

## ***Η προϋπηρεσία και η εμπειρία ως κυρίαρχα κριτήρια διορισμού στο Δημόσιο: δικαστικός έλεγχος υπό το φως των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας***

### **Εισαγωγή**

Ο τρόπος πρόσληψης υπαλλήλων σε φορείς του δημοσίου τομέα αποτέλεσε διαχρονικά ζήτημα ενδιαφέροντος της πολιτικής εξουσίας, η οποία, μέχρι τη θέσπιση του ν.2190/1994, δρούσε χωρίς προκαθορισμένους κανόνες και εν πολλοίς ανεξέλεγκτα, με το φαινόμενο της πρόσληψης υπαλλήλων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη «εκτάκτων και απρόβλεπτων αναγκών» να λαμβάνει διαστάσεις πάγιας πρακτικής και να αποτελεί τον κανόνα για τη μετέπειτα μονιμοποίησή τους, αντί να συνιστά εξαίρεση ως τρόπος πρόσληψης μονίμων δημοσίων υπαλλήλων.

Ήδη, ειδικά μετά την αναθεώρηση του 2001, οι αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας (άρθρα 4 παρ. 4, 5 παρ. 1 και 103 παρ. 7 -8 του Συντάγματος) αποτελούν το πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να διενεργούνται οι προσλήψεις στον δημόσιο τομέα, το πλέγμα δε των συνταγματικών αυτών αρχών, εκτός του ότι πρέπει να διέπει και, κυρίως, να περιορίζει τη δράση του νομοθέτη και της κανονιστικώς δρώσας Διοίκησης, συνιστά παράλληλα ερμηνευτικό εργαλείο για τον δικαστή που καλείται να κρίνει τη νομιμότητα των διαδικασιών επιλογής.

Η παρούσα εισήγηση θα εστιάσει στην πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, σε υποθέσεις προσβολής προκηρύξεων του ΑΣΕΠ, στις οποίες τέθηκε το ζήτημα αν η προϋπηρεσία των υποψηφίων ή η εμπειρία που είχε κτηθεί υπό ορισμένες προϋποθέσεις αποτελούσε κυρίαρχο κριτήριο διορισμού. Το ενδιαφέρον των υποθέσεων αυτών συνίσταται, πέρα από το ειδικότερο αντικείμενό τους, στο ότι το Δικαστήριο κατέληξε σε διαφορετικές κρίσεις σχετικά με τη συνταγματικότητα των συγκεκριμένων νομοθετικών επιλογών.

### **A. Η εφαρμογή των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας**

Πριν εστιάσουμε στις εν λόγω πρόσφατες αποφάσεις, ας θυμηθούμε εν τάχει τους κανόνες που έχει θέσει η νομολογία, ερμηνεύοντας το Σύνταγμα, οι οποίοι πρέπει να διέπουν τις προσλήψεις στον δημόσιο τομέα:

Κατά πάγια νομολογία (ενδεικτικά: ΣτΕ Ολομ. 193/2022, 3593/2008, ΣτΕ 7μ. 1866/2020, 1088, 1092/2021), με την παρ. 7 του άρθρου 103 του Συντάγματος κατοχυρώνονται οι αρχές της αξιοκρατίας και της διαφάνειας κατά τον διορισμό των δημόσιων υπαλλήλων, οι οποίες συνάγονται, καταρχήν, και από τις γενικότερες διατάξεις της παρ. 1 του ίδιου άρθρου και αποτελούν ειδικότερη έκφραση της συνταγματικής αρχής της ισότητας και του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και συμμετοχής στην οικονομική ζωή της χώρας (άρθρα 4 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Συντάγματος). Ειδικότερα, η πρόσληψη υπαλλήλων: α) γίνεται με δύο τρόπους, είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και β) υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής. Ο έλεγχος μπορεί είτε να είναι πλήρης, είτε να αφορά τη νομιμότητα της διαδικασίας του διαγωνισμού ή της επιλογής και να περιλαμβάνει τον έλεγχο νομιμότητας της πράξης με την οποία τελειούται η οικεία, κατά περίπτωση, διαδικασία· μέσω δε αυτού, ενόψει της φύσεως της διαδικασίας ως σύνθετης διοικητικής ενέργειας, ελέγχεται η νομιμότητα και των προηγούμενων σταδίων αυτής. Εξάλλου, όπως έχει κριθεί (βλ. ΣτΕ 1882-3/2017 7μ.), ως εξαίρεση στον κανόνα της στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης με μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους, οι ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις παρέχουν τη δυνατότητα σύναψης σχέσεων ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, η οποία τελεί υπό αυστηρές προϋποθέσεις. Εφόσον, ειδικότερα, πρόκειται για την πρόσληψη προσωπικού προς αντιμετώπιση πρόσκαιρων ή απρόβλεπτων και επείγουσών αναγκών, η διάρκεια και οι όροι των σχέσεων ορισμένου χρόνου πρέπει να καθορίζονται σαφώς από τον νόμο, ώστε με τη σύναψή τους να καλύπτονται ανάγκες που έχουν πραγματικά πρόσκαιρο ή απρόβλεπτο και επείγοντα χαρακτήρα και να αποτρέπεται η κατάχρηση των σχέσεων αυτών για την κάλυψη παγίων αναγκών, αποκλεισμένης πάντως σε κάθε περίπτωση της δυνατότητας να μονιμοποιηθεί δια νόμου το προσωπικό αυτό ή να μετατραπούν οι οικείες σχέσεις ορισμένου χρόνου σε σχέσεις αορίστου χρόνου .

Εξάλλου, οι αρχές της ισότητας και της ίσης πρόσβασης στις δημόσιες θέσεις, τις οποίες καθιερώνει το άρθρο 4 παρ. 1 και 4 του Συντάγματος, αποτελούν συνταγματικό κανόνα που επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση των προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες. Ο κανόνας αυτός δεσμεύει τα συντεταγμένα όργανα της Πολιτείας και ειδικότερα, τόσο τον κοινό νομοθέτη, όσο και την Διοίκηση όταν θεσπίζει κανονιστικές ρυθμίσεις. Η παραβίαση των συνταγματικών αυτών αρχών ελέγχεται δικαστικώς, ώστε να διασφαλίζεται η πραγμάτωση του κράτους δικαίου και η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας εκάστου με ίσους όρους. Κατά τον δικαστικό αυτόν έλεγχο, που είναι έλεγχος ορίων και όχι της ορθότητας των νομοθετικών επιλογών, αναγνωρίζεται στον νομοθέτη (κοινό ή κανονιστικό) η ευχέρεια να ρυθμίζει με ενιαίο ή με διαφορετικό τρόπο τις ποικίλες προσωπικές ή πραγματικές καταστάσεις και σχέσεις, λαμβάνοντας υπόψη

τις υφιστάμενες κοινωνικές, οικονομικές, επαγγελματικές ή άλλες συνθήκες, που συνδέονται με κάθε μία από τις καταστάσεις ή σχέσεις αυτές, με βάση γενικά και αντικειμενικά κριτήρια, που βρίσκονται σε συνάφεια προς το αντικείμενο της σχετικής ρύθμισης. Πρέπει, όμως, η επιλεγόμενη ρύθμιση να κινείται μέσα στα όρια που διαγράφονται από την αρχή της ισότητας, τα οποία αποκλείουν τόσο την έκδηλα άνιση μεταχείριση, με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαριστικού μέτρου μη συνδεδεμένου προς αξιολογικά κριτήρια ή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες, με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (βλ. ΣτΕ Ολομ. 1252-3/2003, 2396/2004, 986-988/2014, 711/2017, 1757-8/2019, ΣτΕ 2462/2010 7μ. ΣτΕ 2756/2011, 1205/2015, 901-2/2020 κ.ά.). Περαιτέρω, η αρχή της αξιοκρατίας, η οποία απορρέει από το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, υπαγορεύει, η πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις και αξιώματα να γίνεται με κριτήρια που συνάπτονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των ενδιαφερομένων για την κατάληψή τους. Τέλος, ο νομοθέτης είναι ελεύθερος να καθορίζει το ειδικότερο ουσιαστικό περιεχόμενο των ανωτέρω κριτηρίων, έχοντας την ευχέρεια, εφόσον κατά την κρίση του εξυπηρετείται το δημόσιο συμφέρον, ακόμη και να μεταβάλλει προϊσχύοντες κανόνες δικαίου, αδιαφόρως αν θίγονται δικαιώματα, συμφέροντα ή προσδοκίες στηριζόμενα σε αυτούς, αρκεί η επιχειρούμενη ρύθμιση να χωρεί κατά τρόπο απρόσωπο και αντικειμενικό (βλ. ΣτΕ Ολομ. 2151, 3373/2015, 711/2017, ΣτΕ 1277/2018, 1738/2019 κ.ά.).

Οι ανωτέρω κρίσεις αποτελούν πάγια νομολογία, η οποία εμπλουτίστηκε σε επίπεδο μείζονος σκέψης, όπως θα δούμε στις υποθέσεις που μας απασχόλησαν πρόσφατα.

## **B. Η προϋπηρεσία ως μοριοδοτούμενο κριτήριο**

α) *Η εκπαιδευτική προϋπηρεσία εν γένει: Ολ.ΣτΕ 527/2015*

Όπως έχει παγιώσει κριθεί (βλ. Ολ.ΣτΕ 527/2015, 3593/2008, ΣτΕ 2692/2014, 3642/2007, 3675/2011, 2705/2000), η εκπαιδευτική προϋπηρεσία αποτελεί γενικό και αντικειμενικό κριτήριο επιλογής, καθώς συνάπτεται άμεσα με την ικανότητα των υποψηφίων να ασκήσουν με επιτυχία τα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα και συνάδει με τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας.

