

(2012) 1 Α.Α.Δ. 1641

19/7/2012

19 Ιουλίου, 2012

[ΝΙΚΟΛΑΤΟΣ, ΝΑΘΑΝΑΗΛ, ΠΑΜΠΑΛΛΗΣ, Δ/στές]

ΧΡΙΣΤΟΣ ΠΑΝΑΓΙΔΗΣ,

Εφεσείων-Αιτητής,

v.

ΓΕΝΙΚΟΥ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΑ ΤΗΣ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑΣ,

Εφειβλήτου-Καθ' ου η αίτηση.

(Πολιτική Έφεση Αρ. 132/2009)

Εργοδότης και Εργοδοτούμενος — Υπάλληλος αορίστου χρόνου — Κατά πόσο έκτακτος υπάλληλος ορισμένου χρόνου που στη συνέχεια έχει καταστεί αορίστου χρόνου, μπορούσε να εξομοιωθεί αναφορικά με τα συνταξιοδοτικά και άλλα ωφελήματα με αυτά των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων, που κατέχουν αντίστοιχη θέση με βάση τον περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου Χρόνου (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμος του 2003 (Ν.98(Ι)/2003) και την Οδηγία 1999/70/ΕΚ — Αρνητική απάντηση από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών η οποία επικυρώθηκε κατ' έφεση.

Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών απέρριψε σχετική αίτηση που ετέθη ενώπιον του με αίτημα την έκδοση αναγνωριστικής απόφασης με την οποία να αποφασιζόταν ότι ο εφεσείων, ως έκτακτος υπάλληλος ορισμένου χρόνου που στη συνέχεια είχε καταστεί αορίστου χρόνου, εξομοιωνόταν αναφορικά με τα συνταξιοδοτικά και άλλα ωφελήματα με εκείνα των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων, που κατέχουν αντίστοιχη θέση.

Το πρωτόδικο δικαστήριο, απέρριψε το αίτημα του εφεσείοντα κρίνοντας ότι η φιλοσοφία του σχετικού θεσπισθέντος νόμου και της Οδηγίας, δεν ήταν η σύγκριση δυο διαφορετικών κατηγοριών εργοδοτούμενων, μονίμων δημοσίων υπαλλήλων και εκτάκτων, αλλά η σύγκριση όμοιας κατηγορίας, ήτοι εκτάκτων **αορίστου χρόνου**, με υπαλλήλους ορισμένου **χρόνου**.

Τόσο πρωτοδίκως όσο και ενώπιον του Εφετείου, η δομή της επιχειρηματολογίας του εφεσείοντα, εστιάστηκε στην κατ' ισχυρισμόν, δυσμενή διάκριση που υφίσταται ο εφεσείων. Η Οδηγία και Συμφωνία Πλαίσιο, υποστήριξε, έπρεπε να ερμηνευθούν κατά τρόπο που η διαφοροποίηση, μεταξύ εκτάκτου συμβασιούχου ορισμένου **χρόνου** και στη συνέχεια συμβασιούχου **αορίστου χρόνου**, με αντίστοιχο δημόσιο υπάλληλο, να παύσει να υπάρχει.

Αποφασίστηκε ότι:

1. Ήταν ορθή η πρωτόδικη απόφαση σύμφωνα με την οποία ο Νόμος 98(1)/2003 δεν είχε εφαρμογή στην προκείμενη περίπτωση.
2. Η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου, δεν μπορεί με κανένα τρόπο να εξισωθεί με τον έκτακτο δημόσιο υπάλληλο ορισμένου **χρόνου** ή και ακόμη τον έκτακτο δημόσιο υπάλληλο **αορίστου χρόνου**, όπως προσδιορίστηκε με το Νόμο 98(1)/2003.
3. Ο σκοπός της θέσπισης του εν λόγω νόμου, ήταν η προστασία των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου. Επιδιώχθηκε η άρση της δυσμενούς διάκρισης που, ενδεχομένως, θα υφίστατο ο υπάλληλος ορισμένου **χρόνου** με την κατάργηση των διαδοχικών συμβάσεων έναντι των υπαλλήλων **αορίστου χρόνου**.
4. Στην προκείμενη περίπτωση ο εφεσείων, υπέβαλε αίτηση, έστω και υπό διαμαρτυρία, για προαγωγή σε κενωθείσα θέση στη δημόσια υπηρεσία, η έκβαση της οποίας, ή και ακόμη ο συνυπολογισμός είτε του **χρόνου** υπηρεσίας, είτε των προσόντων του, θα κριθούν από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, που με βάση το Νόμο 1/90, είναι το ανεξάρτητο και μόνο αρμόδιο, συνταγματικά καθιερωμένο σώμα, με

