

**ΣΧΟΛΙΑ ΕΠΙ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ ΜΟΝΟΥ ΕΛΑΦΙΟ Ζ ΤΟΥ
Ν.4093/2012**

Μετάταξη- Μεταφορά

Με την υποπαράγραφο Ζ1 εισάγεται η δυνατότητα μετάταξης μόνιμου και αορίστου χρόνου προσωπικού από και προς κεντρικές και περιφερειακές υπηρεσίες ΝΠΔΔ και ΟΤΑ α και β βαθμού και η δυνατότητα μεταφοράς προσωπικού από ΝΠΙΔ σε άλλες υπηρεσίες, για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, ιδιαίτερα όταν αυτές προκύπτουν λόγω μεταβολής των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών και των συναφών δραστηριοτήτων τους, όταν το προσωπικό θεωρείται πλεονάζον ή για την καλύτερη αξιοποίηση του προσωπικού. Αορίστου χρόνου υπάλληλοι του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ μπορούν να μεταταγούν και σε ΝΠΙΔ.

Με την ανωτέρω πρόβλεψη ουσιαστικά παρέχεται η δυνατότητα κατά το δοκούν να μετατάσσεται υποχρεωτικά προσωπικό είτε σε ίδιο κλάδο και ειδικότητα είτε σε συναφή, με την κατάργηση ή μη της οργανικής του θέσεως σε υφιστάμενη κενή ή συνιστώμενη με την πράξη μετάταξης νέα θέση. Η πρόβλεψη αυτή ουσιαστικά αναιρεί όλο το σύστημα των μετατάξεων, όπως ισχύει μέχρι σήμερα στον Υπαλληλικό Κώδικα και παρέχει στην Κυβέρνηση την δυνατότητα να μετατάσσει υποχρεωτικά σε οποιονδήποτε φορέα προσωπικό. Είναι χαρακτηριστικό, ότι ο νόμος χρησιμοποιεί τον όρο «ιδίως» όταν οι ανάγκες, που καλείται να καλύψει ο μετατασσόμενος προκύπτουν από την διαπίστωση πλεονάζοντος προσωπικού, πράγμα, που καταλείπει τεράστιο πεδίο δράσης για την Κυβέρνηση, η οποία μπορεί σε κάθε περίπτωση να προβαίνει σε μετάταξη, όποιου προσωπικού εκείνη κρίνει.

Η διαδικασία, που περιγράφεται στην παράγραφο 4 της ίδιας υποπαραγράφου ουσιαστικά αποκαλύπτει και το μέλλον των υπαλλήλων εκείνων, που θα τεθούν σε διαθεσιμότητα, καθώς οι υπάλληλοι αυτοί, πρέπει επίσης, να υποβάλλουν αιτήσεις για την μετάταξη τους, μέσω της περιγραφόμενης εκεί διαδικασίας. Μπορεί κανείς εύκολα να κατανοήσει τις ελάχιστες πιθανότητες, που έχει ένας υπάλληλος να μεταταγεί υποχρεωτικά, όταν αυτός πρέπει να ενταχθεί σε ένα ευρύτερο πλαίσιο διαδικασιών μετατάξεων, που καταλαμβάνουν χιλιάδες υπαλλήλους σε ολόκληρο το Δημόσιο και τελούν υποχρεωτικά υπό τον όρο τήρησης του τύπου 1 προς 5. Τα Υπηρεσιακά Συμβούλια αποκτούν ρόλο καθαρά γνωμοδοτικό, ενώ η εν λόγω διάταξη έρχεται να ολοκληρώσει την εισαχθείσα μέσω του νόμου 4024/2011 έννοια του Κρατικού Δημοσίου υπαλλήλου, παρέχοντας ευρύτατη διακριτική ευχέρεια στην Διοίκηση να μετακινεί και να μεταθέτει το προσωπικό (μόνιμο και αορίστου χρόνου). Η μη αποδοχή της μετατάξεως συνεπάγεται για τον υπάλληλο την απόλυση του από την υπηρεσία.

ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ (ΥΠΟΠΑΡΑΓΡΑΦΟΣ Ζ2):

Με την ως άνω διάταξη προβλέπεται, ότι τίθενται σε διαθεσιμότητα μόνιμοι και αορίστου χρόνου υπάλληλοι, των οποίων οι θέσεις καταργούνται. Ενώ εάν καταργούνται μερικές μόνο θέσεις του κλάδου ή της ειδικότητας, οι υπάλληλοι επιλέγονται με βάση τα τυπικά τους προσόντα. Κατά την διάρκεια της διαθεσιμότητας, οι εν λόγω υπάλληλοι μπορεί: (α) να μεταταγούν υποχρεωτικά, κατά την διαδικασία, που εισάγει η παράγραφος Ζ1 και εφόσον υποβάλλουν σχετική αίτηση ή να μεταφέρονται με μεταβολή της υπηρεσιακής τους σχέσεως σε ΝΠΙΔΔ (β) να μετατάσσονται εκουσίως (γ) να τοποθετούνται προσωρινά για την κάλυψη προσωρινών αναγκών του Δημοσίου ή του ευρύτερου δημοσίου τομέα. Με τον τρόπο αυτό βεβαίως, οι

μόνιμοι και οι αορίστου χρόνου υπάλληλοι καθίστανται συμβασιούχοι, αφού καλούνται προσωρινά να καλύψουν ανάγκες του Δημοσίου, χωρίς μάλιστα καμία πρόβλεψη τι θα συμβεί εάν μέχρι το πέρας του χρόνου της διαθεσιμότητας έχουν μεν τοποθετηθεί προσωρινά αλλά δεν έχουν μεταταγεί υποχρεωτικά. Αντίστοιχους προβληματισμούς προκαλεί και η επόμενη (δ) δυνατότητα, που παρέχεται να εκπαιδευτούν, επανακαταρτιστούν, χωρίς ωστόσο, να προβλέπεται επί της ουσίας ποιά θα είναι η τύχη τους μετά την μετεκπαίδευση. Είναι προφανές, ότι μοναδική συνέπεια μετά την λήξη της μετεκπαίδευσης είναι οι υπάλληλοι να οδηγηθούν εκ νέου σε απόλυση. Κατά το διάστημα της διαθεσιμότητας καταβάλλονται τα $\frac{3}{4}$ των αποδοχών των υπαλλήλων. Δεν υπάρχει σαφής και ρητή πρόβλεψη για τις ασφαλιστικές εισφορές των υπαλλήλων αυτών, ιδιαίτερα εάν αναλογιστεί κανείς, ότι στην προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα και στην εφεδρεία, οι αναλογούσες εισφορές εργαζομένου και εργοδότη καλύπτονταν από το ίδιο το Δημόσιο. Πράγμα, που θα έπρεπε να προβλέπεται και εδώ.

Μετά δε το πέρας του έτους, η υπηρεσιακή σχέση των υπαλλήλων σε διαθεσιμότητα λύεται υποχρεωτικά

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΑ

Με τις διατάξεις της υποπαραγράφου Ζ3 επέρχονται δύο βασικές αλλαγές: διευρύνεται κατά πολύ το πεδίο εφαρμογής της αυτοδίκαιης αργίας και παρέχεται τεράστια διακριτική ευχέρεια στις υπηρεσίες για θέση των υπαλλήλων σε δυνητική αργία. Έτσι τίθεται υποχρεωτικά και αυτοδικαίως σε αργία ο υπάλληλος: (α) εάν έχει εκδοθεί εις βάρος του ένταλμα προσωρινής κράτησης, το οποίο ήρθη στην συνέχεια (β) εάν έχει στερηθεί την προσωπική του ελευθερία ύστερα από απόφαση πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου δικαστηρίου ή συνεπεία εντάλματος προσωρινής κράτησης (γ) εάν έχει παραπεμφθεί αμετάκλητα στο ακροατήριο

