



[Αρχική σελίδα](#) > [Μενού αναζήτησης](#) > [Πίνακας αποτελεσμάτων](#) > Έγγραφα



[Εκτύπωση](#)

Γλώσσα του εγγράφου :
ECLI:EU:C:2021:113

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (έβδομο τμήμα)

της 11ης Φεβρουαρίου 2021 (*)

«Προδικαστική παραπομπή – Κοινωνική πολιτική – Οδηγία 1999/70/EK – Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP – Ρήτρα 5 – Μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου – Συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα – Διαδοχικές συμβάσεις ή παράταση της πρώτης σύμβασης – Ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο – Απόλυτη συνταγματική απαγόρευση της μετατροπής των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε αορίστου χρόνου – Υποχρέωση σύμφωνης ερμηνείας»

Στην υπόθεση C-760/18,

με αντικείμενο αίτηση προδικαστικής αποφάσεως δυνάμει του άρθρου 267 ΣΛΕΕ, που υπέβαλε το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου (Ελλάδα) με απόφαση της 4ης Δεκεμβρίου 2018, η οποία περιήλθε στο Δικαστήριο στις 4 Δεκεμβρίου 2018, στο πλαίσιο της δίκης

Μ.Β. κ.λπ.

κατά

Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) «Δήμος Αγίου Νικολάου»,

ΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (έβδομο τμήμα),

συγκείμενο από τους Α. Kumin (εισηγητή), πρόεδρο τμήματος, T. von Danwitz και P. G. Xuereb, δικαστές,

γενικός εισαγγελέας: M. Szpunar

γραμματέας: A. Calot Escobar

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

λαμβάνοντας υπόψη τις παρατηρήσεις που υπέβαλαν:

- ο Μ.Β. κ.λπ., εκπροσωπούμενοι από την Ε. Χαφνάβη, δικηγόρο,
- ο Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) «Δήμος Αγίου Νικολάου», εκπροσωπούμενος από την Κ. Ζαχαράκη, δικηγόρο,
- η Ελληνική Κυβέρνηση, εκπροσωπούμενη από τις Ε.-Μ. Μαμούνα και Ε. Τσαούση, καθώς και από τον Κ. Γεωργιάδη,
- η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκπροσωπούμενη αρχικώς από τους Α. Μπουχάγιαρ και Μ. van Beek, στη συνέχεια, από τον Α. Μπουχάγιαρ,

κατόπιν της αποφάσεως που έλαβε, αφού άκουσε τον γενικό εισαγγελέα, να εκδικάσει την υπόθεση χωρίς ανάπτυξη προτάσεων,

εκδίδει την ακόλουθη

Απόφαση

1 Η αίτηση προδικαστικής αποφάσεως αφορά την ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαίσίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 (στο εξής: συμφωνία-πλαίσιο) και 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 (ΕΕ 1999, L 175, σ. 43).

2 Η αίτηση αυτή υποβλήθηκε στο πλαίσιο ένδικης διαφοράς μεταξύ, αφενός, του Μ.Β. και άλλων εργαζομένων και, αφετέρου, του εργοδότη τους, ήτοι του Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) με την επωνυμία «Δήμος Αγίου Νικολάου» (στο εξής: Δήμος Αγίου Νικολάου), με αντικείμενο τον χαρακτηρισμό των σχέσεων εργασίας τους ως απασχολούμενων με σχέση αορίστου χρόνου στην υπηρεσία καθαριότητας του εν λόγω δήμου.

Το νομικό πλαίσιο

Το δίκαιο της Ένωσης

3 Η ρήτρα 1 της συμφωνίας-πλαίσίου έχει ως εξής:

«Σκοπός της παρούσας συμφωνίας-πλαίσίου είναι:

- α) η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης·
- β) η καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.»

4 Η ρήτρα 3 της συμφωνίας-πλαίσίου, με τίτλο «Ορισμοί», προβλέπει τα εξής:

«1. Για τους σκοπούς της παρούσας συμφωνίας, ως “εργαζόμενος ορισμένου χρόνου” νοείται ένα πρόσωπο που έχει σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου συναφθείσα απευθείας μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου, η λήξη της οποίας καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, η ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος.

[...]»

5 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαisiού, με τίτλο «Μέτρα για την αποφυγή κατάχρησης», ορίζει τα εξής:

«1. Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας 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.

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.»

6 Η ρήτρα 8 της συμφωνίας-πλαisiού, με τίτλο «Διατάξεις εφαρμογής», ορίζει τα εξής:

«1. Τα κράτη μέλη ή/και οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να διατηρήσουν ή να εισαγάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από τις διατάξεις της παρούσας συμφωνίας.

[...]»

Το ελληνικό δίκαιο

Οι συνταγματικές διατάξεις

7 Το 2001 προστέθηκαν στο άρθρο 103 του ελληνικού Συντάγματος οι παράγραφοι 7 και 8 οι οποίες έχουν ως εξής:

«7. Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα [...] γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει. [...]

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.»

Οι νομοθετικές διατάξεις

8 Το άρθρο 8, παράγραφοι 1 και 3, του νόμου 2112/1920, περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας ιδιωτικών υπαλλήλων (ΦΕΚ Α' 67/18.3.1920), ο οποίος προβλέπει προστατευτικές για τους εργαζομένους διατάξεις όσον αφορά την καταγγελία των ιδιωτικού δικαίου συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, ορίζει τα εξής:

«1. Είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικειμένη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή διά τον υπάλληλον. [...]

[...]

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

9 Από τη δικογραφία ενώπιον του Δικαστηρίου προκύπτει ότι τα ελληνικά δικαστήρια εφαρμόζαν διαχρονικά το άρθρο 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920, σε συνδυασμό, ιδίως, με τα άρθρα 281 και 671 του Αστικού Κώδικα και τις γενικές αρχές του ελληνικού Συντάγματος, ιδίως το άρθρο 25, παράγραφοι 1 και 3, για τον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των σχέσεων εργασίας και προέβαιναν βάσει του ως άνω άρθρου 8, παράγραφος 3, στον νομικό χαρακτηρισμό ως «συμβάσεων αορίστου χρόνου» των συμβάσεων που εμφανίζονταν ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά στην πραγματικότητα η ανανέωσή τους απέβλεπε στην εξυπηρέτηση πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη.

