

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES



**ΣΧΟΛΗ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
«ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ:
ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΝΩΣΙΑΚΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗ**

**«Συγκριτική ανάλυση του υπηρεσιακού καθεστώτος του ελληνικού
δημοσιοϋπαλληλικού σώματος και της υπαλληλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης»**

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΔΟΝΑΤΟΣ ΠΑΠΑΓΙΑΝΝΗΣ

**ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: ΕΛΕΝΗ ΡΟΥΦΟΥ
ΑΜ: 7118Μ011**

Αθήνα, 2020

Τριμελής Επιτροπή

Δονάτος Παπαγιάννης, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου (Επιβλέπων)

Μελέτιος Μουστάκας, Καθηγητής Παντείου Πανεπιστημίου

Χρυσούλα Μουκίου, Αναπληρώτρια Καθηγήτρια Παντείου Πανεπιστημίου



Copyright © Ελένη Ρούφου, 2020

All rights reserved. Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της διπλωματικής εργασίας για κερδοσκοπικό σκοπό πρέπει να απευθύνονται προς το συγγραφέα.

Η έγκριση της διπλωματικής εργασίας από το Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών δεν δηλώνει την αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

Περιεχόμενα

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	5
ABSTRACT	6
ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ.....	7
Μέρος Α΄.....	9
Το υπηρεσιακό καθεστώς του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος.....	9
Κεφ. 1^ο: Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο	9
1.1 Ορισμός - Πηγές.....	9
1.2 Σύντομη ιστορική εξέλιξη του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου	10
1.3 Αρχές του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα.....	14
Κεφ. 2^ο: Συγκρότηση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων.....	16
2.1 Η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου	16
2.2 Συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος	18
2.3 Διακρίσεις των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων	19
Κεφ. 3^ο: Πρόσβαση στο σώμα των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων.....	22
3.1. Το σύστημα προσλήψεων. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού	22
3.2 Οι προϋποθέσεις διορισμού των δημοσίων υπαλλήλων	26
3.2.1 Γενικά προσόντα διορισμού	26
3.2.2 Κωλύματα διορισμού.....	28
3.2.3 Ειδικά προσόντα διορισμού	28
3.2.4 Χρόνος συνδρομής των προϋποθέσεων διορισμού.....	28
3.3 Η κατάρτιση της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης.....	29
Κεφ. 4^ο: Υποχρεώσεις και δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων	30
4.1 Οι υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων	30
4.2 Οι περιορισμοί, τα ασυμβίβαστα και τα κωλύματα των δημοσίων υπαλλήλων	31
4.3 Τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων	33
Κεφ. 5^ο: Σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων.....	43
5.1 Βαθμολόγιο και προαγωγές των δημοσίων υπαλλήλων	43
5.2 Αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων.....	45
5.3 Το σύστημα επιλογής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων.....	48
Κεφ. 6^ο: Κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων.....	53
6.1 Τοποθέτηση.....	53
6.2 Μετακίνηση	53
6.3 Μετάθεση.....	54
6.4 Απόσπαση	55

6.5 Μετάταξη.....	57
Κεφ. 7^ο: Ευθύνη και δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων.....	59
7.1 Αστική ευθύνη.....	59
7.2 Ποινική ευθύνη	60
7.3 Πειθαρχική ευθύνη	60
7.4 Η δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων	66
Κεφ. 8^ο: Λύση της υπαλληλικής σχέσης	69
8.1 Λόγοι λύσης της υπαλληλικής σχέσης	69
8.2 Παραίτηση	69
8.3 Έκπτωση	70
8.4 Απώλυση	71
8.4.1. Η επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης.....	72
8.4.2. Η σωματική ή πνευματική ανικανότητα	72
8.4.3. Η κατάργηση της θέσης.....	72
8.4.4. Η συμπλήρωση ορίου ηλικίας.....	73
8.4.5. Η ακαταλληλότητα κατά το άρθρο 95 του ΥΚ.....	74
8.5 Πράξη λύσης της υπαλληλικής σχέσης	74
Μέρος Β΄.....	75
Το υπηρεσιακό καθεστώς της υπαλληλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	75
Κεφ. 1^ο: Ενωσιακό υπαλληλικό δίκαιο	75
1.1 Η φύση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η αναγκαιότητα της ενωσιακής Διοίκησης	75
1.2 Σύντομη ιστορική εξέλιξη του ενωσιακού υπαλληλικού δικαίου και της ενωσιακής υπαλληλίας	77
1.3 Βασικές αρχές του Ευρωπαϊκού Υπαλληλικού Δικαίου	83
Κεφ. 2^ο: Συγκρότηση του σώματος της ενωσιακής υπαλληλίας.....	86
2.1 Η έννοια του ενωσιακού υπαλλήλου	86
2.2 Εργασιακές σχέσεις και κατηγορίες των θέσεων απασχόλησης	86
2.2.1 Μόνιμοι υπάλληλοι.....	87
2.2.2 Έκτακτοι υπάλληλοι.....	89
2.2.3 Συμβασιούχοι υπάλληλοι	89
2.2.4 Ειδικοί Σύμβουλοι	90
2.2.5 Τοπικοί υπάλληλοι.....	90
2.2.6 Διαπιστευμένοι Κοινοβουλευτικοί Βοηθοί	90
2.2.7 Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες.....	91
Κεφ. 3^ο: Ένταξη στο σώμα της υπαλληλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.....	92

3.1 Το σύστημα πρόσληψεων. Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού	92
3.2 Προϋποθέσεις πρόσληψης	97
3.3 Κατάρτιση της υπαλληλικής σχέσης	98
Κεφ. 4^ο: Υποχρεώσεις και δικαιώματα των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	100
4.1 Οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων της ΕΕ	100
4.2 Τα δικαιώματα των υπαλλήλων της ΕΕ.....	104
Κεφ. 5^ο: Σταδιοδρομία των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	111
5.1 Βαθμολόγιο των μονίμων υπαλλήλων της ΕΕ	111
5.2 Αξιολόγηση και προαγωγή των μονίμων υπαλλήλων της ΕΕ.....	112
5.3 Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων.....	115
Κεφ. 6^ο: Κινητικότητα των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	120
6.1 Μετακίνηση	120
6.2 Απόσπαση	121
6.3 Διαθεσιμότητα.....	122
Κεφ. 7^ο: Ευθύνη και δικαστική προστασία των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	124
7.1 Πειθαρχική ευθύνη των υπαλλήλων της ΕΕ	124
7.2 Αστική ευθύνη των υπαλλήλων της ΕΕ.....	127
7.3 Η δικαστική προστασία των υπαλλήλων της ΕΕ	128
Κεφ. 8^ο: Λύση της υπαλληλικής σχέσης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης	131
8.1 Λόγοι λύσεως της υπαλληλικής σχέσης	131
8.2 Παραίτηση	131
8.3 Παύση.....	131
8.4 Απομάκρυνση από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας	132
8.5 Απόλυση	132
8.6 Συνταξιοδότηση	133
Μέρος Γ΄	134
Συγκριτική ανάλυση – Συμπεράσματα.....	134
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ.....	143
ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ.....	145
ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ:	148
ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ:	149

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία παρουσιάζεται το νομικό καθεστώς που διέπει την υπηρεσιακή κατάσταση του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος και της υπαλληλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι βασικοί στόχοι που επιδιώκονται είναι αφενός να καταστεί κατανοητός ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας τόσο του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος όσο και της ενωσιακής υπαλληλίας και αφετέρου να εντοπιστούν τυχόν κοινά δομικά χαρακτηριστικά των δύο ως άνω υπαλληλικών σωμάτων μέσα από τη συγκριτική ανάλυση των νομοθετικών πλαισίων που διέπουν το υπηρεσιακό τους καθεστώς.

Για το σκοπό αυτό η εργασία χωρίζεται σε τρία μέρη. Το πρώτο μέρος παρουσιάζει το κανονιστικό πλαίσιο μέσα στο οποίο οργανώνεται και λειτουργεί το ελληνικό δημοσιοϋπαλληλικό σώμα. Ειδικότερα γίνεται μια σύντομη αναφορά στην εξέλιξη του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου και αναλύονται τα θέματα σχετικά με τη συγκρότηση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων, το σύστημα προσλήψεων, τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους, τη σταδιοδρομία και την κινητικότητα τους, το πειθαρχικό καθεστώς και την έννομη προστασία τους καθώς και τις προϋποθέσεις λύσης της υπαλληλικής τους σχέσης. Στο δεύτερο μέρος αναλύονται τα αντίστοιχα ζητήματα που αφορούν στο υπηρεσιακό καθεστώς της σώματος των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τέλος, στο τρίτο μέρος επιχειρείται, κατά το δυνατόν, η σύγκριση των δύο υπηρεσιακών καθεστώτων με στόχο να εντοπιστούν τυχόν κοινά χαρακτηριστικά ή τυχόν σημαντικές διαφορές στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των δύο υπαλληλικών σωμάτων. Από την συγκριτική ανάλυση των κανονιστικών πλαισίων που διέπουν την οργάνωση και λειτουργία τους διαπιστώνεται ότι το καθεστώς των ενωσιακών υπαλλήλων ταυτίζεται σε πολλά σημεία με το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων των επιμέρους κρατών μελών, εν προκειμένω της Ελλάδας.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα Καθηγητή μου, κ. Δονάτο Παπαγιάννη, για την άψογη συνεργασία που είχαμε καθ' όλη τη διάρκεια εκπόνησης της εργασίας αυτής.

Λέξεις - κλειδιά:

Διοικητικό Δίκαιο, Δημόσιος Υπάλληλος, Υπαλληλικός Κώδικας, Υπάλληλοι Ευρωπαϊκής Ένωσης, Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης, Πρόσληψη, Περιορισμοί, Υποχρεώσεις, Δικαιώματα, Σταδιοδρομία, Λήξη Καθηκόντων, Υπαλληλική Σχέση, Εργασιακές Σχέσεις, Κατηγορίες Θέσεων Απασχόλησης, Ευρωπαϊκή Ένωση.

ABSTRACT

This paper presents the administrative status of the Greek civil servants and the officials of the European Union.

The main objectives pursued are, on one hand, to understand the way in which the Greek civil service and the EU official are organized and function and, on the other hand, to identify any common structural characteristics of the two above-mentioned civil servants through the comparative analysis of the legislative framework their employment status.

For this purpose the work is divided into three parts. The first part presents the regulatory framework within which the Greek civil service is organized and operates. In particular, a brief reference is made to the evolution of the Greek civil service legal framework and the composition of the body of civil servants, their recruitment system, their rights and obligations, their career and mobility, their discipline and legal protection, as well as the conditions for termination of their employment relationship. The second section deals with the relevant issues relating to the status of the staff of the European Union. Finally, the third part attempts, as far as possible, to compare the two service regimes with a view to identifying any common features or any significant differences in the way the two officials are organized and operated. A comparative analysis of the regulatory frameworks governing their organization and operation shows that the status of Union officials is in many respects identical to that of the civil servants of the individual Member States, in this case Greece.

At this point I would like to thank my supervisor Professor Donato Papagiannis for the excellent cooperation we have had throughout the preparation of this work.

Keywords:

Administrative Law, Civil Servant, Code of Civil Servants, Officials of the European Union, Staff Regulations, Recruitment, Restrictions, Obligations, Rights, Career, Termination of Employment, Employment Relationship, Employment Relations, Job Posts, European Union.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΣΥΝΤΜΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

AD	Administrators / Διοικητικοί Υπάλληλοι
AST	Assistants / Βοηθοί
AST/SC	Assistants – Secretaries / Βοηθοί - Γραμματείς
CAST	Συμβασιούχοι
CCA	Consultative Committee on Appointments / Συμβουλευτική Επιτροπή Διορισμών
OLAF	European Anti-Fraud Office / Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Καταπολέμησης της Απάτης
AEI	Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα
Άρθ.	Άρθρο
ΑΣΕΠ	Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού
Βλ.	Βλέπε
ΓΔ	Γενική Διεύθυνση
ΔΔΔ	Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης της ΕΕ
ΔΕ	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση
ΔΕΑ	Διοικητικό Εφετείο Αθηνών
ΔΕΕ	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΕΚ	Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΝΠ	Δημόσιο Νομικό Πρόσωπο
ΔΠΣ	Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο
εδ.	εδάφιο
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΙΣΕΠ	Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων
Εισ.ΝΑΚ	Εισαγωγικός Νόμος του Αστικού Κώδικα
ΕΚΑΧ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα Άνθρακα και Χάλυβα
ΕΚΔΔΑ	Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΕΛΣ	Ελεγκτικό Συνέδριο
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΣΔΔΑ	Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης
ΕΣΚ	Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας
ΕΥΕΠ	Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού

ΕΥΡΑΤΟΜ	Ευρωπαϊκή Κοινότητα Ατομικής Ενέργειας
ΙΔΑΧ	Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου
ΚΥΚ	Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης των Υπαλλήλων της ΕΕ
ΚΛΠ	Κανονισμός Καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού της ΕΕ
ΜΚ	Μισθολογικό Κλιμάκιο
ν.	νόμος
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΝΣΚ	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΕ	Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση
ΠΕΚ	Πρωτοδικείο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
πχ.	παραδείγματος χάριν
σελ.	σελίδα
ΣΕΕ	Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣΕΠ	Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων
ΣΛΕΕ	Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΤΕ	Τεχνολογική Εκπαίδευση
ΥΕ	Υποχρεωτική Εκπαίδευση
ΥΚ	Υπαλληλικός Κώδικας
Υπ.	Υπουργείο
ΥΣ	Υπηρεσιακό Συμβούλιο
ΦΕΚ	Φύλλο της Εφημερίδας της Κυβέρνησης

Μέρος Α΄

Το υπηρεσιακό καθεστώς του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος

Κεφ. 1^ο: Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο

1.1 Ορισμός - Πηγές

Ως «δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο» ορίζεται ο ειδικός κλάδος του διοικητικού δικαίου που περιλαμβάνει τους κανόνες που διέπουν τη νομική κατάσταση των διαφόρων κατηγοριών πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων.

Οι κανόνες του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου προέρχονται από τις πηγές που προέρχονται και οι κανόνες του γενικού μέρους του διοικητικού δικαίου, ήτοι από συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, διατάξεις διοικητικών κανονιστικών πράξεων, διατάξεις του Δικαίου της ΕΕ ή διεθνών συμβάσεων ή διατάξεις που έχουν διαμορφωθεί σε γενικές αρχές του διοικητικού δικαίου ή σε λεπτομερειακούς κανόνες από τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας.¹

Κύρια πηγή του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου αποτελεί το ισχύον Σύνταγμα,² όπου στα άρθρα 103 και 104 αναφέρεται στην υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Και άλλα όμως άρθρα του Συντάγματος ρυθμίζουν βασικά θέματα της νομικής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, όπως το άρθ. 4 § 4 που αφορά το τυπικό προσόν της ιθαγένειας για την πρόσληψη, το άρθ. 22 § 3 για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημοσίους υπαλλήλους, το άρθ. 23 § 2 αναφορικά με τον περιορισμό του δικαιώματος της απεργίας, το άρθ. 46 § 1 για την έκδοση της πράξης διορισμού, το άρθ. 56 αναφορικά με το κώλυμα για την εκλογή ως βουλευτή και το άρθ. 92 για την κατάσταση των υπαλλήλων της γραμματείας των δικαστηρίων και εισαγγελιών.³

Το μεγαλύτερο όμως μέρος των κανόνων του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου έχει θεσπιστεί με νομοθετικές πράξεις. Βασική νομοθετική πράξη υπήρξε ο ν.1811/1951 «περί Κώδικος καταστάσεως των δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων» (ΦΕΚ Α 141/16.5.1951), ενώ σήμερα ο ισχύον Υπαλληλικός Κώδικας (ΥΚ) είναι ο ν.3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ», (ΦΕΚ Α 26/9.2.2007), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Σκοπός του ΥΚ, όπως ρητά ορίζεται στο

¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, 7η έκδοση, σελ. 28.

² Με την ευρεία του έννοια, περιλαμβάνον δηλαδή τόσο τα ψηφίσματα όσο και τις συντακτικές πράξεις.

³ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 28.

άρθρο 1 αυτού, είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, σύμφωνα ιδίως με τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης και την ανάγκη διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία τους.

Οι ενιαίοι ειδικοί κανόνες που ρυθμίζουν την κατάσταση των υπαλλήλων που προσλαμβάνονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου θεσπίστηκαν με το ν.993/1979 «περί του επί συμβάσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών ΝΠΔΔ» (ΦΕΚ Α 281/21.12.1979), οι διατάξεις του οποίου καθώς και των μεταγενέστερων σχετικών ρυθμίσεων κωδικοποιήθηκαν με το ΠΔ 410/1988⁴. Με τις εν λόγω ρυθμίσεις καθιερώνεται ένα ιδιαίτερο νομικό καθεστώς υπαλλήλου που διέπεται από κανόνες τόσο του ιδιωτικού όσο και του διοικητικού δικαίου.⁵

1.2 Σύντομη ιστορική εξέλιξη του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου

Τα θέματα που απασχολούν το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο στρέφονται κυρίως γύρω από τον τρόπο διορισμού, τα προσόντα που απαιτούνται για την πρόσληψη, την αξιολόγηση, τις προαγωγές των υπαλλήλων καθώς και τον τρόπο απόλυσής τους. Από συστάσεως του ελληνικού κράτους, όλος ο 19^{ος} αιώνας δεν κατόρθωσε να δώσει ικανοποιητική απάντηση στα ζητήματα αυτά, κυρίως λόγω της πολιτικής πραγματικότητας εκείνης της περιόδου.⁶

Μια πρώτη απόπειρα ρύθμισης με τρόπο ενιαίο και σχετικά σύγχρονο της κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων οριοθετείται με την κατάθεση στη Βουλή νομοσχεδίου της Κυβέρνησης Ζαΐμη το 1869, το οποίο όμως δεν συζητήθηκε ποτέ. Το εν λόγω σχέδιο νόμου προέβλεπε κριτήρια πρόσληψης και ως προσόντα διορισμού όριζε την ελληνική υπηκοότητα, τη συμπλήρωση του 18^{ου} έτους της ηλικίας, τη μη καταδίκη για ορισμένα αδικήματα και το απολυτήριο γυμνασίου ή σχολαρχείου. Με το εν λόγω σχέδιο γινόταν επίσης σημαντικό βήμα για την καθιέρωση της μονιμότητας καθώς προέβλεπε ότι η πειθαρχική απόλυση θα ήταν δυνατή μόνο μετά από μία τουλάχιστον πειθαρχική ποινή προσωρινής παύσης, η επιβολή της οποίας απαιτούσε να είχαν προηγηθεί τρεις τουλάχιστον ποινές επίπληξης ή προστίμου.⁷ Πολύ αργότερα ψηφίστηκε ο νόμος ΑΡΙΓ'/14.5.1884 «περί προσόντων και πειθαρχικής τιμωρίας των δημοσίων λειτουργών», ο οποίος ίσχυε για όλους

⁴ ΠΔ 410/1988 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» (ΦΕΚ Α 191/30-8-1988)

⁵ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 30-31.

⁶ Φλογαΐτης Σπ. (1987), Το Ελληνικό διοικητικό σύστημα, εκδ. Αντ. Σάκκουλα, σελ. 209.

⁷ Φλογαΐτης Σπ. (1987), ό.π., σελ. 212.

τους υπαλλήλους, έθετε ως προϋποθέσεις πρόσληψης στις περισσότερες διοικητικές θέσεις την κατοχή επιστημονικού διπλώματος και την επιτυχή συμμετοχή σε διαγωνισμό. Εγγύηση μονιμότητας όμως δεν υπήρχε διότι η πειθαρχική εξουσία δινόταν στην Κυβέρνηση.⁸ Έκτοτε ψηφίστηκαν αλληπάλλληλοι νόμοι ρυθμιστικοί της καταστάσεως των δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς όμως ρύθμιση των θεσμών του υπαλληλικού δίκαιου.⁹

Τομή αποτέλεσε το Σύνταγμα του 1911 που απένημε τη μονιμότητα¹⁰ στους δημοσίους υπαλλήλους όπως τη γνωρίζουμε μέχρι σήμερα. Από την έναρξη λειτουργίας του Συμβουλίου της Επικρατείας η μονιμότητα θα ήταν συνταγματικά κατοχυρωμένη εφόσον υπάρχουν οι υπηρεσίες και οι θέσεις. Για την απόλυση ή τον υποβιβασμό απαιτούνταν η έκδοση ειδικής απόφασης συμβουλίου που θα αποτελούταν τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους.¹¹

Η συνταγματική προστασία του 1911 απέκτησε νέο νόημα με την εισαγωγή του ν.1811/1951 *«περί Κώδικος καταστάσεως των δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων»* που αποτέλεσε στην ουσία τον πρώτο Υπαλληλικό Κώδικα (ΥΚ) και ένα εξαιρετικά συστηματικό και πλήρες για την εποχή του νομοθέτημα, καθώς εισήγαγε κάποιες βασικές αρχές για την προστασία και τον τρόπο οργάνωσης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, όπως καθιέρωση διαγωνισμού ως μοναδικού δίκαιου τρόπου διορισμού, προσόντα διορισμού, πειθαρχική ευθύνη κλπ. Ωστόσο οι αρχές του αντανakλούσαν τις πολιτικοκοινωνικές συνθήκες της εποχής που θεσπίστηκε και δεν συμπορευόταν με τα νέα συστήματα οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης για την ποιοτική αναβάθμιση των δημοσίων υπηρεσιών.¹² Στη συνέχεια ακολούθησαν αλληπάλλληλες τροποποιήσεις αλλά και η έκδοση πολλών άλλων νόμων που ρύθμιζαν θέματα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, με αποτέλεσμα να αλλοιωθεί πολύ έντονα το περιεχόμενο του ΥΚ του 1951. Για το λόγο επιχειρήθηκε η διοικητική κωδικοποίησή του με το ΠΔ 611/1977 *«Περί κωδικοποίησεως εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον "Υπαλληλικός Κώδιξ", των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου*

⁸ Φλογαΐτης Σπ. (1987), ό.π., σελ. 212.

⁹ Παναγόπουλος Θ. (2014), Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, εκδ. Αθ. Σταμούλη, 8η έκδ., σελ. 6.

¹⁰ «Η προστασία αυτή δεν εμπόδισε την Ελληνική Πολιτεία να άρει πέντε φορές τη μονιμότητα μέχρι το 1950, δημιούργησε όμως βαθμιαία μια αντίληψη προστασίας του μισθωτού υπαλλήλου από τις αυθαιρεσίες του Κράτους» (Φλογαΐτης Σπ.(1987), ό.π., σελ. 214).

¹¹ Φλογαΐτης Σπ. (1987), ό.π., σελ. 214.

¹² Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα-ΕρμΥΚ & αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, εκδ. Σάκκουλα, έκδ. γ', Τόμος Α', σελ.10.

και των ν.π.δ.δ.» (ΦΕΚ Α 198/15.7.1977), αλλά και αυτό κατέληξε να έχει την ίδια τύχη με τον ΥΚ του 1951.¹³

Η αλλοίωση της κεντρικής μορφής του κωδικοποιημένου ΠΔ 611/1977, λόγω της πληθώρας των νόμων που εκδόθηκαν έκτοτε που τροποποιούσαν το περιεχόμενό του, καθιστούσε πλέον άμεση την ανάγκη για την κατάρτιση ενός νέου ΥΚ, ο οποίος τελικά ψηφίσθηκε με το ν.2683/1999 «*Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις*» (ΦΕΚ Α 19/19/9.2.1999).¹⁴

Ωστόσο και στο περιεχόμενο του ΥΚ του 1999 επήλθαν τροποποιήσεις με σημαντικότερη αυτή του ν.3260/2004 «*Ρυθμίσεις του συστήματος προσλήψεων και θεμάτων δημόσιας διοίκησης*» (ΦΕΚ Α 151/ 6.8.2004), με τον οποίο εισήχθησαν νέες ρυθμίσεις σχετικά με τη βαθμολογική κλίμακα, τις προαγωγές, τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων και τα υπηρεσιακά συμβούλια του προσωπικού του δημοσίου και των ΝΠΔΔ, διατηρήθηκε ωστόσο σε ισχύ μέχρι το 2007, όπου η ανάγκη αναθεώρησής του κατέστη πλέον επιτακτική, προκειμένου να ενισχυθεί η λειτουργικότητα και παραγωγικότητα της Δημόσιας Διοίκησης.¹⁵

Έτσι δυνάμει των διατάξεων του άρθ. 14 § 1 του ν.3242/2004¹⁶ συγκροτήθηκε Επιτροπή¹⁷ για την αναθεώρηση των διατάξεων του ΥΚ του 1999. Το νέο σχέδιο ΥΚ, κυρώθηκε με το πρώτο άρθρο του ν.3528/2007 «*Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ*». Σύμφωνα δε με την αιτιολογική έκθεση

¹³ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ.10.

¹⁴ Η κατάρτιση του νέου ΥΚ ανατέθηκε, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 31 παρ. 6 του ν. 2190/1994, σε Ειδική εννεαμελής Επιτροπή που λειτούργησε στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α.) υπό την προεδρία του Γενικού Γραμματέα της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Διοίκησης και με μέλη ανώτατους δικαστικούς λειτουργούς, καθηγητές Α.Ε.Ι., στελέχη του ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α., καθώς δύο εκπροσώπους της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., σύμφωνα με τη Δ.Ι.Δ.Κ.Φ.38/8390/21.4.1994 απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης (ΦΕΚ 358 Β' 13.5.1994), όπως αυτή τροποποιήθηκε και συμπληρώθηκε μεταγενέστερα (Αιτιολογική Έκθεση Ν.2683/1999).

¹⁵ Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 3528/2007: «*Είχε γίνει πλέον αντιληπτό ότι το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο επέτρεπε την εκδήλωση και συντήρηση πολλαπλών παθογενειών, λόγω ελλείμματος επαρκών εγγυήσεων σε βασικά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων με προεξέχουσα την έλλειψη αντικειμενικών κριτηρίων και διαφάνειας στην επιλογή προϊσταμένων, στις μετατάξεις και λοιπές υπηρεσιακές μεταβολές που μαζί με την έλλειψη κινήτρων και ελέγχων επέτρεπαν την ανάπτυξη κομματισμού πελατειακής λογικής. Για αυτό και η ανάγκη αναθεώρησης του ισχύοντος Υπαλληλικού Κώδικα αποτέλεσε γενικότερο αίτημα της ΑΔΕΔΥ*».

¹⁶ Νόμος 3242/2004 «*Ρυθμίσεις για την οργάνωση και λειτουργία της Κυβέρνησης, τη διοικητική διαδικασία και ΟΤΑ*» (ΦΕΚ Α 102/24.5.2004)

¹⁷ Η Επιτροπή αυτή συγκροτήθηκε με την αριθ. ΔΙΑΚ/Φ.38/17602/12.08.2004 απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΦΕΚ Β 1292/23.8.2004) υπό την Προεδρία του Γενικού Γραμματέα Δημόσιας Διοίκησης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπ. Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

του νόμου, πρόκειται για την εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης πολιτικής με στόχο «την εξυγίανση και τον εκσυγχρονισμό του δημόσιου τομέα».¹⁸

Ο ΥΚ του 2007 είναι ήδη ο μακροβιότερος της μεταπολεμικής περιόδου. Βέβαια στη διάρκεια της διανυόμενης δεκαετίας οι διατάξεις του τροποποιήθηκαν κατ' επανάληψη. Αξίζει να αναφερθούν οι σημαντικότερες νομοθετικές παρεμβάσεις που αλλοίωσαν το περιεχόμενο των διατάξεων του ΥΚ του 2007:¹⁹

- Με το ν.3801/2009²⁰ θεσπίστηκε η βαθμολογική εξέλιξη και η δυνατότητα επιλογής σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων των υπαλλήλων ΙΔΑΧ, με την υπαγωγή τους στις αντίστοιχες ρυθμίσεις του ΥΚ.
- Με το ν.3839/2010²¹ αντικαταστάθηκαν τα άρθρα σχετικά με το σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων και των οργάνων επιλογής τους σε θέσεις ευθύνης.
- Με το ν.4024/2011²² κατοχυρώθηκε η έννοια του υπαλλήλου του κράτους (άρθ. 4), αναμορφώθηκε το βαθμολόγιο το οποίο συνδέθηκε με τη μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου (ενιαίο βαθμολόγιο – μισθολόγιο) και εισήχθησαν για πρώτη φορά ποσοστώσεις στις προαγωγές, καταργήθηκαν οι κενές οργανικές θέσεις και θεσπίστηκε η προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα (άρθ.33) και η εργασιακή εφεδρεία (άρθ. 34).
- Με το ν.4057/2012,²³ αντικαταστάθηκαν στο σύνολό τους οι διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου του ΥΚ.
- Με τους νόμους 4093/2012²⁴ και 4172/2013²⁵ το ενδιαφέρον εντοπίζεται στη μεταφορά – μετάταξη του προσωπικού και στη διαθεσιμότητα των υπαλλήλων που οι θέσεις τους καταργούνται.

¹⁸ Επιμ. Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), Υπαλληλικός Κώδικας Ερμηνεία κατ' άρθρο, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 5.

¹⁹ Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 7-14.

²⁰ Νόμος 3801/2009 «Ρυθμίσεις θεμάτων προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης» (ΦΕΚ Α 163/4.9.2009)

²¹ Νόμος 3839/2010 «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια - Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής προϊσταμένων (ΕΙΣΕΠ) και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α 51/ 29.3.2010).

²² Νόμος 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ 226 Α'/27.10.2011).

²³ Νόμος 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» (ΦΕΚ Α 54/ 14.3.2012).

²⁴ Νόμος 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016. Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ Α 222/ 12.11.2012).

²⁵ Νόμος 4172/2013 « Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012, του ν.4093/2012 και ν.4127/2013 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 167/ 23.7.2013).

- Με το ν.4325/2015²⁶ επανήλθε στο Δημόσιο το προσωπικό των Φορέων που καταργήθηκαν, συστάθηκαν εκ νέου καταργηθέντες κλάδοι και καταργηθείσες ειδικότητες, αναβίωσε η Δημοτική Αστυνομία που είχε καταργηθεί την προηγούμενη περίοδο, αντικαταστάθηκαν βασικά άρθρα του πειθαρχικού δικαίου και εντάχθηκαν στην κινητικότητα οι υπάλληλοι ΙΔΑΧ.
- Με το ν.4369/2016²⁷ θεσπίστηκε σύστημα αξιολόγησης με κριτήρια και στοχοθεσία, αναμορφώθηκε το βαθμολόγιο και το σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων.
- Τέλος, με το ν.4440/2016²⁸ θεσπίστηκε Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας για τις αποσπάσεις και μετατάξεις του προσωπικού των φορέων του Δημοσίου.

Λαμβάνοντας υπόψη τις ανωτέρω νομοθετικές ρυθμίσεις οι οποίες έχουν διαφοροποιήσει σε αρκετά σημεία τον ισχύοντα ΥΚ, σε ορισμένες μάλιστα περιπτώσεις περισσότερες από μία φορές, ανακύπτει η ανάγκη της «*νομοθετικής κωδικοποίησης*» του ΥΚ, δηλαδή η προώθηση νομοσχεδίου στη Βουλή, στο οποίο να περιέχονται τόσο οι ισχύουσες διατάξεις όσο και οι προτεινόμενες τροποποιήσεις τους.²⁹

1.3 Αρχές του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα

Ο ΥΚ στο άρθ. 1 ορίζει, σε συμπλήρωση της συνταγματικής προστασίας του δημοσίου υπαλλήλου, το σκοπό του Κώδικα: «*Σκοπός του παρόντος Κώδικα είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, σύμφωνα ιδίως με τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης και την ανάγκη διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία τους.*».

Στην Εισηγητική Έκθεση του ν.3528/2007 (ΥΚ) αναφέρεται σχετικά ότι: «*Με τον τρόπο αυτό δηλώνεται πανηγυρικά εξ αρχής ότι στο πλαίσιο του νέου Κώδικα η ίση μεταχείριση των όμοιων περιπτώσεων και η μη αναγνώριση αδικαιολόγητων και μη αντικειμενικών*

²⁶ Νόμος 4325/2015 «*Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις*» (ΦΕΚ Α 47/11.05.2015)

²⁷ Νόμος 4369/2016 «*Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις*». (ΦΕΚ Α 33 /27.2.2016).

²⁸ Νόμος 4440/2016 «*Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις*» (ΦΕΚ Α 224/ 2.12.2016)

²⁹ Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 13.

προνομίων και διακρίσεων αποτελεί κατευθυντήρια αρχή αλλά και δέσμευση για όλα τα διοικητικά όργανα.».

Ειδικότερα, με το ως άνω άρθρο του ΥΚ εξειδικεύεται η συνταγματική αρχή της ισότητας (άρθ. 4 § 1) σχετικά με την πρόσληψη, τη σταδιοδρομία και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, υπό την έννοια ότι καθιερώνονται ενιαίοι και ομοιόμορφοι κανόνες επιβάλλοντας με τον τρόπο αυτό την δίκαιη και ίση μεταχείρισή τους.³⁰

Αναγνωρίζεται επίσης ρητά, η συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας (άρθ. 2§1, 4§1, 5§1, 16§4, 103§7) και η πρόβλεψη για την κοινωνική αλληλεγγύη (άρθ. 25 § 4 του Συντάγματος). Η αρχή της αξιοκρατίας, αποτελεί έκφραση της αρχής της αναλογικής ισότητας και την συμπληρώνει (βλ. ΣτΕ 1253/2003: η αρχή της ισότητας διασφαλίζει την πραγμάτωση του Κράτους Δικαίου και την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας καθενός με ίσους όρους).³¹ Η εφαρμογή της αρχής της κοινωνικής αλληλεγγύης που απορρέει από την αρχή του Κοινωνικού Κράτους σημαίνει τη σχέση αμοιβαίας ηθικής ή υλικής στήριξης μεταξύ ατόμων στο πλαίσιο της κοινωνίας και δεν αναιρεί την αρχή της ισότητας και της αξιοκρατίας.³²

Περαιτέρω, η διασφάλιση της μέγιστης δυνατής απόδοσης, αποτελεί αρχή του ΥΚ και έχει την έννοια της παραγωγικότητας κατά την εργασία των δημοσίων υπαλλήλων, δηλαδή της αποτελεσματικότητας της δράσης της Δημόσιας Διοίκησης προς θεραπεία του δημοσίου συμφέροντος.³³ Η διασφάλιση της μέγιστης δυνατής απόδοσης ή της αποδοτικότητας των υπαλλήλων κατά την εργασία τους είναι αποτέλεσμα της εφαρμογής των αρχών της ίσης μεταχείρισης, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης, τις οποίες προϋποθέτει υποχρεωτικά.³⁴

³⁰ Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 17.

³¹ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α΄, σελ. 55.

³² Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 20-21.

³³ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α΄, σελ. 58.

³⁴ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α΄, σελ. 59.

Κεφ. 2^ο: Συγκρότηση του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων

2.1 Η έννοια του δημοσίου υπαλλήλου

Τα δημόσια νομικά πρόσωπα (ΔΝΠ) τα οποία απαρτίζουν τη Δημόσια Διοίκηση προκειμένου να εκπληρώσουν τους σκοπούς που ορίζει η νομοθεσία, δραστηριοποιούνται χρησιμοποιώντας τις υπηρεσίες φυσικών προσώπων που συνδέονται με κάθε ΔΝΠ με ειδική νομική σχέση.³⁵

Η ειδική νομική σχέση που συνδέει το φυσικό πρόσωπο με το ΔΝΠ, μπορεί να διέπεται είτε αποκλειστικά από κανόνες δημοσίου δικαίου είτε παράλληλα από κανόνες δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου και συνάπτεται από μέρους του φυσικού προσώπου με δύο τρόπους, είτε προαιρετικά μετά από αίτηση και άμεση (που δηλώνεται με την ορκωμοσία) ή έμμεση αποδοχή της (που εκδηλώνεται με μη υποβολή παραίτησης), είτε υποχρεωτικά βάσει απρόσωπων κανόνων δικαίου ή ατομικών διοικητικών πράξεων.³⁶

Ορισμός της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου εδόθη στον ΥΚ του 1951³⁷ όπου κατά το άρθρ. 1 §1: *«Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα έμμεσα, έμμισθα όργανα του Κράτους τα διατελούντα εν προαιρετική, αμέσως υπηρεσιακή και πειθαρχική προς αυτό σχέσει»*. Από τον εν λόγω ορισμό προκύπτουν τα εξής:³⁸

- α) Ο δημόσιος υπάλληλος είναι έμμεσο όργανο του κράτους, που σημαίνει η θέση του στο Κράτος και οι αρμοδιότητές του καθορίζονται όχι άμεσα από το Σύνταγμα αλλά με πράξεις των άμεσων οργάνων του Κράτους (Πρόεδρος της Δημοκρατίας και Κυβέρνηση).
- β) Ο δημόσιος υπάλληλος είναι έμμισθο όργανο. Η καταβολή μισθού αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για τον χαρακτηρισμό του ως δημοσίου υπαλλήλου.
- γ) Ο δημόσιος υπάλληλος ευρίσκεται σε σχέση προαιρετική προς το Κράτος, δηλαδή δεν είναι δυνατόν η σχέση αυτή να συνιστά αποτέλεσμα διοικητικού καταναγκασμού.
- δ) Ο δημόσιος υπάλληλος τελεί σε σχέση πειθαρχική με το Κράτος, γεγονός που σημαίνει ότι υπέχει πειθαρχική ευθύνη, δηλαδή είναι υπόλογος για παραβάσεις που αφορούν τα υπηρεσιακά του καθήκοντα και αρμοδιότητες.

³⁵ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 15.

³⁶ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 18-19.

³⁷ Ο εν λόγω ορισμός είχε διατυπωθεί για πρώτη φορά από τον Καθηγητή Θ. Αγγελόπουλο, χωρίς το στοιχείο του εμμίσθου (Παναγόπουλος Θ.(2014), ό.π., σελ. 18).

³⁸ Παναγόπουλος Θ.(2014), ό.π., σελ. 19.

ε) Επιπλέον, ο δημόσιος υπάλληλος τελεί σε άμεση υπηρεσιακή σχέση προς το Κράτος, γεγονός που σημαίνει ότι λειτουργεί ενταγμένος σε μια συγκεκριμένη ιεραρχική δομή. Η σχέση αυτή είναι άμεση, δηλαδή κατ' ευθείαν μεταξύ του υπαλλήλου και του Κράτους.

Ο εν ισχύ ΥΚ δεν περιλαμβάνει ορισμό της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου, προβλέπει ωστόσο διαδικασία σε περίπτωση αμφισβήτησης της ιδιότητάς του.³⁹

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, σύμφωνα με τις ισχύουσες συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, διακρίνονται σε δύο βασικές κατηγορίες: τους στρατιωτικούς και πολιτικούς ή διοικητικούς υπαλλήλους.⁴⁰

Στρατιωτικοί δημόσιοι υπάλληλοι είναι οι μόνιμοι υπαξιωματικοί και αξιωματικοί των Ενόπλων Δυνάμεων καθώς και οι αστυφύλακες, υπαξιωματικοί και αξιωματικοί της Ελληνικής Αστυνομίας, οι λιμενοφύλακες και οι υπαξιωματικοί και αξιωματικοί του Λιμενικού Σώματος. Οι στρατιωτικοί υπάλληλοι διέπονται από ειδικό νομικό καθεστώς και ισχύει για αυτούς αυστηρότερη πειθαρχία. Βασική διαφορά σε σχέση με τους πολιτικούς υπαλλήλους είναι ότι οι στρατιωτικοί υπάλληλοι δεν χαίρουν της προστασίας του άρθ. 103 § 4 του Συντάγματος.⁴¹

Πολιτικοί ή διοικητικοί δημόσιοι υπάλληλοι είναι οι υπάλληλοι των κεντρικών, περιφερειακών και αυτοτελών υπηρεσιών του ΔΝΠ του Κράτους καθώς και όσοι υπηρετούν στο Πυροσβεστικό Σώμα, οι μη στρατιωτικοί υπάλληλοι των στρατιωτικών, αστυνομικών υπηρεσιών, οι υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων, των εισαγγελιών και των γραφείων του Ελεγκτικού Συνεδρίου καθώς και της Προεδρίας της Δημοκρατίας.⁴²

Ιδιαίτερη κατηγορία υπαλλήλων αποτελούν οι υπάλληλοι της Βουλής, για τους οποίους ισχύουν οι εγγυήσεις του άρθ. 65 § 6 του Συντάγματος.

Επίσης, ιδιαίτερη κατηγορία οργάνων του Κράτους αποτελούν οι δημόσιοι λειτουργοί, οι οποίοι εκ της ιδιότητάς τους, δεν έχουν τους περιορισμούς οι οποίοι διέπουν τους δημοσίους υπαλλήλους, αλλά διαθέτουν μεγαλύτερη υπηρεσιακή κυρίως ανεξαρτησία κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.⁴³ Στην κατηγορία αυτοί υπάγονται οι δικαστικοί

³⁹ Βλ. άρθ. 3 § 1 του ΥΚ, όπου: «1. Οποιαδήποτε αμφισβήτηση ως προς την ιδιότητα του πολιτικού διοικητικού υπαλλήλου, κατά τον παρόντα Κώδικα, ακόμα και αν αναφέρεται ως προδικαστικό ζήτημα σε αστική ή ποινική δίκη, επιλύεται με απόφαση τριμελούς Επιτροπής του αρμόδιου για την επίλυση των υπαλληλικών διαφορών Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας. 2.....»

⁴⁰ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.22-23.

⁴¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.25.

⁴² Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.26.

⁴³ Παναγόπουλος Θ.(2014), ό.π., σελ. 22.

λειτουργοί, οι οποίοι σύμφωνα με το Σύνταγμα, απολαμβάνουν λειτουργική και προσωπική ανεξαρτησία (άρθ. 87 § 1), κατά την άσκηση των καθηκόντων τους υπόκεινται μόνο στο Σύνταγμα και στους νόμους (άρθ. 87 § 2) και είναι ισόβιοι (άρθ. 88§ 1). Επίσης, σύμφωνα με το άρθ. 16 § 6 του Συντάγματος οι καθηγητές των ΑΕΙ είναι δημόσιοι λειτουργοί, όπως επίσης και οι λειτουργοί όλων των γνωστών θρησκειών (άρθ. 13 § 3).

2.2 Συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος

Υπάρχουν τέσσερα πρότυπα συστήματα συγκρότησης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος: της σταδιοδρομίας, των συγκεκριμένων θέσεων, της μονιμότητας και των μετακλητών υπαλλήλων. Τα συστήματα αυτά, παρόλο που παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές ως προς τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας τους, έχουν όλα ως κοινό στόχο την ορθολογική οργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης προκειμένου να εξυπηρετηθεί καλύτερα το δημόσιο συμφέρον.⁴⁴

α) Το «σύστημα της σταδιοδρομίας»: Χαρακτηριστικό του συστήματος αυτού είναι η ιεραρχική οργάνωση των βαθμίδων της διοίκησης. Ο υπάλληλος διορίζεται κατ' αρχήν στον κατώτατο βαθμό, ή κατ' εξαίρεση λόγω πρόσθετων προσόντων, σε ενδιάμεσο βαθμό και εξελίσσεται στους επόμενους βαθμούς της ιεραρχικής κλίμακας με προαγωγή που γίνεται με διάφορους τρόπους. Ο υπάλληλος δεν προσλαμβάνεται για να προσφέρει ορισμένη εργασία, την οποία απαιτεί η εκτέλεση των καθηκόντων μιας ορισμένης θέσης, αλλά οποιαδήποτε εργασία αντιστοιχεί στον κλάδο ή την κατηγορία που ανήκει. Η μακροχρόνια παραμονή του ίδιου προσωπικού ενισχύει την οργανωσιακή μνήμη και συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία της Διοίκησης, ενώ εδραιώνεται η αμεροληψία και η κομματική ουδετερότητα των υπαλλήλων.⁴⁵

β) Το «σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων»: Το σύστημα αυτό είναι αντίθετο προς το σύστημα της σταδιοδρομίας. Κατά το σύστημα αυτό, οι οργανικές μονάδες των υπηρεσιών του Κράτους περιλαμβάνουν συγκεκριμένες θέσεις, στις οποίες αντιστοιχούν εξειδικευμένα καθήκοντα. Στις θέσεις αυτές προσλαμβάνονται υπάλληλοι με συγκεκριμένα προσόντα και εμπειρία που τους επιτρέπουν την άσκηση των καθηκόντων αυτών, για όσο χρόνο παραμένουν στην υπηρεσία, ανεξάρτητα από τη μισθολογική τους εξέλιξη.

γ) Το «σύστημα της μονιμότητας»: Το σύστημα αυτό αποβλέπει στη δημιουργία ενός δημοσιοϋπαλληλικού σώματος από πρόσωπα τα οποία αφιερώνουν μακροχρόνια την

⁴⁴ Χρυσανθάκης Χ. (2001), *Τα συστήματα προσλήψεως των δημοσίων υπαλλήλων: η συγκρότηση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, έκδ.2^η, σελ. 39-47.

⁴⁵ Χρυσανθάκης Χ. (2001), *ό.π.*, σελ.39.

επαγγελματική δραστηριότητά τους στην υπηρεσία του Κράτους, ασκώντας τα καθήκοντά τους ανεπηρέαστα από τις πολιτικές μεταβολές και με τρόπο αμερόληπτο προς τους διοικουμένους.⁴⁶ Σύμφωνα με το σύστημα αυτό η ειδική έννομη σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το ΔΝΠ του Κράτους δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο για ορισμένους λόγους και ύστερα από διαδικασία που παρέχει εγγυήσεις για την αμερόληπτη και δίκαιη κρίση του υπαλλήλου.

δ) Το «σύστημα των μετακλητών υπαλλήλων»: Στο σύστημα αυτό υπάρχει πλήρης εξάρτηση του μετακλητού υπαλλήλου από το πολιτικό πρόσωπο που τον διορίζει, με το οποίο συνδέονται με σχέση εμπιστοσύνης. Οι μετακλητοί υπάλληλοι αποχωρούν όταν λήξει η θητεία του πολιτικού προσώπου που πλαισιώνουν ή ακόμη και πριν τη λήξη της, όταν το πρόσωπο αυτό δεν επιθυμεί πλέον τις υπηρεσίες τους, χωρίς να απαιτείται προς τούτο αιτιολογία.

Τα συστήματα αυτά σπανίως εμφανίζονται αποκλειστικά και στην αμιγή μορφή τους. Σε κάθε εθνική έννομη τάξη οι σχετικοί κανόνες δημιουργούν ένα μικτό σύστημα, που αποτελεί συνδυασμό των ως άνω συστημάτων ανάλογα με τα καθήκοντα της εκάστοτε θέσης, προσαρμοζόμενο στις συνθήκες που επικρατούν.⁴⁷ Στην Ελλάδα το Σύνταγμα (άρθ. 103) και η νομοθεσία καθιερώνουν μικτό σύστημα συγκρότησης του σώματος των δημοσίων υπαλλήλων.

2.3 Διακρίσεις των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων

Με βάση το μικτό σύστημα συγκρότησης του σώματος των πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων που ισχύει στη Χώρα μας, οι υπάλληλοι διακρίνονται στις ακόλουθες κατηγορίες:⁴⁸

α) «Τακτικοί υπάλληλοι»: σύμφωνα με το άρθρο 103 του Συντάγματος στην περίπτωση τους εφαρμόζεται το σύστημα της σταδιοδρομίας και της μονιμότητας. Διορίζονται σε οργανικές θέσεις που προβλέπονται από τη νομοθεσία (§ 2) και διαρθρώνονται ιεραρχικά (§ 5), εξελίσσονται βαθμολογικά και περιβάλλονται με την εγγύηση της μονιμότητας (§ 4). Η ειδική έννομη σχέση που τους συνδέει με το ΔΝΠ του Κράτους διέπεται αποκλειστικά από τους κανόνες του διοικητικού δικαίου και μπορούν να διακριθούν

⁴⁶ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.37.

⁴⁷ «Οι συνθήκες αυτές διαμορφώνονται με την επίδραση διαφόρων παραγόντων, όπως τα ιστορικά γεγονότα και η παράδοση, το πολιτικό σύστημα, τα κοινωνικά, οικονομικά, ακόμη και γεωγραφικά δεδομένα, η πολιτική ωριμότητα του λαού, η νομολογία των δικαστηρίων, οι συνδικαλιστικές διεκδικήσεις κλπ.» (Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ., ό.π., σελ.39).

⁴⁸ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.46-48.

περαιτέρω σε αυτούς που υπάγονται πλήρως στις διατάξεις του ΥΚ, σε αυτούς που υπάγονται συμπληρωματικώς,⁴⁹ δηλαδή για τα θέματα εκείνα που δεν ρυθμίζονται από ειδικές διατάξεις του διοικητικού δικαίου και σε αυτούς που δεν υπάγονται⁵⁰ στις διατάξεις του ΥΚ.

β) «Υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου (αόριστου ή ορισμένου χρόνου) για την πλήρωση οργανικών θέσεων ειδικού επιστημονικού⁵¹, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού»: κατ' εξουσιοδότηση της διατάξεως του άρθ. 103 §3 του Συντάγματος, εκδόθηκε ο νόμος 993/1979⁵² που καθορίζει τους όρους πρόσληψης καθώς και τις ειδικότερες εγγυήσεις που απολαμβάνει το προσωπικό της κατηγορίας αυτής, αναγνωρίζοντας και στην περίπτωση τους καθεστώς που προσομοιάζει με τη μονιμότητα. Κατά συνέπεια στην περίπτωση τους εφαρμόζεται το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων και της μονιμότητας.⁵³

γ) «Έκτακτοι υπάλληλοι»: σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθ. 103 §§ 2,8 του Συντάγματος προσλαμβάνονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου ή απασχολούνται με σύμβαση έργου, για την αντιμετώπιση των παροδικών, πρόσκαιρων, απρόβλεπτων ή επειγουσών αναγκών, χωρίς να απαιτείται για την πρόσληψή τους η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης. Στην περίπτωση τους εφαρμόζεται το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων ενώ το υπηρεσιακό τους καθεστώς διέπεται από κανόνες του ιδιωτικού δικαίου.

δ) «Μετακλητοί υπάλληλοι»: στην περίπτωση τους εφαρμόζεται το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων και το σύστημα των μετακλητών υπαλλήλων. Στην κατηγορία

⁴⁹ Όπως οι σχολικοί σύμβουλοι, το προσωπικό της ανώτερης, μέσης και δημοτικής εκπαίδευσης, της επαγγελματικής και τεχνικής εκπαίδευσης, το πολιτικό προσωπικό της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών, το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των λοιπών ΝΠΔΔ.

⁵⁰ Όπως οι υπάλληλοι του Υπ. Εξωτερικών, οι δικαστικοί υπάλληλοι, οι υπάλληλοι της Εκκλησίας της Ελλάδας, νομικοί σύμβουλοι, πάρεδροι και δικαστικοί αντιπρόσωποι του ΝΣΚ, το διδακτικό και ερευνητικό προσωπικό των ΑΕΙ, υπάλληλοι του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος, οι υπάλληλοι της Βουλής.

⁵¹ Πρόκειται για προσωπικό που κατέχει εξειδικευμένη επιστημονική γνώση, η οποία αποδεικνύεται με την κατοχή διδακτορικού διπλώματος ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών και αντίστοιχη εμπειρία τουλάχιστον δύο ετών μετά την απόκτηση του μεταπτυχιακού τίτλου, σε συγκεκριμένο αντικείμενο, ή, αντίστοιχη εμπειρία τουλάχιστον τεσσάρων ετών μετά την απόκτηση του βασικού τίτλου σπουδών και μια τουλάχιστον δημοσίευση ή επιστημονική ανακοίνωση σε θέμα σχετικό με το περιεχόμενο της θέσης (άρθ. 2 του ΠΔ 50/2001, ΦΕΚ Α' 39/5.3.2001, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει)

⁵² Ο ν.993/1979 κωδικοποιήθηκε με το ΠΔ 410/1998 (ΦΕΚ Α 191/30-8-1988).

⁵³ Σημειώνεται ότι μέχρι την αναθεώρηση του Συντάγματος, το 2001, μόνο ειδικό επιστημονικό, τεχνικό και βοηθητικό προσωπικό μπορούσε να προσληφθεί ως ιδιωτικού δικαίου προσωπικό για την κάλυψη οργανικών θέσεων. Μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος του έτους 2001, προσλαμβάνεται προσωπικό με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σε οργανικές θέσεις, και πέραν του ειδικού επιστημονικού, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού (του άρθ. 103 § 8 του Συντάγματος).

αυτοί ανήκουν οι ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός της υπαλληλικής ιεραρχίας οι οποίοι διορίζονται απευθείας με βαθμό πρεσβευτικό, οι υπάλληλοι της Προεδρίας της Δημοκρατίας και των γραφείων του πρωθυπουργού, των υπουργών και υφυπουργών (άρθ. 103 § 5 του Συντάγματος). Διορίζονται με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, παύονται όμως ελεύθερα οποτεδήποτε και για οποιονδήποτε λόγο από το όργανο που τους διορίζει. Δύναται επίσης να προσλαμβάνονται σε οργανικές θέσεις και μετακλητοί υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, όπως οι ειδικοί ή επιστημονικοί σύμβουλοι και συνεργάτες και η νομική τους κατάσταση να ρυθμίζεται εν μέρει από ειδικούς κανόνες του διοικητικού δικαίου.⁵⁴

- ε) **«Υπάλληλοι επί θητεία»:** στην περίπτωση τους εφαρμόζεται το σύστημα των συγκεκριμένων θέσεων. Διορίζονται για συγκεκριμένη θητεία κατά τη διάρκεια της οποίας απολαμβάνουν τα προνόμια των τακτικών υπαλλήλων.

⁵⁴ Βλ. σχετικά τα άρθ. 45-48 του ν.4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (ΦΕΚ Α 133/7.8.2019).

Κεφ. 3^ο: Πρόσβαση στο σώμα των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων

3.1. Το σύστημα προσλήψεων. Το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει δύο βασικές αρχές που διέπουν τη διαδικασία πρόσβασης στη Δημόσια Διοίκηση: την αρχή της ισότητας και την αρχή της αξιοκρατίας, οι οποίες λειτουργούν συμπληρωματικά και εξισορροπητικά η μία προς την άλλη.⁵⁵

Αναφορικά με την πρώτη αρχή, στο άρθ. 4 § 4 του Συντάγματος ορίζεται ότι «*Μόνο Έλληνες πολίτες είναι δεκτοί σε όλες τις δημόσιες λειτουργίες εκτός από τις εξαιρέσεις που εισάγονται με ειδικούς νόμους.*». Με τη διάταξη αυτή καθιερώνεται η αρχή της ισότητας των ευκαιριών για όσους έχουν την ελληνική ιθαγένεια προκειμένου για την απασχόλησή τους σε θέσεις της δημόσιας διοίκησης.

Συμπληρωματικά προς την αρχή της ισότητας, καθιερώνεται και η αρχή της αξιοκρατίας, η οποία απορρέει από την ίδια τη δημοκρατική αρχή και το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της συμμετοχής στην κοινωνική και οικονομική ζωή της χώρα (άρθ. 5 § 1 του Συντάγματος).⁵⁶ Με την αναθεώρηση του Συντάγματος το 2001, η αρχή της αξιοκρατίας προβλέπεται πλέον ρητά στο άρθ. 103 § 7 του Συντάγματος, όπου ορίζεται ότι: «*Η πρόσληψη υπαλλήλων στο Δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός καθορίζεται κάθε φορά, πλην των περιπτώσεων της παραγράφου 5, γίνεται είτε με διαγωνισμό είτε με επιλογή σύμφωνα με προκαθορισμένα και αντικειμενικά κριτήρια και υπάγεται στον έλεγχο ανεξάρτητης αρχής, όπως νόμος ορίζει. Νόμος μπορεί να προβλέπει ειδικές διαδικασίες επιλογής που περιβάλλονται με αυξημένες εγγυήσεις διαφάνειας και αξιοκρατίας ή ειδικές διαδικασίες επιλογής προσωπικού για θέσεις το αντικείμενο των οποίων περιβάλλεται από ειδικές συνταγματικές εγγυήσεις ή προσιδιάζει σε σχέση εντολής.*».

Εξαίρεση από την εφαρμογή των ως άνω αρχών επιτρέπεται στις περιπτώσεις που έχουν σκοπό την προστασία ορισμένων κατηγοριών προσώπων σύμφωνα με άλλες συνταγματικές διατάξεις (άρθ. 21 § 2)⁵⁷ καθώς και στις περιπτώσεις μετακλητών υπαλλήλων, όπου υπερτερεί η ανάγκη σχέσεως εμπιστοσύνης μεταξύ υπαλλήλων και Κυβερνήσεως για την απρόσκοπτη εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής.⁵⁸

⁵⁵ Μακρυδημήτρης Α. (2010), «Δημόσια Διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης», εκδ. Σάκκουλα, έκδ. 4^η, σελ.378-379.

⁵⁶ Μακρυδημήτρης Α.(2010), ό.π., σελ. 380.

⁵⁷ Σύμφωνα με το άρθ. 21 παρ. 2 του Συντάγματος: «*Πολύτεκνες οικογένειες, ανάπηροι πολέμου και ειρηνικής περιόδου, θύματα πολέμου, χήρες και ορφανά εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο, καθώς και όσοι πάσχουν από ανίατη σωματική ή πνευματική νόσο έχουν δικαίωμα ειδικής φροντίδας από το Κράτος.*»

⁵⁸ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.53-54.

Θεσμικός εγγυητής της τήρησης των ως άνω αρχών, κατ' επιταγήν του Συντάγματος, είναι το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (ΑΣΕΠ), το οποίο συστάθηκε με το ν.2190/1994⁵⁹ ως ανεξάρτητη αρχή επιφορτισμένη με τον έλεγχο της ορθής εφαρμογής των διατάξεων που διέπουν τις προσλήψεις στο δημόσιο τομέα.

Το ΑΣΕΠ συγκροτείται από 28 μέλη (Πρόεδρο, 3 Αντιπροέδρους, 24 Συμβούλους), οι οποίοι επιλέγονται από τη Διάσκεψη των Προέδρων της Βουλής.

Για την εκπλήρωση της αποστολής του, το ΑΣΕΠ έχει ήδη από τον ιδρυτικό του νόμο εξοπλιστεί με ειδικές εγγυήσεις ανεξαρτησίας. Τα μέλη του χαρακτηρίζονται ανώτατοι κρατικοί λειτουργοί που απολαμβάνουν προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας. Το ΑΣΕΠ δεν υπόκειται σε εποπτεία και έλεγχο από κυβερνητικά όργανα ή άλλες διοικητικές αρχές αλλά σε κοινοβουλευτικό έλεγχο σύμφωνα με τον Κανονισμό της Βουλής, ενώ οι πράξεις του δεν υπόκεινται σε ιεραρχικό έλεγχο από άποψη νομιμότητας αλλά μόνο σε δικαστικό έλεγχο.⁶⁰

Στις κύριες αρμοδιότητες του ΑΣΕΠ περιλαμβάνονται: η επιλογή του τακτικού προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, ο έλεγχος της νομιμότητας των διαδικασιών πρόσληψης προσωπικού με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου ή της απασχόλησης με σύμβαση μίσθωσης έργου που διεξάγουν φορείς του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα, η εποπτεία της αξιολόγησης του προσωπικού του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών και της ορθολογικής αξιοποίησης - ανακατανομής του απασχολούμενου προσωπικού καθώς και ο έλεγχος παράνομων προσλήψεων, από Συμβούλους-Επιθεωρητές του ΑΣΕΠ με την ιδιότητα του ανακριτικού υπαλλήλου.

Κατά την εικοσιπενταετή λειτουργία του το ΑΣΕΠ πέτυχε να ανατρέψει παγιωμένες νοοτροπίες και πρακτικές, καταδεικνύοντας τη δυνατότητά του, ως ανεξάρτητης αρχής, να εκπληρώσει με επιτυχία το θεσμικό της ρόλο και να διασφαλίσει αμεροληψία και διαφάνεια στον κρίσιμο και ευαίσθητο τομέα της απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση, καταξιώθηκε δε ως ουσιαστικός μηχανισμός ελέγχου των προσλήψεων στο Δημόσιο με γνώμονα τη διαφύλαξη της αρχής της αξιοκρατίας και τη θωράκιση του κράτους δικαίου.

⁵⁹ Νόμος 2190/1994 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης» (ΦΕΚ Α 28/ 03.03.1994).

⁶⁰ Αρθ. 2 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.

Από τη γενικότητα του ελεγκτικού έργου του ΑΣΕΠ, προβλέπεται εξαίρεση⁶¹ για την πρόσληψη διαφόρων κατηγοριών δημοσίων λειτουργών, όπως, ενδεικτικά, των δικαστικών λειτουργών, του προσωπικού του ΝΣΚ, των καθηγητών των ΑΕΙ, του ερευνητικού προσωπικού των ερευνητικών κέντρων και ινστιτούτων, των στρατιωτικών, των αστυνομικών και λιμενικών υπαλλήλων, των διπλωματών, των ιατρών του ΕΣΥ, των εισαγόμενων δοκίμων υπαλλήλων που φοιτούν στην Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης και άλλων στελεχών ειδικών προσόντων και κατηγοριών, όπως οι απευθείας διοριζόμενοι σε διευθυντικούς βαθμούς. Ισχύουν όμως και για αυτές τις προσλήψεις οι συνταγματικές αρχές της ισότητας, της διαφάνειας, της αντικειμενικότητας και της αξιοκρατίας.⁶²

Στις προαναφερόμενες αρχές στηρίζεται και το ισχύον σύστημα προσλήψεων στο δημόσιο που καθιερώθηκε με το ν.2190/1994, το οποίο είναι ένα μικτό σύστημα που περιλαμβάνει το γραπτό διαγωνισμό και την επιλογή με προκαθορισμένη σειρά προτεραιότητας,⁶³ όπως άλλωστε ορίζεται και στο άρθ.12 §2 του ΥΚ: *«Η πλήρωση των θέσεων γίνεται με δημόσιο διαγωνισμό, γραπτό και κατ' εξαίρεση, προφορικό⁶⁴ ή με σειρά προτεραιότητας, βάσει σαφώς προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων...»*.

Οι διαγωνισμοί για την πρόσληψη του προσωπικού στο Δημόσιο διακρίνονται σε:⁶⁵

- α) κοινούς διαγωνισμούς για περισσότερες υπηρεσίες ή νομικά πρόσωπα
- β) διαγωνισμούς για ορισμένη υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο και
- γ) ειδικούς διαγωνισμούς για συγκεκριμένο κλάδο ή ειδικότητα

και διενεργούνται κατόπιν προκήρυξης των προς πλήρωση θέσεων, που εκδίδεται από το ΑΣΕΠ⁶⁶ και δημοσιεύεται υποχρεωτικά σε ειδικό τεύχος της Εφημερίδας της Κυβερνήσεως.

⁶¹ Άρθ. 14 § 2 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.

⁶² Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 383.

⁶³ Άρθ. 14 § 3 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.

⁶⁴ Κατ' εξαίρεση προβλέπεται η πρόσληψη με ειδική διαδικασία συνεκτίμησης των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων των υποψηφίων και δυνητική υποβολή τους σε συνέντευξη: α) για την επιλογή Ειδικού Επιστημονικού Προσωπικού (άρθ. 19 §2 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.)

β) για την πλήρωση θέσεων προσωπικού οι οποίες σχετίζονται με την ασφάλεια της ανθρώπινης ζωής, προκειμένου να διαπιστωθεί η καταλληλότητα υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της συγκεκριμένης θέσης, ύστερα από αίτημα του φορέα και απόφαση του ΑΣΕΠ (άρθ. 5 §2 του ν.3812/2009 *«Αναμόρφωση συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και άλλες διατάξεις»*, ΦΕΚ Α 234/28.12.2009)

⁶⁵ Τάχος Α., Συμμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 180.

⁶⁶ Η Προκήρυξη περιλαμβάνει: α) τον αριθμό των θέσεων κατά κατηγορία, κλάδο ή ειδικότητα, β) την κατανομή των θέσεων ανά νομό, γ) τα απαιτούμενα προσόντα (γενικά και ειδικά), δ) τα απαιτούμενα δικαιολογητικά, ε) την προθεσμία υποβολής των αιτήσεων και τις αρχές στις οποίες υποβάλλονται οι αιτήσεις και στ) την εξεταστέα ύλη, στην περίπτωση που πρόκειται για γραπτό διαγωνισμό.

Για την εξασφάλιση της ευρύτερης δυνατής πληροφόρησης των υποψηφίων, περίληψη της προκήρυξης δημοσιεύεται δια του τύπου και ανακοινώνεται με άλλα μέσα μαζικής ενημέρωσης (άρθ. 14 § 1 του ΥΚ).

