

Λευκωσία, 18 Οκτωβρίου 2026

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης

κ. Mario Nava, Γενικό Διευθυντή

κα Miroslava Hajek-Merlin, Ασκούσα καθήκοντα Προϊσταμένη της Μονάδας EMPL.C.1 «Εργατικό δίκαιο»

B-1049 Βρυξέλλες

Με ηλεκτρονικό ταχυδρομείο: EC-CPLT-EMPL-C1@ec.europa.eu

Αρ. φακέλου: CPLT(2019)00286 (πρώην CHAP(2019)00286)

Σχετ.: Επιστολή σας EMPL.C.1/IB/fs της 22ας Μαΐου 2026

Αξιότιμε κύριε Γενικό Διευθυντή,

Αξιότιμη κυρία Προϊσταμένη,

Θέμα: Καταγγελία CPLT(2019)00286 κατά της Κυπριακής Δημοκρατίας (Οδηγία 1999/70/ΕΚ) και αναφορά 0290/2019 στην Επιτροπή Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου — εκκρεμότητα σχεδόν οκτώ ετών· κατ' άρθρον συζήτηση των νομοσχεδίων για την εισδοχή στη δημόσια υπηρεσία (Αρ. Φακ. 23.01.067.103-2026, 23.01.067.104-2026 και 23.01.067.105-2026) στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Οικονομικών και Προϋπολογισμού της Βουλής των Αντιπροσώπων τη Δευτέρα 19 Οκτωβρίου 2026· απόφαση Obadal (C-418/24) και αίτημα για άμεση απόφαση

Αναφερόμαστε στην επιστολή σας της 22ας Μαΐου 2026, με την οποία μας ενημερώσατε, σχεδόν επτά χρόνια και τέσσερις μήνες μετά την υποβολή της καταγγελίας μας, ότι η Επιτροπή «δεν είναι ακόμη σε θέση να εξαγάγει συμπεράσματα σχετικά με την ύπαρξη παραβίασης του δικαίου της ΕΕ» και ότι «αναμένει ακόμη τις ζητούμενες διευκρινίσεις από την Κύπρο». Από τότε πέρασαν σχεδόν πέντε μήνες ακόμη, χωρίς καμία νεότερη ενημέρωση.

Η καταγγελία αφορά, κατά την εκτίμησή μας, περίπου 5.000 εργοδοτούμενους αορίστου χρόνου (EAX) της δημόσιας υπηρεσίας, τους εργοδοτούμενους ορισμένου χρόνου (EOX) και τους EAX του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Πολλοί από αυτούς καλύπτουν πάγιες ανάγκες της Δημοκρατίας εδώ και δέκα, δεκαπέντε και είκοσι χρόνια. Η Συντεχνία μας δεν μπορεί να αποδεχθεί ότι μια καταγγελία για δομική παραβίαση της [Οδηγίας](#) στον δημόσιο τομέα ενός κράτους μέλους μένει χωρίς απόφαση για σχεδόν οκτώ χρόνια. Γράφουμε σήμερα για τρεις λόγους.

Πρώτον, η καθυστέρηση έχει ξεπεράσει κάθε ενδεικτική προθεσμία που έθεσε η ίδια η Επιτροπή. Τον Δεκέμβριο του 2023 η Επιτροπή δήλωσε στην Επιτροπή Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ότι θα οριστικοποιήσει την αξιολόγησή της μόλις λάβει τις πληροφορίες που μας είχε ζητήσει· τις δώσαμε τον Απρίλιο του 2024. Η αναμονή απαντήσεων από την Κυβέρνηση χωρίς ορατή προθεσμία λειτουργεί στην πράξη ως ανοχή (ενότητα 1). Γι' αυτό κοινοποιούμε την παρούσα στην Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια και στην Επιτροπή Αναφορών (ενότητα 4).

Δεύτερον, η Κυπριακή Δημοκρατία νομοθετεί αυτές τις μέρες το νέο σύστημα εισδοχής στη δημόσια υπηρεσία. Τα νομοσχέδια συζητούνται κατ' άρθρον στην Κοινοβουλευτική Επιτροπή Οικονομικών και Προϋπολογισμού της Βουλής των Αντιπροσώπων· η συζήτηση συνεχίζεται αύριο, Δευτέρα 19 Οκτωβρίου 2026. Δεν περιέχουν κανένα μέτρο για τους εργαζομένους που αφορά η καταγγελία. Αν ψηφιστούν ως έχουν, θα παγιώσουν την παραβίαση για τα επόμενα χρόνια (ενότητα 2).

Τρίτον, η απόφαση του Δικαστηρίου (τμήμα μείζονος συνθέσεως) της 14ης Απριλίου 2026 στην υπόθεση [Obadal \(C-418/24, EU:C:2026:291\)](#) απαντά σε ζητήματα που η Επιτροπή θεωρούσε ανοικτά. Η ίδια η Επιτροπή έχει ήδη ανακοινώσει ότι η απόφαση αυτή επιβεβαιώνει τη θέση της στη διαδικασία επί παραβάσει κατά της Ισπανίας για τα ίδια ζητήματα. Μαζί με όσα έχουν στο μεταξύ κριθεί στην Κύπρο, δίνει στην Επιτροπή ό,τι χρειάζεται για να αποφασίσει (ενότητα 3).

1. Σχεδόν οκτώ χρόνια χωρίς απόφαση

Το χρονολόγιο του φακέλου, όπως προκύπτει από την αλληλογραφία με τις υπηρεσίες σας, είναι το εξής:

Ημερομηνία	Γεγονός
25.1.2019	Υποβολή της καταγγελίας.
5.2.2019	Καταχώριση ως CHAP(2019)00286. Στο παράρτημα της επιστολής καταχώρισης η Επιτροπή δεσμεύεται να αποφασίσει για προειδοποιητική επιστολή ή αρχειοθέτηση «το αργότερο εντός ενός έτους».
19.12.2019	Σε ανακοίνωση προς τα μέλη της Επιτροπής Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (αναφορά 0290/2019 , την οποία υπέβαλε για λογαριασμό της Συντεχνίας η τότε δικηγόρος μας), η Επιτροπή δηλώνει ότι θα διερευνήσει περαιτέρω τα πραγματικά περιστατικά και θα υποβάλει συμπληρωματική απάντηση.
31.1.2020	Τεχνική συνάντηση στις Βρυξέλλες.
7.7.2020	Απαντήσεις της Συντεχνίας στα πρόσθετα ερωτήματα της Επιτροπής.
8.12.2021	Ο τότε Προϊστάμενος της Μονάδας EMPL.C.1 γράφει ότι οι υπηρεσίες οριστικοποιούν την ανάλυση και ότι αναμένει να δώσει ουσιαστική απάντηση το πρώτο τρίμηνο του 2022.
7.6.2022	Η Επιτροπή ανακοινώνει πρόθεση αρχειοθέτησης, μεταξύ άλλων με την παραδοχή ότι ο N.98(I)/2003 είχε αντικατασταθεί από τον N.70(I)/2016 .
5.7.2022	Η Συντεχνία επισημαίνει ότι ο N.98(I)/2003 ισχύει και είναι ο νόμος εναρμόνισης.
21.4.2023	Η Επιτροπή αναγνωρίζει γραπτώς ότι η σχετική αναφορά της «ήταν εσφαλμένη» και θέτει νέα ερωτήματα.
15.12.2023	Σε συμπληρωματική απάντηση προς την Επιτροπή Αναφορών, η Επιτροπή δηλώνει ότι θα οριστικοποιήσει την αξιολόγησή της μόλις λάβει τις πρόσθετες πληροφορίες που ζήτησε τον Απρίλιο του 2023.
22.4.2024	Αναλυτική απάντηση της Συντεχνίας σε όλα τα ερωτήματα.
8.5.2025	Η Συντεχνία διαβιβάζει την απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών στην αίτηση 260/2018 (27.3.2025).
22.5.2026	Η Επιτροπή δηλώνει ότι δεν είναι ακόμη σε θέση να καταλήξει και ότι αναμένει διευκρινίσεις από την Κύπρο.

Η επιστολή σας της 22.5.2026 αναφέρεται σε «καταγγελία της 01/04/2019». Η καταχώριση όμως έγινε, σύμφωνα με την ίδια την επιστολή σας της 5.2.2019, με βάση την επιστολή μας της 25.1.2019, και το διαβιβαστικό μήνυμα της 26.5.2026, με το οποίο λάβαμε την ίδια επιστολή, αναφέρεται επίσης σε καταγγελία «της 25-01-2019». Παρακαλούμε να διορθωθεί η ημερομηνία στον φάκελο.

Η καταγγελία εκκρεμεί πλέον περισσότερους από 92 μήνες. Ο ενιαύσιος στόχος, τον οποίο η ίδια η Επιτροπή εφαρμόζει από το 2012 στον χειρισμό των καταγγελιών (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, [Ειδική έκθεση 28/2024](#), σημείο 34), έχει ξεπεραστεί κατά περισσότερα από έξι χρόνια και οκτώ μήνες. Δεν παραγνωρίζουμε ότι μέρος του χρόνου αυτού αναλογεί σε εμάς: η απάντησή μας στα ερωτήματα της 21.4.2023 χρειάστηκε έναν χρόνο. Ακόμη όμως κι αν αφαιρεθεί όλος ο χρόνος κατά τον οποίο η Επιτροπή ανέμενε απαντήσεις της Συντεχνίας (περίπου 18 μήνες συνολικά), ο φάκελος βρίσκεται στις υπηρεσίες σας χωρίς απόφαση για περισσότερα από έξι χρόνια. Κατά το Ελεγκτικό Συνέδριο, αν αθροιστούν όλες οι ενδεικτικές προθεσμίες της ίδιας της Επιτροπής, οι αποφάσεις της σε υποθέσεις παράβασης όπως η δική μας θα χρειάζονταν το πολύ έξι και μισό χρόνια, για όλα τα στάδια της διαδικασίας (σημείο 13). Οι χρόνοι αυτοί είναι ενδεικτικοί και όχι

δεσμευτικές προθεσμίες. Ο φάκελός μας όμως ξεπέρασε το συνολικό αυτό διάστημα χωρίς να φθάσει ούτε στο πρώτο στάδιο, και μια τέτοια υπέρβαση χρειάζεται ειδική εξήγηση.

Η επιστολή σας της 22.5.2026 αποδίδει την καθυστέρηση στην πολυπλοκότητα του ζητήματος και στο ότι η Επιτροπή αναμένει διευκρινίσεις από την Κύπρο. Κανένας από τους δύο λόγους δεν εξηγεί οκτώ χρόνια. Η πολυπλοκότητα είναι λόγος για προσεκτική ανάλυση, όχι για επ' αόριστον αναβολή, και η Επιτροπή έγραφε ήδη στον τότε εκπρόσωπό μας τον Δεκέμβριο του 2021 ότι η ανάλυσή της οριστικοποιείται. Τον Δεκέμβριο του 2023 δήλωσε και στην Επιτροπή Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ότι θα οριστικοποιήσει την αξιολόγησή της μόλις λάβει τις πρόσθετες πληροφορίες που μας είχε ζητήσει. Τις δώσαμε στις 22 Απριλίου 2024. Από τότε έχουν περάσει δυόμισι χρόνια, και η επιστολή σας της 22.5.2026 δεν αναφέρει ότι εκκρεμεί οτιδήποτε από εμάς. Όσο για τις διευκρινίσεις της Κυβέρνησης, η Συνθήκη προβλέπει ακριβώς το εργαλείο για να ληφθούν: η προειδοποιητική επιστολή του [άρθρου 258 ΣΛΕΕ](#) καλεί το κράτος μέλος να υποβάλει τις παρατηρήσεις του μέσα σε ορισμένη προθεσμία και δεν προδικάζει τη διαπίστωση παράβασης. Από τις 7.653 υποθέσεις παράβασης που κινήθηκαν από το 2012 έως το 2023 και είχαν κλείσει έως το τέλος του 2023, τα τρία τέταρτα έκλεισαν σε αυτό ακριβώς το στάδιο (σημείο 17). Η αναμονή άτυπων απαντήσεων χωρίς προθεσμία αφήνει, αντίθετα, στην ίδια την Κυβέρνηση, κατά της οποίας στρέφεται η καταγγελία, να αποφασίζει πόσο θα διαρκέσει η έρευνα εναντίον της. Στην πράξη, η αναμονή αυτή λειτουργεί ως ανοχή της παράβασης που καταγγέλλουμε.

Αναγνωρίζουμε ότι η κίνηση διαδικασίας επί παραβάσει εμπύπτει στη διακριτική ευχέρεια της Επιτροπής. Η ευχέρεια αυτή αφορά το αν και πότε θα κινηθεί η διαδικασία. Δεν απαλλάσσει την Επιτροπή από την υποχρέωση να εξετάσει την καταγγελία και να αποφανθεί επ' αυτής εντός εύλογου χρόνου, όπως δεσμεύθηκε η ίδια με την επιστολή καταχώρισης. Το [άρθρο 41 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων](#) κατοχυρώνει το δικαίωμα κάθε προσώπου να εξετάζονται οι υποθέσεις του από τα θεσμικά όργανα της Ένωσης εντός εύλογης προθεσμίας. Ήδη τον Μάιο του 2018, οκτώ μήνες πριν από την καταγγελία μας, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σημείωνε ότι η Επιτροπή «έχει συσσωρεύσει μεγάλες καθυστερήσεις» στις διαδικασίες επί παραβάσει για την εργατική νομοθεσία, «γεγονός που επιτρέπει να συνεχίζονται επί σειρά ετών η καταχρηστική χρησιμοποίηση συμβάσεων ορισμένου χρόνου και η παραβίαση των δικαιωμάτων των εργαζομένων» (ψηφισμα της 31ης Μαΐου 2018, [P8_TA\(2018\)0242](#), αιτιολογική σκέψη Η). Η υπόθεσή μας είναι ακριβώς αυτό που περιέγραφε το Κοινοβούλιο.

Η στάση αυτή δεν είναι η γενική πρακτική της Επιτροπής στον ίδιο τομέα. Για την Ελλάδα, η Επιτροπή απέστειλε προειδοποιητική επιστολή τον Ιούλιο του 2024 για τους δυσμενέστερους όρους εργασίας των εκπαιδευτικών ορισμένου χρόνου, μεταξύ άλλων ως προς την άδεια μητρότητας και την άδεια ασθενείας, αιτιολογημένη γνώμη τον Μάιο του 2025 και [αποφάσισε στις 8 Ιουλίου 2026 να παραπέμψει την υπόθεση στο Δικαστήριο](#) για παραβίαση της ρήτρας 4: δύο χρόνια από την προειδοποιητική επιστολή έως την απόφαση παραπομπής. Για την Ισπανία, [απήυθυνε στις 29 Απριλίου 2026 δύο αιτιολογημένες γνώμες](#) για τον δημόσιο τομέα: για την έλλειψη μέτρων κατά της καταχρηστικής χρησιμοποίησης διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου (INFR(2014)4334, διαδικασία που κινήθηκε το 2015, με την πιο πρόσφατη προειδοποιητική επιστολή τον Οκτώβριο του 2024) και για τους λιγότερο ευνοϊκούς όρους απασχόλησης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου (INFR(2014)4224, διαδικασία που κινήθηκε το 2014, με την πιο πρόσφατη προειδοποιητική επιστολή τον Ιούλιο του 2024). Αφορούν δηλαδή τις ρήτρες 5 και 4, τις ίδιες με τη δική μας καταγγελία. Για τη ρήτρα 5, η Επιτροπή προχώρησε παρότι η Ισπανία είχε αλλάξει τους εθνικούς κανόνες μετά την έναρξη της διαδικασίας, επειδή έκρινε ότι οι εξηγήσεις της παραμένουν μη ικανοποιητικές. Στις 27 Μαΐου 2026, πέντε ημέρες μετά την επιστολή σας προς εμάς, η Επιτροπή [ενημέρωσε δημόσια τους καταγγέλλοντες](#) ότι η Obadal επιβεβαίωσε τη θέση της στη διαδικασία INFR(2014)4334. Για την Ιταλία, το Δικαστήριο έκανε δεκτή στις 13 Μαΐου 2026 προσφυγή της Επιτροπής για παραβίαση της ρήτρας 5 ως προς το διοικητικό, τεχνικό και επικουρικό προσωπικό αναπλήρωσης των δημόσιων σχολείων ([Επιτροπή κατά Ιταλίας, C-155/25](#)) και απέρριψε το αίτημα της Ιταλίας να ανασταλεί η διαδικασία ενόψει σχεδιαζόμενων νομοθετικών μεταρρυθμίσεων (σκ. 56).

Για την Κύπρο, στα ίδια ζητήματα, δεν έχει σταλεί ούτε προειδοποιητική επιστολή. [Στις 15 Ιουλίου 2026 η Επιτροπή κίνησε εννέα νέες διαδικασίες κατά της Κύπρου](#) για καθυστερήσεις στη μεταφορά οδηγίων. Καμία δεν αφορά την Οδηγία 1999/70/ΕΚ.

2. Τι συμβαίνει τώρα στην Κύπρο

Η Κοινοβουλευτική Επιτροπή Οικονομικών και Προϋπολογισμού συνεχίζει αύριο, Δευτέρα 19 Οκτωβρίου 2026, την κατ' άρθρον συζήτηση τριών κυβερνητικών νομοσχεδίων, σε αναθεωρημένα κείμενα ημερομηνίας 7ης Οκτωβρίου 2026:

- του περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία Νόμου του 2026 (Αρ. Φακ. 23.01.067.103-2026), που αντικαθιστά τον Ν.6(Ι)/1998 και θα ρυθμίζει μόνιμα την εισδοχή στη δημόσια υπηρεσία, στους δήμους, στην Αστυνομία και στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου·
- του περί Δημόσιας Υπηρεσίας (Τροποποιητικού) Νόμου του 2026 (Αρ. Φακ. 23.01.067.104-2026), για την επίσπευση της πλήρωσης των θέσεων Πρώτου Διορισμού·
- του περί Αξιολόγησης Υποψηφίων για Διορισμό στη Δημόσια Υπηρεσία (Προσωρινές Διατάξεις) Νόμου του 2026 (Αρ. Φακ. 23.01.067.105-2026), για τη μεταβατική περίοδο.