βάση το Άρθρο 122 του Συντάγματος, για την πρόσληψη ή και προαγωγή δημοσίων υπαλλήλων.

5. Η ορθότητα δε της ενδεχομένης απόφασης της Ε.Δ.Υ., ως προς την πιο πάνω προαγωγή, ή ανέλιξη του εφεσείοντα, θα κριθεί από το Ανώτατο Δικαστήριο στη δικαιοδοσία δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, στην οποία εμπίπτει η κρίση ή και αναθεώρηση αποφάσεων της Ε.Δ.Υ..
6. Συνεπώς, αποτελεί θέμα εκτός του πλαισίου της δικαιοδοσίας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, όπως ρυθμίζεται με βάση το Άρθρο 10 του Νόμου 98(Ι)/2003.
7. Και αν ακόμη θα μπορούσε το θέμα αυτό να ενταχθεί στα πλαίσια της πιο πάνω νομοθεσίας, που δεν είναι η περίπτωση, η «διαφορετική μεταχείριση», θα μπορούσε ίσως να αιτιολογηθεί με βάση τη ρήτρα 4(1) της Συμφωνίας Πλαισίου και του Άρθρου 5(1) του Νόμου 98(Ι)/2003, βασιζόμενη σε «αντικειμενικούς λόγους».
8. Η αντικειμενικότητα αυτή εδράζεται στον τρόπο πρόσληψης των εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων που στηρίζεται στους περί Διαδικασίας Πρόσληψης Εκτάκτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμο του 1995-2004, κατ' αντίθεση προς τους δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι προσλαμβάνονται με τον περί Δημοσίας Υπηρεσίας Νόμο 1/90.

Η έφεση απορρίφθηκε με έξοδα.

Αναφερόμενες Υποθέσεις:

Marrosu a.o. v. Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate, C-53/04, ΔΕΕ ημερ. 7/9/2006,

Vassallo v. Azienda Ospedaliera Ospedale San Martino di Genova e Cliniche Universitarie Convenzionate., C180/04, ΔΕΕ ημερ.7/9/06,

Αδενέλερ v. ΕΛ.Ο.Γ., C-212/04, ΔΕΕ ημερ. 4 /7/ 2006,

Santana v. Consejería de Justicia y Administración Pública de la Junta de Andalucía, C-177/10, ΔΕΕ ημερ. 8/9/2011,

Αβραάμ v. Δημοκρατίας 2008 (3) Α.Α.Δ. 49,

Μενελάου κ.ά. v. Δημοκρατίας [\(1996\) 3 Α.Α.Δ. 370.](#)

Έφεση.

Έφεση από τον εφεσείοντα εναντίον της απόφασης του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών Λευκωσίας (Ζαμπακίδου, Π.), (Αίτηση Αρ. 463/06), ημερομηνίας 8/4/2009.

Χρ. Κληρίδης, για τον Εφεσείοντα.

Α. Χριστοφόρου, για Γενικό Εισαγγελέα, για τον Εφεσίβλητο.

Cur. adv. vult.

ΝΙΚΟΛΑΤΟΣ, Δ.: Η ομόφωνη απόφαση του Δικαστηρίου θα δοθεί από τον Κ. Παμπαλλή, Δ..

ΠΑΜΠΑΛΛΗΣ, Δ.: Το κρίσιμο ζήτημα που κλήθηκε το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών να αποφασίσει, ήταν, αν ο εφεσείων, ως έκτακτος υπάλληλος ορισμένου **χρόνου** που στη συνέχεια έχει καταστεί **αορίστου χρόνου**, εξομοιώνεται αναφορικά με τα συνταξιοδοτικά και άλλα ωφελήματα με αυτά των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων, που κατέχουν αντίστοιχη θέση.

