

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2^{ος} όροφος) ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

KIN:6977506705, e-mail :pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗ

Τέθηκε από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. 2733/13-4-2021) το κάτωθι ερώτημα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης:

« Επτά (7) εργαζόμενοι της Επιχείρησης προσελήφθησαν με συμβάσεις Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου οκτάμηνης διάρκειας από 01-11-2017 έως και 30-06-2018 και εξακολουθούν να εργάζονται στην Επιχείρηση με αποφάσεις ασφαλιστικών μέτρων και προσωρινές διαταγές με μοναδική διακοπή εργασίας από 21-06-2019 έως 18-11-2019. Ερωτάται εάν δικαιούνται αναγνώριση της προϋπηρεσίας τους, και σε θετική απάντηση με ποία νόμιμη διαδικασία και από πότε. Περαιτέρω, εάν δικαιούνται αναγνώριση τυχόν τίτλων μεταπτυχιακών σπουδών. Τελικώς, εάν ενόψει της συζήτησης της αγωγής των εν λόγω υπαλλήλων την 25-2-2021, εάν δύνανται να επικαλεστούν την Ευρωπαϊκή Οδηγία για την μετατροπή των συμβάσεων τους σε Αορίστου Χρόνου.».

Κατά τη γνώμη μου προσήκει η κάτωθι απάντηση.

Επί του 1^{ου} ερωτήματος

Πάσης φύσεως υπάλληλοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος, ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α.- κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους, όπως

είναι και οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης Αποχέτευσης του ν. 1069/1980, υπάγονται για τα μισθολογικά ζητήματα τους στο πεδίο εφαρμογής του Κεφ. Β' ν. 4354/2015.

Κατ' **άρθρο 11 παρ. 4 ν. 4354/2015** «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων», (Α'176) ορίστηκε ότι:

«4.α. Ως προϋπηρεσία, που αναγνωρίζεται για την εξέλιξη των υπαλλήλων, που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 9, λαμβάνεται η υπηρεσία που προσφέρεται σε φορείς της παραγράφου 1 του άρθρου 7 των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στους επίσημους θεσμούς και όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου. Για υπηρεσίες που παρέχονται με μειωμένο ωράριο εργασίας, αναγνωρίζεται για μισθολογική εξέλιξη τόσος χρόνος, όσος προκύπτει από το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των ωρών εργασίας δια του αριθμού των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης που ισχύει για τον αντίστοιχο κλάδο υπαλλήλων. Για τον υπολογισμό της αναγνωριζόμενης κατά τα προαναφερθέντα υπηρεσίας το έτος λογίζεται για τριακόσιες (300) ημέρες, ο μήνας για είκοσι πέντε (25) ημέρες και η εβδομάδα για έξι (6) ημέρες εργασίας...»

β. Απαραίτητη προϋπόθεση για την αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών, είναι να μην έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί για τη χορήγηση καμίας άλλης οικονομικής παροχής ή αναγνώρισης συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Η αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών πραγματοποιείται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου ή άλλου αρμοδίου οργάνου και τα οικονομικά αποτελέσματα ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών.»

Περαιτέρω, σύμφωνα με την **αρ. πρωτ. 2/31029/ΔΕΠ/ 06-05-2016 Εγκύκλιο της Α.Α.Δ.Ε.** με θέμα «Παροχή οδηγιών για την εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β' του ν. 4354/2015 (176 /Α').» αναφορικά με το άρθρο 11 . 4354/2015 ορίστηκε ότι:

«Με τις διατάξεις της παρ. 4. ορίζεται η προϋπηρεσία, που αναγνωρίζεται για την εξέλιξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 9. Σύμφωνα με τις

διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 26, κατά την πρώτη εφαρμογή του νέου νόμου, η μισθολογική κατάταξη των υπηρετούντων υπαλλήλων πραγματοποιείται σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα, το χρόνο υπηρεσίας στο φορέα που υπηρετούν, καθώς και το χρόνο υπηρεσίας που έχει αναγνωριστεί από το φορέα αυτόν μέχρι και στις 31-12-2015. Μετά την αρχική κατάταξη των υπαλλήλων αυτών, αλλά και στις περιπτώσεις υπαλλήλων που διορίζονται μετά την 1-1-2016, είναι δυνατή η αναγνώριση προϋπηρεσίας (ανεξαρτήτως του τυπικού προσόντος με το οποίο διανύθηκε) που έχει προσφερθεί σε φορείς που κατά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του κοινοποιούμενου νόμου αναφέρονται στην παρ. 1 του άρθρου 7 (Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ κεφ. Α` του ν. 3429/2005) των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου (αποκλειομένων σε κάθε περίπτωση των συμβάσεων μίσθωσης έργου). Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση που χρόνος αργίας, διαθεσιμότητας, άνευ αποδοχών κ.λ.π. δεν αναγνωρίζεται για τη βαθμολογική εξέλιξη του υπαλλήλου, σύμφωνα πάντα με τις διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα, δεν αναγνωρίζεται ούτε και για τη μισθολογική του εξέλιξη.