Εξάλλου, σχετικά με την προϋπηρεσία σε θέση αναπληρωτή εκπαιδευτικού και το ζήτημα του αν αυτή επιτρεπώς λαμβάνεται υπόψη κατά τη διαδικασία διορισμού μόνιμου προσωπικού σε αντίστοιχες θέσεις, η νομολογία δεν είναι, καταρχήν αρνητική: Όπως έχει κριθεί (Ολ.ΣτΕ 3593/2008, 527/2015), η προϋπηρεσία αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού επιτρεπώς, καταρχήν, λαμβάνεται υπόψη προκειμένου να προσαυξηθεί η βαθμολογία σε διαγωνισμό του ΑΣΕΠ για τον διορισμό σε θέσεις μόνιμων εκπαιδευτικών (άρθρο 1 παρ. 7 ν. 2834/2000 και ήδη άρθρο 3 παρ. 1 ν. 3848/2010), ενώ έχει λειτουργήσει ως κριτήριο για την εκ νέου πρόσληψη εκπαιδευτικών ως αναπληρωτών ή ωρομισθίων και την απόκτηση, ως εκ τούτου, περαιτέρω σχετικής προϋπηρεσίας. Όμως, κατά τη ρητή κρίση της Ολ.ΣτΕ 527/2015, η μεταβατική διάταξη του άρθρου 9 παρ. 1 του ν. 3848/2010, κατά το μέρος που προβλέπει ότι οι διορισμοί μόνιμων εκπαιδευτικών γίνονται, κατά το χρόνο που αυτή ισχύει, σε ποσοστό 40% από ενιαίους πίνακες αναπληρωτών με πραγματική προϋπηρεσία, με αποτέλεσμα τον περιορισμό των διορισμών από τους πίνακες διοριστέων του διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, αντίκειται στις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας (άρθρα 4 παρ. 1 και 103 παρ. 7 Συντάγματος), διότι :α) Με το άρθρο 118 παρ. 6 του Συντάγματος εξακολούθησαν μεν να ισχύουν, μετά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, οι προβλεπόμενες στο ν. 2190/1994 εξαιρέσεις, μεταξύ των οποίων η κατά το άρθρο 14 παρ. 2 περ. γ' εξαίρεση από τον έλεγχο του ΑΣΕΠ των διορισμών των εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης· πλην, η εξαίρεση αυτή, δεν εκτείνεται σε νέες ρυθμίσεις μετά τη συνταγματική αναθεώρηση, ασύνδετες προς το νομοθετικό καθεστώς που ίσχυε πριν από τις 6.4.2001. Τέτοια ρύθμιση αποτελεί ο διορισμός μόνιμων εκπαιδευτικών από πίνακες αναπληρωτών κατά το άρθρο 9 παρ. 1 του ν. 3848/2010, ο οποίος δεν υπόκειται στον έλεγχο του ΑΣΕΠ, όπως απαιτείται κατά τη διάταξη του πρώτου εδαφίου της παρ. 7 του άρθρου 103 του Συντάγματος και β) η απόκτηση της προϋπηρεσίας αυτής ανάγεται σε προσλήψεις αναπληρωτών ή ωρομισθίων, οι οποίες δεν είχαν υπαχθεί στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής και, ενόψει και των σχετικών διάσπαρτων στη νομοθεσία διατάξεων, δεν προκύπτει ότι έχουν γίνει με αξιοκρατικές εγγυήσεις.

Είναι άλλο, συνεπώς, το ζήτημα, αν επιτρεπώς λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία αυτή και μοριοδοτείται κατά τις διαδικασίες διορισμού μόνιμων εκπαιδευτικών, δεδομένου ότι συνιστά πραγματική υπηρεσία στη δημόσια εκπαίδευση, και άλλο το ζήτημα αν παραβιάζονται οι συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας εκ του ότι προκρίνονται ως διοριστέοι οι εγγεγραμμένοι σε πίνακες αναπληρωτών εκπαιδευτικών, έναντι των διοριστέων βάσει διαγωνισμού του ΑΣΕΠ, δοθέντος μάλιστα ότι η προϋπηρεσία αυτή δεν είχε κτηθεί αξιοκρατικά (εν προκειμένω προβλεπόταν σε σωρεία ετερόκλητων νομοθετικών διατάξεων, αφορούσε διαφορετικές κατηγορίες εκπαιδευτικών και σε πολλά διαφορετικά νομικά

πρόσωπα του δημοσίου τομέα), κατά τον χρόνο εκείνο. Την τελευταία αυτή παρατήρηση πρέπει να την έχουμε στο μυαλό μας προκειμένου να γίνει κατανοητή η πρόσφατη απόφαση της επταμελούς σύνθεσης<sup>1</sup>.

β) *Η προϋπηρεσία στο νέο σύστημα διορισμού/πρόσληψης εκπαιδευτικών: ΣτΕ 1866/2020 7μ.*

Μετά την απόφαση της Ολομέλειας 527/2015, η οποία έκρινε επί του μεταβατικού καθεστώτος του αρ. 9 του ν. 3848/2010, ο οποίος προέβλεπε, στις πάγιες διατάξεις του, τον διαγωνισμό ως τρόπο επιλογής και διορισμού μονίμων εκπαιδευτικών, οι οποίες όμως ουδέποτε εφαρμόστηκαν, με αποτέλεσμα να μην πραγματοποιηθεί ποτέ η προβλεπόμενη σε αυτές διαγωνιστική διαδικασία παρά μόνο προσλήψεις αναπληρωτών εκπαιδευτικών<sup>2</sup> και αφού μεσολάβησαν αποφάσεις της 7μελούς σύνθεσης του Γ' τμήματος με τις οποίες κρίθηκε ότι το πάγιο σύστημα του ν. 3848/2010 εναρμονίζεται πλήρως προς τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της διαφάνειας και ότι, πάντως το μεταβατικό σύστημα του ίδιου νόμου για τις προσλήψεις αναπληρωτών εκπαιδευτικών δεν ήταν συνταγματικώς ανεκτό πέραν του σχολικού έτους 2018-2019<sup>3</sup>, ως απώτατου προβλέψιμου ορίου εφαρμογής των ως άνω ρυθμίσεων<sup>4</sup>, δημοσιεύθηκε ο ν.4589/2019, με τον οποίο θεσπίστηκε νέο πάγιο σύστημα επιλογής και διορισμού εκπαιδευτικών, επί της συνταγματικότητας του οποίου αποφάνθηκε η 7μελής σύνθεση του Γ' τμήματος με την **1866/2020** απόφαση. Το σύστημα αυτό προβλέπει διαδικασία κατάταξης των υποψηφίων σε αξιολογικούς πίνακες με σειρά προτεραιότητας και όχι με γραπτό διαγωνισμό, βάσει προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων, τα οποία αφορούν τόσο ακαδημαϊκά προσόντα (τίτλους σπουδών) όσο και την εκπαιδευτική προϋπηρεσία (αναπληρωτή ή ωρομίσθιου εκπαιδευτικού), αλλά και κοινωνικά κριτήρια (αριθμός τέκνων, άτομα με αναπηρία κλπ). Από τους αξιολογικούς αυτούς πίνακες και κατά τη διάρκεια της (διετούς) ισχύος τους θα διενεργούνται οι διορισμοί των μονίμων εκπαιδευτικών και οι προσλήψεις των αναπληρωτών και ωρομισθίων, ανάλογα με τις εκπαιδευτικές ανάγκες, όπως προσδιορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Παιδείας και Οικονομικών. Ενώπιον του ΣτΕ ασκήθηκε αίτηση ακύρωσης κατά της σχετικής προκήρυξης του ΑΣΕΠ που καθόριζε την ειδικότερη διαδικασία επί τη βάση των διατάξεων του ν.4589/2019, το βασικό δε παράπονο των αιτούντων, οι οποίοι είχαν συγκεντρώσει τη βαθμολογία βάσης σε προηγούμενους διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ<sup>5</sup> αλλά δεν διέθεταν εκπαιδευτική προϋπηρεσία, παρά μόνο ακαδημαϊκά προσόντα, ήταν το εξής: προβλεπόταν όμοια προσμέτρηση (μοριοδότηση με 120 μονάδες κατ'άνωτατο όριο) της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας και των ακαδημαϊκών προσόντων. Προέβλεπε δε ότι η μοριοδότηση της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας σε τέτοιο