Η όλη δομή της υπόθεσης του εφεσείοντα στηρίχθηκε στις πρόνοιες του περί Εργοδοτούμενων με Εργασία Ορισμένου **Χρόνου** (Απαγόρευση Δυσμενούς Μεταχείρισης) Νόμου του 2003 (Ν.98(Ι)/2003) και της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ, επί της οποίας αυτός εδράζεται.

Το πρωτόδικο δικαστήριο, απέρριψε το αίτημα του εφεσείοντα θεωρώντας ότι η φιλοσοφία του πιο πάνω θεσπισθέντος νόμου και της

Οδηγίας, δεν ήταν η σύγκριση δυο διαφορετικών κατηγοριών εργοδοτούμενων, μονίμων δημοσίων υπαλλήλων και εκτάκτων υπαλλήλων αορίστου χρόνου, αλλά η σύγκριση όμοιας κατηγορίας, ήτοι εκτάκτων υπαλλήλων αορίστου χρόνου, με υπαλλήλους ορισμένου χρόνου.

Στηριζόμενος, μεταξύ άλλων, στην πιο πάνω νομοθεσία ο εφεσείων διεκδίκησε την έκδοση δηλωτικών αποφάσεων ότι: (α) δικαιούται σε ίση μεταχείριση με αντίστοιχους δημοσίους υπαλλήλους επί θεμάτων ετησίας προσαύξησης, αδείας ασθενείας και άλλων, (β) όπως επίσης και απόφαση για απόδοση προσαυξήσεων, που δεν έλαβε.

Με την παρούσα έφεση αμφισβητείται η πιο πάνω κατάληξη του πρωτόδικου δικαστηρίου. Παρόλο που παρατίθενται τρεις λόγοι έφεσης, ουσιαστικώς ένα είναι το παράπονο, με ανάπτυξη διαφορετικής αιτιολογίας για ένα έκαστο λόγο έφεσης.

Για σκοπούς πληρέστερης εικόνας των γεγονότων, τα οποία ήταν παραδεχτά, σημειώνουμε ότι ο εφεσείων έχει προσληφθεί, ως έκτακτος Λειτουργός Συνεργατικής Ανάπτυξης, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου από 2 Ιουνίου 2003 μέχρι και 31 Δεκεμβρίου 2003. Υπήρξαν διαδοχικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μέχρι και τις 5 Φεβρουαρίου 2006, που η σύμβαση του, είχε καταστεί αορίστου χρόνου.

Η δομή της επιχειρηματολογίας που αναπτύχθηκε τόσο πρωτόδικα όσο και ενώπιον μας, εστιάστηκε στην κατ' ισχυρισμόν, δυσμενή διάκριση που υφίσταται ο εφεσείων. Η Οδηγία και Συμφωνία Πλαίσιο, υποστήριξε ο ευπαίδευτος συνήγορος του, πρέπει να ερμηνευθούν κατά τρόπο που η διαφοροποίηση, μεταξύ εκτάκτου συμβασιούχου ορισμένου χρόνου και στη συνέχεια συμβασιούχου αορίστου χρόνου, με αντίστοιχο δημόσιο υπάλληλο, να παύσει να υπάρχει.

Η αναβάθμιση του εφεσείοντα σε συμβασιούχο υπάλληλο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου, συνέχισε ο συνήγορος, του παρέχει το δικαίωμα ίσης μεταχείρισης και για το χρονικό διάστημα που ήταν συμβασιούχος ορισμένου χρόνου.

Ο ευπαίδευτος συνήγορος του εφεσίβλητου εισηγήθηκε ότι ο σκοπός του Νόμου 98(Ι)/2003 και της αναλόγου Οδηγίας, ήταν η προστασία των εργοδοτούμενων με σύμβαση ορισμένης διάρκειας. Από τη στιγμή που ο εφεσείων έχει καταστεί εργοδοτούμενος **αορίστου χρόνου** ήτοι, από τις 5 Φεβρουαρίου 2006, η εν λόγω νομοθεσία δεν είναι εφαρμόσιμη, στην προκείμενη περίπτωση, υποστήριξε ο συνήγορος.

