

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

ΑΠΟΦΑΣΗ 3501/2013

ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Συγκροτήθηκε από τον Δικαστή Κωνσταντίνο Αδαμαντόπουλο, Πρόεδρο Πρωτοδικών, που ορίσθηκε από τον Πρόεδρο του Τριμελούς Συμβουλίου της Διοίκησης του Πρωτοδικείου Αθηνών και από τον Γραμματέα Δημήτρη Βαρθολομαίο.

Συνεδρίασε δημόσια στο ακροατήριό του στις 4-10-2013 για να δικάσει την υπόθεση μεταξύ: Της ενάγουσας, κάτοικο που εκπροσωπήθηκε από τον πληρεξούσιο Δικηγόρο της Κωνσταντίνο Πλατίτσα. Του εναγόμενου, που εδρεύει στο, οδός, όπως εκπροσωπείται νόμιμα από την πληρεξούσια Δικηγόρο του

Η ενάγουσα ζητεί να γίνει δεκτή η από αγωγή της, η οποία κατατέθηκε στη Γραμματεία αυτού του Δικαστηρίου με αριθμ. καταθ. δικογράφου, προσδιορίστηκε για τη δικάσιμο που αναφέρεται στην αρχή της παρούσας και εκφωνήθηκε από τη σειρά του εκθέματος.

Κατά τη συζήτηση της υπόθεσης οι πληρεξούσιοι Δικηγόροι των διαδίκων ανέπτυξαν προφορικά τους ισχυρισμούς τους και ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στα πρακτικά και στις έγγραφες προτάσεις που κατέθεσαν. \

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ

ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΣΥΜΦΩΝΑ ΜΕ ΤΟ ΝΟΜΟ

Από τις διατάξεις των άρθρων 3, 5 παρ. 3 και 7 Ν 3198/1955, 1 Ν 2112/1920 και 669 ΑΚ, που ορίζουν ότι η καταγγελία της εργασιακής σχέσεως Θεωρείται έγκυρη εφόσον γίνει εγγράφως και καταβληθεί η οφειλομένη αποζημίωση, προκύπτει ότι η καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου, που δεν γίνεται εγγράφως και δεν ακολουθείται από την καταβολή αποζημιώσεως του Ν 2112/1920, είναι άκυρη και Θεωρείται σαν να μην έγινε (άρθρ. 180 ΑΚ). Ο εργοδότης που αρνείται έκτοτε να αποδεχθεί την εργασία του μισθωτού γίνεται υπερήμερος (άρθρ. 349, 350 ΑΚ). Ο μισθωτός αντίστοιχα δικαιούται ή να εμμένει στην ακυρότητα της καταγγελίας και να ζητήσει τους μισθούς υπερημερίας ή, ενόψει του ότι η ακυρότητα της καταγγελίας τάσσεται υπέρ αυτού και είναι επομένως σχετική, να θεωρήσει την καταγγελία έγκυρη και να απαιτήσει την αποζημίωση του Ν 2112/1920 (ΑΠ 5/’4 ΔΕΝ 51 . 931, ΑΠ 701/199 1 ΕΕΔ 51 . 223, ΑΠ 947/1982 ΕΕΔ 42. Πι π 16/2002 ΕΕΔ 44. 970, ΕφΑθ 8731/2000 ΕΕΔ 2001. 1386). Εξάλλου, υ.ό το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 επ. ΑΚ και ό Ν 765/1943. που κλυρώθηκε με την 324/1946 ΠΥΣ και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 ΕισΝΑΚ, προκύπτει ότι σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, στην οποία και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του μισθωτού για ορισμένο ή αόριστο χρόνο με μισθό, ανεξαρτήτως του τρόπου με τον οποίο καθορίζεται και

