



6003
3-11-2021

Πανελλήνιο Σωματείο Εργαζόμενων Κέντρων Κοινότητας
και των Παρακολουθημάτων τους
Ταχ. Διεύθυνση: 3^{ης} Σεπτεμβρίου 48B
Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Αθήνας (Ε.Κ.Α.)
Τ.Κ.: 10433
E-mail: ergazomenoikentronkoinotitas@gmail.com

Αθήνα, 03/11/2021
Αρ.Πρωτ.: 23

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΟ ΥΠΟΜΝΗΜΑ

Ερωτηθήκαμε από το Πανελλήνιο Σωματείο Εργαζομένων Κέντρων Κοινότητας και των Παρακολουθημάτων τους πώς μπορεί να προκύψει η μόνιμη ενσωμάτωση των Κέντρων Κοινότητας στα οργανογράμματα των Δήμων και ειδικότερα αν και με ποια διαδικασία μπορούν να μετατραπούν οι συμβάσεις των Εργαζομένων στα Κέντρα Κοινότητας από ΙΔΟΧ σε ΙΔΑΧ.

Επί του ανωτέρω ερωτήματος γνωμοδοτούμε τα κάτωθι:

Α. Τα Κέντρα Κοινότητας συνιστούν δομές που θεσμοθετήθηκαν με τη διάταξη του **άρθρου 4 ν. 4368/2016** “*Μέτρα για την επιτάχυνση του κυβερνητικού έργου και άλλες διατάξεις*”, συστήνονται και λειτουργούν σε κάθε Οργανισμό Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού (Δήμους) και διέπονται από τις διατάξεις του ανωτέρω νόμου, της υπ’ αριθ. Δ14 /15834/237 (ΦΕΚ Β’ 1344/19.04.2019) ΚΥΑ των Υπουργών Εσωτερικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης “*Καθορισμός προδιαγραφών λειτουργίας των Κέντρων Κοινότητας*” (με την οποία καταργήθηκε η υπ’ αριθ. Δ23/οικ.14435/1135/2016 υπουργική απόφαση) και του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας που συντάσσεται από τον οικείο Δήμο (άρθρο 4 παρ. 2 υποπ. 2 της ανωτέρω ΚΥΑ).

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4 παρ. 2 ν. 4368/2016 και του άρθρου 2 της υπ' αριθ. Δ14 /15834/237 ΚΥΑ, τα Κέντρα Κοινότητας αποσκοπούν στην υποστήριξη του Οργανισμού Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α΄ Βαθμού σε συνεργασία με την οικεία Κοινωνική Υπηρεσία σχετικά με την εφαρμογή πολιτικών κοινωνικής προστασίας και την ανάπτυξη ενός τοπικού σημείου αναφοράς για την υποδοχή, εξυπηρέτηση και διασύνδεση των πολιτών με όλα τα Κοινωνικά Προγράμματα και Υπηρεσίες Κοινωνικής Αλληλεγγύης, που υλοποιούνται στην περιοχή λειτουργίας του Κέντρου Κοινότητας. Για την επίτευξη του ανωτέρω σκοπού, στα Κέντρα Κοινότητας έχει ανατεθεί:

- 1) Η Υποδοχή - Ενημέρωση - Υποστήριξη των πολιτών σχετικά με τα προγράμματα πρόνοιας και κοινωνικής ένταξης που υλοποιούνται σε τοπικό, περιφερειακό ή εθνικό επίπεδο,
- 2) Η Υποστήριξη στη διαδικασία ένταξης των πολιτών στα ανωτέρω προγράμματα,
- 3) Η Συνεργασία με Υπηρεσίες και Δομές και συγκεκριμένα η συνεργασία και παραπομπή αιτημάτων σε δομές και υπηρεσίες που παρέχονται στα γεωγραφικά όρια της περιοχής λειτουργίας του «Κέντρου Κοινότητας», π.χ. Κοινωνικοί Ξενώνες Αστέγων, Ξενώνες Κακοποιημένων Γυναικών και θυμάτων διακίνησης και εμπορίας ανθρώπων, Κοινωνικά Φροντιστήρια, Δομές Ψυχικής Υγείας, Δομές για ΑμεΑ, Βρεφονηπιακοί και Παιδικοί Σταθμοί, Προγράμματα για Ηλικιωμένους, Προγράμματα για Ρομά, Προγράμματα για Μετανάστες κ.λπ., η συνεργασία και παραπομπή αιτημάτων σε υπηρεσίες απασχόλησης (π.χ. ΟΑΕΔ) για την ένταξη των ωφελούμενων σε προγράμματα κατάρτισης, δράσεις απασχόλησης, επιμορφωτικά σεμινάρια και σε φορείς αρμόδιους για την εφαρμογή προγραμμάτων της Γενικής Γραμματείας Διά Βίου Μάθησης και Νέας Γενιάς και η συνεργασία με την τοπική αγορά εργασίας προς ένταξη των ανέργων.

Προς τούτο, δε, τα Κέντρα Κοινότητας παρέχουν ή σε κάθε περίπτωση δύνανται να παρέχουν, ανάλογα με τις ανάγκες του πληθυσμού της περιοχής, υπηρεσίες γενικής συμβουλευτικής υποστήριξης για την ένταξη στην αγορά εργασίας, υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού κ.α., συμβουλευτικής ψυχοκοινωνικής στήριξης σε

παιδιά, ενήλικες και οικογένειες, ανάπτυξης δράσεων δημιουργικής απασχόλησης και μαθησιακής στήριξης παιδιών προσχολικής και σχολικής ηλικίας, προγραμμάτων για συνδρομή στη δημιουργία ευκαιριών για νέους, διοργάνωσης εκδηλώσεων με επιμορφωτικό, επικοινωνιακό και κοινωνικό περιεχόμενο, καθώς και υπηρεσίες μεικτών δράσεων για την κοινωνικοποίηση και την κοινωνική ένταξη, ειδικότερα (αλλά όχι αποκλειστικά) για μαθητές ΑμεΑ, παιδιά με μαθησιακές δυσκολίες, Ρομά και Μετανάστες, παροχής ενημερωτικής συνδρομής για θέματα νομικού χαρακτήρα σε σχέση με τις παρεχόμενες δυνατότητες, όργανα, διαδικασίες κ.λπ., συγκέντρωσης και διανομής βασικών αγαθών και ανάπτυξης Δικτύου Εθελοντισμού.