Με το κύριο νομοσχέδιο, η εισδοχή σε μόνιμη θέση, για τις θέσεις που θα δημοσιευτούν κενές από το 2028, γίνεται μόνο με ανοικτή διαδικασία επιλογής, «ανεξάρτητα από τις διατάξεις οποιουδήποτε άλλου νόμου» (άρθρο 4(1)). Από τη σκοπιά της καταγγελίας μας, τα κρίσιμα σημεία είναι τέσσερα:

1. Ο ΕΑΧ και ο ΕΟΧ που καλύπτουν επί χρόνια τα καθήκοντα μιας θέσης κρίνονται με τα ίδια κριτήρια και την ίδια βαρύτητα με κάθε τρίτο. Πρέπει πρώτα να επιτύχουν στη γραπτή εξέταση και να περιληφθούν, μόνο με βάση τη βαθμολογία της, στον κατάλογο υποψηφίων, που περιορίζεται σε τριπλάσιο αριθμό από τις θέσεις. Μόνο όσοι περιλαμβάνονται σε αυτόν βαθμολογούνται στα υπόλοιπα κριτήρια.
2. Η σχετική πείρα μοριοδοτείται με 5 μονάδες το πολύ (άρθρο 4(2)(ν)), δηλαδή με 3,45% του ανώτατου συνόλου όταν διεξάγεται προφορική εξέταση και 4,35% όταν δεν διεξάγεται.
3. Η υπηρεσία των ΕΟΧ του Ν.70(Ι)/2016 εξαιρείται ρητά από τον ορισμό της «δημόσιας υπηρεσίας» (άρθρο 2(1)), και το νομοσχέδιο δεν περιέχει κανέναν ρητό κανόνα για την αποτίμησή της ως πείρας. Η τεκμηρίωση από τον προσωπικό φάκελο προβλέπεται μόνο για τους υποψηφίους «που είναι υπάλληλοι» (επιφύλαξη του άρθρου 4(2)).
4. Όταν η κενή θέση που καλύπτει ο ΕΟΧ με διαδοχικές συμβάσεις πληρωθεί από επιτυχόντα της διαδικασίας, η απασχόλησή του μπορεί να τερματιστεί (άρθρο 9(3) του [Ν.70\(Ι\)/2016](#)). Ταυτόχρονα, κάθε φορά που μετατρέπεται σύμβαση σε αορίστου χρόνου, ο Υπουργός Οικονομικών μπορεί να καταργήσει έως ισάριθμες κενές μόνιμες θέσεις (δεύτερη επιφύλαξη του άρθρου 11 του ίδιου νόμου). Η άγνωστη, και δυνητικά μειούμενη, προσφορά θέσεων κάνει την έκβαση ακόμη πιο αβέβαιη.

Με επιστολή της 10ης Οκτωβρίου 2026 προς την Κοινοβουλευτική Επιτροπή και τη Διευθύντρια του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού, κοινοποιημένη στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας και στον Γενικό Εισαγγελέα, η Συντεχνία εξέθεσε τα προβλήματα αυτά υπό το φως της Obadal και πρότεινε συγκεκριμένο κείμενο νέου άρθρου 7Α: διορισμό των ΕΑΧ σε μόνιμες θέσεις που αντιστοιχούν στα καθήκοντα που ήδη εκτελούν, με αιτιολογημένη απόφαση της διορίζουσας αρχής (στη δημόσια υπηρεσία, της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας), με έλεγχο προσόντων και απόδοσης και με απόλυτη προθεσμία ολοκλήρωσης. Πρότεινε επίσης ρητή αποτίμηση της υπηρεσίας ΕΟΧ και ΕΑΧ ως πείρας και κατάργηση της δεύτερης επιφύλαξης του άρθρου 11 του Ν.70(Ι)/2016. Τα αναθεωρημένα κείμενα δεν περιέχουν κανένα τέτοιο μέτρο. Σημειώνουμε ότι η επιστολή της 10.10.2026 παραπέμπει σε ορισμένα σημεία στην αρίθμηση των άρθρων και στο έτος έναρξης (2027) του αρχικού κειμένου· στο αναθεωρημένο κείμενο προστέθηκε νέο άρθρο 5, τα επόμενα άρθρα αναριθμήθηκαν και η εφαρμογή μετατέθηκε στο 2028.

Οι εθνικές δικαστικές οδοί έχουν δοκιμαστεί και δεν θεραπεύουν το πρόβλημα. Τα ανώτερα δικαστήρια έχουν κρίνει ότι ο διορισμός στη δημόσια υπηρεσία ρυθμίζεται «κατά αποκλειστικότητα» από τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο ([Παναγίδης v. Γενικού Εισαγγελέα \(2012\) 1 Α.Α.Δ. 1641· Λαούτα v. Δημοκρατίας \(2014\) 1 Α.Α.Δ. 2205](#)) και ότι η διαφοροποίηση μεταξύ μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου και εργοδοτούμενου αορίστου διάρκειας «με κανένα τρόπο δεν μπορεί να απαλειφθεί» με ερμηνεία (Λαούτα, πιο πάνω· Ιορδάνους v. Γενικού Εισαγγελέα, Πολ. Έφ. 291/2015, 3.9.2025). Η Παναγίδης εκδόθηκε τρεις μήνες πριν από τη Valenza. Η Λαούτα εκδόθηκε μετά τη Valenza, χωρίς να την εξετάσει. Η Ιορδάνους επανέλαβε τη Λαούτα το 2025 χωρίς να εξετάσει καμία από τις Valenza, Mascolo και Comunidad de Madrid· η Obadal είναι μεταγενέστερη. Στο Παράρτημα της παρούσας εκθέτουμε, ζήτημα προς ζήτημα, πού αποκλίνει η κυπριακή νομολογία από τη νομολογία του Δικαστηρίου πέρα από τις διακρίσεις. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, στην αίτηση 260/2018 (27.3.2025), δέχθηκε ότι ο ΕΑΧ εκτελεί τα ίδια ακριβώς καθήκοντα με τους μόνιμους υπαλλήλους της ίδιας υπηρεσίας, διαπίστωσε όμως παραβίαση της ρήτρας 4 μόνο ως προς τον υπολογισμό των συνταξιοδοτικών ωφελημάτων για την περίοδο 2005–2012 και απέρριψε όλους τους υπόλοιπους ισχυρισμούς. Η Δημοκρατία έχει ασκήσει έφεση και κατά της περιορισμένης αυτής διαπίστωσης (ενότητα 3.2). Η λύση είναι πλέον νομοθετική. Αν η Βουλή ψηφίσει το νέο σύστημα εισδοχής χωρίς το μέτρο που λείπει, η ευκαιρία θα χαθεί για χρόνια. Για τον λόγο αυτό η σιωπή της Επιτροπής αυτή τη στιγμή έχει ιδιαίτερο βάρος. Οι μελλοντικές νομοθετικές αλλαγές δεν θεραπεύουν την παράβαση που ήδη υφίσταται: στην Επιτροπή κατά Ιταλίας το Δικαστήριο υπενθύμισε ότι η ύπαρξη παράβασης κρίνεται με βάση την κατάσταση κατά τη λήξη της προθεσμίας της αιτιολογημένης γνώμης, και για τον λόγο αυτό απέρριψε αίτημα αναστολής ενόψει σχεδιαζόμενων μεταρρυθμίσεων (σκ. 56).

Η Επιτροπή κατευθύνει κατά κανόνα τους καταγγέλλοντες στα εθνικά ένδικα μέσα. Έχει όμως δεσμευθεί ότι θα παρεμβαίνει «ενεργά σε όλες τις υποθέσεις εθνικών κανόνων ή γενικών πρακτικών που εμποδίζουν τη διαδικασία έκδοσης προδικαστικών αποφάσεων από το Δικαστήριο», καθώς και «σε υποθέσεις στις οποίες το εθνικό δίκαιο δεν παρέχει αποτελεσματικές διαδικασίες προσφυγής για παραβάσεις του δικαίου της ΕΕ ή εμποδίζει με άλλον τρόπο τα εθνικά δικαστικά συστήματα να διασφαλίσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του δικαίου της ΕΕ σύμφωνα με τις απαιτήσεις του κράτους δικαίου και με το άρθρο 47 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ» ([Ανακοίνωση «Δίκαιο της ΕΕ: Καλύτερη εφαρμογή για καλύτερα αποτελέσματα», ΕΕ C 18 της 19.1.2017, σ. 10](#), ενότητα 3). Στην Κύπρο συντρέχουν και οι δύο περιπτώσεις. Από όσα γνωρίζουμε, κανένα κυπριακό δικαστήριο δεν έχει υποβάλει προδικαστικό ερώτημα για την Οδηγία. Η μόνη αίτηση παραπομπής που έχει κριθεί, από όσες εντοπίσαμε, απορρίφθηκε με το σκεπτικό ότι το ζήτημα είχε «επαρκώς διασαφηνισθεί (acte éclairé)» με τη Rosado Santana, αλλά και με απόφαση του Ανωτάτου Δικαστηρίου, την Παναγίδης. Και κανένα δικαστήριο δεν μπορεί να διατάξει το μέτρο που εξαλείφει την επισφάλεια (Παράρτημα, ενότητες Z και H).

3. Η νομική θέση μετά την Obadal

3.1 Ποιοι εργαζόμενοι χάνουν τη δουλειά τους όταν πληρωθεί η θέση

Στην επιστολή σας της 21.4.2023 επισημάνατε αντίφαση ανάμεσα στην επιστολή μας της 7.7.2020, όπου αναφέραμε ότι ο ΕΑΧ δεν μπορεί να αντικατασταθεί από μόνιμο δημόσιο υπάλληλο, και στις υποθέσεις [Αβραάμ](#) και [Λαούτα](#), όπου η απασχόληση ΕΑΧ τερματίστηκε όταν διορίστηκε μόνιμος υπάλληλος στη θέση. Αναγνωρίζουμε ότι οι απαντήσεις μας δεν ξεχώρισαν με την αναγκαία σαφήνεια τις κατηγορίες εργαζομένων. Η ακριβής εικόνα είναι η εξής:

1. **ΕΑΧ της δημόσιας υπηρεσίας κατά τον Ν.70(Ι)/2016.** Η σύμβασή τους δεν λύεται με την πλήρωση μόνιμης θέσης, και το άρθρο 12 τους προστατεύει από τερματισμό λόγω πλεονασμού. Είναι η μόνη κατηγορία που έχει την προστασία αυτή. Σε αυτούς αναφερόταν η επιστολή της 7.7.2020.
2. **Εργοδοτούμενοι των οποίων η σύμβαση μετατράπηκε σε αορίστου χρόνου με το άρθρο 7 του Ν.98(Ι)/2003, εκεί όπου δεν εφαρμόζεται ο Ν.70(Ι)/2016:** στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στους δήμους και στις άλλες αρχές τοπικής αυτοδιοίκησης και στην εκπαιδευτική υπηρεσία. Δεν

καλύπτονται από το άρθρο 12 του Ν.70(I)/2016, και η σχέση τους μπορεί να λυθεί για πλεονασμό με μόνη συνέπεια την αποζημίωση του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου. Η Αβραάμ και η Λαούτα αφορούσαν το ίδιο καθεστώς στη δημόσια υπηρεσία πριν από το 2016. Στη [Λαούτα](#) το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι ο όρος της σύμβασης κατά τον οποίο η εργοδότηση θα συνεχιζόταν «μέχρι το μόνιμο διορισμό υπαλλήλου στη συγκεκριμένη θέση» δεν έπαυσε να ισχύει με τη μετατροπή, μολονότι το άρθρο 7(1) ορίζει ότι κάθε πρόνοια που περιορίζει τη διάρκεια της σύμβασης «δεν θα ισχύει». Της επιδικάστηκε μόνο αποζημίωση με βάση τον Πρώτο Πίνακα του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου, και η έφεσή της απορρίφθηκε. Όπου η σύμβαση περιέχει τέτοιον όρο, η σχέση λήγει με την επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος, την πλήρωση της θέσης, που είναι ακριβώς το κριτήριο της ρήτρας 3 σημείο 1, όποιος κι αν είναι ο τίτλος της σύμβασης. Αυτό απαντά και στην παρατήρησή σας της 21.4.2023 ότι καμία διάταξη δεν προβλέπει αυτόματη λήξη της σύμβασης αορίστου χρόνου: η λήξη δεν προκύπτει από τον νόμο αλλά από τη σύμβαση, όπως την ερμήνευσε το Ανώτατο Δικαστήριο.

3. **ΕΟΧ κατά τον Ν.70(I)/2016.** Όσοι προσλαμβάνονται για την κάλυψη αναγκών έναντι κενών θέσεων (άρθρο 4(2)(β)) μπορούν να απολυθούν όταν η θέση πληρωθεί (άρθρο 9(3)), ακόμη και μετά από διαδοχικές συμβάσεις.

3.2 Ρήτρα 4: η υπηρεσία ορισμένου χρόνου, όποια κι αν είναι η σημερινή ιδιότητα του εργαζομένου

Η Επιτροπή κράτησε στην επιστολή της 21.4.2023 τη θέση ότι οι ΕΑΧ δεν είναι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου. Η διαφωνία αυτή δεν χρειάζεται να επιλυθεί για να διαπιστωθεί παράβαση της ρήτρας 4. Οι ΕΑΧ που αφορά η καταγγελία υπηρέτησαν πρώτα ως ΕΟΧ, συχνά για χρόνια. Η προστασία της ρήτρας 4 καλύπτει την περίοδο αυτή και δεν χάνεται επειδή ο εργαζόμενος έγινε αργότερα αορίστου χρόνου ή μόνιμος υπάλληλος ([Rosado Santana, C-177/10](#), σκ. 41-44· [Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11](#), σκ. 34-37). Ο πλήρης αποκλεισμός της από τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας αντιβαίνει στη ρήτρα 4, εκτός αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Τέτοιος λόγος δεν είναι ούτε το ότι η υπηρεσία διανύθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου ούτε το ότι, κατά το εθνικό δίκαιο, η μετατροπή ή ο διορισμός δημιουργεί νέα σχέση εργασίας (Valenza, σκ. 63-65 και 71· [διάταξη Bertazzi κ.λπ., C-393/11](#), σκ. 48-50). Στην Κύπρο, η υπηρεσία αυτή, και συχνά η μεταγενέστερη υπηρεσία ως ΕΑΧ, αποτιμάται δυσμενέστερα:

- η κλιμάκωση της άδειας ανάταυσης υπολογίζεται μόνο από την ημερομηνία της μετατροπής, με βάση απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου της 20.2.2018. Κατά τη μάρτυρα της Δημοκρατίας στην αίτηση 260/2018, το ίδιο ισχύει και για όσους διορίστηκαν αργότερα σε μόνιμη θέση: η υπηρεσία ορισμένου χρόνου που προηγήθηκε της μετατροπής δεν προσμετράται, όποια κι αν είναι η σημερινή ιδιότητα του εργαζομένου (το Δικαστήριο απέρριψε τον σχετικό ισχυρισμό του αιτητή ελλείψει μαρτυρίας για τη συγκεκριμένη διαφορά· ο αποκλεισμός δεν αμφισβητήθηκε)·
- η αρχαιότητα, κατά παραδοχή της ίδιας μάρτυρα, αφορά μόνο τους δημοσίους υπαλλήλους· από την 1.1.2024 η προϋπηρεσία ως ΕΟΧ ή ΕΑΧ λαμβάνεται υπόψη ως πείρα για προαγωγή (Ν.2(I)/2022), μόνο όμως για όσους έχουν ήδη διοριστεί σε μόνιμη θέση·
- στην ίδια υπόθεση, τα συνταξιοδοτικά ωφελήματα του αιτητή για την περίοδο 3.1.2005-31.12.2012 υπολογίζονται με βάση τον μέσο μισθό καριέρας, περίπου 40% χαμηλότερο από τον τελευταίο μισθό που εφαρμόζεται για τους μόνιμους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν πριν από την 1.10.2011· το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών αναγνώρισε τη διάκριση, μόνο για τον συγκεκριμένο αιτητή και μόνο με αναγνωριστική απόφαση, την οποία η Δημοκρατία έχει εφεσιβάλει·
- για την επιταχυνόμενη μισθολογική ανέλιξη του γραμματειακού προσωπικού στην κλίμακα Α7(ii) των συνδυασμένων κλιμάκων Α2-Α5-Α7(ii), οι εγκύκλιοι του Υπουργείου Οικονομικών και το άρθρο 27 των περί Προϋπολογισμού Νόμων Ν.64(II)/2024 και [Ν.74\(III\)/2025](#) προσμετρούν στα απαιτούμενα 18 έτη μόνο την υπηρεσία ως μόνιμου υπαλλήλου ή ΕΑΧ και αποκλείουν πλήρως την υπηρεσία ως ΕΟΧ, παρά το αίτημα διόρθωσης που υπέβαλε η Συντεχνία στις 22.4.2025 (Παράρτημα, ενότητα Θ)·

- το νομοσχέδιο εξαιρεί την υπηρεσία των ΕΟΧ από τον ορισμό της δημόσιας υπηρεσίας και δεν προβλέπει ρητά την αποτίμησή της ως πείρας (ενότητα 2).

Δύο θέσεις της επιστολής της 7.6.2022 χρειάζονται απάντηση. Η πρώτη είναι ότι, όπου υπάρχουν περισσότερες κατηγορίες εργαζομένων αορίστου χρόνου, ο συγκρίσιμος εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωτικά ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος. Κατά τη ρήτρα 3 σημείο 2, συγκρίσιμος είναι ο εργαζόμενος αορίστου χρόνου της ίδιας εγκατάστασης με την ίδια ή παρόμοια εργασία, λαμβανομένων υπόψη των προσόντων. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών διαπίστωσε ότι ο ΕΑΧ εκτελεί τα ίδια ακριβώς καθήκοντα, με τις ίδιες ευθύνες, με τους μόνιμους υπαλλήλους της ίδιας υπηρεσίας. Η κατηγορία των ΕΑΧ, όπως εξηγήσαμε στις 7.7.2020, προέκυψε από τη μετατροπή συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Αν συγκρίσιμοι θεωρηθούν μόνο οι ΕΑΧ, ο πρώην ΕΟΧ συγκρίνεται με εργαζομένους που προήλθαν από τις ίδιες συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και η δυσμενής μεταχείριση που οφείλεται στην προέλευσή του από συμβάσεις ορισμένου χρόνου μένει εκτός ρήτρας 4. Κατ' αναλογία, στη [Lalfi, C-268/24](#) το Δικαστήριο έκρινε, όπως είχε επισημάνει κατ' ουσίαν και η ίδια η Επιτροπή, ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν μπορεί να αποκλειστεί για τον λόγο και μόνο ότι επηρεάζει ένα μέρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, επειδή το πλεονέκτημα επεκτάθηκε στους υπόλοιπους· κρίσιμη παραμένει η σύγκριση με τους συγκρίσιμους εργαζομένους αορίστου χρόνου, και η διάρκεια της εργασίας δεν είναι κρίσιμο στοιχείο της συγκρισιμότητας (σκ. 48-51 και 60-61).

