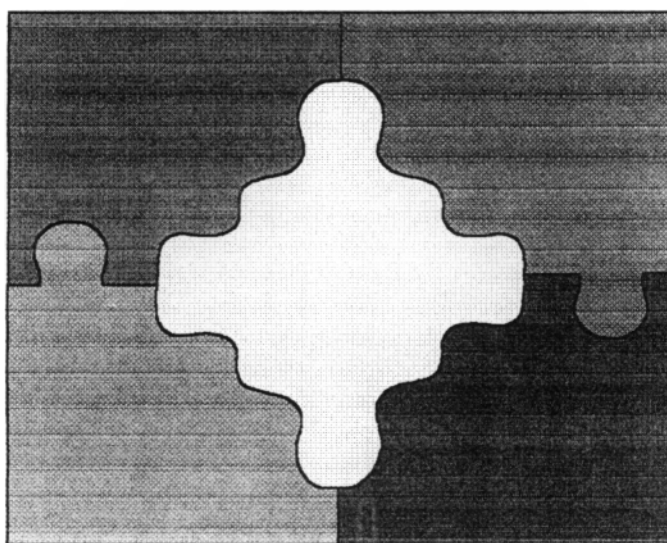


ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΜΟΝΑΔΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

ΘΕΜΑ

ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΔΗΜΟΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ



ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:
ΚΟΠΑΝΑ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ
ΚΑΡΔΑΣΗ ΠΑΝΑΓΙΩΤΑ

ΥΠΕΥΘΥΝΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΤΣΟΥΝΤΑΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΚΑΛΑΜΑΤΑ 1999

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	4
----------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ Τ.Α.	5
--	---

1.1. Έννοια και χαρακτηριστικά των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.	5
---	---

1.2. Έννοια και χαρακτηριστικά υπηρεσιακών μεταβολών υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.	9
---	---

1.2.1. Ατομικοί φάκελοι των υπαλλήλων	10
---------------------------------------	----

1.2.2. Εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων	11
---------------------------------------	----

1.2.3. Γενικά	14
---------------	----

1.2.4. Λειτουργία υπηρεσιακών συμβουλίων	18
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΟΙ «ΕΝΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ» ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ	20
--	----

2.1. Γενικά	20
-------------	----

2.2. Τοποθέτηση και μετακίνηση	20
--------------------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ	22
-----------	----

3.1. Γενικά	22
-------------	----

3.2. Συστήματα προαγωγών (από το 1981 – 1994)	22
---	----

3.3. Το ισχύον σύστημα (Ν. 2190/94)	26
-------------------------------------	----

3.4. Ένταξη	34
-------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4'

ΑΠΟΣΠΑΣΗ	35
4.1. Εννοιολογικό περιεχόμενο	35
4.2. Κατηγορίες απόσπασης Τ.Α.	36
4.3. Περιπτώσεις αποσπάσεων	38

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5'

ΜΕΤΑΤΑΞΗ	45
5.1. Έννοια	45
5.1. Ν. 1188/81	46
5.1.1. Μετάταξη στον ίδιο γενικότερο κλάδο	46
5.1.2. Μετάταξη σε άλλη κατηγορία	47
5.1.3. Μετάταξη σε άλλο δήμο ή κοινότητα	47
5.1.4. Μετάταξη σε ανώτερο κλάδο	49
5.2. Ορθολογική κατανομή του προσωπικού στο δημόσιο τομέα και στην Τ.Α.	52
5.2.1. Κατηγορίες μετατάξεων	53
5.2.2. Προϋποθέσεις ή διαδικασία μετατάξεων	56

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6'

ΟΙ «ΕΚΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ» ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ	66
6.1. Διαθεσιμότητα	66
6.2. Περιπτώσεις διαθεσιμότητας	66
6.3. Αποδοχές των τεθέντων σε διαθεσιμότητα	68

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7'

ΑΡΓΙΑ	69
7.1. Εισαγωγικές έννοιες	69
7.2. Περιπτώσεις αργίας	70
7.3. Δυνητική αργία	71

7.4. Διακρίσεις αργίας	71
7.5. Διαδικασία αργίας	72
7.6. Διάρκεια αργίας	77

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8'

ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ	84
8.1. Γενικά	84
8.2. Η αίτηση ακύρωσης	85
8.2.1. Προϋποθέσεις παραδεκτού	85
8.2.2. Λόγοι ακύρωσης	88
8.3.	90

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ	92
Ο Ν. 2683/99	92

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	117
---------------------	------------

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	119
---------------------	------------

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το θέμα που αναπτύσσεται στην παρούσα πτυχιακή εργασία είναι ιδιαίτερα επίκαιρο και φλέγον, διότι επιχειρεί να προσεγγίσει το υφιστάμενο πλαίσιο του καθεστώτος των Υπηρεσιακών Μεταβολών στη Δημόσια Διοίκηση και ιδιαίτερα στην Τοπική Αυτοδιοίκηση.

Το κράτος για να ανταποκριθεί καλύτερα και αποτελεσματικότερα στην άσκηση της διοικητικής του δραστηριότητας αναθέτει μέρος της δραστηριότητας αυτής σε χωριστά νομικά πρόσωπα, τα οποία αναλαμβάνουν τη διοίκηση – διαχείριση ορισμένων αντικειμένων. Η δημιουργία από το κράτος των χωριστών νομικών προσώπων αποτελεί το διακριτικό γνώρισμα της Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Η Τοπική Αυτοδιοίκηση αποτελεί ειδική μορφή αποκέντρωσης και οι επιμέρους μονάδες, που τη συγκροτούν έχουν ιδιαίτερη νομική προσωπικότητα με κύριο σκοπό την προσφορά οικονομικών και κοινωνικών υπηρεσιών. Οι Ο.Τ.Α. έχουν τη δυνατότητα να διευθετήσουν – διαμορφώσουν τις δομές της δικής τους διοικητικής οργάνωσης, κατά τρόπο που να τις προσαρμόσουν στις τοπικές συνθήκες, ώστε να διασφαλιστεί η διοικητική αποτελεσματικότητα.

Σύμφωνα με το άρθρο 102 του Συντάγματος, η διοίκηση των τοπικών υποθέσεων ανήκει στους Ο.Τ.Α. προκειμένου αυτοί να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν στο ευρύτατο φάσμα αρμοδιοτήτων που τους παρέχει το κράτος θα πρέπει να έχουν και το κατάλληλο προσωπικό. Για το λόγο αυτό, το υπηρεσιακό καθεστώς πρέπει να είναι ευέλικτο και κυρίως αξιοκρατικό και να τείνει στην προάσπιση και στην ικανοποίηση των τοπικών συμφερόντων.

Στόχος της παρούσας εργασίας, εκτός από την καταγραφή και την ανάλυση του υφιστάμενου νομοθετικού πλαισίου για τις υπηρεσιακές μεταβολές του μόνιμου προσωπικού των Ο.Τ.Α. Α' βαθμίδας είναι να διερευνήσει τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα του συστήματος αυτού,

ώστε να καταλήξει στη διατύπωση προτάσεων για την ορθολογική του αξιοποίηση και την ενδεχόμενη τροποποίηση.

Η παρούσα πτυχιακή εργασία αποτελείται από τα ακόλουθα μέρη:

- Την **Εισαγωγή** που αναφέρεται σε κάποιες γενικές αρχές για τη λειτουργία των Ο.Τ.Α.
- Το **Κεφάλαιο 1**, που αναλύονται οι βασικές έννοιες του Υπαλληλικού Δικαίου της Τ.Α.
- Το **Κεφάλαιο 2**, που αναφέρεται στην τοποθέτηση και τη μετακίνηση των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.
- Το **Κεφάλαιο 3**, που περιγράφει το καθεστώς των προαγωγών.
- Το **Κεφάλαιο 4**, που αφορά την διαδικασία των αποσπάσεων.
- Το **Κεφάλαιο 5**, που αναλύει τις περιπτώσεις μετατάξεων.
- Το **Κεφάλαιο 6**, που αναφέρεται στην διαθεσιμότητα.
- Το **Κεφάλαιο 7**, που αναλύει τις περιπτώσεις της αρχίας.
- Το **Κεφάλαιο 8**, που περιγράφει το δικαστικό έλεγχο των υπηρεσιακών μεταβολών.
- Τέλος γίνεται εκτενής αναφορά στο νέο Ν. 2683/1999 και παρατίθενται κάποια **Συμπεράσματα** σχετικά με το εξεταζόμενο θέμα.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι Ο.Τ.Α είναι στελεχωμένοι από προσωπικό που είναι αρμόδιο για να εξυπηρετήσει τις ανάγκες των πολιτών της εδαφικής περιφέρειας στην οποία ανήκουν και του κοινωνικού συνόλου.

Οι Ο.Τ.Α. λειτουργούν με βάση κανόνες δικαίου οι οποίοι καθορίζουν την οργάνωσή τους, ενώ προβλέπουν και όργανα ατομικά ή συλλογικά που διενεργούν νομικές πράξεις. Οι κανόνες που διέπουν το προσωπικό είναι κανόνες του δημοσιούπαλληλικού δικαίου, προέρχονται από συνταγματικές και νομοθετικές διατάξεις, διατάξεις διοικητικών και κανονιστικών πράξεων, διατάξεις του ευρωπαϊκού κοινοτικού δικαίου ή διεθνών συμβάσεων ή διατάξεις που έχουν αναχθεί σε γενικές αρχές του διοικητικού δικαίου, σε λεπτομερειακούς κανόνες από τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Το μεγαλύτερο μέρος των κανόνων του δημοσιούπαλληλικού δικαίου έχει θεσπιστεί με νομοθετικές πράξεις. Οι διατάξεις που διέπουν το προσωπικό των Ο.Τ.Α. α' και β' βαθμού είναι:

- Ο Ν. 1188/81 για το προσωπικό του α' βαθμού τ.α.
- Το Π.Δ. 30/98 για το προσωπικό των Ν.Α., το οποίο ουσιαστικά παραπέμπει ευθέως στον Υ.Κ. (Π.Α. 611/77). Σκοπός των δύο αυτών νομοθετημάτων είναι να ενοποιήσει και να γενικεύσει τη ρύθμιση διαφόρων θεμάτων της κατάστασης των υπαλλήλων, προκειμένου να απλουστεύσει την εφαρμογή τους, να εμπνεύσει αίσθημα δικαιοσύνης και ισότητας μεταξύ των υπαλλήλων και να δημιουργήσει την τάξη και το ρυθμό που είναι απαραίτητο στοιχείο για την ομαλή λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ Τ.Α.

1.1. Έννοια και χαρακτηριστικά των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.

Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα φυσικά πρόσωπα, τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες του Δημοσίου Νομικού Προσώπου του κράτους, διότι συνδέονται προς αυτό με ειδική νομική σχέση που έχει συναφθεί προαιρετικά, συνεπάγεται ιεραρχική εξάρτηση και πειθαρχική ευθύνη και διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από ειδικούς κανόνες διοικητικού δικαίου.¹

Το θεμέλιο της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου είναι η ειδική νομική σχέση που τον συνδέει με το Δημόσιο Νομικό Πρόσωπο του κράτους και η οποία τον διακρίνει από τα φυσικά πρόσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε άλλα Δ.Ν.Π. Τα χαρακτηριστικά αυτής της ειδικής νομικής σχέσης είναι τα εξής:²

- α) Έχει συναφθεί προαιρετικά εκ μέρους του φυσικού προσώπου, δηλαδή μετά από αίτησή του ή και σιωπηρή δήλωσή του, που διατυπώνει την επιθυμία του για τη δημιουργία της σχέσης και μπορεί να λυθεί οποιαδήποτε στιγμή με δήλωση του υπαλλήλου, εκτός αν συντρέχουν ειδικές συνθήκες. Το

¹ Ι. Τάχος, «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 17.

Σύμφωνα με τον Δ. Τσάτσο «Συνταγματικό Δίκαιο», Τεύχος 13, 2^η έκδοση 1923, σελ. 426, η έννοια του διοικητικού υπαλλήλου κατά τα άρθρα 103 και 109 είναι ευρύτερη της έννοιας του διοικητικού υπαλλήλου κατά τον Υπαλληλικό Κώδικα. Έτσι στη συνταγματική έννοια του δημοσίου διοικητικού υπαλλήλου εμπίπτουν και οι υπάλληλοι των Ο.Τ.Α., χωρίς όμως να εμπίπτουν στα στάδια εφαρμογής του Υ.Κ. Για το λόγο αυτό εξετάζεται στο σημείο αυτό, η έννοια του Δ.Υ. στην ευρεία συνταγματική της διάσταση (βλ. και άρθρο 103 παρ. β του Συντάγματος 1975).

² Ι. Τάχος «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 18 – 20

χαρακτηριστικό αυτό διακρίνει τους δημόσιους υπαλλήλους από τα πρόσωπα που συγκροτούν. Τα άμεσα όργανα του νομικού προσώπου του κράτους και από τα πρόσωπα που προσφέρουν τις υπηρεσίες τους με βάση σύμβαση έμμισθης εντολής (δικηγόροι του δημοσίου) ή σύμβαση μίσθωσης έργου ή σύμβαση εργασίας παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών (π.χ. τεχνικοί σύμβασης).

- β) διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από κανόνες διοικητικού δικαίου. Η έκταση της εφαρμογής των κανόνων διοικητικού δικαίου στις σχέσεις που συνδέει τον υπάλληλο με το δημόσιο ποικίλει.

Οι θέσεις του μόνιμου προσωπικού κατατάσσονται ως εξής:³

- α) Ειδικές θέσεις: Είναι οι θέσεις των μετακλητών υπαλλήλων (π.χ. γενικός γραμματέας)
- β) κλάδοι ανώτατης εκπαίδευσης (Α.Τ.) για όσες θέσεις απαιτείται ως τυπικό προσόν διορισμού ή πτυχίο ή δίπλωμα Α.Ε.Ι.,
- γ) κλάδοι ανώτερης εκπαίδευσης για όσες θέσεις απαιτείται πτυχίο ή δίπλωμα ανώτερων σχολών (Μ.Ε.)
- δ) κλάδοι μέσης εκπαίδευσης για όσες θέσεις απαιτείται απολυτήριο σχολείου Μ.Ε. ή ορισμένη ειδικότητα ή εμπειρία,
- ε) κλάδοι στοιχειώδους εκπαίδευσης (Σ.Ε.) για όσες θέσεις απαιτείται απολυτήριο δημοτικού σχολείου ή ορισμένη ειδικότητα ή εμπειρία. Οι κλάδοι αυτοί (Α.Τ., Α.Ρ., Μ.Ε., Σ.Ε.) με το άρθρο 1 του Ν. 1586/86 μετονομάστηκαν σε κατηγορίες Π.Ε. (πανεπιστημιακής εκπαίδευσης), Τ.Ε. (τεχνολογικής εκπαίδευσης), Δ.Ε. (δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης), Υ.Ε. (υποχρεωτικής εκπαίδευσης). Οι θέσεις των υπαλλήλων κατατάσσονται σε 5 βαθμούς σύμφωνα με το Ν. 2190/94 : Α, Β, Γ, Δ, Ε, Το προσωπικό των Ο.Τ.Α. διακρίνεται σε:

- α) διοικητικό
β) τεχνικό
γ) υγειονομικό
δ) γεωπονικό

³ Π. Σπηλιωτόπουλος. «Βασικοί θεσμοί Δημοσίου υπαλληλικού Δικαίου», 1993, σελ. 98

ε) εκπαιδευτικό

Ο υπάλληλος είναι εκτελεστής της θέλησης του κράτους (του Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ.), υπηρετεί το λαό, οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα.⁴ Ιδεολογίες που έχουν σκοπό την με βίαια μέσα ανατροπή του υφιστάμενου πολιτικού ή κοινωνικού καθεστώτος, αντίκεινται προς την ιδιότητα του υπαλλήλου.⁵

Ο υπάλληλος του Ο.Τ.Α. είναι υπεύθυνος για την εκτέλεση των καθηκόντων του και για τη νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών. Η εκτέλεση των καθηκόντων του πρέπει να γίνεται με βάση τα κείμενα των νόμων και τις υπηρεσιακές διαταγές, εφόσον η ανατιθέμενη σ' αυτόν εργασία ανήκει στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του, οφείλει να την εκτελεί και αν ο χρόνος δεν επαρκεί να εργάζεται πέρα από τις καθορισμένες ώρες εργασίας, εφόσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το απαιτούν.⁶ Ο υπάλληλος οφείλει να υπακούει στις διαταγές των προϊσταμένων του, αλλά σε περίπτωση που λάβει διαταγή την οποία θεωρεί παράνομη, οφείλει πριν την εκτέλεσή της, να αναφέρει εγγράφως την αντίθετη γνώμη του και στη συνέχεια να εκτελέσει τη διαταγή. Ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να μην εκτελέσει τη διαταγή σε περίπτωση που αυτή είναι παράνομη δηλαδή αν αντιστρατεύεται τις διατάξεις της νομοθεσίας.

Ο υπάλληλος οφείλει να τηρεί εχεμύθεια για γεγονότα ή πληροφορίες, των οποίων έλαβε γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, δηλαδή για γεγονότα ή πληροφορίες που του εμπιστεύτηκαν οι προϊστάμενοί του ή έλαβε γνώση από την άσκηση της αρμοδιότητάς του.⁷

Θεμελιώδες καθήκον του υπαλλήλου είναι να εργάζεται ανελλιπώς σε όλη τη διάρκεια του καθορισμένου χρόνου.⁸ Εφόσον υπάρχουν εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες πρέπει να εργάζεται πέρα από τον καθορισμένο χρόνο. Οφείλει επίσης να προσέρχεται στην υπηρεσία και να αποχωρεί από αυτή σε καθορισμένη ώρα. Αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα η άρνηση του υπαλλήλου να

⁴ Άρθρο 31 παρ. 1 του Ν. 1188/81

⁵ Άρθρο 86 του Ν. 1188/81

⁶ Άρθρο 87 του Ν. 1188/81

⁷ Άρθρο 88 του Ν. 1188/81

⁸ Άρθρο 89 του Ν. 1188/81

συμμορφωθεί στη διαταγή υπηρεσίας για προσφορά υπηρεσίας πέρα από το καθορισμένο ωράριο. Επίσης απαγορεύεται στους υπαλλήλους:

α) Η ενεργός υπέρ κόμματος δράση,

β) Η δημόσια άσκηση κριτικής των πράξεων της κυβέρνησης ή των προϊσταμένων ή εποπτευουσών αρχών, κατά τρόπο που προδίδει έλλειψη αντικειμενικότητας με σκόπιμη χρήση αβάσιμων επιχειρημάτων ή του οφειλόμενου σεβασμού.

Δεν απαγορεύεται στον υπάλληλο να έχει γνώμη για τα πολιτικά θέματα της χώρας, αλλά απαγορεύεται η ενεργός δράση υπέρ κόμματος. Το δικαίωμα των υπαλλήλων να συνεταιρίζονται τελεί υπό περιορισμούς. Αυτό οφείλεται στον ιδιόμορφο χαρακτήρα της υπαλληλικής σχέσης που είναι ασυμβίβαστη με την απεριόριστη άσκηση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι.

