

[Αυτόματη μετάφραση - Automatic translation \(Google translate\).](#)

[Σύνδεσμος απόφασης](#)

[<< Επιστροφή](#)

Απόφαση **146 / 2023** (Β2, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ)

Αριθμός 146/2023

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ

Β2' Πολιτικό Τμήμα

Συγκροτήθηκε από τους Δικαστές: Νικόλαο Πιπιλίγκα, Αντιπρόεδρο του Αρείου Πάγου, Μαρία Σιμισή - Βετούλα, Αριστείδη Βαγγελάτο, Κωνσταντίνα Νάκου και Ελένη Χροναίου - Εισηγήτρια, Αρεοπαγίτες.

Συνεδρίασε δημόσια στο Κατάστημά του, στις 8 Μαρτίου 2022, με την παρουσία και της Γραμματέως Αγγελικής Ανυφαντή, για να δικάσει την εξής υπόθεση μεταξύ:

Των αναιρεσειόντων: 1)Δ. - Δ. Μ. του Α., κατοίκου ..., 2)Γ. Δ. του Α., κατοίκου ..., 3)Μ. Π. του Ν., κατοίκου ..., και 4)Ε. Χ. του Ι., κατοίκου ..., οι οποίοι εκπροσωπήθηκαν από την πληρεξούσια δικηγόρο τους Αμαλία Μυλωνά, με δήλωση του άρθρου 242 παρ. 2 του Κ.Πολ.Δ., η οποία κατέθεσε προτάσεις.

Των αναιρεσιβλήτων: Ελληνικού Δημοσίου, νόμιμα εκπροσωπούμενου από τον Υπουργό Οικονομικών, που κατοικοεδρεύει στην Αθήνα, το οποίο εκπροσωπήθηκε από τον πληρεξούσιο του Ευάγγελο Τσάκαλο, Πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, με δήλωση του άρθρου 242 παρ. 2 του Κ.Πολ.Δ., ο οποίος κατέθεσε προτάσεις.

Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 28-3-2016 αγωγή των ήδη αναιρεσειόντων, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών. Εκδόθηκαν οι αποφάσεις: 11/2017 του ίδιου Δικαστηρίου και 6063/2020 του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητούν οι αναιρεσειόντες με την από 7-6-2021 αίτησή τους. Κατά τη συζήτηση της αίτησης αυτής, που εκφωνήθηκε από το πινάκιο, οι διάδικοι παραστάθηκαν όπως σημειώνεται πιο πάνω.

ΣΚΕΦΘΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ

Με την κρινόμενη από 07-06-2021 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης στη Γραμματεία του εκδόσαντος την προσβαλλόμενη απόφαση Δικαστηρίου 4308/566/09-06-2021 και του παρόντος Δικαστηρίου 1369/2021 αίτηση αναίρεσης, προσβάλλεται η εκδοθείσα, κατ' αντιμωλίαν των διαδίκων και κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 614 αρ. 3, 621 και 622 του ΚΠολΔ), με αριθμό 6063/2020 τελεσίδικη απόφαση του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών. Με

την προσβαλλόμενη απόφαση του δευτεροβαθμίου Δικαστηρίου, έγινε τυπικά δεκτή και απορρίφθηκε κατ' ουσίαν η από 05-12-2018 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης 117748/8343/14-12-2018 έφεση των εναγόντων - εκκαλούντων και ήδη αναιρεσιόντων κατά της με αριθμό 11/2017 οριστικής απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, το οποίο είχε απορρίψει ως νομικά αβάσιμη την από 28-03-2016 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης 14065/411/2016 αγωγή τους. Η αίτηση αναίρεσης ασκήθηκε νομότυπα και εμπρόθεσμα, εντός της κατά νόμο διετούς καταχρηστικής προθεσμίας ως εκ του χρόνου δημοσίευσης της αναιρεσιβαλλόμενης απόφασης, καθόσον κατατέθηκε στη Γραμματεία του εκδόσαντος την απόφαση Δικαστηρίου στις 09-06-2021 και δεν προκύπτει η με επιμέλεια οποιουδήποτε διαδίκου, επίδοση της απόφασης αυτής, η οποία δημοσιεύθηκε στις 04-11-2020, ούτε άλλωστε οι διάδικοι επικαλούνται επίδοση αυτής (άρθρα 552, 553, 556, 558, 564 παρ. 3, 566 παρ. 1 και 144 του ΚΠολΔ). Είναι, συνεπώς, παραδεκτή (άρθρο 577 παρ. 1 του ΚΠολΔ) και πρέπει να ερευνηθεί, περαιτέρω, ως προς το παραδεκτό και την βασιμότητα των διαλαμβανομένων σε αυτή λόγων αναίρεσης (άρθρο 577 παρ. 3 του ΚΠολΔ).

Από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648, 649, 669 και 672 του Α.Κ. προκύπτει ότι σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι δεν έχουν συμφωνήσει ορισμένη διάρκεια για την παροχή της εργασίας, ούτε η χρονική αυτή διάρκεια συνάγεται από το είδος και το σκοπό της εργασίας. Αντίθετα, η σύμβαση εργασίας είναι ορισμένου χρόνου όταν συνομολογείται η διάρκεια αυτής μέχρι ορισμένο χρονικό σημείο ή μέχρι την επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βεβαίου γεγονότος ή την εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου ή την επέλευση του βεβαίου γεγονότος ή του χρονικού σημείου παύει να ισχύει αυτοδικαίως. Επομένως, η διάρκεια της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι σαφώς καθορισμένη, είτε γιατί συμφωνήθηκε ρητά ή σιωπηρά, είτε γιατί προκύπτει από το είδος και το σκοπό της σύμβασης εργασίας. Χαρακτηριστικό της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ότι τα μέρη γνωρίζουν επακριβώς το χρονικό σημείο της λήξης της. Η σύμβαση αυτή, σύμφωνα με το άρθρο 669 παρ. 1 του Α.Κ., παύει αυτοδικαίως όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε, χωρίς να χρειάζεται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης (Ολ. Α.Π. 19/2007, Α.Π. 330/2022, Α.Π. 217/2017, Α.Π. 104/2016, Α.Π. 509/2016) Εξάλλου, το άρθρο 8 παρ. 1 εδ. β' του ν. 2112/1920, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 11 του α.ν. 547/1937, ορίζει ότι οι διατάξεις του νόμου αυτού περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου εφαρμόζονται και επί συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν ο σκοπός της διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται, αλλά τέθηκε σκοπίμως προς καταστρατήγηση των διατάξεων περί υποχρεωτικής καταγγελίας. Η διάταξη αυτή αναφέρεται στην προστασία των εργαζομένων από τη μη τήρηση εκ μέρους του εργοδότη των τυπικών όρων, που επιβάλλει κατά την καταγγελία ο ν. 2112/1920 και αξιοποιήθηκε γενικότερα για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, ως ορισμένης ή αόριστης χρονικής διάρκειας, στις περιπτώσεις, ιδίως, των διαδοχικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες στην πραγματικότητα καλύπτουν πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες του εργοδότη, οπότε ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας αυτών δεν δικαιολογείται από τη φύση ή το είδος ή το σκοπό της εργασίας και δεν υπαγορεύεται από ειδικό λόγο, που