Η δεύτερη είναι ότι η πρόσληψη χωρίς τον γενικό διαγωνισμό των μονίμων αποτελεί αντικειμενικό λόγο. Το Δικαστήριο δέχεται ότι διαφορές στον τρόπο πρόσληψης μπορούν κατ' αρχήν να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση, μόνο όμως όταν ανάγονται σε αντικειμενικές απαιτήσεις των θέσεων που δεν συνδέονται με τον ορισμένο χρόνο της σχέσης (Rosado Santana, σκ. 78-79· Valenza, σκ. 60-61). Προϋπόθεση που τίθεται γενικά και αφηρημένα, όπως η υπηρεσία με την ιδιότητα του μόνιμου υπαλλήλου, δεν αρκεί (Rosado Santana, σκ. 80). Η [Vernaza Ayovi \(C-96/17\)](#), που θα μπορούσε να προβληθεί υπέρ της θέσης αυτής, αφορούσε την επαναπρόσληψη μετά από παράνομη πειθαρχική απόλυση, όπου η εγγύηση της μονιμότητας συνδεόταν με την αμεροληψία και την ανεξαρτησία της διοίκησης. Δεν αφορά την άδεια, την πείρα ή τη σύνταξη. Οι ΕΟΧ, εξάλλου, επιλέγονται με δημόσια διαδικασία βάσει προσόντων (άρθρο 6 του Ν.70(Ι)/2016). Το ίδιο το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έκρινε ότι οι διαφορετικές διαδικασίες πρόσληψης, εξέλιξης και λύσης της σύμβασης «δεν επηρεάζουν ούτε τα πράγματι εκπληρούμενα καθήκοντα ούτε τις επαγγελματικές απαιτήσεις για την άσκηση των καθηκόντων αυτών».

Και οι δύο θέσεις προβάλλονται σήμερα από τη Δημοκρατία ενώπιον του Εφετείου. Με την έφεσή της κατά της απόφασης στην αίτηση 260/2018, η Δημοκρατία ζητεί να ανατραπεί και η μόνη διαπίστωση διάκρισης. Υποστηρίζει, πρώτον, ότι η σύγκριση πρέπει να γίνεται μόνο μεταξύ μελών του ίδιου συνταξιοδοτικού σχεδίου, δηλαδή με μόνιμους υπαλλήλους που προσλήφθηκαν μετά την 1.10.2011. Στην ίδια έφεση όμως παραδέχεται ότι ο εργαζόμενος «δεν μπορούσε να μετέχει στο προηγούμενο σχέδιο ένεκα του καθεστώτος απασχόλησής του» και ότι, αν είχε διοριστεί σε μόνιμη θέση πριν από την 1.10.2011, ολόκληρη η υπηρεσία του, «περιλαμβανόμενης και της υπηρεσίας του σε έκτακτη βάση», θα υπολογιζόταν με τον ευνοϊκότερο τύπο. Η ίδια ακριβώς υπηρεσία αποτιμάται, επομένως, δυσμενέστερα μόνο επειδή ο εργαζόμενος κρατήθηκε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Ο συγκρίσιμος εργαζόμενος ορίζεται από την εργασία και τα προσόντα, όχι από το σχέδιο στο οποίο τον εντάσσει ο νόμος, και το ότι η διαφορά προβλέπεται από γενικό και αφηρημένο κανόνα, όπως ο νόμος, δεν τη δικαιολογεί ([Del Cerro Alonso, C-307/05](#), σκ. 57). Υποστηρίζει, δεύτερον, ότι ο τρόπος πρόσληψης αποτελεί αντικειμενικό λόγο, με παραπομπή στη Vernaza Ayovi και στην Παναγίδης. Και, τρίτον, ότι το δικαστήριο δεν έχει εξουσία να «διευρύνει νομοθετική πρόνοια» ώστε να καλύψει τον εργαζόμενο. Με την τελευταία θέση η Δημοκρατία δεν αμφισβητεί πια μόνο την έκταση της διάκρισης· αμφισβητεί ότι μπορεί να υπάρξει θεραπεία. Η ρήτρα 4 σημείο 1 όμως έχει άμεσο αποτέλεσμα έναντι του Δημοσίου ως εργοδότη ([Impact, C-268/06](#), σκ. 57-68), και, όσο ο νομοθέτης δεν ενεργεί, η ισότητα διασφαλίζεται με τη χορήγηση στους θιγόμενους των ίδιων πλεονεκτημάτων με εκείνα της ευνοημένης κατηγορίας, χωρίς το δικαστήριο να αναμένει τον νομοθέτη (βλ., για την ίση μεταχείριση στις συντάξεις, [Jonkman κ.λπ., C-231/06 έως C-233/06](#), σκ. 39).

3.3 Ρήτρα 5: τι έκρινε η Obadal

Στην [Obadal](#) η εργαζόμενη είχε σχέση «αορίστου χρόνου μη μόνιμης απασχόλησης» (σκ. 21), με αποδοχές και εξέλιξη ίδιες με των μονίμων (σκ. 27), που θα λυνόταν με την οριστική πλήρωση της θέσης (σκ. 53). Το τμήμα μείζονος συνθέσεως έκρινε ότι:

- η σταθερότητα της απασχόλησης είναι μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων (σκ. 58), και μέτρο που δεν εξαλείφει την επισφαλή κατάσταση του εργαζομένου υπονομεύει την πρακτική αποτελεσματικότητα της συμφωνίας-πλαισίου (σκ. 59)·
- η ισοδυναμία στις αποδοχές και στην εξέλιξη δεν παρέχει σταθερότητα (σκ. 60)·
- οι διαδικασίες επιλογής που είναι ανοικτές σε όλους δεν αποτελούν κύρωση, ακόμη και όταν δίνουν καθοριστική σημασία στην πείρα: αν ο εργαζόμενος δεν μετάσχει ή δεν επιλεγεί, η διαδικασία δεν εξαλείφει τις συνέπειες της κατάχρησης, και η πείρα που ωφελεί όλους όσοι τη διαθέτουν δεν αποσκοπεί στην επιβολή κύρωσης (σκ. 83-87· βλ. και [Sánchez Ruiz, C-103/18 και C-429/18](#), σκ. 100-101· [Comunidad de Madrid, C-59/22 κ.λπ.](#), σκ. 117-121)·
- η χρηματική αποζημίωση πρέπει να αποκαθιστά πλήρως τη ζημία· αποζημίωση με διπλό ανώτατο όριο δεν αρκεί όταν η κατάχρηση κράτησε πολλά χρόνια (σκ. 67-70), και οι συνέπειες της παράβασης δεν εξαλείφονται όταν όσοι αφυπηρετούν, παραιτούνται ή απολύονται πριν από τη διαδικασία επιλογής μένουν χωρίς αποζημίωση (σκ. 71-73)· και ούτε όλα αυτά μαζί, ακόμη και με ένα «ασαφές, αφηρημένο και μη προβλέψιμο» καθεστώς ευθύνης της διοίκησης, δεν αποτελούν πρόσφορο μέτρο (σκ. 80 και διατακτικό).

Η εφαρμογή στην Κύπρο πρέπει να γίνει ανά κατηγορία. Για τους ΕΟΧ του άρθρου 9(3) και για τους εργοδοτούμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα με όρο λύσης κατά τη Λαούτα, η κατάσταση αντιστοιχεί σε εκείνη της Obadal: η σχέση λύεται με την πλήρωση της θέσης και μένει μόνο αποζημίωση με νόμιμη κλίμακα. Για όλους, το νομοσχέδιο καθιστά από το 2028 τον ανοικτό διαγωνισμό τη μόνη οδό προς τη μονιμότητα, χωρίς να θεσπίζει ειδικό μέτρο για όσους υπέστησαν κατάχρηση, με έκβαση που εξαρτάται από τη γραπτή εξέταση, από τον αριθμό των θέσεων που θα δημοσιευτούν και από την κρίση της διορίζουσας αρχής. Το Δικαστήριο έχει κρίνει ανεπαρκές σύστημα στο οποίο η μονιμοποίηση εξαρτάται από «τυχαίες και απρόβλεπτες περιστάσεις» ([Mascolo, C-22/13 κ.λπ.](#), σκ. 105-107). Και για την κατάχρηση καθαυτήν δεν προβλέπεται καμία αποζημίωση: κατά το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, ο Ν.98(Ι)/2003 προβλέπει ως «αποκλειστική κύρωση» τη μετατροπή (Σταυράκη· Παράρτημα, ενότητα Β), οπότε ο εργαζόμενος που αφυπηρετεί χωρίς να έχει διοριστεί δεν λαμβάνει τίποτε για τα χρόνια της επισφάλειας.

Οι ΕΑΧ της δημόσιας υπηρεσίας κατά τον Ν.70(Ι)/2016 βρίσκονται σε καλύτερη θέση: η σχέση τους δεν λύεται με την πλήρωση της θέσης και, μόνοι αυτοί, προστατεύονται από τον τερματισμό λόγω πλεονασμού. Κατά την άποψή μας, όμως, η επισφάλειά τους δεν εξαντλείται στον κίνδυνο λύσης της σχέσης. Παραμένουν χωρίς οργανική θέση και χωρίς δυνατότητα προαγωγής. Αξιολογούνται με χωριστό σύστημα, με τέσσερα στοιχεία αξιολόγησης αντί για οκτώ και ανώτατο βαθμό το «πολύ ικανοποιητικά» αντί για το «εξαιρετα», όπως προβλήθηκε και δεν αμφισβητήθηκε στην αίτηση 260/2018· κατά τη Δημοκρατία, η αξιολόγησή τους αποβλέπει μόνο στην εξακρίβωση της επάρκειάς τους και όχι στην εξέλιξή τους. Μετατίθενται με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 14, και όχι με απόφαση της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας. Μπορούν να τεθούν σε διαθεσιμότητα χωρίς τον δικαστικό έλεγχο του άρθρου 146 του Συντάγματος ([Γεωργιάδης v. Δημοκρατίας, Ε.Δ.Δ. 118/2020, 25.2.2025](#)). Και η μετατροπή της σύμβασής τους μπορεί να συνοδεύεται από κατάργηση ισάριθμων κενών μόνιμων θέσεων (άρθρο 11), ενώ ο μόνιμος υπάλληλος του οποίου καταργείται η θέση «θεωρείται ότι εξακολουθεί να την κατέχει», με την επιφύλαξη άλλης νομοθετικής ρύθμισης (άρθρο 46 του [περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου](#)).

Κυρίως, δεν έχουν τις εγγυήσεις που συνοδεύουν τη μονιμότητα. Ο Ν.70(Ι)/2016 δεν περιέχει πειθαρχικές διατάξεις, και για τους ΕΑΧ δεν υπάρχει πειθαρχικός κώδικας. Τον μόνιμο δημόσιο υπάλληλο μπορεί να τον απολύσει πειθαρχικά μόνο η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, η οποία ασκεί την πειθαρχική εξουσία (άρθρο

125 του Συντάγματος), ύστερα από πειθαρχική διαδικασία κατά τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο, και η απόφαση υπόκειται σε ακυρωτικό έλεγχο κατά το άρθρο 146. Στον ΕΑΧ η διοίκηση εφαρμόζει, όποτε κρίνει, διατάξεις του νόμου αυτού «κατ' αναλογία». Μπορεί να προηγηθούν έρευνα και ακρόαση, όπως στην υπόθεση Μούζουρου πιο κάτω· λείπουν όμως η αποκλειστική αρμοδιότητα ανεξάρτητου οργάνου, η δεσμευτική πειθαρχική διαδικασία και ο ακυρωτικός έλεγχος, που για τον μόνιμο οδηγεί, αν η απόλυση ακυρωθεί, στην επαναφορά του στη θέση. Για τον ΕΑΧ το αρμόδιο δικαστήριο επιδικάζει αποζημίωση (Παράρτημα, ενότητες Β και Ζ).

Στην υπόθεση Μούζουρου, δεσμοφύλακα αορίστου χρόνου, την απόλυση αποφάσισε η Διευθύντρια Φυλακών, με βάση τον Κανονισμό 4(2) των περί Υπηρεσίας Φυλακών Κανονισμών (Κ.Δ.Π. 19/2000) για τον έκτακτο δεσμοφύλακα, και όχι με την πειθαρχική διαδικασία των μονίμων. Το Διοικητικό Δικαστήριο κηρύχθηκε αναρμόδιο (Μούζουρου ν. Διευθύντριας Φυλακών, Διοικ. Δικ. 80/2019, 18.5.2021). Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έκρινε την απόλυση παράνομη και επιδίκασε χρηματική αποζημίωση, με βάση 26 εβδομάδες αποδοχών (Μούζουρος, ΔΕΔ 375/2019, 11.4.2025). Επαναπρόσληψη δεν διατάχθηκε. Ο περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμος την επιτρέπει μόνο όταν ο τερματισμός είναι έκδηλα παράνομος ή παράνομος και κακόπιστος, και σε καμία από τις αποφάσεις της ενότητας Β του Παραρτήματος δεν διατάχθηκε.

Στην υπόθεση Μαλτέζου, ο Υπουργός Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως τερμάτισε με επιστολή της 31ης Ιουλίου 2026 την απασχόληση του δεσμοφύλακα αορίστου χρόνου Γιώργου Μαλτέζου, εκλεγμένου στελέχους της Συντεχνίας. Η επιστολή γράφει:

«Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα ενώπιον μου στοιχεία, τις επιστολές από το Τμήμα Φυλακών και τις πρόνοιες του άρθρου 5 (στ) του περί Τερματισμού Απασχόλησης Νόμου του 1967 (24/1967) αποφάσισα τον τερματισμό της απασχόλησης σας ως Δεσμοφύλακα Αορίστου Χρόνου με ισχύ από σήμερα 31 Ιουλίου 2026.»

Η επιστολή κρίνει ότι οι λόγοι που προβάλλει, κυρίως απουσίες κάθε Τρίτη και Πέμπτη, οι οποίες κατά τη Συντεχνία οφείλονταν στη συνδικαλιστική του δράση, αποτελούν «λόγους απολύσεως άνευ προειδοποίησης μη παρέχουσα δικαιώματος εις αποζημίωση». Η ίδια επιστολή αναφέρεται στην «έναρξη της πειθαρχικής έρευνας εναντίον σας στις 08.05.2026». Η έρευνα αυτή, που η διοίκηση είχε διατάξει κατ' αναλογία προς το άρθρο 81 του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου, δεν είχε ολοκληρωθεί. Ο Υπουργός, δηλαδή, απέλυσε τον εργαζόμενο πριν ολοκληρωθεί η πειθαρχική έρευνα που είχε επιλέξει η ίδια η διοίκηση, και χωρίς την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, που για τον μόνιμο δεσμοφύλακα αποφασίζει μόνη την πειθαρχική απόλυση. Όπως δείχνει η σύγκριση με την υπόθεση Μούζουρου, το όργανο και η νομική βάση της απόλυσης του ΕΑΧ αλλάζουν από υπόθεση σε υπόθεση.

Ούτε είναι σαφές ποιο δικαστήριο μπορεί να κρίνει την απόλυση. Στην υπόθεση Μούζουρου το Διοικητικό Δικαστήριο κηρύχθηκε αναρμόδιο, επειδή η σχέση του ΕΑΧ ανήκει στο ιδιωτικό δίκαιο. Στις 19 Αυγούστου 2026 όμως το Ανώτατο Δικαστήριο, απορρίπτοντας αίτηση του κ. Μαλτέζου για καταχώριση ιδιωτικού ποινικού κατηγορητηρίου, έκρινε ([Ποινική Αίτηση 1/2026, 19.8.2026](#)):

«Ο αιτητής όμως δεν έχει εξαρτημένη σχέση εργασίας με την Κυπριακή Δημοκρατία και συνεπακόλουθα, ούτε με τους προτεινόμενους κατηγορούμενους. Αντιθέτως η αορίστου χρόνου εργοδότηση του ως δεσμοφύλακα στο Τμήμα Φυλακών, εμπίπτει στο πλαίσιο του ευρύτερου τομέα της δημόσιας υπηρεσίας της Δημοκρατίας και διέπεται από τους κανόνες του Διοικητικού δικαίου.»

Το Δικαστήριο σημείωσε ότι ο κ. Μαλτέζος «διατηρεί το δικαίωμα να προβάλει ενώπιον των διοικητικών και πειθαρχικών οργάνων την θέση του για το δικαιολογημένο της απουσίας του» και ότι, σύμφωνα με τους συνηγούς του, οι πειθαρχικές διαδικασίες «εξακολουθούν να εκκρεμούν, παρά την στο μεταξύ απόλυση». Η απόφαση δεν έκρινε τη νομιμότητα της απόλυσης. Η διοίκηση, λοιπόν, απέλυσε τον κ. Μαλτέζο με νόμο που προϋποθέτει σχέση εργασίας, το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι τέτοια σχέση με τη Δημοκρατία δεν υπάρχει, και το Διοικητικό Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η ίδια σχέση ανήκει στο ιδιωτικό δίκαιο. Σχέση που

μπορεί να λυθεί όπως λύθηκε η σχέση του κ. Μαλτέζου δεν παρέχει τη σταθερότητα που η Obadal θεωρεί μείζον στοιχείο της προστασίας των εργαζομένων (σκ. 58). Η Obadal δεν εξέτασε τέτοια σχέση. Το κριτήριο της, η εξάλειψη της επισφάλειας και των συνεπειών της παράβασης (σκ. 45–47 και 59), οδηγεί όμως, κατά την άποψή μας, και εδώ στο ίδιο συμπέρασμα, και είναι το κριτήριο που η Επιτροπή εφαρμόζει ήδη για την Ισπανία.

Όπου λείπει κατάλληλη κύρωση και η σύμφωνη ερμηνεία δεν αρκεί, η Δημοκρατία ευθύνεται, υπό τις προϋποθέσεις της νομολογίας [Francovich](#), για τη ζημία των εργαζομένων ([Αδενέλερ κ.λπ., C-212/04](#), σκ. 112). Η παράταση της κατάστασης ενδέχεται να αυξάνει τη ζημία και, επομένως, την έκθεση της Δημοκρατίας σε τέτοιες αξιώσεις.

3.4 Το εμπόδιο είναι νομοθετική επιλογή, όχι συνταγματική αναγκαιότητα

Η Δημοκρατία έχει ευχέρεια ως προς το είδος του μέτρου, αλλά οφείλει να διαθέτει στον δημόσιο τομέα ένα αποτελεσματικό μέτρο ([Comunidad de Madrid, σκ. 124 και 127](#)). Κατά την άποψή μας, το Σύνταγμα δεν εμποδίζει τη θέσπιση τέτοιου μέτρου. Η Ολομέλεια του Ανωτάτου Δικαστηρίου δέχθηκε ήδη το 2008 ότι η Οδηγία 1999/70/ΕΚ, μετά την Πέμπτη Τροποποίηση του Συντάγματος, «έχει αυξημένη ισχύ και έναντι των προνοιών του Συντάγματος» ([Αβραάμ ν. Δημοκρατίας \(2008\) 3 Α.Α.Δ. 49](#)), και το άρθρο 1Α του Συντάγματος προστατεύει τα μέτρα που καθίστανται αναγκαία από τις υποχρεώσεις της Δημοκρατίας ως κράτους μέλους. Όλες οι αρχές του κράτους μέλους, και ο νομοθέτης, οφείλουν να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης ([Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07](#), σκ. 207), και, επειδή η ρήτρα 5 δεν έχει άμεσο αποτέλεσμα, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να ερμηνεύουν το εθνικό δίκαιο, και το Σύνταγμα, σύμφωνα με αυτήν, χωρίς ερμηνεία *contra legem*, μεταβάλλοντας, αν χρειάζεται, πάγια νομολογία που στηρίζεται σε ασυμβίβαστη ερμηνεία ([Comunidad de Madrid, σκ. 129–135 και 137–138](#)). Η απουσία μέτρου είναι επιλογή της Κυβέρνησης, την οποία επαναλαμβάνει τώρα στο νέο σύστημα εισδοχής.

