

Αριθμ. Πρωτ. ΑΝΑΦΟΡΩΝ: 581
Ημερομ. Κατάθεσης: 16/11/2023



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΑΣΗΜΙΝΑ ΣΚΟΝΔΡΑ
Βουλευτής Ν. Καρδίτσας – Νέα Δημοκρατία

ΑΝΑΦΟΡΑ

Προς την κ. Κεραμέως Νίκη, Υπουργό Εσωτερικών

Αθήνα 9.11.2023

Θέμα: «Αίτημα πρώην εργαζομένων με σύμβαση “STAGE” στο Ι.Κ.Α. (Υποκατάστημα Καρδίτσας, Σοφάδων και Παλαμά), για επαναπρόσληψή τους στις ίδιες θέσεις εργασίας.»

Αξιότιμε κυρία Υπουργέ,

Σας καταθέτω την επιστολή ομάδα πολιτών – πρώην εργαζομένων στο Ι.Κ.Α με σύμβαση “Stage” μέσω Ο.Α.Ε.Δ, σε υποκαταστήματα του Νομού Καρδίτσας. Σας γνωστοποιώ το αίτημα τους για επαναπρόσληψη στις ίδιες θέσεις εργασίας, δεδομένης της υποστελέχωσης των υπηρεσιών που τους απασχόλησαν την περίοδο αυτήν και σας καταθέτω σχετική αναφορά.

Επισυνάπτεται η επιστολή. Παρακαλώ, όπως με ενημερώστε σχετικά με τις ενέργειες σας.

Η αναφέρουσα Βουλευτής

Ασημίνα Σκόνδρα

Προς: Αξιότιμη κα. Ασημίνα Σκόνδρα
Βουλευτή Νέας Δημοκρατίας
Π.Ε. Καρδίτσας

Καρδίτσα, 05-08-2023

ΥΠΟΜΝΗΜΑ

ΘΕΜΑ: Αίτημα των πρώην εργαζομένων με σύμβαση « STAGE » στο Ι.Κ.Α.
(Υποκατάστημα Καρδίτσας, Σοφάδων και Παλαμά), για επαναπρόσληψη τους
στις ίδιες θέσεις εργασίας.

Δια του παρόντος θα θέλαμε να θέσουμε υπ' όψιν υμών το ζήτημα του εργασιακού καθεστώτος στο οποίο ευρισκόμεθα και την αδικία που έχουμε υποστεί εδώ και πλέον των δέκα ετών. Άπαντες ήμασταν εργαζόμενοι, κατηγορίας ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ, στο πρώην Ίδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Ι.Κ.Α.) και ήδη Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), ανελλιπώς από το έτος 2005 έως και το 2010, και απασχοληθήκαμε στα υποκαταστήματα Καρδίτσας, Σοφάδων και Παλαμά, του πρώην ασφαλιστικού φορέα Ι.Κ.Α. και νυν ΕΦΚΑ. Η πρόσληψή μας έγινε μέσω προγράμματος εύρεσης εργασίας με την ονομασία "STAGE", την υλοποίηση του οποίου είχε αναλάβει τότε να φέρει εις πέρας ο ΟΑΕΔ, και το οποίο πρόγραμμα τιτλοφορούνταν, μόνο κατ' επίφαση, ως σύμβαση «μαθητείας». Παρ' όλο που το εν λόγω πρόγραμμα όπως προαναφέραμε τιτλοφορούνταν ως σύμβαση μαθητείας με πρόσχημα την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, εντούτοις από την πρώτη στιγμή φάνηκε πως επρόκειτο επί της ουσίας για κανονική σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας. Το γεγονός αυτό προκύπτει από πληθώρα στοιχείων και γεγονότων, ενδεικτικά και όχι περιοριστικά θα σας παραθέσουμε τα εξής :

- εργαζόμασταν στα εν λόγω υποκαταστήματα του πρώην ΙΚΑ με πλήρες ωράριο, δηλαδή 8ωρο, και με πενήνήμερη εργασία, συνολικά δε 40 ώρες εργασίας ανά εβδομάδα.