ανάγεται, κυρίως, στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, παρέχοντας μάλιστα πληρέστερη προστασία έναντι της μεταγενέστερης 1999/70 κοινοτικής Οδηγίας (Ολ. Α.Π. 7/2011). Στην περίπτωση αυτή, ανακύπτει ακυρότητα των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ως προς τον καθορισμό ορισμένης χρονικής διάρκειας της σύμβασης εργασίας και θεωρείται ότι τότε καταρτίστηκε ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, στην οποία δεν είναι δυνατή η απόλυση του εργαζομένου, χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (Ολ. Α.Π. 6/2022, Α.Π. 566/2022, Α.Π. 509/2016). Η πρόθεση καταστρατήγησης τεκμαίρεται από το γεγονός ότι επιλέγεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς να δικαιολογείται αντικειμενικά η ορισμένη διάρκεια αυτής από τη φύση της εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, απαιτείται, όμως, και η συνδρομή του υποκειμενικού στοιχείου, δηλαδή η ύπαρξη καταστρατηγητικής πρόθεσης από την πλευρά του εργοδότη, έστω και αν αυτή είναι από τη φύση της δυσσαπόδεικτη. Σκοπός της διάταξης είναι η εξασφάλιση της αποζημίωσης απόλυσης, που καταβάλλεται στο μισθωτό, όταν αυτός απασχολείται με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και όχι η μονιμότητα, η οποία δεν προβλέπεται στις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου, που διέπονται από το σύστημα της αναιτιώδους καταγγελίας της σύμβασης (Α.Π. 104/2022). Εξάλλου, με τη διάταξη του άρθρου 21 παρ. 1 και 2 του Ν. 2190/1994, όπως αυτό ίσχυε πριν από την κατάργησή του με το άρθρο 61 παρ. 1α του ν. 4765/2021 (ΦΕΚ 6/15.01.2021, τ. Α') και εφαρμόζεται στην παρούσα υπόθεση, ως του χρόνου λειτουργίας των ένδικων συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ορίστηκε ότι οι δημόσιες υπηρεσίες, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης και γενικότερα τα νομικά πρόσωπα του δημόσιου τομέα, που αναφέρονται στο άρθρο 14 παρ. 1 του νόμου, επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό, με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών, με διάρκεια απασχόλησης, η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ μήνες, μέσα σε συνολικό χρόνο δώδεκα μηνών, ενώ στις περιπτώσεις προσωρινής πρόσληψης προσωπικού, για αντιμετώπιση κατεπειγουσών αναγκών, λόγω απουσίας προσωπικού ή κένωσης θέσεων, η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις μήνες για το ίδιο άτομο, χωρίς να επιτρέπεται εγκύρως παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης, κατά το αυτό ημερολογιακό έτος ή μετατροπή αυτής σε σύμβαση αορίστου χρόνου. Με την παράγραφο 4 του ίδιου άρθρου ορίζεται ότι τα αρμόδια για την εκκαθάριση των αποδοχών όργανα υποχρεούνται να παύσουν να καταβάλλουν τις αποδοχές στο προσωπικό, που συμπλήρωσε την, κατά τις προηγούμενες παραγράφους, διάρκεια απασχόλησης, άλλως καταλογίζονται στα ίδια οι αποδοχές που καταβλήθηκαν, ενώ στην παράγραφο 5 του ίδιου άρθρου, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 8 παρ. 10 περ. ε' του ν. 2225/1994, ορίζεται ότι οι προϊστάμενοι ή άλλα αρμόδια όργανα, που ενεργούν κατά παράβαση των προηγούμενων παραγράφων, διώκονται αυτεπαγγέλτως για παράβαση καθήκοντος, κατά το άρθρο 259 του Π.Κ. και παραπέμπονται υποχρεωτικά στην αρμόδια πειθαρχική δικαιοδοσία. Ο ίδιος νόμος (2190/1994) ορίζει στην παρ. 3 του άρθρου 14 αυτού ότι ο διορισμός ή η πρόσληψη τακτικού προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στις υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα της παρ. 1 γίνεται είτε με γραπτό διαγωνισμό, είτε με καθορισμένη σειρά προτεραιότητας, σύμφωνα με τους όρους και τις

διαδικασίες, που ορίζονται από τις διατάξεις του και προβλέπονται στα άρθρα 15 και 18, ανάλογα με τα απαιτούμενα από την κείμενη νομοθεσία τυπικά προσόντα κάθε πρόσληψης, και μετά από προηγούμενη προκήρυξη, υπό την έγκριση ή τον έλεγχο και εποπτεία του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.). Περαιτέρω, στις διατάξεις του άρθρου 103 παρ. 2 και 3 του Συντάγματος, με τις οποίες επιβάλλεται η νομοθετική πρόβλεψη οργανικών θέσεων για την κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών του Δημοσίου, των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, ορίζονται τα εξής: "Κανένας δεν μπορεί να διοριστεί υπάλληλος σε οργανική θέση που δεν είναι νομοθετημένη. Εξαιρέσεις μπορεί να προβλέπονται από ειδικό νόμο, για να καλυφθούν απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες, με προσωπικό που προσλαμβάνεται για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου" (παρ. 2). "Οργανικές θέσεις ειδικού επιστημονικού, καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού, μπορούν να πληρούνται με προσωπικό που προσλαμβάνεται με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Νόμος ορίζει τους όρους για την πρόσληψη, καθώς και τις ειδικότερες εγγυήσεις, τις οποίες έχει το προσωπικό που προσλαμβάνεται" (παρ. 3). Με την αναθεώρηση του Συντάγματος, που έλαβε χώρα με το από 06-04-2001 ψήφισμα της Ζ' Αναθεωρητικής Βουλής (ΦΕΚ 84/17.04.2001, τ. Α') προστέθηκε στο άρθρο 103 του Συντάγματος η παράγραφος 7, που προβλέπει ότι: "Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παρ. 5 (η οποία δεν αφορά στην επίδικη υπόθεση), γίνεται είτε με διαγωνισμό, είτε με επιλογή, σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει". Επίσης, στο ίδιο πιο πάνω άρθρο προστέθηκε η παράγραφος 8 που προβλέπει ότι: "Νόμος ορίζει τους όρους και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπόμενων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3, είτε πρόσκαιρων, είτε απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών του δεύτερου εδαφίου 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 συμβάσεων του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου". Σύμφωνα με τις παραπάνω συνταγματικές διατάξεις, στη Δημόσια Διοίκηση, η οποία, κατά τον κανόνα της παραγράφου 1 του άρθρου 103 του Συντάγματος, στελεχώνεται, κατά κανόνα, από μόνιμους δημοσίου υπαλλήλους (ΣΤΕ 2686/2005), δηλαδή πρόσωπα συνδεδόμενα με το Κράτος ή άλλους φορείς δημόσιας εξουσίας, με ειδική νομική σχέση και υπαγόμενα σε ειδικό νομικό καθεστώς δημοσίου δικαίου, είναι δυνατόν να παρέχουν τις υπηρεσίες τους και πρόσωπα συνδεδόμενα με τους εν λόγω φορείς με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Όμως, η σύναψη συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου μεταξύ φορέων δημόσιας εξουσίας και των προσώπων αυτών, με αντικείμενο την εκ μέρους τους παροχή εργασίας, δεν μπορεί να αποτελεί τον κανόνα για τη στελέχωση της Δημόσιας Διοίκησης και τελεί υπό τις αυστηρές προϋποθέσεις, που θέτουν οι παράγραφοι 2, 3 και 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος, ενώ τα απασχολούμενα για την κάλυψη απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών των υπηρεσιών της φυσικά πρόσωπα δεν καταλαμβάνουν νομοθετημένες οργανικές θέσεις (ΣΤΕ