Απαραίτητη προϋπόθεση για την αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών, είναι να μην έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί για τη χορήγηση καμίας άλλης οικονομικής παροχής (καταβολή αποζημίωσης) ή αναγνώρισης συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Η αναγνώριση των ανωτέρω προϋπηρεσιών πραγματοποιείται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου ή άλλου αρμοδίου οργάνου και . Ειδικότερα, η προϋπηρεσία για την αναγνώριση μισθολογικής εξέλιξης αποδεικνύεται, πέρα από την προσκόμιση των σχετικών ενσήμων και από πιστοποιητικά των αρμόδιων Υπηρεσιών, που έχουν εκδοθεί με βάση τα επίσημα στοιχεία και στα οποία θα πρέπει να αναφέρονται :

- οι αποφάσεις πρόσληψης και απόλυσης,
- η ιδιότητα με την οποία υπηρέτησαν,
- η σχέση εργασίας,
- το ωράριο εργασίας (πλήρες ή μειωμένο), καθώς και
- η διάρκεια των προϋπηρεσιών αυτών.

Για υπηρεσίες που παρέχονται με μειωμένο ωράριο εργασίας, αναγνωρίζεται για μισθολογική εξέλιξη τόσος χρόνος, όσος προκύπτει από το πηλίκο της διαιρέσεως του συνόλου των ωρών εργασίας δια του αριθμού των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης που ισχύει για τον αντίστοιχο κλάδο υπαλλήλων. Για τον υπολογισμό της αναγνωριζόμενης κατά τα προαναφερθέντα υπηρεσίας το έτος λογίζεται ως τριακόσιες ημέρες, ο μήνας λογίζεται ως είκοσι πέντε ημέρες και η εβδομάδα ως έξι ημέρες εργασίας.»

Ενόψει των ανωτέρω, **αποκλειστικές προϋποθέσεις για την αναγνώριση προϋπηρεσίας** υπαλλήλου κατ' άρθρ. 11 παρ. 4 ν. 4354/2015 είναι **α)** η προϋπηρεσία σε Φορείς της παρ. 1 άρθρ. 7 ν. 4354/2015 (Δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ, ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ κεφ. Α' Ν. 3429/2005) των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, **β)** η προϋπηρεσία να έχει παρασχεθεί στα πλαίσια εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου (αποκλειόμενων σε κάθε περίπτωση των συμβάσεων μίσθωσης έργου – πρβλ. αρ. πρωτ. 2/41738/26-11-2019 έγγραφο ΥΠΟΙΚ), και **γ)** να μην έχουν ήδη χρησιμοποιηθεί για τη χορήγηση καμίας άλλης οικονομικής παροχής (καταβολή αποζημίωσης) ή αναγνώρισης συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Η συνάφεια της προϋπηρεσίας με τα καθήκοντα που αναλαμβάνουν δεν αποτελεί προϋπόθεση, ούτε προβλέπεται ρητώς στη διάταξη του άρθρ. 11 ν. 4354/2015 και στη σχετική Εγκύκλιο. Αντιθέτως, ο νομοθέτης απαίτησε τη συνάφεια αντικειμένου στην αναγνώριση Μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων σπουδών. Επομένως εάν η βούληση του νομοθέτη ήταν να εξαρτηθεί η αναγνώριση προϋπηρεσίας από τη συνάφεια του αντικειμένου αυτής με τα αυτό των παρόντων καθηκόντων του υπαλλήλου, θα το είχε ορίσει ρητώς.

Επομένως, τυχόν προϋπηρεσία που πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρ. 11 ν. 4354/2015 των υπαλλήλων ΙΔΟΧ αναγνωρίζεται από την Επιχείρηση για την κατάταξη και εξέλιξη των υπαλλήλων, που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 9 του ιδίου νόμου.