10 Το αιτούν δικαστήριο επισημαίνει ότι, κατόπιν της αναθεώρησης του ελληνικού Συντάγματος, τα ελληνικά δικαστήρια δεν δέχονται πλέον τη μετατροπή,

βάσει του άρθρου 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920, των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που συνάπτονται με εργοδότες του δημοσίου τομέα σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Έκριναν ότι η μετατροπή αυτή προσκρούει στην απαγόρευση μονιμοποίησης του προσωπικού του δημοσίου τομέα την οποία προβλέπει το άρθρο 103 του αναθεωρημένου Συντάγματος, ακόμη και στην περίπτωση που η σύμβαση ορισμένου χρόνου καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εργοδότη.

Οι διατάξεις σχετικά με τις παρατάσεις των συμβάσεων ορισμένου χρόνου του προσωπικού καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης

11 Κατά το άρθρο 205, παράγραφος 1, του κώδικα κατάστασης δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων, οι οργανισμοί τοπικής αυτοδιοίκησης επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για την αντιμετώπιση εποχικών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών.

12 Το άρθρο 21 του νόμου 2190/1994, Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης (ΦΕΚ Α΄ 28/3.3.1994), ορίζει τα εξής:

«1. Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα [...] επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών, με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία των επόμενων παραγράφων.

2. Η διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού της παραγράφου 1 δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες μέσα σε συνολικό χρόνο δώδεκα (12) μηνών. Στις περιπτώσεις προσωρινής πρόσληψης προσωπικού για αντιμετώπιση, κατά τις ισχύουσες διατάξεις, κατεπειγουσών αναγκών, λόγω απουσίας προσωπικού ή κένωσης θέσεων, η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες για το ίδιο άτομο. Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης κατά το αυτό ημερολογιακό έτος ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου είναι άκυρες.»

13 Το άρθρο 167 του νόμου 4099/2012 (ΦΕΚ Α΄ 250/20.12.2012), όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, ορίζει τα εξής:

«Οι ισχύουσες ατομικές συμβάσεις και όσες ατομικές συμβάσεις έχουν λήξει μέχρι και ενενήντα (90) ημέρες πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου για την καθαριότητα των κτιρίων των δημοσίων υπηρεσιών, των ανεξάρτητων αρχών, των Ν.Π.Δ.Δ., των Ν.Π.Ι.Δ. και των Ο.Τ.Α., όπως επίσης για κάθε είδους Υπηρεσίες των Ο.Τ.Α. αρμόδιες για την καθαριότητα, καθώς και για την εξυπηρέτηση αναγκών καθαριότητας σε άλλες Υπηρεσίες των Ο.Τ.Α., παρατείνονται αυτοδικαίως μέχρι και τις 31.12.2017, κατά παρέκκλιση κάθε άλλης διάταξης. Στην ως άνω παράταση δεν εμπίπτουν οι ατομικές συμβάσεις που συνήφθησαν για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών, εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών στον τομέα της καθαριότητας, η διάρκεια των οποίων δεν υπερβαίνει τους δύο (2) μήνες εντός συνολικού διαστήματος δώδεκα (12) μηνών, και οι οποίες έχουν συναφθεί από την 1.1.2016 και μετά.»

14 Με το άρθρο 76 του νόμου 4386/2016 (ΦΕΚ Α΄ 83/11.5.2016) προστέθηκε μετά το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 167 του νόμου 4099/2012, όπως ίσχυε, νέο εδάφιο, με το οποίο προβλέφθηκε ότι η αυτοδίκαιη παράταση μέχρι

τις 31 Δεκεμβρίου 2016 των ατομικών συμβάσεων εργασίας, περί των οποίων διαλαμβάνει το προηγούμενο εδάφιο του άρθρου, εφαρμόζεται από την ισχύ του νόμου 4325/2015 (δηλαδή από τις 11 Μαΐου 2015) και για τις συμβάσεις του προσωπικού που προσλήφθηκε για την αντιμετώπιση κατεπειγουσών, εποχικών ή πρόσκαιρων αναγκών στον τομέα της καθαριότητας με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, η διάρκεια της οποίας δεν υπερβαίνει τους δύο μήνες εντός συνολικού διαστήματος δώδεκα μηνών.

Οι κανονιστικές διατάξεις

15 Το προεδρικό διάταγμα 164/2004, Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα (ΦΕΚ Α' 134/19.7.2004), το οποίο μετέφερε την οδηγία 1999/70 στην ελληνική νομοθεσία που εφαρμόζεται στο προσωπικό του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προβλέπει στο άρθρο 2, παράγραφος 1, τα εξής:

«Οι διατάξεις αυτού του διατάγματος εφαρμόζονται στο προσωπικό του δημόσιου τομέα [...] καθώς και στο προσωπικό των δημοτικών και κοινοτικών επιχειρήσεων, το οποίο εργάζεται με σύμβαση ή σχέση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, ή σύμβαση έργου ή άλλη σύμβαση ή σχέση που υποκρύπτει σχέση εξαρτημένης εργασίας. [...]»

16 Το άρθρο 4 του ως άνω προεδρικού διατάγματος ορίζει τα εξής:

«1. Όσον αφορά στους όρους και στις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν επιτρέπεται, εκ μόνου του λόγου ότι η σύμβασή τους είναι ορισμένου χρόνου, να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου. Κατ' εξαίρεση και μόνον επιτρέπεται διαφορετική αντιμετώπιση κάθε φορά που συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, οι οποίοι την δικαιολογούν.