1882/2017 επταμ.). Στην περίπτωση σύναψης συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου με φυσικά πρόσωπα, οι όροι σύναψης των συμβάσεων, η χρονική τους διάρκεια και τα καθήκοντα που μπορούν να ασκούν τα απασχολούμενα φυσικά πρόσωπα, ρυθμίζονται με νόμο, σε συνάρτηση προς τις ανάγκες που εξυπηρετούν, απαγορεύεται δε η μετατροπή των εν λόγω συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ή η μονιμοποίηση των παραπάνω προσώπων, προκειμένου να αποτραπεί αφενός η καταστρατήγηση του συνταγματικού κανόνα, που απαιτεί την πρόσληψη των υπαλλήλων στο δημόσιο τομέα, είτε με διαγωνισμό, είτε με επιλογή, βάσει προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων και αφετέρου η "τακτοποίηση" του προσωπικού, που προσλήφθηκε με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (Ολ. ΣΤΕ 943/2020). Με τις ανωτέρω διατάξεις, ο αναθεωρητικός νομοθέτης θέλησε να αποτρέψει τη συνέχιση μιας συνήθους πρακτικής του παρελθόντος, η οποία συνίστατο στην πρόσληψη προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη, τύποις, απροβλέπτων η επείγουσών η παροδικών αναγκών του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ., στην εκ των υστέρων διαπίστωση ότι οι ανάγκες αυτές είναι πάγιες και διαρκείς και, τελικά, στην τακτοποίηση του προσληθέντος κατά τα ως άνω με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου προσωπικού, με την σύσταση οργανικών θέσεων για την κάλυψη των εν λόγω πάγιων και διαρκών αναγκών και με την πλήρωση των οργανικών αυτών θέσεων από το ίδιο προσωπικό, είτε με τον διορισμό του, ως μόνιμου δημοσιοϋπαλληλικού, είτε με την μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, κατά αποκλεισμό όλων των πάγιων διατάξεων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας (Πρακτικά Συνεδριάσεων Βουλής ΡΜΔ'/21.03.2001, σ. 731, 744, 754, 755 και ΡΜΕ'/21.03.2001, σ. 768, 771, 772, 782). Η τακτική της προσλήψεως χωρίς διαγωνισμούς και εχέγγυα αντικειμενικότητας, είναι αποδοκιμαστέα και για τον πρόσθετο λόγο ότι ευνοεί την αναξιοκρατία, απολήγοντας εις βάρος άλλων επιθυμούντων να προσληφθούν στον δημόσιο τομέα, οι οποίοι έχουν ενδεχομένως περισσότερα προσόντα και οι οποίοι στερούνται αυτή η δυνατότητα, όταν οι ανανεώσεις των συμβάσεων γίνονται παρανόμως, ερήμην του Α.Σ.Ε.Π. Για την αποτροπή δε του φαινομένου στο μέλλον, 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, περιλαμβάνοντας τόσο το προσωπικό που συνδέεται με το Δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τα άλλα νομικά πρόσωπα 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 (Ολ. Α.Π. 6/2022). Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, διαδοχικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου συναπτόμενες με το Δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα, υπό την ισχύ των πιο πάνω διατάξεων του άρθρου 103 παρ. 7 και 8 του Συντάγματος (δηλαδή από την 17.04.2001 και εφεξής) δεν μπορούν, ούτε και με νόμο, να μετατραπούν σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, έστω και αν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες του οικείου φορέα, που προέβη στην πρόσληψη. Ούτε καταλείπεται, πλέον, πεδίο εκτίμησης των συμβάσεων αυτών, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης, κατά τη δικαστική διαδικασία, ως συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού

δικαίου αόριστου χρόνου, στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες διότι, έστω και αν τούτο συμβαίνει, ο εργοδότης, βάσει των πιο πάνω διατάξεων, δεν έχει την ευχέρεια να προβεί στη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς την τήρηση της διαδικασίας και των προϋποθέσεων που θέτει ο νόμος για την πρόσληψη τακτικού προσωπικού. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία, ότι οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, με τις οποίες καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες, μπορούν να αναγνωρίζονται, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό, ως συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και μετά την πιο πάνω συνταγματική αναθεώρηση, θα είχε ως συνέπεια τη διαιώνιση του αποδοκίμασθέντος από τον αναθεωρητικό νομοθέτη φαινομένου (Ολ. Α.Π. 19, 20/2007). Συνεπώς, στις συναφθείσες μετά την 18.04.2001 συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο ή σε φορείς του δημοσίου τομέα, δεν είναι πλέον δυνατή η εφαρμογή της ως άνω διάταξης του άρθρου 8 παρ. 1 και 3 του ν. 2112/1920, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 281, 671 του Α.Κ. και 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος, από τις οποίες προκύπτει, κατά τα ήδη προαναφερθέντα, ότι όταν συνάπτονται αλληπάλληλες συμβάσεις εργασίας ορισμένης χρονικής διάρκειας, αν ο καθορισμός της διάρκειάς τους δεν δικαιολογείται από τη φύση ή το είδος ή το σκοπό της εργασίας ή δεν υπαγορεύεται από ειδικό λόγο, που ανάγεται ιδίως στις ιδιαίτερες συνθήκες λειτουργίας της επιχείρησης, αλλά έχει τεθεί με σκοπό την καταστρατήγηση των διατάξεων περί υποχρεωτικής καταγγελίας των αόριστου χρόνου συμβάσεων (άρθρα 1 και 3 του Ν. 2112/1920 και 1, 3, 5 του Β.Δ/τος 16/18.07.1920), ανακύπτει ακυρότητα αυτών, ως προς τον καθορισμό ορισμένης χρονικής διάρκειας και θεωρείται ότι τότε καταρτίστηκε ενιαία σύμβαση αόριστου χρόνου, επί της οποίας δεν είναι δυνατή η απόλυση του εργαζομένου, χωρίς έγγραφη καταγγελία και καταβολή της νόμιμης αποζημίωσης (Ολ. Α.Π. 19 και 20/2007). Οποιαδήποτε άλλη, αντίθετη, ερμηνεία συνιστά *contra legem* ερμηνεία της ως άνω συνταγματικής διάταξης. Περαιτέρω, η Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.06.1999 (που δημοσιεύθηκε στις 10.07.1999 στην Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και άρχισε να ισχύει από 10.07.2001, με δικαίωμα παράτασης της προθεσμίας για την ενσωμάτωση αυτής στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών - μελών κατά ένα έτος, του οποίου η Ελλάδα έκανε χρήση) έχει ως σκοπό την αποτροπή της κατάχρησης σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με την λήψη από τα κράτη - μέλη, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, συγκεκριμένων μέτρων προσαρμογής (ρήτρα 5 του παραρτήματος αυτής). Η Οδηγία αυτή ειδικότερα παρέχει στα κράτη - μέλη ευρεία ευχέρεια επιλογών, μεταξύ περισσοτέρων λύσεων, ώστε να αποτρέψουν την καταχρηστική χρησιμοποίηση των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να επιβάλλει σε περίπτωση σύναψης τέτοιων συμβάσεων, τον χαρακτηρισμό αυτών ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, καθόσον τούτο προβλέπεται ως μέτρο δυνητικό (ΔΕΚ C - 212/2004, ΔΕΕ C-184/15 και C-197/15). Η Οδηγία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με τα π.δ/τα 81/2003 και 164/2004, που ήδη εφαρμόζονται στους εργαζομένους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, αντίστοιχα, η ισχύς των οποίων άρχισε από την δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης την 02.04.2003, το πρώτο και 19.07.2004, το δεύτερο. Η επιλογή των μέτρων που προβλέπονται από το π.δ/μα 164/2004 έγινε με γνώμονα την ιδιαιτερότητα του δημόσιου τομέα