Στην περίπτωση γραπτού διαγωνισμού, η σειρά κατάταξης στους πίνακες επιτυχίας των υποψηφίων, που συγκέντρωσαν την βαθμολογία της καθορισμένης βάσης και άνω, διαμορφώνεται κατά φθίνουσα σειρά με βάση τη βαθμολογία που πέτυχαν στον διαγωνισμό. Η βαθμολογία του γραπτού διαγωνισμού προσαυξάνεται βάσει των κριτηρίων: κατοχή διδακτορικού διπλώματος σε αντικείμενο συναφές με το γνωστικό αντικείμενο της θέσης, κατοχή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, σε αντικείμενο συναφές με το γνωστικό αντικείμενο της θέσης, βαθμός του βασικού τίτλου σπουδών, εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης και την εντοπιότητα.⁶⁷

Στην περίπτωση πλήρωσης θέσεων, των κατηγοριών πανεπιστημιακής, τεχνολογικής και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ), με προτεραιότητα, η σειρά κατάταξης των υποψηφίων καθορίζεται βάσει αντικειμενικών, κυρίως, κριτηρίων όπως: τίτλοι σπουδών (βαθμός βασικού τίτλου σπουδών, δεύτερος τίτλος σπουδών σε αντικείμενο συναφές με το γνωστικό αντικείμενο της θέσης, διδακτορικό δίπλωμα, μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών ετήσιας τουλάχιστον διάρκειας), εμπειρία στο αντικείμενο της θέσης, γνώση ξένης γλώσσας και την εντοπιότητα. Για την πλήρωση των θέσεων της κατηγορίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης (ΥΕ), η σειρά κατάταξης των υποψηφίων καθορίζεται κατά βάση από κοινωνικά κριτήρια όπως: αριθμός τέκνων, χρόνος ανεργίας, χρόνος εμπειρίας, ηλικία και εντοπιότητα.⁶⁸

Μία άλλη μέθοδος επιλογής τακτικού προσωπικού για την κάλυψη των αναγκών της δημόσιας διοίκησης με προσωπικό αυξημένων τυπικών προσόντων και εξειδικευμένων γνώσεων είναι η αποφοίτηση από ειδική παραγωγική σχολή, όπως είναι η Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΣΔΔΑ), η οποία ιδρύθηκε με το ν.1388/1983⁶⁹ ως μονάδα του (τότε) Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης, στην οποία εισάγονται κατόπιν διαγωνισμού πτυχιούχοι των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων. Η μέθοδος αυτή εφαρμόζεται και για την πρόσληψη ακολούθων του Διπλωματικού Κλάδου του Υπουργείου Εξωτερικών, οι οποίοι εισάγονται στο Κέντρο Διπλωματικών Σπουδών μετά από διαγωνισμό που περιλαμβάνει γραπτή και προφορική εξέταση.

⁶⁷ Άρθ. 17 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.

⁶⁸ Άρθ. 18 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.

⁶⁹ Νόμος 1388/1983 «*Ιδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης*» (ΦΕΚ Α 113/29.8.83).

Τέλος, η επιλογή του προσωπικού με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου για κάλυψη παροδικών και έκτακτων αναγκών διενεργείται από τον οικείο φορέα, υπό τον έλεγχο του ΑΣΕΠ (αυτεπάγγελτο ή κατ' ένσταση). Το εν λόγω προσωπικό προσλαμβάνεται με βάση τη σειρά κατάταξής τους που καθορίζεται από κοινωνικά κατά βάση κριτήρια όπως: χρόνος ανεργίας, αριθμός τέκνων πολύτεκνης οικογένειας, αριθμός ανήλικων τέκνων, μονογονεϊκές οικογένειες, βαθμός βασικού τίτλου σπουδών (πλην των υποψηφίων για τις θέσεις της κατηγορίας ΥΕ) και εμπειρία.⁷⁰

3.2 Οι προϋποθέσεις διορισμού των δημοσίων υπαλλήλων

Σύμφωνα με το άρθ. 103 § 2 του Συντάγματος, αναγκαία προϋπόθεση διορισμού και γενικότερα πρόσληψης του δημοσίου υπαλλήλου είναι η ύπαρξη «νομοθετημένης» οργανικής θέσης.⁷¹ Οι οργανικές θέσεις, προσδιορίζονται με νομοθετικές ή κανονιστικές πράξεις (λ.χ. οργανισμούς υπουργείων) και συστήνονται για την κάλυψη παγίων και διαρκών λειτουργικών αναγκών της συγκεκριμένης υπηρεσιακής μονάδας του Κράτους στην οποία ανήκουν, ασκώντας ανάλογης φύσεως και περιεχομένου αρμοδιότητες.⁷²

Κατά κανόνα οργανικές θέσεις κατέχει το τακτικό προσωπικό, καθώς και το ειδικό επιστημονικό και τεχνικό ή βοηθητικό προσωπικό. Το προσωπικό που καλύπτει πρόσκαιρες, απρόβλεπτες και επείγουσες ανάγκες δεν κατέχει οργανικές θέσεις, καθότι από τη φύση τους οι οργανικές θέσεις καλύπτουν πάγιες και διαρκείς ανάγκες της υπηρεσίας.⁷³ Άλλωστε η εξαίρεση αυτή προκύπτει από το β' εδάφιο της § 2 του άρθ. 103 του Συντάγματος.

Για την πλήρωση των οργανικών θέσεων απαιτείται ο υποψήφιος δημόσιος υπάλληλος να συγκεντρώνει ορισμένα «προσόντα», τα οποία εξειδικεύονται στις διατάξεις του ΥΚ και παράλληλα να μην έχει και ορισμένα κωλύματα, τα οποία συνιστούν την αρνητική όψη των απαιτούμενων προσόντων.⁷⁴

3.2.1 Γενικά προσόντα διορισμού

α) Ιθαγένεια: Κατά τη ρητή διάταξη της §1 του άρθ. 4 του ΥΚ ως υπάλληλοι διορίζονται μόνο Έλληνες και Ελληνίδες πολίτες. Η επιταγή αυτή έχει έρεισμα την §4 του άρθ. 4 του

⁷⁰ Άρθ. 21 του ν.2190/1994, όπως ισχύει.

⁷¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.77.

⁷² Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 391.

⁷³ Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 391.

⁷⁴ Παναγόπουλος Θ.(2014), ό.π., σελ. 36.

Συντάγματος κατά την οποία «Μόνο Έλληνες πολίτες είναι δεκτοί σε όλες τις δημόσιες λειτουργίες εκτός από τις εξαιρέσεις που εισάγονται με ειδικούς νόμους». ⁷⁵

Με την § 2 του άρθ. 4 του ΥΚ επιτρέπεται η πρόσβαση στη δημόσια διοίκηση και στους πολίτες των κρατών μελών της ΕΕ, υπό την προϋπόθεση όμως ότι οι αρμοδιότητες των θέσεων στις οποίες θα προσληφθούν δεν συνεπάγονται άμεση ή έμμεση συμμετοχή στην άσκηση δημόσιας εξουσίας και άσκηση καθηκόντων που έχουν ως αντικείμενο τη διασφάλιση των γενικών συμφερόντων του κράτους ή άλλων δημόσιων φορέων. ⁷⁶

Ο διορισμός αλλοδαπών υπηκόων των κρατών που δεν είναι μέλη της ΕΕ, επιτρέπεται μόνο στις προβλεπόμενες από ειδικούς νόμους θέσεις (άρθ. 4 § 4 του Συντάγματος).

β) Ηλικία: Στην § 1 του άρθ. 6 του ΥΚ ορίζεται κατώτατο όριο ηλικίας διορισμού, κατά κατηγορία, ως ακολούθως: Για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ το 21ο έτος της ηλικίας. Για την κατηγορία ΥΕ το 20ό έτος της ηλικίας.

Ανώτατο ειδικό όριο ηλικίας διορισμού ⁷⁷ μπορεί να καθορίζεται με την προκήρυξη, εφόσον αυτό απαιτείται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων, μετά από γνώμη του οικείου φορέα και απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών (πρώην Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης). Για τη συμπλήρωση των προβλεπόμενων κατώτατων και ανώτατων ορίων ηλικίας για διορισμό, ως ημέρα γέννησης θεωρείται η 1η Ιανουαρίου του έτους γέννησης για το κατώτατο όριο και η 31η Δεκεμβρίου του αντίστοιχου έτους για το ανώτατο.

γ) Υγεία: Στα γενικά προσόντα διορισμού συμπεριλαμβάνεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθ. 7 του ΥΚ, και η υγεία ⁷⁸ που πρέπει να έχουν οι υποψήφιοι δημόσιοι υπάλληλοι, η οποία θα τους επιτρέπει την εκτέλεση των καθηκόντων της αντίστοιχης θέσης. Σε κάθε περίπτωση, όπως ρητά διευκρινίζεται στην §1 του εν λόγω άρθρου «*Η έλλειψη φυσικών*

⁷⁵ Παναγόπουλος Θ. (2014), ό.π., σελ. 37.

⁷⁶ Βλέπε ν.2431/1996 «Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση» (ΦΕΚ Α 175 /30.7.1996) και των κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθέντων ΠΔ για τον καθορισμό των θέσεων στις οποίες επιτρέπεται η πρόσβαση των πολιτών των κρατών μελών της ΕΕ.

⁷⁷ Το γενικό ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού ή πρόσληψης στο Δημόσιο καταργήθηκε με τις διατάξεις του άρθ. 10 § 11 του ν.3051/2002 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις» (ΦΕΚ Α 220/20.9.2002).

⁷⁸ Η υγεία και η φυσική καταλληλότητα των υποψηφίων υπαλλήλων να ασκήσουν τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης, πιστοποιείται με γνωματεύσεις (α) παθολόγου ή γενικού ιατρού και (β) ψυχιάτρου, είτε του δημοσίου είτε ιδιωτών, με βάση παραπεμπτικό έγγραφο, στο οποίο περιγράφονται από την υπηρεσία, σε γενικές γραμμές, τα καθήκοντα της θέσης που πρόκειται να καταληφθεί. Ειδικά για τα άτομα με αναπηρία η υγεία και η φυσική καταλληλότητα πιστοποιούνται από τις αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές, με βάση παραπεμπτικό έγγραφο, στο οποίο περιγράφονται από την Υπηρεσία τα καθήκοντα της θέσης που πρόκειται να αναλάβει ο υπάλληλος (§§ 2,3 του άρθ. 7 του ΥΚ).

σωματικών δεξιοτήτων δεν εμποδίζει το διορισμό, εφόσον ο υπάλληλος, με την κατάλληλη και δικαιολογημένη τεχνική υποστήριξη, μπορεί να ασκήσει τα καθήκοντα της αντίστοιχης θέσης. Ειδικές διατάξεις για το διορισμό ατόμων με αναπηρία δεν τίγονται.».

3.2.2 Κωλύματα διορισμού

Εκτός από τα γενικά προσόντα για να διοριστεί ή προσληφθεί κανείς στο δημόσιο, προβλέπονται και ορισμένα κωλύματα διορισμού. Αυτά είναι:

- α) η μη εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων ή της άοπλης θητείας ή της εναλλακτικής πολιτικής κοινωνικής υπηρεσίας ή η μη νόμιμη απαλλαγή από αυτές (άρθ. 5 του ΥΚ).
- β) η ποινική καταδίκη ή η με τελεσίδικο βούλευμα παραπομπή για κακούργημα ή για τα πλημμελήματα του άρθ. 8 § 1 περ. α του ΥΚ, η στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων λόγω καταδίκης και για όσο χρόνο αυτή διαρκεί, και η θέση σε πλήρη ή μερική ή επικουρική δικαστική συμπαράσταση (άρθ. 8 του ΥΚ).
- γ) η προηγούμενη απόλυση από άλλη θέση δημόσιας υπηρεσίας ή ΟΤΑ ή άλλου ΝΠ του δημόσιου τομέα, λόγω επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης ή λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας για σπουδαίο λόγο, οφειλόμενο σε υπαιτιότητα του εργαζομένου, αν δεν παρέλθει πενταετία από την απόλυση.

3.2.3 Ειδικά προσόντα διορισμού

Τα ειδικά προσόντα διορισμού αφορούν κυρίως στους απαιτούμενους τίτλους σπουδών για την πλήρωση των θέσεων, καθώς οι οργανικές θέσεις εντάσσονται και ομαδοποιούνται σε αντίστοιχους κλάδους ανάλογα με τα προβλεπόμενα κάθε φορά προσόντα, τις επιστημονικές – επαγγελματικές ειδικότητες και τα καθήκοντα ή τις αρμοδιότητες των υπηρεσιών.⁷⁹

Τα κατά κλάδους ή ειδικότητες προσόντα διορισμού μονίμου ή με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ προσωπικού σε θέσεις δημοσίων υπηρεσιών, ΝΠΔΔ, συμπεριλαμβανομένων και των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, καθορίζονται στο «Προσοντολόγιο».^{80,81}

3.2.4 Χρόνος συνδρομής των προϋποθέσεων διορισμού

Όλες οι ανωτέρω αναγκαίες προϋποθέσεις (προσόντα ή κωλύματα) πρέπει να συντρέχουν (ή να μην συντρέχουν στην περίπτωση των κωλυμάτων) στο πρόσωπο του υποψηφίου, σε δύο

⁷⁹ Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 393.

⁸⁰ ΠΔ 50/2001, «Καθορισμός των προσόντων διορισμού σε θέσεις φορέων του δημοσίου τομέα», (ΦΕΚ Α 39/5.3.2001), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

⁸¹ Άλλα ειδικά προσόντα διορισμού μπορεί ωστόσο να καθορίζονται και με τους οικείους οργανισμούς ή κανονισμούς των υπηρεσιών, μόνο για τους κλάδους ή τις ειδικότητες των οποίων οι ανάγκες δεν καλύπτονται από τις ρυθμίσεις του ΠΔ 50/2001, όπως ισχύει.

χρονικά σημεία: α) κατά το χρόνο λήξης της προθεσμίας υποβολής υποψηφιότητας και β) κατά το χρόνο του διορισμού ή της πρόσληψης. Εξαιρέση προβλέπεται για τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου ηλικίας διορισμού (όταν αυτό προβλέπεται), το οποίο πρέπει να το έχει ο υποψήφιος στο πρώτο χρονικό σημείο και για την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων⁸² το οποίο πρέπει να συντρέχει κατά το δεύτερο χρονικό σημείο.

3.3 Η κατάρτιση της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης

Η ειδική νομική σχέση που συνδέει τους τακτικούς δημοσίους υπαλλήλους με το ΝΠ του Κράτους ορίζεται *«δημοσιοϋπαλληλική σχέση»* και διέπεται αποκλειστικά από κανόνες διοικητικού δικαίου.⁸³ Η σχέση αυτή ιδρύεται με τη διοικητική πράξη του διορισμού και την αποδοχή αυτού από το διορισθέντα, η οποία δηλώνεται με την ορκωμοσία (άρθ. 18 του ΥΚ). Μετά τη διαδικασία της επιλογής, εκδίδεται υποχρεωτικά από το αρμόδιο διοικητικό όργανο η πράξη του διορισμού (άρθ. 15, ΥΚ) περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο (άρθ. 17, ΥΚ). Σύμφωνα με το άρθ. 46 § 1 του Συντάγματος *«Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας διορίζει και παύει, σύμφωνα με νόμο, τους δημοσίους υπαλλήλους, εκτός από τις εξαιρέσεις που ορίζει νόμος.»*. Έτσι, κατά νόμο (άρθ. 16, ΥΚ) οι δημόσιοι υπάλληλοι διορίζονται, κατά κανόνα, με απόφαση του οικείου υπουργού και οι υπάλληλοι των ΝΠΔΔ με απόφαση του ανώτατου μονομελούς οργάνου διοίκησής του.

Αντίστοιχα, μετά την επιλογή των υπαλλήλων που προσλαμβάνονται με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου για την πλήρωση οργανικών θέσεων εκδίδεται πράξη πρόσληψης από τον αρμόδιο υπουργό. Η πράξη πρόσληψης κοινοποιείται στον ενδιαφερόμενο ο οποίος δηλώνει την αποδοχή του με την ανάληψη εργασίας.⁸⁴ Η νομική τους κατάσταση όπως προαναφέρθηκε διέπεται από κανόνες ιδιωτικού και διοικητικού δικαίου.

⁸² Άρθ. 10 §1 του ΥΚ, όπως συμπληρώθηκε με το άρθρο 29 του ν.4440/2016 (ΦΕΚ Α 224/2.12.2016).

⁸³ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.68.

⁸⁴ Άρθ. 11 του ΠΔ 410/1988 *«Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»* (ΦΕΚ Α 191/30-8-1988).

Κεφ. 4^ο: Υποχρεώσεις και δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων

4.1 Οι υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων

Με την κατάρτιση της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης, ο δημόσιος υπάλληλος επιφορτίζεται με ορισμένες βασικές υποχρεώσεις που διέπουν την άσκηση του λειτουργήματός του, με κορυφαίες εξ αυτών των υποχρεώσεων την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και την ικανοποίηση των νομίμων αξιώσεων και δικαιωμάτων των πολιτών.⁸⁵

Όπως αναφέρεται στο άρθ. 24 του ΥΚ, ο δημόσιος υπάλληλος είναι εκτελεστής της θέλησης του Κράτους, υπηρετεί μόνο το Λαό και οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία (και άρθ. 103 § 1 του Συντάγματος).

Στο πλαίσιο των υποχρεώσεων αυτών είναι υπεύθυνος για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων του και τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών (άρθ. 25 § 1, ΥΚ). Οφείλει να υπακούει στις διαταγές των προϊσταμένων του, ακόμη και αν τις θεωρεί παράνομες, αρκεί προηγουμένως να αναφέρει εγγράφως την αντίθετη γνώμη του (άρθ. 25 § 2). Μόνο όταν μια διαταγή αντίκειται προδήλως προς το Σύνταγμα ή το νόμο, οφείλει να μην την εκτελέσει και να το αναφέρει εγγράφως χωρίς αναβολή (άρθ. 25 § 3). Τα όρια του καθήκοντος υπακοής του υπαλλήλου αναζητούνται σε μια προσπάθεια συγκερασμού, αφενός μεν της τηρήσεως της νομιμότητας, που πρέπει να διέπει τη διοικητική δράση στο σύνολό της και αφετέρου της προασπίσεως της σταθερότητας και της τάξης, μέσα στην υπηρεσία και στη διοικητική εν γένει ιεραρχία, η οποία θα διέτρεχε κίνδυνο να διαταραχθεί αν αναγνωριζόταν σε κάθε υπάλληλο το δικαίωμα να μην υπακούει σε μη προφανώς παράνομη διαταγή της προϊσταμένης αρχής.⁸⁶

Υποχρεούται επίσης να τηρεί εχεμύθεια για όσα θέματα χαρακτηρίζονται ως απόρρητα από τις κείμενες διατάξεις και σε κάθε περίπτωση που αυτό επιβάλλεται από την κοινή πείρα και λογική, για γεγονότα ή πληροφορίες των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή επ' ευκαιρία αυτών (άρθ. 26, ΥΚ). Η υποχρέωση της εχεμύθειας δεν θίγει το δικαίωμα των πολιτών να λαμβάνουν γνώση των διοικητικών εγγράφων, σύμφωνα και με τη σχετική αρχή που διέπει τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας.^{87, 88}

⁸⁵ Μακρυδημήτρης Α. (2010) ό.π., σελ. 393.

⁸⁶ Κτιστάκη Στ. (2004), Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων των Ανθρώπων, εκδ. Σάκκουλα, σελ. 78-79.

⁸⁷ Νόμος 2690/1999 «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας» (ΦΕΚ Α 45/9.3.1999).

⁸⁸ Κτιστάκη Στ. (2004), ό.π., σελ. 80.

Ο δημόσιος υπάλληλος οφείλει κατά την άσκηση των καθηκόντων του να συμπεριφέρεται με ευπρέπεια στους διοικούμενους και να τους εξυπηρετεί κατά τη διεκπεραίωση των υποθέσεων τους χωρίς να κάνει διακρίσεις σε όφελος ή σε βάρος τους, εξαιτίας των πολιτικών, των φιλοσοφικών ή των θρησκευτικών τους πεποιθήσεων. Σε κάθε περίπτωση οφείλει να συμπεριφέρεται, εντός και εκτός της υπηρεσίας, κατά τρόπο ώστε να καθίσταται άξιος της κοινής εμπιστοσύνης (άρθ. 27, ΥΚ).

Τέλος, οφείλει να δηλώνει εγγράφως, κατά το διορισμό του, την περιουσιακή κατάσταση του ίδιου, συζύγου και παιδιών του, εφόσον συνοικούν με αυτόν, καθώς και κάθε μεταγενέστερη ουσιώδη μεταβολή της (άρθ. 28, ΥΚ).

4.2 Οι περιορισμοί, τα ασυμβίβαστα και τα κωλύματα των δημοσίων υπαλλήλων

Η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου συνεπάγεται και ειδικούς περιορισμούς ορισμένων πολιτικών και ατομικών δικαιωμάτων που καθιερώνονται από το Σύνταγμα για κάθε Έλληνα πολίτη.⁸⁹

Θεμελιώδης περιορισμός του δημοσίου υπαλλήλου είναι η πολιτική ουδετερότητα που έχει ως σκοπό τον αποκλεισμό πολιτικών εξαρτήσεων και επιρροών κατά την άσκηση των καθηκόντων του.⁹⁰ Αυτή η δέσμευση απορρέει, από τη διάταξη του άρθ. 29 §3 εδ. β' του Συντάγματος, η οποία απαγορεύει στους δημοσίους υπαλλήλους τις οποιασδήποτε μορφής εκδηλώσεις υπέρ ή κατά πολιτικού κόμματος κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.⁹¹

Ο δημόσιος υπάλληλος επίσης δεν μπορεί να ανακηρυχθεί υποψήφιος βουλευτής ούτε να εκλεγεί βουλευτής αν προηγουμένως δεν παραιτηθεί πριν την ανακήρυξή του ως υποψηφίου (άρθ. 56 του Συντάγματος). Στην περίπτωση όμως που δεν εκλεγεί ή λήξει η θητεία του έχει το δικαίωμα να επανέλθει στην ενεργό υπηρεσία κατόπιν υποβολής αιτήσεως.⁹² Αντιστρόφως, η αποδοχή από βουλευτή διορισμού του σε θέση δημοσίου υπαλλήλου συνεπάγεται αυτοδίκαια την έκπτωσή του από το βουλευτικό αξίωμα (άρθ. 57 § 3 του Συντάγματος).

Το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της οικονομικής ελευθερίας (άρθ. 5 § 1) περιορίζεται από τη νομοθεσία για τον δημόσιο υπάλληλο. Έτσι ο ΥΚ απαγορεύει στον δημόσιο υπάλληλο την κατ' επάγγελμα άσκηση εμπορίας (άρθ. 31 § 1), την άσκηση

⁸⁹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.89.

⁹⁰ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.89.

⁹¹ Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 398.

⁹² Άρθ.12 του ν.3231/2004 «Εκλογή βουλευτών» (ΦΕΚ Α 45/11.2.2004).

ιδιωτικού έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια (άρθ. 31 §§ 1,2), την άσκηση δικηγορίας (άρθ. 34), τη συμμετοχή σε οποιαδήποτε εμπορική εταιρεία προσωπική, περιορισμένης ευθύνης ή κοινοπραξία ή να είναι διευθύνων ή εντεταλμένος σύμβουλος ανώνυμης εταιρείας ή διαχειριστής οποιασδήποτε εμπορικής εταιρείας. Μετά από άδεια ο υπάλληλος μπορεί να μετέχει στη διοίκηση ανώνυμης εταιρείας ή γεωργικού συνεταιρισμού (άρθ. 32).

Απαγορεύεται επίσης ο διορισμός ή η πρόσληψη του υπαλλήλου σε άλλη θέση δημόσιας υπηρεσίας, ΝΠΔΔ, ΟΤΑ, δημοσίων επιχειρήσεων και οργανισμών ή άλλων δημοσίων ΝΠ (άρθ. 104 §1 εδ. α' του Συντάγματος και άρθ. 35 § 1, ΥΚ) και τούτο διότι η πολυθεσία, εκτός του ότι οδηγεί σε αδικίες και ανισότητες, αντιστρατεύεται την αρχή της αφοσίωσης, της αποτελεσματικής δράσης και της ποιοτικής εκτέλεσης των καθηκόντων του δημοσίου υπαλλήλου.⁹³ Κατ' εξαίρεση, με ειδικό νόμο,⁹⁴ επιτρέπεται ο διορισμός και σε δεύτερη θέση, αρκεί οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές του υπαλλήλου να μην ξεπερνούν μηνιαίως το σύνολο των αποδοχών της οργανικής του θέσης (άρθ. 104 §1 εδ. β' και § 2 του Συντάγματος και άρθ. 35 § 2, ΥΚ).

Ως προς τα κώλυμα, ο ΥΚ προβλέπει δύο μορφές κωλύματος στην εκτέλεση των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων: το κώλυμα συμφέροντος και το κώλυμα εντοπιότητας.

Το κώλυμα συμφέροντος (άρθ. 36, ΥΚ), το οποίο συνιστά εφαρμογή της αρχής της αμεροληψίας ως έκφρασης της αρχής της ισότητας κατά το άρθ. 4 § 1 του Συντάγματος,⁹⁵ σημαίνει ότι απαγορεύεται στον δημόσιο υπάλληλο, είτε ατομικά είτε ως μέλος συλλογικού οργάνου, να αναλαμβάνει την επίλυση ζητημάτων ή να συμπράττει στην έκδοση πράξης εάν ο ίδιος ή ο/η σύζυγός του ή συγγενής του μέχρι τρίτου βαθμού ή πρόσωπο με το οποίο τελεί σε σχέση ιδιαίτερης φιλίας ή έχθρας έχει πρόδηλο συμφέρον σχετιζόμενο με την έκβαση της υπόθεσης. Η παράβαση της απαγόρευσης αυτής αποτελεί λόγο ακυρώσεως της σχετικής διοικητικής πράξης που τυχόν εκδόθηκε. Επίσης, απαγορεύεται υπάλληλοι που είναι σύζυγοι ή συγγενείς μεταξύ τους έως και τον τρίτο βαθμό εξ αίματος ή εξ αγχιστείας να είναι μέλη του ίδιου συλλογικού οργάνου. Ο υπάλληλος που έχει το κώλυμα συμφέροντος υποχρεούται να ζητήσει την εξαίρεσή του από κάθε υπηρεσιακή ενέργεια.

⁹³ Μακροδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 397.

⁹⁴ Ο ν.1256/1982 «Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς για το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του κράτους και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ Α 65/31.5.1982), έχει εκδοθεί με την έννοια του «ειδικού νόμου» κατά το άρθρο 104 §1 του Συντάγματος.

⁹⁵ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 411.

Αναφορικά με το κώλυμα εντοπιότητας που προβλέπεται στο άρθ. 37 του ΥΚ, σημαίνει ότι είναι δυνατόν, κατόπιν έκδοσης ΠΔ, να απαγορευτεί στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων των υπηρεσιών να υπηρετούν στον τόπο καταγωγής των ίδιων ή των συζύγων τους.⁹⁶ Το κώλυμα τούτο θεσπίστηκε προς αποφυγή μεροληπτικής συμπεριφοράς του υπαλλήλου ενόψει δεσμών του με τα πρόσωπα ορισμένης περιφέρειας.⁹⁷

4.3 Τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων

Τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων πηγάζουν απευθείας από το Σύνταγμα και τη νομοθεσία. Προηγούμενη παραίτηση από αυτά δεν επιτρέπεται και δεν έχει ισχύ.⁹⁸

Το Σύνταγμα καθιερώνει σειρά δικαιωμάτων αλλά και περιορισμών κατά την ανάπτυξη της προσωπικότητας και της δραστηριότητας των δημοσίων υπαλλήλων.⁹⁹ Παράλληλα και ο ΥΚ αναγνωρίζει στο δημόσιο υπάλληλο σειρά δικαιωμάτων και περιορισμούς. Ειδικότερα πρόκειται για τα ακόλουθα δικαιώματα:

α) Μονιμότητα: Ο μόνιμος και άρρηκτος δεσμός του υπαλλήλου με τη θέση που κατέχει είναι το κύριο εννοιολογικό χαρακτηριστικό της μονιμότητας. Η μονιμότητα αποτελεί τη σημαντικότερη εγγύηση στην υπηρεσία και την επαγγελματική σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων και κατοχυρώνεται στο άρθ. 103 § 4 εδ. α' του Συντάγματος, όπου ορίζεται ότι «Οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν.». Απολύονται από τη θέση που κατέχουν μόνο για τους λόγους που προβλέπει το ίδιο το Σύνταγμα και οι οποίοι είναι οι εξής: η κατάργηση της οργανικής θέσης, η συμπλήρωση ορίου ηλικίας – αυτό έχει καθοριστεί από τον κοινό νομοθέτη, η έκπτωση λόγω αμετάκλητης ποινικής καταδίκης και η παύση με απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου που αποτελείται κατά τα δύο τρίτα τουλάχιστον από δημοσίους υπαλλήλους.

Η εγγύηση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων κατοχυρώνεται και νομοθετικά στο άρθ. 39 του ΥΚ, ενώ στο άρθ. 40 του ΥΚ αναφέρονται τα σχετικά με τη διετή δοκιμαστική υπηρεσία που απαιτείται να διανύσει ο διοριζόμενος σε οργανική θέση.¹⁰⁰ Και οι δόκιμοι

⁹⁶ Εξαιρουμένων των υπηρεσιών της περιφέρειας téως διοικήσεως πρωτεύουσας και της περιφέρειας του Δήμου Θεσσαλονίκης και των όμορων δήμων, καθώς και των δήμων ή κοινοτήτων άγονων, προβληματικών ή νησιωτικών περιοχών με πληθυσμό μέχρι 3000 κατοίκους (άρθ. 37 § 2, ΥΚ).

⁹⁷ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 412.

⁹⁸ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.97.

⁹⁹ Χρυσανθάκης Χ. (2001), *Το Σώμα των δημοσίων υπαλλήλων*, συμβολή στο: *Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*, επιμ. Σπηλιωτόπουλος Επ., Μακρυδημήτρης Αντ., έκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ. 87-101 (91).

¹⁰⁰ Σύμφωνα με το άρθ. 40 του ΥΚ οι δημόσιοι υπάλληλοι που διορίζονται σε οργανικές θέσεις διανύουν δύο έτη δοκιμαστικής υπηρεσίας, κατά τη διάρκεια της οποίας απολύονται για λόγους που ανάγονται στην υπηρεσία τους μόνο μετά από απόφαση του ΥΣ. Εξάιρεση αποτελούν οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ οι οποίοι δεν διανύουν δοκιμαστική υπηρεσία (άρθ. 40 § 5), καθώς ο χρόνος φοίτησής τους ΕΣΔΔΑ θεωρείται ως χρόνος

υπάλληλοι είναι μόνιμοι κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής τους υπηρεσίας, αφού απολύονται μόνο για λόγους που ανάγονται στην υπηρεσία τους μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.¹⁰¹ Επίσης μόνιμοι είναι και οι υπάλληλοι με θητεία κατά τη διάρκεια της θητείας τους. Επίσης, όπως προαναφέρθηκε (βλ. 2.3), ο ν.993/1979 (κωδ. ΠΔ 410/1988) προβλέπει και για τους υπαλλήλους που προσλαμβάνονται σε οργανικές θέσεις ειδικού επιστημονικού προσωπικού καθώς και τεχνικού ή βοηθητικού προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου εγγυήσεις όμοιες με αυτές των τακτικών υπαλλήλων. Πλην όμως δεν πρόκειται για συνταγματικά αλλά για νομοθετικά προβλεπόμενη μονιμότητα.¹⁰²

β) Ελευθερία Έκφρασης: Το δικαίωμα της ελευθερίας της έκφρασης κατοχυρώνεται στο άρθ. 14 § 1 Συντάγματος «Καθένας μπορεί να εκφράζει και να διαδίδει προφορικά, γραπτά και δια του τύπου τους στοχασμούς του τηρώντας τους νόμους του Κράτους.». Από το ως άνω άρθρο του Συντάγματος δεν προκύπτει περιορισμός αναφορικά με τους δημοσίους υπαλλήλους. Επίσης και το άρθ. 45 του ΥΚ κατοχυρώνει την ελευθερία εκφράσεως των πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών τους πεποιθήσεων όπως και των επιστημονικών απόψεων και της κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής, υπό τη συνταγματική επιφύλαξη του άρθ. 29 § 3 (πολιτική ουδετερότητα).

Οι δημόσιοι υπάλληλοι συνεπώς θα πρέπει να απολαμβάνουν, όπως όλοι οι πολίτες, τη δυνατότητα να αναπτύσσουν την προσωπικότητά τους και μέσω της εργασίας τους και να εκφράζονται ελεύθερα παρά το πλαίσιο του διττού ρόλου που έχει το κράτος έναντι αυτών: αφενός αυτόν του εργοδότη, την θέληση του οποίου οι υπάλληλοι εκφράζουν και υλοποιούν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και αφετέρου αυτόν του θεματοφύλακα των θεμελιωδών τους δικαιωμάτων, ο οποίος οφείλει να εγγυάται τις κατοχυρωμένες ελευθερίες των ατόμων.¹⁰³ Παράλληλα όμως, το άρθ. 107 § 1 περ. ιζ του ΥΚ ορίζει ότι αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα: «η κακόβουλη άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης

επιτυχούς δοκιμαστικής υπηρεσίας. Με τη συμπλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας η μονιμοποίηση των υπαλλήλων γίνεται αυτοδίκαια, χωρίς να προηγηθεί κρίση του ΥΣ, η σχετική δε διοικητική πράξη είναι απλώς «διαπιστωτική». Ο ΥΚ δηλαδή δέχεται τεκμήριο καταλληλότητας του δοκίμου υπαλλήλου να καταστεί μόνιμος. Το κριτήριο όμως αυτό είναι μαχητό, διότι κατ' εξαίρεση προβλέπεται κρίση και απόφαση του ΥΣ, το οποίο είναι το αποκλειστικώς αρμόδιο όργανο, να αποφανθεί για τη μονιμοποίηση ή μη του υπαλλήλου στις περιπτώσεις που συντρέχουν ειδικοί λόγοι (πχ. πειθαρχική ποινή, πειθαρχική εκκρεμότητα και δυσμενής έκθεση αξιολόγησης) (Τάχος Α., Συμμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 529).

¹⁰¹ Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 410.

¹⁰² Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.99.

¹⁰³ Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 294.

αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις».

Από το συνδυασμό των ανωτέρω προκύπτει ότι επιτρέπεται η δημόσια άσκηση κριτικής, εγγράφως ή προφορικώς, των πράξεων της Κυβέρνησης ή των προϊσταμένων Αρχών, διότι πρόκειται για άσκηση δημοσίου δικαιώματος του υπαλλήλου. Επιβάλλονται όμως περιορισμοί της δημόσιας κριτικής ακριβώς διότι το δικαίωμα αυτό ασκείται από δημόσιο υπάλληλο.¹⁰⁴

γ) Συνδικαλιστική Ελευθερία και δικαίωμα απεργίας: Η συνδικαλιστική ελευθερία κατοχυρώνεται στην § 1 του άρθ. 23 του Συντάγματος σύμφωνα με την οποία: «*Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου*». ¹⁰⁵ Στην § 2 εδ. α' του ιδίου άρθρου κατοχυρώνεται και η απεργία ως συλλογικό και ατομικό δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου: «*Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων*».

Από τη συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος της απεργίας δεν εξαιρείται ο δημόσιος υπάλληλος, στην περίπτωση του όμως, σύμφωνα με την § 2 εδ. γ' του ως άνω άρθρου του Συντάγματος, επιτρέπεται η επιβολή νομοθετικών περιορισμών, οι οποίοι όμως δεν πρέπει να συνιστούν ουσιαστικό περιορισμό ή αναίρεση του δικαιώματος: «*Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του*».

Τα ως άνω δικαιώματα κατοχυρώνονται και στις διατάξεις του άρθ. 46 του ΥΚ. Ειδικότερα, όσον αφορά στο δικαίωμα της απεργίας, η § 3 του εν λόγω άρθρου, ορίζει ότι το δικαίωμα αυτό ασκείται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις ως μέσο για τη διασφάλιση και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών, κοινωνικών και ασφαλιστικών

¹⁰⁴ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 687.

¹⁰⁵ Βλ. ν.1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (ΦΕΚ Α 79 / 1-7-1982), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

συμφερόντων τους και ως εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους εργαζόμενους για τους αυτούς σκοπούς.

δ) Δικαίωμα στο μισθό: Στο άρθ. 41 § 1 του ΥΚ κατοχυρώνεται στο δημόσιο υπάλληλο το δικαίωμα για την ανάληψη μισθού σε μηνιαία βάση, ο οποίος (μισθός) αποβλέπει στην αξιοπρεπή διαβίωση του υπαλλήλου. Το δικαίωμα αυτό είναι αχώριστο, δηλ. θεμελιώνει την αντίστοιχη αξίωση του υπαλλήλου. Ο μισθός πρέπει να είναι ανάλογος με την αξιοπρέπεια που επιβάλλεται να έχει ο υπάλληλος αφενός ως άνθρωπος (άρθ. 2 § 1 του Συντάγματος) και αφετέρου ως εκτελεστής της βούλησης του Κράτους (άρθ. 103 § 1 του Συντάγματος).¹⁰⁶ Το δικαίωμα επί του μισθού έχει και συνταγματική αναγνώριση, καθώς οι υπάλληλοι «εξελισσονται μισθολογικά» (άρθ. 103 § 4 και άρθ. 22 § 1).

Η αξίωση είσπραξης του μισθού αρχίζει από την ημέρα ανάληψης υπηρεσίας (άρθ. 41 § 3, ΥΚ) με τη σύνταξη σχετικής έκθεσης (άρθ. 19 § 2, ΥΚ) και παύει με τη λύση της υπαλληλικής σχέσης (άρθ. 41 § 5, ΥΚ). Μετά τη λύση της υπαλληλικής σχέσης και εν αναμονή της συνταξιοδότησης του υπαλλήλου, σύμφωνα με τη συνταξιοδοτική νομοθεσία, παρέχονται στον πρώην υπάλληλο αποδοχές, ως προκαταβολή της σύνταξης, με σκοπό την εξυπηρέτηση της αξιοπρεπούς διαβίωσής του¹⁰⁷ (άρθ. 41 § 6, ΥΚ). Δεν οφείλεται μισθός για μη παρασχεθείσα υπηρεσία, καθόλου ή εν μέρει, λόγω υπαιτιότητας του υπαλλήλου, καθώς και στην περίπτωση της απεργίας. Η περικοπή του μισθού ενεργείται με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που είναι αρμόδιο για την εκκαθάριση και πληρωμή των δαπανών. Κατά της πράξης αυτής, η οποία κοινοποιείται με απόδειξη στον υπάλληλο, επιτρέπεται η προσφυγή στο οικείο ΥΣ (άρθ. 43, ΥΚ).

¹⁰⁶ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 575.

¹⁰⁷ Βλ. άρθ. 41 § 6 του ΥΚ και σχετ. άρθ. 57Α § 1α του ΠΔ 169/2007 (ΦΕΚ Α' 210), το οποίο προστέθηκε με το άρθ. 1 του ν.4151/2013, «Ρυθμίσεις για την τροποποίηση και τη βελτίωση συνταξιοδοτικών, δημοσιονομικών, διοικητικών και λοιπών διατάξεων του Υπουργείου Οικονομικών» (ΦΕΚ Α 103/29.04.2013), σύμφωνα με το οποίο: « 1.α. Ο μόνιμος υπάλληλος ή ο δημόσιος λειτουργός, ισόβιος ή μη καθώς και ο στρατιωτικός που αποχωρεί από την Υπηρεσία λόγω συνταξιοδότησης, λαμβάνει κατά μήνα και μέχρι την ημερομηνία έναρξης πληρωμής της σύνταξής του, προκαταβολή σύνταξης το ποσό της οποίας ανέρχεται σε ποσοστό 50% του βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου ή του βαθμού που έφερε κατά το χρόνο της αποχώρησής του προσαυξημένου με το 50% του τυχόν επιδόματος χρόνου υπηρεσίας. Ειδικά για τα πρόσωπα του άρθρου 4 του ν. 4024/2011 (Α' 226) που υπάγονται στο συνταξιοδοτικό καθεστώς του Δημοσίου το ανωτέρω ποσοστό υπολογίζεται επί του βασικού μισθού του μισθολογικού κλιμακίου που έφερε ο υπάλληλος κατά την 31.10.2011. Σε περιπτώσεις που ο μόνιμος υπάλληλος ή ο δημόσιος λειτουργός, ισόβιος ή μη, είναι ανάπηρος με ποσοστό αναπηρίας 67% και άνω ή γονέας τριών τέκνων και άνω ή γονέας τέκνου με αναπηρία, ή προστάτης μέλους της οικογένειας με αναπηρία το ποσοστό της προκαταβολής σύνταξης ανέρχεται σε ποσοστό εξήντα τοις εκατό (60%) επί των ποσών των δύο προηγούμενων εδαφίων κατά περίπτωση.»

Σύμφωνα με το εν ισχύ «*Μισθολόγιο*»¹⁰⁸ των δημοσίων υπαλλήλων, ο μισθός δεν συνδέεται με το βαθμό που αυτοί κατέχουν, αλλά συναρτάται με την κατηγορία εκπαίδευσης στην οποία ανήκουν, τα έτη υπηρεσίας τους καθώς και με την τυχόν κατοχή πρόσθετων τυπικών προσόντων, όπως διδακτορικό δίπλωμα ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ.¹⁰⁹ Η μισθολογική εξέλιξη γίνεται με τα μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ). Σε κάθε ΜΚ κάθε κατηγορίας (ΠΕ,ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ) αντιστοιχεί ένας βασικός μισθός. Τα ΜΚ των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ είναι 19 και των κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ 13. Εισαγωγικό ΜΚ όλων των κατηγοριών είναι το 1^ο και καταληκτικό ΜΚ το 19^ο για τους υπαλλήλους των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ ενώ για τους υπαλλήλους των κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ το 13^ο. Οι υπάλληλοι των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ εξελίσσονται στα ΜΚ ανά διετία και οι υπάλληλοι των κατηγοριών ΔΕ και ΥΕ ανά τριετία.

ε) Δικαίωμα στην Υγιεινή και την ασφάλεια: Με το άρθ. 44 του ΥΚ θεσπίζεται το δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων για διασφάλιση των όρων της υγιεινής και της ασφάλειας στον χώρο εργασίας τους. Πρόκειται για θεμελιώδες δικαίωμα του εργατικού δικαίου το οποίο λόγω των πολύπλοκων αντικειμένων των διαφόρων ειδικοτήτων των δημοσίων υπαλλήλων βρίσκει κατ' εξοχήν εφαρμογή στις εργασιακές τους σχέσεις.¹¹⁰ Το δικαίωμα στην υγιεινή και ασφάλεια είναι αχώριστο, δηλ. θεμελιώνει την αξίωση και ενώπιον δικαστηρίου για την παροχή της νόμιμης προστασίας σε περίπτωση άρνησης ή παράλειψης της Διοίκησης.¹¹¹

στ) Υγειονομική περίθαλψη-έξοδα κηδείας: Ο ΥΚ στο άρθ. 57 § 1 αναγνωρίζει στο δημόσιο υπάλληλο και στα μέλη της οικογενείας του, δικαίωμα σε υγειονομική περίθαλψη που περιλαμβάνει νοσοκομειακή, ιατρική και φαρμακευτική περίθαλψη. Το εν λόγω δικαίωμα είναι αχώριστο. Στην § 3 του ιδίου άρθρου αναγνωρίζεται επίσης το αχώριστο δημόσιο δικαίωμα της καταβολής των εξόδων κηδείας των υπαλλήλων, των συζύγων και των τέκνων τους, εφόσον αυτά προστατεύονται και συντηρούνται από αυτούς.

¹⁰⁸ Κεφάλαιο Β' του ν.4354/2015 «*Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων*» (ΦΕΚ Α 176/16.12.2015).

¹⁰⁹ Οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, προωθούνται κατά δύο (2) ΜΚ στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) ΜΚ. Οι απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ εξελίσσονται στα ΜΚ της κατηγορίας που ανήκουν με εισαγωγικό το ΜΚ 6 και στην περίπτωση αυτών που αποφοίτησαν με άριστα αναγνωρίζεται ένα (1) επιπλέον έτος για τη μισθολογική τους εξέλιξη. Ο χρόνος φοίτησης στη Σχολή υπολογίζεται ως πλεονάζων για την απονομή του επόμενου μισθολογικού κλιμακίου. Οι εν λόγω τίτλοι απαιτείται να είναι συναφείς με το αντικείμενο απασχόλησης του υπαλλήλου, όπως προκύπτει από την προκήρυξη της θέσεως κατά την πλήρωση ή την περιγραφή της θέσης εργασίας από τον οργανισμό της Υπηρεσίας. Για τη συνδρομή ή όχι της προϋπόθεσης αυτής αποφαινεται το οικείο ΥΣ (άρθ. 9 του ν.4354/2015).

¹¹⁰ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 288.

¹¹¹ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 670.

ζ) Δικαίωμα στην υπηρεσιακή εκπαίδευση: Η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης αποτελεί παράγοντα θεμελιώδους σημασίας για τη δημιουργία της κατάλληλης υποδομής δυναμικού και την ανάπτυξη των δυνατοτήτων για την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη λειτουργία της. Εξάλλου, οι σύγχρονες αντιλήψεις για την ανάγκη συνεχούς ενημέρωσης, εξειδίκευσης και διεύρυνσης γενικώς των οριζόντων γνώσης του υπαλλήλου, επιβάλλουν την αναγνώριση ενός δικαιώματος στην εκπαίδευση και επιμόρφωση όλων των υπαλλήλων, ως ειδικότερης έκφανσης του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος της ανάπτυξης της προσωπικότητάς τους (άρθ. 5 § 1).¹¹²

Στο ως άνω πλαίσιο η § 1 του άρθ. 47 του ΥΚ καθιερώνει το δικαίωμα του υπαλλήλου στην υπηρεσιακή του εκπαίδευση. Η υπηρεσιακή εκπαίδευση περιλαμβάνει τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα εισαγωγικής εκπαίδευσης, επιμόρφωσης, μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης. Τα σχετικά προγράμματα μπορούν να εκτελούνται στην Ελλάδα, ιδίως από το ΕΚΔΔΑ,¹¹³ αλλά και από άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς του εσωτερικού ή εξωτερικού.

Ειδικότερα, η εισαγωγική εκπαίδευση, σύμφωνα με την § 2 του ως άνω άρθρου, είναι υποχρεωτική, τόσο για την υπηρεσία όσο και για τον υπάλληλο και πρέπει να γίνεται κατά την πρώτη διετία από το διορισμό του υπαλλήλου (δοκιμαστική υπηρεσία) καθώς έχει ως σκοπό την εξοικείωση του υπαλλήλου με τα αντικείμενα της υπηρεσίας του και τα καθήκοντα του ως δημοσίου υπαλλήλου γενικότερα. Η επιτυχής ολοκλήρωσή της αποτελεί προϋπόθεση για την προαγωγή του υπαλλήλου στον επόμενο του εισαγωγικού βαθμό.

Η υπηρεσία είναι υποχρεωμένη, σύμφωνα με την § 3 του άρθ. 47, να μεριμνά για την επιμόρφωση των υπαλλήλων της σε όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τον κλάδο, την ειδικότητα και το βαθμό τους, ώστε αυτοί να αποκτούν νέες δεξιότητες και να ενημερώνονται για τις εξελίξεις που αφορούν την εργασία τους. Αν και η επιμόρφωση αποτελεί γενική επιδίωξη για τη Διοίκηση, από τη φύση των διατάξεων της εν λόγω παραγράφου, προκύπτει ότι η υποχρέωση της Διοίκησης δεν μπορεί να αντιστοιχεί σε δικαίωμα του υπαλλήλου. Πρόκειται δηλαδή για έντονη υπόδειξη και όχι για κατά κυριολεξία εκπλήρωση υποχρέωσης.¹¹⁴ Το ίδιο δυνητικά υποχρεωτική μπορεί να καθίσταται και η υποχρέωση μετεκπαίδευσης των υπαλλήλων, η οποία πρέπει να συνδέεται

¹¹² Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 769.

¹¹³ Το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (ΕΚΔΔΑ) είναι ο εθνικός στρατηγικός φορέας ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ιδρύθηκε με το ν.1388/1983 «*Τύπωση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης*» (ΦΕΚ Α 113/29.8.83), είναι Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ) και υπάγεται στον Υπουργό Εσωτερικών.

¹¹⁴ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 770.

με ειδικές γνώσεις που είναι απαραίτητες για την άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου (άρθ. 47§ 4, ΥΚ).

η) Δικαίωμα σε άδειες: Σο δημόσιο υπάλληλο, κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του, παρέχεται το δικαίωμα να λαμβάνει ορισμένες άδειες, δηλαδή να μην προσφέρει τις υπηρεσίες του για ορισμένα χρονικά διαστήματα. Οι άδειες που δικαιούται ο δημόσιος υπάλληλος διακρίνονται σε:¹¹⁵

1. **Κανονική άδεια** (άρθ. 48-49 ΥΚ): Η § 1 του άρθ. 48 του ΥΚ αναγνωρίζει το αχώριστο δημόσιο δικαίωμα του υπαλλήλου κανονικής άδειας απουσίας με αποδοχές, αφού συμπληρώσει δύο (2) μήνες υπηρεσίας μετά το διορισμό του. Η άδεια αυτή, μετά τη συμπλήρωση ενός (1) έτους πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, έχει διάρκεια είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες αν ο υπάλληλος ακολουθεί εβδομάδα πέντε (5) εργασίμων ημερών και είκοσι τέσσερις (24) εργάσιμες ημέρες αν ακολουθεί εβδομάδα έξι (6) εργασίμων ημερών. Ο χρόνος της κανονικής άδειας επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης και μέχρι τη συμπλήρωση του ανώτατου ορίου των είκοσι πέντε (25) ή τριάντα (30) εργασίμων ημερών προκειμένου για πενθήμερη ή εξαήμερη εβδομάδα εργασίας, αντίστοιχα. Επίσης, προβλέπονται προσαυξήσεις της άδειας αυτής: α) κατά πέντε (5) ημέρες, όταν ο υπάλληλος ζητήσει και τη λάβει στο σύνολό της εκτός της περιόδου από 15 Μαΐου έως 31 Οκτωβρίου, Χριστουγέννων και Πάσχα, β) από δύο (2) έως τέσσερις (4) ημέρες στην περίπτωση που ο υπάλληλος υπηρετεί σε παραμεθόριο περιοχή¹¹⁶ και γ) σε υπαλλήλους που υπηρετούν σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες.¹¹⁷

2. **Άδειες διευκολύνσεων** (άρθ. 50 - 53 ΥΚ): Οι άδειες αυτές είναι οι ακόλουθες:

2.1. **Ειδικές** (άρθ. 50), που αποτελούν κατά κανόνα έκφραση των αρχών του άρθ. 1 του ΥΚ και ιδίως της αρχής της «κοινωνικής αλληλεγγύης»¹¹⁸ και χορηγούνται για τους εξής ειδικούς λόγους: σε περίπτωση γάμου, σε περίπτωση θανάτου συζύγου ή συγγενούς έως και β' βαθμού, για την άσκηση εκλογικού δικαιώματος ή συμμετοχής σε δίκη με οποιαδήποτε ιδιότητα, σε περίπτωση που ο υπάλληλος πάσχει ή έχει σύζυγο ή παιδιά που πάσχουν από νόσημα, το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής

¹¹⁵ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.101-103.

¹¹⁶ Σχετική η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/578/6378/4.3.2008 απόφαση του (τότε) Υπουργού Εσωτερικών «Προσαύξηση της κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές» (ΦΕΚ Β 475/18.3.2008) που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότησης της § 3 του άρθ. 48 του ΥΚ.

¹¹⁷ Οι προϋποθέσεις χορήγησης της προσαύξησης καθώς και το μέγεθός της θα καθοριστούν με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών και Υγείας (§ 5 άρθ. 48, ΥΚ).

¹¹⁸ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 781.

νοσηλείας,¹¹⁹ σε περίπτωση συμμετοχής του υπαλλήλου σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή ανταπόκρισής του σε σχετική πρόσκληση από υπηρεσία αιμοδοσίας για κάλυψη έκτακτης ανάγκης,¹²⁰ σε περίπτωση που ο υπάλληλος έχει ποσοστό αναπηρίας από 50% και άνω ή ανήλικα ή ενήλικα τέκνα με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) και άνω, τα οποία δεν εργάζονται λόγω της αναπηρίας αυτής, σε περίπτωση που ο υπάλληλος εργάζεται πέραν του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου του και δεν έχει λάβει υπερωριακή αμοιβή και σε περίπτωση των υπαλλήλων στις οποίες εφαρμόζονται μέθοδοι ιατρικώς υποβοηθούμενης αναπαραγωγής.

2.2. Άδειες χωρίς αποδοχές (άρθ. 51), που αποτελούν εξαίρεση από τον κανόνα ότι οι άδειες χορηγούνται με αποδοχές και χορηγούνται για σοβαρούς προσωπικούς ή ιδιωτικούς λόγους, ή για την παροχή υπηρεσιών στην ΕΕ ή σε διεθνή οργανισμό ή λόγω υπηρετούντος στην αλλοδαπή συζύγου. Οι εν λόγω άδειες χορηγούνται κατόπιν στάθμισης, από το αρμόδιο όργανο, των αναγκών του υπαλλήλου αλλά και της Υπηρεσίας.

2.3. Άδειες μητρότητας (άρθ. 52), οι οποίες χορηγούνται κατά την περίοδο της κύησης, της λοχείας ή στην περίπτωση υιοθεσίας τέκνου και κινούνται στο πλαίσιο των διατάξεων του Συντάγματος (άρθ. 21 § 1) και του ΥΚ (άρθ. 1), για την προστασία της μητρότητας, της παιδικής ηλικίας και της οικογένειας.¹²¹

2.4. Άδειες για τη διευκόλυνση υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις (άρθ. 53), οι οποίες χορηγούνται στον γονέα ή τον έχοντα την επιμέλεια για την ανατροφή ή την παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του τέκνου του, υπό τις ειδικότερες προϋποθέσεις που ορίζονται στο άρθ. 53 του ΥΚ. Η υποχρέωση χορήγησης των εν λόγω αδειών απορρέει, όπως προαναφέρθηκε, από τη διάταξη του άρθ. 21 § 1 του Συντάγματος σύμφωνα με την οποία: «*Η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους.*».

3. **Ειδικές εκπαιδευτικές άδειες** (άρθ. 58 - 60 ΥΚ): Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η συνεχής εκπαίδευση και επιμόρφωση των υπαλλήλων συνδέεται άμεσα με την αύξηση

¹¹⁹ Η εν λόγω άδεια χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα, τα οποία πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών. (βλ. § 2 άρθ.50, ΥΚ).

¹²⁰ Η ως άνω άδεια χορηγείται και στην περίπτωση λήψης αιμοπεταλίων. Επίσης, την εν λόγω άδεια τη δικαιούται και ο υπάλληλος που προσέρχεται σε οιοδήποτε κέντρο αιμοληψίας από δική του πρωτοβουλία για να προσφέρει αίμα. Στην περίπτωση αυτή οφείλει να προσκομίσει σχετική βεβαίωση του νοσηλευτικού ιδρύματος, στο οποίο πραγματοποιήθηκε η αιμοληψία.

¹²¹ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 788.

της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας της δημόσιας διοίκησης, ο ΥΚ προβλέπει τις ακόλουθες ειδικές εκπαιδευτικές άδειες:

3.1.Άδειες υπηρεσιακής εκπαίδευσης (άρθ. 58): Το άρθρο 58 του ΥΚ ρυθμίζει τη χορήγηση των ειδικών αδειών με αποδοχές για λόγους υπηρεσιακής εκπαίδευσης, για τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και προγράμματα ή κύκλους μεταπτυχιακής εκπαίδευσης, η οποία αποβλέπει στην εξειδίκευση του υπαλλήλου και την εξυπηρέτηση συγκεκριμένων αναγκών της υπηρεσίας. Η εν λόγω άδεια χορηγείται κατά τη διακριτική ευχέρεια της υπηρεσίας, η οποία εκτιμά τις ανάγκες της υπηρεσίας και το όφελος που αυτή θα προσπορισθεί από την μετεκπαίδευση αυτή.¹²² Αντιθέτως, η λήψη υποτροφίας από το ΙΚΥ καθιστά υποχρεωτική τη χορήγηση της άδειας. Για τη χορήγηση της άδειας απαιτείται η σύμφωνη γνώμη του οικείου ΥΣ, ενώ μετά τη λήψη της άδειας ο υπάλληλος υποχρεούται να υπηρετήσει στο δημόσιο για χρονικό διάστημα τριπλάσιο του χρόνου της άδειας που του χορηγήθηκε.¹²³

3.2.Άδειες για επιστημονικούς ή επιμορφωτικούς λόγους (άρθ. 59): Πρόκειται για άδειες μικρής χρονικής διάρκειας και χορηγούνται υποχρεωτικά, μετά από αίτησή τους, σε υπαλλήλους που μετέχουν σε διαγωνισμούς για να πάρουν υποτροφία ή να εισαχθούν στην ΕΣΔΔΑ ή για να επιλεγούν για φοίτηση σε κύκλους μεταπτυχιακών σπουδών, σε αντικείμενα που ενδιαφέρουν την υπηρεσία. Επίσης, χορηγούνται για συμμετοχή σε συνέδρια, συνδιασκέψεις, σεμινάρια και κάθε είδους συναντήσεις επιστημονικού χαρακτήρα, στο εσωτερικό ή το εξωτερικό, εφόσον η συμμετοχή κρίνεται συμφέρουσα για την υπηρεσία.

3.3.Άδειες εξετάσεων (άρθ. 60): Πρόκειται για άδεια με αποδοχές που χορηγείται στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης. Η άδεια αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει τις δεκατέσσερις (14) εργάσιμες ημέρες κατ' έτος. Χορηγείται συνεχώς ή τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο και για το χρονικό διάστημα της φοίτησης και μέχρι δύο (2) το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά.

¹²² Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 374 - 375.

¹²³ Κατ' εξουσιοδότηση της § 8 του άρθ. 58 του ΥΚ, εκδόθηκε η υπ' αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/4727/19.2.2008 απόφαση του (τότε) Υπουργού Εσωτερικών «Καθορισμός υποχρεώσεων των υπαλλήλων που τελούν σε άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης» (ΦΕΚ Β 315/27.2.2008). Σύμφωνα με την απόφαση αυτή, ο υπάλληλος που τελεί σε άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης υποχρεούται να υποβάλει αναφορά ανά εξάμηνο φοίτησής του, με την οποία θα ενημερώνει την υπηρεσία του για την πορεία των σπουδών του. Επίσης, ο υπάλληλος υποχρεούται να καταθέσει στην υπηρεσία του τον τίτλο που απέκτησε εντός τριμήνου από την ορκωμοσία του.

4. **Αναρρωτικές άδειες** (άρθ. 54 - 56 ΥΚ): Το άρθ. 54 αναγνωρίζει υπέρ του υπαλλήλου αγωγίμο δημόσιο δικαίωμα για τη λήψη αναρρωτικής άδειας με πλήρεις αποδοχές, όταν αυτός ασθενεί, η διάρκεια της οποίας εξαρτάται από τον χρόνο υπηρεσίας του. Ειδικότερα, ο υπάλληλος δικαιούται τόσους μήνες αναρρωτική άδεια όσα τα έτη πραγματικής υπηρεσίας του, αφαιρούμενου του διαστήματος των αναρρωτικών αδειών που χορηγήθηκαν κατά την προηγούμενη πενταετία. Για τα δυσίατα νοσήματα¹²⁴ η διάρκεια της άδειας είναι διπλάσια. Αδιαλείπτως διανυόμενη η αναρρωτική άδεια δεν μπορεί να ξεπερνά τους δώδεκα (12) μήνες. Επίσης προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης βραχυχρόνιων αναρρωτικών αδειών μέχρι οκτώ (8) ημερών κατ' έτος, δύο (2) εκ των οποίων, αλλά όχι συνεχόμενες, δύναται να χορηγηθούν με υπεύθυνη δήλωση του υπαλλήλου (άρθ. 55 § 2, ΥΚ). Τη διαδικασία χορήγησης της αναρρωτικής άδειας καθορίζει το άρθ. 56 του ΥΚ.¹²⁵
5. **Συνδικαλιστικές άδειες**: Σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία¹²⁶ στα μέλη των διοικητικών συμβουλίων, των ελεγκτικών επιτροπών και στους αντιπροσώπους των πρωτοβάθμιων, δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, χορηγείται υποχρεωτικά άδεια διάρκειας, κατά περίπτωση, από μία (1) ημέρα ανά μήνα έως και όλη τη θητεία τους στο οικείο συνδικαλιστικό όργανο. Έχει κριθεί ότι η άσκηση του δικαιώματος απουσίας για συνδικαλιστικούς λόγους δεν γίνεται αυτογνωμόνως, αλλά προϋποθέτει τη λήψη προηγούμενης άδειας από τον προϊστάμενο (ΣτΕ 997/1996).¹²⁷

¹²⁴ Τα δυσίατα νοσήματα έχουν καθοριστεί με την υπ' αριθ. Υ1/Γ.Π/16884/12.10.2001 (ΦΕΚ Β 1386 /22.10.2001) απόφαση του (τότε) Υπουργού Υγείας & Κοινωνικής Αλληλεγγύης.

¹²⁵ Στην § 3 του άρθ. 56 του ΥΚ ορίζεται ότι: «Αναρρωτική άδεια πέραν των οκτώ (8) ημερών κατ' έτος χορηγείται ύστερα από γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με εξαίρεση την περίπτωση που η άδεια χορηγείται βάσει γνωμάτευσης του διευθυντή κλινικής δημοσίου νοσοκομείου και εφόσον πρόκειται για νοσηλεία επτά (7) ημερών τουλάχιστον ή κατόπιν χειρουργικής επέμβασης.».

¹²⁶ Άρθ. 17 του ν.1264/1982, άρθ. 22 § 5 του ν.1400/1983 και άρθ. 14 του ν.2085 /1992.

¹²⁷ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.103.

Κεφ. 5^ο: Σταδιοδρομία των δημοσίων υπαλλήλων

5.1 Βαθμολόγιο και προαγωγές των δημοσίων υπαλλήλων

Η αρχή της σταδιοδρομίας, δηλαδή της εξέλιξης των μονίμων υπαλλήλων στην υπηρεσία τους, έχει συνταγματική κατοχύρωση (άρθ. 5 § 1 και 103 § 4 εδ. β') και συνδέεται άμεσα με τη συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας.¹²⁸ Βασικό στοιχείο του συστήματος σταδιοδρομίας είναι η εξέλιξη του υπαλλήλου στους διαδοχικούς βαθμούς της ιεραρχίας με προαγωγή από τον βαθμό που κατέχει στον ανώτερο βαθμό. Για την προαγωγή πρέπει να πληρούνται ορισμένες προϋποθέσεις. Βασικές προϋποθέσεις είναι ο υπάλληλος να έχει συμπληρώσει ορισμένο χρόνο υπηρεσίας στον κατεχόμενο βαθμό και να έχει τα ουσιαστικά προσόντα για τον ανώτερο.¹²⁹ Ωστόσο, δεδομένου ότι οι θέσεις σε όλους τους βαθμούς είναι «οργανικά ενιαίες», η προαγωγή γίνεται σχεδόν ακώλυτα, με κριτήριο τον χρόνο υπηρεσίας, χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη κενής θέσης, και κυρίως δεν συνεπάγεται ούτε επιφέρει αλλαγή καθηκόντων.¹³⁰

Σύμφωνα με το άρθ. 80 του ΥΚ, η βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης κλιμακώνεται σε πέντε (5) επίπεδα, ήτοι τους βαθμούς Α', Β', Γ', Δ' και Ε', στους οποίους κατατάσσεται το προσωπικό των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΥΕ¹³¹. Η εξέλιξη των υπαλλήλων στους βαθμούς αυτούς συναρτάται με την κατηγορία που ανήκουν, καθώς προβλέπεται διαφορετικός χρόνος παραμονής σε κάθε βαθμό προκειμένου ο υπάλληλος να προαχθεί στον επόμενο βαθμό. Ο εισαγωγικός βαθμός για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι ο βαθμός Δ' και για την κατηγορία ΥΕ ο βαθμός Ε', ενώ ο καταληκτικός βαθμός είναι ο Α' για τις κατηγορίες ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ είναι ο βαθμός Β' και για την κατηγορία ΥΕ. Ειδικότερα, ο απαιτούμενος χρόνος για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό ανά κατηγορία έχει ως εξής (άρθ. 82, ΥΚ):

¹²⁸ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 1001.

