

6x ετ . 1

ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ



Σ

Αριθμός Αποφάσεως

968/2014

ΤΟ ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Συγκροτήθηκε από την Δικαστή Λάζαρο Γιαπαλάκη, Πρωτοδίκη τον οποίο όρισε ο Πρόεδρος του Τριμελούς Συμβουλίου Διοίκησης του Πρωτοδικείου και τη Γραμματέα Ιωάννα Βεττού

Συνεδρίασε δημόσια στο ακροατήριό του στις 1 Νοεμβρίου 2013 για να δικάσει την υπόθεση :

Τον ενάγοντος : 1. Δημητρίου Μπαμπαλη του Ιωάννη, κατοίκου Αθηνών Αττικής, οδός Ναπολέοντος, Ζέρβα αρ.11, και Ηλία Πουλούδη του Γεωργίου, κατοίκου Αθηνών, Ξανθίππης αρ.89, οι οποίοι παραστάθηκαν μαζί με την πληρεξούσια δικηγόρο τους Καλλιόπη Κρητικού.

Τον εναγομένον : Ο.Τ.Α. με την επωνυμία «ΔΗΜΟΣ ΖΩΓΡΑΦΟΥ», νόμιμα εκπροσωπούμενον, ο οποίος εδρεύει στον Δήμο Ζωγράφου, ο οποίος



εκπροσωπήθηκε από τον πληρεξούσιο δικηγόρο του Κωνσταντίνο Κωνσταντόπουλο.

Ο ενάγων ζητεί να γίνει δεκτή η από 3.04.2012 αγωγή του, που κατατέθηκε στη Γραμματεία του Δικαστηρίου τούτου με αριθμό εκθέσεως καταθέσεως 2162/2012, προσδιορίστηκε για την δικάσιμο της 24.09.2012 και γράφτηκε στο πινάκιο. Κατά τη δικάσιμο εκείνη η συζήτηση της υποθέσεως αναβλήθηκε για την παραπάνω δικάσιμο και γράφτηκε στο πινάκιο.

Κατά τη συζήτηση της υποθέσεως, οι πληρεξούσιοι δικηγόροι των διαδίκων, αφού ανέπτυξαν τους ισχυρισμούς τους, ζήτησαν να γίνουν δεκτά όσα αναφέρονται στις προτάσεις τους.

ΑΦΟΥ ΜΕΛΕΤΗΣΕ ΤΗ ΔΙΚΟΓΡΑΦΙΑ ΣΚΕΦΤΗΚΕ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ

Όπως προκύπτει από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 και 652 του ΑΚ και 6 του ν. 765/1943, που κυρώθηκε με την ΠΥΣ 324/1946 και διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 του ΕισΝΑΚ, σύμβαση εξαρτημένης εργασίας υπάρχει όταν ο εργαζόμενος υπόκειται σε νομική και προσωπική εξάρτηση από τον εργοδότη, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να δίνει δεσμευτικές για τον εργαζόμενο εντολές και οδηγίες, ως προς τον τόπο, το χρόνο και τον τρόπο της παροχής της εργασίας και να ασκεί εποπτεία και έλεγχο για τη διαπίστωση της



Διο φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

συμμόρφωσης προς αυτές. Τον εξαρτημένο χαρακτήρα της εργασίας δεν αποκλείει η ελευθερία του εργαζόμενου να αναπτύσσει πρωτοβουλία κατά την εκτέλεση της εργασίας του σε ορισμένες περιπτώσεις, λόγω των επιστημονικών ή τεχνικών του γνώσεων ή της φύσεως της συγκεκριμένης εργασίας, όταν η ελευθερία αυτή, αν και καθιστά χαλαρότερη την εξάρτηση του εργαζόμενου, δεν αναιρεί ωστόσο την υποχρέωσή του να συμμορφώνεται προς τις οδηγίες και εντολές του εργοδότη και να υπόκειται στον έλεγχο και ην εποπτεία του. Επίσης, ο χαρακτήρας της εργασίας ως εξαρτημένης δεν επηρεάζεται από τον τρόπο προσδιορισμού και καταβολής της αμοιβής του εργαζομένου, ούτε από δευτερεύοντα στοιχεία, όπως η ασφάλιση του εργαζόμενου, η έκδοση δελτίων παροχής υπηρεσιών, κλπ. Ακόμη δεν είναι δεσμευτικός για το δικαστήριο ο χαρακτήρας τον οποίο έδωσαν στη σύμβαση τα μέρη ή ο χαρακτηρισμός που δίνει ο νόμος, όταν οι όροι της παροχής της εργασίας δεν ανταποκρίνονται στον χαρακτηρισμό αυτό, αλλά περιέχουν τα προσδιοριστικά στοιχεία που προσδίδουν στη σχέση το χαρακτήρα της εξαρτημένης εργασίας.