Τέλος, τα Κέντρα Κοινότητας δύνανται να διευρύνουν τη δράση τους με Παραρτήματα, ώστε να εξυπηρετούν θύλακες φτώχειας, καταυλισμούς Ρομά, θύλακες Μεταναστών κ.α., καθώς και με Κινητές Μονάδες για την εξυπηρέτηση ατόμων απομακρυσμένων περιοχών. Τόσο τα παραρτήματα όσο και οι κινητές μονάδες αποτελούν παρακολουθήματα του Κέντρου Κοινότητας.

Περαιτέρω, φορείς υλοποίησης των Κέντρων Κοινότητας είναι οι δήμοι (αλλά και όλοι οι φορείς που συστήνονται και εποπτεύονται από αυτούς, όπως Δημοτικά ΝΠΔΔ, Κοινοφελείς Επιχειρήσεις), οι οποίοι ασκούν τον πλήρη έλεγχο, την εποπτεία, οικονομική και διοικητική, και τη διαχείριση των Κέντρων Κοινοτήτων και των παρακολουθημάτων τους, έχουν την αποκλειστική μέριμνα για τη στέγαση τους, συντάσσουν τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας τους και τις τροποποιήσεις αυτού, τα ετήσια απολογιστικά στατιστικά στοιχεία της λειτουργίας του, τα οποία υποχρεωτικά υποβάλλουν στη Διεύθυνση Κοινωνικής Ένταξης και Κοινωνικής Συνοχής του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και καθορίζουν τη στελέχωση των Κέντρων Κοινοτήτων, τη διαδικασία πρόσληψης και τα καθήκοντα του απασχολούμενου προσωπικού και συνάπτουν τις αντίστοιχες συμβάσεις (άρθρο 4 παρ. 1, 2.2, 3.1, 3.8, 3.9, άρθρο 5 παρ. 1 και άρθρο 6 της υπ' αριθ. Δ14 /15834/237 ΚΥΑ), ενώ σε περίπτωση ένταξης του Κέντρου Κοινότητας σε συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, ο Δήμος έχει την ευθύνη μέριμνας για την εκπλήρωση υποχρεώσεων που απορρέουν από τα οριζόμενα στο εθνικό και κοινοτικό

θεσμικό και κανονιστικό πλαίσιο το οποίο διέπει το εν λόγω συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα, ενδεικτικά, υλοποίηση φυσικού και οικονομικού αντικείμενου, αποστολή παραδοτέων στην οικεία Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης, κ.λπ. (άρθρο 4 παρ. 3.13 της ίδιας ως άνω ΚΥΑ). Συγκεκριμένα, **η εποπτεία και ο έλεγχος λειτουργίας των Κέντρων Κοινότητας, σε ότι αφορά το φυσικό αντικείμενο, δηλαδή τις παρεχόμενες υπηρεσίες, ανήκει στη Διεύθυνση που ασκεί αρμοδιότητες Κοινωνικής Προστασίας δια της Κοινωνικής Υπηρεσίας, σε ότι, δε, αφορά το οικονομικό και διοικητικό αντικείμενο, στις αρμόδιες Διευθύνσεις διοικητικής και οικονομικής υποστήριξης του οικείου Δήμου.**

Από τα ανωτέρω εκτεθέντα προκύπτει ότι τα Κέντρα Κοινότητας συγκεντρώνουν όλα τα χαρακτηριστικά δημοτικής υπηρεσίας, εξυπηρετώντας αποκλειστικά σκοπούς δημοσίου συμφέροντος αναγόμενους στην εφαρμογή πολιτικών κοινωνικής προστασίας από τους ΟΤΑ Α΄ Βαθμού, καθώς και την υποδοχή, εξυπηρέτηση και διασύνδεση των πολιτών με τα κοινωνικά προγράμματα και υπηρεσίες που υλοποιούνται στην περιοχή λειτουργίας τους και συνεπώς υποστηρίζουν και ενισχύουν το έργο του οικείου ΟΤΑ Α΄ Βαθμού, θεσμοθετήθηκαν με νομοθετική διάταξη ενώ συστήνονται και λύνονται με απόφαση του οικείου Δήμου, δεν διαθέτουν καμία διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια και αυτονομία, δεν έχουν δικά τους όργανα διοίκησης, αλλά υπόκεινται στην αποκλειστική εποπτεία και τον έλεγχο των αρμόδιων κοινωνικών και διοικητικών υπηρεσιών του Δήμου, ο οποίος ασκεί και την οικονομική διαχείριση, δεν διαθέτουν δική τους αυτοτελή περιουσία, αλλά δια μέσω του Δήμου - φορέα υλοποίησης δύνανται να χρηματοδοτούνται από εθνικούς ή ευρωπαϊκούς πόρους, ενώ τέλος το προσωπικό τους προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις για τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, ήτοι με έλεγχο από το ΑΣΕΠ, και με πράξη του οικείου Δήμου, με απόφαση του οποίου είναι δυνατή και η μετακίνηση υπαλλήλων του στο Κέντρο Κοινότητας. Επιπλέον, τα Κέντρα Κοινότητας στερούνται νομικής προσωπικότητας, ήτοι της δυνατότητας να είναι φορείς δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, λαμβανομένου υπόψιν ότι

επί ένταξης του Κέντρου Κοινότητας σε συγχρηματοδοτούμενο πρόγραμμα φορέας των σχετικών υποχρεώσεων καθίσταται ο οικείο δήμος.