2. Η απαιτούμενη περίοδος προϋπηρεσίας σε σχέση με ιδιαίτερες συνθήκες απασχόλησης είναι η ίδια τόσο για τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου όσο και για τους εργαζόμενους αορίστου χρόνου, εκτός από την περίπτωση κατά την οποία για αντικειμενικούς λόγους δικαιολογείται διαφορετική διάρκεια της περιόδου προϋπηρεσίας.»

17 Το άρθρο 5 του εν λόγω προεδρικού διατάγματος, με τίτλο «Διαδοχικές συμβάσεις», προβλέπει τα εξής:

«1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους [ή] παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών.

2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται, όταν οι επόμενες της αρχικής σύμβασεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης.

3. Η σύναψη διαδοχικών συμβάσεων γίνεται εγγράφως και οι λόγοι που την δικαιολογούν αναφέρονται ρητώς στη σύμβαση, εφόσον δεν προκύπτουν ευθέως από αυτήν. Κατ' εξαίρεση, ο έγγραφος τύπος δεν απαιτείται, όταν η ανανέωση της σύμβασης, λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της απασχόλησης, δεν έχει διάρκεια μεγαλύτερη του ενός μηνός, εκτός αν ο έγγραφος τύπος προβλέπεται ρητά από άλλη διάταξη. Αντίγραφο της σύμβασης παραδίδεται στον εργαζόμενο εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από την έναρξη της απασχόλησής του.

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.»

18 Το άρθρο 6 του ίδιου προεδρικού διατάγματος, το οποίο αφορά την ανώτατη διάρκεια των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ορίζει τα εξής:

«1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν του προηγούμενου άρθρου είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν άλλων διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας.

2. Συνολικός χρόνος διάρκειας απασχόλησης άνω των είκοσι τεσσάρων (24) μηνών επιτρέπεται μόνον σε περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία, όπως, ιδίως, διευθυντικά στελέχη, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται στο πλαίσιο συγκεκριμένου ερευνητικού ή οιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος, εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από συμβάσεις με διεθνείς οργανισμούς.»

19 Το άρθρο 7 του προεδρικού διατάγματος 164/2004, με τίτλο «Συνέπειες παραβάσεων», έχει ως εξής:

«1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση των διατάξεων των άρθρων 5 και 6 του παρόντος διατάγματος είναι αυτοδικαίως άκυρη.

2. Σε περίπτωση που η άκυρη σύμβαση εκτελέσθηκε εν όλω ή εν μέρει, καταβάλλονται στον εργαζόμενο τα οφειλόμενα βάσει αυτής χρηματικά ποσά, τυχόν δε καταβληθέντα δεν αναζητούνται. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα, για το χρόνο που εκτελέσθηκε η άκυρη σύμβαση εργασίας, να λάβει ως αποζημίωση το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεώς του. Εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι περισσότερες, ως χρόνος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η συνολική διάρκεια απασχόλησης με βάση τις άκυρες συμβάσεις. Τα χρηματικά ποσά που καταβάλλονται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο καταλογίζονται στον υπαίτιο.

3. Όποιος παραβαίνει τις διατάξεις των άρθρων 5 και 6 του παρόντος διατάγματος τιμωρείται με φυλάκιση [...]. Αν το αδίκημα διαπράχθηκε από αμέλεια, ο υπαίτιος

τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ενός έτους. Η ίδια παράβαση στοιχειοθετεί παράλληλα και σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα.»

20 Δυνάμει του άρθρου 10 του ως άνω προεδρικού διατάγματος ορίστηκε ρητώς ότι αυτό δεν θίγει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους εν γένει, καθώς και για τους εργαζομένους με αναπηρίες.

Η διαφορά της κύριας δίκης και τα προδικαστικά ερωτήματα

21 Σε διαφορετικά χρονικά σημεία του έτους 2015, ο Μ.Β. κ.λπ. απασχολήθηκαν από τον Δήμο Αγίου Νικολάου στις υπηρεσίες καθαριότητας, με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης και έναντι των νόμιμων μηνιαίων αποδοχών.

22 Οι συμβάσεις αυτές, οι οποίες είχαν αρχικά συναφθεί για χρονικό διάστημα οκτώ μηνών, παρατάθηκαν έως τις 31 Δεκεμβρίου 2017, αναδρομικώς και χωρίς διακοπή, με διάφορες νομοθετικές παρεμβάσεις τις οποίες το αιτούν δικαστήριο απარიθμεί στις σκέψεις 15 έως 22 της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, ενώ η συνολική τους διάρκεια κυμάνθηκε μεταξύ 24 και 29 μηνών. Εν τέλει, ο Δήμος Αγίου Νικολάου κατήγγειλε τις συμβάσεις την ανωτέρω ημερομηνία. Επιπλέον, από την αίτηση προδικαστικής αποφάσεως προκύπτει ότι η παράταση των συμβάσεων έγινε χωρίς να προηγηθεί εκτίμηση σχετικά με το αν εξακολουθούσαν να υφίστανται οι εποχικές, περιοδικές ή πρόσκαιρες ανάγκες που εξ αρχής επέβαλαν τη σύναψη των συμβάσεων αυτών.

23 Υποστηρίζοντας ότι η κατάσταση αυτή αποτελεί κατάχρηση που προκύπτει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και ότι, κατά συνέπεια, αντιβαίνει στον σκοπό και στο πνεύμα της συμφωνίας-πλαισίου, οι ενάγοντες της κύριας δίκης ζήτησαν από το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου (Ελλάδα), αφενός, να αναγνωριστεί ότι εξακολουθούν να συνδέονται με τον Δήμο Αγίου Νικολάου με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου και ότι είναι άκυρη η καταγγελία των συμβάσεων εργασίας τους την 31η Δεκεμβρίου 2017 και, αφετέρου, να υποχρεωθεί ο εναγόμενος, υπό την απειλή χρηματικής ποινής, να τους απασχολεί δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

24 Το αιτούν δικαστήριο εκθέτει κατ' αρχάς ότι η οδηγία 1999/70 μεταφέρθηκε στο ελληνικό δίκαιο, όσον αφορά το προσωπικό του δημόσιου τομέα, όπως οι ενάγοντες της κύριας δίκης, με το προεδρικό διάταγμα 164/2004, το οποίο προβλέπει μέτρα για την πρόληψη της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