καταβάλλεται αυτός, χωρίς ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος, και ακόμη όταν ο μισθωτός τελεί σε εξάρτηση από τον εργοδότη του, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί τον έλεγχο και την εποπτεία ως προς τον τρόπο, το χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεσή της και με την υποχρέωση του πρώτου να συμμορφώνεται στις αναγκαίες εντολές και Οδηγίες ΤΟΟ εργοδότη. Από το συνδυασμό δε των διατάξεων των άρθρων 648 και 649 ΑΚ 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 διάρκειά της μέχρι ορισμένου χρονικού σημείου ή μέχρι την επέλευση ορισμένου μέλλοντος και βέβαιου γεγονότος ή μέχρι την εκτέλεση ορισμένου έργου, μετά την περάτωση του οποίου, ή την επέλευση του βέβαιου γεγονότος ή του χρονικού σημείου, παύει να ισχύει αυτοδικαίως. Επομένως, η διάρκεια της συμβάσεως 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. Η σύμβαση αυτή παύει αυτοδικαίως, σύμφωνα με το άρθρ. 669 παρ. 1 ΑΚ, όταν λήξει ο χρόνος για τον οποίο συνομολογήθηκε, χωρίς να χρειάζεται καταγγελία της και καταβολή αποζημίωσης (βλ. ΜονΠρΑθ 213/2012 αδημ.). Περαιτέρω, η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας διακρίνεται και από την αναφερομένη στη διάταξη του άρθρ. 681 ΑΚ σύμβαση μίσθωσης έργου, επί της οποίας δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, κυρίως επειδή με τη σύμβαση εργασίας οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην εργασία, που θα παρέχεται σε ορισμένο ή αόριστο χρόνο, ενώ με τη σύμβαση μίσθωσης έργου αποβλέπουν στην επίτευξη του συμφωνηθέντος τελικού αποτελέσματος, η πραγμάτωση του οποίου συνεπάγεται την αυτόματη λύση της μεταξύ των συμβαλλομένων συμβατικής σχέσης (ΑΠ 1618/2003 αδημ., ΜονΠρΠειρ 1932/2012 αδημ.). Επιπροσθέτως, στη σύμβαση έργου ο εργολάβος δεν τελεί υπό προσωπική εξάρτηση του εργοδότη και τις δεσμευτικές Οδηγίες του αλλά έχει την ελευθερία ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο εκτέλεσης του έργου, έχοντα μόνο την υποχρέωση να εκτελέσει το συμφωνηθέν έργο και να παραδώσει αυτό εντός του ορισθέντος χρόνου ή τη συμφωνηθείσα δήλη ημέρα (ΑΠ 1734/2002 αδημ., ΜονΠρΠειρ 1932/2012 αδημ.). Ο χαρακτηρισμός της σύμβασης γίνεται μετά από εκτίμηση όλων των συγκεκριμένων περιστάσεων από Το Δικαστήριο, το οποίο κρίνει με ποια συγκεκριμένη νομική σχέση συνδέονται οι συμβαλλόμενοι ανεξάρτητα από την ονομασία που έδωσαν σε αυτήν οι τελευταίοι, με βασικό κριτήριο τη νομική και προσωπική εξάρτηση του εργαζομένου και σύμφωνα με το όλο περιεχόμενο της σύμβασης, όπως απαιτούν η καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη (ΟΛΑΠ 18/2003, ΟΛΑΠ 19/2009, ΟΛΑΠ 20/2009, ΑΠ 1290/2010, ΑΠ 556/2010, ΑΠ 1259/2009, ΑΠ 797/2008, ΑΠ 1618/2003, ΑΠ 177/1999 ΕλλΔνη 40. 1056, ΕφΑθ 160/1998 ΕλλΔνη 39 . 360, ΕφΑθ 9157/1998 ΕλλΔνη 40 . 1144, ΜονΠρΠειρ 1932/2012 αδημ.). Περαιτέρω, με την Κοινοτική Οδηγία 1999/70/ΕΚ, που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της ΕΕ στις 26-6-1999, επιδιώχθηκε η υλοποίηση της συμφωνίας - Πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από την ΙΕΕΕ, την ΝΙΕ και το ΙΕΕΕΡ. Οι ρυθμίσεις της αναφέρονται σε όλους τους εργαζομένους με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα αν απασχολούνται '½ 30 φύλλο της υπ' αριθμ. 3510/2013 αποφάσεως του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών Διαδικασία Εργατικών Διαφορών στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, κατά τη νομοθεσία κάθε Κράτους - μέλους. Η εν λόγω Κοινοτική Οδηγία αποσκοπεί αφενός στη διασφάλιση της αρχής της μη διάκρισης όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου έναντι των εργαζομένων

με σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και αφετέρου στην καθιέρωση ενός ελάχιστου αναγκαίου ρυθμιστικού πλαισίου για την αποφυγή κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, αναγνωρίζοντας ωστόσο ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό της απασχόλησης σε ορισμένους Τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη συμφωνία - πλαίσιο που έχει ενσωματώσει η εν λόγω Οδηγία, το ευεργέτημα της σταθερότητας της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της Προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών, όσο και των εργαζομένων (απόφαση ΔΕΚ Ο - 212 Κ. Αδενέλερ, σκέψεις 61, 62 και 63). Όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα για την πρόληψη των καταχρήσεων, τα Κράτη - μέλη, σύμφωνα με την Παρ. Ι της ρήτρας 5 της ενσωματωμένης στην Οδηγία συμφωνίας - πλαισίου, αφού ληφθούν υπόψη οι ανάγκες ειδικών τομέων ή κατηγοριών εργαζομένων, λαμβάνουν ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα, θεσπίζοντας κανόνες που καθορίζουν: 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. Σύμφωνα δε με την Παρ. 2 της ρήτρας 5, ο εθνικός νομοθέτης μπορεί να καθορίζει, όταν χρειάζεται, υπό ποιες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου : α) θεωρούνται διαδοχικές, β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Η προθεσμία για την ενσωμάτωση της Οδηγίας αυτής στην ελληνική έννομη τάξη έληξε, μετά από παράταση, κατά το άρθρ. 2 εδ. Β αυτής, στις 10-7-2012. Η μεταφορά της στην ελληνική έννομη τάξη έγινε εκπρόθεσμα, αναφορικά με τους εργαζομένους στον ζωτικό τομέα, στις 2-4-2003 με το ΠΔ 81/2003 και ως Προς τους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα στις 19-7-2004 με το ΠΔ 164/2004. Ωστόσο, στην ελληνική έννομη τάξη, όχι μόνο πριν από τη μεταφορά της εν λόγω Οδηγίας, αλλά και πριν από την ημερομηνία που έπρεπε να μεταφερθεί, η καταστρατήγηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με την καταχρηστική επιλογή της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου αντί αορίστου χρόνου, που αντικειμενικά δικαιολογείται, αντιμετωπίζεται