Ο εφεσείων, προστίθεται, επιζητεί να καταστεί μόνιμος δημόσιος υπάλληλος δια της δικαστικής οδού, χωρίς, όμως, να περάσει μέσα από τις υπάρχουσες διαδικασίες, για δημόσιους υπαλλήλους, τις προβλεπόμενες από τον περί Δημοσίας Υπηρεσίας Νόμο του 1990 (Ν.1/90).

Αναλύθηκαν, στη συνέχεια, τα επί μέρους αιτήματα του εφεσείοντα αναφορικά με τα ωφελήματα και έγινε εισηγήση από πλευράς εφεσιβλήτου, ότι δεν παρουσιάστηκε η αναγκαία μαρτυρία έτσι ώστε να διαπιστωθεί ύπαρξη διαφοράς, υποκείμενης σε απόφαση από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

Για καλύτερη κατανόηση των εγειρόμενων θεμάτων θα πρέπει να γίνει μια αναδρομή στο νομοθετικό πλαίσιο επί του οποίου στηρίζεται η υπόθεση.

Με γνώμονα τις πρόνοιες της Συμφωνίας Πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, που είχε συναφθεί στις 18 Μαρτίου 1999, η βελτίωση της ποιότητας εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της μη διάκρισης, όπως επίσης και η καθιέρωση ενός πλαισίου αποτροπής της κατάχρησης που προκαλείτο από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου **χρόνου**, ήταν στο επίκεντρο της Συμφωνίας.

Η Συμφωνία αυτή ενσωματώθηκε στην Οδηγία 1999/70/ΕΚ της 28^{ης} Ιουνίου 1999, και συγκεκριμένα στο Άρθρο 1 τονίστηκε ότι η Οδηγία αυτή αποσκοπούσε στην υλοποίηση της πιο πάνω Συμφωνίας Πλαισίου, ημερ. 18 Μαρτίου, 1999.

Πέραν από το σκοπό της Συμφωνίας που περιγράψαμε πιο πάνω, το πεδίο εφαρμογής της, όπως ορίζεται από την ρήτρα 2, είναι «όλοι οι

εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας». Στη ρήτρα 2 γίνεται αναφορά στον ορισμό του «εργαζόμενου ορισμένου χρόνου» και επίσης «αντίστοιχου εργαζόμενου αορίστου χρόνου». Με τη ρήτρα 4 επιδιώκεται η αποφυγή οποιασδήποτε διάκρισης και στην παράγραφο 1 αναφέρεται:

«1. Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»

Η κυπριακή πολιτεία με σκοπό την εναρμόνιση με την Οδηγία 1999/70ΕΚ, προχώρησε στη θέσπιση του Νόμου 98(Ι)/2003. Ουσιαστικώς, επαναλαμβάνονται οι πρόνοιες της Συμφωνίας Πλαισίου και με το Άρθρο 3 του Νόμου, προσδιορίζεται με σαφήνεια ότι:

3. Σκοπός του παρόντος νόμου είναι -

(α) Η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας ορισμένου χρόνου με τη διασφάλιση της αρχής της μη διάκρισης· και

(β) Η αποτροπή της κατάχρησης που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου.»

Στο Άρθρο 4 προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής της εν λόγω νομοθεσίας που αφορά: «όλους τους εργαζόμενους με εργασία ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση» και περαιτέρω, με το Άρθρο 5, καθιερώνεται η αρχή της μη διάκρισης μεταξύ εργαζόμενου ορισμένου χρόνου, με αντίστοιχο εργοδοτούμενο με εργασία αορίστου χρόνου. Σημειώνουμε επί του προκειμένου ότι στην παράγραφο 1 του Άρθρου 5, παρέχεται η δυνατότητα διαφοροποίησης των όρων και συνθηκών απασχόλησης των δύο κατηγοριών εργαζομένων, όπως αναφέρθηκαν πιο πάνω, «εάν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους». Όπως έχουμε αναφέρει, ο εφεσείων καταχώρισε την αίτηση του ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, ισχυριζόμενος ότι είχε υποστεί δυσμενή διάκριση, κατά παράβαση του

Άρθρου 5 του Νόμου 98(Ι)/2003 και επίσης ότι ο εργοδότης του, στην προκείμενη περίπτωση η Κυπριακή Δημοκρατία, είχε επίσης παραβεί το Άρθρο 8 του Νόμου, αναφορικά με την κατ' ισχυρισμό παράλειψη ενημέρωσης του εφεσεύοντα για την προκήρυξη μονίμων θέσεων Λειτουργού Εποπτείας και Ανάπτυξης Συνεργατικών Εταιρειών.

