



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΕΝΙΑΙΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ : ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2018-2019

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Ηλιάνας Λάζαρη του Ζώη

ΑΜ: 7340010718005

**«Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα,
ένα άλυτο πρόβλημα;»**

Επιβλέπων: Επίκουρος Καθηγητής Κωνσταντίνος Μπακόπουλος

ΑΘΗΝΑ 2019

Copyright © [*Ηλιάννα Λάζαρη, 2019*]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
A. Η διάκριση των συμβάσεων εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου	4
B. Η καθορισμένη διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου	5
Γ. Η προστασία των εργαζομένων από την προσπάθεια καταστρατήγησης των προστατευτικών διατάξεων για την καταγγελία με σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου	5
Δ. Οι έννοιες του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα	9
II. ΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΤΟ 2001	11
III. Η ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Ε.Κ.	13
IV. ΤΟ ΑΡΘΡΟ 103 ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ 2001	17
V. ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	18
A. Το Π.Δ. 164/2004	19
B. Οι μεταβατικές διατάξεις του Π.Δ. 164/2004	23
Γ. Απόψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα του Π.Δ. 164/2004	24
Δ. Κατά πόσο το Π.Δ. 164/2004 καλύπτει τις απαιτήσεις και τον σκοπό της Οδηγίας τελικά;	26
VI. Η ΣΥΝΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΕ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ	29
A. Η υπόθεση C-212/04	29
B. Οι υποθέσεις C-378/2007, C-379/2007 και C-380/2007	32
Γ. Το προδικαστικό ερώτημα που εκκρεμεί ενώπιον του ΔΕΕ	36
VII. Η ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ	39
VIII. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	48
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ - ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ	50

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

A. Η διάκριση των συμβάσεων εργασίας σε ορισμένου και αορίστου χρόνου

Ανάλογα με το πόσο πρόκειται να διαρκέσει η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διακρίνεται σε δύο είδη, τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου και τη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου. Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου συνάπτεται όταν τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει πόσο θα διαρκέσει η παροχή της εργασίας και αυτό δεν μπορεί να συναχθεί ούτε από το είδος και τον σκοπό της σύμβασης. Αντιθέτως, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι η σύμβαση για την οποία οι συμβαλλόμενοι έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια, που μπορεί να συνάγεται και από το είδος και το σκοπό της.¹

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λύεται με καταγγελία, ενώ η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε (669 ΑΚ) χωρίς άλλη διατύπωση. Ωστόσο η σύμβαση εργασίας που έχει συνομολογηθεί για ορισμένο χρόνο μπορεί να λυθεί και πριν τη συμπλήρωσή του με καταγγελία εφόσον συντρέχει **σπουδαίος λόγος**.²

Κατ' αρχήν, τα μέρη κατά την κατάρτιση της σύμβασης εργασίας έχουν συμβατική ελευθερία και επομένως την δυνατότητα να επιλέξουν μεταξύ της κατάρτισης σύμβασης ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Η δυνατότητα τους όμως αυτή είναι περιορισμένη, καθώς η κατάρτιση σύμβασης ορισμένου χρόνου θα πρέπει να δικαιολογείται από τη φύση και το σκοπό της εργασίας ή από τις ανάγκες της εκμετάλλευσης και αυτό συμβαίνει με σκοπό την προστασία των εργαζομένων.

¹ Γ.Λεβέντη-Κ.Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα 2011, σελ.129

² 672 ΑΚ: «Καθένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει οποτεδήποτε τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία.»

B. Η καθορισμένη διάρκεια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως προαναφέρθηκε, είναι η σύμβαση για την οποία τα μέρη έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια, είτε έχοντας προσδιορίσει την ημερομηνία λήξης της, είτε την συγκεκριμένη διάρκεια της, είτε την επέλευση ενός γεγονότος μελλοντικού και βέβαιου (και όχι αβέβαιου γιατί τότε η σύμβαση τελεί υπό διαλυτική αίρεση και είναι αορίστου χρόνου), ή την πάροδο μίας προθεσμίας. Η ορισμένη διάρκεια σε κάθε περίπτωση πρέπει να είναι συγκεκριμένη και σαφής.³ Βέβαια η νομολογία έχει ακολουθήσει την άποψη ότι η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου όταν η διάρκεια της προκύπτει από το είδος και το σκοπό της ανεξάρτητα από το αν μπορεί να προσδιοριστεί ο χρόνος λήξης της εκ των προτέρων.⁴

Υπάρχει και η περίπτωση αυτή η ορισμένη διάρκεια να μην έχει συμφωνηθεί ρητά αλλά να συνάγεται σιωπηρά από τη φύση, το είδος και το σκοπό της εργασίας (π.χ. όταν εργαζόμενος έχει προσληφθεί για να αναπληρώσει άλλον εργαζόμενο που αδυνατεί προσωρινά να εργασθεί, όμως πρόκειται να επιστρέψει στην εργασία του και να αναλάβει ξανά τη θέση του). Ο εργαζόμενος όμως με μία τέτοια σύμβαση θα πρέπει να γνωρίζει την ορισμένη διάρκεια που προκύπτει από τη φύση, το είδος και το σκοπό της, να την αποδέχεται και να μπορεί να προβλεφθεί έστω και κατά προσέγγιση η λήξη της.

Γ. Η προστασία των εργαζομένων από την προσπάθεια καταστρατήγησης των προστατευτικών διατάξεων για την καταγγελία με σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου

Η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τη σκέψη ότι αποτελεί τον συνήθη τύπο εργασιακής σχέσης έχει στραμμένο γύρω της όλο το πλέγμα των προστατευτικών

³ Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα 2011, σελ.130

⁴ Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα 2011, σελ.134-135

διατάξεων του εργατικού δικαίου⁵ και παρέχει στον εργαζόμενο πληρέστερη προστασία γιατί λόγω της προστασίας κατά της καταγγελίας διασφαλίζεται η θέση εργασίας.⁶ Αυτό συμβαίνει γιατί για να είναι έγκυρη η καταγγελία θα πρέπει να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις, όπως η καταβολή αποζημίωσης και η έγγραφη προειδοποίηση από τον εργοδότη. Επίσης, παρόλο που στο ελληνικό δίκαιο η καταγγελία της σύμβασης θεωρείται και πάλι (ύστερα από πρόσφατες αλλαγές στη νομοθεσία) ανατιμωρητική, δεν θα πρέπει το δικαίωμα αυτό να ασκείται καταχρηστικά και επομένως η σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εξασφαλίζει στον εργαζόμενο μεγαλύτερη σταθερότητα και σιγουριά για την θέση εργασίας του. Από την άλλη, η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου λύεται αυτοδικαίως όταν παρέλθει η ορισμένη διάρκεια για την οποία καταρτίστηκε, χωρίς αποζημίωση (εκτός από την περίπτωση που λύεται πριν παρέλθει ο ορισμένος χρόνος με έκτακτη καταγγελία σύμφωνα με τα άρθρα 673 και 674 ΑΚ).

Επομένως, με βάση τα παραπάνω, εφόσον οι προστατευτικές διατάξεις υπέρ των εργαζομένων εφαρμόζονται για την καταγγελία των συμβάσεων αορίστου χρόνου, εμφανίζεται ο κίνδυνος για το συχνό φαινόμενο, οι εργοδότες, που είναι και το μέρος με την μεγαλύτερη διαπραγματευτική ισχύ, λόγω της ανισορροπίας δυνάμεων που κυριαρχεί μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, να προσπαθούν να καταστρατηγήσουν τις διατάξεις αυτές για την προστασία του μισθωτού από την καταγγελία με το να επιλέγουν την σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αυτή την πρακτική των εργοδοτών ήρθε να αντιμετωπίσει ο Ν. 2112/1920 με το άρθρο 8§3⁷, ο οποίος όρισε ότι η ορισμένη διάρκεια της σύμβασης εργασίας θα πρέπει δικαιολογείται από την φύση της. Το αν υπήρχε πρόθεση καταστρατήγησης των προστατευτικών διατάξεων για την καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη δεν έχει σημασία, καθώς το σημαντικό είναι εάν ο ορισμένος χρόνος δικαιολογείται από αντικειμενικά κριτήρια, σε σχέση με την φύση, το είδος, το σκοπό της εργασίας και τις ανάγκες της επιχείρησης. Η νομολογία δεν επέμενε στην απόδειξη της πρόθεσης για καταστρατήγηση του δικαίου

⁵ Φ. Δερμιτζάκη, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στο δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ, 2004, σελ. 513

⁶ Γ.Λεβέντη-Κ.Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα 2011, σελ.130

⁷ «Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονικήν διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγησιν των περι υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου.»

της καταγγελίας καθώς η πρόθεση αυτή τεκμαίρεται από την στιγμή που ο εργοδότης επιλέγει την σύμβαση ορισμένου χρόνου χωρίς να συντρέχει ο αντικειμενικός λόγος.⁸

Επιπλέον, η επιλογή κατάρτισης σύμβασης ορισμένου χρόνου αντί για αορίστου, σε περιπτώσεις που δεν δικαιολογείται αντικειμενικά, λόγω και της διαπραγματευτικής ισχύος του εργοδότη απέναντι στον εργαζόμενο, αποτελεί κατάχρηση της συμβατικής ελευθερίας του εργοδότη, αντίθετη στο άρθρο 281 ΑΚ, που γίνεται με σκοπό να στερήσει από το εργαζόμενο την προστασία που του παρέχει το εργατικό δίκαιο στην περίπτωση σύναψης σύμβασης αορίστου χρόνου. Τις διατάξεις αυτές αξιοποιεί η νομολογία σε συνδυασμό με το άρθρο 671 ΑΚ⁹ για την αντιμετώπιση της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Ακόμη εντονότερο γίνεται το φαινόμενο της καταστρατήγησης στην περίπτωση των συμβάσεων εργασίας που συνάπτονται διαδοχικά. Η διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ειδικά όταν τα διαστήματα ανάμεσα στην λήξη της μίας και στην σύναψη της επόμενης είναι μικρά, είναι μία ένδειξη για την μη ύπαρξη πιθανώς αντικειμενικών λόγων που να δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια.

Επομένως, σύμφωνα και με το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920 εάν οι διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάφθηκαν δεν δικαιολογούνται από αντικειμενικούς λόγους λογίζονται ως μία ενιαία σύμβαση αρίστου χρόνου. Το ίδιο βέβαια συμβαίνει και για μία μόνο σύμβαση εργασίας εφόσον όταν δεν δικαιολογείται αντικειμενικά ως ορισμένου χρόνου, είναι άκυρος ο σχετικός συμβατικός όρος για την ορισμένη διάρκεια και θεωρείται ως σύμβαση αορίστου χρόνου.

Προβλήματα εντοπίζονται ως προς το ζήτημα αν το άρθρο 8§3 Ν 2112/1920 μπορεί να εφαρμοστεί και σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτει το Δημόσιο, οι Ο.Τ.Α. και τα λοιπά Ν.Π.Δ.Δ., καθώς στο δημόσιο τομέα εμφανίζεται αρκετά έντονο το πρόβλημα της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, ώστε με αυτές να καλύπτονται διαρκείς και πάγιες ανάγκες, οι οποίες θα έπρεπε να καλύπτονται από εργαζομένους με συμβάσεις δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Πάγιες και διαρκείς ανάγκες θεωρούνται αυτές που δεν είναι με

⁸ Α. Μεντεσίδου, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2018, σελ. 1110

⁹ «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.»

βεβαιότητα εκ των προτέρων γνωστό ότι θα λήξουν ή που δεν μπορεί να προσδιοριστεί ούτε κατά προσέγγιση ο χρόνος λήξης τους.¹⁰ Ως πάγιες και διαρκείς ανάγκες θα πρέπει να θεωρηθούν και οι λειτουργίες που σχετίζονται ευθέως ή αμέσως με την μορφή ή την δραστηριότητα ή το είδος της επιχείρησης ή του φορέα.¹¹

Ορισμένοι από τους λόγους που οδηγούν σε αυτήν την πρακτική με την οποία καταστρατηγούνται οι διαδικασίες ή οι απαγορεύσεις προσλήψεων που προβλέπει ο νόμος και επιτυγχάνονται μη αξιοκρατικές προσλήψεις,¹² είναι η προσπάθεια μείωσης της ανεργίας με εναλλαγή εργαζομένων, μείωσης του προϋπολογισμού αλλά κυρίως, πολιτικοί λόγοι αφού οι εργαζόμενοι που επιδιώκουν ανανέωση της σύμβασης τους δεν επιθυμούν μία πιθανή αλλαγή της κυβέρνησης.

Επίσης, για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα προβληματισμό δημιουργεί η σκέψη αν ως προς το δημόσιο τομέα θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν στην έννοια των αντικειμενικών λόγων και λόγοι δημοσιονομικής φύσης που συνδέονται με τον κρατικό προϋπολογισμό. Υποστηρίζεται η άποψη¹³ ότι δεν πρέπει να υπάρχει διαφοροποίηση ως προς τους αντικειμενικούς λόγους που επιτρέπουν την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα γιατί αυτό θα οδηγούσε σε ανεπίτρεπτη προνομιακή μεταχείριση του δημοσίου, που με βάση εκτιμήσεις σχετικές με τον προϋπολογισμό θα μπορούσε κάθε φορά να δημιουργεί αντικειμενικούς λόγους σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, κάτι το οποίο είναι αντίθετο και στο σκοπό της Οδηγίας 1999/70/ ΕΚ.

Σημειωτέον ότι όσον αφορά στο δημόσιο τομέα πολλές διατάξεις απαγορεύουν την σύναψη έστω και μίας σύμβασης εργασίας χωρίς αντικειμενικό λόγο (άρθρο 103§2 Σ, άρθρα 57, 64, 78, 81, 82 Π.Δ. 410/1988, 20, 21 Ν.2190/1994, 81 Ν.1958/1991, 6 Ν.2527/1997).

Σημαντικό είναι να δοθεί ένα τέλος σε όλους αυτούς τους προβληματισμούς μιας και η σύμβαση ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα και ειδικά στον δημόσιο τομέα τείνει

¹⁰ Φ. Δερμιτζάκη, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στο δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ, 2004, σελ.515

¹¹ Α. Μετζητάκου, Οι προϋποθέσεις «μονιμοποιήσεως» των συμβασιούχων «ορισμένου χρόνου» και «έργου», ΔΕΝ 2007, σελ. 392

¹² Γ. Λεβέντη, Η μονιμοποίηση των εκτάκτων του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ και το άρθρο 103 παραγρ. 8 του Συντάγματος, ΔΕΝ 2004, σελ. 612

¹³ Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 581

να γίνει ο κανόνας με το πλήθος των συμβασιούχων που δημιουργούν κάθε φορά οι εκάστοτε κυβερνήσεις.¹⁴

Δ. Οι έννοιες του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα

Δημόσιος τομέας είναι το ιδιαίτερο νομικό καθεστώς που προκύπτει από επιμέρους νομοθετήματα που αφορούν περιορισμούς (που έχουν σχέση με την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού τους ή με την απόκτηση και χρήση πόρων για να επιτευχθεί ο σκοπός που επιδιώκουν) είτε προσήκοντες είτε συναφείς προς την έννοια της δημόσιας υπηρεσίας.¹⁵

Σύμφωνα με το άρθρο 1§6 του Ν. 1256/1982: «Στο δημόσιο τομέα περιλαμβάνονται όλοι οι κρατικοί φορείς ανεξάρτητα από το καθεστώς δημοσίου ή ιδιωτικού ή μικτού δικαίου που τους διέπει ήτοι:

α) οι Κρατικές ή Δημόσιες υπηρεσίες, όπως εκπροσωπούνται από το νομικό πρόσωπο του Δημοσίου,

β) οι Κρατικοί ή Δημόσιοι Οργανισμοί σαν κρατικά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, (με το Ν. 1586/1986 συμπεριλήφθηκαν σε αυτά και οι Ο.Τ.Α.)