Περαιτέρω, η καταχρηστική χρησιμοποίηση της κατάρτισης αλλεπάλληλων συμβάσεων παροχής εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη μόνιμων και πάγιων αναγκών, προς το σκοπό καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων (μισθολογικών, ασφαλιστικών, συνταξιοδοτικών), όταν εργοδότης είναι το Δημόσιο, ή Ο.Τ.Α. ή νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου, συνιστά ζήτημα έντονα εριζόμενο και αμφισβητούμενο ιδίως μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος της Ελλάδος το 2001 και την έκδοση του Π.Δ/τος 164/2004, με το οποίο ενσωματώθηκε καθυστερημένα στην Ελληνική έννομη τάξη η Κοινοτική Οδηγία 1999/70/EK. ειδικότερα, με την κοινοτική οδηγία 1999/70/E.K., που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε. στις 28-6-1999, επιδιώχθηκε η υλοποίηση της συμφωνίας-πλαισίου, για την εργασία ορισμένου χρόνου, την οποία συνήψαν στις 18-3-1999 οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP. Οι ρυθμίσεις της αναφέρονται σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, ανεξάρτητα αν απασχολούνται στον ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα, κατά τη νομοθεσία κάθε κράτους μέλους και αποσκοπούν αφενός με στη βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης, όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, έναντι των εργαζομένων με

3.0 φύλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

σύμβαση ή σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, αφετέρου δε στη καθιέρωση ενός ελάχιστου αναγκαίου ρυθμιστικού πλαισίου για την αποφυγή της κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Η ανωτέρω οδηγία στηρίζεται στην παραδοχή ότι οι συμβάσεις εργασίας αόριστου χρόνου αποτελούν τη γενική μορφή των σχέσεων εργασίας, αναγνωρίζοντας, ωστόσο, ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου αποτελούν χαρακτηριστικό της απασχόλησης σε ορισμένους τομείς ή για ορισμένα επαγγέλματα και δραστηριότητες. Κατά συνέπεια, σύμφωνα με τη συμφωνία πλαισίο που έχει ενσωματώσει η εν λόγω οδηγία, το ευεργέτημα της σταθερότητας της απασχόλησης θεωρείται μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων, ενώ μόνο σε ορισμένες περιστάσεις μπορούν οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου να ανταποκριθούν στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων (απόφαση ΔΕΚ C-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 παράγραφο 1 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 ανανέωσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας. Σύμφωνα δε με την παράγραφο 2 της ρήτρας 5, ο εθνικός νομοθέτης μπορεί να καθορίζει, όταν χρειάζεται, υπό ποίες συνθήκες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου: α) θεωρούνται "διαδοχικές", β) χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αόριστου χρόνου. Η προθεσμία για την ενσωμάτωση της οδηγίας αυτής στην ελληνική έννομη τάξη έληξε, μετά από παράταση, κατά το άρθρο 2 εδάφιο δεύτερο αυτής, στις 10 Ιουλίου 2002. Η μεταφορά της στην ελληνική έννομη τάξη έγινε εκπρόθεσμα, αναφορικά με τους εργαζομένους στον ιδιωτικό 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 ορισμένου χρόνου, αντί αόριστου χρόνου που αντικειμενικά δικαιολογείται, αντιμετωπίζεται βασικά με το άρθρο 8



φύλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

παρ.3 του ν. 2112/1920. Σε συνδυασμό με τα άρθρα 281, 671 ΑΚ, 25 παρ. 1 και 3 του Συντάγματος της Ελλάδος. Οι διατάξεις αυτές, που εφαρμόζονται για όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, ανεξάρτητα αν απασχολούνται στο ιδιωτικό ή το δημόσιο τομέα και 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, παρέχουν προστασία στους εργαζόμενους 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 αόριστου χρόνου, δίδεται από το δικαστήριο από 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 αόριστου χρόνου, έστω και αν μια μόνο σύμβαση που προσχηματικά ονομάστηκε ορισμένου χρόνου καταρτίσθηκε. Εξάλλου, η ανωτέρω οδηγία, η



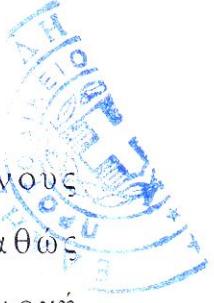
οποία δεν προβλέπει αμέσου εφαρμογής ειδικές κυρώσεις σε περιπτώσεις καταχρήσεων του είδους που προαναφέρθηκαν, αφήνει στις εθνικές αρχές τη λήψη των πρόσφορων μέτρων για την αντιμετώπιση τέτοιων καταστάσεων, τα οποία πρέπει να είναι όχι μόνο αναλογικά, αλλά και αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά 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 (της οδηγίας), προκειμένου να επιτευχθούν τα επιδιωκόμενα από αυτήν αποτελέσματα, προκρίνοντας της ερμηνεία των εθνικών κανόνων που είναι η πλέον σύμφωνη 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 (ΔΕΚ υπόθεση C-212 K. Αδενέλερ σκέψεις 108, 124 και αποφάνσεις 1, 3 και 4). Συνεπώς, η σύμφωνη προς την ανωτέρω οδηγία ερμηνεία, μεταξύ άλλων, της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, οδηγεί στο ερμηνευτικό πόρισμα ότι, για τις συμβάσεις που ήταν ενεργές την 10-7-2002 (ημερομηνία λήξης της προθεσμίας για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς την