και τις συνταγματικές επιταγές, για τη διαδικασία επιλογής του μόνιμου προσωπικού στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Το άρθρο 5 του τελευταίου αυτού προεδρικού διατάγματος ορίζει τα εξής: "1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους η παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών. 2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται, όταν οι επόμενες της αρχικής συμβάσεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών, που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. 3... 4. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του επόμενου άρθρου". Ως κύρωση, για την περίπτωση της παράνομης, ήτοι κατά παράβαση των ως άνω κανόνων, κατάρτισης διαδοχικών συμβάσεων, προβλέφθηκε από το άρθρο 7 του ίδιου προεδρικού διατάγματος, η αυτοδίκαιη ακυρότητά τους και η καταβολή στον εργαζόμενο τόσο των αποδοχών για την εργασία που παρέσχε, εφόσον οι άκυρες συμβάσεις εκτελέστηκαν εν όλω ή εν μέρει, όσο και αποζημίωσης, ίσης με το ποσό "το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αόριστου χρόνου, σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεώς του", ενώ θεσπίστηκε ποινική και πειθαρχική ευθύνη για την παράβαση των κανόνων αυτών. Όπως ήδη εκτέθηκε, τα μέτρα του π.δ/τος κρίθηκαν συμβατά με το ενωσιακό δίκαιο (βλ. πλην της προαναφερθείσας ΔΕΚ C-212/2004 και τις ΔΕΚ C - 378 έως C - 380/2007, Αγγελιδάκη, κ.λπ.). Ειδικότερα, με την τελευταία ως άνω απόφαση κρίθηκε, μεταξύ άλλων, ότι οι τροποποιήσεις που επέφερε το π.δ/μα 164/2004, σε σχέση με την προστασία που παρεχόταν υπό το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς της εφαρμογής του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 και στις διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, δεν συνιστούν υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εν λόγω εργαζομένων, κατά την έννοια της ρήτρας 8 σημείο 3 της Οδηγίας, εφόσον αφορούν περιορισμένη κατηγορία εργαζομένων που έχουν συνάψει συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή μπορούν να αντισταθμίζονται με την έκδοση μέτρων για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (σκέψεις 122 επόμ., ιδίως σκέψη 146 της C - 378 έως C - 380/2007). Η δε προσθήκη από τον Αναθεωρητικό Νομοθέτη των πιο πάνω διατάξεων των παρ. 7 και 8 στο άρθρο 103 του Συντάγματος, κατά τη διάρκεια της χρονικής περιόδου μεταφοράς της υπ' αριθ. 1999/70 Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη, δεν έλαβε χώρα προκειμένου να τεθεί σε σοβαρό κίνδυνο η επίτευξη του επιδιωκόμενου με την Οδηγία αποτελέσματος, αλλά για την εξυπηρέτηση των ως άνω σκοπών αναγομένων στις ιδιαιτερότητες του δημοσίου τομέα, πολλώ δε μάλλον που, αφενός μεν η Οδηγία δεν επιβάλλει, σε περίπτωση σύναψης τέτοιων συμβάσεων τον χαρακτηρισμό αυτών, ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, καθόσον τούτο προβλέπεται ως μέτρο δυνητικό, αφετέρου οι προπαρατεθείσες εφαρμοστικές διατάξεις του π.δ/τος 164/2004, που σε συμφωνία με την συνταγματική απαγόρευση αποκλείουν τον χαρακτηρισμό των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα, σε έγκυρη ενιαία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου συνιστούν το προσήκον αντιστάθμισμα, που αποτρέπει την

καταχρηστική χρησιμοποίηση των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα (πρβλ. ΔΕΚ C-212/2004, υπόθ. ..., C 378 - 380 υπόθ. ...ε.α.). Περαιτέρω, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την C-760/18 της 21ης Φεβρουαρίου 2021 απόφασή του έκρινε προσφάτως, επί προδικαστικού ερωτήματος του Μονομελούς Πρωτοδικείου Λασιθίου ότι: "η ρήτρα 5 σημείο 1 της συμφωνίας - πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης, περιλαμβάνει την εκτίμηση του ζητήματος αν οι διατάξεις προγενέστερης και εισέτι ισχύουσας νομοθεσίας, που επιτρέπει την μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αορίστου χρόνου, μπορούν, ενδεχομένως, να εφαρμοσθούν στο πλαίσιο της σύμφωνης αυτής ερμηνείας, μολονότι εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή, όσον αφορά τον δημόσιο τομέα". Όμως, η ως άνω ερμηνευτική εκδοχή, αναγκαίως προϋποθέτει ότι, κατά το εσωτερικό (ελληνικό) δίκαιο, για την ερμηνεία του οποίου αποκλειστική αρμοδιότητα έχουν μόνο τα Ελληνικά Δικαστήρια, υπάρχει πράγματι έδαφος εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 στους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα, με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (βλ. και σκέψεις 63, 67 και 70 στην ως άνω C -760/18 απόφαση). Εξάλλου, κατά τη διάταξη του άρθρου 288 εδ. 3 της Σ.Λ.Ε.Ε., η οδηγία δεσμεύει κάθε κράτος μέλος, στο οποίο απευθύνεται, όσον αφορά το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων, που θα αποτελέσουν αντικείμενο ερμηνείας των εθνικών δικαστηρίων, ως προς την επαρκή ή μη αποτελεσματικότητά τους, στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Η υποχρέωση του εθνικού δικαστηρίου να αναφέρεται στο περιεχόμενο μιας οδηγίας, όταν ερμηνεύει και εφαρμόζει τους σχετικούς κανόνες του εσωτερικού δικαίου, έχει ως όρια τις γενικές αρχές του δικαίου, ιδίως τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της μη αναδρομικότητας και δεν μπορεί να αποτελέσει έρεισμα για την *contra legem* ερμηνεία του εθνικού δικαίου (C-212/04, σκέψη 110 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, C-103/18, C-429/18, σκέψη 123, C-282/2019, σκέψη 123). Όπως προεκτέθηκε έδαφος εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, στους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα, με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν υφίσταται μετά την έναρξη εφαρμογής (17.04.2001) της πιο πάνω Συνταγματικής Αναθεώρησης. Την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων, που θεσπίστηκαν με την ως άνω Οδηγία για τους εργαζομένους του ευρύτερου δημόσιου τομέα, εξασφαλίζουν οι διατάξεις των άρθρων 5, 6 και 7 του π.δ/τος 164/2004, με το οποίο μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη η ρήτρα 5, σημείο 1 αυτής και προβλέπουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται κατά παράβαση των άρθρων 5 και 6 του ως άνω Διατάγματος (με μοναδική εξαίρεση τις υπαγόμενες στη μεταβατικού χαρακτήρα διάταξη του άρθρου 11 αυτού περιπτώσεις): α) την αυτοδίκαιη ακυρότητα των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, β) την δυνατότητα του απασχοληθέντος ακύρως και για όσο χρόνο διήρκεσε η άκυρη σύμβαση να λάβει ευθέως, εκ του νόμου, βάσει της άκυρης σύμβασης (και όχι βάσει των περί αδικαιολογήτου πλουτισμού διατάξεων, όπου για τον