¹²⁹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 117.

¹³⁰ Μακρυδημήτρης Α. (2010), ό.π., σελ. 424.

¹³¹ Σύμφωνα με το άρθ. 77 του ΥΚ: «Οι θέσεις της κατηγορίας ΥΕ είναι εκείνες για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού απαιτείται απολυτήριος τίτλος υποχρεωτικής εκπαίδευσης ή ισοδύναμης κατώτερης τεχνικής σχολής. Οι θέσεις της κατηγορίας ΔΕ είναι εκείνες, για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού απαιτείται απολυτήριος τίτλος ή πτυχίο σχολής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή άλλου ισότιμου σχολείου ή αναγνωρισμένης σχολής τυφλών τηλεφωνητών. Οι θέσεις της κατηγορίας ΤΕ είναι εκείνες για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού απαιτείται το πτυχίο ή το δίπλωμα σχολής τεχνολογικού τομέα της ανώτατης εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα της ημεδαπής ή αλλοδαπής, ή πτυχίο Κ.Α.Τ.Ε.Ε. ή ισότιμο πτυχίο ή δίπλωμα της ημεδαπής ή αλλοδαπής. Οι θέσεις της κατηγορίας ΠΕ είναι εκείνες για τις οποίες ως τυπικό προσόν διορισμού απαιτείται το πτυχίο ή δίπλωμα τμήματος ή σχολής πανεπιστημιακού τομέα ανώτατης εκπαίδευσης της ημεδαπής ή ισότιμο της αλλοδαπής.»

ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ /ΒΑΘΜΟΣ	ΠΕ	ΤΕ	ΔΕ	ΥΕ
Ε΄	-	-	-	2 έτη
Δ΄	2 έτη	2 έτη	2 έτη	10 έτη
Γ΄	5 έτη	6 έτη	8 έτη	10 έτη
Β΄	6 έτη	6 έτη	6 έτη	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (22 έτη)
Α΄	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (13 έτη)	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (14 έτη)	ΚΑΤΑΛΗΚΤΙΚΟΣ (16 έτη)	-

Πίνακας 5.1.1.: Πηγή: Εγκύκλιος αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.31.52/2266/οικ.9165/30.03.2016 (ΑΔΑ: 79ΜΦ465ΦΘΕ-ΦΙΛ)

Για τους υπαλλήλους με αυξημένα τυπικά προσόντα, προβλέπεται διαφορετικός εισαγωγικός βαθμός, ως εξής:¹³²

- α) Για τους υπάλληλους κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ, κατόχους διδακτορικού διπλώματος εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β΄.
- β) Για τους υπάλληλους κατηγορίας ΠΕ και ΤΕ, κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών εισαγωγικός βαθμός είναι ο Γ΄.
- γ) Για τους αποφοίτους της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης εισαγωγικός βαθμός είναι ο βαθμός Β΄, με πλεονάζοντα στο βαθμό αυτό το χρόνο φοίτησης στην ΕΣΔΔΑ και επιπλέον ένα χρόνο εφόσον είναι αριστούχοι.

Οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του ΥΣ.¹³³ Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν και έχουν σε υψηλό επίπεδο τα ουσιαστικά προσόντα που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησής τους. Το ΥΣ προκειμένου να διαπιστώσει τη συνδρομή των ουσιαστικών προσόντων λαμβάνει υπόψη όλα τα στοιχεία του «Προσωπικού Μητρώου»¹³⁴ του υπαλλήλου, από τα οποία προκύπτει η δραστηριότητά του στην υπηρεσία, η

¹³² Όλοι ανεξαιρέτως οι υπάλληλοι θα πρέπει να διανύσουν στον κατά περίπτωση εισαγωγικό βαθμό υποχρεωτικά δύο (2) συναπτά έτη, ανεξαρτήτως των πρόσθετων τυπικών προσόντων (μεταπτυχιακού τίτλου ή διδακτορικού διπλώματος ή αποφοιτηρίου δημοσίου ΙΕΚ) που αποκτούν κατά τα δύο έτη αυτά.

¹³³ Τα Υπηρεσιακά Συμβούλια του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών και των ΝΠΔΔ είναι πενταμελή και αποτελούνται από: α) Τρεις (3) μόνιμους υπαλλήλους Προϊσταμένους Διεύθυνσης, από αυτούς που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Υπηρεσιακού Συμβουλίου και υπηρετούν στην έδρα του ή στο Νομό Αττικής, για τα Υπηρεσιακά Συμβούλια που εδρεύουν στο νομό αυτόν και β) Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων με βαθμό τουλάχιστον Γ΄ των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ. Τα μέλη του Υπηρεσιακού Συμβουλίου ορίζονται από τον οικείο Υπουργό ή τον Γενικό Γραμματέα Περιφέρειας ή το διοικητικό συμβούλιο του ΝΠΔΔ. Ένα από τα μέλη που προβλέπονται της περίπτωσης α΄ ορίζεται ως Πρόεδρος και ένα αναπληρωτής του Προέδρου. Τα μέλη της περίπτωσης β΄ εκλέγονται με άμεση, καθολική και μυστική ψηφοφορία, σύμφωνα με τις διατάξεις της υπ΄ αριθ. ΔΙΚΠΡ/Φ.80/30/8703/19.9.1988 (ΦΕΚ Β 684) απόφασης του τότε Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει (άρθρ. 159 §§ 7,8 του ΥΚ).

¹³⁴ Για το προσωπικό μητρώο βλ. σχετ. άρθρ. 23 του ΥΚ και ΠΔ 178/2004 «Τρόπος τήρησης και ενημέρωσης του προσωπικού μητρώου των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων ΝΠΔΔ που υπάγονται στις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ» (ΦΕΚ Α 154/16.8.2004).

επαγγελματική του επάρκεια, η πρωτοβουλία και η αποτελεσματικότητά του καθώς τις εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων της τελευταίας πενταετίας. Ειδικά για την προαγωγή στον Α' βαθμό πρέπει ο υπάλληλος να έχει σε ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο προσόντα που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα, όπως αυτά καθορίζονται από την κλίμακα του συστήματος αξιολόγησης των ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων (άρθ. 83 § 1, ΥΚ).

Οι προαγωγές των υπαλλήλων γίνονται μέσω «**πινάκων προακτέων**» που καταρτίζονται για το σκοπό αυτό το ΥΣ τον Απρίλιο κάθε έτους, κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα (άρθ. 83 § 2, ΥΚ). Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν ως τις τριάντα (30) Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η ισχύς των πινάκων αρχίζει την 1η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους, σύμφωνα με το άρθ. 90 του ΥΚ.

Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων προάγονται υποχρεωτικά μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η προαγωγή θεωρείται ότι συντελείται από την ημέρα που συμπληρώνει ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, όχι όμως πριν από την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων (άρθ. 83 § 3, ΥΚ).

Το ΥΣ καταρτίζει και «**πίνακες μη προακτέων**», στους οποίους περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι, δηλαδή δεν πληρούν τις ουσιαστικές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού, με ειδικά αιτιολογημένη απόφασή του, βάσει πραγματικών στοιχείων (άρθ. 83 § 4, ΥΚ).

5.2 Αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων

Στο άρθ. 81 § 1 του ΥΚ ορίζεται ότι τα ουσιαστικά προσόντα του υπαλλήλου αξιολογούνται βάσει συστήματος το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας,¹³⁵ της επαγγελματικής ικανότητας και της αποδοτικότητας του υπαλλήλου. Η υποχρεωτική θέσπιση συστήματος αξιολόγησης αποβλέπει στον ενιαίο τρόπο κρίσης των υπαλλήλων.¹³⁶

Το ισχύον σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων θεσπίστηκε με το Μέρος Β' του ν.4369/2016. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου: «*Εισάγεται συγκεκριμένα, ένα αντικειμενικό σύστημα αξιολόγησης, το οποίο σε συνδυασμό με τη στοχοθεσία και την επιλογή*

¹³⁵ Η παραβίαση των αρχών της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας από τον αξιολογητή καθώς και η αδικαιολόγητα μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης ή η σύνταξη έκθεσης με κρίσεις ή χαρακτηρισμούς που δεν εξειδικεύονται με αναφορά συγκεκριμένων στοιχείων, συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα (άρθ. 107 § 1 περ. στ' και ιθ' του ΥΚ).

¹³⁶ Τάχος Α., Συμμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 418.

στελεχών στη Δημόσια Διοίκηση, μπορεί να μεταλλάξει καθοριστικά τη νοοτροπία αυτής με την καταπολέμηση του νεποτισμού και των πελατειακών σχέσεων, όπου αυτές εμφιλοχωρούν στο εσωτερικό αυτής».

Το πεδίο εφαρμογής¹³⁷ του συστήματος αξιολόγησης καθορίζεται στο άρθ. 14 του ν.4369/2016.

Αξιολογητές των υπαλλήλων αλλά και των προϊσταμένων οργανικών μονάδων¹³⁸ είναι οι δύο ιεραρχικά προϊστάμενοί τους, κατά τη σειρά της οργανικής διάρθρωσης της Υπηρεσίας, στην οποία υπηρετούν (άρθ. 15 του ν.4369/2016). Κάθε αξιολογητής υποχρεούται να συντάσσει εκθέσεις αξιολόγησης για όλους τους υπαλλήλους αρμοδιότητάς του, ήτοι για αυτούς που υπηρέτησαν στην οργανική μονάδα στην οποία προϊσταται, κατά το προηγούμενο έτος για έξι (6) τουλάχιστον μήνες,¹³⁹ εντός του πρώτου εξαμήνου κάθε έτους.¹⁴⁰

Με τις διατάξεις του άρθ.9 του ν.4553/2018¹⁴¹ προβλέφθηκε για πρώτη φορά η ηλεκτρονική διεξαγωγή της διαδικασίας αξιολόγησης των υπαλλήλων, μέσω ειδικής πλατφόρμας, που εντάσσεται στο Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου.

Στην Έκθεση Αξιολόγησης περιλαμβάνονται: οι τίτλοι σπουδών του υπαλλήλου, καθώς και οι δραστηριότητες επιμόρφωσης κατά το έτος στο οποίο αναφέρεται η αξιολόγηση, η συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέσθηκε από την οργανική μονάδα στην οποία ανήκει ο αξιολογούμενος, κατά την περίοδο που αξιολογείται, η συνοπτική περιγραφή του έργου που επιτελέσθηκε από τον αξιολογούμενο, κατά την περίοδο που αξιολογείται, τα στοιχεία της συμβουλευτικής συνέντευξης και η βαθμολογία του αξιολογούμενου βάσει των προβλεπόμενων κριτηρίων.

¹³⁷ Στο σύστημα αξιολόγησης υπάγονται οι τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ του Δημοσίου, των ΟΤΑ α' και β' βαθμού, των ΝΠΔΔ, το προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων, οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων, της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος και οι υπάλληλοι των ΝΠ της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, οι οποίοι επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό (άρθ. 14 του ν.4369/2016).

¹³⁸ Στην περίπτωση των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, αξιολογητές είναι ο οικείος Υπουργός ή ο Αναπληρωτής Υπουργός ή ο Υφυπουργός και ο Γενικός ή ο Ειδικός Γραμματέας ή τα δύο (2) ανώτερα μονοπρόσωπα διοικητικά όργανα της Υπηρεσίας. Αν δεν υπάρχουν, αξιολογητής είναι μόνο το ανώτερο μονοπρόσωπο διοικητικό όργανο (άρθ. 15 §1 του ν.4369/2016).

¹³⁹ Άρθ. 15 § 8 του ν.4369/2016, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθ. 43 § 1 του ν.4590/2019 (ΦΕΚ Α 17/7.2.2019).

¹⁴⁰ Άρθ. 16 § 2 εδ'α του ν.4369/2016, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθ. 43 § 2 του ν.4590/2019 (ΦΕΚ Α 17/7.2.2019) και τροποποιήθηκε με το άρθ. 51 του ν.4674/2020 «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 53/11.03.2020).

¹⁴¹ Νόμος 4553/2018 «Κύρωση του Μνημονίου Κατανόησης μεταξύ του Υπουργού Άμυνας και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α' 119/06.07.2018).

Τα κριτήρια αξιολόγησης των υπαλλήλων κατατάσσονται στις τρεις κατηγορίες: α) Γνώση του αντικειμένου, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα, β) Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά και γ) Αποτελεσματικότητα. Κάθε κατηγορία αναλύεται σε επιμέρους κριτήρια.¹⁴² Η κλίμακα της βαθμολογίας ορίζεται από 0 έως 100, με την εξής διαβάθμιση: 90–100:¹⁴³ άριστος, 75–89: πολύ επαρκής, 60–74: επαρκής, 50–59: μερικώς επαρκής, 40–49: μέτριος, 25–39: ανεπαρκής, 0–24: ακατάλληλος.

Σε περίπτωση αξιολόγησης του υπαλλήλου με μέσο όρο βαθμολογίας της έκθεσης μικρότερο του εξήντα (60) συμπληρώνονται υποχρεωτικά από τον αξιολογητή στο έντυπο αξιολόγησης τα μέτρα βελτίωσης που οφείλει να λάβει ο αξιολογούμενος, ο προϊστάμενος που τον αξιολογεί, στο μέτρο των αρμοδιοτήτων του, καθώς και η υπηρεσία. Ο τελικός βαθμός της αξιολόγησης προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμολογιών των δύο αξιολογητών. Αν η απόκλιση μεταξύ των δύο αξιολογητών υπερβαίνει τις 24 μονάδες αρμόδια για την αξιολόγηση είναι η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης,¹⁴⁴ στην οποία παραπέμπονται υποχρεωτικά οι σχετικές εκθέσεις αξιολόγησης.

Πριν από την ολοκλήρωση της αξιολόγησης, ο άμεσα ιεραρχικά προϊστάμενος, ως πρώτος αξιολογητής, καλεί επί αποδείξει τον υπάλληλο σε συμβουλευτική συνέντευξη, προκειμένου να συζητήσει μαζί του τρόπους βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του, προς όφελος τόσο του ιδίου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί. Ο αξιολογούμενος έχει δικαίωμα να υποβάλει στον αξιολογητή απόψεις - αντιρρήσεις μέσα σε δύο (2) εργάσιμες ημέρες από την πραγματοποίηση της συνέντευξης. Οι απόψεις - αντιρρήσεις, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος της έκθεσης αξιολόγησης του υπαλλήλου και λαμβάνονται υπόψη από τον αξιολογητή. Αν προτείνονται μέτρα βελτίωσης, αυτά λαμβάνονται υπόψη υποχρεωτικά από τον αξιολογητή κατά την επόμενη περίοδο αξιολόγησης του υπαλλήλου (άρθ. 19).

¹⁴² Άρθ. 17 § 2 του ν.4369/2016

¹⁴³ Για βαθμολογία επιμέρους κριτηρίου με βαθμό 90 και άνω απαιτείται υποχρεωτικά η παράθεση ειδικής αιτιολογίας η επάρκεια της οποίας εξετάζεται από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Ειδική αιτιολογία απαιτείται και στην περίπτωση για βαθμολογία επιμέρους κριτηρίου κάτω του 60.

¹⁴⁴ Η Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης συγκροτείται από: Τον προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου φορέα αρμόδιο για θέματα προσωπικού, ο οποίος ορίζεται Πρόεδρος, έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου φορέα, ο οποίος επιλέγεται με δημόσια κλήρωση, έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης από άλλο Υπουργείο ή άλλο φορέα, ο οποίος επιλέγεται υποχρεωτικώς μετά από δημόσια κλήρωση μεταξύ πέντε υποψηφίων από πέντε διαφορετικούς φορείς, με αναπληρωτές ισάριθμους προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης από τον ίδιο ή άλλο φορέα και τους δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων, χωρίς δικαίωμα ψήφου. Μπορεί να συμμετέχει και εκπρόσωπος του Επαγγελματικού Επιμελητηρίου ή Συλλόγου ή Σωματείου, του οποίου ο αξιολογούμενος είναι μέλος, ύστερα από αίτηση του αξιολογούμενου χωρίς δικαίωμα ψήφου (άρθ. 21 του ν.4369/2016).

Η έκθεση γνωστοποιείται υποχρεωτικά μετά την οριστικοποίησή της στον αξιολογούμενο, ο οποίος μπορεί να ασκήσει ένσταση ενώπιον της Ειδικής Επιτροπής Αξιολόγησης εντός επτά (7) εργασίμων ημερών στην περίπτωση που: α) ο μέσος όρος της βαθμολογίας του είναι μικρότερος του εβδομήντα πέντε (75) και β) η βαθμολογία του σε επιμέρους κριτήριο είναι από 0 έως 59 και ελλείπουν υποστηρικτικά στοιχεία της δυσμενούς βαθμολογίας.

Τα κριτήρια αξιολόγησης των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατατάσσονται σε τέσσερις όμοιες με αυτές των υπαλλήλων κατηγορίες, με την προσθήκη μιας επιπλέον, αυτής των διοικητικών ικανοτήτων: α) Γνώση του αντικειμένου, αντίληψη, ενδιαφέρον και δημιουργικότητα, β) Υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά, γ) Διοικητικές ικανότητες και δ) Αποτελεσματικότητα. Και εδώ κάθε κατηγορία αναλύεται σε επιμέρους κριτήρια.¹⁴⁵ Κατά τα λοιπά ισχύουν τα ίδια με την αξιολόγηση των υπαλλήλων.

Καινοτομία του ισχύοντος συστήματος αξιολόγησης αποτελεί η πρόβλεψη αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους υφισταμένους τους.¹⁴⁶ Η εν λόγω αξιολόγηση πραγματοποιείται βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται με ευθύνη της οικείας Διεύθυνσης Προσωπικού/Διοικητικού. Το ερωτηματολόγιο αυτό περιλαμβάνει τα εξής κριτήρια: α) ικανότητα διοίκησης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, β) ικανότητα αποτελεσματικής καθοδήγησης των υφισταμένων, υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά, γ) ικανότητα διαχείρισης κρίσεων, δ) ανάληψη ευθύνης, ε) δεκτικότητα στην εισαγωγή νέων μεθόδων και νέων τεχνολογιών. Κάθε κριτήριο βαθμολογείται ξεχωριστά, με ακέραιους βαθμούς της κλίμακας 0 – 100. Η βαθμολογία των υφισταμένων λαμβάνεται υπόψη από τους αξιολογητές των προϊσταμένων οργανικών μονάδων κατά την αξιολόγηση των τελευταίων.

5.3 Το σύστημα επιλογής των προϊσταμένων οργανικών μονάδων

Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων αποτέλεσε ανέκαθεν ένα από τα πλέον κρίσιμα ζητήματα στο πεδίο του Υπαλληλικού Δικαίου καθώς συνδέεται άμεσα με τις αρχές της ισότητας, της αμεροληψίας και της αξιοκρατίας και ειδικότερα με την ελευθέρα πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις και τη σταδιοδρομία του κάθε υπαλλήλου κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας.¹⁴⁷ Αποτέλεσε δε διαχρονικά πεδίο πολιτικού ανταγωνισμού και αντιπαράθεσης ως το κατεξοχήν σημείο επαφής του πολιτικού συστήματος με τη Δημόσια

¹⁴⁵ Αρθ. 18 § 2 του ν.4369/2016

¹⁴⁶ Ο Προϊστάμενος Τμήματος αξιολογείται από τους υφισταμένους, εφόσον αυτοί είναι τουλάχιστον τρεις (3). Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης αξιολογείται από τους προϊσταμένους Τμημάτων, και εφόσον αυτοί δεν είναι τουλάχιστον τρεις (3), από το σύνολο των υπαλλήλων της Διεύθυνσης. Ο Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης αξιολογείται από τους Προϊσταμένους επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος της Γενικής Διεύθυνσης.

¹⁴⁷ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 579.

Διοίκηση.¹⁴⁸ Στο πλαίσιο αυτό έχει αποτελέσει κατά καιρούς αντικείμενο αλληπάλληλων εκτεταμένων και σύνθετων νομοθετικών ρυθμίσεων.¹⁴⁹

Το ισχύον σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων καθορίστηκε με το Δ' Μέρος του ν.4369/2016, το οποίο αντικατέστησε τα σχετικά άρθρα 84-86 του ΥΚ. Τα εν λόγω άρθρα αντικαταστάθηκαν και τροποποιήθηκαν πρόσφατα με το άρθ. 45 του ν.4674/2020.¹⁵⁰

Ειδικότερα σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, επανακαθορίστηκαν οι προϋποθέσεις επιλογής στα τρία επίπεδα θέσης ευθύνης (άρθ. 84, ΥΚ), με σκοπό «να εισαχθεί για τα επίπεδα ευθύνης Γενικής Διεύθυνσης και Διεύθυνσης, ως προαπαιτούμενο για τη συμμετοχή στη διαδικασία επιλογής, η προηγούμενη άσκηση καθηκόντων ευθύνης, τουλάχιστον επιπέδου Τμήματος, ρύθμιση η οποία συνάδει όχι μόνο με τις αρχές μιας αποτελεσματικής Δημόσιας Διοίκησης αλλά και με την εμπειρία σε θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού που οφείλει να έχει ο προϊστάμενος και η οποία είναι απαραίτητη, πλέον της αρχαιότητας ή των αυξημένων τυπικών προσόντων. Περαιτέρω, στις προϋποθέσεις συμμετοχής συγκαταλέγεται και η εργασιακή απόδοση των υποψηφίων, όπως αποτυπώνεται στις εκθέσεις αξιολόγησης».

Ως **προϊστάμενοι Γενικής Διεύθυνσης** επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, εφόσον: **α)** έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης για ένα (1) τουλάχιστον έτος ή **β)** έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης για τρία (3) τουλάχιστον έτη ή **γ)** είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον οκτώ (8) έτη στο βαθμό αυτόν και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για τρία (3) έτη τουλάχιστον είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους,¹⁵¹ ή **δ)** κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου για πέντε (5) έτη τουλάχιστον, εκ των οποίων δύο (2) έτη σε Διεύθυνση, είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους.

¹⁴⁸ Αιτιολογική Έκθεση ν.4674/2020.

¹⁴⁹ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 579.

¹⁵⁰ ν.4674/2020 «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 53/11.03.2020).

¹⁵¹ ήτοι μέσο όρο βαθμολογίας από 90 έως 100 στις εκθέσεις αξιολόγησης, μετά από την οριστικοποίηση αυτών από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης

Ως **προϊστάμενοι Διεύθυνσης** επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, εφόσον: **α)** έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Διεύθυνσης επί ένα (1) έτος τουλάχιστον ή **β)** είναι κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς διδακτορικού διπλώματος ή απόφοιτοι της ΕΣΔΔΑ ή κάτοχοι αναγνωρισμένου συναφούς μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον έξι (6) έτη στο βαθμό αυτόν και είτε έχουν ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος για ένα (1) έτος τουλάχιστον είτε έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους, ή **γ)** κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν ασκήσει συνολικά τουλάχιστον για τρία (3) έτη καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος ή **δ)** κατέχουν το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν και έχουν κατά την τελευταία τριετία όλως εξαιρετική επίδοση στα καθήκοντά τους.

Τέλος, ως **προϊστάμενοι Τμήματος** ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας επιλέγονται υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ ή ΔΕ, εφόσον κατά την τελευταία τριετία έχουν αξιολογηθεί τουλάχιστον δύο (2) φορές με βαθμολογία από 75 έως 100 στις εκθέσεις αξιολόγησης, μετά από την οριστικοποίηση αυτών από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης και: **α)** κατέχουν το βαθμό Α' και έχουν τρία (3) έτη πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας ή **β)** έχουν τον Α' βαθμό και έχουν ασκήσει για τουλάχιστον ένα (1) έτος καθήκοντα προϊσταμένου Τμήματος.

Τα **κριτήρια επιλογής**¹⁵² των προϊσταμένων όλων των επιπέδων θέσεων ευθύνης διακρίνονται σε τέσσερις (4) ομάδες, που αφορούν:

- α) στα τυπικά, εκπαιδευτικά προσόντα και προσόντα επαγγελματικής κατάρτισης** (τίτλοι σπουδών, γλωσσομάθεια, φοίτηση στην ΕΣΔΔΑ, επιμόρφωση)
- β) στην εργασιακή εμπειρία και την άσκηση καθηκόντων ευθύνης** (χρόνος υπηρεσίας εν γένει - και αναγνωρισμένη προϋπηρεσία στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα¹⁵³ - και σε θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων)
- γ) στην αξιολόγηση** (εκθέσεις αξιολόγησης της τελευταίας τριετίας)
- δ) στη δομημένη συνέντευξη**¹⁵⁴

και αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων μορίων.

¹⁵² Βλ. αναλυτικά άρθρ. 85 του ΥΚ

¹⁵³ Βλ. σχετικά ΠΔ 69/2016 «Αναγνώριση προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα» (ΦΕΚ Α 127/13.7.2016).

¹⁵⁴ Βλ. σχετικά την αριθ.:ΔΙΔΑΔ/Φ.35.46/2267/οικ.32096/16.12.2016 κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα: «Διεξαγωγή δομημένης συνέντευξης κατά την επιλογή προϊσταμένων» (ΦΕΚ Β 4123/21.12.2016) και το σχετικό: «ΕΓΧΕΙΡΙΔΙΟ – ΟΔΗΓΟΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΕΞΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΔΟΜΗΜΕΝΗΣ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗΣ» που εκδόθηκε από το πρώην Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης (<http://minadmin.ypes.gr/?p=23023>).

Για την εξαγωγή της τελικής βαθμολογίας, ο αριθμός των μορίων της κάθε κατηγορίας πολλαπλασιάζεται με συντελεστή βαρύτητας, ανά θέσης ευθύνης, ως εξής:

Για τη θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης	25% για την ομάδα κριτηρίων (α), 25% για την ομάδα κριτηρίων (β), 10% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 40% για την ομάδα κριτηρίων (δ)
Για τη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης:	25% για την ομάδα κριτηρίων (α), 25% για την ομάδα κριτηρίων (β), 15% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 35% για την ομάδα κριτηρίων (δ)
Για τη θέση προϊσταμένου Τμήματος:	35% για την ομάδα κριτηρίων (α), 20% για την ομάδα κριτηρίων (β), 20% για την ομάδα κριτηρίων (γ) και 25% για την ομάδα κριτηρίων (δ)

Η διαδικασία επιλογής συνιστά μια σύνθετη διοικητική ενέργεια που αρχίζει με την έκδοση της σχετικής απόφασης για την προκήρυξη των θέσεων και ολοκληρώνεται με απόφαση του οικείου οργάνου για την τοποθέτηση του επιλεγέντος σε θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας για θητεία τριών (3) ετών.¹⁵⁵

Η διαδικασία αυτή περιγράφεται διεξοδικά στο άρθρ. 86 του ΥΚ. Στο επίκεντρο του άρθρου αυτού βρίσκονται τα όργανα που είναι επιφορτισμένα με την επιλογή των προϊσταμένων, ήτοι: Το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙΣΕΠ),¹⁵⁶ αρμόδιο για την επιλογή των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, το οικείο Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΣΕΠ),¹⁵⁷ αρμόδιο για την επιλογή των προϊσταμένων διεύθυνσης, υποδιεύθυνσης ή

¹⁵⁵ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 579.

¹⁵⁶ Το ΕΙΣΕΠ είναι πενταμελές και αποτελείται από: α) από δύο (2) μέλη του ΑΣΕΠ που υποδεικνύονται από τον/ την Πρόεδρο του, β) έναν (1) Νομικό Σύμβουλο ή Πάρεδρο του ΝΣΚ, που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του, γ) ένα (1) μέλος του Επιστημονικού - Εκπαιδευτικού Συμβουλίου ή προϊστάμενο Διεύθυνσης Εκπαιδευτικής Μονάδας του ΕΚΔΔΑ, που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του και δ) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου, εάν η προς πλήρωση θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης ανήκει σε Υπουργείο ή τον προϊστάμενο της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας, αν η θέση προς πλήρωση ανήκει σε αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή έναν (1) Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης, εάν η θέση ανήκει σε Αποκεντρωμένη Διοίκηση ή τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του Υπουργείου Εσωτερικών, εάν η θέση ανήκει σε Ο.Τ.Α. β' βαθμού ή τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του εποπτεύοντος Υπουργείου, εάν η θέση ανήκει σε Ν.Π.Δ.Δ. (άρθρ. 86 § 1 του ΥΚ).

¹⁵⁷ Τα ΣΕΠ είναι πενταμελή και αποτελούνται από: α) τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του οικείου Υπουργείου ή τον προϊστάμενο της αυτοτελούς δημόσιας υπηρεσίας ή τον Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή τον Υπηρεσιακό Γραμματέα του εποπτεύοντος το Ν.Π.Δ.Δ. Υπουργείου, β) έναν (1) προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης ή αντίστοιχης οργανικής μονάδας των ως άνω φορέων, και εφόσον δεν προβλέπεται θέση προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στον φορέα, έναν προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης που υποδεικνύεται από τον αρμόδιο Υπουργό, γ) έναν (1) Νομικό Σύμβουλο ή Πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και δ) δύο (2) μέλη του Α.Σ.Ε.Π. (άρθρ. 86 § 1 του ΥΚ).

αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας καθώς και για τη διεξαγωγή των δομημένων συνεντεύξεων για την επιλογή των προϋσταμένων Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας και το οικείο Υπηρεσιακό Συμβούλιο (ΥΣ), αρμόδιο για την επιλογή των προϋσταμένων Τμημάτων, αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων. Με την ανάθεση της διενέργειας της δομημένης συνέντευξης στα αυξημένου κύρους όργανα (ΕΙΣΕΠ και ΣΕΠ) διασφαλίζεται με τον καλύτερο δυνατό τρόπο η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία κατά την κρίση των υποψηφίων.

Κεφ. 6^ο: Κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων

Η κινητικότητα αποτελεί τον κατεξοχήν θεσμό που διευκολύνει τη μετακίνηση του προσωπικού σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα στο πλαίσιο της ορθολογικότερης διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου, με σκοπό την κάλυψη των μεταβαλλόμενων αναγκών της Διοίκησης και την μέγιστη αξιοποίηση των υπαλλήλων ανάλογα με τα προσόντα τους.¹⁵⁸ Παράλληλα, έχει ιδιαίτερα μεγάλη αξία για κάθε υπάλληλο, δεδομένου ότι παρέχει αυξημένες δυνατότητες να αξιοποιήσει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του, να εμπλουτίσει την εργασιακή εμπειρία του και κατ' επέκταση να βελτιώσει τις προοπτικές εξέλιξής του.¹⁵⁹

Στο πλαίσιο του ΥΚ η κινητικότητα των δημοσίων υπαλλήλων περιλαμβάνει τις εξής μεταβολές: α) Τοποθέτηση, β) Μετακίνηση, γ) Μετάθεση, δ) Απόσπαση και ε) Μετάταξη.

6.1 Τοποθέτηση

Η τοποθέτηση είναι ο καθορισμός της ειδικότερης μονάδας ή υπηρεσιακής θέσης όπου ο υπάλληλος προσφέρει τις υπηρεσίες του ή ασκεί τα ιδιαίτερα καθήκοντα (πχ. ως προϊστάμενος). Η τοποθέτηση πραγματοποιείται με ατομική διοικητική πράξη, χωρίς να απαιτείται ειδική αιτιολογία,¹⁶⁰ εάν από τη διαδικασία προσλήψεως προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα στην οποία πρόκειται να προσληφθεί ο υπάλληλος, άλλως απαιτείται γνώμη του ΥΣ. Δεν απαιτείται γνώμη του ΥΣ όταν η τοποθέτηση γίνεται σε θέσεις της ίδιας αρχής (άρθ. 65, ΥΚ). Στο μέτρο που η τοποθέτηση του υπαλλήλου σε συγκεκριμένη οργανική μονάδα γίνεται με το διορισμό, δεν συνιστά στην κυριολεξία μέτρο κινητικότητας. Ωστόσο, αποτελεί μορφή κινητικότητας όταν αυτή γίνεται μετά τη μετάταξη του υπαλλήλου ή μετά την επιλογή του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας.¹⁶¹

6.2 Μετακίνηση

Μετακίνηση ονομάζεται η μεταβολή της θέσης του υπαλλήλου μέσα στη δημόσια αρχή στην οποία υπηρετεί. Σύμφωνα με το άρθ. 66 του ΥΚ η μετακίνηση του υπαλλήλου ενεργείται με απόφαση της προϊσταμένης αρχής. Η απόφαση αυτή δεν αποτελεί, κατ' αρχή,

¹⁵⁸ Κτιστάκη Στ. (2014), *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, εκδ. Παπαζήση, σελ. 174.

¹⁵⁹ Αιτιολογική Έκθεση του ν.4440/2016 (ΦΕΚ Α 224/ 2.12.2016).

¹⁶⁰ Η τοποθέτηση είναι πράξη ευρείας διακριτικής ευχέρειας. Το αποφασίζον όργανο σταθμίζει τις υπηρεσιακές ανάγκες, ώστε να πετύχει την καλύτερη κατά την κρίση του, απόδοση και παραγωγικότητα, ενώ για τη νομιμότητά της δεν απαιτείται αιτιολογία (ΣτΕ 2844/2003, ΔΕΑ 2672/2014, 2566/2013, και 858/2011) (Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 404).

¹⁶¹ Κτιστάκη Στ. (2014), ό.π., σελ.179.

εκτελεστή διοικητική πράξη, διότι η μετακίνηση συνιστά διοικητικό μέτρο εσωτερικής φύσης ενόψει των αναγκών κάθε Υπηρεσίας.¹⁶²

Η Διοίκηση έχει ευρεία διακριτική ευχέρεια για τη μετακίνηση των υπαλλήλων στο εσωτερικό της ίδιας υπηρεσίας. Ωστόσο, σύμφωνα με την § 3 του ως άνω άρθρου «Για μετακίνηση σε οργανική μονάδα που εδρεύει σε περιοχή άλλου δήμου ή κοινότητας, το οικείο όργανο υποχρεούται να μετακινήσει τον υπάλληλο που έχει εκδηλώσει επιθυμία μετακίνησης στη συγκεκριμένη οργανική μονάδα, εκτός εάν αιτιολογημένοι λόγοι συμφέροντος της υπηρεσίας δεν επιτρέπουν τη μετακίνηση του. Στις λοιπές περιπτώσεις το οικείο όργανο υποχρεούται να λάβει υπόψη του κριτήρια όπως ο τόπος κατοικίας του υπαλλήλου, η κατάσταση υγείας του, η οικογενειακή του κατάσταση και η συνυπηρέτηση συζύγου.». Το αποφασίζον όργανο δεσμεύεται να λάβει υπόψη του τα εν λόγω κριτήρια, αλλά και άλλα ενδεχομένως καθώς η παράθεσή τους είναι ενδεικτική, προκειμένου να αποφασίσει ποιον υπάλληλο θα μετακινήσει στην περίπτωση αυτή. Επίσης, στην § 4 του άρθ. 66 του ΥΚ προβλέφθηκε, ως πρόσθετη εγγύηση για τους υπαλλήλους, η μετακίνηση σε άλλο νομό ή νησί που δεν έχει οδική σύνδεση με χερσαία τμήματα της χώρας, να γίνεται με τη διαδικασία της μετάθεσης, δηλαδή με σύμφωνη γνώμη του ΥΣ το οποίο αποφασίζει με τα προβλεπόμενα από το νόμο κριτήρια για τις μεταθέσεις.

Τέλος, όσον αφορά στη μετακίνηση των προϊσταμένων οργανικών μονάδων, αυτή γίνεται σε θέση και οργανική μονάδα αντίστοιχης βαθμίδας με αυτές στις οποίες ήδη υπηρετούν (άρθ. 66 § 2, ΥΚ).

6.3 Μετάθεση

Μετάθεση είναι η μετακίνηση του υπαλλήλου από μια δημόσια αρχή σε άλλη, είτε αυτεπαγγέλτως από την υπηρεσία για την κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών, είτε ύστερα από αίτησή του. Η μετάθεση ουσιαστικά αφορά σε φορείς που έχουν περιφερειακές υπηρεσίες. Διενεργείται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου κατόπιν σύμφωνης γνώμης του οικείου ΥΣ (άρθ. 67 § 5 του ΥΚ). Ο ΥΚ δηλαδή ενισχύει τη συνταγματική προστασία, διότι απαιτεί «σύμφωνη» γνώμη του ΥΣ, ενώ το Σύνταγμα στο άρθ. 103 §4 απλώς προβλέπει «γνωμοδότηση».

Ο ΥΚ προβλέπει επίσης ως βασική προϋπόθεση για τη διενέργεια της μετάθεσης την ύπαρξη κενής οργανικής θέσης (άρθ. 67 § 1), ωστόσο με νομοθετική ρύθμιση προβλέφθηκε

¹⁶² Βλ. και ΣτΕ 3826/1995 στο Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 863.

η δυνατότητα σε περίπτωση μη ύπαρξης κενής οργανικής θέσης, η μετάθεση του υπαλλήλου να διενεργείται με ταυτόχρονη μεταφορά της θέσης που αυτός κατέχει.¹⁶³

Οι μεταθέσεις με αίτηση του υπαλλήλου προηγούνται εκείνων των χωρίς αίτηση, όπως επίσης προηγούνται και οι μεταθέσεις των υπαλλήλων που πάσχουν από δυσίατα νοσήματα. Επίσης μετάθεση πολυτέκνων χωρίς αίτησή τους δεν είναι δυνατή¹⁶⁴ (άρθ. 67 § 2), ενώ η μετάθεση σε παραμεθόρια περιοχή με σκοπό τη συνυπηρέτηση συζύγων είναι υποχρεωτική (άρθ. 67 § 9).

Για την εξασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και της διαφάνειας κατά τη διενέργεια των μεταθέσεων ο ΥΚ καθιερώνει ένα σύστημα κριτηρίων τα οποία αξιολογούνται βάσει συγκεκριμένων συντελεστών βαρύτητας (μορίων). Τα κριτήρια αυτά είναι: ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας, ο χρόνος υπηρεσίας κατά περιοχή, η οικογενειακή κατάσταση, η ηλικία, η συνυπηρέτηση και η εντοπιότητα.¹⁶⁵ Ωστόσο, με την § 4 του ως άνω άρθρου προσδίδεται ευελιξία στο σύστημα των μεταθέσεων καθώς παρέχεται η δυνατότητα με σχετικά ΠΔ¹⁶⁶ να ρυθμίζονται ειδικότερα θέματα, να προστίθενται μέχρι τρία (3) κριτήρια μεταθετότητας και να καθορίζονται αντίστοιχα συντελεστές, ανάλογα με τις συνθήκες λειτουργίας και τις ειδικότερες ανάγκες της κάθε υπηρεσίας. Σε κάθε περίπτωση, η προσθήκη επιπλέον κριτηρίων θα πρέπει να είναι στενά συνυφασμένη με τις ειδικότερες ανάγκες της κάθε υπηρεσίας, καθώς και να είναι πλήρως αιτιολογημένη, έτσι ώστε να διασφαλίζεται η αντικειμενικότητα του συστήματος των μεταθέσεων.¹⁶⁷

6.4 Απόσπαση

Η συγκεκριμένη υπηρεσιακή μεταβολή αποτελεί προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την υπηρεσία στην οποία ανήκει οργανικά και συνεχίζει να συνδέεται, με την ανάθεση καθηκόντων σε μια άλλη υπηρεσία για ορισμένο χρονικό διάστημα (άρθ. 68 του ΥΚ, όπως

¹⁶³ Άρθ. 35 § 5 του ν.4024/2011, το οποίο διατηρείται σε ισχύ με το άρθ. 19 του ν.4440/2016, όπως αυτό τροποποιήθηκε και ισχύει.

¹⁶⁴ Το ίδιο ισχύει και για υπαλλήλους που είναι γονείς τριών τέκνων ή για ένα τέκνο οικογένειας με τρία παιδιά, τα οποία ένα ή περισσότερα είναι υπάλληλοι. Αν στην τελευταία περίπτωση και οι γονείς είναι υπάλληλοι, η διάταξη εφαρμόζεται μόνο για τους γονείς ή μόνο για ένα τέκνο αυτών.

¹⁶⁵ Ως εντοπιότητα, νοείται η καταγωγή του υπαλλήλου από περιοχή του νομού στον οποίο υπηρετεί ή ζητεί να μετατεθεί ή η εγγραφή του στο δημοτολόγιο δήμου ή κοινότητας του νομού αυτού. Στην τελευταία περίπτωση, η εγγραφή στο δημοτολόγιο θα πρέπει να προηγείται χρονικά τουλάχιστον κατά 2 έτη του χρόνου κατάρτισης των πινάκων μεταθετέων. Επισημαίνεται ότι είναι δυνατόν κατά τις μεταθέσεις να μην λαμβάνεται υπόψη το συγκεκριμένο κριτήριο, εάν αυτό επιβάλλεται από τη φύση της υπηρεσίας.

¹⁶⁶ Τα εν λόγω ΠΔ εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών (πρώην Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης) και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού.

¹⁶⁷ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 875.

τροποποιήθηκε με το άρθ. 12 του ν.4440/2016).¹⁶⁸ Με τη θέσπιση του «*Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας*»¹⁶⁹(ΕΣΚ), η απόσπαση διενεργείται πλέον μέσω της διαδικασίας του ΕΣΚ,¹⁷⁰ ως κατ' εξαίρεση μορφή κινητικότητας, εφόσον συντρέχουν αποδεδειγμένες σοβαρές και επείγουσες υπηρεσιακές ανάγκες, για την άσκηση καθηκόντων κλάδου, για τον οποίο ο υπάλληλος έχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, χωρίς να απαιτείται η ύπαρξη κενής οργανικής θέσης. Η χρονική διάρκεια της απόσπασης είναι έως ένα (1) έτος, με δυνατότητα παράτασης έως τρεις (3) μήνες¹⁷¹ με πρωτοβουλία της υπηρεσίας υποδοχής και συναίνεση του υπαλλήλου. Για την αναγκαιότητα διενέργειας αποσπάσεων λόγω σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών, αποφαινεται η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας (ΚΕΚ),¹⁷² η οποία επίσης γνωμοδοτεί και για τα αιτήματα υπαλλήλων για συνυπηρέτηση και για αποδεδειγμένα ιδιαίτερα σοβαρούς λόγους υγείας. Η χρονική διάρκεια της απόσπασης για συνυπηρέτηση δεν δύναται να ξεπερνάει τα δύο (2) έτη, μετά το πέρας των οποίων απαιτείται επανεξέταση από την ΚΕΚ του αιτήματος του υπαλλήλου για εκ νέου απόσπαση έως δύο (2) έτη στην ίδια ή σε άλλη υπηρεσία της ίδιας περιοχής, συνεκτιμώντας τις υπηρεσιακές ανάγκες (άρθ. 11 του Ν.4440/2016).

Απαγορεύεται η απόσπαση υπαλλήλου: α) πριν παρέλθει διετία από το διορισμό του ή, εφόσον ο διορισμός έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας, η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου παραμονής, β) πριν παρέλθει διετία από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση, με εξαίρεση την απόσπαση για συνυπηρέτηση συζύγων και την απόσπαση σε υπηρεσία απομακρυσμένης-παραμεθόριας περιοχής και γ) που έχει επιλεγεί προϊστάμενος οργανικής μονάδας, εάν προηγουμένως δεν έχει γίνει δεκτή αίτηση απαλλαγής του από τα εν λόγω καθήκοντα.

¹⁶⁸ Κτιστάκη Στ. (2014), ό.π., σελ.176.

¹⁶⁹ Νόμος 4440/2016 (ΦΕΚ Α 224/ 2.12.2016).

¹⁷⁰ Βλ. σχετικά άρθ. 6 του Ν.4440/2016, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθ. 42 του ν.4674/2020.

¹⁷¹ Η απόσπαση σε υπηρεσία απομακρυσμένης - παραμεθόριας περιοχής δύναται να παραταθεί κατά ένα (1) επιπλέον έτος. (άρθ. 68 § 5, ΥΚ).

¹⁷² Άρθ.5 § 2 του ν.4440/2016, όπως ισχύει: «*Η Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας είναι επιταμελής και αποτελείται από τους εξής: (α) έναν (1) Αντιπρόεδρο του ΑΣΕΠ ως Πρόεδρο που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ με τον αναπληρωτή του, (β) ένα (1) μέλος του ΑΣΕΠ που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του ΑΣΕΠ με τον αναπληρωτή του, (γ) έναν (1) νομικό σύμβουλο του ΝΣΚ που ορίζεται από τον Πρόεδρο του ΝΣΚ με τον αναπληρωτή του, (δ) τον αρμόδιο για θέματα ανθρωπίνου δυναμικού δημόσιου τομέα Γενικό Γραμματέα με αναπληρωτή του έναν (1) Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου Υπουργείου, (ε) τον αρμόδιο για θέματα προϋπολογισμού Γενικό Γραμματέα, με αναπληρωτή του έναν (1) Προϊστάμενο Γενικής Διεύθυνσης του οικείου Υπουργείου, (στ) τον Προϊστάμενο της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, με αναπληρωτή του τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρωπίνου Δυναμικού, ζ) τον Προϊστάμενο της Διεύθυνσης Προσωπικού της Τοπικής Αυτοδιοίκησης του Υπουργείου Εσωτερικών, με αναπληρωτή του έναν (1) Προϊστάμενο της οικείας Διεύθυνσης. Στην Κεντρική Επιτροπή Κινητικότητας συμμετέχουν ως παρατηρητές, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας (1) εκπρόσωπος της Α.Δ.Ε.ΔΥ. και ένας (1) εκπρόσωπος της Κ.Ε.Δ.Ε., εκτός των περιπτώσεων μετατάξεων της παραγράφου 4, όπου συμμετέχουν ως παρατηρητές, χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας (1) εκπρόσωπος της Α.Δ.Ε.ΔΥ...»*

6.5 Μετάταξη

Μορφή κινητικότητας των υπαλλήλων είναι και η μετάταξη. Αυτή συνίσταται στην αλλαγή του κλάδου/ειδικότητας στην ίδια ή σε ανώτερη κατηγορία του ίδιου ή άλλου φορέα, αρκεί ο υπάλληλος να κατέχει τα απαιτούμενα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα της θέσης στην οποία μετατάσσεται.¹⁷³ Τη μετάταξη συνθέτουν δύο διακριτές πράξεις: η απόλυση από τη θέση που κατέχει ο υπάλληλος και ο διορισμός του στη νέα θέση, χωρίς να διακόπτεται ουσιαστικά η υπαλληλική του ιδιότητα¹⁷⁴ και για το λόγο αυτό διενεργείται με την ίδια σχέση εργασίας, το ίδιο ασφαλιστικό καθεστώς, ενώ ο χρόνος που έχει διανυθεί στην προηγούμενη θέση συνυπολογίζεται για την υπηρεσιακή του εξέλιξη.¹⁷⁵

Σε γενικές γραμμές, οι μετατάξεις μπορούν να ταξινομηθούν σε δύο βασικές κατηγορίες:

α) αυτές που διενεργούνται εντός του ίδιου φορέα, σε κενή οργανική θέση κλάδου της ίδιας κατηγορίας (άρθ. 69, ΥΚ) ή κλάδου ανώτερης κατηγορίας (άρθ. 70, ΥΚ), μετά από αίτηση του υπαλλήλου – στην πρώτη περίπτωση και με πρωτοβουλία της υπηρεσίας - και γνώμη του ΥΣ του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθ. 73 του ΥΚ. Σε περίπτωση μη ύπαρξης κενής οργανικής θέσης, η μετάταξη δύναται να γίνει με μεταφορά της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος στον κλάδο στον οποίο μετατάσσεται.¹⁷⁶ Βασική προϋπόθεση είναι ο υπάλληλος να διαθέτει τα απαιτούμενα προσόντα του νέου κλάδου. Η μετάταξη διενεργείται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου¹⁷⁷ κατόπιν γνώμης του ΥΣ, όπως προαναφέρθηκε και περίληψή της δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

β) αυτές που διενεργούνται από έναν φορέα σε άλλο, σε κενή οργανική θέση κλάδου της ίδιας ή ανώτερης κατηγορίας με την διαδικασία του ΕΣΚ.¹⁷⁸ Βασική καινοτομία του ΕΣΚ είναι ο εθελούσιος χαρακτήρας της κινητικότητας και ειδικότερα η δυνατότητα κάθε υπαλλήλου να έχει πρόσβαση στο σύνολο των προς κάλυψη θέσεων, βάσει ενιαίων

¹⁷³ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 443.

¹⁷⁴ Βλ. σχετ. ΣτΕ 90/2017, 1089/2014, 630/2010, 1396/1965

¹⁷⁵ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 444.

¹⁷⁶ Άρθ. 35 § 5 του ν.4024/2011, το οποίο διατηρείται σε ισχύ με το άρθ. 19 του ν.4440/2016, όπως αυτό τροποποιήθηκε και ισχύει.

¹⁷⁷ «Η μετάταξη διενεργείται με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης του Ν.Π.Δ.Δ. και αν δεν υπάρχει, του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού, μετά από γνώμη του αρμόδιου συλλογικού οργάνου. Προκειμένου για μετάταξη υπαλλήλων εντός της ίδιας Αποκεντρωμένης Διοίκησης, αυτή διενεργείται με απόφαση του Συντονιστή της Αποκεντρωμένης Διοίκησης» (άρθ. 73 § 4, ΥΚ).

¹⁷⁸ Βλ. σχετικά άρθ. 6 του ν.4440/2016, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθ. 6 του ν. 4674/2020.

κανόνων, δίδοντας ιδιαίτερη έμφαση στη δημοσιοποίηση των προς κάλυψη θέσεων και των περιγραμμάτων αυτών, μέσω της διαδικτυακής ανάρτησής τους,¹⁷⁹ εξασφαλίζοντας με τον τρόπο αυτό τις αρχές της ισότητας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας. Βασική καινοτομία επίσης αποτελεί και το γεγονός ότι η διαδικασία επιλογής διενεργείται εξ ολοκλήρου από το φορέα υποδοχής, από τριμελή όργανα¹⁸⁰ που συγκροτούνται για το σκοπό αυτό, εντός καθορισμένων προθεσμιών.¹⁸¹ Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη από τα τριμελή όργανα για την αξιολόγηση των υποψηφίων είναι: η συνάφεια των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων τους με τη θέση, οι εκθέσεις αξιολόγησης, η εμπειρία στην άσκηση αντίστοιχων καθηκόντων, καθώς και κάθε στοιχείο από το προσωπικό τους μητρώο που καταδεικνύει την καταλληλότητα για τη συγκεκριμένη θέση (άρθ. 7 § 3 του ν.4440/2016, όπως ισχύει).

Η μετάταξη σε υπηρεσίες απομακρυσμένων – παραμεθόριων περιοχών και ορεινών – νησιωτικών ΟΤΑ α΄ βαθμού διενεργείται επίσης μέσω του ΕΣΚ. Στην περίπτωση αυτή ο μετατασσόμενος υπάλληλος δεσμεύεται να παραμείνει στην υπηρεσία υποδοχής για δύο (2) έτη (άρθ. 8 του ν.4440/2016). Μέσω ΕΣΚ διενεργούνται και οι αμοιβαίες μετατάξεις¹⁸² των υπαλλήλων (άρθ. 10 του ν.4440/2016).

Και στην περίπτωση της μετάταξης, δεν επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλου: α) πριν παρέλθει διετία από το διορισμό του ή, εφόσον ο διορισμός έγινε με μοριοδότηση λόγω εντοπιότητας, η συμπλήρωση του προβλεπόμενου χρόνου παραμονής, β) πριν παρέλθει διετία από προηγούμενη μετάταξη ή απόσπαση, με εξαίρεση τη μετάταξη σε υπηρεσία απομακρυσμένης-παραμεθόριας περιοχής και την αμοιβαία μετάταξη.

Η μετάταξη διενεργείται με απόφαση του αρμοδίου προς διορισμό οργάνου της υπηρεσίας υποδοχής,¹⁸³ που εκδίδεται εντός τριών (3) μηνών από την καταληκτική ημερομηνία υποβολής των σχετικών αιτήσεων και περίληψή της δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

¹⁷⁹ Οι εγκριθείσες από την ΚΕΚ θέσεις προς κάλυψη με μετάταξη ή απόσπαση δημοσιεύονται στην εφαρμογή του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου στο σύνδεσμο <https://hr.apografi.gov.gr>

¹⁸⁰ «1. Η αξιολόγηση των υποψηφίων για κάλυψη θέσης με μετάταξη ή απόσπαση γίνεται από την υπηρεσία υποδοχής και συγκεκριμένα από τριμελές όργανο που συγκροτείται με απόφαση του αρμοδίου οργάνου διοίκησης και αποτελείται από Προϊσταμένους Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης ή Τμήματος ή αντιστοίχου επιπέδου οργανικών μονάδων.» (άρθ. 7 § 1 του ν.4440/2016, όπως ισχύει).

¹⁸¹ Αιτιολογική Έκθεση ν.4440/2016.

¹⁸² Βλ. σχετικά την αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/129/οικ.9359/6-3-2018 απόφαση της πρώην Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης «Καθορισμός της διαδικασίας αμοιβαίας μετάταξης υπαλλήλων μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας» (ΦΕΚ Β 883/14.3.2018), ΑΔΑ:ΩΔΡΩ465ΧΘΨ-ΔΨΛ.

¹⁸³ Στην περίπτωση της αμοιβαίας μετάταξης, αυτή διενεργείται με απόφαση των αρμόδιων προς διορισμό οργάνων των φορέων προέλευσης και υποδοχής, η οποία δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (άρθ. 10 § 1 του ν.4440/2016, όπως ισχύει)

Κεφ. 7^ο: Ευθύνη και δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων

7.1 Αστική ευθύνη

Ως αστική ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων νοείται η υποχρέωση για τη χρηματική αποκατάσταση της ζημίας, η οποία προξενήθηκε με πράξη ή παράλειψή τους κατά την άσκηση των νομίμων καθηκόντων τους έναντι του διοικούμενου ή και του δημοσίου.¹⁸⁴ Την αστική ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων προβλέπουν τα άρθ. 104 και 105 του Εισ.ΝΑΚ, όπως επίσης και το άρθ. 38 του ΥΚ.¹⁸⁵

Σύμφωνα με το άρθ. 38 § 1 του ΥΚ «Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι του Δημοσίου για κάθε ζημιά την οποία προξένησε σε αυτό από δόλο ή βαρεία αμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του. Ο υπάλληλος ευθύνεται επίσης για την αποζημίωση την οποία κατέβαλε το Δημόσιο σε τρίτους για παράνομες πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, εφόσον οφείλονται σε δόλο ή βαρεία αμέλεια. Ο υπάλληλος δεν ευθύνεται έναντι των τρίτων για τις ανωτέρω πράξεις ή παραλείψεις του.».

Ο ΥΚ δηλαδή αναγνωρίζει ευθύνη των υπαλλήλων μόνο για τις πράξεις ή παραλείψεις τους στις οποίες υπήρχε δόλος ή βαριά αμέλεια, με συνέπεια να απαλλάσσονται για εκείνες οι οποίες ενείχαν το έλασσον, δηλαδή ελαφρά αμέλεια. Συγχρόνως, ο ΥΚ προβλέπει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι ευθύνονται μόνο έναντι του κράτους και όχι έναντι τρίτων. Το καθιερούμενο ανεύθυνο των υπαλλήλων έναντι τρίτων κατά τις διατάξεις του ΥΚ, έχει κριθεί ότι δεν αντίκειται στην συνταγματική αρχή της ισότητας των πολιτών.¹⁸⁶

Έτσι, οι προϋποθέσεις που πρέπει να συντρέχουν για την θεμελίωση της αστικής ευθύνης των δημοσίων υπαλλήλων έναντι του Δημοσίου, είναι:¹⁸⁷

- α) Πράξη ή παράληψη του υπαλλήλου, η οποία προξένησε ζημία στην περιουσία του ΔΝΠ του Κράτους,
- β) Ουσιώδους σύνδεσμος μεταξύ της πράξης ή παράλειψης και των καθηκόντων του προσώπου που την διέπραξε, ως εμμέσου οργάνου του Δημοσίου, η οποία συνιστά παράβαση των υπηρεσιακών του καθηκόντων. Η πράξη αυτή δεν απαιτείται να είναι και παράνομη, δηλαδή να συνιστά παράβαση συγκεκριμένης διάταξης.

¹⁸⁴ Παναγόπουλος Θ. (2014), ό.π., σελ. 99.

¹⁸⁵ Ειδικές διατάξεις ρυθμίζουν την ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων που είναι και δημόσιοι υπόλογοι, δηλαδή διαχειρίζονται χρήματα, αξίες ή υλικά που ανήκουν στο Δημόσιο (άρθ. 150-155 του ν.4270/2014, «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», ΦΕΚ Α 143/28.6.2014).

¹⁸⁶ Τάχος Α., Συμμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 418.

¹⁸⁷ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.161.

γ) Υπαιτιότητα του υπαλλήλου που συνίσταται σε δόλο ή βαριά αμέλεια.

Ως προς τον καθορισμό της βαριάς αμέλειας γίνεται δεκτό, κατά πάγια νομολογία, ότι υφίσταται, όταν δεν καταβάλλεται όχι μόνο η στις συναλλαγές, αντικειμενικά και αφηρημένα, απαιτούμενη επιμέλεια του μέσου συνετού και ευσυνείδητου ανθρώπου, αλλά ούτε η στοιχειώδης επιμέλεια του ικανού και συνηθισμένου ανθρώπου, την οποία αξιώνει ο νόμος από όλους τους ανθρώπους, εντός του κύκλου της επαγγελματικής και κοινωνικής τους δραστηριότητας.¹⁸⁸

Στις περιπτώσεις που ο δημόσιος υπάλληλος ενήργησε δολίως παραπέμπεται υποχρεωτικώς στο Ελεγκτικό Συνέδριο (άρθ. 38 § 2, ΥΚ).

7.2 Ποινική ευθύνη

Ο δημόσιος υπάλληλος έχει ποινική ευθύνη για την τέλεση οποιουδήποτε κοινού ποινικού αδικήματος.

Ευθύνεται, εντούτοις, παραλλήλως και για τα σχετικά με την υπηρεσία εγκλήματα, τα οποία προϋποθέτουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου.

Τα εγκλήματα αυτά είναι τα χαρακτηριζόμενα ως «*εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία*»¹⁸⁹ που προβλέπονται από τα άρθρα 235 (δωροληψία υπαλλήλου), 239 (κατάχρηση εξουσίας), 240 (παραβάσεις στην εκτέλεση των ποινών), 241 (παραβίαση οικιακού ασύλου), 242 (ψευδής βεβαίωση, νόθευση κλπ.), 243 (νόθευση δικαστικού εγγράφου), 244 (παράνομη βεβαίωση ή είσπραξη δικαιωμάτων του Δημοσίου), 252 (παραβίαση υπηρεσιακού απορρήτου), 254 (αποσιώπηση λόγω εξαίρεσης), 255 (αθέμιτη συμμετοχή) και 259 (παραβίαση καθήκοντος) του Ποινικού Κώδικα.¹⁹⁰

Σύμφωνα δε με το άρθρο 104 § 3 του Συντάγματος, δεν απαιτείται προηγούμενη άδεια για να εισαχθούν σε δίκη δημόσιοι υπάλληλοι.

7.3 Πειθαρχική ευθύνη

Οι κανόνες που ρυθμίζουν την ειδική νομική σχέση, η οποία συνδέει τον δημόσιο υπάλληλο με το ΔΝΠ του Κράτους, προβλέπουν ένα σύστημα ειδικών κυρώσεων και τη διαδικασία επιβολής τους, με σκοπό την εξασφάλιση της τήρησης των ειδικών κανόνων που καθορίζουν τους περιορισμούς και τα καθήκοντα του υπαλλήλου.¹⁹¹ Η πειθαρχική ευθύνη

¹⁸⁸ Βλ. ΕλΣ 1342/2001 στο: Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Α', σελ. 431.

¹⁸⁹ Βλ. Δωδέκατο Κεφάλαιο του ν.4619/2019 «*Κύρωση του Ποινικού Κώδικα*» (ΦΕΚ Α 95/11.6.2019)

¹⁹⁰ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.163.

¹⁹¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.129.

δηλαδή είναι διοικητική και δεν έχει σχέση με την ποινική ευθύνη. Το σύνολο των κανόνων που τη ρυθμίζουν ονομάζεται «Πειθαρχικό Δίκαιο» και αποτελεί τμήμα του διοικητικού δικαίου και όχι του ποινικού, διότι δεν αποβλέπει στην εξασφάλιση της κοινωνικής ευταξίας αλλά της εσωτερικής έννομης τάξης της δημόσιας διοίκησης.¹⁹²

Το πειθαρχικό δίκαιο περιλαμβάνει δύο τμήματα: το «ουσιαστικό», οι κανόνες του οποίου καθορίζουν τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις πειθαρχικές ποινές και το «διαδικαστικό», οι κανόνες του οποίου καθορίζουν τα όργανα και τη διαδικασία επιβολής των πειθαρχικών ποινών.¹⁹³

Η πειθαρχική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου είναι ατομική.¹⁹⁴ Αρχίζει με την κτήση της υπαλληλικής ιδιότητας (άρθ. 19 και 106 § 1, ΥΚ) και λήγει με την απώλεια της ιδιότητας αυτής. Έτσι, ο υπάλληλος ο οποίος απώλεσε την υπαλληλική ιδιότητα με οποιονδήποτε τρόπο δεν διώκεται πειθαρχικώς, η πειθαρχική όμως διαδικασία η οποία τυχόν έχει αρχίσει, συνεχίζεται και μετά τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, με εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου (άρθ. 113, ΥΚ).

Στο πειθαρχικό δίκαιο η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος¹⁹⁵ συνδέεται με την έννοια του υπαλληλικού καθήκοντος.¹⁹⁶ Έτσι, σύμφωνα με το άρθ. 106 § 1 του ΥΚ, πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογισθεί στον υπάλληλο.

Το υπαλληλικό καθήκον προσδιορίζεται: α) από τις υποχρεώσεις, οι οποίες επιβάλλονται στον υπάλληλο από τις κείμενες διατάξεις, εγκυκλίους οδηγίες και διαταγές, β) από την καθόλα τηρητέα εν γένει διαγωγή αυτού ενός και εκτός της υπηρεσίας, η οποία πρέπει να τελεί σε απόλυτη συνάφεια προς την υπηρεσιακή του δράση και γ) από το γεγονός ότι θίγεται ή όχι το κύρος της Υπηρεσίας.¹⁹⁷

Τα πειθαρχικά παραπτώματα απαριθμούνται ρητά στο άρθρο 107 του Υ.Κ., ούτως ώστε ο δημόσιος υπάλληλος να γνωρίζει εκ των προτέρων το νομικό πλαίσιο και να αποφεύγει

¹⁹² Σκουρή Π., Τάχος Α. (1996), Ειδικό Διοικητικό Δίκαιο, Τεύχος 2: Τάχος Α., *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 4η έκδοση, σελ. 249.

¹⁹³ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 131.

¹⁹⁴ ΣτΕ 2960/1994.

¹⁹⁵ Ο όρος πειθαρχικό «αδίκημα» του ΥΚ/1977, αντικαταστάθηκε από τον όρο πειθαρχικό «παράπτωμα», ώστε να τονισθεί ότι πρόκειται για παράβαση διοικητική και όχι ποινική (Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β', σελ. 1188.).

¹⁹⁶ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β', σελ. 1193.

¹⁹⁷ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β', σελ. 1193.

πράξεις ή παραλείψεις πειθαρχικά αποδοκιμαστέες. Με τον τρόπο αυτό παύει να υφίσταται ο κίνδυνος των αυθαίρετων κρίσεων και εξυπηρετείται η αρχή της ασφάλειας δικαίου.¹⁹⁸

Σε αυτά περιλαμβάνονται ενδεικτικά: η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας, η παράβαση της αρχής της αμεροληψίας, η σοβαρή απείθεια, η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων, η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων, η άρνηση παροχής πληροφόρησης στους πολίτες και τις αρχές, η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας, η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του, η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος και η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, τον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου.

Για τα ρητώς προσδιοριζόμενα στο ως άνω άρθρο του ΥΚ πειθαρχικά παραπτώματα μπορεί να επιβληθούν, από τα πειθαρχικά όργανα, στον υπάλληλο που είναι υπαίτιος οι περιοριστικώς προβλεπόμενες στο άρθρ. 109 § 1 του ΥΚ ποινές, οι οποίες είναι οι εξής, κλιμακούμενες από την ελαφρότερη στην βαρύτερη:

- α) Η έγγραφη επίπληξη.
- β) Το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών.
- γ) Η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη.
- δ) Η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία για επιλογή προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη.
- ε) Η αφαίρεση άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της.
- στ) Ο υποβιβασμός έως δύο (2) βαθμούς.
- ζ) Η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών και
- η) Η οριστική παύση.¹⁹⁹

¹⁹⁸ Σχετ. η αριθ. πρωτ.: ΔΙΔΑΔ/Φ. 58/341/οικ.10874/3.5.2012 εγκύκλιος του τ. ΥΔΙΜΗΔ (ΑΔΑ: Β499Χ-ΟΥΗ).