γ) οι Κρατικές ή Δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις όπως η Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού, ο Οργανισμός Τηλεπικοινωνιών Ελλάδος, η Ελληνική Ραδιοφωνία - Τηλεόραση κλπ.

δ) Τα Κοινοφελή Ιδρύματα του Αστικού Κώδικα που περιήλθαν στο Δημόσιο και χρηματοδοτούνται ή επιχορηγούνται απ' αυτό.

ε) οι Τραπεζιτικές και άλλες ανώνυμες εταιρείες στις οποίες είτε τα κατά τις προηγούμενες περιπτώσεις νομικά πρόσωπα έχουν το σύνολο ή την πλειοψηφία των μετοχών του εταιρικού κεφαλαίου είτε έχουν κρατικό προνόμιο ή κρατική επιχορήγηση, όπως η Τράπεζα Ελλάδος, η Αγροτική Τράπεζα, η Εθνική Τράπεζα, η Κτηματική Τράπεζα, η Εμπορική Τράπεζα, η Ελληνική Τράπεζα Βιομηχανικής Αναπτύξεως κ.α.

¹⁴ Ν. Δημαρά, Η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου των συμβασιούχων του Δημοσίου σε αορίστου υπό το πρίσμα του Συντάγματος και της Κοινοτικής νομοθεσίας, ΕΕργΔ 2006, σελ. 257

¹⁵ Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (από)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σελ. 49

στ) τα κρατικά νομικά πρόσωπα που έχουν χαρακτηριστεί από το νόμο ή τα δικαστήρια ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, όπως ο Οργανισμός Συγκοινωνιών Ελλάδος, ο Αυτόνομος Σταφιδικός Οργανισμός και που χρηματοδοτούνται ή επιχορηγούνται από οποιοδήποτε των προαναφερομένων νομικών προσώπων.

ζ) Οι θυγατρικές ανώνυμες εταιρείες των πιο πάνω Νομικών Προσώπων των εδαφίων α' - στ' αυτής της παραγράφου που ελέγχονται άμεσα ή έμμεσα από αυτά. Εξαιρούνται τα αυτοκίνητα των Ενόπλων Δυνάμεων.»

Στην συνέχεια, το άρθρο 51 του Ν. 1892/1990, όπως συμπληρώθηκε διά του άρθρου 4§6 του Ν. 1943/1991, περιόρισε την έννοια του δημοσίου τομέα αφού όρισε ότι: «Ο κατά τις διατάξεις του άρθρου 1§6 του Ν. 1256/1982 δημόσιος τομέας περιλαμβάνει μόνο:

α. Τις κάθε είδους δημόσιες υπηρεσίες, που υπάγονται στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου και εκπροσωπούνται από αυτό.

β. Τα κάθε είδους ν.π.δ.δ., εξαιρουμένων των Χρηματιστηρίων Αξιών, είτε αυτά αποτελούν οργανισμούς κατά τόπο είτε καθ' ύλην αυτοδιοίκησης.

γ. Τις κάθε είδους κρατικές ή δημόσιες και παραχωρηθείσες επιχειρήσεις και οργανισμούς, καθώς και νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου δημόσιου χαρακτήρα που επιδιώκουν κοινωφελείς ή άλλους δημόσιους σκοπούς.

δ. Τις τράπεζες που ανήκουν στο νομικό πρόσωπο του Δημοσίου, είτε στο σύνολό τους είτε κατά πλειοψηφία και

ε. Τις κάθε είδους θυγατρικές εταιρείες των νομικών προσώπων που αναφέρονται στις περιπτώσεις β' και γ' αυτού του άρθρου, εκτός από τις επιχειρήσεις των Ο.Τ.Α.».

Στην συνέχεια ήρθαν νόμοι που περιόρισαν ακόμη περισσότερο τον δημόσιο τομέα. Έτσι, το άρθρο 30§1 του Ν. 1914/1990 όρισε ότι με κοινή υπουργική απόφαση μπορούν να εξαιρεθούν φορείς του δημοσίου από τις διατάξεις που ισχύουν για τον δημόσιο τομέα και στην συνέχεια το άρθρο 22 του Ν. 1947/1991, ότι η έξοδος μπορεί να είναι ολική ή μερική και γίνεται μόνο με προεδρικά διατάγματα ύστερα από πρόταση του Υπουργικού Συμβουλίου.

Από την άλλη, ο δημόσιος τομέας περιλαμβάνει και νομικά πρόσωπα με άμεση ή έμμεση εξάρτηση από το κράτος ή που επιχορηγούνται ή ελέγχονται από το κράτος και αυτά συνιστούν τον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Π. ΟΙ ΠΡΟΣΛΗΨΕΙΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΠΡΙΝ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ ΤΟ 2001

Ήδη πριν από την αναθεώρησή του το 2001, το Σύνταγμα (άρθρο 103) όριζε ως κανόνα την πρόσληψη στο δημόσιο σε οργανικές θέσεις με δημοσιοϋπαλληλική σχέση. Προέβλεπε όμως εξαιρέσεις για την περίπτωση των οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού που μπορούσαν να πληρούνται με προσωπικό που προσλαμβάνεται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Επίσης, εξαίρεση προέβλεπε ήδη από τότε και για την περίπτωση που χρειαζόταν να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Αργότερα, περιορισμούς είχε θέσει ο Ν. 993/1979 για τις προσλήψεις με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Στην συνέχεια, εκδόθηκε το Π.Δ. 410/1988 το οποίο ήταν η κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της νομοθεσίας, που αφορούσαν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου. Το Π.Δ. 410/1988 στο άρθρο 1 όριζε ότι: «Η πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου από το δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) και τα λοιπά νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) επιτρέπεται μόνο: α) Για την κάλυψη οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού προσωπικού, καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού που προβλέπεται από τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας. Επίσης, για την κάλυψη οργανικών θέσεων μερικής ή περιοδικής απασχόλησης για προσωπικό καθαριότητας και λοιπό βοηθητικό προσωπικό. β) Για την κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών. γ) Για την κάλυψη παροδικών αναγκών που δεν είναι απρόβλεπτες και επείγουσες.»

Στην συνέχεια ήρθε ο νόμος 2190/1994 που κατήργησε κάθε άλλη διάταξη που ήταν αντίθετη με τις διατάξεις του ή ρύθμιζε θέματα που ρυθμίζονται από αυτόν. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του Ν.2190/1994 το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.) προκηρύσσει την πλήρωση θέσεων ή την πρόσληψη προσωπικού, συγκροτεί τις απαιτούμενες επιτροπές και ασκεί όλες τις προβλεπόμενες αρμοδιότητες για την ολοκλήρωση των διαδικασιών διαγωνισμών ή επιλογών έως τον καθορισμό των διοριστέων, ανεξάρτητα από την ιδιότητά τους ως τακτικών ή μόνιμων υπαλλήλων ή συμβασιούχων εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή

ορισμένου χρόνου. Στα άρθρα 14-21 του ανωτέρω νόμου οργανώνεται το σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο.¹⁶

Σύμφωνα με το άρθρο 20 του ανωτέρω νόμου¹⁷ η πρόσληψη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου κατά το άρθρο 103 παράγραφος 2 του Συντάγματος από τις δημόσιες υπηρεσίες, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, καθώς και από όλα τα νομικά πρόσωπα του άρθρου 14 παρ. 1 του νόμου αυτού, για την αντιμετώπιση απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών επιτρέπεται μόνο σε περιπτώσεις εκτεταμένων ζημιών από σεισμούς, πλημμύρες, παγετούς και πυρκαγιές. Επιτρέπεται επίσης η πρόσληψη από τις πιο πάνω υπηρεσίες και φορείς ιατρικού και νοσηλευτικού προσωπικού σε περιπτώσεις άμεσης ανάγκης λήψης προληπτικών ή κατασταλτικών μέτρων λόγω σοβαρής απειλής της δημόσιας υγείας. Επίσης, για την αντιμετώπιση όμοιων αναγκών εξαιτίας άλλων γεγονότων από τα οποία προκύπτει άμεσος κίνδυνος ζωής ή περιουσίας, επιτρέπεται η πρόσληψη μόνο εφόσον ο νομός ή συγκεκριμένη περιοχή αυτού κηρυχθεί σε κατάσταση έκτακτης ανάγκης.

Επιπλέον, ορίζει ότι η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες από την επέλευση του γεγονότος ή την κήρυξη κατάστασης ανάγκης και απαγορεύει την ανανέωση ή παράταση της αρχικής σύμβασης ή σύναψη νέας σύμβασης ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Αν όμως βασίμως εκτιμηθεί, ότι οι ανάγκες που προέκυψαν από σεισμό θα συνεχισθούν και πέραν του οκταμήνου, η αρμόδια αρχή κινεί εγκαίρως και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον τριάντα ημέρες πριν από τη λήξη του οκταμήνου, τη διαδικασία νέων προσλήψεων με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, τηρουμένων αυστηρά των διατάξεων του άρθρου 21 (§ 8-15) του νόμου, για αριθμό και διάρκεια που εγκρίνει ο γενικός γραμματέας της οικείας περιφέρειας. Το Α.Σ.Ε.Π. ασκεί τον έλεγχο, τόσο, ως προς τη συνδρομή των προϋποθέσεων πρόσληψης προσωπικού, όσο και ως προς την τήρηση των ανωτέρω.

Βέβαια ο νόμος αυτός δεν ήταν αρκετός να αποτρέψει τις καταχρηστικές πρακτικές σύναψης συμβάσεων ορισμένου χρόνου κατά παράβαση των διατάξεων του. Αποτέλεσμα αυτού του προβλήματος που διαιωνιζόταν ήταν να εκδοθούν πολλά νομοθετήματα που προέβλεπαν την μονιμοποίηση των εργαζομένων που κάλυπταν

¹⁶ Ι. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017, σελ. 127

¹⁷ Όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 9§9 του Ν. 3812/2009

πάγιες και διαρκείς ανάγκες του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. μετατρέποντας τις συμβάσεις τους, είτε σε συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, είτε σε δημοσίου δικαίου, και σε άλλα νομοθετήματα που παρέτειναν τις συμβάσεις αυτές για ένα διάστημα. Μάλιστα κάτι παρόμοιο προέβλεπε και ο ίδιος ο Ν. 2190/1994.¹⁸ Πρέπει να διευκρινιστεί ότι η σχέση εργασίας αορίστου χρόνου δεν σημαίνει μονιμότητα καθώς ανήκει στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου και η σύμβαση αυτή μπορεί να λυθεί με καταγγελία από τον εργοδότη.¹⁹

III. Η ΟΔΗΓΙΑ 1999/70 Ε.Κ.

Το πρόβλημα που δημιουργούταν σε ευρωπαϊκό επίπεδο από την καταστρατήγηση των προστατευτικών διατάξεων για τους εργαζομένους με την αδικαιολόγητη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου προσπάθησε να λύσει η Οδηγία 1999/70/Ε.Κ. της 28^{ης} Ιουνίου 1999, που είχε στόχο την υλοποίηση σε κοινοτικό επίπεδο της συμφωνίας -πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνάφθηκε στις 18.3.1999 από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων για την πλευρά των εργαζομένων και την Ένωση των Συνομοσπονδιών της Βιομηχανίας και των Εργοδοτών της Ευρώπης και το Ευρωπαϊκό Κέντρο Δημοσίων Επιχειρήσεων για την πλευρά των εργοδοτών.²⁰ Σκοπός της οδηγίας είναι να προστατέψει τους εργαζομένους από την αβεβαιότητα που δημιουργούν οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ως προς την απασχόληση τους.

Η Οδηγία αυτή μεταφέρθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη για τον ιδιωτικό τομέα με το προεδρικό διάταγμα 81/2003 και για τον δημόσιο με το προεδρικό διάταγμα

¹⁸ Άρθρο 24§4: «Υφιστάμενες κατά τη δημοσίευση του παρόντος συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν εξαρτημένη εργασία και δεν έχουν καταγγελθεί κατά το προηγούμενο εδάφιο μπορεί να παρατείνονται κατά τη λήξη τους μία φορά και μόνο και για διάρκεια μέχρι έξι (6) μηνών, εφόσον το αρμόδιο όργανο διαπιστώνει ότι η παράταση επιβάλλεται από τις ανάγκες για τις οποίες έχουν συναφθεί και υπό την απαράβατη προϋπόθεση ότι θα εξασφαλίζεται δικαίωμα μονομερούς καταγγελίας μετά από προειδοποίηση τριάντα (30) ημερών.»

¹⁹ Α. Μετζητάκου, Η «μονιμοποίηση» των συμβασιούχων «ορισμένου χρόνου» και «έργου» στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ΔΕΝ 2004, σελ. 619

²⁰ Φ. Δερμιτζάκη, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στο δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ 2004, σελ.515

164/2004 που ρυθμίζει σχετικά με τις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα (με εξαίρεση τις ανώνυμες εταιρίες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο αξιών Αθηνών για τις οποίες ισχύει το Π.Δ. 81/2003).

Η ρήτρα της συμφωνίας -πλασίου που αναφέρεται σε αυτήν την κατάχρηση είναι η ρήτρα 5, η οποία αναφέρει ότι: «Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας²¹ 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 πρόληψη 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.»

Με αυτό τον τρόπο έδωσε στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να αποφασίσουν ποιο από τα μέτρα αυτά θα λάβουν για την αποτροπή της κατάχρησης, με τέτοιο τρόπο όμως ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματικότητα της Οδηγίας και με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Επομένως, έδωσε την δυνατότητα να επιλέξουν ένα ή και περισσότερα από τα τρία μέτρα που περιλαμβάνει τα οποία μεταξύ τους είναι ισοδύναμα.²²

Ως προς το κριτήριο των αντικειμενικών λόγων το ΔΕΕ έχει διευκρινίσει ότι : «Η έννοια των «αντικειμενικών λόγων», κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλασίου, πρέπει να νοηθεί ως αφορώσα σαφείς και συγκεκριμένες

²¹ Σε περίπτωση που λήξει η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και παραμείνει ο μισθωτός στη θέση εργασίας του με σιωπηρή ανανέωση της σύμβασης του, η σχέση που δημιουργείται χαρακτηρίζεται ως σχέση εργασίας επειδή η ανανέωση δεν είναι γραπτή (Α. Μετζίτακου, Οι προϋποθέσεις «μονιμοποιήσεως» των συμβασιούχων «ορισμένου χρόνου» και «έργου», ΔΕΝ 2007 σελ. 387)

²² Β. Χριστιανού, Εφαρμογές Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου, τόμος IV, Συμβάσεις Εργασίας Ορισμένου Χρόνου Υπό Το Φως Της Κοινοτικής Έννομης Τάξης, Α.Ν. Σάκκουλας, 2003, σελ. 25

περιστάσεις που χαρακτηρίζουν μια καθορισμένη δραστηριότητα και οι οποίες, κατά συνέπεια, μπορούν να δικαιολογήσουν στο ειδικό αυτό πλαίσιο τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Οι περιστάσεις αυτές μπορούν να προκύπτουν, μεταξύ άλλων, από την ιδιαίτερη φύση των καθηκόντων για την εκτέλεση των οποίων έχουν συναφθεί οι συμβάσεις αυτές και από τα συμφυή χαρακτηριστικά των καθηκόντων αυτών ή, ενδεχομένως, από την επιδίωξη ενός θεμιτού σκοπού κοινωνικής πολιτικής εκ μέρους του κράτους μέλους. Αντιθέτως, μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει, γενικά και αφηρημένα μέσω κανόνα προβλεπομένου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις που προσδιορίστηκαν στις δύο προηγούμενες σκέψεις». ²³ Αυτό σημαίνει ότι ένας νόμος ή μία κανονιστική πράξη που προβλέπουν γενικά και αφηρημένα την δυνατότητα σύναψης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας δεν ανταποκρίνεται στην έννοια των αντικειμενικών λόγων που απαιτεί η Οδηγία.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με εργοδότη που ανήκει στον δημόσιο τομέα δε, δεν εξαιρούνται από την εφαρμογή της Οδηγίας. ²⁴ Η Οδηγία αφήνει στα κράτη μέλη την δυνατότητα να καθορίσουν την έννοια της διαδοχικότητας. ²⁵ Επίσης, δεν επιβάλλει συγκεκριμένες κυρώσεις ως αποτέλεσμα της καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά αφήνει στα κράτη μέλη την ευχέρεια να αποφασίσουν το είδος των κυρώσεων, ούτε και επιβάλλει ως αποτέλεσμα της κατάχρησης την μετατροπή των συμβάσεων αυτών

²³ ΔΕΚ, C-212/2004, Αδενέλερ κ.λ.π., σκ. 69-71

²⁴ Πεδίο εφαρμογής (ρήτρα 2)

1. Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας όπως αυτές καθορίζονται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική σε κάθε κράτος μέλος.