Στηριζόμενος στην, κατ' ισχυρισμόν, δυσμενή διάκριση που υφίσταται έναντι των αντιστοιχών μονίμων υπαλλήλων του δημοσίου, ο εφεσείων πρόβαλε, όπως το πρωτόδικο δικαστήριο παρατήρησε, τα εξής:

«Εξειδικεύει δε τις διακρίσεις που υφίσταται ως εξής:

A. Στο τομέα της ετήσιας προσαύξησης τυγχάνει του πλεονεκτήματος αυτού με βάση Απόφαση/εγκυκλίους της Κυπριακής Δημοκρατίας από 1/1/2006 αντί από ένα χρόνο μετά την ημερομηνία πρόσληψης του δηλαδή από τον Ιούνιο του 2004.

B. Δικαιούται σε άδεια ασθενείας 28 ημερών αντί των 34 ημερών πλέον 8 μη πιστοποιημένων που δικαιούνται οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι στην αντίστοιχη θέση.

Γ. Το ωφέλημα 13^{ου} μισθού το έλαβε από Ιανουάριο 2005 σε αντίθεση με τους δημόσιους υπαλλήλους οι οποίοι το δικαιούνται από την ημερομηνία πρόσληψης. Δηλαδή θα έπρεπε να πάρει από Ιούνιο του 2003. Τελικά τον πίστωσαν με όλα τα χρόνια εκτός της πρώτης εξαμηνίας του 2004 την οποίαν διεκδικεί.

Δ. Υποχρεούται εις καταβολή 6,3% επί του μισθού του για τις Κοινωνικές Ασφαλίσεις έναντι 3,2% των μόνιμων δημόσιων υπαλλήλων.

Του παρέχεται σήμερα μεταφορά 5 ημερών ετήσιων αδειών ανάπαυσης έναντι των 70 που δικαιούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι.

ΣΤ. Δεν δικαιούται σε αναγνώριση του μεταπτυχιακού πτυχίου του κάτι το οποίο δικαιούνται οι μόνιμοι υπάλληλοι. Σαν αποτέλεσμα η κατάσταση αποδοχών του είναι μειωμένη κατά δυο προσαυξήσεις και επιπλέον θα βρεθεί σε μειονεκτική θέση για σκοπούς προαγωγής.

Z. Δεν δικαιούται σε άτοκο δάνειο για αγορά αυτοκινήτου κάτι όμως το οποίο δικαιούνται οι μόνιμοι υπάλληλοι.

Η Κυπριακή Δημοκρατία έχει προχωρήσει στην αναβάθμιση των μόνιμων Λειτουργών στην Υπηρεσία Εποπτείας και Ανάπτυξης Συνεργατικών Εταιρειών στην οποίαν υπηρετεί από Κλίμακα Α4-Α7 σε Κλίμακα Α8-Α10-Α11 κάνοντας έτσι δυσμενή διάκριση σε βάρος του χωρίς αντίστοιχα να προβεί σε αναβάθμιση του στην ίδια Κλίμακα (δηλ. σε Α8 - Α10 - Α11).

