

Ο.Σ.Υ.Α.Π.Ε.
ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΣΥΛΛΟΓΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΙΡΕΤΩΝ
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ ΕΛΛΑΔΑΣ
Δ/νση: Λ. Συγγρού 80-88, 7ος όροφος
email: info@osyape.gr
www.osyape.gr
τηλ. προέδρου: 6932442294 – τηλ. γραμματέα: 6972600911

Αθήνα 27 /7/2026
Αριθμ. Πρωτ.: 122

Προς

- 1. Υπουργό Εσωτερικών**
- 2. Περιφερειάρχες**
- 3. Κόμματα Βουλής**
- 4. ΕΝΠΕ**

ΟΧΙ ΣΤΙΣ ΕΛΑΣΤΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ **ΚΑΙ ΤΙΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΕΣ ΠΟΥ ΔΗΜΙΟΥΡΓΟΥΝ**

Οι συμβασιούχοι εργαζόμενοι όχι μόνο μπλαλώνουν την μεγάλη υποστελέχωση που αντιμετωπίζουν όλες οι υπηρεσίες του Δημοσίου, αλλά αντιμετωπίζουν εκτός από την ομηρία, την ανασφάλεια, τον κίνδυνο της ανεργίας και τις παράλογες ανισότητες, ακόμα κι όταν εκτελούν την ίδια ή ανάλογη εργασία.

Γιατί όλα εξαρτώνται από το ποιος είναι ο φορέας που εργάζονται, ποια είναι η υπηρεσία που εργάζονται, αλλά και με ποιο πρόγραμμα της ΔΥΠΑ προσλήφθηκαν.

Δεν θα αναφερθούμε σε όλα τα βάσανα που αντιμετωπίζουν οι συμβασιούχοι εργαζόμενοι, ούτε στις τραγικές μισθολογικές διαφοροποιήσεις, αλλά σε συγκεκριμένες κραυγαλέες ανισότητες:

- 1. Ανισότητες που προέκυψαν με το άρθρο 731 του νέου Κώδικα Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ν. 5314/2026), που διαχώρησε τους συμβασιούχους ανάλογα με την υπηρεσία που υπηρετούν (που έχουν προσληφθεί και απασχολούνται σε κοινωνικές,**

τεχνικές, πολιτιστικές και ανταποδοτικές υπηρεσίες, καθώς και σε υπηρεσίες πρασίνου και αθλητισμού..), ανοίγοντας για ορισμένους μόνο την πόρτα για καλύτερη οικονομική μεταχείριση. Λες και όσοι εργάζονται στις υπόλοιπες υπηρεσίες δεν καλύπτουν βασικές, πάγιες και διαρκείς ανάγκες των φορέων μας, λες και δεν είναι πρόβλημα για τις υπηρεσίες αυτές η μικρή διάρκεια των συμβάσεων, αφού με το που ενσωματώνονται οι εργαζόμενοι σε αυτές και αποκτούν την αναγκαία εμπειρία υποχρεώνονται σε «λήξη» της σύμβασης.

Δεν δεχόμαστε το διαχωρισμό των εργαζομένων, ανάλογα με τον φορέα (Δήμο ή Περιφέρεια) ή την υπηρεσία που τοποθετήθηκαν. Δεν δεχόμαστε να αγνοούνται σκόπιμα οι δικαστικές αποφάσεις που έκριναν για το σύνολο των εργαζομένων που έκριναν, ότι καλύπτουν πάγιες διαρκείς, ανεξάρτητα από την υπηρεσία που υπηρετούν.

Απαιτούμε κατάργηση της υποχρέωσης εφέσης σε θετικές δικαστικές αποφάσεις, ένταξη όλων των συμβασιούχων των ΟΤΑ στην παρ. 4 του άρθρου 731 του ν. 5314/2026. Μετατροπή των συμβάσεων όλων των συμβασιούχων ορισμένου χρόνου σε αορίστου.