βασικά με το άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 2112/1920, σε συνδυασμό με τα άρθρα 25 Παρ. Ι και 3 Σ, 281 και 671 ΑΚ (ΟΛΛΗ 18/2006). Το ως άνω άρθρο 8 παρ. 3 Ν 21 12/1920 ορίζει ότι «Αι διατάξεις του νόμου τούτου (για την εργασία αορίστου χρόνου) εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένη χρονική διάρκεια, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της σύμβασως, αλλά ετέθη σκοπίμως προς καταστρατήγηση των Περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής σύμβασως διατάξεων του παρόντος νόμου». Οι προαναφερόμενες διατάξεις, που εφαρμόζονται για όλους τους εργαζομένους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν απασχολούνται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, καθιερώνουν «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» του εθνικού μας δικαίου για την αποτροπή και αντιμετώπιση καταχρήσεων, κατά την έννοια της ρήτρας πλαισίου που ενσωματώθηκε στην εν λόγω οδηγία και παρέχουν προστασία στους εργαζομένους από τις καταχρήσεις του είδους που προαναφέρθηκαν με το να καθιερώνουν την αρχή ότι ο χαρακτηρισμός που έδωσαν στη σύμβαση οι συμβαλλόμενοι δεν είναι δεσμευτικός, αλλά ο ορθός χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας ως σύμβασης ορισμένου ή αορίστου χρόνου δίδεται από το δικαστήριο με βάση τη φύση της συγκεκριμένης σύμβασης. Μάλιστα, η προστασία αυτή είναι πληρέστερη εκείνης της Οδηγίας, αφού κατά την εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων του εθνικού δικαίου έχει παγιωθεί η ερμηνεία ότι