Ο υπάλληλος οφείλει να έχει αξιοπρεπή διαγωγή μέσα και έξω από την υπηρεσία, έτσι ώστε να είναι της κοινής εμπιστοσύνης και εκτίμησης. Απαγορεύεται από τους υπαλλήλους η άσκηση ιδιωτικού έργου ή εργασίας με αμοιβή, ενώ κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η άσκηση έργου με αμοιβή όταν αυτή συμβιβάζεται με τα καθήκοντα της θέσης του υπαλλήλου και δεν παρεμποδίζει την ομαλή εκτέλεση της υπηρεσίας. Απαγορεύεται η συμμετοχή του υπαλλήλου στη διοίκηση ανώνυμης εταιρίας. Επίσης απαγορεύεται η απόκτηση μετοχών ανώνυμων εταιριών από τον υπάλληλο, τη σύζυγο και τα τέκνα του, οι οποίες υπάγονται στον έλεγχο της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος. Η υπηρεσία του υπαλλήλου είναι ασυμβίβαστη με το βουλευτικό αξίωμα.⁹

Ο υπάλληλος δε μπορεί να διοριστεί σε άλλη θέση του ιδίου ή άλλου Ο.Τ.Α. ή θέση δημόσιου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή θέση δημόσιας, δημοτικής ή κοινοτικής επιχείρησης ή θέση οργανισμού κοινής ωφέλειας. Εάν παρόλα αυτά ο υπάλληλος διοριστεί σε αυτή τη θέση και αποδεχθεί το διορισμό, θεωρείται ότι αυτοδικαίως παραιτήθηκε από την παλιά του θέση.¹⁰

⁹ Άρθρα 92, 95 παρ. 1 του Ν. 1188/81

¹⁰ Άρθρο 98 του Ν. 1188/81

Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι του Ο.Τ.Α. στον οποίο υπηρετεί:

α) Για κάθε θετική ζημιά την οποία προξένησε από δόλο ή βαριά αμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του

β) Για τις αποζημιώσεις στις οποίες υποβλήθηκε ο Ο.Τ.Α. έναντι τρίτων, για παράνομες πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του από δόλο ή βαριά αμέλεια.

Ο υπάλληλος δεν ευθύνεται έναντι τρίτων για πράξεις ή παραλείψεις του: Το Ελεγκτικό Συνέδριο μπορεί σε περίπτωση αμέλειας και εκτιμώντας τις ειδικές περιστάσεις, να καταλογίσει στον υπάλληλο μέρος της ζημιάς που επήλθε στον οργανισμό ή της αποζημίωσης στην οποία υποβλήθηκε.¹¹

1.2. Έννοια και χαρακτηριστικά υπηρεσιακών μεταβολών υπαλλήλων των Ο.Τ.Α.

Ως υπηρεσιακές μεταβολές νοούνται όσες προβλέπονται ρητά από το νόμο.¹² Για τη διενέργεια των υπηρεσιακών μεταβολών που διενεργούνται αυτεπάγγελα δεν απαιτείται ακρόαση των υπαλλήλων. Οι μεταβολές αυτές δημοσιεύονται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Υποχρεωτικά δημοσιεύονται οι πράξεις διορισμού, μετάταξης, υποβιβασμού, αποδοχής παραίτησης και απόλυσης. Δε δημοσιεύονται οι πράξεις μονιμοποίησης, προαγωγής, ένταξης, αργίας και διαθεσιμότητας. Σύμφωνα με το άρθρο 144 του Ν. 1188/81 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 8 παρ. 7 του Ν. 2307/95, δημοσίευση ενεργείται με μέριμνα του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας.

Για τη διενέργεια υπηρεσιακών μεταβολών απαιτείται:

α) Η τήρηση ατομικών φακέλων των υπαλλήλων,

β) Η σύνταξη εκθέσεων ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων,

γ) Η γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου.

¹¹ Άρθρο 100 παρ. 1, 2, 3 του Ν. 1188/81

¹² Π. Σπηλιωτόπουλος «Βασικοί θεσμοί Δημοσιούπαλληλικού Δικαίου», 1993, σελ. 118

1.2.1. Ατομικοί φάκελοι των υπαλλήλων

Για την ορθή και ενιαία εφαρμογή των οικείων διατάξεων, για την κατάσταση του προσωπικού των Ο.Τ.Α., η αρμόδια για θέματα προσωπικού υπηρεσιακή μονάδα υποχρεούται να τηρεί για κάθε υπάλληλο ίδιο ατομικό φάκελο.¹³

Ο ατομικός φάκελος του υπαλλήλου περιλαμβάνει σε πρωτότυπο όλα τα αναφερόμενα στην εν γένει υπηρεσιακή, οικογενειακή και περιουσιακή κατάσταση ατομικά έγγραφα που αφορούν τον υπάλληλο.

Όλα τα έγγραφα αυτά ταξινομούνται σε υποφακέλους που τοποθετούνται στον ατομικό φάκελο υπό τα εξής στοιχεία και τίτλους:

- Α) Τυπικά προσόντα
- Β) Ήθος
- Γ) Οικογενειακή – περιουσιακή κατάσταση
- Δ) Υπαλληλική σταδιοδρομία
- Ε) Ηθικές αμοιβές – Ποινές
- ΣΤ) Έκθεση ουσιαστικών προσόντων
- Ζ) Άδειες – Νοσηλεία
- Η) Διάφορα

Τα έγγραφα που περιέχονται σε κάθε υποφάκελο καταχωρίζονται στην αριστερή σελίδα του περιβλήματός του, συγχρόνως με την τοποθέτησή τους στον υποφάκελο.

Στις περιπτώσεις κατά τις οποίες συντρέχει εφαρμογή του άρθρου 167 του Ν. 1188/81,¹⁴ τα σχετικά με τις διαγραφόμενες ποινές έγγραφα του υποφακέλου «Ε» αποσύρονται και τοποθετούνται στο γενικό αρχείο. Αποσύρεται επίσης το περίβλημα του υποφακέλου αυτού και τοποθετείται στο ίδιο αρχείο. Το αποσυρόμενο περίβλημα αντικαθίσταται με νέο, στο οποίο καταχωρίζονται τα εναπομείναντα στον υποφάκελο έγγραφα.

¹³ Άρθρο 128 του Ν. 1188/81

¹⁴ Το άρθρο 167 του Ν. 1188/81 αφορά στην παραγραφή αδικημάτων και στη διαγραφή πειθαρχικών ποινών

Τα εκάστοτε αναγκαία από τα στοιχεία αυτά τίθενται με μέριμνα του προϊσταμένου προσωπικού υπόψη των υπηρεσιακών και πειθαρχικών συμβουλίων, καθώς και κάθε άλλου αρμόδιου οργάνου, για τη διενέργεια των προαγωγών, καθώς και για τη διενέργεια οποιασδήποτε άλλης πράξης μεταβολής της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου.

Οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών προσωπικού φέρουν την ευθύνη της τήρησης, της ασφαλούς φύλαξης και συνεχούς ενημέρωσης των συγκροτούντων το σύστημα στοιχείων. Η παράλειψη των υποχρεών συνιστά πειθαρχικό αδίκημα.¹⁵

1.2.2. Εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων

Τα περί ουσιαστικών προσόντων των υπαλλήλων στοιχεία καταχωρίζονται στην «έκθεση ουσιαστικών προσόντων» που συντάσσεται κατ' έτος και έως το τέλος Ιανουαρίου το αργότερο, με βάση ενιαίο υπόδειγμα κατά κλάδους τακτικών υπαλλήλων, καθώς και μη τακτικών, κατά τα εκάστοτε ισχύοντα για τους δημόσιους υπαλλήλους.¹⁶

Οι εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων χρησιμοποιούνται για τη συναγωγή της κρίσης των προακτέων και μη, καθώς και για κάθε άλλη περίπτωση υπηρεσιακής αξιολόγησης των ικανοτήτων του υπαλλήλου.

Για τους υπαλλήλους που διατίθενται στα γραφεία των κομμάτων, που εκπροσωπούνται στη Βουλή ή στα γραφεία των βουλευτών και Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ή αποσπώνται στα πολιτικά γραφεία μελών της κυβέρνησης, υφυπουργών ή γενικών γραμματέων, η έλλειψη εκθέσεων αξιολόγησής τους δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να αποτελέσει κώλυμα για την προαγωγική, μισθολογική και κάθε είδους υπηρεσιακή τους εξέλιξη.

Η έκθεση, η οποία αποτελεί το κυριότερο μέσο για επίτευξη δίκαιας και ίσης μεταχείρισης των υπαλλήλων, πρέπει να απεικονίζει με απόλυτη

¹⁵ βλ. άρθρο 165 παρ. 1, στich. 1 β του Ν. 1188/81

αντικειμενικότητα την όλη υπηρεσιακή πολιτεία και ποιότητα του υπαλλήλου, κρίνοντάς τον όχι μόνο ατομικά, αλλά και σε σχέση με όλους τους ομοιόβαθμους υπαλλήλους του ίδιου κλάδου που βρίσκονται υπό την εποπτεία του ίδιου προϊσταμένου με τον κρίνοντα υπάλληλο. *

Ο υπεύθυνος για τη σύνταξη της έκθεσης, πρέπει, πέρα από οποιοδήποτε προσωπικό συναίσθημα συμπάθειας ή αντιπάθειας, να έχει ως μοναδικό γνώμονα την ισότητα, τη δικαιοσύνη και το υπηρεσιακό συμφέρον, να εκθέτει με συντομία και σθένος τις αληθινές του γνώμες, απερίφραστα και με σαφήνεια, να λιτός και ακριβολόγος στις λέξεις, αποφεύγοντας οποιαδήποτε διφορούμενη έννοια ή υπερβολή στην έκφραση και οποιονδήποτε μη απαραίτητο χρωματισμό. *¹

Ο Υπάλληλος που βρίσκεται σε διαθεσιμότητα δεν μπορεί να συντάξει έκθεση για την υπηρεσιακή ικανότητα υφισταμένου του και για το χρονικό διάστημα κατά το οποίο βρισκόταν εν ενεργεία και είχε τον υφιστάμενο υπό τις διαταγές του. *²

Προκειμένου για ισόβαθμους υπαλλήλους, ο οργανικός τους προϊστάμενος απέχει να συντάξει τέτοια έκθεση για ισόβαθμο υπάλληλο που ανήκει στην ίδια υπηρεσιακή μονάδα, για τον οποίον έκθεση συντάσσει ο αμέσως ανώτερος προϊστάμενός τους. *³

Απόφαση που ακυρώθηκε με το λόγο ότι αυτή στηρίχθηκε σε υπηρεσιακή έκθεση που συντάχθηκε από υπάλληλο νεώτερο του κρινόμενου υπαλλήλου, αυτή η υπηρεσιακή έκθεση δεν μπορεί να ληφθεί απόλυτα υπ' όψιν, χωρίς να περιέχεται σε αυτήν κρίση άλλου κριτή. *⁴

Επίσης, δεν λαμβάνονται υπ' όψιν εκθέσεις που συντάχθηκαν υπό το σύζυγο υπαλλήλου που είναι προϊστάμενος αυτής, εφόσον η σχέση αυτή επέδρασε ουσιωδώς στη διαμόρφωση αυτών. *⁵

¹⁶ Άρθρο 130 παρ. 1, 2 Ν. 1188/81

* (ΑΣΔΥ 9Α/55)

*¹ (ΑΣΔΥ 2Α/55)

*² (ΑΣΔΥ 500/65)

*³ (ΣΕ 2770/73 ΓΔΔΔ 3730/76, ΑΣΔΥ Π 1202/72)

*⁴ (ΣΕ 812/75)

*⁵ ΣΕ 689/55

Το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση το άρθρο 3 εδ. 3 Ν.Δ. 1035/71 δεν έχει αρμοδιότητα να κηρύξει ανίσχυρη υπηρεσιακή έκθεση που συντάχθηκε από αναρμόδιο όργανο ή για οποιοδήποτε άλλο πλημμέλημα, αλλά περιορίζεται απλώς στο να διαγράψει από αυτήν τυχόν υφιστάμενες εγγραφές αναφερόμενες σε γεγονότα αντικειμενικώς ανακριβή, που προσδιορίζονται σαφώς στη σχετική αίτηση.

Αβάσιμοι είναι οι λόγοι κατά τους οποίους δεν αιτιολογούνται οι χαρακτηρισμοί που περιέχονται μέσα στις εκθέσεις.^{*6}

Σε περίπτωση που υποβληθεί αναφορά παραπόνων για μεροληψία του προϊσταμένου που συνέταξε δυσμενή υπηρεσιακή έκθεση, το Υ.Σ. υποχρεούται πριν οποιαδήποτε κρίση προαγωγής υπαλλήλου Ο.Τ.Α., να λαμβάνει υπόψη και να εκτιμά τα καταγγελλόμενα στην αναφορά, εφόσον βέβαια πείθεται, είτε από αυτή, είτε μετά από σχετική έρευνα.^{*7}

Οι εκθέσεις δεν συνιστούν εκτελεστικές πράξεις, αλλά συμβουλευτικά στοιχεία καθώς δεν ιδρύουν νέα νομική κατάσταση.^{*8}

Η έλλειψη υπηρεσιακών εκθέσεων μπορεί να αποτελέσει ενδεχομένως λόγω πειθαρχικής δίωξης των κατά καιρούς προϊσταμένων του, αλλά δεν μπορεί να έχει δυσμενείς επιπτώσεις στην υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου, το δε Υ.Σ. έχοντας πριν από αυτό πρόσφατη υπηρεσιακή έκθεση δεν είχε λόγο να ζητήσει τη σύνταξη άλλης.^{*9} Μη νόμιμη πράξη Υ.Σ., δια της οποίας η αιτούσα κρίθηκε ως κατ' αρχαιότητα προακτέα, εφόσον συνεκτιμήθηκε, εκτός άλλων, και δυσμενής υπηρεσιακή έκθεση, η οποία συντάχθηκε αναρμοδίως από δύο κριτές, εκ των οποίων ο ένας δεν υπήρξε προϊστάμενος της αιτούσης επί 5 τουλάχιστον μήνες (άρθρο 21 απόφασης 4774/30-12-72 τότε Υπουργού Προγραμματισμού), ο άλλος δε τοποθετήθηκε στην υπηρεσία όπου υπηρετεί η αιτούσα μετά την απόσπαση αυτής σε άλλη υπηρεσία.^{*10}

^{*6} (ΣΕ 3877/77)

^{*7} (ΣΕ 1079/77)

^{*8} (ΣΕ 2479/69, 1861/70, 3476/72)

^{*9} (ΣΕ 2165/78)

^{*10} (ΣΕ 1015/78)

1.2.3. Γενικά

Σύμφωνα με τα άρθρα 5, 6 Ν. 1188/81 σε κάθε Ο.Τ.Α. συνίσταται υπηρεσιακό συμβούλιο συγκροτούμενο με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή, το οποίο αποτελείται από:

- α. Τρεις (3) δημοτικούς ή κοινοτικούς υπαλλήλους που ορίζονται από τον Περιφερειακό Διευθυντή, ύστερα από υπόδειξη της διοικούσας επιτροπής της τοπικής ένωσης δήμων και κοινοτήτων.
- β. Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων, που εκλέγονται με άμεση, καθολική και μυστική ψηφοφορία. Ο τρόπος, η διαδικασία και οι λοιπές προϋποθέσεις της εκλογής καθορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών μετά γνώμη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α.).

Η γνώμη της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης παρέχεται μέσα σε προθεσμία που τάσσεται από τον Υπουργό Εσωτερικών και δεν μπορεί να είναι μικρότερη από δεκαπέντε (15) ημέρες. Μετά την πάροδο της προθεσμίας αυτής η απόφαση εκδίδεται χωρίς τη γνώμη της Π.Ο.Ε. – Ο.Τ.Α.

Καθήκοντα γραμματέα του συμβουλίου εκτελεί υπάλληλος του δήμου της έδρας του νομού, με εξαίρεση τα συμβούλια νομαρχιών Νομών Αττικής και Θεσσαλονίκης που καθήκοντα γραμματέα εκτελεί υπάλληλος του πολυπληθέστερου δήμου, πλην των Δήμων Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης.

Ο γραμματέας του συμβουλίου πρέπει να είναι κλάδου ΠΕ 1 διοικητικού ή ΤΕ 17 διοικητικών – λογιστικών ή ΔΕ 1 διοικητικών με βαθμό τουλάχιστον Γ'.

Ως τόπος συνεδρίασης του συμβουλίου ορίζεται το κατάστημα του δήμου της έδρας του νομού και το κατάστημα του πολυπληθέστερου δήμου για τα συμβούλια των νομαρχιών του Νομού Αττικής και του Νομού Θεσσαλονίκης, πλην των Δήμων Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης.

Στη διοικητική περιφέρεια της Νομαρχίας Αθηνών συνιστώνται τρία (3) υπηρεσιακά συμβούλια με αρμοδιότητα τους κατωτέρω Ο.Τ.Α.

Α΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο

Ταύρου, Μοσχάτου, Καλλιθέας, Ν. Σμύρνης, Π. Φαλήρου, Αγ. Δημητρίου, Δάφνης, Υμηττού, Βύρωνα, Ηλιούπολης, Αλίμου, Αργυρούπολης, Ελληνικού και Γλυφάδας.

Β΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο

Αιγάλεω, Αγ. Βαρβάρας, Χαϊδαρίου, Περιστερίου, Πετρούπολης, Ν. Λιοσίων, Αγ. Αναργύρων και Καματερού.

Γ΄ Υπηρεσιακό Συμβούλιο

Νέας Χαλκηδόνας, Ν. Φιλαδέλφειας, Μεταμόρφωσης, Ν. Ιωνίας, Ηρακλείου, Λυκόβρυσης, Πεύκης, Γαλατσίου, Φιλοθέης, Ψυχικού, Ν. Ψυχικού, Χολαργού, Παπάγου, Ζωγράφου, Καισαριανής, Αγ. Παρασκευής, Χαλανδρίου, Βριλησσιών, Μεισσιών, Πεντέλης, Ν. Πεντέλης, Εκάλης, Νέας Ερυθραίας, Αμαρουσίου και Κηφισιάς.

Τα ανωτέρω υπηρεσιακά συμβούλια της Νομαρχίας Αθηνών συγκροτούνται με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή και αποτελούνται από:

- α. Τρεις (3) δημοτικούς ή κοινοτικούς υπαλλήλους, που ορίζονται από τον Περιφερειακό Διευθυντή, ύστερα από ύπαρξη της διοικούσας επιτροπής της τοπικής ένωσης δήμων και κοινοτήτων
- β. Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων των οικείων Ο.Τ.Α., που εκλέγονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση β΄ της υποπαραγράφου (1) αυτού του άρθρου.

Καθήκοντα γραμματέα εκτελεί υπάλληλος του πολυπληθέστερου δήμου.

Ως τόπος συνεδρίασης των ανωτέρω συμβουλίων ορίζεται το κατάστημα του πολυπληθέστερου δήμου.

Σε καθένα από τους Δήμους Αθηναίων, Πειραιώς και Θεσσαλονίκης συνιστά υπηρεσιακό συμβούλιο που συγκροτείται με απόφαση του Περιφερειακού Διευθυντή και αποτελείται από:

- α. Τρεις (3) δημοτικούς υπαλλήλους που ορίζονται από το δημοτικό συμβούλιο, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της περίπτωσης α' της υποπαραγράφου (1) αυτού του άρθρου,
- β. Δύο (2) αιρετούς εκπροσώπους των υπαλλήλων του οικείου δήμου, που εκλέγονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην περίπτωση β' της υποπαραγράφου (1) αυτού του άρθρου.