25 Παράλληλα, εξακολουθεί να έχει εφαρμογή ο νόμος 2112/1920, ο οποίος ορίζει στο άρθρο 8 ότι μια σύμβαση ορισμένου χρόνου είναι άκυρη αν ο καθορισμός της ορισμένης διάρκειας δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των διατάξεων περί υποχρεωτικής καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

26 Το αιτούν δικαστήριο τονίζει ότι το ελληνικό δίκαιο επιτρέπει κατ' εξαίρεση τη σύναψη διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, εφόσον συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις. Ως προς το ζήτημα αυτό, το άρθρο 5 του προεδρικού διατάγματος

164/2004 ορίζει, ιδίως, ότι η κατάρτιση τέτοιου είδους συμβάσεων επιτρέπεται όταν τούτο δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους και τηρούνται ορισμένες άλλες απαιτήσεις, όπως η έγγραφη σύναψη κάθε νέας συμβάσεως εργασίας, και εφόσον τηρείται το ανώτατο όριο των τριών παρατάσεων της διάρκειας των συμβάσεων. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται όταν οι συμβάσεις που έπονται της αρχικής συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και άμεσα με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης.

27 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει εντούτοις ότι, έπειτα από την έναρξη της ισχύος της οδηγίας 1999/70 και πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της στο ελληνικό δίκαιο, το άρθρο 103 του ελληνικού Συντάγματος αναθεωρήθηκε το 2001 και προστέθηκε στο άρθρο αυτό παράγραφος 8 με την οποία απαγορεύθηκε η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου του προσωπικού του δημόσιου τομέα σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Το αιτούν δικαστήριο παρατηρεί ως προς το ζήτημα αυτό ότι, μολονότι τα εθνικά δικαστήρια εφαρμόζαν τον νόμο 2112/1920 ως «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», κατά την έννοια της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου, για τον επαναχαρακτηρισμό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, εντούτοις η συνταγματική αυτή αναθεώρηση κατέστησε αδύνατη έκτοτε την εφαρμογή των εν λόγω προστατευτικών διατάξεων.

28 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο αναφέρεται σε απόφαση του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελλάδα) με την οποία κρίθηκε ότι η παράταση των ως άνω συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου έρχεται σε αντίθεση με την οδηγία 1999/70, όπως ενσωματώθηκε στο εθνικό δίκαιο με το προεδρικό διάταγμα 164/2004. Ειδικότερα, με την παράταση αυτή επέρχεται ανεπίτρεπτη διαδοχικότητα συμβάσεων που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου, με την ίδια ειδικότητα και με τους ίδιους όρους εργασίας, χωρίς να τίθενται αντικειμενικά και διαφανή κριτήρια προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε γνήσια ανάγκη, αν είναι πρόσφορη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν είναι αναγκαία προς τούτο, προεχόντως διότι ενέχει πραγματικό κίνδυνο κατάχρησης αυτού του είδους των συμβάσεων.

29 Υπό τις συνθήκες αυτές, το αιτούν δικαστήριο εκφράζει αμφιβολίες ιδίως ως προς το αν η επίμαχη στην κύρια δίκη εθνική νομοθεσία με την οποία μεταφέρθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη η συμφωνία-πλαίσιο είναι συμβατή με την εν λόγω συμφωνία, κατά το μέτρο που η νομοθεσία αυτή ερμηνεύεται υπό την έννοια ότι η αυτοδίκαιη παράταση των επίμαχων συμβάσεων εργασίας εξαιρείται από τον ορισμό των «διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου», επειδή δεν ενέχει την έγγραφη σύναψη νέας συμβάσεως εργασίας ορισμένου χρόνου, αλλά την επέκταση της διάρκειας ήδη υφιστάμενης συμβάσεως εργασίας.

30 Επιπλέον, κατά το αιτούν δικαστήριο, είναι καταφανές ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που συνήφθησαν με τους ενάγοντες της κύριας δίκης αντιβαίνουν στο σύνολο των μέτρων πρόληψης της κατάχρησης που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα οποία προέβλεψαν τα άρθρα 5 και 6 του προεδρικού διατάγματος 164/2004 κατ' επιταγήν της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου. Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνει ιδίως ότι μεταξύ των επιμέρους παρατάσεων των συμβάσεων δεν μεσολάβησε κανένα χρονικό διάστημα και ότι αυτές

δεν δικαιολογούνται από οποιονδήποτε αντικειμενικό λόγο. Εξάλλου, επικρίνει τις επανειλημμένες παρεμβάσεις του Έλληνα νομοθέτη οι οποίες είχαν ως αποτέλεσμα, αφενός, ο αριθμός των ανανεώσεων να υπερβεί το προβλεπόμενο ανώτατο όριο των τριών και, αφετέρου, η διάρκεια των συμβάσεων να υπερβεί την προβλεπόμενη στο προεδρικό διάταγμα 164/2004 ανώτατη χρονική διάρκεια των 24 μηνών.

31 Σύμφωνα με τις διαπιστώσεις του αιτούντος δικαστηρίου, το άρθρο 167 του νόμου 4099/2012, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης, είχε ως αποτέλεσμα οι επίμαχες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να δύνανται να παραταθούν αυτοδικαίως μόνο με την έκδοση σχετικών διαπιστωτικών πράξεων κάθε φορέα απασχόλησης, χωρίς καμία άλλη διαδικασία και απόφαση του αρμόδιου συλλογικού οργάνου διοίκησης του φορέα και χωρίς να προηγείται εκτίμηση σχετικά με το αν εξακολουθούν να υφίστανται οι ανάγκες που εξ αρχής επέβαλαν τη σύναψη των συμβάσεων αυτών.

