



ΠΑ.Σ.Ο.ΝΟ.Π

Πανελλήνια Συνδικαλιστική
Ομοσπονδία Νοσηλευτικού Προσωπικού



Αριστοτέλους 73
Τ.Κ.10434 Αθήνα
Τηλ: 2108234914
Email: pasonop@gmail.com

Αθήνα, 11/11/2024
Αρ. Πρωτ. : 199

ΠΡΟΣ: Υπουργό Υγείας κ. Άδωνι Γεωργιάδη

Θέμα: «ΜΗ ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑΣ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ Ο.Α.Ε.Δ. »

Αξιότιμε κ. Υπουργέ,

Σε συνέχεια των εκδοθέντων εγγράφων και οδηγιών υπηρεσιών του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, αναφορικά με το παρουσιαζόμενο ως δήθεν αμφισβητούμενο νομικό ζήτημα της δυνατότητας αναγνώρισης ή μη της προϋπηρεσίας ωφελούμενων στο πλαίσιο ειδικών προγραμμάτων ενίσχυσης απασχόλησης του πρώην Ο.Α.Ε.Δ. (πλέον Δ.ΥΠ.Α.), προς τον σκοπό της μισθολογικής τους σταδιοδρομίας υπό τις προϋποθέσεις του ν. 4354/2015, και προς άρση πάσης αμφισβήτησης, λεκτέα είναι τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με τη διάταξη της περ. β' της παρ. του άρθ. 11 ν. 4354/2015 «Ως προϋπηρεσία, που αναγνωρίζεται για την εξέλιξη των υπαλλήλων, που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, στα μισθολογικά κλιμάκια του άρθρου 9, λαμβάνεται η υπηρεσία που προσφέρεται σε φορείς της παραγράφου 1 του άρθρου 7 των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και στους επίσημους θεσμούς και όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με σχέση εξαρτημένης εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου. [...]». Κατά τη δε παρ. 1 του άρθ. 7 του εν λόγω νόμου: «Στις διατάξεις του παρόντος υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου: [...] ε) των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), στ) των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος, ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α. –

κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους- ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, [...]».

Περαιτέρω, από το συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 648 επ. ΑΚ και 6 του α.ν. 765/1943, που διατηρήθηκε σε ισχύ με το άρθρο 38 ΕισΝΑΚ, συνάγεται ότι **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας**, στην οποία και μόνο εφαρμόζονται οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, υπάρχει όταν οι συμβαλλόμενοι αποβλέπουν στην παροχή της εργασίας του μισθωτού για ορισμένο ή αόριστο χρόνο με μισθό, ανεξάρτητα από τον τρόπο καθορισμού και καταβολής αυτού, χωρίς ευθύνη του μισθωτού για την επίτευξη ορισμένου αποτελέσματος και ακόμη **όταν ο μισθωτός τελεί σε εξάρτηση από τον εργοδότη του**, η οποία εκδηλώνεται με το δικαίωμα του τελευταίου να ασκεί έλεγχο και εποπτεία ως προς τον τρόπο, τόπο και χρόνο παροχής της εργασίας και την επιμελή εκτέλεσή της και με την υποχρέωση του πρώτου να συμμορφώνεται στις αναγκαίες εντολές ή οδηγίες του εργοδότη. **Τη θεωρία της προσωπικής ή νομικής εξάρτησης ακολουθεί παγίως και η ελληνική νομολογία** (ενδεικτικά ΑΠ 58/2010, 821/2006, ΕφΠειρ 950/2004).

Αναφορικώς δε με τα κριτήρια που, κατά την επιστήμη και τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων, συνηγορούν υπέρ του χαρακτηρισμού μίας εργασιακής σχέσης ως σύμβασης παροχής εξαρτημένης εργασίας, επισημαίνεται ότι, **κατά κρατούσα άποψη, αποφασιστικό κριτήριο για το χαρακτηρισμό ενός προσώπου ως μισθωτού αποτελεί η προσωπική εξάρτησή του από τον εργοδότη του**. Η προσωπική εξάρτηση απορρέει κυρίως από τη σε σημαντικό βαθμό δέσμευση του εργαζόμενου να ακολουθεί τις εντολές και οδηγίες του άλλο μέρους σε ό,τι αφορά την παροχή της εργασίας του. **Εξαρτημένη εργασία σημαίνει εργασία υπό τη διεύθυνση και τις οδηγίες του εργοδότη ως προς τους όρους παροχής της** (ΕφΑθ 5742/2007). Ουσιώδες εννοιολογικό γνώρισμα της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας συνιστά το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη (ΑΠ 459/2004, 405/1998, 43/1997).