μπορεί η σύμβαση να θεωρηθεί αορίστου χρόνου, έστω και αν μία μόνο σύμβαση, που προσχηματικά ονομάστηκε ορισμένου χρόνου, κατάρτιση Κε. Εξάλλου, η ανωτέρω Οδηγία, η οποία δεν προβλέπει αμέσου εφαρμογής ειδικές κυρώσεις σε περιπτώσεις καταχρήσεων του είδους που προαναφέρθηκαν, αφήνει στις εθνικές αρχές τη λήψη των πρόσφορων μέτρων για την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων, τα οποία πρέπει να είναι όχι μόνο αναλογικά, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και ανατρεπτικά για να εξασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των κανόνων που θεσπίστηκαν κατ' εφαρμογή της συμφωνίας - πλαισίου. Εντούτοις, μετά τη λήξη της προθεσμίας μεταφοράς της εν λόγω Οδηγίας στο εσωτερικό δίκαιο, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν, στο μέτρο του δυνατού, να ερμηνεύουν το εσωτερικό δίκαιο, υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της, προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα από αυτήν αποτελέσματα, προκρίνοντας την ερμηνεία των εθνικών κανόνων. Που είναι οι πλέον σύμφωνοι προς το σκοπό αυτό, για να καταλήξουν έτσι σε λύση συμβατή προς τις διατάξεις της εν λόγω Οδηγίας. Επίσης, δεν επιτρέπεται να εφαρμόσουν εθνική νομοθεσία, η οποία αντίκειται Προς τους σκοπούς της Οδηγίας (απόφαση ΔΕΚ Ο - 212 Κ. Αδενέλερ, σκέψεις 108, 124 και αποφάσεις 1, 3 και 4). Συνεπώς, η σύμφωνη προς την ανωτέρω Οδηγία ερμηνεία της διάταξης του άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 2112/1920 οδηγεί στο ερμηνευτικό πόρισμα ότι για τις συμβάσεις που ήταν ενεργές στις 10-7-2002 ή καταρτίστηκαν μετά από την ημερομηνία αυτή έως τουλάχιστον τις 10-7-2002, ημέρα ισχύος του προαναφερομένου ΠΔ 164/2004, δεν αποκλείεται να θεωρηθεί ως αορίστου χρόνου μια σύμβαση εργασίας, η οποία χαρακτηρίστηκε από τα μέρη σύμβαση ορισμένου χρόνου, εάν ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας αυτής δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, έστω και αν η σύναψή της για ορισμένη μόνο διάρκεια προβλέπεται από το νόμο, οπότε, όπως είχε μολογηθεί πριν από την υποχρέωση μεταφοράς της Οδηγίας, δεν επιτρέπεται τέτοιος αναχαρακτηρισμός της (ΟΛΑΠ 1807/1986). Περαιτέρω, εμπόδιο για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 2 112/1920, σε συνδυασμό με τις λοιπές διατάξεις του ΑΚ και του Συ' -'ι ν -' π'ιέρθηκαν, δεν αποτελούν οι διατάξεις του , με τις διατάξεις των παρ. 7 και 8 αυτού του άρθρου α) παρέχεται η δυνατότητα πρόσληψη ς προσωπικού με ιδιωτικού δικαίου σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από το Δημόσιο, τα ΓΤΠΔΔ, τοι από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, σε μη ιω 1ια την κάλυψη απρόβλεπτων, πρόσκαιρων ή πει ν αναγκών, αλλά και η πρόσληψη με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αορίστου χρόνου για την πλήρωση νομοθετημένων οργανικών θέσεων, β) απαγορεύεται η μετατροπή από το νόμο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, η απαγόρευση όμως αυτή αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που έγιναν Πράγματι για την κάλυψη πρόσκαιρων, απρόβλεπτων επειγουσών αναγκών, οπότε μόνο επιτρέπεται και η σύναψη σύμβασης ορισμένου χρόνου, και δεν αναφέρεται και σε συμβάσεις που έγιναν για την απασχόληση σε μη νομοθετημένες οργανικές θέσεις, για την κάλυψη όχι τέτοιων αναγκών, αλλά παγίων και διαρκών αναγκών, οπότε η σύναψή τους για ορισμένη χρονική διάρκεια έγινε Προς καταστρατήγηση των διατάξεων που ορίζουν πότε επιτρέπονται οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, γ) στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού για κάλυψη δήθεν απρόβλεπτων, πρόσκαιρων ή επειγουσών αναγκών, πλην όμως για κάλυψη παγίων και διαρκών αναγκών, εξ αντιδιαστολής δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις αυτές και οι νόμοι που εκδόθηκαν Κατ' επιταγή αυτών, αλλά οι διατάξεις που καλύπτουν τις συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Επομένως, από την απαγόρευση μετατροπής των συμβάσεων ορισμένου σε αορίστου χρόνου δεν συνάγεται και απαγόρευση για την αναγνώριση του πραγματικού χαρακτήρα ορισμένης σχέσης, που δεν είναι «μετατροπή» αλλά ορθός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία ή τη διοικητική διαδικασία υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ (ΟΛΑΠΙ 18/2006). Να σημειωθεί δε ότι αντίθετα έκρινε η ΟΛΑΠ στις υπ' αριθμ. 19/2007 και 20/2007 αποφάσεις της, πλην, όμως,

ήδη η νεότερη νομολογία της Ολομέλειας του ΑΠ μετέβαλε άποψη (ΟΛΑΠ 7/2011 ΝοΒ 2011 .96 1).

Επιπροσθέτως, ο ορθός χαρακτηρισμός της σχέσης ως αορίστου χρόνου, Προκειμένου να αποκλεισθεί η εφαρμογή διατάξεων που έρχονται σε αντίθεση προς τους σκοπούς της ανωτέρω Οδηγίας, δεν προσκρούει στη συνταγματική επιταγή της πρόσληψης στο δημόσιο τομέα με σύμβαση αορίστου χρόνου μόνο σε οργανικές Θέσεις, καθώς και με διαγωνισμό ή

επιλογή, υπό τους όρους του νόμου, εφόσον η Οδηγία αναφέρεται όχι μόνο σε συμβάσεις εργασίας που καταρτίστηκαν εγκύτως, αλλά και σε σχέσεις εργασίας, δηλαδή στις πραγματικές εργασιακές σχέσεις που υπάρχουν, έστω και αν δεν έχει συναφθεί έγκυρη σύμβαση εργασίας. Ως προς αυτές είναι επίσης εφαρμοστέα η διάταξη του άρθρ. 8 παρ. 3 Ν

2 112/1920. Περαιτέρω, με ερμηνεία σύμφωνη με την εν λόγω Οδηγία Πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι εφαρμοστέες, ως προς το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα άλλα ΝΠΔΔ, και οι διατάξεις των άρθρων 46 περ. δ και 53 του ΠΔ 410/1985, που επιβάλλουν την ύπαρξη σπουδαίου λόγου για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης με καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Τέλος, τον ορθό χαρακτηρισμό της σχέσης εργασίας ως αορίστου χρόνου και σε περιπτώσεις που καταρτίστηκε σύμβαση ορισμένου χρόνου, χωρίς να δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, προϋποθέτει ως μη αποκλειόμενο από τις ανωτέρω συνταγματικές