32 Το αιτούν δικαστήριο διευκρινίζει ότι, ακόμα και αν υποτεθεί ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον τομέα της καθαριότητας καταρτίστηκαν αρχικά για διάστημα οκτώ μηνών, βάσει του άρθρου 205 του κώδικα κατάστασης δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων, ανεξάρτητα και πέρα από τις αντίστοιχες πάγιες και διαρκείς ανάγκες των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, η παράταση της ισχύος τους μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2017, με ρυθμίσεις αναδρομικής ισχύος που καταλαμβάνουν αποκλειστικά τις συγκεκριμένες συμβάσεις εργασίας, καταδεικνύει ότι οι ανάγκες τις οποίες καλύπτουν δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι έχουν χαρακτήρα πρόσκαιρο, εποχικό ή περιοδικό.

33 Επιπλέον, το αιτούν δικαστήριο εκθέτει ότι ο Έλληνας νομοθέτης θέσπισε διάφορες συμπληρωματικές διατάξεις με τις οποίες, μεταξύ άλλων, κατέστησε σύννομες τις δημόσιες δαπάνες που προκλήθηκαν από την απασχόληση των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης καθ' όλη τη διάρκεια των παρατάσεων των συμβάσεων εργασίας τους δυνάμει του άρθρου 167 του νόμου 4099/2012, εγκυροποιώντας την αιτία αυτών των δαπανών, οι οποίες θα ήταν κανονικά παράνομες. Ωστόσο, με την παρέμβαση αυτή, ο Έλληνας νομοθέτης καθιστά, κατά το αιτούν δικαστήριο, αδύνατη τη λήψη από τους συγκεκριμένους εργαζομένους της αποζημίωσης που προβλέπει το άρθρο 7 του προεδρικού διατάγματος 164/2004, καθώς η τελευταία προϋποθέτει την ακυρότητα της σύμβασης εργασίας τους κατά παράβαση των άρθρων 5 και 6 του ως άνω διατάγματος. Παράλληλα, αποφασίστηκε η μη εφαρμογή των κυρώσεων του άρθρου 7 του προεδρικού διατάγματος 164/2004 στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης οι οποίοι απασχολούσαν προσωπικό στον τομέα της καθαριότητας με τις ως άνω συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, όπως αυτές παρατάθηκαν επανειλημμένα έως το τέλος του 2017. Εξάλλου, με άλλη νομοθετική διάταξη, η παράταση των εν λόγω συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου που είχαν συναφθεί από τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης δεν ελήφθη υπόψη για τον υπολογισμό της ανώτατης διάρκειας των 24 μηνών την οποία προβλέπουν τα άρθρα 5 έως 7 του προεδρικού διατάγματος 164/2004.

34 Υπό τις συνθήκες αυτές, το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου αποφάσισε να αναστείλει τη διαδικασία και να υποβάλει στο Δικαστήριο τα εξής προδικαστικά ερωτήματα:

«1) Θα διακύβευε τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου [...] μία ερμηνεία των διατάξεων του εθνικού δικαίου, που έχουν θεσπιστεί για την ενσωμάτωση της συμφωνίας-πλαισίου 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-πλαισίου, 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-πλαισίου, 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-πλαισίου, 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-πλαισίου, 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;»

Επί των προδικαστικών ερωτημάτων

Επί του πρώτου ερωτήματος

35 Με το πρώτο προδικαστικό ερώτημα, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί αν, κατ' ορθή ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαisiού, η έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά τις διατάξεις αυτές καλύπτει και την αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης η οποία έλαβε χώρα δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων και παρά τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου που προβλέπεται κατ' αρχήν για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας.

36 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι η ρήτρα 5 επιδιώκει την επίτευξη ενός από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαisiού και συγκεκριμένα τη δημιουργία ορισμένου πλαisiού για τη διαδοχική χρησιμοποίηση συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία θεωρείται δυνητική πηγή καταχρήσεων σε βάρος των εργαζομένων, προβλέποντας τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων ελάχιστης προστασίας προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να περιέρχονται οι μισθωτοί σε κατάσταση αβεβαιότητας (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 53 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

37 Συνεπώς, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού επιβάλλει στα κράτη μέλη να θεσπίσουν, κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό, ένα τουλάχιστον μέτρο εξ αυτών που απαριθμούνται σε αυτήν, εφόσον το εθνικό τους δίκαιο δεν περιλαμβάνει ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

38 Εντούτοις, η ως άνω ρήτρα της συμφωνίας-πλαisiού, όπως προκύπτει από το γράμμα της και από πάγια νομολογία, έχει εφαρμογή μόνον όταν υπάρχουν διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (αποφάσεις της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 70, και της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 56 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία) και, επομένως, η πρώτη ή μοναδική σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν λόγω ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού (πρβλ. απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 90 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

39 Πλην όμως, εν προκειμένω, δεν πρόκειται για *stricto sensu* διαδοχή δύο ή περισσότερων συμβάσεων εργασίας, η οποία προϋποθέτει την ύπαρξη και την τυπική σύναψη δύο ή περισσότερων χωριστών συμβάσεων που η μία διαδέχεται την άλλη. Πρόκειται, ακριβέστερα, για αυτοδίκαιη παράταση της αρχικής σύμβασης ορισμένου χρόνου, δυνάμει νομοθετικών πράξεων. Πρέπει συνεπώς να εξεταστεί αν η περίπτωση αυτή εμπίπτει στην έννοια των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά τη ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού.

40 Ως προς το ζήτημα αυτό, κατά πάγια νομολογία, η ρήτρα 5, σημείο 2, στοιχείο α', της συμφωνίας-πλαisiού καταλείπει κατ' αρχήν στα κράτη μέλη και/ή στους κοινωνικούς εταίρους τη μέριμνα να καθορίζουν τις συνθήκες υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή οι σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται «διαδοχικές» (πρβλ.

αποφάσεις της 22ας Ιανουαρίου 2020, Baldonado Martín, C-177/18, EU:C:2020:26, σκέψη 71, και της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 57).