2. Ανισότητες όσων εργάζονται σε Περιφέρειες και Δήμους με τα προγράμματα **«Κοινωφελούς Εργασίας» της ΔΥΠΑ, γιατί βασίζονται στο ν. 4152/2013**, που τους αντιμετωπίζει σαν **εργαζόμενους γ' κατηγορίας**, με μειωμένο μισθό, μειωμένα δικαιώματα, με ΚΥΑ των συναρμόδιων υπουργών (πχ ΦΕΚ 1256/Β/9.4.2020, 5895/Β/16.12.2021, 634/Β/14.02.2022) και Δημόσιες Προσκλήσεις της ΔΥΠΑ (πχ Νο 4/2020, 2/2022) που «απαγορεύουν» ακόμα και τα ελάχιστα δικαιώματα της εργατικής νομοθεσίας!!!!

Γι αυτό δεν δικαούνται καμιά «ειδική άδεια», ούτε καν την αιμοδοτική!!!

Μας λένε ότι τα «Μνημόνια τελείωσαν» όμως για τους εργαζόμενους είναι εδώ, με την πιο σκληρή τους παρουσία... Κυβερνήσεις άλλαξαν μετά το 2013, αλλά ο ν. 4152/2013 παραμένει αναλοίωτος!!!!

Μπορεί για άλλους φορείς να άλλαξαν τα δεδομένα (άρθρο 64 του ν.4430/2016 κ.α)

αλλά για τους ΟΤΑ φαίνεται πως το φτηνό εργατικό δυναμικό συνεχίζει να αποτελεί βασική επιλογή!!!

Απαιτούμε να τροποποιηθεί η σχετική ρύθμιση και για τους εργαζόμενοι με αυτά

τα Προγράμματα της ΔΥΠΑ να ισχύει κατ'ελάχιστο η εργατική νομοθεσία.

3. Ανισότητες που προκύπτουν από τον παραλογισμό και την υποκρισία με **τους συμβασιούχους των προγραμμάτων της ΔΥΠΑ 55-67**, δηλ. για τους ανέργους που παλεύουν να συμπληρώσουν τα απαραίτητα χρόνια ασφάλισης – συνταξιοδότησης.

Είναι παραλογισμός οι εργαζόμενοι αυτοί να ψάχνουν συνεχώς άλλον φορέα εργασίας για την κάλυψη των απαραίτητων ενσήμων μέχρι τη συνταξιοδότησή τους, ενώ ανήκουν λόγω ηλικίας, σε μια ευάλωτη κατηγορία εργαζομένων! Είναι παραλογισμός το κράτος να τους «δίνει» δουλειά στα 55 χρόνια και να θεωρεί ότι η ζούγκλα του ιδιωτικού τομέα θα τους ανοίξει την πόρτα στα 60 τους χρόνια...

Απαιτούμε να παραμείνουν στη δουλειά μέχρι τη συνταξιοδότηση τους και το κόστος να το αναλάβει το κράτος.

4. **Ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι συμβασιούχοι, που δουλεύουν με δικαστικές αποφάσεις**, που ενώ παραμένουν χρόνια στους ίδιους φορείς, καταλήγουν να μην έχουν ούτε τα ελάχιστα δικαιώματα, που είχαν όταν είχαν τις αρχικές συμβάσεις με την ΔΥΠΑ κλπ.

Οι διατάξεις και οι δικαστικές αποφάσεις ερμηνεύονται με τέτοιο τρόπο, ώστε να μην δικαιούνται καμία μέρα αναρρωτικής άδειας (ασθένεια), ούτε αιμοδοτικής και να είναι τελείως εκτεθειμένοι σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος ή ασθένειας.