B. Περαιτέρω, με την υπ' αριθ. Δ14 /15834/237 (ΦΕΚ Β' 1344/19.04.2019) ΚΥΑ των Υπουργών Εσωτερικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης “Καθορισμός προδιαγραφών λειτουργίας των Κέντρων Κοινότητας” και δη το άρθρο 4 παρ. 3 αυτής ορίσθηκε ότι **«3.1. Το Κέντρο Κοινότητας, ανάλογα με τις παρεχόμενες υπηρεσίες, όπως ορίζονται στο άρθρο 2, δύναται να στελεχώνεται με προσλαμβανόμενο προσωπικό, πλήρους ή μερικής απασχόλησης, με σύμβαση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ., ή μίσθωσης έργου, ή με μετακίνηση τακτικού προσωπικού του φορέα υλοποίησης, σύμφωνα πάντοτε με τις διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας.**

3.2. Το Κέντρο Κοινότητας στελεχώνεται ανάλογα με τον πληθυσμό του οικείου Δήμου, και υποχρεωτικά τουλάχιστον από δύο υπαλλήλους, εκ των οποίων ο ένας θα πρέπει να είναι Κοινωνικός Λειτουργός, ΠΕ ή ΤΕ Κοινωνικής Εργασίας με άδεια άσκησης επαγγέλματος, πλήρους απασχόλησης. Ο Κοινωνικός Λειτουργός θα εκτελεί χρέη συντονιστή και βασικού υπευθύνου υλοποίησης των προγραμμάτων, των δράσεων και των παρεχόμενων υπηρεσιών, ενώ θα μεριμνά για την εύρυθμη λειτουργία του Κέντρου και την τήρηση του Κανονισμού Λειτουργίας.

3.3. ...

3.4. ...

3.5. Οι ειδικότητες του προσωπικού του Κέντρου Κοινότητας ορίζονται ως εξής:

- Πτυχιούχος ΑΕΙ ή ΤΕΙ Κοινωνικών Επιστημών, ει δυνατόν με εμπειρία σε θέματα κοινωνικής πολιτικής και κοινωνικής προστασίας.
- Ψυχολόγος ή σχολικός ψυχολόγος, πτυχιούχος ΑΕΙ με άδεια άσκησης επαγγέλματος.
- Πτυχιούχος ΑΕΙ ή ΤΕΙ Οικονομικής Κατεύθυνσης ή Διοίκησης Επιχειρήσεων, ει δυνατόν με εμπειρία σε θέματα απασχόλησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού.

- Πτυχιούχος ΑΕΙ/ ΤΕΙ με ειδικευση ή/και εμπειρία στη μαθησιακή στήριξη και τη δημιουργική ενασχόληση παιδιών (Νηπιαγωγοί, Εκπαιδευτικοί, Ειδικοί Παιδαγωγοί κ.λπ.).

- Επισκέπτης Υγείας ή Νοσηλεύτης, πτυχιούχος ΑΕΙ ή ΤΕΙ με άδεια άσκησης επαγγέλματος, στην περίπτωση Κέντρου Κοινότητας διευρυμένου με παράρτημα Ρομά ή ΚΕΜ. Ελλείψει αυτού, βοηθός νοσηλεύτη των σχολών ΤΕΕ/ΜΤΕΝΣ/ΙΕΚ/ΕΠΑΛ με άδεια άσκησης επαγγέλματος.

- Διαμεσολαβητής για Ρομά, Διαπολιτισμικός Μεσολαβητής για μετανάστες και πρόσφυγες, στην περίπτωση Κέντρου Κοινότητας διευρυμένου αντίστοιχα με παράρτημα Ρομά ή ΚΕΜ, τουλάχιστον ΥΕ (εκτός αν δεν υπάρχουν υποψήφιοι με το τυπικό αυτό προσόν), ο οποίος, σε κάθε περίπτωση θα έχει γνώση των κοινωνικών χαρακτηριστικών της κοινότητας και της διαλέκτου της, ειδικότερα δε, προκειμένου για Ρομά, της διαλέκτου Ρομανί.

- Υπάλληλος αρμόδιος για τη διοικητική υποστήριξη του Κέντρου, τουλάχιστον ΔΕ.

3.6. Κάθε Κέντρο Κοινότητας δύναται να έχει παραπάνω από ένα άτομο ανά ειδικότητα, ανάλογα με τις ανάγκες της περιοχής παρέμβασης, με την επιφύλαξη των περιορισμών της υποπαραγράφου 3.7.

3.7. **Το Κέντρο Κοινότητας δύναται και μετά την έναρξη λειτουργίας του να προβεί σε πρόσληψη πρόσθετου προσωπικού, προκειμένου να αντιμετωπίσει αυξημένες ανάγκες του, όπως η παροχή ολοκληρωμένης φροντίδας σε ηλικιωμένους, η ενισχυμένη στήριξη σε Ρομά και μετανάστες, ή για να εξυπηρετήσει με τον βέλτιστο τρόπο συγκεκριμένες κατηγορίες δικαιούχων, όπως το παιδί και η οικογένεια.**

.....

3.8. Ένα Κέντρο Κοινότητας, διά του φορέα υλοποίησής του, δύναται να συνάψει συμβάσεις έργου ή κατ' αποκοπή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών, όπως για νομικές συμβουλές, υπηρεσίες υγείας, όπου αυτές προβλέπονται ρητά.

3.9. Το Κέντρο Κοινότητας δύναται επίσης με τον ίδιο τρόπο να απασχολήσει βοηθητικό προσωπικό, ή να συνάψει συμβάσεις για την εξασφάλιση της φύλαξης, της ασφάλειας, της

καθαριότητας κ.λπ., ανάλογα με τις ανάγκες του Κέντρου, με σχέση εργασίας Ι.Δ.Ο.Χ. ή σύμβαση έργου.

3.10 Το απαιτούμενο προσωπικό για την υλοποίηση της πράξης προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις του θεσμικού πλαισίου και ειδικότερα του ν. 2190/1994 όπως κάθε φορά ισχύει, για τους φορείς που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του».

Από την ανωτέρω κανονιστική διάταξη συνάγεται με σαφήνεια ότι η μοναδική και αποκλειστική μορφή απασχόλησης προσωπικού στα Κέντρα Κοινότητας, ανεξαρτήτως των αναγκών που καλείται να καλύψει, είναι αυτή της σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή της σύμβασης έργου.

Γ. Ωστόσο, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 103 του Συντ., η κάλυψη των μόνιμων, πάγιων και διαρκών αναγκών στο Δημόσιο γίνεται είτε με την πρόσληψη είτε μόνιμου είτε με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου.