Καθήκοντα γραμματέα εκτελεί υπάλληλος κλάδου ΠΕ 1 διοικητικού ή ΔΕ 17 διοικητικών – λογιστικών ή ΔΕ 1 διοικητικών του οικείου δήμου με βαθμό τουλάχιστον Γ', που προτείνεται από το δήμαρχο.

Για τα υπηρεσιακά συμβούλια των παραγράφων (1), (4) και (6) αυτού του άρθρου ισχύουν τα ακόλουθα:

- α. Τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου ορίζονται ή εκλέγονται με ισάριθμους αναπληρωτές. Αν λυθεί η υπαλληλική σχέση αιρετού μέλους του συμβουλίου, τακτικό μέλος ορίζεται ο επόμενος στη σειρά εκλογής για το υπόλοιπο χρονικό διάστημα της θητείας.
- β. Με την απόφαση συγκρότησης του υπηρεσιακού συμβουλίου ορίζεται ο πρόεδρος και ο αναπληρωτής του μεταξύ των τακτικών μελών του υπηρεσιακού συμβουλίου.
- γ. Όταν το υπηρεσιακό συμβούλιο λειτουργεί ως πειθαρχικό, ο πρόεδρος αντικαθίσταται από δικαστικό λειτουργό ή σύμβουλο ή πάρεδρο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, σύμφωνα με όσα προβλέπονται στις διατάξεις της παραγράφου Β1 του άρθρου 40 του Ν. 1884/1990 (ΦΕΚ 81 Α').
- δ. Αν τα αιρετά μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου περιλαμβάνονται μεταξύ αυτών που κρίνονται για προϊστάμενοι οργανικής μονάδας, αυτά κρίνονται κατά την πρώτη συνεδρίαση και δεν μπορούν να συμμετέχουν σε αυτή για την κρίση που τους αφορά. Αν και τα

αναπληρωματικά μέλη έχουν το ίδιο κώλυμα, το υπηρεσιακό συμβούλιο συνεδριάζει με τα υπόλοιπα μέλη.

Κατά τα λοιπά για τη συγκρότηση, λειτουργία και τήρηση πρακτικών των υπηρεσιακών συμβουλίων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 7, 8 και 9 του παρόντος άρθρου, όπως ισχύουν και κατά το μέρος που δεν αντίκεινται στις διατάξεις του παρόντος.

Έως τη συγκρότηση των υπηρεσιακών συμβουλίων του άρθρου αυτού εξακολουθούν να λειτουργούν τα υπάρχοντα.

Συγκρότηση υπηρεσιακών συμβουλίων, σύμφωνα με το άρθρο 8 Ν. 1188/81

Τα μέλη κάθε υπηρεσιακού συμβουλίου, με ισάριθμους αναπληρωτές, ορίζονται για διετή θητεία που αρχίζει την 1^η Ιανουαρίου με απόφαση του αρμόδιου για τη συγκρότησή του οργάνου, που εκδίδεται μέσα στο μήνα Δεκέμβριο του έτους της θητείας τους.

Κατά τη διάρκεια της θητείας δεν επιτρέπεται η αντικατάσταση των προέδρων, μελών και γραμματέων των υπηρεσιακών συμβουλίων, και των τακτικών και των αναπληρωματικών, παρά μόνο κατά την ίδια διαδικασία και εφόσον συντρέχουν σοβαροί υπηρεσιακοί λόγοι που βεβαιώνονται με τη σχετική απόφαση.

Με την απόφαση της συγκρότησης των υπηρεσιακών συμβουλίων ορίζονται και οι γραμματείς τους με τους αναπληρωματικούς τους.

Αν τα δημοτικά συμβούλια δεν ορίσουν τα μέλη και οι δήμαρχοι τα μέλη ή τους γραμματείς των υπηρεσιακών συμβουλίων μέχρι και της εικοστής Δεκεμβρίου, αυτοί ορίζονται από το αρμόδιο για τη συγκρότηση του συμβουλίου όργανο.

1.2.4. Λειτουργία υπηρεσιακών συμβουλίων

Με βάση το άρθρο 9 Ν. 1188/81 όπως τροποποιήθηκε από τα άρθρα 14 Ν 1586/86, 4 παρ. 2 Ν. 1232/82, 11 παρ. 1 Ν. 1256/82, 12 παρ. 6 Ν. 2130/93, 8 παρ. 4, 62 Ν. 2307/95, κάθε υπηρεσιακό συμβούλιο αποτελεί ίδια αρχή.

Τα υπηρεσιακά συμβούλια γνωμοδοτούν ή αποφασίζουν στις περιπτώσεις που ορίζονται από το νόμο, ύστερα από έγγραφο ερώτημα που απευθύνεται σ' αυτά από το κατά περίπτωση αρμόδιο όργανο.

Το συμβούλιο συνέρχεται με πρόσκληση και υπό την προεδρία του προέδρου του, ο οποίος καταρτίζει την ημερήσια διάταξη των προς συζήτηση θεμάτων και ορίζει εισηγητές από τα μέλη του συμβουλίου. Στην πρόσκληση αναγράφονται τα προς συζήτηση θέματα και οι εισηγητές τους. Η πρόσκληση δίνεται στα μέλη τρεις τουλάχιστον πλήρεις μέρες πριν από τη συνεδρίαση.

Επίσης, ο πρόεδρος φροντίζει έγκαιρα, πριν την εισαγωγή θέματος στο συμβούλιο, για τη συγκέντρωση όλων των στοιχείων, που είναι αναγκαία για τη διαμόρφωση ασφαλούς γνώμης, ενώ οι οικείοι οργανισμοί είναι υποχρεωμένοι να υποβάλλουν πλήρη φάκελο της υπόθεσης.

Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης καταχωρούνται στα πρακτικά της συνεδρίασης και συζητιούνται κατά τη σειρά που έχουν οριστεί σ' αυτή. Μεταβολή της σειράς ή προσθήκη άλλου θέματος επιτρέπεται ύστερα από απόφαση του συμβουλίου που αναφέρεται στα πρακτικά.

Η συμμετοχή στο συμβούλιο αναπληρωματικού μέλους επιτρέπεται μόνο σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος του τακτικού, και αφού γίνει ρητή αναφορά στα πρακτικά.

Τα συμβούλια συνεδριάζουν όταν είναι παρόντα τουλάχιστον τρία μέλη. Για τη λήψη απόφασης ή έκδοσης γνωμοδότησης απαιτείται, για κάθε περίπτωση, απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Σε ισοψηφία επικρατεί η ψήφος του προέδρου.

Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών Δ.Δ.Α. και Οικονομικών, καθορίζεται κατά παρέκκλιση των διατάξεων του Ν. 1256/1982 (ΦΕΚ 65 Α') και του Ν. 1505/1984 (ΦΕΚ 194 Α') αμοιβή για τους προέδρους,

τα μέλη, τους γραμματείς και τους εισηγητές των υπηρεσιακών συμβουλίων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης της παρ. 9 του άρθρου 14 του Ν. 1586/1986 (ΦΕΚ 37 Α'). Η ανωτέρω αμοιβή καταβάλλεται μόνο όταν αυτά συνεδριάζουν εκτός του ωραρίου εργασίας, βαρύνει τους προϋπολογισμού των οικείων οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και κατανέμεται σε βάρος αυτών ανάλογα με τα έσοδα και τον αριθμό των υπηρετούντων σ' αυτούς υπαλλήλους, με απόφαση του οικείου περιφερειακού διευθυντή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΟΙ «ΕΝΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ» ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

2.1. Γενικά

Ως «εντός υπηρεσίας» υπηρεσιακές μεταβολές νοούνται αυτές που αφορούν στο σύνηθες πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του υπαλλήλου.

Σ' αυτή την κατηγορία υπηρεσιακών μεταβολών εντάσσονται συνεπώς:

- Η τοποθέτηση και η μετακίνηση.
- Η προαγωγή.
- Η απόσπαση.
- Η μετάταξη.

2.2. Τοποθέτηση και μετακίνηση

Τοποθέτηση λέγεται ο καθορισμός της αρχής, στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος και της ειδικότερης μονάδας ή υπηρεσιακής θέσης της αρχής αυτής, όπου προσφέρει τις υπηρεσίες του και όταν συντρέχει περίπτωση, των ιδιαίτερων καθηκόντων που θα ασκεί.¹⁷ Η τοποθέτηση γίνεται με ειδική, ατομική διοικητική πράξη.¹⁸

¹⁷ Ι. Τάχος, «Δημοσιούπαλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 102

¹⁸ Άρθρο 131, παρ. 1 Ν. 1188/81

Η τοποθέτηση σε συγκεκριμένη υπηρεσιακή μονάδα γίνεται με το διορισμό ή τη μετάταξη του υπαλλήλου, που έχουν ως συνέπεια την κατάληψη αφηρημένης οργανικής θέσης. Η πράξη της τοποθέτησης μπορεί να εκδίδεται ταυτόχρονα με την πράξη διορισμού ή μετάταξης αλλά είναι ιδιαίτερη και αυτοτελής πράξη του αρμοδίου για το διορισμό οργάνου.¹⁹

Μετακίνηση είναι η μεταβολή της θέσης του υπαλλήλου μέσα στη δημόσια αρχή στην οποία υπηρετεί.²⁰ Επιτρέπεται η μετακίνηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία στην οποία τοποθετήθηκε σε άλλη, εφόσον αυτή ενεργείται σε ισόβαθμη θέση και εφόσον για την κατάληψη της θέσης, στην οποία μετακινείται απαιτούνται τα ίδια τυπικά προσόντα που απαιτούνται και για την κατάληψη της θέσης από την οποία μετακινείται. Η μετακίνηση γίνεται με απόφαση του αρμοδίου για το διορισμό οργάνου.²¹ Μετακίνηση προϊσταμένου οργανικής μονάδας γίνεται μόνο σε θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας αντίστοιχου επιπέδου.²²

¹⁹ Ι. Τάχος, «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 103

²⁰ Ι. Τάχος, «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 103

²¹ Άρθρο 131, παρ. 2, Ν. 1188/81

²² Άρθρο 10 παρ. 1 Ν. 1386/86

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΠΡΟΑΓΩΓΕΣ

3.1. Γενικά

Η προαγωγή αποτελεί ορθή μέθοδο αμοιβής, το ηθικό και υλικό κίνητρο του άξιου και ικανού υπαλλήλου, διότι το Σύνταγμα διασφαλίζει την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και της σταδιοδρομίας του κάθε πολίτη και ορίζει ότι οι υπάλληλοι εξελίσσονται μισθολογικά, αλλά κυρίως εξελίσσονται προαγωγικά. Εξάλλου από την αρχή της αξιοκρατίας προκύπτει το δικαίωμα της σταδιοδρομίας των μόνιμων υπαλλήλων με την έννοια της προαγωγικής τους εξέλιξης. Η προαγωγή αφορά στην εύρυθμη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και όχι μόνο στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο.²³

Οι γενικές αρχές του Διοικητικού Δικαίου επιβάλλουν την πλήρωση των οργανικών θέσεων με την προαγωγή των υπαλλήλων. Η προαγωγή πρέπει να συντελεστεί σε εύλογο χρόνο, διαφορετικά η παράλειψη της διοίκησης συνιστά παρανομία που μπορεί να θεμελιώσει αστική ευθύνη.

3.2. Συστήματα προαγωγών (από το 1981 – 1994)

Βασικό στοιχείο του συστήματος σταδιοδρομίας είναι η εξέλιξη του υπαλλήλου στους διαδοχικούς βαθμούς ή στα κλιμάκια της ιεραρχίας του

²³ Π. Σπηλιωτόπουλος «Βασικοί θεσμοί Δημοσίου υπαλληλικού Δικαίου», 1993, σελ. 136

κλάδου του, με προαγωγή από το βαθμό ή το κλιμάκιο που κάθε φορά έχει στον ανώτερο βαθμό ή κλιμάκιο της ίδιας κατηγορίας.²⁴

Τα βασικά συστήματα προαγωγής είναι δύο:

α) Κατά εκλογή και

β) κατά αρχαιότητα.

Κατά το πρώτο σύστημα προάγονται οι υπάλληλοι που συγκεντρώνουν τις τυπικές προϋποθέσεις (χρόνου υπηρεσίας και λοιπά τυπικά προσόντα) για προαγωγή, οι οποίοι διακρίθηκαν για το χαρακτήρα, το ήθος, τη διοικητική ικανότητα, την επιστημονική ή υπηρεσιακή κατάρτιση, την πρωτοβουλία, τη δραστηριότητα και την αφοσίωση στο καθήκον και είναι απόλυτα ικανοί, για την άσκηση των καθηκόντων του ανώτερου βαθμού ή κλιμακίου, κατά προτίμηση από τους αρχαιότερους ομοιοβαθμους υπαλλήλους.²⁵

Κατά το δεύτερο σύστημα προάγονται κατά τη σειρά της αρχαιότητάς τους, εκείνοι οι υπάλληλοι που συγκεντρώνουν τις τυπικές προϋποθέσεις για προαγωγή, των οποίων η υπηρεσία κρίνεται ευδόκιμη και οι οποίοι έχουν το απαιτούμενο ήθος και μπορούν να ανταποκριθούν του ανώτερου βαθμού ή κλιμακίου.

Το σύστημα προαγωγών του Ν. 1188/81 έχει ως εξής:²⁶

α) Προαγωγές υπαλλήλων των κλάδων ΑΤ και ΑΡ (σήμερα κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ) μέχρι και του 4^{ου} βαθμού, ενεργούνται κατά εκλογή και εφόσον δεν υπάρχουν κατά εκλογή προακτέοι, κατά αρχαιότητα. Ουδείς όμως προάγεται σε βαθμό ανώτερο του 4^{ου}, εφόσον δεν υπάρχουν προακτέοι κατά εκλογή.²⁷

β) Προαγωγές υπαλλήλων των κλάδων ΜΕ και ΣΕ (σήμερα ΔΕ και ΥΕ) ενεργούνται κατά εκλογή ή αν δεν υπάρχουν προακτέοι κατά εκλογή, κατά αρχαιότητα.²⁸

Με το Ν. 1586/86 «Βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.», επήλθαν ουσιαστικές μεταβολές στο

²⁴ Ι. Τάχος, «Δημοσιωπάλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 109

²⁵ Άρθρο 138 Ν. 1188/81

²⁶ Άρθρο 138 παρ. 2 του Ν. 1188/81

²⁷ Άρθρο 141 Ν. 1188/81

Δημοσιούπαλληλικό Δίκαιο γενικώς, το βαθμολόγιο εισήγαγε λειτουργικές διαδικασίες που στόχευαν στην εξασφάλιση της συνεχούς αναβάθμισης της αξιοκρατίας και της παραγωγικότητας. Ενδυνάμωσε και απόκτησε ουσιαστικό περιεχόμενο, η αρχή της ανεξαρτησίας των οργάνων της δημόσιας διοίκησης, απέναντι στην πολιτική εξουσία. Οι προσδοκίες αυτές θα μπορούσαν να γίνουν πραγματικότητες, μόνο αν θεραπευόταν η νοσηρή νομοθετική τακτική και η αντίστοιχη διοικητική πρακτική. Όσον αφορά στην ποιότητα δηλαδή τα προσόντα, σε σχέση με τα κίνητρα προσέλκυσης των διοριζόμενων ως υπαλλήλων, τον τρόπο βαθμολογικής εξέλιξης, δηλαδή τα κριτήρια και τη μέθοδο προαγωγής και ιδίως τον τρόπο πρόσληψής τους.

Με βάση αυτό το νόμο, οι προαγωγές ενεργούνταν μετά από απόφαση του οικείου Υ.Σ., το οποίο καταρτίζει πίνακες προακτέων και μη προακτέων. Οι υπάλληλοι πρέπει να έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας προαγωγής στον προηγούμενο βαθμό και τα απαιτούμενα ουσιαστικά προσόντα.

Όσοι περιλήφθηκαν στους πίνακες προακτέων που είχαν κυρωθεί από το αρμόδιο όργανο προάγονταν υποχρεωτικά μέσα σε ένα μήνα, από την κύρωση ή από τη μέρα που συμπλήρωσαν τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας για την προαγωγή. Η προαγωγή θεωρείτο ότι είχε συντελεστεί από την ημέρα που απαιτείτο δηλαδή αναδρομικά, ποτέ όμως πριν από την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων.

Οι αποφάσεις για τις προαγωγές δε δημοσιεύονται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως. Το Υ.Σ. τον Απρίλιο κάθε έτους καταρτίζει πίνακα προακτέων με αλφαβητική σειρά, κατά κλάδο, βαθμό και πίνακα μη προακτέων. Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονταν οι υπάλληλοι που συμπλήρωναν την 30η Απριλίου του επόμενου, τον απαιτούμενο για προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η ισχύς των πινάκων άρχισε την 1^η Μαΐου τους έτους κατάρτισής τους. Ο νόμος αυτός:

- α) κατάργησε τη βαθμολογική ιεραρχία των θέσεων και αντί αυτής, εισήγαγε τη λειτουργική ιεραρχία των θέσεων.

²⁸ Άρθρα 142 και 143 Ν. 1188/81

- β) κατέργησε την έννοια της ιεραρχίας, ως αποτέλεσμα προαγωγικής εξέλιξης διότι όλοι οι υπάλληλοι μπορούν να φτάσουν μέχρι βαθμό.
- γ) κατέργησε τη διάκριση των υπαλλήλων σε κατηγορίες, βάσει των τυπικών προσόντων τους.
- δ) η διάταξη του Ν. 1586/86 με βάση την οποία ο οικείος υπουργός επιλέγει ελεύθερα ως προϊσταμένους διευθύνσεων και στη συνέχεια ως μέλη του Υ.Σ., αντίκειται στο άρθρο 103 παρ. 4 του Συντάγματος δεν αφορά μόνο στον υποβιβασμό των υπαλλήλων αλλά και στην προαγωγή τους.

Με βάση το Ν. 2085/92 επανεισήχθη η διοικητική ιεραρχία στη δημόσια διοίκηση, διότι ο Ν. 1586/86 οδήγησε σε πλήρη ισοπέδωση, κατέργησε κάθε κίνητρο για προσφορά, για άμιλλα, για διάκριση και καλλιέργησε τάσεις διαλυτικές, έτσι ώστε με το νεότερο Ν. 2085/92 επιχειρήθηκε η έξοδος από τη σημερινή κρίση με την καθιέρωση ιεραρχίας για τη δημιουργία κινήτρων.

Οι οργανικοί βαθμοί συνδέθηκαν με καθήκοντα και απόκτησαν περιεχόμενο, το σύστημα προαγωγών γινόταν αντικειμενικό και αξιοκρατικό.

Η προαγωγή των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών ενεργείτο:

- α) κατά απόλυτη εκλογή,
- β) κατά εκλογή,
- γ) κατά αρχαιότητα, βάσει χαρακτηριστικών γνωρισμάτων που προσδιόρισε ο νόμος.

Όσοι δεν πληρούσαν τις νόμιμες προϋποθέσεις κρίνονταν ως μη προακτέοι.