2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να αποφασίσουν ότι η παρούσα συμφωνία δεν εφαρμόζεται:

α) στις σχέσεις βασικής επαγγελματικής κατάρτισης και τα συστήματα μαθητείας·

β) στις συμβάσεις ή τις σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού δημόσιου ή από το δημόσιο υποστηριζόμενου προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης.

²⁵ 2. Τα κράτη μέλη ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους ή/και οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου: α) θεωρούνται "διαδοχικές"· β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου.

σε σύμβαση αορίστου χρόνου, αρκεί τα μέτρα που θα αποφασίσουν τα κράτη μέλη να είναι σύμφωνα με τον σκοπό της Οδηγίας και να είναι αποτελεσματικά και πρόσφορα ώστε να εξυπηρετηθεί ο σκοπός της.

Επομένως, παρόλο που τα κράτη μέλη έχουν μία ελευθερία ως προς τα μέτρα που θα λάβουν και τις κυρώσεις που θα θεσπίσουν, από την άλλη έχουν την υποχρέωση αυτά τα μέτρα και οι κυρώσεις να είναι αποτελεσματικά και πρόσφορα ώστε να εξυπηρετούν τον σκοπό της Οδηγίας.

Επίσης, σύμφωνα με την ρήτρα 8 σημείο 3 της Οδηγίας, μία υποχρέωση που τίθεται για τα κράτη μέλη είναι η απαγόρευση της υποβάθμισης της υφιστάμενης προστασίας των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το ΔΕΕ με αποφάσεις του έχει διαπιστώσει ότι η διάταξη αυτή δεν πρέπει να ερμηνεύεται στενά, και πως η διαπίστωση της ύπαρξης υποβάθμισης θα πρέπει να γίνεται μετά από σύγκριση με το σύνολο των διατάξεων της έννομης τάξης του κράτους μέλους που έχουν σχέση με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου. Επίσης, πολύ σημαντική είναι η επισήμανση του ΔΕΕ ότι η υποβάθμιση δεν αφορά μόνο στους εργαζομένους με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου αλλά και σε εργαζομένους με μία σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου.²⁶

Τέλος, η Οδηγία έχει εφαρμογή μόνο για τις διαδοχικές συμβάσεις εργασίας αφού δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη να θεσπίζουν μέτρα και για την πρώτη ή την μία και μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά από την άλλη καταλαμβάνει κάθε σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου ανεξαρτήτως πως έχει χαρακτηριστεί αυτή από τα μέρη (π.χ. ως σύμβαση έργου).

²⁶ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23ης Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 603 επ.

IV. ΤΟ ΑΡΘΡΟ 103 ΤΟΥ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ

ΜΕΤΑ ΤΗΝ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗ ΤΟΥ 2001

Το άρθρο 103§8, του Συντάγματος²⁷ τέθηκε σε ισχύ στις 7 Απριλίου 2001, δηλαδή μετά την έναρξη ισχύος της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, αλλά πριν από τη λήξη στις 10 Ιουλίου 2001 της κανονικής προθεσμίας για τη μεταφορά της εν λόγω οδηγίας στην εσωτερική νομοθεσία και πριν από τη λήξη στις 10 Ιουλίου 2002 της συμπληρωματικής προθεσμίας που προβλέπει το άρθρο 2, δεύτερο εδάφιο, της εν λόγω Οδηγίας. Η συνταγματική απαγόρευση για μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου σε αορίστου χρόνου μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001 καταλαμβάνει και τον δημόσιο τομέα όπου φορείς είναι ΝΠΙΔ, αλλά και πριν την αναθεώρηση το ίδιο συνέβαινε σύμφωνα με το άρθρο 21 του Ν.2190/1994.²⁸

Η απαγόρευση αυτή του Συντάγματος, με το άρθρο 103§8, για μονιμοποίηση των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μετατροπή των συμβάσεών τους σε αορίστου χρόνου, προβληματίσε για το κατά πόσο συμφωνεί με την ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλασίου και την αρχή της αποτελεσματικότητας του κοινοτικού δικαίου.²⁹ Η αναθεώρηση του Συντάγματος μάλιστα, έλαβε χώρα ενώ ήδη είχε εκδοθεί η Οδηγία, όμως κατά τις συζητήσεις στην Επιτροπή Αναθεώρησης και στην Ολομέλεια της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής δεν έγινε ρητή αναφορά σε αυτήν. Παρ'

²⁷ «8. 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 προβλεπομένων 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 τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου.»

²⁸ Α. Δουλγεράκη, Απαγόρευση μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, Εισηγήσεις του Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου κ. Ι. Τέντε και του Αρεοπαγίτη κ. Ανδρ. Δουλγεράκη στην Ολομέλεια της 20¹⁵ Ιανουαρίου 2011, ΕΕργΔ 2011, σελ. 185

²⁹ ΔΕΚ, C-212/2004, Αδενέλερ κ.λ.π., ΔΕΚ C-378-380/2007, Αγγελιδάκη κ.λ.π.

όλα αυτά ο νομοθέτης είχε την υποχρέωση να μην προβεί σε ενέργειες που θα διακύβευαν την αποτελεσματικότητά της.³⁰

Το ΔΕΕ από την άλλη, με αποφάσεις του³¹ έχει κρίνει ότι δεν είναι αντίθετο στην ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσου το κράτος μέλος να αποφασίζει διαφορετικές κυρώσεις για την καταχρηστική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό και διαφορετικές για την καταχρηστική σύναψη συμβάσεων στον δημόσιο τομέα και επομένως **υπό προϋποθέσεις** δεν αντιτίθεται στην ρήτρα 5.

V. ΤΟ ΠΡΟΒΛΗΜΑ ΤΗΣ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ **ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΟΡΙΣΜΕΝΟΥ ΧΡΟΝΟΥ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ**

Εδώ και πολλές δεκαετίες στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα κυριαρχεί το φαινόμενο να συνάπτονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου και μάλιστα διαδοχικές με το πρόσχημα ότι καλύπτουν έκτακτες και απρόβλεπτες ανάγκες ενώ στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς και το προσωπικό που προσλαμβάνεται με αυτές καταλήγει να απασχολείται μακροχρόνια. Πολλές φορές μάλιστα οι εργοδότες, μέσω των αρμοδίων οργάνων τους, δηλώνουν ανοιχτά ότι οι συμβάσεις εργασίας καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες με το έκτακτο προσωπικό.³²

Ο βασικότερος λόγος που δημιούργησε αυτήν την πρακτική είναι η εξυπηρέτηση των κομματικών συμφερόντων του κόμματος που βρισκόταν κάθε φορά στην κυβέρνηση. Με αυτόν τον τρόπο το εκάστοτε κυβερνών κόμμα όταν προέκυπταν ανάγκες πάγιες και διαρκείς αντί να προσλάβει τακτικό προσωπικό σε οργανικές θέσεις προσλάμβανε έκτακτο με την επίφαση ότι καλύπτει έκτακτες ανάγκες, καθώς οι διαδικασίες πρόσληψης του έκτακτου προσωπικού ήταν πιο χαλαρές από τις διαδικασίες που είχαν θεσπιστεί για το τακτικό προσωπικό, οι οποίες επέβαλλαν ποιοτικό έλεγχο και ποσοτικό έλεγχο (μέσω της σύστασης οργανικής θέσης), και έτσι θα ήταν πιο εύκολο να εξυπηρετήσουν τα συμφέροντα του εκάστοτε ψηφοφόρου.

³⁰ Ε. Βενιζέλου, Οι «συμβασιούχοι και το Σύνταγμα», ένα «οριζόντιο» σχόλιο για τους προβληματισμούς και τα προβλήματα της νομολογίας, ΕΕργΔ 2005, σελ. 569

³¹ ΔΕΚ, C-53/2004, Marrosu και Sardino, ΔΕΚ C-180/2004, Vassalo

³² Α. Καζάκου, Έκτακτο προσωπικό του Δημοσίου Τομέα και Κράτος Δικαίου, ΕΕργΔ 1990, σελ.673

Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα κάθε φορά που άλλαζε το κυβερνών κόμμα να μην ανανεώνονται οι συμβάσεις εργασίας των εκτάκτων που είχε προσλάβει η προηγούμενη κυβέρνηση και να προσλαμβάνονται νέοι έκτακτοι ακολουθώντας την ίδια καταχρηστική πρακτική.³³

A. Το Π.Δ. 164/2004

Για να αντιμετωπιστούν οι ανωτέρω πρακτικές δημιουργήθηκε η ανάγκη να θεσπιστούν νέοι κανόνες που θα είναι συμβατοί με την Οδηγία 1999/70/EK αλλά και με τις εγγυήσεις του άρθρου 103§7,8 του Συντάγματος.³⁴

Σκοπός του προεδρικού διατάγματος 164/2004 ήταν η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας, όσον αφορά στο προσωπικό του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προς τις διατάξεις της Οδηγίας 1999/70/EK, σχετικά με τη συμφωνία - πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου, με την οποία επιδιώκεται η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου, με την εφαρμογή της αρχής της μη διάκρισης, σε σχέση με την εργασία αορίστου χρόνου και η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Η έκδοση δύο διαφορετικών διαταγμάτων, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, ένα για τον ιδιωτικό και ένα για τον δημόσιο τομέα κρίθηκε απαραίτητη λόγω του διαφορετικού καθεστώτος στο οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι στον δημόσιο τομέα και τον διπλό στόχο της προστασίας από την μία των εργαζομένων και από την άλλη του δημοσίου συμφέροντος.³⁵

Το προεδρικό διάταγμα 164/2004 με το άρθρο 4 εισήγαγε την αρχή της μη διάκρισης, όπως επέβαλε ρητά άλλωστε και η Οδηγία, που ορίζει ότι σχετικά με τις συνθήκες και τους όρους εργασίας οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβαση τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται

³³ Χ. Κεβρεκίδου, Η προστασία του έκτακτου προσωπικού του δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, ΕΕργΔ 2007, σελ. 825-826

³⁴ Γ. Λεβέντη, Οι νέες ρυθμίσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου-Τα ΠΔ 164/2004 και 180/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 1441

³⁵ Α. Μεντεσίδου, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2018, σελ. 1112

δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου εκτός αν συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν την διαφορετική μεταχείριση.

Με το άρθρο 5 θέτει περιορισμούς στη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, αφού απαγορεύει τις 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, εκτός αν μεσολαβεί μεταξύ αυτών διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών. Όμως κατ'εξαιρέση επιτρέπεται η σύναψη και όταν μεσολαβεί μικρότερο διάστημα από τρεις μήνες όταν υπάρχουν αντικειμενικοί λόγοι που το δικαιολογούν, όπως όταν συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. Επιπλέον, ο έγγραφος τύπος είναι απαραίτητος για την σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων, εκτός εάν η ανανέωση έχει ευκαιριακό χαρακτήρα και δεν πρόκειται η σύμβαση να διαρκέσει πάνω από έναν μήνα και εφόσον δεν προβλέπεται ρητά από άλλη διάταξη.

Παρ' όλα αυτά, το διάταγμα θέτει ποσοτικούς και χρονικούς περιορισμούς, αφού οι διαδοχικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να είναι πάνω από τρεις, καθώς επίσης, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις μήνες 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.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 6§2 του διατάγματος τίθενται κάποιες εξαιρέσεις στον περιορισμό της ανώτατης διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων, που είναι είκοσι τέσσερις μήνες, για ειδικές περιπτώσεις που δικαιολογούνται από την φύση και το είδος της εργασίας. Αναφέρεται ιδίως η περίπτωση των διευθυντικών στελεχών και ο λόγος είναι ότι η εργασία τους σχετίζεται με τις πολιτικές που ακολουθούνται από τον κάθε φορέα του δημοσίου, με αποτέλεσμα αν δεν ολοκληρωθούν οι στρατηγικές επιλογές τους, λόγω χρονικού περιορισμού, να υπάρχει κίνδυνος για το δημόσιο συμφέρον. Επίσης, εξαιρούνται εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οποιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος καθώς οι απαιτήσεις του προγράμματος μπορεί να είναι τέτοιες που να είναι απαραίτητο μεγαλύτερο χρονικό διάστημα για να επιτευχθεί ο σκοπός του. Τέλος, εξαιρέση προβλέπει για εργαζομένους που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς και υπάρχει και εδώ η περίπτωση μεγαλύτερο χρονικό διάστημα να είναι απαραίτητο για την

εκπλήρωση του σκοπού τους, κάτι που σχετίζεται με την διεθνή παρουσία της χώρας.³⁶

Επιπλέον, το διάταγμα προβλέπει ως συνέπεια για την σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου κατά παράβαση των ανωτέρω, την αυτοδίκαιη ακυρότητα αυτών, και σε αυτό το σημείο βρίσκεται και η βασική διαφορά του με τις ρυθμίσεις για τις διαδοχικές συμβάσεις στον ιδιωτικό τομέα, όπου συνέπεια είναι η μετατροπή τους σε σύμβαση αορίστου χρόνου, και προκύπτει και ο προβληματισμός κατά πόσο αυτή η διαφοροποίηση είναι συμβατή με το κοινοτικό δίκαιο.³⁷

Ο Έλληνας νομοθέτης λοιπόν επιλέγει διαφορετικές κυρώσεις για τον δημόσιο τομέα από ότι για τον ιδιωτικό και αυτό, υποστηρίζεται, ότι δικαιολογείται από το γεγονός ότι στον δημόσιο τομέα οι διαδικασίες πρόσληψης είναι συγκεκριμένες λόγω της ανάγκης για την κατοχύρωση της διαφάνειας και της αξιοκρατίας,³⁸ αλλά και γιατί απαγορεύεται από το ίδιο το Σύνταγμα η μετατροπή των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου, ακριβώς για την διασφάλιση των αρχών αυτών. Επιπλέον, στον δημόσιο τομέα δεν ισχύει η ελευθερία σύναψης συμβάσεων αορίστου χρόνου ούτε και αποτελεί τον τυπικό τρόπο πρόσληψης.³⁹

Παρ' όλα αυτά και με σκοπό την προστασία των εργαζομένων το Π.Δ. 164/2004 προβλέπει ότι, αν η άκυρη σύμβαση εκτελέσθηκε εν όλω ή εν μέρει, καταβάλλονται στον εργαζόμενο τα οφειλόμενα βάσει αυτής χρηματικά ποσά ενώ τυχόν καταβληθέντα δεν αναζητούνται. Ο εργαζόμενος ακόμη, έχει δικαίωμα, για το χρόνο που εκτελέσθηκε η άκυρη σύμβαση εργασίας, να λάβει ως αποζημίωση το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου⁴⁰ σε περίπτωση

³⁶ Κ. Ρίζου, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ.161

³⁷ Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 581

³⁸ Άρθρο 103§7 Συντάγματος: «Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει.»