¹⁹⁹ Σύμφωνα με το άρθρ. 109 § 1 του ΥΚ, η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα: της παράβασης του άρθρου 107 παράγραφος 1α ΥΚ, της παράβασης καθήκοντος

Η δίωξη των πειθαρχικών παραπτώματων αποτελεί καθήκον των «πειθαρχικών οργάνων» τα οποία διακρίνονται σε μονομελή (πειθαρχικώς προϊστάμενοι)²⁰⁰ ή συλλογικά²⁰¹ (πρωτοβάθμια πειθαρχικά συμβούλια, διοικητικά συμβούλια των ΝΠΔΔ, τα συλλογικά πειθαρχικά όργανα των ΟΤΑ α' βαθμού και το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο).

Στο άρθ. 117 του ΥΚ απαριθμούνται αποκλειστικά οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι, κατά τρόπο ώστε να μην είναι επιτρεπτή η άσκηση πειθαρχικής εξουσίας από οποιοδήποτε άλλο πέραν των περιοριστικά αναφερόμενων ως πειθαρχικώς προϊσταμένων οργάνων. Συνεπώς, πέραν των ειδικώς απαριθμούμενων στο εν λόγω άρθρο οργάνων ως πειθαρχικώς προϊσταμένων, ο νόμος, πλην των περιπτώσεων που ορίζουν άλλως ειδικές και εξαιρετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, δεν αναγνωρίζει άλλα όργανα ως πειθαρχικώς προϊστάμενα, αποσυνδέει δε την άσκηση πειθαρχικής εξουσίας και την πειθαρχική αρμοδιότητα από την ιδιότητα του ιεραρχικώς προϊσταμένου, ο οποίος (ιεραρχικώς προϊστάμενος) μπορεί μόνο να προκαλέσει τον πειθαρχικό έλεγχο με την υποβολή αναφορών στην πειθαρχικώς προϊσταμένη αρχή.²⁰²

Η αρμοδιότητα των πειθαρχικώς προϊσταμένων είναι αμεταβίβαστη, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά από διάταξη νόμου (άρθ. 118 § 2, ΥΚ). Οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι επιλαμβάνονται αυτεπαγγέλτως²⁰³ (άρθ. 118 § 4, ΥΚ). Η αρμοδιότητα αυτή περιλαμβάνει την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης, δηλαδή τη διενέργεια της προανάκρισης και ανάκρισης και τη λήξη της πειθαρχικής δίωξης ή, εφόσον το πειθαρχικό παράπτωμα πιθανολογείται και επισύρει ποινή που ο πειθαρχικώς προϊστάμενος μπορεί να επιβάλει, την κλήση σε απολογία και την εκδίκαση της υπόθεσης.²⁰⁴ Εάν το παράπτωμα επισύρει ποινή ανώτερη της

κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, της απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας, της παράβασης της υποχρέωσης εχεμύθειας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους ή πάνω από πενήντα (50) εντός μίας τριετίας, της εξαιρετικώς σοβαρής απείθειας, της άμεσης ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχής σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί, της εμμονής σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή. Επίσης, η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο για οποιοδήποτε παράπτωμα αν κατά την προηγούμενη της διάπραξής του διετία του είχαν επιβληθεί τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός ή κατά το προηγούμενο της διάπραξής του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο παράπτωμα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός.

²⁰⁰ Βλ. σχετ. άρθ. 117 του ΥΚ.

²⁰¹ Βλ. σχετ. άρθ. 119, 120, 146Α και 146Β του ΥΚ.

²⁰² Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 970-971.

²⁰³ Αυτεπάγγελα επιλαμβάνεται και το διοικητικό συμβούλιο ΝΠΔΔ (άρθ. 118 § 4, ΥΚ).

²⁰⁴ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 142.

αρμοδιότητάς του, παραπέμπει την υπόθεση σε οποιονδήποτε ανώτερο αυτού πειθαρχικώς προϊστάμενο μέχρι και τον Υπουργό ή και το διοικητικό συμβούλιο του ΝΠΔΔ, αν πρόκειται για υπάλληλο του ΝΠΔΔ. Αν και ο Υπουργός ή το διοικητικό συμβούλιο ΝΠΔΔ κρίνει ότι η προσήκουσα ποινή είναι ανώτερη και της δικής του αρμοδιότητας, παραπέμπει το θέμα στο πειθαρχικό συμβούλιο (άρθ. 118, ΥΚ), το οποίο είναι και το μόνο όργανο που μπορεί να επιβάλει οποιαδήποτε ποινή, μέχρι και την ποινή της οριστικής παύσης.

Το πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο²⁰⁵ ασκεί την αρμοδιότητά του σε πρώτο βαθμό μόνο μετά από την παραπομπή της υπόθεσης σε αυτό από τον ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο του διωκόμενου υπαλλήλου. Η αρμοδιότητα αυτή περιλαμβάνει την κλήση του διωκόμενου υπαλλήλου σε απολογία και τη συμπληρωματική ανάκριση που είναι τυχόν αναγκαία, τη συζήτηση και εκδίκαση της υπόθεσης και την έκδοση της πειθαρχικής απόφασης.²⁰⁶ Το πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο κρίνει επίσης σε δεύτερο βαθμό μετά από ένσταση κατά της πειθαρχικής απόφασης του πειθαρχικώς προϊσταμένου²⁰⁷ (άρθ. 141 ΥΚ).

Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο (ΔΠΣ)²⁰⁸ συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών (πρώην Υπουργού Διοικητικής Ανασυγκρότησης).²⁰⁹ Αρμοδιότητά

²⁰⁵ Τα πειθαρχικά συμβούλια είναι πενταμελή και αποτελούνται από:

α) Τον Πρόεδρο, ο οποίος είναι πάρεδρος του Ελεγκτικού Συνεδρίου ή εφέτης ή πρόεδρος πρωτοδικών ή πρωτοδίκης των διοικητικών ή των πολιτικών δικαστηρίων ή εισαγγελέας ή αντεισαγγελέας εφετών ή εισαγγελέας ή αντεισαγγελέας πρωτοδικών με τον αναπληρωτή του, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του οικείου δικαστηρίου ή από τον προϊστάμενο της οικείας εισαγγελίας.

β) Ένα (1) μέλος, ο οποίος είναι πάρεδρος ή δικαστικός πληρεξούσιος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους με τον αναπληρωτή του, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

γ) Ένα (1) μέλος, ο οποίος είναι μόνιμος υπάλληλος, προϊστάμενος Διεύθυνσης Υπουργείου, Αποκεντρωμένης Διοίκησης, Περιφέρειας ή Ν.Π.Δ.Δ., με τον αναπληρωτή του, οι οποίοι δεν υπάγονται στο φορέα των υπαλλήλων του οποίου τις υποθέσεις εξετάζει το συμβούλιο. Οι προϊστάμενοι διευθύνσεων υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου ύστερα από κλήρωση. Τα πειθαρχικά συμβούλια των Περιφερειών είναι αρμόδια και για τις υποθέσεις των υπαλλήλων των ΟΤΑ α' βαθμού. Στις περιπτώσεις αυτές στα συμβούλια μετέχουν ένας (1) προϊστάμενος διεύθυνσης δήμου της περιφερειακής ενότητας που έχει έδρα η οικεία Περιφέρεια με τον αναπληρωτή του. Τα μέλη αυτά υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου ύστερα από κλήρωση.

δ) Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους με τους αναπληρωτές τους οι οποίοι είναι μέλη του πενταμελούς υπηρεσιακού Συμβουλίου στο οποίο υπάγεται ο διωκόμενος υπάλληλος (άρθ. 146 Β του ΥΚ)

²⁰⁶ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.143.

²⁰⁷ εκτός των πειθαρχικώς προϊσταμένων αυτών που ορίζονται στο άρθ. 142 § 2 περ. α' (Υπουργού, Διοικητή ή Προέδρου συλλογικού οργάνου ΝΠΔΔ) και των συλλογικών οργάνων του άρθρου 119 ΥΚ (Δ.Σ. ν.π.δ.δ.).

²⁰⁸ Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο αποτελείται από:

α) Έναν (1) Αντιπρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ως Πρόεδρο, που υποδεικνύεται από τον Πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

β) Έξι (6) Νομικούς Συμβούλους του Κράτους με ισάριθμους αναπληρωτές τους, που υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους.

γ) Δύο (2) εν ενεργεία προϊσταμένους γενικών διευθύνσεων του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης με δύο (2) αναπληρωτές τους εν ενεργεία προϊσταμένους γενικών διευθύνσεων ή διευθύνσεων του ίδιου Υπουργείου.

δ) Τον προϊστάμενο της γενικής διεύθυνσης που είναι αρμόδια για θέματα προσωπικού του Υπουργείου στο οποίο υπάγεται η υπηρεσία ή το οποίο εποπτεύει την υπηρεσία ή το ν.π.δ.δ. όπου διαπράχθηκε το πειθαρχικό

του είναι: α) να αποφαινεται σε δεύτερο βαθμό ύστερα από ένσταση κατά αποφάσεων των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων και β) να ασκεί τον πειθαρχικό έλεγχο στους ανώτατους υπαλλήλους του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. Στην περίπτωση αυτή κρίνει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.

Η πειθαρχική διαδικασία ακολουθεί διάφορα στάδια: από την προανακριτική έρευνα, την ένορκη διοικητική εξέταση, την άσκηση της δίωξης με την κλήση σε απολογία του διωκόμενου υπαλλήλου ή την παραπομπή της υπόθεσης στο πειθαρχικό συμβούλιο, την απολογία του υπαλλήλου, την πειθαρχική ανάκριση, την εκδίκαση της υπόθεσης, την έκδοση της πειθαρχικής απόφασης (με την οποία είτε απαλλάσσεται ο υπάλληλος είτε του επιβάλλεται πειθαρχική ποινή) και τέλος την εκτέλεση της ποινής. Τα στάδια αυτά προβλέπονται λεπτομερώς στα άρθ. 122 έως 140 του ΥΚ.

Κατά της πειθαρχικής απόφασης προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης των ένδικων μέσων της ένστασης και της προσφυγής. Η ένσταση, ασκείται τόσο από το διωκόμενο υπάλληλο όσο και από την Διοίκηση, είτε ενώπιον του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου, για τις αποφάσεις των πειθαρχικώς προϊσταμένων είτε ενώπιον του ΔΠΣ για τις αποφάσεις των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων που επιβάλλουν συγκεκριμένες ποινές.

Το ένδικο μέσο της προσφυγής²¹⁰ ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας προβλέπεται για τους μόνιμους υπαλλήλους κατά των αποφάσεων του ΔΠΣ και των πειθαρχικών συμβουλίων που επιβάλλουν την πειθαρχική ποινή του υποβιβασμού ή της οριστικής παύσης. Δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου έχουν οι μόνιμοι υπάλληλοι κατά των πειθαρχικών αποφάσεων που απαριθμούνται στο άρθ. 142 § 2 του ΥΚ.

παράπτωμα, με αναπληρωτή του άλλον προϊστάμενο γενικής διεύθυνσης ή διεύθυνσης του ίδιου ως άνω Υπουργείου, οριζόμενους πριν από την έναρξη της θητείας με απόφαση του οικείου Υπουργού. Όταν η πειθαρχική υπόθεση αφορά υπάλληλο Περιφέρειας στο Συμβούλιο μετέχει ο προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης της Περιφέρειας Αττικής που είναι αρμόδιος για θέματα προσωπικού, οριζόμενος με απόφαση του Περιφερειάρχη Αττικής. Προκειμένου για υπαλλήλους Αποκεντρωμένης Διοίκησης ή ν.π.δ.δ. που εποπτεύονται από το Γενικό Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο μετέχει προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης με τον αναπληρωτή του, προϊστάμενο γενικής διεύθυνσης ή διεύθυνσης του Υπουργείου Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

ε) δύο (2) προϊσταμένους γενικών διευθύνσεων δήμων από τις Περιφερειακές Ενότητες της Περιφέρειας Αττικής, πλην της Περιφερειακής Ενότητας Νήσων, με τους αναπληρωτές τους, οι οποίοι υποδεικνύονται από τον Πρόεδρο του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου, ύστερα από κλήρωση.

στ) Δύο (2) εκπροσώπους της Α.Δ.Ε.Α.Υ. με τους αναπληρωτές τους, οι οποίοι είναι μόνιμοι υπάλληλοι δημοσίων υπηρεσιών, ν.π.δ.δ. ή Περιφερειών και οι οποίοι υποδεικνύονται με απόφαση της εκτελεστικής επιτροπής της Α.Δ.Ε.Α.Υ.

ζ) Δύο (2) εκπροσώπους της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. με τους αναπληρωτές τους, οι οποίοι είναι μόνιμοι υπάλληλοι Δήμων και οι οποίοι υποδεικνύονται με απόφαση της εκτελεστικής επιτροπής της Π.Ο.Ε.-Ο.Τ.Α. (άρθ. 146 Α του ΥΚ).

²⁰⁹ Το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο λειτουργεί με επταμελή σύνθεση σε τρία Τμήματα. Το τρίτο Τμήμα είναι αρμόδιο για τους υπαλλήλους των ΟΤΑ α' βαθμού και των ΝΠΔΔ αυτών.

²¹⁰ Η προθεσμία και η άσκηση της προσφυγής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης, με εξαίρεση τις πειθαρχικές αποφάσεις που επιβάλλουν την ποινή της οριστικής παύσης ή του υποβιβασμού (άρθ. 142 § 5, ΥΚ).

Δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας έχει και ο Διοικητής της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας με αίτημα την επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης καθώς και ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου κατά τα ειδικώς οριζόμενα στις διατάξεις περί πειθαρχικής αρμοδιότητάς του. (άρθ. 142 § 3, ΥΚ).

Η τελεσίδικη πειθαρχική απόφαση έχει τη φύση της διοικητικής πράξης και συνεπώς το χαρακτηριστικό της εκτελεστότητας.²¹¹ Η εκτέλεσή της είναι υποχρεωτική για τη Διοίκηση και η παράλειψη εκτέλεσής της συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα (άρθ.144, ΥΚ). Η τελεσίδικη πειθαρχική απόφαση καταχωρείται στο προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου και αποτελεί στοιχείο αυτού μέχρι τη συμπλήρωση του χρόνου διαγραφής της, ο οποίος ποικίλλει ανάλογα με τη βαρύτητα της ποινής.²¹² Διαγραφή δεν προβλέπεται για τις ποινές της οριστικής και της προσωρινής παύσης καθώς και για την ποινή του υποβιβασμού. Ο πειθαρχικός φάκελος ποινής που διαγράφεται, αφαιρείται από το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου και δεν επιτρέπεται εφεξής να αποτελεί στοιχείο κρίσης του.

7.4 Η δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων

Η ειδική έννομη σχέση που συνδέει το δημόσιο υπάλληλο με το ΔΝΠ του Κράτους περιλαμβάνει μια δέσμη υποχρεώσεων αλλά και δικαιωμάτων. Η βλάβη των δικαιωμάτων του αυτών και γενικότερα των έννομων συμφερόντων του που προκαλείται από την παράνομη άσκηση ή παράλειψη άσκησης των αρμοδιοτήτων των διοικητικών οργάνων απαιτούν την ύπαρξη ενός συστήματος δικαστικής προστασίας για την άρση και αποκατάσταση της βλάβης.²¹³

Το Σύνταγμα, για την προστασία των τακτικών δημοσίων υπαλλήλων,²¹⁴ καθιερώνει το ειδικό ένδικο βοήθημα της «*υπαλληλικής προσφυγής*» ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά των αποφάσεων των υπηρεσιακών ή πειθαρχικών συμβουλίων με τις οποίες αποφασίζεται για οποιονδήποτε λόγο ο υποβιβασμός ή η απόλυση του υπαλλήλου (άρθ. 103 § 4). Αυτές οι αποφάσεις είναι οι σχετικές με: τη μη μονιμοποίηση των δόκιμων υπαλλήλων (άρθ. 40 § 4, ΥΚ), την απόλυση λόγω πνευματικής ή σωματικής ανικανότητας (άρθ. 153 ΥΚ), την απόλυση ή υποβιβασμό λόγω ακαταλληλότητας κατά το άρθρο 95 του

²¹¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.150.

²¹² Σύμφωνα με το άρθρ. 146 του ΥΚ, *διαγράφονται αυτοδικαίως η ποινή της επίπληξης μετά τρία (3) έτη, του προστίμου μετά οκτώ (8) έτη και οι λοιπές ποινές, εκτός από τις ποινές της οριστικής και προσωρινής παύσης και του υποβιβασμού, μετά δέκα (10) έτη, εφόσον κατά το αντίστοιχο χρονικό διάστημα ο υπάλληλος δεν τιμωρήθηκε με άλλη ποινή. Ο χρόνος της διαγραφής υπολογίζεται από την εκτέλεση της πειθαρχικής ποινής.*

²¹³ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.179.

²¹⁴ Καθώς και των δόκιμων υπαλλήλων και υπαλλήλων επί θητεία.

ΥΚ, την απόλυση λόγω κατάργησης μέρους μόνο των θέσεων του ιδίου κλάδου (άρθ. 154 § 2 ΥΚ) και την επιβολή των πειθαρχικών ποινών της οριστικής παύσης και του υποβιβασμού (άρθ. 142 & 1 του ΥΚ).²¹⁵

Η ως άνω συνταγματική κατοχύρωση έχει την έννοια ότι ο κοινός νομοθέτης δεν μπορεί να καταργήσει την προσφυγή ούτε να ορίσει άλλο δικαστήριο ενώπιον του οποίου αυτή θα ασκείται. Επίσης συνδέει την προσφυγή με απόφαση συλλογικού οργάνου που αφορά τον υποβιβασμό ή την παύση του υπαλλήλου για οποιοδήποτε λόγο. Η γενική αυτή ρήτρα έχει και την έννοια ότι ο κοινός νομοθέτης μπορεί να αναγνωρίσει δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας και για άλλες πράξεις που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Επίσης, δύναται να ορίσει άλλο δικαστήριο ενώπιον του οποίου μπορεί να ασκηθεί το ένδικο βοήθημα της υπαλληλικής προσφυγής, εκτός βέβαια για τις δύο περιπτώσεις που ρητά προβλέπει το Σύνταγμα, ήτοι του υποβιβασμού και της παύσης του υπαλλήλου. Έτσι, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΥΚ (άρθ. 142 § 2), με το ένδικο βοήθημα της υπαλληλικής προσφυγής προσβάλλονται ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου οι πειθαρχικές αποφάσεις των Υπουργών, του Διοικητή του Αγίου Όρους, του προέδρου ή του επικεφαλής ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, καθώς και του διοικητή ή του προέδρου συλλογικού οργάνου, ο οποίος ασκεί τη διοίκηση ΝΠΔΔ, με τις οποίες επιβάλλεται οποιαδήποτε ποινή, του ΔΠΣ που επιβάλλουν οποιαδήποτε ποινή πλην της έγγραφης επίπληξης και του προστίμου των αποδοχών έως ενός (1) μηνός, των πειθαρχικών συμβουλίων, όταν επιβάλλουν την πειθαρχική ποινή του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός έως και τεσσάρων (4) μηνών κατά των οποίων δεν μπορεί να ασκηθεί ένσταση.

Κατά την εκδίκαση της προσφυγής, το δικαστήριο, εξετάζει και τη νομιμότητα της προσβαλλόμενης πράξης αλλά και την ουσία της υπόθεσης, εκτιμώντας τα πραγματικά περιστατικά, δηλαδή κρίνει την υπόθεση από την αρχή. Εάν γίνει δεκτός τυπικός λόγος όσον αφορά τη μη τήρηση της διαδικασίας έκδοσης της πράξης, η υπόθεση παραπέμπεται στη Διοίκηση για να κριθεί εκ νέου, ώστε ο προσφεύγων να μη στερηθεί τη νόμιμη κρίση κατά πρώτο βαθμό. Εάν γίνει δεκτός λόγος αναφερόμενος στην ουσία της υπόθεσης, η πράξη εξαφανίζεται, ενώ στην περίπτωση των πειθαρχικών αποφάσεων, το δικαστήριο ή απαλλάσσει τον προσφεύγοντα ή του επιβάλλει ελαφρότερη ποινή. Δεν μπορεί όμως να καταστήσει χειρότερη τη θέση του.²¹⁶

²¹⁵ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.184.

²¹⁶ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.186-187.

Οι υπόλοιπες διοικητικές πράξεις ή παραλήψεις οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας που είναι σχετικές με την ειδική νομική σχέση του τακτικού δημοσίου υπαλλήλου με το ΔΝΠ του Κράτους προσβάλλονται με το ένδικο βοήθημα της «**αίτησης ακυρώσεως**» ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας, στην περίπτωση των ανωτάτων υπαλλήλων και του Τριμελούς Διοικητικού Εφετείου, στην περίπτωση των λοιπών υπαλλήλων. Αυτές μπορούν να αφορούν την τοποθέτηση του υπαλλήλου, τη μετάθεσή του, την προαγωγή, τη μετάταξη, την ένταξη, τη χορήγηση αδειών, την απόσπαση, την επιβολή ορισμένων πειθαρχικών ποινών, τη θέση σε διαθεσιμότητα, τη θέση σε αργία, την αυτοδίκαιη απόλυση λόγω συμπλήρωσης ορίου ηλικίας.²¹⁷ Δικαστική προστασία παρέχεται και στον υποψήφιο δημόσιο υπάλληλο ο οποίος δύναται να προσβάλλει, με αίτηση ακύρωσης, την παράλειψη του διορισμού του ή τον διορισμό άλλου υπαλλήλου αντί αυτού.²¹⁸

Ένα τρίτο ένδικο βοήθημα είναι η έγερση «**αγωγής**» στα αρμόδια διοικητικά πρωτοδικεία, με το οποίο παρέχεται η δυνατότητα στους υπαλλήλους να προσβάλλουν τις πράξεις που αφορούν την καταβολή χρηματικών παροχών ως τακτικών αποδοχών, δαπανών και αποζημιώσεων. Με το ένδικο αυτό βοήθημα εισάγονται διοικητικές διαφορές ουσίας.

Τέλος, στην περίπτωση των υπαλλήλων που ασκούν καθήκοντα δημοσίου υπολόγου, δηλαδή διαχειρίζονται²¹⁹ χρήματα, αξίες ή πράγματα του Δημοσίου, παρέχεται το ένδικο βοήθημα της «**έφεσης**» στο αρμόδιο Τμήμα του Ελεγκτικού Συνεδρίου, κατά των πράξεων καταλογισμού, με τις οποίες τους επιβάλλεται η πληρωμή του διαπιστωμένου, από τα αρμόδια όργανα, ποσού του ελλείμματος.

²¹⁷ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.180-181.

²¹⁸ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.182.

²¹⁹ Η διαχείριση αυτή υπόκειται σε επιτήρηση και κατασταλακτικό έλεγχο από το Ελεγκτικό Συνέδριο καθώς και στον έλεγχο των οικονομικών επιθεωρητών του Κράτους και του αρμοδίου Υπουργού.

Κεφ. 8^ο: Λύση της υπαλληλικής σχέσης

8.1 Λόγοι λύσης της υπαλληλικής σχέσης

Η λύση της υπαλληλικής σχέσης δεν αντίκειται στη συνταγματικά κατοχυρωμένη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, εφόσον τηρούνται οι αρχές που προβλέπονται από αυτήν.²²⁰ Οι τρόποι λύσης της ειδικής έννομης σχέσης που συνδέει τους υπαλλήλους διαφόρων κατηγοριών με το Δημόσιο καθορίζονται από τη νομοθεσία.²²¹ Οι μόνιμοι και οι επί θητεία υπάλληλοι απολύονται για τους ίδιους λόγους, διότι, οι επί θητεία υπάλληλοι κατά το χρόνο της θητείας τους θεωρούνται μόνιμοι. Οι επί θητεία υπάλληλοι όμως απολύονται και αυτοδικαίως όταν λήξει η θητεία τους. Οι με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου υπάλληλοι απολύονται για τους λόγους που ορίζονται στα άρθ. 46-54 του ΠΔ 410/1988 και αυτοδίκαια όταν λήξει η σύμβασή τους.²²²

Οι λόγοι λύσης της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης απαριθμούνται περιοριστικά στο άρθ. 147 του ΥΚ και είναι: ο θάνατος, η παραίτηση, η έκπτωση και η απόλυση του υπαλλήλου.

8.2 Παραίτηση

Η παραίτηση αποτελεί δικαίωμα του υπαλλήλου καθώς η ειδική νομική σχέση που τον συνδέει με το ΔΝΠ του Κράτους έχει προαιρετικό χαρακτήρα. Η νομοθεσία όμως θέτει ορισμένους περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος αυτού. Έτσι, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθ. 148 του ΥΚ, η παραίτηση θεωρείται μη υποβληθείσα σε περίπτωση που εκκρεμεί ποινική ή πειθαρχική δίωξη σε βάρος του υπαλλήλου ή στην περίπτωση που η ποινική ή πειθαρχική δίωξη άρχισε μέσα σε δύο μήνες μετά την υποβολή της παραίτησης και πριν την αποδοχή της (§ 2). Επίσης, ο υπάλληλος στερείται του δικαιώματος παραίτησης στην περίπτωση που του έχει χορηγηθεί η άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης σύμφωνα με το άρθ. 58 του ΥΚ, οπότε υποχρεούται να υπηρετήσει στο δημόσιο για χρονικό διάστημα ίσο με το τριπλάσιο του χρόνου της αδειάς (§ 3).

Η παραίτηση υποβάλλεται πάντοτε εγγράφως και χωρίς πρόσθετους ορισμούς (αίρεση, όρος ή προθεσμία) και η διατύπωσή της πρέπει να είναι σαφής και αναμφισβήτητη.²²³ Η αίτηση παραίτησης μπορεί να ανακληθεί, εγγράφως, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός από την υποβολή της, εφόσον αυτή δεν έχει γίνει αποδεκτή.

²²⁰ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β', σελ. 1533.

²²¹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ.165.

²²² Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β', σελ. 1533.

²²³ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β', σελ. 1540.

Η λύση της υπαλληλικής σχέσης επέρχεται με την αποδοχή της παραίτησης.²²⁴ Η αποδοχή της παραίτησης γίνεται εγγράφως με πράξη του αρμοδίου οργάνου (άρθ. 156 § 1, ΥΚ), η οποία δημοσιεύεται υποχρεωτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

8.3 Έκπτωση

Λόγω αυτοδίκαιης λύσης της υπαλληλικής σχέσης αποτελεί και η έκπτωση λόγω αμετάκλητης ποινικής καταδίκης του υπαλλήλου σε ποινή ισόβιας ή πρόσκαιρης κάθειρξης για την τέλεση κακουργήματος ή σε οποιαδήποτε ποινή για την τέλεση πλημμελήματος από τα αναφερόμενα στο άρθ. 8 § 1 περ. α' του ΥΚ ή σε οποιαδήποτε ποινή για λιποταξία, ή εάν του επιβληθεί στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων (άρθ. 149, ΥΚ).

Επίσης, την αυτοδίκαιη λύση της υπαλληλικής σχέσης επιφέρει και η έκπτωση λόγω απώλειας της ελληνικής ιθαγένειας ή της ιθαγένειας κράτους μέλους της ΕΕ (άρθ. 151, ΥΚ), μετά από σχετική πράξη του αρμόδιου κρατικού οργάνου.

Η λύση της υπαλληλικής σχέσης λόγω έκπτωσης επέρχεται από την ημερομηνία δημοσίευσης της σχετικής αμετάκλητης δικαστικής απόφασης ή διοικητικής πράξης. Για την έκπτωση εκδίδεται υποχρεωτικώς διαπιστωτική πράξη από το αρμόδιο όργανο, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η αυτοδίκαιη έκπτωση δεν αποτελεί πειθαρχική ποινή, αλλά περιλαμβάνεται στους λόγους λύσης της υπαλληλικής σχέσης, ως δυσμενούς διοικητικής φύσεως συνέπεια (μέτρο), η οποία επέρχεται αυτοδικαίως με μόνη συνδρομή των οριζομένων στο νόμο αντικειμενικών προϋποθέσεων.²²⁵ Επίσης, η αυτοδίκαιη έκπτωση στις προαναφερόμενες περιπτώσεις δεν είναι αντίθετη προς τη συνταγματικά κατοχυρωμένη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων. Η έκπτωση λόγω της καταδίκης προβλέπεται στο άρθ. 103 § 4 του Συντάγματος (*παύση με δικαστική απόφαση*), ενώ η έκπτωση λόγω απώλειας της ιθαγένειας είναι συνέπεια της διάταξης της § 4 του άρθ. 4 του Συντάγματος (*μόνο Έλληνες πολίτες είναι δεκτοί σε όλες τις δημόσιες λειτουργίες*).²²⁶

²²⁴ Η υπαλληλική σχέση λύεται αυτοδίκαια στην περίπτωση που: α) ο υπάλληλος επανέλθει με δεύτερη αίτηση, μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την πάροδο δεκαπέντε (15) ημερών από την υποβολή της πρώτης αίτησης παραίτησης, εμμένοντας στην παραίτησή του. Στην περίπτωση αυτή, η υπαλληλική σχέση λύεται από την ημέρα υποβολής της δεύτερης αίτησης και β) παρέλθει άπρακτη προθεσμία δύο (2) μηνών από την υποβολή της αίτησης παραίτησης του υπαλλήλου. Στις περιπτώσεις της αυτοδίκαιης λύσης της υπαλληλικής σχέσης εκδίδεται διαπιστωτική πράξη η οποία δημοσιεύεται υποχρεωτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

²²⁵ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1394-1395.

²²⁶ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 167.

8.4 Απόλυση

Η υπαλληλική σχέση μπορεί να λυθεί με μονομερή απόφαση του Δημοσίου η οποία λαμβάνεται μετά από απόφαση υπηρεσιακού ή πειθαρχικού συμβουλίου και η οποία έχει το χαρακτήρα της σύμφωνης γνώμης. Η απόφαση αυτή του Δημοσίου ονομάζεται «απόλυση» ή «παύση» και αποτελεί πράξη μιας σύνθετης διοικητικής ενέργειας.²²⁷

Το Σύνταγμα θεσπίζει στο άρθ. 103 § 4 τη διαδικαστική προστασία της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, ορίζοντας ότι οι υπάλληλοι δεν μπορούν να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από δημοσίους υπαλλήλους. Η ίδια εγγύηση έχει μεταφερθεί και στις διατάξεις του ΥΚ με το άρθ. 152, όπου συνδέει την απόλυση με απόφαση υπηρεσιακού ή πειθαρχικού συμβουλίου.²²⁸ Η απόφαση αυτή έχει χαρακτήρα «υποχρεωτικής γνωμοδότησης», είναι αυτοτελής ατομική διοικητική πράξη που προηγείται από τη διοικητική πράξη της απόλυσης και συνιστά προϋπόθεση έκδοσής της.²²⁹

Στην περίπτωση των υπαλλήλων που έχουν προσληφθεί με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, η λύση της υπαλληλικής σχέσης επέρχεται είτε με την έκδοση διοικητικής πράξης απόλυσης είτε με την καταγγελία της σύμβασής τους. Η νομοθεσία θεσπίζει και για τους υπαλλήλους αυτούς παρόμοια εγγύηση με εκείνη των τακτικών υπαλλήλων, έτσι η απόλυση ή καταγγελία της σύμβασής τους γίνεται μετά από απόφαση του αρμοδίου συμβουλίου (άρθ. 46 και 53 του ΠΔ 410/1988). Αντίθετα, για τους μετακλητούς υπαλλήλους δεν προβλέπονται εγγυήσεις και η απόλυσή τους είναι οποτεδήποτε δυνατή, χωρίς προηγούμενη απόφαση ΥΣ.²³⁰

Οι λόγοι της απόλυσης απαριθμούνται περιοριστικά στο άρθ. 152 του ΥΚ και είναι οι εξής:

- α) επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης
- β) σωματική ή πνευματική ανικανότητα,
- γ) κατάργηση της θέσης στην οποία υπηρετεί,
- δ) συμπλήρωση ορίου ηλικίας και
- ε) ακαταλληλότητα κατά το άρθρο 95 του ΥΚ

²²⁷ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1414.

²²⁸ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1414.

²²⁹ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 173.

²³⁰ Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 173-174.

8.4.1. Η επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης

Η επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης αποτελεί υπαίτιο λόγο απόλυσης καθώς συναρτάται με την υποκειμενική συμπεριφορά του υπαλλήλου, χωρίς όμως να γίνεται εκ νέου ουσιαστική κρίση της Διοίκησης.²³¹ Στην περίπτωση αυτή, η απόφαση της απόλυσης συνιστά τη διοικητική πράξη εκτέλεσης της ποινής της οριστικής παύσης που εκδόθηκε με την πειθαρχική διαδικασία του ΥΚ. Για το λόγο αυτό, η σχετική απόφαση λύσης της υπαλληλικής σχέσης αποτελεί πράξη δέσμιας αρμοδιότητας για το αρμόδιο όργανο και αποτελεί υποχρέωσή του, χωρίς να χωρεί νέα δυνατότητα κρίσης.²³²

8.4.2. Η σωματική ή πνευματική ανικανότητα

Το άρθ. 153 του ΥΚ προβλέπει την απόλυση υπαλλήλου, ύστερα από απόφαση του ΥΣ, αν διαπιστωθεί σωματική ή πνευματική ανικανότητα από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή, η οποία αποφαινεται για τη φύση της πάθησης ως ιάσιμης ή μη και για την κατ' αρχήν καταλληλότητα, από υγειονομική άποψη, του υπαλλήλου για τη δημόσια υπηρεσία. Απαγορεύεται όμως η απόλυση του υπαλλήλου, αν η ανικανότητα του επιτρέπει την άσκηση άλλων καθηκόντων.

Ο ΥΚ στο άρθ. 21 προβλέπει τη δυνατότητα αναδιορισμού του υπαλλήλου που απολύθηκε λόγω σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, ενός πενταετίας από την απόλυση, εφόσον: α) είχε τουλάχιστον τριετή ευδόκιμη υπηρεσία, β) υπέβαλε αίτηση αναδιορισμού μέσα σε αποκλειστική προθεσμία πέντε ετών από την απόλυση, και γ) έχει όλα τα τυπικά προσόντα, εκτός από την ηλικία, που απαιτούνται για την κατάληψη της θέσης κατά το χρόνο του αναδιορισμού. Για τον αναδιορισμό απαιτείται γνωμάτευση της οικείας υγειονομικής επιτροπής, με την οποία διαπιστώνεται ότι αποκαταστάθηκε η σωματική ή πνευματική του ικανότητα, σε βαθμό που του επιτρέπει να ασκεί τα καθήκοντα του.

8.4.3. Η κατάργηση της θέσης

Η συνταγματικά προστατευόμενη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί εγγύηση που έχει όμως μια προϋπόθεση για να ισχύει, την ύπαρξη υφιστάμενης οργανικής θέσης. Η εγγύηση όμως αυτή δεν εμποδίζει το νομοθέτη να προβεί σε κατάργηση οργανικών θέσεων για οργανωτικούς λόγους, αλλά και να εισάγει ρυθμίσεις διαφορετικές από αυτές που ίσχυαν στο παρελθόν και προς τις οποίες έχουν προσαρμοσθεί και αποβλέψει οι διοικούμενοι, ακόμη και αν θίγονται υφιστάμενα δικαιώματα ή συμφέροντα αυτών, αρκεί η επιχειρούμενη ρύθμιση να χωρεί, κατά τρόπο γενικό, απρόσωπο και αντικειμενικό.²³³

²³¹ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1417.

²³² Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1417.

²³³ ΣτΕ Ολ. 2824/2002 στο: Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1429.

Ο ΥΚ στο άρθ. 154, ορίζει ότι ο υπάλληλος απολύεται, αν καταργηθεί η θέση στην οποία υπηρετεί (§ 1), εφόσον δεν μεταταγεί σε θέση άλλου φορέα (§ 4), κατά το χρονικό διάστημα που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας.²³⁴

Σύμφωνα με τις §§ 2,3 του ως άνω άρθρου στην περίπτωση που καταργηθούν ή συγχωνευτούν ορισμένες θέσεις του ίδιου κλάδου ή και ειδικότητας, η επιλογή του προσωπικού που θα τεθεί αυτοδίκαια σε διαθεσιμότητα και εν συνεχεία θα απολυθεί εάν δεν μεταταχθεί σε άλλη δημόσια υπηρεσία, διενεργείται με βάση την αποτίμηση των προσόντων όλων των υπαλλήλων του κλάδου ή και της ειδικότητας που ανήκουν οι υπό κατάργηση ή συγχώνευση θέσεις του φορέα, από το αρμόδιο ΥΣ. Ο υπάλληλος δικαιούται να επαναδιοριστεί, αν επανασυσταθεί η ίδια ή όμοια θέση μέσα σε ένα (1) έτος από την απόλυσή του.

8.4.4.Η συμπλήρωση ορίου ηλικίας

Από το Σύνταγμα προβλέπεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι «αποχωρούν λόγω ορίου ηλικίας», που θα καθορίσει ο νομοθέτης (άρθ. 103 § 4). Ωστόσο, η διακριτική αυτή ευχέρεια του νομοθέτη δεν είναι απόλυτη αλλά συσχετίζεται με τα δικαιώματα προς υπαλληλική σταδιοδρομία και της θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος αφενός και με την προστασία της αξίας του ανθρώπου αφετέρου.²³⁵ Έτσι, ο νομοθέτης δεν μπορεί να ορίσει ιδιαίτερα χαμηλά όρια ηλικίας που θα καταστρατηγούν στην πράξη τη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων και τα δύο ανωτέρω δικαιώματά τους που εκπορεύονται εξ' αυτής, ούτε όμως μπορεί να ορίσει ιδιαίτερα υψηλά όρια ηλικίας που θα προσβάλουν την υγεία και αξία ενός ανθρώπου.²³⁶

Το άρθ. 155 του ΥΚ ορίζει ως όριο ηλικίας για την αυτοδίκαιη απόλυση του υπαλλήλου το εξηκοστό έβδομο έτος. Προς αποφυγή νομικών παρερμηνειών, ο υπολογισμός της ηλικίας γίνεται με την §3 του άρθρου αυτού, που ορίζει κατά πλάσμα δικαίου ότι ως ημερομηνία γέννησης θεωρείται η 31^η Δεκεμβρίου του έτους γέννησης του υπαλλήλου. Για την απόδειξη του έτους γέννησης εφαρμόζεται το άρθ. 6 του ΥΚ.

Η έκδοση της πράξης απόλυσης λόγω ορίου ηλικίας είναι δεσμευτική για τη Διοίκηση και δεν εγκαταλείπεται σε αυτή διακριτική ευχέρεια. Η συμπλήρωση του ορίου ηλικίας αυτού συνεπάγεται και την αδυναμία διορισμού του στο Δημόσιο, ως αρνητική προϋπόθεση διορισμού.

²³⁴ Σύμφωνα με το άρθ. 101 §§ 1,2 του ΥΚ: «Σε διαθεσιμότητα τίθεται αυτοδίκαια ο υπάλληλος του οποίου καταργήθηκε η θέση, εφόσον δεν μεταταγεί σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 154 του παρόντος.2. Η διαθεσιμότητα διαρκεί οκτώ (8) μήνες μετά την πάροδο των οποίων ο υπάλληλος απολύεται.»

²³⁵ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1443.

²³⁶ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1443.

8.4.5. Η ακαταλληλότητα κατά το άρθρο 95 του ΥΚ

Το άρθρ. 95 του ΥΚ προβλέπει την υποχρεωτική παραπομπή προς κρίση ενώπιον του ΥΣ υπαλλήλου ο οποίος έχει εγγραφεί σε δύο διαδοχικούς πίνακες μη προακτέων στον ίδιο βαθμό. Το ΥΣ στην περίπτωση αυτή δύναται, μετά από ακρόαση (εγγράφως ή προφορικά) του παραπεμπόμενου υπαλλήλου, να τον απολύσει ή να τον υποβιβάσει κατά ένα βαθμό.

Η παραπομπή στο ΥΣ είναι υποχρεωτική για την Υπηρεσία του υπαλλήλου. Το ΥΣ εκτιμώντας τα στοιχεία του φακέλου της υπόθεσης και τις διευκρινίσεις του υπαλλήλου και με αιτιολογημένη απόφασή του, έχει τη διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει, με βάση τη συνταγματική αρχή της αναλογίας, τον υποβιβασμό του κατά ένα βαθμό ή την απόλυσή του.²³⁷ Για την προστασία του θιγόμενου υπαλλήλου προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης ένστασης στο ΔΠΣ, το οποίο στην περίπτωση αυτή δεν λειτουργεί ως πειθαρχικό όργανο (άρθρ. 146 § 11, ΥΚ).²³⁸

8.5 Πράξη λύσης της υπαλληλικής σχέσης

Σύμφωνα με το άρθρ. 156 § 1 του ΥΚ, η λύση της υπαλληλικής σχέσης διενεργείται με απόφαση του οικείου υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης του ΝΠΔΔ και αν δεν υπάρχει του προέδρου του συλλογικού οργάνου διοίκησης των ΝΠΔΔ. Η διάταξη αυτή είναι αντίστοιχη με τη διάταξη του άρθρ. 16 του ΥΚ που ορίζει ακριβώς τα ίδια πρόσωπα ως αρμόδια για το διορισμό όργανα.²³⁹

Περίληψη της πράξης λύσης της υπαλληλικής σχέσης δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Σύμφωνα με την § 2 του ως άνω άρθρου, εκτός από τις περιπτώσεις της αυτοδίκαιης λύσης της υπαλληλικής σχέσης, η υπαλληλική σχέση λύεται με την κοινοποίηση της απόφασης στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο. Αν η απόφαση αυτή δεν κοινοποιηθεί μέσα σε είκοσι ημέρες από τη δημοσίευσή της, η υπαλληλική σχέση λύεται αυτοδικαίως με την πάροδο του εικοσαημέρου.

²³⁷ Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), ό.π., Τόμος Β΄, σελ. 1134.

²³⁸ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 609-610.

²³⁹ Κτιστάκη Στ., Κονδύλης Β., Τζιράκη Ε. (2018), ό.π., σελ. 1452.

Μέρος Β΄

Το υπηρεσιακό καθεστώς της υπαλληλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Κεφ. 1^ο: Ενωσιακό υπαλληλικό δίκαιο

1.1 Η φύση της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η αναγκαιότητα της ενωσιακής Διοίκησης

Η εξέταση του υπηρεσιακού καθεστώτος, που διέπει την οργάνωση και λειτουργία του Σώματος των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ), εκκινεί, αναμφίβολα, από τον αναγκαίο προσδιορισμό της φύσης της ΕΕ και τούτο διότι ο προσδιορισμός του τύπου της οργάνωσης του ενωσιακού οικοδομήματος παραμένει μέχρι σήμερα εξαιρετικά ασαφής, λόγω της ιδιαιτερότητας της ΕΕ σε σχέση τόσο με το κράτος όσο και με τους κλασσικούς διεθνείς οργανισμούς.²⁴⁰ Τούτο οφείλεται στο γεγονός ότι αν και η ένωση αυτή των κρατών εκ πρώτης όψεως εμφανίζεται ως συγγενής με τους διεθνείς οργανισμούς, στην πραγματικότητα πρόκειται για κάτι πολύ διαφορετικό καθώς από την πρώτη στιγμή της ίδρυσής της, της ανατέθηκαν αρμοδιότητες παραδοσιακά συνδεδεμένες με την έννοια του κράτους.²⁴¹

Πράγματι, ενώ κατά την ίδρυση των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων τη δεκαετία του 1950 είχε ρητά διακηρυχθεί,²⁴² ότι το εν λόγω εγχείρημα στόχευε στην οικοδόμηση μιας *ευρωπαϊκής ομοσπονδίας*, παραταύτα ακόμη και με την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Συνθήκη του Μάαστριχτ το 1992), ο εν λόγω στόχος δεν επιτεύχθηκε. Είναι χαρακτηριστική η απόφαση του γερμανικού Ομοσπονδιακού Συνταγματικού Δικαστηρίου της 12^{ης} Οκτωβρίου 1993, όπου μεταξύ άλλων σημειώνεται ότι «τα κράτη μέλη της ΕΚ/ΕΕ δεν συμμετέχουν σ' ένα

²⁴⁰ Πασσάς Αργ. (2012), *Η Εθνική Δημόσια Διοίκηση στην Ευρωπαϊκή Ενωσιακή Πολιτική Διαδικασία*, εκδ. Παπαζήση, σελ. 23-24.

²⁴¹ Σκουρής Π. (2006), *Το Ευρωπαϊκό Υπαλληλικό Δίκαιο και το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, σελ. 23.

²⁴² Σύμφωνα με τη Διακήρυξη, που έδωσε στη δημοσιότητα, ο Γάλλος Υπουργός Εξωτερικών R. Schuman στις 9 Μαΐου 1950, κι η οποία αποτέλεσε την αφετηρία της δημιουργίας των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, τρεις ήταν οι βασικές επιδιώξεις: α) για να διασφαλισθεί η ειρήνη στην Ευρώπη θα πρέπει να οικοδομηθεί μια *ευρωπαϊκή ομοσπονδία*, β) ο στόχος αυτός δεν μπορεί να επιτευχθεί άμεσα παρά μόνο σταδιακά με συγκεκριμένα επιτεύγματα κυρίως στον οικονομικό τομέα, γ) το πρώτο επίτευγμα στον οικονομικό τομέα θα ήταν η εγκαθίδρυση κοινής αγοράς τους τομείς του άνθρακα και του χάλυβα, βασικών προϊόντων για την οικονομική ανασυγκρότηση της μεταπολεμικής Ευρώπης. Βλ. μεταξύ πολλών Στεφάνου Κ. (2002), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση, Τόμος Α΄: Γενικά και Θεσμικά χαρακτηριστικά μετά τη Νίκαια*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 6η έκδοση, σελ. 17, Παπαγιάννης Δον. (2016), *Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 5η έκδοση, σελ. 47-48, και Sidjanski D. (1999), *Η ομοσπονδίαση της Ευρώπης. Δυναμική και Προοπτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εκδ. Παπαζήση, σελ. 62.

ομοσπονδιακό κράτος (Bundestaat), αλλά σε μια πολιτειακή συσσωμάτωση ή συμπολιτεία (Staatenverbund)».²⁴³

Στην προσπάθεια προσδιορισμού της φύσης του ευρωπαϊκού ενωσιακού οικοδομήματος, ο καθηγητής Δημήτρης Τσάτσος έχει αποδώσει στην Ευρωπαϊκή Ένωση τον χαρακτηρισμό της «Ευρωπαϊκής Συμπολιτείας» προσδιορίζοντάς την εννοιολογικά ως «μία ένωση πολιτειών, της οποίας η εσωτερική θεσμική οργάνωση έχει χαρακτηριστικά και διεθνούς και συνταγματικής οργάνωσης, υπόκειται στο διεθνές και στο συνταγματικό δίκαιο και θεμελιώνεται βάσει μιας Συνταγματικής Συνθήκης».²⁴⁴

Το ευρωπαϊκό ενωσιακό οικοδόμημα, πέραν του όποιου εννοιολογικού χαρακτηρισμού του αποδοθεί, είναι δημιούργημα του κράτους, υπό την έννοια, μεταξύ άλλων, ότι δεν διαθέτει το τεκμήριο της αρμοδιότητας (την αρμοδιότητα της αρμοδιότητας), αλλά οι αρμοδιότητές του διέπονται από την αρχή της ανάθεσης, είναι δηλαδή «δοτές».²⁴⁵ Αυτό άλλωστε ορίζεται ρητά και στο άρθρ. 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ): «1. Η οριοθέτηση των αρμοδιοτήτων της Ένωσης διέπεται από την αρχή της δοτής αρμοδιότητας. Η άσκηση των αρμοδιοτήτων της Ένωσης διέπεται από τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας. 2. Σύμφωνα με την αρχή της δοτής αρμοδιότητας, η Ένωση ενεργεί μόνον εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που της απονέμουν τα κράτη μέλη με τις Συνθήκες για την επίτευξη των στόχων που οι Συνθήκες αυτές ορίζουν. Κάθε αρμοδιότητα η οποία δεν απονέμεται στην Ένωση με τις Συνθήκες ανήκει στα κράτη μέλη.»²⁴⁶

Ήταν λοιπόν αναμενόμενο και μόνο εξαιτίας των αρμοδιοτήτων που της ανατέθηκαν η ΕΕ να αναπτύξει μια λειτουργία απόλυτα συγγενή με την κρατική, καθώς από τα πρώτα της βήματα είχε δικαστική, εκτελεστική και νομοθετική εξουσία, διάκριση δηλαδή λειτουργιών στα πρότυπα του σύγχρονου κράτους.²⁴⁷ Στο πλαίσιο της εκτελεστικής της λειτουργίας η ΕΕ ανέπτυξε έναν ισχυρό διοικητικό μηχανισμό, η διάρθρωση και η λειτουργία του οποίου θυμίζει τη δημόσια διοίκηση των κρατών μελών της.

²⁴³ Στεφάνου Κ. (1996), *Η θεσμική Μεταρρύθμιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εκδ. Παπαζήση, σελ. 26.

²⁴⁴ Τσάτσος Δ. (2001), *Ευρωπαϊκή Συμπολιτεία. Για μια ένωση λαών με ισχυρές πατρίδες*, εκδ. Καστανιώτη, σελ. 61-62.

²⁴⁵ Στεφάνου Κ. (1996), *ό.π.*, σελ. 26-27.

²⁴⁶ Η συγκεκριμένη μάλιστα ρύθμιση αναιρεί τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Απόφαση ΔΕΚ της 15^{ης} 7.1964 στην υπόθεση 6/64, Costa/ENEL) βάσει της οποίας η όποια μεταβίβαση αρμοδιότητας στην Ένωση είχε οριστικό χαρακτήρα, καθώς στο βαθμό που τα κράτη μέλη μπορούν να αναθεωρήσουν τις Συνθήκες, μπορούν να ανακτήσουν τη μεταβιβασθείσα αρμοδιότητα (βλ. Παπαγιάννης Δον. (2016), *ό.π.*, σελ. 123).

²⁴⁷ Σκουρή Π. (2006), *ό.π.*, σελ. 23.

Εάν ληφθεί υπόψη, ότι η ΕΕ, στο πλαίσιο των αλληπάλληλων αναθεωρήσεων των ιδρυτικών συνθηκών, έχει διευρύνει σημαντικά τις αρμοδιότητές της στο σύνολο –σχεδόν- των πεδίων της δημόσιας πολιτικής, η δε εμβάθυνση της ευρωπαϊκής ενοποίησης συνοδεύεται από συνεχείς διευρύνσεις του ενωσιακού οικοδομήματος – από τα έξι ιδρυτικά κράτη μέλη των ΕΚ, η ΕΕ αποτελείται, στο παρόντα χρόνο, από είκοσι επτά κράτη μέλη – καθίσταται προφανής ο κρίσιμος ρόλος που καλείται να διαδραματίσει η ενωσιακή διοίκηση. Πράγματι, η ενωσιακή διοίκηση αποτελεί, αφενός ένα μηχανισμό στήριξης της οργάνωσης και λειτουργίας της ΕΕ κι αφετέρου ένα σημαντικό μηχανισμό διαμόρφωσης, έκδοσης και υλοποίησης –σε ένα βαθμό- πράξεων που δεσμεύουν είκοσι επτά κράτη μέλη. Ως εκ τούτου δεν είναι υπερβολή να λεχθεί, ότι η ευρωπαϊκή ενωσιακή διοίκηση τελεί στην υπηρεσία μισού δισεκατομμυρίου Ευρωπαίων.²⁴⁸

Η ιδιαιτερότητα μάλιστα της ΕΕ απαιτούσε και απαιτεί μια ενωσιακή διοίκηση οργανωμένη στα πρότυπα όχι ενός διεθνούς οργανισμού, αλλά στα πρότυπα ενός εθνικού κράτους.²⁴⁹

1.2 Σύντομη ιστορική εξέλιξη του ενωσιακού υπαλληλικού δικαίου και της ενωσιακής υπαλληλίας

Με την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Άνθρακα και Χάλυβα (ΕΚΑΧ) ανέκυψε το κρίσιμο ερώτημα του προτύπου –εθνικής διοίκησης ή διεθνούς οργανισμού - βάσει του οποίου θα συγκροτείτο ο διοικητικός μηχανισμός της εν λόγω Κοινότητας. Το δίλημμα, που ετέθη, αφορούσε στο κατά πόσο η ΕΚΑΧ θα αποκτούσε δική της υπαλληλία, αφοσιωμένη στην Κοινότητα και στους θεσμούς της, η οποία θα τελούσε υπό το καθεστώς της μονιμότητας, διασφαλίζοντας τη διοικητική συνέχεια των εν λόγω Υπηρεσιών.²⁵⁰

Ο Jean Monnet απαντώντας το 1950 στο ανωτέρω ερώτημα είχε επισημάνει την αναγκαιότητα δημιουργίας «ενός νέου τύπου υπαλλήλων, οι οποίοι θα είναι έτοιμοι να γεννηθούν εντός των θεσμών του Λουξεμβούργου, όπως μέσα σ' ένα εργαστήριο ... επρόκειτο για το ευρωπαϊκό πνεύμα το οποίο ήταν γέννημα της κοινής δουλειάς».²⁵¹

²⁴⁸ European Commission (2004b), *Reforming the Commission. An administration at the Service of Half a Billion Europeans*

²⁴⁹ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 39.

²⁵⁰ Stevens H. and Stevens An. (2006), *The internal reform of the Commission*, in D. Spence and G. Edwards (eds), *The European Commission*, London : John Harper, σελ. 430-456 (σελ.430).

²⁵¹ “un nouveau type d' hommes (qui) était en train de naître dans les institutions de Luxembourg comme dans un laboratoire ... c' était l' esprit européen qui était le fruit du travail commun” στο Spence D. and Stevens An. (2006), *Staff and personnel policy in the Commission*, in D. Spence and G. Edwards (eds), *The European Commission*, London: John Harper, σελ. 149-184 (σελ.150).

Στο ίδιο πλαίσιο, το 1953, ο Jacques Rueff, ένας εκ των δικαστών του Δικαστηρίου της ΕΚΑΧ, αρμόδιος για θέματα προϋπολογισμού και διοίκησης είχε τονίσει σχετικά *«Είχαμε, σχεδόν αποκλειστικά, επιλέξει τη δημιουργία ενός θεσμικού πλαισίου για τους υπαλλήλους κατ' αναλογία, διότι θέλαμε να δημιουργήσουμε μια διοίκηση που θα ήταν εγγύτερα των εθνικών διοικήσεων απ' ό,τι των διεθνών οργανισμών. Αισθανόμασταν ότι οι υπερεθνικοί δημόσιοι υπάλληλοι ήταν, ουσιαστικά, εθνικοί δημόσιοι υπάλληλοι, των οποίων η εθνικότητα ήταν η υπερεθνικότητα.»*²⁵²

Ο διοικητικός μηχανισμός των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων της εν λόγω περιόδου, οργανώθηκε και λειτούργησε στη βάση των αρχών της γερμανικής δημόσιας διοίκησης, όπου κυριαρχούσε *«ο νομικισμός, η αυστηρότητα και ο διοικητικός σχεδιασμός»*, αλλά και της γαλλικής δημόσιας διοίκησης, όπου κυριαρχούσε *«η αυστηρότητα των δομών και η ευελιξία της γραφειοκρατίας»*.²⁵³ Το σύστημα της διοίκησης του ανθρώπινου δυναμικού των Κοινοτήτων οργανώθηκε, σε μεγάλο βαθμό, στη βάση του γαλλικού συστήματος δημόσιας διοίκησης, το οποίο έθετε ιδιαιτέρως υψηλά κριτήρια πρόσληψης, η εξέλιξη δε και εν γένει η σταδιοδρομία του προσωπικού στηριζόταν στην αρχή της αρχαιότητας.²⁵⁴

Ήταν λοιπόν αναμενόμενο, από τη στιγμή που οι Ευρωπαϊκές Κοινότητες απέκτησαν διοικητικό μηχανισμό, να αναπτυχθεί και το κοινοτικό διοικητικό δίκαιο, του οποίου βασικές επιρροές, όπως προαναφέρθηκε, αποτέλεσαν το γαλλικό και το γερμανικό διοικητικό δίκαιο.²⁵⁵ Έτσι στις 14.6.1962 εκδόθηκε ο **Κανονισμός αριθ. 31 της ΕΟΚ και ο Κανονισμός αριθ. 11 της ΕΥΡΑΤΟΜ «Περί καθορισμού της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας»**. Με τον Κανονισμό της Υπηρεσιακής Κατάστασης²⁵⁶ των Υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων - νυν ΕΕ- (εφεξής ΚΥΚ), ρυθμίστηκαν τα κρίσιμα ζητήματα της υπηρεσιακής κατάστασης της ενωσιακής υπαλληλίας, όπως η πρόσληψη, οι υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των υπαλλήλων, η μισθολογική εξέλιξη, οι προαγωγές, η κινητικότητα και η

²⁵² “We have, rather blindly, chosen the option of a statutory framework (a statut) by analogy, because we want to create a situation closer to that of national administrations than that of international organizations. We felt that supranational civil servants (un corps de fonctionnaires supranationaux) were, in fact, almost national civil servants, whose nationality was supranationality” στο Spence D. and Stevens An. (2006), ό.π., σελ. 151.

²⁵³ Stevens H. and Stevens An. (2006), ό.π., σελ. 431 και Spence D. and Stevens An. (2006), ό.π., σελ. 151.

²⁵⁴ Coull J. and Lewis Ch. (2003), *The Impact Reform of the Staff Regulations in Making the Commission a More Modern and Efficient Organisation: An Insider's Perspective*, EIPA scope 3, σελ. 2-9 (σελ.2).

²⁵⁵ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 25.

²⁵⁶ Νομική βάση του ΚΥΚ είναι το άρθρ. 336 της ΣΛΕΕ (πρώην 283 της ΣυνθΕΚ).

λύση της υπαλληλικής τους σχέσης. Το εν λόγω κανονιστικό πλαίσιο²⁵⁷ από τη θέσπισή του το 1962 συνεχίζει να ισχύει μέχρι σήμερα, έχοντας όμως τροποποιηθεί πολλές φορές - κάποιες δε φορές με αλλαγές στο σύνολο σχεδόν των άρθρων αυτού - προκειμένου να προσαρμοστεί στις εκάστοτε αλλαγές που προέκυπταν, είτε από την υπογραφή των νέων συνθηκών, είτε από τις μεταρρυθμίσεις στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του σώματος της ενωσιακής υπαλληλίας.

Η σημαντικότερη τροποποίηση που οδήγησε σε εκτεταμένη αναθεώρηση του ΚΥΚ επήλθε με τον Κανονισμό αριθ. 723/2004²⁵⁸ ως αποτέλεσμα του προγράμματος μεταρρύθμισης Kinnock, από το όνομα του αρμόδιου Επιτρόπου και Αντιπροέδρου της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Neil Kinnock. Πιο αναλυτικά, κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, είχε σταδιακά καταστεί προφανές, ότι ο διοικητικός μηχανισμός της Κοινότητας έπρεπε μετά από σαράντα χρόνια αδιαφοροποίησης οργάνωσης και λειτουργίας να μεταρρυθμιστεί προκειμένου να ανταποκριθεί στα νέα δεδομένα: στη διεύρυνση των Κοινοτήτων από έξι σε δεκαπέντε κράτη μέλη, στις αναθεωρήσεις των συνθηκών και στη συνακόλουθη διεύρυνση των πεδίων πολιτικής επί των οποίων η Κοινότητα είχε αρμοδιότητα. Αξίζει να σημειωθεί ότι ήδη από την ένταξη το 1973 της Μεγάλης Βρετανίας, της Δανίας και της Ιρλανδίας, χωρών με διαφορετική διοικητική οργάνωση και κουλτούρα από τα ιδρυτικά κράτη μέλη των Κοινοτήτων, η οποία διέπεται, μεταξύ άλλων από ευελιξία τόσο στις δομές, όσο και στις διοικητικές διαδικασίες, άρχισε σταδιακά να προτάσσεται η αναγκαιότητα υιοθέτησης των αρχών του *μάνατζμεντ* στη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού των Κοινοτήτων.²⁵⁹

Στο πλαίσιο αυτό η Επιτροπή Σαντέρ (1995-1999) ανέλαβε την πρωτοβουλία διοικητικού εκσυγχρονισμού της Ευρωπαϊκής Επιτροπής στον τομέα της οικονομικής διαχείρισης (Sound and Efficient Management Programme 2000, SEM 2000), καθώς και στον τομέα που αφορούσε μεταξύ άλλων, στην αποκέντρωση αρμοδιοτήτων, στην απλοποίηση διαδικασιών ως προς την οργάνωση και διοίκηση του προσωπικού (Modernization of Administration and

²⁵⁷ Εν προκειμένω να διευκρινισθεί, ότι ο ΚΥΚ είναι ένας νόμος πλαίσιο, που ισχύει για όλα τα θεσμικά όργανα –πλην της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας και της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων-, τα οποία, όμως, δύνανται μέσω της έκδοσης εκτελεστικών κανόνων να προσδιορίζουν τον τρόπο με τον οποίο οι διατάξεις του εν λόγω Κανονισμού εφαρμόζονται σε κάθε ένα από αυτά. Επίσης, οι ρυθμίσεις του Κανονισμού Καθεστώτος του λοιπού προσωπικού της ΕΕ (2^ο Μέρους του ΚΥΚ) κατά κανόνα παραπέμπουν στον ΚΥΚ και επεκτείνουν την εφαρμογή του και στο λοιπό προσωπικό.

²⁵⁸ Κανονισμός του Συμβουλίου (ΕΚ, ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 723/2004 της 22ας Μαρτίου 2004, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών, Επίσημη εφημερίδα της ΕΕ L 124 της 27ης Απριλίου 2004.

²⁵⁹ Balint T., Bauer M., Knill Chr. (2008), *Bureaucratic change in the European administrative space: The case of the European Commission*, West European Politics, Vol. 31, N. 4, σελ.677-700 (σελ. 681).

Personnel Policy 2000, MAP 2000).²⁶⁰ Οι εν λόγω προτάσεις μεταρρύθμισης της Επιτροπής Σαντέρ, που θα επέφεραν ριζικές αλλαγές στον ΚΥΚ καθώς δεν στόχευαν μόνο στον εκσυγχρονισμό των υφιστάμενων δομών, αλλά προέτασσαν και την ανάγκη αξιολόγησης των ικανοτήτων του προσωπικού και συνακόλουθα την ανάγκη αναδιάρθρωσης του συστήματος σταδιοδρομίας των υπαλλήλων, με βάση τα προσόντα και την επίδοση και όχι την αρχαιότητα που ίσχυε μέχρι τότε, προκάλεσε την κινητοποίηση και εναντίωση της ενωσιακής υπαλληλίας, αμέσως μόλις διέρρευσαν τα πρώτα σχέδια εκθέσεων.²⁶¹

Οι εν λόγω μεταρρυθμιστικές προτάσεις για την οργάνωση και λειτουργία της ενωσιακής υπαλληλίας της ΕΕ υιοθετήθηκαν από τη νέα Επιτροπή Πρόντι, μετά την πρόωρη παραίτηση της Επιτροπής Σαντέρ υπό το βάρος κατηγοριών για διαφθορά, νεποτισμό κι έλλειψη ελέγχου.²⁶² Η νέα Επιτροπή Πρόντι, που συγκροτήθηκε, ανέθεσε στον αρμόδιο Επίτροπο και Αντιπρόεδρο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Neil Kinnock το μείζον έργο της μεταρρύθμισης του εν λόγω θεσμικού οργάνου. Όπως επισημαίνει χαρακτηριστικά ο τότε επίτροπος Neil Kinnock - το μεταρρυθμιστικό έργο του οποίου επέφερε ριζικές αλλαγές στην οργάνωση και λειτουργία του σώματος των υπαλλήλων της ΕΕ, «... μεταξύ των ετών 1988 και 1999 οι οικονομικές συναλλαγές της Επιτροπής αυξήθηκαν σε ετήσια βάση από 60.000 σε 620.000. Την ίδια περίοδο ο συνολικός προϋπολογισμός της Ε.Ε. αυξήθηκε κατά 113%. Αντιθέτως ο αριθμός της κοινοτικής υπαλληλίας αυξήθηκε κατά 40%».²⁶³

Ο Kinnock, αμέσως μετά τη δημοσίευση των προτάσεων²⁶⁴ της Ανεξάρτητης Επιτροπής Εμπειρογνομόνων που είχε συγκροτήσει το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, σύστησε, το Φθινόπωρο του 1999, την επονομαζόμενη «Task Force για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση».²⁶⁵

²⁶⁰ Stevens H. and Stevens An. . (2006), ό.π., σελ. 433, Coull J. and Lewis Ch. (2003), ό.π., σελ. 2, καθώς και Kassim H. (2008), 'Mission Impossible', but mission accomplished : the Kinnock reforms and the European Commission, Journal of European Public Policy, 15:5, 11 July 2008, σελ. 648-668 (σελ. 657).