Σύμφωνα με τη θεωρία της προσωπικής εξάρτησης, η εξαρτημένη εργασία εκδηλώνεται με τα ακόλουθα στοιχεία (βλ. Δ. Ζερδελή, Εγχειρίδιο Εργατικού Δικαίου, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ε' έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2017, σελ. 4 επ.): (α) τη δέσμευση του παρέχοντος τις υπηρεσίες του ως προς τον χρόνο και τον τόπο παροχής της εργασίας, (β) την υποχρέωσή του να ακολουθεί τις οδηγίες του άλλου μέρους, όσον αφορά τον τρόπο εκτέλεσης της εργασίας, και να δέχεται τον έλεγχό του προς διαπίστωση της συμμόρφωσης σε αυτές, (γ) την παροχή της εργασίας στο πλαίσιο μιας οργάνωσης εργασίας, την οποία καθορίζει και διευθύνει ένας τρίτος και στην οποία εντάσσεται ο εργαζόμενος (ΑΠ 946/2005), κ α ι

(δ) την υποχρέωση του εργαζομένου να εκτελέσει αυτοπροσώπως την οφειλόμενη εργασία (άρθ. 651 ΑΚ).

Εξ άλλου, **σύμβαση μαθητείας** είναι η σύμβαση, κατά την οποία ο ένας από τους συμβαλλόμενους αναλαμβάνει την υποχρέωση να μεταδώσει στον άλλον τις αναγκαίες εμπειρικές γνώσεις, για την άσκηση από τον τελευταίο ορισμένου επαγγέλματος ή ορισμένης τέχνης. Ειδικότερες μορφές της σύμβασης μαθητείας είναι η γνήσια σύμβαση μαθητείας και η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου. Στη γνήσια σύμβαση μαθητείας προέχον στοιχείο είναι η παροχή εκπαίδευσης στον μαθητευόμενο, η δε τυχόν παροχή εργασίας από αυτόν δεν γίνεται με σκοπό εκτέλεσης παραγωγικού έργου, αλλά για τις ανάγκες της εκπαίδευσης και της εξοικείωσής του με το αντικείμενο του επαγγέλματος ή της τέχνης του. Στη σύμβαση αυτή, για την οποία δεν υπάρχει ειδική νομοθετική ρύθμιση και κατά την οποία ο μαθητευόμενος παρέχει εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις της σύμβασης εργασίας του ΑΚ, εφόσον συμβιβάζονται με τη φύση και τον σκοπό της σύμβασης αυτής, ενώ δεν έχουν εφαρμογή οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας για τα χρονικά όρια εργασίας, τις νόμιμες αποδοχές, την καταγγελία της σύμβασης εργασίας, την αποζημίωση απόλυσης κ.λπ., οι οποίες προϋποθέτουν παροχή εξαρτημένης εργασίας. Αντίθετα, στη **σύμβαση εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου**, η οποία υφίσταται όταν ο μαθητευόμενος μισθωτός παρέχει εργασία σε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, επιδιώκοντας παράλληλα την απόκτηση γνώσεων ή ικανότητας σε ορισμένη ειδικότητα ή επάγγελμα, η εκμάθηση τέχνης εκ μέρους του, επέρχεται ως αυτόματη συνέπεια της εφαρμογής της σύμβασης και εντός του πλαισίου της συνήθους λειτουργίας αυτής και δεν αποτελεί αντικείμενο ιδιαίτερης υποχρέωσης του εργοδότη.

Συνεπώς, **επί σύμβασης εξαρτημένης εργασίας μαθητευόμενου εφαρμόζονται τόσο οι γενικές, όσο και οι ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας**, εφόσον προέχων σκοπός της σύμβασης αυτής είναι η παροχή, εκ μέρους του μαθητευόμενου, εργασίας, έναντι αμοιβής και παρεπόμενος σκοπός είναι η εκμάθηση τέχνης ή επαγγέλματος, σύμφωνα με τις οδηγίες και κατευθύνσεις του εργοδότη (ΑΠ 918/2017, 780/2017).