³⁹ Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 584

⁴⁰ Σύμφωνα με το Π.Δ. 164/2004 αρ.3β: «Αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» είναι κάθε φυσικό πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στον ίδιο φορέα ή επιχείρηση και απασχολείται σε ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων ή των δεξιοτήτων του. Όπου δεν υπάρχει «αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου» στον ίδιο

καταγγελίας της συμβάσεώς του. Ενώ εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι περισσότερες, για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται υπόψη η συνολική διάρκεια απασχόλησης με βάση τις άκυρες συμβάσεις. Επίσης, τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο καταλογίζονται στον υπαίτιο, για τον οποίο προβλέπονται ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις. Με αυτό τον τρόπο υποστηρίζεται ότι εξυπηρετείται το γενικό συμφέρον του δημοσίου και παράλληλα εξασφαλίζεται ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας των εργαζομένων.⁴¹ Βέβαια η συνέπεια αυτή της ακυρότητας των συμβάσεων δεν είναι ευνοϊκή για τους εργαζομένους, όμως σε αυτήν την περίπτωση φαίνεται να έχουν μεγαλύτερη σημασία οι αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας που πρέπει να διέπουν τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα.

Πάντως το ΔΕΕ σχετικά με την καταβολή αποζημίωσης έχει κρίνει πως δεν αρκεί για την επίτευξη του σκοπού της Οδηγίας, που είναι η αποτροπή της κατάχρησης των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου,⁴² αλλά υποστηρίζεται και η άποψη ότι εφόσον το ΔΕΕ δεν έχει την αρμοδιότητα να προβαίνει σε ερμηνεία του εθνικού δικαίου, δεν γίνεται από τις αποφάσεις του να θίγεται η ερμηνεία που δίδουν τα εθνικά δικαστήρια στο άρθρο 103 του Συντάγματος, σύμφωνα με την οποία απαγορεύεται η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου, ακόμη και αν αυτές συνάφθηκαν καταχρηστικά με σκοπό να καλύψουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.⁴³

φορέα ή επιχείρηση, η σύγκριση γίνεται με αναφορά στην οικεία συλλογική σύμβαση ή όταν δεν υπάρχει τέτοια, με αναφορά στην εκάστοτε Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή, εάν δεν υπάρχει, στην κείμενη νομοθεσία.»

⁴¹ Δ. Ζερδελή, *Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 585

⁴² ΔΕΕ C-619/2017 σκ. 94

⁴³ Ι. Πίκουλα, *Η πρόσφατη προδικαστική απόφαση του ΔΕΚ για την περί «συμβασιούχων» κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ, σε συσχετισμό ιδίως με το αναφερόμενο στο δημόσιο τομέα Π.Δ. 164/2004, ΔΕΝ 2009, σελ. 566-567*

B. Οι μεταβατικές διατάξεις του Π.Δ. 164/2004

Βέβαια, το ανωτέρω διάταγμα για τους εργαζόμενους με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, που είχαν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του και ήταν ακόμη ενεργές, προέβλεπε ότι μπορούσαν να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου υπό προϋποθέσεις σχετικές με το χρονικό διάστημα και τις ανανεώσεις των συμβάσεων αυτών, το αν είναι ίδιος ή παρεμφερής ο φορέας, οι όροι εργασίας και η ειδικότητα και αν το αντικείμενο της σύμβασης αφορούσε δραστηριότητες που κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του φορέα. Για τη διαπίστωση της συνδρομής των προϋποθέσεων αυτών, ο εργαζόμενος έπρεπε να υποβάλλει, εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο μηνών από την έναρξη της ισχύος του, αίτηση προς τον οικείο φορέα, στην οποία να αναφέρει τα στοιχεία από τα οποία προκύπτει η συνδρομή των προϋποθέσεων αυτών. Με αυτόν τον τρόπο προσπάθησε ο νομοθέτης να δώσει λύση στο πρόβλημα των εκτάκτων που δημιουργήθηκε από την τακτική του δημοσίου να καλύπτει τις πάγιες και διαρκείς ανάγκες του με προσωπικό το οποίο προσλάμβανε με βάση τις διατάξεις για πρόσληψη προσωπικού για την αντιμετώπιση πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες ανανεώνονταν ή παρατείνονταν συνεχώς, δηλαδή σε αντίθεση με ό,τι ορίζει το άρθρο 103 του Συντάγματος. Έτσι λοιπόν, η λύση που επέλεξε ο νομοθέτης και που ακόμη μία φορά επέλεξε με αυτές τις μεταβατικές διατάξεις είναι να «τακτοποιεί» το προσωπικό αυτό με την σύσταση οργανικών θέσεων και είτε τον μόνιμο διορισμό τους σε αυτές είτε την μετατροπή των συμβάσεων τους σε αορίστου χρόνου.⁴⁴ Βέβαια, αμφισβητήθηκε το κατά πόσο οι διατάξεις αυτές ήταν σύμφωνες με το Σύνταγμα ειδικά μετά την αναθεώρησή του το 2001, η δικαιολόγησή τους ωστόσο στηρίχθηκε στις δικαιολογημένες προσδοκίες που είχαν δημιουργηθεί στους απασχολούμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για την μετατροπή των συμβάσεων τους σε αορίστου.

Επίσης και στο Π.Δ. 180/2004 με το οποίο τροποποιήθηκε το Π.Δ. 81/2003⁴⁵ περιέχονται μεταβατικές διατάξεις που προβλέπουν ότι και για τις διαδοχικές συμβάσεις, που είναι ενεργές ως την έναρξη ισχύος του και έχουν συναφθεί με φορείς

⁴⁴ Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 587-588

⁴⁵ Με αυτό το Π.Δ. μεταφέρθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη η Οδηγία 1990/77/ΕΚ με πεδίο εφαρμογής τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, στον οποίο συμπεριλαμβάνονται

που ανήκαν ή ανήκουν στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός οριοθετείται από τις διατάξεις του άρθρου 51§1 του Ν.1892/1990 ή από άλλες ειδικές διατάξεις, όπως εκάστοτε ισχύουν, και οι οποίοι φορείς, κατά την έναρξη ισχύος του Π.Δ.164/2004 ήταν εισηγμένοι στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών με τη μορφή ανώνυμης εταιρείας, έχουν ανάλογη εφαρμογή οι μεταβατικές διατάξεις του ως άνω προεδρικού διατάγματος.

Γ. Απόψεις σχετικά με την αποτελεσματικότητα του Π.Δ. 164/2004

Το Π.Δ. 164/2004 αποτέλεσε πηγή προβληματισμών και συζητήσεων σχετικά με το κατά πόσο είναι συμβατό με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ και αποτελεσματικό για την καταπολέμηση των καταχρήσεων σχετικά με τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Από την μία, υποστηρίζεται ότι το διάταγμα αυτό δεν ήταν αναποτελεσματικό ως προς την αντιμετώπιση της κατάχρησης που γινόταν και ότι η επιλογή για καθιέρωση ανώτατου ορίου και η αυτοδίκαιη ακυρότητα της σύμβασης είναι κύρωση συμβατή με την Οδηγία, που στόχο έχει να ελέγχεται η εργασία που παρέχεται στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ώστε να αποφεύγονται οι καταχρηστικές πρακτικές του παρελθόντος, με σκοπό την προστασία του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, αναφορικά με τις ιδιαιτερότητες και ως προς τις ανάγκες και τη λειτουργία του.⁴⁶ Οι κυρώσεις του Π.Δ. 164/2004 είναι κατά την κρατούσα άποψη πρόσφορες και ικανές να εξασφαλίσουν την αποτελεσματικότητα της Οδηγίας.⁴⁷ Με το Π.Δ. 164/2004 καθιερώθηκε ένα αυστηρό νομικό πλαίσιο σύμφωνο και με το πνεύμα της Οδηγίας αλλά και με την απαγόρευση που θέτει το Σύνταγμα.⁴⁸

και οι Ανώνυμες Εταιρείες που είναι εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Αθηνών ανεξάρτητα αν έχουν εξέλθει από τον δημόσιο τομέα (και εξαιρούνται από το Π.Δ. 164/2004)

⁴⁶ Κ. Ρίζου, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ.159-162

⁴⁷ Ι. Πίκουλα, Η πρόσφατη προδικαστική απόφαση του ΔΕΚ για την περί «συμβασιούχων» κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ, σε συσχέτισμό ιδίως με το αναφερόμενο στο δημόσιο τομέα Π.Δ. 164/2004 ΔΕΝ 2009, σελ. 565 / Α.Μεντεσιδου, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2018, σελ.1114

⁴⁸ Κ. Ρίζου, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ. 162

Από την άλλη, η απαγόρευση αυτή της μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί καταχρηστικά σε συμβάσεις αορίστου χρόνου έχει επικριθεί από ένα μέρος της νομολογίας και της θεωρίας, καθώς υποστηρίζεται, ότι η απαγόρευση μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου υποβαθμίζει το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, αφού η διάταξη του άρθρου 8§3 του Ν. 2112/1920 που θεωρείται το «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» για την Οδηγία **επιτρέπει αυτήν την μετατροπή και στον δημόσιο τομέα, ανεξάρτητα από το άρθρο 103 του Συντάγματος, καθώς αυτό δεν εμποδίζει την αναγνώριση της πραγματικής φύσης της σύμβασης.**⁴⁹ Η διάταξη 8§3 του Ν.2112/1920 είναι ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο που επιτρέπει αυτή την μετατροπή αναδρομικά και στο δημόσιο τομέα παρά την απαγόρευση του Συντάγματος.⁵⁰

Υποστηρίζεται ακόμη πως το γεγονός ότι δεν έχει τηρηθεί η απαραίτητη διαδικασία για την σύναψη σύμβασης αορίστου χρόνου δεν μπορεί να οδηγεί σε ακυρότητα των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου που θεωρούνται ως αορίστου χρόνου γιατί αυτό είναι αντίθετο προς την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλασιού της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ και επομένως το ελληνικό δίκαιο ερμηνευόμενο υπό το φως της Οδηγίας, μπορεί να επιτρέψει την αντιμετώπιση του προβλήματος της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, με τον αναχαρακτηρισμό τους σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου,⁵¹ καθώς το Σύνταγμα απαγορεύει μόνο την μετατροπή των πραγματικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, δεν απαγορεύει τον αναχαρακτηρισμό των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου από τα δικαστήρια.⁵²

Επίσης, υποστηρίζεται ότι οι ιδιωτικού δικαίου συμβάσεις εργασίας που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες είναι από την φύση τους αορίστου χρόνου και μάλιστα το άρθρο 103 δεν εμποδίζει την αναγνώριση τους ως αορίστου χρόνου αφού δεν

⁴⁹ Α. Μεντεσίδου, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2018, σελ.1113

⁵⁰ Α. Καζάκου και Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, Η αποκατάσταση των εκτάκτων και το Σύνταγμα, ΕΕργΔ, 2004, σελ. 705 επ.

⁵¹ Φ. Δερμιτζάκη, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στο δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ 2004, σελ.607

⁵² Ν. Γαβαλά, Επτά κλειδιά για την κατανόηση του π.δ. 81/2003 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 2003, σελ. 1095 /αντίθετη άποψη υποστηρίζει ότι η απαγόρευση του άρθρου 8 είναι σαφής (Ε. Περγλίγκα, Το πρόβλημα των συμβασιούχων του Δημοσίου, των ΟΤΑ, του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι τελευταίες επ' αυτού νομολογιακές θέσεις, ΔΕΝ 2006, σελ. 1540)

επιβάλλει την μεταμφίεσή τους σε ορισμένου χρόνου, και κάθε διάταξη νόμου που είναι αντίθετη στα ανωτέρω είναι και αντίθετη στην Οδηγία 1999/70 /ΕΚ.⁵³

Και τέλος έχει υποστηριχθεί και η άποψη ότι το Σύνταγμα δεν εμποδίζει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που έχουν συναφθεί προσχηματικά, ενώ δεν δημιουργείται πρόβλημα με το κύρος των συμβάσεων λόγω μη εφαρμογής της διαδικασίας πρόσληψης ή της έλλειψης οργανικών θέσεων, καθώς ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός μπορεί να οδηγήσει στην ίδρυση νέων οργανικών θέσεων και ότι η απαγόρευση καταλαμβάνει μόνο τις περιπτώσεις που οι συμβάσεις είναι πράγματι ορισμένου χρόνου, σε διαφορετική περίπτωση θα ματαιωνόταν ο σκοπός της προστασίας της Οδηγίας για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.⁵⁴

Δ. Κατά πόσο το Π.Δ. 164/2004 καλύπτει τις απαιτήσεις και τον σκοπό της Οδηγίας τελικά;

Τα μέτρα πρόληψης που υιοθετεί το Π.Δ. 164/2004 καλύπτουν τις απαιτήσεις της Οδηγίας, όμως δεν μπορεί να ειπωθεί το ίδιο και για τις κυρώσεις που προβλέπονται, καθώς οι ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις κατά των αρμοδίων οργάνων ποτέ δεν έχουν επιβληθεί όσο είναι γνωστό,⁵⁵ αλλά και η κύρωση της καταβολής αποζημίωσης είναι δυσανάλογη σε σχέση με την προστασία της θέσης εργασίας που υπάρχει ειδικά στον δημόσιο τομέα για τους τακτικούς του υπαλλήλους. Η καταβολή αποζημίωσης ως κύρωση θα ήταν αποτελεσματική στην περίπτωση που δεν προστατευόταν η θέση εργασίας από την έννομη τάξη του κράτους μέλους, διαφορετικά προκρίνεται ως κύρωση η προστασία της θέσης εργασίας με την μετατροπή της σύμβασης σε αορίστου χρόνου.⁵⁶

⁵³ Δ. Παπασταύρου, Οι αποκαλούμενοι «συμβασιούχοι» και το άρθρο 103 του Συντάγματος, ΔΕΝ 2004, σελ. 617-618

⁵⁴ Α. Καζάκου και Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, Η αποκατάσταση των εκτάκτων και το Σύνταγμα, ΕΕργΔ 2004, σελ. 705 επ.

⁵⁵ Φ. Δερμιτζάκη-Κ. Τοκατλίδη, Η εργασία ορισμένου χρόνου υπό το φως των ρητρών 5 και 8 Οδηγίας 1999/70/Ε.Κ., ΕΕργΔ. 2006, σελ. 464

⁵⁶ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23^{ης} Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 607

Σχετικά με το κατά πόσο το Π.Δ. 164/2004 παραβιάζει τη ρήτρα 8 της Οδηγίας και συγκεκριμένα την απαγόρευση της υποβάθμισης της υφιστάμενης προστασίας των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου σε σχέση και με το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920, θα πρέπει να εξεταστεί α) το γεγονός ότι το Π.Δ. 164/2004 θέτει εκτός προστασίας τους εργαζομένους με μια και μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή με συμβάσεις που δεν θεωρούνται διαδοχικές και β) η μη μετατροπή των συμβάσεων σε συμβάσεις αορίστου χρόνου.