4. Αιτήματα

Για τους λόγους αυτούς ζητούμε:

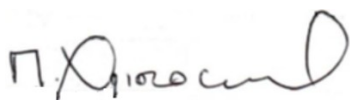
1. Να ολοκληρωθεί χωρίς άλλη καθυστέρηση η διερεύνηση της καταγγελίας CPLT(2019)00286, σε όλες τις πτυχές της (ρήτρες 4 και 5 της συμφωνίας-πλαίσιου και αποτελεσματική δικαστική προστασία κατά το άρθρο 47 του Χάρτη), και να μας γνωστοποιηθεί η απόφαση της Επιτροπής.
2. Να διορθωθεί η ημερομηνία της καταγγελίας στον φάκελο σε 25 Ιανουαρίου 2019.

Σημειώνουμε ότι οι επιστολές μας της 22ας Απριλίου 2024 και της 8ης Μαΐου 2025 στάλθηκαν στον κ. Rokorny, στην κα Hermes-Segenmark και στη διεύθυνση EMPL-B2-CHAP, που χρησιμοποιούσε η Επιτροπή στα πρώτα χρόνια του φακέλου, και όχι στη διεύθυνση της Μονάδας C.1. Αν δεν έχουν περιέλθει στη Μονάδα, θα σας τις διαβιβάσουμε ξανά.

Λόγω της υπέρμετρης καθυστέρησης, κοινοποιούμε την παρούσα στην [Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια](#) και στην [Επιτροπή Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου](#), ενώπιον της οποίας εκκρεμεί για το ίδιο ζήτημα η αναφορά 0290/2019. Η παρούσα επιστολή αποτελεί το διοικητικό διάβημα προς την Επιτροπή που πρέπει να προηγείται καταγγελίας στη Διαμεσολαβήτρια (άρθρο 2 παράγραφος 3 του [Κανονισμού \(ΕΕ, Ευρατόμ\) 2021/1163](#)). Στις 21 Αυγούστου 2026 η Διαμεσολαβήτρια διαπίστωσε κακοδιοίκηση της Επιτροπής σε υπόθεση όπου η εξέταση καταγγελίας δεν είχε ολοκληρωθεί μετά από περισσότερα από επτά χρόνια, και έκρινε ότι η πολυπλοκότητα μιας υπόθεσης και η ασάφεια της νομικής κατάστασης δεν μπορούν να δικαιολογήσουν τέτοια διάρκεια ([απόφαση στην υπόθεση 2172/2025/PGP](#), σκ. 32). Αν η καθυστέρηση συνεχιστεί, η Συντεχνία θα υποβάλει καταγγελία για κακοδιοίκηση (άρθρο 228 ΣΛΕΕ). Αναγκάζομαστε να κλιμακώσουμε, γιατί κάθε επιπλέον χρόνος αναμονής προκαλεί ανεπανόρθωτη βλάβη στους εργαζομένους μέλη μας και στην ίδια τη Συντεχνία: όσοι αφυπηρετούν, παραιτούνται ή απολύονται στο μεταξύ μένουν χωρίς το μέτρο που θα εξάλειφε τις συνέπειες της κατάχρησης.

Η Συντεχνία μας απάντησε σε κάθε ερώτημα της Επιτροπής, διόρθωσε ένα ουσιώδες σφάλμα στην εκτίμηση του κυπριακού δικαίου και έθεσε στη διάθεσή σας τις αποφάσεις των κυπριακών δικαστηρίων. Το μόνο που λείπει είναι η απόφαση της Επιτροπής. Οι εργαζόμενοι που εκπροσωπούμε έχουν περιμένει αρκετά. Ελπίζουμε ότι η επόμενη επιστολή της Επιτροπής θα τους την ανακοινώνει.

Με εκτίμηση,



Πρόδρομος Χριστοφή

Πρόεδρος Διοικητικού Συμβουλίου
Παγκύπρια Συντεχνία ΙΣΟΤΗΤΑ



Νικόλας Παναγίδης

Γραμματέας Διοικητικού Συμβουλίου
Παγκύπρια Συντεχνία ΙΣΟΤΗΤΑ

Κοινοποίηση:

- Κα Roxana Mînzatu, Εκτελεστική Αντιπρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα Κοινωνικά Δικαιώματα και τις Δεξιότητες, τις Ποιοτικές Θέσεις Εργασίας και την Ετοιμότητα
- Κα Teresa Anjinho, Ευρωπαϊά Διαμεσολαβήτρια
- Κ. Bogdan Rzońca, Πρόεδρος της Επιτροπής Αναφορών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου (αναφορά 0290/2019)
- Κοινοβουλευτική Επιτροπή Οικονομικών και Προϋπολογισμού (κα Χριστιάνα Ερωτοκρίτου, Πρόεδρος)
- Κ. Μάκης Κεραυνός, Υπουργός Οικονομικών
- Κα Έλενα Οικονομίδου-Αζίνα, Διευθύντρια του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού
- Κ. Γεώργιος Παπαγεωργίου, Πρόεδρος της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας
- Κ. Γιώργος Λ. Σαββίδης, Γενικός Εισαγγελέας της Δημοκρατίας
- Ηλίας Νεοκλέους & Σια ΔΕΠΕ (κα Μαρία Χριστοφή)

Παράρτημα — Πού αποκλίνει η κυπριακή νομολογία από τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το Παράρτημα εξετάζει, ζήτημα προς ζήτημα, πού η νομολογία των κυπριακών δικαστηρίων για τους εργοδοτούμενους ορισμένου και αορίστου χρόνου του δημόσιου τομέα απομακρύνεται από τη νομολογία του Δικαστηρίου, πέρα από την απαγόρευση των διακρίσεων. Εξετάσαμε τις αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου, του Ανωτάτου Συνταγματικού Δικαστηρίου, του Εφετείου και του Διοικητικού Δικαστηρίου που είναι αναρτημένες στο [CyLaw](#) και μνημονεύουν τον Ν.98(Ι)/2003, την Οδηγία ή τη νομολογία του Δικαστηρίου, από την [Αβραάμ](#) (2008) έως τη [Λούρας](#) (Ιούνιος 2026), και τη νομολογία του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών από το 2015. Οι 77 αποφάσεις που αφορούν το αντικείμενο απαριθμούνται στο Προσάρτημα: 34 του Διοικητικού Δικαστηρίου, 25 του Ανωτάτου Δικαστηρίου, του Ανωτάτου Συνταγματικού Δικαστηρίου και του Εφετείου, και 18 του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών. Από αυτές, οι 44 αφορούν, εν όλω ή εν μέρει, το ερώτημα σε ποιο δικαστήριο ανήκει η διαφορά (ενότητα Ζ). Τα αποσπάσματα των κυπριακών αποφάσεων παρατίθενται αυτολεξεί, οι σκέψεις του Δικαστηρίου ελέγχθηκαν στο πλήρες κείμενο κάθε απόφασης, και κάθε απόφαση συνδέεται με το πλήρες κείμενό της στο CyLaw ή στο CURIA.

Πού δεν υπάρχει απόκλιση

Όταν το ερώτημα είναι αν διαδοχικές συμβάσεις μετατράπηκαν σε σύμβαση αορίστου χρόνου, τα κυπριακά δικαστήρια εφαρμόζουν τη νομολογία του Δικαστηρίου. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών αναγνωρίζει τη μετατροπή κατά το άρθρο 7 του Ν.98(Ι)/2003 και απορρίπτει ως «αντικειμενικό λόγο» τη χρηματοδότηση από ευρωπαϊκά προγράμματα, την εποχικότητα ή τον χαρακτηρισμό της σύμβασης ως «παροχής υπηρεσιών», όταν οι ανάγκες είναι πάγιες ([Αττική, ΔΕΔ 436/2017, 30.5.2023](#)· [E.X. v. Δημοκρατίας, ΔΕΔ 297/21, 31.1.2025](#)). Το Εφετείο επικύρωσε τέτοιες κρίσεις με ρητή εφαρμογή των Αγγελιδάκη, Kücük και Mascolo, απορρίπτοντας την «ιδιαιτερότητα» της εκπαίδευσης και τον ετήσιο προϋπολογισμό ως αφηρημένους λόγους ([Δημοκρατία v. Λοϊζου και Στυλιανού, Πολ. Έφ. 297/2022, 15.7.2025](#)· [Κουρρής v. Δήμου Αγίας Νάπας, Πολ. Έφ. 108/2020, 19.3.2026](#)). Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έκρινε επίσης ανεφάρμοστη, ως αντισυνταγματική, διάταξη του περί Προϋπολογισμού Νόμου που επανέφερε διαλυτικό όρο σε συμβάσεις που είχαν ήδη μετατραπεί ([Πλατείδου-Αταλιώτου κ.ά., ΔΕΔ 385/2022, 12.5.2023](#)), και στην [αίτηση 260/2018](#) (27.3.2025) ακολούθησε τις Rosado Santana και Valenza, δέχθηκε ότι η ρήτρα 4 ισχύει και μετά τη μετατροπή και διαπίστωσε δυσμενή διάκριση ως προς τα συνταξιοδοτικά ωφελήματα της περιόδου 2005–2012. Και η Πλήρης Ολομέλεια του Ανωτάτου Δικαστηρίου είχε δεχθεί, ήδη το 2008, ότι η Οδηγία «έχει αυξημένη ισχύ και έναντι των προνοιών του Συντάγματος» και ότι η θεραπεία για τον εργοδοτούμενο «πρέπει να είναι πλήρης και ταυτόχρονα ισότιμη και ισόνομη» (Αβραάμ).

Η απόκλιση εμφανίζεται στο επόμενο ερώτημα: τι ακολουθεί τη μετατροπή στον δημόσιο τομέα. Εκεί η νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων, που δεσμεύει τα κατώτερα, αφήνει τον εργαζόμενο σε σχέση χωρίς σταθερότητα, χωρίς πρόσβαση στις εγγυήσεις του δημοσιοϋπαλλήλικου δικαίου και χωρίς δικαστήριο που να μπορεί να διατάξει το μέτρο που εξαλείφει την επισφάλεια.

Σύνοψη

Ζήτημα	Νομολογία του Δικαστηρίου	Κυπριακή νομολογία
A. Χαρακτηρισμός της σχέσης	Σχέση «αορίστου χρόνου» που λήγει με την πλήρωση της θέσης είναι σχέση ορισμένου χρόνου (C-59/22 , σκ. 63–66· Obadal , σκ. 53–54 και 56)	Ο όρος «μέχρι το μόνιμο διορισμό υπαλλήλου» επιβιώνει της μετατροπής· ο τερματισμός «ήταν συμφωνημένος» (Λαούτα , 2014)
B. Κύρωση της κατάχρησης	Αναλογική, αποτρεπτική, εξαλείφει τις συνέπειες· η αποζημίωση αποκαθιστά πλήρως τη ζημία (Mascolo , σκ. 77, 79· Obadal , σκ. 56–61, 67–70)	Αποζημίωση του Πρώτου Πίνακα του Ν.24/1967 για παράνομο τερματισμό (Λαούτα· Λούρας , 2026)
Γ. Ανοικτός διαγωνισμός	Δεν αποτελεί κύρωση (Sánchez Ruiz , σκ. 100–101· C-59/22 , σκ. 117–121· Obadal , σκ. 83–87)	Μόνη οδός η προκήρυξη και η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας (Αβραάμ · Λαούτα· ΔΕΔ 260/2018)

Ζήτημα	Νομολογία του Δικαστηρίου	Κυπριακή νομολογία
Δ. Σύμφωνη ερμηνεία	Υποχρεωτική, με μεταβολή πάγιας, ακόμη και συνταγματικής, νομολογίας (Αδενέλερ , σκ. 108–111· C-59/22, σκ. 130–138)	Ο διορισμός «κατά αποκλειστικότητα» από τον Ν.1/1990· η διαφοροποίηση «με κανένα τρόπο δεν μπορεί να απαλειφθεί» (Παναγίδης , 2012· Λαούτα· Ιορδάνους , 2025)
Ε. Προϋπηρεσία ορισμένου χρόνου	Προστατεύεται και μετά τη μετατροπή ή τη μονιμοποίηση (Rosado Santana , σκ. 41–44· Valenza , σκ. 34–37, 71)	Ο Ν.98(Ι)/2003 «δεν έχει εφαρμογή» μετά τη μετατροπή (Παναγίδης)· η Οδηγία «δεν δύναται καν να τύχουν εφαρμογής» σε μονίμους (Κουζούπη , 2021)
ΣΤ. Αντικειμενικοί λόγοι	Ο τρόπος πρόσληψης καθαυτός δεν δικαιολογεί διαφορετική μεταχείριση (Vernaza Ayovi , σκ. 46· Rosado Santana, σκ. 78–80· Valenza, σκ. 60–62)	Ο τρόπος πρόσληψης ως αντικειμενικός λόγος (Παναγίδης, obiter· ΔΕΔ 260/2018)· η αναμονή της ΕΔΥ ως αντικειμενικός λόγος (Σπανός , 2017, obiter· ΔΕΔ 2022)
Ζ. Δικαστική προστασία	Οι κανόνες αρμοδιότητας υπόκεινται στην αρχή της αποτελεσματικότητας (Impact , σκ. 44–55· Martinez Andrés , σκ. 57–59 και 63–64)· η διάκριση αίρεται με τη χορήγηση των ίδιων πλεονεκτημάτων, χωρίς αναμονή του νομοθέτη (Jonkman, σκ. 39)	Ο ΕΑΧ εκτός του άρθρου 146 για τερματισμό, διαθεσιμότητα, μετάθεση, μετατροπή (Γεωργιούδη , 2025· Αλεξάνδρου , 2025)· το ΔΕΔ αναρμόδιο για διορισμό και ανέλιξη (Παναγίδης)· η Δημοκρατία αμφισβητεί ότι το ΔΕΔ μπορεί να άρει τη διάκριση (έφεση στην 260/2018)
Η. Προδικαστική παραπομπή	Υποχρεωτική για δικαστήριο τελευταίου βαθμού, εκτός από τις περιπτώσεις CILFIT , σκ. 21 (Conсорzio , σκ. 32–33 και 39–51)	Μία αίτηση, απορριφθείσα με «acte éclairé» την Παναγίδης (Κουζούπη, 2020)· καμία παραπομπή

Α. Ο χαρακτηρισμός της σχέσης: «αορίστου χρόνου» που λήγει με την πλήρωση της θέσης

Κυπριακή νομολογία. Στη [Λαούτα v. Δημοκρατίας \(2014\) 1 Α.Α.Δ. 2205](#) (Πολ. Έφ. 60/2010, 14.10.2014), Λειτουργός Νομικών Θεμάτων με διαδοχικές συμβάσεις από τον Μάιο του 2004 κατέστη αορίστου χρόνου την 1.12.2006 και τερματίστηκε τον Μάιο του 2007, όταν η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας πλήρωσε τη μόνιμη θέση με άλλον. Το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι η σύμβαση «περιείχε τον όρο ότι, η εργοδότηση της εφεσείουσας θα συνεχιζόταν μέχρι το μόνιμο διορισμό υπαλλήλου στη συγκεκριμένη θέση» και ότι ο τερματισμός «σε περίπτωση μόνιμης εργοδότησης άλλου, ήταν συμφωνημένος». Δεν εξέτασε το άρθρο 7(1) του Ν.98(Ι)/2003, κατά το οποίο κάθε πρόνοια που περιορίζει τη διάρκεια της σύμβασης «δεν θα ισχύει», ούτε παρέπεμψε σε απόφαση του Δικαστηρίου. Στη [Θεατρικός Οργανισμός Κύπρου v. Σοφοκλέους \(2016\) 1 Α.Α.Δ. 105](#) η μετατροπή κρίθηκε αδιάφορη για τη φύση της σχέσης: η σύμβαση είναι εκείνη που «δίδει στην επίδικη σχέση τον προσωρινό της χαρακτήρα, τουλάχιστον στην αφετηρία της». Το ίδιο μοντέλο εφαρμόζεται και στην εκπαίδευση: εκπαιδευτικός της οποίας η σύμβαση κατέστη αορίστου χρόνου με επιστολή της Επιτροπής Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας υπηρετούσε με σύμβαση που όριζε ότι «Η απασχόληση είναι προσωρινή και θα μπορεί να τερματιστεί οποτεδήποτε» και «δεν παρέχει οποιοδήποτε δικαίωμα στον έκτακτο εκπαιδευτικό για μόνιμο διορισμό», και τερματίστηκε ένα έτος μετά την επιστολή αυτή ([Π.Χ. v. Δημοκρατίας, Διοικ. Δικ. 19/2019, 11.3.2024](#)). Δεσμοφύλακας με δεκαετή υπηρεσία, αορίστου χρόνου, απολύθηκε με βάση τον Κανονισμό για την άμεση απόλυση «έκτακτου δεσμοφύλακα», χωρίς την πειθαρχική διαδικασία των μονίμων· το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, με επίκληση της Παναγίδης, έκρινε ότι η διάκριση των εκτάκτων από τους μονίμους ισχύει «ανεξαρτήτως εάν χαρακτηρίζονται αορίστου ή ορισμένου χρόνου», και έκρινε την απόλυση παράνομη για άλλους λόγους, με αποζημίωση 26 εβδομάδων ([Μούζουρος, ΔΕΔ 375/2019, 11.4.2025](#)). Όπου η θέση περιμένει την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, ο έκτακτος κρατείται με δεκαπενθήμερες παρατάσεις επί χρόνια, ως «κατ' οικονομία διευθέτηση», χωρίς μετατροπή ([Σπανός v. Δημοκρατίας, Διοικ. Δικ. 83/2014, 9.1.2017](#)).

Νομολογία του Δικαστηρίου. Κατά τη ρήτρα 3 σημείο 1, εργαζόμενος ορισμένου χρόνου είναι εκείνος του οποίου η σχέση λήγει με αντικειμενικό όρο, όπως η επέλευση συγκεκριμένου γεγονότος. Ο ισπανός «μη μόνιμος εργαζόμενος αορίστου χρόνου», του οποίου η σχέση λύεται με την οριστική πλήρωση της θέσης, είναι εργαζόμενος ορισμένου χρόνου ([Comunidad de Madrid, C-59/22 κ.λπ.](#), σκ. 63–66· [Obadal, C-418/24](#), σκ. 53–54). Η μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων σε τέτοια σχέση «δεν αποτρέπει την καταχρηστική χρησιμοποίηση», διότι η σχέση διατηρεί τον προσωρινό της χαρακτήρα και ο εργαζόμενος «παραμένει σε

επισφαλή κατάσταση» (Obadal, σκ. 56). Η προστασία δεν εξαρτάται από τον χαρακτηρισμό της σύμβασης στο εθνικό δίκαιο ([Martínez Andrés και Castrejana López, C-184/15 και C-197/15](#), σκ. 52).