Με το π.δ. 164/2004, που αφορά τους εργαζομένους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στον δημόσιο τομέα, εξειδικεύθηκαν οι συνθήκες, υπό τις οποίες οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται διαδοχικές και χαρακτηρίζονται ως συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, προς επίτευξη του στόχου της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28-6-1999, που είναι η αποτροπή της κατάχρησης σύναψης διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου. Με το άρθρο 5 του εν λόγω διατάγματος απαγορεύθηκε, κατ' αρχήν, η κατάρτιση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση στις αναφερόμενες εκεί περιπτώσεις και υπό τις, στο άρθρο αυτό,

προϋποθέσεις. Με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 11 παρ. 1 του ως άνω π.δ. 164/2004, που κρίθηκαν «συνταγματικώς ανεκτές», λόγω της χρονικά περιορισμένης ισχύος τους, προβλέφθηκε μοναδική εξαίρεση από την προαναφερόμενη απόλυτη απαγόρευση για περιπτώσεις απασχολουμένων στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. ή σε νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες είχαν συναφθεί πριν από την έναρξη ισχύος του π.δ. 164/2004 και ήταν ενεργείς κατά την έναρξη ισχύος του (19-7-2004), με τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στις διατάξεις αυτές, μεταξύ των οποίων και η πραγματική εξυπηρέτηση παγίων και διαρκών αναγκών.

Ωστόσο, στο άρθρο 2 παρ. 2 του π.δ. 164/2004, ορίσθηκε ρητώς ότι το εν λόγω διάταγμα δεν εφαρμόζεται: α) στις σχέσεις επαγγελματικής κατάρτισης και στη σύμβαση ή σχέση μαθητείας, β) στις **συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας που έχουν συναφθεί στο πλαίσιο ενός ειδικού προγράμματος κατάρτισης, ένταξης και επαγγελματικής επανεκπαίδευσης, υποστηριζόμενου από τον Ο.Α.Ε.Δ.** και γ) στις συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης των άρθρων 20 έως 26 του ν. 2956/2001 (τα τελευταία καταργήθηκαν με το άρθρο 133 παρ. 2 του ν. 4052/2012). Την ίδια εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της προβλέπει για τα προγράμματα αυτά και η Οδηγία 1999/70/ΕΚ, στην παρ. 2 της ρήτρας 2 του Παραρτήματος αυτής, με την οποία εναρμονίστηκε η ελληνική νομοθεσία, ως προς τον δημόσιο τομέα, με το ως άνω π.δ. 164/2004.

Ειδικότερα, με το άρθρο 20 παρ. 4 του ν. 2738/1999, είχε εισαχθεί συγκεκριμένη ρύθμιση και δη είχε προστεθεί ως περίπτωση και στο άρθρο 14 παρ. 2 του ν. 2190/1994 επιπλέον εξαίρεση στο σύστημα προσλήψεων του νόμου αυτού, η οποία αφορά την πρόσληψη προσωπικού σε εκτέλεση ειδικού προγράμματος απασχόλησης, που προκηρύσσεται και επιδοτείται από τον Ο.Α.Ε.Δ., η οποία έχει συγκεκριμένο χρόνο διάρκειας. Συγκεκριμένα ορίσθηκε ότι η πρόσληψη του προσωπικού που προσλαμβάνεται σε εκτέλεση ειδικού προγράμματος, που προκηρύσσεται και επιδοτείται από τον Ο.Α.Ε.Δ., διενεργείται σύμφωνα με τους όρους, τη διαδικασία και τα κριτήρια που καθορίζονται στα προγράμματα αυτά (ΑΠ 918/2017, 780/2017). Συνακόλουθα, **η πρόσληψη προσωπικού, που έχει πραγματοποιηθεί στο πλαίσιο συγκεκριμένου προγράμματος του Ο.Α.Ε.Δ. και οι, εξ αυτής, απορρέουσες εργασιακές σχέσεις έχουν συγκεκριμένο χρόνο διάρκειας, είναι δηλαδή συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, η πάροδος του οποίου συνεπιφέρει αυτοδικαίως και τη λήξη τους (άρθ. 669 παρ. 1 ΑΚ) και η σύναψη αυτών ως συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου επιβάλλεται από αντικειμενικούς λόγους που συνδέονται με τη φύση τους** (ΑΠ 633/2020).