²⁶¹ Για το Caston Report, το οποίο διέρρευσε και τις αντιδράσεις που ακολούθησαν βλ. Coull J. and Lewis Ch. (2003), ό.π., σελ. 2 και Kassim H. (2008), ό.π., σελ. 657.

²⁶² Για περισσότερες πληροφορίες βλ. σχετικά Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων (1999), *Πρώτη Έκθεση σχετικά με καταγγελίες απάτης, κακοδιαχείρισης και νεποτισμού στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή*, 15.3.1999, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/experts/pdf/reportel.pdf>

²⁶³ Kinnock N. (2002), *Accountability and Reform of internal control in the Commission*, Political Quarterly Publishing Co Ltd. 2002, Vol. 73, N. 1, σελ. 21-28 (σελ. 22).

²⁶⁴ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. σχετικά Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων (1999), *Δεύτερη Έκθεση με τη Μεταρρύθμιση της Επιτροπής. Ανάλυση της τρέχουσας πρακτικής και προτάσεις για την αντιμετώπιση της κακοδιαχείρισης, των παρατυπιών και της απάτης*, Τόμος I και II, 10.9.1999, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/experts/pdf/rep2-1el.pdf>

²⁶⁵ Η οποία αποτελείτο τόσο από εμπειρογνώμονες, όπως στελέχη της Παγκόσμιας Τράπεζας, όσο και από στελέχη όλων των βαθμίδων και μερών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, επ' αυτού βλ. σχετικά Levy R. (2004), *Between Rhetoric and Reality, Implementing management reform in the European Commission*, The International Journal of Public Sector Management, Vol. 17, N. 2, σελ. 166-177 (σελ.169) και Kassim H. (2008), ό.π., σελ. 661.

Λίγους μήνες μετά, τον Απρίλιο του 2000 δημοσιεύθηκε η Λευκή Βίβλος «Για τη Μεταρρύθμιση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής»,²⁶⁶ μεγάλο μέρος της οποίας αφορούσε στην αναμόρφωση του τρόπου οργάνωσης και λειτουργίας του σώματος της ενωσιακής υπαλληλίας. Πράγματι, η εν λόγω Λευκή Βίβλος, υιοθετώντας μεγάλο μέρος των προτάσεων που είχαν υποβληθεί στο πλαίσιο των εργασιών της Επιτροπής Σαντέρ, περιελάμβανε 98 μεταρρυθμιστικές προτάσεις, εκ των οποίων οι 49 αφορούσαν αμιγώς θέματα των υπαλλήλων της ΕΕ.²⁶⁷

Οι εν λόγω μεταρρυθμιστικές προτάσεις οδήγησαν σε εκτεταμένη αναθεώρηση του ΚΥΚ, καθώς με τον Κανονισμό 723/2004 θεσμοθετήθηκαν νέες κατηγορίες στις οποίες υπήχθη το προσωπικό, νέα βαθμολογική κλίμακα και νέο σύστημα προαγωγών με βάση τα προσόντα και την αποδοτικότητα των υπαλλήλων και νέο σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού. Αναγνωρίστηκαν επίσης νέα δικαιώματα στους εργαζόμενους και παράλληλα ενισχύθηκε το πειθαρχικό δίκαιο. Η μεταρρύθμιση Κίνποκ παρά τα θετικά βήματα προόδου που παρουσίασε στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας της ενωσιακής υπαλληλίας, προκάλεσε αντιδράσεις και δέχτηκε έντονη κριτική από τους υπαλλήλους της ΕΕ και τις συνδικαλιστικές τους ενώσεις, αλλά και από ακαδημαϊκούς. Ιδιαίτερα κρίθηκε ότι αυξήθηκαν τα γραφειοκρατικά προβλήματα και η αναποτελεσματικότητα της διοίκησης λόγω της αυστηροποίησης των διαδικασιών και της αύξησης των ελέγχων.²⁶⁸

Η επόμενη σημαντική τροποποίηση του ΚΥΚ, επήλθε με τον Κανονισμό 1023/2013²⁶⁹ υπό το πρίσμα της οικονομικής ύφεσης και της δημοσιονομικής πειθαρχίας που έπρεπε να εφαρμοστεί. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται και στο προοίμιο του ως άνω Κανονισμού: «....προκειμένου να αντιμετωπιστούν μελλοντικοί δημοσιονομικοί περιορισμοί και να επιδειχτεί η αλληλεγγύη της ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης προς τα δραστικά μέτρα που λαμβάνονται από τα κράτη μέλη ως αποτέλεσμα της πρωτόγνωρης χρηματοπιστωτικής κρίσης

²⁶⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), *Η Μεταρρύθμιση της Επιτροπής. Λευκή Βίβλος* – Μέρος I και II, COM (2000) 200 final/ 1.3.2000, διαθέσιμο στο: https://eur-lex.europa.eu/search.html?page=3&lang=el&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_DOM=ALL&CASE_LAW_SUMMARY=false&type=advanced&DTS_SUBDOM=ALL_ALL&qid=1488202961906&typeOfActStatus=OTHER&FM_CODED=PAPER_WHITE&locale=el

²⁶⁷ Levy R. (2002), *Modernizing EU Programme Management*, Public Policy and Administration, Vol. 17, N. 1, Spring 2002, σελ. 72-89 (σελ. 79-80).

²⁶⁸ Βλ. σχετική έρευνα στο Ellinas Ant. And Suleiman Ez. (2008), *Reforming the Commission: between modernization and bureaucratization*, Journal of European Public Policy, 15:5, 11.7.2008, σελ. 708-725

²⁶⁹ Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ, ΕΥΠΑΤΟΜ) αριθ. 1023/2013 της 22ας Οκτωβρίου 2013, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη εφημερίδα της ΕΕ L 287 της 29ης Οκτωβρίου 2013.

και των ιδιαίτερα δύσκολων κοινωνικών και οικονομικών συνθηκών στα κράτη μέλη και στην Ένωση συνολικά, είναι αναγκαίο να προβλεφθεί η αναστολή της μεθόδου επί δύο έτη για όλες τις αποδοχές, όλες τις συντάξεις και όλα τα επιδόματα των υπαλλήλων, και να εφαρμοστεί η εισφορά αλληλεγγύης παρά την ανωτέρω αναστολή». Στο πλαίσιο αυτό έπρεπε να μειωθεί το λειτουργικό κόστος της διοίκησης της ΕΕ με ταυτόχρονη όμως διατήρηση της αποτελεσματικότητάς της. Τα όργανα της ΕΕ δεσμευτήκαν σε μια περικοπή του προσωπικού τους κατά 5% για την περίοδο 2013-2017, ενώ οι ώρες εργασίας²⁷⁰ εναρμονίστηκαν με τις ώρες εργασίας που ισχύουν σε ορισμένα κράτη μέλη της ΕΕ, ώστε να αντισταθμιστεί η μείωση του προσωπικού τους. Παράλληλα αυξήθηκε και η ηλικία συνταξιοδότησης από το 63° στο 66° έτος. Επίσης επήλθαν ρυθμίσεις για ελαστικό ωράριο απασχόλησης και για πιο ευέλικτο πλαίσιο απασχόλησης συμβασιούχων υπαλλήλων. Βασική μεταρρύθμιση του ανωτέρου Κανονισμού συνιστά και η αναθεώρηση της σταδιοδρομίας των υπαλλήλων, που υπάγονται στις ομάδες καθηκόντων AD (Υπάλληλοι Διοίκησης) και AST (Βοηθοί Υπάλληλοι), κατά τέτοιο τρόπο ώστε οι υψηλότεροι βαθμοί να προορίζονται για περιορισμένο αριθμό υπαλλήλων που ασκούν αρμοδιότητες ανωτάτου επιπέδου. Επίσης για το προσωπικό της κατηγορίας AST, με κριτήριο πάντα τα διάφορα επίπεδα αρμοδιοτήτων, δημιουργείται μια νέα ομάδα καθηκόντων «AST/SC» (Βοηθοί - Γραμματείς) για το προσωπικό γραμματείας και γραφείου. Οι μισθοί –μειωμένοι κατά 18% περίπου – και τα ποσοστά προαγωγής της νέας ομάδας καθηκόντων, συναρτώνται με το επίπεδο αρμοδιοτήτων τους.

Σε κάθε περίπτωση, ο ΚΥΚ αναθεωρείται όποτε αυτό κρίνεται αναγκαίο, προκειμένου η δομή και η οργάνωση της ενωσιακής υπαλληλίας να ανταποκρίνεται στις κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες και απαιτήσεις του περιβάλλοντος στο οποίο βρίσκεται και λειτουργεί. Άλλωστε, όπως ρητά αναφέρεται και στο προοίμιο του Κανονισμού 1023/2013: «*Η Ευρωπαϊκή Ένωση, με τα περισσότερα από 50 όργανα και οργανισμούς της, θα πρέπει να εξακολουθήσει να διαθέτει ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση υψηλής ποιότητας, η οποία να της επιτρέπει να επιτυγχάνει τους στόχους της, να εφαρμόζει τις πολιτικές της, να ασκεί τις δραστηριότητές της και να επιτελεί τα καθήκοντά της με βάση τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα σύμφωνα με τις Συνθήκες προκειμένου να ανταποκρίνεται στις προκλήσεις, εσωτερικές και εξωτερικές, που θα αντιμετωπίζει στο μέλλον, και να υπηρετεί τους πολίτες της Ένωσης.*».

²⁷⁰ Ο ελάχιστος εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας για το προσωπικό όλων των θεσμικών οργάνων αυξήθηκε από 37,5 σε 40 ώρες.

1.3 Βασικές αρχές του Ευρωπαϊκού Υπαλληλικού Δικαίου

Το ευρωπαϊκό υπαλληλικό δίκαιο διέπεται από ορισμένες βασικές αρχές οι οποίες έχουν διαμορφωθεί νομολογιακά. Πρωτίστως η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων της ΕΕ διέπεται από την αρχή της χρηστής διοίκησης και τις ειδικότερες εκφάνσεις της, όπως η αρχή της διαφάνειας και της υποχρέωσης αιτιολόγησης. Διέπεται επίσης και από την αρχή του δικαιώματος άμυνας, από την αρχή της ασφάλειας δικαίου, την αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης, την αρχή της ενότητας της σταδιοδρομίας και την αρχή ισότιμης μεταχείρισης.²⁷¹

Από την **αρχή της χρηστής διοίκησης** απορρέει η αρχή της διαφάνειας και συνέπεια αυτής η υποχρέωση αιτιολόγησης όλων των αποφάσεων που εκδίδονται σε βάρος του υπαλλήλου, προκειμένου αυτός να έχει επαρκή στοιχεία για την εκ μέρους του εκτίμηση της απόφασης και σε περίπτωση άσκησης του ενδίκου μέσου της προσφυγής κατά της νομιμότητας αυτής να καταστεί δυνατός ο δικαστικός έλεγχος.²⁷² Συνέπεια επίσης της αρχής αυτής είναι και η υποχρέωση κοινοποίησης όλων των ατομικών αποφάσεων που εκδίδονται κατ' εφαρμογή του ΚΥΚ στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο. Ειδικότερα, οι ατομικές αποφάσεις που αφορούν στο διορισμό, στη μονιμοποίηση, στην προαγωγή, στη μετάθεση, στον καθορισμό της διοικητικής καταστάσεως και στη λήξη των καθηκόντων υπαλλήλου δημοσιεύονται στο όργανο στο οποίο ανήκει (άρθ. 25 του ΚΥΚ). Με τους ίδιους όρους δημοσιεύονται και οι ατομικές αποφάσεις που αφορούν τους εκτάκτους υπαλλήλους.²⁷³ Στο πλαίσιο της ίδιας αρχής κάθε υπάλληλος έχει το δικαίωμα, ακόμη και μετά τη λήξη των καθηκόντων του, να έχει πρόσβαση στον ατομικό του φάκελο (άρθ. 26 του ΚΥΚ).

Σύμφωνα με την **αρχή της τήρησης των δικαιωμάτων του αμυνόμενου**, η οποία βάσει της πάγιας νομολογίας συνιστά θεμελιώδη αρχή του δικαίου της ΕΕ,²⁷⁴ επιβάλλεται να

²⁷¹ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 57.

²⁷² Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 58.

²⁷³ Βλ. άρθ. 11 του Κανονισμού Καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού της ΕΕ (ΚΛΠ).

²⁷⁴ Βλ. σχετικά ΠΕΚ Απόφαση της 6^{ης} 5.1997, Υπόθεση T-169/1995, Augustin Quijano κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου στη σκέψη 44 αναφέρεται ότι «...η αρχή του σεβασμού των δικαιωμάτων υπεράσπισης, η οποία αποτελεί θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου σε οποιαδήποτε διαδικασία κατά προσώπου ικανής να έχει ως αποτέλεσμα βλαπτική πράξη, πρέπει να διασφαλίζεται ακόμη και ελλείψει κανόνων σχετικών με τη σχετική διαδικασία (αποφάσεις του Δικαστηρίου της 10ης Ιουλίου 1994, C-135/92, Fiskano κατά Επιτροπής, Συλλογή 1994, σ. 1-2885, σκέψη 39, και της 24ης Οκτωβρίου 1996, Επιτροπή κατά Lisindal κ.λπ. (Συλλογή 1995, σ. 11-5373, σκέψη 21)....» και ΠΕΚ Απόφαση της 15^{ης} 6.2000, Υπόθεση T-211/1998, F (fonctionnaire de la Commission des Communautés européennes) κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σκέψη 28: «28. Ωστόσο, η σιωπή του Κανονισμού Υπηρεσιακής Καταστάσεως επί του σημείου αυτού δεν συνεπάγεται ότι η ΑΔΑ μπορεί, σε κάθε περίπτωση, να εκδώσει απόφαση αναστολής υπαλλήλου χωρίς προηγουμένως να την ακούσει. Σύμφωνα με πάγια νομολογία, ο σεβασμός των δικαιωμάτων άμυνας σε κάθε διαδικασία κατά προσώπου που μπορεί να οδηγήσει σε βλαπτική πράξη συνιστά θεμελιώδη αρχή του κοινοτικού δικαίου η οποία πρέπει να τηρείται ακόμη και ελλείψει ρητής διατάξεως προβλεπόμενης προς τούτο από τους

παρέχεται η δυνατότητα στον υπάλληλο που γίνεται αποδέκτης οποιασδήποτε βλαπτικής πράξης να διατυπώνει λυσιτελώς τη γνώμη του σχετικά με τα εις βάρος του στοιχεία που θεμελιώνουν την εν λόγω απόφαση, έστω και αν η σχετική με την εν λόγω διαδικασία κανονιστική ρύθμιση δεν το προβλέπει ρητά.²⁷⁵

Ιδιαίτερη σημασία έχει η **αρχή της ασφάλειας δικαίου** όσον αφορά την τήρηση της εύλογης προθεσμίας, η οποία αποτελεί πτυχή της αρχής της χρηστής διοίκησης και ανάγεται σε θεμελιώδη απαίτηση της ασφάλειας δικαίου.²⁷⁶

Αναφορικά με την **αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης**, έχει κριθεί ότι στην περίπτωση που ένα ενωσιακό όργανο διαθέτει εξουσία εκτίμησης, η τήρηση των διαδικαστικών εγγυήσεων που προβλέπει η ενωσιακή έννομη τάξη έχει για το λόγο αυτό πολύ μεγαλύτερη σημασία.²⁷⁷ Η εν λόγω δηλαδή αρχή συνδέεται με την υποχρέωση διασφάλισης της ευρείας εξουσίας εκτίμησης των επιτροπών διαγωνισμού από τη μια μεριά, αλλά και την τήρηση των οργανωτικών διαδικαστικών κανόνων από την άλλη.²⁷⁸

Σύμφωνα με την πάγια νομολογία οι διατάξεις που διέπουν το καθεστώς των υπαλλήλων της Ένωσης κατοχυρώνουν την **αρχή της ενότητας της σταδιοδρομίας**, δηλαδή της μη

κανόνες που διέπουν τη σχετική διαδικασία (βλ. τις αποφάσεις του Πρωτοδικείου της 6ης Μαΐου 1997, T-169/95, Quijano κατά Επιτροπής, RecFP, σ. ΙΑ-91 και ΙΙ- 273, σκέψη 44 και της 10ης Ιουλίου 1997, Gaspari κατά Κοινοβουλίου, T-36/96, RecFP, σ. ΙΑ-201 και ΙΙ-595, σκέψη 32).».

²⁷⁵ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 61.

²⁷⁶ Βλ. σχετικά Απόφαση του Δικαστηρίου της 18^{ης}.3.1997, Υπόθεση C-282/1995, P. Guerin automobiles κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και Απόφαση της 14^{ης}.7.1972, Υπόθεση 52/1969, G.R.Geigy κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σκέψεις 20 και 21, στο: Σκουρής (2006), ό.π., σελ. 63.

²⁷⁷ Βλ. σχετικά Απόφαση Δικαστηρίου της 21^{ης}.11.1991, Υπόθεση C-269/1990, Technische Universität München κατά Hauptzollamt München-Mitte, σκέψη 14 «14. Όμως, στις περιπτώσεις που τα κοινοτικά όργανα διαθέτουν τέτοια εξουσία εκτίμησης, ο σεβασμός των εγγυήσεων που απονέμει η κοινοτική έννομη τάξη στις διοικητικές διαδικασίες έχει ακόμη μεγαλύτερη σημασία. Μεταξύ των εγγυήσεων περιλαμβάνονται, κυρίως, η υποχρέωση για το αρμόδιο όργανο να εξετάσει με επιμέλεια και αμεροληψία όλα τα κρίσιμα στοιχεία της οικείας υποθέσεως, το δικαίωμα του ενδιαφερομένου να γνωστοποιήσει την άποψη του καθώς και το δικαίωμα να δει την απόφαση επαρκώς αιτιολογημένη. Μόνο κατ' αυτό τον τρόπο μπορεί το Δικαστήριο να επαληθεύσει αν συνέτρεχαν τα πραγματικά και νομικά στοιχεία από τα οποία εξαρτάται η άσκηση της εξουσίας εκτίμησης.» και ΠΕΚ Απόφαση της 9^{ης}.11.1995, Υπόθεση T-346/1994, France Aviation κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σκέψη 32: «...προκειμένου περί διοικητικής διαδικασίας που αφορά περίπλοκες τεχνικές αξιολογήσεις, η Επιτροπή διαθέτει εξουσία εκτίμησης, ενώ παράλληλα υπογράμμισε ότι στις περιπτώσεις στις οποίες η Επιτροπή διαθέτει τέτοια εξουσία εκτίμησης ο σεβασμός των εγγυήσεων που προβλέπει η κοινοτική έννομη τάξη για τις διοικητικές διαδικασίες έχει θεμελιώδη σημασία και ότι μεταξύ των εγγυήσεων αυτών περιλαμβάνεται, μεταξύ άλλων, το δικαίωμα του ενδιαφερομένου να γνωστοποιεί την άποψη του (σκέψεις 13 και 14). Μολονότι η εφαρμοστέα κοινοτική ρύθμιση δεν προβλέπει τη δυνατότητα του εισαγωγέα να δώσει εξηγήσεις ενώπιον της Επιτροπής, αν και τα στοιχεία του εισαγωγέα σχετικά με τα χαρακτηριστικά της εισαγόμενης επιστημονικής συσκευής και της σκοπούμενης χρήσεως της ενδέχεται να είναι πολύ χρήσιμα, το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι το δικαίωμα ακροάσεως σε μια τέτοια διοικητική διαδικασία απαιτεί να δίδεται η δυνατότητα στον ενδιαφερόμενο, και μάλιστα κατά τη διάρκεια της διαδικασίας που διεξάγεται ενώπιον της Επιτροπής, να λαμβάνει θέση και να κάνει γνωστή λυσιτελώς την άποψη του ως προς την κρισιμότητα των πραγματικών περιστατικών καθώς και, ενδεχομένως, ως προς τα έγγραφα στα οποία στηρίχθηκε κοινοτικό όργανο....».

²⁷⁸ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 65.

μεταβολής των αρμοδιοτήτων και της ιδιότητας του υπαλλήλου λόγω μεταβολής του καθεστώτος που διέπει το πλαίσιο στο οποίο εντάσσεται.²⁷⁹

Τέλος, μια από τις θεμελιώδεις αρχές του ενωσιακού δικαίου είναι η *αρχή της ισότητας μεταχείρισης*, βάσει της οποίας οι υπάλληλοι που τελούν σε όμοιες καταστάσεις πρέπει να διέπονται από τους ίδιους κανόνες. Ωστόσο, σύμφωνα με πάγια νομολογία δεν απαγορεύεται ο ενωσιακός νομοθέτης να λαμβάνει υπόψη του αντικειμενικές διαφορές συνθηκών ή καταστάσεων στις οποίες τελούν οι υπάλληλοι,²⁸⁰ καθώς η αρχή της ίσης μεταχείρισης παραβιάζεται και στην περίπτωση που διαφορετικές καταστάσεις τυγχάνουν της ίδιας μεταχείρισης.²⁸¹ Το ενωσιακό υπαλληλικό δίκαιο απαγορεύει ρητά κάθε διάκριση, «ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» (άρθ. 1δ του ΚΥΚ).

²⁷⁹ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 66-67. Βλ. επίσης σχετικά Απόφαση Δικαστηρίου της 11^{ης}.7.1968, Υπόθεση 3/1968, Fernand De Schacht κατά Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου αναφέρεται ότι οι διατάξεις του ΚΥΚ που έχουν θεσπιστεί και ισχύουν από την 1η Ιανουαρίου 1962, βασίζονται στην αρχή της συνέχειας της σταδιοδρομίας. Στο πλαίσιο αυτό αρκεί να αναφερθούν τα άρθρα 2 και 3 του παραρτήματος VIII του ΚΥΚ, από τα οποία προκύπτει ότι για τον υπολογισμό της συντάξεως λόγω συμπλήρωσης συντάξιμου χρόνου «η περίοδος υπηρεσίας ως υπάλληλος σε ένα από τα όργανα των τριών Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων» πρέπει να λαμβάνεται υπόψη.

²⁸⁰ Βλ. σχετικά Απόφαση Δικαστηρίου της 16^{ης}.10.1980, Υπόθεση 147/1979, Rene Hochstrass κατά Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου στη σκέψη 7, αναφέρεται ότι σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η γενική αρχή της ισότητας, της οποίας η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ιθαγένειας είναι απλώς μια συγκεκριμένη έκφραση, αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις αρχές του κοινοτικού δικαίου. Η αρχή αυτή επιβάλλει να μην αντιμετωπίζονται διαφορετικά όμοιες καταστάσεις, εκτός αν η διαφοροποίηση αυτή δικαιολογείται αντικειμενικά. Απαιτείται σαφώς ότι οι εργαζόμενοι που βρίσκονται σε πανομοιότυπες καταστάσεις πρέπει να διέπονται από τους ίδιους κανόνες, χωρίς ωστόσο να εμποδίζει τον κοινοτικό νομοθέτη να λαμβάνει υπόψη αντικειμενικές διαφορές ως προς τους όρους ή τις καταστάσεις στις οποίες υπάγονται.

²⁸¹ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 68.

Κεφ. 2^ο: Συγκρότηση του σώματος της ενωσιακής υπαλληλίας

2.1 Η έννοια του ενωσιακού υπαλλήλου

Στο άρθ. 1 του ΚΥΚ, όπου προσδιορίζεται το πεδίο εφαρμογής του, ορίζεται ότι: «Ο παρών κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης εφαρμόζεται στους υπαλλήλους της Ένωσης» ενώ στο άρθ. 1α §1,2 αυτού δίδεται ο ορισμός του υπαλλήλου της Ένωσης: «1. ... ως υπάλληλος της Ένωσης νοείται κάθε πρόσωπο που έχει διορισθεί, κατά τα προβλεπόμενα στον παρόντα κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης, σε μόνιμη θέση ενός από τα όργανα της Ένωσης με γραπτή πράξη της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής του οργάνου αυτού. 2. Ο ορισμός της παραγράφου 1 εφαρμόζεται επίσης στα πρόσωπα που διορίζονται από ενωσιακούς οργανισμούς στους οποίους εφαρμόζεται ο παρών κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης δυνάμει των ιδρυτικών πράξεών τους....».

Εκ των ανωτέρω συνάγεται, ότι ο νομικός δεσμός που συνδέει τον ενωσιακό υπάλληλο με την ενωσιακή διοικητική μηχανή είναι «θεσμικός» και δεν έχει συμβατική φύση.²⁸² Ως εκ τούτου η θέση του τυπικού διοικητικού υπαλλήλου της Ένωσης είναι μόνιμη στα πρότυπα των αντίστοιχων υπαλλήλων ενός κράτους.²⁸³

2.2 Εργασιακές σχέσεις και κατηγορίες των θέσεων απασχόλησης

Οι υπάλληλοι που στελεχώνουν τα θεσμικά όργανα της ΕΕ ξεπερνούν τις 40.000.²⁸⁴ Όπως προκύπτει και από το σχεδιάγραμμα που ακολουθεί (σελ. 88), μόνο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή – το πολυπληθέστερο θεσμικό όργανο – απασχολεί 32.399 εργαζομένους.

²⁸² Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 45.

²⁸³ Βλ. σχετικά Απόφαση του Δικαστηρίου της 29^{ης}.6.1980, Υπόθεση 124/1987, Giovanna Grtitzmann – Martignoni κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου το ΔΕΚ είχε επισημάνει αναφορικά με τη διάκριση των υπαλλήλων της Κοινότητας σε μόνιμους και συμβασιούχους (σκέψεις 17 και 18): «17. Εξομοίωση της μονιμοποίησης του υπαλλήλου με την έναρξη ισχύος της συμβάσεως προσλήψεως του έκτακτου υπαλλήλου δεν λαμβάνει υπόψη τη θεμελιώδη διαφορά που υπάρχει μεταξύ των δύο αυτών γεγονότων και τις σχετικές έννομες συνέπειες. Πράγματι, ο έκτακτος υπάλληλος, εφόσον δεν απολαύει της εγγυήσεως της μονιμότητας που είναι συναφής με την υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου, δεν είναι σε θέση να εκτιμήσει βραχυπρόθεσμα αν έχει συμφέρον να ζητήσει την μεταφορά των συνταξιοδοτικών του δικαιωμάτων από το εθνικό στο κοινοτικό σύστημα. Αντιμετωπίζοντας το ενδεχόμενο η εργασιακή του σχέση με τον κοινοτικό εργοδότη να λήξει και το ενδεχόμενο επιστροφής στο εθνικό σύστημα και μη γνωρίζοντας αν θα αποκτήσει συνταξιοδοτικά δικαιώματα στο κοινοτικό σύστημα, ο έκτακτος υπάλληλος μπορεί να διστάζει να λάβει οριστική απόφαση, τουλάχιστον εφόσον δεν θα έχει συμπληρώσει στο κοινοτικό σύστημα την αναγκαία περίοδο για την κτήση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Ο δισταγμός αυτός φαίνεται θεμιτός, έστω και αν το άρθρο 11, παράγραφος 1, του παραρτήματος VIII του κανονισμού του επιτρέπει, σε περίπτωση επιστροφής στο εθνικό σύστημα, να μεταφέρει σ' αυτό το ασφαλιστικό ισοδύναμο των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που απέκτησε στο κοινοτικό σύστημα, καθόσον οι διαδοχικές αυτές μεταφορές μπορεί να είναι πηγή αβεβαιότητας για τον ενδιαφερόμενο έκτακτο υπάλληλο. 18. Λαμβάνοντας υπόψη τη θεμελιώδη αυτή διαφορά μεταξύ της υπηρεσιακής καταστάσεως του μόνιμου υπαλλήλου και του καθεστώτος συμβατικής φύσεως του έκτακτου υπαλλήλου, δεν είναι δυνατόν οι διατάξεις που διέπουν την κατάσταση του πρώτου να μεταφερθούν απλώς στην κατάσταση του δεύτερου χωρίς να παραβιάζεται η αρχή ασφάλειας του δικαίου»

²⁸⁴ Στο σχέδιο του προϋπολογισμού της ΕΕ για ο έτος 2020, αναγράφονται 39.177 θέσεις προσωπικού για όλα τα θεσμικά όργανα της ΕΕ, βλ. European Commission (2019), Draft General budget of the European Union for

Η ενωσιακή Διοίκηση στελεχώνεται κατά το μεγαλύτερο της μέρος της από υπαλλήλους που απολαμβάνουν του δικαιώματος της μονιμότητας. Εκτός όμως από τους μόνιμους υπαλλήλους η ΕΕ απασχολεί και υπαλλήλους οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους επί τη βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Οι κατηγορίες των θέσεων απασχόλησης στην ΕΕ, οι οποίες καθορίζονται στον ΚΥΚ είναι: οι μόνιμοι υπάλληλοι, έκτακτοι υπάλληλοι, συμβασιούχοι υπάλληλοι, ειδικοί σύμβουλοι, τοπικοί υπάλληλοι και διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί.

2.2.1 Μόνιμοι υπάλληλοι

Όπως προαναφέρθηκε, το μεγαλύτερο μέρος της ενωσιακής υπαλληλίας αποτελείται από μόνιμους υπαλλήλους. Βασικός λόγος της επιλογής του καθεστώτος της μονιμότητας των ενωσιακών διοικητικών υπαλλήλων ήταν η πεποίθηση ότι με τον τρόπο αυτό θα ενισχυόταν η αίσθηση του καθήκοντος απέναντι στον εργοδότη τους, την ΕΕ.²⁸⁵

Για τους μόνιμους υπαλλήλους της ΕΕ ισχύει το λεγόμενο «σύστημα της σταδιοδρομίας».²⁸⁶ Σύμφωνα με το σύστημα αυτό το σώμα, εν προκειμένω, των ενωσιακών τακτικών υπαλλήλων υποδιαιρείται σε κατηγορίες, κατατάσσεται σε βαθμούς ή κλιμάκια διαρθρωμένα ιεραρχικά σε επάλληλες βαθμίδες, σχηματίζοντας κλιμακωτή πυραμίδα.

Οι ενωσιακοί υπάλληλοι εντάσσονται σε τρεις ομάδες καθηκόντων, ανάλογα με τη φύση και τη σημασία των καθηκόντων, που καλούνται να ασκήσουν. Σύμφωνα με το άρθρ. 5 § 2 ΚΥΚ οι υπάλληλοι διακρίνονται σε **υπαλλήλους διοίκησης (AD)**, οι οποίοι ασκούν καθήκοντα διοικητικά, αναλυτικά, γλωσσικά και επιστημονικά καθώς και καθήκοντα σχεδιασμού, σε **βοηθούς υπαλλήλους (AST)**, οι οποίοι ασκούν καθήκοντα εκτελεστικά και τεχνικής φύσεως και σε **βοηθούς-γραμματείς (AST/SC)**, των οποίων τα καθήκοντα αντιστοιχούν σε εργασίες γραφείου και γραμματείας.

Οι υπάλληλοι AD συμμετέχουν γενικά στη χάραξη πολιτικών, την εφαρμογή της νομοθεσίας της ΕΕ, την ανάλυση ή την παροχή συμβουλών. Οι τομείς πολιτικής που καλύπτονται περιλαμβάνουν τη διοίκηση, το δίκαιο, τη χρηματοδότηση, την οικονομία, τις επικοινωνίες

the financial year 2020, General Introduction, COM(2019) 600, 5.7.2019, σελ. 80-81, διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/info/publications/draft-general-budget-2020_en.

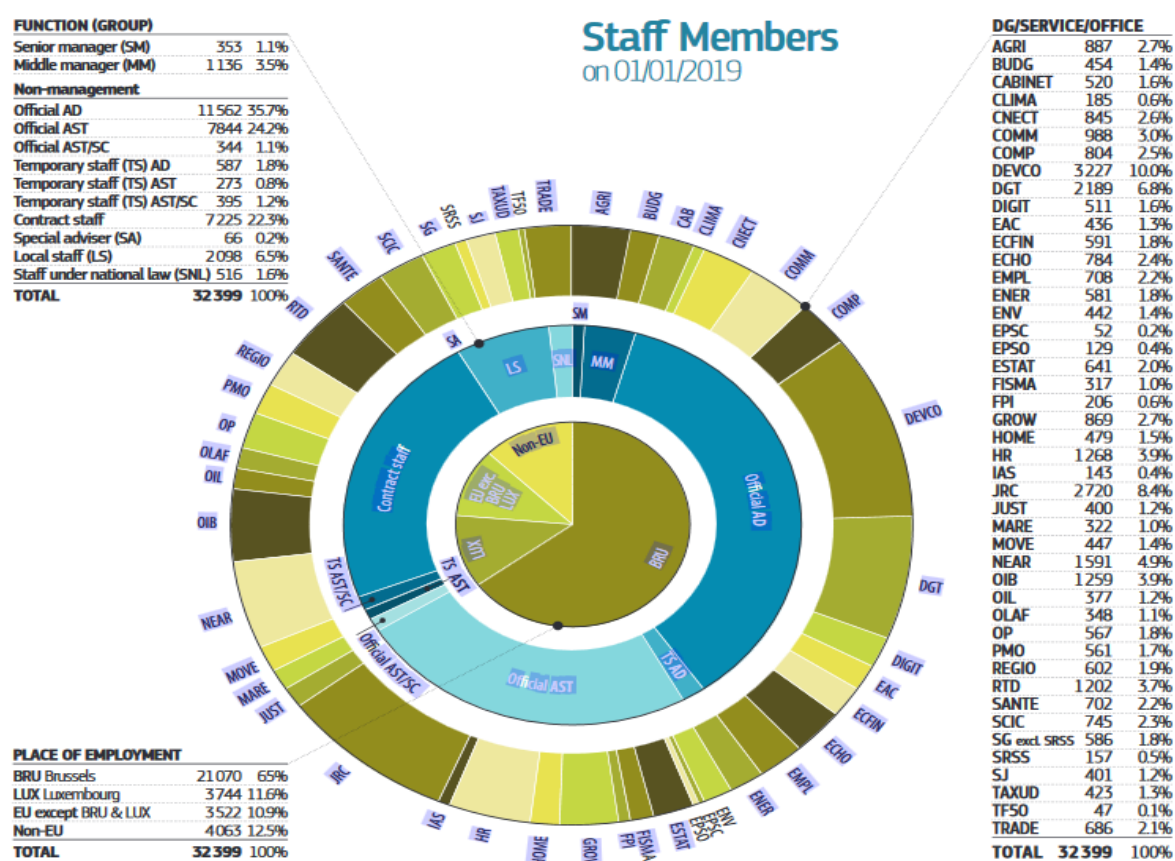
Συνολικά, όμως, το προσωπικό που εργάζεται τόσο στα όργανα, όσο και στους οργανισμούς της Ένωσης ανέρχεται περίπου σε 55.000 υπαλλήλους. Βλ. Αιτιολογική Έκθεση της Πρότασης Κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, COM (2011) 890 τελικό, 14-12-2011.

²⁸⁵ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 44.

²⁸⁶ Σπηλιωτόπουλος Επ. και Χρυσανθάκης Χ. (2007), ό.π., σελ. 35-36.

και την επιστήμη. Ως AD προσλαμβάνονται επίσης και οι μεταφραστές και διερμηνείς. Οι υπάλληλοι AST ασκούν καθήκοντα εκτελεστικά ή τεχνικά σε τομείς πολιτικής που περιλαμβάνουν τη διοίκηση, τη χρηματοδότηση, την επικοινωνία, την έρευνα ή την ανάπτυξη και υλοποίηση πολιτικής. Τέλος, οι υπάλληλοι AST/SC, ασκούν κυρίως καθήκοντα στους τομείς της διαχείρισης γραφείου και της διοικητικής υποστήριξης. Μπορούν να αναλαμβάνουν ευρύ φάσμα καθηκόντων, όπως η προετοιμασία φακέλων, η διοργάνωση και ο συντονισμός συνεδριάσεων, καθώς και πολλά άλλα καθήκοντα που έχουν σχέση με την παροχή στήριξης σε ομάδες, διοικητικά στελέχη ή άλλες υπηρεσίες εντός των θεσμικών οργάνων της ΕΕ.²⁸⁷

Όπως προκύπτει από το σχεδιάγραμμα, που ακολουθεί κι αφορά στο προσωπικό που εργάζεται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα δύο τρίτα του προσωπικού αυτού είναι τακτικοί υπάλληλοι.²⁸⁸



²⁸⁷ Βλ. σχετικά: https://epso.europa.eu/how-to-apply_el#tab-0-0

²⁸⁸ Πηγή: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2017_en.pdf

2.2.2 Έκτακτοι υπάλληλοι

Οι έκτακτοι υπάλληλοι προσλαμβάνονται για να καταλάβουν προσωρινά μόνιμες θέσεις, που περιλαμβάνονται στον πίνακα θέσεων, ο οποίος προσαρτάται στο τμήμα του προϋπολογισμού που αναφέρεται σε κάθε όργανο (άρθ. 9 Τίτλου II του Κανονισμού Καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού της ΕΕ, εφεξής ΚΛΠ). Η σύμβαση των εν λόγω υπαλλήλων, μπορεί να γίνει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η σύμβαση αυτών που προσλαμβάνονται για ορισμένο χρόνο μπορεί να ανανεωθεί μία μόνο φορά για ορισμένο χρόνο. Πιθανή δε μεταγενέστερη ανανέωση γίνεται για αόριστο χρόνο (άρθ. 8 Τίτλου II του ΚΛΠ).

2.2.3 Συμβασιούχοι υπάλληλοι²⁸⁹

Η κατηγορία των συμβασιούχων υπαλλήλων δημιουργήθηκε το 2004 στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης του ΚΥΚ. Έκτοτε οι συμβασιούχοι υπάλληλοι συνεισφέρουν στο έργο των οργάνων εκτελώντας εργασίες διοικητικής υποστήριξης με χαμηλότερο κόστος και προσφέροντας δεξιότητες που δεν διαθέτουν πάντα άμεσα τα θεσμικά όργανα.

Τα άρθρα 3α και 3β Τίτλου II του ΚΛΠ ορίζουν τον ρόλο των συμβασιούχων υπαλλήλων και τα καθήκοντα που μπορούν να επιτελέσουν.

Συμβασιούχοι υπάλληλοι του άρθρου 3α μπορούν να προσληφθούν, είτε σε βάση μερικής ή πλήρους απασχόλησης, σε θέση που δεν περιλαμβάνεται στον πίνακα προσωπικού:

α) για τις υπηρεσίες των θεσμικών οργάνων: για την άσκηση αποκλειστικά χειρωνακτικών εργασιών ή εργασιών διοικητικής υποστήριξης στην κατηγορία καθηκόντων I (*εργασίες χειρωνακτικές και διοικητικής υποστήριξης, εκτελούμενες υπό την επίβλεψη μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων*) που προβλέπεται στο άρθρο 80 § 2 του ΚΛΠ.

β) για τις αντιπροσωπείες της ΕΕ, τα γραφεία της ΕΕ, τους οργανισμούς και άλλες οντότητες: για την άσκηση των καθηκόντων που προβλέπονται στο άρθρο 80 § 2 του ΚΛΠ στις ομάδες καθηκόντων I (*εργασίες χειρωνακτικές και διοικητικής υποστήριξης, εκτελούμενες υπό την επίβλεψη μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων*), II (*εργασίες γραφείου και γραμματείας, διεύθυνση γραφείου και άλλες ισοδύναμες εργασίες, εκτελούμενες υπό την επίβλεψη μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων*), III (*εργασίες εκτέλεσης, σύνταξης κειμένων, λογιστηρίου και άλλες ισοδύναμες τεχνικές εργασίες, εκτελούμενες υπό την επίβλεψη μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων*) και IV (*διοικητικές, συμβουλευτικές, γλωσσικές και ισοδύναμες τεχνικές εργασίες, εκτελούμενες υπό την επίβλεψη μόνιμων ή έκτακτων υπαλλήλων*).

²⁸⁹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), *Έκθεση της Επιτροπής για τη χρησιμοποίηση συμβασιούχων υπαλλήλων το 2016*, COM (2018) 578 final, Βρυξέλλες 8.8.2018

Το εν λόγω προσωπικό εργάζεται βάσει σύμβασης ορισμένου χρόνου διάρκειας από 3 μήνες έως 5 έτη το πολύ, με δυνατότητα ανανέωσης για χρονικό έως 5 ετών για μία φορά. Τυχόν μεταγενέστερη ανανέωση μπορεί να γίνει μόνο για αόριστο χρόνο (άρθ. 85, ΚΛΠ).

Συμβασιούχοι υπάλληλοι του άρθρου 3β του ΚΛΠ προσλαμβάνονται:

- α) για την άσκηση καθηκόντων άλλων από εκείνα που αναφέρονται στο άρθρο 3α του ΚΛΠ, σε θέση που δεν περιλαμβάνεται στον πίνακα προσωπικού, ή
- β) για να αντικαταστήσουν μόνιμο υπάλληλο ή έκτακτο υπάλληλο που αδυνατεί προσωρινά να εκτελέσει τα καθήκοντά του.

Το εν λόγω προσωπικό προσλαμβάνεται για σύντομες περιόδους, από 3 μήνες έως 6 έτη το πολύ (άρθ. 88, ΚΛΠ).

2.2.4 Ειδικοί Σύμβουλοι

Ως ειδικοί σύμβουλοι, κατά το άρθ. 5 του ΚΛΠ, νοούνται οι υπάλληλοι οι οποίοι λόγω των εξαιρετικών προσόντων τους και παρά την ύπαρξη άλλων επαγγελματικών απασχολήσεών τους, προσλαμβάνονται για να συνδράμουν στο έργο ενός εκ των οργάνων της Ένωσης είτε κατά τακτικές, είτε κατά συγκεκριμένες χρονικές περιόδους και αμείβονται από τις συνολικές πιστώσεις, που ανοίγονται για τον σκοπό αυτό στο τμήμα του προϋπολογισμού που αναφέρεται στο όργανο στο οποίο ανήκουν. Η διάρκεια της συμβάσεώς τους δεν δύναται να ξεπερνά τα δύο έτη, είναι όμως ανανεώσιμη (άρθ. 123, ΚΛΠ).

2.2.5 Τοπικοί υπάλληλοι

Οι τοπικοί υπάλληλοι, σύμφωνα με το άρθ. 4 του ΚΛΠ, προσλαμβάνονται σε τόπους υπηρεσίας εκτός της ΕΕ σύμφωνα με τις τοπικές συνήθειες για την εκτέλεση χειρωνακτικής ή βοηθητικής εργασίας σε θέσεις, οι οποίες δεν προβλέπονται στον πίνακα θέσεων, που προσαρτάται στο τμήμα του προϋπολογισμού, που αναφέρεται στο αντίστοιχο όργανο και αμείβονται από τις συνολικές πιστώσεις που ανοίγονται για τον σκοπό αυτό στο εν λόγω τμήμα του προϋπολογισμού. Επίσης, ως τοπικοί υπάλληλοι νοούνται και οι υπάλληλοι οι οποίοι έχουν προσληφθεί σε τόπους υπηρεσίας που βρίσκονται εκτός της ΕΕ για την εκτέλεση καθηκόντων διαφορετικών από αυτά που αναφέρονται ανωτέρω και τα οποία δεν δικαιολογείται, προς το συμφέρον της υπηρεσίας, να εκτελούνται από υπάλληλο ή από μέλος του προσωπικού άλλης ιδιότητας.

2.2.6 Διαπιστευμένοι Κοινοβουλευτικοί Βοηθοί

Οι διαπιστευμένοι κοινοβουλευτικοί βοηθοί επιλέγονται από έναν ή περισσότερους βουλευτές και προσλαμβάνονται με απευθείας σύμβαση από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο για

την άμεση επικουρία, στους χώρους του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σε έναν από τους τρεις τόπους εργασίας του, ενός ή περισσότερων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου στην εκτέλεση των κοινοβουλευτικών καθηκόντων τους, υπό τις οδηγίες και την επίβλεψή τους και με σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης που απορρέει από την ελευθερία επιλογής (άρθ. 5α του ΚΛΠ).

2.2.7 Αποσπασμένοι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες

Μια ειδική κατηγορία απασχολούμενων στα όργανα της ΕΕ που κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί, αν και δεν ανήκουν στην υπαλληλία της ΕΕ, είναι οι Εθνικοί Εμπειρογνώμονες. Πρόκειται για υπαλλήλους των εθνικών διοικήσεων ή διεθνών υπηρεσιών οι οποίοι αποσπώνται για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα σε ένα όργανο της ΕΕ προκειμένου να μεταφέρουν τις εμπειρίες τους σε θέματα που κατέχουν στο συγκεκριμένο όργανο της ΕΕ αλλά και να μεταφέρουν, κατά την επιστροφή τους στην υπηρεσία τους, τις εμπειρίες και τις γνώσεις που απέκτησαν αναφορικά με τις πολιτικές και τις διαδικασίες της ΕΕ. Επιλέγονται με ειδική διαδικασία στην οποία δεν συμμετέχει η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού (ΕΥΕΠ).

Οι περισσότεροι αποσπασμένοι εθνικοί εμπειρογνώμονες είναι υπήκοοι χώρας της ΕΕ ή του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου, αλλά κατ' εξαίρεση μπορούν να αποσπαστούν στην Επιτροπή και υπήκοοι άλλων χωρών. Οι υποψήφιοι πρέπει να διαθέτουν τουλάχιστον 3ετή επαγγελματική εμπειρία στο κατάλληλο επίπεδο, να έχουν εργαστεί για έναν επιλέξιμο εργοδότη επί τουλάχιστον 12 μήνες πριν από την απόσπαση και να γνωρίζουν πολύ καλά μια από τις γλώσσες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ικανοποιητικά μια άλλη γλώσσα της ΕΕ. Κατά κανόνα, η απόσπασή διαρκεί από 6 μήνες έως 4 έτη το πολύ.²⁹⁰

²⁹⁰ Βλ. σχετικά: https://epso.europa.eu/how-to-apply_el#tab-0-4

Κεφ. 3^ο: Ένταξη στο σώμα της υπαλληλίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.1 Το σύστημα προσλήψεων. Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού

Στο προοίμιο του ΚΥΚ ορίζεται ότι ο εν λόγω Κανονισμός οφείλει αφ' ενός να εξασφαλίζει στα όργανα της ΕΕ τη συνεργασία υπαλλήλων, οι οποίοι διαθέτουν τα υψηλότερα προσόντα ανεξαρτησίας, ικανότητας, αποδόσεως και ακεραιότητας και επιλέγονται με την ευρύτερη δυνατή βάση μεταξύ των υπηκόων των κρατών μελών της ΕΕ και αφ' ετέρου να επιτρέπει στους τελευταίους (υπαλλήλους) να ασκούν τα καθήκοντά τους κάτω από συνθήκες ικανές να εγγυηθούν την καλύτερη λειτουργία των Υπηρεσιών της ΕΕ. Η ιδιαίτερη βαρύτητα που δίνεται στην πρόσληψη υπαλλήλων με υψηλά προσόντα προκύπτει και από το άρθρ. 27 §1 του ΚΥΚ, όπου ρητά ορίζεται ότι *«Η πρόσληψη πρέπει να εξασφαλίζει στο θεσμικό όργανο τις υπηρεσίες υπαλλήλων που κατέχουν τα πιο υψηλά προσόντα ικανότητας, απόδοσης και ακεραιότητας και επιλέγονται από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση μεταξύ των υπηκόων των κρατών μελών της Ένωσης. Καμία θέση δεν προορίζεται αποκλειστικά για τους υπηκόους ορισμένου κράτους μέλους.»*.

Από την ανωτέρω διάταξη προκύπτει δηλαδή ότι το βασικό ζητούμενο για την ΕΕ κατά τη στελέχωση των Υπηρεσιών της είναι η πρόσληψη των ικανότερων και αποδοτικότερων υπαλλήλων, στο πλαίσιο, όμως, της *«αρχής της γεωγραφικής εξισορρόπησης»*. Και μπορεί η εν λόγω αρχή να μην είναι θεσμικά, τυπικά διατυπωμένη, στη βάση συγκεκριμένων ποσοστώσεων, πλην, όμως αποτελεί κοινό τόπο ότι ένα πολυεθνικό οικοδόμημα, όπως είναι η ΕΕ δεν μπορεί να λειτουργήσει χωρίς την αναλογική πρόσληψη υπαλλήλων με τη γεωγραφική βάση, διότι *«η αναλογία αυτή αποτελεί αντίβαρο στις απόπειρες των κρατών μελών να επηρεάσουν με οιονδήποτε τρόπο τα κοινοτικά όργανα»*.²⁹¹

Μπορεί κατά γενικό κανόνα οι διακρίσεις με βάση την ιθαγένεια να απαγορεύονται από τις Συνθήκες, τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και τον ΚΥΚ, ταυτόχρονα όμως ο ΚΥΚ υποχρεώνει τα θεσμικά όργανα της ΕΕ να προσλαμβάνουν προσωπικό από την ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση. Η ισορροπία μεταξύ των δύο αυτών στοιχείων ήδη δίνει τη δυνατότητα στα θεσμικά όργανα να λαμβάνουν υπόψη την ιθαγένεια, ακόμη και για συγκεκριμένες θέσεις «όταν τα προσόντα των διαφόρων υποψηφίων είναι κατ' ουσίαν τα ίδια».²⁹²

²⁹¹ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 56.

²⁹² Βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 27 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και το άρθρο 12 του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (γεωγραφική ισορροπία), COM(2018) 377 final/2, Βρυξέλλες, 24.8.2018 και Απόφαση του Δικαστηρίου της 30^{ης}.6.1983

Με τη μεταρρύθμιση του ΚΥΚ το 2013 και βάσει της αναφοράς αυτού στην αρχή ότι όλοι οι πολίτες της Ένωσης είναι ίσοι, εισήχθη μια νέα νομική βάση ώστε κάθε όργανο να θεσπίζει κατάλληλα μέτρα αν διαπιστωθεί σημαντική ανισορροπία μεταξύ των ιθαγενειών των υπαλλήλων, η οποία δεν αιτιολογείται από αντικειμενικά κριτήρια. Αυτά τα κατάλληλα μέτρα πρέπει να είναι δικαιολογημένα και να μην συνεπάγονται ποτέ κριτήρια πρόσληψης άλλα από αυτά που βασίζονται στα προσόντα (άρθ. 27 § 2 του ΚΥΚ). Σκοπός αυτής της τροποποίησης ήταν να δημιουργηθούν τα αναγκαία νομικά μέσα για την αντιμετώπιση φαινομένων σημαντικής ανισορροπίας, γεγονός που θα ερχόταν σε αντίθεση με την ίδια την αρχή της ισότητας των πολιτών της Ένωσης.²⁹³

Όσον αφορά στη διαδικασία πρόσληψης σε θέση τακτικού υπαλλήλου στα όργανα της ΕΕ, αυτή γίνεται μέσω διαγωνισμών,²⁹⁴ η διαδικασία των οποίων περιγράφεται στο Παράρτημα ΙΙΙ του ΚΥΚ. Ειδικότερα, η πρόσληψη σε θέση μονίμου υπαλλήλου στην ΕΕ προϋποθέτει τη συμμετοχή του υποψηφίου σε διαγωνισμό. Η προκήρυξη ενός διαγωνισμού αποφασίζεται

στην υπόθεση 85/82, Bernhard Schlooh κατά Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σκέψη 26: «Το άρθρο αυτό, σε συνδυασμό με το άρθρο 7 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, ορίζει ότι για την πρόσληψη, την προαγωγή και την τοποθέτηση των υπαλλήλων του, κάθε κοινοτικό όργανο οφείλει, αφενός να καθοδηγείται από το συμφέρον της υπηρεσίας, χωρίς να λαμβάνει υπόψη την ιθαγένεια, αφετέρου δε να εξασφαλίζει προσλήψεις επί της ευρύτερης δυνατής γεωγραφικής βάσεως μεταξύ των υπηκόων των κρατών μελών των Κοινοτήτων. Το κοινοτικό όργανο συμβιβάζει τις επιταγές αυτές, όπως έκρινε το Δικαστήριο κυρίως με την απόφαση του της 6ης Μαΐου 1969 (Reinarz, 17/68, Recueil σ. 61), όταν, στην περίπτωση που οι τίτλοι των διαφόρων υποψηφίων είναι προδήλως ισότιμοι, προστρέχει στην ιθαγένεια ως κριτήριο προτίμησης προκειμένου να διατηρήσει ή να αποκαταστήσει τη γεωγραφική ισορροπία» αλλά, σε κάθε άλλη περίπτωση, η αναγκαιότητα θεραπείας της έλλειψης γεωγραφικής ισορροπίας πρέπει να υποχωρεί προ των επιταγών του συμφέροντος της υπηρεσίας και της εκτίμησης των ατομικών προσόντων των υποψηφίων. Στην προκειμένη περίπτωση, επομένως, η ΑΔΑ μπορούσε ορθώς να προσδώσει στην ιθαγένεια κριτήριο προτίμησης υπό την προϋπόθεση, πάντως, ότι διαπίστωσε προηγουμένως και βάσει συγκριτικής εξέτασης ότι οι τίτλοι των υποψηφίων είναι προδήλως ισότιμοι.»

²⁹³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), COM(2018) 377 final/2, ό.π., σελ. 1

²⁹⁴ Στο άρθρο 29 § 1 του ΚΥΚ, ορίζεται ότι: «Για την πλήρωση κενής θέσης σε όργανο, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, εξετάζει προηγουμένως: α) τις δυνατότητες πλήρωσής της με: i) μετάθεση, ή ii) διορισμό σύμφωνα με το άρθρο 45α, ή iii) προαγωγή εντός του οργάνου, β) αν έχουν ληφθεί αιτήσεις για μετάθεση από υπαλλήλους του ίδιου βαθμού σε άλλα θεσμικά όργανα, και/ή γ) αν έχει σταθεί αδύνατη η πλήρωση της κενής θέσης με τις προαναφερθείσες δυνατότητες των στοιχείων α) και β), αν πρέπει να ληφθούν υπόψη κατάλογοι κατάλληλων υποψηφίων υπό την έννοια του άρθρου 30, λαμβανομένων υπόψη, όπου είναι σκόπιμο, των σχετικών διατάξεων για τους κατάλληλους υποψηφίους που περιλαμβάνονται στο παράρτημα ΙΙΙ, και/ή δ) αν πρέπει να διεξαχθεί εσωτερικός διαγωνισμός στο θεσμικό όργανο, ανοιχτός μόνο σε μόνιμους και έκτακτους υπαλλήλους όπως ορίζονται στο άρθρο 2 του Καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ή αν πρέπει να κινηθεί η διαδικασία διαγωνισμών βάσει προσόντων ή εξετάσεων ή ταυτόχρονα βάσει προσόντων και εξετάσεων. Η διαδικασία διαγωνισμού καθορίζεται στο Παράρτημα ΙΙΙ. Η διαδικασία μπορεί επίσης να εφαρμόζεται για την κατάρτιση πίνακα επιτυχόντων για μελλοντική πρόσληψη. Τηρώντας την αρχή ότι η μεγάλη πλειονότητα των υπαλλήλων προσλαμβάνεται βάσει γενικών διαγωνισμών, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί να αποφασίζει, κατά παρέκκλιση από το στοιχείο δ) και μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, να διοργανώσει εσωτερικό διαγωνισμό στο όργανο, ο οποίος θα είναι επίσης ανοιχτός στους συμβασιούχους υπαλλήλους, όπως ορίζεται στα άρθρα 3α και 3β του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι υπάλληλοι της συγκεκριμένης κατηγορίας προσωπικού υπόκεινται σε περιορισμούς όσον αφορά αυτή τη δυνατότητα, όπως ορίζεται στο άρθρο 82 παράγραφος 7 του Καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης και σε σχέση με τα συγκεκριμένα καθήκοντα που είχαν δικαίωμα να εκτελούν ως έκτακτοι υπάλληλοι.»

από την αρμόδια για διορισμό αρχή, κατόπιν διαβούλευσης με την επιτροπή ίσης εκπροσώπησης,²⁹⁵ δημοσιεύεται δε στην Επίσημη Εφημερίδα της ΕΕ.

Στην προκήρυξη πρέπει να καθορίζεται: α) η φύση του διαγωνισμού (εσωτερικός διαγωνισμός στο/στα όργανα, γενικός διαγωνισμός, κοινός διαγωνισμός για δύο ή περισσότερα όργανα), β) ο τρόπος διεξαγωγής αυτού (διαγωνισμός βάσει τίτλων, βάσει εξετάσεων ή βάσει τίτλων και εξετάσεων), γ) η φύση των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων, που αντιστοιχούν στις θέσεις που πρόκειται να πληρωθούν, καθώς και την προτεινόμενη ομάδα και βαθμό, δ) τα διπλώματα, οι τίτλοι ή το επίπεδο πείρας, που απαιτείται για τις προς πλήρωση θέσεις, ε) η φύση των εξετάσεων και ο αντίστοιχος τρόπος βαθμολόγησής τους, στ) οι ενδεχόμενες γλωσσικές γνώσεις που απαιτούνται, λόγω της ιδιαίτερης φύσεως των θέσεων που πρόκειται να πληρωθούν, ζ) ενδεχομένως το όριο ηλικίας καθώς και η παράταση του ορίου ηλικίας για τους υπαλλήλους που ασκούν καθήκοντα ενός έτους τουλάχιστον, η) την προθεσμία για την υποβολή αιτήσεων υποψηφιότητας και θ) κατά περίπτωση, τις παρεκκλίσεις που έχουν επιτραπεί δυνάμει του άρθ. 28 περίπτωση α του ΚΥΚ²⁹⁶ (άρθ. 1 του Παραρτήματος ΙΙΙ, ΚΥΚ).

Όταν ο διαγωνισμός διοργανώνεται από το ίδιο το θεσμικό όργανο, συστήνεται προς τούτο εξεταστική επιτροπή, την οποία απαρτίζουν ο πρόεδρος, που ορίζεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, και τα μέλη, που ορίζονται σε ίσο αριθμό, από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και από την επιτροπή προσωπικού.²⁹⁷ Να σημειωθεί, εν προκειμένω, ότι τα μέλη που επιλέγονται μεταξύ των υπαλλήλων πρέπει να είναι της ίδιας ομάδας καθηκόντων και να έχουν τον ίδιο, τουλάχιστον, βαθμό με αυτόν της θέσεως, που πρόκειται να πληρωθεί (άρθ. 3 του Παραρτήματος ΙΙΙ, ΚΥΚ).

Η πρόσληψη του τακτικού προσωπικού των οργάνων της ΕΕ έως το 2002 γινόταν κατόπιν γενικών διαγωνισμών που διοργάνωναν τα ίδια τα θεσμικά όργανα. Ο μεγάλος αριθμός,

²⁹⁵ Σύμφωνα με το άρθ.2 του Τμήματος 2 του Παραρτήματος ΙΙ του ΚΥΚ, η Επιτροπή Ίσης Εκπροσώπησης αποτελείται από τον Πρόεδρο που διορίζεται κάθε έτος από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και από τακτικά κι αναπληρωματικά μέλη, τα οποία ορίζονται σε ίσο αριθμό από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και από την Επιτροπή Προσωπικού. Σημειώνεται ότι σύμφωνα με το άρθ. 9 § 2 του ΚΥΚ, η σύνθεση και ο τρόπος λειτουργίας των προβλεπόμενων συλλογικών οργάνων (Επιτροπή Προσωπικού / Επιτροπή Ίσης Εκπροσώπησης / Πειθαρχικά Συμβούλια / Επιτροπή Αναπηρίας) καθορίζονται από κάθε όργανο της Ένωσης σύμφωνα με το Παράρτημα ΙΙ του ΚΥΚ.

²⁹⁶ παρέκκλιση από την κατοχή υπηκοότητας κράτους μέλους της ΕΕ.

²⁹⁷ Η επιτροπή προσωπικού αποτελείται από τακτικά μέλη και ενδεχομένως από αναπληρωματικά, των οποίων η διάρκεια της θητείας καθορίζεται σε τρία έτη. Οι προϋποθέσεις εκλογής στην επιτροπή προσωπικού καθορίζονται από την Γενική Συνέλευση των υπαλλήλων (σύμφωνα με το άρθρο 1 του Τμήματος 1 του Παραρτήματος ΙΙ του ΚΥΚ).

όμως, υποψηφίων,²⁹⁸ το υψηλός κόστος διοργάνωσης διαγωνισμών,²⁹⁹ καθώς και η ανάγκη πλήρους διασφάλισης της αντικειμενικότητας της σχετικής διαδικασίας πρόσληψης,³⁰⁰ συνετέλεσαν στη σύσταση μιας διοργανικής υπηρεσίας: της **Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού (ΕΥΕΠ)**.³⁰¹

Η ΕΥΕΠ άρχισε να λειτουργεί τον Ιανουάριο του 2003.³⁰² Σύμφωνα με το άρθ. 7 του Παραρτήματος ΙΙΙ του ΚΥΚ, έχει καθήκον να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίζει ότι εφαρμόζονται ομοιόμορφα πρότυπα κατά τις διαδικασίες επιλογής υπαλλήλων της ΕΕ. Ρόλος της είναι να υπηρετεί τα όργανα της ΕΕ παρέχοντάς τους διαδικασίες επιλογής υψηλού επιπέδου, αποδοτικές και αποτελεσματικές, ώστε αυτά να μπορούν να προσλαμβάνουν το κατάλληλο πρόσωπο για την κατάλληλη θέση την κατάλληλη στιγμή. Σύμφωνα με το άρθ. 2 της ιδρυτικής της απόφασης,³⁰³ η ΕΥΕΠ ασκεί όλες τις αρμοδιότητες που ασκούσαν πριν οι αρμόδιες για τους διορισμούς αρχές των οργάνων της ΕΕ. Σε εξαιρετικές μόνο περιπτώσεις και με τη συμφωνία της ΕΥΕΠ, τα όργανα δύνανται να διοργανώνουν δικούς τους γενικούς διαγωνισμούς για την κάλυψη ιδιαίτερων και πολύ εξειδικευμένων αναγκών.

Σύμφωνα με τα άρθ. 1 και 3 της απόφασης περί οργάνωσης και λειτουργίας της,³⁰⁴ η ΕΥΕΠ είναι επιφορτισμένη με τη διοργάνωση των γενικών διαγωνισμών ώστε τα όργανα της ΕΕ να

²⁹⁸ Είναι ενδεικτικό, ότι το 1993 σε γενικό διαγωνισμό για θέσεις Α7 και Α8 συμμετείχαν 58.000 υποψήφιοι, εκ των οποίων 1.800 έφτασαν στο δεύτερο στάδιο, 600 εξ αυτών κλήθηκαν σε προφορική συνέντευξη εκ των οποίων 200/250 εγράφησαν στον πίνακα διοριστέων. Αντιστοίχως το 1998 οι υποψήφιοι ανέρχονταν σε 30.000, βλ. σχετικά Spence D. and Stevens An. (2006), ό.π., σελ. 159.

²⁹⁹ Όπως επισημαίνεται χαρακτηριστικά στον ιστότοπο της Ευρωπαϊκής Ένωσης «ο ετήσιος προϋπολογισμός της Ευρωπαϊκής Υπηρεσίας Επιλογής Προσωπικού ύψους περίπου 21 εκ. ευρώ είναι κατά 11% χαμηλότερος από τα ποσά που τα όργανα της Ένωσης δαπανούσαν παλαιότερα για την πρόσληψη υπαλλήλων», βλ. http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/interinstitutional-bodies/index_el.htm.

³⁰⁰ Το Σεπτέμβριο του 1998 υπήρξαν κατηγορίες αναφορικά με το αδιάβλητο των εξετάσεων που διεξήχθησαν σε Ρώμη και Βρυξέλλες κι είχαν ως συνέπεια την επανάληψη της εν λόγω διαγωνιστικής διαδικασίας, βλ. σχετικά Spence D. and Stevens An. (2006), ό.π., σελ. 159.

³⁰¹ **European Personnel Selection Office (EPSO)**, Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Ευρωπαϊκού Διαμεσολαβητή της 25ης Ιουλίου 2002, για την ίδρυση της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002/620/EK) και Απόφαση των Γενικών Γραμματέων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Γραμματέα του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Αντιπροσώπου του Ευρωπαϊκού Διαμεσολαβητή της 25ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002/621/EK).