- Είναι προκλητικό οι δικαστικές αποφάσεις με τις οποίες διατηρείται η εργασιακή σχέση των συναδέλφων μας, που προσλήφθηκαν βάσει του προγράμματος της ΔΥΠΑ (στο πλαίσιο του Ν. 4152/2013) ενώ αποδέχονται ότι «εργάζονται στο καθ' ου για πέντε ημέρες εβδομαδιαίως από Δευτέρα έως Παρασκευή με πλήρες ωράριο οκτάωρης απασχόλησης με όμοιες συνθήκες εργασίας όπως και οι μόνιμοι υπάλληλοι του καθ' ου» καθώς και ότι «καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες του καθ' ου», να ερμηνεύονται έτσι ώστε να μην έχουν κανένα δικαίωμα.
- Είναι προκλητικό να αγνοείται σκόπιμα το σκεπτικό της υπ' αριθμ 96/2024 γνωμοδότησης του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Τμήμα Α') Συνεδρίαση της 23ης Σεπτεμβρίου 2024, που έχει γίνει αποδεκτή από τον αρμόδιο υπουργό, όπου αναφέρονται μεταξύ άλλων και τα εξής «16. ...Επομένως, με τη λήψη του

συγκεκριμένου προσωρινού μέτρου διατηρείται ή τίθεται σε προσωρινή λειτουργία η εριζόμενη έννομη σχέση και αποτρέπεται η απονέκρωσή της, η οποία ενέχει τον κίνδυνο αμετάκλητων αποφάσεων σε βάρος του εργαζόμενου. **Η λύση αυτή αρμόζει τόσο στην προστασία που παρέχει το ουσιαστικό δίκαιο και μάλιστα το Σύνταγμα στην προσωπικότητα και στο δικαίωμα εργασίας του μισθωτού όσο και στην έννοια των ασφαλιστικών μέτρων, χωρίς να πρέπει να τίθεται με τη δικαστική απόφαση σε χειρότερη μοίρα το ένα από τα υποκείμενα της εργασιακής σχέσης και της δίκης, διότι τούτο προσκρούει στο Σύνταγμα και στις γενικές αρχές του δικαίου που έχουν ταχθεί για την προστασία και εξισορρόπηση των αμοιβαίων συμφερόντων** (βλ. ΝΣΚ 135/2021, ΟΛΝΣΚ 284/2017 , ΑΠ 865/2014). **17.** Στη τυχόν, πάντως, περίπτωση που, έστω εσφαλμένως, από το περιεχόμενο δοθείσας προσωρινής διαταγής ή δικαστικής απόφασης ασφαλιστικών μέτρων προκύπτει ότι το δικαστήριο διατάσσει τον εργοδότη να απασχολεί τον εργαζόμενο με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου και να του καταβάλει τις νόμιμες 12 αποδοχές του, ο εργοδότης (Δήμος κλπ) συμμορφούμενος προς την προσωρινή διαταγή/απόφαση ασφαλιστικών μέτρων υποχρεούται να αντιμετωπίζει τον προσωρινά και εξωσυμβατικά, (δυνάμει δικαστικής προσωρινής διαταγής) απασχολούμενο εργαζόμενο ως συμβασιούχο ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΓνΝΣΚ 35/2022,πρβλ. ανάλογη σκ.19,Γν.ΝΣΚ/Β Τακτ.Ολ284/2017(σκ.30).»

- Είναι προκλητικό να αγνοούνται σκόπιμα οι διατάξεις του Εργατικού Δικαίου (Άρθρα 657 και 658 του Αστικού Κώδικα) και η σχετική ομολογία με τις οποίες καθορίζεται, ότι οι εργαζόμενοι που έχουν συμπληρώσει ένα (1) έτος πραγματικής υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη δικαιούνται, σε περίπτωση ανυπαίτιου κωλύματος (ασθένειας), άδεια με αποδοχές έως έναν (1) μήνα ανά εργασιακό έτος.
- Είναι προκλητικό να αγνοούνται σκόπιμα οι ρυθμίσεις της παρ. 5 του άρθρου 50 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007) καθώς και τα προβλεπόμενα (άρθρο 2, παρ. 6.Α4) στην Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και Ορισμένου Χρόνου των ΟΤΑ Β' Βαθμού, με τα οποία

χορηγείται ειδική άδεια απουσίας με πλήρεις αποδοχές δύο ημερών, πέραν της ημέρας αιμοδοσίας, για έξι αιμοληψίες κλπ..., ως κίνητρο προώθησης της εθελοντικής αιμοδοσίας και της κάλυψης των τεράστιων αναγκών που υπάρχουν για αίμα, καθώς και τα προβλεπόμενα στην παρ. Δ για τη χορήγηση βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας.