41 Ναι μεν η παραπομπή αυτή στις εθνικές αρχές για τον ορισμό των συγκεκριμένων κανόνων εφαρμογής του όρου «διαδοχικές» κατά την έννοια της συμφωνίας-πλαισίου εξηγείται από τη μέριμνα να διαφυλαχθεί η πολυμορφία των εθνικών ρυθμίσεων στον τομέα αυτό, πλην όμως πρέπει να υπομνησθεί ότι το περιθώριο εκτιμήσεως που καταλείπεται έτσι στα κράτη μέλη δεν είναι απεριόριστο, καθόσον δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να φθάσει μέχρι τη διακύβευση του σκοπού ή της πρακτικής αποτελεσματικότητας της συμφωνίας-πλαισίου. Ειδικότερα, η εν λόγω εξουσία εκτιμήσεως δεν πρέπει να ασκείται από τις εθνικές αρχές κατά τρόπο που θα οδηγούσε σε κατάσταση δυνάμενη να δώσει λαβή σε καταχρήσεις και να παρακωλύσει έτσι την επίτευξη του εν λόγω σκοπού (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 82, και της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 58).

42 Πράγματι, τα κράτη μέλη οφείλουν να εγγυώνται το αποτέλεσμα που επιβάλλει το δίκαιο της Ένωσης, όπως αυτό προκύπτει όχι μόνον από το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ, αλλά και από το άρθρο 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, ερμηνευόμενο υπό το φως της αιτιολογικής σκέψης 17 της οδηγίας (πρβλ. αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 68, και της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 59).

43 Η εφαρμογή των εκτιθέμενων στη σκέψη 41 της παρούσας απόφασης ορίων του περιθωρίου εκτιμήσεως που καταλείπεται στα κράτη μέλη επιβάλλεται όλως ιδιαιτέρως όσον αφορά μια έννοια-κλειδί, όπως είναι αυτή του διαδοχικού χαρακτήρα των σχέσεων εργασίας, η οποία είναι καθοριστική για τον ορισμό του πεδίου εφαρμογής των εθνικών διατάξεων που θέτουν σε εφαρμογή τη συμφωνία-πλαίσιο (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 60).

44 Το αντικείμενο, ο σκοπός και η πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου θα μπορούσαν να διακυβευθούν, αν γινόταν δεκτό ότι δεν υπάρχουν διαδοχικές σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου, για τον μοναδικό λόγο ότι η επίμαχη στην κύρια δίκη πρώτη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης παρατάθηκε αυτοδικαίως με νομοθετικές πράξεις, χωρίς την τυπική έγγραφη σύναψη μίας ή περισσότερων νέων συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

45 Πράγματι, μια τέτοια περιοριστική ερμηνεία της έννοιας των «διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου» θα καθιστούσε δυνατή την επί πολλά έτη προσωρινή απασχόληση των εργαζομένων (αποφάσεις της 4ης Ιουλίου 2006, Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04, EU:C:2006:443, σκέψη 85, και της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 62).

46 Επιπλέον, μια τέτοια περιοριστική ερμηνεία ενδέχεται να έχει ως αποτέλεσμα όχι μόνον να αποκλειστεί στην πράξη ένας μεγάλος αριθμός σχέσεων εργασίας

ορισμένου χρόνου από το ευεργέτημα της προστασίας των εργαζομένων που επιδιώκουν η οδηγία 1999/70 και η συμφωνία-πλαίσιο, καθιστώντας εν πολλοίς άνευ ουσίας τον σκοπό τους, αλλά και να καταστεί δυνατή η καταχρηστική χρησιμοποίηση τέτοιων σχέσεων εργασίας από τους εργοδότες για την κάλυψη των πάγιων και διαρκών αναγκών τους σε προσωπικό (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 63).

47 Στο ως άνω πλαίσιο, διαπιστώνεται επίσης ότι η έννοια της «διάρκειας» της σχέσης εργασίας αποτελεί ουσιώδες στοιχείο κάθε σύμβασης ορισμένου χρόνου. Κατά τη ρήτρα 3, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου, «η λήξη της [σύμβασης ή σχέσης εργασίας] καθορίζεται από αντικειμενικούς όρους, όπως παρέλευση συγκεκριμένης ημερομηνίας, ολοκλήρωση συγκεκριμένου έργου ή πραγματοποίηση συγκεκριμένου γεγονότος». Η μεταβολή της ημερομηνίας λήξης της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελεί συνεπώς ουσιώδη τροποποίηση της σύμβασης αυτής, η οποία μπορεί ευλόγως να εξομοιωθεί με τη σύναψη νέας σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου που διαδέχεται την προηγούμενη και, ως εκ τούτου, εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της ρήτρας 5 της συμφωνίας-πλαισίου.

48 Πράγματι, όπως προκύπτει από το δεύτερο εδάφιο του προοιμίου καθώς και από τα σημεία 6 και 8 των γενικών παρατηρήσεων της συμφωνίας-πλαισίου, η σταθερότητα της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνον υπό ορισμένες περιστάσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 54 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

49 Στο ως άνω πλαίσιο, δεν έχει σημασία το γεγονός ότι η παράταση ή η ανανέωση των συμβάσεων εργασίας προκύπτει από νομοθετικές πράξεις του ελληνικού Κοινοβουλίου. Πράγματι, διαπιστώνεται ότι η πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου θα διακυβευόταν από ερμηνεία η οποία θα επέτρεπε τη μονομερή παράταση της διάρκειας των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με νομοθετική παρέμβαση.