Η απόκλιση. Η Λαούτα δίνει προτεραιότητα στην ετικέτα «αορίστου χρόνου» και, ταυτόχρονα, κρατά ζωντανό τον όρο που κάνει τη σχέση προσωρινή. Η σχέση που προκύπτει είναι εκείνη που το Δικαστήριο, σε σύνθεση τμήματος μείζονος συνθέσεως, έκρινε στην Obadal ότι δεν αποτελεί κύρωση. Η αντίθεση με τη νομολογία του ίδιου κράτους για τον ιδιωτικό και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα είναι ευθεία: για ναυαγοσώστη δήμου το Εφετείο έκρινε το 2026 ότι η μετατροπή επιφέρει «μόνιμη» απασχόληση «χωρίς προκαθορισμένη ημερομηνία λήξης της εργοδότησης» (Κουρρής). Και το ίδιο το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, όταν η Δημοκρατία εξακολούθησε να προσφέρει συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε εργαζόμενο που είχε μετατραπεί, έκρινε ότι η σχέση καλυπτόταν «με τον μανδύα της σύμβασης αορίστου χρόνου», «αντιβαίνοντας προφανώς στην Οδηγία» ([Γ.Χ. v. Δημοκρατίας, ΔΕΔ 906/2016, 24.9.2020](#)). Για τους ΕΑΧ της δημόσιας υπηρεσίας, και μόνο γι' αυτούς, το άρθρο 12 του Ν.70(Ι)/2016 περιόρισε έκτοτε τον κίνδυνο λύσης· το προηγούμενο της Λαούτα ισχύει για όσους μετατρέπονται με βάση τον Ν.98(Ι)/2003 στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, στους δήμους και στην εκπαιδευτική υπηρεσία. Στην εκπαιδευτική υπηρεσία, εξάλλου, το 2018 δύο εκπαιδευτικοί του Γυμνασίου Ριζοκαρπάσου τερματίστηκαν λίγο μετά τη μετατροπή της σύμβασής τους, για άλλον λόγο, όταν το κατοχικό καθεστώς αρνήθηκε τη συνέχιση της εκεί απασχόλησής τους, με μόνη συνέπεια αποζημίωση του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου ([Αλεξάνδρου, Εφετείο, Ε.Δ.Δ. 77/2021, 30.4.2025](#)· Π.Χ.).

Β. Η κύρωση: αποζημίωση νόμιμης κλίμακας αντί για σταθερότητα

Κυπριακή νομολογία. Στη Λαούτα το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είχε κρίνει τον τερματισμό παράνομο και είχε επιδικάσει €3.610. Το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι ο υπολογισμός «με βάση τον «Πρώτο Πίνακα»» του περί Τερματισμού Απασχολήσεως Νόμου δεν ήταν εσφαλμένος και απέκλεισε την επαναπρόσληψη, επειδή οι συνθήκες «ουδόλως θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ότι υποδηλούν κακοπιστία ή έκδηλα παράνομο τερματισμό». Στη [Λούρας και Μουαϊμης v. ΘΟΚ \(Πολ. Έφ. 143/2017, 16.6.2026\)](#) δύο ηθοποιοί με ετήσιες συμβάσεις που ανανεώνονταν χωρίς διακοπή από το 1996 και το 2001 έως το 2012 τερματίστηκαν με «μη επιλογή τους για περαιτέρω ανανέωση» και έλαβαν αποζημίωση €22.436 (20,5 εβδομάδες) και €19.850 αντίστοιχα, υπολογισμένη μόνο από την 25.7.2003· το Ανώτατο Δικαστήριο την επικύρωσε, χωρίς αναφορά σε απόφαση του Δικαστηρίου. Η θεραπεία στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών είναι η ίδια. Όταν η Δημοκρατία παραδέχθηκε ενώπιόν του τη μετατροπή δύο εκπαιδευτικών και ο τερματισμός τους κρίθηκε παράνομος, το Δικαστήριο αρνήθηκε την επαναπρόσληψη και επιδίκασε 23 εβδομάδες (Αττική· [Σταυράκη v. Γενικού Εισαγγελέα, ΔΕΔ 75/2017, 22.5.2024](#))· στη Σταυράκη έκρινε ότι οι καθ' ων η αίτηση «ακολουθούσαν μια διαδικασία η οποία ... εφαρμοζόταν γενικά σε όλους τους διορισμούς εκπαιδευτικών» και ότι ο Ν.98(Ι)/2003 «προβλέπει ως αποκλειστική κύρωση για την περίπτωση που διαπιστώνεται καταχρηστική χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου τη μετατροπή ... και όχι κάποια άλλη κύρωση όπως π.χ. καταβολή αποζημίωσης». Και οι δύο εκπαιδευτικοί επαναδιορίστηκαν στη συνέχεια με νέα σύμβαση ορισμένου χρόνου. Στην [Π.Χ.](#) ο τερματισμός της εκπαιδευτικού αορίστου χρόνου, που η ίδια η Νομική Υπηρεσία είχε χαρακτηρίσει παράνομο, καταγράφηκε από το Διοικητικό Δικαστήριο ως τερματισμός «παραδεκτά παράνομο», με μόνη συνέπεια τις αποζημιώσεις του Ν.24/1967 και χωρίς κανένα δικαστήριο να ελέγξει την ουσία. Χαρακτηριστική είναι η [Δημοκρατία v. Ψαρά \(Πολ. Έφ. 197/2011, 13.2.2018\)](#): απόλυση εργοδοτούμενου αορίστου χρόνου που κρίθηκε παράνομη και κακόπιστη απέφερε αποζημίωση 52 εβδομάδων, και η επαναπρόσληψη απορρίφθηκε λόγω «έλλειψης εμπιστοσύνης». Όπου η μετατροπή δεν αναγνωρίζεται καθόλου, δεν υπάρχει καμία κύρωση: ο έκτακτος του Τυπογραφείου (Σπανός) έφθασε το 2022 στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, το οποίο έκρινε ότι η αναμονή της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας ήταν αντικειμενικός λόγος, σημείωσε ότι από το 2017 οι ανανεώσεις συνεχίζονται «κατά παράβαση της συμφωνίας - πλαισίου» για ανάγκες «πάγιες και διαρκείς», και απέρριψε την αίτηση, που είχε καταχωριστεί το 2014, πριν από την περίοδο αυτή ([Σπανός v. Γενικού Εισαγγελέα, ΔΕΔ 844/2014, 24.2.2022](#)).

Νομολογία του Δικαστηρίου. Τα μέτρα κύρωσης πρέπει να είναι αναλογικά, αρκούντως αποτελεσματικά και αποτρεπτικά και να εξαλείφουν τις συνέπειες της παράβασης ([Mascolo, C-22/13 κ.λπ.](#), σκ. 77 και 79·

[Αγγελιδάκη, C-378/07 κ.λπ.](#), σκ. 158). Όταν το κράτος επιλέγει αποζημίωση, οφείλει να διασφαλίζει την πλήρη αποκατάσταση της ζημίας, λαμβάνοντας υπόψη ιδίως τη φύση των καθηκόντων, τον αριθμό και τη συνολική διάρκεια των συμβάσεων (Obadal, σκ. 67–68). Αποζημίωση που οφείλεται κατά τη λύση της σχέσης, ανεξάρτητα από την εκτίμηση της κατάχρησης, δεν αποτελεί αφ' εαυτής επαρκές μέτρο (Comunidad de Madrid, σκ. 105–108). Η αναμονή διαγωνισμού χωρίς προθεσμία δεν νομιμοποιεί απεριόριστες ανανεώσεις (Mascolo, σκ. 105–109).

Η απόκλιση. Η Αβραάμ είχε παραπέμψει τους εργοδοτούμενους στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών με τη διαβεβαίωση ότι η θεραπεία «πρέπει να είναι πλήρης». Η θεραπεία που δίνεται είναι η αποζημίωση του Πρώτου Πίνακα, η γενική αποζημίωση για παράνομο τερματισμό: δεν συνδέεται με την κατάχρηση, δεν υπολογίζεται με τα κριτήρια της Obadal και συνοδεύει την απώλεια της θέσης αντί να εξαλείφει την επισφάλεια. Η Σταυράκη επικαλέστηκε τη νομολογία του Δικαστηρίου για τη ρήτρα 5, θεώρησε όμως τη μετατροπή «αποκλειστική κύρωση» και απέκλεισε την αποζημίωση για την ίδια την κατάχρηση.

Γ. Ο ανοικτός διαγωνισμός ως η μόνη οδός

Κυπριακή νομολογία. Η Πλήρης Ολομέλεια στην [Αβραάμ v. Δημοκρατίας \(2008\) 3 Α.Α.Δ. 49](#) (21.1.2008), όπου η αιτήτρια είχε τερματιστεί επειδή στη θέση της διορίστηκε μόνιμος υπάλληλος από την Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας, επανέλαβε τις αρχές της Μενελάου: «Μόνο αρμόδιο σώμα για τη διενέργεια προσλήψεων στη Δημόσια Υπηρεσία, σε μόνιμη ή προσωρινή θέση, είναι η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας» και «Καμιά θέση στη Δημόσια Υπηρεσία δεν πληρούται χωρίς να προηγηθεί η δημόσια προκήρυξη της». Η Λαούτα χαρακτήρισε την προκήρυξη της θέσης που κατείχε η εργαζόμενη «υποχρέωση νομιμοποίησης των ενεργειών του κράτους» και «οξύμωρο» το παράπονό της. Στην αίτηση 260/2018 (27.3.2025), που εκκρεμεί σε έφεση, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών έκρινε ότι «Οι εργοδοτούμενοι αόριστου χρόνου, όπως και κάθε πολίτης της Δημοκρατίας δύνανται να διεκδικήσουν διορισμό σε μόνιμη θέση». Η ίδια παραδοχή στηρίζει τα νομοσχέδια της ενότητας 2.

Νομολογία του Δικαστηρίου. Οι διαδικασίες επιλογής που είναι ανοικτές και σε όσους δεν υπέστησαν κατάχρηση, με αβέβαιη έκβαση, δεν αποτελούν κύρωση ([Sánchez Ruiz, C-103/18 κ.λπ.](#), σκ. 100–101· Comunidad de Madrid, σκ. 117–121· [DG de la Función Pública, C-331/22 κ.λπ.](#), σκ. 75–78). Ούτε όταν αποδίδουν καθοριστική σημασία στην προηγούμενη πείρα: αν ο εργαζόμενος δεν μετάσχει ή δεν επιλεγεί, η διαδικασία δεν επιβάλλει κύρωση ούτε εξαλείφει τις συνέπειες της παράβασης, και η πείρα που ωφελεί όλους δεν αποσκοπεί σε κύρωση (Obadal, σκ. 83–87). Μονιμοποίηση που εξαρτάται από τον αριθμό των κενών θέσεων, δηλαδή «από τυχαίες και απρόβλεπτες περιστάσεις», δεν είναι αρκούντως αποτελεσματική κύρωση (Mascolo, σκ. 107 και 117).

Η απόκλιση. Η κυπριακή νομολογία αντιμετωπίζει ως απάντηση στην κατάχρηση αυτό που το Δικαστήριο έχει κρίνει, τέσσερις φορές από το 2020, ότι δεν είναι κύρωση. Η συνταγματική αρμοδιότητα της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας δεν αλλάζει το συμπέρασμα: το μέτρο μπορεί να είναι διορισμός από την ίδια την Επιτροπή, με αιτιολογημένη απόφαση και έλεγχο προσόντων, όπως προτείναμε στη Βουλή.

Δ. Η σύμφωνη ερμηνεία και η «αποκλειστικότητα» του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου

Κυπριακή νομολογία. Στην [Παναγίδης v. Γενικού Εισαγγελέα \(2012\) 1 Α.Α.Δ. 1641](#) (Πολ. Έφ. 132/2009, 19.7.2012) το Ανώτατο Δικαστήριο έκρινε ότι η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου, ο διορισμός και η ανέλιξη του «ρυθμίζονται, κατά αποκλειστικότητα,» από τον περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμο και ότι ο δημόσιος υπάλληλος «δεν μπορεί με κανένα τρόπο να εξισωθεί με τον έκτακτο δημόσιο υπάλληλο ορισμένου χρόνου ή και ακόμη τον έκτακτο δημόσιο υπάλληλο αόριστου χρόνου». Τις Marrosu, Vassallo και Αδενέλερ, που επικαλέστηκε ο εφεσείων, απλώς μνημόνευσε· τη Rosado Santana έκρινε ότι δεν «βοηθά την υπόθεση του εφεσείοντα», σε τρεις προτάσεις και χωρίς να εξηγήσει γιατί. Η Λαούτα απέρριψε το αίτημα ερμηνείας υπό το φως της Οδηγίας με μία πρόταση: η διαφοροποίηση «με κανένα τρόπο δεν μπορεί να απαλειφθεί, έχοντας ως πρώτη διαφορά το νομικό υπόβαθρο επί του οποίου εδράζεται η πρόσληψη». Το Ανώτατο Δικαστήριο επανέλαβε τη φράση αυτολεξεί στην [Ιορδάνους v. Γενικού Εισαγγελέα \(Πολ. Έφ. 291/2015, 3.9.2025\)](#),

δεκαοκτώ μήνες μετά την Comunidad de Madrid, χωρίς να κατονομάσει καμία απόφαση του Δικαστηρίου, και ενέκρινε την επίκληση της Παναγίδης από το πρωτόδικο δικαστήριο. Στην Αλεξάνδρου το Εφετείο κλήθηκε να αποστεί από την Αβραάμ ως εσφαλμένη ερμηνεία της Οδηγίας· απάντησε ότι η απόκλιση από το προηγούμενο «δεν έχει δικογραφηθεί ειδικά» και ότι ο καθορισμός του αρμόδιου δικαστηρίου «ρυθμίζεται όχι από την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, αλλά από το Άρθρο 19.1» ΣΕΕ. Το Διοικητικό Δικαστήριο, εξάλλου, έχει κρίνει ότι η επάρκεια της μεταφοράς της Οδηγίας «ούτε μπορεί να εξετάζεται μέσω προσφυγής» ([Δημοσθένους κ.ά. v. Δημοκρατίας, Διοικ. Δικ. 417/2018 κ.ά., 23.5.2022, προσφυγή Κολοκασίδου-Κουάλη, 473/2018](#)).

Νομολογία του Δικαστηρίου. Τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να ερμηνεύουν το σύνολο του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού, σύμφωνα με την οδηγία ([Αδενέλερ, C-212/04](#), σκ. 108–111). Η υποχρέωση περιλαμβάνει τη μεταβολή πάγιας νομολογίας που στηρίζεται σε ασυμβίβαστη ερμηνεία, ακόμη και ερμηνεία συνταγματικών διατάξεων (Comunidad de Madrid, σκ. 130–138). Εθνική νομολογία που αποκλείει την εφαρμογή της οδηγίας στο προσωπικό της δημόσιας διοίκησης αντιβαίνει στο δίκαιο της Ένωσης ([Rosado Santana, C-177/10](#), σκ. 61). Η υποχρέωση να εξασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης βαρύνει όλες τις αρχές των κρατών μελών, «ακόμη και όταν οι αρχές αυτές προβαίνουν σε αναθεώρηση του Συντάγματος» (Αγγελιδάκη, σκ. 207).

Η απόκλιση, και τρεις αντιφάσεις. Πρώτη: η Πλήρης Ολομέλεια είχε κρίνει στην Αβραάμ ότι η Οδηγία «έχει αυξημένη ισχύ και έναντι των προνοιών του Συντάγματος» και ότι όσοι μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου «αποκτούν δικαιώματα που διασφαλίζονται ισότιμα και ισόνομα από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών»· τεσσερισήμισι χρόνια αργότερα η Παναγίδης έκρινε ότι ο Ν.98(Ι)/2003 «δεν έχει εφαρμογή» στον εργοδοτούμενο που είχε ήδη καταστεί αορίστου χρόνου. Έκτοτε, στις αποφάσεις που εξετάσαμε, η αυξημένη ισχύς της Οδηγίας επικαλείται μόνο για να αποκλειστεί ο ΕΑΧ από τον ακυρωτικό έλεγχο, όχι για να του δοθεί δικαίωμα· το 2023 το Ανώτατο Δικαστήριο έφθασε να γράψει ότι «η πρόσληψη προσωπικού στο Δημόσιο Τομέα με ιδιωτική σύμβαση, αναγνωρίστηκε από τον» Ν.98(Ι)/2003 «κατ' εφαρμογή της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ» ([Χρυσικού v. Δημοκρατίας, Αv. Έφ. 115/2015, 20.6.2023](#)). Δεύτερη: η ίδια η Νομική Υπηρεσία γνωρίζει το πρόβλημα. Με επιστολή της 28.1.2014, που παρατίθεται στη [Λυσάνδρου v. Δημοκρατίας \(Υπόθ. 322/2014, 24.2.2016\)](#), ο Γενικός Εισαγγελέας έγραψε σε Δικηγόρο της Δημοκρατίας ότι «τείνω να συμφωνήσω ότι με την ορθή ερμηνεία της σχετικής Ευρωπαϊκής Οδηγίας όπως αυτή επεξηγήθηκε στις αποφάσεις του Δ.Ε., παρέχεται υποστήριξη στις θέσεις σας». Αρνήθηκε όμως να ενεργήσει: ακόμη και αν η Νομική Υπηρεσία θεωρεί ότι η απόφαση του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών και «η πρόσφατη απόφαση του Εφετείου ημερ. 19.7.2012», δηλαδή η Παναγίδης, «δεν ερμηνεύουν ορθά την Οδηγία 1999/70/ΕΚ και την ερμηνευτική νομολογία του ΔΕΕ», αυτό δεν της επιτρέπει να ενεργεί «αντίθετα προς την κειμένη νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου», «έστω και αν αυτή μπορεί να διαφωνεί για καλό λόγο»· το θέμα «δεν μπορεί παρά να επιλυθεί μέσω της δικαστικής οδού στα εθνικά και/ή στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο». Η προσφυγή κατά της επιστολής απορρίφθηκε ως στρεφόμενη κατά πράξης «πληροφοριακού χαρακτήρα». Έκτοτε η Δημοκρατία εξακολουθεί να επικαλείται την Παναγίδης (Σπανός, 2017· Κουζούπη, 2021). Τρίτη: το Διοικητικό Δικαστήριο γνωρίζει το εργαλείο της σύμφωνης ερμηνείας. Στις 16.6.2021, την ίδια ημέρα που στην Κουζούπη έκρινε την Οδηγία ανεφάρμοστη επειδή η Παναγίδης είναι «δεσμευτική στο λόγο της», άλλη σύνθεσή του απέκλινε, για την Οδηγία 2005/36/ΕΚ, από νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου που είχε θεωρηθεί δεσμευτική, «βάσει της αρχής της υπεροχής του κοινοτικού δικαίου, η οποία αναγνωρίζεται και από το Άρθρο 1Α του Συντάγματος», παραθέτοντας τις σκέψεις 108–111 της Αδενέλερ ([Χατζησοφοκλέους v. ΕΤΕΚ, Διοικ. Δικ. 298/2016](#)). Για την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, στις αποφάσεις που εξετάσαμε, δεν το έπραξε.