για κακούργημα και μια σειρά πλημμελημάτων, τα οποία σημειωτέον δεν υπήρχαν στην διάταξη του νόμου όπως ψηφίστηκε από την Βουλή αλλά προσετέθησαν εκ των υστέρων με πράξη νομοθετικού περιεχομένου (δ) υπάλληλος, κατά του οποίου επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής ή προσωρινής παύσης και (ε) υπάλληλος, που παραπέμπεται στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο για μια σειρά πειθαρχικών παραπτωμάτων, όπως παράβαση καθήκοντος, άρνηση του Συντάγματος, αδικαιολόγητη αποχή κλπ. Είναι χαρακτηριστικό, ότι στην τελευταία αυτή περίπτωση, η παραπομπή και μόνο στο πειθαρχικό συμβούλιο αρκεί για την θέση του υπαλλήλου σε αργία, χωρίς ο υπάλληλος να έχει επί της ουσίας απολογηθεί, χωρίς να έχει μπορέσει να υπερασπιστεί τον εαυτό του και να προβάλλει τις αντιρρήσεις του στην αποδιδόμενη σε αυτόν κατηγορία. Με τον τρόπο αυτό, ωστόσο, παραβιάζεται πλήρως το εφαρμοζόμενο και στην πειθαρχική διαδικασία τεκμήριο της αθωότητας, ενώ θίγεται η δυνατότητα της προηγούμενης ακρόασης, που προβλέπεται από το άρθρο 20 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και καταλείπεται τεράστιο πεδίο αυθαιρεσιών, δεδομένου, ότι αρκεί η παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο για να τεθεί ο υπάλληλος σε αυτοδίκαιη αργία.

Η αυτοδίκαιη αργία λήγει με την έναρξη της εκτέλεσης της ποινής της οριστικής ή προσωρινής παύσης, με την έκδοση απόφασης σε δεύτερο βαθμό ή με την έκδοση πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας πειθαρχικής απόφασης που απαλλάσσει τον υπάλληλο ή του επιβάλλει ποινή διαφορετική από την οριστική ή την προσωρινή παύση ή με την έκδοση τελεσίδικης απόφασης του ποινικού δικαστηρίου. Στο σημείο αυτό, γεννάται ζήτημα εάν ο υπάλληλος προκειμένου να επανέλθει στην υπηρεσία του, μετά την λήξη της αυτοδίκαιης αργίας θα τεθεί στα πλαίσια του περιορισμού 1 προς 5 ή εάν η επάνοδος του είναι αυτοδίκαιη μετά την λήξη του λόγου για τον οποίο τέθηκε σε αυτοδίκαιη αργία.

Στην δεύτερη υποπαράγραφο της υποπαραγράφου Ζ3 διευρύνεται η δυνατότητα της επιβολής της προσωρινής αργίας, αφού πλέον παρέχεται η ευχέρεια της υπηρεσία να θέσει σε αργία τον υπάλληλο (α) εάν ασκήθηκε πειθαρχική δίωξη για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα (β) εάν υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις για άτακτη διαχείριση, η οποία στηρίζεται σε έκθεση ελεγκτών ή της προϊστάμενης αρχής. Είναι προφανές το πεδίο της αυθαιρεσίας, που καταλείπεται εις βάρος των υπαλλήλων, οι οποίοι μπορούν να τεθούν σε δυνητική αργία για κάθε παράπτωμα, ακόμα και πριν την κρίση της υπόθεσης τους από το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο.

Εισάγεται δε περαιτέρω και η ευχέρεια στον πειθαρχικώς προϊστάμενο του υπαλλήλου να επιβάλει σε αυτόν το μέτρο της προσωρινής αναστολής άσκησης καθηκόντων. Εάν ο πειθαρχικώς προϊστάμενος δεν επιβάλλει το μέτρο αυτό, τότε κάθε ανώτερος προϊστάμενος μπορεί να επιληφθεί. Η προσωρινή αναστολή των καθηκόντων του υπαλλήλου αίρεται αυτοδικαίως εάν δεν γνωμοδοτήσει σχετικά το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο εντός 30 ημερών από την επιβολή του μέτρου.

Η θέση σε δυνητική αργία αίρεται εάν εκδοθεί πειθαρχική απόφαση, η οποία τον απαλλάσσει ή του επιβάλει ποινή διαφορετική από την οριστική ή την προσωρινή παύση (αφού τότε τίθεται σε αυτοδίκαιη αργία).