Το σύστημα προαγωγής των υπαλλήλων είχε ως εξής:

1. Οι υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ και ΤΕ μέχρι και του βαθμού του εισηγητή Α΄ των κλάδων ΔΕ, μέχρι και του βαθμού του γραμματέα Α΄ και των κλάδων ΥΕ μέχρι και του βαθμού βοηθού υπαλλήλου Α΄, προάγονται κατά σειρά προτεραιότητας:
 - α) κατά απόλυτη εκλογή,

- β) κατά εκλογή,
 - γ) κατά αρχαιότητα, όσοι κριθούν ως μη προακτέοι παραλείπονται.
2. Οι υπάλληλοι των κλάδων ΠΕ και ΤΕ των βαθμών τμηματάρχη Β' και Α' και διευθυντή Β' και Α', των κλάδων ΔΕ των βαθμών εισηγητή Β' και Α' και τμηματάρχη Β' και Α' και των κλάδων ΥΕ, των βαθμών επιμελητή Γ', Β' και Α' προάγονταν μόνο εφόσον υπήρχαν προακτέοι, κατά απόλυτη εκλογή ή κατά εκλογή.

Το οικείο Υ.Σ. κατάρτιζε πίνακα αρχαιότητας των υπαλλήλων, από τον πίνακα κατά το άρθρο 163 του Υ.Κ., όπως όριζε ο νόμος. Με βάση τον πίνακα αρχαιότητας το Υ.Σ. καταρτίζει με αυτοτελή κρίση για κάθε υπάλληλο και τους ακόλουθους πίνακες:

- α) προακτέων κατά απόλυτη εκλογή,
- β) προακτέων κατά εκλογή,
- γ) προακτέων κατά αρχαιότητα,
- δ) μη προακτέων.

3.3. Το ισχύον σύστημα (Ν. 2190/94)

Οι προαγωγές γίνονται με απόφαση του Υ.Σ.²⁹ Το Υ.Σ. κρίνει με βάση:

- α) το χρόνο που έχει συμπληρώσει ο υπάλληλος στο βαθμό που κατέχει,
- β) το επίπεδο των ουσιαστικών προσόντων που αναφέρονται στις εκθέσεις αξιολόγησης,
- γ) ειδικά για την προαγωγή στον Α' βαθμό, ο υπάλληλος πρέπει να έχει σε ιδιαίτερα υψηλό επίπεδο προσόντα, που μαρτυρούν διοικητική ικανότητα, όπως αυτά καθορίζονται.

Οι προϋποθέσεις για την πρόσληψη είναι:³⁰

- α) Η συμπλήρωση ορισμένου χρόνου υπηρεσίας στον κατώτερο βαθμό και συνδρομή των τυπικών προσόντων που απαιτεί ο νόμος.

²⁹ Άρθρο 34 παρ. 8 – 11 Ν. 2190/94

³⁰ Άρθρο 136 Ν. 1188/81

β) η ύπαρξη των απαιτούμενων για τον ανώτερο βαθμό ουσιαστικών προσόντων.

Στον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας προς προαγωγή, δεν υπολογίζεται.³¹

α) Ο χρόνος της διαθεσιμότητας,

β) Ο χρόνος της αργίας λόγω ποινικής δίωξης η οποία κατέληξε σε οποιαδήποτε καταδίκη ή πειθαρχική δίωξη, η οποία κατέληξε σε πειθαρχική ποινή προστίμου αποδοχών 3 μηνών,

γ) Ο χρόνος της αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντά του.

Όσον αφορά τα ουσιαστικά προσόντα που απαιτούνται για τον ανώτερο βαθμό, το Υ.Σ. κρίνει λαμβάνοντας υπόψη:³²

1. Τα στοιχεία του πειθαρχικού φακέλου του κρινόμενου.
2. Τα στοιχεία του ατομικού φακέλου του κρινόμενου.
3. Τις προσωπικές ή ασφαλείς πληροφορίες των μελών του Υ.Σ., υπό την προϋπόθεση ότι θα στηρίζονται σε μνημονευόμενα συγκεκριμένα πραγματικά περιστατικά.
4. Κάθε χρήσιμο στοιχείο ή έγγραφο.

Κρίθηκε ότι πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο της επίδοσης σε όλη τη σταδιοδρομία του υπαλλήλου και όχι μόνο οι εκθέσεις των τελευταίων ετών. Ο μεταγενέστερος όμως Ν. 1400/1983 όρισε ότι λαμβάνονται υπόψη οι αξιολογήσεις μόνο των τελευταίων πέντε ετών, ενώ ο νεότερος Ν. 2190/1994 όρισε ότι λαμβάνονται εφεξής υπόψη οι εκθέσεις ουσιαστικών προσόντων της τελευταίας οκταετίας.

Για την προαγωγή από βαθμό σε βαθμό απαιτείται:³³

1. Για την κατηγορία Υ.Ε.:

- α) από το βαθμό Ε' στο βαθμό Δ' 2ετής υπηρεσία στο βαθμό Ε'.
- β) από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' 10ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ' και
- γ) από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' 10ετής υπηρεσία στο βαθμό Γ'.

2. Για την κατηγορία Δ.Ε.:

- α) από το βαθμό Δ' στο βαθμό Β' 9ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ'.

³¹ Άρθρο 137 Ν. 1188/81

³² Άρθρο 39 Ν. 1188/81

β) από το βαθμό Γ' και από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' 9ετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

3. Για την κατηγορία Τ.Ε.:

α) από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' 2ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ'.

β) από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' 7ετής υπηρεσία στο βαθμό Γ' και

γ) από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' 7ετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

4. Για την κατηγορία Π.Ε.:

α) από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' 2ετής υπηρεσία στο βαθμό Δ'.

β) από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' 6ετής υπηρεσία στο βαθμό Γ' και

γ) από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' 6ετής υπηρεσία στο βαθμό Β'.

Ο χρόνος παραμονής στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών χαρακτηρίζεται ως δοκιμαστική υπηρεσία σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Για τους υπαλλήλους κατηγορία Π.Ε. ή Τ.Ε. κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας ενός τουλάχιστον έτους, ο χρόνος παραμονής στο Γ' βαθμό μειώνεται κατά ένα έτος. Ομοίως για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος παραμονής στο Γ' βαθμό μειώνεται κατά 2 έτη. Ως μεταπτυχιακό και ως διδακτορικό δίπλωμα νοούνται εκείνα που χορηγούνται με αντίστοιχο ιδιαίτερο τίτλο μετά τη λήψη του πτυχίου ή διπλώματος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. Για τα μεταπτυχιακά και τα διδακτορικά διπλώματα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων εξωτερικού απαιτείται βεβαίωση ισοτιμίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 34 παρ. 8 – 11, Ν. 2190/94 οι προαγωγές γίνονται ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. 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. 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.

³³ Άρθρο 34 παρ. 5, 6, 7 Ν. 2190/94

Το υπηρεσιακό συμβούλιο τον Απρίλη κάθε έτους καταρτίζει, με βάση την κατά το μήνα Ιανουάριο συντασσόμενη κατάσταση πίνακα προακτέων με αλφαβητική σειρά κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα, καθώς και πίνακα μη προακτέων. Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν έως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή χρόνο υπηρεσίας. Η ισχύς των πινάκων αρχίζει την 1^η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους.

Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων, προάγονται υποχρεωτικά μέσα σε ένα 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, ποτέ όμως πριν την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων.

Σύμφωνα με το άρθρο 34, παρ. 12, 13 Ν. 2190/94 τον Ιανουάριο κάθε έτους συντάσσεται από την αρμόδια υπηρεσία αλφαβητική κατά βαθμό, κλάδο και ειδικότητα κατάσταση, στην οποία περιλαμβάνονται όλοι οι υπάλληλοι, μαζί με στοιχεία δηλωτικά της ηλικίας, της συνολικής υπηρεσίας και της υπηρεσίας κατά βαθμό, του μισθολογικού κλιμακίου και των τίτλων σπουδών κάθε υπαλλήλου.

Οι καταστάσεις αυτές κοινοποιούνται υποχρεωτικά στους υπαλλήλους μέσα στο πρώτο δεκαήμερο του Φεβρουαρίου κάθε έτους. Διόρθωση των στοιχείων υπαλλήλου που αναγράφονται στην κατάσταση γίνεται από την υπηρεσία ύστερα από αίτηση του ιδίου, η οποία υποβάλλεται σε προθεσμία δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση. Αν η υπηρεσία απορρίψει την αίτηση ή δεν απαντήσει μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την υποβολή της, επιτρέπεται ένσταση στο υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε δέκα ημέρες από την πάροδο της παραπάνω δεκαήμερης προθεσμίας ή από την κοινοποίηση της απορριπτικής απόφασης της υπηρεσίας, αν αυτή γίνει νωρίτερα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφασίζει μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή της ένστασης.

Σύμφωνα με το άρθρο 36, παρ. 1, 3 – 18 Ν. 2190/94 προϊστάμενοι όλων των οργανικών μονάδων τοποθετούνται υπάλληλοι με το βαθμό Α΄ των κατηγοριών Π.Ε., Τ.Ε. και Δ.Ε., σύμφωνα με όσα ορίζονται στις επόμενες παραγράφους. Ως οργανικές μονάδες της παραγράφου αυτής νοούνται η γενική διεύθυνση, η διεύθυνση, το τμήμα, το αυτοτελές τμήμα, το αυτοτελές γραφείο, καθώς και τυχόν ενδιάμεσα επίπεδα διοίκησης, όπως αυτά προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις.

Η επιλογή των προϊσταμένων διευθύνσεων, τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων γίνεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο. Η επιλογή γίνεται με βάση τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου με επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 5 του παρόντος. Για την κατά την παράγραφο αυτή επιλογή προϊσταμένων λαμβάνονται υπόψη κατά κύριο λόγο οι εκθέσεις αξιολόγησης και τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου που αποδεικνύουν αντικειμενικά ιδιαίτερη ικανότητα, πρωτοβουλία και δραστηριότητα στην υπηρεσία, συνεκτιμώνται και:

- α. η επιτυχής άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου, η ικανότητα συμβολής στη βελτίωση της αποδοτικότητας και η ικανότητα υποκίνησης των υφισταμένων για αυξημένη απόδοση στην υπηρεσία,
- β. πιστοποιητικά παρακολούθησης εκπαιδευτικών ή επιμορφωτικών προγραμμάτων υπαλλήλων του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. στην ημεδαπή ή αλλοδαπή, η αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης,
- γ. η βράβευση εργασιών ή μελετών σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.
- δ. εισηγήσεις ή προτάσεις κατατεθειμένες στην υπηρεσία ή δημοσιευμένες σε έγκυρα περιοδικά, οι οποίες αφορούν βελτιώσεις ή καινοτομίες για την απλούστευση των διαδικασιών, την εξυπηρέτηση των πολιτών, την αύξηση της αποδοτικότητας, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας κ.λ.π.

ε. η κατοχή περισσότερων τίτλων σπουδών από εκπαιδευτικά ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

στ. στοιχεία που μαρτυρούν απροθυμία ή αδιαφορία στην εκτέλεση των καθηκόντων και ιδιαίτερα συνεχείς αναρρωτικές άδειες και αδικαιολόγητες απουσίες αποτελούν αρνητικό στοιχείο κρίσης.

ζ. στοιχεία του πειθαρχικού φακέλου εκτιμώμενα κατά περίπτωση.

Έγγραφο δήλωση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να κριθεί κατά την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων, εκτιμάται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας.

Η επιλογή προϊσταμένου γίνεται το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από τη λήξη της θητείας. Οι σχετικές προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν το αργότερο μέχρι και την επόμενη ημέρα από τη λήξη της θητείας των προϊσταμένων.

Οι προϊστάμενοι διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι με βαθμό Α', οι οποίοι έχουν τουλάχιστον τετραετή υπηρεσία στο βαθμό αυτό. Αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με την προϋπόθεση αυτή, επιλέγονται υπάλληλοι με τον περισσότερο χρόνο στον Α' βαθμό. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν υπάλληλοι βαθμού Α', προϊστάμενοι διευθύνσεων επιλέγονται υπάλληλοι βαθμού Β' με τα περισσότερα χρόνια στο βαθμό. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής εφαρμόζονται και στις περιπτώσεις που από τις κείμενες οργανικές διατάξεις προβλέπονται ενδιάμεσου επιπέδου οργανικές μονάδες μεταξύ διεύθυνσης και τμήματος.

Ως προϊστάμενοι τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται υπάλληλοι με τον Α' βαθμό. Αν δεν υπάρχουν ή δεν επαρκούν, επιλέγονται υπάλληλοι Β' βαθμού, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει κατά κατηγορία ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας στο Β' βαθμό πέντε (5) έτη προκειμένου για την κατηγορία Π.Ε., έξι (6) έτη για την κατηγορία Τ.Ε. και οκτώ (8) έτη για την κατηγορία Δ.Ε. Αν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με τις ανωτέρων προϋποθέσεις επιλέγονται υπάλληλοι Β' βαθμού με λιγότερα χρόνια υπηρεσίας.

Για την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων ο αριθμός των κρινόμενων υπαλλήλων για κάθε επίπεδο προϊσταμένων οργανικών μονάδων πρέπει να είναι τουλάχιστο διπλάσιος του αριθμού των κενών θέσεων για τις οποίες γίνεται η κρίση. Εφόσον δεν συμπληρώνεται ο αριθμός αυτός από υπαλλήλους που έχουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις, ο πίνακας των υπαλλήλων που κρίνονται συμπληρώνεται με υπαλλήλους με λιγότερα χρόνια στο βαθμό Α' ή με κατώτερο βαθμό. Δεν γίνεται επιλογή όταν στον κλάδο από τον οποίο κατά τις κείμενες διατάξεις λαμβάνεται ο προϊστάμενος υπηρετεί ένας μόνο υπάλληλος.

Όσοι επιλέγονται από τα υπηρεσιακά συμβούλια, τοποθετούνται με απόφαση του οικείου οργάνου, ως προϊστάμενοι σε αντίστοιχου επιπέδου οργανικές μονάδες, για τρία (3) έτη. Οι τοποθετούμενοι ως προϊστάμενοι εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους, έως την τυχόν επανεπιλογή τους ή την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου.

Υπάλληλος που επιλέγεται σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές για τρίτη φορά ως προϊστάμενος διεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, θεωρείται αυτοδίκαια, ότι καταλαμβάνει θέση προϊσταμένου αντίστοιχου επιπέδου. Επίσης, υπάλληλος που επιλέγεται για τρίτη φορά ως προϊστάμενος τμήματος, αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, καθώς και ενδιάμεσων οργανικών μονάδων μεταξύ διεύθυνσης και τμήματος ή τμήματος και γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, όπως αυτές προβλέπονται από τις οικείες οργανικές διατάξεις, θεωρείται αυτοδίκαια ότι καταλαμβάνει οργανική θέση προϊσταμένου αντίστοιχου επιπέδου. Όσοι καταλαμβάνουν κατά την παράγραφο αυτή οργανικές θέσεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων ανώτερου επιπέδου. Σε περίπτωση κατά την οποία υπάλληλος δεν επανεπιλέγεται ως προϊστάμενος διεύθυνσης ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, καταλαμβάνει χωρίς κρίση υπηρεσιακού συμβουλίου, θέση προϊσταμένου τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας, εκτός εάν το υπηρεσιακό συμβούλιο με αιτιολογημένη απόφασή του κρίνει διαφορετικά.

Με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, ο προϊστάμενος μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του και πριν από τη λήξη της τριετίας, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων και ιδιαίτερα για αδικαιολόγητη επιείκεια ή μεροληψία κατά τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης, αποδεδειγμένα μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες, ευθυνοφοβία, απροθυμία για την εφαρμογή μεθόδων οργάνωσης, λειτουργίας και αποδοτικότητας, αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση των υποθέσεων, κακή συνεργασία με λοιπούς προϊσταμένους, μειωμένη ποσοτική απόδοση. Ο προϊστάμενος μπορεί επίσης να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του με αίτησή του ύστερα από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, που συνεκτιμά τις υπηρεσιακές ανάγκες. Ο υπάλληλος που παραιτείται με αίτησή του, ανεξάρτητα από τους λόγους της παραίτησης στερείται του δικαιώματος επιλογής του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για μια τριετία.

Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου πριν από τη λήξη της τριετίας, το υπηρεσιακό συμβούλιο επιλέγει νέο προϊστάμενο με τριετή θητεία. Η επιλογή προϊσταμένων για τις θέσεις που κενώθηκαν ή συστάθηκαν γίνεται το αργότερο μέσα σε ένα μήνα από τότε που οι θέσεις κενώθηκαν ή συστάθηκαν. Για την επιλογή σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής απαιτείται να υποβληθεί αίτηση από τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο στην οικεία υπηρεσία διοικητικού ή προσωπικού, το αργότερο μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ημέρα που έλαβε γνώση, με φροντίδα της υπηρεσίας προσωπικού. Το υπηρεσιακό συμβούλιο δεν κωλύεται να επιλέξει ως προϊστάμενο και υπάλληλο που δεν υπέβαλε αίτηση, ιδίως αν υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου.

Αν οι υπάλληλοι που κρίνονται για να επιλεγούν ως προϊστάμενοι στις ίδιες θέσεις υπάγονται στην αρμοδιότητα διαφορετικών υπηρεσιακών συμβουλίων, με απόφαση του οργάνου που συγκροτεί τα υπηρεσιακά συμβούλια, ορίζεται το υπηρεσιακό συμβούλιο που διενεργεί την επιλογή.

Τον προϊστάμενο μη αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου μη αυτοτελούς οργανικής μονάδας ορίζει ο προϊστάμενος της αμέσως

υποκείμενης οργανικής μονάδας από τους υπαλλήλους που υπάγονται σε αυτόν, χωρίς επιλογή από το υπηρεσιακό συμβούλιο, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου 7 του άρθρου αυτού.

Με τους οργανισμούς των οικείων υπηρεσιών καθορίζονται οι κλάδοι Π.Ε., Τ.Ε. και Δ.Ε., των οποίων οι υπάλληλοι κρίνονται για την κατάληψη θέσεων προϊσταμένων των κατά περίπτωση οργανικών μονάδων, ανάλογα με την ειδικότητα του κλάδου και το αντικείμενο των συγκεκριμένων οργανικών μονάδων. Κατά την πρώτη εφαρμογή, η ρύθμιση αυτή μπορεί να γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, εφόσον από τις οικείες οργανικές διατάξεις δεν προβλέπονται οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι.

Οι προϊστάμενοι είναι πειθαρχικώς προϊστάμενοι κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 176 Ν. 1188/81 για τους υπαγόμενους σε αυτούς υπαλλήλους, ανεξαρτήτως του βαθμού που αυτοί φέρουν. Οι προϊστάμενοι αντί έχουν τις αντίστοιχες πειθαρχικές αρμοδιότητες του άρθρου 177 Ν. 1188/81.

Όπου από τις οικείες οργανικές διατάξεις επιτρέπεται η τοποθέτηση προϊσταμένου κατηγορίας που έπεται κατά το προβάδισμα δεν ισχύει το προβάδισμα των κατηγοριών.

Στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων οποιουδήποτε επιπέδου καταβάλλεται για όσο χρόνο ασκούν τα καθήκοντά τους μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης. Το ύψος του επιδόματος αυτού καθορίζεται με κοινή απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης και Οικονομικών, το οποίο αναπροσαρμόζεται κατ' έτος με όμοια απόφαση. Το επίδομα θέσης ευθύνης καταβάλλεται και στην περίπτωση προσωρινής απουσίας του δικαιούχου από τα καθήκοντά του, αλλά όχι πέρα των δύο (2) μηνών κάθε φορά.

3.4. Ένταξη

Υπάλληλοι που έχουν χρόνο υπηρεσίας ανώτερο από αυτόν που προβλέπεται από τις οικείες διατάξεις για τη μέχρι και τον κατεχόμενο βαθμό προαγωγική τους εξέλιξη, εντάσσονται με πράξη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, που δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως μετά από κρίση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, σε ανάλογο με το συνολικό τους χρόνο υπηρεσίας βαθμό, εφόσον προβλέπεται στον οικείο κλάδο περαιτέρω εξέλιξη και πάντως όχι πέρα από το βαθμό Β' για όσους ανήκουν σε κλάδους Π.Ε., Τ.Ε. και Δ.Ε. και το βαθμό Δ' για όσους ανήκουν σε κλάδους Υ.Ε.

Για τη σύμφωνα με τα ανωτέρων ένταξη λαμβάνεται υπόψη μόνο η υπηρεσία των υπαλλήλων που διανύθηκε με τα προσόντα του αντίστοιχου κλάδου πριν από το διορισμό τους στον κλάδο στον οποίο ανήκουν.

Ο τυχόν πλεονάζων χρόνος μετά την κατά τα ανωτέρω ένταξη λογίζεται ότι διανύθηκε στο βαθμό στον οποίο εντάσσεται καθένας για την προαγωγή στον ανώτερο από αυτόν βαθμό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΑΠΟΣΠΑΣΗ

4.1. Εννοιολογικό περιεχόμενο

Απόσπαση είναι η προσωρινή, για ορισμένο χρονικό διάστημα απομάκρυνση του υπαλλήλου από την υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία ανήκει η οργανική θέση που κατέχει και στην οποία έχει τοποθετηθεί ή μετατεθεί και η ανάθεση σ' αυτόν καθηκόντων σε άλλη υπηρεσιακή μονάδα.³⁴ Ο υπάλληλος εξακολουθεί να ανήκει στην υπηρεσιακή μονάδα στην οποία έχει αποσπαστεί.

Η απόσπαση επιτρέπεται μόνο για σοβαρή υπηρεσιακή ανάγκη και για εξάμηνο, καταρχήν, χρονικό διάστημα. Η απόσπαση αποτελεί διοικητικό μέτρο και ενεργείται με απόφαση Υ.Σ. Ενόψει του γεγονότος ότι η απόσπαση αποτελεί προσωρινό μέτρο, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί για την ικανοποίηση παγίων υπηρεσιακών αναγκών. Ευνοϊκή μεταχείριση προβλέπεται για τα αιρετά όργανά της.

4.2. Κατηγορίες απόσπασης Τ.Α.

Η απόσπαση διακρίνεται στις εξής κατηγορίες:³⁵

- α) **Εθελούσια**, δηλαδή με αίτηση του υπαλλήλου ή με τη συγκατάθεσή του,

³⁴ Α.Ι. Τάχος, Δ.Α. Π. Σπηλιωτόπουλος «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1993, σελ. 108

³⁵ Α.Ι. Τάχος, Δ.Α. Π. Σπηλιωτόπουλος «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1993, σελ. 123, 124

β) **Υποχρεωτική**, δηλαδή χωρίς αίτηση του υπαλλήλου,

γ) **Υποχρεωτική** και ως «διάθεση» του υπαλλήλου στις υπηρεσίες της Ε.Ε.

Κατ' αρχήν, η απόσπαση προϋποθέτει τη συναίνεση του υπαλλήλου και μόνο κατ' εξαίρεση μπορεί να ενεργείται ως υποχρεωτική υπό την προϋπόθεση ότι την προβλέπει ο νόμος και ότι δεν καθίσταται τελείως διάφορα τα καθήκοντα του υπαλλήλου σε σχέση με εκείνα της Υπηρεσίας από την οποία αποσπάσθηκε.

Με την απόσπαση, δεν μεταβάλλεται η υπηρεσιακή σχέση του υπαλλήλου με την υπηρεσία, στην οποία ανήκει οργανικά, δηλαδή δεν αποτελεί οργανική μεταβολή.

Η υπηρεσιακή εξάρτηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία, στην οποία ανήκει οργανικά και ο προσωρινός χαρακτήρας της απόσπασής του σε άλλη υπηρεσία, συνιστούν αντιστάθμιση απέναντι στην απόσπαση όταν αυτή είναι «υποχρεωτική» για τον υπάλληλο.

Όπως ορθά έχει κριθεί αρμόδια για τις υπηρεσιακές μεταβολές του υπαλλήλου που τελεί σε απόσπαση είναι, κατ' αρχή η υπηρεσία στην οποία ανήκει οργανικά, κατ' ακολουθία, αρμόδιος προϊστάμενος για τον εν λόγω υπάλληλο είναι εκείνος της υπηρεσίας στην οποία έχει αποσπασθεί, μόνο εφόσον συνάδει η ενέργεια του προϊσταμένου με το σκοπό της απόσπασης, δηλαδή τις υπηρεσιακές ανάγκες που σκοπεύει να θεραπεύσει.

Επίσης, παρατηρούμε, ειδικότερα ότι αρμόδιος προϊστάμενος για τον υπάλληλο που τελεί σε απόσπαση είναι:

Για τη χορήγηση κανονικής άδειας ο προϊστάμενος της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο αποσπασμένος.

Με την απόσπαση, δεν μεταβάλλεται η υπηρεσιακή σχέση του υπαλλήλου με την υπηρεσία στην οποία ανήκει οργανικά, δηλαδή δεν αποτελεί οργανική μεταβολή. Το γεγονός τούτο γίνεται σαφές από τις διατάξεις που προβλέπουν τα εξής:

- Ότι σε περίπτωση απόσπασης υπαλλήλου από την Υπηρεσία στην οποία ανήκει οργανικά σε άλλη παρέχονται σ' αυτόν δύο βασικές εγγυήσεις:

αα) Ο χρόνος της απόσπασης λογίζεται, για κάθε συνέπεια, ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη θέση την οποία κατέχει οργανικά. Εξάλλου, η απόσπαση δεν μπορεί να αποτελέσει καθεαυτή στοιχείο δυσμενούς κρίσης,

ββ) η μισθοδοσία του εν γένει, βαρύνει την υπηρεσία από την οποία αποσπάται.

- Η αναρρωτική άδεια χορηγείται από την υπηρεσία στην οποία ανήκει ο υπάλληλος.

Η διατήρηση της εξάρτησης του υπαλλήλου από την υπηρεσία, από την οποία αποσπάται, οφείλεται στο γεγονός ότι η απόσπαση αποτελεί προσωρινή υπηρεσιακή μεταβολή, στην οποία εξακολουθεί να ανήκει οργανικά. Εξαίρεση είναι δυνατή, μόνο όταν ρητά ο νόμος προβλέπει το αντίθετο.

4.3. Περιπτώσεις αποσπάσεων

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις προβλέπονται οι εξής περιπτώσεις αποσπάσεων:³⁶

1) Αν υπάρχει έκτακτη υπηρεσιακή ανάγκη, με απόφαση του δημάρχου ή προέδρου κοινότητας μπορεί να αποσπασθεί έως ένα έτος υπάλληλος δήμου ή κοινοτικό νομικό πρόσωπο του ιδίου Ο.Τ.Α. ή σε σύνδεσμο δήμων ή κοινοτήτων ή δήμων και κοινοτήτων ή σε αναπτυξιακό σύνδεσμο, στο οποίο συμμετέχει ο δήμος ή η κοινότητα από τον οποίο γίνεται η απόσπαση και αντίστροφα.

Η απόσπαση μπορεί να παρατείνεται με την ίδια διαδικασία για ένα ακόμη έτος. Οι κάθε φύσης αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές των

³⁶ Άρθρο 133 Ν. 1188/81 όπως τροποποιήθηκε με τα άρθρα 66 Ν. 1416/84, 26 παρ. 3 Ν. 2130/93, 8 παρ. 26 Ν. 2307/95, άρθρο 64 Ν. 1416/84, άρθρο 12 παρ. 4, 5 Ν. 2130/93, άρθρο 19 παρ. 25 Ν. 2344/95

αποσπώμενων κατά τα ανωτέρω βαρύνουν το νομικό πρόσωπο, ίδρυμα ή σύνδεσμο στον οποίο αποσπώνται.

2) Αν ο δήμος ή η κοινότητα ιδρύσει αμιγή δημοτική ή κοινοτική επιχείρηση με αντικείμενο δραστηριότητες που ασκούνται από το δήμο ή την κοινότητα, επιτρέπεται η απόσπαση των υπαλλήλων που απασχολούνται μέχρι την ίδρυση της επιχείρησης με το αντικείμενο αυτό, κατά τα ως άνω οριζόμενα, στην επιχείρηση, η οποία υποχρεούται στην καταβολή των κάθε φύσης αποδοχών και ασφαλιστικών εισφορών των αποσπασμένων. Η διάρκεια της απόσπασης δε δύναται να υπερβεί τα δύο έτη.

3) Επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλου Ο.Τ.Α. σε άλλο Τ.Α., με αίτηση του υπαλλήλου, για συνυπηρέτηση με σύζυγο δημόσιο υπάλληλο ή υπάλληλο Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α., με απόφαση του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου του Ο.Τ.Α. υποδοχής, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου του Ο.Τ.Α. εκ του οποίου ζητείται η απόσπαση. Η απόσπαση γίνεται για ένα έτος και μπορεί να παραταθεί για ένα ακόμη. Μετά τη λήξη του χρόνου απόσπασης, ο υπάλληλος υποχρεούται να επανέλθει στον Ο.Τ.Α. από τον οποίο αποσπάσθηκε.

Στις περιπτώσεις των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 133 Ν. 1188/81 οι αποδοχές και αποζημιώσεις του υπαλλήλου που αποσπάσθηκε και οι ασφαλιστικές εισφορές βαρύνουν το φορέα, στον οποίο έγινε η απόσπαση.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση των Υπουργών Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και Οικονομικών, ορίζονται οι πρόσθετες αμοιβές και αποζημιώσεις στους υπαλλήλους που αποσπώνται.

Η απόσπαση υπαλλήλων Ο.Τ.Α. γίνεται πάντοτε ύστερα και από γνώμη του αρμόδιου για διορισμό οργάνου του Ο.Τ.Α. από τον οποίο αποσπάται ο υπάλληλος. Απαγορεύεται η απόσπαση υπαλλήλου αν ένας μόνο υπηρετεί στον κλάδο στον οποίο αυτός ανήκει.

Η μισθοδοσία και οι εισφορές σε ασφαλιστικούς οργανισμούς των αποσπώμενων από τους Ο.Τ.Α., για το χρόνο της απόσπασης καταβάλλονται από τους φορείς στους οποίους αποσπώνται.

4) Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου διοικητικού συμβουλίου ή του αρμόδιου διοικητή, επιτρέπεται απόσπαση υπαλλήλου του δημόσιου τομέα, όπως αυτός προβλέπεται σε φορείς Ο.Τ.Α. ή νομικά πρόσωπα, ιδρύματα ή αμιγείς επιχειρήσεις δημοτικές ή κοινοτικές ή σε αναπτυξιακούς συνδέσμους ή σε Τ.Ε.Δ.Κ. ή στην ΚΕΔΚΕ για την αντιμετώπιση πρόσκαιρων ή εποχιακών αναγκών και για χρονικό διάστημα μέχρι δύο έτη. Η απόφαση για την απόσπαση εκδίδεται ύστερα από αίτηση του ενδιαφερομένου φορέα και γραπτή συγκατάθεση του υπαλλήλου που αποσπάται.³⁷

Ο χρόνος υπηρεσίας που διανύεται με απόσπαση στους παραπάνω φορείς λογίζεται για όλες τις συνέπειες ως συνεχής πραγματική υπηρεσία των υπαλλήλων στην οργανική τους θέση και οι αποδοχές τους και οι εισφορές σε ασφαλιστικούς οργανισμούς για το χρόνο της απόσπασης καταβάλλονται από το φορέα στον οποίο αποσπάσθηκαν. Η απόσπαση μπορεί να αρθεί οποτεδήποτε από τα όργανα που την αποφάσισαν με πρωτοβουλία τους ή ύστερα από αίτηση του φορέα στο οποίο έγινε η απόσπαση.

Στους υπαλλήλους που αποσπώνται καταβάλλονται οι πρόσθετες αμοιβές και η αποζημίωση που προβλέπονται για την περίπτωση αυτή από τη νομοθεσία που διέπει την υπηρεσία από την οποία αποσπώνται.

Οι διατάξεις εφαρμόζονται και για τα συμβούλια περιοχής στα οποία επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων, εκτός από τις υπηρεσίες που αναφέρονται σ' αυτό και από τους Ο.Τ.Α., Ν.Π.Δ.Δ. και ιδρύματα αυτών, καθώς και από τις Τ.Ε.Δ.Κ.³⁸

Σε περίπτωση που δεν υπηρετεί υπάλληλος τακτικός με απόσπαση σε συμβούλιο περιοχής, τα καθήκοντα του γραμματέα αυτού που επιτρέπεται να ανατεθούν προσωρινώς σε τακτικό διοικητικό υπάλληλο του Ο.Τ.Α. της έδρας του συμβουλίου περιοχής ή άλλου Ο.Τ.Α. μέλος του συμβουλίου περιοχής, παράλληλα με τα κύρια καθήκοντά του.

³⁷ Άρθρο 51 παρ. 1 Ν. 1892/90

³⁸ Άρθρο 133 παρ. 8 Ν. 1188/81

Η ανάθεση γίνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου του συμβουλίου περιοχής, που λαμβάνεται ύστερα από γνώμη του δημοτικού ή κοινοτικού συμβουλίου του Ο.Τ.Α. στον οποίο υπηρετεί ο υπάλληλος.

5) Σύμφωνα με το Ν. 1558/85 προβλέπονται οι εξής δυνατότητες απόσπασης (μεταξύ άλλων και υπαλλήλων Ο.Τ.Α.):

Η πλήρωση θέσεων του πολιτικού γραφείου Πρωθυπουργού, της Γενικής Γραμματείας του υπουργικού συμβουλίου, των πολιτικών γραφείων μελών της κυβέρνησης και υφυπουργών και των γενικών γραμματέων υπουργείων και γενικών γραμματειών, μπορεί να γίνει και με απόσπαση υπαλλήλων Ο.Τ.Α., κατά παρέκκλιση κάθε άλλης διάταξης και χωρίς χρονικό περιορισμό της απόσπασης.

6) Στα πολιτικά γραφεία αντιπροέδρων κυβέρνησης, υπουργών και υφυπουργών επιτρέπεται κατά παρέκκλιση των κειμένων διατάξεων και χωρίς χρονικό περιορισμό με απόφαση του μέλους της κυβέρνησης στο οποίο υπάγεται το γραφείο και του κατά περίπτωση αρμόδιου υπουργού η απόσπαση μέχρι πέντε υπαλλήλων του δημοσίου ή νομικού προσώπου του δημοσίου τομέα. Θεωρούμε ότι στην πράξη είναι διαφορετική μορφή απόσπασης υπαλλήλων Ο.Τ.Α. Για τα πολιτικά γραφεία των υπουργών την απόφαση υπογράφει ο οικείος υπουργός.

Η απόσπαση γίνεται σε προσωρινές ομοιόβαθμες θέσεις που συνιστώνται κατά περίπτωση με την πράξη απόσπασης για όσο χρόνο ο υπάλληλος που αποσπάται προσφέρει τις υπηρεσίες του στο αντίστοιχο πολιτικό γραφείο. Ο χρόνος απόσπασης λογίζεται για κάθε συνέπεια ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη θέση που ο αποσπώμενος υπάλληλος κατέχει οργανικά.

Σύμφωνα με τις διατάξεις της Π.Υ.Σ. 88/1985 του άρθρου 7 παρ. 1, η πλήρωση των θέσεων προσωπικού (δηλαδή του διευθυντή πολιτικού γραφείου μέλους της Κυβέρνησης ή υφυπουργού και των ειδικών συμβούλων, ειδικών συνεργατών και λοιπών μετακλητών υπαλλήλων των γραφείων των μελών της κυβέρνησεως και των υφυπουργών) γίνεται κατά παρέκκλιση από κάθε άλλη διάταξη και χωρίς διαγωνισμό είτε με διορισμό είτε με απόσπαση από θέση του

δημοσίου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου του δημόσιου τομέα άρα και του Ο.Τ.Α. είτε με ανάθεση καθηκόντων με παράλληλη, πλήρη ή μειωμένη άσκηση των κύριων καθηκόντων του προσλαμβανόμενου.

Η σχετική πράξη εκδίδεται από το μέλος της κυβέρνησης, στο οποίο υπάγεται το γραφείο ή του υπουργού που προϊστάται στο υπουργείο, όπου υπηρετεί ο υφυπουργός και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Όταν πρόκειται για υπαλλήλους που ανήκουν σε υπηρεσίες υπαγόμενες ή εποπτευόμενες από άλλο υπουργό η απόσπαση ή ανάθεση καθηκόντων γίνεται με κοινή απόφαση του τελευταίου υπουργού και του μέλους της κυβέρνησης, στο οποίο υπάγεται το γραφείο ή που προϊστάται του υπουργείου, όπου ασκεί τα καθήκοντά του ο υφυπουργός.

Με απόφαση του υπουργού Εσωτερικών επιτρέπεται, υπάλληλοι που υπηρετούν ή αποσπώνται στο υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, να διατίθενται σε γραφεία βουλευτών για την ενίσχυση της γραμματειακής υποστήριξης του έργου των βουλευτών. Για κάθε βουλευτή επιτρέπεται η διάθεση τριών υπαλλήλων.

Η διάθεση παύει αυτοδικαίως και ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντα της οργανικής του θέσης αμέσως μόλις ο βουλευτής, στο γραφείο του οποίου έχει διατεθεί, αποβάλλει για οποιονδήποτε λόγο τη βουλευτική του ιδιότητα. Ο αποσπώμενος υπάλληλος παραμένει μετά τη διάλυση της βουλής και αποχωρεί στην περίπτωση που ο βουλευτής δεν επανεκλεγεί. Άρση της διάθεσης γίνεται σε κάθε περίπτωση που θα τη ζητήσει ο οικείος βουλευτής.

Ο χρόνος της διάθεσης θεωρείται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας για κάθε συνέπεια.

Οι υπάλληλοι που διατίθενται για τη γραμματειακή εξυπηρέτηση των βουλευτών καμία σχέση υπηρεσιακή ή άλλη έχουν με τη βουλή και εξακολουθούν να μισθοδοτούνται και να εξελίσσονται υπηρεσιακώς βάσει του υπηρεσιακού καθεστώτος των υπηρεσιών, στις οποίες ανήκουν οργανικώς χωρίς καμία επιβάρυνση της βουλής.