διατάξεις και το ΠΔ 164/2004, με Το ΟΠΟΙΟ ενσωματώθηκε η ανωτέρω Οδηγία στην ελληνική έννομη τάξη. Οι μεταβατικές διατάξεις του άρθρ. 11 Του εν λόγω ΠΔ ορίζουν τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες διαδοχικές συμβάσεις εργασίας, που σχετίζονται με την εξυπηρέτηση παγίων και διαρκών αναγκών, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν από την έναρξη ισχύος του και είναι ενεργές κατ' αυτήν ή κατά το χρονικό διάστημα των τελευταίων τριών μηνών πριν από αυτήν, συνιστούν εφεξής σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και έτσι αναγνωρίζουν τον αληθινό χαρακτήρα των σχετικών συμβάσεων και δεν μετατρέπουν αυτές από ορισμένου σε αορίστου χρόνου, αφού τέτοια μετατροπή Θα ήταν συνταγματικά ανεπίτρεπτη. Ωστόσο, συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που ήταν ενεργές ή καταρτίστηκαν πριν από την ισχύ του εν λόγω ΠΔ μετά δε την 107-2002, ημέρα έως την οποία έπρεπε να ενσωματωθεί στην ελληνική έννομη τάξη η εν λόγω Οδηγία, καταλαμβάνονται ήδη από τις προστατευτικές διατάξεις του άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 2112/1920, σε συνδυασμό με εκείνες των άρθρων 25 παρ. Ι και 3 Σ. 281 και 671 ΑΚ. -ί

Σύμφωνα, δε, με την εν λόγω Οδηγία δεν είναι επιτρεπτή η χειροτέρευση Της θέσης των εργαζομένων Και, συνεπώς, εξακολουθούν αυτοί να διέπονται από Το ευνοϊκότερο καθεστώς των εν λόγω διατάξεων και να μην περιορίζεται η αναγνώριση της σχέσης αορίστου χρόνου μόνο για το μετά την έναρξη ισχύος του ΠΔ 164/2004 χρονικό διάστημα, ούτε να εξαρτάται ο χαρακτηρισμός της σύμβασης εργασίας από προϋποθέσεις που δεν προβλέπονταν πριν από αυτήν (Οδηγία). Η πρόβλεψη, εξάλλου, ότι μεσολαβεί για την αναγνώριση της σχέσης ως αορίστου χρόνου διοικητική διαδικασία δεν μπορεί να αποκλείσει στα δικαστήρια, κατά την άσκηση του υπαγορευόμενου από το Σύνταγμα δικαιοδοτικού τους έργου, την έρευνα της ύπαρξης των προϋποθέσεων που προσδίδουν στη σχετική σύμβαση ή σχέση χαρακτήρα σύμβασης ή σχέσης αορίστου χρόνου (ΟΛΑΠ 18/2006). Τα δε άρθρα 5, 6 και 7 του ΠΔ 164/2004 περιλαμβάνουν τις ακόλουθες ρυθμίσεις : «Άρθρο 5 (Διαδοχικές συμβάσεις): 1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου 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 σύμβασης 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 τη 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.

Άρθρο 6 (Ανώτατη διάρκεια βάλ-ι") 1. Συμβάσεις που καταρτίζονται διαδοχικώς και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζομένου 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 απασχόλησης. είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν του προηγούμενου άρθρου, είτε συνάπτονται κατ' εφαρμογήν άλλων διατάξεων της κειμένης νομοθεσίας. Άρθρο 7 (συνέπειες παραβάσεων) 1. Οποιαδήποτε σύμβαση συνάπτεται κατά παράβαση 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 σύμβασής Του. Εάν οι άκυρες συμβάσεις είναι Περισσότερες, ως γόνος για τον υπολογισμό της αποζημίωσης λαμβάνεται η συνολική διάρκεια απασχόλησης με βάση τις άκυρες συμβάσεις». Σχετικά με τις πάγιες διατάξεις του ΠΔ 164/2004 έχει κρίνει το ΔΕΚ ότι με το εν λόγω ΠΔ φαίνεται καταρχήν να ενισχύεται η πρόληψη των καταχρήσεων, αφού υιοθετείται τόσο το κριτήριο του αντικειμενικού λόγου ανανέωσης της σύμβασης ή σχέσης εργασίας ορισμένου χρόνου. όσο και το όριο του ανώτατου αριθμού διαδοχικών συμβάσεων και της ανώτατης χρονικής διάρκειας τέτοιων συμβάσεων και ότι αν και υιοθετούνται, υπαλλακτικά και όχι σωρευτικά. τα μέτρα που προέβλεπε και η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαισίου, ωστόσο προβλέπονται ιρώσεις αμφίβολης αποτελεσματικότητας. Στην περίπτωση, επομένως, που θα διαπιστωθεί κατάχρηση, Παρά τη χρήση των μέτρων αυτών, τυγχάνει εφαρμογής το άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 21 12/1920, μη εμποδιζόμενης της εφαρμογής του από το άρθρ. 103 Σ. το οποίο, όπως προεκτέθηκε, δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει απολύτως τη θεώρηση των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου, μέχρι τη λήψη άλλων πράγματι αποτελεσματικών μέτρων (πλην της θεώρησης των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου) για την πρόληψη της κατάχρησης που προκύπτει από τη χρήση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων

εργασίας ορισμένου χρόνου και την εξάλειψη των συνεπειών από την παραβίαση κοινοτικού δικαίου σε περίπτωση που αυτή λάβει χώρα. Περαιτέρω, ως εργοδότης Θεωρείται, κατά την επιστήμη Του Εργατικού Δικαίου, ελλείψει γενικού νομοθετικού ορισμού της έννοιας αυτού, κάθε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, στην υπηρεσία του οποίου διατελεί, με σχέση εξαρτημένης εργασίας, άλλο φυσικό πρόσωπο, το ΟΠΟΙΟ Παρέχει την εργασία αυτή και όχι απαραίτητως το πρόσωπο εκείνο, το οποίο προέβη στην πρόσληψή του (ΑΠ 1290/2010, ΑΠ 873/2009 ΕΕμπΔ 2009 . 822, ΕφΑθ 3479/2007 ΔΕΕ 2008 . 236, ΕφΠειρ 714/1999. Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ, Βλαστός «Ατομικό Εργατικά Δίκαιο» Παρ. 301 επ.).

Επομένως, ο αντιουμβαλλόμενος του εργαζομένου στη σύμβαση εξαρτημένης εργασίας δεν σημαίνει πάντοτε ότι είναι ο εργοδότης, αλλά Θα Πρέπει στο πρόσωπο αυτού να συγκεντρώνονται όλα τα στοιχεία που προσδιορίζουν την έννοια αυτού, όπως προαναφέρθηκε. Εξάλλου, σύμφωνα με το άρθρ. 23 παρ. 2 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων «όλοι χωρίς Καμία διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία». Με το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα (19-12-1966), που κυρώθηκε με το Ν 1532/1985, αναγνωρίζεται «... το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας, οι οποίοι να εξασφαλίζουν ειδικότερη αμοιβή που Παρέχει σε όλους τους εργαζομένους σαν ελάχιστο όριο : ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς Καμία διάκριση .. . ». Περαιτέρω, με το άρθρ. 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (18-10-1961), που κυρώθηκε με το Ν 1426/1984, καθιερώνεται υποχρέωση αναγνώρισης του δικαιώματος των εργαζομένων για ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Το αυτό δικαίωμα κατοχυρώνεται και με την υπ' αριθμ. 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας της 4-6-1958 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που κυρώθηκε με το Ν 1424/1984. Περαιτέρω, με το άρθρ. 119 ΣΕΟΚ (ήδη άρθρ. 141 ΣΕΟΚ), Το ΟΠοίο, σύμφωνα με την πάγια νομολογία του ΑΕΚ, έχει υπερνομοθετική ισχύ και άμεσο αποτέλεσμα, κατοχυρώνεται η αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Επιπρόσθετα, και το άρθρ. 2 της 100 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας και οι υπ' αριθμ. 75/117 και 76/207 Οδηγίες του Συμβουλίου της Ε.Ε. αναφέρονται στην ίση αμοιβή για όμοια εργασία. Επιπλέον, με τη ρήτρα I της Οδηγίας I 999(70/ΕΚ ορίζεται μεταξύ άλλων ως σκοπός της Οδηγίας «... η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της μη διάκρισης». Περαιτέρω, με τη ρήτρα 4 της Οδηγίας ορίζεται ό τι «1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζομένους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν δικαιολογείται υπό αντικειμενικούς λόγους». «4. Η απαιτούμενη Περίοδος προϋπηρεσίας (βλ. και όσα εκτέθηκαν στη μείζονα σκέψη της παρούσας). Περαιτέρω, αποδείχθηκε ότι η ενάγουσα απασχολήθηκε από το εναγόμενο ΝΠΔΔ για την κάλυψη συνήθων, τρεχουσών, απολύτως τακτικών, προβλέψιμων και υπαρχουσών αναγκών αυτού, μόνιμης, πάγιας και διαρκούς προοπτικής, συναρτημένες και σχετικές προς τις ανάγκες που εξυπηρετεί παράλληλα και το μόνιμο προσωπικό των υπηρεσιών του. Δηλαδή η ενάγουσα, απασχολούμενη με τα προαναφερόμενα καθήκοντά της, κάλυπτε πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου ΝΠΔΔ, σε θέσεις μόνιμων υπαλλήλων, υπό τις εντολές και οδηγίες Του τελευταίου και των αρμοδίων Οργάνων του, και ήταν υποχρεωμένη να συμμορφώνεται σε αυτά, δεχόμενη τον έλεγχό τους για την επιμελή εκτέλεση της εργασίας της, και να προσέρχεται στα καθήκοντά της καθημερινά σε συγκεκριμένο ωράριο, όπως οι μόνιμοι υπάλληλοι του εναγομένου ΝΠΔΔ. Επιπροσθέτως, το εναγόμενο ΝΠΔΔ αποσκοπούσε σε αυτή καθεαυτή την απασχόληση της ενάγουσας για την κάλυψη των παγίων και διαρκών αναγκών του, δεδομένου ότι το μόνιμο Προσωπικό του δεν επαρκεί για την κάλυψη αυτών. Όλα αυτά επιβεβαιώνονται και από την ένορκη κατάθεση της μάρτυρος της