Επί του 2^{ου} ερωτήματος

Στο **άρθρο 9 παρ. 3 ν. 4354/2015**, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο με το άρθρο 146 Ν.4483/2017, περί κατάταξης των υπαλλήλων σε μισθολογικά κλιμάκια ορίζεται ότι «...3. α. Κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ..

β. Η κατάταξη στα Μ.Κ. της προηγούμενης περίπτωσης πραγματοποιείται μόνο όταν το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση ή την περιγραφή της θέσης εργασίας από τον οργανισμό της Υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαινεται το αρμόδιο, για την αναγνώριση των τίτλων αυτών, όργανο.

Οι ενστάσεις που υποβάλλονται κατά των αποφάσεων που απορρίπτουν τη συνάφεια των μεταπτυχιακών τίτλων εξετάζονται από ειδική τριμελή επιτροπή, η οποία συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης για τριετή θητεία και αποτελείται από μέλη του Α.Σ.Ε.Π. που προτείνονται από τον Πρόεδρό του. Με όμοια απόφαση ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικό με τη λειτουργία της Επιτροπής.

Η νέα κατάταξη και τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών.»

Με τις διατάξεις της παρ. 3 ορίζεται ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. (4 χρόνια) στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ. (12 χρόνια). Η κατάταξη στα προωθημένα Μ.Κ. πραγματοποιείται μόνο όταν το περιεχόμενο των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών είναι συναφές με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση ή την περιγραφή της θέσης εργασίας από τον οργανισμό της Υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαινεται το υπηρεσιακό συμβούλιο (αρμόδιο για την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου σύμφωνα με τον Υπαλληλικό Κώδικα) ή το αρμόδιο προς διορισμό

όργανο στην περίπτωση απουσίας υπηρεσιακού συμβουλίου. Επισημαίνεται ότι επί της απόφασης αυτής δύναται να ασκηθεί ένσταση η οποία εξετάζεται από ειδική επιτροπή του Α.Σ.Ε.Π., η οποία συστήνεται με απόφαση του Αναπληρωτή Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης. Είναι σαφές ότι όταν οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών αποτελούν απαραίτητο, σύμφωνα με την προκήρυξη, προσόν διορισμού, δεν απαιτείται απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου ή άλλου αρμοδίου οργάνου αναφορικά με τη συνάφεια. Η νέα κατάταξη και τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής ισχύουν από την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και όλων των απαραίτητων δικαιολογητικών στις αρμόδιες Υπηρεσίες Διοικητικού/Προσωπικού.

Προκειμένου για κατόχους τίτλων αλλοδαπών ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, η προωθημένη κατάταξη συντελείται μετά την αναγνώριση της ισοτιμίας τους προς τους μεταπτυχιακούς τίτλους που απονέμονται από τα εκπαιδευτικά ιδρύματα της ημεδαπής, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία. Επισημαίνεται ότι, αρμόδιο για την εφαρμογή της εν λόγω νομοθεσίας όργανο είναι ο Διεπιστημονικός Οργανισμός Αναγνώρισης Τίτλων Ακαδημαϊκών και Πληροφόρησης (Δ.Ο.Α.Τ.Α.Π.) ή κάθε άλλος επίσημος φορέας.

Διευκρινίζεται ότι ο χρόνος φοίτησης στη Σχολή υπολογίζεται στο σύνολο της πραγματικής υπηρεσίας του υπαλλήλου για την κατάταξη στο αντίστοιχο μισθολογικό κλιμάκιο.

Επισημαίνεται ότι σε περίπτωση κατοχής πλέον του ενός των τίτλων των περιπτώσεων α' και γ' (δηλαδή διδακτορικό και μεταπτυχιακό ή αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ και διδακτορικό ή μεταπτυχιακό), οι υπάλληλοι εξελίσσονται στα Μ.Κ. που προβλέπονται για τον ανώτερο τίτλο σπουδών.