Σύμφωνα με την Π.Υ.Σ., ο αριθμός των υπαλλήλων που διατίθενται για τη γραμματειακή υποστήριξη του έργου των βουλευτών ορίζεται σε δύο. Στους υπαλλήλους που διατίθενται για τη γραμματειακή υποστήριξη των βουλευτών και Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, καταβάλλονται οι αποδοχές που λαμβάνουν οι υπάλληλοι των υπηρεσιών στις οποίες ανήκουν οργανικά. Στις αποδοχές περιλαμβάνονται τα πάσης φύσεως επιδόματα και πρόσθετες παροχές της οργανικής τους θέσης.

Οι υπάλληλοι που διατίθενται στα γραφεία των κομμάτων που εκπροσωπούνται στη Βουλή ή στα γραφεία των βουλευτών και Ελλήνων βουλευτών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου ή αποσπώνται στο πολιτικό γραφείο του Πρωθυπουργού, στη γραμματεία του Υπουργικού Συμβουλίου, στα πολιτικά γραφεία μελών της Κυβέρνησης, υφυπουργών ή γενικών γραμματέων, μπορεί να προέρχονται και από την Τοπική Αυτοδιοίκηση.³⁹

Επιτρέπεται η απόσπαση ως εθνικών εμπειρογνομόνων σε υπηρεσίες των Ε.Κ., είτε για απασχόλησή τους σε υπηρεσίες των Ε.Κ. ή των χωρών – μελών της Ε.Ο.Κ. στο πλαίσιο προγραμμάτων για την ανάπτυξη της συνεργασίας μεταξύ της εθνικής διοίκησης και των κοινοτικών υπηρεσιών ή των διοικήσεων των χωρών – μελών της Ε.Ο.Κ.⁴⁰ Η απόσπαση γίνεται με κοινή απόφαση του υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και του οικείου υπουργού μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου. Στους αποσπώμενους καταβάλλονται και τα έξοδα διαμονής σε ξενοδοχείο και ημερήσια εκτός έδρας αποζημίωση μέχρι τριάντα κατ' ανώτατο όριο διανυκτερεύσεις ή ημέρες αντίστοιχα, κατά το μέρος που δεν καλύπτονται από κοινοτική ή άλλη επιχορήγηση οποιασδήποτε μορφής. Μετά την πάροδο των τριάντα ημερών καταβάλλεται επίδομα αλλοδαπής που καθορίζεται με την απόφαση απόσπασης, κατ' αντιστοιχία ή αναλογία προς το παρεχόμενο στους υπαλλήλους του υπουργείου εξωτερικών, κατά το μέρος που δεν καλύπτεται από κοινοτική ή άλλη επιχορήγηση οποιασδήποτε μορφής. Η διάρκεια της

³⁹ Άρθρο 3 Ν. 1895/1990

⁴⁰ Άρθρο 6 παρ. 1 Ν. 1104/1980

απόσπασης ορίζεται μέχρι δύο έτη, επιτρεπόμενης της παράτασής της για ένα ακόμη έτος.

Ο χρόνος απόσπασης λογίζεται για κάθε συνέπεια ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη θέση που κατέχουν οργανικά οι υπάλληλοι, περιλαμβανομένων και των τακτικών αποδοχών.

Οι υπάλληλοι, που διατίθενται σε υπηρεσίες των Ε.Κ. και τοποθετούνται με βαθμούς Α1 έως και Α5 της κλίμακας της ιεραρχίας του κανονισμού προσωπικού των Ε.Κ., υπηρετούν επί τριετία, η οποία δύναται να παραταθεί επί τέσσερα ακόμα έτη μετά από απόφαση του Υπουργικού Συμβουλίου.

Ο χρόνος της διάθεσης αυτής λογίζεται για κάθε συνέπεια, πλην της λήψεως αποδοχών, ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στη θέση που κατέχουν οργανικά οι υπάλληλοι.

Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, ύστερα από γνώμη του οικείου νομικού προσώπου επιτρέπεται η απόσπαση στα γραφεία των προέδρων των Νομαρχιακών Αυτοδιοικήσεων μέχρι έξι συνολικά υπαλλήλων από τους φορείς του δημοσίου τομέα, όπως αυτός έχει καθοριστεί, για χρονικό διάστημα δύο ετών, το οποίο μπορεί να παραταθεί για δύο ακόμη έτη.⁴¹

Επίσης, με απόφαση των οικείων υπουργών επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων υπουργείων, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α., επιχειρήσεων κοινής ωφέλειας, τραπεζών ελεγχόμενων από το κράτος, καθώς και λοιπών εποπτευόμενων από το κράτος νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου ή επιχειρήσεων των Ο.Τ.Α. σε άλλα υπουργεία ή Ν.Π.Δ.Δ., για αντιμετώπιση υπηρεσιακών αναγκών, κατά παρέκκλιση τυχόν ειδικών διατάξεων, μετά από σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου της υπηρεσίας, στην οποία αποσπάται ο υπάλληλος. Οι αποσπάσεις είναι υποχρεωτικές για τους αποσπώμενους υπαλλήλους, καθώς και για τις υπηρεσίες στις οποίες ανήκουν. Ο χρόνος της απόσπασης θεωρείται χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην οργανική τους θέση για κάθε συνέπεια. Η απόσπαση υπαλλήλων από τους Ο.Τ.Α., τη Δ.Ε.Η., τον Ο.Τ.Ε. και τις

⁴¹ Άρθρο 1 παρ. 6 Ν. 1256/1982

τράπεζες, που ελέγχονται από το κράτος, γίνεται μόνο με αίτηση των υπαλλήλων.

Η χρονική διάρκεια της απόσπασης ορίζεται σε ένα έτος με δυνατότητα παράτασης έως ένα έτος ακόμη με τη συμπλήρωση των οποίων η απόσπαση λήγει αυτοδικαίως και ο υπάλληλος επανέρχεται στην υπηρεσία του, εκτός αν, με αίτησή του, παρατάθηκε η απόσπασή του.

Η μισθοδοσία των αποσπώμενων βαρύνει τις υπηρεσίες και τους φορείς, από τους οποίους αποσπώνται.

Με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του οικείου διοικητικού συμβουλίου ή του οικείου διοικητή και γνώμη του οικείου νομάρχη ή του προέδρου της ενιαίας νομαρχιακής αυτοδιοίκησης, για την κεντρική της υπηρεσία, επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού και των νομικών τους προσώπων δημοσίου δικαίου, Τ.Ε.Δ.Κ. και ΚΕΔΚΕ, σε νομαρχιακές αυτοδιοικήσεις, νομαρχιακά διαμερίσματα και στις κεντρικές υπηρεσίες των ενιαίων νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων, για αντιμετώπιση υπηρεσιακών αναγκών και για χρονικό διάστημα μέχρι δύο ετών. Η απόσπαση γίνεται ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου. Η μισθοδοσία εν γένει των αποσπώμενων βαρύνει τις υπηρεσίες και τους φορείς από τους οποίους αποσπώνται.

Ειδικά για τους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού και των νομικών τους προσώπων δημοσίου δικαίου η απόσπαση γίνεται σύμφωνα με τα ανωτέρω και ύστερα από γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό των υπαλλήλων οργάνου. Η μισθοδοσία και οι εισφορές σε ασφαλιστικούς οργανισμούς των αποσπώμενων από τους Ο.Τ.Α. πρώτου βαθμού και των νομικών τους προσώπων δημοσίου δικαίου για το χρόνο της απόσπασης καταβάλλονται από τους φορείς στους οποίους αποσπώνται.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

ΜΕΤΑΤΑΞΗ

5.1. Έννοια

Με τη μετάταξη γίνεται μεταβολή της ειδικότερης ή της γενικότερης κατηγορίας, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος. Η μετάταξη αναλύεται θεωρητικά σε δύο ιδιαίτερες πράξεις, δηλαδή:

Σε απόλυση του υπαλλήλου από την οργανική θέση που κατέχει και
Στον διορισμό του σε άλλη οργανική θέση.

Επειδή όμως η μεταβολή αυτή γίνεται χωρίς διακοπή της υπαλληλικής σχέσης, η προϋπηρεσία του υπαλλήλου στην προηγούμενη θέση υπολογίζεται για την υπηρεσιακή του κατάσταση (αρχαιότητα, χορήγηση επιδομάτων σχετικά με το χρόνο υπηρεσία κ.τ.λ.).⁴²

Ο Ν. 1188/81 προβλέπει τις ακόλουθες προϋποθέσεις. Ο μετατασσόμενος:

Να απέκτησε τα τυπικά προσόντα του ανώτερου κλάδου κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του ή αν τα είχε πριν το διορισμό του, να έχει συμπληρώσει τετραετή υπηρεσία και

Να έχει διανύσει το χρόνο της δοκιμαστικής υπηρεσίας.

Το Υ.Σ. κρίνει αν ο μετατασσόμενος έχει τα τυπικά και τα ουσιαστικά προσόντα για τη θέση στην οποία γίνεται η μετάταξη.

Για τη μετάταξη εκδίδεται πράξη του αρμόδιου Υπουργού ή σε περίπτωση μετάταξης σε κατηγορία άλλου υπουργείου και των δύο υπουργών.

⁴² Α.Ι. Τάχος, «Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο», 1996, σελ. 112

5.1. Ν. 1188/81

5.1.1. Μετάταξη στον ίδιο γενικότερο κλάδο

Επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλων σε κενή ομόβαθμη θέση άλλου κλάδου του ίδιου γενικότερου κλάδου του ίδιου Ο.Τ.Α., με αίτησή τους, εφόσον έχουν τα προσόντα της θέσης στην οποία μετατάσσονται και συντρέχουν εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες.

Η μετάταξη ενεργείται με απόφαση του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου, εκδιδόμενη ύστερα από σύμφωνη γνωμοδότηση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Κενές θέσεις τηλεφωνητών δεν επιτρέπεται να πληρώνονται με μετάταξη υπαλλήλων από άλλους κλάδους ή ειδικότητες.

Με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία των παραγράφων 1 και 2 του παρόντος άρθρου επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλων σε θέσεις κλάδου Δ Ε. 23 ειδικού προσωπικού, εφόσον έχουν και τα ειδικά προσόντα της θέσης στην οποία μετατάσσονται.

5.1.2. Μετάταξη σε άλλη κατηγορία

Επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλων σε κενές ομοιόβαθμες θέσεις ή σε θέσεις εισαγωγικού βαθμού άλλης κατηγορίας του ίδιου Ο.Τ.Α., εφόσον:

- α. έχουν το τυπικό προσόν του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται,
- β. απέκτησαν το κατά τα ανωτέρω τυπικό προσόν κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας τους και εφόσον το κατείχαν κατά το χρόνο του διορισμού τους, έχει παρέλθει έκτοτε τετραετία,
- γ. έχουν μονιμοποιηθεί,

- δ. μετατάσσονται σε θέση της αμέσως ανώτερης κατηγορίας. Κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η μετάταξη από κλάδο Δ.Ε. στους κλάδους Π.Ε.

Η μετάταξη ενεργείται κατά τις διατάξεις της παρ. 2 του προηγούμενου άρθρου.

Για όσους από τους μετατασσόμενους έχουν το βαθμό της θέσης στον οποίο μετατάσσονται, σαν χρόνος που διανύθηκε στη θέση αυτή, λογίζεται μόνο ο διανυθείς χρόνος στον αντίστοιχο βαθμό του κλάδου στον οποίο ανήκαν πριν τη μετάταξη, μετά την απόκτηση των τυπικών προσόντων που προβλέπονται από τις οικείες διατάξεις για τη θέση στην οποία μετατάσσονται.

5.1.3. Μετάταξη σε άλλο δήμο ή κοινότητα

Επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλου από δήμο ή σε ίδρυμα ή σε νομικό πρόσωπο του ιδίου δήμου και τανάπαλιν.

Η μετάταξη ενεργείται με αίτηση του υπαλλήλου σε αντίστοιχη κενή οργανική θέση, με απόφαση του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου του Ο.Τ.Α. υποδοχής, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Η απόφαση για τη μετάταξη εκδίδεται ύστερα από σύμφωνη γνώμη του αρμόδιου για το διορισμό οργάνου του Ο.Τ.Α. εκ του οποίου ζητείται η μετάταξη και των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων.

Κατά τη διαδικασία και τις προϋποθέσεις των παραγράφων 1 και 2 επιτρέπεται η μετάταξη με αίτηση του υπαλλήλου από κοινότητα σε κοινότητα.

Ο μετατασσόμενος πρέπει να έχει τα προσόντα της θέσης στην οποία μετατάσσεται.

Με τις προϋποθέσεις και τη διαδικασία των προηγούμενων παραγράφων επιτρέπεται και η αμοιβαία μετάταξη. Στην περίπτωση αυτή, οι

κατεχόμενες από τους μετατασσόμενους θέσεις λογίζονται, για την εφαρμογή της παρ. 1 του παρόντος άρθρου κενές.

Κατ' εξαίρεση αυτών που ορίζονται στην παράγραφο 3 επιτρέπεται μετάταξη υπαλλήλου χωρίς αίτησή του από κοινότητα σε κοινότητα του ίδιου νομού, αν κατά την έναρξη ισχύος του Ν. 1416/1984 υπηρετούν δύο ή περισσότεροι υπάλληλοι ύστερα από συγχώνευση κοινοτήτων ή λόγω επαναφοράς είτε κατά τις διατάξεις του νομοθετικού διατάγματος 76/1974 (ΦΕΚ Α' 266), του νόμου 193/1975 ΦΕΚ Α' 223) και του άρθρου 12 του νόμου 1232/1982 είτε σε εκτέλεση απόφασης διοικητικού δικαστηρίου. Η μετάταξη αυτή γίνεται όταν οι οικονομικές δυνατότητες, σε συνδυασμό με τις υπηρεσιακές ανάγκες της κοινότητας, στην οποία υπηρετεί, δεν δικαιολογούν να υπηρετούν όλοι σε αυτή. Η θέση που κατείχε αυτός που μετατάσσεται καταργείται αυτοδικαίως με τη μετάταξή του. Κατά τα λοιπά για τη μετάταξη αυτή εφαρμόζεται η διαδικασία, που προβλέπουν οι διατάξεις των παραγράφων 1 μέχρι 3 αυτού του άρθρου.

Με τις προϋποθέσεις κατά τη διαδικασία των παρ. 1 – 4 του παρόντος άρθρου επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλου από δήμο σε κοινότητα και αντίστροφα.

Σε περίπτωση μετάταξης υπαλλήλου από δήμο ή κοινότητα του Α' μέρους, σε κοινότητα του Β' μέρους του παρόντος, η βαθμολογική του εξέλιξη δεν μπορεί να είναι κατώτερη του καταληκτικού βαθμού στον οποίο εξελίσσεται το προσωπικό των κοινοτήτων του Β' μέρους.

Μετάταξη υπαλλήλου δήμου ή κοινότητας ή ιδρύματος ή νομικού προσώπου ή συνδέσμου ή συμβουλίου περιοχής σε άλλο δήμο ή κοινότητα ή ίδρυμα δήμου ή κοινότητας ή νομικό πρόσωπο ή σύνδεσμο ή συμβούλιο περιοχής, επιτρέπεται, με ανάλογη εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων του άρθρου αυτού και εφόσον υφίσταται αντιστοιχία των διατάξεων συνταξιοδότησης.

5.1.4. Μετάταξη σε ανώτερο κλάδο

Μετάταξη σε κενή ομοιόβαθμη θέση ή θέση εισαγωγικού βαθμού άλλου ανώτερου κλάδου, επιτρέπεται, μετά από γνώμη του οικείου Υ.Σ., το οποίο κρίνει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του υπαλλήλου που ζητεί τη μετάταξη εφόσον αυτός:

- α) έχει το τυπικό προσόν του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται,
- β) απέκτησε αυτό το τυπικό προσόν κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του ή εφόσον κατέχει αυτό κατά το χρόνο του διορισμού του, έχει παρέλθει έκτοτε τετραετία,
- γ) έχει διανύσει την προβλεπόμενη διετή δοκιμαστική υπηρεσία,
- δ) μετατάσσεται σε θέση του αμέσως ανώτερου κλάδου, με εξαίρεση την περίπτωση μετάταξης από κλάδους Μ.Ε. στους Α.Τ. Από τους μετατασσόμενους για αυτούς που έχουν αποκτήσει το βαθμό της θέσης, στην οποία μετατάσσονται, ως χρόνος που έχει διανυθεί στη θέση αυτή λογίζεται μόνο αυτός που έχει διανυθεί στον αντίστοιχο βαθμό του, στον οποίο ανήκε πριν τη μετάταξη του κλάδου χρόνος μετά την απόκτηση των τυπικών προσόντων που προβλέπονται από τις διατάξεις για τη θέση στην οποία αυτοί μετατάσσονται.

Η πλήρωση θέσεων με μετάταξη δεν είναι δυνατό να υπερβεί το ένα τέταρτο των θέσεων που κενώνονται κατά έτος. Σε κλάδους που έχουν μέχρι δύο οργανικές θέσεις επιτρέπεται η πλήρωση μιας θέσης με μετάταξης.

Διοριζόμενοι σε θέσεις Δ.Ε. και Υ.Ε., οι οποίοι κατέχουν τίτλο σπουδών κατηγορίας ανώτερης, δεν μετατάσσονται στην ανώτερη αυτή κατηγορία πριν την παρέλευση 8 ετών από το διορισμό τους.⁴³ Τυφλοί υπάλληλοι κλάδων τηλεφωνητών του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., κάτοχοι τυπικού προσόντος μετατάσσονται σε θέσεις κλάδων της κατηγορίας Τ.Ε. ή Π.Ε. αντίστοιχα, χωρίς μεταβολή των καθηκόντων που ασκούν.⁴⁴

⁴³ Ν. 2190/94

⁴⁴ Ν. 1586/1986

Μετάταξη υπαλλήλου του δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ. από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία επιτρέπεται χωρίς τον περιορισμό του ¼ των κενών θέσεων του κλάδου στον οποίο γίνεται η μετάταξη.

Δίδεται η δυνατότητα στους υπηρετούντες μόνιμους υπαλλήλους του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και στους μόνιμους υπαλλήλους των Ο.Τ.Α., οι οποίοι έχουν τυπικά προσόντα ανώτερης κατηγορίας που δεν προβλέπονται ή δεν αντιστοιχούν σε κανένα κλάδο της υπηρεσίας τους, να μεταταγούν με αίτησή τους σε κενές θέσεις συναφούς ή παρεμφερούς κλάδου της ανώτερης κατηγορίας, εφόσον κατά την κρίση του οικείου Υ.Σ. μπορούν να εκτελέσουν καθήκοντα του κλάδου αυτού. Στην περίπτωση κατά την οποία δεν υπάρχουν κενές θέσεις στον οικείο κλάδο, οι μετατάξεις γίνονται σε προσωρινές θέσεις που συνιστώνται, με τις αποφάσεις μετάταξης και καταργούνται αυτοδίκαια με την αποχώρηση από την υπηρεσία των υπαλλήλων που τις καταλαμβάνουν, με την ταυτόχρονη δέσμευση μη πλήρωσης των θέσεων των κλάδων από τους οποίους μετατάσσονται. Οι υπάλληλοι που κατέχουν προσωρινές θέσεις, όταν θα κενώνονται θέσεις του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται θα καταλαμβάνουν τις κενούμενες αυτές θέσεις, με ταυτόχρονη κατάργηση των προσωρινών θέσεων και αποδέσμευση από τις οποίες μετατάχθηκαν.