³⁰² Ένα χρόνο μόλις πριν τη διεύρυνση της ΕΕ με νέα δέκα κράτη μέλη και τη συνακόλουθη αναγκαιότητα πρόσληψης προσωπικού από τις εν λόγω χώρες, βλ. σχετικά Ban C. (2010), *Reforming the staffing process in the European Union institutions: moving the sacred cow out of the road*, International Review of Administrative Sciences, 76(1), σελ. 5-24 (σελ. 6-7).

³⁰³ Απόφαση 2002/620/EK.

³⁰⁴ Απόφαση 2002/621/EK.

διαθέτουν υπαλλήλους υπό τους βέλτιστους επαγγελματικούς και οικονομικούς όρους, καταρτίζοντας τους **πίνακες ικανότητας**,³⁰⁵ που επιτρέπουν στα όργανα να προσλαμβάνουν προσωπικό με υψηλή εξειδίκευση, ανταποκρινόμενο στις προσδιοριζόμενες από τα όργανα ανάγκες. Ειδικότερα, τα καθήκοντά της είναι τα ακόλουθα:

- α) η διοργάνωση γενικών διαγωνισμών, κατόπιν αιτήματος ενός οργάνου, ενόψει κατάρτισης πινάκων ικανότητας για το διορισμό υπαλλήλων. Οι διαγωνισμοί διοργανώνονται τηρουμένων των διατάξεων του ΚΥΚ και σύμφωνα με το εγκεκριμένο από το διοικητικό συμβούλιο πρόγραμμα εργασίας,
- β) η στενή συνεργασία με τα όργανα ώστε να αξιολογούνται οι μελλοντικές ανάγκες σε προσωπικό που αναφέρουν τα όργανα και να καταρτίζεται και να τίθεται σε εφαρμογή ένα πρόγραμμα διαγωνισμών για έγκαιρη ανταπόκριση στις εν λόγω ανάγκες,
- γ) η βελτίωση των μεθόδων και τεχνικών επιλογής των υποψηφίων με βάση τις βέλτιστες πρακτικές και σύμφωνα με τα προσόντα που καθορίζονται για τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού των οργάνων,
- δ) η διαχείριση και έλεγχος της αξιοποίησης των πινάκων ικανότητας που καταρτίζονται βάσει διοργανικών διαγωνισμών,
- ε) υποβολή ετήσιων εκθέσεων στα όργανα σχετικά με τις δραστηριότητές της,
- στ) η παροχή τεχνικής υποστήριξης στους εσωτερικούς διαγωνισμούς που διοργανώνονται από κάθε θεσμικό ή άλλο όργανο, υπηρεσία ή οργανισμό,
- ζ) η διοργάνωση, κατόπιν συμφωνίας του διευθυντή της ΕΥΕΠ και οποιουδήποτε οργάνου, υπηρεσίας ή οργανισμού, των διαδικασιών επιλογής για την πρόσληψη του προσωπικού τους. Πριν από τη σύναψη της συμφωνίας, η οποία συμπεριλαμβάνει τις οικονομικές πτυχές, τις συναφείς με τις παρεχόμενες από την υπηρεσία υπηρεσίες, ο διευθυντής της ΕΥΕΠ αιτείται την έγκριση του διοικητικού συμβουλίου και
- η) η διοργάνωση, κατόπιν αιτήσεως ενός οργάνου, των διαδικασιών επιλογής του λοιπού προσωπικού ενόψει κατάρτισης πινάκων ικανότητας ή/και των κατάλληλων βάσεων δεδομένων βάσει των οποίων κάθε όργανο δύναται να προσλαβαίνει μέλη του λοιπού προσωπικού.

Επίσης, η ΕΥΕΠ, έχει ως καθήκον τον καθορισμό του περιεχομένου όλων των εξετάσεων που διοργανώνονται από τα όργανα και την ανάληψη της γενικής ευθύνης για τον καθορισμό και την οργάνωση της αξιολόγησης της γλωσσικής ικανότητας των υποψηφίων,

³⁰⁵ Σύμφωνα με το άρθρ. 30 του ΚΥΚ «Για κάθε διαγωνισμό, διορίζεται επιτροπή αξιολόγησης από την αρμοδία για τους διορισμούς αρχή. Αυτή η επιτροπή καταρτίζει πίνακα κατάλληλων υποψηφίων. Η αρμοδία για τους διορισμούς αρχή επιλέγει από τον πίνακα αυτόν τον ή τους υποψηφίους που διορίζει στις κενές θέσεις..»

ώστε να εξασφαλίζεται ότι πληρούνται οι απαιτήσεις με εναρμονισμένο και συνεπή τρόπο (άρθ. 7 § 2 του Παραρτήματος ΙΙΙ του ΚΥΚ).

Αφότου άρχισε να λειτουργεί, η ΕΥΕΠ έχει εξελιχτεί σε έναν πρωτοποριακό, συνεχώς βελτιούμενο κόμβο επιλογής προσωπικού για τα όργανα της ΕΕ. Τα τελευταία χρόνια, η αξιολόγηση δεν βασίζεται πλέον σε δοκιμασίες ελέγχου των γνώσεων αλλά έχει στραφεί σε προσομοιώσεις καθημερινής εργασίας, μέσω των οποίων αξιολογούνται οι γενικές ικανότητες των υποψηφίων. Οι αξιολογήσεις αυτές γίνονται όλο και πιο διαδραστικές και είναι πάντα εξειδικευμένες. Μεταξύ των σημαντικότερων πρόσφατων καινοτομιών συγκαταλέγεται η καθιέρωση δοκιμασίας με εισερχόμενη ηλεκτρονική αλληλογραφία (e-tray) με χρήση υπολογιστή καθώς και συνεντεύξεις εξ αποστάσεως μέσω βίντεο. Σήμερα, η ΕΥΕΠ διεκπεραιώνει κατά μέσον όρο 50.000 αιτήσεις κάθε χρόνο για περίπου 1.500 θέσεις εργασίας. Οι δοκιμασίες διεξάγονται σε 24 γλώσσες - γεγονός παγκοσμίως μοναδικό όσον αφορά την επιλογή υποψηφίων.³⁰⁶

3.2 Προϋποθέσεις πρόσληψης

Σύμφωνα με το άρθ. 28 του ΚΥΚ, για να διορισθεί ένας υποψήφιος και να ενταχθεί στο σώμα της ενωσιακής υπαλληλίας, πέραν της επιτυχίας αυτού σε διαγωνισμό, είναι αναγκαίο να πληροί περαιτέρω τις κάτωθι προϋποθέσεις:

- α) να είναι υπήκοος ενός εκ των κρατών μελών της ΕΕ³⁰⁷ και να απολαμβάνει των πολιτικών του δικαιωμάτων,
- β) να έχει εκπληρώσει τις στρατιωτικές του υποχρεώσεις, κατά τη νομοθεσία περί στρατολογίας που εφαρμόζεται στην περίπτωση του,
- γ) να παρέχει εχέγγυα ήθους που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων του,
- δ) να πληροί τους όρους υγείας³⁰⁸ που απαιτούνται για την άσκηση των καθηκόντων του και

³⁰⁶ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο λειτουργίας της ΕΥΕΠ, βλέπε το σχετικό ιστότοπο: https://epso.europa.eu/about-epso_el

³⁰⁷ εκτός και αν επιτρέψει παρέκκλιση η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή (άρ. 28 περ. α' του ΚΥΚ)

³⁰⁸ Με την Απόφαση της 5^{ης}.10.1994, στην υπόθεση C 404/92 P, X κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το Δικαστήριο απεφάνθη για την περίπτωση κατά την οποία ο υπό διορισμό υπάλληλος υπεβλήθη σε ιατρικές εξετάσεις – τεστ ανίχνευσης αντισωμάτων HIV- παρά τη θέλησή του: «Μολονότι η πριν από την πρόσληψη εξέταση εξυπηρετεί θεμιτό συμφέρον των κοινοτικών οργάνων, τα οποία πρέπει να είναι σε θέση να εκπληρώνουν το έργο τους, το συμφέρον αυτό δεν δικαιολογεί τη διενέργεια αναλύσεων παρά τη βούληση του ενδιαφερομένου. Αν, όμως, ο ενδιαφερόμενος, κατόπιν σχετικής ενημερώσεώς του, αρνείται να συναινέσει στη διενέργεια αναλύσεων την οποία ο ιατρός – σύμβουλος θεωρεί αναγκαία για την εκτίμηση της ικανότητάς του να εκπληρώνει τα καθήκοντα για την άσκηση των οποίων έχει υποβάλει υποψηφιότητα, τα κοινοτικά όργανα δεν υποχρεούνται να αναλάβουν τον κίνδυνο της προσλήψεώς του».

ε) να αποδεικνύει ότι διαθέτει σε βάθος τη γνώση μιας από της γλώσσες της ΕΕ και ικανοποιητική γνώση άλλης γλώσσας της ΕΕ, στο μέτρο που είναι αναγκαίο για τα καθήκοντα που καλείται να ασκήσει.

Σε κάθε περίπτωση διευκρινίζεται, ότι για τον διορισμό σε θέση ενωσιακού υπαλλήλου απαγορεύεται κάθε διάκριση λόγω φύλου κι επίσης δεν υφίσταται ηλικιακός περιορισμός.³⁰⁹ Πράγματι, ενώ μέχρι τις αρχές του 2000 υφίστατο ηλικιακό όριο -45° έτος- για τη συμμετοχή σε διαγωνισμό πρόσληψης, μετά τις έντονες πιέσεις που ασκήθηκαν από τον Ευρωπαϊό Διαμεσολαβητή,³¹⁰ ο εν λόγω περιορισμός καταργήθηκε.

3.3 Κατάρτιση της υπαλληλικής σχέσης

Σύμφωνα με το άρθ.3 του ΚΥΚ *«Η πράξη διορισμού του υπαλλήλου ορίζει την ημερομηνία κατά την οποία ο διορισμός αυτός αρχίζει να ισχύει. Σε καμία περίπτωση η ημερομηνία αυτή δεν δύναται να προηγείται της ημερομηνίας αναλήψεως των καθηκόντων του ενδιαφερομένου»*. Η κτήση της ιδιότητας του υπαλλήλου της ΕΕ βασίζεται σε μονομερή πράξη της αρμόδιας αρχής, η οποία αναφέρει ρητά την ημερομηνία εκκίνησης της σχέσης εργασίας καθώς και το ακριβές είδος της συγκεκριμένης εργασίας.³¹¹

Μετά το διορισμό του ο υπάλληλος τοποθετείται σε θέση της ομάδας καθηκόντων, που αντιστοιχεί στο βαθμό του, με πράξη που εκδίδει, προς τούτο, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Για την τοποθέτηση του υπαλλήλου λαμβάνεται υπόψη το συμφέρον και μόνο της υπηρεσίας χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η ιθαγένεια του υπαλλήλου (άρθ. 7 § 1 του ΚΥΚ).³¹²

Στη θέση αυτή ο υπάλληλος διανύει δοκιμαστική υπηρεσία διάρκειας εννέα μηνών. Στην περίπτωση όμως που κατά τη διάρκεια της περιόδου δοκιμασίας ο υπάλληλος κωλύεται να ασκήσει τα καθήκοντά του λόγω ασθενείας, άδειας μητρότητας ή ατυχήματος επί συνεχές

³⁰⁹ Σύμφωνα με το άρθρο 1δ του ΚΥΚ «Κατά την εφαρμογή του παρόντος κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης, απαγορεύεται οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

³¹⁰ Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής (2002), Η Επιτροπή και το Κοινοβούλιο τερματίζουν τη διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσληψη, Δελτίο τύπου υπ' αριθ. 12/2002, διαθέσιμο στο: www.ombudsman.europa.eu/el/press/release.faces/el/42/html.bookmark

³¹¹ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 45-46.

³¹² Ο υπάλληλος δύναται επίσης να κληθεί να καταλάβει προσωρινά θέση της ομάδας καθηκόντων του που αντιστοιχεί σε βαθμό ανώτερο του βαθμού που ανήκει. Η προσωρινή αυτή τοποθέτηση δεν υπερβαίνει το ένα έτος, εκτός εάν η τοποθέτηση αυτή έχει ως αντικείμενο να εξασφαλίσει, άμεσα ή έμμεσα, την αντικατάσταση υπαλλήλου που έχει αποσπασθεί για το συμφέρον της υπηρεσίας σε άλλη θέση ή έχει κληθεί υπό τα όπλα ή είναι σε αναρρωτική άδεια μεγάλης διάρκειας (άρθ. 7 § 2, ΚΥΚ).

χρονικό διάστημα τουλάχιστον ενός μηνός, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί να παρατείνει την περίοδο δοκιμασίας κατά το αντίστοιχο διάστημα. Η συνολική όμως διάρκεια της δοκιμαστικής υπηρεσίας δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να υπερβαίνει τους δεκαπέντε (15) μήνες (άρθ. 34 § 1, ΚΥΚ).

Η απόφαση για τη μονιμοποίηση του δόκιμου υπαλλήλου λαμβάνεται βάσει έκθεσης, που συντάσσεται το αργότερο ένα μήνα πριν από τη λήξη της περιόδου δοκιμαστικής υπηρεσίας για την ικανότητα του δοκίμου υπαλλήλου να εκπληρώνει τα καθήκοντα, που ανάγονται στη θέση του, καθώς και την απόδοσή του και τη συμπεριφορά του στην υπηρεσία (άρθ. 34 § 3, ΚΥΚ) καθώς και βάσει των στοιχείων που είναι διαθέσιμα στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή σχετικά με τη συμπεριφορά του δόκιμου υπαλλήλου (άρθ. 34 § 1, ΚΥΚ). Η έκθεση γνωστοποιείται στον δόκιμο υπάλληλο, ο οποίος μπορεί, εντός οκτώ (8) εργάσιμων ημερών να διατυπώσει εγγράφως τις παρατηρήσεις του. Σε κάθε περίπτωση ο δόκιμος υπάλληλος που δεν έχει επιδείξει επαγγελματικές ικανότητες επαρκείς για τη μονιμοποίησή του απολύεται³¹³ (άρθ. 34 § 3 τελευταίο εδάφιο, ΚΥΚ).

Στην περίπτωση έκδηλης ανικανότητας δοκίμου υπαλλήλου είναι δυνατόν να συνταχθεί έκθεση σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο της περιόδου της δοκιμαστικής υπηρεσίας, η οποία γνωστοποιείται στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο, ο οποίος μπορεί, εντός οκτώ (8) εργάσιμων ημερών, να διατυπώσει εγγράφως τις παρατηρήσεις του.³¹⁴ Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί να αποφασίσει να απολύσει τον δόκιμο υπάλληλο πριν από τη λήξη της δοκιμαστικής υπηρεσίας, με προειδοποίηση ενός μηνός, ή να τοποθετήσει τον υπάλληλο σε άλλο τμήμα για το υπόλοιπο διάστημα της περιόδου δοκιμαστικής υπηρεσίας (άρθ. 34 § 2, ΚΥΚ).

³¹³ Αν η έκθεση συνιστά απόλυση ή, κατ' εξαίρεση, παράταση της περιόδου δοκιμασίας σύμφωνα με την παράγραφο 1, η έκθεση και οι παρατηρήσεις διαβιβάζονται αμέσως από τον ιεραρχικά ανώτερο του δόκιμου υπαλλήλου στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, η οποία λαμβάνει τη γνώμη της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης για τις εκθέσεις κρίσης εντός τριών εβδομάδων, σχετικά με τη συνέχεια που πρέπει να δοθεί. (άρθ. 34 § 3 εδ. γ, ΚΥΚ).

³¹⁴ Η έκθεση και οι παρατηρήσεις διαβιβάζονται αμέσως από τον ιεραρχικά ανώτερο του δόκιμου υπαλλήλου στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, η οποία λαμβάνει, εντός τριών εβδομάδων, τη γνώμη της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης για τις εκθέσεις κρίσης σχετικά με τη συνέχεια που πρέπει να δοθεί (άρθ. 34 § 2 εδ. γ, ΚΥΚ).

Κεφ. 4^ο: Υποχρεώσεις και δικαιώματα των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

4.1 Οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων της ΕΕ

Το υπαλληλικό ενωσιακό δίκαιο διέπεται από ένα πλέγμα διατάξεων έντονης ηθικής χροιάς οι οποίες αφορούν το ιδιαίτερο καθεστώς του ενωσιακού υπαλλήλου και τη σημασία του.³¹⁵

Οι υποχρεώσεις και τα συγκεκριμένα καθήκοντα με τα οποία είναι επιφορτισμένος ο υπάλληλος της ΕΕ κατά τη διάρκεια της υπαλληλικής του σταδιοδρομίας προσδιορίζονται στον ΚΥΚ.

Ειδικότερα, ο ενωσιακός υπάλληλος οφείλει να ασκεί τα καθήκοντά του και να ρυθμίζει τη συμπεριφορά του λαμβάνοντας αποκλειστικά υπόψη τα συμφέροντα της Ένωσης, χωρίς να δέχεται ή να ζητεί οδηγίες από αρχές, κυβερνήσεις, οργανώσεις ή πρόσωπα ξένα προς το όργανο στο οποίο ανήκει και να εκτελεί τις εργασίες που του ανατίθενται κατά τρόπο αντικειμενικό και αμερόληπτο, τηρώντας το καθήκον πίστεως που υπέχει έναντι της Ένωσης (άρθ. 11§1, ΚΥΚ). Η εν λόγω ρητή διάταξη είναι απαραίτητη προκειμένου να διασφαλισθεί η υψηλή αίσθηση καθήκοντος, που πρέπει να χαρακτηρίζει τους ενωσιακούς υπαλλήλους κατά την προάσπιση των ενωσιακών συμφερόντων. Η εθνική ταυτότητα, προέλευση εκάστου υπαλλήλου σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να λειτουργεί σε αντίθεση με τα συμφέροντα του ευρωπαϊκού ενωσιακού οικοδομήματος.³¹⁶ Επίσης, ο υπάλληλος της ΕΕ δεν επιτρέπεται να δεχθεί τιμητική διάκριση, εύνοια, δωρεά ή αμοιβή για έργο που έχει παράσχει κατά την άσκηση των καθηκόντων του στην ΕΕ από οποιαδήποτε κυβέρνηση ή πηγή ξένη προς το όργανο που ανήκει, χωρίς προηγούμενη άδεια της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής (άρθ. 11§2, ΚΥΚ).

Ο ενωσιακός νομοθέτης θέτει μάλιστα ως ασυμβίβαστη την ενασχόληση του υπαλλήλου με υποθέσεις, στις οποίες, έχει άμεσα ή έμμεσα προσωπικό συμφέρον, ιδίως οικογενειακό ή οικονομικό, που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο την ανεξαρτησία του (άρθ. 11α §1, ΚΥΚ).

Ο υπάλληλος πρέπει επίσης να απέχει από κάθε πράξη ή συμπεριφορά, που μπορεί να θίξει την αξιοπρέπεια³¹⁷ του λειτουργήματός του (άρθ. 12, ΚΥΚ), ενώ ιδιαίτερη αναφορά γίνεται

³¹⁵ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 78.

³¹⁶ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 76.

³¹⁷ Το Πρωτοδικείο στην Απόφαση της 7^{ης} Μαρτίου 1996, Υπόθεση T – 146/1994, Calvin Williams κατά Ελεγκτικού Συνεδρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, στη σκέψη 65 είχε τονίσει σχετικά ότι: το άρθρο 12, πρώτο εδάφιο του ΚΥΚ, αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει ότι οι κοινοτικοί υπάλληλοι θα παρουσιάζουν, με τη συμπεριφορά τους εικόνα αξιοπρέπειας σύμφωνη με την άψογη και κόσμια συμπεριφορά που δικαιούται κανείς να αναμένει από υπαλλήλους διεθνών οργανισμών. Βλέπε επίσης Απόφαση του Δικαστηρίου της 16^{ης} Δεκεμβρίου 1999, Υπόθεση C-150/1998, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

στις διατάξεις του άρθ. 12α του ΚΥΚ για την υποχρέωση αποχής του ενωσιακού υπαλλήλου από κάθε μορφής ηθικής ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Η υποχρέωση εντιμότητας επιβάλλει όχι μόνο ο υπάλληλος να απέχει από τρόπους συμπεριφοράς που προσβάλλουν την αξιοπρέπεια του λειτουργήματος και τον οφειλόμενο σεβασμό προς το θεσμικό όργανο και τις αρχές του, αλλά να επιδεικνύει, συμπεριφορά υπεράνω κάθε υποψίας, ώστε οι υφιστάμενες σχέσεις εμπιστοσύνης μεταξύ του θεσμικού οργάνου και του ιδίου να παραμένουν άρρηκτες.³¹⁸ Είναι μάλιστα αξιοσημείωτο, ότι ακόμη και μετά τη λήξη των καθηκόντων του, ο ενωσιακός υπάλληλος έχει την υποχρέωση της εντιμότητας και της διακριτικότητας, όσον αφορά στην αποδοχή ορισμένων θέσεων ή ορισμένων πλεονεκτημάτων (άρθ. 16, ΚΥΚ).

Επίσης, στην περίπτωση που ο υπάλληλος προτίθεται να ασκήσει εξωτερική δραστηριότητα, αμειβόμενη ή μη, ή να εκτελέσει υπηρεσία εκτός της ΕΕ, οφείλει να λάβει προηγουμένως άδεια από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Άρνηση της αδείας χωρεί μόνον, εάν η εν λόγω δραστηριότητα ή υπηρεσία είναι ικανή να παρεμποδίσει την άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου ή είναι ασυμβίβαστη με τα συμφέροντα του οργάνου (άρθ. 12β § 1, ΚΥΚ). Ακόμη δε και στην περίπτωση που προτίθεται να ασκήσει επαγγελματική δραστηριότητα αμειβόμενη ή μη εντός των δύο ετών που έπονται της λήξης των καθηκόντων του, πρέπει να το δηλώσει στο όργανο στο οποίο ανήκε. Εάν η δραστηριότητα αυτή συνδέεται με την πραγματοποιηθείσα από τον υπάλληλο εργασία κατά τα τρία τελευταία έτη της υπηρεσίας

κατά Ε, πρώην υπαλλήλου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών, όπου στις σκέψεις 39-40 αναφέρεται: «39. Υπενθυμίζεται (...) ότι το άρθρο 12, πρώτο εδάφιο, του ΚΥΚ αποσκοπεί στο να εξασφαλίσει ότι οι κοινοτικοί υπάλληλοι θα παρουσιάζουν, με τη συμπεριφορά τους, εικόνα αξιοπρέπειας σύμφωνη με την άσκηση και κόσμια συμπεριφορά που δικαιούται κανείς να αναμένει από υπαλλήλους διεθνών οργανισμών (απόφαση του Πρωτοδικείου της 7ης Μαρτίου 1996, T-146/94, Williams κατά Ελεγκτικού Συνεδρίου, σκέψη 65). Εν προκειμένω, το επίμαχο σημείωμα της 10ης Ιανουαρίου 1995 χαρακτηρίζεται από επιθετικό τόνο και, κατά συνέπεια, το περιεχόμενο του δεν έχει την απαιτούμενη ευπρέπεια, πράγμα που άλλωστε αναγνώρισε η προσφεύγουσα με το δικόγραφο της προσφυγής της. Συγκεκριμένα, δεν αποτελούν ορθή συμπεριφορά υπαλλήλου, υπό την έννοια του άρθρου 12, πρώτο εδάφιο, του ΚΥΚ, ορισμένες εκφράσεις, όπως "εργασία που δεν γνωρίζει ο ίδιος", "να μη σας νοιάζει", "προϊστάμενός μου πάντως δεν είστε εσείς", "περιοριστείτε στις αρμοδιότητές σας", "σταματήστε να με δυσφημείτε, να με συκοφαντείτε και να με προσβάλλετε", Υπό τις συνθήκες αυτές το Πρωτοδικείο κρίνει ότι ορθώς η διοίκηση θεώρησε ότι το εν λόγω σημείωμα έθιγε την αξιοπρέπεια του λειτουργήματος.

40. Για τους ίδιους λόγους, η διοίκηση βασίμως θεώρησε ότι το σημείωμα της προσφεύγουσας συνιστούσε παράβαση του άρθρου 21 του ΚΥΚ. Το προβλεπόμενο στο άρθρο 21 καθήκον επικουρίας και συμβουλευτικής των ανωτέρων δεν ισχύει μόνο για την εκτέλεση των συγκεκριμένων εργασιών που έχουν ανατεθεί στον υπάλληλο, αλλά εκτείνεται σε όλες τις σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων και του θεσμικού οργάνου. Κατά συνέπεια, βάσει του καθήκοντος αυτού, ο υπάλληλος οφείλει γενικώς να απέχει από κάθε ενέργεια που θίγει την αξιοπρέπεια και τον σεβασμό που οφείλεται στο θεσμικό όργανο και στις αρχές του (προπαρατεθείσα απόφαση του Πρωτοδικείου της 26ης Νοεμβρίου 1991, T-146/94, Williams κατά Ελεγκτικού Συνεδρίου, σκέψη 72). Όπως διαπιστώθηκε στην προηγούμενη σκέψη, πολλοί από τους ισχυρισμούς που διατύπωσε η προσφεύγουσα στο σημείωμα της 10ης Ιανουαρίου 1995 θίγουν την αξιοπρέπεια του βαθμολογητή και τον σεβασμό που του οφείλεται.»

³¹⁸ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 80-81.

του, και αν ενδέχεται να είναι ασυμβίβαστη με τα νόμιμα συμφέροντα του οργάνου, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή μπορεί, με βάση το συμφέρον της υπηρεσίας, είτε να απαγορεύσει στον υπάλληλο την άσκηση της δραστηριότητας αυτής, είτε να την εγκρίνει υπό τους όρους που η ίδια κρίνει ενδεδειγμένους (άρθ. 16, ΚΥΚ).

Βασική υποχρέωση του ενωσιακού υπαλλήλου είναι επίσης και η τήρηση της νομιμότητας. Έτσι στην περίπτωση που λάβει διαταγή την οποία θεωρεί ως αντικανονική ή εάν εκτιμά ότι από την εκτέλεσή της είναι δυνατόν να προκύψουν σοβαρές δυσχέρειες, ειδοποιεί σχετικά τον αμέσως ιεραρχικά ανώτερό του, ο οποίος, εάν η ειδοποίηση έχει διαβιβασθεί εγγράφως, απαντά επίσης εγγράφως. Εάν ο αμέσως ιεραρχικά ανώτερος επιβεβαιώσει τη διαταγή, αλλά ο υπάλληλος κρίνει ότι η επιβεβαίωση αυτή δεν είναι ευλόγως καθησυχαστική ενόψει των λόγων του να ανησυχεί, αναφέρει εγγράφως το θέμα στην αμέσως ανώτερη ιεραρχικά αρχή. Εάν η αμέσως ανώτερη ιεραρχικά αρχή επιβεβαιώσει τη διαταγή εγγράφως, ο υπάλληλος υποχρεούται να την εκτελέσει, εκτός εάν η διαταγή είναι προδήλως παράνομη ή αντιβαίνει στους ισχύοντες κανόνες ασφαλείας (άρθ. 21α §1, ΚΥΚ). Εάν ο αμέσως ιεραρχικά ανώτερος κρίνει ότι η διαταγή πρέπει να εκτελεσθεί αμέσως, ο υπάλληλος πρέπει να την εκτελέσει, εκτός εάν αυτή είναι προδήλως παράνομη ή αντιβαίνει στους ισχύοντες κανόνες ασφαλείας. Ο αμέσως ιεραρχικά ανώτερός του υποχρεούται, εφόσον το ζητήσει ο υπάλληλος, να δίδει τέτοιες διαταγές εγγράφως (άρθ. 21α §2, ΚΥΚ).³¹⁹

Μία επίσης βασική υποχρέωση του ενωσιακού υπαλλήλου σύμφωνα με το άρθ. 17 του ΚΥΚ είναι η τήρηση εχεμύθειας. Ειδικότερα σύμφωνα με το άρθ. 17 του ΚΥΚ, ο υπάλληλος οφείλει να απέχει από την χωρίς άδεια κοινολόγηση των πληροφοριών που περιέρχονται στην αντίληψή του εξαιτίας των καθηκόντων του, εκτός εάν οι πληροφορίες αυτές έχουν ήδη δημοσιοποιηθεί ή γίνει προσιτές στο κοινό. Μάλιστα, ο υπάλληλος υπόκειται στην υποχρέωση αυτή ακόμη και μετά τη λήξη των καθηκόντων του. Εχεμύθεια πρέπει να τηρεί ο υπάλληλος της ΕΕ και όταν παρίσταται σε δίκη, αφού δεν δύναται να προβάλλει ενώπιον δικαστικής αρχής - για οποιονδήποτε λόγο - διαπιστώσεις, που έκανε λόγω της ασκήσεως των καθηκόντων του, χωρίς την άδεια της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής. Η ανωτέρω υποχρέωση αμβλύνεται, μόνο, όταν ο υπάλληλος ή ο τέως υπάλληλος καταθέτει ενώπιον του Δικαστηρίου της ΕΕ ή ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου ενός οργάνου για θέμα που ενδιαφέρει άλλον υπάλληλο ή τέως υπάλληλο της ΕΕ (άρθ. 19, ΚΥΚ).

³¹⁹ Ο υπάλληλος που ενημερώνει τους προϊσταμένους του για εντολές τις οποίες θεωρεί παράτυπες ή ικανές να προκαλέσουν σοβαρά προβλήματα δεν υφίσταται για τούτο κυρώσεις εκ μέρους των προϊσταμένων του (άρθ. 21α §3, ΚΥΚ).

Στις υποχρεώσεις του ενωσιακού υπαλλήλου συγκαταλέγεται και η υποχρέωση να διαμένει στον τόπο της υπηρεσίας του ή σε μικρή απόσταση από την τελευταία, ώστε να μην παρεμποδίζεται η άσκηση των καθηκόντων του (άρθ. 20 ΚΥΚ).

Ο υπάλληλος της ΕΕ υποχρεούται επίσης να εκτελεί τα καθήκοντα, που του έχουν ανατεθεί, υπακούοντας την ιεραρχία του. Όπως ρητά προβλέπεται στο πρώτο εδάφιο του άρθ. 21 του ΚΥΚ «Ο υπάλληλος, ανεξάρτητα από τη θέση του στην ιεραρχία, έχει την υποχρέωση να επικουρεί και να συμβουλεύει τους ανωτέρους του». Όσο για τους υπαλλήλους που κατέχουν θέση ευθύνης ρητά προβλέπεται, ότι «Ο υπάλληλος, ο επιφορτισμένος με τη λειτουργία της υπηρεσίας είναι υπεύθυνος έναντι των προϊσταμένων του για την εξουσία η οποία του έχει παρασχεθεί και για την εκτέλεση των διαταγών που δίδει. Η προσωπική ευθύνη των υφισταμένων του δεν τον απαλλάσσει από τις ευθύνες που τον βαρύνουν» (εδ. τρίτο και τέταρτο άρθ. 21, ΚΥΚ).

Τέλος, ο ενωσιακός υπάλληλος υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί τον αμέσως ιεραρχικά ανώτερό του ή τον γενικό διευθυντή του ή, εφόσον το κρίνει χρήσιμο, τον Γενικό Γραμματέα, ή τα πρόσωπα που κατέχουν ισοδύναμες θέσεις ή απευθείας την Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Καταπολέμησης της Απάτης,³²⁰ εάν κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή σε σχέση με αυτά, λαμβάνει γνώση γεγονότων βάσει των οποίων είναι δυνατόν να τεκμαίρεται η ύπαρξη πιθανής παράνομης δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης απάτης ή δωροδοκίας, επιζήμιας για τα συμφέροντα της Ένωσης, ή συμπεριφοράς που αφορά την εκπλήρωση των επαγγελματικών καθηκόντων και που ενδεχομένως συνιστά σοβαρή παράβαση των υποχρεώσεων των υπαλλήλων της Ένωσης (άρθ. 22α §1, ΚΥΚ).

Η αναγκαιότητα παροχής υπηρεσιών υψηλής ποιότητας από το προσωπικό της ΕΕ, το οποίο θα εργάζεται πρωτίστως με ακεραιότητα και επαγγελματισμό είναι προφανής, διότι συμβάλει στην ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στο ευρωπαϊκό ενωσιακό οικοδόμημα.

³²⁰ Η Ευρωπαϊκή Υπηρεσία Καταπολέμησης της Απάτης (The European Anti-Fraud Office, OLAF), είναι το όργανο της ΕΕ που έχει εντολή να εντοπίζει, να διερευνά και να εξαλείφει απάτες που διαπράττονται εις βάρος πόρων της ΕΕ. Ειδικότερα, η OLAF ερευνά περιπτώσεις απάτης, διαφθοράς, και κάθε άλλη αξιόπονη πράξη που θίγει τα δημοσιονομικά συμφέροντα της ΕΕ σχετικά με: α) όλες τις δαπάνες της ΕΕ: οι κυριότερες κατηγορίες δαπανών αφορούν τα διαρθρωτικά ταμεία, τα ταμεία γεωργικής πολιτικής και αγροτικής ανάπτυξης, τις άμεσες δαπάνες και την εξωτερική βοήθεια, β) ορισμένες κατηγορίες εσόδων της ΕΕ, κυρίως τους τελωνειακούς δασμούς και γ) υπόνοιες για σοβαρά παραπτώματα του προσωπικού της ΕΕ και των μελών των θεσμικών οργάνων της ΕΕ. Για περισσότερες πληροφορίες βλ. σχετικό ιστότοπο: https://ec.europa.eu/anti-fraud/home_el

4.2 Τα δικαιώματα των υπαλλήλων της ΕΕ

Πέραν των καθηκόντων και υποχρεώσεων, στον ενωσιακό υπάλληλο αναγνωρίζονται και δικαιώματα προκειμένου να είναι σε θέση να ασκήσει απερίσπαστος τα καθήκοντά του. Επίσης, οι υπάλληλοι, που απαρτίζουν την ενωσιακή γραφειοκρατία, απολαμβάνουν ορισμένων **προνομίων και ασυλίων** (επί παραδείγματι άδεια ακώλυτης διέλευσης) όπως αυτά προσδιορίζονται σε σχετικό πρωτόκολλο.³²¹ Πλην, όμως, στο άρθ. 23 του ΚΥΚ ρητά αναφέρεται, ότι τα εν λόγω προνόμια απονέμονται αποκλειστικά προς το συμφέρον της Ένωσης και οι ενδιαφερόμενοι δεν απαλλάσσονται ούτε από την εκπλήρωση των ατομικών τους υποχρεώσεων, ούτε από την τήρηση των νόμων και των αστυνομικών διατάξεων, που ισχύουν. Ειδικότερα τα δικαιώματα των υπαλλήλων της ΕΕ είναι τα εξής:

α) Μονιμότητα: Ένα από τα βασικά δικαιώματα του τακτικού υπαλλήλου της ΕΕ είναι η απόλαυση του δικαιώματος της μονιμότητας. Όπως προαναφέρθηκε, βασικός λόγος της επιλογής του καθεστώτος της μονιμότητας των ενωσιακών διοικητικών υπαλλήλων ήταν η πεποίθηση ότι με τον τρόπο αυτό θα ενισχυόταν η αίσθηση του καθήκοντος απέναντι στον εργοδότη τους, την ΕΕ.³²²

β) Ελευθερία έκφρασης: Θεμελιώδες δικαίωμα των υπαλλήλων της ΕΕ είναι η ελευθερία έκφρασης,³²³ τηρουμένων δεόντως των αρχών πίστης και αμεροληψίας (άρθ. 17α, ΚΥΚ).³²⁴ Στην άσκηση, όμως, του εν λόγω δικαιώματος, όπως επισημαίνεται και νομολογιακά,³²⁵

³²¹ Βλ. σχετικά άρθ. 6 και 11 έως 15 του Πρωτοκόλλου αριθ. 7 «Περί Προνομίων και Ασυλίων της Ευρωπαϊκής Ένωσης» της ΣΕΕ.

³²² Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 44.

³²³ Βλ. σχετικά Απόφαση του Δικαστηρίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 1989, Υπόθεση C- 100/88, Augustin Oyowe και Amadou Traore κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου στη σκέψη 16 επισημαίνεται ότι: «Τέλος, πρέπει να υπομνηστεί ότι, εν πάση περιπτώσει, η υποχρέωση πίστωσης στις Κοινοότητες, όπως αυτή επιβάλλεται στους μονίμους υπαλλήλους από τον κανονισμό υπηρεσιακής καταστάσεως, δεν μπορεί να θεωρηθεί ως αντίθετη προς την ελευθερία εκφράσεως, αποτελούσας θεμελιώδες δικαίωμα του οποίου το Δικαστήριο οφείλει να διασφαλίζει τον σεβασμό στο πεδίο του κοινοτικού δικαίου και ιδιαίτερα σημαντικό, εφόσον πρόκειται, όπως συμβαίνει στην υπό κρίση υπόθεση, για δημοσιογράφους των οποίων πρώτιστο καθήκον είναι να εκφράζονται εντελώς αδέσμευτα σε σχέση με τις απόψεις τόσο των χωρών ΑΚΕ όσο και των Κοινοτήτων».

³²⁴ Σύμφωνα με την § 2 του άρθ. 17α του ΚΥΚ: «Με την επιφύλαξη των άρθρων 12 και 17, ο υπάλληλος ο οποίος προτίθεται να δημοσιεύσει ο ίδιος ή να δώσει προς δημοσίευση, μόνος ή σε συνεργασία με άλλους, οποιοδήποτε κείμενο αναφερόμενο στη δραστηριότητα της Ένωσης ενημερώνει εκ των προτέρων την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Εάν η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είναι σε θέση να αποδείξει ότι το ζήτημα είναι φύσεως τέτοιας που να θέτει σε σοβαρό κίνδυνο τα νόμιμα συμφέροντα της Ένωσης, ενημερώνει τον υπάλληλο για την απόφασή της εγγράφως εντός 30 εργασίμων ημερών από τη λήψη της πληροφορίας. Εάν καμία απόφαση δεν έχει κοινοποιηθεί εντός της ταχθείσας προθεσμίας, θεωρείται ότι η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δεν είχε αντιρρήσεις.».

³²⁵ Βλ. σχετικά Απόφαση του Δικαστηρίου της 16^{ης} Νοεμβρίου 1999, C- 150/98 P, E κατά Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, όπου στη σκέψη 41 αναφέρεται ότι: «Τέλος, πρέπει να τονιστεί ότι, ναι μεν η ελευθερία εκφράσεως είναι θεμελιώδες δικαίωμα του οποίου απολαμβάνουν και οι κοινοτικοί υπάλληλοι (απόφαση του Δικαστηρίου της 13ης Δεκεμβρίου 1989, C-100/88, Oyowe και Traore κατά Επιτροπής, Συλλογή 1989, σ. 4285, σκέψη 16), πλην όμως τα άρθρα 12 και 21 του ΚΥΚ, όπως ερμηνεύθηκαν ανωτέρω, δεν αποτελούν εμπόδιο στην ελευθερία εκφράσεως των κοινοτικών υπαλλήλων, αλλά απλώς θέτουν, προς το

τίθενται «εύλογα όρια» σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ΚΥΚ περί αξιοπρεπούς συμπεριφοράς του υπαλλήλου και στο άρθρο 21 του ΚΥΚ περί υπαλληλικού καθήκοντος.

γ) Συνδικαλιστική ελευθερία και δικαίωμα απεργίας: Οι υπάλληλοι της ΕΕ απολαμβάνουν του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, δεδομένου, ότι δύνανται να είναι μέλη συνδικαλιστικών ή επαγγελματικών οργανώσεων των υπαλλήλων, που εργάζονται στην ΕΕ (άρθ. 24 β, ΚΥΚ). Εν προκειμένω, όμως, να επισημανθεί, ότι οι εν λόγω συνδικαλιστικές και επαγγελματικές ενώσεις ενώ είναι αναγνωρισμένες νομικά, δεν μπορούν να συγκριθούν με τις αντίστοιχες, που συστήνονται και λειτουργούν στο πλαίσιο των εθνικών υπαλληλικών δικαίων. Δεν τους αναγνωρίζεται επί παραδείγματι το δικαίωμα να προβάλουν τα συμφέροντα των μελών τους ενώπιον των αρμοδίων κάθε φορά δικαιοδοτικών οργάνων ούτε να ασκήσουν προσφυγές κατά το άρθ. 91 του ΚΥΚ, δεδομένου ότι η διαδικασία αυτή έχει καθαρά ατομικό χαρακτήρα. Επίσης, λόγω της ιδιαιτερότητας του ευρωπαϊκού ενωσιακού οικοδομήματος και συνακόλουθα της ενωσιακής γραφειοκρατίας δεν υφίσταται ο θεσμός των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο οποίος συναντάται στο πλαίσιο των εθνικών δικαίων κι ο οποίος αποτελεί βασική λειτουργία των συνδικαλιστικών ενώσεων.³²⁶

Τέλος, πρέπει να σημειωθεί, ότι στους υπαλλήλους της ΕΕ δεν αναγνωρίζεται ρητά το δικαίωμα στην απεργία, αφού δεν προβλέπεται σε σχετική διάταξη του ΚΥΚ. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή –το πολυπληθέστερο θεσμικό όργανο της Ένωσης – ήδη από την δεκαετία του 1970 έχει συνάψει με τις ευρωπαϊκές και επαγγελματικές ενώσεις μία συμφωνία, η οποία ρυθμίζει μεταξύ άλλων και τον τρόπο άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων,³²⁷ ένα εκ των οποίων είναι κι αυτό της απεργίας.

δ) Δικαίωμα στο Μισθό: Υπέρ του ενωσιακού υπαλλήλου αναγνωρίζεται και το μείζον δικαίωμα της καταβολής αποδοχών. Στο άρθ. 62 του ΚΥΚ προβλέπεται ότι «ο υπάλληλος δικαιούται αποδοχών αντίστοιχων με το βαθμό και το κλιμάκιό του εκ μόνου του γεγονότος του διορισμού του. Δεν δύναται δε να παραιτηθεί αυτού του δικαιώματος. Οι αποδοχές περιλαμβάνουν το βασικό μισθό, οικογενειακά επιδόματα και αποζημιώσεις».³²⁸

συμφέρον της υπηρεσίας, εύλογα όρια στην άσκηση του θεμελιώδους αυτού δικαιώματος. Κατά συνέπεια, όταν η προσφεύγουσα έκανε χρήση του προβλεπόμενου από το άρθρο 43, δεύτερο εδάφιο, του ΚΥΚ δικαιώματος της να υποβάλει όλες τις παρατηρήσεις που θεωρούσε χρήσιμες σχετικά με την έκθεση βαθμολογίας που μόλις της είχε κοινοποιηθεί, όφειλε να ασκήσει το δικαίωμα αυτό κατά τρόπο που να συμβιβάζεται με τα άρθρα 12 και 21 του ΚΥΚ.»

³²⁶ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 99-101.

³²⁷ Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ 101-103.

³²⁸ Σύμφωνα με το άρθ. 63 του ΚΥΚ: «Οι αποδοχές των υπαλλήλων εκφράζονται σε ευρώ. Καταβάλλονται στο νόμισμα της χώρας όπου ο υπάλληλος ασκεί τα καθήκοντα του ή σε ευρώ. Οι αποδοχές που καταβάλλονται σε νόμισμα άλλο από το ευρώ υπολογίζονται με βάση τις τιμές συναλλάγματος που χρησιμοποιούνται για την

Οι αποδοχές των υπαλλήλων, οι οποίες αναπροσαρμόστηκαν στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης Kinnock, αφού οι δεκαέξι βαθμοί στους οποίους κατατάσσεται, έκτοτε, το προσωπικό διαιρούνται αντιστοίχως σε πέντε κλιμάκια (βλ. άρθ. 66 του ΚΥΚ), αποτελεί ισχυρό κίνητρο ένταξης στο σώμα της ενωσιακής υπαλληλίας. Όπως χαρακτηριστικά επισήμαινε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή *«Σε μια εποχή προϊούσας παγκοσμιοποίησης, η Επιτροπή αντιμετωπίζει σκληρό ανταγωνισμό από άλλες διεθνείς εταιρείες και οργανισμούς για τους καλύτερους στη διεθνή αγορά εργασίας. Ένας ελκυστικός μισθός αποτελεί σημαντικό παράγοντα που συμβάλλει στο να εξασφαλίζεται το υψηλών προσόντων προσωπικό που χρειάζεται για να τεθεί σε εφαρμογή η ευρωπαϊκή ιδέα»*.³²⁹

Οι αποδοχές των υπαλλήλων και του λοιπού προσωπικού της ΕΕ επικαιροποιούνται κάθε έτος λαμβάνοντας υπόψη την οικονομική και κοινωνική πολιτική της Ένωσης. Η επικαιροποίηση των αποδοχών πραγματοποιείται πριν από το τέλος του έτους σύμφωνα με το παράρτημα XI του ΚΥΚ, βάσει έκθεσης³³⁰ της Επιτροπής, η οποία στηρίζεται στα στατιστικά στοιχεία που επεξεργάζεται η Στατιστική Υπηρεσία της ΕΕ σε συνεννόηση με τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες των κρατών μελών³³¹ (άρθ. 65 § 1, ΚΥΚ).

Όσον αφορά την υπερωριακή εργασία των υπαλλήλων της ΕΕ πρέπει να σημειωθεί, ότι, όπως προβλέπεται στον ΚΥΚ (άρθ. 56), οι εν λόγω υπάλληλοι δύνανται να υποχρεωθούν να εργαστούν υπερωριακά σε επείγουσες και εξαιρετικές περιπτώσεις. Η υπερωριακή απασχόληση των υπαλλήλων δεν μπορεί να ξεπερνά τις 150 ώρες ανά εξάμηνο, πλην, όμως, για την απασχόλησή τους αυτή, οι υπάλληλοι της ομάδας καθηκόντων AD, καθώς και της ομάδας καθηκόντων AST βαθμού 5 έως 11 δεν δικαιούνται αποζημιώσεως ή αμοιβής. Μόνο στους υπαλλήλους, των ομάδων καθηκόντων AST και AST/SC που κατατάσσονται στους βαθμούς 1 έως 4 και 1 έως 6 αντίστοιχα, αναγνωρίζεται το δικαίωμα χορήγησης αδείας αντισταθμιστικού χαρακτήρα ή δικαίωμα χορηγήσεως αμοιβής, αν οι ανάγκες της υπηρεσίας δεν επιτρέπουν τη χορήγηση αντισταθμιστικής αδείας κατά το δίμηνο που ακολουθεί τον μήνα κατά τον οποίο πραγματοποιήθηκαν οι υπερωρίες.

εκτέλεση του γενικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης την 1η Ιουλίου του συγκεκριμένου έτους. Κάθε έτος, οι τιμές συναλλάγματος επικαιροποιούνται αναδρομικά την ημερομηνία της ετήσιας επικαιροποίησης των αποδοχών που προβλέπονται στο άρθρο 65.»

³²⁹ Βλ. European Commission (2004b), *Reforming the Commission. An administration at the Service of Half a Billion Europeans*.

³³⁰ Η έκθεση αυτή περιλαμβάνει στοιχεία σχετικά με τη δημοσιονομική επίπτωση στις αποδοχές και τις συντάξεις των υπαλλήλων της Ένωσης. Διαβιβάζεται στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο.

³³¹ Τα στατιστικά στοιχεία εκφράζουν την κατάσταση σε όλα τα κράτη μέλη κατά την 1 η Ιουλίου.

ε) **Δικαίωμα στην υγιεινή και ασφάλεια:** Στους υπαλλήλους της ΕΕ παρέχονται συνθήκες εργασίας οι οποίες πληρούν κατάλληλα πρότυπα υγείας και ασφάλειας ισοδύναμα τουλάχιστον με τις ελάχιστες απαιτήσεις που εφαρμόζονται στο πλαίσιο μέτρων που έχουν θεσπιστεί στους τομείς αυτούς σύμφωνα με τις Συνθήκες (άρθ. 1ε, ΚΥΚ).

στ) **Κοινωνική ασφάλιση:** Επίσης στους υπαλλήλους της ΕΕ αναγνωρίζεται το δικαίωμα της κοινωνικής ασφάλισης (άρθ. 72-76 ΚΥΚ) με την παροχή ιατρικής, νοσοκομειακής και φαρμακευτικής περίθαλψης καθώς και την κάλυψη των αναγκαίων εξόδων για τη μεταφορά της σορού από τον τόπο εργασίας στον τόπο καταγωγής του υπαλλήλου σε περίπτωση θανάτου του υπαλλήλου, του (της) συζύγου του, των συντηρουμένων τέκνων ή άλλων συντηρουμένων προσώπων.³³²

ζ) **Δικαίωμα στην υπηρεσιακή εκπαίδευση:** Σύμφωνα με το άρθ. 24α του ΚΥΚ, η Ένωση διευκολύνει την επαγγελματική επιμόρφωση του υπαλλήλου, στο μέτρο που αυτή συμβιβάζεται με τις απαιτήσεις της καλής λειτουργίας των υπηρεσιών και είναι σύμφωνη με τα δικά της συμφέροντα. Η επιμόρφωση αυτή λαμβάνεται επίσης υπόψη για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας. Στις 10 Φεβρουαρίου 2005 άρχισε να λειτουργεί η Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης (European School of Administration, EUSA) έχοντας ως αποστολή την παροχή κατάρτισης σε μέλη του προσωπικού της ΕΕ επί μιας σειράς εξειδικευμένων θεμάτων. Κύριο γνώρισμά της είναι ότι στα μαθήματα που δίδονται σε αυτήν μπορεί να συμμετέχει το προσωπικό όλων των θεσμικών οργάνων της ΕΕ, πράγμα που συντελεί στη διάδοση κοινών αξιών, στην προώθηση της καλύτερης κατανόησης μεταξύ των υπαλλήλων των οργάνων και στην επίτευξη οικονομιών κλίμακας. Η Σχολή συνεργάζεται στενά με τις υπηρεσίες κατάρτισης όλων των θεσμικών οργάνων, προκειμένου να αποφεύγεται οποιαδήποτε αλληλοεπικάλυψη κατά την εκπλήρωση της αποστολής τους.³³³

η) **Δικαίωμα σε άδειες:** Στα βασικά δικαιώματα των ενωσιακών υπαλλήλων εμπίπτει και η αξίωση για τη λήψη αδειών. Σύμφωνα με το άρθ. 57 του ΚΥΚ ο υπάλληλος δικαιούται, κατά ημερολογιακό έτος, **ετήσια άδεια** τουλάχιστον 24 ημερών³³⁴ και κατ' ανώτατο όριο, 30

³³² κατά την έννοια του άρθ. 2 του παραρτήματος VII και εφόσον τα πρόσωπα αυτά συγκατοικούν με τον υπάλληλο (άρθ. 75 ΚΥΚ).

³³³ για περισσότερες πληροφορίες βλ. σχετικό ιστότοπο: https://europa.eu/eas/index_en.htm

³³⁴ Στην Απόφαση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της 25^{ης} Μαΐου 2011, Υπόθεση F – 22/10, Bombin Bombin κατά Ευρωπαϊκής Επιτροπής, το Δικαστήριο επεσήμανε (σκέψεις 27-28) ότι ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη μεταφορά της κανονικής άδειας, που δεν έχει λάβει εντός ενός ημερολογιακού έτους στο επόμενο, είτε διότι η κανονική του άδεια δεν του χορηγήθηκε για λόγους αναγόμενους στις ανάγκες της υπηρεσίας, είτε διότι ο ίδιος απουσίαζε με αναρρωτική άδεια. Εν προκειμένω το Δικαστήριο έκρινε, ότι κι άλλοι λόγοι, καίτοι δεν ανάγονται στις ανάγκες της Υπηρεσίας, μπορούν να δικαιολογήσουν μεταφορά του συνόλου των ημερών μη ληφθείσας άδειας. Εκτίμησε ότι τούτο ισχύει ιδίως όταν ο υπάλληλος, ο οποίος

εργασίμων ημερών, σύμφωνα με ρύθμιση που πρόκειται να γίνει με κοινή συμφωνία μεταξύ των αρμόδιων για τους διοργανισμούς αρχών των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, μετά γνώμη της επιτροπής της υπηρεσιακής καταστάσεως. Εκτός της αδείας αυτής, δύναται κατ' εξαίρεση να του χορηγηθεί ειδική άδεια κατόπιν αιτήσεώς του. Οι τρόποι χορηγήσεως των αδειών αυτών καθορίζονται στο παράρτημα V του ΚΥΚ.

Επίσης, ο ενωσιακός υπάλληλος που αποδεικνύει ότι κωλύεται να ασκήσει τα καθήκοντά του λόγω ασθενείας ή ατυχήματος δύναται να λάβει **αναρρωτική άδεια** σύμφωνα με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία που προβλέπεται στο άρθ. 59 του ΚΥΚ.

Με τη μεταρρύθμιση Kinnock ελήφθησαν πρόσθετα μέτρα για το συνδυασμό των οικογενειακών υποχρεώσεων των υπαλλήλων της ΕΕ με τη σταδιοδρομία τους. Διεξοδικότερα επεκτάθηκε η **άδεια μητρότητας** από 16 σε 20 εβδομάδες. Η άδεια αυτή αρχίζει το νωρίτερο 6 εβδομάδες πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού που αναφέρεται στο πιστοποιητικό και λήγει το νωρίτερο 14 εβδομάδες μετά την ημερομηνία του τοκετού. Σε περίπτωση πολλαπλού ή πρόωρου τοκετού ή σε περίπτωση γέννησης παιδιού με αναπηρία ή σοβαρή ασθένεια, η άδεια διαρκεί 24 εβδομάδες (άρθ. 58, ΚΥΚ). Η εν λόγω άδεια μάλιστα χορηγείται και κατά την υιοθεσία τέκνου (άρθ. 6 Παράρτημα V του ΚΥΚ). Οι **ειδικές άδειες**, όπως επί παραδείγματι άδεια γάμου, άδεια γάμου τέκνου, άδεια γέννησης τέκνου, άδεια ασθένειας συζύγου ή τέκνου, άδεια θανάτου συζύγου ή τέκνου ή ανιόντος προβλέπονται στο άρθ. 6 του Παραρτήματος V του ΚΥΚ. Επίσης, αναγνωρίζεται το δικαίωμα στον υπάλληλο της ΕΕ λήψης **γονικής άδειας**, για κάθε παιδί, ανώτατης διάρκειας 6 μηνών, χωρίς καταβολή βασικού μισθού, την οποία πρέπει να λαμβάνει στο διάστημα των δώδεκα ετών μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία του παιδιού. Η διάρκεια της άδειας αυτής μπορεί να διπλασιάζεται για τους μόνους γονείς, που αναγνωρίζονται δυνάμει των γενικών εκτελεστικών διατάξεων που εκδίδει η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή του κάθε θεσμικού οργάνου και για γονείς συντηρούμενων τέκνων με αναπηρία ή με σοβαρή ασθένεια που έχει πιστοποιηθεί από τον ιατρικό σύμβουλο των θεσμικών οργάνων. Στη διάρκεια της γονικής άδειας, ο υπάλληλος εξακολουθεί να συμμετέχει στο καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης. Εξακολουθεί επίσης να αποκτά συνταξιοδοτικά δικαιώματα και διατηρεί το δικαίωμα του επιδόματος για συντηρούμενο τέκνο καθώς και του σχολικού επιδόματος. Επίσης, διατηρεί τη θέση του, το δικαίωμά του προαγωγής κατά κλιμάκιο και τη δυνατότητα βαθμολογικής εξέλιξής του. Η άδεια μπορεί να ληφθεί υπό τη μορφή είτε πλήρους παύσης της υπηρεσίας είτε ημιαπασχόλησης. Στην περίπτωση γονικής άδειας λαμβανομένης υπό τη μορφή

απουσίαζε λόγω ασθένειας καθ' όλη τη διάρκεια του ημερολογιακού έτους ή κατά τη διάρκεια μέρους του έτους αυτού, στερήθηκε για τον λόγο αυτό τη δυνατότητα να ασκήσει το δικαίωμά του σε ετήσια άδεια.

ημιαπασχόλησης, η ανώτατη διάρκεια διπλασιάζεται (άρθ. 42α, ΚΥΚ). Ο υπάλληλος δικαιούται να λαμβάνει **άδεια για οικογενειακούς λόγους**, χωρίς καταβολή του βασικού μισθού του, στην περίπτωση που ο/η σύζυγός του, ανιών ή κατιών του, αδελφός ή αδελφή του πάσχει από ιατρικά πιστοποιημένη σοβαρή ασθένεια ή αναπηρία. Η συνολική διάρκεια της άδειας αυτής δεν υπερβαίνει τους 9 μήνες για ολόκληρη τη σταδιοδρομία του υπαλλήλου (άρθ. 42β, ΚΥΚ).

Στον μόνιμο υπάλληλο παρέχεται το δικαίωμα, κατόπιν αιτήσεώς του, να πάρει **άδεια χωρίς αποδοχές για προσωπικούς λόγους**, η διάρκεια της οποίας είναι για ένα έτος με δυνατότητα παράτασης για περισσότερες φορές. Κάθε περίοδος παράτασης δεν δύναται να υπερβαίνει το ένα έτος. Η συνολική διάρκεια της άδειας για προσωπικούς λόγους δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 12 έτη στο σύνολο της σταδιοδρομίας του υπαλλήλου. Κατά τη διάρκεια της ο υπάλληλος παύει να απολαμβάνει του δικαιώματος προαγωγής κατά κλιμάκιο και βαθμό αναστέλλεται η συμμετοχή του στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης καθώς και η κάλυψη έναντι των αντιστοίχων κινδύνων (άρθ. 40 ΚΥΚ).

Καινοτομία της μεταρρύθμισης Kinnock ήταν και η πρόβλεψη να παρέχεται το δικαίωμα στον υπάλληλο **να εργάζεται με μειωμένο ωράριο**,³³⁵ για χρονικό διάστημα, όμως, όχι μεγαλύτερο των πέντε (5) ετών καθ' όλη τη σταδιοδρομία του υπαλλήλου (άρθ. 55α, ΚΥΚ). Για την περίοδο κατά την οποία ο υπάλληλος εργάζεται με μειωμένο ωράριο υφίσταται αντίστοιχη μείωση του βασικού του μισθού, πλην, όμως, τα προβλεπόμενα επιδόματα, όπως το επίδομα στέγης, το επίδομα συντηρούμενου τέκνου ή το σχολικό επίδομα χορηγούνται χωρίς μειώσεις (άρθ. 3 Παραρτήματος IVα του ΚΥΚ).

θ) Δικαίωμα σύνταξης: Ο ενωσιακός υπάλληλος δικαιούται καταβολής συντάξεως λόγω αρχαιότητας με τη συμπλήρωση τουλάχιστον 10 ετών υπηρεσίας. Το δικαίωμα συντάξεως αρχαιότητας αποκτάται στην ηλικία των 66 ετών. Εντούτοις, δικαιούται τη σύνταξη αυτή ανεξάρτητα από τη διάρκεια της υπηρεσίας, αν έχει συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης, εφόσον δεν κατέστη δυνατό να επανέλθει στην υπηρεσία κατά τη

³³⁵ Η άδεια αυτή παρέχεται αυτοδικαίως στον υπάλληλο, στις εξής περιπτώσεις: α) για να παρέχει φροντίδα σε συντηρούμενο τέκνο ηλικίας κάτω των 9 ετών, β) για να παρέχει φροντίδα σε συντηρούμενο τέκνο ηλικίας 9 έως 12 ετών, εφόσον η μείωση του χρόνου εργασίας δεν υπερβαίνει το 20 % της κανονικής διάρκειας εργασίας, γ) για να παρέχει φροντίδα σε συντηρούμενο τέκνο έως ότου συμπληρώσει την ηλικία των 14 ετών, όταν ο υπάλληλος είναι μόνος γονέας, δ) σε εξαιρετικά δύσκολες περιπτώσεις, για να παρέχει φροντίδα σε συντηρούμενο τέκνο μέχρι να φτάσει σε ηλικία 14 ετών, εφόσον η μείωση του χρόνου εργασίας δεν υπερβαίνει το 5 % της κανονικής διάρκειας εργασίας. Στην περίπτωση αυτή δεν εφαρμόζονται οι δύο πρώτες παράγραφοι του άρθρου 3 του παραρτήματος IVα. Στην περίπτωση που απασχολούνται στην υπηρεσία της Ένωσης και οι δύο γονείς, μόνον ο ένας δικαιούται τη μείωση αυτή, ε) για να παρέχει φροντίδα στον/στη σύζυγο, σε ανιόντα, σε κατιόντα, σε αδελφό ή σε αδελφή με σοβαρή ασθένεια ή αναπηρία, στ) για την παρακολούθηση συμπληρωματικής κατάρτισης ή ζ) κατά τα τελευταία τρία έτη πριν από τη συμπλήρωση της ηλικίας συνταξιοδότησης, αλλά όχι πριν από την ηλικία των 58 ετών (άρθ. 55α § 2, ΚΥΚ).

διάρκεια περιόδου στην οποία δεν ήταν σε ενεργό υπηρεσία, ή σε περίπτωση συνταξιοδότησης προς το συμφέρον της υπηρεσίας. Το ανώτατο ύψος της σύνταξης αρχαιότητας καθορίζεται σε 70% του τελευταίου βασικού μισθού, που αναλογεί στον τελευταίο βαθμό στον οποίο έχει καταταγεί ο υπάλληλος για ένα έτος τουλάχιστον. Στον υπάλληλο καταβάλλεται ποσοστό 1,80 % του τελευταίου αυτού βασικού μισθού για κάθε έτος υπηρεσίας που υπολογίζεται σύμφωνα με το άρθ. 3 του παραρτήματος VIII του ΚΥΚ (άρθ. 77, ΚΥΚ).

Κεφ. 5^ο: Σταδιοδρομία των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

5.1 Βαθμολόγιο των μόνιμων υπαλλήλων της ΕΕ

Για τους μόνιμους υπαλλήλους της ΕΕ, όπως προαναφέρθηκε, ισχύει το «σύστημα της σταδιοδρομίας», σύμφωνα με το οποίο οι υπάλληλοι υποδιαιρούνται σε κατηγορίες, κατατάσσονται σε βαθμούς ή κλιμάκια διαρθρωμένα ιεραρχικά σε επάλληλες βαθμίδες, σχηματίζοντας κλιμακωτή πυραμίδα. Βάσει του συστήματος αυτού και σύμφωνα με το άρθ. 5 § 2 του ΚΥΚ, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, οι μόνιμοι υπάλληλοι της ΕΕ διακρίνονται σε τρεις ομάδες καθηκόντων, ως εξής: σε **υπαλλήλους διοίκησης (AD)**, οι οποίοι κατατάσσονται σε δώδεκα (12) βαθμούς και ασκούν καθήκοντα διοικητικά, αναλυτικά, γλωσσικά και επιστημονικά καθώς και καθήκοντα σχεδιασμού, σε **βοηθούς υπαλλήλους (AST)**, οι οποίοι κατατάσσονται σε έντεκα (11) βαθμούς και ασκούν καθήκοντα εκτελεστικά και τεχνικής φύσεως και σε **βοηθούς-γραμματείς (AST/SC)**, οι οποίοι κατατάσσονται σε έξι (6) βαθμούς και των οποίων τα καθήκοντα αντιστοιχούν σε εργασίες γραφείου και γραμματείας. Ειδικότερα, όπως προκύπτει από το ως άνω άρθρο και το Παράρτημα Ι τμήμα Α του ΚΥΚ:

Για την ομάδα καθηκόντων AD εισαγωγικός βαθμός είναι ο βαθμός AD 5 και καταληκτικός ο βαθμός AD 16.³³⁶ Μπορεί επίσης να γίνει επιλογή και πρόσληψη σε βαθμούς AD 6 /AD 7 για πιο εξειδικευμένες θέσεις, για τις οποίες απαιτείται πολυετής σχετική επαγγελματική πείρα.³³⁷ Στους καταληκτικούς βαθμούς δεν εξελίσσεται το σύνολο των υπαλλήλων AD, καθώς στους βαθμούς AD 15 και AD 16 κατατάσσονται μόνο οι Γενικοί Διευθυντές και στους βαθμούς AD 14 και AD 15 οι Διευθυντές.

³³⁶ Σύμφωνα με το άρθ. 5 §3 του ΚΥΚ: «3. Τα ελάχιστα απαιτούμενα για διορισμό σε θέση υπαλλήλου είναι: α) Για την **ομάδα καθηκόντων AST και την ομάδα καθηκόντων AST/SC**: i) μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση που πιστοποιείται με δίπλωμα, ή ii) δευτεροβάθμια εκπαίδευση που πιστοποιείται με δίπλωμα, το οποίο δίνει δικαίωμα εισόδου στην μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση, και κατάλληλη επαγγελματική πείρα τουλάχιστον τριών ετών, ή iii) οσάκις δικαιολογείται από το συμφέρον της υπηρεσίας, επαγγελματική κατάρτιση ή επαγγελματική πείρα ισοδύναμου επιπέδου· β) για την **ομάδα καθηκόντων AD και για τους βαθμούς 5 και 6**: i) εκπαίδευση που αντιστοιχεί σε πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές τουλάχιστον τριών ετών πιστοποιούμενες με δίπλωμα, ή ii) οσάκις δικαιολογείται από το συμφέρον της υπηρεσίας, επαγγελματική κατάρτιση ισοδύναμου επιπέδου· γ) για την **ομάδα καθηκόντων AD και για τους βαθμούς 7 έως 16**: i) εκπαίδευση που αντιστοιχεί σε πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές πιστοποιούμενες με δίπλωμα, όταν η κανονική διάρκεια της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι τέσσερα έτη ή περισσότερα, ή ii) εκπαίδευση που αντιστοιχεί σε πλήρεις πανεπιστημιακές σπουδές πιστοποιούμενες με δίπλωμα και κατάλληλη επαγγελματική πείρα τουλάχιστον ενός έτους, όταν η κανονική διάρκεια της πανεπιστημιακής εκπαίδευσης είναι τουλάχιστον τρία έτη, ή iii) όταν δικαιολογείται από το συμφέρον της υπηρεσίας, επαγγελματική κατάρτιση ισοδύναμου επιπέδου.»