- μας είχαν ανατεθεί τα ίδια ακριβώς καθήκοντα εργασίας όπως και στο λοιπό μόνιμο υπαλληλικό προσωπικό του εν λόγω οργανισμού, ευρισκόμασταν σε ένα καθεστώς εργασιακής ισότητας με όλο το λοιπό προσωπικό, υπαγόμασταν στην ίδια ιεραρχία και στον έλεγχο του ιδίου προϊσταμένου και του ιδίου διευθυντή.

- Η εκτέλεση των ιδίων καθηκόντων με το λοιπό προσωπικό που ήταν σε καθεστώς μόνιμου δημοσίου υπαλλήλου, συνεπάγονταν πως υπογράφαμε και σφραγίζαμε με το ίδιο το όνομά μας και την προσωπική μας υπηρεσιακή σφραγίδα, σημαντικά και κρίσιμα έγγραφα και πιστοποιητικά, τα οποία οι πολίτες εν συνεχεία χρησιμοποιήσαν κατά κόρον για κάθε νόμιμη χρήση.

- Οι αρχικές συμβάσεις μας διήρκεσαν όπως προβλεπόταν από το πρόγραμμα 18 μήνες, εντούτοις μετά το πέρας αυτής της προβλεπόμενης διάρκειας, έλαβαν χώρα συνεχείς ανανεώσεις – παρατάσεις της διάρκειας του προγράμματος αυτού, με τους ίδιους ακριβώς όρους και προϋποθέσεις και χωρίς να υπάρξει μετακίνησή μας σε άλλη υπηρεσία ή θέση εντός του ιδίου οργανισμού, έχοντας ως αποτέλεσμα εν τέλει να εργαστούμε ο καθείς εξ' ημών στην ίδια ακριβώς θέση εργασίας εντός του ΙΚΑ, για διάστημα από 4 ως 5 έτη.

Από τα ανωτέρω προκύπτει με σαφήνεια πως η επαγγελματική σχέση που είχαμε άπαντες με το ΙΚΑ ήταν μια σχέση εργασίας εξαρτημένης εργασίας η οποία είχε πλέον καταστεί, κατόπιν τόσων ανανεώσεων – παρατάσεων, αορίστου χρόνου, καλύπτοντας εμείς πάγιες και διαρκείς ανάγκες του οργανισμού του ΙΚΑ, τις οποίες αυτός επέλεξε να μην καλύψει προσλαμβάνοντας επίσημα μόνιμο προσωπικό με συμβάσεις αορίστου χρόνου, διότι έτσι μπορούσε να εξοικονομήσει κονδύλια, καθώς ειρήσθω εν παρόδω οι αμοιβές μας ήταν σαφώς χαμηλότερες από αυτές του μόνιμου προσωπικού, παρ' όλο που εργαζόμασταν όλοι τις ίδιες ώρες και στα ίδια καθήκοντα.

Συνεπώς εμείς αμειβόμασταν με το ποσό των 660 ευρώ για όσους εξ'

ημών ανήκαν στην κατηγορία ΠΕ και ΤΕ, και στο ποσό των 550 ευρώ μηνιαίως για όσους εξ' ημών ανήκαν στην κατηγορία ΔΕ. Επίσης, ουδείς εξ' ημών λάμβανε δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και καλοκαιριού, δεν καταβάλλονταν υπέρ ημών συντάξιμες ασφαλιστικές εισφορές, παρά μόνο εισφορές ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης. Εν' ολίγοις η εργασία μας κόστιζε λιγότερο για το Δημόσιο, παρ' όλο που εκτελούσαμε ακριβώς τα ίδια καθήκοντα με έναν τακτικό μόνιμο υπάλληλο.