5. Ανισότητες που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με τα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας, που ενώ παρέχουν πραγματική εξαρτημένη εργασία με πλήρη καθήκοντα και υποχρεώσεις, καλύπτοντας τα τεράστια κενά στελέχωσης που υπάρχουν η υπηρεσία τους αυτή δεν αναγνωρίζεται μισθολογικά, όχι μόνο κατά τη διάρκεια της απασχόλησής τους, αλλά ούτε και ως προϋπηρεσία τακτικού δημοσίου υπαλλήλου, στο πλαίσιο της μισθολογικής εξέλιξής του (χορήγηση μισθολογικών κλιμακίων), σύμφωνα με τον ν.4354/2015.

Είναι προκλητικό να πληρώνονται ως εργαζόμενοι γ' κατηγορίας και μην έχει ρυθμιστεί ούτε το ζήτημα της μισθολογικής αναγνώρισης προϋπηρεσίας που έχει παρασχεθεί στο πλαίσιο των Προγραμμάτων Κοινωφελούς Χαρακτήρα της περ.1 της υποπαραγράφου ΙΔ.1 της παραγράφου Ι.Δ. του άρθρου πρώτου του Ν.4152/2013.

Δεν δεχόμαστε την λογική των «μπαλωμάτων» στη λειτουργία των υπηρεσιών, που δημιουργεί το έδαφος για ιδιωτικοποιήσεις, εκχωρήσεις αρμοδιοτήτων κλπ, αλλά ούτε και την εκμετάλλευση των εργαζομένων αυτών, με τα φτηνά μεροκάματα και το «σπρώξιμο» στις δικαστικές αίθουσες για λίγους μήνες δουλειάς.

Θεωρούμε ότι πρέπει στο πλαίσιο της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης, της Καλής Πίστης, να αντιμετωπιστεί κάθε αδικαιολόγητη διάκριση στους εργαζόμενους του ίδιου φορέα:

Απαιτούμε:

- **Να μην απολυθεί κανένας συμβασιούχος συνάδελφος. Να τροποποιηθεί σχετικά το άρθρο 731 του ν. 5314/2026. Οι Περιφερειακές Αρχές να**

αποσύρουν τις Εφέσεις όπου έχουν ασκηθεί και να προχωρήσουν τις διαδικασίες «τακτοποίησης» των εργαζομένων.

- **Να υπάρξει νομοθετική ρύθμιση για όλες τις παραπάνω ανισότητες που δημιουργούνται. Στη κατεύθυνση αυτή να τροποποιηθούν σχετικά, ο ν. 4152/2013, οι σχετικές ΚΥΑ και οι προσκλήσεις της ΔΥΠΑ, με αναδρομική ισχύ. Έως τότε, οι Διοικήσεις των Περιφερειών να εκδόσουν αποφάσεις στηριζόμενες στα παραπάνω, ώστε να άρουν τις διακρίσεις μεταξύ των εργαζομένων τους.**
- **Να μην απολυθεί κανένας εργαζόμενος μέσα από το πρόγραμμα 55+. Να παραμείνουν στη δουλειά μέχρι τη συνταξιοδότηση τους και το κόστος να το αναλάβει το κράτος.**
- **Να προσμετρηθεί στην προϋπηρεσία τους το σύνολο της εργασίας τους.**

ΓΙΑ ΤΟ Δ.Σ.

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΠΑΝΟΥΤΣΑΚΟΥ ΒΕΤΑ

ΑΣΗΜΑΚΟΠΟΥΛΟΣ ΑΝΔΡΕΑΣ