Περαιτέρω, με τις παρ. 1 και 15 του άρθ. 20 του ν. 2639/1998 είχε προβλεφθεί ότι «Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να αναθέτει στο Δημόσιο, σε φορείς του Δημοσίου [...] την

υλοποίηση, στο θεωρητικό ή στο πρακτικό μέρος ή στο σύνολο τους, προγραμμάτων της Συνεχιζόμενης Επαγγελματικής Κατάρτισης Ανέργων. Η ανάθεση γίνεται σύμφωνα με τις διατάξεις που διέπουν τη σύναψη των δημοσίων συμβάσεων εκτέλεσης έργων, προμηθειών και παροχής υπηρεσιών των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου» (παρ. 1, όπως συμπληρώθηκε με το άρθ. 6 παρ. 8 του ν. 2956/2001) και ότι «Ο Ο.Α.Ε.Δ. μπορεί να συνεργάζεται με φορείς της παρ. 1 με σκοπό την υλοποίηση προγραμμάτων απόκτησης εργασιακής εμπειρίας ανέργων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και αποφοίτων Λυκείου. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, μετά από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.Α.Ε.Δ., καθορίζονται το ύψος της ημερήσιας αποζημίωσης, οι ειδικότητες σε σχέση με τις θέσεις πρακτικής άσκησης, η διάρκεια, ο αριθμός και η ηλικία των δικαιούχων και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των προγραμμάτων του προηγούμενου εδαφίου (παρ. 15 εδ. α' και β'). **Σε επίπεδο κείμενης νομοθεσίας, οι διατάξεις του άρθ. 64 του ν. 4430/2016** προβλέπουν τα εξής: «1. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Ανάπτυξης, Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Οικονομικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, καθώς και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), είναι δυνατή η ένταξη ομάδων ανέργων εγγεγραμμένων στα μητρώα του Ο.Α.Ε.Δ., με προτεραιότητα στους μακροχρόνια ανέργους και τις ευπαθείς ομάδες ανέργων, σε ειδικά προγράμματα απασχόλησης στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός οριοθετείται από το άρθρο 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101). Με την ίδια απόφαση καθορίζονται: α) οι φορείς υποδοχής και οι υποχρεώσεις τους, β) οι προϋποθέσεις συμμετοχής των δυνητικά ωφελούμενων, γ) τα κριτήρια επιλογής και κατάταξης των δυνητικά ωφελούμενων και η μοριοδότηση των κριτηρίων, δ) η διαδικασία ένταξης, η διάρκεια και οι όροι απασχόλησης, ε) η χρηματοδότηση των προγραμμάτων, οι αμοιβές των ωφελούμενων και η διαδικασία καταβολής των αποδοχών και των ασφαλιστικών εισφορών, στ) η διαδικασία για την αναστολή ή τη διακοπή της απασχόλησης ανέργου ή/και του προγράμματος, ζ) ο έλεγχος και η παρακολούθηση του προγράμματος και κάθε άλλη αναγκαία λεπτομέρεια για την υλοποίησή του. 2. Στους εντασσόμενους στα ειδικά προγράμματα απασχόλησης της παραγράφου 1 του παρόντος εφαρμόζεται η διάταξη του τρίτου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 21 του ν. 2190/1994 (Α' 28). 3. Αρμόδιος φορέας για την υλοποίηση των προγραμμάτων του παρόντος είναι ο Ο.Α.Ε.Δ., ο οποίος εκδίδει δημόσια πρόσκληση για κάθε πρόγραμμα. Στην πρόσκληση εξειδικεύονται τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, η διαδικασία υποβολής των αιτήσεων και των δικαιολογητικών, η υποβολή και εξέταση ενστάσεων, η κατάρτιση προσωρινών και οριστικών πινάκων κατάταξης, η διαδικασία υπόδειξης των ωφελούμενων, σύμφωνα με τον οριστικό πίνακα κατάταξης, η διαδικασία για την τοποθέτηση στους φορείς υποδοχής και λοιπές λεπτομέρειες εφαρμογής κάθε προγράμματος. [...]».