- 1 Σημειωτέον ότι στο Δικαστήριο εκκρεμούν ακόμα υποθέσεις που αποτελούν τη συνέχεια της ΟλΣτΕ 527/2015, καθώς έχουν διαμορφωθεί πολλές κατηγορίες υποψηφίων εκπαιδευτικών, που έχουν την ιδιότητα των επιτυχόντων διαγωνισμών του ΑΣΕΠ της δεκαετίας του 2000, με διαφοροποιήσεις μεταξύ τους ως προς τα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά, οι οποίοι όλοι διεκδικούν τον διορισμό τους. Ήδη δε, για όποιον ενδιαφέρεται, έχει δημοσιευθεί η ΟλΣτΕ 1834/2021 που αφορά τους επιτυχόντες διαγωνισμών του ΑΣΕΠ, οι οποίοι είχαν πετύχει την έκδοση ακυρωτικής απόφασης διοικητικού εφετείου επί άρνησης της Διοίκησης να εξετάσει το αίτημά τους για διορισμό και τελικά διορίστηκαν, πλην όχι αναδρομικά, δυνάμει ειδικής νομοθετικής ρύθμισης σε συμμόρφωση προς την απόφαση 527/2015 της Ολομέλειας. Η ΟλΣτΕ 1834/2021 έκρινε συνταγματικές τις σχετικές ρυθμίσεις.
- 2 Ας μην ξεχνάμε ότι ακολούθησε η δεκαετία της οικονομικής κρίσης και των δημοσιονομικών περιορισμών, κατά τη διάρκεια της οποίας πραγματοποιήθηκαν ελάχιστα διορισμοί μονίμων εκπαιδευτικών από τους εναπομείναντες διοριστέους του διαγωνισμού ΑΣΕΠ 2008, πραγματοποιούνταν όμως προσλήψεις αναπληρωτών με δεκάμηνες συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου για την κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών, λαμβανομένης υπόψη προηγούμενης προϋπηρεσίας αναπληρωτή και, πάντως, με διαδικασίες υποκειμένες στον έλεγχο του ΑΣΕΠ από το 2016 και εξής.
- 3 ΣτΕ 7μ. 4303/2015 και 1882/2017. Έως το σχ.έτος 2018-2019 ήταν ανεκτό «εφόσον συνέτρεχαν οι ακόλουθες προϋποθέσεις: α) Η λειτουργία του μεταβατικού αυτού συστήματος θα περιοριζόταν σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα έως την εφαρμογή του πάγιου συστήματος, η προϋπόθεση δε αυτή συνέτρεχε κατά τον ανωτέρω χρόνο, δεδομένου ότι καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής των μεταβατικών ρυθμίσεων είχαν θεσπισθεί σημαντικότεροι περιορισμοί στους διορισμούς μόνιμου προσωπικού του Δημοσίου. β) Το μεταβατικό αυτό σύστημα στηριζόταν σε προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια επιλογής των προσλαμβανομένων, δηλαδή στα κριτήρια της προϋπηρεσίας και της βαθμολογίας πάνω από τη βάση σε διαγωνισμούς του ΑΣΕΠ, τα οποία συνάδουν προς τις συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας. γ) Η εφαρμογή του μεταβατικού συστήματος δεν αφορούσε διορισμούς μονίμων εκπαιδευτικών, αλλά προσλήψεις προσωπικού με σχέσεις ορισμένου χρόνου, οι οποίες ήταν απολύτως αναγκαίες για λόγους δημοσίου συμφέροντος επείγοντος χαρακτήρα, προκειμένου να διασφαλισθεί η λειτουργία των σχολικών μονάδων με την άμεση κάλυψη των σχετικών κενών».
- 4 Και τούτο, διότι η πέραν του απώτατου αυτού ορίου μη εφαρμογή των παγίων διατάξεων του νόμου για τη στελέχωση της δημόσιας εκπαίδευσης με μόνιμους και αναπληρωτές εκπαιδευτικούς θα αποτελούσε πρόδηλη προσβολή της αρχής του κράτους δικαίου και θα ερχόταν σε ευθεία αντίθεση με την αρχή της στελέχωσης των δημοσίων υπηρεσιών με μόνιμους υπαλλήλους, καθώς και με τη συνταγματική απαγόρευση της κατάχρησης σχέσεων ορισμένου χρόνου για την κάλυψη παγίων αναγκών.
- 5 Ήταν, συνεπώς, απλώς «επιτυχόντες» του διαγωνισμού, πλην όχι «διοριστέοι» (πρβλ. Ολ.ΣτΕ 1834/2021).

ύψος είχε ως αποτέλεσμα η προϋπηρεσία αυτή να ανάγεται στο **κυρίαρχο κριτήριο διορισμού**, καθώς υπερέβαινε κάθε προηγούμενη μοριοδότηση (όπως π.χ. τους 84 μήνες που ισχύουν για τις προσλήψεις στο Δημόσιο βάσει του αρ. 18 του ν.2190/1994), ενώ προσέδιδε **ασυναγώνιστο πλεονέκτημα** στους εκπαιδευτικούς που διέθεταν δεκαετή προϋπηρεσία αναπληρωτή, αφού στα 120 μόρια αυτής προστίθετο και η μοριοδότηση των ακαδημαϊκών προσόντων, τουλάχιστον από τον βαθμό του πτυχίου, το οποίο αναμφίβολα όλοι διέθεταν. Επομένως, προβαλλόταν ότι το σύστημα αυτό μοριοδότησης δεν παρέχει, κατ' ουσίαν, ίσες ευκαιρίες συμμετοχής και επιτυχίας και στους εκπαιδευτικούς χωρίς προϋπηρεσία, αλλά προωθεί για διορισμό μόνο τους έχοντες προϋπηρεσία και ειδικότερα μια κλειστή και οριοθετημένη ομάδα εκπαιδευτικών, οι οποίοι προσελήφθησαν ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι εκπαιδευτικοί τα τελευταία δέκα έτη (βλ. ανωτέρω), χωρίς η πρόσληψή τους να έχει γίνει με αξιοκρατικές διαδικασίες, όπως είχε γίνει δεκτό με την απόφαση Ολ.ΣτΕ 527/2015.

Η σύνθεση του Τμήματος διχάστηκε στην κρίση της. Σύμφωνα με την άποψη που επικράτησε, η εκπαιδευτική προϋπηρεσία αποτελεί γενικό και αντικειμενικό κριτήριο επιλογής, καθώς συνάπτεται άμεσα με την ικανότητα των υποψηφίων να ασκήσουν με επιτυχία τα εκπαιδευτικά τους καθήκοντα και συνάδει με τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας (επανάληψη πάγιας νομολογίας). Και ακολούθως, κατά την ίδια γνώμη που επικράτησε: «Την προϋπηρεσία αυτή διαθέτουν, κατά μείζονα λόγο, οι εκπαιδευτικοί που έχουν υπηρετήσει ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι στη δημόσια εκπαίδευση και έχουν προσφέρει **σημαντικές υπηρεσίες** σ' αυτήν ιδίως κατά την **περίοδο 2011-2018**, κατά την οποία, λόγω των επιβληθέντων δημοσιονομικών **περιορισμών**, ήταν εξαιρετικά δυσχερής έως αδύνατη η εφαρμογή του πάγιου συστήματος διορισμών που προέβλεπε ο ν. 3848/2010 (βλ. ΣτΕ 4303/2015, 1882/2017). Η ως άνω κτηθείσα εκπαιδευτική προϋπηρεσία των αναπληρωτών ή ωρομισθίων εκπαιδευτικών, και μάλιστα δεν είχε υπαχθεί πριν από την ισχύ του άρθρου τρίτου του ν. 4395/2016 σε έλεγχο νομιμότητας από το ΑΣΕΠ, **τούτο όμως δεν συνιστά λόγο μη προσμέτρησής της ως πραγματικής προϋπηρεσίας**, εφόσον έχει όντως παρασχεθεί. Ενόψει των ανωτέρω, η προηγούμενη αυτή προϋπηρεσία των αναπληρωτών και ωρομισθίων εκπαιδευτικών στη δημόσια εκπαίδευση **δικαιολογεί κατ' αρχήν τη διαφορετική βαθμολογική μεταχείριση** που εισάγει η διάταξη του άρθρου 57 του ν. 4589/2019, **των υποψηφίων που την κατέχουν έναντι των υποψηφίων που δεν την κατέχουν** και που είναι πιθανόν να έχουν αποκοπεί από τον χώρο της εκπαίδευσης. Από καμία, εξάλλου, συνταγματική διάταξη ή αρχή δεν συνάγεται υποχρέωση του κοινού νομοθέτη να επιφυλάσσει υπέρ των υποψηφίων με μικρή ή μηδαμινή προϋπηρεσία ποσοστό από τις προκηρυσσόμενες θέσεις στη δημόσια διοίκηση. Άλλωστε, με το σύστημα μοριοδότησης που καθιερώνει ο ν. 4589/2019 παρέχεται στους παραπάνω υποψηφίους η **δυνατότητα αντιστάθμισης** της ελλείπουσας ή μικρής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας μέσω άλλων κριτηρίων επιλογής και ιδίως με την προσμέτρηση των ακαδημαϊκών τους προσόντων, για τα οποία καθορίζεται ανώτατο όριο στο **ίδιο ύψος** (120 μόρια) με αυτό της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας. Σε κάθε περίπτωση, οι υποψήφιοι που, βάσει της συνολικής βαθμολογίας τους, δεν θα καταταγούν σε θέσεις που θα τους επέτρεπαν, εντός του χρόνου διάρκειας των αξιολογικών πινάκων προτεραιότητας, να διορισθούν σε θέσεις μονίμων εκπαιδευτικών, διατηρούν, πάντως, σύμφωνα με το άρθρο 63 του ν. 4589/2019, τη **δυνατότητα να προσληφθούν ως αναπληρωτές ή ωρομίσθιοι**, και, ως εκ τούτου, δύνανται να αποκτήσουν και να χρησιμοποιήσουν σε μελλοντικές προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων μονίμων εκπαιδευτικών την προϋπηρεσία αυτή. Τέλος, ο καθορισμός των **120 μονάδων** που αντιστοιχούν σε 120 μήνες πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας ως απώτατου ορίου μοριοδότησης του κριτηρίου αυτού δεν υπερβαίνει και δη προδήλως ένα **εύλογο όριο**, πέραν του οποίου θα ερχόταν σε αντίθεση με την αρχή της αναλογικότητας, ενόψει της συνολικής βαθμολογίας που δύνανται να λάβουν οι υποψήφιοι από την **προσμέτρηση και των λοιπών κριτηρίων** (ακαδημαϊκών προσόντων και κοινωνικών κριτηρίων) κατά τη διαδικασία κατάταξης, αλλά και του **οριακού ελέγχου** που ασκεί ο ακυρωτικός δικαστής ως προς την πρόσδοση από τον νομοθέτη μείζονος βαρύτητας σε ορισμένο κριτήριο επιλογής, όπως αυτό της μακράς εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας, η αναγκαιότητα και προσφορότητα του οποίου για την επιλογή των αξιότερων εκ των υποψηφίων είναι, κατά τα προεκτεθέντα, δεδομένη». Εξάλλου, ο ισχυρισμός των αιτούντων ότι το απώτατο αυτό όριο μοριοδότησης έχει τεθεί υπέρ μιας «κλειστής και οριοθετημένης ομάδας εκπαιδευτικών» απορρίφθηκε με την αιτιολογία ότι από την αιτιολογική έκθεση των σχετικών διατάξεων προκύπτει ότι ο νομοθέτης θέσπισε την επίμαχη ρύθμιση σε αφηρημένο και γενικό επίπεδο, κρίνοντας, κατά την ουσιαστική του κρίση, ότι το απώτατο όριο προσμέτρησης της εκπαιδευτικής υπηρεσίας έως 120 μήνες αποτελεί εύλογο χρονικό διάστημα προκειμένου να καταλάβει τους εκπαιδευτικούς με μακρά προϋπηρεσία. Εξ άλλου, το γεγονός ότι η ρύθμιση αυτή δύναται να καταλάβει και εκπαιδευτικούς που έχουν ήδη μακρά προϋπηρεσία ως αναπληρωτές, λόγω της μη διενέργειας διορισμών μονίμων εκπαιδευτικών κατά τα τελευταία έτη, **ουδόλως συνεπάγεται** ότι αυτή τέθηκε υπέρ συγκεκριμένης ομάδας εκπαιδευτικών, την οποία, κατά τους ισχυρισμούς των αιτούντων, «**φωτογραφίζει**», λαμβανομένου υπόψη και ότι με τις διατάξεις του νόμου 4589/2019 **θεσπίζεται πάγιο - και όχι μεταβατικό - σύστημα** για τον εφεξής διορισμό μονίμων εκπαιδευτικών στην πρωτοβάθμια και

δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Η περαιτέρω δε αξιολόγηση της ουσιαστικής ορθότητας του νόμου, όσον αφορά το ύψος της μοριοδότησης του κριτηρίου αυτού εκφεύγει των ορίων του ακυρωτικού ελέγχου. Υπό τα δεδομένα αυτά, ο προβαλλόμενος λόγος ακυρώσεως περί αντιθέσεως προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 25 παρ. 1 και 103 παρ. 7 του Συντάγματος κρίθηκε απορριπτός.

Κατά την άποψη, πάντως, της *μειοψηφίας*, ο νομοθέτης, κινούμενος εντός του συνταγματικού πλαισίου των αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας, δύναται κατ' αρχήν να προβλέπει την προϋπηρεσία ως κριτήριο επιλογής για την πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις, υπό την προϋπόθεση ωστόσο ότι τούτο δεν καθίσταται κατ' ουσίαν και το **κυρίαρχο κριτήριο** επιλογής των υποψηφίων και δεν οδηγεί στον **εκ των προτέρων αποκλεισμό** από την πρόσβαση στις θέσεις αυτές όσων υποψηφίων κατέχουν άλλα τυπικά προσόντα, πλην έχουν μικρή ή μηδαμινή προϋπηρεσία. Κατά την άποψη αυτή, ο ν. 4589/2019, προβλέποντας τη δυνατότητα προσμέτρησης **120 μονάδων** στους κατέχοντες εκπαιδευτική προϋπηρεσία 120 μηνών (που αντιστοιχεί σε δεκαετή περίπου προϋπηρεσία), **ευνοεί αδικαιολόγητα** και άνευ αποχρώντος λόγου δημοσίου συμφέροντος ιδιαίτερα τους υποψηφίους που υπηρέτησαν, ιδίως την τελευταία δεκαετία, ως αναπληρωτές εκπαιδευτικοί σε διάφορους ετερόκλητους φορείς του ευρύτερου χώρου της δημόσιας εκπαίδευσης και, ως εκ τούτου, δύνανται να λάβουν το σύνολο των 120 μονάδων στο κριτήριο αυτό. Με τον τρόπο όμως, αυτό παρέχεται στην ανωτέρω κατηγορία υποψηφίων **αθέμιτο πλεονέκτημα** και **εξαρχής προβάδισμα** στη σειρά κατάταξης έναντι των λοιπών υποψηφίων, με μικρή ή καθόλου προϋπηρεσία, οι οποίοι **δεν θα μπορούσαν**, εκ των πραγμάτων, να ανταγωνισθούν **επί ίσοις όροις** τους υποψηφίους με εκπαιδευτική προϋπηρεσία 120 μηνών, ακόμη και στην εξαιρετική περίπτωση που θα ελάμβαναν το σύνολο των 120 μονάδων που προβλέπονται στα ακαδημαϊκά προσόντα (ήτοι κατέχουν διδακτορικό δίπλωμα, μεταπτυχιακό τίτλο, δεύτερο μεταπτυχιακό τίτλο, δεύτερο πτυχίο Α.Ε.Ι., βαθμό πτυχίου 10, άριστη γνώση έως δύο ξένων γλωσσών, πιστοποιημένη γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή Α' επιπέδου και επιμόρφωση Α.Ε.Ι. ή άλλου φορέα του δημόσιου τομέα που εποπτεύεται από το Υπουργείο Παιδείας, Έρευνας και Θρησκευμάτων, διάρκειας τουλάχιστον τριακοσίων ωρών που πραγματοποιήθηκε σε χρονικό διάστημα τουλάχιστον επτά μηνών). Επομένως, **δεν είναι**, κατ' ουσίαν, **ισόρροπη η προσμέτρηση** των ακαδημαϊκών προσόντων με την εκπαιδευτική προϋπηρεσία και δεν δίδεται η δυνατότητα διεκδίκησης θέσεων μονίμων εκπαιδευτικών σε υποψηφίους με υψηλά προσόντα και ελάχιστη ή μηδαμινή προϋπηρεσία, όπως, αντιθέτως, αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση των επίμαχων διατάξεων. Αντιθέτως, η προσμέτρηση της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας έως ένα **τόσο υψηλό σημείο υπερακοντίζει τον σκοπό** για τον οποίο θεσπίστηκε και οδηγεί στην υποχώρηση των ακαδημαϊκών προσόντων, τα οποία ωστόσο, πρέπει, επίσης, να κατέχει σε υψηλό επίπεδο το εκπαιδευτικό προσωπικό που θα επιλεγεί, προκειμένου να είναι σε θέση να πραγματώνει τους κατά το άρθρο 16 παρ. 1 του Συντάγματος σκοπούς της δημόσιας παιδείας. Εξ άλλου, η **προσμέτρηση στο ύψος αυτό της προϋπηρεσίας** των αναπληρωτών ή ωρομισθίων εκπαιδευτικών που έχει αποκτηθεί προ της ισχύος του άρθρου τρίτου του ν. 4395/2016, με το οποίο η προϋπηρεσία αυτή υπήχθη, το πρώτον, σε έλεγχο νομιμότητας από το ΑΣΕΠ, έρχεται σε **αντίθεση με την αρχή της αξιοκρατίας**, διότι, όπως έχει ήδη κριθεί με την 527/2015 απόφαση της Ολομελείας, ανάγεται σε προσλήψεις αναπληρωτών ή ωρομισθίων, οι οποίες δεν είχαν υπαχθεί στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής και, ενόψει των σχετικών διάσπαρτων στη νομοθεσία διατάξεων, δεν προκύπτει ότι έχουν γίνει με αξιοκρατικές εγγυήσεις. Ενόψει των ανωτέρω, κατά την άποψη αυτή, η θέσπιση ανωτάτου ορίου μοριοδότησης της εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας με 120 μονάδες (που αντιστοιχούν σε 120 μήνες πραγματικής εκπαιδευτικής προϋπηρεσίας) έρχεται σε αντίθεση προς τις αρχές της ισότιμης και αξιοκρατικής πρόσβασης στις δημόσιες θέσεις (άρθρα 4 παρ. 1 και 4 και 5 παρ. 1 του Συντάγματος) και καθιστά το κριτήριο αυτό επιλογής του εκπαιδευτικού προσωπικού της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης μη αντικειμενικό, κατά παράβαση του άρθρου 103 παρ. 7 του Συντάγματος.

Με άλλα λόγια: κατά την πλειοψηφία, η συγκεκριμένη δεκαετής προϋπηρεσία αναπληρωτή εκπαιδευτικού, η οποία αποτελεί πραγματική υπηρεσία σε «δύσκολους καιρούς», δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση, δεν καθίσταται κυρίαρχο κριτήριο διορισμού, λόγω του ύψους της που τίθεται ισόρροπα προς τα ακαδημαϊκά κριτήρια (αποτελεί ευχέρεια του νομοθέτη ανέλεγκτη ακυρωτικά), ενώ δεν φωτογραφίζονται αυτοί που επωφελούνται, διότι τίθεται κατά τρόπο γενικό και αντικειμενικό, και, εξάλλου, ποιοτικά, ως προς το αν αυτή έχει κτηθεί αξιοκρατικά, δεν αποτελεί στο σύνολό της «κακή» προϋπηρεσία κατά την ΟΛΣτΕ 527/2015. Αντιθέτως, κατά τη μειοψηφία, προκύπτει αδικαιολόγητη ευνοϊκή μεταχείριση συγκεκριμένης κατηγορίας υποψηφίων, κρίνεται υπέρμετρο το ύψος της μοριοδότησης αυτής, η οποία λειτουργεί μόνο προσθετικά στα ακαδημαϊκά κριτήρια που, τουλάχιστον αναφορικά με τον βασικό τίτλο σπουδών, διαθέτουν όλοι οι υποψήφιοι, έτσι ώστε να καθίσταται αυτή κυρίαρχο κριτήριο διορισμού και, τελικά, δεν προκύπτει ισόρροπη κατανομή των προσόντων, ενώ παράλληλα, δίνεται έμφαση στο ότι η προϋπηρεσία αυτή, τουλάχιστον κατά το ένα μέρος της, έχει κτηθεί αναξιοκρατικά.