Ως προς το πρώτο, είναι σαφές ότι με το να τίθενται εκτός προστασίας οι εργαζόμενοι με μία σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και όχι διαδοχικές, αφορά σε όλους τους εργαζομένους, αφού όλοι οι εργαζόμενοι προτού συνάψουν διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου περνούν από το στάδιο της πρώτης σύμβασης και επιπλέον δεν καλύπτονται οι εργαζόμενοι με συμβάσεις που δεν θεωρούνται διαδοχικές σύμφωνα με το διάταγμα (όταν μεσολαβεί ανάμεσα τους διάστημα μεγαλύτερο των τριών μηνών) και επομένως ως προς αυτό υφίσταται χειροτέρευση του γενικού επιπέδου προστασίας σε σχέση με την προστασία του άρθρου 8§3 Ν. 2112/1920.⁵⁷ Επιπλέον το Π.Δ. 164/2004 είναι δυσμενέστερο και ως προς το ότι ορίζει διάστημα μικρότερο των τριών μηνών ανάμεσα σε δύο συμβάσεις ορισμένου χρόνου προκειμένου αυτές να θεωρηθούν διαδοχικές, ενώ ο Ν. 2190/1994 όριζε ως διάστημα μεταξύ αυτών τέσσερις μήνες.

Ως προς το δεύτερο, υπάρχει διχογνωμία για το κατά πόσο η μη μετατροπή των συμβάσεων αποτελεί αποτελεσματική ή μη κύρωση και επομένως χειροτέρευση του γενικού επιπέδου προστασίας σε σχέση και με το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920, όπως προεκτέθηκε.

Με το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920 επιτυγχάνεται η αποτελεσματικότητα της Οδηγίας, καθώς εξαλείφονται ολοσχερώς οι συνέπειες της παραβίασης, με την μετατροπή των καταχρηστικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου, δηλαδή όπως θα έπρεπε από την αρχή να ήταν και έτσι προστατεύεται αποτελεσματικά ο εργαζόμενος που δεν χάνει τη θέση του. Ακόμη, η εφαρμογή της διάταξης αυτής και στον δημόσιο τομέα θα είναι επιπλέον αποτελεσματική καθώς θα οδηγεί την Διοίκηση, υπό τον φόβο της μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου χρόνου που συνάφθηκαν καταχρηστικά σε

⁵⁷ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23^{ης} Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 613επ.

αορίστου χρόνου, χωρίς την τήρηση των διαδικασιών που προβλέπονται για την σύναψη τέτοιων συμβάσεων, να προσλαμβάνει εξ αρχής τακτικό προσωπικό σύμφωνα με τις πραγματικές της ανάγκες και όχι προσχηματικά με συμβάσεις ορισμένου χρόνου.⁵⁸

Επομένως, σύμφωνα με τα ανωτέρω, το Π.Δ. 164/2004 υποβαθμίζει, κατά παράβαση της Οδηγίας, το γενικό επίπεδο προστασίας των εργαζομένων, σε σχέση με το ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο του άρθρου 8§3 Ν. 2112/1920 και αφήνει τελικά απροστάτευτους τους εργαζομένους.

Βέβαια υποστηρίζεται ευρέως η άποψη ότι το Π.Δ. 164/2004 δεν επέφερε υποβάθμιση του προϋφιστάμενου γενικού επιπέδου προστασίας καθώς η νομολογία κατά κανόνα δεν εφάρμοζε το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920 στις συμβάσεις των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στο δημόσιο, αφού και στη νομολογία του Αρείου Πάγου επικράτησε η άποψη ότι για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που συνάπτει το δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και γενικά τα νομικά πρόσωπα του δημοσίου τομέα δεν εφαρμόζεται το ανωτέρω άρθρο, άρα αυτές δεν μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου⁵⁹ και επομένως δεν μπορεί να γίνεται λόγος για χειροτέρευση του πλαισίου προστασίας των εργαζομένων αυτών.⁶⁰

Τέλος, και ως προς τις μεταβατικές διατάξεις του διατάγματος εντοπίζονται ελλείψεις καθώς αυτές καλύπτουν συμβάσεις που ήταν ενεργές από 19.4.2004 έως 19.7.2004, δηλαδή καλύπτουν αναδρομικά μόνο τρεις μήνες πριν από την έναρξη ισχύος του διατάγματος και όχι το διάστημα από 10.7.2002, όπως επιβάλλει η Οδηγία, και επομένως μεγάλο μέρος των εργαζομένων δεν καλύπτεται από αυτές. Επιπλέον, αρμόδια δικαστήρια, αντί των πολιτικών με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών, κρίνονται πλέον τα διοικητικά, στα οποία θα μπορούσε ο εργαζόμενος να προσφύγει κατά της σχετικής απόφασης του ΑΣΕΠ, που αποτελεί διοικητική πράξη,

⁵⁸ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23¹⁵ Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 611

⁵⁹ Ι. Πίκουλα, Η πρόσφατη προδικαστική απόφαση του ΔΕΚ για την περί «συμβασιούχων» κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ, σε συσχετισμό ιδίως με το αναφερόμενο στο δημόσιο τομέα Π.Δ. 164/2004 ΔΕΝ 2009, σελ. 564

⁶⁰ Κ. Ρίζου, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016, σελ. 162

και στα οποία οι διαδικασίες είναι πολύ περισσότερο χρονοβόρες και δαπανηρές για τους διαδίκους.⁶¹

VI. Η ΣΥΝΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΔΕΚ ΣΤΗΝ ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΟΥ ΖΗΤΗΜΑΤΟΣ

Για τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα κράτη μέλη σχετικά με την ερμηνεία του κοινοτικού δικαίου πολύτιμος βοηθός είναι το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προσφέρει την αρωγή του στα εθνικά δικαστήρια αποφαινόμενο επί προδικαστικών ερωτημάτων που του αποστέλλουν.⁶²

A. Η υπόθεση C-212/04

Η πρώτη υπόθεση για την οποία απεστάλησαν προδικαστικά ερωτήματα από τα ελληνικά δικαστήρια στο ΔΕΚ για το ζήτημα αυτό ήταν η C-212/04, με την υπ' αριθμόν 8285/2004 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης. Τα προδικαστικά αυτά ερωτήματα μεταξύ άλλων αφορούσαν στο χρονικό σημείο με βάση το οποίο θα πρέπει να ερμηνεύει ο εθνικός δικαστής την Οδηγία, το αν στην έννοια των αντικειμενικών λόγων εμπίπτει και η εθνική ρύθμιση που μπορεί να προβλέπει την ανανέωση ή κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, αν το χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των είκοσι ημερών που έχει τεθεί από την ελληνική νομοθεσία ως χρονικός περιορισμός ώστε αν μεσολαβεί μεταξύ δύο συμβάσεων ορισμένου χρόνου να μην θεωρούνται αυτές ως διαδοχικές (άρθρο 5§4 Π.Δ. 81/2003) είναι σύμφωνο με την ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσιου, και αν η

⁶¹ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23^{ης} Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λπ. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 618επ.

⁶² Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (από)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σελ. 421 επ.

απαγόρευση μετατροπής των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου είναι συμβατή με το σκοπό της ρήτρας 5 της Οδηγίας.

Το ΔΕΕ, με την από 04.07.2006 απόφασή του στην υπόθεση αυτή, (C-212/04, Αδενέλερ κ.λπ. κατά ΕΛ.Ο.Γ.), έκρινε ότι η έννοια των αντικειμενικών λόγων, αφού δεν ορίζεται στη συμφωνία-πλαίσιο το νόημα και το περιεχόμενο της, πρέπει να καθοριστεί σε συνάρτηση με τον σκοπό που επιδιώκει η συμφωνία αυτή, καθώς και το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται η ρήτρα 5, (σκ. 60). Έκρινε ότι «συναφώς, η συμφωνία-πλαίσιο στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, ενώ αναγνωρίζει ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες (σκ. 61), και επομένως το στοιχείο της σταθερότητας της απασχόλησης θεωρείται πολύ σημαντικό στοιχείο για την προστασία των εργαζομένων, και ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων σε ορισμένες περιστάσεις (σκ. 62), επίσης, ότι η συμφωνία πλαίσιο αποσκοπεί στο να θέσει ένα ελάχιστο επίπεδο προστασίας για τους εργαζομένους από την καταχρηστική διαδοχική χρησιμοποίηση της τελευταίας αυτής κατηγορίας σχέσεων εργασίας (σκ. 63). Με αυτές τις σκέψεις, το ΔΕΚ έκρινε περαιτέρω ότι «έτσι, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει στόχο να αποτρέψει αυτήν την κατάχρηση (σκ. 64) για αυτό επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εισαγάγουν στην έννομη τάξη τους ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στο σημείο της 1, στοιχεία α' έως γ', όταν δεν υφίστανται ήδη στο οικείο κράτος μέλος ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την αποτελεσματική πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» (σκ. 65).

Ούτως ή άλλως προηγουμένως, με την από 22.11.2005 απόφαση του στην υπόθεση C-144/04, Mangold το ΔΕΚ, έκρινε ότι «[...] από το ίδιο το γράμμα της ρήτρας 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαισίου προκύπτει ότι η θέση σε εφαρμογή της συμφωνίας αυτής δεν μπορεί να αποτελεί δικαιολογία για τα κράτη μέλη ώστε να υποβαθμίσουν το επίπεδο προστασίας που είχαν κατοχυρώσει προηγουμένως για τους εργαζομένους με τις εσωτερικές τους νομοθεσίες (σκ. 50). και ότι, «η λέξη «εφαρμογή», που χρησιμοποιείται χωρίς άλλη διευκρίνιση στη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαισίου, δεν μπορεί να αφορά μόνο την αρχική μεταφορά στο εσωτερικό δίκαιο της

Οδηγίας 1999/70, πρέπει να καλύπτει κάθε εθνικό μέτρο που στόχο έχει την επίτευξη του σκοπού της Οδηγίας» (σκ. 51). Έτσι ερμηνεύοντας το ΔΕΚ τη ρήτρα 8 σημείο 3 της συμφωνίας-πλαisiού έκρινε ότι η υποβάθμιση της παρεχόμενης προστασίας δεν απαγορεύεται, αυτή καθ' εαυτή, όταν ουδόλως συνδέεται με την εφαρμογή της συμφωνίας αυτής.⁶³

Σύμφωνα λοιπόν με την απόφαση του Δικαστηρίου στην υπόθεση αυτή:

1) «Η ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και η οποία περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 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, έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου η οποία δικαιολογείται από το γεγονός και μόνον ότι προβλέπεται σε γενική νομοθετική ή κανονιστική διάταξη κράτους μέλους. Αντιθέτως, η έννοια των «αντικειμενικών λόγων» κατά την εν λόγω ρήτρα απαιτεί να δικαιολογείται η χρήση αυτού του ειδικού τύπου σχέσεων εργασίας, όπως προβλέπεται στην εθνική ρύθμιση, από την ύπαρξη συγκεκριμένων στοιχείων που άπτονται, μεταξύ άλλων, της σχετικής δραστηριότητας και των συνθηκών ασκήσεώς της.

2) Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου έχει την έννοια ότι δεν επιτρέπει εθνική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στο πλαίσιο της κύριας δίκης, η οποία θεωρεί ότι μόνον οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μεταξύ των οποίων δεν μεσολαβεί χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των 20 εργασίμων ημερών πρέπει να θεωρούνται «διαδοχικές», υπό την έννοια της εν λόγω ρήτρας.

3) Υπό περιστάσεις όπως αυτές της υποθέσεως της κύριας δίκης, η συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου έχει την έννοια ότι, εφόσον η εσωτερική έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους δεν περιέχει, στον συγκεκριμένο τομέα, άλλο αποτελεσματικό μέτρο προς αποφυγή και, ενδεχομένως, προς επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η εν λόγω συμφωνία-πλαίσιο εμποδίζει την εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας η οποία απαγορεύει απολύτως, στον δημόσιο τομέα και μόνον, τη μετατροπή σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μιας σειράς διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου οι

⁶³ Μονομελές Πρωτοδικείο Λιβαδειάς 21/2007, ΝΟΜΟΣ

οποίες, στην πραγματικότητα, αποσκοπούσαν στην κάλυψη «παγίων και διαρκών αναγκών» του εργοδότη και πρέπει να θεωρηθούν καταχρηστικές.

4) Σε περίπτωση εκπρόθεσμης μεταφοράς στην έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους μιας οδηγίας και εφόσον δεν υφίσταται άμεσο αποτέλεσμα των σχετικών διατάξεων της οδηγίας αυτής, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύουν το εσωτερικό δίκαιο, μετά τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς στο εσωτερικό δίκαιο της εν λόγω οδηγίας, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της οδηγίας αυτής, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα από αυτήν αποτελέσματα, προκρίνοντας την ερμηνεία των εθνικών κανόνων που είναι η πλέον σύμφωνη προς τον σκοπό αυτό, για να καταλήξουν έτσι σε λύση συμβατή προς τις διατάξεις της εν λόγω οδηγίας.»

Το ΔΕΚ λοιπόν με την απόφαση αυτή έκρινε ότι η απαγόρευση της μετατροπής των συμβάσεων στον δημόσιο τομέα δεν είναι αντίθετη στην Οδηγία αρκεί στην εσωτερική έννομη τάξη να υπάρχει κάποιο άλλο μέτρο που να είναι ικανό να **οδηγήσει στην αποτροπή και στην επιβολή κυρώσεων** ως προς της καταχρηστική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου που στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.

Η απόφαση αυτή του ΔΕΚ συνέβαλε στην έκδοση του Π.Δ. 164/2004 αποκλειστικά για τον δημόσιο τομέα και την τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 με το Π.Δ. 180/2004 με σκοπό την αποτελεσματικότερη προστασία των εργαζομένων με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και την συμβατότητα του εθνικού δικαίου με την συμφωνία-πλαίσιο της Οδηγίας.⁶⁴

B. Οι υποθέσεις C-378/2007, C-379/2007 και C-380/2007

Στην συνέχεια, το ΔΕΕ με τις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/2007, C-379/2007 και C-380/2007⁶⁵ έκρινε ότι όταν μία εθνική ρύθμιση απαγορεύει την μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου θα πρέπει για

⁶⁴ Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (από)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σελ. 430

⁶⁵ Κατόπιν των προδικαστικών ερωτημάτων που έθεσε το Μονομελές Πρωτοδικείο Ρεθύμνης με τις υπ' αριθμ. 84/2007, 85/2007, 88/2007 αποφάσεις του.

είναι σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο να προβλέπει ένα άλλο αποτελεσματικό μέτρο για την αποτροπή αυτής της κατάχρησης. Στο εθνικό δικαστήριο εναπόκειται πάντως να εκτιμήσει κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής καθώς και η εφαρμογή στην πράξη των κρίσιμων διατάξεων του εσωτερικού δικαίου καθιστούν τις διατάξεις αυτές κατάλληλο μέτρο για να αποτρέπεται και, εν ανάγκη, να τιμωρείται η καταχρηστική χρησιμοποίηση από τις διοικητικές αρχές διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Τα πραγματικά περιστατικά ήταν τα εξής:

Στην υπόθεση C-378/07 οι ενάγουσες συνήψαν το 2005 σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου με τη Νομαρχιακή Αυτοδιοίκηση Ρεθύμνης στην Κρήτη. Όλες οι συμβάσεις αυτές είχαν διάρκεια ισχύος 18 μήνες και κατά τη λήξη της ισχύος τους δεν παρατάθηκαν ούτε ανανεώθηκαν .

Αντίθετα, η ενάγουσα της κύριας δίκης στην υπόθεση C-379/07 και οι δύο ενάγοντες της υπόθεσης C-380/07 είχαν συνάψει με τον εναγόμενο ΟΤΑ, τον Δήμο Γεροποτάμου στην Κρήτη, τρεις διαδοχικές σχέσεις εργασίας. Οι σχέσεις αυτές στηρίζονταν σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες χαρακτηρίζονταν άλλοτε ως συμβάσεις έργου και άλλοτε ως συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για το διάστημα από τον Δεκέμβριο του 2003 μέχρι τον Δεκέμβριο του 2006, σε μία περίπτωση, τη λήξη της ισχύος της σύμβασης ορισμένου χρόνου ακολούθησε αμέσως νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου, στις άλλες περιπτώσεις το διάστημα μεταξύ των συμβάσεων ήταν από μία έως 28 ημέρες .

Ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ρεθύμνης οι ενάγοντες και των τριών υποθέσεων ισχυρίστηκαν ότι οι εργασιακές τους σχέσεις εξυπηρετούσαν στην πραγματικότητα πάγιες και διαρκείς ανάγκες και ότι η επιλογή σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβασης έργου έγινε με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων του εργατικού δικαίου. Επίσης, θεωρούσαν ότι στην περίπτωση τους το άρθρο 8§3 του νόμου 2112/1920 πρέπει να ερμηνευθεί και εφαρμοστεί σύμφωνα με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, με συνέπεια οι συμβάσεις τους να πρέπει να θεωρηθούν ως συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου. Αυτό κατά την γνώμη τους δεν αντιβαίνει ούτε στο άρθρο 103§ 8 του Συντάγματος, επειδή η απαγόρευση για τον δημόσιο τομέα της μετατροπής των εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστου χρόνου αφορά μόνο τις συμβάσεις εκείνες που πράγματι καλύπτουν πρόσκαιρες, απρόβλεπτες ή επείγουσες ανάγκες του εργοδότη που ανήκει στον δημόσιο τομέα.

Έτσι, οι ενάγοντες και στις τρεις υποθέσεις ζήτησαν από το δικαστήριο να αναγνωρίσει ότι με τον εκάστοτε εναγόμενο Ο.Τ.Α. τους συνέδεαν συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου και να υποχρεώσει τον εναγόμενο να εξακολουθήσει να τους απασχολεί.

Τα εθνικά δικαστήρια μέσω αυτών των προδικαστικών ερωτημάτων που απέστειλαν ήθελαν να διασταυρώσουν κατά πόσο τα μέτρα που θέτει το Π.Δ. 164/2004 δημιουργούν υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων και κατά πόσο αυτή η υποβάθμιση είναι συμβατή με την Οδηγία 1999/70/ΕΚ.⁶⁶

Η πρόταση της εισαγγελέως στις υποθέσεις αυτές ήταν να δοθεί ενιαία απάντηση στα ερωτήματα που έθεσε το ελληνικό δικαστήριο με κύρια σημεία ότι, αν το εθνικό δίκαιο προβλέπει ήδη ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, υπό την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου, η οποία έχει προσαρτηθεί στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ ως παράρτημα, τα κράτη μέλη εξακολουθούν να έχουν την ευχέρεια να θεσπίζουν ρυθμίσεις σχετικά με την απασχόληση ορισμένου χρόνου, εφόσον οι ρυθμίσεις αυτές συνάδουν προς όλες τις επιτακτικές διατάξεις του κοινοτικού δικαίου. Το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης χειροτέρευσης κατά τη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου δεν περιορίζεται μόνο στην προστασία των εργαζομένων από καταχρήσεις που προκαλούνται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Η κατάργηση ή αποδυνάμωση μιας κύρωσης που προβλέπεται για την καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε σχέση με συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων με απασχόληση ορισμένου χρόνου δεν αντιβαίνει στη ρήτρα 8, σημείο 3, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου, αν αντισταθμίζεται από την ταυτόχρονη ενίσχυση των μέτρων που αποσκοπούν στην αποτροπή των καταχρήσεων. Τα κράτη μέλη πάντως είναι οπωσδήποτε υποχρεωμένα να θεσπίζουν και να διατηρούν σε ισχύ αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για τις περιπτώσεις καταχρήσεων. Αν ένα κράτος μέλος έχει ορίσει, με διατάξεις του εθνικού του δικαίου, αντικειμενικούς λόγους κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαίσιου

⁶⁶ Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (από)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010, σελ. 443

για την εργασία ορισμένου χρόνου, τότε οι εθνικές αρχές οφείλουν, σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, να διασφαλίζουν, εντός του πεδίου των αρμοδιοτήτων τους, τη σύμφωνη με την Οδηγία εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων, ώστε να αποτρέπεται αποτελεσματικά η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.

Επίσης, δεν αντιβαίνει στη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου η εθνική ρύθμιση που απαγορεύει τη μετατροπή των σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου στον δημόσιο τομέα, εκτός αν η εθνική νομοθεσία δεν περιλαμβάνει κανένα άλλο αποτελεσματικό μέτρο προς αποφυγή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στον οικείο τομέα και, ενδεχομένως, προς επιβολή κυρώσεων για την καταχρηστική αυτή χρησιμοποίηση.

Το ΔΕΚ με την απόφασή του επεσήμανε ότι η ρήτρα 8§3 της Οδηγίας πρέπει να λαμβάνεται υπόψη από τα κράτη μέλη και ως μην παράγει άμεσο αποτέλεσμα, ότι ο σκοπός της είναι να βελτιωθούν οι συνθήκες διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων και έχει την έννοια ότι η υποβάθμιση δεν αφορά μόνο στους εργαζομένους με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αλλά και σε αυτούς που έχουν συνάψει μία και μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Σχετικά με το Π.Δ. 164/2004 το ΔΕΚ απάντησε ότι τα ελληνικά δικαστήρια θα πρέπει να κρίνουν κατά πόσο η εφαρμογή του μπορεί να συμβάλλει στην αποτροπή και την τιμωρία της καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (σκ.189). Η ύπαρξη από την άλλη ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου δεν πρέπει να εμποδίζει το κράτος να λάβει συμπληρωματικά μέτρα με σκοπό να εξελίσσεται το εσωτερικό δίκαιο. Ακόμη, δεν είναι σύμφωνη με τη ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου η ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου για κάλυψη προσωρινών αναγκών που στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, μόνο και μόνο επειδή μπορεί την ανανέωση να προβλέπει νομοθετική ρύθμιση, καθώς η πρόβλεψη με νομοθετική ρύθμιση δεν εμπίπτει στην έννοια των αντικειμενικών λόγων της συμφωνίας-πλαισίου (σκ. 103-107).⁶⁷

⁶⁷ Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (από)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2010, σελ. 444 επ.

Τέλος, το ΔΕΕ επιβεβαίωσε ότι η μετατροπή των συμβάσεων από ορισμένου σε αορίστου χρόνου αποτελεί αποτελεσματική κύρωση «αφού η σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου αντικαθίσταται από σχέση αορίστου χρόνου και, επομένως, το καθεστώς αβεβαιότητας αντικαθίσταται από σταθερότερες εργασιακές σχέσεις.» (σκ. 169)⁶⁸ και ότι το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920 αποτελεί ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο (σκ. 213).

Γ. Το προδικαστικό ερώτημα που εκκρεμεί ενώπιον του ΔΕΕ

Το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου, και μάλιστα τη στιγμή που ανώτερα δικαστήρια της χώρας συνήθως δεν το τολμούν, απέστειλε προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΕ κατ' άρθρο 267 Σ.Λ.Ε.Ε., με την υπ' αριθμόν 472/2018 απόφασή του σχετικά με την ερμηνεία της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ.

Συγκεκριμένα, η υπόθεση αφορά σε εργαζομένους στον Ο.Τ.Α. «Δήμος Αγίου Νικολάου» στον τομέα της καθαριότητας, με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, οι οποίες με σειρά νομοθετημάτων (άρθρο 167 Ν. 4099/2012, άρθρο 23 Ν. 4151/2013, άρθρο 49 Ν. 4325/2015, άρθρο 50 Ν. 4351/2015, άρθρο 12 της από 30.12.2015 πράξης νομοθετικού περιεχομένου, άρθρο 76 Ν. 4386/2016, άρθρο 16 Ν. 4429/2016) παρατάθηκαν έως τις 31.12.2017 ενώ με άλλες νομοθετικές διατάξεις ορίστηκε ότι οι δαπάνες που έγιναν σχετικά με τις συμβάσεις αυτές είναι σύννομες, τα όργανα των υπηρεσιών δεν διατρέχουν τον κίνδυνο των κυρώσεων που προβλέπει ο νόμος και τα ποσά που καταβλήθηκαν για την απασχόληση των εργαζομένων αυτών δεν αναζητούνται.⁶⁹

Μετά την λήξη και της τελευταίας παράτασης οι εργαζόμενοι με αγωγή τους εναντίον του Ο.Τ.Α. ζήτησαν να αναγνωρισθεί ότι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, με αυτό να σημαίνει ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου που είχαν συνάψει υπέκρυπταν μία σύμβαση αορίστου χρόνου και με αυτό να σημαίνει ότι ο Ο.Τ.Α που δεν αποδεχόταν πλέον την εργασία τους είχε καταγγείλει άκυρα τις συμβάσεις

⁶⁸ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23^{ης} Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 629

⁶⁹ Δ. Λέντζη, Η καταχρηστική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και πάλι ενώπιον του Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ 2018, σελ. 1205

εργασίας τους. Επομένως, το δικαστήριο για να διευκρινίσει κατά πόσο οι πρακτικές αυτές του Έλληνα νομοθέτη συμφωνούν με το δίκαιο της Ένωσης και πώς πρέπει να ερμηνευθεί το εθνικό δίκαιο με βάση το δίκαιο της Ένωσης απέστειλε τα εξής τρία προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Θα διακύβευε τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαisiού για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη την 18η.3.1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης.6.1999, σχετικά με τη συμφωνία-πλαisiο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, μία ερμηνεία των διατάξεων του εθνικού δικαίου, που έχουν θεσπιστεί για την ενσωμάτωση της συμφωνίας-πλαisiού στην εθνική έννομη τάξη, η οποία θα εξαιρούσε από τον ορισμό των «διαδοχικών» συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια των ρητρών 1 και 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού, την αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, δυνάμει μίας ρητής νομοθετικής διάταξης του εθνικού δικαίου, όπως αυτής του άρθρου 167 του νόμου 4099/2012, με την αιτιολογία ότι δεν ενέχει την έγγραφη σύναψη νέας σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά την επέκταση της διάρκειας ήδη υφιστάμενης σύμβασης εργασίας;

2) Σε περίπτωση νομοθέτησης και εφαρμογής μίας πρακτικής, στον τομέα της απασχόλησης των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, αντίθετα προς τα μέτρα πρόληψης της κατάχρησης, που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα οποία προέβλεπε το μέτρο εναρμόνισης της εθνικής νομοθεσίας με τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, η υποχρέωση σύμφωνης με το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου από ένα εθνικό δικαστήριο θα περιελάμβανε και την εφαρμογή μίας διάταξης του εθνικού δικαίου, όπως το άρθρο 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920, ως προϋπάρχοντος και εισέτι ισχύοντος, ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού, η οποία θα καθιστούσε δυνατό τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης στον τομέα της καθαριότητας, ως συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου;

3) Σε περίπτωση που η απάντηση στο προηγούμενο ερώτημα είναι θετική, θα συνιστούσε υπέρμετρο περιορισμό της υποχρέωσης σύμφωνης με το δίκαιο της Ένωσης

ερμηνείας του εθνικού δικαίου μία διάταξη συνταγματικής περιωπής, όπως αυτή του άρθρου 103, παράγραφοι 7 και 8, του ελληνικού Συντάγματος, έπειτα από την αναθεώρηση του έτους 2001, με την οποία απαγορεύεται απόλυτα, στον δημόσιο τομέα, η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που συνάπτονται υπό το κράτος ισχύος της πιο πάνω διάταξης, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, καθιστώντας αδύνατη την εφαρμογή ενός προϋπάρχοντος και εισέτι ισχύοντος, ισοδύναμου νομοθετικού μέτρου του εθνικού δικαίου, κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιο, όπως είναι το άρθρο 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920, και αποστερώντας τη δυνατότητα εκτίμησης των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, που χρησιμοποιήθηκαν για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης στον τομέα της καθαριότητας, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία, ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, ακόμα και στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες;

Ουσιαστικά λοιπόν το δικαστήριο επιθυμεί να διευκρινίσει εάν στην έννοια των διαδοχικών συμβάσεων εντάσσονται και οι παρατάσεις των συμβάσεων που γίνονται αυτοδικαίως βάσει νόμου, παρότι δεν υπάρχει έγγραφη σύναψη νέας σύμβασης, εφόσον η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι θετική, στο οποίο κατατείνει το δικαστήριο, εάν η σύμφωνη ερμηνεία του εθνικού δικαίου με το ενωσιακό επιβάλλει ο δικαστής να μπορεί να προβεί σε ορθό νομικό χαρακτηρισμό των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που συνάπτονται καταχρηστικά σε μία σύμβαση αορίστου χρόνου σύμφωνα και με το άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920 και τέλος εφόσον η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι θετική, στο οποίο επίσης κατατείνει το δικαστήριο, αν το άρθρο 103§8 του Συντάγματος ερμηνευόμενο σύμφωνα με το ενωσιακό δίκαιο θα πρέπει να επιτρέπει τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ως σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Ένα από τα επιχειρήματα των εργαζομένων στην υπόθεση αυτή ήταν ότι η απαγόρευση που θέτει το άρθρο 103§8 του Συντάγματος αφορά μόνο εργαζομένους που καλύπτουν πρόσκαιρες ανάγκες και όχι αυτούς, που παρόλο που έχουν προσληφθεί με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, και επομένως για αυτούς τους εργαζομένους δεν τίθεται απαγόρευση.

Το αιτούν δικαστήριο με τα ανωτέρω προδικαστικά ερωτήματα που έθεσε φαίνεται να αντιλαμβάνεται ότι το υπάρχον νομοθετικό πλαίσιο για την πρόληψη της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν είναι

αποτελεσματικό και δεν καλύπτει τον σκοπό της Οδηγίας, αφού οι καταχρήσεις συνεχίζονται σε μεγάλο βαθμό, με το να παρατείνονται για χρόνια με διάφορα νομοθετήματα οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που είναι βέβαιο πλέον ότι έχουν συναφθεί καταχρηστικά για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, χωρίς αντικειμενικό λόγο που να δικαιολογεί τον ορισμένο χρόνο, αφού, όπως έχει αποφανθεί το ΔΕΕ στο παρελθόν, δεν αποτελεί αντικειμενικό λόγο ο χαρακτηρισμός από το νόμο μίας σύμβασης ως ορισμένου χρόνου. Πέρα από αυτό δεν τίθενται σε εφαρμογή ούτε οι πειθαρχικές και ποινικές κυρώσεις σε βάρος των αρμοδίων οργάνων, αφού ο νομοθέτης με τα νομοθετήματα που προαναφέρθηκαν βρήκε τον τρόπο να τις παρακάμψει και τελικά οι μόνοι που επωμίζονται τις συνέπειες είναι οι εργαζόμενοι που χάνουν ξαφνικά την θέση εργασίας τους και που για χρόνια τελούσαν σε κατάσταση πλήρους αβεβαιότητας. Επομένως, το αιτούν δικαστήριο διαπιστώνοντας όλα αυτά στρέφει την προσοχή του στο άρθρο 8§3 Ν. 2112/1920 ως μόνη διέξοδο για την επίλυση του ζητήματος.