Στην περίπτωση των Κέντρων Κοινότητας που εξυπηρετούν σκοπούς δημοσίου συμφέροντος και δη όχι απλά πάγιες και διαρκείς αλλά **μόνιμες ανάγκες των ΟΤΑ Α΄ Βαθμού** δεν είναι δυνατή η στελέχωση τους αποκλειστικά ή κύρια με συμβασιούχους ορισμένου χρόνου ή έργου, αλλά σύμφωνα με τη συνταγματική επιταγή η κανονιστικά δρώσα διοίκηση οφείλει να προβαίνει σε πρόσληψη μόνιμου προσωπικού με συμβάσεις ΙΔΑΧ και μόνο κατ' εξαίρεση η απασχόληση εργαζομένων ΙΔΟΧ για την κάλυψη πρόσκαιρων, προσωρινών, επειγουσών ή έκτακτων αναγκών. Πόσο μάλλον δεν είναι επιτρεπτή η απασχόληση σε δημόσιες δομές προσωπικού με συμβάσεις ορισμένου χρόνου για την παροχή εξειδικευμένων υπηρεσιών συνδεδεμένων με τον στενό πυρήνα της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής και των προσωπικών δεδομένων των πολιτών, οι οποίες πρέπει να παρέχονται από δημόσιους λειτουργούς, όπως χαρακτηριστικά στην περίπτωση των κοινωνικών λειτουργών που η υπ' αριθ. Δ14 /15834/237 (ΦΕΚ Β' 1344/19.04.2019) ΚΥΑ προβλέπει ότι δύνανται να πραγματοποιούν επιτόπιες επισκέψεις και να εκτελούν έρευνες και αυτοψίες για

σύνταξη κοινωνικών εκθέσεων ή διακρίβωση συνθηκών προς αντιμετώπιση περιστατικών, εφόσον διαθέτουν τα απαραίτητα τυπικά προσόντα.

Με άλλα λόγια, η πρόσληψη στα Κέντρα Κοινότητας μόνιμου προσωπικού με σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου όχι μόνο συνάδει με τους σκοπούς δημοσίου συμφέροντος που οι δομές αυτές εξυπηρετούν κατά μόνιμο και σταθερό τρόπο, αλλά λειτουργεί προς όφελος των ίδιων των ωφελούμενων πολιτών, διασφαλίζοντας την απρόσκοπτη, αποτελεσματική και κοινωνική δράση της Δημόσιας Διοίκησης.

Δ. Περαιτέρω, με την **Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.6.1999**, ύστερα από τη συμφωνία - πλαίσιο, την οποία συνήψαν στις 18.3.1999 οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP, η οποία αποσκοπεί μεταξύ άλλων στην **καθιέρωση ενός πλαισίου για να αποτραπεί η κατάχρηση που προκαλείται από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή εργασιακών σχέσεων ορισμένου χρόνου**, ορίσθηκε (ρήτρα 5 συμφωνίας – πλαισίου) ότι «Για να αποτραπεί η κατάχρηση που μπορεί να προκύψει από τη χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, τα κράτη μέλη, ύστερα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις ή πρακτική, ή/και οι κοινωνικοί εταίροι, όταν δεν υπάρχουν ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, για την πρόληψη των καταχρήσεων λαμβάνουν κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή/και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα ακόλουθα μέτρα: α) αντικειμενικούς λόγους που να δικαιολογούν την ανανέωση τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας· β) τη μέγιστη συνολική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου· γ) τον αριθμό των ανανεώσεων τέτοιων συμβάσεων ή σχέσεων εργασίας». Σημειωτέον ότι **στο προοίμιο της οδηγίας αυτής αναφέρεται, μεταξύ άλλων, ότι τα μέρη της παρούσας συμφωνίας αναγνωρίζουν, ότι οι συμβάσεις αόριστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, σε ορισμένες περιπτώσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.**

Από τις διατάξεις του άρθρου 189 παρ. 3 και ήδη 249 παρ. 1 και 3 της Ενοποιημένης απόδοσης της Συνθήκης της Ε.Ο.Κ. προκύπτει, ότι οι οδηγίες αποτελούν παράγωγο κοινοτικό δίκαιο και δεσμεύουν κάθε κράτος-μέλος της Κοινότητας, στο οποίο απευθύνοντας καθόσον αφορούν το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνουν την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών. Γι' αυτό απευθύνονται κατ' ανάγκην, όχι απ' ευθείας προς τους ιδιώτες, θεσπίζοντας δικαιώματα και υποχρεώσεις τους, αλλά μόνο προς τα κράτη μέλη, αφού μόνο αυτά έχουν τη δυνατότητα να λάβουν τα μέτρα, με τα οποία θα καταστεί εφικτή η επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος. Το κράτος-μέλος, που είναι αποδέκτης της οδηγίας, έχει την υποχρέωση να πραγματοποιήσει το αποτέλεσμα αυτό μέσα στην τασσόμενη προθεσμία, με μέσα, όμως, τα οποία αυτό θα επιλέξει. Αν η οδηγία περιέχει κανόνες σαφείς και ορισμένους, δεκτικούς απευθείας εφαρμογής (δηλαδή χωρίς αιρέσεις ή περιθώρια επιλογής), η παράλειψη του εθνικού νομοθέτη, να την εκτελέσει εμπρόθεσμα, συνεπάγεται την άμεση ισχύ της στην εσωτερική έννομη τάξη του κράτους μέλους που είναι ο παραλήπτης αυτής. Επιπλέον, **μια οδηγία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του κράτους μέλους αποδέκτη και, συνεπώς, έναντι όλων των εθνικών αρχών είτε κατόπιν της δημοσίευσής της είτε, ανάλογα με την περίπτωση, από την ημερομηνία της κοινοποίησής της** (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 204 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