Συνεπώς δεν προκύπτει δυνατότητα σύστασης προσωρινού κλάδου, αλλά μόνο η δυνατότητα μετάταξης σε κενές θέσεις συναφούς ή παρεμφερούς κλάδους της ανώτερης κατηγορίας ή αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, σε προσωρινές θέσεις που συνιστώνται με την απόφαση της μετάταξης και καταργούνται είτε με την αποχώρηση του υπαλλήλου από την υπηρεσία, είτε με την κατάληψη θέσης του κλάδου, η οποία κενώθηκε μετά τη μετάταξη.

Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται σε υπαλλήλους που έχουν υποχρέωση παραμονής επί ορισμένο χρόνο στην κατηγορία, στην οποία διορίστηκαν.

Οι υπάλληλοι του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. που θέλουν να μεταταγούν, πρέπει να έχουν διανύσει οπωσδήποτε διετή δοκιμαστική

υπηρεσία.⁴⁵ Ειδικά για τους υπαλλήλους της κατηγορίας Υ.Ε. που έχουν πτυχίο ανώτατου εκπαιδευτικού ιδρύματος ή ανώτερης σχολής, μπορούν να μεταταγούν απευθείας στην ανώτερη κατηγορία, εφόσον βεβαίως κατέχουν τυπικό προσόν, το οποίο δεν προβλέπεται σε κανένα κλάδο της υπηρεσίας τους. Τα ίδια ισχύουν και για τους υπαλλήλους που τελούν υπό το ιδιόμορφο υπηρεσιακό καθεστώς της απόσπασης στις Ν.Α., δηλαδή στους υπαλλήλους που θεωρούνται αποσπασμένοι στις Ν.Α., μέχρι να μεταταγούν στις οικείες Ν.Α., εφόσον το ζητήσουν.

Μέχρις, όταν όμως κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για μετάταξη εξακολουθούν να συνδέονται οργανικά με την υπηρεσία από την οποία προέρχονται και κατά συνέπεια, οι υπάλληλοι αυτοί μπορούν να κάνουν χρήση του δικαιώματος αυτού και να μεταταγούν σε κενές ή σε συνιστώμενες προσωρινές θέσεις συναφούς ή παρεμφερούς κλάδου της ανώτερης κατηγορίας της υπηρεσίας, με την οποία συνδέονται οργανικά, εφόσον βέβαια πληρούν και τις λοιπές προϋποθέσεις, χωρίς βέβαια να θιγεί με οποιονδήποτε τρόπο το ειδικό καθεστώς της απόσπασης.

5.2. Ορθολογική κατανομή του προσωπικού στο δημόσιο τομέα και στην Τ.Α.

Το κοινοβούλιο έχει επανειλημμένως ψηφίσει διατάξεις αναφορικά με μετατάξεις προσωπικού του δημοσίου τομέα. Στην πράξη, οι διατάξεις αυτές δεν εφαρμόστηκαν ποτέ (μοναδική εξαίρεση αποτελούν οι διατάξεις περί μετατάξεων του Ν. 1735/1987). Τις διατάξεις αυτές αναλύουμε διότι τις θεωρούμε ιδιαίτερης σπουδαιότητας, διότι η εφαρμογή τους θα είχε ως αποτέλεσμα την ορθολογικότερη και κατ' επέκταση αποτελεσματικότερη κατανομή του προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης, υπό την απαραίτητη ασφαλώς προϋπόθεση ότι δεν θα είχαν χρησιμοποιηθεί ως μέσο τακτοποίησης «ημετέρων».

⁴⁵ Άρθρο 155 Υ.Κ., Ν. 1181/81

Οι διατάξεις που έχουν κατά καιρούς ψηφιστεί είναι οι εξής:

5.2.1. Κατηγορίες Μετατάξεων

Με βάση την ισχύουσα νομοθεσία επιτρέπεται η μετάταξη τακτικών υπαλλήλων:

- α) από Υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία σε Υπουργείο ή άλλη δημόσια υπηρεσία και
- β) από Ν.Π.Δ.Δ. σε Υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή άλλο Ν.Π.Δ.Δ., εφόσον με απόφαση του αρμόδιου Υ.Σ. κρίνεται ότι πλεονάζουν στην υπηρεσία που ανήκει η οργανική τους θέση.

Η μετάταξη αυτή έχει υποχρεωτικό χαρακτήρα, γίνεται δε χωρίς αίτηση των ενδιαφερομένων, με κοινή απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και των αρμόδιων υπουργών, μετά από απόφαση του οικείου Υ.Σ.⁴⁶

Ο καθορισμός των μετατασσόμενων γίνεται με απόφαση του αρμόδιου Υπηρεσιακού Συμβουλίου, αφού προηγηθεί απόφαση τετραμελούς επιτροπής, με την οποία ορίζεται ο αριθμός των υπαλλήλων που θα μεταταγούν κατά κατηγορία ή ειδικότητα.⁴⁷

Ειδικότερα, η μετάταξη του υπαλλήλου σε κενή ομοιόβαθμη θέση του ιδίου γενικότερου κλάδου και του ιδίου Υπουργείου, σε άλλο όμως ειδικότερο κλάδο ενεργείται μετά από απόφαση του οικείου Υ.Σ., το οποίο κρίνει βάσει των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του αιτούμενου την μετάταξη. Στην περίπτωση αυτή, ο χρόνος υπηρεσίας του υπαλλήλου στη θέση από την οποία μετατάσσεται, λαμβάνεται υπόψη για τις υπηρεσιακές μεταβολές.⁴⁸

Η μετάταξη του υπαλλήλου σε κενή ομοιόβαθμη θέση ή σε θέση εισαγωγικού βαθμού, άλλου ανώτερου κλάδου, αποτελεί στην ουσία, ένα είδος

⁴⁶ ΔΑ. Π. Σπηλιωτόπουλος, - Χ. Γ. Χρισσανθάκης, «Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», 1993, σελ. 127 - 128

⁴⁷ Άρθρο 10 παρ. 1 Ν. 2085/1992

⁴⁸ ΔΑ. Π. Σπηλιωτόπουλος, - Χ. Γ. Χρισσανθάκης, «Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου», 1993, σελ. 125 - 126

«προαγωγής» με την ευρεία έννοια του όρου, ως επιβράβευση του φιλομαθούς και ικανού υπαλλήλου που δεν είχε τη δυνατότητα να σπουδάσει έγκαιρα. Ενεργείται μετά από γνώμη του Υ.Σ. που κρίνει βάσει των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του αιτούμενου την μετάταξη, εφόσον ο αιτών:

- α) έχει το τυπικό προσόν του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται,
- β) απόκτησε το προσόν αυτό κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του ή εφόσον κατείχε αυτό κατά το χρόνο του διορισμού έχει παρέλθει έκτοτε τετραετία,
- γ) έχει διανύσει διετή δοκιμαστική υπηρεσία,
- δ) μετατάσσεται σε θέση του αμέσως ανώτερου κλάδου με εξαίρεση τη μετάταξη σε κατηγορίες Δ.Ε. και Π.Ε.

Άλλη μορφή μετάταξης υπαλλήλου είναι σε κενή θέση ιδίου ή ανώτερου βαθμού του ιδίου ή άλλου υπουργείου, είτε του ιδίου ή και άλλου κλάδου.

Η μετάταξη μπορεί να διακριθεί στις εξής κατηγορίες:

Ι. **Εθελουσία**, δηλαδή με αίτηση του υπαλλήλου και μετά γνώμη του Υ.Σ. Στην περίπτωση αυτή, η Διοίκηση οφείλει να κρίνει, δηλαδή να συγκρίνει από άποψη ουσιαστικών προσόντων, όλες τις υποβαλλόμενες αιτήσεις και να αποφανθεί αιτιολογημένα για τον μετατακτέο.

Η εθελουσία μετάταξη μπορεί να καταλήξει, μέσω ειδικών μεταβατικών διατάξεων σε υποχρεωτική για τη Διοίκηση.

Μετά την έκδοση των νέων οργανισμών των Υπουργείων, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. β' βαθμού, επιτρέπεται η μετάταξη τακτικών υπαλλήλων:

- α) από Υπουργείο σε άλλο Υπουργείο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.
- β) από Ν.Π.Δ.Δ. σε Υπουργείο ή άλλο Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.
- γ) από Ο.Τ.Α., την Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. ή τις Τ.Ε.Δ.Κ. σε Υπουργείο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή άλλο Ο.Τ.Α. ή Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. ή Τ.Ε.Δ.Κ.
- δ) από ορισμένα Ν.Π.Δ.Δ. του «δημοσίου τομέα» σε Υπουργεία ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

Η μετάταξη ενεργείται είτε με αίτηση του υπαλλήλου, είτε ύστερα από εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών, δηλαδή ως υποχρεωτική. Οι προϋποθέσεις και οι διαδικασίες ορίζονται από το νόμο.

II) **Υποχρεωτική**, δηλαδή χωρίς αίτηση του υπαλλήλου και μετά από σύμφωνη γνώμη του Υ.Σ.

III) **Ειδική** μετάταξη και μεταφορά προσωπικού. Ισχύουν τα εξής:

1. Επιτρέπεται η μετάταξη τακτικών υπαλλήλων:

- α) από Υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία σε Υπουργείο ή άλλη αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή σε Ν.Π.Δ.Δ.
- β) από Ν.Π.Δ.Δ. σε Υπουργείο ή αυτοτελή δημόσια υπηρεσία ή άλλο Ν.Π.Δ.Δ.

- 2. Η μετάταξη επιτρέπεται εφόσον με απόφαση του οικείου Υ.Σ. κριθεί ότι οι υπάλληλοι πλεονάζουν για οποιοδήποτε λόγο στην υπηρεσία που ανήκουν οργανικά. Είναι δυνατή η μετάταξη ή μεταφορά προσωπικού, που δεν έχει χαρακτηριστεί ως πλεονάζον, εφόσον υπάρχει επιτακτική ανάγκη ενίσχυσης των υπηρεσιών.
- 3. Η μετάταξη είναι υποχρεωτική και γίνεται χωρίς αίτηση του υπαλλήλου, απαιτείται όμως ειδική αιτιολογία, ώστε να προκύπτουν οι λόγοι δημοσίου συμφέροντος που επέβαλαν τη μετάταξη.
- 4. Η μετάταξη γίνεται σε κενή θέση και αν δεν υπάρχει κενή, τότε μπορεί να γίνει με «μεταφορά» της θέσης που κατέχει ο μετατασσόμενος.
- 5. Οι θέσεις από τις οποίες μετατάσσεται ή μεταφέρεται ο υπάλληλος καταργούνται.
- 6. Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου των Ν.Π.Δ.Δ. του «δημοσίου τομέα» μεταφέρεται χωρίς αίτησή του, σε αντίστοιχες κενές θέσεις, με σχέση εργασία ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, σε υπηρεσίες του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. Η μεταφορά γίνεται εφόσον το Υ.Σ. κρίνει ότι το προσωπικό πλεονάζει και δεν προκαλεί δυσμενή μεταβολή για τον εργαζόμενο.

7. Η μετάταξη του υπαλλήλου χωρίς αίτησή του επιτρέπεται μια μόνο φορά.
8. Απαγορεύεται πριν παρέλθει εξάμηνο η μετάθεση ή απόσπαση σε υπηρεσία άλλου νομού, χωρίς αίτηση αυτού που μετατάσσεται.
9. Προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ. μεταφέρεται σε υπηρεσίες του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ.

Οι παραπάνω κανόνες συμπληρώθηκαν ως εξής:

1. Με απόφαση Υπουργικής Επιτροπής καθορίζεται για κάθε υπηρεσία ο αριθμός των μόνιμων ή με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπαλλήλων, κατά κλάδο ή ειδικότητα που πλεονάζουν και μετατάσσονται ή μεταφέρονται σε άλλες υπηρεσίες.
2. Η μετάταξη γίνεται σε κενή θέση και αν δεν υπάρχει γίνεται με μεταφορά της θέσης που κατέχει ο μετατασσόμενος.
3. Ο ονομαστικός καθορισμός των υπαλλήλων που μετατάσσονται ή μεταφέρονται γίνεται από το Υ.Σ. με κριτήριο τη δήλωση επιθυμίας του υπαλλήλου για μετάταξη, αλλιώς με τη σειρά διορισμού ή πρόσληψης στην υπηρεσία.
4. Επιτρέπεται η μετάταξη τακτικού υπαλλήλου με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου από Γενική Γραμματεία ή αυτοτελή Υπηρεσία Υπουργείου σε Υπουργείο και αντιστρόφως.

5.2.2. Προϋποθέσεις ή διαδικασία μετατάξεων

Μετά την έκδοση των νέων οργανισμών των Υπουργείων και των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. β' βαθμού ⁴⁹ επιτρέπεται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις η μετάταξη τακτικών υπαλλήλων:

- α) από Υπουργείο σε άλλο Υπουργείο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.
- β) από Ν.Π.Δ.Δ. σε Υπουργείο ή άλλο Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

⁴⁹ Άρθρο 39 Ν. 2218/1994 και άρθρο 6 παρ. 16 Ν. 2240/1994

γ) από Ο.Τ.Α., την Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. ή τις Τ.Ε.Δ.Κ. σε Υπουργείο ή Ν.Π.Δ.Δ. ή άλλο Ο.Τ.Α. ή Κ.Ε.Δ.Κ.Ε. ή Τ.Ε.Δ.Κ.

δ) από Ν.Π.Δ.Δ. σε υπουργείο, ή Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

Η μετάταξη διενεργείται, είτε με αίτηση του υπαλλήλου, είτε ύστερα από εκτίμηση των υπηρεσιακών αναγκών. Η ακολουθούμενη διαδικασία είναι η εξής:

Οι ενδιαφερόμενοι υπάλληλοι υποβάλλουν την αίτηση μετάταξης στην υπηρεσία στην οποία ανήκουν οργανικά. Οι αιτήσεις υποβάλλονται κάθε τριετία, το πρώτο δεκαήμερο του μήνα Νοεμβρίου.

Η αίτηση μετάταξης περιλαμβάνει ως δύο προτιμήσεις κατά τη σειρά αναγραφής τους. Για τη μετάταξη απαιτείται:

- α) η ύπαρξη κενής θέσης. Στην περίπτωση της μετάταξης με αίτηση του υπαλλήλου, αν δεν υπάρχει κενή θέση, είναι δυνατή η μετάταξη με ταυτόχρονη μεταφορά της κατεχόμενης θέσης,
- β) η κατοχή από τον υπαλληλικό βαθμό ανώτερου από τον εισαγωγικό σε περίπτωση μετάταξης ύστερα από αίτηση,
- γ) η σύμφωνη γνώμη του Υ.Σ. της υπηρεσίας ή του νομικού προσώπου όπου ανήκει οργανικά ο υπάλληλος και
- δ) σε περίπτωση μετάταξης ύστερα από αίτηση υπαλλήλου, η σύμφωνη γνώμη του Υ.Σ. της υπηρεσίας ή του νομικού προσώπου όπου ζητείται η μετάταξη του υπαλλήλου.

Για μετάταξη από ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. απαιτείται και η γνώμη του οργάνου διοίκησης των οικείων Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. του αρμοδίου για την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων.

Αν υπάρξει διαφωνία μεταξύ των Υ.Σ. για συγκεκριμένη μετάταξη που γίνεται με αίτηση του υπαλλήλου, αυτή αίρεται από ειδική επιτροπή. Στην περίπτωση αυτή εκπρόσωποι των αρμόδιων υπηρεσιών, που μπορεί να καλούνται από την επιτροπή, εκθέτουν διαδοχικά τις απόψεις των υπηρεσιών τους. Ν.Π.Δ.Δ. μπορούν να ζητήσουν την εκπροσώπησή τους από υπάλληλο του Υπουργείου που τα εποπτεύει.

Τα υπουργεία και τα Ν.Π.Δ.Δ. υποχρεούνται να καταρτίζουν και να αποστέλλουν στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, κάθε τριετία το 1^ο δεκαήμερο του Οκτωβρίου, κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου το πρώτο δεκαήμερο του Οκτωβρίου το '95 τα Υπουργεία και το 1^ο δεκαήμερο του Ιουλίου του '96 τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., πίνακα που περιλαμβάνει:

- α) τον αριθμό των κενών θέσεων που επιβάλλεται να πληρωθούν ή και επιπλέον ανάγκες της υπηρεσίας, κατά κεντρική υπηρεσία ή νομό, κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα, η κάλυψη των οποίων μπορεί να γίνει με μετάταξη υπαλλήλου από άλλα υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.
- β) τον αριθμό του προσωπικού, κατά κεντρική υπηρεσία ή νομό, κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα που πρέπει, για λόγους ορθολογικότερης διάρθρωσης να μεταταγεί σε άλλο υπουργείο, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

Οι Ο.Τ.Α. αποστέλλουν αντίστοιχο πίνακα στο Υπουργείο Εσωτερικών, το οποίο στη συνέχεια αποστέλλει ενιαίο πίνακα των Ο.Τ.Α. στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης.

Το Υπουργείο Εσωτερικών γνωστοποιεί κάθε τριετία, ως το τέλος του Οκτωβρίου, προς όλα τα Υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. τους παραπάνω πίνακες που αφορούν τα λοιπά υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., προκειμένου να λάβουν γνώση οι ενδιαφερόμενοι για μετάταξη υπάλληλοι.

Το Υ.Σ. της υπηρεσίας, στην οποία ανήκε οργανικά ο υπάλληλος, κατά τη διατύπωση της σύμφωνης γνώμης του, έλαβε υποχρεωτικά υπόψη τις ανάγκες της υπηρεσίας σε προσωπικό ειδικότητας αντίστοιχης του αιτούντος τη μετάταξη υπαλλήλου και γνωμοδότησε σχετικά κάθε τριετία, ως το τελευταίο δεκαήμερο του Νοεμβρίου, κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου ως το τελευταίο δεκαήμερο του Ιανουαρίου 1996 για τα Υπουργεία και του Ιουλίου '96 για τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.

Το Υ.Σ. της υπηρεσίας, στην οποία ζητείται η μετάταξη του υπαλλήλου, κατά τη διατύπωση της σύμφωνης γνώμης τους λαμβάνει υποχρεωτικά υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου από τα οποία

προκύπτει κατά κύριο λόγο, η καταλληλότητα του υπαλλήλου για τις θέσεις, για τις οποίες ζητεί τη μετάταξη.

Σε περίπτωση υποβολής περισσότερων αιτήσεων για την ίδια θέση, το οικείο Υ.Σ. λαμβάνει υποχρεωτικά υπόψη υπό ίσους όρους:

- α) τη συνυπηρέτηση των συζύγων, κατά προτεραιότητα και
- β) την οικογενειακή κατάσταση των επιθυμούντων τη μετάταξη υπαλλήλων προτιμώμενων των έγγαμων με τα περισσότερα τέκνα,
- γ) τον ανώτερο τίτλο σπουδών ή το βαθμό του τίτλου σπουδών.

Εφόσον δεν συντρέχει καμία από τις προηγούμενες προϋποθέσεις, προτιμάται ο υπάλληλος με τον περισσότερο χρόνο συνολικής υπηρεσίας. Τα κριτήρια αυτά ισχύουν και για το Υ.Σ. της υπηρεσίας από την οποία ο υπάλληλος ζητεί να μεταταγεί.

