



ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ  
ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ  
ΕΚΤΕΛΕΣΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Αθήνα, 1 Απριλίου 2024

Αριθμ. Πρωτ.: 92

**Προς:**  
**Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας  
και Οικονομικών**  
**Γενικό Λογιστήριο του Κράτους**  
**Διεύθυνση Εισοδηματικής Πολιτικής**  
**Τμήμα Γ΄**  
**Χαρ. Τρικούπη 6-10**  
**106 79 – Αθήνα**

**Κοινοποίηση**  
**Υπουργείο Εσωτερικών**  
**Γεν. Γραμματεία Δημόσιας Διοίκησης**  
**Διεύθυνση Προσωπικού Τ.Α.**  
**Σταδίου 27**  
**101 83 - Αθήνα**

Με το υπ' αριθμ. πρωτ.: 2/13620/ΔΕΠ/5-3-2024) έγγραφο, το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους απάντησε σε ερώτημα Δήμου σχετικά με την Μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων, που υπηρετούν σε Δήμους με προσωρινές διαταγές ή ασφαλιστικά μέτρα, δεχόμενο, ότι: «.. οι υπάλληλοι των οποίων η σύμβαση εργασίας έληξε και απασχολούνται δυνάμει προσωρινής διαταγής δεν εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τον Ν.4354/2015, ούτε είναι δικαιούχοι των αυξήσεων του Ν.5045/2023, διότι η απασχόλησή τους κατά το χρονικό διάστημα αυτό δεν στηρίζεται στη σύμβαση εργασίας». Αυτονόητη συνέπεια της παραδοχής αυτής είναι ότι οι εργαζόμενοι, που απασχολούνται δυνάμει προσωρινής διαταγής δεν λαμβάνουν την αύξηση του Ν.5045/2023 και σε όσους έχει ήδη καταβληθεί αναζητείται αναδρομικώς.

Και είναι μεν ορθό, ότι κατά την κρατούσα στην Νομολογία άποψη, η προσωρινή διαταγή δεν αποτελεί δικαστική απόφαση αλλά τίτλο εκτελεστό και η συμμόρφωση του εργοδότη προς αυτήν άπτεται του δικονομικού δικαίου ενώ ο χρόνος απασχόλησης δεν αποτελεί συμβατικό χρόνο, πλην όμως, δεν μπορεί να παραγνωρισθεί, το γεγονός, ότι στο πλαίσιο εκτέλεσης της προσωρινής διαταγής, ο εργαζόμενος παρέχει τις υπηρεσίες του και οφείλει να αμειφθεί γι' αυτές, δυνάμει σχέσεως (και όχι συμβάσεως) εργασίας. Αντίθετη παραδοχή, ότι δηλαδή η συμμόρφωση εκ μέρους του εργοδότη προς προσωρινή διαταγή, ενεργεί απλώς και μόνο ως μία δικονομική υποχρέωση αυτού, θα οδηγούσε σε αδυναμία αντιμετώπισης

σειράς θεμάτων, που δύνανται να ανακύψουν κατά την διάρκεια της απασχόλησης των εργαζομένων με προσωρινή διαταγή.

**Συγκεκριμένα, σε περίπτωση ατυχήματος, που λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο εκτέλεσης προσωρινής διαταγής, αυτό δεν θα μπορούσε να θεωρηθεί Εργατικό Ατύχημα και έτι περαιτέρω ο εργοδότης ή ο οικείος ασφαλιστικός φορέας δεν θα όφειλε αποδοχές σε περίπτωση ασθένειας του εργαζόμενου.** Εξάλλου, η προσωρινή διαταγή στις διαρκείς συμβάσεις, όπως εν προκειμένω, δεν οδηγεί σε (επανα-) κατάρτιση της σύμβασης, που διεκόπη (με λήξη ή καταγγελία) αλλά θέτει προσωρινά σε λειτουργία αυτές, μέχρι την οριστική διάγνωση της διαφοράς, από το αρμόδιο Δικαστήριο. Υπό την έννοια αυτή, η απασχόληση δυνάμει προσωρινής διαταγής δεν αποτελεί συμβατικό χρόνο (αφού η εργασία παρέχεται δυνάμει εκτελεστού τίτλου, όπως προαναφέρθηκε) αλλά σε κάθε περίπτωση ο εργαζόμενος απασχολείται δυνάμει σχέσεως εργασίας και τυγχάνει όλων των ευεργετημάτων, που απορρέουν από αυτήν.