..ο φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

ανωτέρω κοινοτική οδηγία) ή καταρτίστηκαν μετά από την ημερομηνία αυτή έως τουλάχιστον την 19-7-2004, ημέρα της έναρξης ισχύος του Π.Δ. 164/2004, δεν αποκλείεται να θεωρηθεί ως αόριστου χρόνου μια σύμβαση εργασίας, η οποία χαρακτηρίσθηκε από τα μέρη ως σύμβαση ορισμένου χρόνου, αν ο καθορισμός ορισμένης διάρκειας αυτής δε δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, έστω και αν η σύναψη της για ορισμένη μόνο διάρκεια προβλέπεται από το νόμο, οπότε, όπως είχε νομολογηθεί πριν από υποχρέωση μεταφοράς της οδηγίας, δεν επιτρεπόταν τέτοιος αναχαρακτηρισμός της (ΟλΑΠ 1807/1986 δημοσιευμένη στην ηλεκτρονική τράπεζα νομικών πληροφοριών «ΝΟΜΟΣ»). Δεν αποκλείει επομένως, από την 1.0-7-2002 έως και την 19-7-2004, το ορθό από το Δικαστήριο χαρακτηρισμό ως σύμβασης αόριστου χρόνου, της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου με το Δημόσιο, και τα νομικά πρόσωπα του δημόσιου τομέα, η διάταξη του άρθρου 21 παραγρ. 2 εδάφιο τελευταίο του ν. 2190/1994, που ορίζει ότι είναι άκυρη η μετατροπή της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύμβαση αόριστου χρόνου. Η συμφωνία-πλαίσιο, η οποία επιβάλλει την τήρηση των αρχών της ισοδυναμίας, σε



σχέση με τα μέτρα που αφορούν τους εργαζόμενους τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, καθώς και της αποτελεσματικότητας, εμποδίζει την εφαρμογή της διάταξης αυτής, κατά το μέρος που αυτή απαγορεύει απολύτως τέτοια "μετατροπή" των συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας που έγιναν προς κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών, μόνο στο δημόσιο τομέα, χωρίς μάλιστα να υφίσταται άλλο αποτελεσματικό μέτρο προς αποφυγή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου αι προστασίας του εργαζόμενου από αυτές (ΔΕΚ υπόθεση C- 212/04 Κ. Αδενέλερ σκέψεις 95, 99 και 105, αποφάνσεις 2 και 3). Τέτοιο δε προστατευτικό για τους εργαζόμενους μέτρο, δεν είναι μόνο η πρόβλεψη ποινικών κυρώσεων κατά των, παραβατών των διατάξεων του εν λόγω άρθρου, προϊσταμένων των υπηρεσιών. Με ερμηνεία, συνεπώς, σύμφωνη προς τους σκοπού της ανωτέρω οδηγίας, η απαγόρευση της μετατροπής που προβλέπει το άρθρο 21 του ν. 2190/1994, πρέπει να νοηθεί ότι αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που πράγματι καταρτίσθηκαν για την εξυπηρέτηση απρόβλεπτων και επειγουσών ή εποχιακών αναγκών και δεν αφορά τις συμβάσεις που συμφωνήθηκαν ορισμένου χρόνου, χωρίς να υφίστανται αντικειμενικοί λόγοι που να δικαιολογούν την ορισμένη διάρκεια τους, αλλά καταρτίσθηκαν για την εξυπηρέτηση πράγματι πάγιων και διαρκών αναγκών. Περαιτέρω, εμπόδιο για την εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 του ν.

Φύλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

2112/1920, σε συνδυασμό με τις λοιπές διατάξεις του άρθρου 103 του Συντάγματος, ειδικότερα, με τις διατάξεις των παραγράφων 7 και 8 αυτού α) παρέχεται η δυνατότητα πρόσληψης προσωπικού με ιδιωτικού δικαίου σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από το δημόσιο τα ν.π.δ.δ. τους Ο.Τ.Α και από τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, σε μη νομοθετημένες θέσεις για την κάλυψη απρόβλεπτων, πρόσκαιρων ή επειγουσών αναγκών, αλλά και η πρόσληψη με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου ορισμένου εξ αόριστου χρόνου για την πλήρωση νομοθετημένων οργανικών θέσεων, β) απαγορεύεται η μετατροπή από το νόμο των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αόριστου χρόνου, η απαγόρευση όμως αυτή αναφέρεται σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου που έγιναν πράγματι για την κάλυψη πρόσκαιρων, απρόβλεπτων ή 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 πάγιων και διαρκών αναγκών, οπότε η σύναψη τους για ορισμένη χρονική διάρκεια έγινε προς καταστρατήγηση των διατάξεων που ορίζουν πότε επιτρέπονται οι συμβάσεις

ορισμένου χρόνου, γ) στην περίπτωση πρόσληψης προσωπικού για την κάλυψη δήθεν απρόβλεπτων, πρόσκαιρων ή επειγουσών αναγκών, πλην για την κάλυψη πάγιων 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 αόριστου χρόνου. Επομένως, από την απαγόρευση "μετατροπής" των συμβάσεων ορισμένου σε αόριστου 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. Ο ορθός χαρακτηρισμός της σχέσης, ως αόριστου χρόνου, εξάλλου, 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 αόριστου 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 καταρτίσθηκαν εγκύρως, αλλά και σε σχέσεις εργασίας, στις πραγματικές δηλαδή εργασιακές σχέσεις που υπάρχουν, έστω και αν δεν έχει συναφθεί έγκυρη σύμβαση εργασίας, ως προς τις οποίες επίσης είναι εφαρμοστέα η διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920. Με ερμηνεία δε σύμφωνη με την εν