Οι ως άνω προβλέψεις αφορούν τόσο σε μόνιμο όσο και σε αορίστου χρόνου προσωπικό του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ α και β βαθμού, των ΝΠΙΔ. Κατά δε την διάρκεια της αργίας, καταβάλλονται τα $\frac{3}{4}$ των νομίμων αποδοχών (στις περιπτώσεις, που επιβάλλεται το μέτρο συνεπεία πειθαρχικής παραπομπής) και το $\frac{1}{3}$ των αποδοχών στις υπόλοιπες περιπτώσεις.

ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΘΕΣΕΩΝ:

Με την υποπαράγραφο Ζ4 εισάγεται κατάργηση των θέσεων των αορίστου χρόνου ΔΕ Διοικητικού, Διοικητικού-Λογιστικού, Διοικητικού –Οικονομικού και Διοικητικών Γραμματέων, που δεν έχουν προσληφθεί μέσω ΑΣΕΠ ή άλλων ειδικών διαδικασιών για πλήρωση θέσεων με κριτήρια (όπως ΑΜΕΑ, Αθλητές, συγγενείς θυμάτων τρομοκρατίας κλπ), εφόσον οι υπάλληλοι αυτοί είναι πάνω από 10 ανά υπηρεσία, εφόσον ο αριθμός των υπαλλήλων αυτών είναι μικρότερος από 25% του συνολικού διοικητικού προσωπικού του φορέα και εφόσον το συνολικό ποσοστό των υπαλλήλων αυτών δεν ξεπερνά το 10% του συνολικού προσωπικού του φορέα ασχέτως κλάδου, ειδικότητας και εκπαιδευτικής βαθμίδας.

Επί των διατάξεων αυτών, πρέπει να γίνουν οι ακόλουθες παρατηρήσεις:

Η διάταξη αφορά το σύνολο των αορίστου χρόνου υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ, των ΟΤΑ α και β Βαθμού και των ΝΠΙΔ. Αναφέρεται δε γενικώς σε θέσεις, με αποτέλεσμα η ερμηνευτική εγκύκλιος να εντάσσει σε αυτήν τόσο τις προσωποπαγείς όσο και τις οργανικές θέσεις.

2) Η διάταξη αφορά στους υπαλλήλους ΔΕ των ειδικοτήτων Διοικητικού, Διοικητικού Λογιστικού, Διοικητικού Οικονομικού και Διοικητικών Γραμματέων

3) Η ερμηνευτική εγκύκλιος αναφέρεται σε όλους τους αορίστου χρόνου υπαλλήλους, που δεν έχουν προσληφθεί μέσω διαγωνισμού ΑΣΕΠ ή μέσω ειδικών διαδικασιών, όπως πχ η πρόσληψη προστατευόμενων ατόμων (ΑΜΕΑ, θύματα τρομοκρατίας κλπ). Υπό την έννοια αυτή πρόκειται να τεθούν σε διαθεσιμότητα όλοι οι υπάλληλοι, των οποίων οι συμβάσεις κατέστησαν αορίστου χρόνου μέσω μετατροπής από ορισμένου χρόνου, ασχέτως εάν στην διαδικασία αυτή μεσολάβησε το ΑΣΕΠ ή όχι. Εντάσσεται δε μέσω της εγκυκλίου, τόσο το προσωπικό, που

έγινε αορίστου μέσω του Π.Δ. 164/2004 όσο και το προσωπικό, που έγινε αορίστου χρόνου με άλλες διατάξεις (π.χ. 2839/2000, 2503/1997 κλπ). Αντίστοιχη αναμένεται να είναι η αντιμετώπιση των εργαζομένων, που μεταφέρθηκαν από τις δημοτικές επιχειρήσεις, που έκλεισαν στους οικείους Δήμους.

4) Στην κατάργηση των θέσεων δεν υπάγονται μόνο οι υπηρεσίες, που οι αορίστου χρόνου υπάλληλοι, που εντάσσονται στην ρύθμιση είναι ίσοι ή περισσότεροι από 10, που αποτελούν ποσοστό μικρότερο από 25% του προσωπικού των συγκεκριμένων κατηγοριών ή που συνιστούν το 10% του συνολικού αριθμού των τακτικών υπαλλήλων (μόνιμοι και αορίστου χρόνου), που υπηρετούν στον οικείο φορέα ή υπηρεσία, ανεξαρτήτως εκπαιδευτικής βαθμίδος.