**Περαιτέρω, η Κοινοτική Οδηγία 1999/70/Ε.Κ., που εκδόθηκε από το Συμβούλιο της Ε.Ε., στις 28-6-1999, ύστερα από τη συμφωνία-πλαίσιο την οποία συνήψαν, στις 18-3-1999, οι διεπαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP (κωδ. ΕΕΔ 59.186 επ.), καταλαμβάνει και το Δημόσιο Τομέα και εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους με διαδοχικές συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας Ορισμένου Χρόνου.** Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαισίου, με τίτλο «Αρχή της μη διάκρισης», προβλέπει στο σημείο της 1: *«Όσον αφορά τις συνθήκες απασχόλησης, οι εργαζόμενοι ορισμένου χρόνου δεν πρέπει να αντιμετωπίζονται δυσμενώς σε σχέση με τους αντίστοιχους εργαζόμενους αορίστου χρόνου μόνο επειδή έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου, εκτός αν αυτό δικαιολογείται από αντικειμενικούς λόγους.»* Η ρήτρα 4, σημείο 1 της συμφωνίας-πλαισίου απαγορεύει, γενικώς και απεριφράστως, οποιαδήποτε μη αντικειμενικώς δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας Ορισμένου Χρόνου, όσον αφορά τους όρους απασχόλησης. Το περιεχόμενό της είναι ακριβώς ώστε να μπορούν να την επικαλεστούν οι ιδιώτες και να την εφαρμόσει το δικαστήριο (απόφαση της 22ας Απριλίου 2010, C-486/08, σκέψη 24, βλ. Απόφαση της 22.10.2010, συν. υποθέσεις C-444/09 και C-456/09). Εξάλλου, η απερίφραστη απαγόρευση την οποία επιβάλλει η ρήτρα 4, σημείο 1 της συμφωνίας-πλαισίου δεν απαιτεί την έκδοση άλλης πράξεως των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, ενώ ουδόλως παρέχεται στα κράτη μέλη η ευχέρεια, κατά τη μεταφορά της ως άνω διατάξεως στο εσωτερικό δίκαιο, να εξαρτήσουν από προϋποθέσεις ή να περιορίσουν την έκταση της

απαγορεύσεως που επιβάλλει όσον αφορά τις συνθήκες απασχολήσεως (βλ. Απόφαση της 22.10.2010, συν. υποθέσεις C-444/09 και C-456/09).

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, κατά την διάρκεια απασχόλησης μέσω προσωρινής διαταγής, δεν είναι επιτρεπτή η διαμόρφωση συνθηκών απασχόλησης (και αυτονόητα ύψους αποδοχών) που διαφοροποιούν τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας από τους λοιπούς απασχολούμενους στον ίδιο εργοδότη με σύμβαση εργασίας Αορίστου Χρόνου. Συνεπώς, τα όσα εκτίθενται στο ως άνω έγγραφο του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους είναι εσφαλμένα και αντίθετα προς την ρήτρα 4 της Κοινοτικής Οδηγίας. Αντιθέτως, είναι επιβεβλημένη η διαμόρφωση συνθηκών απασχόλησης (και αμοιβής) για τους εργαζόμενους αυτούς, που δεν διαφοροποιούνται ουσιωδώς από τις συνθήκες απασχόλησης των μονίμων και αορίστου χρόνου συναδέλφων τους.

*Μετά ταύτα, καλούμε το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Γενικό Λογιστήριο του Κράτους (Γ.Λ.Κ.) να ανακαλέσει την ως άνω απάντηση του, η οποία θίγει τα δικαιώματα των εργαζομένων και έρχεται σε αντίθεση προς την ρήτρα 4 της Κοινοτικής Οδηγίας, καθώς επίσης το Υπουργείο Εσωτερικών να επιληφθεί άμεσα του θέματος και σε συνεργασία με το Γενικό Λογιστήριο του Κράτους προκειμένου να αρθεί οποιαδήποτε διαφοροποίηση σε βάρος των εργαζομένων.*

*Για την Εκτελεστική Επιτροπή της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α.*

Ο Πρόεδρος

Ο Γεν. Γραμματέας

Νίκος Τράκας

Γιάννης Τσουνής