Ε. Η υπηρεσία ορισμένου χρόνου μετά τη μετατροπή ή τη μονιμοποίηση

Κυπριακή νομολογία. Στην Παναγίδης το ερώτημα τέθηκε «πάντοτε με το δεδομένο ότι ο εφεσείων ... ήταν έκτακτος υπάλληλος αορίστου χρόνου και όχι ορισμένου χρόνου». Το Ανώτατο Δικαστήριο απάντησε ότι ο Ν.98(Ι)/2003 «δεν έχει εφαρμογή στην προκειμένη περίπτωση», μολονότι η αξίωση αφορούσε και την περίοδο ορισμένου χρόνου. Η [Κουζούπη v. Δημοκρατίας \(Διοικ. Δικ. 806/2016, 16.6.2021\)](#) μετέφερε την κρίση στην περίπτωση που αφορούσε η ίδια η Rosado Santana: τακτική υπάλληλος ζήτησε να προσμετρηθεί στην αρχαιότητα για προαγωγή η προηγούμενη υπηρεσία της ως έκτακτης. Το Διοικητικό Δικαστήριο έκρινε ότι η

Οδηγία και οι αποφάσεις του Δικαστηρίου «δεν δύνανται καν να τύχουν εφαρμογής στην παρούσα περίπτωση», επειδή οι υποψήφιοι «ήταν κατά τον ουσιώδη χρόνο διορισμένοι σε μόνιμες θέσεις» και η ανέλιξή τους «ρυθμιζόταν αποκλειστικά» από τον Ν.1/1990, με την Παναγίδης «δεσμευτική στο λόγο της»· άλλη σύνθεση υιοθέτησε το σκεπτικό πέντε μήνες αργότερα ([Κουζούπη, Διοικ. Δικ. 37/2018, 22.11.2021](#)). Στην Κολοकाσίδου-Κουάλη, όπου η υπηρεσία με συμβάσεις από το 1999 έως τον μόνιμο διορισμό το 2007 δεν προσμετρήθηκε ούτε ως αρχαιότητα ούτε ως πείρα, το ίδιο Δικαστήριο έγραψε ότι «η Οδηγία 1999/70/ΕΚ αφορά στις περιπτώσεις σύγκρισης μεταξύ έκτακτου υπαλλήλου και μόνιμου υπαλλήλου για σκοπούς διορισμού σε θέση στη Δημόσια Υπηρεσία και όχι σύγκρισης μεταξύ μόνιμων υπαλλήλων για σκοπούς προαγωγής». Στην Ιορδάνους η αξίωση κατά το άρθρο 5(1) του Ν.98(Ι)/2003 απορρίφθηκε επειδή ο εργαζόμενος, που είχε μεταβεί οικειοθελώς σε θέση εκπαιδευτικού ορισμένου χρόνου, είχε αποδεχθεί τους όρους της σύμβασης· η αποδοχή κρίθηκε «καταλυτική» για κάθε λόγο έφεσης που στηριζόταν στην ίση μεταχείριση.

Νομολογία του Δικαστηρίου. Η απόκτηση της ιδιότητας του εργαζομένου αορίστου χρόνου ή του τακτικού υπαλλήλου δεν αποκλείει την επίκληση της ρήτρας 4 για την υπηρεσία που διανύθηκε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και η ρήτρα εφαρμόζεται ακριβώς σε διαδικασία προαγωγής στην οποία μετέχουν μόνο τακτικοί υπάλληλοι (Rosado Santana, σκ. 41–44 και διατακτικό 2· [Valenza κ.λπ., C-302/11 έως C-305/11](#), σκ. 34–37). Ο πλήρης αποκλεισμός της υπηρεσίας αυτής από την αρχαιότητα αντιβαίνει στη ρήτρα 4, εκτός αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους (Valenza, σκ. 71), οι οποίοι πρέπει να ανάγονται σε «σαφείς και συγκεκριμένες» περιστάσεις και όχι σε γενικό και αφηρημένο κανόνα ([Del Cerro Alonso, C-307/05](#), σκ. 53–58). Η συναίνεση του εργαζομένου δεν περιλαμβάνεται στους λόγους αυτούς. Τον εξ ορισμού αποκλεισμό όποιου έχει γίνει τακτικός υπάλληλος υποστήριξαν στη Rosado Santana η Ισπανική Κυβέρνηση και η Επιτροπή· το Δικαστήριο τον απέρριψε ως «άνευ λόγου συστατική ερμηνεία» (σκ. 44).

Η απόκλιση. Η Παναγίδης απέκλεισε την εφαρμογή του Ν.98(Ι)/2003 με κριτήριο την ιδιότητα του εργαζομένου κατά την καταχώριση της αίτησης, κριτήριο που το Δικαστήριο είχε απορρίψει δέκα μήνες νωρίτερα. Το Διοικητικό Δικαστήριο το επέκτεινε στους μόνιμους υπαλλήλους, δηλαδή στην ίδια την περίπτωση της Rosado Santana, το διατακτικό της οποίας είχε παραθέσει το 2018 ([Θεοκλή Ραμίρεζ v. Δημοκρατίας, Διοικ. Δικ. 884/2015](#)), και η Ιορδάνους πρόσθεσε τη συναίνεση ως λόγο αποκλεισμού. Οι συνέπειες φαίνονται στη διοικητική πρακτική (ενότητα Θ).

ΣΤ. Οι αντικειμενικοί λόγοι: ο τρόπος πρόσληψης

Κυπριακή νομολογία. Στην Παναγίδης το Ανώτατο Δικαστήριο σημείωσε, παρεμπιπτόντως, ότι η διαφορετική μεταχείριση «θα μπορούσε ίσως να αιτιολογηθεί» με «αντικειμενικούς λόγους» και ότι «Η αντικειμενικότητα αυτή εδράζεται στον τρόπο πρόσληψης των εκτάκτων δημοσίων υπαλλήλων». Ο παρεμπιπτόν αυτός λόγος έγινε θέση της Δημοκρατίας: στην έφεσή της κατά της απόφασης στην αίτηση 260/2018 επικαλείται ακριβώς αυτό το απόσπασμα της Παναγίδης για να υποστηρίξει ότι υπάρχει αντικειμενικός λόγος (ενότητα 3.2 της επιστολής). Στην αίτηση 260/2018 το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών επικαλέστηκε τη Vernaza Ayoní και έγραψε ότι το Δικαστήριο «αποδέχθηκε τις εισηγήσεις της Ισπανικής Κυβέρνησης», παραπέμποντας στη σκέψη 43· κατέληξε ότι για την προαγωγή «Καθοριστικής σημασίας ... αποτελούν τα εγγενή χαρακτηριστικά της ιδιότητας του δημόσιου υπαλλήλου λόγω του τρόπου και του πλαισίου εντός του οποίου πραγματοποιείται η πρόσληψη του» και επικαλέστηκε «αντικειμενικό λόγο για αποτροπή αντίστροφων δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των μόνιμων δημοσίων υπαλλήλων». Στη Σπανός το Διοικητικό Δικαστήριο σημείωσε, επίσης παρεμπιπτόντως, ότι η «κατ' οικονομία διευθέτηση» μέχρι την απόφαση της Επιτροπής Δημόσιας Υπηρεσίας «σαφώς και συνιστά «αντικειμενικό λόγο»» κατά το άρθρο 7(2). Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών το έκρινε, για τον ίδιο εργαζόμενο, ως λόγο της απόφασής του (Σπανός, ΔΕΔ 2022).

Νομολογία του Δικαστηρίου. Στη σκέψη 43 της [Vernaza Ayoní, C-96/17](#), το Δικαστήριο εκθέτει τη θέση της Ισπανικής Κυβέρνησης. Στη σκέψη 46 κρίνει ότι η διαφορετική μεταχείριση «δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το δημόσιο συμφέρον που αυτό καθεαυτό συνδέεται με τον τρόπο προσλήψεως των μόνιμων

εργαζομένων»· δέχεται τους λόγους των σκέψεων 42 έως 44 μόνο στο μέτρο που ανάγονται στην αμεροληψία, την αποτελεσματικότητα και την ανεξαρτησία της διοίκησης, και μόνο για τα όρια στην εξουσία του δημόσιου εργοδότη να λύει μονομερώς τη σχέση. Διαφορές στην πρόσληψη μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορετική μεταχείριση μόνο όταν ανάγονται σε αντικειμενικές απαιτήσεις των θέσεων, άσχετες με τον ορισμένο χρόνο της σχέσης· γενική και αφηρημένη απαίτηση υπηρεσίας ως τακτικού υπαλλήλου δεν αρκεί (Rosado Santana, σκ. 78–80· Valenza, σκ. 60–61). Η αποτροπή αντίστροφων διακρίσεων μπορεί να αποτελεί αντικειμενικό λόγο, δεν δικαιολογεί όμως ρύθμιση που αποκλείει παντελώς την προϋπηρεσία ορισμένου χρόνου (Valenza, σκ. 62). Η αναμονή διαγωνισμού χωρίς προθεσμία δεν είναι αντικειμενικός λόγος για απεριορίστες ανανεώσεις (Mascolo, σκ. 105–109).

Η απόκλιση, και τα όριά της. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών μετέφερε στην προαγωγή μια δικαιολόγηση που η Vernaza Αγονί δέχθηκε μόνο για τα όρια στη μονομερή λύση της σχέσης, και παρέλειψε ότι το Δικαστήριο απέκλεισε ρητά τον τρόπο πρόσληψης καθ'αυτόν ως δικαιολογία (σκ. 46). Σημειώνουμε τρία πράγματα. Η απορρίψη στηρίχθηκε και σε έλλειψη μαρτυρίας. Η ρήτρα 4 καλύπτει μόνο διαφορές που οφείλονται στον ορισμένο χρόνο της σχέσης, όχι διαφορές που στηρίζονται στη νομική φύση της ([διάταξη Rivas Montes, C-178/12](#), σκ. 43–51), και δεν προβάλλεται για την τρέχουσα σχέση αορίστου χρόνου ([Servicio Aragonés de Salud, C-942/19](#), σκ. 35–38, όπου για τον λόγο αυτό το Δικαστήριο κηρύχθηκε αναρμόδιο). Και η απόφαση εκκρεμεί σε έφεση. Η ένστασή μας αφορά το σκεπτικό για τον τρόπο πρόσληψης, που η Δημοκρατία επικαλείται πλέον συστηματικά. Το ίδιο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και το Εφετείο, όταν κρίνουν τη μετατροπή, απαιτούν «εξειδίκευση ... ιδιαίτερων περιστάσεων» και απορρίπτουν τους αφηρημένους λόγους (Λοΐζου· βλ. και Κουρρής)· η αφηρημένη δικαιολόγηση επιβιώνει μόνο εκεί όπου η σύγκριση γίνεται με τον μόνιμο υπάλληλο.

Ζ. Η δικαστική προστασία: δύο δικαιοδοσίες, χωρίς αποτελεσματική θεραπεία

Κυπριακή νομολογία. Από την Αβραάμ ο τερματισμός της απασχόλησης του ΕΑΧ «ανάγεται στη σφαίρα του ιδιωτικού δικαίου» και δεν υπόκειται στην ακυρωτική δικαιοδοσία του άρθρου 146 του Συντάγματος. Η γραμμή επεκτάθηκε, χωρίς εξαίρεση, στην πειθαρχική απόλυση ([Βενιζέλου v. Δημοκρατίας \(2015\) 3 Α.Α.Δ. 211](#)), στην άρνηση μετατροπής (Σπανός· [Ζαχαρίου v. ΕΕΥ, Διοικ. Δικ. 1693/2018, 31.3.2020](#)), στη μετάθεση ΕΑΧ από τον Υπουργό Οικονομικών κατά το άρθρο 14 του Ν.70(Ι)/2016 ([Βανέζη v. Δημοκρατίας, Διοικ. Δικ. 1029/2017, 15.3.2018](#)), στη μισθολογική τοποθέτηση μετά τη μετατροπή ([Πετούσης v. ΑΗΚ, Διοικ. Δικ. 1063/2018, 15.9.2020](#)), στη διαθεσιμότητα που επιβλήθηκε «κατ' αναλογία» του άρθρου 85 του περί Δημόσιας Υπηρεσίας Νόμου με το ήμισυ του μισθού ([Γεωργούδη v. Δημοκρατίας, ΑΣΔ, Ε.Α.Δ. 118/2020, 25.2.2025](#)), στον τερματισμό εκπαιδευτικού από την Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας (Αλεξάνδρου) και στη διαθεσιμότητα ιατρού του ΟΚΥΠΥ ([Ιωάννου v. ΟΚΥΠΥ, Διοικ. Δικ. 612/2025, 16.1.2026](#)). Κατά το Εφετείο, «η εργασιακή σχέση συμβασιούχου στο Δημόσιο, ακόμα και αν αυτή κατέστη αορίστου χρόνου ... διέπεται από το ιδιωτικό δίκαιο και, συνεπώς, δεν εμπίπτει στην αναθεωρητική δικαιοδοσία» (Αλεξάνδρου). Στο δημόσιο δίκαιο μένουν η διαδικασία επιλογής πριν από τη σύμβαση ([Κ.Ρ. v. Υπουργείου Μεταφορών, Διοικ. Δικ. 359/2020, 29.8.2025](#)) και η ημερομηνία έναρξης της μετατροπής, όταν στηρίζεται σε εκτελεστή πράξη άλλου οργάνου ([Παναγή v. Δημοκρατίας, ΑΣΔ, Ε.Α.Δ. 164/2021, 9.2.2026](#)), όπου το Ανώτατο Συνταγματικό Δικαστήριο διέκρινε ρητά τις υποθέσεις «διαθεσιμότητας, τερματισμού, απόλυσης»· το επιχείρημα του εφεσείοντος για το άρθρο 47 του Χάρτη έμεινε αναπάντητο. Από την άλλη πλευρά, κατά την Παναγίδης, ό,τι αφορά διορισμό και προαγωγή ανήκει «κατά αποκλειστικότητα» στην Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας και βρίσκεται «εκτός του πλαισίου της δικαιοδοσίας του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών»· το Διοικητικό Δικαστήριο παραπέμπει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών ακόμη και μόνιμη υπάλληλο που ζητεί να προσμετρηθεί η έκτακτη υπηρεσία της σε προαγωγή (Κολοकाσίδου-Κουάλη). Τα ίδια τα δικαστήρια έχουν καταγράψει το αποτέλεσμα. Η μειοψηφία στη Βενιζέλου: η πειθαρχική διαδικασία «ενδέχεται να παραμείνει ουσιαστικά εκτός δικαστικής κρίσης». Το Διοικητικό Δικαστήριο στη Βανέζη: ο εργαζόμενος «δεν θα γνωρίζει εκ των προτέρων και αποκρυσταλλωμένα ενώπιον ποιου δικαστηρίου θα πρέπει να προσφύγει», με «ορατό τον κίνδυνο ... απώλειας της προβλεπόμενης σε κάθε περίπτωση προθεσμίας». Ο ίδιος ο ΘΟΚ δήλωσε στο Ανώτατο Δικαστήριο ότι υποθέσεις του για «τα ίδια θέματα» εκδικάζονται άλλοτε στο Δικαστήριο Εργατικών

Διαφορών και άλλοτε κατ' άρθρο 146 (Σοφοκλέους). Και στις 19.8.2026 το Ανώτατο Δικαστήριο, σε αίτηση για ιδιωτική ποινική δίωξη, χαρακτήρισε την απασχόληση δεσμοφύλακα αορίστου χρόνου ως διεπόμενη «από τους κανόνες του Διοικητικού δικαίου», χωρίς να αναφερθεί στην Αβραάμ (Ποινική Αίτηση 1/2026, ενότητα 3.3 της επιστολής). Στη Χρυσικού το ζήτημα της δικαιοδοσίας τέθηκε από το ίδιο το Ανώτατο Δικαστήριο δέκα χρόνια μετά την προσφυγή, και η έφεση απορρίφθηκε «χωρίς να παρίσταται ανάγκη εξέτασης των λόγων έφεσης». Και στο δικαστήριο όπου παραπέμπεται ο εργαζόμενος, η παράβαση της ρήτρας 4 δεν έχει ειδική αστική κύρωση: στην πρώτη υπόθεση ρήτρας 4 που έφθασε ενώπιόν του, είκοσι ένα χρόνια μετά τον Ν.98(Ι)/2003, το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών σημείωσε ότι στον νόμο «δεν έχει προβλεφθεί καμία απολύτως αστική έννομη συνέπεια», ότι αποζημίωση «Δεν προβλέφθηκε» και ότι «θεωρείται αμφίβολο εάν οι συνέπειες που ορίζει το εσωτερικό δίκαιο ανταποκρίνονται στις επιταγές της αποτελεσματικότητας» ([Σ.Λ. κ.ά. v. Δημοκρατίας, ΔΕΔ 130/2017 κ.ά., 26.6.2024](#)· με τις ίδιες διατυπώσεις και στην αίτηση 260/2018). Στην αίτηση 260/2018 το Δικαστήριο σημείωσε ότι η έννομη συνέπεια της παράβασης της ρήτρας 4 είναι κατά κανόνα η επέκταση των ευνοϊκών ρυθμίσεων στους εργαζομένους ορισμένου χρόνου («προσαρμογή προς τα άνω»), εξέδωσε όμως μόνο αναγνωριστική απόφαση· και η Δημοκρατία υποστηρίζει στην έφεσή της ότι το δικαστήριο δεν έχει καν εξουσία να «διευρύνει νομοθετική πρόνοια» για να καλύψει τον εργαζόμενο (ενότητα 3.2 της επιστολής). Στη Σταυράκη, εξάλλου, η αναγνώριση της μετατροπής περιορίστηκε στους δώδεκα μήνες πριν από την αίτηση, με βάση τη δωδεκάμηνη προθεσμία του άρθρου 12(10Α) του Ν.8/1967.