Τ.ο φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

λόγω οδηγία, πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι εφαρμοστέες, ως προς το δημόσιο τους Ο.Τ.Α. και τα άλλα ν.π.δ.δ., και οι διατάξεις των άρθρων 46 περ. δ' και 53 του Π.Δ. 410/1988, που επιβάλλουν την ύπαρξη σπουδαίου λόγου για τη λύση της υπαλληλικής σχέσης με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αόριστου χρόνου (κρίση μειοψηφίας στις ΟλΑΠ 19 & 20/2007, ΟλΑΠ 18/2006 δημοσιευμένες στην ηλεκτρονική τράπεζα νομικών πληροφοριών «ΝΟΜΟΣ»).

Εξάλλου, με το άρθρο 5 του Π.Δ/τος 164/2004 ορίζονται τα εξής: "Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπει 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.... Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του επομένου άρθρου. Ως κύρωση, για την περίπτωση της παράνομης καταρτίσεως διαδοχικών συμβάσεων, προβλέφθηκε από το άρθρο 7 του αυτού Π.Δ/τος η αυτοδίκαιη ακυρότητα τους και η καταβολή στον εργαζόμενο τόσο των αποδοχών για την εργασία, που παρέσχε, εφόσον οι άκυρες συμβάσεις εκτελέσθηκαν εξ ολοκλήρου ή κατά ένα μέρος, όσο και αποζημιώσεως ίσης με το ποσό το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αορίστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως του, ενώ θεσπίστηκε ποινική και πειθαρχική ευθύνη για την παράβαση των κανόνων αυτών. Σχετικά με τις πάγιες διατάξεις του ανωτέρω ΠΔ/τος το ΔΕΚ έχει κρίνει ότι, με το ΠΔ 164/2004, φαίνεται κατ' αρχήν 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 προβλέπει και η ρήτρα 5 της ανωτέρω συμφωνίας-πλαισίου, ωστόσο προβλέπονται κυρώσεις αμφίβολης αποτελεσματικότητας (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009 στις συνεκδικασθείσες υποθέσεις C-378/07, C379/07, C380/07, Αγγελιδάκη κ.λ.π). Στη



3.ο φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

περίπτωση, επομένως, που θα διαπιστωθεί κατάχρηση, παρά τη χρήση μέτρων αυτών, τυγχάνει εφαρμογής το άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920, μη εμποδιζομένης της εφαρμογής του από το άρθρο 103 παρ. 8 του Συντάγματος της Ελλάδος, το οποίο, όπως προεκτέθηκε, δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απαγορεύει απολύτως τη θεώρηση των συμβάσεων ως αορίστου χρόνου, μέχρι η 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 του κοινοτικού δικαίου σε περίπτωση που αυτή λάβει χώρα. Έτσι, και μετά την ενσωμάτωση της ανωτέρω οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη, με την έκδοση των παραπάνω προεδρικών διαταγμάτων, εκ των οποίων το π.δ 164/2004 αφενός μεν απαγορεύει, μετά την έναρξη της ισχύος του 19-7-2004, τις διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου ή συμβάσεις έργου ή άλλες συμβάσεις ή σχέσεις που υποκρύπτουν σχέση εξαρτημένης εργασίας, που συνάπτονται μεταξύ των Ο.Τ.Α και ιδιωτών, περίπτωση

που εν προκειμένω ενδιαφέρει εφόσον μεταξύ των ανανεώσεων μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών, ορίζοντας ταυτόχρονα τις κυρώσεις από την παραβίαση της απαγόρευσης αυτής (αυτοδίκαιη ακυρότητα της σύμβασης, καταβολή αμοιβής και αποζημίωσης στον εργαζόμενο και ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις σε βάρος του εργοδότη) αφετέρου δε ορίζει τις προϋποθέσεις υπό τις οποίες κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η σύναψη τέτοιων συμβάσεων (αντικειμενικοί λόγοι συνιστάμενη στην εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών άμεσα σχετιζομένων με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης, ανώτατος αριθμός ανανεώσεων οι τρείς συμβάσεις και ανώτατος συνολικός χρόνος διάρκειας οι είκοσι τέσσερις μήνες με εξαίρεση για τις περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένου που προβλέπονται από την κείμενη νομοθεσία), κατά την άποψη που το παρόν Δικαστήριο υιοθετεί ως την πλέον νομικά ορθή, η εφαρμογή του προγενέστερου της μεταφοράς της ανωτέρω κοινοτικής οδηγίας άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920 προτιμάται έναντι της εφαρμογής του π.δ 164/2004 καθόσον κρίνεται ότι η προστασία που παρέχει στους εργαζόμενους έναντι της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου προς καταστρατήγηση των δικαιωμάτων τους είναι η πλέον αποτελεσματική. Τούτο διότι, η ύψη είδει αποσαφήνισης και διευκρίνισης θέσπιση προϋποθέσεων