Εξάλλου, με αντίστοιχη απόφαση της ίδιας περιόδου (ΣτΕ 7μ. 1181/2021), επί προσβολής προκήρυξης για την κατάταξη σε αξιολογικούς πίνακες εκπαιδευτικών Ειδικής Αγωγής και Εκπαίδευσης, κρίθηκε ότι η

λήψη υπόψη, βάσει άλλης διάταξης του ν.4589/2019 (αρ. 61 παρ. 4 περ. στ'), της συνολικής προϋπηρεσίας που έχει πραγματοποιηθεί στην ίδια εκπαιδευτική κατηγορία εξυπηρετεί το δημόσιο συμφέρον της επιλογής έμπειρων εκπαιδευτικών που έχουν προσφέρει στη δημόσια εκπαίδευση, ανεξαρτήτως αν η εμπειρία αυτή έχει αποκτηθεί στην πρωτοβάθμια ή τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, περαιτέρω δε, θεμιτώς αξιολογείται ως σημαντική και προβλέπεται η μοριοδότηση της εμπειρίας που αποκτήθηκε από τη διδασκαλία σε οποιονδήποτε εκπαιδευτικό κλάδο της κατηγορίας στον οποίο ανήκει ο υποψήφιος και όχι μόνο στον κλάδο για τον οποίο έχει δηλώσει υποψηφιότητα στην επίμαχη διαδικασία κατάταξης, διότι, και στην περίπτωση αυτή, πρόκειται περί εκπαιδευτικών με πραγματική διδακτική προϋπηρεσία στη δημόσια εκπαίδευση, ενόψει και της ευχέρειας επιλογής από τον νομοθέτη των κατά την κρίση του πλέον πρόσφορων κριτηρίων και του τρόπου κατάστρωσης της διαδικασίας κατάταξης των υποψήφιων εκπαιδευτικών.

### **Γ. Η εμπειρία ως μοριοδοτούμενο κριτήριο βάσει του αρ.18 του ν.2190/1994**

Αφήνουμε για λίγο την προϋπηρεσία εκπαιδευτικών και το πώς αυτή αξιολογήθηκε από το Δικαστήριο, για να περάσουμε στην επόμενη περίπτωση προσμέτρησης της προϋπηρεσίας, ή αλλιώς, της εμπειρίας, βάσει της πάγιας διάταξης του αρ. 18 του ν. 2190/1994 και ήδη αρ. 29 του ν. 4765/2021.

#### **1) Ο κανόνας του αρ.18 παρ. 2 περ. Β' του ν.2190/1994:**

*-Η εργασιακή εμπειρία ως κριτήριο κατάταξης και ως τυπικό προσόν διορισμού*

*-Η επιφύλαξη θέσεων υπέρ των μη εχόντων εμπειρία*

Σύμφωνα με τη γενική διάταξη του αρ. 18 παρ. 2 του ν.2190/1994, που ήδη επαναλήφθηκε στον ν.4765/2021 ως αρ. 29 και αφορά την κάλυψη θέσεων με σειρά προτεραιότητας, δηλαδή με μοριοδοτούμενα κριτήρια (όχι με διαγωνισμό), στα κριτήρια αυτά περιλαμβάνεται και η εμπειρία -ως περίπτωση Β (λοιπά: τίτλοι σπουδών, κοινωνικά κριτήρια και εντοπιότητα). Κατά τα οριζόμενα στη διάταξη αυτή, η εμπειρία μοριοδοτείται με επτά (7) μονάδες ανά μήνα και για συνολική εμπειρία μέχρι ογδόντα τέσσερις (84) μήνες (ανώτατο όριο). Εξάλλου, ως εμπειρία νοείται η απασχόληση σε καθήκοντα ή έργα συναφή με το γνωστικό αντικείμενο του τίτλου σπουδών ή με το αντικείμενο της προς πλήρωση θέσης, έχει δε κριθεί ως θεμιτή η μοριοδότηση συγκεκριμένης εμπειρίας σε φορέα που αφορά ειδικά το αντικείμενο της θέσης, στην οποία ο διοριζόμενος θα απασχοληθεί, καθώς αυτός γνωρίζει καλύτερα τις ειδικότερες υπηρεσιακές ανάγκες, τις οποίες θα καλύψει, σε περίπτωση επιλογής του (ΣτΕ 758/2017, 266/2021). Τέλος, σύμφωνα με την πάγια αυτή ρύθμιση<sup>6</sup>, η κατάταξη όλων των υποψηφίων, εχόντων και μη εχόντων εμπειρία, γίνεται με βάση τη βαθμολογία τους σε όλα τα βαθμολογούμενα κριτήρια, ενώ η εμπειρία δεν λαμβάνεται υπόψη ως βαθμολογούμενο κριτήριο για το πενήντα τοις εκατό (50%) των θέσεων που προκηρύσσονται ανά φορέα, κλάδο ή ειδικότητα. Λαμβάνεται, δηλαδή, ειδική μέριμνα από τον νομοθέτη, για την επιφύλαξη θέσεων υπέρ των μη εχόντων προηγούμενη εμπειρία υποψηφίων, οι οποίοι κρίνονται βάσει των λοιπών προσόντων τους. Πάντως, κατά ρητή διάταξη του ίδιου αρ. 18 του ν.2190/1994, εξαιρούνται οι περιπτώσεις στις οποίες, από ειδική διάταξη νόμου ή κατά τον οργανισμό ή κανονισμό του οικείου φορέα, η εμπειρία προβλέπεται ως **προϋπόθεση** διορισμού ή πρόσληψης, κάτι τέτοιο όμως πρέπει να ορίζεται στην οικεία προκήρυξη.

Τα ανωτέρω αποτελούν τα γενικώς ισχύοντα.

#### **2) Η «ειδική εμπειρία» ως κυρίαρχο κριτήριο διορισμού**

Θα εξετάσουμε τώρα μια περίπτωση όπου το Δικαστήριο κλήθηκε να κρίνει επί της συνταγματικότητας διάταξης νόμου, η οποία εφαρμόστηκε επί διαδικασίας επιλογής με σειρά προτεραιότητας, διενεργούμενης κατ'εφαρμογή του ν.2190/1994 περί ΑΣΕΠ, βάσει προκήρυξης για τον διορισμό προσωπικού σε φορείς του Υπουργείου Υγείας (επρόκειτο για διαδικασία πλήρωσης συγκεκριμένου και εκ των προτέρων γνωστού αριθμού θέσεων, στοιχείο το οποίο αντιδιαστέλλει την περίπτωση αυτή προς την προαναφερθείσα περίπτωση των εκπαιδευτικών, όπου οι συμμετέχοντες θα κατατάσσονταν απλώς σε αξιολογικούς πίνακες, από τους οποίους θα γίνονταν διορισμοί μονίμων αλλά και προσλήψεις αναπληρωτών εκπαιδευτικών).

Η διάταξη για την οποία γίνεται λόγος (αρ. 16 παρ. 1 του ν.4551/2018-Α'116, όπως ίσχυε μετά την τροποποίησή της με την παρ. 1 του αρ. 17 ν. 4571/2018-Α' 186) όριζε ότι στο πλαίσιο της προκήρυξης για την πρόσληψη προσωπικού σε φορείς του Υπ. Υγείας (νοσοκομεία κλπ), η εμπειρία που προβλέπεται στην περίπτωση β' της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 2190/1994, εφόσον έχει αποκτηθεί από το επικουρικό νοσηλευτικό και λοιπό προσωπικό που υπηρετεί ή υπηρέτησε σε νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ., μονάδες Π.Ε.Δ.Υ. και Κέντρα Υγείας, με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δυνάμει του άρθρου 10 του ν. 3329/2005 (Α' 81), σε αντίστοιχες θέσεις σε οποιονδήποτε από τους ως άνω φορείς, μοριοδοτείται με είκοσι (20) μονάδες ανά μήνα

<sup>6</sup> Όπως ισχύει τροποποιηθείσα με το αρ. 7 του ν. 38122009 (Α' 234).

για τους πρώτους σαράντα οκτώ (48) μήνες και με επτά (7) μονάδες μέχρι τους ογδόντα τέσσερις (84) μήνες, για το σύνολο των θέσεων που προκηρύσσονται.

Από τα οριζόμενα στη διάταξη αυτή κρατάμε δύο στοιχεία: το αυξημένο ύψος της μοριοδότησης αυτής της εμπειρίας και το ότι αυτή μοριοδοτείται για το σύνολο των θέσεων που προκηρύσσονται, άρα και για τις θέσεις για τις οποίες η εμπειρία καταρχήν δεν μοριοδοτείται (ήτοι για το 50% των θέσεων), όπως, ακριβώς όριζε και η προσβληθείσα ενώπιον του Δικαστηρίου προκήρυξη του ΑΣΕΠ (2Κ/2019). Τα δύο αυτά στοιχεία της κατ'εξαίρεση μοριοδότησης της «ειδικής εμπειρίας» του επικουρικού προσωπικού, όπως, καθιερώθηκε ο όρος, «γέννησαν» δύο κατηγοριών υποθέσεις: πρώτον, προσέβαλαν την προκήρυξη υποψήφιοι οι οποίοι διέθεταν εργασιακή εμπειρία σε αντίστοιχες με τις προκηρυχθείσες θέσεις, πλην όχι την «ειδική εμπειρία» του επικουρικού προσωπικού (**σημειωτέον** ότι επικουρικό προσωπικό είχε προσληφθεί για την κάλυψη έκτακτων αναγκών σε θέσεις που κάλυπταν όλο το φάσμα των οργανικών θέσεων των φορέων παροχής υπηρεσιών υγείας, ήτοι τόσο το υγειονομικό προσωπικό, όσο και το διοικητικό προσωπικό ή υπαλλήλους πληροφορικής κλπ, ενώ ήδη, από τον ν.4305/2014-αρ. 50 και μετά, η διάρκεια των συμβάσεων αυτών παρατάθηκε με αλληπάλληλες νομοθετικές διατάξεις). Δεύτερον, προσέβαλε την προκήρυξη υποψήφια χωρίς εργασιακή εμπειρία, η οποία είδε τους υποψήφιους με την «ειδική εμπειρία» να μοριοδοτούνται και για τις θέσεις που είχαν επιφυλαχθεί, με την ίδια προκήρυξη, για τους μη έχοντες εμπειρία.