Είναι προφανές το οικονομικό κέρδος του οργανισμού στον οποίον εργαστήκαμε ώστε να χρησιμοποιεί επί σειρά ετών εμάς ως εργαζόμενους σε αυτό το πλασματικό καθεστώς «μαθητείας», αυτό που όμως είναι δυσεξήγητο είναι γιατί αποτέλεσε κρατική επιλογή να μας πετάξουν κυριολεκτικά στον δρόμο μετά από 5 έτη εργασίας πλήρους ωραρίου, θεωρώντας καταχρηστικά ότι εμείς ευρισκόμασταν δήθεν απλώς σε καθεστώς μαθητείας, και την άδικη αυτή κρατική επιλογή ακολούθησαν μέχρι πρότινος δυστυχώς και τα ελληνικά δικαστήρια απορρίπτοντας μέχρι στιγμής έως τον δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας (εκκρεμεί η έκδοση απόφασης από τον Άρειο Πάγο επί της ασκηθείσας από ημάς αίτησης αναίρεσης) την αγωγή μας με την οποία ζητούσαμε την επαναπρόσληψη μας στις ίδιες ακριβώς θέσεις εργασίας στον διάδοχο του πρώην ΙΚΑ, ήτοι τον ΕΦΚΑ, δεχόμενα ότι οι εν λόγω συμβάσεις αποτελούσαν απλώς συμβάσεις μαθητείας. Πως είναι δυνατόν να διαρκούσε μια μαθητεία 5 έτη; Πως είναι δυνατόν να ανανεώνεται η σύμβαση μαθητείας μετά το πέρας αυτής;

NOMΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

Στις 10.7.1999 δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων η Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου της 28.6.1999, ύστερα από τη συμφωνία -πλαίσιο, την οποία συνήψαν στις 18.3.1999 οι επαγγελματικές οργανώσεις γενικού χαρακτήρα CES, UNICH και CEEP, στο άρθρο 2 της οποίας ορίζεται ότι στα κράτη - μέλη παρέχεται προθεσμία συμμόρφωσης προς το περιεχόμενο της Οδηγίας αυτής έως τις 10.7.2001, με δυνατότητα παράτασης της εν λόγω προθεσμίας έως τις 10.7.2002, της οποίας



(δυνατότητας) η Ελλάδα έκανε χρήση. Στο προοίμιο της οδηγίας αυτής αναφέρεται, μεταξύ άλλων, ότι τα μέρη της εν λόγω συμφωνίας αναγνωρίζουν, ότι οι συμβάσεις αόριστου χρόνου είναι και θα συνεχίσουν να είναι η γενική και κατά κύριο λόγο αποδεκτή μορφή εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε ολόκληρη την Ευρωπαϊκή Ένωση και ότι κατ' εξαίρεση οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ανταποκρίνονται, σε ορισμένες περιστάσεις, στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Ειδικότερα ορίζεται, ότι η εν λόγω συμφωνία πλαίσιο με τις επαγγελματικές ενώσεις εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους ορισμένου χρόνου που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας, όπως αυτές καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική κάθε κράτους - μέλους και 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, λαμβάνουν, κατά τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τις ανάγκες ειδικών τομέων ή και κατηγοριών εργαζομένων, ένα ή περισσότερα από τα αναφερόμενα μέτρα και ειδικότερα καθορίζουν : 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. Επίσης, τα κράτη - μέλη έπειτα από διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους καθορίζουν, όταν χρειάζεται, τις συνθήκες υπό τις οποίες συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου θεωρούνται "διαδοχικές" και χαρακτηρίζονται συμβάσεις ή σχέσεις αορίστου χρόνου. Είναι φανερό ότι η πιο πάνω Οδηγία δεν δύναται να εφαρμοστεί αυτούσια και απευθείας στην ελληνική έννομη τάξη, δηλαδή υπάρχουν περιθώρια επιλογής στον εθνικό νομοθέτη. Τα κράτη - μέλη, δηλαδή, διαθέτουν ευρεία ευχέρεια επιλογής μεταξύ περισσότερων λύσεων για να αποτρέψουν την καταχρηστική χρησιμοποίηση των διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, χωρίς να επιβάλλεται, σε περίπτωση σύναψης τέτοιων συμβάσεων, ο χαρακτηρισμός αυτών ως συμβάσεων αόριστου χρόνου, καθ' όσον τούτο προβλέπεται ως μέτρο δυνητικό ("όταν χρειάζεται").