Οι δε διατάξεις του άρθ. 21 ν. 2190/1994, στο οποίο παραπέμπει η ανωτέρω νομοθεσία, προέβλεπαν ρητώς ότι: «1. **Οι δημόσιες υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα** της παρ. 1 του άρθρου 14 του παρόντος νόμου **επιτρέπεται να απασχολούν προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου για αντιμετώπιση εποχιακών ή άλλων περιοδικών ή πρόσκαιρων αναγκών**, με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία των επόμενων παραγράφων. 2. Η διάρκεια της απασχόλησης του προσωπικού της παρ. 1 δεν μπορεί να υπερβαίνει τους οκτώ (8) μήνες μέσα σε συνολικά χρόνο δώδεκα (12) μηνών. Στις περιπτώσεις προσωρινής πρόσληψης προσωπικού για αντιμετώπιση, κατά τις ισχύουσες διατάξεις, κατεπειγουσών αναγκών, λόγω απουσίας προσωπικού ή κένωσης θέσεων, η διάρκεια της απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει τους τέσσερις (4) μήνες για το ίδιο άτομο. Παράταση ή σύναψη νέας σύμβασης κατά το αυτό ημερολογιακό έτος ή μετατροπή σε σύμβαση αορίστου χρόνου είναι άκυρες. [...]».

Κατ' εξουσιοδότηση του ανωτέρω άρθ. 64 ν. 4430/2016, εκδόθηκε η με αριθμ. 55932/1016/2-12-2016 (ΦΕΚ 3888 Β') Κ.Υ.Α. των Υπουργών Εσωτερικών, Οικονομίας και Ανάπτυξης, Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, Οικονομικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, δυνάμει της οποίας θεσμοθετήθηκε «Ειδικό πρόγραμμα απασχόλησης 4.000 μακροχρόνια ανέργων στον δημόσιο τομέα της υγείας», με επιβάρυνση του προϋπολογισμού του Ο.Α.Ε.Δ.

Στο πλαίσιο του παραπάνω προγράμματος του πρώην Ο.Α.Ε.Δ., ενώ οι ωφελούμενοι απασχολούνται ως εργαζόμενοι με πλήρη καθήκοντα και τα αντίστοιχα προσόντα στις αντίστοιχες υπηρεσίες των φορέων υποδοχής, αμείβονται με χαμηλότερες των νομίμων αποδοχές (ν. 4354/2015) και ειδικότερα βάσει της ανωτέρω Υ.Α., οι προσλαμβανόμενοι στα Νοσοκομεία μέσω του Ο.Α.Ε.Δ. (νυν Δ.ΥΠ.Α.) έχουν σταθερές αποδοχές, ήτοι: (α) για την κατηγορία Π.Ε. έως τα 1.087,00 ευρώ, (β) για την κατηγορία Τ.Ε. έως τα 1.032,00 ευρώ, (γ) για την κατηγορία Δ.Ε. έως τα 853,00 ευρώ, κ α ι (δ) για την κατηγορία Υ.Ε. έως τα 775,00 ευρώ. Ακόμη, λαμβάνουν το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας αναλόγως της κατηγορίας προσωπικού. Εντούτοις, παρά τα ρητώς προβλεπόμενα στο ν. 4354/2015, δεν χορηγούνται στους ωφελούμενους οι οφειλόμενες νόμιμες αποδοχές βάσει της κατηγορίας εκάστου και βάσει του συνολικού χρόνου εργασίας, καθώς ουδεμία μισθολογική ωρίμανση και απονομή του ορθού μισθολογικού κλιμακίου λαμβάνει χώρα. **Τοιουτοτρόπως, πρώην ωφελούμενοι του ανωτέρω ειδικού προγράμματος ενίσχυσης απασχόλησης του πρώην Ο.Α.Ε.Δ., οι οποίοι επέτυχαν τον διορισμό τους ως μόνιμο προσωπικό των αντίστοιχων δομών και αιτήθηκαν την αναγνώριση της σχετικής διανυθείσας προϋπηρεσίας τους λαμβάνουν απορρίψεις των οικείων αιτημάτων, κατ' επίκληση εγγράφων και οδηγιών του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, το οποίο**

χαρακτηρίζει τις σχέσεις απασχόλησης των ωφελούμενων των εν θέματι προγραμμάτων ως συμβάσεις μαθητείας.