Περαιτέρω, κατ' **άρθρ. 26 ν. 4354/2015** ορίστηκε ότι «1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 9 πραγματοποιείται σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα, το χρόνο υπηρεσίας στο φορέα που υπηρετούν, καθώς και το χρόνο υπηρεσίας, που έχει αναγνωριστεί από το φορέα αυτόν, μέχρι και στις 31.12.2015. 2. Μετά τη μισθολογική κατάταξη της προηγούμενης παραγράφου, η μισθολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων αναστέλλεται μέχρι τις 31.12.2017. Από 1.1.2018 η μισθολογική εξέλιξη ενεργοποιείται εκ νέου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 συνυπολογιζόμενου και του τυχόν πλεονάζοντα χρόνου, που είχε υπολογισθεί κατά την αρχική κατάταξη, χωρίς όμως να

λαμβάνεται υπόψη το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την ημερομηνία έναρξης ισχύος των διατάξεων του παρόντος νόμου μέχρι τις 31.12.2017.»

Ενόψει της ανωτέρω διατάξεως, στην περίπτωση νέων διορισμών, κατά τη διετία 2016 - 2017, η μισθολογική προώθηση (κατά 2 ΜΚ) στους κατόχους μεταπτυχιακών ή κατά 6 ΜΚ στους κατόχους διδακτορικού πραγματοποιείται με την αρχική τους κατάταξη, εφόσον ο συγκεκριμένος τίτλος αποτελούσε απαραίτητο προσόν για το διορισμό του υπαλλήλου. Στην περίπτωση που, στο ίδιο χρονικό διάστημα, κατατίθενται από υπαλλήλους που διορίζονται από 1-1-2016 και εφεξής, προς αναγνώριση μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών (μεταπτυχιακό ή διδακτορικό), τους οποίους κατείχαν κατά την ημερομηνία διορισμού τους, η προωθημένη μισθολογική εξέλιξη και τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής πραγματοποιείται από την ημερομηνία αίτησης του υπαλλήλου. Στην περίπτωση που, για τους ήδη υπηρετούντες υπαλλήλους, εκκρεμούν από το έτος 2015 αιτήσεις αναγνώρισης συνάφειας για μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, χωρίς ακόμη να έχουν κριθεί από τα αρμόδια προς τούτο όργανα, τα οικονομικά αποτελέσματα ισχύουν από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του νέου νόμου (1-1-2016) εφόσον φυσικά μεσολαβήσει η απαιτούμενη αναγνώριση της συνάφειας από το αρμόδιο προς τούτο όργανο. Αντιθέτως, στην περίπτωση που υποβληθούν αιτήσεις για αναγνώριση μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών από 1-1-2016 και εφεξής η προωθημένη μισθολογική κατάταξη και τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής ισχύουν από 1 -1-2018.

Επί του 3^{ου} ερωτήματος

Με την πρόσφατη απόφαση του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΔΕΕ) της 11ης Φεβρουαρίου 2021, **στην υπόθεση C-760/2018**, το ΔΕΕ κλήθηκε να απαντήσει στα προδικαστικά ερωτήματα που έθεσε το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου (Ελλάδα) αναφορικά με την ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαίσιο 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), στο πλαίσιο ένδικης

διαφοράς μεταξύ, αφενός, του M.B. 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.

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).

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.

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).

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).

Σε κάθε περίπτωση, 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).

Το ΔΕΕ έκρινε ότι η ρήτρα 5 της συμφωνίας-πλαίσου 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).

Τελικώς, το ΔΕΕ αποφάνθηκε σε απάντηση των προδικαστικών ερωτημάτων που ετέθησαν από το εθνικό δικαστήριο ότι **1) κατ' ορθή ερμηνεία της ρήτρας 1 και της ρήτρας 5, σημείο 2, της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που συνήφθη στις 18 Μαρτίου 1999 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, 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-πλαίσου 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, μολοντί εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.

Κατ' άρθρ. 267 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) ορίζεται ότι : *«Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποφαινεται με προδικαστικές αποφάσεις:*

α) επί της ερμηνείας των Συνθηκών,

β) επί του κύρους και της ερμηνείας των πράξεων των θεσμικών ή λοιπών οργάνων ή οργανισμών της Ένωσης.

Δικαστήριο κράτους μέλους, ενώπιον του οποίου ανακύπτει τέτοιο ζήτημα, δύναται, αν κρίνει ότι απόφαση επί του ζητήματος είναι αναγκαία για την έκδοση της δικής του απόφασης, να παραπέμψει το ζήτημα στο Δικαστήριο για να αποφανθεί επ' αυτού.