προσδιορισμό της ωφέλειας του εργοδότη δεν συνυπολογίζονται παροχές εξαρτώμενες από τις προσωπικές ιδιότητες του απασχοληθέντος) τις οφειλόμενες σε αυτόν αποδοχές και γ) τη δυνατότητα αυτού να λάβει ως αποζημίωση το ποσό, το οποίο θα λάμβανε ο αντίστοιχος εργαζόμενος, με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σε περίπτωση καταγγελίας αυτής (εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι περισσότερες, ως χρόνος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η συνολική διάρκεια απασχόλησης, με βάση τις άκυρες συμβάσεις), ενώ, παράλληλα, προβλέπουν ποινικές κυρώσεις για όσους παραβιάζουν από δόλο ή από αμέλεια τις ως άνω διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του π.δ/τος 164/2004. Σημειωτέον ότι το προδικαστικό ερώτημα στο οποίο απαντά η C -760/18 απόφαση του Δ.Ε.Ε., αφορά σε συμβάσεις (για τις οποίες το Δικαστήριο δέχθηκε ότι οι με διάταξη νόμου συνεχόμενες παρατάσεις της ίδιας σύμβασης ορισμένου χρόνου εξομοιώνονται, ως προς το επίπεδο προστασίας του εργαζόμενου, με περισσότερες διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου), οι οποίες συνήφθησαν πέραν των ανωτάτων χρονικών ορίων που προβλέπει το π.δ/μα 164/2004, καθώς η ανανέωση αυτών έλαβε χώρα, κατά παρέκκλιση των διατάξεων των άρθρων 5 και 6 του εν λόγω π.δ/τος, με ειδική νομοθετική ρύθμιση, όπως λ.χ. με το άρθρο 167 του Ν. 4099/2012, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 76 του Ν. 4386/2016 και το άρθρο 10 παρ. 4 ν. 4506/2017, δηλαδή με διατάξεις νεότερες, ειδικότερες και αυξημένης τυπικής ισχύος, σε σχέση με το π.δ/μα 164/2004. Το ζήτημα τίθεται επειδή με τις ως άνω διατάξεις αφενός δεν προβλέπεται ρητά η καταβολή αποζημίωσης στους απασχοληθέντες, αφετέρου, με τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 2 και 3 του ν. 4528/2018, ουσιαστικά αίρεται αναδρομικά η πειθαρχική και ποινική ευθύνη των εκπροσώπων των φορέων, που τους απασχόλησαν με τον πιο πάνω τρόπο, ματαιώνοντας τον προβλεπόμενο από τη διάταξη του άρθρου 7 του π.δ/τος 164/2004 ποινικό και δημοσιονομικό καταλογισμό. Υπό την έννοια αυτή, ειδικά για τις ως άνω συμβάσεις θα μπορούσε, κατ' αρχήν, να υποστηριχθεί ότι ελλείπουν τα "ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα", που επιβάλλει η ρήτρα 5 σημείο 1 της από 18.3.1999 συμφωνίας - πλαισίου των διεπαγγελματικών οργανώσεων γενικού χαρακτήρα (CES, UNICE και CEEP), για την υλοποίηση της οποίας εκδόθηκε η Οδηγία 1999/70/ΕΚ και ότι, ελλείπει των ισοδύναμων μέτρων, ο εθνικός δικαστής θα μπορούσε ενδεχομένως να ενεργοποιήσει τον ερμηνευτικό κανόνα της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 και να χαρακτηρίσει τις ως άνω διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ως μια ενιαία, αορίστου χρόνου, σύμβαση, η οποία θεωρείται ότι καταγγέλλεται ατύπως, με τη μη ανανέωση της τελευταίας από τις διαδοχικές συμβάσεις και την άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί, έκτοτε τις υπηρεσίες του μισθωτού, με όλες τις εντεύθεν συνέπειες σχετικά με την εγκυρότητα της καταγγελίας και τις υποχρεώσεις που γεννώνται από αυτήν. Όμως, η ως άνω θέση εκκινεί από την εσφαλμένη άποψη ότι ο εθνικός δικαστής δεν μπορεί να εφαρμόσει αναλογικά τη διάταξη του άρθρου 7 του π.δ/τος 164/2004, στις περιπτώσεις εκείνες που η ορισμένου χρόνου εργασία υπερβαίνει τα ανώτατα όρια απασχόλησης, όταν η παράταση της λήξης των συμβάσεων λαμβάνει χώρα δυνάμει ειδικών ρυθμίσεων του νόμου, οι οποίες της στερούν το χαρακτήρα της άκυρης σύμβασης εργασίας. Τούτο επειδή η ακυρότητα της σύμβασης συνιστά, κατά τη γραμματική διατύπωση του νόμου προϋπόθεση για την καταβολή αποζημίωσης, λόγω της μη περαιτέρω ανανέωσης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου. Η άποψη αυτή είναι τελολογικώς εσφαλμένη, καθώς η

πρόβλεψη στην ως άνω διάταξη για καταβολή αποζημίωσης - σε αντίθεση με την πρόβλεψη του καταλογισμού των σχετικών δαπανών στους υπευθύνους των φορέων που συνήψαν τις άκυρες συμβάσεις εργασίας, η οποία έχει αμιγώς αποτρεπτικό χαρακτήρα - συνιστά, ταυτόχρονα, και μέτρο προστασίας του εργαζομένου, που αν και απασχολούμενος με άκυρη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, λαμβάνει την αποζημίωση, που θα λάμβανε, στην περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, η οποία (καταγγελία), εξάλλου, επιτρέπεται κατά το εσωτερικό μας δίκαιο και ουδόλως εξασφαλίζει τη "μονιμοποίηση" εργαζομένου, συνδεδεμένου με το Δημόσιο με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και αορίστου χρόνου. Με τον όρο "άκυρη σύμβαση", ο νομοθέτης επιθυμεί να στερήσει τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, που επαναλαμβάνεται παρανόμως, από τη δυνατότητα να μετατραπεί σε έγκυρη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και, ταυτόχρονα, να διασφαλίσει την καταβολή αποζημίωσης απόλυσης του μισθωτού, οσάκις η σχέση εργασίας του οποίου διακόπτεται αιφνιδίως, ως εάν είχε καταγγελθεί, όχι, όμως, να θέσει την ακυρότητα της σύμβασης που διακόπτεται, ως προϋπόθεση για την λήψη της αποζημίωσης, στην περίπτωση που διαπιστώνεται ότι η κατ' όνομα σύμβαση ορισμένου χρόνου υποκρύπτει σύμβαση αόριστης διάρκειας. Η επιλογή αυτή του νομοθέτη επιβεβαιώθηκε από τη νομολογία του Δ.Ε.Ε., που έκρινε ότι με την καταβολή της αποζημίωσης αντισταθμίζονται οι συνέπειες της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (πρβλ. και την C-619/17, σκέψεις 94 και 95). Σημειώνεται, δε, ότι, κατά την υποβολή του προδικαστικού ερωτήματος επί του οποίου απάντησε η εν λόγω απόφαση (C-760/18), δεν τέθηκε υπόψη του Δ.Ε.Ε. - το οποίο επαναλαμβάνει ρητά τη θέση πως δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμόδιων εθνικών δικαστηρίων, τα οποία οφείλουν να κρίνουν κατά πόσον οι απαιτήσεις, τις οποίες θέτει η ρήτρα 5 της συμφωνίας - πλαισίου πληρούνται από τις διατάξεις της εφαρμοστέας εθνικής νομοθεσίας (C-619/17, σκέψη 89 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία, C-103/18, C-429/18, σκέψη 89) και ότι στα αιτούντα δικαστήρια απόκειται, εν προκειμένω να εκτιμήσουν εάν και κατά πόσον οι προϋποθέσεις εφαρμογής, καθώς και η αποτελεσματική εφαρμογή των σχετικών διατάξεων του εσωτερικού δικαίου συνιστούν κατάλληλο μέτρο για την πρόληψη της καταχρηστικής σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, για την επιβολή κυρώσεων για την κατάχρηση αυτή (C-103/18, C-429/18, σκέψη 90) - η δυνατότητα αναλογικής εφαρμογής της ως άνω διάταξης του άρθρου 7 του π.δ/τος 164/2004, σε αντίθεση με τη δυνατότητα εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 που προτάθηκε ευθέως από το αιτούν δικαστήριο, ως το μοναδικό εφαρμόσιμο ισοδύναμο μέτρο, που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία. Αλλά, και στην περίπτωση που ήθελε κριθεί ότι, μετά την έκδοση της ανωτέρω απόφασης του Δ.Ε.Ε., καταλείπεται πεδίο εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920 στο δημόσιο τομέα, θα πρέπει να διαπιστωθεί ότι συντρέχει η βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή της, που είναι η πρόθεση του εργοδότη να καταστρατηγήσει την προστασία του μισθωτού, η οποία του παρέχεται από τις διατάξεις για την σύμβαση αορίστου χρόνου. Η καταστρατήγηση θεωρείται ότι τεκμαίρεται από το γεγονός και μόνο ότι επιλέγεται η σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς να δικαιολογείται αντικειμενικά η ορισμένη διάρκεια από τη φύση της