α) *Μεταξύ έχοντων εμπειρία: ΟλΣτΕ 192/2022*

Ως προς την πρώτη υπόθεση, το Γ' τμήμα σε 7μελή σύνθεση (ΣτΕ 7μ. 1092/2021) ήχθη σε ομόφωνη κρίση περί αντισυνταγματικότητας της διάταξης του αρ. 16 παρ. 1 ν. 4551/2018 (μετά το αρ. 17 του ν. 4571/2018) και παρέπεμψε το ζήτημα αυτό στην Ολομέλεια του ΣτΕ.

Η **Ολ.ΣτΕ 192/2022** απεφάνθη, ομόφωνα, ότι η εν λόγω διάταξη αντίκειται στο Σύνταγμα, με μικρή προσθήκη στη μείζονα σκέψη: Ειδικότερα, κρίθηκε ότι η αρχή της αξιοκρατίας, η οποία απορρέει από το άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος, υπαγορεύει, η πρόσβαση σε δημόσιες θέσεις και αξιώματα να γίνεται με κριτήρια που συνάπτονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των ενδιαφερομένων για την κατάληψή τους. **Δεν αποκλείεται όμως από το Σύνταγμα η πρόβλεψη ενός ποσοστού αυξημένης μοριοδότησης προϋπηρεσίας των υποψηφίων, όπως η αποκτηθείσα εμπειρία σε δημόσιους φορείς παροχής υγείας, εφόσον τούτο δικαιολογείται από τις συγκεκριμένες συνθήκες και από λόγους δημοσίου συμφέροντος και η εν λόγω μοριοδότηση δεν προσδιορίζεται σε τέτοιο ύψος ώστε να οδηγήσει σε αποκλεισμό των λοιπών υποψηφίων.**

Ακολούθως, κρίθηκε ότι οι συγκεκριμένες διατάξεις του νόμου και της προκήρυξης, «με τις οποίες προβλέπεται ειδική (αυξημένη) μοριοδότηση της εργασιακής εμπειρίας των υποψηφίων που έχουν υπηρετήσει ως επικουρικό προσωπικό, η οποία υπολογίζεται σε 1212 μονάδες κατ' ανώτατο όριο 84 μηνών [(20X48)+(7X36)=1212], εισάγουν ευνοϊκή ρύθμιση υπέρ αυτής της κατηγορίας υποψηφίων που **δεν είναι συνταγματικώς ανεκτή**. Τούτο, διότι η προβλεπόμενη ως άνω ειδική μοριοδότηση προσδιορίζεται σε **τέτοιο ύψος**, ώστε να **οδηγεί σε αποκλεισμό των λοιπών υποψηφίων**, όπως οι αιτούντες, οι οποίοι δεν έχουν υπηρετήσει ως επικουρικό προσωπικό, αλλά διαθέτουν αντίστοιχη εργασιακή εμπειρία μοριοδοτούμενη κατά τις γενικές διατάξεις του ν. 2190/1994 (7x84=588). Η διαφορετική δε αυτή μεταχείριση των υποψηφίων στο συγκεκριμένο κριτήριο της εμπειρίας, επί τη βάση και μόνον του **νομοθετικού καθεστώτος** δυνάμει του οποίου η εμπειρία αυτή έχει κτηθεί, **προσκρούει** στις συνταγματικές **αρχές** της ισότητας και δη **της ισότητας πρόσβασης σε δημόσιες θέσεις και της αξιοκρατίας**, διότι με την ανωτέρω διάταξη εισάγεται **χαριστικό μέτρο υπέρ μιας κατηγορίας υποψηφίων**, μη συνδεόμενο προς αξιολογικά κριτήρια, το οποίο **δεν μπορεί να δικαιολογηθεί** από λόγους δημοσίου συμφέροντος ή με βάση κριτήρια γενικά και αντικειμενικά. Τούτο δε ισχύει πολλώ μάλλον εν προκειμένω, καθόσον με την επίμαχη ρύθμιση προσδίδεται ιδιαίτερη βαρύτητα στην εργασιακή εμπειρία όσων έχουν υπηρετήσει στους ανωτέρω φορείς ως επικουρικό προσωπικό και μάλιστα σε θέσεις οι οποίες δεν αφορούν αμιγώς κλάδους σχετικούς με την παροχή υπηρεσιών υγείας (όπως είναι οι κλάδοι Νοσηλευτών, Αδελφών Νοσοκόμων, Τραυματιοφορέων, Ιατρικών Εργαστηρίων, Βοηθών Ιατρικών και Βιολογικών Εργαστηρίων, Φυσιοθεραπείας, Μαιευτικής, Ψυχολόγων, Κοινωνικών Λειτουργών κλπ)-σημειωτέον είμαστε σε προ-COVID 19 εποχή, αλλά αφορούν όλους τους κλάδους προσωπικού στους ανωτέρω φορείς (με την προσθήκη των κλάδων Πληροφορικής, Λογιστικής, Διοικητικού, Μηχανικών, Διοικητικών Γραμματέων κ.ά.), **χωρίς**, όμως, από τις οικείες διατάξεις **να προκύπτει διαφοροποίηση μεταξύ των καθηκόντων** που ασκούν όσοι έχουν υπηρετήσει στις εν λόγω θέσεις ως επικουρικό προσωπικό και των καθηκόντων όσων έχουν υπηρετήσει σε αντίστοιχες με τις προκηρυχθείσες θέσεις στον ιδιωτικό ή ακόμη και τον δημόσιο τομέα, όχι όμως υπό την ιδιότητα του επικουρικού προσωπικού. Εξάλλου, **ούτε** από την **αιτιολογική έκθεση** του άρθρου 17 παρ. 1 του ν. 4571/2018 προκύπτει ο **δικαιολογητικός λόγος** της αυξημένης μοριοδότησης της εμπειρίας όσων υπηρέτησαν με συμβάσεις επικουρικού προσωπικού σε Φορείς Παροχής Υπηρεσιών Υγείας έναντι των λοιπών υποψηφίων που άσκησαν όμοια καθήκοντα σε αντίστοιχες

θέσεις άλλων φορέων του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα δεν δύναται δε να θεωρηθεί ως τέτοιος λόγος η αόριστη αναφορά στην εξοικείωση των προσώπων αυτών «με το αντικείμενο και τις ιδιαίτερες απαιτήσεις, αναφορικά με τη διασφάλιση της δημόσιας υγείας», πρωτίστως διότι **δεν προσδιορίζεται, ενόψει των μη διαφοροποιημένων καθηκόντων μεταξύ των δύο κατηγοριών υποψηφίων, σε τι συνίστανται το αντικείμενο και οι εν λόγω ιδιαίτερες απαιτήσεις που θα μπορούσαν να καταστήσουν δικαιολογημένη τη διαφοροποίηση** μεταξύ των υποψηφίων με την "ειδική εμπειρία" του επικουρικού προσωπικού και των υποψηφίων με γενική εργασιακή εμπειρία σε αντίστοιχες με τις προκηρυχθείσες θέσεις του δημόσιου ή ιδιωτικού τομέα. Επομένως, ενόψει των προαναφερθέντων, η αυξημένη μοριοδότηση της κατά τα ανωτέρω "ειδικής εμπειρίας" **έναντι της κατά τις γενικές διατάξεις κτηθείσας εμπειρίας χωρίς να προκύπτει λόγος δημοσίου συμφέροντος** προς τούτο, κατά τρόπο, μάλιστα, που να επιτρέπει τη συγκέντρωση περισσότερων μορίων από υποψηφίους που έχουν συμπληρώσει "ειδική εμπειρία" τριάντα (30) μηνών, έναντι υποψηφίων με τη μέγιστη δυνατή προϋπηρεσία των ογδόντα τεσσάρων (84) μηνών βάσει των διατάξεων του άρθρου 18 παρ. 2 του ν. 2194/1994, δεν εξυπηρετεί τη στελέχωση του δημοσίου τομέα με πρόσωπα που θα αξιολογηθούν με βάση την προσωπική τους αξία και δημιουργεί συνθήκες μη δικαιολογημένης ανισότητας μεταξύ των δύο αυτών κατηγοριών υποψηφίων για την κατάληψη των προκηρυχθεισών θέσεων». Συνεπώς, οι επίμαχες διατάξεις αντίκεινται στις συνταγματικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας και κρίθηκαν, ως εκ τούτου, ανίσχυρες.