Όμως η ανωτέρω θέση καταρρίφθηκε προσφάτως από την ελληνική νομολογία, κατά την οποία οι ωφελούμενοι των προγραμμάτων του πρώην Ο.Α.Ε.Δ. εργάζονται με τις ίδιες συνθήκες και τα ίδια καθήκοντα με τους συναδέλφους τους υπαλλήλους, μόνιμους και λοιπούς εργαζομένους, στις αντίστοιχες θέσεις, με τα αντίστοιχα προσόντα και την αντίστοιχη οικογενειακή κατάσταση, έτσι ώστε η αποστέρηση εξέλιξής τους σε ανώτερα μισθολογική κλιμάκια, εκ μόνης της ιδιότητάς τους αυτής, συνιστά δυσμενή διάκριση σε σχέση με τους συναδέλφους τους, χωρίς τούτο να δικαιολογείται από λόγους κοινωνικούς ή λόγους δημοσίου συμφέροντος. Ως εκ τούτου, η διάταξη του άρθ. 64 ν. 4430/2016, σε συνδυασμό με τα άρθρα 3 και 8 της Κ.Υ.Α. 55932/1016/2-12-2016 πρέπει να μην εφαρμοστούν, ως αντισυνταγματικές. Αντιθέτως, κρίθηκε πως, προς αποκατάσταση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, πρέπει να εφαρμοστούν οι ως άνω διατάξεις του ν. 4354/2015 και να χορηγηθούν οι προκύπτουσες διαφορές αποδοχών, σύμφωνα με τις ειδικότητες, τα νόμιμα προσόντα και την κατηγορία στην οποία ανήκαν οι προσφεύγοντες (ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, ΥΕ), βάσει των προβλεπόμενων από το ν. 4354/2015 βασικών μισθών και των σχετικών μισθολογικών ωριμάνσεων με την απονομή των αντίστοιχων Μ.Κ. και βάσει των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών (a d h o c Ειρ.Θεσσ 95/2024, βλ. και ΜΠρΚω 206/2023).

Εκ των ανωτέρω αναπτύξεων, εξάγονται ευλόγως τα κάτωθι, συνοπτικώς παρατιθέμενα, συμπεράσματα:

1. – Οι σχέσεις απασχόλησης ωφελούμενων στο πλαίσιο ειδικών προγραμμάτων ενίσχυσης απασχόλησης που υλοποιεί ο Ο.Α.Ε.Δ./Δ.ΥΠ.Α. φέρουν τον χαρακτήρα συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας που συνάπτονται επί ορισμένο χρόνο.

2. – Τούτο τον χαρακτήρα δικαιολογεί προεχόντως η φύση της απασχόλησης, στην οποία κυριαρχεί το στοιχείο της προσωπικής εξάρτησης του εργαζομένου εντός ενός οργανωμένου πλαισίου παροχής υπηρεσιών υγείας, στο οποίο η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος είναι έκδηλη, αν όχι επιβεβλημένη προς επίτευξη δημοσίου σκοπού.

3. – Ο χαρακτηρισμός των σχέσεων απασχόλησης των ωφελούμενων ως συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας επιτάσσει όπως η προϋπηρεσία που αποκτάται μέσω των προγραμμάτων απασχόλησης να αναγνωρίζεται για τη μισθολογική εξέλιξη των ωφελούμενων.

4. - Τυχόν μη αναγνώριση της προϋπηρεσίας σε ειδικά προγράμματα ενίσχυσης απασχόλησης είναι μη νόμιμη και συνιστά αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση σε βάρος του ωφελούμενου, η οποία αντίκειται σε διατάξεις του Συντάγματος και της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

5. – Η αντίθετη ερμηνεία που προωθείται από φορείς και υπηρεσίες της δημόσιας διοίκησης δεν ερείδεται επί πρόδηλης και αδιαμφισβήτητης κατά περιεχόμενο διατάξεως νόμου ή κανονιστικής πράξης, αντίθετα τα επιχειρήματα υπέρ της άνευ περιορισμού υπαγωγής των ωφελούμενων στις διατάξεις του ν. 4354/2015 περί μισθολογικής εξέλιξης, πέραν της νομικής τους βασιμότητας, βρίσκουν έρεισμα και σε δικαστικές αποφάσεις της ελληνικής δικαιοσύνης.

6. – Επί του παρόντος, η επίλυση των διαφορών που αναφύονται από την αποστέρηση της μισθολογικής εξέλιξης των ωφελούμενων, κατά το σύστημα των μισθολογικών κλιμακίων του ν. 4354/2015, δύναται να επιτευχθεί δικαστικώς, ωστόσο **κρίνεται επιβεβλημένη η ανάληψη νομοθετικής πρωτοβουλίας με σκοπό την οριστική αντιμετώπιση του ζητήματος.**

Με εκτίμηση,

Για την Εκτελεστική Επιτροπή

Ο Πρόεδρος

Γεώργιος Τσόλας



Η Γ. Γραμματέας

Αθανασία Δέλλιου