εργασίας ή τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης. Το τεκμήριο αυτό δεν μπορεί να λειτουργήσει, αν δεν αποκλειστεί αιτιολογημένα η εκδοχή ότι η νομοθετική επιταγή για τη με νόμο παράταση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου (όπως συνέβη με τις προμνησθείσες διατάξεις για το ειδικό καθεστώς των οποίων απεφάνθη το Δ.Ε.Ε., με την C-760/1918 απόφασή του) δεν εξυπηρετεί υφιστάμενες δημοσιονομικές ανάγκες. Οι τελευταίες, εξάλλου μπορεί να προκληθούν αιφνιδίως και από νομοθετήματα άσχετα με την δια νόμου παράταση υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως η διάταξη του άρθρου 63 ν. 4430/2016, η οποία θεσπίστηκε, κατά τα αναφερόμενα στην εισηγητική έκθεση του εν λόγω νόμου, λόγω "της ανορθολογικής λειτουργίας των κανόνων ανταγωνισμού", των "εκτεταμένων παθογενειών" και της "ενίσχυσης της εργατικής ανασφάλειας", κατά το σύστημα ανάθεσης των υπηρεσιών καθαριότητας στο δημόσιο τομέα, μέσω δημόσιων ανοιχτών διαγωνιστικών διαδικασιών, καθώς και της ανάγκης διασφάλισης του δημοσιονομικού οφέλους και η οποία οδήγησε σε παράταση των συμβάσεων των εργαζομένων στην καθαριότητα σε συγκεκριμένους φορείς του Δημοσίου, δημιουργώντας έκτακτες και απρόβλεπτες καταστάσεις (πρβλ. Ολ. ΣτΕ 943/2020).

Συνεπώς, ακόμη και στην περίπτωση που θα γινόταν δεκτό ότι, υπό το πρίσμα της οδηγίας, κάμπτεται η αντίθεση της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 στις συνταγματικές επιταγές, η τελευταία δεν θα μπορούσε άνευ ετέρου, να αναχθεί σε ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο, κατά την έννοια της ρήτρας 5 σημείο 1 του παραρτήματος της Οδηγίας, χωρίς την ταυτόχρονη διαπίστωση της πρόθεσης του εργοδότη (Δημοσίου) να καταστρατηγήσει την αυξημένη εργασιακή ασφάλεια, που παρέχεται σε κάθε εργαζόμενο από τη σύμβαση εργασίας αορίστου, σε σχέση με τις αντίστοιχης διάρκειας διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επομένως, ούτε υπό την εκδοχή αυτή καταλείπεται πεδίο γενικής και άνευ όρων εφαρμογής της ως άνω διάταξης, ως υποκατάστατης ελλείποντος ισοδύναμου μέτρου. Αντιθέτως, ορατός είναι ο κίνδυνος η υιοθέτηση της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 ν. 2112/1920, ως ισοδύναμου προς την Οδηγία 70/1999 μέτρου, να οδηγήσει στην παράκαμψη της ειδικής συνταγματικής διάταξης του άρθρου 103 παρ. 8, καταλείποντας ευρύτατο περιθώριο μη ορθής εφαρμογής της και στο μέλλον, με προφανή βλάβη του σημαντικού δημόσιου σκοπού, που υπηρετείται από τη διάταξη αυτή, πριν από τη θεσμοθέτηση της οποίας υπήρχαν πράγματι, στον τομέα αυτό, διαπιστωμένες κατ' επανάληψη παθογένειες. Σποραδικές, δε, πρόσκαιρες και μεμονωμένες νομοθετικές ή μη επιλογές, που καταστρατηγούν τον ως άνω συνταγματικό κανόνα, δεν είναι ικανές για να χαρακτηρίσουν, στην κρίση του Έλληνα Δικαστή, τις ρυθμίσεις του π.δ/τος 164/2004, ως αναποτελεσματικά ισοδύναμα μέτρα της ρήτρας 5 παρ. 1 της ως άνω Οδηγίας (Α.Π. 104/2022).

Κατά τη διάταξη του άρθρου 559 αριθμός 1, εδαφ. α' του ΚΠολΔ, αναίρεση επιτρέπεται μόνο αν παραβιάσθηκε κανόνας του ουσιαστικού δικαίου, στον οποίο περιλαμβάνονται και οι ερμηνευτικοί κανόνες των δικαιοπραξιών, αδιάφορο αν πρόκειται για νόμο ή έθιμο ελληνικό ή ξένο, εσωτερικού ή διεθνούς δικαίου. Ο κανόνας δικαίου παραβιάζεται αν δεν εφαρμοσθεί ενώ συνέτρεχαν οι πραγματικές προϋποθέσεις για την εφαρμογή του, ή εάν εφαρμοσθεί, ενώ δεν συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις αυτές, καθώς και εάν εφαρμοσθεί εσφαλμένα, η δε παραβίαση εκδηλώνεται είτε ως ψευδής ερμηνεία του κανόνα δικαίου, δηλαδή όταν το δικαστήριο της ουσίας προσέδωσε σε αυτόν έννοια διαφορετική από την αληθινή, είτε ως κακή εφαρμογή, ήτοι εσφαλμένη υπαγωγή σ'

αυτών των περιστατικών της ατομικής περίπτωσης, που καταλήγει σε εσφαλμένο συμπέρασμα, με τη μορφή του διατακτικού (Ολ. Α.Π. 5/2021, Ολ. Α.Π. 1/2016, Ολ. Α.Π. 2/2013, Ολ. Α.Π. 7/2006). Με τον παραπάνω λόγο αναίρεσης ελέγχονται τα σφάλματα του δικαστηρίου της ουσίας, κατά την εκτίμηση της νομικής βασιμότητας της αγωγής και των ισχυρισμών (ενστάσεων) των διαδίκων, ελέγχεται δηλαδή αν η αγωγή, ένσταση, κ.λ.π., ορθώς απορρίφθηκε ως μη νόμιμη, ή αν, κατά παράβαση κανόνα ουσιαστικού δικαίου, έγινε δεκτή ως νόμιμη ή απορρίφθηκε ή έγινε δεκτή κατ' ουσίαν (Ολ. Α.Π. 27/1998), καθώς και τα νομικά σφάλματα του ανωτέρω δικαστηρίου κατά την έρευνα της ουσίας της διαφοράς. Στην τελευταία δε περίπτωση, η παραβίαση του κανόνα αυτού ελέγχεται από τον Άρειο Πάγο, αποκλειστικώς και μόνο με βάση τα πραγματικά περιστατικά, που δέχεται το δικαστήριο της ουσίας ότι αποδείχθηκαν ή ότι δεν αποδείχθηκαν (Α.Π. 19/2020, Α.Π. 381/2019, Α.Π. 319/2017, Α.Π. 1420/2013).