Δικαστήριο κράτους μέλους, ενώπιον του οποίου ανακύπτει τέτοιο ζήτημα σε εκκρεμή υπόθεση και του οποίου οι αποφάσεις δεν υπόκεινται σε ένδικα μέσα του εσωτερικού δικαίου, οφείλει να παραπέμψει το ζήτημα στο Δικαστήριο.

Όταν ανακύπτει τέτοιο ζήτημα σε εκκρεμή υπόθεση ενώπιον δικαστηρίου κράτους μέλους, η οποία αφορά πρόσωπο υπό κράτηση, το Δικαστήριο αποφαινεται το συντομότερο δυνατόν.».

Κατά τη νομολογία του ΔΕΕ, τα σχετικά με την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης ερωτήματα, που απευθύνονται από τα εθνικά δικαστήρια, απολαύουν του τεκμηρίου λυσιτέλειας στο κανονιστικό και πραγματικό πλαίσιο της εκκρεμούς υπόθεσης, που αυτά προσδιορίζουν με ευθύνη τους και την ακρίβεια του οποίου δεν οφείλει να ελέγξει το ενωσιακό Δικαστήριο (ΔΕΚ 15.5.2003, Salzmann, C-300/2001, σκέψεις 29 και 31, Συλλ 2003.I-4899), ούτε και μπορεί αυτό να αρνηθεί να απαντήσει στα ερωτήματα αυτά, εκτός αν ολοφάνερα προκύπτει ότι η ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, που ζητεί το εθνικό δικαστήριο, δεν έχει σχέση με το αντικείμενο της εκκρεμής σ' αυτό κύριας δίκης ή πρόκειται για πρόβλημα υποθετικής φύσης ή δεν έχουν παρασχεθεί στο Δικαστήριο της Ένωσης τα αναγκαία νομικά και πραγματικά στοιχεία για να δώσει αυτό χρήσιμη απάντηση στα ερωτήματα που του υποβλήθηκαν (ΔΕΚ 22.6.2006, Conseil General de la Viene, C-419/2004, σκέψη 19, Συλλ 2006.I-5645). Η απόφαση του Δικαστηρίου της Ένωσης αναφορικά με τα προδικαστικά ερωτήματα είναι εξ άλλου δεσμευτική τόσο για το εθνικό δικαστήριο που υπέβαλε το σχετικό ερώτημα, όσο και για όλα τα εθνικά δικαστήρια που τυχόν θα δικάσουν στη συνέχεια την ίδια υπόθεση. Η δεσμευτικότητα της απόφασης αυτής δεν προβλέπεται ως συνέπεια ρητά στη Συνθήκη της Ένωσης, είναι όμως αναμφίβολη, αφού μόνον έτσι εξυπηρετείται ο σκοπός της ενιαίας και ομοιόμορφης εφαρμογής του ενωσιακού δικαίου, για τις ανάγκες της οποίας επιτρέπεται και νέα παραπομπή του ζητήματος στο Δικαστήριο της Ένωσης, αν το εθνικό δικαστήριο κρίνει ότι αντιμετωπίζει δυσχέρειες κατανόησης ή εφαρμογής της απόφασης που εκδόθηκε ήδη σε προηγούμενο προδικαστικό ερώτημα ή όταν υποβάλλεται στο Δικαστήριο νέο νομικό ζήτημα ή νέα στοιχεία, ικανά να το οδηγήσουν σε διαφορετική απάντηση σε ερώτημα που ήδη υποβλήθηκε (ΔΕΚ 11.6.1987, Pretore di Salo, 14/1986, σκέψη 12, Συλλ 1987.2545). Συνεπώς η άρνηση ή η παράλειψη του εθνικού δικαστηρίου να κρίνει την εκκρεμή σ' αυτό υπόθεση με βάση την ερμηνεία, που δόθηκε στο ενωσιακό δίκαιο από το Δικαστήριο της Ένωσης, συνιστά παράβαση του δικαίου αυτού, η οποία στην Ελλάδα ελέγχεται αναιρετικά με λόγο από τον αριθμό 1 των άρθρ. 559 ή 560 ΚΠολΔ (ΑΠ Ολ. 16/2013).

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. [...]». 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.». 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 συμβάσεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης. 3. 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.». 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 κείμενης 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.». 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*.».