Ήδη ο εθνικός νομοθέτης στην χώρα μας έχει εξειδικεύσει τις συνθήκες - προϋποθέσεις αυτές με τα προεδρικά διατάγματα 81/2003 και 164/2004, η ισχύς των οποίων άρχισε από τη δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (2-4-2003 και 19-7-2004 αντίστοιχα) και το δεύτερο από τα οποία αναφέρεται στους εργαζομένους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου στο δημόσιο τομέα, στον οποίο περιλαμβάνονται και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (άρθρο 2 παρ.1 και 3γ' του πδ 164/2004 σε συνδυασμό με άρθρο 51 παρ.1 περ. β' του ν. 1892/1990, όπως αυτή είχε συμπληρωθεί με την παρ. 9 του άρθρου 18 του ν.2198/1994, και αντικαταστάθηκε με την παρ.6 του άρθρου 3 του ν.3229/2004). Το άρθρο 5 του τελευταίου αυτού προεδρικού διατάγματος ορίζει τα εξής: "**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 ή 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. 3... 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". Εξάλλου, **οι διαδοχικές αυτές συμβάσεις που καταρτίζονται και εκτελούνται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου με την ίδια ή παρεμφερή ειδικότητα και με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας, απαγορεύεται να υπερβαίνουν τους είκοσι τέσσερις (24) μήνες σε συνολικό χρόνο διάρκειας της απασχόλησης,** με επιτρεπόμενη υπέρβαση σε συγκεκριμένες κατηγορίες και περιπτώσεις (άρθρο 6 § § 1,2). Ως κύρωση για την περίπτωση της παράνομης, ήτοι κατά παράβαση των ως άνω κανόνων, κατάρτισης διαδοχικών συμβάσεων προβλέφθηκε, από το άρθρο 7 του ίδιου προεδρικού διατάγματος, 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. Όμως, ενόψει του ότι οι πιο πάνω διατάξεις του π.δ. 164/2004 άρχισαν να ισχύουν από τις 19-7-2004, το διάταγμα αυτό έπρεπε να περιλάβει και ρυθμίσεις που να εξασφαλίζουν οπωσδήποτε από τις 10-7- 2002, οπότε έληξε η προθεσμία προσαρμογής της ελληνικής νομοθεσίας στην πιο πάνω Οδηγία, την προσαρμογή αυτή. Έτσι με το άρθρο 11 παρ.1 περ.α, 2 εδ.α και β, 3 και 5 του πιο πάνω προεδρικού διατάγματος ορίζονται τα εξής: "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 εκεί οριζόμενες προϋποθέσεις. Συνεπώς, εφόσον δεν συντρέχουν οι πιο πάνω προϋποθέσεις, μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου δεν μπορεί να γίνει (ΟΛΑΠ 20/2007, Νοβ 2007.2096, ΑΠ 104/2016, ΑΠ 142/2016 ό.π).

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, εξεδόθη η υπ' αριθ. 5204/2021 απόφαση Εφετείου Αθηνών, όπου σε μια ακριβώς ίδια περίπτωση εργαζομένων στο ίδιο καθεστώς με το δικό μας, το Δικαστήριο έκρινε πως πράγματι οι εργαζόμενοι με διαδοχικές συμβάσεις εργασίας, κάλυπταν πράγματι πάγιες και διαρκείς ανάγκες ενός νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, και συνεπώς αναγνώρισε τις συμβάσεις εργασίας τους με τον εν λόγω φορέα ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, διατάσσοντας την επαναφορά τους στις θέσεις εργασίας τους, δικαιώνοντας απόλυτα τις θέσεις που και εμείς υποστηρίζουμε σθεναρά εδώ και μια δεκαετία, δεχόμενο αυτολεξεί τα εξής : *«Συνεπώς ο χαρακτηρισμός των συμβάσεων του ενάγοντος ως συμβάσεων ορισμένου χρόνου δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα, αλλά πρόκειται για μία σύμβαση εξαρτημένης εργασίας, ορισμένου χρόνου, που τις απέδωσαν τα μέρη. Άλλωστε,*