Διαπιστώθηκε, δηλαδή, παραβίαση της αρχής της ισότητας λόγω της άνισης μεταχείρισης ομοίων κατηγοριών υποψηφίων (των εχόντων εργασιακή εμπειρία σε αντίστοιχες θέσεις και χωρίς διαφοροποίηση ως προς τα καθήκοντα), χωρίς η ανισότητα αυτή να μπορεί να δικαιολογηθεί από λόγους δημοσίου συμφέροντος. Διότι ενώ, όπως προκύπτει από την εν μέρει διαφοροποιηθείσα μείζονα σκέψη, είναι καταρχήν επιτρεπτή η αυξημένη μοριοδότηση συγκεκριμένης κτηθείσας εμπειρίας εφόσον αυτό δικαιολογείται αντικειμενικά, δεν είναι, όμως, επιτρεπτό το να προσδιορίζεται αυτή σε τέτοιο ύψος ώστε να οδηγεί σε αποκλεισμό των λοιπών υποψηφίων.

Σημειωτέον ότι στην απόφαση της Ολομέλειας υπήρξε και ειδικότερη, πιο τολμηρή γνώμη, κατά την οποία όχι απλώς παραβιάζονται οι προαναφερθείσες συνταγματικές αρχές, αλλά «στον βαθμό που η έκταση της εν λόγω αδικαιολόγητης πριμοδότησης είναι τέτοια που να καθίσταται αποφασιστική για τον διορισμό των ανωτέρω υποψηφίων, που αποτελούσαν προσωπικό του δημόσιου τομέα με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου κατά την έννοια των ως άνω διατάξεων του άρθρου 107 παρ. 7 και 8 του Συντάγματος, οι επίδικες ρυθμίσεις απολήγουν σε περιγραφή και των εν λόγω διατάξεων και είναι, και για τον λόγο αυτόν, ανίσχυρες». Δηλαδή, κατά τη γνώμη αυτή, επρόκειτο για απαγορευμένη κατά το Σύνταγμα έμμεση μονιμοποίηση των συμβασιούχων- επικουρικού προσωπικού.

β) *Μεταξύ εχόντων και μη εχόντων εμπειρία: ΟλΣτΕ 193/2022*

Στη δεύτερη περίπτωση, η ανωτέρω διάταξη του αρ. 16 ν. 4551/2018 (μετά το αρ. 17 ν.4571/2018) κρίθηκε από άλλη σκοπιά, αυτή της παραβίασης της **ισότητας ευκαιριών**. Η παραπεμπτική απόφαση της επταμελούς σύνθεσης (ΣτΕ 1088/2021) τάχθηκε, κατά πλειοψηφία, υπέρ της συνταγματικότητας της ρύθμισης, η διάταξη όμως κρίθηκε τελικά αντισυνταγματική με την Ολ.ΣτΕ 193/2022, συμπληρωματικά προς την Ολ.ΣτΕ 192/2022.

Ειδικότερα, και στην **Ολ.ΣτΕ 193/2022** υπήρξε προσθήκη στην κλασική μείζονα σκέψη αναφορικά με την αρχή της ισότητας, ως εξής (σκ.10): «Εξάλλου, από την ως άνω συνταγματική αρχή της ισότητας δεν προκύπτει υποχρέωση του νομοθέτη και, κατ' εξουσιοδότησή του, της κανονιστικής δρώσας Διοίκησης, όταν προκηρύσσει την πλήρωση θέσεων δημοσίων υπαλλήλων, **να προβλέπει την πλήρωση ορισμένου ποσοστού των προκηρυσσόμενων θέσεων αποκλειστικά από υποψηφίους που δεν διαθέτουν εργασιακή εμπειρία**. Το ζήτημα αυτό ανάγεται στην ευχέρεια του νομοθέτη, ο οποίος, εκτιμώντας τις ανάγκες στελέχωσης των υπηρεσιών του δημόσιου τομέα, είναι καταρχήν ελεύθερος να θεσπίσει τα κατά την κρίση του καταλληλότερα κριτήρια επιλογής, μεταξύ των οποίων και η προϋπηρεσία σε ανάλογες θέσεις, κινούμενος, πάντως, εντός των πλαισίων που διαγράφει η συνταγματική αρχή της ισότητας». Με τη σκέψη αυτή διατυπώθηκε ρητά η κρίση ότι **δεν κατοχυρώνονται σε συνταγματικό επίπεδο οι θέσεις των υποψηφίων χωρίς εμπειρία**. Περαιτέρω όμως, κρίθηκε, ομόφωνα, ότι στην προκειμένη περίπτωση παραβιάστηκε η αρχή της ισότητας, διότι, «εφόσον με τις διατάξεις του νόμου αυτού δεν καταργήθηκε, ειδικά για τη κάλυψη των επίμαχων θέσεων, η διάταξη του άρθρου 18 παρ. 2 περ. Β' του ν. 2190/1994, με τη δε προσβαλλόμενη προκήρυξη, κατ' εφαρμογή της τελευταίας αυτής διάταξης, προβλέφθηκε η πλήρωση δύο κατηγοριών θέσεων, για υποψηφίους με ή χωρίς εμπειρία, **κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας ευκαιριών δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη για τις θέσεις, για τις οποίες η εμπειρία δεν αποτελεί μοριοδοτούμενο κριτήριο, κανενός είδους εργασιακή εμπειρία**· διαφορετικά, η Διοίκηση προβαίνει σε ανεπίτρεπτη ένταξη στην ανωτέρω κατηγορία θέσεων, για τις οποίες η εμπειρία δεν αποτελεί μοριοδοτούμενο κριτήριο, **ανόμοιων κατηγοριών υποψηφίων**,



προσδίδοντας, κατά παράβαση της αρχής της ισότητας, εξ **αρχής αθέμιτο πλεονέκτημα** σε υποψηφίους οι οποίοι μοριοδοτούνται για κριτήριο κατάταξης το οποίο δεν λαμβάνεται υπόψη για τη συγκεκριμένη κατηγορία θέσεων, με αποτέλεσμα οι θέσεις αυτές μόνον κατ' όνομα να προορίζονται για υποψηφίους χωρίς εμπειρία, εφόσον **καταργείται το δικαίωμα** των εχόντων τα τυπικά προσόντα αλλά μη εχόντων εμπειρία, όπως η αιτούσα, σε **ίσες ευκαιρίες πρόσληψης**, χωρίς τούτο να υπαγορεύεται από λόγους δημόσιου συμφέροντος, αλλά με μόνο σκοπό την επαγγελματική αποκατάσταση της ανωτέρω προνομιακής κατηγορίας υποψηφίων<sup>7</sup>. Επομένως, κρίθηκε ότι η διάταξη του άρθρου 16 παρ. 1 εδ. β' του ν. 4551/2018, όπως ισχύει μετά την προσθήκη εδαφίων με το άρθρο 17 παρ. 1 του ν. 4571/2018, καθώς και οι αντίστοιχες διατάξεις του κεφαλαίου Γ' της προσβαλλόμενης προκήρυξης, σύμφωνα με τις οποίες η "ειδική εμπειρία" όσων υπηρέτησαν ως επικουρικό προσωπικό σε νοσοκομεία του Ε.Σ.Υ., μονάδες Π.Ε.Δ.Υ. και Κέντρα Υγείας λαμβάνεται υπόψη και για τις θέσεις για τις οποίες η εμπειρία δεν λαμβάνεται υπόψη, αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας.

Με άλλα λόγια, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι, όταν ο νομοθέτης αποφασίζει την εφαρμογή του κανόνα της πλήρωσης ποσοστού των προκηρυσσόμενων θέσεων και από υποψηφίους χωρίς μοριοδότηση της εμπειρίας, πράγμα το οποίο είναι καταρχήν ελεύθερος να πράξει, **η συνταγματική αρχή της ισότητας επιβάλλει να γίνεται η επιλογή επί ίσοις όροις** (με ίσες ευκαιρίες πρόσληψης). Μάλιστα, και στην υπόθεση αυτή διατυπώθηκε η ίδια ειδικότερη γνώμη ότι, πέραν της αρχής της ισότητας, παραβιάζεται και το άρθρο 103 παρ. 7 και 8 του Σ μέσω της έμμεσης μονιμοποίησης των συμβασιούχων που έχουν υπηρετήσει ως επικουρικό προσωπικό.

Ας σημειωθεί, τέλος, ότι το Δικαστήριο απασχόλησαν και άλλες δύο περιπτώσεις υπερμοριοδότησης «ειδικών εμπειριών» βάσει άλλων νομοθετικών διατάξεων, για τις οποίες, στη μεν πρώτη περίπτωση η υπόθεση παραπέμφθηκε στο διοικητικό εφετείο, που είχε ήδη καταστεί αρμόδιο λόγω της έκδοσης των τελικών πινάκων επιτυχόντων (βλ. ΣτΕ 414/2022)<sup>8</sup>, στη δε δεύτερη η υπόθεση εκδικάστηκε πρόσφατα και αναμένεται η έκδοση απόφασης<sup>9</sup>. Φαίνεται, δηλαδή, ότι η εξαιρετική αυτή περίπτωση της υπερ-μοριοδότησης της «ειδικής εμπειρίας», και μάλιστα σε θέσεις για τις οποίες η εμπειρία δεν αποτελεί κριτήριο κατάταξης, αποτελεί τελευταία επαναλαμβανόμενο φαινόμενο, το οποίο μάλιστα, έχει στηλιτευθεί ως μη ορθή διοικητική πρακτική και στις πρόσφατες ετήσιες εκθέσεις του ΑΣΕΠ, παράλληλα δε, το ζήτημα τροποποίησης προκήρυξης σε μια τέταρτη περίπτωση προσλήψεων τακτικού προσωπικού και υψηλής μοριοδότησης της «ειδικής εμπειρίας»<sup>10</sup>, προκειμένου αυτή, κατόπιν αιτήματος του Υπουργείου Εσωτερικών, να εφαρμοσθεί και στις θέσεις χωρίς εμπειρία, απασχόλησε το ΑΣΕΠ στην 2/2018 απόφαση της μείζονος Ολομέλειας, στην οποία διατυπώθηκαν περισσότερες απόψεις.