2ο φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

υπό τις οποίες επιτρέπεται κατ' εξαίρεση η κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου (άρθρο 5 παρ. 2-3- και 6 παρ. 2 του π.δ 164/2004: α) αντικειμενικοί λόγοι που δικαιολογούν τη σύναψη τέτοιων συμβάσεων, συνιστάμενοι στην εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης, β)έγγραφος τύπος και ιδιαίτερη επίκληση των λόγων που δικαιολογούν τη σύναψη τους, με εξαίρεση τις περιπτώσεις όπου η διάρκεια της σύμβασης λόγω του ευκαιριακού χαρακτήρα της δεν υπερβαίνει τον ένα μήνα, γ) τρείς κατά ανώτατο αριθμό διαδοχικές ανανεώσεις και δ) ανώτατη χρονική διάρκεια είκοσι τέσσερις μήνες, με εξαίρεση περιπτώσεις ειδικών, από τη φύση και το είδος της εργασίας τους, κατηγοριών εργαζομένων με ενδεικτική απαρίθμηση των διευθυντικών στελεχών, εργαζομένων στα πλαίσια συγκεκριμένου ερευνητικού ή οποιουδήποτε επιδοτούμενου ή χρηματοδοτούμενου προγράμματος και εργαζομένων που προσλαμβάνονται για την πραγματοποίηση έργου σχετικού με την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από διεθνείς συμβάσεις ή οργανισμούς) διατυπώνεται με ασάφεια και γενικότητα

τέτοια που καταλείπει περιθώρια πλήρους καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, υπό τη προσχηματική επίκληση, εκ μέρους των διοικητικών αρχών, των ανωτέρω (κατ' επίφαση νόμιμων) προϋποθέσεων. Εξάλλου κρίνεται ότι η θεσπιζόμενη επιβολή κυρώσεων (άρθρο 7 του π.δ 164/2004: α) αυτοδίκαιη ακυρότητα των διαδοχικών συμβάσεων μεταξύ του ίδιου εργοδότη και εργαζόμενου, που συνάπτονται χωρίς να πληρούνται οι ανωτέρω εξαιρέσεις, β) καταβολή αμοιβής και αποζημίωσης στον εργαζόμενο και γ) ποινικές και πειθαρχικές κυρώσεις για διοικητικές αρχές) δεν είναι αρκούντως αποτελεσματική ούτως ώστε να λειτουργεί αποτρεπτικά για τα εθνικά διοικητικά όργανα. Σχετικά με την ευχέρεια του εθνικού Δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να κρίνει την αποτελεσματικότητα της προστασίας που παρέχεται με την εθνική νομοθεσία, διά της οποίας ενσωματώθηκε η παραπάνω κοινοτική οδηγία στην ελληνική έννομη τάξη, σύμφωνα με τις αρχές και τις κατευθύνσεις της κοινοτικής οδηγίας και τη δυνατότητα να μην εφαρμόσει εθνική διάταξη που αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο, έχει κρίνει σχετικά το Δ.Ε.Κ με την υπ' αρ. C0519/2008 Διάταξή του επί της υποθέσεως Αρχοντίας Κούκου Vs Ελληνικού Δημοσίου, κατόπιν σχετικών προδικαστικών ερωτημάτων που τέθηκαν με την υπ' αρ. 2088/2008 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών, με αναφορά σε προγενέστερη γομολογία του Δ.ε.κ. κατόπιν όμοιων προδικαστικών

Α. φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

ερωτημάτων δυνάμει αποφάσεων των Μονομελών Πρωτοδικείων της Ελλάδας. Έτσι, και κατ' εφαρμογή του εθνικού δικαίου, είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε μεταγενέστερες της οδηγίας διατάξεις, οι εθνικές αρχές, στα πλαίσια της συνεργασίας των κρατών μελών με την Ευρωπαϊκή Ένωση και της διασφάλισης του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου, κατά τα άρθρα 10, 249 παρ. 3 της Συνθ.ΕΚ και 28 του Συντάγματος, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίσουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των οδηγιών, έστω και αν αυτές δεν έχουν ακόμη μεταφερθεί στο εσωτερικό δίκαιο, αλλά και μετά τη μεταφορά και την ενσωμάτωσή τους στην εθνική νομοθεσία. Άλλωστε, όπως προκύπτει εκ της διατύπωσης των διατάξεων του π.δ/τος 164/2004, αλλά και το σκοπό του νομοθέτη, που συνίστατο στην ενσωμάτωση της ανωτέρω κοινοτικής οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη και στην διευθέτηση στο μέλλον (άλλα και αναδρομικά δια των μεταβατικών διατάξεων του με περιορισμένη αναδρομικότητα) του θέματος του επιτρεπτού ή μη της κατάρτισης εργασιακών συμβάσεων ορισμένου χρόνου ως και συμβάσεων έργου, μεταξύ των φορέων του Δημοσίου και των φυσικών προσώπων, οι

διατάξεις του π.δ. 164/2004 δεν κατήργησαν εκείνες του
άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2112/1920.