εναπόκειται στα εθνικά ελληνικά δικαστήρια να ερμηνεύσουν και να εφαρμόσουν τις κρίσιμες διατάξεις του εσωτερικού δικαίου, κατά το μέτρο του δυνατού και εφόσον έχει γίνει καταχρηστική χρησιμοποίηση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, να επιβληθεί η προσήκουσα κύρωση για την καταχρηστική αυτή εφαρμογή και χρήση, με στόχο να εξαλειφθούν οι συνέπειες της παράβασης του Δικαίου της Ένωσης. Με βάση τα ανωτέρω, το Δικαστήριο έκρινε ότι υπάρχει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, με όλες τις περαιτέρω συνέπειες του στοιχείου της εξάρτησης (μισθολογικές, ασφαλιστικές κλπ.) και όχι δυνάμει συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, οι οποίες καταρτίστηκαν με πρόθεση καταστρατήγησης της διάταξης του άρθρου 8 παρ. 3 Ν. 2112/1920, που επιτελεί τους σκοπούς της Κοινοτικής Οδηγίας 1999/70/ΕΚ. Συνεπώς, με βάση τα ανωτέρω εκτεθέντα, οι αρχικές συμβάσεις και οι ανανεώσεις αυτού, δεν δύνανται να εξαιρεθούν από την Οδηγία 1999/70/ΕΚ. Περαιτέρω, δεδομένου ότι η εργασία του ενάγοντος παρέχόταν υπό συνθήκες εξαρτημένης εργασίας και εφόσον στην πραγματικότητα οι ανάγκες που κάλυπτε ήταν πάγιες και διαρκείς, δεν υφίστατο αντικειμενικός λόγος για την ανανέωση των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που είχε αρχικά συνάψει. Τέτοια, δε χωρίς αντικειμενικό λόγο ανανέωση, συνιστά κατάχρηση, σύμφωνα με τα οριζόμενο στο άρθρο 6 του ΠΔ 164/2004, καθόσον, εν προκειμένω συνήφθησαν πολλές διαδοχικές συμβάσεις χωρίς αντικειμενικό λόγο, ήτοι σημειώθηκε κατάχρηση, η οποία πρέπει να εξαλειφθεί. Για την εξάλειψη της κατάχρησης αυτής, στην περίπτωση που λάβει χώρα παρά τις σχετικές απαγορεύσεις, δεν επαρκούν οι προβλεπόμενες κυρώσεις, αλλά θα πρέπει, σύμφωνα με όσα εκτέθηκαν στη μείζονα σκέψη της παρούσας, να τύχει εφαρμογής και το άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 2112/1920, χωρίς την εφαρμογή του οποίου, ελλείπει άλλου αποτελεσματικού προς τούτο μέτρου, δεν είναι δυνατή η εν λόγω εξάλειψη. Κατάκολουθιαν, πρέπει η προαναφερθείσα αγωγή να γίνει δεκτή, ως ουσία βάσιμη, να αναγνωρισθεί ότι ο ενάγων συνδέεται με το εναγόμενο ΝΠΔΔ με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και να υποχρεωθεί το εναγόμενο να τον απασχολεί με την ειδικότητα που τον προσέλαβε, με απειλή χρηματικής ποινής 300 ευρώ για κάθε ημέρα μη συμμόρφωσης του. Τα

δικαστικά έξοδα του ενάγοντος-εκκαλούντος και για τους δύο βαθμούς δικαιοδοσίας, κατόπιν σχετικού αιτήματος του, πρέπει να επιβληθούν σε βάρος του εναγόμενου-εφεσίβλητου, λόγω της ήττας του (άρθρ. 176 ΚΠολΔ), και τέλος να ορισθεί το προκαταβλητέο παράβολο για την περίπτωση ασκήσεως ανακοπής ερημοδικίας κατά της παρούσας από το απολειπόμενο εφεσίβλητο (άρθρα 501 και 505 παρ. 2 του ΚΠολΔ), όπως ειδικότερα ορίζεται στο διατακτικό.»