VII. Η ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ

Πριν από την μεταφορά της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ η κρατούσα ελληνική νομολογία θεωρούσε ότι, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που είχαν συναφθεί με βάση την τότε ισχύουσα νομοθεσία ακόμα και αν είχαν παραταθεί για την κάλυψη πρόσκαιρων αναγκών, αλλά στην πραγματικότητα όμως παγίων και διαρκών, δεν επιτρεπόταν να μετατραπούν σε σύμβαση αορίστου χρόνου, και αν αυτό γινόταν η σύμβαση αυτή θα ήταν άκυρη, αφού ο νόμος καθορίζει την ορισμένη διάρκεια, και αυτό αποτελεί αντικειμενικό λόγο, και εφόσον δεν συνέτρεχαν οι απαραίτητες προϋποθέσεις για την σύναψη συμβάσεων αορίστου χρόνου.⁷⁰ Από την άλλη υπήρχε και νομολογία που δεχόταν ως άκυρο τον όρο της ορισμένης διάρκειας της σύμβασης, όταν δεν υπήρχε αντικειμενικός λόγος για την δικαιολόγηση του και δεχόταν ότι ίσχυε μία σύμβαση αορίστου χρόνου.⁷¹

⁷⁰ ΑΠ 1112/2001 ΔΕΝ 57 2001, ΑΠ 1331/1997 ΔΕΝ 53 1997, ΕφΛαρ. 98/2003 ΝΟΜΟΣ, ΜονΠρωτΗρακλ. 439/2001 ΝΟΜΟΣ, ΜονΠρωτΑθ. 6156/1995 ΝΟΜΟΣ

⁷¹ ΑΠ 474/1988 ΕΕργΔ 1989, ΑΠ 1629 ΕΕργΔ 1982, ΑΠ 1545/1979 ΕΕργΔ 1980

Ωστόσο μετά την έκδοση την έκδοση της Οδηγίας η κρατούσα νομολογία έκανε μεταστροφή και θεώρησε ότι θα πρέπει να γίνεται ορθός νομικός χαρακτηρισμός από τον δικαστή, ώστε να αποφεύγονται τα φαινόμενα κατάχρησης των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σύμφωνα και με όσα ορίζει το άρθρο 8§3 του Ν. 2112/1920,⁷² με βασικό κριτήριο το αν οι ανάγκες που καλύπτονται είναι πάγιες και διαρκείς, ανεξαρτήτως αν προβλέπεται ο ορισμένος χρόνος από νομοθετική διάταξη ή αν απαγορεύεται η μετατροπή από νόμο.

Η απόφαση 18/2006 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου ήρθε να επικυρώσει τις ανωτέρω αποφάσεις των δικαστηρίων κρίνοντας ότι πράγματι το άρθρο 8§3 του Ν. 2112/1920 μπορεί να εφαρμοστεί και για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με το δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με την απόφαση αυτή:

*«Με την κοινοτική οδηγία 1999/70/Ε.Κ., [.....]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 διάρκειά τους, τον αριθμό των ανανεώσεων και τον, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, προσδιορισμό, όταν χρειάζεται, των συνθηκών υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές» και χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου. Αλλά ειδικότερα στην ελληνική έννομη τάξη, ανεξάρτητα από το χρόνο ενσωμάτωσης της ως άνω οδηγίας, στις 2.4.2003 με το Π.Δ. 81/2003 και ως προς το δημόσιο τομέα με το Π.Δ. 164/2004, δηλαδή μετά την προβλεπόμενη από το άρθρο 2 παρ. 1 της οδηγίας, στις 10-7-2001 και την παράταση της προθεσμίας για ένα ακόμη έτος, η διασφάλιση των εργαζομένων από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους, δια της προσηματικής επιλογής της συμβάσεως ορισμένου αντί αορίστου χρόνου, **αντιμετωπίζεται βασικά με το άρθρο 8***

⁷² ΑΠ 34/2007 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 19/2006 ΕΕργΔ 2006, ΑΠ 1480/2006 ΝΟΜΟΣ, ΕφΚερκ. 89/2008 ΝΟΜΟΣ, ΜονΠρωτΑθ. 8534/2005 ΝΟΜΟΣ

παρ. 3 ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», 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 σύμβασης αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σύμβασης 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 ως άνω κοινοτικής οδηγίας, αφού για την εφαρμογή της αρκεί και μία μόνο σύμβαση ορισμένου χρόνου αντί περισσότερων διαδοχικών συμβάσεων όπως απαιτεί η κοινοτική οδηγία. Τούτο δε, λαμβανομένου υπόψη ότι ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός ορισμένης σχέσης, που δεν αφορά μόνο το χαρακτηρισμό της ως εξαρτημένης ή ανεξάρτητης εργασίας ή έργου αλλά και το χαρακτηρισμό της ως ορισμένου ή αορίστου χρόνου, αποτελεί κατ' εξοχήν έργο της δικαιοδοτικής λειτουργίας των δικαστηρίων, ανεξάρτητα από τον εκ του νόμου χαρακτηρισμό της συμβατικής σχέσης ως ορισμένου χρόνου. Έτσι, και κατ' εφαρμογή του εθνικού δικαίου, είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε μεταγενέστερες της οδηγίας διατάξεις, οι εθνικές αρχές, στα πλαίσια της συνεργασίας των κρατών – μελών με την Ευρωπαϊκή Ένωση και της διασφάλισης του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου, κατά τα άρθρα 10, 249 παρ. 3 της Συνθ./Ε.Κ. και 28 του Συντάγματος, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των οδηγιών, έστω και αν αυτές δεν έχουν ακόμη μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο, εφόσον είναι αρκούντως ακριβείς και ανεπιφύλακτες ή στα σημεία που είναι ακριβείς και ανεπιφύλακτες. Τέλος, και 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, όταν οι καλυπτόμενες ανάγκες

είναι τέτοιες, όπως παραπάνω, οπότε αν δεν είναι τέτοιες οι για την κάλυψη αυτών εκδοθέντες νόμοι, ένεκα συνταγματικής επιταγής, και οι γι' αυτές προσλήψεις συνιστούν καταστρατήγηση των διατάξεων αυτών και των με βάση τις διατάξεις αυτές εκδοθέντων ειδικών νόμων γ) στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη δήθεν απρόβλεπτων, πρόσκαιρων και επειγουσών αναγκών, πλην για κάλυψη πάγιων, μόνιμων και διαρκών αναγκών, εξ αντιδιαστολής, δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις αυτές και οι κατ' επιταγή αυτών εκδοθέντες ειδικοί νόμοι, αλλά οι διατάξεις που καλύπτουν τις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου χρόνου. **Επομένως, από την απαγόρευση «μετατροπής» από το νόμο των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου δεν συνάγεται και απαγόρευση για την αναγνώριση του πραγματικού χαρακτήρα ορισμένης σχέσης, που δεν είναι «μετατροπή» αλλά ορθός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία ή τη διοικητική διαδικασία υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ.»**

Η απόφαση αυτή αποσαφηνίζει με κατηγορηματικό τρόπο ότι το άρθρο 8§3 του Ν. 2112/1920 αποτελεί το ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο που αναφέρει η Οδηγία με βάση το οποίο διασφαλίζονται οι εργαζόμενοι από την καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους σε περίπτωση καταχρηστικής σύναψης σύμβασης ορισμένου χρόνου σε συνδυασμό και με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ και 25 §1 και 3 του Συντάγματος.⁷³

Παρόμοια ήταν και η απόφαση 19/2006 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου. Αυτή η κατάσταση βέβαια που είχε διαμορφωθεί και είχε επικυρωθεί με τις προαναφερθείσες αποφάσεις άλλαξε πολύ σύντομα με τις αποφάσεις 19/2007 και 20/2007 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου.

Σύμφωνα με αυτές τις αποφάσεις:

«Έτσι, με την αναθεώρηση αυτή του άρθρου 103 του Συντάγματος, η Ζ' Αναθεωρητική Βουλή επέβαλε στον κοινό νομοθέτη και στη Διοίκηση αυστηρούς όρους σχετικά με την πρόσληψη προσωπικού για την κάλυψη των λειτουργικών αναγκών του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Στους προαναφερόμενους κανόνες, τους οποίους πρώτος διατύπωσε ο κοινός νομοθέτης με τις πιο πάνω διατάξεις του ν. 2190/1994 και οι οποίες κατέστησαν ήδη συνταγματικού επιπέδου, υπάγεται, ενόψει της αδιάσπικτης διατύπωσης των παρ/φων 7 και 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος, τόσο το προσωπικό που συνδέεται με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα άλλα νομικά πρόσωπα

⁷³ Θ. Καμενόπουλου, Εργατικό Δίκαιο, Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ΑΠ Ολ 18/2006, ΔΕΕ 10/2006, σελ.1062

του ευρύτερου δημόσιου τομέα με υπαλληλική σχέση δημόσιου δικαίου, όσο και το προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, για την πλήρωση οργανικών θέσεων, σύμφωνα με τις παραγράφους 3 και 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος. Κατά τη γνώμη που επικράτησε, όπως προκύπτει από τις σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, ο αναθεωρητικός νομοθέτης θέλησε να αποτρέψει τη συνέχιση μιας συνήθους πρακτικής του παρελθόντος, κατά την οποία αρχικώς προσλαμβάνονταν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και ορισμένου χρόνου, για την κάλυψη, τυπικά, πρόσκαιρων και απρόβλεπτων ή επειγουσών αναγκών, κατά παράβαση του άρθρου 103 παρ. 2 του Συντάγματος αλλά και της κοινής νομοθεσίας (άρθρα 56 έως 82 του π.δ. 410/1988), στη συνέχεια διαπιστώνονταν ότι οι ανάγκες αυτές είναι πάγιες και διαρκείς και τελικά, για την κάλυψη των εν λόγω αναγκών, "τακτοποιούνταν" το κατά τον πιο πάνω τρόπο προσλαμβανόμενο προσωπικό, είτε με το διορισμό του ως μόνιμου δημοσιοϋπαλληλικού, είτε με τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, κατ' αποκλεισμό άλλων ενδιαφερομένων που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν τις ίδιες θέσεις, βάσει των πάγιων διατάξεων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας. **Έτσι μέλημα του αναθεωρητικού νομοθέτη ήταν να αποτρέψει τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, όχι απλώς εκείνων που κάλυπταν παροδικές και απρόβλεπτες ανάγκες, αλλά και εκείνων που πράγματι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες.** Για να αποτρέψει λοιπόν τη συνέχιση της πιο πάνω πρακτικής, ο αναθεωρητικός νομοθέτης πρόσθεσε την προμνημονευόμενη διάταξη του εδαφ. γ' της παρ/φου 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος, η οποία πλέον αδιακρίτως απαγορεύει την από το νόμο ακόμα μονιμοποίηση του κατά τον προαναφερόμενο τρόπο προσλαμβανόμενου προσωπικού ή τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστου χρόνου. Δηλαδή, η απαγόρευση αυτή καταλαμβάνει και την περίπτωση που οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, απασχολούνται στην πραγματικότητα για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του δημόσιου τομέα. Δεδομένου, όμως, ότι διαδικασίες "τακτοποίησης" προσωπικού με τον πιο πάνω τρόπο ήταν ακόμα εκκρεμείς κατά το χρόνο της αναθεώρησης του Συντάγματος (άρθρο 17 του ν. 2839/2000 που ακολούθησε την πρακτική ρυθμίσεων προγενέστερων διατάξεων) και προκειμένου οι διαδικασίες αυτές να ολοκληρωθούν και χωρίς να προσκρούουν οι σχετικές για την τακτοποίηση διατάξεις του κοινού νομοθέτη σε ομηγενή "αντισυνταγματικότητα", ο αναθεωρητικός νομοθέτης πρόσθεσε στο άρθρο 118 του Συντάγματος την παρ/φο 7, κατά την οποία

"νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την τακτοποίηση της υπηρεσιακής κατάστασης προσωπικού που υπάγεται στην παράγραφο 8 του άρθρου 103 εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι την ολοκλήρωση των σχετικών διαδικασιών". Επομένως, σύμφωνα με τα προεκτεθέντα, διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, συναπτόμενες υπό το κράτος της ισχύος των πιο πάνω διατάξεων του άρθρου 103 του Συντάγματος και του άρθρου 21 του ν. 2190/1994, με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και όλους τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, **δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, έστω και αν αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες. Ούτε καταλείπεται πεδίο εκτίμησης των συμβάσεων αυτών, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία, ως συμβάσεων αόριστου χρόνου, στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αφού, έστω και αν τούτο συμβαίνει, ο εργοδότης, βάσει των πιο πάνω διατάξεων, ευχέρεια για τη σύναψη σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου δεν έχει. Δηλαδή ένας τέτοιος χαρακτηρισμός είναι πλέον αλυσιτελής. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία, ότι δηλαδή συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, μπορούν να αναγνωρίζονται, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό, ως συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου και μετά την πιο πάνω συνταγματική μεταρρύθμιση, θα είχε ως συνέπεια τη διαιώνιση ενός αποδοκιμασθέντος από τον αναθεωρητικό νομοθέτη φαινομένου.** Επομένως, κατά τη γνώμη της πλειοψηφίας, σε κάθε περίπτωση, στις 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. Εξάλλου, επίσης, κατά τη γνώμη της πλειοψηφίας, από τις διατάξεις του άρθρου 189 παρ. 3 και ήδη 249 παρ. 1 και 3 της Ενοποιημένης απόδοσης της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ. προκύπτει, ότι οι οδηγίες αποτελούν παράγωγο κοινοτικό δίκαιο και δεσμεύουν κάθε κράτος-μέλος της Κοινότητας, στο οποίο απευθύνονται, καθόσον αφορούν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνουν την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Γι' αυτό απευθύνονται κατ' ανάγκη, όχι απ' ευθείας προς τους ιδιώτες, θεσπίζοντας δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, αλλά μόνο προς τα κράτη μέλη, αφού μόνο αυτά έχουν τη δυνατότητα να λάβουν τα μέτρα, με τα οποία θα καταστεί εφικτή η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Το κράτος-μέλος, που είναι αποδέκτης της οδηγίας, έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει το αποτέλεσμα αυτό μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, με μέσα, όμως, τα οποία αυτό θα επιλέξει. Αν η οδηγία περιέχει κανόνες σαφείς και ορισμένους, δεκτικούς απευθείας εφαρμογής

(δηλαδή χωρίς αιρέσεις ή περιθώρια επιλογής), η παράλειψη του εθνικού νομοθέτη, να την εκτελέσει εμπρόθεσμα, συνεπάγεται την άμεση ισχύ της στην εσωτερική έννομη τάξη του κράτους μέλους που είναι ο παραλήπτης αυτής. Η ισχύς της όμως εκτείνεται μόνο κατά του κράτους μέλους που παρέλειψε να την καταστήσει "εθνικό δίκαιο" και των αντίστοιχων κρατικών φορέων. Δεν εκτείνεται και στις μεταξύ των ιδιωτών σχέσεις. Η επίτευξη του στόχου της Οδηγίας, που είναι η αποτροπή της κατάχρησης να συνάπτονται διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, προϋποθέτει συγκεκριμένα μέτρα προσαρμογής, που θα λάβει ο εθνικός νομοθέτης, ο οποίος καλείται να εξειδικεύσει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται διαδοχικές και μπορούν να χαρακτηρισθούν ως αόριστου χρόνου. Τα κράτη μέλη, δηλαδή, διαθέτουν ευρεία ευχέρεια επιλογής μεταξύ περισσότερων λύσεων για να αποτρέψουν την καταχρηστική χρησιμοποίηση των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να επιβάλλεται, σε περίπτωση σύναψης τέτοιων συμβάσεων, ο χαρακτηρισμός αυτών ως συμβάσεων αόριστου χρόνου, καθ' όσον τούτο προβλέπεται ως μέτρο δυνητικό ("όταν χρειάζεται"). Συνεπώς, δεν αποκλείεται η πρόβλεψη άλλων, πρόσφορων κατά την κρίση του εθνικού νομοθέτη, κυρώσεων εις βάρος του εργοδότη για την αποτελεσματική προστασία του εργαζομένου που, ως οικονομικά ασθενέστερος, συχνά υποχρεώνεται αδικαιολόγητα στη σύναψη ασύμφορων για τον ίδιο διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αντί της συνάψεως συμβάσεως αόριστου χρόνου, όπως είναι η ακυρότητα των συναπτόμενων συμβάσεων, με παράλληλη εξασφάλιση για τον εργαζόμενο των αποδοχών για την εργασία που παρέσχε και αποζημίωσης.»