Στην προκειμένη περίπτωση, από τα διαδικαστικά έγγραφα της δίκης, τα οποία επισκοπεί ο Άρειος Πάγος (άρθρο 561 παρ. 2 του ΚΠολΔ), προκύπτουν τα ακόλουθα: Οι ενάγοντες και ήδη αναιρεσείοντες στην από 28-03-2016 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης 14065/411/31-03-2016 αγωγή τους, που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών, εξέθεταν ότι προσλήφθηκαν από το εναγόμενο και ήδη αναιρεσίβλητο, οι πρώτος, δεύτερος και τρίτος των εναγόντων την 01-08-2012 και ο τέταρτος των εναγόντων στις 02-07-2012 και εργάστηκαν στην ...' Εφορία Προϊστορικών και Ιστορικών Αρχαιοτήτων, δυνάμει διαδοχικών συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες στη συνέχεια ανανεώνονταν, με τις αναφερόμενες στην αγωγή ειδικότητες και κατά τα ειδικότερα χρονικά διαστήματα. Ότι το εναγόμενο έπαυσε να αποδέχεται τις υπηρεσίες τους στις 31-12-2015, λόγω παρόδου του χρόνου διάρκειάς τους. Ότι παρείχαν τις υπηρεσίες τους, με τα καθήκοντα που ειδικότερα περιγράφουν, εξυπηρετώντας πάγιες και διαρκείς λειτουργικές ανάγκες του εναγομένου, γεγονός που καταδεικνύει ότι η κατάρτιση των συμβάσεών τους, ως ορισμένου χρόνου, δεν δικαιολογείται από τη φύση, το είδος ή το σκοπό της εργασίας τους, ούτε υπαγορευόταν από αντικειμενικό λόγο, αναγόμενο στις ιδιαίτερες συνθήκες των υπηρεσιών του εναγομένου. Με βάση το ιστορικό αυτό, επικαλούμενοι την κοινοτική οδηγία 1999/70ΕΚ σε συνδυασμό με το άρθρο 8 του Ν. 2112/1920 και ότι ο χαρακτηρισμός των συμβάσεων εργασίας τους, ως ορισμένης χρονικής διάρκειας, ήταν προσχηματικός, με αποτέλεσμα την καταστρατήγηση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, ενώ στην πραγματικότητα η απασχόλησή τους είχε εξαρχής τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εναγομένου, ζήτησαν να αναγνωρισθεί ότι συνδέονταν εξαρχής με το εναγόμενο με μία ενιαία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απόλυσής τους, να υποχρεωθεί το εναγόμενο να αποδέχεται στο μέλλον τις προσφερόμενες προσηκόντως υπηρεσίες τους, υπό καθεστώς σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με τους ίδιους όρους και με τις δικαιούμενες αποδοχές, στο ύψος που κατά μήνα καταβάλλονταν μέχρι την απόλυσή τους, με την απειλή χρηματικής ποινής, ύψους διακοσίων (200,00) ευρώ, για κάθε ημέρα άρνησης συμμόρφωσης με το διατακτικό της εκδοθησόμενης απόφασης και, επιπλέον, να υποχρεωθεί το εναγόμενο να καταβάλει σε έκαστο αυτών τα αναφερόμενα στην αγωγή χρηματικά ποσά, ως μισθούς υπερημερίας, για το από 31-12-2015 έως 31-12-2016 χρονικό διάστημα, με το

νόμιμο τόκο. Επί της υπόθεσης αυτής, η οποία συζητήθηκε αντιμωλία των διαδίκων και κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών διαφορών και ειδικότερα των εργατικών διαφορών (άρθρα 614 αρ. 1 και 3, 621 και 622 του ΚΠολΔ, όπως αυτά ισχύουν μετά την τροποποίησή τους με το άρθρο τέταρτο του άρθρου 1 του Ν. 4335/2015), το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο εξέδωσε τη με αριθμό 11/2017 οριστική απόφασή του, με την οποία απέρριψε την ένδικη αγωγή, ως μη νόμιμη. Στη συνέχεια το δευτεροβάθμιο Δικαστήριο, επιλαμβανόμενο της υπόθεσης, μετά την άσκηση της από 05-12-2018 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης 117748/8343/14-12-2018 έφεσης από τους ενάγοντες και ήδη αναιρεσείοντες, με την οποία παραπονέθηκαν για εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή του νόμου από το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο, ζητώντας να γίνει δεκτή αυτή και να εξαφανιστεί η εκκαλούμενη απόφαση, με σκοπό να γίνει δεκτή στο σύνολό της η ένδικη αγωγή τους, εξέδωσε την προσβαλλόμενη με αριθμό 6063/2020 τελεσίδικη απόφασή του, με την οποία δέχθηκε τυπικά και απέρριψε κατ' ουσίαν την έφεση, επικυρώνοντας έτσι την πρωτόδικη απόφαση. Ειδικότερα, από την επισκόπηση της προσβαλλόμενης απόφασης (άρθρο 561 παρ. 2 του ΚΠολΔ) προκύπτει ότι το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, κατά το ενδιαφέρον τον αναιρετικό έλεγχο μέρος, δέχθηκε ότι η αξίωση των εναγόντων τυγχάνει μη νόμιμη και η αγωγή τους απορριπτέα, με την ακόλουθη αιτιολογία: "Στην προκειμένη περίπτωση, με βάση το εκτιθέμενο ιστορικό της αγωγής και αληθών υποτιθέμενων των πραγματικών περιστατικών που συγκροτούν την ιστορική της βάση, δηλαδή και αν ακόμα ήθελε θεωρηθεί ότι με τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους οι ενάγοντες [ήδη αναιρεσείοντες], στην πραγματικότητα κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της λειτουργίας των υπηρεσιών του εναγομένου [ήδη αναιρεσίβλητου], η αγωγή τυγχάνει μη νόμιμη και, ως εκ τούτου, απορριπτέα, αφού οι προαναφερόμενες συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου καταρτίστηκαν μετά την ισχύ του αναθεωρημένου άρθρου 103 του Συντάγματος, που ισχύει από 18-04-2001 και απαγορεύει την, ακόμη και από το νόμο μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ακόμη και σε περίπτωση που οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του Δημοσίου, καθώς και του Π.Δ/τος 164/2004 που άρχισε να ισχύει από 19-7-2004 και διαγράφει τις προϋποθέσεις μετατροπής των, κατά την έναρξη της ισχύος του, ενεργών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, οι οποίες συνεχίζουν δε να είναι ενεργές, κατά τον χρόνο έναρξης της ισχύος του [...], προϋποθέσεις που δεν συντρέχουν στο πρόσωπό τους". Με βάση τις παραδοχές αυτές, το δευτεροβάθμιο δικαστήριο, μετά από επικύρωση της ομοίως αποφανθείσας απόφασης του πρωτοβαθμίου Δικαστηρίου, απέρριψε κατ' ουσίαν την έφεση των εναγόντων. Με την κρίση του αυτή, το Δικαστήριο της ουσίας, δεν παραβίασε, με εσφαλμένη ερμηνεία και εφαρμογή τις προαναφερθείσες ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 648, 669 του Α.Κ. και 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, τις διατάξεις της Οδηγίας 1990/70/ΕΚ και των άρθρων 87, 93, 102 και 103 του Συντάγματος, διότι τα πραγματικά περιστατικά που επικαλέστηκαν οι ενάγοντες με την αγωγή τους, δεν στηρίζουν την αιτούμενη από αυτούς έννομη συνέπεια. Ειδικότερα, με το παραπάνω περιεχόμενο και αιτήματα και σύμφωνα με τις νομικές σκέψεις που αναλυτικά αναπτύχθηκαν στην προεκτεθείσα μείζονα νομική σκέψη της παρούσας, η ένδικη αγωγή δεν είναι νόμιμη, διότι και αν ακόμα ήθελε θεωρηθεί ότι με τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους οι αναιρεσείοντες, στην πραγματικότητα κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες

της λειτουργίας των υπηρεσιών του αναιρεσιβλήτου, οι επίμαχες συμβάσεις εργασίας, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, καθόσον καταρτίστηκαν το πρώτον, σύμφωνα με όσα εκτίθενται στην αγωγή, για μεν τους πρώτο, δεύτερο και τρίτο των αναιρεσιδόντων την 01-08-2012, για δε τον τέταρτο αυτών στις 02-07-2012, ήτοι μετά την 17-04-2001, ημερομηνία ισχύος των παρ. 7 και 8 του αναθεωρημένου άρθρου 103 του Συντάγματος. Επομένως, το αναιρεσίβλητο δεν είχε την διακριτική ευχέρεια να συνάψει με αυτούς σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, λόγω του υφισταμένου νομοθετικού πλαισίου, έστω και αν από το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, συνάγεται ότι η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να θεωρηθεί αορίστου χρόνου, αν δεν υπάρχει αντικειμενικός λόγος που να δικαιολογεί την ορισμένη διάρκεια της σύμβασης, πράγμα που συμβαίνει όταν η σύμβαση αποσκοπεί στην κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη. Ούτε καταλείπεται πεδίο εκτίμησης των ως άνω συμβάσεων, που καταρτίστηκαν, μετά τη συνταγματική αναθεώρηση της 17ης Απριλίου 2001 κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της επίδικης έννομης σχέσης, κατά τη δικαστική διαδικασία ως συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αφού, έστω και αν τούτο συμβαίνει, ο εργοδότης, βάσει των πιο πάνω διατάξεων, δεν έχει ευχέρεια για τη σύναψη σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Επισημαίνεται ότι οι διαδοχικές αυτές συμβάσεις δεν μπορούν να συστήσουν σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, σύμφωνα με το π.δ/μα 164/2004, με το οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη, με ημερομηνία ισχύος 19-07-2004, η Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.06.1999, αφού δεν πληρούνται οι προϋποθέσεις του έχοντος μεταβατικό χαρακτήρα άρθρου 11 του εν λόγω προεδρικού διατάγματος, τις οποίες, άλλωστε, οι αναιρεσιδόντες δεν επικαλέστηκαν, ως βάση της αγωγής τους. Εξάλλου, η αγωγή είναι μη νόμιμη, κατά το μέρος που επιχειρείται θεμελίωση αυτής ευθέως στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ, εφόσον αυτή δεν έχει άμεση εφαρμογή στην εσωτερική έννομη τάξη. Ειδικότερα, η ρήτρα 5 της Συμφωνίας - Πλαισίου δεν επιβάλλει στα κράτη-μέλη, ως μοναδική επιλογή, τη μετατροπή των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου, διότι αυτή, ως κανόνας παραγώγου δικαίου, όπως προκύπτει από το περιεχόμενό της, δεν περιέχει κανόνες κοινοτικού δικαίου σαφείς και ορισμένους, δεκτικούς απευθείας εφαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη. Επομένως, οι, ενιαίως κρινόμενοι πρώτος και δεύτερος λόγοι της αίτησης αναίρεσης, με τους οποίους οι αναιρεσιδόντες προσάπτουν στην προσβαλλομένη απόφαση την αναίρετική πλημμέλεια από τον αριθμό 1 του άρθρου 559 του ΚΠολΔ και συγκεκριμένα ότι το δικαστήριο της ουσίας παραβίασε ευθέως τις ουσιαστικού δικαίου διατάξεις των άρθρων 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920 τις διατάξεις της Οδηγίας 1990/70/ΕΚ, καθώς και εκείνες των άρθρων 87, 93, 102 και 103 του Συντάγματος, αναφορικά με την αναγνώριση της συνδέουσας αυτούς με το αναιρεσίβλητο σχέσης, ως σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, είναι αβάσιμοι και πρέπει να απορριφθούν. Κατ' ακολουθίαν των ανωτέρω και δεδομένου ότι δεν υπάρχει άλλος λόγος αναίρεσης προς έρευνα, πρέπει να απορριφθεί η κρινομένη αίτηση στο σύνολό της. Τέλος, πρέπει να καταδικασθούν οι αναιρεσιδόντες, λόγω της ήττας τους, στην πληρωμή των δικαστικών εξόδων του αναιρεσιβλήτου Ελληνικού Δημοσίου, που παρέστη και κατέθεσε προτάσεις και του οποίου η νομική εκπροσώπηση έλαβε χώρα από το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, σύμφωνα με

τα άρθρα 4 παρ. 1 και 20 παρ. 1 του Ν. 4831/2021, κατά το νόμιμο και βάσιμο αίτημα αυτού (άρθρα 176, 183 και 191 παρ. 2 του ΚΠολΔ), μειωμένων όμως κατά το μέτρο των άρθρων 22 παρ. 1 και 3 του Ν. 3693/1957, 52 αρ. 18 ΕισΝΚΠολΔ, σε συνδυασμό με την παρ. 2 της υπ' αριθμό 134423 οικ. της 8.12.1992/20.1.1993 Κοινής Υπουργικής Απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Δικαιοσύνης (ΦΕΚ Β' 11/20-01-1993), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 12 παρ. 5 του Ν. 1738/1987 (πρβλ. Α.Π. 91/2020), όπως ορίζεται ειδικότερα στο διατακτικό της απόφασης.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Απορρίπτει την από 07-06-2021 και με αριθμό έκθεσης κατάθεσης στη Γραμματεία του εκδόσαντος την προσβαλλόμενη απόφαση Δικαστηρίου 4308/566/09-06-2021 και του παρόντος Δικαστηρίου 1369/2021 αίτηση αναίρεσης της με αριθμό 6063/2020 απόφασης του Μονομελούς Εφετείου Αθηνών.

Επιβάλλει εις βάρος των αναιρεσιόντων τη δικαστική δαπάνη του αναιρεσίβλητου, το ύψος της οποίας ορίζει στο ποσό των τριακοσίων (300,00) ευρώ.

ΚΡΙΘΗΚΕ, αποφασίσθηκε στην Αθήνα, στις 17 Σεπτεμβρίου 2022.

ΔΗΜΟΣΙΕΥΘΗΚΕ σε δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του, στην Αθήνα, στις 25 Ιανουαρίου 2023.

Ο ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

[<< Επιστροφή](#)