Εν προκειμένω, στο άρθρο 2 της ανωτέρω Οδηγίας ορίζεται ότι στα κράτη μέλη παρέχεται προθεσμία συμμορφώσεως προς το περιεχόμενο της Οδηγίας αυτής έως τις 10-7-2001, με δυνατότητα παράτασης της εν λόγω προθεσμίας έως τις 10-7-2002, ενώ από τη ρήτρα 5 της συμφωνίας - πλαισίου προκύπτει ότι αυτή δεν περιέχει κανόνες κοινοτικού δικαίου σαφείς και ορισμένους, δεκτικούς απευθείας εφαρμογής στην ελληνική έννομη τάξη, δηλαδή η Οδηγία αυτή δεν είναι χωρίς αιρέσεις ή περιθώρια επιλογής από τον εθνικό νομοθέτη, αλλά η επίτευξη του στόχου της προϋποθέτει συγκεκριμένα μέτρα προσαρμογής, που θα λάβει ο εθνικός νομοθέτης, ο οποίος καλείται να εξειδικεύσει τις συνθήκες κάτω από τις οποίες οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται διαδοχικές και μπορούν να χαρακτηρισθούν ως αόριστου χρόνου. **Τα**

κράτη μέλη, ειδικότερα, διαθέτουν περιθώριο εκτιμήσεως, καθώς έχουν την ευχέρεια είτε να λάβουν ένα ή περισσότερα από τα μέτρα που απαριθμούνται στη ρήτρα 5, σημείο 1, στοιχεία α' έως γ', της συμφωνίας-πλαisiού είτε, ακόμη, να αρκестούν σε υφιστάμενα ισοδύναμα νομοθετικά μέτρα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες συγκεκριμένων κλάδων και/ή κατηγοριών εργαζομένων και με σκοπό την εξασφάλιση της πλήρους αποτελεσματικότητας των κανόνων που έχουν θεσπισθεί κατ' εφαρμογήν της συμφωνίας-πλαisiού (απόφαση της 19ης Μαρτίου 2020, Sánchez Ruiz κ.λπ., C-103/18 και C-429/18, EU:C:2020:219, σκέψη 84 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Επιπλέον, στο άρθρο 3 της Οδηγίας 1999/70 ορίζεται ότι αυτή αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην *Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων*, δηλαδή στις 10 Ιουλίου 1999 κι ως εκ τούτου από την ως άνω ημερομηνία και καθ'ολη τη διάρκεια της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας στην εσωτερική έννομη τάξη, τα κράτη μέλη στα οποία απευθύνεται η οδηγία, κι εν προκειμένω η Ελλάδα, οφείλουν να απέχουν από τη θέσπιση διατάξεων ικανών να θέσουν σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκει η εν λόγω οδηγία (απόφαση της 13ης Νοεμβρίου 2019, Lietuvos Respublikos Seimo narių grupė, C-2/18, EU:C:2019:962, σκέψη 55 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Δεν έχει σημασία από την άποψη αυτή αν η επίμαχη διάταξη του εθνικού δικαίου, η οποία θεσπίστηκε μετά την έναρξη της ισχύος της σχετικής οδηγίας, έχει ως σκοπό τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 206 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία). Η ανωτέρω υποχρέωση ισχύει ακόμη κι επί αναθεώρησης του Συντάγματος.

Περαιτέρω, κατά το χρόνο έκδοσης της Οδηγίας 1999/70, στην ελληνική έννομη τάξη ίσχυε η διάταξη του 8 ν. 2112/1920, σύμφωνα με την οποία «είναι άκυρος οιαδήποτε σύμβασις αντικείμενη εις τον παρόντα νόμον, πλην αν είναι μάλλον ευνοϊκή διά τον υπάλληλον... Αι διατάξεις του νόμου τούτου εφαρμόζονται ωσαύτως και επί συμβάσεων εργασίας με ορισμένην χρονική διάρκειαν, εάν ο καθορισμός της διάρκειας ταύτης δεν δικαιολογείται εκ της φύσεως της συμβάσεως, αλλ' ετέθη σκοπίμως προς

καταστρατήγησιν των περί υποχρεωτικής καταγγελίας της υπαλληλικής συμβάσεως διατάξεων του παρόντος νόμου». Η διάταξη αυτή εφαρμοζόταν και συνέχισε να εφαρμόζεται και μετά την έκδοση της Οδηγίας, «ως ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο», για τον νομικό χαρακτηρισμό ως «συμβάσεων αορίστου χρόνου» των συμβάσεων που εμφανίζονταν ως συμβάσεις ορισμένου χρόνου, αλλά στην πραγματικότητα η ανανέωσή τους απέβλεπε στην εξυπηρέτηση πάγιων και διαρκών αναγκών του εργοδότη.

Ωστόσο, το 2001, **κι ενώ είχε ήδη αρχίσει η προθεσμία ενσωμάτωσης της Οδηγίας 1999/70**, προστέθηκαν στο άρθρο 103 του ελληνικού Συντάγματος οι παράγραφοι 7 και 8, σύμφωνα με τις οποίες «7. *Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα [...] γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει. [...] 8. Νόμος ορίζει τους όρους, και τη χρονική διάρκεια των σχέσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, για την κάλυψη είτε οργανικών θέσεων και πέραν των προβλεπομένων στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 είτε πρόσκαιρων είτε απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών κατά το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2. Νόμος ορίζει επίσης τα καθήκοντα που μπορεί να ασκεί το προσωπικό του προηγούμενου εδαφίου. Απαγορεύεται η από το νόμο μονιμοποίηση προσωπικού που υπάγεται στο πρώτο εδάφιο ή η μετατροπή των συμβάσεών του σε αορίστου χρόνου. Οι απαγορεύσεις της παραγράφου αυτής ισχύουν και ως προς τους απασχολούμενους με σύμβαση έργου», ακολούθως, δε, εκδόθηκε το π.δ. 164/2004 με το οποίο ενσωματώθηκε η ως άνω Οδηγία στην ελληνική έννομη τάξη, όσον αφορά τους εργαζόμενους στο Δημόσιο Τομέα. Με το άρθρο 5 αυτής ορίσθηκε ότι «1. Απαγορεύονται οι διαδοχικές συμβάσεις, που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του Ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους η παρεμφερείς όρους εργασίας, εφόσον μεταξύ των συμβάσεων αυτών μεσολαβεί χρονικό διάστημα μικρότερο των τριών μηνών. 2. Η κατάρτιση των συμβάσεων αυτών επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, εφόσον δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους. Αντικειμενικός λόγος υφίσταται, όταν οι επόμενες της αρχικής συμβάσεως συνάπτονται για την εξυπηρέτηση ειδικών ομοειδών αναγκών που σχετίζονται*