5) Στην εγκύκλιο, φαινόταν να εξαιρούνται όσοι εξαιρέθηκαν και από την εφαρμογή των διατάξεων 33 και 34 του ν.4024/2011 (εφεδρεία, προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα), πράγμα, που όμως δεν προκύπτει από την οικεία διάταξη νόμου.

6) Οι υπάλληλοι, που τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω της κατάργησης των θέσεων τους, λαμβάνουν τα $\frac{3}{4}$ των αποδοχών τους (βασικών), παραμένουν στην κατάσταση αυτή για ένα έτος, κατά την διάρκεια του οποίου μπορούν (α) να μεταταχθούν εκουσίως (β) να μεταταχθούν υποχρεωτικά (γ) να τοποθετηθούν προσωρινά σε οποιαδήποτε υπηρεσία ή φορέα και (δ) να μετεκπαιδευτούν, χωρίς, ωστόσο, να προβλέπεται οτιδήποτε σχετικά με την αξιοποίηση του προσωπικού αυτού, μετά το πέρας της μετεκπαίδευσης. Ένα πράγμα, είναι βέβαιο: μετά την λήξη του χρόνου το προσωπικό απολύεται ενώ δεν μπορεί ποτέ να επανέλθει στην αρχική του θέση εργασίας. Η αντίληψη μου, είναι, ότι το προσωπικό αυτό πρόκειται να απολυθεί, μετά την παρέλευση του χρόνου της διαθεσιμότητας, δεδομένου, ότι (α) οι θέσεις του προσωπικού αυτού καταργούνται (β) οι διαδικασίες των μετατάξεων είναι εξαιρετικά περιορισμένες

ελλείψει οργανικών θέσεων (γ) δεν χρειάζοταν να οδηγήσει τους υπαλλήλους σε διαθεσιμότητα προκειμένου να τους μετατάξει και (δ) δεν υπάρχει καμία πρόβλεψη σχετικά με την τύχη τους σε περίπτωση προσωρινής τοποθέτησης ή μετεκπαίδευσης, (ε) οι μετατάξεις προσωπικού εντάσσονται στον τύπο 1 προς 5 και τέλος (στ) δεν πρέπει να παραβλέπει κανείς τους αριθμούς, που έχουν συμφωνηθεί με την τριτοκταξία: 2000 άτομα θα απολυθούν μέχρι το τέλος του 2012 και 25000 άτομα μέχρι το τέλος του 2013.

7) Η όλη διαδικασία θα κινηθεί ταχύτατα, καθώς εντός 5 ημερών από την δημοσίευση του νόμου πρέπει να σταλούν οι λίστες των υπαλλήλων στο Υπουργείο ενώ εντός 10 ημερών από την δημοσίευση του νόμου θα πρέπει να εκδοθούν οι σχετικές διαπιστωτικές πράξεις για την θέση τους σε διαθεσιμότητα. Η πραγματικότητα είναι ότι το Υπουργείο χρειάζεται τα στοιχεία των υπηρεσιών, καθώς ενώ γνωρίζει τον αριθμό και την ταυτότητα των αορίστου χρόνου υπαλλήλων μέσω της ενιαίας αρχής πληρωμών, δεν γνωρίζει ένα κρίσιμο μέγεθος, που είναι ο τρόπος πρόσληψης του προσωπικού αυτού.

8) Μοναδική δυνατότητα αντίδρασης σε νομικό επίπεδο είναι η παραλαβή των πράξεων θέσης σε διαθεσιμότητα με «επιφύλαξη κάθε νομίμου δικαιώματος» και η άσκηση ασφαλιστικών μέτρων και αγωγής, κατά της πράξεως αυτής, προκειμένου ο εργαζόμενος να παραμείνει στην θέση του και να συνεχίσει να ασκεί τα καθήκοντα του. Η διαδικασία υπάγεται στα πολιτικά δικαστήρια και αυτό εξασφαλίζει σε μεγάλο βαθμό την ταχύτητα της εκδίκασης της υποθέσεως.

Παραμένω στην διάθεση σας για κάθε διευκρίνιση.

Με εκτίμηση,

Μαρία-Μαγδαληνή Τσίπρα

Δικηγόρος