Νομολογία του Δικαστηρίου. Ο καθορισμός των αρμόδιων δικαστηρίων ανήκει στο κράτος μέλος, υπό τις αρχές της ισοδυναμίας και της αποτελεσματικότητας ([Impact, C-268/06](#), σκ. 44–48). Η υποχρέωση του εργαζομένου να διασπάσει τις αξιώσεις του σε δύο δικαιοδοσίες δεν συμβιβάζεται με την αρχή της αποτελεσματικότητας, όταν συνεπάγεται δικονομικά μειονεκτήματα ως προς το κόστος, τη διάρκεια και την εκπροσώπηση ικανά να καταστήσουν εξαιρετικά δυσχερή την άσκηση των δικαιωμάτων (Impact, σκ. 51–55). Το ίδιο ισχύει για την υποχρέωση να ασκήσει νέα αγωγή για να λάβει την κύρωση, μετά τη δικαστική διαπίστωση της κατάχρησης (Martínez Andrés, σκ. 57–59 και 63–64). Ρυθμίζοντας συνθήκες απασχόλησης που διέπει η ρήτρα 4, το κράτος μέλος εφαρμόζει το δίκαιο της Ένωσης και δεσμεύεται από το άρθρο 47 του Χάρτη ([K.L., C-715/20](#), σκ. 77–80)· όταν η σύμφωνη ερμηνεία δεν είναι δυνατή, το εθνικό δικαστήριο διασφαλίζει την ένδικη προστασία αφήνοντας ανεφάρμοστη την αντίθετη εθνική διάταξη (K.L., σκ. 81–82). Όταν διαπιστώνεται διάκριση, και όσο ο νομοθέτης δεν ενεργεί, η ισότητα διασφαλίζεται με τη χορήγηση στους θιγόμενους των ίδιων πλεονεκτημάτων, χωρίς το δικαστήριο να αναμένει τον νομοθέτη (Jonkman, σκ. 39).

Η απόκλιση. Ορθά το Εφετείο σημείωσε ότι ο προσδιορισμός του αρμόδιου δικαστηρίου ανήκει στο κράτος μέλος· παρέλειψε ότι υπόκειται στην αρχή της αποτελεσματικότητας, και δεν την εξέτασε. Ο ΕΑΧ βρίσκεται ανάμεσα σε δύο δικαιοδοσίες που η καθεμία παραπέμπει στην άλλη: το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών δεν ακυρώνει διοικητικές πράξεις και δεν διορίζει· το Διοικητικό Δικαστήριο δεν τον δέχεται. Κανένα δικαστήριο δεν μπορεί να διατάξει το μέτρο που εξαλείφει την επισφάλεια. Και όταν ένα δικαστήριο διαπιστώνει διάκριση, η Δημοκρατία αρνείται ότι μπορεί να την άρει. Η ασυμμετρία είναι διπλή: τα βάρη του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου επεκτείνονται στον ΕΑΧ «κατ' αναλογία» (διαθεσιμότητα, πειθαρχικές διαδικασίες, υποχρεωτικές μεταθέσεις), όχι όμως οι εγγυήσεις του.

Η. Η προδικαστική παραπομπή

Μία αίτηση παραπομπής για την Οδηγία 1999/70/ΕΚ έχει κριθεί. Στην Κουζούπη, η αιτήτρια ζήτησε το 2020 να υποβληθούν στο Δικαστήριο δύο ερωτήματα για τη ρήτρα 4 και το άρθρο 49 του Ν.1/1990. Το Διοικητικό Δικαστήριο απέρριψε την αίτηση ([ενδιάμεση απόφαση 31.8.2020](#)) με τρεις λόγους: ότι το ζήτημα δεν είχε δικογραφηθεί, ότι το Δικαστήριο «δεν αποφαίνεται επί ζητημάτων συμβατότητας του εθνικού με το ενωσιακό δίκαιο» και ότι το πλαίσιο της Οδηγίας «έχει επαρκώς διασαφηνισθεί (acte éclairé) με την απόφαση του ΕΕ στην υπόθεση C-177/10, F. J. Rosado Santana ..., αλλά και με ημεδαπές αποφάσεις του Ανωτάτου Δικαστηρίου (βλ. ΧΡΙΣΤΟΣ ΠΑΝΑΓΙΔΗΣ ...)». Στην τελική απόφαση έκρινε ότι η Οδηγία δεν εφαρμόζεται καθόλου (ενότητα Ε). Μια εθνική απόφαση παρουσιάστηκε έτσι ως «acte éclairé» για την ερμηνεία του δικαίου της Ένωσης, και η Rosado Santana ως διασαφήνιση που απέκλειε την ίδια της την εφαρμογή. Καμία

από τις αποφάσεις τελευταίου βαθμού που εξετάζονται εδώ (Παναγίδης, Λαούτα, Ιορδάνους, Γεωργούδη, Παναγή, Λούρας) δεν εξετάσε το ενδεχόμενο παραπομπής, μολονότι απομακρύνθηκαν από τη νομολογία του Δικαστηρίου ή δεν την εξέτασαν· στην Αλεξάνδρου η Rosado Santana προβλήθηκε ρητά και το Εφετείο την έκρινε άσχετη με τον καθορισμό του αρμόδιου δικαστηρίου, χωρίς παραπομπή. Δικαστήριο τελευταίου βαθμού υποχρεούται να παραπέμψει, εκτός αν συντρέχει μία από τις περιπτώσεις της [CILFIT, 283/81](#), σκ. 21, όπως τις διευκρίνισε το τμήμα μείζονος συνθέσεως στην [Consorzio Italian Management, C-561/19](#), σκ. 32-33 και 39-51. Από όσα μπορέσαμε να ελέγξουμε, κανένα κυπριακό δικαστήριο δεν έχει υποβάλει προδικαστικό ερώτημα για την Οδηγία 1999/70/ΕΚ, δώδεκα χρόνια αφότου ο Γενικός Εισαγγελέας έγραψε ότι το ζήτημα «δεν μπορεί παρά να επιλυθεί μέσω της δικαστικής οδού στα εθνικά και/ή στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο». Στις εφέσεις κατά της απόφασης στην αίτηση 260/2018 εκκρεμεί ενώπιον του Εφετείου αίτηση για υποβολή προδικαστικών ερωτημάτων.

Θ. Η διοικητική πρακτική που η νομολογία αφήνει ανέπαφη

Η απόκλιση της νομολογίας έχει άμεσες συνέπειες στη διοίκηση, που εξακολουθεί να αγνοεί την υπηρεσία ορισμένου χρόνου και να μεταχειρίζεται τον ΕΑΧ ως προσωρινό:

- Η κλιμάκωση της άδειας ανάπαυσης υπολογίζεται από την ημερομηνία της μετατροπής, με βάση απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου της 20.2.2018, ακόμη και για όσους διορίστηκαν αργότερα σε μόνιμη θέση (ενότητα 3.2 της επιστολής). Το 2013 ο Γενικός Εισαγγελέας είχε πληροφορήσει τη Γενική Λογίστρια ότι το ενωσιακό δίκαιο υπερισχύει του ημεδαπού και είχε γράψει στο Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης και Προσωπικού ότι το θέμα της άδειας «θα πρέπει να επανεξεταστεί κατά τρόπο συμβατό με το Ενωσιακό Δίκαιο» (Λυσάνδρου)· η απόφαση του 2018 διατήρησε την πρακτική.
- Για τη μισθολογική ανέλιξη στην κλίμακα Α7(ii) των συνδυασμένων κλιμάκων Α2-Α5-Α7(ii), οι εγκύκλιοι του Υπουργείου Οικονομικών (αρ. 1745 της 16.1.2024, και εγκύκλιες επιστολές της 2.8.2024 και της 7.1.2025) και το άρθρο 27 των περί Προϋπολογισμού Νόμων Ν.64(II)/2024 και Ν.74(II)/2025 προσμετρούν στα απαιτούμενα 18 έτη μόνο την υπηρεσία ως μόνιμου υπαλλήλου ή ΕΑΧ και αποκλείουν πλήρως την υπηρεσία ως ΕΟΧ. Η Συντεχνία ζήτησε τη διόρθωση από τον Υπουργό Οικονομικών με επιστολή της 22.4.2025, επικαλούμενη τη [διάταξη Bertazzi, C-393/11](#).
- Ο ΕΑΧ της δημόσιας υπηρεσίας δεν διέπεται από πειθαρχικό κώδικα. Τον Ιούλιο του 2026 ο Υπουργός Δικαιοσύνης και Δημοσίας Τάξεως τερμάτισε την απασχόληση δεσμοφύλακα αορίστου χρόνου επικαλούμενος «πειθαρχική διαδικασία», χωρίς να κατονομάσει διάταξη που να του παρέχει τέτοια εξουσία (ενότητα 3.3 της επιστολής).
- Στις προαγωγές που κρίθηκαν πριν από την εφαρμογή των νέων κριτηρίων, η Επιτροπή Δημόσιας Υπηρεσίας δεν προσμετρούσε την έκτακτη ή συμβατική υπηρεσία ούτε ως αρχαιότητα ούτε ως πείρα (Κουζούπη· Κολοκασίδου-Κουάλη). Με τα κριτήρια που εφαρμόζονται από την 1.1.2024 (Ν.2(Ι)/2022), η υπηρεσία αυτή λαμβάνεται υπόψη ως πείρα για όσους είναι ήδη μόνιμοι· για τις προαγωγές που κρίθηκαν πριν, ο αποκλεισμός παραμένει.
- Η Επιτροπή Εκπαιδευτικής Υπηρεσίας, «ακολουθώντας τις υποδείξεις της Νομικής Υπηρεσίας», μετατρέπει τη σύμβαση μόνο όταν «εξακολουθούν να υπάρχουν ανάγκες για πλήρη απασχόληση για την σχολική χρονιά που ακολουθεί», προϋπόθεση που το άρθρο 7(1) δεν περιέχει ([Γ.Χ. v. ΕΕΥ, Διοικ. Δίκ. 1099/2020, 18.10.2023](#)), και αρνείται τη μετατροπή σε όσους συμπλήρωσαν τους τριάντα μήνες με αντικαταστάσεις (Ζαχαρίου· [Θεολογίδου v. ΕΕΥ, Διοικ. Δίκ. 1818/2018, 22.2.2022](#))· ο ΟΚΥΠΥ προσλαμβάνει με Κανονισμό τους υπαλλήλους του «στη βάση συμβολαίων εργασίας ορισμένου χρόνου» που «θα μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου», και οι συμβάσεις του προβλέπουν τερματισμό «οποτεδήποτε» με προειδοποίηση (Ιωάννου)· οι ΕΑΧ υπόκεινται σε σχέδιο εκ περιτροπής μεταθέσεων που καταρτίστηκε για τους εργοδοτούμενους αορίστου και ορισμένου χρόνου (Βανέζη).
- Το νομοσχέδιο για την αξιολόγηση υποψηφίων εξαιρεί την υπηρεσία των ΕΟΧ από τον ορισμό της δημόσιας υπηρεσίας (ενότητα 2 της επιστολής).

Ο πλήρης αποκλεισμός της υπηρεσίας ορισμένου χρόνου αντιβαίνει στη ρήτρα 4, εκτός αν δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους, και το ότι η υπηρεσία διανύθηκε με σύμβαση ορισμένου χρόνου δεν είναι τέτοιος λόγος (Valenza, σκ. 71 και διατακτικό· Bertazzi, διατακτικό). Η υποχρέωση να εξασφαλίζεται η πλήρης αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης βαραίνει όλες τις αρχές του κράτους μέλους, και τις διοικητικές (Αγγελιδάκη, σκ. 207· [Fratelli Costanzo, 103/88](#), σκ. 30-31), και η ρήτρα 4 σημείο 1 έχει άμεσο αποτέλεσμα έναντι του Δημοσίου ως εργοδότη (Impact, σκ. 57-68). Η διοίκηση δεν την εφαρμόζει, και η νομολογία της ενότητας Ε της δίνει κάλυψη.

Τι δεν ισχυριζόμαστε

- Δεν ισχυριζόμαστε ότι η Οδηγία επιβάλλει συγκεκριμένη κύρωση ή την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Η Δημοκρατία έχει ευχέρεια ως προς το μέτρο (Comunidad de Madrid, σκ. 124-128· Obadal, σκ. 43-44). Οφείλει όμως να διαθέτει ένα μέτρο που εξαλείφει τις συνέπειες της κατάχρησης (Obadal, σκ. 45-47).
- Δεν ισχυριζόμαστε ότι η ρήτρα 4 καλύπτει κάθε διαφορά μεταξύ ΕΑΧ και μόνιμου υπαλλήλου. Καλύπτει την υπηρεσία που διανύθηκε με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και τις διαφορές που οφείλονται στον ορισμένο χρόνο (διάταξη Rivas Montes· Servicio Aragonés de Salud· [Gnattai, C-543/23](#), σκ. 41-49). Αυτές είναι οι διαφορές τις οποίες καταγγέλλουμε.
- Δεν ισχυριζόμαστε ότι όλα τα κυπριακά δικαστήρια αγνοούν τη νομολογία του Δικαστηρίου. Το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και, το 2025 και το 2026, το Εφετείο την εφαρμόζουν στο ζήτημα της μετατροπής. Η απόκλιση βρίσκεται στη νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων για τις συνέπειες της μετατροπής στον δημόσιο τομέα, που δεσμεύει όλα τα άλλα.

Συμπέρασμα

Η απόκλιση είναι δομική και διαρκής. Η νομολογία του Ανωτάτου Δικαστηρίου διαμορφώθηκε το 2008, το 2012 και το 2014, χωρίς ουσιαστική εξέταση της νομολογίας του Δικαστηρίου, και επαναλήφθηκε το 2025 και το 2026 από το Ανώτατο Δικαστήριο, το Ανώτατο Συνταγματικό Δικαστήριο και το Εφετείο. Δεσμεύει τα κατώτερα δικαστήρια, τα οποία την εφαρμόζουν ακόμη και για να αρνηθούν την προδικαστική παραπομπή. Ο Γενικός Εισαγγελέας έγραψε ήδη το 2014 ότι τείνει να συμφωνήσει πως η ορθή ερμηνεία της Οδηγίας παρέχει υποστήριξη στις θέσεις του εργαζομένου· η Δημοκρατία εξακολουθεί να επικαλείται τη νομολογία αυτή. Τα δικαστήρια έχουν δώσει επιμέρους θεραπείες: μετατροπή συμβάσεων σε αορίστου χρόνου, αναγνωριστικές αποφάσεις, αποζημιώσεις για παράνομο τερματισμό. Κανένα όμως δεν μπορεί να διατάξει το μέτρο που εξαλείφει την επισφάλεια, και στις αποφάσεις που εξετάσαμε κανένα δεν ζήτησε τη γνώμη του Δικαστηρίου. Κατά την εκτίμησή μας, την παράβαση μπορούν να τη θεραπεύσουν ο νομοθέτης, που νομοθετεί αυτές τις μέρες χωρίς το μέτρο, και η Επιτροπή, με τη διαδικασία του άρθρου 258 ΣΛΕΕ.

Προσάρτημα — Οι αποφάσεις που εξετάστηκαν

Απόφαση	Δικαστήριο	Ημερομηνία	Αντικείμενο	Δίκαιο της Ένωσης	Ζήτημα
Αβραάμ ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1546/2006	Ανώτατο Δικαστήριο, Πλήρης Ολομέλεια	21.1.2008	Τερματισμός εκτάκτου μετά τον διορισμό μονίμου από την ΕΔΥ· άρθρο 146	Οδηγία «αυξημένης ισχύος» ως λόγος αναρμοδιότητας· C-260/04	Γ, Δ, Ζ
Αποστόλου ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1271/2008	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	30.4.2010	Τερματισμός ΕΑΧ· αναρμοδιότητα κατ' Αβραάμ	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Ζ
Χριστοφοράκης ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 851/2010	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	30.9.2011	Τερματισμός συμβασιούχου· πρωτόδικη αντίσταση στην επέκταση της Αβραάμ	—	Ζ
Παναγίδης ν. Γενικού Εισαγγελέα, Πολ. Έφ. 132/2009	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	19.7.2012	Ίση μεταχείριση ΕΑΧ με μονίμους· προϋπηρεσία· ο Ν.98(Ι)/2003 «δεν έχει εφαρμογή»	Marrosu, Vassallo, Αδενέλερ (μνεία)· Rosado Santana («δεν βοηθά»)	Δ, Ε, ΣΤ, Ζ, Η
Κωνσταντίνου ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1198/2011	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	19.7.2012	Μετάθεση ΕΑΧ ως πράξη δημοσίου δικαίου (ακυρώθηκε)· αντίθετη πρωτόδικη γραμμή	Οδηγία μόνο ως διάκριση από Αβραάμ	Ζ
Κουρουτσίδης ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 862/2011	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	23.5.2013	Μη ανανέωση σύμβασης ΕΠΥ· αναρμοδιότητα	—	Ζ
Πιερή κ.ά. ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1353/2012 κ.ά.	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	18.11.2013	Μεταθέσεις ΕΑΧ· όλη η σχέση ιδιωτικού δικαίου	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Ζ
Λαούτα ν. Δημοκρατίας, Πολ. Έφ. 60/2010	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	14.10.2014	Τερματισμός ΕΑΧ με τον διορισμό μονίμου· αποζημίωση Πρώτου Πίνακα	Οδηγία (επιχείρημα απορρίπτεται σε μία πρόταση)· καμία απόφαση ΔΕΕ	Α, Β, Γ, Δ, Η
Μουζούρη ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1199/2014	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	22.12.2014	Μετάθεση ΕΑΧ· ο ΕΑΧ «δεν υπόκειται» στον Ν.1/1990	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Ζ
Βενιζέλου ν. Δημοκρατίας, Αν. Έφ. 67/2010	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία (αναθεωρητική έφεση)	21.5.2015	Πειθαρχική απόλυση εκτάκτου· ιδιωτικό δικαιο· μειοψηφία για κενό προστασίας	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ· C-260/04	Ζ
Burston ν. Πανεπιστημίου Κύπρου, Υπόθ. 874/2012	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	4.6.2015	Συνταξιοδοτικά συμβασιούχου ΝΠΔΔ· αναρμοδιότητα	—	Ζ
ΘΟΚ ν. Σοφοκλέους, Πολ. Έφ. 513/2012	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	18.1.2016	Μετατροπή σε «οργανική προσωρινή» θέση· ΔΕΔ αρμόδιο· παραδοχή διχασμένου forum	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ· C-260/04	Α, Ζ
Λυσάνδρου ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 322/2014	Ανώτατο Δικαστήριο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	24.2.2016	Άδεια ανάπαυσης και έκτακτη προϋπηρεσία· επιστολή Γενικού Εισαγγελέα 28.1.2014	Οδηγία και «αποφάσεις του ΔΕΕ» μόνο στην επιστολή	Δ, Η, Θ
Δημοκρατία ν. Ψαρά, Πολ. Έφ. 197/2011	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	13.2.2018	Παράνομη και κακόπιστη απόλυση ΕΑΧ· 52 εβδομάδες· όχι επαναπρόσληψη	—	Β