ευθέως και αμέσως με τη μορφή ή το είδος ή τη δραστηριότητα της επιχείρησης... 4. Σε κάθε περίπτωση, ο αριθμός των διαδοχικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερος των τριών, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παραγράφου 2 του επόμενου άρθρου». Ως κύρωση, για την περίπτωση της παράνομης, ήτοι κατά παράβαση των ως άνω κανόνων, κατάρτισης διαδοχικών συμβάσεων, προβλέφθηκε από το άρθρο 7 του ίδιου π.δ/τος η αυτοδίκαιη ακυρότητά τους και η καταβολή στην εργαζόμενο τόσο των αποδοχών για την εργασία που παρέσχε, εφόσον οι άκυρες συμβάσεις εκτελέστηκαν εν όλω ή εν μέρει, όσο και αποζημίωσης ίσης με το ποσό "το οποίο δικαιούται ο αντίστοιχος εργαζόμενος αόριστου χρόνου σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεώς του", ενώ θεσπίστηκε ποινική και πειθαρχική ευθύνη για την παράβαση των κανόνων αυτών. Ενόψει, δε, του ότι οι προαναφερόμενες διατάξεις του π.δ. 164/2004 άρχισαν να ισχύουν από τις 19-7-2004, με τις μεταβατικές διατάξεις του άρθρου 11 του ανωτέρω π.δ. ορίστηκε ότι «Διαδοχικές συμβάσεις κατά την παρ. 1 του άρθρου 5 του παρόντος διατάγματος, οι οποίες έχουν συναφθεί πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος και είναι ενεργές έως την έναρξη ισχύος αυτού, συνιστούν εφεξής σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου εφόσον συντρέχουν αθροιστικά οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) Συνολική χρονική διάρκεια διαδοχικών συμβάσεων τουλάχιστον είκοσι τεσσάρων (24) μηνών έως την έναρξη ισχύος του διατάγματος, ανεξαρτήτως αριθμού ανανεώσεων συμβάσεων ή τρεις τουλάχιστον ανανεώσεις πέραν της αρχικής σύμβασης κατά την παρ. 1 του άρθρου 5 του παρόντος διατάγματος, με συνολικό ελάχιστο χρόνο απασχόλησης δέκα οκτώ (18) μηνών, μέσα σε συνολικό χρονικό διάστημα είκοσι τεσσάρων (24) μηνών από την αρχική σύμβαση....».

Ο Άρειος Πάγος έχει κρίνει ότι «Ενόψει, λοιπόν, αφενός των πιο πάνω συνταγματικών διατάξεων και αφετέρου της, κατά τα προεκτιθέμενα, προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας προς την Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, η οποία δεν επιβάλλει το χαρακτηρισμό των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, έστω και αν αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες, ως συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, το άρθρο 8 του ν.2112/1920 ούτε κατ' επιταγή της Οδηγίας αυτής έχει εφαρμογή κατά το μεσοδιάστημα από 10-7-2002 (ημερομηνία λήξης της προθεσμίας προσαρμογής) μέχρι την έναρξη της

ισχύος του π.δ/τος 164/2004 αλλά βέβαια και μετά την έναρξη ισχύος του π.δ/τος αυτού», καθώς και ότι «διαδοχικές συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου συναπτόμενες με το Δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης και τους λοιπούς φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα υπό την ισχύ των πιο πάνω διατάξεων του άρθρου 103 §§ 7 & 8 του Συντάγματος (ήτοι από τις 17-4-2001 και εφεξής) δεν μπορούν, ούτε και με νόμο, να μετατραπούν σε συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αόριστου χρόνου, έστω και αν καλύπτουν πάγιες και διαρκείς και όχι πρόσκαιρες ή απρόβλεπτες ανάγκες του οικείου φορέα που προέβη στην πρόσληψη. Ούτε καταλείπεται πλέον πεδίο εκτίμησης των συμβάσεων αυτών, κατ' ορθό νομικό χαρακτηρισμό της έννομης σχέσης κατά τη δικαστική διαδικασία, ως συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αόριστου χρόνου στην περίπτωση που αυτές καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες διότι, έστω και αν τούτο συμβαίνει, ο εργοδότης βάσει των πιο πάνω διατάξεων δεν έχει την ευχέρεια να προβεί στη σύναψη σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, χωρίς την τήρηση της διαδικασίας και των προϋποθέσεων που θέτει ο νόμος (Ν. 2190/1994) για την πρόσληψη τακτικού προσωπικού» (Ολ. ΑΠ 20/2007, ΑΠ 264/2011, ΑΠ 1678/2011, ΑΠ 106/2020).

Ωστόσο, ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός μίας σύμβασης εργασίας ως αορίστου χρόνου είναι κατεξοχήν έργο της δικαστικής εξουσίας, ανεξαρτήτως του εκ του νόμου χαρακτηρισμού ή του χαρακτηρισμού που προσδίδουν σε αυτήν τα μέρη ως ορισμένου χρόνου. Έτσι, κατ' εφαρμογήν του εθνικού δικαίου, είτε πρόκειται για προγενέστερες είτε για μεταγενέστερες της οδηγίας διατάξεις, οι εθνικές αρχές, στα πλαίσια της συνεργασίας των κρατών – μελών με την Ευρωπαϊκή Ένωση και της διασφάλισης του πεδίου εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου, κατά τα άρθρα 10, 249 παρ. 3 της ΣΥΝΘ/Ε.Κ. και 28 του Συντ, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα του Ευρωπαϊκού Κοινοτικού Δικαίου, συμπεριλαμβανομένων των Οδηγιών. Επιπλέον, το ΔΕΚ με την απόφαση της 23-4-2009, ύστερα από αίτηση που υπέβαλε το Μονομελές Πρωτοδικείο Ρεθύμνου έκρινε, μεταξύ άλλων, ότι η διαμόρφωση στο εσωτερικό δίκαιο όρων που καθορίζουν ποσοτικούς περιορισμούς στον ορισμό της διαδοχικότητας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου είναι αντίθετη με τους σκοπούς της κοινοτικής οδηγίας, υπό την έννοια ότι έτσι καθίσταται δυνατή η καταστρατήγηση της