ενάγουσας στο ακροατήριο, η οποία ήταν συνάδελφός της για Περίπου πέντε χρόνια και κατέθεσε εξ' ιδίας αντιλήψεως τα εξής: «Υπήρχαν τακτικές και πάγιες ανάγκες για την Υπηρεσία, όχι για κάποια σεζόν. Η ενάγουσα είχε το ίδιο ωράριο με τους τακτικούς, πενήνήμερο και αποκλειστική απασχόληση. Λογοδοτούσε καθημερινά στον Προϊστάμενο και ήταν σε άμεση εξάρτηση από αυτόν. Υπήρχε έλλειψη προσωπικού τότε». Με βάση τα παραπάνω που αποδείχθηκαν, το Δικαστήριο κρίνει ότι η ενάγουσα συνδεόταν με

το εναγόμενο ΝΠΔΔ με την έννομη σχέση της ενιαίας σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με όλες τις Περαιτέρω συνέπειες (μισθολογικές, ασφαλιστικές, συνταξιοδοτικές κλπ) του στοιχείου της εξάρτησης, και όχι δυνάμει συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες καταρτίστηκαν με πρόθεση καταστρατήγησης της διάταξης του άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 2 112/1920, που επιτελεί Τους σκοπούς της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ. Συνεπώς, με βάση όσα ανωτέρω εκτέθηκαν, οι προαναφερόμενες αρχική σύμβαση και οι συμβάσεις, με τις οποίες αυτή ανανεώθηκε και παρατάθηκε, δεν δύνανται να εξαιρεθούν από την Οδηγία 1999/70/ΕΚ. Περαιτέρω, δεδομένου ότι η εργασία της ενάγουσας

παρεχόταν υπό συνθήκες εξαρτημένης εργασίας, και εφόσον στην πραγματικότητα οι ανάγκες που κάλυπτε ήταν πάγιες και διαρκείς, δεν υφίστατο αντικειμενικός λόγος για την ανανέωση των «ορισμένου χρόνου» συμβάσεων ή σχέσεών της. Τέτοια, δε, χωρίς αντικειμενικό λόγο ανανέωση συνιστά κατάχρηση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο

άρθρ. 5 ΠΔ 164/2004, καθόσον, εκτός Του ότι συνήφθησαν πολλές διαδοχικές συμβάσεις χωρίς αντικειμενικό λόγο, η συνολική διάρκειά τους υπερέβαινε κατά πολύ τους 24 μήνες. Εφόσον, λοιπόν, δυνάμει των προαναφερομένων διατάξεων, ακόμη και κατά την έννοια του ΠΔ 164/2004, σημειώθηκε για την ενάγουσα η κατάχρηση, Πρέπει αυτή να εξαλειφθεί. Για την εξάλειψη της κατάχρησης αυτής, στην περίπτωση που λάβει χώρα Παρά τις σχετικές απαγορεύσεις, δεν επαρκούν οι προβλεπόμενες στο άρθρ. 7 ΠΔ 164/2004 έννομες συνέπειες - κυρώσεις, αλλά Θα πρέπει, σύμφωνα και με όσα εκτέθηκαν στη μείζονα σκέψη της παρούσας, να τύχει εφαρμογής και το άρθρ. 8 παρ. 3 Ν 2112/1920, χωρίς την εφαρμογή του οποίου, ελλείψει άλλου αποτελεσματικού προς τούτο μέτρου, δεν είναι δυνατή η εν λόγω εξάλειψη. Όσα, δε, ισχυρίζεται το εναγόμενο ΝΠΔΔ με τις Προτάσεις του ότι οι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που συνάπτονται υπό την ισχύ των διατάξεων των άρθρων 103 Σ και 21 Ν 2 190/1994 με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τους υπόλοιπους φορείς που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο Τομέα, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, ακόμη και αν αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες, Πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμα. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, Πρέπει η υπό κρίση αγωγή γίνει εν μέρει δεκτή ως κατ' ουσίαν βάσιμη και, καταρχήν, να αναγνωρισθεί ότι η ενάγουσα συνδεόταν με το εναγόμενο ΝΠΔΔ με την επωνυμίααπό την αρχική πρόσληψή της με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου. Πρέπει, επίσης, να αναγνωρισθεί η ακυρότητα της απολύσεως της ενάγουσας, που, όπως προεκτέθηκε, έλαβε χώρα στις 19-7-2010, και να υποχρεωθεί το εναγόμενο ΝΠΔΔ να αποδέχεται την εργασία της και να την απασχολεί στην ίδια θέση ή σε άλλη παρεμφερή Θέση του προσωπικού της, με τους ίδιους όρους που αυτή (ενάγουσα) Παρείχε πριν τις 19-7-2010 τις υπηρεσίες της, απειλούμενης εναντίον αυτού (εναγομένου ΝΠΔΔ) χρηματικής ποινής 100 ΕΥΡΩ για κάθε ημέρα αρνήσεώς του να συμμορφωθεί με το διατακτικό της παρούσας απόφασης. Περαιτέρω, αποδείχθηκε ότι το εναγόμενο ΝΠΔΔ δεν κατέβαλε στην ενάγουσα τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα και το επίδομα αδειας κατά το αιτούμενο χρονικό διάστημα από 1-6-2005 μέχρι 19-7-2010. Ειδικότερα, το εναγόμενο ΙΝΓΠΔΔ οφείλει στην ενάγουσα για τις αιτίες αυτές τα εξής ποσά: Α) Για τα έτη 2005 και 2006, 1.000 ΕΥΡΩ για δώρο Χριστουγέννων 2005, 1.000 ΕΥΡΩ για δώρο Χριστουγέννων 2006. 500 ΕΥΡΩ για δώρο Πάσχα 2006 και 500 ΕΥΡΩ για επίδομα αδειας 2006, ήτοι το συνολικό ποσό των 3.000 ΕΥΡΩ. Β) Για το έτος 2007, 1.000 ΕΥΡΩ για δώρο Χριστουγέννων, 500 ΕΥΡΩ για δώρο Πάσχα και 500 ΕΥΡΩ για επίδομα αδειας, ήτοι το συνολικό ποσό των 2.000 ΕΥΡΩ. Γ) Για το έτος 2008, 1.000 ΕΥΡΩ για δώρο Χριστουγέννων, 500 ΕΥΡΩ για δώρο Πάσχα και 500 ΕΥΡΩ για επίδομα αδειας, ήτοι το συνολικό ποσό των 2.000 ΕΥΡΩ. Δ) Για το έτος 2009,