³³⁷ Βλ. σχετ. https://epso.europa.eu/help/faq/2046_el

Για την ομάδα καθηκόντων AST εισαγωγικοί βαθμοί είναι οι AST 1 - AST 3³³⁸ και καταληκτικός ο βαθμός AST 11, ενώ για την ομάδα καθηκόντων AST/SC, εισαγωγικός βαθμός είναι ο AST/SC 1³³⁹ και καταληκτικός ο βαθμός AST/SC 6.

Επίσης, όπως προκύπτει και από το άρθ. 66 του ΚΥΚ, κάθε βαθμός της βαθμολογικής κλίμακας διαιρείται σε πέντε κλιμάκια, εντός των οποίων οι υπάλληλοι εξελίσσονται μισθολογικά.

5.2 Αξιολόγηση και προαγωγή των μονίμων υπαλλήλων της ΕΕ

Το σύστημα αξιολόγησης³⁴⁰ εφαρμόζεται τόσο στους μονίμους υπαλλήλους όσο και στους εκτάκτους υπαλλήλους της ΕΕ, με εξαίρεση τα ανώτατα στελέχη (Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές). Η ικανότητα, η απόδοση και η συμπεριφορά κάθε υπαλλήλου αξιολογείται βάσει **ετήσιας εκθέσεως αξιολόγησης**, από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή του οργάνου στο οποίο υπηρετεί, στην οποία αναφέρεται αν το επίπεδο απόδοσης του υπαλλήλου ήταν ικανοποιητικό ή όχι. (άρθ. 43, ΚΥΚ). Ειδικά για τους επικεφαλής μονάδων (μεσαία στελέχη) η έκθεση αξιολόγησης περιλαμβάνει και ένα συμπέρασμα για το εάν οι διοικητικές τους ικανότητες είναι ικανοποιητικές ή μη.³⁴¹

Η έκθεση αξιολόγησης καλύπτει την περίοδο από 1^η Ιανουαρίου έως 31 Δεκεμβρίου και περιλαμβάνει την ατομική ποιοτική εκτίμηση του υπαλλήλου, την αποτελεσματικότητα και τη συμπεριφορά του στην εργασία, εφόσον αυτός εργάστηκε για συνεχή περίοδο ενός τουλάχιστον μηνός κατά την περίοδο αξιολόγησης.

³³⁸ «Οι νέοι βοηθοί προσλαμβάνονται συνήθως με βαθμό AST 1 ή AST 3. Οι υποψήφιοι για τον βαθμό AST 1 πρέπει να έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και να διαθέτουν προηγούμενη επαγγελματική πείρα, ή να έχουν σχετική επαγγελματική κατάρτιση. Οι υποψήφιοι για τον βαθμό AST 3 πρέπει να έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, σχετική επαγγελματική κατάρτιση ή/και να έχουν πολυετή επαγγελματική πείρα.» στο: https://epso.europa.eu/help/faq/2055_el

³³⁹ «Οι νέοι βοηθοί προσλαμβάνονται συνήθως με βαθμό AST/SC1. Οι υποψήφιοι για τον βαθμό AST/SC1 πρέπει να έχουν ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και να διαθέτουν προηγούμενη επαγγελματική πείρα, ή να έχουν σχετική επαγγελματική κατάρτιση. Οι βαθμοί AST/SC2 προορίζονται για πιο έμπειρους υποψηφίους (τουλάχιστον 4 χρόνια προϋπηρεσίας).» στο: https://epso.europa.eu/help/faq/2052_el

³⁴⁰ European Commission (2013), Commission Decision of 16.12.2013, laying down general provisions for implementing Article 43 of the Staff Regulations and implementing the first paragraph of Article 44 of the Staff Regulations, C (2013) 8985 final, Brussels 16.12.2013 όπως συμπληρώθηκε με την Commission Decision of 17.11.2016, amending Decision C (2013) 8985 laying down general provisions for implementing Article 43 of the Staff Regulations and implementing the first paragraph of Article 44 of the Staff Regulations, C (2016) 7270 final, Brussels 17.11.2016

³⁴¹ European Commission (2016), Commission Decision of 17.11.2016, amending Decision C (2013) 8985 laying down general provisions for implementing Article 43 of the Staff Regulations and implementing the first paragraph of Article 44 of the Staff Regulations, C (2016) 7270 final, Brussels 17.11.2016

Η αξιολόγηση διενεργείται με ευθύνη της Γενικής Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού μέσω ηλεκτρονικού συστήματος, όπου για κάθε στάδιο της διαδικασίας προβλέπονται συγκεκριμένες προθεσμίες. Η διαδικασία εκκινεί με την αυτοαξιολόγηση του υπαλλήλου. Στόχος της αυτοαξιολόγησης είναι να προετοιμαστεί ο διάλογος μεταξύ του αξιολογούμενου και του αξιολογητή του, ο οποίος είναι ο άμεσος προϊστάμενός του, σχετικά με τα καθήκοντα της θέσης του, την απόδοσή του, την ανάγκη για επιμόρφωσή του κ.ά. Με τη σύμφωνη γνώμη του αξιολογούμενου, ο αξιολογητής μπορεί να ζητήσει από έναν ή περισσότερους υπαλλήλους οι οποίοι επιβλέπουν την εργασία του αξιολογούμενου, να συμμετέχουν στο διάλογο αυτό. Στο πλαίσιο του διαλόγου, αξιολογείται από κοινού η απόδοση του υπαλλήλου, η αποτελεσματικότητα και ικανότητά του καθώς και η συμπεριφορά που έχει επιδείξει κατά την περίοδο αναφοράς. Επίσης προσδιορίζονται από κοινού και οι ανάγκες κατάρτισης του υπαλλήλου.

Εντός δέκα (10) εργάσιμων ημερών από τον επίσημο διάλογο, ο αξιολογητής συντάσσει την ατομική έκθεση αξιολόγησης του υπαλλήλου, η οποία του γνωστοποιείται για να λάβει γνώση. Εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τη γνωστοποίηση ο αξιολογούμενος μπορεί είτε να αποδεχτεί την έκθεση, με ή χωρίς κάποια παρατήρηση, είτε να μην την αποδεχτεί, αναφέροντας τους λόγους άρνησης αποδοχής της. Στην περίπτωση που ο αξιολογούμενος δεν αρνηθεί την αποδοχή της έκθεσης εντός της ταχθείσας προθεσμίας αυτή καθίσταται οριστική. Στην περίπτωση της αιτιολογημένης μη αποδοχής της έκθεσης αξιολόγησης από τον αξιολογούμενο, η έκθεση παραπέμπεται στον ιεραρχικά ανώτερο προϊστάμενο του αξιολογητή, ο οποίος θα κρίνει εν τέλει, μετά από διάλογο με τον υπάλληλο, τη βασιμότητα ή όχι της ένστασης του ενδιαφερόμενου. Κατόπιν του διαλόγου αυτού είτε επιβεβαιώνει την έκθεση, είτε την τροποποιεί, αναφέροντας τους λόγους.

Εφόσον ολοκληρωθεί η διαδικασία αξιολόγησης του συνόλου του προσωπικού ακολουθεί η **διαδικασία προαγωγής**. Σύμφωνα με το άρθρ. 44 του ΚΥΚ, ο υπάλληλος που έχει συμπληρώσει διετία σε κλιμάκιο του βαθμού του, προάγεται αυτόματα στο επόμενο κλιμάκιο του βαθμού αυτού, εκτός και αν η επίδοσή του έχει αξιολογηθεί μη ικανοποιητική κατά την τελευταία ετήσια έκθεση αξιολόγησης.

Η βαθμολογική προαγωγή των υπαλλήλων γίνεται με απόφαση της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχή, με βάση το άρθρ. 6 § 2 του ΚΥΚ,³⁴² αποκλειστικά με επιλογή μεταξύ των

³⁴² Σύμφωνα με το άρθρ. 6 §2 του ΚΥΚ: «2. Με την επιφύλαξη της αρχής της αξιοκρατικής προαγωγής, όπως προβλέπεται στο άρθρο 45, ο εν λόγω πίνακας εξασφαλίζει ότι, για κάθε όργανο, ο αριθμός κενών θέσεων σε κάθε βαθμό του πίνακα θέσεων, κατά την 1η Ιανουαρίου κάθε έτους, αντιστοιχεί στον αριθμό των υπαλλήλων του κατώτερου βαθμού που υπηρετούσαν την 1 η Ιανουαρίου του προηγούμενου έτους, πολλαπλασιαζόμενο επί τα

υπαλλήλων που έχουν συμπληρώσει τουλάχιστον δύο έτη στο βαθμό τους μετά από συγκριτική εξέταση των προσόντων των προαγώγιμων υπαλλήλων, λαμβάνοντας ιδίως υπόψη: α) τις εκθέσεις των υπαλλήλων, β) τη χρήση, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, άλλων γλωσσών εκτός από τη γλώσσα για την οποία έχουν αποδείξει ότι διαθέτουν εις βάθος γνώση, και γ) το επίπεδο των ευθυνών που αναλαμβάνουν.³⁴³ Η προαγωγή συνεπάγεται για τον υπάλληλο την τοποθέτησή του στον αμέσως ανώτερο βαθμό της ομάδας καθηκόντων που ανήκει (άρθ. 45 § 1, ΚΥΚ). Επισημαίνεται δε, ότι προαπαιτούμενο για την πρώτη μετά την πρόσληψη προαγωγή τους, είναι οι υπάλληλοι να αποδείξουν την ικανότητά τους να ασκούν τα καθήκοντά τους σε μια τρίτη γλώσσα, μεταξύ των επισήμων γλωσσών των κρατών μελών της ΕΕ (άρθ. 45 § 2, ΚΥΚ).

Σύμφωνα με την Απόφαση της 16^{ης}.12.2013 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής³⁴⁴ για τη θέσπιση των γενικών διατάξεων εφαρμογής του άρθρου 45 του ΚΥΚ, η διαδικασία της βαθμολογικής προαγωγής των υπαλλήλων διεξάγεται σε ετήσια βάση μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας αξιολόγησης, κατόπιν δημοσίευσης σχετικής ανακοίνωσης από την αρμόδια για το ανθρώπινο δυναμικό Γενική Διεύθυνση, ανά Γενική Διεύθυνση.³⁴⁵ Κατά το πρώτο στάδιο της διαδικασίας γίνεται διαβούλευση σε κάθε Γενική Διεύθυνση, του Γενικού Διευθυντή, του Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή και των Διευθυντών, όπου εξετάζονται συγκριτικά οι υπάλληλοι που πληρούν τις προϋποθέσεις προαγωγής.³⁴⁶ Εν συνεχεία, ο Γενικός Διευθυντής διεξάγει συζήτηση με αντιπροσωπεία που ορίζεται από την Κεντρική Επιτροπή Προσωπικού. Αφού ολοκληρωθεί και η συζήτηση αυτή, ο Γενικός Διευθυντής οριστικοποιεί τη σχετική λίστα των προτεινόμενων προς προαγωγή υπαλλήλων, την κοινοποιεί στους υπαλλήλους της Γενικής Διεύθυνσής του και παράλληλα την διαβιβάζει στην Κοινή Επιτροπή Προαγωγών.³⁴⁷ Οι υπάλληλοι που δεν περιλαμβάνονται στην προτεινόμενη λίστα

ποσοστά που προβλέπονται στο Παράρτημα Ι τμήμα Β, για τον βαθμό αυτό. Τα ποσοστά αυτά εφαρμόζονται με βάση μέση περίοδο πέντε ετών από την 1η Ιανουαρίου 2014.»

³⁴³ Το Δικαστήριο ΔΔ στην απόφαση της 28^{ης} Σεπτεμβρίου 2011, Υπόθεση F – 9/10, AC κατά Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει επισημάνει ότι στο άρθρο 45 παρ. 1 του ΚΥΚ αναφέρονται τα ως άνω τρία κύρια κριτήρια που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά τη συγκριτική εξέταση των προσόντων, δεν αποκλείεται εντούτοις η συνεκτίμηση κι άλλων στοιχείων, αν αυτά είναι ικανά να παράσχουν κάποια ένδειξη όσον αφορά τα προσόντα των προαγώγιμων υπαλλήλων. Σε κάθε περίπτωση η διοίκηση διαθέτει ορισμένο περιθώριο ελιγμού όσον αφορά τη σχετική σημασία που αποδίδει σε κάθε ένα από τα τρία προαναφερθέντα κριτήρια, καθόσον το άρθρο 45 παρ. 1 του ΚΥΚ δεν αποκλείει τη δυνατότητα σταθμίσεως μεταξύ των εν λόγω κριτηρίων, οσάκις η στάθμιση αυτή είναι δικαιολογημένη.

³⁴⁴ European Commission (2013), Commission Decision of 16.12.2013, laying down general provisions for implementing Article 45 of the Staff Regulations, C (2013) 8968 final, Brussels 16.12.2013

³⁴⁵ Η εν λόγω διαδικασία προαγωγής δεν εφαρμόζεται για τους ανώτερους του AD 13 βαθμούς.

³⁴⁶ Βλ. σχετικά άρθρ. 3 της Απόφασης της Επιτροπής C (2013) 8968 final/16.12.2013

³⁴⁷ Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Παραρτήματος Ι της Commission Decision C (2013) 8968 final/16.12.2013 η εν λόγω επιτροπή απαρτίζεται από το σύνολο των Γενικών Διευθυντών των Γενικών Διευθύνσεων και

προαγωγών, εντός προθεσμίας πέντε (5) εργασίμων ημερών από τη δημοσίευσή της, δύνανται να ασκήσουν ένσταση ενώπιον της Κοινής Επιτροπής Προαγωγών. Η Κοινή Επιτροπή Προαγωγών, αφού εξετάσει τις πιθανές ενστάσεις των υπαλλήλων, προχωρά στη συγκριτική αξιολόγηση αυτών και καταρτίζει πίνακα προτεινόμενων προς προαγωγή υπαλλήλων, τον οποίο και προωθεί στην αρμόδια για διορισμούς Αρχή. Η εν λόγω Αρχή με βάση τον πίνακα αυτό και τους ατομικούς φακέλους των υπαλλήλων προχωρά σε μία τελική σύγκριση μεταξύ των προτεινόμενων προς προαγωγή υπαλλήλων και λαμβάνοντας υπόψη τους διαθέσιμους δημοσιονομικούς πόρους, προχωρά στην κατάρτιση του τελικού πίνακα προακτέων. Ο πίνακας των προακτέων υπαλλήλων δημοσιεύεται.

5.3 Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων

Πέραν της βαθμολογικής προαγωγής του ενωσιακού υπαλλήλου, μείζον κεφάλαιο της υπαλληλικής σταδιοδρομίας αυτού, είναι η επιλογή και τοποθέτησή του σε θέση ευθύνης. Ειδικά για τις θέσεις των ανώτατων στελεχών –Γενικοί Διευθυντές, Διευθυντές – το διακύβευμα είναι μεγάλο, τόσο για τους υπό κρίση υπαλλήλους, όσο και για το ίδιο το θεσμικό όργανο, καθώς και για τα κράτη μέλη της Ένωσης. Όπως επισημαίνεται μέχρι και τη δεκαετία του 1990 η επιλογή στις ανώτερες θέσεις ευθύνης είχε έντονα πολιτικό χαρακτήρα, όπου τόσο τα κράτη μέλη, όσο και ο αρμόδιος επίτροπος διαδραμάτιζαν πρωτεύοντα ρόλο. Όπως σημειώνεται χαρακτηριστικά *«Ως συνέπεια αυτού του υψηλού βαθμού πολιτικοποίησης, ήταν ότι οι θέσεις του Γενικού Διευθυντή και του Διευθυντή δεν θεωρούνταν ένα επιτεύξιμο βήμα στην υπαλληλική καριέρα του Ευρωπαϊκού δημοσίου υπαλλήλου, υπό κανονικές συνθήκες»*.³⁴⁸

Μείζονες αλλαγές επήλθαν με τη μεταρρύθμιση Kinnock και την υιοθέτηση κριτηρίων, καθώς και την αξιολόγηση του προσωπικού. Όπως επισημαίνεται σε σχετικό έγγραφο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Τα προσόντα είναι το κυρίαρχο κριτήριο στην απόφαση για την επιλογή και τοποθέτηση των ανώτατων υπαλλήλων. Υπό το πρίσμα αυτό η Επιτροπή

Υπηρεσιών της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, τους Διευθυντές των διοικητικών γραφείων οι οποίοι είναι μέλη *ex officio* και από 15 εκπροσώπους που υποδεικνύονται από την Κεντρική Επιτροπή Προσωπικού, προεδρεύει δε ο Γενικός Διευθυντής αρμόδιος για το Ανθρώπινο Δυναμικό. Η επιτροπή έχει αυτή τη σύνθεση όταν καλείται να αποφασίσει για την προαγωγή υπαλλήλων κατηγορίας AD. Όταν κρίνεται η προαγωγή των υπαλλήλων κατηγορίας AST και AST/ SC, η σύνθεση της επιτροπής αυτής διαφοροποιείται και αποτελείται, εν προκειμένω, από 10 Διευθυντές ή Προϊσταμένους Μονάδων που υποδεικνύονται από τον Γενικό Διευθυντή αρμόδιο για το Ανθρώπινο Δυναμικό και 10 εκπροσώπους που υποδεικνύονται από την Κεντρική Επιτροπή Προσωπικού, προεδρεύει δε Διευθυντής της ΓΔ του Ανθρώπινου Δυναμικού μετά από σχετική υπόδειξη του αρμοδίου ΓΔ.

³⁴⁸ Balint T., Bauer M., Knill Ch. (2008), ό.π., σελ. 683-684.

σέβεται και την ισορροπία μεταξύ των εθνικοτήτων, που υπηρετούν στις υπηρεσίες της και παράλληλα προωθεί την ισορροπία μεταξύ των δύο φύλων».³⁴⁹

Πράγματι τα τυπικά, αλλά και τα ουσιαστικά προσόντα των υπαλλήλων, όπως οι ικανότητές τους (πχ οργανωτικές και ηγετικές ικανότητες σ' ένα πολυπολιτισμικό περιβάλλον), η αποτελεσματικότητα και η ακεραιότητά τους, αξιολογούνται κατά τη διαδικασία επιλογής. Επίσης, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η εθνικότητα προέλευσης του υποψηφίου. Αν και δεν υφίστανται τυπικά ποσοστώσεις, βάσει των οποίων επιλέγονται τα ανώτατα στελέχη της διοίκησης, τόσο νομολογιακά,³⁵⁰ όσο και από την ίδια την Επιτροπή σημειώνεται ότι είναι επιθυμητός στόχος κάθε εθνικότητα να έχει τουλάχιστον μία ανώτατη θέση ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης.³⁵¹ Στο πλαίσιο αυτό ο αρμόδιος Επίτροπος για τα θέματα του Ανθρώπινου Δυναμικού ενημερώνει, δύο φορές το χρόνο, το Σώμα των Επιτρόπων σχετικά με τη γεωγραφική ισορροπία μεταξύ των ανωτάτων στελεχών.

Η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων επιπέδου Διεύθυνσης και Γενικής Διεύθυνσης³⁵² εκκινεί με τη δημοσίευση σχετικής προκήρυξης στην επίσημη εφημερίδα, καθώς και στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κι εάν είναι αναγκαίο στο διεθνή ή εθνικό τύπο, από τη Γενική Διεύθυνση, που διαθέτει τις προς πλήρωση θέσεις ευθύνης. Εν συνεχεία οι ενδιαφερόμενοι συμπληρώνουν τις σχετικές τυποποιημένες αιτήσεις. Να σημειωθεί, ότι δίδεται βαρύτητα στην ευρεία δημοσιότητα των εν λόγω προκηρύξεων, διότι πολλές φορές οι προκηρύξεις αυτές αφορούν όχι μόνο το τακτικό προσωπικό της Επιτροπής, αλλά και ιδιώτες, που διακρίνονται για την εμπειρογνομosύνη τους και εν γένει τα τυπικά και ουσιαστικά τους προσόντα.

Η ανωτέρω Γενική Διεύθυνση συγκροτεί μια τριμελή, τουλάχιστον, επιτροπή προεπιλογής (Pre - selection Panel), η οποία εξετάζει όλες τις αιτήσεις, που έχουν υποβληθεί και συντάσσει έναν πίνακα υποψηφίων, τους οποίους θεωρεί ως καταλληλότερους, με τα

³⁴⁹ Βλ. European Commission, *Compilation Document on Senior Officials Policy*, σελ. 2, διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf

³⁵⁰ Απόφαση του Δικαστηρίου της 30^{ης}.6.1983 στην υπόθεση 85/82, Bernhard Schloh κατά Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, ό.π., σκέψη 26.

³⁵¹ European Commission, *Compilation Document on Senior Officials Policy*, ό.π., σελ. 3.

³⁵² Βλ. σχετικό έγγραφο της European Commission (2006), *Guidelines for candidates on Senior Management Appointment Procedures*, DG ADMIN, 08.06.2006 και σχετικό έντυπο της European Commission (2016), *Interested in a top job at the European Commission? Find out more about the selection process for senior managers*, Short guide for external applicants, 2016, διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/senior-management-selection-short-guide-for-external-applicants_2016_en.pdf

καλύτερα τυπικά προσόντα, λαμβάνοντας υπόψη τα βιογραφικά των υποψηφίων, τις σχετικές επιστολές που έχουν συντάξει (motivation letters), καθώς και τις πρόσφατες εκθέσεις αξιολόγησης. Οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται στον εν λόγω πίνακα καλούνται σε συνέντευξη από τα μέλη της επιτροπής προεπιλογής. Μετά το πέρας των συνεντεύξεων συντάσσεται σχετική αναλυτική έκθεση.

Η εν λόγω έκθεση, καθώς και ο σχετικός πίνακας υποψηφίων διαβιβάζεται στη συνέχεια στην Συμβουλευτική Επιτροπή Διορισμών (Consultative Committee on Appointments, CCA),³⁵³ η οποία εξετάζει τα διαθέσιμα στοιχεία και βάσει αυτών καλεί σε συνέντευξη τους καταλληλότερους υποψηφίους.³⁵⁴ Για τη διεξαγωγή των συνεντεύξεων η CCA μπορεί να ζητήσει τη συνδρομή εξωτερικών εμπειρογνομόνων. Μετά το πέρας των συνεντεύξεων η CCA συντάσσει πίνακα με τους καταλληλότερους υποψηφίους, κατά την άποψή της, για τις προκηρυσσόμενες θέσεις, επισυνάπτοντας τα σχετικά έντυπα αξιολόγησης τους. Η CCA έχει τη δυνατότητα να επισημαίνει ποιους υποψηφίους θεωρεί ως «εξαιρετικούς».

Ο πίνακας αυτός διαβιβάζεται στο Σώμα των Επιτρόπων και οι υποψήφιοι που περιλαμβάνονται σ' αυτόν δίνουν συνέντευξη στα μέλη της Επιτροπής.³⁵⁵ Είναι προφανές, ότι οι Επίτροποι διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο για την τελική επιλογή του εκάστοτε υποψηφίου. Όπως χαρακτηριστικά επισημαίνεται από την Επιτροπή *«Ως εκ τούτου ο Επίτροπος πρέπει να έχει κεντρικό ρόλο στην τελική επιλογή αυτών που θα εργασθούν άμεσα μαζί του/της σε ανώτατο διοικητικό επίπεδο»*.³⁵⁶

³⁵³ Η επιτροπή αυτή, η οποία έχει συσταθεί από το 1980, αποτελείται –στην περίπτωση επιλογής Γενικού Διευθυντή– από τον Γενικό Γραμματέα της Επιτροπής, τον Γενικό Διευθυντή Προσωπικού, τον Διευθυντή του πολιτικού γραφείου του Προέδρου της Επιτροπής, τον Διευθυντή του πολιτικού γραφείου του αρμοδίου Επιτρόπου για θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, τον Μόνιμο Εισηγητή (ο οποίος συνήθως κατέχει θέση Συμβούλου στη ΓΔ Προσωπικού), τον Εισηγητή της συγκεκριμένης προκήρυξης (επιλέγεται από ένα ‘pool’ εν ενεργεία Γενικών Διευθυντών ή Διευθυντών). Στην περίπτωση κατά την οποία η προκήρυξη αφορά θέση Διευθυντή η Συμβουλευτική Επιτροπή Διορισμών αποτελείται από τον Γενικό Διευθυντή Προσωπικού, τον αναπληρωτή Γενικό Γραμματέα, τον Γενικό Διευθυντή που προκήρυξε τη θέση, τον Διευθυντή του πολιτικού γραφείου του αρμοδίου Επιτρόπου για θέματα Ανθρώπινου Δυναμικού, τον Μόνιμο Εισηγητή, και τον Εισηγητή της συγκεκριμένης προκήρυξης (ό.π. European Commission, Compilation Document on Senior Officials Policy, σελ. 4-5).

³⁵⁴ Στην περίπτωση που υπάρχουν εξωτερικοί υποψήφιοι, αυτοί θα υποβληθούν σε εξετάσεις που διοργανώνονται από εξωτερική υπηρεσία πρόσληψης προσωπικού πριν τη διενέργεια των συνεντεύξεων στην CCA.

³⁵⁵ Αναλυτικότερα εάν οι υποψήφιοι διεκδικούν θέση Γενικού Διευθυντή, τότε θα δώσουν συνέντευξη στον Πρόεδρο της Επιτροπής, τον Επίτροπο για θέματα Προσωπικού, καθώς και τον portfolio Επίτροπο. Στην περίπτωση, που οι υποψήφιοι διεκδικούν θέση αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή, τότε θα δώσουν συνέντευξη στον Επίτροπο για θέματα Προσωπικού, καθώς και τον portfolio Επίτροπο. Τέλος, εάν οι υποψήφιοι διεκδικούν οποιαδήποτε άλλη ανώτατη θέση ευθύνης, τότε θα δώσουν συνέντευξη στον portfolio Επίτροπο.

³⁵⁶ European Commission, *Compilation Document on Senior Officials Policy*, ό.π., σελ. 10.

Για την επιλογή των μεσαίων στελεχών (επικεφαλής μονάδων)³⁵⁷ λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, όπως η γενική μόρφωση των υποψηφίων, οι ειδικευμένες γνώσεις στον τομέα ευθύνης τους, η γνώση των διοικητικών και δημοσιονομικών διαδικασιών, οι ειδικές δεξιότητές τους, όπως επί παραδείγματι δεξιότητες επικοινωνίας, οι ηγετικές τους ικανότητες κ.α.

Η διαδικασία επιλογής εκκινεί με την προκήρυξη των θέσεων³⁵⁸ από τον αρμόδιο Γενικό Διευθυντή και την υποβολή υποψηφιοτήτων. Εν συνεχεία ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής συγκροτεί την επιτροπή προεπιλογής αποτελούμενη τουλάχιστον από τρία μέλη, η οποία εξετάζει τις υποψηφιότητες και συντάσσει έναν πρώτο πίνακα με τους καταλληλότερους υποψηφίους για την κάλυψη των προκηρυσσόμενων θέσεων. Οι υποψήφιοι, που περιλαμβάνονται στον πίνακα αυτό, καλούνται σε συνέντευξη από τον Γενικό Διευθυντή και από έναν εισηγητή, ο οποίος επιλέγεται από πίνακα 30 ανώτατων στελεχών που συντάσσεται για τον σκοπό αυτό.³⁵⁹ Ο Γενικός Διευθυντής μπορεί να αποφασίσει να προσκαλέσει και άλλους επιλέξιμους υποψηφίους πέραν των περιλαμβανομένων στον ως άνω πίνακα. Πριν αποφασίσει για την επιλογή ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής διαβουλεύεται με τον αρμόδιο Επίτροπο.³⁶⁰ Στη συνέχεια εξαγγέλλει την πρόθεσή του για το πρόσωπο το οποίο επιθυμεί να διορίσει ως Προϊστάμενο Μονάδας στο Γενικό Γραμματέα και στο Γενικό Διευθυντή Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας. Τόσο ο Γενικός Γραμματέας όσο και ο Γενικός Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας - συνήθως κατόπιν σύστασης του εισηγητή - μπορούν να παραπέμπουν το θέμα στη Συμβουλευτική Επιτροπή Διορισμών (CCA) σε περίπτωση, που υπάρχουν αντιρρήσεις σχετικά με τη διαδικασία που ακολουθήθηκε ή τον προτεινόμενο υπάλληλο.

Τέλος, η πράξη τοποθέτησης των επιλεγέντων στις αντίστοιχες θέσεις ευθύνης εκδίδεται από την αρμόδια για διορισμούς αρχή.

³⁵⁷ Βλ. σχετικά European Commission (2016), Commission Decision of 15.6.2016, on middle management staff, C(2016) 3288 final, Brussels 15.6.2016

³⁵⁸ Η προκήρυξη των κενών θέσεων αναφέρει λεπτομερώς τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των προς πλήρωση θέσεων, συμπεριλαμβανομένων όσων αναφέρονται στα περιγράμματα των θέσεων εργασίας (job descriptions), τα ελάχιστα προσόντα και τις απαραίτητες ικανότητες που πρέπει να διαθέτουν οι αιτούντες καθώς και οποιαδήποτε άλλα επιθυμητά προσόντα ή ικανότητες.

³⁵⁹ Η Κεντρική Επιτροπή Προσωπικού και η Διοίκηση καλούνται να προτείνουν από 20 υπαλλήλους βαθμού AD 15 ή AD 14, που κατέχουν θέση διευθυντή ή κύριου συμβούλου. Ο Γενικός Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας ορίζει τους 30 εισηγητές, που μετέχουν στις αποφάσεις για τα μεσαία στελέχη, λαμβάνοντας 15 από κάθε πρόταση. Κατά τη χρήση του καταλόγου των 30 εισηγητών, ο Γενικός Διευθυντής Ανθρωπίνων Πόρων και Ασφάλειας οφείλει να διασφαλίζει την ισορροπία μεταξύ των εισηγητών που πρότείνει η Διοίκηση και εκείνων που πρότείνει η Κεντρική Επιτροπή Προσωπικού.

³⁶⁰ Στην περίπτωση που ο υποψήφιος πρόκειται να αποσπασθεί σε εκτελεστικό οργανισμό, ο αρμόδιος Γενικός Διευθυντής διαβουλεύεται επίσης με το Διευθυντή του εν λόγω οργανισμού

Εκ των ανωτέρω καθίσταται προφανές, ότι η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων, είτε των μεσαίων στελεχών, είτε των ανώτατων, είναι μια σύνθετη διαδικασία, όπου εμπλέκονται τόσο στελέχη της Διοίκησης, όσο και το πολιτικό προσωπικό του εκάστοτε θεσμικού οργάνου.

Κεφ. 6^ο: Κινητικότητα των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Η κινητικότητα των ενωσιακών υπαλλήλων ενθαρρύνεται από την ίδια τη Διοίκηση. Όπως επισημαίνει χαρακτηριστικά και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στόχος της είναι να παρέχει σαφείς προοπτικές σταδιοδρομίας για το προσωπικό και να καταστήσει την κινητικότητα κεντρικό στοιχείο της στρατηγικής ανάπτυξης σταδιοδρομίας καθώς με την κινητικότητα εξασφαλίζεται η καλύτερη δυνατή αντιστοιχία μεταξύ των αρμοδιοτήτων του προσωπικού και των αναγκών της Επιτροπής. Άλλωστε, με την κινητικότητα παρέχεται η ευκαιρία στους υπαλλήλους να συνεχίσουν να μαθαίνουν και να αναπτύσσουν τη σταδιοδρομία τους, ενώ παράλληλα, η κινητικότητα του προσωπικού βοηθά την Επιτροπή να παραμείνει ευέλικτη ως εργοδότης και να προσαρμοστεί στις μεταβαλλόμενες επιχειρησιακές και πολιτικές προτεραιότητες.³⁶¹

6.1 Μετακίνηση

Πέραν της παροχής διακριτικής ευχέρειας στο προσωπικό για να μετακινηθεί εντός της Υπηρεσίας που υπηρετεί, πρέπει να σημειωθεί ότι το προσωπικό που υπηρετεί σε «ευαίσθητες» θέσεις (πχ χορήγησης επιδοτήσεων, ανάθεσης συμβάσεων, καθορισμού δικαιωμάτων και υποχρεώσεων κ.ά.) μετακινείται υποχρεωτικά μετά την πάροδο πέντε ετών.³⁶² Ο θεσμός μάλιστα της υποχρεωτικής μετακίνησης ισχύει και για όλους όσοι κατέχουν θέση ευθύνης, οποιουδήποτε επιπέδου. Πράγματι, σύμφωνα με το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο³⁶³ οι προϊστάμενοι μονάδων μπορούν να υπηρετήσουν στην ίδια θέση ευθύνης για χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο των πέντε ετών. Μόνο εάν κριθεί απολύτως αναγκαίο η θητεία αυτών μπορεί να παραταθεί κατά δύο έτη.

Στο ίδιο πνεύμα της κινητικότητας των προϊσταμένων, προκειμένου να αποφευχθεί κάθε πιθανή άσκηση εθνικής επιρροής ή ακόμη και κατάχρησης εξουσίας, υπάγονται και τα ανώτατα στελέχη της διοίκησης, ήτοι οι Γενικοί Διευθυντές και οι Διευθυντές. Πράγματι, οι εν λόγω προϊστάμενοι τίθενται σε κινητικότητα μετά την πάροδο πέντε - το πολύ επτά - ετών ή λόγω αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών που υπηρετούν.³⁶⁴ Ειδικά, όσον αφορά στους Γενικούς Διευθυντές, σημειώνεται ότι μετά την πάροδο του ανωτέρω χρονικού διαστήματος

³⁶¹ Βλ. European Commission (2019), *Human Recourses in 2018, General Report on the activities of Human Recourses and Security*, σελ. 29, διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b79f99a8-75f8-11e9-9f05-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF>

³⁶² Schön – Quinlivan Em. (2008), *Implementing organizational change – the case of the Kinnock reforms*, *Journal of European Public Policy*, 15:5, 11 July 2008, σελ.726-742 (σελ. 734).

³⁶³ Βλ. άρθ.12 της Commission Decision of 15.6.2016, on middle management staff, C(2016) 3288 final, Brussels 15.6.2016.

³⁶⁴ Compilation Document on Senior Officials Policy, ό.π., σελ. 13.

οι θέσεις αυτών προκηρύσσονται. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις και εφόσον συναινεί ο αρμόδιος Επίτροπος, κενή θέση Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης δύναται να μην προκηρυχτεί και να καλυφθεί προσωρινά, βάσει του άρθ. 7 του ΚΥΚ, με μετακίνηση Γενικού Διευθυντή που υποχρεούται σε κινητικότητα, εάν αυτός διαθέτει τις αναγκαίες δεξιότητες και πείρα.³⁶⁵

Σε κάθε περίπτωση η κινητικότητα των ανωτάτων στελεχών είναι σημαντική για να διασφαλισθεί, ότι η Επιτροπή μπορεί να διαδραματίζει το ρόλο της ως ουδέτερος θεματοφύλακας των Συνθηκών, πλην όμως βασική αδυναμία του συστήματος κινητικότητας είναι η απώλεια εμπειρίας που έχει αποκτηθεί σε συγκεκριμένο τομέα.

6.2 Απόσπαση

Πέραν της μετακίνησης εντός της υπηρεσίας που υπηρετούν, οι ενωσιακοί υπάλληλοι δύναται να αποσπασθούν, είτε προς το συμφέρον της υπηρεσίας, είτε μετά από αίτησή τους, σε θέσεις εκτός του οργάνου στο οποίο υπηρετούν.

Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθ. 37 του ΚΥΚ, με απόφαση της αρμοδίας για διορισμούς αρχής ο υπάλληλος δύναται να αποσπαστεί: **α) προς το συμφέρον της υπηρεσίας**, για την προσωρινή κατάληψη θέσεως εκτός του οργάνου, στο οποίο ανήκει, ή προκειμένου να αναλάβει προσωρινά την άσκηση καθηκόντων παρά προσώπου που εκτελεί θητεία η οποία προβλέπεται από τις Συνθήκες ή παρ' εκλεγμένω Προέδρω ενός των οργάνων ή των οργανισμών της Ένωσης ή παρά πολιτική ομάδα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ή της Επιτροπής των Περιφερειών ή παρ' ομάδα της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, και **β) με αίτηση του**: σε άλλο όργανο της ΕΕ ή σε έναν από τους οργανισμούς τους σχετικούς με την Ένωση που αναφέρονται σε πίνακα που καταρτίζεται με κοινή συμφωνία των αρμόδιων για τους διορισμούς αρχών των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, αφού διατυπώσει τη γνώμη της η επιτροπή κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης.

Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, οφείλει πριν την λήψη της απόφασης για την απόσπαση υπαλλήλου προς το συμφέρον της υπηρεσίας, να ακροασθεί προηγουμένως τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο και να προσδιορίσει ρητά τη διάρκεια της απόσπασής του. Σε κάθε περίπτωση, μετά το τέλος κάθε εξάμηνης περιόδου, ο υπάλληλος δύναται να ζητήσει τη λήξη της απόσπασής του. Κατά τη διάρκεια της απόσπασής του ο υπάλληλος διατηρεί τη θέση του, τα δικαιώματά του ως προς την προαγωγή κατά κλιμάκιο και βαθμό, κι εν γένει το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών του ως υπαλλήλου του οργάνου από το

³⁶⁵ Compilation Document on Senior Officials Policy, ό.π., σελ. 14.

οποίο προέρχεται. Με τη λήξη δε της απόσπασής του επανέρχεται αμέσως στη θέση που κατείχε προηγουμένως (άρθ. 38, ΚΥΚ).

Η απόσπαση σε άλλο όργανο ή οργανισμό της Ένωσης, κατόπιν αίτησης του υπάλληλου αποφασίζεται από την αρμοδία για τους διορισμούς αρχή, η οποία ορίζει και τη διάρκεια της απόσπασης. Εντός προθεσμίας έξι μηνών από της αναλήψεως καθηκόντων, ο υπάλληλος δύναται να ζητήσει τη λήξη της απόσπασής του και να επανέλθει στη θέση που κατείχε προηγουμένως. Μετά τη λήξη όμως της προθεσμίας αυτής, δύναται να αντικατασταθεί, στη θέση που κατείχε. Κατά το διάστημα της απόσπασής του ο υπάλληλος διατηρεί τα δικαιώματα προαγωγής του κατά κλιμάκιο. Μετά τη λήξη της απόσπασής του, επανέρχεται υποχρεωτικά, ευθύς ως υπάρξει κενή θέση, σε θέση της ομάδας καθηκόντων που ανήκει και αντιστοιχεί στο βαθμό του, με την προϋπόθεση ότι κατέχει τις ικανότητες που απαιτούνται για τη θέση αυτή. Αν αρνηθεί τη θέση που του προσφέρεται, διατηρεί τα δικαιώματά του για επαναφορά, με την ίδια προϋπόθεση, ευθύς ως υπάρξει δεύτερη κενή θέση της ομάδας καθηκόντων και του βαθμού που ανήκει. Εάν αρνηθεί και τη δεύτερη πρόταση ο εν λόγω δύναται να παυθεί μετά από διαβούλευση με την επιτροπή ίσης εκπροσώπησης. Μέχρι την ημερομηνία της πραγματικής επαναφοράς του παραμένει σε κατάσταση αποσπάσεως άνευ αποδοχών (άρθ. 39, ΚΥΚ).

6.3 Διαθεσιμότητα

Στην περίπτωση περιορισμού των θέσεων στο όργανο στο οποίο ανήκει, ο υπάλληλος μπορεί να τεθεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας. Πιο αναλυτικά, στην περίπτωση κατά την οποία η αρμόδια επί του προϋπολογισμού αρχή αποφασίσει τον περιορισμό του αριθμού των θέσεων σε έναν βαθμό, ακολούθως η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, κατόπιν γνώμης της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης, προσδιορίζει τη φύση των θέσεων που θίγονται από τα μέτρα αυτά. Εν συνεχεία, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή συντάσσει τον κατάλογο των υπαλλήλων που θίγονται από τα μέτρα αυτά, κατόπιν γνώμης της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης και λαμβάνοντας υπόψη την ικανότητα, την απόδοση, τη συμπεριφορά στην υπηρεσία, την οικογενειακή κατάσταση και την αρχαιότητα των υπαλλήλων (άρθ. 41 §§ 1,2 του ΚΥΚ).

Ο υπάλληλος που τίθεται σε καθεστώς της διαθεσιμότητας παύει να ασκεί τα καθήκοντά του και να απολαμβάνει των δικαιωμάτων του για αμοιβή και προαγωγή κατά κλιμάκιο, αλλά συνεχίζει, κατά τη διάρκεια της περιόδου, που δεν δύναται να υπερβεί τα 5 έτη, να αποκτά νέα δικαιώματα συντάξεως λόγω αρχαιότητας βάσει του μισθού που αναλογεί στο βαθμό και στο κλιμάκιο του. Κατά τη διάρκεια περιόδου δύο ετών από τότε που έχει τεθεί σε

διαθεσιμότητα, ο υπάλληλος έχει δικαίωμα προτεραιότητας για επαναφορά σε κάθε θέση της ομάδας καθηκόντων του, που αντιστοιχεί στο βαθμό του, η οποία κενούται ή έχει προσφάτως συσταθεί, με την επιφύλαξη ότι κατέχει τις απαιτούμενες ικανότητες. Στην περίπτωση, που ο εν λόγω αρνηθεί, χωρίς βάσιμο λόγο, την προσφερόμενη θέση, τότε δύναται να παυθεί κατόπιν γνώμης της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης (άρθ. 41 §§ 3,5 του ΚΥΚ).

Τέλος, διευκρινίζεται, ότι ο υπάλληλος που έχει τεθεί σε διαθεσιμότητα λαμβάνει αποζημίωση, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που καθορίζονται στο Παράρτημα IV του ΚΥΚ. Μετά τη λήξη δε της περιόδου, κατά την οποία έχει γεννηθεί το ανωτέρω δικαίωμα για αποζημίωση, ο υπάλληλος παύεται και ενδεχομένως απολαμβάνει συντάξεως λόγω αρχαιότητος σύμφωνα με τις προϋποθέσεις, που προβλέπονται στο σύστημα συνταξιοδότησεως (άρθ. 41 §§ 3,4 του ΚΥΚ).

Κεφ. 7^ο: Ευθύνη και δικαστική προστασία των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

7.1 Πειθαρχική ευθύνη των υπαλλήλων της ΕΕ

Το κύρος της Ευρωπαϊκής Ένωσης συναρτάται, μεταξύ άλλων, άμεσα με το ήθος κι εν γένει την εντιμότητα και τον επαγγελματισμό, που επιδεικνύουν τα στελέχη της. Στο πλαίσιο αυτό, ο ΚΥΚ περιλαμβάνει ένα ευρύ πλέγμα διατάξεων πειθαρχικού δικαίου αναφορικά με το ζήτημα της παράβασης καθήκοντος από πλευράς των ενωσιακών υπαλλήλων.

Ειδικότερα, στο άρθ. 86 του ΚΥΚ προβλέπεται ρητά, ότι κάθε παράλειψη των υποχρεώσεων που έχει αναλάβει υπάλληλος ή τέως υπάλληλος η οποία γίνεται εκουσίως ή εξ αμελείας, αποτελεί λόγο πειθαρχικής κυρώσεως. Όταν η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή ή η OLAF λαμβάνουν γνώση αποδεικτικών στοιχείων αναφορικά με παράλειψη υποχρεώσεων από μέρους των υπαλλήλων, μπορούν να κινούν διαδικασία διοικητικής έρευνας με σκοπό να εξακριβωθεί η ύπαρξη της παράληψης αυτής.

Οι πειθαρχικοί κανόνες, διαδικασίες και κυρώσεις, καθώς και οι κανόνες και διαδικασίες που αφορούν τις διοικητικές έρευνες, καθορίζονται στο Παράρτημα IX του ΚΥΚ. Ειδικότερα:

Όταν μια έρευνα της OLAF αποκαλύπτει το ενδεχόμενο προσωπικής εμπλοκής υπαλλήλου ή πρώην υπαλλήλου ενός οργάνου, ο υπό διερεύνηση υπάλληλος ενημερώνεται για την έρευνα που τον αφορά, εφόσον δεν απαιτείται απόλυτη μυστικότητα για μέτρα συναφή με την έρευνα. Μόλις η έρευνα ολοκληρωθεί, ο ενδιαφερόμενος έχει την ευκαιρία να υποβάλει παρατηρήσεις, πριν εξαχθούν τυχόν συμπεράσματα. Εάν, κατόπιν έρευνας της OLAF, δεν μπορεί να στηριχθεί καμία κατηγορία κατά υπαλλήλου εις βάρος του οποίου προβλήθηκαν ισχυρισμοί, η έρευνα που τον αφορά περατούται, χωρίς να αναληφθεί περαιτέρω δράση με απόφαση του Διευθυντή της OLAF, ο οποίος ενημερώνει τον υπάλληλο και το οικείο όργανο γραπτώς. Ο υπάλληλος μπορεί να ζητήσει να συμπεριληφθεί η απόφαση αυτή στον ατομικό του φάκελο (άρθ. 1 του Παραρτήματος IX, ΚΥΚ).

Οι ίδιοι κανόνες εφαρμόζονται, με τις απαραίτητες τροποποιήσεις, και σε άλλες διοικητικές έρευνες που διενεργούνται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο κατά το πέρας της έρευνας και του γνωστοποιεί τα πορίσματα της αναφοράς που συντάχθηκε για την έρευνα και, κατόπιν αιτήσεώς του και με την επιφύλαξη της προστασίας των νομίμων συμφερόντων τρίτων, του γνωστοποιεί και όλα τα έγγραφα που έχουν άμεση σχέση με τους ισχυρισμούς που προβλήθηκαν εις βάρος του (άρθ. 2 του Παραρτήματος IX, ΚΥΚ).

Μετά το πέρας των διοικητικών ερευνών και την υποβολή παρατηρήσεων από τον ενδιαφερόμενο η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή αποφασίζει: α) ότι δεν γίνεται δεκτή καμία κατηγορία κατά του υπαλλήλου και ο εν λόγω ενημερώνεται γραπτώς επ' αυτού, β) ότι, ακόμη κι αν φαίνεται ή υπάρχει παραβίαση συμμόρφωσης προς τις υποχρεώσεις, δεν μπορούν να ληφθούν πειθαρχικά μέτρα κι ενδεχομένως απευθύνεται στον υπάλληλο προειδοποίηση, γ) ότι υφίσταται παράβαση συμμόρφωσης προς τις υποχρεώσεις. Στην τελευταία περίπτωση η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή είτε επιβάλλει την ποινή της επίπληξης ή της έγγραφης προειδοποίησης χωρίς να συμβουλευθεί το πειθαρχικό συμβούλιο, είτε αποφασίζει να κινήσει πειθαρχική διαδικασία ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου (άρθ. 3 του Παραρτήματος IX, ΚΥΚ).

Με τη μεταρρύθμιση Kinnock ενισχύθηκε ο θεσμικός ρόλος των Πειθαρχικών Συμβουλίων, αφού πλέον τα εν λόγω συλλογικά όργανα δεν συνέρχονται σε ad hoc βάση για κάθε νέα υπόθεση, αλλά προβλέπεται ρητά (άρθ. 5 Παράρτημα IX, ΚΥΚ), ότι σε κάθε όργανο συνιστάται πειθαρχικό συμβούλιο³⁶⁶ ως μόνιμο όργανο αυτού.

Στη διαδικασία που ακολουθείται ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου³⁶⁷ ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος, δικαιούται να λάβει πλήρη γνώση του ατομικού του φακέλου καθώς και όλων των εγγράφων της πειθαρχικής υπόθεσης, διαθέτοντας προθεσμία 15 ημερών τουλάχιστον, από την εκκίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας, για να προετοιμάσει την υπεράσπισή του. Στην ακρόασή του ενώπιον του συμβουλίου, ο υπάλληλος μπορεί να αναπτύξει έγγραφες ή προφορικές παρατηρήσεις, αυτοπροσώπως ή μέσω αντιπροσώπου, δύναται δε να καλέσει και μάρτυρες.

Το συμβούλιο εκδίδει, κατά πλειοψηφία, αιτιολογημένη γνώμη ως προς την πραγματική τέλεση των προσαπτόμενων πράξεων και ως προς τις κυρώσεις που κρίνει ότι πρέπει να

³⁶⁶ Σε κάθε όργανο συγκροτείται πενταμελές πειθαρχικό συμβούλιο, εκτός αν δύο ή περισσότεροι οργανισμοί αποφασίσουν να συγκροτήσουν κοινό πειθαρχικό συμβούλιο. Ο πρόεδρος και τα τέσσερα τακτικά μέλη, τα οποία μπορούν να αντικαθίστανται από αναπληρωτές, διορίζονται μεταξύ των εν ενεργεία υπαλλήλων με βαθμό τουλάχιστον AD 14, μεταξύ των οποίων ένα τουλάχιστον μέλος -το οποίο μπορεί να είναι ακόμη και ο πρόεδρος- επιλέγεται εκτός του οργάνου. Στην περίπτωση που η πειθαρχική εξέταση αφορά υπαλλήλους βαθμού AD 15 ή AD 16, τότε στο εν λόγω συλλογικό όργανο τα μέλη και οι αναπληρωτές τους διορίζονται μεταξύ των εν ενεργεία υπαλλήλων AD 16. Επίσης, για τις περιπτώσεις όπου ενέχεται υπάλληλος βαθμού μέχρι AD 13, το συμβούλιο περιλαμβάνει δύο συμπληρωματικά μέλη που ανήκουν στην ίδια ομάδα καθηκόντων και στον ίδιο βαθμό με τον υπάλληλο που υποβάλλεται στην πειθαρχική διαδικασία (άρθ. 5 Παράρτημα IX του ΚΥΚ). Ο πρόεδρος και ο αναπληρωτής του διορίζονται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, ενώ η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και η επιτροπή προσωπικού διορίζουν η κάθε μία, ταυτόχρονα, δύο τακτικά μέλη και δύο αναπληρωματικά. Ο πρόεδρος, τα μέλη και οι αναπληρωτές διορίζονται για θητεία τριών ετών. Εντούτοις, τα όργανα μπορούν να προβλέπουν, για τα μέλη και τους αναπληρωτές τους, μικρότερη διάρκεια θητείας, τουλάχιστον όμως ενός έτους (άρθ. 6 Παράρτημα IX του ΚΥΚ).

³⁶⁷ Η διαδικασία ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου περιγράφεται αναλυτικά στα άρθ. 12 έως 22 του Παραρτήματος IX του ΚΥΚ.

επισύρουν οι πράξεις αυτές για τον υπάλληλο. Εν συνεχεία το συμβούλιο διαβιβάζει τη γνώμη στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο. Μετά από ακρόαση του υπαλλήλου, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή λαμβάνει σχετική απόφαση εντός δύο μηνών από τη λήψη της γνώμης του συμβουλίου, η οποία και αιτιολογείται.

Οι κυρώσεις,³⁶⁸ που μπορούν να επιβληθούν από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, σύμφωνα με το άρθ. 9 του Παραρτήματος ΙΧ του ΚΥΚ είναι: α) η έγγραφη προειδοποίηση, β) η επίπληξη, γ) η αναστολή της προαγωγής κατά κλιμάκιο για διάστημα μεταξύ ενός μηνός έως είκοσι τριών μηνών, δ) η τοποθέτηση σε κατώτερο κλιμάκιο, ε) ο προσωρινός υποβιβασμός για περίοδο 15 ημερών έως ενός έτους, στ) ο υποβιβασμός στο εσωτερικό της ίδιας ομάδας καθηκόντων, ζ) η κατάταξη σε κατώτερη ομάδα καθηκόντων και η) η παύση του υπαλλήλου.

Η αυστηρότητα της επιβαλλόμενης πειθαρχικής κύρωσης πρέπει να είναι ανάλογη προς τη βαρύτητα του παραπτώματος (αρχή της αναλογικότητας). Για τον καθορισμό της βαρύτητας του παραπτώματος και τη λήψη της απόφασης για την πειθαρχική κύρωση που πρέπει να υποβληθεί, λαμβάνονται ιδίως υπόψη: α) η φύση του παραπτώματος και οι περιστάσεις υπό τις οποίες διεπράχθη, β) ο βαθμός στον οποίο το παράπτωμα επηρέασε αρνητικά την ακεραιότητα, τη φήμη ή τα συμφέροντα των οργάνων, γ) ο βαθμός πρόθεσης ή αμέλειας στο παράπτωμα, δ) τα κίνητρα του υπαλλήλου, ε) ο βαθμός και η αρχαιότητα του υπαλλήλου, στ) ο βαθμός προσωπικής ευθύνης αυτού, ζ) το επίπεδο των καθηκόντων και αρμοδιοτήτων του υπαλλήλου, η) το στοιχείο της υποτροπής στην πράξη ή την επιλήψιμη συμπεριφορά και θ) η συμπεριφορά του υπαλλήλου καθ' όλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας του (άρθ. 10 Παράρτημα ΙΧ του ΚΥΚ).

Στο πλαίσιο της ενίσχυσης των αρχών της ευθύνης και της λογοδοσίας των υπαλλήλων, υιοθετήθηκε ήδη από το 1999 ο θεσμός της επισήμανσης των παρατυπιών, ειδικά στις περιπτώσεις των σοβαρών παραπτωμάτων.³⁶⁹ Με την ίδρυση της OLAF, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε κανόνες που υποχρεώνουν τους υπαλλήλους, οι οποίοι κατά την άσκηση των καθηκόντων τους ανακαλύπτουν παρατυπίες –επί παραδείγματι απάτες, περιπτώσεις διαφθοράς – να αναφέρουν τις εν λόγω παρατυπίες στους αρμόδιους θεσμούς και

³⁶⁸ Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθ. 27 του Παραρτήματος ΙΧ του ΚΥΚ: «Ο υπάλληλος στον οποίο έχει επιβληθεί πειθαρχική κύρωση άλλη πλην της παύσεως μπορεί, μετά την πάροδο τριών ετών, εάν πρόκειται για έγγραφη προειδοποίηση ή για επίπληξη, ή μετά την πάροδο έξι ετών, εάν πρόκειται για άλλες κυρώσεις, να υποβάλει αίτηση με σκοπό να απαλειφθεί κάθε μνεία του εν λόγω μέτρου από τον ατομικό του φάκελο. Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή αποφασίζει, εάν πρέπει να γίνει δεκτή η αίτηση αυτή.».

³⁶⁹ Για το θεσμό του whistle – blowing βλέπε Coull J. and Lewis Ch. (2003), ό.π., σελ. 6-7

παράλληλα να προσφέρεται προστασία στους ανωτέρω υπαλλήλους, από πιθανές δυσμενείς συνέπειες. Ειδικότερα, όπως προαναφέρθηκε στη σχετική ενότητα για τις υποχρεώσεις των ενωσιακών υπαλλήλων, ο υπάλληλος υποχρεούται να ενημερώνει αμελλητί τον αμέσως ιεραρχικά ανώτερό του ή τον γενικό διευθυντή του ή, εφόσον το κρίνει χρήσιμο, τον Γενικό Γραμματέα, ή τα πρόσωπα που κατέχουν ισοδύναμες θέσεις ή απευθείας την OLAF, εάν κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή σε σχέση με αυτά, λαμβάνει γνώση γεγονότων βάσει των οποίων είναι δυνατόν να τεκμαίρεται η ύπαρξη πιθανής παράνομης δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης απάτης ή δωροδοκίας, επιζήμιας για τα συμφέροντα της Ένωσης, ή συμπεριφοράς που αφορά την εκπλήρωση των επαγγελματικών καθηκόντων και που ενδεχομένως συνιστά σοβαρή παράβαση των υποχρεώσεων των υπαλλήλων της Ένωσης (άρθ. 22α §1, KYK). Ο υπάλληλος που κοινολογεί πληροφορίες κατά τα ανωτέρω, δεν υφίσταται καμία δυσμενή συνέπεια, εφόσον λογικά και έντιμα πιστεύει ότι οι κοινολογηθείσες πληροφορίες, όπως και κάθε ισχυρισμός που περιέχεται σ' αυτές, είναι ουσιαστικά αληθείς και επιπλέον έχει προηγουμένως κοινολογήσει τις ίδιες πληροφορίες στην OLAF ή στο όργανο στο οποίο υπηρετεί και έχει αφήσει να παρέλθει η προθεσμία που καθόρισε η OLAF ή το όργανο αυτό, λαμβανομένης υπόψη της πολυπλοκότητας της υπόθεσης, για την εκ μέρους τους ανάληψη κατάλληλης δράσης (άρθ. 22β §1, KYK). Τέλος, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή ορίζει εσωτερικούς κανόνες, μεταξύ άλλων, σχετικά με την προστασία των νομίμων συμφερόντων των υπαλλήλων αυτών και της ιδιωτικής τους ζωής (άρθ. 22γ, KYK).

7.2 Αστική ευθύνη των υπαλλήλων της ΕΕ

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθ. 340 της ΣΛΕΕ «... η Ένωση υποχρεούται, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του δικαίου που είναι κοινές στα δίκαια των κρατών μελών, να αποκαθιστά τη ζημία που προξενούν τα θεσμικά όργανα ή οι υπάλληλοί της κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.Η προσωπική ευθύνη των υπαλλήλων έναντι της Ένωσης διέπεται από τις διατάξεις του κανονισμού περί της υπηρεσιακής τους καταστάσεως ή του καθεστώτος που τους διέπει.». Με βάση την ανωτέρω διάταξη, η ΕΕ οφείλει να αναλαμβάνει η ίδια ως δημόσια αρχή και υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις,³⁷⁰ την ευθύνη για τυχόν ζημίες που

³⁷⁰ Το Δικαστήριο της ΕΕ, βασιζόμενο στις γενικές αρχές του δικαίου που είναι κοινές στα δίκαια των κρατών μελών έχει καθιερώσει μια σειρά πρόσθετων ουσιαστικών προϋποθέσεων που πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά προκειμένου να στοιχειοθετηθεί η εξωσυμβατική ευθύνη της ΕΕ:

α) παράνομη συμπεριφορά των οργάνων της ΕΕ ή των υπαλλήλων της κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και ειδικότερα κατάφωρη παραβίαση κανόνα δικαίου που αποσκοπεί στην απονομή δικαιωμάτων στους ιδιώτες,

β) ζημία του ενάγοντος,

γ) αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της παράνομης συμπεριφοράς και του ζημιογόνου αποτελέσματος. (βλ. Παπαγιάννης Δον. (2016), ό.π., σελ. 376-379).

προκαλούν τα όργανα ή οι υπάλληλοί της κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.³⁷¹ Δεν νοείται δηλαδή, καταλογισμός οποιασδήποτε ευθύνης ενωσιακού υπαλλήλου εις βάρος τρίτου κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Ωστόσο, με αιτιολογημένη απόφαση της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχή και αφού τηρηθεί η πειθαρχική διαδικασία, ο υπάλληλος δύναται να υποχρεωθεί να επανορθώσει το σύνολο ή μέρος της ζημίας την οποία έχει υποστεί η Ένωση λόγω βαρέως προσωπικού πταίσματος κατά την άσκηση ή επ' ευκαιρία της ασκήσεως των καθηκόντων (άρθ. 22, ΚΥΚ).

7.3 Η δικαστική προστασία των υπαλλήλων της ΕΕ

Πέραν, όμως, των υποχρεώσεων των υπαλλήλων, ή των πιθανών κυρώσεων που δύναται να τους επιβληθούν στην περίπτωση που υποπέσουν σε παραπτώματα, οι υπάλληλοι της ΕΕ απολαμβάνουν έννομης προστασίας.

Το κοινοτικό (και νυν ενωσιακό) υπαλληλικό δίκαιο προέβλεψε τη δυνατότητα των υπαλλήλων να ασκούν προσφυγές στην περίπτωση που προέκυπτε διαφορά με το όργανο στο οποίο προσφέρουν τις υπηρεσίες τους και θίγονται τα δικαιώματά τους. Αρμόδιο για την εκδίκαση των διαφορών αυτών αρχικά ήταν το ΔΕΚ, ωστόσο λόγω του μεγάλου αριθμού των υπαλληλικών υποθέσεων που εκδικάστηκαν από το ΔΕΚ, κρίθηκε ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 ότι είναι απαραίτητη η ίδρυση ενός δικαστηρίου για να εκδικάζει τις προσφυγές αυτές. Έτσι με την Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη (1987) ελήφθη η απόφαση της ίδρυσης του Πρωτοδικείου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΠΕΚ), προκειμένου οι υπαλληλικές διαφορές να εξετάζονται σε πρώτο βαθμό από το εν λόγω δικαιοδοτικό όργανο, με στόχο την αποσυμφόρηση του ΔΕΚ.³⁷²

Ο διαρκώς αυξανόμενος, όμως, αριθμός των υπαλληλικών προσφυγών, σε συνδυασμό με την επέκταση της αρμοδιότητας του ΠΕΚ,³⁷³ όπως αυτή διαμορφώθηκε από τη Συνθήκη της Νίκαιας, κατέστησαν αναγκαία τη μείωση του αριθμού των υποθέσεων που αυτό αναλάμβανε. Στο πλαίσιο αυτό με τη συνθήκη της Νίκαιας, προβλέφθηκε η ίδρυση ενός ειδικού δικαστηρίου αρμοδίου για την εκδίκαση των υπαλληλικών προσφυγών.³⁷⁴ Πράγματι, το Συμβούλιο της ΕΕ αποφάσισε, στις 2 Νοεμβρίου 2004, τη σύσταση του Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης (ΔΔΔ), με αρμοδιότητα την εκδίκαση σε πρώτο βαθμό των διαφορών

³⁷¹ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 83.

³⁷² Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 29

³⁷³ Ειδικότερα η εκδίκαση των ευθειών προσφυγών των ιδιωτών, με την επιφύλαξη του ανααιρετικού ελέγχου από το ΔΕΚ.

³⁷⁴ Σκουρής Π. (2006), ό.π., σελ. 30.

μεταξύ της ΕΕ και των υπαλλήλων της. Κατά των αποφάσεων δε αυτού μπορούσε να ασκηθεί ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου (πρώην ΠΕΚ), εντός προθεσμίας δύο μηνών, αναίρεση περιοριζόμενη σε νομικά ζητήματα. Το 2015, λαμβανομένης υπόψη της αυξήσεως των εισαγομένων υποθέσεων και της υπερβολικά μακράς διάρκειας εξετάσεως των υποθέσεων ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου της ΕΕ, ο ενωσιακός νομοθέτης, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης της δικαιοδοτικής δομής της Ένωσης, αποφάσισε να αυξήσει προοδευτικά τον αριθμό των δικαστών στο Γενικό Δικαστήριο της ΕΕ και παράλληλα να μεταφέρει τις αρμοδιότητες του ΔΔΔ σε αυτό.³⁷⁵ Έτσι σήμερα η δικαστική επίλυση των διαφορών που ανακύπτουν μεταξύ της ΕΕ και των υπαλλήλων της εμπίπτει στην αρμοδιότητα του Γενικού Δικαστηρίου της ΕΕ καθώς το ΔΔΔ, συσταθέν το 2004, καταργήθηκε την 1^η Σεπτεμβρίου 2016. Κατά των αποφάσεων του Γενικού Δικαστηρίου μπορεί να ασκηθεί ενώπιον του Δικαστηρίου (ΔΕΕ) αναίρεση, περιοριζόμενη σε νομικά ζητήματα.

Η δυνατότητα της υπαλληλικής προσφυγής προβλέπεται ρητά και στις Συνθήκες. Ειδικότερα, το άρθρ. 270 της ΣΛΕΕ αναφέρει ότι: *«Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι αρμόδιο επί οποιασδήποτε διαφοράς μεταξύ της Ένωσης και των υπαλλήλων της, εντός των ορίων και σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που ορίζει ο κανονισμός περί υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ένωσης και το καθεστώς που ισχύει για το λοιπό προσωπικό της Ένωσης»*.