προστασίας που το άρθρο 5 της κοινοτικής οδηγίας θέλει να παράσχει στους εργαζόμενους. Κατά λογική συνέπεια, **αντίθετη στην κοινοτική οδηγία είναι και η θέση στο εσωτερικό δίκαιο περιορισμών όχι μόνο ποσοτικού αλλά και ποιοτικού χαρακτήρα για των αποκλεισμό βιοτικών σχέσεων που υποκρύπτουν εργασιακές συμβάσεις.**

Περαιτέρω, με πρόσφατη απόφασή του που εκδόθηκε κατόπιν υποβολής σχετικού προδικαστικού ερωτήματος από το Μονομελές Πρωτοδικείο Λασιθίου (Υπόθεση C-760/18 της 11^{ης} Φεβρουαρίου του 2021), σχετικά με το αν η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης περιλαμβάνει την εφαρμογή εθνικής διάταξης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, μολονότι άλλη εθνική διάταξη, ανώτερης τυπικής ισχύος λόγω της συνταγματικής της φύσης, απαγορεύει απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα, το ΔΕΕ απεφάνθη ότι η ρήτρα 5, σημείο 1, της συμφωνίας-πλαisiού έχει την έννοια ότι, όταν έχει σημειωθεί καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η υποχρέωση του αιτούντος δικαστηρίου να ερμηνεύσει και να εφαρμόσει, κατά το μέτρο του δυνατού, όλες τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου κατά τρόπο ώστε να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την κατάχρηση και να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παραβίασης του δικαίου της Ένωσης **περιλαμβάνει την εκτίμηση του ζητήματος αν οι διατάξεις προγενέστερης και εισέτι ισχύουσας εθνικής ρύθμισης που επιτρέπει τη μετατροπή διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορούν, ενδεχομένως, να εφαρμοστούν στο πλαίσιο της σύμφωνης αυτής ερμηνείας, μολονότι εθνικές διατάξεις συνταγματικής φύσης απαγορεύουν απολύτως τέτοια μετατροπή όσον αφορά τον δημόσιο τομέα.** Ειδικότερα, το ΔΕΕ

έκρινε ότι κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, τα εθνικά δικαστήρια οφείλουν να το ερμηνεύουν κατά το μέτρο του δυνατού υπό το φως του κειμένου και του σκοπού της επίμαχης οδηγίας, προκειμένου να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκεται με την οδηγία αυτή και προκειμένου, κατά συνέπεια, να συμμορφώνονται προς το άρθρο 288, τρίτο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Αυτή η υποχρέωση σύμφωνης ερμηνείας αφορά το σύνολο των διατάξεων του εθνικού δικαίου, τόσο προγενέστερων όσο και μεταγενέστερων της οικείας οδηγίας (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 197), η, δε, υποχρέωση σύμφωνης προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνείας του εθνικού δικαίου είναι πράγματι συμφυής προς το σύστημα της Συνθήκης ΛΕΕ, καθόσον επιτρέπει στα εθνικά δικαστήρια να διασφαλίζουν, στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων τους, την πλήρη αποτελεσματικότητα του δικαίου της Ένωσης όταν αποφαινόμενοι επί των διαφορών των οποίων έχουν επιληφθεί (απόφαση της 23ης Απριλίου 2009, Αγγελιδάκη κ.λπ., C-378/07 έως C-380/07, EU:C:2009:250, σκέψη 198). Όσον αφορά τη σημασία του γεγονότος ότι το άρθρο 103, παράγραφος 8, του ελληνικού Συντάγματος τροποποιήθηκε μετά την έναρξη της ισχύος της οδηγίας 1999/70 και πριν από τη λήξη της προθεσμίας για τη μεταφορά της στο εθνικό δίκαιο, με σκοπό να απαγορευθεί απόλυτα, στον δημόσιο τομέα, η μετατροπή των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, το ΔΕΕ επανέλαβε ότι μια οδηγία παράγει έννομα αποτελέσματα έναντι του κράτους μέλους αποδέκτη και, συνεπώς, έναντι όλων των εθνικών αρχών είτε κατόπιν της δημοσίευσής της είτε, ανάλογα με την περίπτωση, από την ημερομηνία της κοινοποίησής της κι ότι όλες οι αρχές των κρατών μελών, ακόμη και όταν προβαίνουν σε αναθεώρηση του Συντάγματος, έχουν την υποχρέωση να εξασφαλίζουν την πλήρη αποτελεσματικότητα των διατάξεων του δικαίου της Ένωσης.

Συνεπώς, οι διατάξεις του άρθρου 8 παρ. 1 και 3 ν. 2112/1920 που εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ιδιωτικό ή δημόσιο τομέα και παρέχουν πλήρη προστασία καθιερώνοντας την αρχή ότι ο χαρακτηρισμός που έδωσαν στη σύμβαση τα μέρη ή ο νόμος δεν είναι δεσμευτικός,

αλλά εναπόκειται στο Δικαστήριο να προβεί στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό με βάση τη φύση της συναπτόμενης σύμβασης, συνιστά όχι απλά «ισοδύναμο νομοθετικό μέτρο» αλλά επιπλέον παρέχει πληρέστερη προστασία ακόμη κι από την κοινοτική οδηγία, αφού κατά την εφαρμογή της σχετικής διατάξεως του εθνικού δικαίου έχει παγιωθεί η θεωρία ότι αρκεί και μία μόνο σύμβαση για να χαρακτηριστεί ως αορίστου χρόνου. Εμπόδιο στην εφαρμογή του νόμου αυτού δεν συνιστούν ούτε οι διατάξεις του άρθρου 103 παρ. 7 και 8 του Συντ. αφού με αυτές απαγορεύεται η μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου του προσωπικού που προσλήφθηκε για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, όχι όμως και η αναγνώριση του πραγματικού χαρακτήρα ορισμένης σχέσης, ως αόριστης διάρκειας, όταν με αυτήν καλύπτονται πάγιες και διαρκείς ανάγκες, δεδομένου μάλιστα ότι κατά το Σύνταγμα (άρθρο 103 παρ. 3 και 8 εδ. β΄) προβλέπεται η δυνατότητα σύναψης σύμβασης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου για την κάλυψη πάγιων και διαρκών αναγκών. Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία των σχετικών συνταγματικών διατάξεων θέτουν σε σοβαρό κίνδυνο την επίτευξη του αποτελέσματος που επιδιώκει η εν λόγω οδηγία.