50 Ως προς το ζήτημα αυτό, επισημαίνεται επίσης ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι μια εθνική διάταξη που θα περιοριζόταν στο να επιτρέπει γενικά και αφηρημένα, μέσω κανόνα προβλεπόμενου σε νόμο ή κανονιστική πράξη, τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου δεν θα ήταν σύμφωνη προς τις απαιτήσεις της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου. Πράγματι, μια τέτοια, αμιγώς τυπική, διάταξη δεν καθιστά δυνατή τη συναγωγή αντικειμενικών και διαφανών κριτηρίων προκειμένου να ελεγχθεί αν η ανανέωση των συμβάσεων αυτών ανταποκρίνεται πράγματι σε μια γνήσια ανάγκη, αν είναι πρόσφορη προς επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού και αν είναι αναγκαία προς τούτο. Μια τέτοια διάταξη ενέχει συνεπώς πραγματικό κίνδυνο καταχρηστικής χρησιμοποίησεως αυτού του είδους των συμβάσεων, οπότε δεν είναι συμβατή προς τον σκοπό και την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψεις 67 και 68 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

51 Εν προκειμένω, δεδομένου ότι η αυτοδίκαιη παράταση διά της νομοθετικής οδού μπορεί να εξομοιωθεί με ανανέωση και, ως εκ τούτου, με σύναψη χωριστής

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

52 Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα πρέπει να δοθεί η απάντηση ότι, κατ' ορθή ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαισίου, η έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά τις διατάξεις αυτές καλύπτει και την αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία έλαβε χώρα δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων και παρά τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου που προβλέπεται κατ' αρχήν για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας.

Επί του δευτέρου και του τρίτου προδικαστικού ερωτήματος

53 Με το δεύτερο και το τρίτο προδικαστικό ερώτημα, τα οποία πρέπει να εξεταστούν από κοινού, το αιτούν δικαστήριο ζητεί, κατ' ουσίαν, να διευκρινιστεί, στην περίπτωση καταφατικής απάντησης στο πρώτο προδικαστικό ερώτημα, αν η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης περιλαμβάνει την εφαρμογή εθνικής διάταξης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, μολοντί άλλη εθνική διάταξη, ανώτερης τυπικής ισχύος λόγω της συνταγματικής της φύσης, απαγορεύει απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.

54 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται κατ' αρχάς ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιβάλλει στα κράτη μέλη, προς τον σκοπό της πρόληψης της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, την υποχρέωση να θεσπίσουν κατά τρόπο αποτελεσματικό και δεσμευτικό τουλάχιστον ένα από τα απαριθμούμενα σε αυτή μέτρα, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα στο εσωτερικό τους δίκαιο. Ως εκ τούτου, τα τρία συνολικώς μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', αφορούν την ύπαρξη αντικειμενικών λόγων που δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας, τη μέγιστη συνολική διάρκεια αυτών των διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας και τον αριθμό των ανανεώσεών τους (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψεις 83 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

55 Ως προς το ζήτημα αυτό, τα κράτη μέλη διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, καθώς έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που

απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαισίου είτε, ακόμη, να αρκестούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 84 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

56 Επομένως, η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαισίου επιτάσσει στα κράτη μέλη την επίτευξη γενικού σκοπού, δηλαδή της πρόληψης τέτοιων καταχρηστικών πρακτικών, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να επιλέξουν τα μέσα για την επίτευξή του, υπό την προϋπόθεση ότι αυτά δεν θα διακυβεύουν τον σκοπό ή την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 85 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

57 Η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν προβλέπει συγκεκριμένες κυρώσεις για την περίπτωση που διαπιστώνονται καταχρηστικές πρακτικές. Σε μια τέτοια περίπτωση, απόκειται στις εθνικές αρχές να λαμβάνουν μέτρα που πρέπει να είναι όχι μόνον σύμφωνα προς την αρχή της αναλογικότητας, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά για να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαισίου (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 86 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

58 Συνεπώς, η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου δεν επιβάλλει γενική υποχρέωση στα κράτη μέλη να προβλέπουν τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Η εσωτερική έννομη τάξη του οικείου κράτους μέλους πρέπει εντούτοις να προβλέπει έτερο αποτελεσματικό μέτρο για να αποτρέπεται η καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και, αν απαιτείται, να επιβάλλονται κυρώσεις για την κατάχρηση αυτή (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 87 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

59 Επομένως, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, πρέπει να υπάρχει δυνατότητα εφαρμογής μέτρου που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις για την προστασία των εργαζομένων, ώστε να επιβάλλονται δεόντως κυρώσεις για την κατάχρηση αυτή και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβάσεως του δικαίου της Ένωσης. Πράγματι, κατά το γράμμα του άρθρου 2, πρώτο εδάφιο, της οδηγίας 1999/70, τα κράτη μέλη οφείλουν να «λαμβάνουν κάθε απαραίτητο μέτρο που να τους επιτρέπει ανά πάσα στιγμή να είναι σε θέση να διασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιβάλλει η [ως άνω] οδηγία» (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 88 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

60 Εξάλλου, υπενθυμίζεται ότι δεν απόκειται στο Δικαστήριο να αποφαινεται επί της ερμηνείας των διατάξεων του εσωτερικού δικαίου, καθόσον τούτο αποτελεί έργο των αρμοδίων 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 (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020,

Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 89 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

61 Συνεπώς, στο αιτούν δικαστήριο απόκειται, εν προκειμένω, να εκτιμήσει 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 (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 21ης Νοεμβρίου 2018, de Diego Porras, C-619/17, EU:C:2018:936, σκέψη 90 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

62 Πάντως το Δικαστήριο, αποφαινόμενο επί της αιτήσεως προδικαστικής αποφάσεως, δύναται να παράσχει διευκρινίσεις ώστε να καθοδηγήσει το αιτούν δικαστήριο κατά την ως άνω εκτίμηση (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 91 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

63 Ως προς το ζήτημα αυτό, υπενθυμίζεται ότι το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου δυνάμει του άρθρου 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920 θα μπορούσε, εφόσον η διάταξη αυτή εξακολουθεί να τυγχάνει εφαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη, όπερ εναπόκειται στο αιτούν δικαστήριο να εξακριβώσει, να συνιστά μέτρο που να παρέχει αποτελεσματικές και ισοδύναμες εγγυήσεις προστασίας των εργαζομένων, προκειμένου να επιβάλλονται οι προσήκουσες κυρώσεις για την τυχόν καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και να εξαλείφονται οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης (πρβλ. διάταξη της 24ης Απριλίου 2009, Κούκου, C-519/08, μη δημοσιευθείσα, EU:C:2009:269, σκέψη 79 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