1.000 ΕΥΡΩ για δώρα Χριστουγέννων, 500 ΕΥΡΩ για δώρο Πάσχα και 500 ΕΥΡΩ για επίδομα αδείας, ήτοι το συνολικό ποσό των 2.000 ΕΥΡΩ. Ε) Για το έτος 2010, 500 ΕΥΡΩ για δώρο Πάσχα και 500 ΕΥΡΩ για επίδομα αδείας, ήτοι το συνολικό ποσό των 1.000 ΕΥΡΩ. Πρέπει, συνεπώς, να αναγνωρισθεί η υποχρέωση τον εναγομένου ΝΠΔΔ να καταβάλει στην ενάγουσα για τις προαναφερόμενες αιτίες το συνολικό ποσό των 10.000 ΕΥΡΩ (3.000 + 2.000 -- 2.000 + 2.000 ± 1.000), με το νόμιμο τόκο από την επίδοση της αγωγής μέχρις εξοφλήσεως, καθόσον δεν αποδείχθηκε από πότε κάθε επιμέρους μισθολογική παροχή κατέστη απαιτητή. Τέλος, πρέπει να υμνηφιστούν εν όλω τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων λόγω Του δυσερμηνεύτων των κανόνων δικαίου που εφαρμόστηκαν (άρθρ. 179 ΚΠολΔ).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

ΔΙΚΑΖΕΙ κατ' αντιμωλίαν των διαδίκων.

ΔΕΧΕΤΑΙ εν μέρει την αγωγή.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ ότι η ενάγουσα συνδεόταν με το εναγόμενο ΝΠΔΔ με την επωνυμία από την αρχική πρόσληψή της με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ Την ακυρότητα της απολύσεως της ενάγουσας, που έλαβε χώρα στις 19-7-2010.

ΥΠΟΧΡΕΩΝΕΙ το εναγόμενο ΝΠΔΔ να αποδέχεται την εργασία της ενάγουσας και να την απασχολεί στην ίδια Θέση ή σε άλλη παρεμφερή Θέση του προσωπικού της, με τους ίδιους όρους που αυτή (ενάγουσα) παρείχε πριν τις 19-7-2010 τις υπηρεσίες της, απειλουμένης εναντίον αυτού (εναγομένου ΝΠΔΔ) χρηματικής ποινής εκατό ΕΥΡΩ (100 Ε) για κάθε, ημέρα αρνήσεώς του να συμμορφωθεί με Το διατακτικό της παρούσας απόφασης. —
___β___ ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΕΙ την υποχρέωση του εναγομένου ΝΠΔΔ να καταβάλει στην ενάγουσα το ποσό των δέκα χιλιάδων ΕΥΡΩ (10.000 ΕΥΡΩ), με το νόμιμο Τόκο από την επίδοση της αγωγής μέχρις εξοφλήσεως.

ΣΥΜΨΗΦΙΖΕΙ τα δικαστικά έξοδα μεταξύ των διαδίκων.

ΚΡΙΘΗΚΕ, αποφασίστηκε και δημοσιεύτηκε σε έκτακτη δημόσια συνεδρίασή του στο ακροατήριό του στην Αθήνα στις 4-10-2013, χωρίς να είναι Παρόντες οι διάδικοι ή ο πληρεξούσιος δικηγόρος τους.