Με την κρινόμενη αγωγή τους οι ενάγοντες
εκθέτουν ότι παρείχαν τις υπηρεσίες τους στο
εναγόμενο ΟΤΑ με την επωνυμία «Δήμος Ζωγράφου» ως
εργάτες συντήρησης τάφων κοιμητηρίου κατά τα
χρονικά διαστήματα που εκτίθενται στο οικείο
δικόγραφο ο καθένας εξ' αυτών δυνάμει συμβάσεων που
κατ' επίφαση μόνο χαρακτηρίστηκαν ως συμβάσεις
ορισμένου χρόνου καθώς στη πραγματικότητα η σχέση
που συνέδεε τους διαδίκους από την αρχική πρόσληψη
αυτών και εντεύθεν ήταν αυτή της ενιαίας σύμβασης
εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, σύμφωνα με τα
ειδικότερα διαλαμβανόμενα στο ιστορικό της
κρινομένης αγωγής, ότι συνέπεια του ανωτέρω αληθούς
χαρακτήρα της μεταξύ των διαδίκων εργασιακής σχέσης
και του γεγονότος ότι δεν έχει χωρήσει σύννομη
καταγγελία του εναγομένου, η άρνηση των αρμοδίων
οργάνων του εναγομένου να τους απασχολήσει μετά τη
τυπική λήξη της τελευταίας των συναφθεισών μεταξύ
των διαδίκων συμβάσεων δεν παράγει προς αυτούς
έννομα αποτελέσματα. Με βάση τα παραπάνω ζητούν να
αναγνωριστεί όπως ο καθένας εκ των εναγόντων
συνδέεται με τον εναγόμενο με μια ενιαία σύμβαση
εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, να
αναγνωριστεί η ακυρότητα της απόλυτης τους, να
υποχρεωθεί ο εναγόμενος όπως τους απασχολεί με
σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, στη θέση, στην

Δ.ο φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

ειδικότητα και με τις αποδοχές αυτής με απειλή χρηματικής ποινής 300 ευρώ για καθένα εξ' αυτών για κάθε ημέρα μη συμμόρφωσης με την εκδοθησομένη απόφαση, να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή και να καταδικαστεί ο εναγόμενος στη δικαστική τους δαπάνη.

Με το περιεχόμενο αυτό κρινόμενη αγωγή αρμοδίως εισάγεται ενώπιον του παρόντος Δικαστηρίου (άρθρο 16 αρ 2, 25 παρ. 2 ΚΠολΔ) κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρα 663-676 ΚΠολΔ), καθόσον αυτή ασκήθηκε εντός της τριμήνου προθεσμίας του άρθρου 6 παρ1 του ν. 3198/1955 (βλ. την με αριθ 7287Γ'/21-5-2012 έκθεση επίδοσης του δικαστικού επιμελητή του Πρωτοδικείου Αθηνών Ανδρέα Διαμάντη). Είναι νόμιμη στηριζόμενη στις διατάξεις που αναφέρθηκαν στη νομική σκέψη της παρούσης και στα άρθρα 70, 176, 246 ΚΠολΔ, πλην του αιτήματος με το οποίο ζητείται να κηρυχθεί η απόφαση προσωρινά εκτελεστή, καθόσον δεν διατάσσεται προσωρινή εκτέλεση κατά Ο.Τ.Α, όπως ο εναγόμενος (άρθρο 909ΚΠολΔ) και πρέπει να εξεταστεί περαιτέρω κατ' ουσίαν καθόσον λόγω του αναγνωριστικού της

χαρακτήρα δεν απαιτεί καταβολή τέλους δικαστικού ενσήμου.



Οι ενάγοντες με την προσθήκη στις προτάσεις τους υπέβαλαν το αίτημα όπως σε περίπτωση ευδοκίμησης της αγωγής τους παραταθεί η ισχύς της με αριθ 7395/2012 απόφαση του παρόντος Δικαστηρίου (διαδικασία ασφαλιστικών μέτρων) μέχρις εκδόσεως τελεσίδικης απόφασης επί της κρινόμενης αγωγής κατ'άρθρο 697 παρ 1 ΚΠολΔ.

Από την εκτίμηση της ενόρκου καταθέσεως του μάρτυρα απόδειξης που εξετάστηκε ενώπιον του παρόντος Δικαστηρίου και περιέχεται στα ταυτάριθμα με την παρούσα πρακτικά δημόσιας συνεδρίασης, όλα τα έγγραφα που προσκομίζουν και επικαλούνται οι ενάγοντες (ο εναγόμενος δεν κατέθεσε προτάσεις) αποδεικνύονται τα ακόλουθα πραγματικά περιστατικά :

Οι ενάγοντες προσλήφθηκαν και εργάστηκαν στο εναγόμενο με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ως εργάτες συντήρησης τάφων κοιμητηρίου. Ωστόσο, παρά το γεγονός ότι προσλήφθηκαν με τις ως άνω συμβάσεις στην πραγματικότητα, απασχολήθηκαν προκειμένου να καλυφθούν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του εναγομένου, απασχολούμενοι σε θέση μόνιμου υπαλλήλου, υπό τις εντολές και οδηγίες του και των οργάνων του, που ασκούσαν εποπτεία και καθόριζαν τον τόπο, τον τρόπο και τον χρόνο εργασίας τους, υποχρεούμενοι να συμμορφώνονται με αυτούς και να δέχονται τον έλεγχο, τόσο για την τήρηση των εντολών