Πιο πρόσφατα η απόφαση 7/2011 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου ήταν θετική για τους συμβασιούχους που είχαν προσληφθεί πριν το 2001, αφού η πλειοψηφία έκρινε ότι μπορούν να μονιμοποιηθούν σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία. Η υπόθεση αφορούσε προσωπικό καθαριότητας του ΟΠΑΠ, που εργάστηκε στον Οργανισμό από το 1991 έως το 1998. Ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι πριν την τελευταία αναθεώρηση του Συντάγματος του 2001, δεν υπάρχει απαγόρευση μονιμοποίησης των συμβασιούχων και τα δικαστήρια μπορούν να αποφασίσουν αν σύμφωνα με την εργατική νομοθεσία (νόμοι 2112/1920, 3239/1954, κλπ), πληρούνται οι προϋποθέσεις για την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου σε αόριστου χρόνου. Οι αγωγές των εργαζομένων είχαν κατατεθεί πριν τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001. Η απόφαση αυτή του Αρείου Πάγου όμως, δεν καλύπτει τους συμβασιούχους που απασχολήθηκαν μετά το 2001.

Έτσι το άρθρο 8§3 του νόμου 2112/1920 εφαρμόστηκε από την ελληνική νομολογία ως προϋπάρχον, ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, της ρήτρας 5 σημείο 1 της συμφωνίας-πλαisiού, μόνο για διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου οι οποίες καταρτίστηκαν με φορείς του δημοσίου πριν από την έναρξη ισχύος των παραγράφων 7 και 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος και των άρθρων 5 και 11 του προεδρικού διατάγματος 164/2004 και συνέχισαν να είναι ενεργές και μετά τον χρόνο έναρξης της ισχύος αυτών, και οι οποίες κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες εφόσον αυτές οι συμβάσεις εργασίας είχαν προσλάβει ήδη τον χαρακτήρα της σύμβασης αορίστου χρόνου, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό.

Σήμερα, κατά την απολύτως κρατούσα νομολογία, οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που συνάπτονται υπό την ισχύ των πιο πάνω διατάξεων, και ιδίως του άρθρου 103 του Συντάγματος, όπως αναθεωρήθηκε, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ακόμα 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, ακόμα και στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, καθιστώντας αδύνατη την εφαρμογή της προαναφερόμενης διάταξης του άρθρου 8§3 του νόμου 2112/1920 σε μία τέτοια περίπτωση.⁷⁴

Το Ελεγκτικό Συνέδριο από την άλλη, έχει πρόσφατα κρίνει ότι η αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου βάσει νόμου με σκοπό να καλυφθούν ανάγκες καθαριότητας Ο.Τ.Α. είναι αντίθετη στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ, καθώς έχει ως αποτέλεσμα την διαδοχικότητα συμβάσεων μεταξύ του ίδιου εργοδότη και εργαζομένου, στην ίδια ειδικότητα και με τους ίδιους όρους εργασίας, χωρίς να κρίνεται αντικειμενικά και με διαφάνεια αν υπάρχει πραγματική ανάγκη για την ανανέωση των συμβάσεων και αν αυτό το μέτρο είναι πρόσφορο και αναγκαίο προς το σκοπό που επιδιώκει.⁷⁵

Βέβαια, έχουν εκδοθεί και αποφάσεις που κρίνουν ότι λόγω της αναποτελεσματικότητας του Π.Δ. 164/2004 να επιτύχει το σκοπό της Οδηγίας έχει

⁷⁴ Δ. Λέντζη, Η καταχρηστική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και πάλι ενώπιον του Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ, 2018, σελ. 1212

Α.Π. 651/2018, 618/2017 και 1460/2017, www.areiospagos.gr

⁷⁵ Πρακτικά της 9^{ης} γενικής συνεδρίασης της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 10^{ης} Μαΐου 2017, σελ 44 (www.elsyn.gr)

εφαρμογή το άρθρο 8§3 του Ν. 2112/1920,⁷⁶ όπως η απόφαση υπ' αριθμ. 3115/2014 του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών έχει κρίνει ότι το άρθρο 103§8 του Συντάγματος σε περίπτωση κατάχρησης δεν εμποδίζει την εφαρμογή του άρθρου 8§3 του Ν. 2112/1920, γιατί δεν μπορεί να ερμηνευθεί ότι έχει την έννοια ότι απαγορεύει την θεώρηση των συμβάσεων ως σύμβαση αορίστου χρόνου μέχρι να ληφθούν άλλα μέτρα για την πρόληψη της κατάχρησης αυτής.⁷⁷

Επομένως, βλέπουμε έντονη τη διχογνωμία στην ελληνική νομολογία ως προς τις διατάξεις που πρέπει να εφαρμοστούν κάθε φορά για την αντιμετώπιση του φαινομένου της καταχρηστικής σύναψης συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, με κρατούσα την άποψη ότι δεν επιτρέπεται, ως συνέπεια της παραβίασης, η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου και η εφαρμογή του άρθρου 8§3 του Ν. 2112/1920. Αυτό όμως έχει ως συνέπεια, όπως και ανωτέρω αναφέρθηκε, να μην καλύπτεται ο σκοπός της Οδηγίας που είναι η αποτελεσματική καταπολέμηση της κατάχρησης αυτής με αποτελεσματικά μέτρα και αποτελεσματικές και αποτρεπτικές κυρώσεις, αφού οι καταχρήσεις συνεχίζονται και οι κυρώσεις του Π.Δ. 164/2004 ή δεν εφαρμόζονται ή η εφαρμογή τους τελικά δεν αποβαίνει σε βάρος του εργοδότη (Δημόσιο κ.λ.π.) αλλά σε βάρος των εργαζομένων, που χάνουν την θέση εργασίας τους και τελούν σε κατάσταση αβεβαιότητας και εξάρτησης από την εκάστοτε κυβέρνηση. Κατά συνέπεια για να καλυφθεί ο σκοπός της Οδηγίας θα πρέπει να ακολουθηθεί η άποψη που υιοθετήθηκε με την απόφαση 18/2006 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου που θεωρεί ότι η εφαρμογή του άρθρου 8§3 του Ν. 2112/1920 διασφαλίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις της Οδηγίας αφού συνιστά ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, όπως επιβεβαίωσε και το ΔΕΕ με την απόφασή του στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378, C-379, C-380 (Αγγελιδάκη κλπ).⁷⁸

⁷⁶ ΕφΑιγαίου 185/2014 ΕΕργΔ 2015, ΜονΠρωτΑθ 8410/11 ΕΕργΔ 2011

⁷⁷ Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019, σελ. 586-587

⁷⁸ Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23^{ης} Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009, σελ. 629.

VIII. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Όπως εκτέθηκε αναλυτικά στην Ελλάδα, εδώ και πολλές δεκαετίες, μεγάλο προβληματισμό δημιουργεί το πλήθος των συμβασιούχων του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, που προσλαμβάνονται με το πρόσχημα κάλυψης πρόσκαιρων και εκτάκτων αναγκών, ενώ στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες των φορέων, με συμβάσεις που συνεχώς ανανεώνονται ή παρατείνονται για χρόνια. Αυτή η πρακτική έχει ως αποτέλεσμα οι συμβασιούχοι του δημοσίου να βρίσκονται σε καθεστώς διαρκούς ανασφάλειας για το αν θα συνεχίσουν να κατέχουν την θέση εργασίας τους και να είναι όμηροι των πολιτικών συνθηκών αφού η ανανέωση ή παράταση των συμβάσεών τους εξαρτάται από το αν το κόμμα που τους τοποθέτησε θα παραμείνει στην κυβέρνηση ή όχι.

Για το ζήτημα αν είναι δυνατή, με βάση την ισχύουσα νομοθεσία, τις επιταγές του Συντάγματος και το κοινοτικό δίκαιο, η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα που συνάπτονται καταχρηστικά και ανανεώνονται συνεχώς, σε μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου έχουν εκφραστεί πολλές αντίθετες απόψεις από τη θεωρία και τη νομολογία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ακόμα και σήμερα, είκοσι χρόνια μετά την έκδοση της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ και δεκαπέντε χρόνια μετά την έκδοση του προεδρικού διατάγματος με το οποίο εισήχθη η εν λόγω Οδηγία στην ελληνική έννομη τάξη για τον δημόσιο τομέα, να μην έχει δοθεί λύση, η νομολογία να μην έχει ενιαία θέση απέναντι στο ζήτημα αυτό, και οι καταχρηστικές πρακτικές προσλήψεων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, των οποίων η διάρκεια δεν δικαιολογείται αντικειμενικά, να συνεχίζονται και μάλιστα αυτές να ανανεώνονται παρά τα όσα ορίζουν οι ισχύουσες νομοθεσίες. Με βάση αυτά τα δεδομένα λοιπόν τα δικαστήρια που αντιλαμβάνονται την αδυναμία των ισχυουσών διατάξεων να οδηγήσουν στην λύση του προβλήματος συνεχίζουν να αποστέλλουν στο ΔΕΕ προδικαστικά ερωτήματα προκειμένου να ερμηνεύσουν τις εθνικές διατάξεις σύμφωνα με τις επιταγές και το σκοπό του κοινοτικού δικαίου.

Βέβαια, είναι δεδομένο ότι το Π.Δ. 164/2004 εκ του αποτελέσματος δεν είναι ικανό να εκπληρώσει τον σκοπό και να εξασφαλίσει την αποτελεσματικότητα της Οδηγίας, αφού οι καταχρηστικές πρακτικές στο δημόσιο τομέα συνεχίζονται, και μέχρι τώρα μόνο μέσα από την εφαρμογή του άρθρου 8§3 του Ν. 2112/1920 προστατεύθηκε

πραγματικά ο εργαζόμενος και η θέση εργασίας του, καθώς σύμφωνα και με το ΔΕΕ αποτελεί το «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» που ανταποκρίνεται και καλύπτει τον σκοπό της Οδηγίας. Εξάλλου, το άρθρο 103§8 του Συντάγματος που απαγορεύει την μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου και το οποίο προστέθηκε ενώ ήδη είχε εκδοθεί η Οδηγία και εκκρεμούσε η μεταφορά της, πρέπει να ερμηνεύεται σύμφωνα με το πνεύμα της και όχι κατά απόλυτο τρόπο, εμποδίζοντας την αποτελεσματικότητά της.

Είναι βέβαια σαφές ότι το πρόβλημα παραμένει τόσο έντονο και διογκώνεται αντί να εξαλείφεται, παρά τις νομοθετικές ρυθμίσεις και την πληθώρα δικαστικών αποφάσεων, λόγω της βαθειάς πολιτικής του χροιάς και των κυβερνήσεων που, όσο περισσότερο οι εργαζόμενοι μένουν χωρίς νομοθετική και δικαστική προστασία, τόσο περισσότερο μπορούν να λειτουργούν εκβιαστικά και να εναλλάσσουν τους εργαζομένους σε διάφορες θέσεις του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, με βάση τα συμφέροντά τους, παρακάμπτοντας μέσα σε όλη αυτή τη σύγχυση τις επιταγές και του κοινοτικού και του εθνικού δικαίου, με μοναδικά θύματα τους εργαζομένους.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Ε. Βενιζέλου, Οι «συμβασιούχοι και το Σύνταγμα», ένα «οριζόντιο» σχόλιο για τους προβληματισμούς και τα προβλήματα της νομολογίας, ΕΕργΔ 2005
- Ν. Γαβαλά, Επτά κλειδιά για την κατανόηση του π.δ. 81/2003 για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ΕΕργΔ 2003
- Φ. Δερμιτζάκη, Η απόφαση του Δ.Ε.Κ. της 23^{ης} Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07 έως C-380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π. σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου και η επιρροή της στην ελληνική έννομη τάξη, ΕΕργΔ 2009
- Φ. Δερμιτζάκη, Η σύναψη συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου ιδίως στο δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ 2004
- Φ. Δερμιτζάκη-Κ. Τοκατλίδη, Η εργασία ορισμένου χρόνου υπό το φως των ρητρών 5 και 8 Οδηγίας 1999/70/Ε.Κ., ΕΕργΔ 2006
- Ν. Δημαρά, Η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου των συμβασιούχων του Δημοσίου σε αορίστου υπό το πρίσμα του Συντάγματος και της Κοινοτικής νομοθεσίας, ΕΕργΔ 2006
- Α. Δουλγεράκη, Απαγόρευση μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ. και τους Ο.Τ.Α. σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, Εισηγήσεις του Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου κ. Ι. Τέντε και του Αρεοπαγίτη κ. Ανδρ. Δουλγεράκη στην Ολομέλεια της 20^{ης} Ιανουαρίου 2011, ΕΕργΔ 2011
- Δ. Ζερδελή, Εργατικό Δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2019
- Α. Καζάκου, Έκτακτο προσωπικό του Δημοσίου Τομέα και Κράτος Δικαίου, ΕΕργΔ 1990
- Α. Καζάκου και Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, Η αποκατάσταση των εκτάκτων και το Σύνταγμα, ΕΕργΔ 2004
- Θ. Καμενόπουλου, Εργατικό Δίκαιο, Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ΑΠ Ολ 18/2006, ΔΕΕ 10/2006
- Χ. Κεβρεκίδου, Η προστασία του έκτακτου προσωπικού του δημοσίου και του ευρύτερου δημοσίου τομέα, ΕΕργΔ 2007

- Λ. Κιοσσέ-Παυλίδου, Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, Η κατάσταση, η (από)κατάσταση και η νέα κατάσταση των συμβασιούχων, Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2010
- Γ. Λεβέντη-Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, Αθήνα 2011
- Γ. Λεβέντη, Η μονιμοποίηση των εκτάκτων του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ και το άρθρο 103 παραγρ. 8 του Συντάγματος, ΔΕΝ 2004
- Γ. Λεβέντη, Οι νέες ρυθμίσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου-Τα ΠΔ 164/2004 και 180/2004, ΔΕΝ 2005
- Δ. Λέντζη, Η καταχρηστική σύναψη συμβάσεων ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα και πάλι ενώπιον του Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ 2018
- Ι. Ληξουριώτη, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2017
- Α. Μεντεσίδου, Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2018
- Α. Μετζητάκου, Η «μονιμοποίηση» των συμβασιούχων «ορισμένου χρόνου» και «έργου» στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ΔΕΝ 2004
- Α. Μετζητάκου, Οι προϋποθέσεις «μονιμοποιήσεως» των συμβασιούχων «ορισμένου χρόνου» και «έργου», ΔΕΝ 2007
- Δ. Παπασταύρου, Οι αποκαλούμενοι «συμβασιούχοι» και το άρθρο 103 του Συντάγματος, ΔΕΝ 2004
- Ε. Περγλίγκα, Το πρόβλημα των συμβασιούχων του Δημοσίου, των ΟΤΑ, του ευρύτερου δημοσίου τομέα και οι τελευταίες επ' αυτού νομολογιακές θέσεις, ΔΕΝ 2006
- Ι. Πίκουλα, Η πρόσφατη προδικαστική απόφαση του ΔΕΚ για την περί «συμβασιούχων» κοινοτική οδηγία 1999/70/ΕΚ, σε συσχέτισμό ιδίως με το αναφερόμενο στο δημόσιο τομέα Π.Δ. 164/2004, ΔΕΝ 2009
- Κ. Ρίζου, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Νομική Βιβλιοθήκη, 2016
- Β. Χριστιανού, Εφαρμογές Διεθνούς και Ευρωπαϊκού Δικαίου, τόμος ΙV, Συμβάσεις Εργασίας Ορισμένου Χρόνου Υπό Το Φως Της Κοινοτικής Έννομης Τάξης, Α.Ν. Σάκκουλας, 2003

ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ

- www.areiospagos.gr
- www.elsyn.gr
- eur-lex.europa.eu
- Βάση Νομικών Δεδομένων «ΝΟΜΟΣ»