Κατόπιν των ανωτέρω είναι εμφανές πως το ζήτημα της επί της ουσίας απόλυσής μας το έτος 2010, είναι ζήτημα κρατικής επιλογής, και όχι ένα νομικό ζήτημα, απλώς τα ελληνικά δικαστήρια εφαρμόζαν μέχρι πρότινος στην πράξη τα κελεύσματα της κρατικής εξουσίας, άλλωστε δε πλέον πρόσφατα ακόμη και αυτά έχουν ξεκινήσει να εκδίδουν αποφάσεις που μας δικαιώνουν απόλυτα, όπως αναφέραμε αμέσως ανωτέρω. Ενδεχομένως να ήταν ζήτημα δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας κατά τους χαλεπούς καιρούς της υπογραφής του πρώτου μνημονίου και του σοκ που υπέστη η ελληνική κοινωνία και οικονομία, όμως έκτοτε έχει περάσει αρκετό διάστημα και έχουν διορθωθεί αρκετές από τις αδικίες του παρελθόντος αναδρομικά. Το ζήτημα της υποστελέχωσης των δημοσίων υπηρεσιών εν γένει, και εν προκειμένω του διαδόχου του ΙΚΑ φορέα (ΕΦΚΑ), είναι περισσότερο επίκαιρο από ποτέ, με χιλιάδες αποφάσεις συνταξιοδότησης να λιμνάζουν. Συνεπώς, τυχόν επαναπρόσληψή μας δεν θα διορθώσει απλώς μια κατάφωρη αδικία εις βάρος μας, αλλά ταυτόχρονα θα δώσει λύση και ανάσα στα προβλήματα λειτουργίας που αντιμετωπίζει ο ΕΦΚΑ, προσλαμβάνοντας άτομα που έχουν ήδη εργαστεί στις εν λόγω θέσεις για σχεδόν 5 έτη και διαθέτουν την απαραίτητη εργασιακή εμπειρία πάνω στο συγκεκριμένο αντικείμενο.

Κατόπιν όλων των ανωτέρω και με την ρητή επιφύλαξη παντός νομίμου δικαιώματός μας, σας ζητούμε όπως δώσετε την δέουσα προσοχή στο πρόβλημά μας, όπως ενδελεχώς σας αναπτύξαμε ανωτέρω, και αντιληφθείτε την κατάφωρη αδικία που έχουμε υποστεί εδώ και 13 έτη, ώστε ληφθεί μέριμνα από εσάς για την προώθηση νομοθετικής ή κάθε είδους πρωτοβουλίας με σκοπό να αναγνωρισθεί ότι νόμιμος εργοδότης μας είναι ο ΕΦΚΑ, ως

καθολικός διάδοχος του πρώην ΙΚΑ στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, να αναγνωριστεί ότι η σχέση εργασίας που μας συνέδεε με τον εν λόγω φορέα δεν ήταν μαθητείας- απόκτησης επαγγελματικής εμπειρίας, αλλά στην πραγματικότητα σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου καθ' όλο το χρονικό διάστημα απασχόλησής μας στον εν λόγω φορέα, από την αρχική πρόσληψή μας και δη με την ανωτέρω αναφερόμενη ειδικότητα και ότι η σύμβασή μας ως αορίστου χρόνου ιδιωτικού δικαίου είναι ενεργός, ισχυρά και ισχύουσα. Κατ' αναλογία θα πρέπει να μας καταβληθεί αναδρομικά, η χρηματική διαφορά νομίμων- καταβαλλομένων τακτικών μηνιαίων αποδοχών καθ' όλο το χρονικό διάστημα εργασίας μας, σε σχέση με τις τακτικές μηνιαίες αποδοχές που ελάμβανε ένας εργαζόμενος στον ίδιο φορέα με εμάς, με καθεστώς μονίμου υπαλλήλου, καθώς και οι συντάξιμες εισφορές που αφορούν το διάστημα που εργαστήκαμε.

Εν' ολίγοις, δεν ζητούμε χάριν επαιτείας την χαριστική πρόσληψή μας σε θέση εργασίας του δημοσίου, ζητούμε απλώς την άρση της εις βάρος μας αδικίας που συντελείται επί δεκατρία έτη, και το αυτονόητο, δηλαδή την επαναποποθέτηση μας στις ίδιες θέσεις εργασίας που κατείχαμε για περίπου πέντε έτη ο καθείς εξ' ημών, έστω και με μια σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, δηλαδή με παρεμφερές καθεστώς με το οποίο εργαστήκαμε για όλα αυτά τα χρόνια, δεδομένου πως όλοι μας στηρίξαμε ανέκαθεν και στηρίζουμε έμπρακτα και σταθερά την παράταξη της Νέας Δημοκρατίας, άλλωστε το πρόγραμμά με το οποίο προσληφθήκαμε ήταν μια έμπνευση και προσπάθεια της τότε κυβέρνησης της Νέας Δημοκρατίας για να καταπολεμήσει την ανεργία των νέων.

Μετά τιμής,



Σαρώθηκε με το CamScanner