#### **Δ. Προϋπηρεσία αναπληρωτών εκπαιδευτικών και «ειδική εμπειρία» επικουρικού προσωπικού: διαφορές και ομοιότητες στη νομολογιακή τους αντιμετώπιση**

Κατόπιν όλων των προαναφερθέντων, ερχόμαστε στο κρίσιμο ερώτημα, που πιθανώς γεννάται από τη μελέτη των προηγούμενων αποφάσεων: υπάρχει κάποια αντίφαση στη νομολογία; Γιατί στην πρώτη περίπτωση της προϋπηρεσίας των αναπληρωτών εκπαιδευτικών κρίθηκε ότι δεν παραβιάζονται συνταγματικές αρχές παρά την υψηλή μοριοδότησή της, ενώ στη δεύτερη, της «ειδικής εμπειρίας», κρίθηκε, αντιθέτως, ότι παραβιάζεται, και μάλιστα από διπλή σκοπιά, η συνταγματική αρχή της ισότητας και, στην περίπτωση της Ολ.ΣτΕ 192/20122, και η αρχή της αξιοκρατίας; Υπάρχει «καλή» και «κακή» προϋπηρεσία;

Η απάντηση, κατά τη γνώμη μου, είναι πως «όχι», δεν υπάρχει αντίφαση στη νομολογία εν προκειμένω. Ξεκινώντας από τον τρόπο απόκτησης της προϋπηρεσίας ή της εμπειρίας, πράγματι επρόκειτο περί προσωπικού που είχε προσληφθεί με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, για την

7 Τούτο δε επιρρωνύεται και από τους οριστικούς πίνακες κατάταξης σε θέσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης χωρίς εμπειρία της επίμαχης προκήρυξης (2Κ/2019), στους οποίους η καταταγείσα - με σειρά προτεραιότητας - πρώτη έλαβε συνολικά 2309 μόρια εκ των οποίων 1140 ως «ειδική εμπειρία», ενώ η αιτούσα, που δεν διέθετε εμπειρία κατετάγη 97η και μη επιτυχούσα, έχοντας όμως συγκεντρώσει 1390 μόρια, δηλαδή πολύ περισσότερα από την πρώτη κατά σειρά επιτυχίας αν αφαιρούνταν τα μόρια της «ειδικής εμπειρίας».

8 Αφορά το αρ. 35 του ν. 4578/2018 για την πρόσληψη τακτικού προσωπικού στα Κέντρα Κοινωνικής Πρόνοιας, το ΕΚΚΑ, το ΚΕΑΤ, το ΕΙΚ κ.ά., με μοριοδότηση της «ειδικής εμπειρίας» όπως ακριβώς στην περίπτωση του επικουρικού προσωπικού.

9 Αφορά το αρ. 91 του ν. 4583/2018 για την πρόσληψη προσωπικού σε ΟΤΑ, σύμφωνα με το οποίο μοριοδοτείται αυξημένα η εμπειρία όσων απασχολήθηκαν στο πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι» (βαθμολογία ειδικής εμπειρίας: 17 μονάδες επί 84 μήνες κατ' ανώτατο όριο, ήτοι σύνολο 1428 μονάδες).

10 Αφορά το αρ. 24 του ν. 4479/2017 και τη μοριοδότηση όσων συμβασιούχων έχουν απασχοληθεί σε υπηρεσίες καθαριότητας ΟΤΑ.

κάλυψη έκτακτων αναγκών. Στην περίπτωση των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, οι συμβάσεις ήταν δεκάμηνης διάρκειας και δεν ανανεώνονταν αυτόματα, αλλά έδιναν στους ενδιαφερόμενους τη δυνατότητα, αξιοποιώντας τα μόρια που κέρδιζαν κάθε χρόνο από την ένταξή τους στους πίνακες, να ενταχθούν σε αυτούς και την επόμενη χρονιά, χωρίς όμως να είναι πάντα δεδομένη η πρόσληψή τους, διότι οι προσλήψεις αναπληρωτών γίνονταν με βάση τις προκύπτουσες κάθε έτος εκπαιδευτικές ανάγκες (βλ. σχετικά ΣτΕ 911/2020). Αντιθέτως, οι συμβάσεις του επικουρικού προσωπικού του αρ. 10 του ν. 3329/2005 ανανεώνονταν αυτόματα από ένα χρονικό σημείο και έπειτα. Όμως, αν και για τους αναπληρωτές εκπαιδευτικούς είχε κριθεί ότι αρχικά οι προσλήψεις αυτών γίνονταν αναξιοκρατικά (βλ. ΣτΕ 527/2015), τελικά και οι δύο διαδικασίες προσλήψεων συμβασιούχων υπήχθησαν, από ένα χρονικό σημείο κι έπειτα, στον έλεγχο του ΑΣΕΠ. Συνεπώς, δεν μπορεί να γίνει λόγος για «καλή» και «κακή» προϋπηρεσία, τουλάχιστον στο σύνολό της (μάλιστα, τέτοιος λόγος ακυρώσεως περί κτήσης της εμπειρίας αυτής μη αξιοκρατικά, καθ'ο μέρος αφορούσε το επικουρικό προσωπικό, απορρίφθηκε με οριστική διάταξη της ΣτΕ 1088/2021 7μ. και δεν παραπέμφθηκε στην Ολομέλεια και το ζήτημα αυτό). Κοινό σημείο των περιπτώσεων αυτών, πάλι, είναι ότι επρόκειτο για προϋπηρεσία/εμπειρία που αποκτήθηκε σε περίοδο οικονομικής κρίσης, κατά την οποία δεν πραγματοποιούνταν διορισμοί μόνιμου προσωπικού και η οποία, καταρχήν, θα μπορούσε θεμιτώς να μοριοδοτηθεί κατά τη διαδικασία επιλογής μόνιμου προσωπικού.

Αυτό που διαφοροποιεί, όμως, τις δύο περιπτώσεις και που, σε τελική ανάλυση, αναδείχθηκε από τη νομολογία, είναι ότι, στη μεν περίπτωση της προϋπηρεσίας των αναπληρωτών εκπαιδευτικών, το ύψος της μοριοδότησης αυτής τελούσε σε ισόρροπη σχέση με τα λοιπά μοριοδοτούμενα κριτήρια κατάταξης (ακαδημαϊκά προσόντα) και, συνεπώς, δεν κατέληγε στο να καθιστά την προϋπηρεσία σε θέση αναπληρωτή κυρίαρχο κριτήριο διορισμού, δοθέντος ότι ο επίμαχος νόμος εισήγαγε πάγιο σύστημα επιλογής εκπαιδευτικού προσωπικού και όλοι οι υποψήφιοι θα κατατάσσονταν σε αξιολογικό πίνακα που θα τους έδινε τη δυνατότητα διορισμού ή πρόσληψης κατά τα επόμενα δύο σχολικά έτη (κατά την άποψη που επικράτησε, τουλάχιστον), ενώ αντιθέτως, στην περίπτωση της μοριοδότησης της «ειδικής εμπειρίας» του επικουρικού προσωπικού, αυτή μοριοδοτείτο σε διαδικασία που θα ολοκληρωνόταν με την κατάρτιση πινάκων διοριστέων και ήταν τέτοιο το ύψος αυτής, που ουσιαστικά κατέληγε σε αποκλεισμό των λοιπών υποψηφίων, ενώ δεν μπορούσε να δικαιολογηθεί από λόγους δημοσίου συμφέροντος ή με βάση κριτήρια γενικά και αντικειμενικά. Ως προς δε την προσμέτρηση της εμπειρίας αυτής και σε θέσεις για τις οποίες δεν μοριοδοτείτο η εμπειρία ως κριτήριο κατάταξης, η αναγωγή της σε κυρίαρχο κριτήριο διορισμού είναι, νομίζω, αδιαμφισβήτητη. Κατόπιν αυτών, δεν νομίζω ότι μπορεί να γίνει λόγος για αντιφατική νομολογία, στο μέτρο μάλιστα που η κάθε περίπτωση κρίνεται με βάση τα δικά της ιδιαίτερα χαρακτηριστικά.

## Επίλογος

Ολοκληρώνοντας, θα ήθελα να επανέλθω στην αρχική παρατήρηση, ότι ο ν.2190/1994 και ακολούθως η συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και η νομολογία που αναπτύχθηκε υπό το φως των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας, οριοθέτησαν και εν πολλοίς έθεσαν φραγμούς στη δράση της Διοίκησης κατά την επιλογή δημοσίων υπαλλήλων, ειδικά στις περιπτώσεις κατά τις οποίες δεν διενεργείται διαγωνισμός -ως κατεξοχήν αξιοκρατικός τρόπος επιλογής- αλλά διαδικασία κατάταξης με σειρά προτεραιότητας βάσει αντικειμενικών κριτηρίων. Διαπιστώνουμε όμως ότι ακόμη και σήμερα, είκοσι και πλέον έτη μετά την αναθεώρηση του άρθρου 103 Σ, υφίστανται περιπτώσεις παραβίασης των εν λόγω συνταγματικών αρχών, ειδικά μάλιστα την παρούσα περίοδο που έχουν ξεκινήσει και πάλι οι διαδικασίες διορισμού μόνιμων υπαλλήλων. Προφανώς, οι πιέσεις για την εξυπηρέτηση κοινωνικών ομάδων ή κατηγοριών υποψηφίων είναι διαχρονικές και, δυστυχώς, αναπαράγουν αναξιοκρατικά φαινόμενα που θα έπρεπε προ πολλού να έχουν πάψει να απασχολούν τα δικαστήρια. Ας ελπίσουμε ότι κάποια στιγμή στο μέλλον, τέτοια φαινόμενα, πράγματι, θα εκλείψουν.

Ελένη Κουλεντιανού