Στο ως άνω πλαίσιο ο ΚΥΚ στο άρθρ. 90 προβλέπει ότι, κάθε πρόσωπο που υπάγεται στον ΚΥΚ δύναται να προσφύγει στην αρμόδια για διορισμούς αρχή, είτε ζητώντας της να λάβει απόφαση περί αυτού, είτε υποβάλλοντας αίτημα κατά οιασδήποτε πράξεως η οποία θίγει τα συμφέροντά του, τόσο στην περίπτωση που η εν λόγω αρχή έχει ήδη λάβει απόφαση όσο και όταν παρέλειψε να λάβει μέτρο που επιβάλλεται από τον κανονισμό. Το αίτημα πρέπει να διατυπωθεί εντός προθεσμίας τριών μηνών. Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή κοινοποιεί στον ενδιαφερόμενο την αιτιολογημένη απόφασή της εντός προθεσμίας τεσσάρων μηνών από την υποβολή της σχετικής ενστάσεως.

Επίσης ο υπάλληλος δύναται, στο πνεύμα των ανωτέρω, να προσφύγει και στον Διευθυντή της OLAΕ, καθώς και στον Ευρωπαίο Επόπτη Προστασίας Δεδομένων³⁷⁶ προκειμένου να

³⁷⁵ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. σχετικό ιστότοπο: https://curia.europa.eu/jcms/jcms/T5_5230/el/

³⁷⁶ Ο Ευρωπαίος Επόπτης Προστασίας Δεδομένων (European Data Protection Supervisor - EDPS) είναι μια ανεξάρτητη εποπτική αρχή, που πρωταρχικός στόχος της είναι να διασφαλίσει ότι τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα και οργανισμοί σέβονται το δικαίωμα στην προστασία της ιδιωτικής ζωής και των δεδομένων, όταν

επιληφθούν στο πλαίσιο του πεδίου αρμοδιοτήτων τους (άρθ. 90α και 90β του ΚΥΚ, αντίστοιχα).

Η ως άνω προσφυγή είναι απαραίτητη διαδικαστική προϋπόθεση, ώστε να επακολουθήσει – όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο- η δικαστική επίλυση της εκάστοτε διαφοράς, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΥΚ. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθ. 91 του ΚΥΚ, το Δικαστήριο της ΕΕ είναι αρμόδιο να αποφαινεται για κάθε διαφορά μεταξύ της Ένωσης κι ενός προσώπου που υπάγεται στον ΚΥΚ, περί της νομιμότητας ενός μέτρου που θίγει το πρόσωπο αυτό, εφόσον πληρούνται δύο βασικές προϋποθέσεις: α) προηγουμένως έχει διατυπωθεί, εμπρόθεσμα, στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή σχετικό αίτημα και β) η εν λόγω διατύπωση του αιτήματος έχει αποτελέσει αντικείμενο ρητής ή σιωπηρής απορριπτικής αποφάσεως.

Κεφ. 8^ο: Λύση της υπαλληλικής σχέσης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης

8.1 Λόγοι λύσεως της υπαλληλικής σχέσης

Σύμφωνα με το άρθ. 47 του ΚΥΚ λόγοι λύσεως της υπαλληλικής σχέσης ενός ενωσιακού υπαλλήλου είναι: η παραίτηση, η παύση, η απομάκρυνση από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας, η απόλυση για επαγγελματική ανεπάρκεια, η ανάκληση, η συνταξιοδότηση και ο θάνατος του υπαλλήλου.

8.2 Παραίτηση

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθ. 48 του ΚΥΚ, η παραίτηση υποβάλλεται μόνο με έγγραφη πράξη του ενδιαφερομένου που εκφράζει τη σαφή επιθυμία του να παύσει οριστικά κάθε δραστηριότητα στο όργανο που υπηρετεί και η σχετική απόφαση οριστικοποίησης της παραιτήσεως λαμβάνεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή εντός προθεσμίας ενός μηνός από την παραλαβή αυτής. Η υποβολή της παραίτησης του υπαλλήλου δεν γίνεται δεκτή, από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, εάν κατά την παραλαβή της επιστολής παραιτήσεως εκκρεμεί πειθαρχική διαδικασία κατά του υπαλλήλου ή εάν πρόκειται να αρχίσει σχετική διαδικασία εντός των επόμενων τριάντα ημερών. Είναι αξιοσημείωτο, ότι από την υποβολή της παραίτησής του ο υπάλληλος δεν δύναται να αποχωρήσει αυτοδικαίως από την υπηρεσία, διότι προβλέπεται ρητά (τελευταίο εδάφιο άρθ. 48, ΚΥΚ) ότι η παραίτηση αρχίζει να ισχύει κατά την ημερομηνία που ορίζεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή. Η εν λόγω ημερομηνία, για τους υπαλλήλους της κατηγορίας AD, δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη των τριών μηνών από την ημερομηνία που είχε προτείνει ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος και μεγαλύτερη του ενός μηνός για τους υπαλλήλους των ομάδων καθηκόντων AST και AST/SC.

8.3 Παύση

Στο άρθ. 49 του ΚΥΚ προβλέπονται ρητά οι λόγοι για τους οποίους ο ενωσιακός υπάλληλος μπορεί να παυθεί. Ειδικότερα, λόγο παύσης του υπαλλήλου αποτελεί η απώλεια της ιδιότητας του υπηκόου κράτους μέλους της Ένωσης ή η απώλεια της απόλαυσης των πολιτικών του δικαιωμάτων. Επίσης δύναται να παυθεί, μετά από διαβούλευση με την επιτροπή ίσης εκπροσώπησης, ο υπάλληλος που μετά τη λήξης της απόσπασής του κατόπιν αιτήσεώς του ή μετά τη λήξη της άδειας άνευ αποδοχών για προσωπικούς λόγους, αρνηθεί για δεύτερη φορά την κενή θέση που του προσφέρεται για την επαναφορά του (βλ. άρθ.39 και 40 του ΚΥΚ αντίστοιχα). Τέλος, δύναται να παυθεί, κατόπιν γνώμης της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης, υπάλληλος που τελεί σε καθεστώς διαθεσιμότητας και έχει παρέλθει η

περίοδος που δικαιούται αποζημίωση ή αρνείται χωρίς βάσιμο λόγο θέση που αντιστοιχεί στο βαθμό του και του προσφέρεται για επαναφορά στην υπηρεσία (άρθ. 41 §§ 4,5 του ΚΥΚ) καθώς και ο πρώην υπάλληλος ο οποίος παύει να πληροί τις προϋποθέσεις επιδόματος αναπηρίας και δεν αποδέχεται για δεύτερη φορά κενή θέση της κατηγορίας ή του κλάδου του που του προσφέρεται στο πλαίσιο της υποχρεωτικής του επαναφοράς στην υπηρεσία (άρθ. 14 §2 Παραρτήματος VIII του ΚΥΚ).

Σε κάθε περίπτωση, η αιτιολογημένη απόφαση της παύσης του υπαλλήλου λαμβάνεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, κατόπιν γνώμης της επιτροπής ίσης εκπροσώπησης και προηγούμενης ακροάσεως του ενδιαφερομένου.

8.4 Απομάκρυνση από τη θέση προς το συμφέρον της υπηρεσίας

Ο ανώτατος διοικητικός υπάλληλος, ήτοι ο Γενικός Διευθυντής ή ο Διευθυντής, δύναται να απομακρυνθεί από τη θέση του για λόγους συμφέροντος της υπηρεσίας, μετά από έκδοση σχετικής απόφασης της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής. Η απομάκρυνση αυτή δεν έχει χαρακτήρα πειθαρχικού μέτρου. Στην περίπτωση δηλαδή που κριθεί αναγκαία η απομάκρυνση του υπαλλήλου από συγκεκριμένη θέση ευθύνης και ενδιαμέσως δεν καταστεί εφικτό να τοποθετηθεί σε άλλη, αντίστοιχη θέση ευθύνης, τότε ο εν λόγω Διευθυντής ή Γενικός Διευθυντής θα αναλάβει έτερα καθήκοντα πλην, όμως, θα αποζημιωθεί³⁷⁷ προκειμένου, μεταξύ άλλων, να συνεχίσει να λαμβάνει τις τελευταίες συνολικές αποδοχές της θέσης που κατείχε. Με τη λήξη όμως της περιόδου, κατά τη διάρκεια της οποίας έχει γεννηθεί το δικαίωμα για την αποζημίωση αυτή, ο υπάλληλος αποκτά δικαίωμα συνταξιοδότησης, με την επιφύλαξη ότι έχει συμπληρώσει το 58^ο έτος της ηλικίας του, χωρίς, όμως, να του επιβληθούν οι γενικώς ισχύουσες μειώσεις για όσους συνταξιοδοτούνται πρόωρα (άρθ. 50, ΚΥΚ).

8.5 Απόλυση για λόγους επαγγελματικής ανεπάρκειας

Ο υπάλληλος μπορεί επίσης να παυθεί για λόγους επαγγελματικής ανεπάρκειας. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθ. 51 του ΚΥΚ, ο υπάλληλος ο οποίος, με βάση τρεις διαδοχικές μη ικανοποιητικές ετήσιες εκθέσεις, συνεχίζει να μην παρουσιάζει βελτίωση όσον αφορά την επαγγελματική του επάρκεια, υποβιβάζεται κατά ένα βαθμό. Εάν, σύμφωνα με τις δύο επόμενες ετήσιες εκθέσεις, η επίδοσή του εξακολουθεί να κρίνεται μη ικανοποιητική, ο υπάλληλος απολύεται.

³⁷⁷ Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο Παράρτημα IV του ΚΥΚ.

Κάθε πρόταση περί υποβιβασμού ή απολύσεως υπαλλήλου εκθέτει τους λόγους που την αιτιολογούν και γνωστοποιείται στον ενδιαφερόμενο. Η πρόταση της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής υποβάλλεται στη συμβουλευτική επιτροπή ίσης εκπροσώπησης. Ο υπάλληλος προς υπεράσπισή του, έχει το δικαίωμα πρόσβασης στον πλήρη ατομικό του φάκελο, μπορεί να λαμβάνει αντίγραφα όλων των εγγράφων της διαδικασίας, να έχει τη συνδρομή προσώπου της επιλογής του και να υποβάλει γραπτές παρατηρήσεις. Καλείται επίσης να εκθέσει τις απόψεις του στη συμβουλευτική επιτροπή ίσης εκπροσώπησης και έχει τη δυνατότητα να καλεί μάρτυρες.

Η σχετική απόφαση απόλυσης λαμβάνεται από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, αφού προηγουμένως έχει αποφανθεί σχετικώς, με αιτιολογημένη γνώμη, η συμβουλευτική επιτροπή ίσης εκπροσώπησης και έχει διατυπώσει τις θέσεις του ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος. Ο απολυθείς για λόγους επαγγελματικής ανεπάρκειας υπάλληλος δικαιούται κατά μήνα αποζημίωσης απόλυσης ίσης με το μηνιαίο βασικό μισθό υπαλλήλου πρώτου κλιμακίου του βαθμού AST 1. Ο χρόνος δε καταβολής της σχετικής αποζημίωσης διαρκεί από 3 έως 12 μήνες και συναρτάται με το συνολικό χρόνο υπηρεσίας του υπαλλήλου.

8.6 Συνταξιοδότηση

Ο υπάλληλος της ΕΕ συνταξιοδοτείται αυτοδικαίως την ημέρα του μήνα κατά τον οποίο συμπληρώνει το 66^ο έτος της ηλικίας του και μόνο κατ' εξαίρεση, κατόπιν αιτήσεώς του και υπό τον όρο ότι η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή κρίνει δικαιολογημένο το αίτημα αυτό για το συμφέρον της υπηρεσίας, δύναται να εξακολουθήσει να εργάζεται μέχρι το 67^ο έτος της ηλικίας του ή σε εξαιρετικές περιπτώσεις μέχρι την ηλικία των 70 ετών, οπότε και συνταξιοδοτείται αυτοδικαίως την τελευταία ημέρα του μήνα κατά τον οποίο συμπληρώνει την ηλικία αυτή.

Επίσης, ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να συνταξιοδοτηθεί μετά από αίτησή του, εάν έχει φτάσει στην ηλικία συνταξιοδότησης ή είναι μεταξύ 58 ετών και της ηλικίας συνταξιοδότησης, εφόσον συγκεντρώνει τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη χορήγηση σύνταξης που αρχίζει να καταβάλλεται αμέσως, σύμφωνα με το άρθ. 9 του Παραρτήματος VIII³⁷⁸ (άρθ. 52, ΚΥΚ).

³⁷⁸ Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθ. 9 του Παραρτήματος VIII, για κάθε χρόνο πρόωρης συνταξιοδότησης ο υπάλληλος θα υποστεί μείωση των συντάξιμων αποδοχών του κατά 3,5% .

Μέρος Γ΄

Συγκριτική ανάλυση – Συμπεράσματα

Από την προηγηθείσα ανάλυση των νομοθετικών πλαισίων που διέπουν το υπηρεσιακό καθεστώς των υπό εξέταση υπαλληλικών σωμάτων οδηγούμαστε σε μια σειρά από συμπεράσματα και διαπιστώσεις.

Καταρχάς γίνεται αντιληπτό ότι η ΕΕ από τα πρώτα βήματά της μερίμνησε προκειμένου να αποκτήσει μια διοίκηση οργανωμένη στα πρότυπα των κρατών μελών της και όχι στα πρότυπα των διεθνών οργανισμών, καθώς η ιδιαιτερότητα της φύσης της και η συνεχής διεύρυνση των αρμοδιοτήτων της στο σύνολο - σχεδόν - των πεδίων της δημόσιας πολιτικής, καθιστούν ιδιαίτερα κρίσιμο το ρόλο της ενωσιακής διοίκησης, η οποία πρέπει αφενός να αποτελέσει ένα μηχανισμό στήριξης της οργάνωσης και λειτουργίας της ΕΕ κι αφετέρου ένα σημαντικό μηχανισμό διαμόρφωσης, έκδοσης και υλοποίησης –σε ένα βαθμό- πράξεων που δεσμεύουν είκοσι επτά κράτη μέλη. Για την κάλυψη των υψηλών αυτών απαιτήσεων δεν θα αρκούσαν υπηρεσίες με τον τρόπο που αυτές είναι γνωστές από τους διάφορους διεθνείς οργανισμούς.³⁷⁹ Πράγματι, ήδη από την ίδρυση των πρώτων Κοινοτήτων, στην υπαλληλία που στελέχωσε τα θεσμικά τους όργανα, δόθηκαν ισχυρά κίνητρα, τόσο θεσμικά - επί παραδείγματι θεσμός μονιμότητας, επαγγελματικής σταδιοδρομίας - όσο και οικονομικά, προκειμένου να διασφαλισθεί η ανεξαρτησία της από την πιθανή επιρροή των εθνικών κυβερνήσεων, καθώς και η αφοσίωσή της στην προώθηση του ευρωπαϊκού ενωσιακού οράματος.

Διαπιστώνουμε ότι βασικές αρχές του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, όπως η αρχή της ισότητας, της αξιοκρατίας, της νομιμότητας, της αναλογικότητας και της ασφάλειας δικαίου διέπουν και το ενωσιακό υπαλληλικό δίκαιο, καθώς αυτό εμπερικλείει εκτός από το σύνολο των κανόνων που διέπει τη δράση των ενωσιακών οργάνων και το σύνολο των παραδόσεων των κρατών μελών στον τομέα αυτό.³⁸⁰

Αναφορικά με το υπηρεσιακό καθεστώς της ενωσιακής υπαλληλίας συναντώνται, σε πολλές περιπτώσεις, κοινά δομικά χαρακτηριστικά με αυτά που υπάρχουν στο καθεστώς που διέπει τους δημοσίους υπαλλήλους των επιμέρους κρατών μελών, εν προκειμένω της Χώρας μας.

³⁷⁹ βλ. Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 39.

³⁸⁰ Για το διττό χαρακτήρα του ενωσιακού διοικητικού δικαίου βλ. σχετικά Σκουρή Π. (2006), ό.π., σελ. 27-28.

Πράγματι, συγκρίνοντας τα επιμέρους ζητήματα του υπηρεσιακού καθεστώτος του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος που ρυθμίζει ο ΥΚ με τα αντίστοιχα ζητήματα του υπηρεσιακού καθεστώτος της ενωσιακής υπαλληλίας που ρυθμίζει ο ΚΥΚ διαπιστώνουμε πολλές ομοιότητες.

Πιο αναλυτικά:

- Παρατηρούμε ότι το σύστημα συγκρότησης τόσο του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος όσο και της ενωσιακής υπαλληλίας είναι το μικτό σύστημα, κυρίως *«του συστήματος της σταδιοδρομίας»*, σύμφωνα με το οποίο οι υπάλληλοι υποδιαιρούνται σε κατηγορίες, κατατάσσονται σε βαθμούς ή κλιμάκια διαρθρωμένα ιεραρχικά σε επάλληλες βαθμίδες, σχηματίζοντας κλιμακωτή πυραμίδα και *«του συστήματος της μονιμότητας»*, το οποίο αποβλέπει στη δημιουργία ενός υπαλληλικού σώματος από πρόσωπα τα οποία αφιερώνουν μακροχρόνια την επαγγελματική δραστηριότητά τους στην υπηρεσία του Κράτους ή των οργάνων της ΕΕ αντίστοιχα, ασκώντας τα καθήκοντά τους ανεπηρέαστα από τις πολιτικές μεταβολές και με τρόπο αμερόληπτο προς τους διοικουμένους. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό η ειδική έννομη σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το ΝΠ του Κράτους ή της ΕΕ, δεν μπορεί να λυθεί παρά μόνο για ορισμένους λόγους και ύστερα από διαδικασία που παρέχει εγγυήσεις για την αμερόληπτη και δίκαιη κρίση του υπαλλήλου. Ωστόσο και στα δύο υπαλληλικά σώματα εφαρμόζονται και τα συστήματα των *«μετακλητών υπαλλήλων»* και των *«συγκεκριμένων θέσεων»*, καθώς συναντάται, ιδίως στην ΕΕ, μια μεγάλη ποικιλία μορφών απασχόλησης με μόνιμους, έκτακτους, συμβασιούχους υπαλλήλους και προσωπικό με άλλες σχέσεις εργασίας. Η πλειοψηφία ωστόσο των θέσεων απασχόλησης στην ΕΕ αφορά σε μόνιμο προσωπικό, το οποίο διασφαλίζει την ύπαρξη διοικητικής συνέχειας και μνήμης στα όργανα της ΕΕ, κατά τα πρότυπα οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης στα επιμέρους κράτη μέλη. Επίσης, όπως και στην ελληνική δημόσια διοίκηση, το μη μόνιμο προσωπικό της ΕΕ εξασφαλίζει μεγαλύτερη ευελιξία και συμβάλλει στην αντιμετώπιση των έκτακτων ή προσωρινών αναγκών των οργάνων της ΕΕ.
- Συγκρίνοντας το σύστημα προσλήψεων διαπιστώνουμε ότι και στις δύο περιπτώσεις η διαδικασία έχει ανατεθεί σε ανεξάρτητο όργανο, στην περίπτωση της Ελλάδας στην συνταγματικά κατοχυρωμένη ανεξάρτητη αρχή «ΑΣΕΠ» και στην περίπτωση της ΕΕ στην ανεξάρτητη διοργανική υπηρεσία «ΕΥΕΠ ή ΕΡΡΟ», με κοινό σκοπό τη διοργάνωση διαγωνισμών για την επιλογή του καταλληλότερου και ικανότερου προσωπικού προκειμένου να στελεχώσει τις υπηρεσίες της δημόσιας ή ενωσιακής διοίκησης αντίστοιχα, μέσω της εφαρμογής ενιαίου πλαισίου με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια και υπό συνθήκες

που εξασφαλίζουν τη διαφάνεια της διαδικασίας πρόσληψης. Οι διαδικασίες των συστημάτων επιλογής και των δύο υπηρεσιών εμφανίζουν πολλές ομοιότητες ιδίως ως προς τον ηλεκτρονικό τρόπο υποβολής των υποψηφιοτήτων, την αποστολή των απαιτούμενων δικαιολογητικών, τον ορισμό των γενικών προϋποθέσεων, κωλυμάτων και κριτηρίων επιλογής, την αξιολόγηση των υποψηφίων μέσω επιτροπών αξιολόγησης και την κατάρτιση των πινάκων επιτυχόντων. Παρατηρούμε όμως και αρκετές διαφορές οι οποίες δικαιολογούνται λόγω και της εμβέλειας της δράσης των δύο υπηρεσιών, καθώς η ΕΥΕΠ δέχεται και εξετάζει αιτήσεις υποψηφίων προερχόμενων από 27 διαφορετικά κράτη, οι οποίοι διαφέρουν στη γλώσσα, στον πολιτισμό και στην εκπαίδευση. Οι εν λόγω διαφορές πρέπει να συνδυαστούν και να επιλεγούν κοινά πρότυπα δοκιμασιών για όλους με στόχο την πρόσληψη των ικανότερων και αποδοτικότερων υποψηφίων με σεβασμό στις βασικές αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, στο πλαίσιο, όμως, και της «αρχής της γεωγραφικής εξισορρόπησης» για τη διασφάλιση της δίκαιης εκπροσώπησης όλων των κρατών μελών στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Μελετώντας το θεσμικό πλαίσιο παρατηρούμε αρκετές διαφορές που αφορούν στον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των δύο υπηρεσιών επιλογής προσωπικού, αλλά και στον τρόπο αξιολόγησης των υποψηφίων, ιδίως στην ποικιλία και πολυμορφία που εφαρμόζει η ΕΥΕΠ για την αξιολόγηση των ιδιαίτερων ικανοτήτων και δεξιοτήτων των υποψηφίων σε αντίθεση με την τυπική εξέταση των γνώσεων μέσω του γραπτού διαγωνισμού ή της μοριοδότησης των τυπικών προσόντων που εφαρμόζει το ΑΣΕΠ. Τέλος, μια αξιοσημείωτη διαφορά των δύο συστημάτων πρόσληψης αποτελεί το γεγονός ότι ενώ ο πίνακας διοριστέων που καταρτίζεται από το ΑΣΕΠ είναι δεσμευτικός για τον φορέα πρόσληψης, ο πίνακας επιτυχόντων που καταρτίζεται από την ΕΥΕΠ διαβιβάζεται στα θεσμικά όργανα της ΕΕ, τα οποία προσλαμβάνουν κατά την κρίση τους ικανότερους υποψηφίους όχι όμως απαραίτητα με τη σειρά εγγραφής τους στον πίνακα αυτό. Στην περίπτωση μάλιστα που οι υποψήφιοι είναι σχεδόν ισοδύναμοι, η ευρύτερη δυνατή γεωγραφική βάση μπορεί να παίζει αποφασιστικό ρόλο στην τελική επιλογή.

- Αναφορικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των δύο υπαλληλικών σωμάτων παρατηρούμε ότι δεν διαφέρουν σημαντικά. Οι υπάλληλοι της ΕΕ απολαμβάνουν το δικαίωμα της μονιμότητας, της ελευθερίας της έκφρασης, της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της αμοιβής, της κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης, της υπηρεσιακής εκπαίδευσης και βαθμολογικής και μισθολογικής εξέλιξης καθώς και το δικαίωμα συνταξιοδότησης, όπως ακριβώς και οι υπάλληλοι της δημόσιας διοίκησης ενός κράτους, εν προκειμένω της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Παρατηρούμε βέβαια και διαφοροποιήσεις, κυρίως λόγω της ιδιαιτερότητας του ευρωπαϊκού ενωσιακού οικοδομήματος και

συνακόλουθα της ενωσιακής γραφειοκρατίας, επί παραδείγματι δεν αναγνωρίζεται ρητά το δικαίωμα στην απεργία. Πολλές ομοιότητες παρατηρούμε και στις υποχρεώσεις και τους περιορισμούς των υπαλλήλων. Όπως και οι υπάλληλοι της ελληνικής δημόσιας διοίκησης έτσι και οι υπάλληλοι της ΕΕ είναι υπεύθυνοι για την απρόσκοπτη εκτέλεση των καθηκόντων τους, τη νομιμότητα των ενεργειών τους και για την τήρηση εχεμύθειας. Επίσης, οφείλουν να συμπεριφέρονται με ευπρέπεια στους διοικούμενους, να είναι αμερόληπτοι (κώλυμα συμφέροντος), αντικειμενικοί και πολιτικά ουδέτεροι και γενικότερα να αποφεύγουν κάθε ενέργεια που μπορεί να θίξει την αξιοπρέπεια του λειτουργήματός τους.

- Όσον αφορά στις προαγωγές παρατηρούμε σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο συστημάτων σταδιοδρομίας. Πιο αναλυτικά, οι προαγωγές του ελληνικού δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, από βαθμό σε βαθμό της βαθμολογικής κλίμακας, γίνονται ακώλυτα με μόνη προϋπόθεση τη συμπλήρωση του απαιτούμενου ελαχίστου χρόνου παραμονής στο βαθμό που κατέχουν, με αποτέλεσμα όλοι οι υπάλληλοι να προάγονται τελικά στον καταληκτικό βαθμό της κατηγορίας που ανήκουν. Ωστόσο, βέβαια, σημειώνεται ότι η προαγωγή σε ανώτερο βαθμό δεν συνεπάγεται και την ανάλογη μισθολογική αύξηση καθόσον ο βαθμός δεν συνδέεται με τα μισθολογικά κλιμάκια. Η μισθολογική εξέλιξη είναι ανεξάρτητη από τη βαθμολογική και γίνεται επίσης ακώλυτα με κριτήριο τα έτη υπηρεσίας ή την τυχόν κατοχή πρόσθετων τυπικών προσόντων, όπως διδακτορικό δίπλωμα ή μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών ή αποφοίτηση από την ΕΣΔΔΑ. Οι προαγωγές της ενωσιακής υπαλληλίας δεν γίνονται ακώλυτα, αλλά στο πλαίσιο ποσοστώσεων λαμβάνοντας υπόψη και τις σχετικές πιστώσεις του προϋπολογισμού της ΕΕ, καθώς υπάρχει άμεση σύνδεση βαθμού και μισθού. Επιπλέον, όπως είδαμε στους ανώτερους βαθμούς της ομάδας καθηκόντων AD δεν προάγονται όλοι οι υπάλληλοι, καθώς οι βαθμοί αυτοί αντιστοιχούν σε θέσεις ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης (AD 15- AD 16), Διεύθυνσης (AD 14- AD 15) και προϊσταμένου μονάδας (AD 9 - AD 14), οπότε για την κάλυψη των θέσεων των βαθμών αυτών εφαρμόζεται το αντίστοιχο σύστημα επιλογής προϊσταμένου κάθε επιπέδου.
- Η αξιολόγηση των υπαλλήλων παρουσιάζει ορισμένες ομοιότητες, όπως είναι ο ετήσιος χαρακτήρας της (αφορά ένα ημερολογιακό έτος), ο σκοπός για τον οποίο αυτή διενεργείται - *αξιολόγηση της ικανότητας, της αποτελεσματικότητας και της συμπεριφοράς των υπαλλήλων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους προκειμένου να ληφθεί υπόψη στην υπηρεσιακή τους εξέλιξη (βαθμολογική, μισθολογική και επιλογή σε θέση ευθύνης) καθώς και την ανίχνευση τυχόν εκπαιδευτικών αναγκών* – η υποχρεωτική διεξαγωγή συνέντευξης μεταξύ αξιολογητή και αξιολογούμενου και ο ηλεκτρονικός τρόπος διενέργειάς της. Διαφορές εντοπίζονται

όσον αφορά στους αξιολογητές, όπου στην περίπτωση των υπαλλήλων της ελληνικής διοίκησης είναι δύο (2), ο άμεσος προϊστάμενός τους και ο προϊστάμενος αυτού, οι οποίοι βαθμολογούν τον υπάλληλο σε συγκεκριμένα κριτήρια και με συγκεκριμένη βαθμολογική κλίμακα που κυμαίνεται από τους βαθμούς 0-100. Οι υπάλληλοι της ΕΕ αξιολογούνται από έναν (1) αξιολογητή, τον άμεσο προϊστάμενό τους, και μόνο στην περίπτωση υποβολής ένστασης του υπαλλήλου επιλαμβάνεται ο ιεραρχικά ανώτερος προϊστάμενος του αξιολογητή. Στη δε έκθεση αναφέρεται μόνο αν το επίπεδο απόδοσης του υπαλλήλου ήταν ικανοποιητικό ή όχι.

- Το σύστημα επιλογής προϊσταμένων, όπως είδαμε από την προηγηθείσα ανάλυση των δύο θεσμικών πλαισίων, παρουσιάζει πολλές διαφορές. Παρατηρούμε ότι η μόνη ομοιότητα αφορά στην προκήρυξη των προς κάλυψη θέσεων ευθύνης, αλλά και εκεί υπάρχει η ουσιαστική διαφορά ότι στην περίπτωση της ΕΕ οι θέσεις μπορούν να καλυφθούν και από ιδιώτες με απευθείας πρόσληψη, δυνατότητα που δεν παρέχεται στο σύστημα της ελληνικής δημόσιας διοίκησης. Μάλιστα, στο ελληνικό σύστημα, οι θέσεις ευθύνης επιπέδου Διεύθυνσης και Τμήματος καλύπτονται με επιλογή μόνο από υπαλλήλους που ανήκουν στον φορέα των προκηρυσσόμενων θέσεων, ενώ στην περίπτωση των θέσεων ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης παρέχεται η δυνατότητα να συμμετέχουν και υπάλληλοι από άλλους φορείς του δημοσίου. Διαφορές παρατηρούμε επίσης και στη συγκρότηση των οργάνων επιλογής, όπου στην περίπτωση του ελληνικού συστήματος η αρμοδιότητα της επιλογής έχει ανατεθεί σε αυξημένου κύρους όργανα (ιδίως ΕΙΣΕΠ και ΣΕΠ), προκειμένου να διασφαλιστεί η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία κατά την κρίση των υποψηφίων και η απεξάρτηση από τα πελατειακά (κομματικά) δίκτυα και την ευνοιοκρατία που, δυστυχώς, για πολλά έτη αποτελούσαν τα κυρίαρχα χαρακτηριστικά στην οργάνωση και λειτουργία της δημόσιας διοίκησης υπονομεύοντας κάθε προσπάθεια εκσυγχρονισμού και βελτίωσης της αποτελεσματικότητάς της. Στο ίδιο πλαίσιο, της διασφάλισης της αξιοκρατίας και της αντικειμενικότητας της κρίσης, έχουν πλέον καθιερωθεί συγκεκριμένα κριτήρια επιλογής, μεταξύ των οποίων και η δομημένη συνέντευξη, τα οποία βαθμολογούνται με συγκεκριμένο αριθμό μορίων. Αντίθετα, από την ανάλυση που προηγήθηκε του συστήματος επιλογής προϊσταμένων στα όργανα της ΕΕ, παρατηρούμε ότι, βασικό κριτήριο επιλογής των καταλληλότερων υποψηφίων για την πλήρωση των θέσεων ευθύνης είναι η διενέργεια συνέντευξης ενώπιον των οργάνων επιλογής. Η συνέντευξη, υπό προϋποθέσεις, μπορεί να αποτελέσει αξιόπιστη και αποδεκτή μέθοδο επιλογής, καθώς μέσω αυτής διαμορφώνεται σαφής άποψη για την προσωπικότητα, την ικανότητα και την καταλληλότητα του υποψηφίου για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης για την οποία κρίνεται. Άλλωστε η

εκτίμηση μόνο των τυπικών προσόντων δεν είναι ασφαλές κριτήριο για την καταλληλότητα και την ικανότητα του υποψηφίου να αναλάβει καθήκοντα προϊσταμένου. Θα πρέπει, όμως, να διασφαλίζεται η αξιοπιστία, να διενεργείται από όργανα αμερόληπτα με γνώση και εμπειρία, ώστε να αποτυπώνεται η πραγματική εικόνα του αξιολογούμενου. Απαιτείται μια «κουλτούρα αξιοκρατίας», η οποία όπως φαίνεται από το πρόσφατο παρελθόν³⁸¹ δεν έχει ακόμη φτάσει στο επιθυμητό επίπεδο στην ελληνική δημόσια διοίκηση, όπως ενδεχομένως στις διοικήσεις άλλων κρατών μελών της ΕΕ και συνακόλουθα και στην ευρωπαϊκή δημόσια διοίκηση. Άλλωστε, ας σημειωθεί ότι, τις περισσότερες φορές, δεν ευθύνονται οι διαδικασίες για τα μη ικανοποιητικά αποτελέσματα, αλλά οι ίδιες οι νοοτροπίες που επεμβαίνουν σε αυτές και τις παραλλάσσουν κατά περίπτωση. Επίσης, όπως προαναφέρθηκε, κατά την κρίση για επιλογή σημαντικό ρόλο διαδραματίζει και η εθνικότητα προέλευσης του υποψηφίου καθώς είναι επιθυμητό κάθε εθνικότητα να έχει τουλάχιστον μία ανώτατη θέση ευθύνης επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, ώστε να διασφαλίζεται, κατά το δυνατό, η γεωγραφική ισορροπία μεταξύ των ανωτάτων στελεχών. Τέλος, παρατηρούμε ότι στη διαδικασία επιλογής προϊσταμένων στα όργανα της ΕΕ, είτε των μεσαίων είτε των ανώτατων στελεχών, εμπλέκονται τόσο στελέχη της Διοίκησης, όσο και το πολιτικό προσωπικό του εκάστοτε θεσμικού οργάνου.

- Αναφορικά με την κινητικότητα παρατηρούμε ότι αποτελεί βασικό θεσμό αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού και στις δύο Διοικήσεις (ενωσιακή και ελληνική) με στόχο όχι μόνο την κάλυψη των μεταβαλλόμενων αναγκών τους, αλλά και την παροχή της δυνατότητας στους υπάλληλους τους να αξιοποιήσουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους και να

³⁸¹ Ενδεικτικά βλ. **Απόφαση ΣτΕ Ολ. 3052/2009** για τη μη σύνταξη πρακτικού συνέντευξης, ως παράβαση ουσιώδους τύπου της διαδικασίας κατά την επιλογή προϊσταμένων. Ειδικότερα, σύμφωνα με την απόφαση, επιβάλλεται, ως εγγύηση τήρησης των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας και, ειδικότερα, της ελεύθερης πρόσβασης και σταδιοδρομίας κάθε Έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας (άρθρο 44 παρ. 1 και 4 και άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος), της διαφάνειας (άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος) που, κατά την έννοιά της, καταλαμβάνει όχι μόνο τη διαδικασία εισόδου στο υπαλληλικό σώμα αλλά και, περαιτέρω, τις εν γένει διαδικασίες εξέλιξης (προαγωγής ή ανάθεσης καθηκόντων) των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και του κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος), ο ουσιώδης τύπος της σύνταξης πρακτικού, είτε αυτοτελούς, είτε ενσωματωμένου στην απόφαση του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου για την επιλογή Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, περί της ενώπιον του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου διεξαγομένης προφορικής συνέντευξης των υποψηφίων. Στο πρακτικό αυτό πρέπει να αναφέρεται, έστω συνοπτικά, το περιεχόμενο της συνέντευξης και, περαιτέρω, να εκφέρεται εξατομικευμένη για κάθε υποψήφιο κρίση, ως προς την αξιολόγηση της παρουσίας του από τα μέλη του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου και, ειδικότερα, για την προσωπικότητά του και την εν γένει ικανότητά του, αναφορικά με την άσκηση των καθηκόντων του Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης. Με τη σύνταξη πρακτικού συνέντευξης των υποψηφίων, υπό το προεκτεθέν περιεχόμενο, αφενός εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις αμερόληπτης και αξιοκρατικής κρίσης και αφετέρου καθίσταται γνωστή στους υποψήφιους και ελέγξιμη από τον ακυρωτικό δικαστή η αξιολόγηση των υποψηφίων από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης, ενόψει του κατά το άρθρο 20 παρ. 1 του Συντάγματος δικαιώματος παροχής έννομης προστασίας και του άρθρου 95 παρ. 1 εδαφ. α' του Συντάγματος, με το οποίο κατοχυρώνεται η αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας.

βελτιώσουν τις προοπτικές της σταδιοδρομίας τους. Η ύπαρξη διαφοροποιήσεων όσον αφορά στις μορφές της κινητικότητας που μπορεί να υπάρξουν είναι κατανοητή, καθώς η ΕΕ δεν έχει κρατική υπόσταση και ως εκ τούτου δεν συγκροτείται από τυπικούς οργανισμούς που συναντώνται σε ένα κράτος. Έτσι στον ΚΥΚ αναφέρονται ως μορφές κινητικότητας η μετακίνηση και η απόσπαση, ενώ στον ΥΚ συναντάμε και τη μετάθεση (η οποία αφορά σε φορείς που έχουν περιφερειακές υπηρεσίες) και τη μετάταξη (οριστική μετακίνηση σε άλλο φορέα του δημοσίου). Μια αξιοσημείωτη διαφορά είναι επίσης και η υποχρεωτική μετακίνηση, μετά την πάροδο πέντε ετών, του προσωπικού της ΕΕ που υπηρετεί σε «ευαίσθητες» θέσεις, αλλά και των προϊσταμένων οποιουδήποτε επιπέδου, προκειμένου να αποφευχθεί κάθε πιθανή άσκηση εθνικής επιρροής ή ακόμη και κατάχρησης εξουσίας. Επίσης, διαφορετικά αντιμετωπίζεται και η περίπτωση απόσπασης κατόπιν αίτησης του υπαλλήλου, όπου σύμφωνα με τον ΚΥΚ, μετά την πάροδο έξι μηνών από την ανάληψη καθηκόντων του ενωσιακού υπαλλήλου στη θέση που αποσπάστηκε, δύναται να αντικατασταθεί στη θέση που κατείχε, δυνατότητα που δεν παρέχεται στον ΥΚ, καθώς ο υπάλληλος διατηρεί καθ' όλη τη διάρκεια της απόσπασής του την οργανική του θέση στον φορέα προέλευσης, στην οποία και επιστρέφει υποχρεωτικά μετά τη λήξη της απόσπασής του. Βέβαια και ο ενωσιακός υπάλληλος, στην περίπτωση αντικατάστασής του, επανέρχεται υποχρεωτικά μετά τη λήξη της απόσπασής του, ευθύς ως υπάρξει κενή θέση του βαθμού και της ομάδας καθηκόντων του. Αν αρνηθεί όμως δύο φορές τη θέση που του προσφέρεται, δύναται να παυθεί μετά από διαβούλευση με την επιτροπή ίσης εκπροσώπησης.

- Τέλος, πολλές ομοιότητες διαπιστώνουμε και στο πειθαρχικό καθεστώς και την έννομη προστασία των δύο υπαλληλικών σωμάτων. Αναφορικά με το πειθαρχικό καθεστώς παρατηρούμε ότι ο ΥΚ και ο ΚΥΚ περιέχουν κανόνες τόσο του ουσιαστικού όσο και το διαδικαστικού πειθαρχικού δικαίου. Και στους δύο Κώδικες ορίζεται ρητά η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος, η οποία συνδέεται με την έννοια του υπαλληλικού καθήκοντος, με τη διαφορά ότι στον ΥΚ γίνεται επιπλέον ρητή απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων, ούτως ώστε να μην υφίσταται ο κίνδυνος αυθαίρετων κρίσεων και να εξυπηρετείται η αρχή της ασφάλειας δικαίου. Οι πειθαρχικές ποινές που μπορούν να επιβληθούν στους υπαλλήλους κλιμακώνονται, με κάποιες διαφοροποιήσεις, από την έγγραφη προειδοποίηση ή επίπληξη (ελαφρότερη) μέχρι τη οριστική παύση του υπαλλήλου (βαρύτερη), με βάση την αρχή της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία η αυστηρότητα της επιβαλλόμενης πειθαρχικής ποινής είναι ανάλογη προς τη βαρύτητα του παραπτώματος. Η δίωξη των πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτελεί καθήκον των «πειθαρχικών οργάνων», τα οποία σύμφωνα με τον ΥΚ είναι οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι του υπαλλήλου και το

αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, ενώ σύμφωνα με τον ΚΥΚ η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο. Η πειθαρχική διαδικασία ακολουθεί διάφορα στάδια τα οποία περιγράφονται διεξοδικά και στους δύο Κώδικες. Διαφορά παρατηρούμε στο αρμόδιο όργανο για την επιβολή της πειθαρχικής ποινής, όπου σύμφωνα με τον ΥΚ η πειθαρχική ποινή επιβάλλεται με απόφαση είτε του πειθαρχικώς προϊσταμένου είτε του αρμοδίου πειθαρχικού συμβουλίου, ανάλογα ενώπιον ποιου οργάνου κινήθηκε η πειθαρχική διαδικασία, ενώ σύμφωνα με τον ΚΥΚ, η πειθαρχική ποινή επιβάλλεται, σε κάθε περίπτωση, με απόφαση της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής, ακόμη και εάν η πειθαρχική διαδικασία κινήθηκε ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου. Στην περίπτωση αυτή, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ανάλυση, το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο διαβιβάζει τη γνώμη του στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο και κατόπιν ακρόασης του υπαλλήλου, η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή λαμβάνει τη σχετική αιτιολογημένη απόφαση. Ωστόσο, πέραν των προαναφερόμενων διαδικαστικών διαφορών, προβλέπεται και στα δύο θεσμικά πλαίσια η άσκηση ενδίκων μέσων κατά της πειθαρχικής απόφασης. Ο ΥΚ προβλέπει τη δυνατότητα άσκησης του ενδίκου μέσου της ένστασης, είτε ενώπιον του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου, για τις αποφάσεις των πειθαρχικώς προϊσταμένων είτε ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου (ΔΠΣ) για τις αποφάσεις των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων που επιβάλλουν συγκεκριμένες ποινές, καθώς και του ενδίκου μέσου της προσφυγής, ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά των αποφάσεων του ΔΠΣ και των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων που επιβάλλουν την πειθαρχική ποινή του υποβιβασμού ή της οριστικής παύσης και ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου κατά των πειθαρχικών αποφάσεων που απαριθμούνται στο άρθ. 142 § 2 του ΥΚ. Ο ΚΥΚ, προβλέπει καταρχάς τη δυνατότητα προσφυγής στην αρμόδια για διορισμούς αρχή κατά οιασδήποτε πράξεως η οποία θίγει τα συμφέροντα του υπαλλήλου, ακόμη και στην περίπτωση που η εν λόγω αρχή έχει ήδη λάβει απόφαση, με την υποβολή σχετικής ενστάσεως. Η εν λόγω προσφυγή, όπως προαναφέρθηκε στην αντίστοιχη ενότητα, αποτελεί απαραίτητη προϋπόθεση, ώστε να επακολουθήσει –όταν αυτό κρίνεται αναγκαίο- η δικαστική επίλυση της εκάστοτε διαφοράς, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΚΥΚ. Σε κάθε περίπτωση, όπως προκύπτει από την αναλυτική παρουσίαση των θεσμικών πλαισίων, στους υπαλλήλους της ΕΕ αλλά και της ελληνικής δημοσίας διοίκησης παρέχεται ένα ευρύ πλέγμα προστασίας των δικαιωμάτων και των έννομων συμφερόντων τους.

Από την προηγούμενη συγκριτική ανάλυση, καθώς και την αναλυτική παρουσίαση των νομοθετικών πλαισίων που διέπουν το υπηρεσιακό καθεστώς των δύο υπαλληλικών

σωμάτων (Μέρος Α και Β), προκύπτει σαφώς ότι το ενωσιακό υπαλληλικό δίκαιο τόσο ως προς τις βασικές του αρχές όσο και ως προς τον τρόπο λειτουργίας του ομοιάζει σε μεγάλο βαθμό με όσα ισχύουν και στη Χώρα μας και γενικότερα στα κράτη μέλη της ΕΕ. Αυτό είναι κατανοητό καθώς από την υπογραφή των ιδρυτικών συνθηκών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, τα συμμετάσχοντα κράτη διέθεταν διοικήσεις, οι οποίες οργανώνονταν και λειτουργούσαν βάσει συγκεκριμένου θεσμικού πλαισίου διαπνεόμενο από βασικές αρχές, οι οποίες ήταν αναμενόμενο να περάσουν και στην νεοδημιουργηθείσα κοινοτική υπαλληλία. Ειδικότερα, διαπιστώνει κανείς, ότι ο Κανονισμός Υπηρεσιακής Κατάστασης της υπαλληλίας της ΕΕ έχει συνταχθεί στα πρότυπα ενός κλασσικού Υπαλληλικού Κώδικα.

Εν κατακλείδι, πέραν των όποιων επιμέρους διαφοροποιήσεων, είναι κοινός τόπος, ότι η ενωσιακή γραφειοκρατία οργανώνεται και λειτουργεί στα πρότυπα των γραφειοκρατιών των κρατών μελών, παρότι η ΕΕ, ακόμη και στη σημερινή της μορφή, δεν διαθέτει κρατική υπόσταση. Άλλωστε, το μοντέλο της οργάνωσης και λειτουργίας της υπαλληλίας των εθνικών διοικήσεων αποτέλεσε εξ αρχής τη μόνη επιλογή για τη νεοδημιουργηθείσα υπαλληλία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, καθώς το όραμα των εμπνευστών τους ήταν το νέο αυτό ιδιόμορφο οικοδόμημα να εξελίσσεται διαρκώς και να πορεύεται προς την οικονομική και πολιτική ένωση, προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ

Ελληνική

- Αιτιολογική Έκθεση ν.2683/1999
- Αιτιολογική Έκθεση του ν.3528/2007
- Αιτιολογική Έκθεση του ν.4369/2016
- Αιτιολογική Έκθεση ν.4440/2016
- Αιτιολογική Έκθεση ν.4674/2020
- Εγκύκλιος αριθ. πρωτ.: ΔΙΔΑΔ/Φ.58/341/οικ.10874/3.5.2012 του τ. Υπ. Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης (ΑΔΑ: Β499Χ-ΟΥΗ)
- Εγκύκλιος αριθ. πρωτ.: ΔΙΔΑΔ/Φ.31.52/2266/οικ.9165/30.03.2016 του τ. Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης (ΑΔΑ: 79ΜΦ465ΦΘΕ-ΦΙΑ)
- Επιμ. Κτιστάκη Στ., Κονδύλη Β., Τζιράκη Ε. (2018), *Υπαλληλικός Κώδικας - Ερμηνεία κατ' άρθρο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη
- Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων (1999), Πρώτη Έκθεση σχετικά με καταγγελίες απάτης, κακοδιαχείρισης και νεποτισμού στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 15.3.1999, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/experts/pdf/reportel.pdf>
- Επιτροπή Ανεξάρτητων Εμπειρογνομόνων (1999), Δεύτερη Έκθεση με τη Μεταρρύθμιση της Επιτροπής. Ανάλυση της τρέχουσας πρακτικής και προτάσεις για την αντιμετώπιση της κακοδιαχείρισης, των παρατυπιών και της απάτης, Τόμος Ι και ΙΙ, 10.9.1999, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/experts/pdf/rep2-1el.pdf>
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2000), Η Μεταρρύθμιση της Επιτροπής. Λευκή Βίβλος – Μέρος Ι και ΙΙ, COM (2000) 200 final/1.3.2000, διαθέσιμο στο: https://eur-lex.europa.eu/search.html?page=3&lang=el&SUBDOM_INIT=ALL_ALL&DTS_DOM=ALL&CASE_LAW_SUMMARY=false&type=advanced&DTS_SUBDOM=ALL_ALL&qid=1488202961906&typeOfActStatus=OTHER&FM_CODED=PAPER_WHITE&locale=el
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2011), *Πρόταση Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, COM(2011) 890 τελικό, 2011/0455 (COD), Βρυξέλλες 13.12.2011
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), Έκθεση της Επιτροπής για τη χρησιμοποίηση συμβασιούχων υπαλλήλων το 2016, COM (2018) 578 final, Βρυξέλλες 8.8.2018
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), Έκθεση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 27 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και το άρθρο 12 του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης (γεωγραφική ισορροπία), COM(2018) 377 final/2, Βρυξέλλες, 24.8.2018
- Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής (2002), Η Επιτροπή και το Κοινοβούλιο τερματίζουν τη διάκριση λόγω ηλικίας κατά την πρόσληψη, Δελτίο τύπου υπ' αριθμ. 12/2002, διαθέσιμο στο: www.ombudsman.europa.eu/el/press/release.faces/el/42/html.bookmark
- Κτιστάκη Στ. (2004), *Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο και Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων των Ανθρώπων*, εκδ. Σάκκουλα
- Κτιστάκη Στ. (2014), *Εισαγωγή στη Δημόσια Διοίκηση*, εκδ. Παπαζήση

- Μακρυδημήτρης Α. (2010), *Δημόσια Διοίκηση. Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης*, εκδ. Σάκκουλα, 4η έκδοση
- Παναγόπουλος Θ. (2014), *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, εκδ. Αθ. Σταμούλη, 8η έκδοση
- Παπαγιάννης Δον. (2016), *Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 5η έκδοση
- Πασσάς Αργ. (2012), *Η Εθνική Δημόσια Διοίκηση στην Ευρωπαϊκή Ενωσιακή Πολιτική Διαδικασία*, εκδ. Παπαζήση
- Σκουρής Π., Τάχος Α. (1996), *Ειδικό Διοικητικό Δίκαιο*, Τεύχος 2: Τάχος Α., *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα, 4η έκδοση
- Σκουρής Π. (2006), *Το Ευρωπαϊκό Υπαλληλικό Δίκαιο και το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Σπηλιωτόπουλος Επ., Χρυσανθάκης Χ. (2007), *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, 7η έκδοση
- Στεφάνου Κ. (1996), *Η θεσμική Μεταρρύθμιση της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εκδ. Παπαζήση
- Στεφάνου Κ. (2002), *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση, Τόμος Α': Γενικά και Θεσμικά χαρακτηριστικά μετά τη Νίκαια*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 6^η έκδοση
- Sidjanski D. (1999), *Η ομοσπονδίωση της Ευρώπης. Δυναμική και Προοπτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, εκδ. Παπαζήση
- Τάχος Α., Συμεωνίδης Ι. (2007), *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα-ΕρμΥΚ & αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων*, εκδ. Σάκκουλα, γ' έκδοση, Τόμος Α' & Β'
- Τσάτσος Δ. (2001), *Ευρωπαϊκή Συμπολιτεία. Για μια ένωση λαών με ισχυρές πατρίδες*, εκδ. Καστανιώτη
- Φλογαΐτης Σπ. (1987), *Το Ελληνικό διοικητικό σύστημα*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα
- Χρυσανθάκης Χ. (2001), *Τα συστήματα προσλήψεως των δημοσίων υπαλλήλων: η συγκρότηση του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος*, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, 2η έκδοση
- Χρυσανθάκης Χ. (2001), *Το Σώμα των δημοσίων υπαλλήλων*, συμβολή στο: *Η Δημόσια Διοίκηση στην Ελλάδα*, επιμ. Σπηλιωτόπουλος Επ., Μακρυδημήτρης Αντ., έκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ. 87-101

Ξενόγλωσση:

- Balint T., Bauer M., Knill Ch. (2008), *Bureaucratic change in the European administrative space: The case of the European Commission*, West European Politics, Vol. 31, N. 4.
- Ban C. (2010), *Reforming the staffing process in the European Union institutions: moving the sacred cow out of the road*, International Review of Administrative Sciences, 76(1).
- Coull J. and Lewis Ch. (2003), *The Impact Reform of the Staff Regulations in Making the Commission a More Modern and Efficient Organisation: An Insider's Perspective*, EIPA scope 3
- Ellinas Ant. And Suleiman Ez. (2008), *Reforming the Commission: between modernization and bureaucratization*, Journal of European Public Policy, 15:5
- European Commission (2004b), *Reforming the Commission. An administration at the Service of Half a Billion Europeans*.

- European Commission, *Compilation Document on Senior Officials Policy*, διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf
- European Commission (2006), *Guidelines for candidates on Senior Management Appointment Procedures*, DG ADMIN, 08.06.2006
- European Commission (2016), *Interested in a top job at the European Commission? Find out more about the selection process for senior managers*, Short guide for external applicants, 2016, διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/senior-management-selection-short-guide-for-external-applicants_2016_en.pdf
- European Commission (2019), *Human Recourses in 2018, General Report on the activities of Human Recourses and Security*
- European Commission (2019), *Draft General budget of the European Union for the financial year 2020, General Introduction*, COM(2019) 600, 5.7.2019, διαθέσιμο στο https://ec.europa.eu/info/publications/draft-general-budget-2020_en
- Kassim H. (2008), *'Mission Impossible', but mission accomplished: the Kinnock reforms and the European Commission*, *Journal of European Public Policy*, 15:5, 11 July 2008
- Kinnock N. (2002), *Accountability and Reform of internal control in the Commission*, Political Quarterly Publishing Co Ltd. 2002, Vol. 73, N. 1
- Levy R. (2002), *Modernizing EU Programme Management*, *Public Policy and Administration*, Vol. 17, N. 1, Spring 2002
- Levy R. (2004), *Between Rhetoric and Reality, Implementing management reform in the European Commission*, *The International Journal of Public Sector Management*, Vol. 17, N. 2
- Schön – Quinlivan Em. (2008), *Implementing organizational change – the case of the Kinnock reforms*, *Journal of European Public Policy*, 15:5, 11 July 2008.
- Spence D. and Stevens An. (2006), *Staff and personnel policy in the Commission*, in D. Spence and G. Edwards (eds), *The European Commission*, London : John Harper.
- Stevens H. and Stevens An. (2006), *The internal reform of the Commission*, in D. Spence and G. Edwards (eds), *The European Commission*, London: John Harper.

NΟΜΟΘΕΣΙΑ

- Απόφαση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή της 25ης Ιουλίου 2002, για την ίδρυση της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002/620/EK)
- Απόφαση των Γενικών Γραμματέων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου, της Επιτροπής, του Γραμματέα του Δικαστηρίου, του Ελεγκτικού Συνεδρίου, της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής, της Επιτροπής των Περιφερειών και του Αντιπροσώπου του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή της 25ης Ιουλίου 2002, σχετικά με την οργάνωση και τη λειτουργία της υπηρεσίας επιλογής του προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (2002/621/EK).

- Απόφαση αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.51/578/6378/4.3.2008 του Υπουργού Εσωτερικών «Προσαύξηση της κανονικής άδειας των υπαλλήλων που υπηρετούν σε παραμεθόριες περιοχές» (ΦΕΚ Β 475/18.3.2008)
- Απόφαση αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.53/1379/4727/19.2.2008 του Υπουργού Εσωτερικών «Καθορισμός υποχρεώσεων των υπαλλήλων που τελούν σε άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης» (ΦΕΚ Β 315/27.2.2008)
- Απόφαση αριθ.:ΔΙΔΑΔ/Φ.35.46/2267/οικ.32096/16.12.2016 των Υπουργών Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης με θέμα: «Διεξαγωγή δομημένης συνέντευξης κατά την επιλογή προϊστάμενων» (ΦΕΚ Β 4123/21.12.2016)
- Απόφαση αριθ.: ΔΙΔΑΔ/Φ.49Κ/129/οικ.9359/6-3-2018 της πρώην Υπ. Διοικητικής Ανασυγκρότησης «Καθορισμός της διαδικασίας αμοιβαίας μετάταξης υπαλλήλων μέσω του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας» (ΦΕΚ Β 883/14.3.2018), ΑΔΑ:ΩΔΡΩ465ΧΘΨ-ΔΨΛ
- Κανονισμός αριθ. 31 της ΕΟΚ και ο Κανονισμός αριθ. 11 της ΕΥΡΑΤΟΜ «Περί καθορισμού της υπηρεσιακής καταστάσεως των υπαλλήλων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας Ατομικής Ενεργείας», Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1385/62, 14.6.1962
- Κανονισμός του Συμβουλίου (ΕΚ, ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 723/2004 της 22ας Μαρτίου 2004, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό των Κοινοτήτων αυτών, Επίσημη εφημερίδα της ΕΕ L 124 της 27ης Απριλίου 2004.
- Κανονισμός του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ, ΕΥΡΑΤΟΜ) αριθ. 1023/2013 της 22ας Οκτωβρίου 2013, για την τροποποίηση του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και του καθεστώτος που εφαρμόζεται στο λοιπό προσωπικό της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Επίσημη εφημερίδα της ΕΕ L 287 της 29ης Οκτωβρίου 2013
- Νόμος.1811/1951 «περί Κώδικος καταστάσεως των δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων» (ΦΕΚ Α 141/16.5.1951)
- Νόμος.993/1979 «περί του επί συμβάσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου, των Οργανισμών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών ΝΠΔΔ» (ΦΕΚ Α 281/21.12.1979)
- Νόμος 1256/1982 «Για την πολυθεσία, την πολυαπασχόληση και την καθιέρωση ανωτάτου ορίου απολαβών στο δημόσιο τομέα καθώς και το Ελεγκτικό Συνέδριο, το Νομικό Συμβούλιο του κράτους και άλλες διατάξεις.» (ΦΕΚ Α 65/31.5.1982)
- Νόμος 1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων» (ΦΕΚ Α 79/1.7.1982)
- Νόμος 1388/1983 «Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης» (ΦΕΚ Α 113/29.8.83).
- Νόμος 2190/1994 «Σύσταση ανεξάρτητης αρχής για την επιλογή προσωπικού και ρύθμιση θεμάτων διοίκησης» (ΦΕΚ Α 28/ 03.03.1994), όπως ισχύει.
- Νόμος 2431/1996 «Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση» (ΦΕΚ Α 175 /30.7.1996)
- Νόμος 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 19/19/9.2.1999)
- Νόμος 2690/1999 «Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας» (ΦΕΚ Α 45/9.3.1999)

- Νόμος 3051/2002 «Συνταγματικά κατοχυρωμένες ανεξάρτητες αρχές, τροποποίηση και συμπλήρωση του συστήματος προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και συναφείς ρυθμίσεις» (ΦΕΚ Α 220/20.9.2002)
- Νόμος 3231/2004 «Εκλογή βουλευτών» (ΦΕΚ Α 45/11.2.2004)
- Νόμος 3242/2004 «Ρυθμίσεις για την οργάνωση και λειτουργία της Κυβέρνησης, τη διοικητική διαδικασία και ΟΤΑ» (ΦΕΚ Α 102/24.5.2004)
- Νόμος 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΠ», (ΦΕΚ Α 26/9.2.2007), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.
- Νόμος.3801/2009 «Ρυθμίσεις θεμάτων προσωπικού με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και άλλες διατάξεις οργάνωσης και λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης» (ΦΕΚ Α 163/4.9.2009)
- Νόμος.3839/2010 «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια - Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής προϊσταμένων (ΕΙΣΕΠ) και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α 51/ 29.3.2010)
- Νόμος 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ 226 Α'/27.10.2011)
- Νόμος 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» (ΦΕΚ Α 54/ 14.3.2012)
- Νόμος 4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016. Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016» (ΦΕΚ Α 222/ 12.11.2012)
- Νόμος 4172/2013 « Φορολογία εισοδήματος, επείγοντα μέτρα εφαρμογής του ν.4046/2012, του ν.4093/2012 και ν.4127/2013 και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 167/ 23.7.2013)
- Νόμος 4151/2013, «Ρυθμίσεις για την τροποποίηση και τη βελτίωση συνταξιοδοτικών, δημοσιονομικών, διοικητικών και λοιπών διατάξεων του Υπουργείου Οικονομικών» (ΦΕΚ Α 103/29.04.2013)
- Νόμος 4270/2014, «Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) - δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις», (ΦΕΚ Α 143/28.6.2014)
- Νόμος 4325/2015 «Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης - Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 47/11.05.2015)
- Νόμος 4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» (ΦΕΚ Α 176/16.12.2015).
- Νόμος 4369/2016 «Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 33 /27.2.2016)
- Νόμος 4440/2016 «Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν.4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις» (ΦΕΚ Α 224/ 2.12.2016)
- Νόμος 4619/2019 «Κύρωση του Ποινικού Κώδικα» (ΦΕΚ Α 95/11.6.2019)

- Νόμος 4622/2019 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης» (ΦΕΚ Α 133/7.8.2019)
- Νόμος 4674/2020 «Στρατηγική αναπτυξιακή των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις» (ΦΕΚ Α 53/11.3.2020)
- ΠΔ 611/1977 «Περί κωδικοποίησης εις ενιαίον κείμενον, υπό τίτλον "Υπαλληλικός Κώδιξ", των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ν.π.δ.δ.» (ΦΕΚ Α 198/15.7.1977)
- ΠΔ 410/1988 «Κωδικοποίηση σε ενιαίο κείμενο των διατάξεων της κείμενης νομοθεσίας, που αφορούν το προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου» (ΦΕΚ Α 191/30-8-1988)
- ΠΔ 178/2004 «Τρόπος τήρησης και ενημέρωσης του προσωπικού μητρώου των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων ΝΠΔΔ που υπάγονται στις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ» (ΦΕΚ Α 154/16.8.2004).
- ΠΔ 69/2016 «Αναγνώριση προϋπηρεσίας εκτός δημοσίου τομέα» (ΦΕΚ Α 127/13.7.2016).
- Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση
- Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Σύνταγμα της Ελλάδας
- European Commission (2013), *Commission Decision of 16.12.2013, laying down general provisions for implementing Article 45 of the Staff Regulations*, C (2013) 8968 final, Brussels 16.12.2013
- European Commission (2013), *Commission Decision of 16.12.2013, laying down general provisions for implementing Article 43 of the Staff Regulations and implementing the first paragraph of Article 44 of the Staff Regulations*, C (2013) 8985 final, Brussels 16.12.2013
- European Commission (2016), *Commission Decision of 15.6.2016, on middle management staff*, C(2016) 3288 final, Brussels 15.6.2016
- European Commission (2016), *Commission Decision of 17.11.2016, amending Decision C (2013) 8985 laying down general provisions for implementing Article 43 of the Staff Regulations and implementing the first paragraph of Article 44 of the Staff Regulations*, C (2016) 7270 final, Brussels 17.11.2016

ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ:

- Απόφαση Δικαστηρίου της 11^{ης}.7.1968, Υπόθεση 3/1968, Fernand De Schacht κατά Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου της 14^{ης}.7.1972, Υπόθεση 52/1969, G.R.Geigy κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου της 29^{ης}.6.1980, Υπόθεση 124/1987, Giovanna Grtizmann – Martignoni κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου της 16^{ης}.10.1980, Υπόθεση 147/1979, Rene Hochstrass κατά Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

- Απόφαση Δικαστηρίου της 30^{ης}.6.1983, Υπόθεση 85/82, Bernhard Schloh κατά Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου της 13^{ης}.12.1989, Υπόθεση C- 100/88, Augustin Oyowe και Amadou Traore κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου της 21^{ης}.11.1991, Υπόθεση C-269/1990, Technische Universität München κατά Hauptzollamt München-Mitte
- Απόφαση του Δικαστηρίου της 5^{ης}.10.1994, Υπόθεση C - 404/92 P, X κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση ΠΕΚ της 9^{ης}.11.1995, Υπόθεση T-346/1994, France Aviation κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση ΠΕΚ της 7^{ης}.3.1996, Υπόθεση T – 146/1994, Calvin Williams κατά Ελεγκτικού Συνεδρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου της 18^{ης}.3.1997, Υπόθεση C-282/1995, P. Guerin automobiles κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση ΠΕΚ της 6^{ης}.5.1997, Υπόθεση T-169/1995, Augustin Quijano κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων,
- Απόφαση Δικαστηρίου της 16^{ης}.12.1999, Υπόθεση C-150/1998, Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά E, πρώην υπαλλήλου της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής των Ευρωπαϊκών
- Απόφαση ΠΕΚ της 15^{ης}.6.2000, Υπόθεση T-211/1998, F (fonctionnaire de la Commission des Communautés européennes) κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
- Απόφαση Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της 25^{ης}.5.2011, Υπόθεση F – 22/10, Bombin Bombin κατά Ευρωπαϊκής Επιτροπής
- Απόφαση Δικαστηρίου Δημόσιας Διοίκησης της 28^{ης} Σεπτεμβρίου 2011, Υπόθεση F – 9/10, AC κατά Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- Απόφαση ΣτΕ 2960/1994
- Απόφαση ΣτΕ 997/1996
- Απόφαση ΣτΕ 1253/2003
- Απόφαση ΣτΕ Ολ. 3052/2009

ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟΙ ΤΟΠΟΙ:

- Διαδικτυακή Πύλη της Ε.Ε. <https://europa.eu/>
http://europa.eu/eu-law/case-law/index_el.htm (για αναζήτηση νομολογίας της ΕΕ)
- https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-commission-hr-key-figures_2017_en.pdf
(αριθμητικά στοιχεία για το προσωπικό που εργάζεται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή)
- https://epso.europa.eu/about-epso_el
- https://epso.europa.eu/how-to-apply_el#tab-0-4
- http://europa.eu/about-eu/institutions-bodies/interinstitutional-bodies/index_el.htm
- https://ec.europa.eu/anti-fraud/home_el
- https://edps.europa.eu/about-edps_en