Q
1

φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

κα οδηγιών όσο και για την επιμελή εκτέλεση της εργασίας τους, προσερχόμενοι στην υπηρεσία τους καθημερινά σε συγκεκριμένο ωράριο, όπως και οι μόνιμοι υπάλληλοι του εναγόμενου. Συνεπώς οι ενάγοντες συνδέονται με τον εναγόμενο με την έννομη σχέση της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου με όλες τις περαιτέρω συνέπειες του στοιχείου της εξάρτησης και όχι της σύμβασης ορισμένου χρόνου, η οποία καταρτίστηκε με πρόθεση καταστρατήγησης της διάταξης του άρθρου 8 παρ 3 ν. 2112/1920 που επιτελεί τους σκοπούς της κοινοτικής οδηγίας 1999/70/E.K. Συνεπώς δεν υφίστατο αντικειμενικός λόγος για την ανανέωση των ορισμένου χρόνου συμβάσεων, τέτοια δε, χωρίς αντικειμενικό λόγο ανανέωση συνιστά κατάχρηση, η οποία ήπει να εξαλειφθεί και να τύχει εφαρμογής το άρθρο 8 παρ ν. 2112/1920, χωρίς την εφαρμογή του οποίου ελλείψει άλλου αποτελεσματικού προς τούτο μέτρου δεν είναι δυνατή η εξάλειψή της. Συνεπώς με βάση τα παραπάνω πρέπει η κρινόμενη αγωγή να γίνει δεκτή ως κατ' ουσίαν βάσιμη, να αναγνωριστεί ότι συνδέονται με το εναγόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, να αναγνωριστεί η ακυρότητα της απόλυτης τους, να



υποχρεωθεί το εναγόμενο όπως τους απασχολεί με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου στη θέση, ειδικότητα και με τις αποδοχές που αντιστοιχούν εκ του νόμου στη θέση αυτή (εργάτες συντήρησης τάφων κοιμητηρίου) με απειλή χρηματικής ποινής ποσού 100 ευρώ για κάθε ημέρα άρνησης συμμόρφωσης του εναγομένου με την απόφαση για κάθε ενάγοντα. Ακόμη πρέπει να υποχρεωθεί ο εναγόμενος να απασχολεί τους ενάγοντες δυνάμει της με αριθ. 7395/2012 απόφασης του παρόντος Δικαστηρίου (διαδικασία ασφαλιστικών μέτρων) μέχρις εκδόσεως τελεσίδικου απόφασης επί της ένδικης αγωγής δεκτού γενομένου του σχετικού αιτήματος των εναγόντων ως κατ' ουσίαν βάσιμου. Τέλος πρέπει η δικαστική δαπάνη να συμψηφιστεί στο σύνολο της μεταξύ των διαδίκων (άρθρο 179 ΚΠολΔ) λόγω του δυσερμήνευτου του εφαρμοστέου κανόνα δικαίου.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

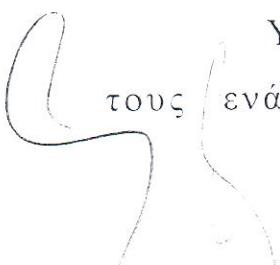
Δικάζει κατ' αντιμωλία των διαδίκων

Δέχεται την αγωγή

Αναγνωρίζει ότι οι ενάγοντες συνδέονται με τον εναγόμενο με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου.

Αναγνωρίζει ότι η απόλυση των εναγόντων από τον εναγόμενο είναι άκυρη.

Υποχρεώνει τον εναγόμενο όπως απασχολεί τους ενάγοντες με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας





Ως φύλλο της υπ' αρ. 968/2014 Αποφάσεως του
Μονομελούς Πρωτοδικείου Αθηνών.

Τμήμα Εργατικών

αορίστου χρόνου στη θέση, ειδικότητα και με τις
αποδοχές που αντιστοιχούν στη θέση αυτή (εργάτες
συντήρησης τάφων κοιμητηρίου) με απειλή χρηματικής
ποινής εκατό (100) ευρώ για κάθε ημέρα άρνησης
συμμόρφωσης με την παρούσα απόφαση για κάθε
ενάγοντα.