Απόφαση	Δικαστήριο	Ημερομηνία	Αντικείμενο	Δίκαιο της Ένωσης	Ζήτημα
Κουρουτσίδης v. Δημοκρατίας, Αν. Έφ. 77/2013	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία (αναθεωρητική έφεση)	3.6.2019	Μη ανανέωση σύμβασης ΕΠΥ· Αβραάμ εφαρμόζεται	—	Z
ΡΙΚ v. Φιλίππιδου, Πολ. Έφ. 158/14	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	30.11.2021	Μετατροπή παρουσιάστριας ΡΙΚ· βάρος απόδειξης στον εργοδότη· 8 εβδομάδες	Οδηγία ως ερμηνευτικό πλαίσιο· καμία απόφαση ΔΕΕ	B, ΣΤ
Πρόεδρος της Δημοκρατίας v. Βουλής, Προσφυγή 1/2022	Ανώτατο Δικαστήριο, Πλήρης Ολομέλεια	20.7.2022	Επιφυλάξεις Προϋπολογισμού 2022 για συμβάσεις συνεργατών· αναφορά απαράδεκτη	Οδηγία προβλήθηκε από τον Πρόεδρο· δεν κρίθηκε	Θ
Χρυσικού v. Δημοκρατίας, Αν. Έφ. 115/2015	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία (αναθεωρητική έφεση)	20.6.2023	Τερματισμός ΕΠΥ· ιδιωτικό δίκαιο μετά δεκαετή εκκρεμοδικία	Οδηγία ως λόγος «αναγνώρισης» της ιδιωτικής σύμβασης	Δ, Z
Γεωργούδη v. Δημοκρατίας, Ε.Δ.Δ. 118/2020	Ανώτατο Συνταγματικό Δικαστήριο	25.2.2025	Διαθεσιμότητα ΕΑΧ «κατ' αναλογία» του άρθρου 85 Ν.1/1990· ιδιωτικό δίκαιο	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Z, Η
Αλεξάνδρου v. Δημοκρατίας, Ε.Δ.Δ. 77/2021	Εφετείο, αναθεωρητική δικαιοδοσία	30.4.2025	Τερματισμός εκπαιδευτικού αορίστου χρόνου· άρνηση επανεξέτασης της Αβραάμ	Rosado Santana (διακρίνεται)· C-628/15 για το άρθρο 19 ΣΕΕ	A, Δ, Z, Η
Δημοκρατία v. Λοΐζου και Στυλιανού, Πολ. Έφ. 297/22	Εφετείο, πολιτική δικαιοδοσία	15.7.2025	Μετατροπή εκπαιδευτικών μουσικής με «συμβάσεις παροχής υπηρεσιών»	Αγγελιδάκη, Mascolo, Küçük (εφαρμόζονται)	Σύγκλιση
Ιορδάνους v. Γενικού Εισαγγελέα, Πολ. Έφ. 291/2015	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	3.9.2025	Ίση μεταχείριση μετά από οικειοθελή μετάβαση σε σύμβαση ορισμένου χρόνου	Οδηγία μόνο στις αξιώσεις· καμία απόφαση ΔΕΕ	Δ, Ε, Η
Παναγή v. Δημοκρατίας, Ε.Δ.Δ. 164/21	Ανώτατο Συνταγματικό Δικαστήριο	9.2.2026	Ημερομηνία έναρξης της μετατροπής· δημόσιο δίκαιο· άρθρο 47 Χάρτη αναπάντητο	Οδηγία μόνο ως πηγή του Ν.98(Ι)/2003	Z, Η
Κουρρής v. Δήμου Ανίας Νάπας, Πολ. Έφ. 108/2020	Εφετείο, πολιτική δικαιοδοσία	19.3.2026	Μετατροπή εποχιακού ναυαγοσώστη· «μόνιμη» απασχόληση χωρίς προκαθορισμένη λήξη	Kücük (εφαρμόζεται)	A, Σύγκλιση
Λούρας και Μουαΐμης v. ΘΟΚ, Πολ. Έφ. 143/2017	Ανώτατο Δικαστήριο, δευτεροβάθμια δικαιοδοσία	16.6.2026	Αποζημίωση ΕΑΧ μετά 16 και 11 έτη ετήσιων συμβάσεων· 20,5 εβδομάδες (πρώτος εφεσείων)	Οδηγία ως πλαίσιο· καμία απόφαση ΔΕΕ	B, Η
Βρυωνίδου v. ΡΙΚ, Υπόθ. 701/2011	Διοικητικό Δικαστήριο	28.4.2016	Πειθαρχική ποινή σε «συνεργάτιδα» αορίστου χρόνου· ιδιωτικό δίκαιο	—	Z
Χαραλάμπους v. Δημοκρατίας, Υπόθ. 142/2014 κ.ά.	Διοικητικό Δικαστήριο	3.11.2016	Τερματισμός ΕΠΥ κρίθηκε επί της ουσίας	—	Z
Σπανός v. Δημοκρατίας, Υπόθ. 83/2014	Διοικητικό Δικαστήριο	9.1.2017	Δεκαπενθήμερες παρατάσεις επί τριετία· άρνηση μετατροπής· αναρμοδιότητα	Οδηγία μόνο μέσω Πιερή/Μουζούρη	A, B, ΣΤ, Z
Κυριάκου κ.ά. v. Δημοκρατίας, Υπόθ. 200/2013	Διοικητικό Δικαστήριο	29.6.2017	Παράλειψη μετατροπής «δεκαπενθήμερων» εκτάκτων· αναρμοδιότητα	—	Z
Βανέζη v. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1029/2017	Διοικητικό Δικαστήριο	15.3.2018	Μετάθεση ΕΑΧ κατά το άρθρο 14 Ν.70(Ι)/2016· «ανασφάλεια δικαίου»	Οδηγία μόνο μέσω παραθεμάτων	Z, Θ

Απόφαση	Δικαστήριο	Ημερομηνία	Αντικείμενο	Δίκαιο της Ένωσης	Ζήτημα
Θεοκλή Ραμίρεζ ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 884/2015	Διοικητικό Δικαστήριο	30.4.2018	Προσμέτρηση έκτακτης προϋπηρεσίας σε προαγωγή· «ίδια επιχείρηση»	Rosado Santana (παρατίθεται το διατακτικό, διακρίνεται)	Ε
Ζαντή ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 197/2018	Διοικητικό Δικαστήριο	24.1.2019	Άρνηση μετατροπής εκπαιδευτικού· πολιτική 30 μηνών έως 31.8.2017	—	Θ
Σ.Δ. ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1361/2015	Διοικητικό Δικαστήριο	8.1.2020	Απόλυση ιατρού «καθορισμένης διάρκειας»· αναρμοδιότητα	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Ζ
Γεωργούδης ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1102/2016	Διοικητικό Δικαστήριο	19.2.2020	Διαθεσιμότητα ΕΑΧ (πρωτόδικη της Ε.Δ.Δ. 118/2020)	—	Ζ
Ζαχαρίου ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 1693/2018	Διοικητικό Δικαστήριο	31.3.2020	Άρνηση μετατροπής αντικαταστάτριας· γνωμάτευση Νομικής Υπηρεσίας 2017	Οδηγία μόνο ως πηγή του νόμου	Ζ, Θ
Ζαμπά ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 285/2014	Διοικητικό Δικαστήριο	31.8.2020	Στάδιο επιλογής πριν από τη σύμβαση· δημόσιο δίκαιο	—	Ζ
Κουζούπη ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 806/2016 (ενδιάμεση)	Διοικητικό Δικαστήριο	31.8.2020	Απόρριψη αίτησης προδικαστικής παραπομπής· «acte éclairé» με Παναγίδης	Rosado Santana	Η
Πετούσης ν. ΑΗΚ, Υπόθ. 1063/2018	Διοικητικό Δικαστήριο	15.9.2020	Μισθολογική υποβάθμιση κατά τη μετατροπή· αναρμοδιότητα	Οδηγία μόνο μέσω Πιερή	Ζ
Πάρη ν. Αρχής Λιμένων Κύπρου, Υπόθ. 1634/2017	Διοικητικό Δικαστήριο	29.1.2021	Πειθαρχική ποινή σε πλοηγό 20 συμβάσεων· αναρμοδιότητα	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Ζ
Αλεξάνδρου ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 177/2019	Διοικητικό Δικαστήριο	11.5.2021	Μετατροπή 1.9.2018, απόλυση 6.10.2018· αναρμοδιότητα	—	Α, Β, Ζ
Μούζουρου ν. Διευθύντριας Φυλακών, Υπόθ. 80/2019	Διοικητικό Δικαστήριο	18.5.2021	Απόλυση ΕΑΧ δεσμοφύλακα· αναρμοδιότητα	—	Ζ
Ιωάννου κ.ά. ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1017/2017 κ.ά.	Διοικητικό Δικαστήριο	26.5.2021	Παράλειψη μετατροπής αντικαταστατών· αναρμοδιότητα	—	Ζ
Κουζούπη ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 806/2016	Διοικητικό Δικαστήριο	16.6.2021	Έκτακτη προϋπηρεσία μόνιμης υπαλλήλου· η Οδηγία «δεν δύνανται καν να τύχουν εφαρμογής»	Rosado Santana (ως acte éclairé εις βάρος της αιτήτριας)	Δ, Ε, ΣΤ, Η
Χατζησοφοκλέους ν. ΕΤΕΚ, Υπόθ. 298/2016	Διοικητικό Δικαστήριο	16.6.2021	Οδηγία 2005/36· απόκλιση από νομολογία του Ανωτάτου λόγω υπεροχής	Αδενέλερ σκ. 108–111, Pfeiffer, Porłowski (εφαρμόζονται)	Δ
Ονησιφόρου ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 1419/2017	Διοικητικό Δικαστήριο	26.7.2021	Προσβολή μετατροπής συμβάσεων τρίτων· έλλειψη έννομου συμφέροντος	—	Ζ
Παναγή ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1938/2018	Διοικητικό Δικαστήριο	16.11.2021	Ημερομηνία μετατροπής ως ιδιωτικό δίκαιο (ανατράπηκε από το ΑΣΔ)	—	Ζ
Κουζούπη ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 37/2018 κ.ά.	Διοικητικό Δικαστήριο	22.11.2021	Έκτακτη προϋπηρεσία· υιοθέτηση της 806/2016	Rosado Santana (μέσω παραθέματος)	Ε, Η

Απόφαση	Δικαστήριο	Ημερομηνία	Αντικείμενο	Δίκαιο της Ένωσης	Ζήτημα
Χρίστου ν. ΟΚΥΠΥ, Υπόθ. 458/2020	Διοικητικό Δικαστήριο	31.1.2022	Τερματισμός σύμβασης ορισμένου χρόνου Οικονομικού Διευθυντή· αναρμοδιότητα	—	Z
Θεολογίδου ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 1818/2018	Διοικητικό Δικαστήριο	22.2.2022	Άρνηση μετατροπής αντικαταστάτριας· παραπομπή στο ΔΕΔ	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Z, Θ
Χριστοφόρου ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 1523/2017	Διοικητικό Δικαστήριο	4.5.2022	Προσβολή μετατροπής συμβάσεων τρίτων από την ΕΕΥ· ιδιωτικό δίκαιο	—	Θ
Δημοσθένους κ.ά. (Κολοκασίδου-Κουάλη, 473/2018) ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 417/2018 κ.ά.	Διοικητικό Δικαστήριο	23.5.2022	Έκτακτη υπηρεσία 1999–2007 σε προαγωγή· η Οδηγία «όχι ... μεταξύ μόνιμων υπαλλήλων»	Καμία απόφαση ΔΕΕ (ούτε Rosado Santana)	Δ, Ε, Z
Γ.Χ. ν. ΕΕΥ, Υπόθ. 1099/2020	Διοικητικό Δικαστήριο	18.10.2023	Άρνηση μετατροπής· πολιτική ΕΕΥ «ανάγκες για πλήρη απασχόληση»	Οδηγία προβλήθηκε από τον αιτητή· δεν εξετάστηκε	Θ
Π.Χ. ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 19/2019	Διοικητικό Δικαστήριο	11.3.2024	Τερματισμός εκπαιδευτικού αορίστου χρόνου «παραδεκτά παράνομα»· αναρμοδιότητα	Οδηγία μόνο μέσω Χρυσικού/Αβραάμ	A, B, Z
Ρ.Μ. κ.ά. ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1574/22 κ.ά.	Διοικητικό Δικαστήριο	19.3.2024	Τερματισμός Συμβασιούχων Οπλιτών· ιδιωτικό δίκαιο (Χρυσικού)	Οδηγία μόνο μέσω Χρυσικού	Z
Χ.Κ. ν. Δημοκρατίας, Υπόθ. 1547/2017	Διοικητικό Δικαστήριο	30.8.2024	Έκτακτη προύπηρεσία σε προαγωγή (Τμήμα Πρώτων Βοηθειών)· Κουζούπη εφαρμόζεται	Μέσω Κουζούπη	E
Α.Χ. ν. Συμβουλίου Επανακρίσεων Συμβασιούχων Υπαξιωματικών, Υπόθ. 1751/2022	Διοικητικό Δικαστήριο	29.4.2025	Κρίση προαγωγής συμβασιούχου υπαξιωματικού· Αβραάμ	—	Z
Κ.Ρ. ν. Υπουργείου Μεταφορών, Υπόθ. 359/2020	Διοικητικό Δικαστήριο	29.8.2025	Επιλογή ΕΟΧ πριν από τη σύμβαση· δημόσιο δίκαιο· τα λοιπά «ολοκληρωτικά» ιδιωτικό	—	Z
Γ.Χ. ν. Υπουργείου Μεταφορών, Υπόθ. 654/2018	Διοικητικό Δικαστήριο	19.9.2025	Πειθαρχική απόλυση ΕΑΧ με το άρθρο 81 Ν.1/1990 «κατ' αναλογία»· αναρμοδιότητα	Οδηγία μόνο μέσω Αβραάμ	Z
Ιωάννου ν. ΟΚΥΠΥ, Υπόθ. 612/2025	Διοικητικό Δικαστήριο	16.1.2026	Διαθεσιμότητα ιατρού αορίστου χρόνου· αναρμοδιότητα· Καν. 4(4)(α) ΟΚΥΠΥ	Οδηγία μόνο μέσω Χρυσικού/Αβραάμ	Z, Θ
Συρίμη ν. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 338/2012	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	30.6.2015	Μετατροπή εκτάκτου της Στατιστικής Υπηρεσίας	Αγγελιδάκη, C-486/08 (εφαρμόζονται)	Σύγκλιση
Χαραλάμπους κ.ά. ν. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 273/2014 κ.ά.	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	28.2.2019	Συμβατική ρήτρα μη προσμέτρησης για τη μετατροπή· μετατροπή από τη συμπλήρωση 30 μηνών	Αγγελιδάκη, Αδενέλερ (εφαρμόζονται)	Σύγκλιση, Θ
Α.Μ. ν. ΥΠΠ και ΕΕΥ, Αίτ. 960/2016	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	31.12.2019	Μετατροπή εκπαιδευτικού και αποζημίωση Πρώτου Πίνακα	Αγγελιδάκη (εφαρμόζεται)	B

Απόφαση	Δικαστήριο	Ημερομηνία	Αντικείμενο	Δίκαιο της Ένωσης	Ζήτημα
Γ.Χ. v. Δημοκρατίας, Αίτ. 906/2016	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	24.9.2020	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου μετά τη μετατροπή· «μανδύας» αορίστου χρόνου	Αγγελιδάκη, Αδενέλερ (εφαρμόζονται)	A
Χ.Ι. v. Δημοκρατίας, Αίτ. 887/2014	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	17.5.2021	Δεκαπενθήμερες συμβάσεις βοηθού νεκροτόμου· μετατροπή	Αγγελιδάκη (εφαρμόζεται)	Θ
Σπανός v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 844/2014	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	24.2.2022	Αναμονή της ΕΔΥ ως αντικειμενικός λόγος· παράβαση μετά το 2017 χωρίς θεραπεία	Kücük, Mascolo, Gavieiro	B, ΣΤ
Λοΐζου και Στυλιανού v. Δημοκρατίας, Αίτ. 490/2016 και 798/2016	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	20.9.2022	Εκπαιδευτικοί μουσικής με «συμβάσεις παροχής υπηρεσιών» (πρωτόδικη της Πολ. Εφ. 297/22)	Αγγελιδάκη, Sciotto (εφαρμόζονται)	Σύγκλιση
Α.Ν. v. Πανεπιστημίου Κύπρου, Αίτ. 97/2020	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	27.3.2023	Μετατροπή σε ΝΠΔΔ· κανονιστικές ρήτρες δεν είναι αντικειμενικοί λόγοι	Mascolo, Sciotto, Martínez Andrés	Σύγκλιση
Ε.Ξ. v. Πανεπιστημίου Κύπρου, Αίτ. 429/2015	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	28.4.2023	Εσωτερικοί κανόνες ΝΠΔΔ ως μέτρο της ρήτρας 5· όχι μετατροπή	Mascolo, Márquez Samohano	ΣΤ
Πλατεΐδου-Αταλιώτου κ.ά. v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 385/2022	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	12.5.2023	Επιφύλαξη Προϋπολογισμού που τερμάτιζε μετατραπείσες συνεργάτιδες· αντισυνταγματική, ανεφάρμοστη	Οδηγία προβλήθηκε· κρίση με βάση το Σύνταγμα	Σύγκλιση
Αττική v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 436/2017	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	30.5.2023	Παραδεκτή μετατροπή εκπαιδευτικού· 23 εβδομάδες· όχι επαναπρόσληψη	Αδενέλερ, Αγγελιδάκη, Fiamingo	B, Σύγκλιση
Γεωργίου v. Δημοκρατίας, Αίτ. 325/18	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	27.2.2024	Συμβάσεις αντικατάστασης· διακοπή 28 μηνών	Αδενέλερ, Fiamingo, Jansen	Θ
Μιχαήλ v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 245/2019	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	28.3.2024	Διαδοχικές συμβάσεις εκπαιδευτικού· ελλιπής ορισμός «διαδοχικών» στον Ν.98(Ι)/2003	Mascolo, Küçük, Fiamingo	Θ
Σταυράκη v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 75/2017	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	22.5.2024	Παραδεκτή μετατροπή· μετατροπή ως «αποκλειστική κύρωση»· αναγνώριση μόνο 12 μηνών	Mascolo, Sánchez Ruiz, Sciotto	B, Z
Σ.Λ. κ.ά. v. Δημοκρατίας, Αίτ. 130/2017 κ.ά.	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	26.6.2024	Πρώτη υπόθεση ρήτρας 4· ο νόμος χωρίς αστική κύρωση	Rosado Santana, Valenza, Impact	E, Z
Ε.Χ. v. Δημοκρατίας, Αίτ. 297/21	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	31.1.2025	«Έργο τακτής προθεσμίας» δεν είναι αντικειμενικός λόγος	Sánchez Ruiz, Jansen	Σύγκλιση
Χριστοφή v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 260/2018	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	27.3.2025	Ρήτρα 4 μετά τη μετατροπή· σύνταξη ναι, προαγωγή όχι	Rosado Santana, Valenza (εφαρμόζονται)· Vernaza Ayovi σκ. 43	Γ, ΣΤ, Ζ, Σύγκλιση
Μούζουρος v. Γενικού Εισαγγελέα, Αίτ. 375/2019	Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών	11.4.2025	Απόλυση δεσμοφύλακα αορίστου χρόνου (Καν. 4(2) Κ.Δ.Π. 19/2000)· 26 εβδομάδες	Vernaza Ayovi	A