Περαιτέρω, σύμφωνα με το Άρθρο 8(1) του Νόμου 98(1)/2003, ο εργοδότης οφείλει να του εξασφαλίσει ότι έχει τις ίδιες ευκαιρίες να διεκδικήσει μόνιμες θέσεις όπως και άλλοι εργοδοτούμενοι πλην όμως η Κυπριακή Δημοκρατία κατά παράβαση του Άρθρου 8 προχώρησε στην προκήρυξη 19 μόνιμων θέσεων αντίστοιχων με την θέση που κατέχει του Λειτουργού Εποπτείας και Ανάπτυξης Συνεργατικών Εταιρειών Κλίμακα Α8 - Α10 - Α11 με Σύμβαση εργασίας **αορίστου χρόνου** κατά ή περί τις 20/4/2006 υποχρεώνοντας τον, έστω και άνευ βλάβης, να υποβάλει Αίτηση παρά την έντονη διαφωνία του. Δηλαδή αντί η Κυπριακή Δημοκρατία να θεωρήσει ότι κατέχει τη θέση σαν μόνιμος, ουσιαστικά προχώρησε με την προκήρυξη της υποχρεώνοντας τον να τη διεκδικήσει, τη στιγμή που τη κατέχει. Επιπλέον με βάση το σχέδιο υπηρεσίας της προκηρυχθείσας θέσης καμία αναφορά δεν γίνεται στο πλεονέκτημα για πείρα σχετική με τα καθήκοντα που αποκτήθηκαν σε δημόσια θέση ή σε έκτακτη απασχόληση στη Δημόσια Υπηρεσία σε αντίθεση με άλλα σχέδια υπηρεσίας για προκηρυχθείσες θέσεις σε άλλα τμήματα και/ή Δημόσιες Υπηρεσίες.

Επιπρόσθετα, επιχειρείται με την προκήρυξη ο παραγκωνισμός του ή περιθωριοποίηση ή αποπομπή του και σίγουρα όχι η κατοχύρωση του μέχρι συνταξιοδότησης, όπως προνοεί η σχετική Ευρωπαϊκή Οδηγία.»

Ο ευπαίδευτος συνήγορος του εφεσείοντα έκαμε αναφορά σε νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) και ιδιαιτέρως στην απόφαση της 7^{ης} Σεπτεμβρίου, 2006 **Υπόθεση C-53/04 Marrosu και Gianluca Sardino**, όπου επιβεβαιώνεται ο σκοπός της Συμφωνίας Πλαισίου, που ενσωματώθηκε στο Νόμο 98(Ι)/2003. Στην παράγραφο 44 της απόφασης, τονίζεται ιδιαιτέρως ο στόχος που δεν είναι

άλλος παρά η κατάργηση των συμφωνιών ορισμένου χρόνου και η άρση της καταχρηστικής χρησιμοποίησης των συμφωνιών ορισμένου χρόνου. Στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι υποθέσεις **C-180/04 Andrea Vassallo, ημερ.7.9.06** και **C-212/04 Κ. Αδενέλερ και ΕΛ.Ο.Γ.**, στις οποίες έγινε αναφορά από τον εφεσείοντα.

Το ζητούμενο, είναι, κατά πόσο ο Νόμος 98(Ι)/2003 έχει εφαρμογή στην προκείμενη περίπτωση, πάντοτε με το δεδομένο ότι ο εφεσείων κατά την περίοδο της καταχώρησης της αρχικής του αίτησης, ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, ήταν έκτακτος υπάλληλος αορίστου χρόνου και όχι ορισμένου χρόνου. Η διαφοροποίηση έγινε με βάση εγκύκλιο του Τμήματος Προσωπικού στις 5 Φεβρουαρίου 2006.

Η απάντηση στο ερώτημα αυτό είναι αρνητική. Συμφωνούμε με την πρωτόδικη απόφαση ότι ο Νόμος 98(1)/2003 δεν έχει εφαρμογή στην προκείμενη περίπτωση.

Στην όλη δομή της υπόθεσης αυτής, υπάρχει, μια κατά τη γνώμη μας, θεμελιακή διαφορά. Η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου και ο τρόπος διορισμού του, όπως επίσης και η ανέλιξη του, ρυθμίζονται, κατά αποκλειστικότητα, από τον περί Δημοσίας Υπηρεσίας Νόμου του 1990, (Ν.1/90).