64 Υπενθυμίζεται εξάλλου ότι το Δικαστήριο έχει αποφανθεί ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου δεν μπορεί να θεωρηθεί, από την άποψη του περιεχομένου της, ως απαλλαγμένη αιρέσεων και αρκούντως ακριβής, ώστε να μπορούν οι ιδιώτες να την επικαλούνται ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Πράγματι, δυνάμει της διατάξεως αυτής, απόκειται στην εξουσία εκτιμήσεως των κρατών μελών να εφαρμόζουν, προς αποτροπή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στην εν λόγω ρήτρα ή ακόμα και ήδη ισχύοντα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες των επιμέρους τομέων και/ή κατηγοριών εργαζομένων. Επιπλέον, δεν είναι δυνατόν να προσδιοριστεί επαρκώς το ελάχιστο όριο προστασίας που θα έπρεπε, εν πάση περιπτώσει, να διασφαλίζεται δυνάμει της ρήτρας 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλασίου (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 196).

65 Από πάγια νομολογία προκύπτει πάντως ότι, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της επίμαχης οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και προκειμένου, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Αυτή η υποχρέωση σύμφωνης ερμηνείας αφορά το σύνολο των διατάξεων του εθνικού δικαίου, τόσο προγενέστερων όσο και μεταγενέστερων της

οικείας οδηγίας (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 197).

66 Η υποχρέωση σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου είναι πράγματι συμφυής προς το σύστημα της Συνθήκης ΛΕΕ, καθόσον επιτρέπει στα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίζουν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης όταν αποφαινόμενοι επί των διαφορών των οποίων έχουν επιληφθεί (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 198).

67 Βεβαίως, 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 (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 199).

68 Η αρχή της σύμφωνης ερμηνείας επιβάλλει εντούτοις στα εθνικά δικαστήρια να πράττουν ό,τι είναι δυνατό εντός των ορίων της αρμοδιότητάς τους, λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο του εσωτερικού δικαίου και εφαρμόζοντας τις αναγνωρισμένες από το δίκαιο αυτό μεθόδους ερμηνείας, προκειμένου να διασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα της οικείας οδηγίας και να καταλήγουν σε λύση σύμφωνη προς τον σκοπό που επιδιώκει η οδηγία αυτή (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 200).

69 Εν προκειμένω εναπόκειται επομένως στο αιτούν δικαστήριο να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού και εφόσον έχει γίνει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την καταχρηστική αυτή χρησιμοποίηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης. Το αιτούν δικαστήριο οφείλει, στο πλαίσιο αυτό, να κρίνει κατά πόσον οι διατάξεις του άρθρου 8, παράγραφος 3, του νόμου 2112/1920 μπορούν ενδεχομένως να εφαρμοστούν κατόπιν ερμηνείας σύμφωνης προς την οδηγία (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 203).

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

71 Όσον αφορά τη σημασία του γεγονότος ότι το άρθρο 103, παράγραφος 8, του ελληνικού Συντάγματος τροποποιήθηκε μετά την έναρξη της ισχύος της οδηγίας 1999/70 και πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, με σκοπό να απαγορευθεί απόλυτα, στον δημόσιο τομέα, η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, αρκεί η υπενθύμιση ότι μια οδηγία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του κράτους μέλους αποδέκτη και, συνεπώς, έναντι όλων των εθνικών αρχών είτε κατόπιν της δημοσίευσής της είτε, ανάλογα με την περίπτωση, από την ημερομηνία της κοινοποίησής της (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 204 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

72 Εν προκειμένω η οδηγία 1999/70 προβλέπει ρητά, στο άρθρο 3, ότι αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, δηλαδή στις 10 Ιουλίου 1999.

73 Εντούτοις, όπως προκύπτει από πάγια νομολογία, κατά τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς μιας οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη, τα κράτη μέλη στα οποία απευθύνεται η οδηγία οφείλουν να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να θέσουν σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκει η εν λόγω οδηγία (απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2019, Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Δεν έχει σημασία από την άποψη αυτή αν η επίμαχη διάταξη του εθνικού δικαίου, η οποία θεσπίστηκε μετά την έναρξη της ισχύος της σχετικής οδηγίας, έχει ως σκοπό τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 206 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

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

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

Επί των δικαστικών εξόδων

76 Δεδομένου ότι η παρούσα διαδικασία έχει ως προς τους διαδίκους της κύριας δίκης τον χαρακτήρα παρεμπίπτοντος που ανέκυψε ενώπιον του αιτούντος δικαστηρίου, σ' αυτό εναπόκειται να αποφανθεί επί των δικαστικών εξόδων. Τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκαν όσοι υπέβαλαν παρατηρήσεις στο Δικαστήριο, πλην των ως άνω διαδίκων, δεν αποδίδονται.

Για τους λόγους αυτούς, το Δικαστήριο (έβδομο τμήμα) αποφαίνεται:

- 1) Κατ' ορθή ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαίσιου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 και περιλαμβάνεται στο παράρτημα της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP, η έννοια «διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου» κατά τις διατάξεις αυτές καλύπτει και την αυτοδίκαιη παράταση των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου των εργαζομένων στον τομέα της καθαριότητας των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, η οποία έλαβε χώρα δυνάμει ρητών εθνικών διατάξεων και παρά τη μη τήρηση του έγγραφου τύπου που προβλέπεται κατ' αρχήν για τη σύναψη των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας.
- 2) Η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαίσιου 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 εθνικής ρύθμισης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορούν, ενδεχομένως, να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της σύμφωνης αυτής ερμηνείας, μολονότι εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.

Kumin

von Danwitz

Xuereb

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 11 Φεβρουαρίου 2021.

Ο Γραμματέας

A. Calot Escobar

Ο Πρόεδρος του εβδόμου
τμήματος

A. Kumin

* Γλώσσα διαδικασίας: η ελληνική.