Ε. Υπό των πρίσμα και από το συνδυασμό των ανωτέρω κοινοτικών, συνταγματικών, νομοθετικών και κανονιστικών διατάξεων προκύπτει ότι η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 3 της υπ' αριθ. Δ14 /15834/237 (ΦΕΚ Β' 1344/19.04.2019) ΚΥΑ, με την οποία ορίζεται ότι τα Κέντρα Κοινότητας δύνανται να στελεχώνονται με προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή σύμβαση έργου είναι παράνομη για τους κάτωθι λόγους:

1. Διότι **παραβιάζει κατάφωρα την κοινοτική οδηγία 1999/70**, η οποία ρητά ορίζει ότι οι συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι η γενική μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και ότι οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου μόνο κατ' εξαίρεση επιτρέπονται όταν ανταποκρίνονται πραγματικά στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Τα κέντρα κοινότητας, ωστόσο, θεσμοθετήθηκαν, συστάθηκαν και λειτουργούν προς όφελος του δημοσίου συμφέροντος προκειμένου να

καλύψουν τις μόνιμες ανάγκες εφαρμογής πολιτικών κοινωνικής προστασίας με την υποδοχή, εξυπηρέτηση και διασύνδεση των πολιτών με τα αντίστοιχα προγράμματα και υπηρεσίες. Επί της ουσίας η ανωτέρω κανονιστική ρύθμιση επιτρέπει και ενισχύει την καταχρηστική απασχόληση προσωπικού με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή έργου.

2. Διότι **προσκρούει στη διάταξη του άρθρου 103 παρ. 3 και 8 του Συντ.** που επιτρέπει και επιβάλλει η κάλυψη των μόνιμων, πάγιων και διαρκών αναγκών του δημόσιου τομέα να γίνεται με μόνιμο προσωπικό δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και προβλέπει μόνο για την κάλυψη πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών την πρόσληψη προσωπικού με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού ορισμένου χρόνου.

3. Διότι παραβιάζει τις διατάξεις του άρθρου 8 ν.1221/1920, δεδομένου ότι η ορισμένη διάρκεια των συμβάσεων εργασίας ή έργου του προσωπικού των Κέντρων Κοινότητας πόσο μάλλον οι συνεχείς και διαδοχικές ανανεώσεις αυτών δεν δικαιολογούνται ούτε από τη φύση και το αντικείμενο της εργασίας τους (τόσο του διοικητικού προσωπικού όσο και του προσωπικού των Κλάδων Κοινωνικών Λειτουργιών, Ψυχολόγων κλπ) ούτε με τους επιτελούμενους σκοπούς και λειτουργίες των Κέντρων Κοινότητας, ως αναλυτικά εκτίθεται ανωτέρω.

ΣΤ. Συνεπώς, και σε απάντηση των ερωτημάτων που μας υποβλήθηκαν, καθίσταται επιβεβλημένη νομικά και κοινωνικά η αποκατάσταση της νομιμότητας και η εξάλειψη των καταχρήσεων στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων που συνεπάγεται η κατ' αποκλειστικό τρόπο στελέχωση των Κέντρων Κοινότητας με προσωπικό ΙΔΟΧ ή έργου.

Αυτό μπορεί, συγκεκριμένα να επιτευχθεί σωρευτικά, με τις κάτωθι νομοθετικές και διοικητικές ενέργειες:

α) **Τροποποίηση της διατάξεως του άρθρου 4 παρ. 3 της υπ' αριθ. Δ14 /15834/237 (ΦΕΚ Β' 1344/19.04.2019) ΚΥΑ**, ώστε να προβλεφθεί η στελέχωση των Κέντρων Κοινότητας με εργαζόμενους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και η

δυνατότητα συνάψεως συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου μόνο για την κάλυψη πρόσκαιρων, απρόβλεπτων ή επειγουσών συνθηκών.

β) **Σύσταση νέων οργανικών ή προσωποπαγών θέσεων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στον οικείο ΟΤΑ Α΄ Βαθμό** (δεδομένου ότι έκαστο Κέντρο Κοινότητας υπάγεται στην οργανωτική και διοικητική δομή του αντίστοιχου Δήμου),

και

γ) **Μετατροπή με νόμο ή υπουργική απόφαση των συμβάσεων του τελευταίου σε συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και εν συνεχεία τοποθέτηση του στις ανωτέρω συστηνόμενες θέσεις.** Σημειωτέον ότι η μετατροπή των συμβάσεων του ήδη υπηρετούντος προσωπικού στα Κέντρα Κοινότητας, δεν εμπίπτει στην απαγόρευση του άρθρου 103 παρ. 8 του Συντ. καθότι αφενός το προσωπικό αυτό προσελήφθη εξ αρχής για την κάλυψη μόνιμων αναγκών των οικείων Δήμων και αφετέρου η πρόσληψη αυτή έγινε με τη διαδικασία και τις διατυπώσεις του ν. 2190/1994 και συνεπώς έχουν τηρηθεί οι αρχές της αξιοκρατίας, της ισότητας και της διαφάνειας.

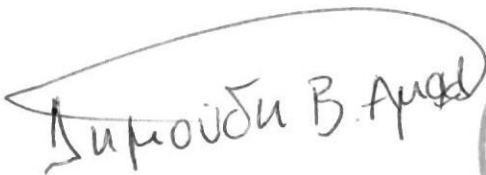
Για το Δ.Σ.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝ.ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΔΗΜΟΥΔΗ Β. ΑΜΑΛΙΑ

ΑΛΕΞΑΝΔΡΗΣ ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΣ







ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

6003

3-11-2021

ΑΡΙΘΜ. ΠΡΩΤ.: 507

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ: 3/11/2021