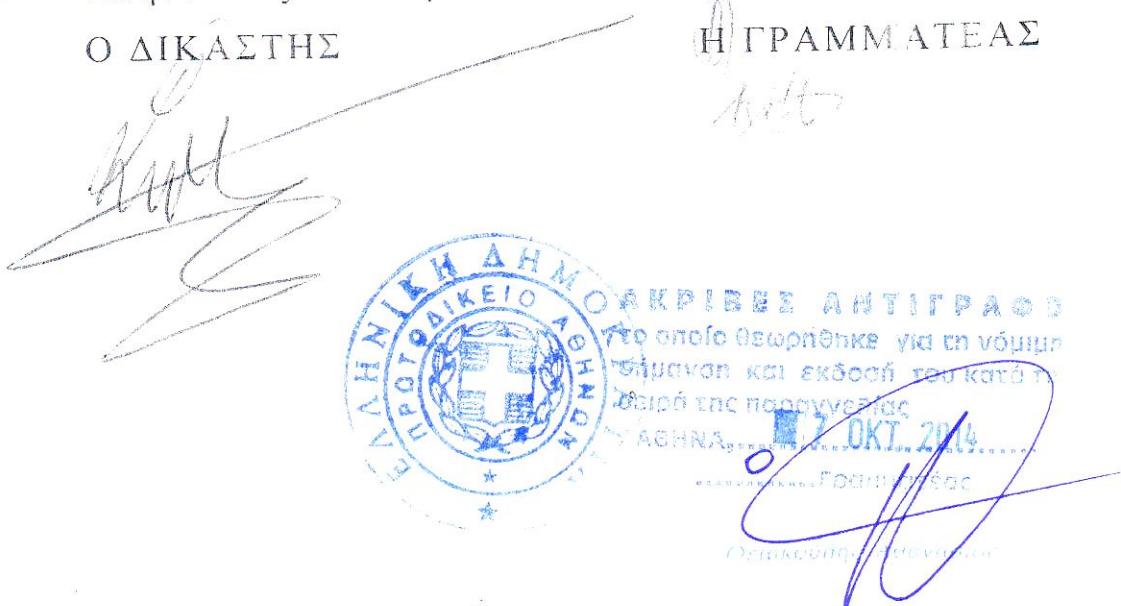
Διατηρεί την ισχύ της με αριθ. 7395/2012
απόφασης του παρόντος Δικαστηρίου (διαδικασία
ασφαλιστικών μέτρων) μέχρις εκδόσεως τελεσίδικου
απόφασης επί της με γεν αρ κατ.δικ 91978/2012 και με
αρ.κατ.δικ. 2162/2012 αγωγής.

Συμψηφίζει μεταξύ των διαδίκων τη δικαστική
δαπάνη.

Κρίθηκε, αποφασίστηκε και δημοσιεύτηκε σε
έκτακτη δημόσια συνεδρίαση στο ακροατήριό του στην
Αθήνα στις 24 Μαρτίου 2014.

Ο ΔΙΚΑΣΤΗΣ

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ



ΑΡΙΘΜΟΣ: 2449 4'

2x5r. 9

Ε Κ Θ Ε Σ Η Ε Π Ι Δ Ο Σ Η Σ

Στον Δήμο Ζωγράφου Αττικής, σήμερα στις εννέα (09) του μηνός Μαΐου, του δύο χιλιάδες δεκατέσσερα (2014) έτους, ημέρα Παρασκευή και ώρα 13:35, εγώ ο Δικαστικός Επιμελητής του Πρωτοδικείου Αθηνών, ΑΝΔΡΕΑΣ Ι. ΔΙΑΜΑΝΤΗΣ, κάτοικος Αθηνών, οδός Χαριλάου Τρικούπη αρ.

88.

Ε Κ Θ Ε Τ Ω Ο Τ Ι

Υστερα από έγγραφη παραγγελία που μου δόθηκε από τη Δικηγόρο κ. Καλλιόπη Αλεξ. Κρητικού, πληρεξούσια των : 1. Δημητρίου Μπαμπαλή του Ιωάννη, κατοίκου Αθηνών, οδός Ναπολέοντος Ζέρβα, αρ. 11 και 2. Ηλία Πολούδη του Γεωργίου, κατοίκου Αθηνών, οδός Ξανθίππης, αρ. 89, ήρθα για να επιδώσω προς τον Ο.Τ.Α. με την επωνυμία «ΔΗΜΟΣ ΖΩΓΡΑΦΟΥ», που εδρεύει στο Ζωγράφου Αττικής, οδός Γ. Ζωγράφου, αρ. 7 και εκπροσωπείται νόμιμα, ακριβές αντίγραφο της υπ' αριθμ. 968/2014 ΑΠΟΦΑΣΗΣ του ΜΟΝΟΜΕΛΟΥΣ ΠΡΩΤΟΛΙΚΕΙΟΥ ΑΘΗΝΩΝ (Τμήμα Εργατικών), προκειμένου να λάβει γνώση και για τις νόμιμες συνέπειες.

Και αφού δεν βρήκα τον νόμιμο εκπρόσωπο του ως άνω Ο.Τ.Α., εδώ και επί της οδού Γ. Ζωγράφου αρ. 7, κείμενα γραφεία του, αλλά τον αρμόδιο και εντεταλμένο για την παραλαβή των δικογράφων υπάλληλο αυτού, ονόματι Μεντζέ Ζήλη Τελέφη, όπως μου δήλωσε, επέδωσα σε αυτόν το εν λόγω δικόγραφο.

Σε ένδειξη των παραπάνω συντάχθηκε η παρούσα, σε δύο (2) πρωτότυπα και αφού, διαβάστηκε και βεβαιώθηκε το περιεχόμενό της υπογράφεται νόμιμα.

Παραλαβώ

Ο Δικαστικός Επιμελητής