Περαιτέρω, απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού, που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου. Στους κανόνες αυτούς, τους οποίους πρώτος διατύπωσε ο κοινός νομοθέτης με τις διατάξεις του ν. 2190/1994, υπάγεται, ενόψει της αδιάσπικτης διατύπωσης **του άρθρου 103 παρ. 7 και 8 του Συντάγματος**, τόσο το προσωπικό, που συνδέεται με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα άλλα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα με υπαλληλική σχέση δημοσίου δικαίου, όσο και το προσωπικό, που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου για την πλήρωση οργανικών θέσεων, σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ. 3 και 8 του Συντάγματος. Όπως προκύπτει από τις σχετικές προπαρασκευαστικές εργασίες, μέλημα του αναθεωρητικού νομοθέτη ήταν να αποτρέψει τη συνέχιση μιας συνήθους πρακτικής του παρελθόντος, κατά την οποία αρχικώς προσλαμβάνονταν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και ορισμένου χρόνου, για την κάλυψη τυπικά πρόσκαιρων και απρόβλεπτων ή επείγουσών αναγκών, κατά παράβαση του άρθρου 103 παρ. 2 του Συντάγματος, αλλά και της κοινής νομοθεσίας (άρθρα 55 έως 82 του π.δ. 410/1988), στη συνέχεια διαπιστωνόταν ότι οι ανάγκες αυτές ήταν πάγιες και διαρκείς και, τελικά, για την κάλυψη των εν λόγω αναγκών, "τακτοποιούνταν" το κατά τον ανωτέρω τρόπο προσλαμβανόμενο προσωπικό, είτε με τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας

ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου, είτε με το διορισμό του ως μόνιμου δημοσιοϋπαλληλικού προσωπικού, κατ' αποκλεισμό άλλων ενδιαφερομένων, που θα μπορούσαν να διεκδικήσουν τις ίδιες θέσεις, βάσει των παγίων διατάξεων της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας (βλ. Πρακτικά Συνεδριάσεων της Βουλής ΡΜΔ/21-3-2001, σελ. 731,744,745,755 και ΡΜΕ/21-3-2001, σελ. 763, 771, 772, 782). Έτσι, μέλημα του αναθεωρητικού νομοθέτη ήταν να αποτρέψει τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όχι απλώς αυτών που κάλυπταν παροδικές και απρόβλεπτες ανάγκες, αλλά και εκείνων που πράγματι κάλυπταν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Για να αποτρέψει, λοιπόν, τη συνέχιση της πιο πάνω πρακτικής, ο αναθεωρητικός νομοθέτης πρόσθεσε την προμνημονευόμενη διάταξη του εδαφίου γ' της παραγράφου 8 του άρθρου 103 του Συντάγματος, η οποία πλέον αδιακρίτως απαγορεύει την από το νόμο ακόμη μονιμοποίηση του κατά τον προαναφερόμενο τρόπο προσλαμβανόμενου προσωπικού ή τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου. Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, που συνάπτονται υπό την ισχύ των εν λόγω διατάξεων των άρθρων 103 του Συντάγματος και 21 του ν. 2190/1994 με το Δημόσιο, τους ΟΤΑ και όλους τους υπόλοιπους φορείς, που ανήκουν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, δεν μπορούν να μετατραπούν σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, έστω και αν αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες. Επίσης, δεν είναι δυνατή η εκτίμηση των συμβάσεων αυτών, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης κατά τη διαδικαστική διαδικασία, ως συμβάσεων αορίστου χρόνου, στην περίπτωση που καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, αφού ο εργοδότης, βάσει των ανωτέρω διατάξεων, δεν έχει πλέον την ευχέρεια για τη σύναψη συμβάσεως αορίστου χρόνου. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία, ότι δηλαδή συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μπορούν να αναγνωρίζονται, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό, ως συμβάσεις αορίστου χρόνου και μετά την ανωτέρω συνταγματική μεταρρύθμιση, θα είχε ως συνέπεια τη διαιώνιση ενός αποδοκιμασμένου από τον αναθεωρητικό νομοθέτη φαινομένου.

Το ΔΕΕ στην επίμαχη υπόθεση C- 760/2018 αποφάνθηκε ότι η συμφωνία-πλαίσιο 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.

Ενόψει των ανωτέρω, οι υπάλληλοι μπορούν εμπροθέσμως και παραδεκτώς να επικαλεστούν την εν λόγω απόφαση του ΔΕΕ και την οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου σε εκκρεμή δίκη τους με την Επιχείρηση ενώπιον του επιληφθέντος εθνικού δικαστηρίου.

Αθήνα, 20-04-2021

Ο Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Πάνος Ζυγούρης