Η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου, όπως αναφέραμε πιο πάνω, δεν μπορεί με κανένα τρόπο να εξισωθεί με τον έκτακτο δημόσιο υπάλληλο ορισμένου χρόνου ή και ακόμη τον έκτακτο δημόσιο υπάλληλο αορίστου χρόνου, όπως προσδιορίστηκε με το Νόμο 98(Ι)/2003. Ο σκοπός της θέσπισης του εν λόγω νόμου, ήταν η προστασία των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου. Επιδιώχθηκε η άρση της δυσμενούς διάκρισης που, ενδεχομένως, θα υφίστατο ο υπάλληλος ορισμένου χρόνου με την κατάργηση των διαδοχικών συμβάσεων έναντι των υπαλλήλων αορίστου χρόνου.

Ούτε η απόφαση του ΔΕΕ ημερ. 8 Σεπτεμβρίου 2011 **C-177/10 Santana και Andaloucia**, βοηθά την υπόθεση του εφεσείοντα. Στη συγκεκριμένη απόφαση σημειώθηκε ότι δεν μπορεί να υπάρχει διαφορετική

μεταχείριση μεταξύ τακτικών δημοσίων υπαλλήλων και αντίστοιχων εκτάκτων υπαλλήλων του κράτους, με μόνο το γεγονός ότι οι δεύτεροι ασχολούνται για ορισμένο χρόνο. Το θέμα είχε εγερθεί σε συνάρτηση με το **χρόνο** προϋπηρεσίας των εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων.

Στην προκείμενη περίπτωση ο εφεσείων, όπως ο ίδιος παραδέχεται, υπέβαλε αίτηση, έστω και υπό διαμαρτυρία, για προαγωγή σε κενωθείσα θέση στη δημόσια υπηρεσία, η έκβαση της οποίας, ή και ακόμη ο συνυπολογισμός είτε του **χρόνου** υπηρεσίας, είτε των προσόντων του, θα κριθούν από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, που με βάση το Νόμο 1/90, είναι το ανεξάρτητο και μόνο αρμόδιο, συνταγματικά καθιερωμένο σώμα, με βάση το Άρθρο 122 του Συντάγματος, για την πρόσληψη ή και προαγωγή δημοσίων υπαλλήλων. Το θέμα αυτό επιβεβαιώθηκε με την απόφαση της Ολομέλειας του Ανωτάτου Δικαστηρίου στην υπόθεση **Αβραάμ ν. Δημοκρατίας 2008 (3) Α.Α.Δ. 49**. Σχετική επί του θέματος της διαφοροποίησης της πρόσληψης εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων και δημοσίων υπαλλήλων είναι η υπόθεση **Μενελάου κ.ά. ν. Δημοκρατίας (1996) 3 Α.Α.Δ. 370**. Η ορθότητα δε της ενδεχομένης απόφασης της ΕΔΥ, ως προς την πιο πάνω προαγωγή, ή ανέλιξη του εφεσείοντα, θα κριθεί από το Ανώτατο Δικαστήριο στη δικαιοδοσία δυνάμει του Άρθρου 146 του Συντάγματος, στην οποία εμπίπτει η κρίση ή και αναθεώρηση αποφάσεων της ΕΔΥ. Συνεπώς, αποτελεί θέμα εκτός του πλαισίου της δικαιοδοσίας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, όπως ρυθμίζεται με βάση το Άρθρο 10 του Νόμου 98(Ι)/2003.

Και αν ακόμη θα μπορούσε το θέμα αυτό να ενταχθεί στα πλαίσια της πιο πάνω νομοθεσίας, που δεν είναι η περίπτωση, η «διαφορετική μεταχείριση», θα μπορούσε ίσως να αιτιολογηθεί με βάση τη ρήτρα 4(1) της Συμφωνίας Πλαισίου και του Άρθρου 5(1) του Νόμου 98(Ι)/2003, βασιζόμενη σε «αντικειμενικούς λόγους». Η αντικειμενικότητα αυτή εδράζεται στον τρόπο πρόσληψης των εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων που στηρίζεται στους περί Διαδικασίας Πρόσληψης Εκτάκτων Υπαλλήλων στη Δημόσια και Εκπαιδευτική Υπηρεσία Νόμο του 1995-2004, κατ' αντίθεση προς τους δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι προσλαμβάνονται με τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο 1/90.

Συνακόλουθα η έφεση απορρίπτεται με έξοδα υπέρ του εφεσίβλητου.