Οι μετατάξεις υπαλλήλου με αίτησή τους, γίνονται κάθε 3 χρόνια με αφετηρία το έτος 1995 για τα υπουργεία και το 1996 για τα Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. και οι σχετικές διαδικασίες κινούνται στις ίδιες αντίστοιχα προθεσμίες που ορίζονταν για τα έτη 1995 και 1996.

Σε περιπτώσεις κατά τις οποίες, σε υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα διαπιστώνεται η ανάγκη ορθολογικότερης αναδιάταξης του προσωπικού (ιδίως λόγω αναδιάρθρωσης των υπηρεσιών, μείωσης δραστηριοτήτων, ανάγκης μείωσης δαπανών, εγκατάλειψης τομέων εκμετάλλευσης), επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλων των υπηρεσιών και νομικών προσώπων αυτών σε υπηρεσίες του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., εξαιρούμενων των ατόμων με ειδικές ανάγκες.

Η διαπίστωση της ανάγκης για μετάταξη προσωπικού, κατά κλάδο ή ειδικότητα, από υπηρεσίες ή νομικά πρόσωπα γίνεται με γνωμοδότηση του αρμόδιου Υ.Σ. ύστερα από ερώτημα του οικείου υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης, προκειμένου για νομικά πρόσωπα, η οποία συνοδεύεται απαραίτητα από έκθεση με πλήρη στοιχεία ως προς την ανάγκη μείωσης του

αριθμού του υπηρετούντος προσωπικού. Η προβλεπόμενη ⁵⁰ προθεσμία για την έκδοση των νέων οργανισμών των υπουργείων είναι ως 3/4/95.

Μετά τη λήξη της παραπάνω προθεσμίας, θέσεις τακτικού προσωπικού ή με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου υπουργείων, των οποίων ο οργανισμός δεν θα έχει εγκριθεί ως την προαναφερόμενη ημερομηνία, παραμένουν κενές και αποκλείεται με οποιονδήποτε τρόπο η πλήρωσή τους για χρονικό διάστημα μέχρι 6 μήνες μετά την πάροδο της προθεσμίας έγκρισής τους.

Το ερώτημα του οικείου υπουργού ή του μονομελούς οργάνου διοίκησης Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. β' βαθμού προς το Υ.Σ. διαβιβάζεται μέσα σε ένα μήνα από τη δημοσίευση του νέου οργανισμού του υπουργείου ή του Ν.Π.Δ.Δ. ή του Ο.Τ.Α. β' βαθμού. Τα Υ.Σ. πρέπει να αποφανθούν μέσα σε ένα μήνα από τη λήψη του ερωτήματος. Η γνωμοδότηση αποστέλλεται από τον οικείο υπουργό ή το μονομελές όργανο διοίκησης στη Διοικούσα Επιτροπή του Σώματος Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, η οποία αποφαινεται για τον αριθμό του προσωπικού που πρέπει να μεταταγεί.

Το ερώτημα του οικείου υπουργού διαβιβάζεται μέσα σε ένα μήνα από τη δημοσίευση του νέου οργανισμού του υπουργείου, προκειμένου για τα υπουργεία των οποίων ο οργανισμός θα δημοσιευθεί μέσα στην προβλεπόμενη από το νόμο προθεσμία. Για τα υπουργεία των οποίων ο οργανισμός δεν θα δημοσιευθεί στην προβλεπόμενη προθεσμία, καθώς και για τα νομικά πρόσωπα και τους Ο.Τ.Α. το σχετικό ερώτημα έπρεπε να έχει γίνει ως 31 Μαΐου 1995. Τα Υ.Σ. έπρεπε να έχουν αποφανθεί ως 30 Ιουνίου 1995. Η γνωμοδότηση αποστέλλεται από τον οικείο υπουργό ή το μονομελές όργανο διοίκησης στη Διοικούσα Επιτροπή του Σώματος Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, η οποία αποφαινεται για τον αριθμό του προσωπικού που πρέπει να μεταταγεί.

Η Διοικούσα Επιτροπή του ΣΕΛΔΑ μπορεί αυτεπάγγελα να αναθέσει σε ελεγκτές τη διενέργεια ελέγχου στις δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. και νομικό πρόσωπο:

⁵⁰ Ν. 2190/1994

α) για την ύπαρξη στις παραπάνω υπηρεσίες και νομικά πρόσωπα προσωπικού που μπορεί να μεταταγεί σε υπουργεία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α.

β) για την ακρίβεια τυχόν αρνητικών δηλώσεων των παραπάνω υπηρεσιών και νομικών προσώπων ότι δεν υπάρχει προσωπικό που μπορεί να μεταταγεί.

Μετά την διαπίστωση της ανάγκης για μετάταξη προσωπικού, καταρτίζεται από το οικείο Υ.Σ., πίνακας μετατασσόμενων, κατά κλάδο ή ειδικότητα, με κριτήριο τη δήλωση επιθυμίας για μετάταξη του υπαλλήλου, αλλιώς με τη σειρά διορισμού ή πρόσληψης στην υπηρεσία προηγούμενων και νεοτέρων.

Σε περίπτωση ίδιου ημερολογιακού μήνα διορισμού ή πρόσληψης προηγούνται κατά τη μετάταξη κατά σειρά, οι άγαμοι έναντι των έγγαμων, οι έγγαμοι που δεν έχουν τέκνα έναντι των εχόντων ή των εγκύων γυναικών ή συζύγων αυτών και μεταξύ έγγαμων που έχουν τέκνα, αυτοί που έχουν μικρότερο αριθμό τέκνων.

Ο πίνακας μετατασσόμενων κοινοποιείται υποχρεωτικά μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την κατάρτισή του στους ενδιαφερόμενους και σε ειδική επιτροπή.

Κατά τον παραπάνω πίνακα μπορεί να γίνει προσφυγή ενώπιον της προαναφερόμενης επιτροπής από τον υπάλληλο που θεωρεί ότι μετατάγηκε χωρίς τήρηση ή ύστερα από εσφαλμένη εφαρμογή των ισχυόντων κριτηρίων, την οποία μπορεί να ασκήσει μέσα σε τρεις εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση του πίνακα σε αυτόν.

Ως προς την προαναφερθείσα επιτροπή ισχύουν τα εξής: συγκροτούνται στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης, με απόφαση του υπουργού μέχρι τρεις επιτροπές προεδρευόμενες η καθεμία από έναν εφέτη του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, και αποτελούμενες από ένα μέλος της Διοικούσας Επιτροπής του ΣΕΛΔΑ, οριζόμενο από τον πρόεδρο αυτής, ένα τακτικό ή αναπληρωματικό μέλος του Υ.Σ. του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης,

οριζόμενο από τον Πρόεδρο αυτού και από έναν εκπρόσωπο της ΑΔΕΔΥ και της ΓΣΕΕ.

Με την ίδια απόφαση ορίζονται ως πέντε υπάλληλοι του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης, στους οποίους ανατίθενται χρέη εισηγητή, με απόφαση του προέδρου της κάθε επιτροπής.

Ο πρόεδρος της επιτροπής μπορεί να ορίζει εισηγητή και από μέλη της επιτροπής. Γραμματείς της επιτροπής ορίζονται υπάλληλοι του Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης. Τα θέματα άρσεως διαφωνιών εισάγονται στην επιτροπή από την υπηρεσία ή το νομικό πρόσωπο, στην οποία ζητείται να γίνει η μετάταξη.

Με απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης και Οικονομικών καθορίζεται αμοιβή για τα μέλη, τους εισηγητές και γραμματείς της επιτροπής.

Η επιτροπή με βάση τον πίνακα αναγκών των υπηρεσιών σε προσωπικό και τον πίνακα μετατασσομένων καθορίζει τη θέση που καταλαμβάνει κάθε μετατασσόμενος υπάλληλος. Για τον καθορισμό της θέσης λαμβάνεται υπόψη η δήλωση προτίμησης του υπαλλήλου, τα τυπικά του προσόντα και η καταλληλότητά του για την άσκηση των καθηκόντων της θέσης αυτής. Αποκλείεται μετάταξη εκτός του νομού που υπηρετεί ο μετατασσόμενος, εφόσον στον ίδιο νομό υπάρχουν κενές θέσεις του κλάδου ή της ειδικότητάς του.

Σε περίπτωση μη υποβολής δήλωσης προτίμησης ή υποβολής τέτοιας δήλωσης, αλλά μη συνδρομής των αναγκαίων προϋποθέσεων για την κάλυψη των δηλούμενων θέσεων, η επιτροπή καθορίζει άλλη θέση, την οποία πρέπει να καταλάβει ο μετατασσόμενος.

Η επιτροπή αποφασίζει επίσης, ύστερα από εκτίμηση των αναγκών, τόσο της υπηρεσίας του μετατασσόμενου, όσο και της υπηρεσίας για την οποία ζητείται η μετάταξη, τη μεταφορά της κατεχόμενης από τον υπάλληλο θέσης. Η επιτροπή αποφαινεται κατά προτεραιότητα και καθορίζει τις μετατάξεις από υπηρεσίες των νομών Αττικής και Θεσσαλονίκης προς υπηρεσίες των λοιπών περιοχών.

Οι θέσεις που περιλαμβάνονται στον πίνακα αναγκών καλύπτονται κατά προτεραιότητα από το προσωπικό που διαπιστώνεται ότι πρέπει να μεταταγεί και εν συνεχεία από το προσωπικό που υποβάλλει αίτηση μετάταξης. Οι αιτήσεις υποβάλλονται ύστερα από ανακοίνωση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης, προς όλες τις υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα, η οποία δημοσιεύεται σε δύο ημερήσιες εφημερίδες των Αθηνών και μια της Θεσσαλονίκης.

Τα ίδια ισχύουν και για μετάταξη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α., εφόσον έχει συμπληρώσει διετή υπηρεσία κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης. Το προσωπικό αυτό μετατάσσεται με την ίδια σχέση εργασίας σε κενές θέσεις και εφόσον δεν υπάρχουν κενές θέσεις, μεταφέρεται με την πράξη μετάταξης η θέση που κατέχει.

Όσοι μετατάσσονται από νομικά πρόσωπα σε υπουργεία ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. κατατάσσονται σε βαθμό ανάλογο με το χρόνο υπηρεσίας που έχει διανυθεί στο νομικό πρόσωπο, από το οποίο γίνεται η μετάταξη με τα τυπικά προσόντα του κλάδου, στον οποίο μετατάσσονται και σε μισθολογικά κλιμάκια της οικείας υπηρεσίας, στο οικείο νομικό πρόσωπο.⁵¹

Τυχόν επιπλέον τακτικές αποδοχές διατηρούνται ως προσωπική διαφορά, η οποία μειώνεται από τη χορήγηση επόμενου μισθολογικού κλιμακίου ή επιδόματος χρόνου υπηρεσίας μέχρι την εξαφάνισή της. Ο χρόνος που πλεονάζει στο βαθμό κατάταξης του υπαλλήλου θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό αυτό, για την προαγωγή στον επόμενο βαθμό και την επιλογή του ως προϊσταμένου οργανωτικής μονάδας. Ο συνολικός χρόνος υπηρεσίας, που έχει διανυθεί στο νομικό πρόσωπο από το οποίο ο υπάλληλος μετατάσσεται, θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία για θέματα υπηρεσιακής του κατάστασης. Οι μετατασσόμενοι υπάλληλοι υπάγονται ως προς την κύρια και επικουρική ασφάλιση στους φορείς που υπάγεται το προσωπικό της υπηρεσίας στην οποία γίνεται η μετάταξη.

⁵¹ Ν. 2148/1994

Για την κάλυψη κενών θέσεων δημόσιων υπηρεσιών, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. των παραμεθόριων περιοχών, οι μετατάξεις είναι δυνατό να γίνονται ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου οποτεδήποτε χωρίς γνώμη Υ.Σ. Η μετάταξη αυτή γίνεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης και των συναρμοδίων υπουργών. Στους μετατασσόμενους σε παραμεθόριες περιοχές καταβάλλονται όλα τα προβλεπόμενα από την ισχύουσα νομοθεσία έξοδα και αποζημιώσεις, καθώς και εφάπαξ οικονομική ενίσχυση, καθοριζόμενη με κοινή απόφαση των Υπουργών Προεδρίας της Κυβέρνησης και Οικονομικών.

Η δαπάνη βαρύνει τον προϋπολογισμό εξόδων της υπηρεσίας, στην οποία μετατάσσεται ο υπάλληλος. Ο πέρα της τριετίας χρόνος υπηρεσίας που διανύεται σε παραμεθόριες περιοχές υπολογίζεται στο διπλάσιο για τη χορήγηση επιδόματος χρόνου υπηρεσίας.

Οι μετατάξεις προσωπικού διενεργούνται με κοινή απόφαση των οικείων υπουργών σε κλάδο ή ειδικότητα της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας, στην οποία ανήκει η θέση που κατέχει ο μετατασσόμενος υπάλληλος. Οι μετατάξεις μπορεί να γίνονται και σε κλάδο συναφών, κατά την κρίση του Υ.Σ., τυπικών προσόντων της ίδιας εκπαιδευτικής βαθμίδας, ή σε προσωρινές θέσεις προσωρινού κλάδου, που συνιστώνται με την απόφαση της μετάταξης και καταργούνται αυτοδίκαια με την αποχώρηση από την υπηρεσία του υπαλλήλου που τις καταλαμβάνει.

Όσοι μετατάσσονται με αίτησή τους δεν μπορούν να ζητήσουν εκ νέου μετάταξη. Όσοι μετατάσσονται σε δημόσιες υπηρεσίες, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α. των παραμεθόριων περιοχών, υποχρεούνται να υπηρετήσουν στις υπηρεσίες που μετατάσσονται επί μια 5ετία και δεν μπορούν να μετατεθούν ή αποσπαστούν από τη θέση, στην οποία μετετάγηκαν, πριν από την πάροδο 5ετίας. Οργανικές θέσεις προσωπικού υπουργείων, Ν.Π.Δ.Δ., Ο.Τ.Α. και νομικών προσώπων, οι οποίες κενώνονται λόγω μετάταξης, απαγορεύεται να πληρωθούν με διορισμό ή πρόσληψη επί μια 3ετία από τη διενέργεια της μετάταξης.

Στο Υπουργείο Οικονομικών επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλου, εφόσον συντρέχουν οι εξής προϋποθέσεις:

- α) να έχουν προϋπηρεσία από 2 έως 10 έτη,
- β) να μην έχουν υπερβεί το 45^ο έτος της ηλικίας.

Η μετάταξη αυτών των υπαλλήλων στο Υπουργείο Οικονομικών γίνεται σε προσωποπαγείς θέσεις που συνιστώνται με την πράξη περί μετάταξης και καταργούνται με την αποχώρηση του μετατασσόμενου υπαλλήλου. Ειδικά για μετατάξεις σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών ανώτατο όριο προϋπηρεσίας ορίζεται σε 20 έτη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΟΙ «ΕΚΤΟΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ» ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ

6.1. Διαθεσιμότητα

Η διαθεσιμότητα είναι η κατάσταση του υπαλλήλου που εξακολουθεί να κατέχει την οργανική θέση, στην οποία έχει διοριστεί, μεταταγεί ή προαχθεί, αλλά με ειδική πράξη τίθεται εκτός ενεργού υπηρεσίας, δηλαδή δεν ασκεί τα καθήκοντά του. Η διαθεσιμότητα δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα του υπαλλήλου και είναι μια ευνοϊκή, ενδιάμεση κατάσταση, αντί για την άμεση απόλυσή του.⁵²

6.2. Περιπτώσεις διαθεσιμότητας

Ο μόνιμος υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα:⁵³

α) ένεκα νόσου και

β) ένεκα κατάργησης θέσης, υπηρεσίας και κλάδου.

Η πράξη θέσης σε διαθεσιμότητα, καθώς και η περί επαναφοράς στην ενέργεια, εκδίδεται από το αρμόδιο για διορισμό όργανο, ύστερα από απόφαση του οικείου Υ.Σ. και δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

⁵² Ι. Τάχος, «Δημόσιο Υπαλληλικό δίκαιο», 1996, σελ 115

⁵³ Άρθρο 150, Ν. 1188/81

α) Διαθεσιμότητα ένεκα νόσου

Ο μόνιμος υπάλληλος, που έχει τουλάχιστον τριετή πραγματική υπηρεσία, τίθεται αυτεπάγγελα ή με αίτησή του σε διαθεσιμότητα ένεκα νόσου, πέρα από τον οριζόμενο χρόνο αναρρωτικής άδειας, δεκτικής όμως ίασης κατά τη γνώμη της υγειονομικής επιτροπής.⁵⁴

Η διάρκεια της διαθεσιμότητας ένεκα νόσου δεν μπορεί να υπερβεί τον ένα χρόνο και για τα δυσίατα νοσήματα τα δύο χρόνια και αρχίζει από τότε που έληξε η αναρρωτική άδεια. Κατά το τελευταίο δεκαπενθήμερο προς τη λήξη της διαθεσιμότητας, η υγειονομική επιτροπή αποφαινεται υποχρεωτικά για την ικανότητα ή όχι του υπαλλήλου για άμεση επανάληψη των καθηκόντων του. Σε περίπτωση αρνητικής γνωμάτευσης ο υπάλληλος απολύεται. Με αίτησή του ο υπάλληλος ή και αυτεπάγγελα μπορεί να παραπεμφθεί για εξέταση στην υγειονομική επιτροπή και πριν τη λήξη του χρόνου διαθεσιμότητας που ήδη έχει οριστεί, αλλά σε περίπτωση αρνητικής γνωμάτευσης διατηρείται η διαθεσιμότητα ως τη λήξη του χρόνου αυτού. Η επιτροπή μπορεί να εξετάσει και υπάλληλο που διαμένει εκτός της έδρας της, με την πλησιέστερη υγειονομική επιτροπή.

Υπάλληλοι που δεν έχουν τριετή υπηρεσία και εξάντλησαν τον δικαιούμενο χρόνο αναρρωτικής άδειας τίθενται σε διαθεσιμότητα ένεκα νόσου δεκτικής ιάσεως, ύστερα από γνωμάτευση της υγειονομικής επιτροπής, για ένα εξάμηνο, όταν πρόκειται για δυσίατα νοσήματα για ένα χρόνο, χωρίς αποδοχές.

β) Διαθεσιμότητα ένεκα κατάργησης θέσης

Η λόγω κατάργησης θέσης, υπηρεσίας ή κλάδου διαθεσιμότητα, μπορεί να αποφασισθεί από το Υ.Σ., υπέρ του υπαλλήλου εκείνου, που κρίθηκε απολυτέος για κατάργηση θέσης, μόνο εφόσον αυτός έχει συμπληρώσει πενταετή μόνιμη υπηρεσία με λίαν ικανοποιητική επίδοση. Η διαθεσιμότητα

⁵⁴ Άρθρο 151, Ν. 1188/81

αυτή διαρκεί για ένα χρόνο μετά την πάροδο του οποίου ο υπάλληλος απολύεται.⁵⁵

Αν ενώ διαρκεί η διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης, ή εντός έτους από την απόλυση, κενωθεί ή συσταθεί στον ίδιο οργανισμό θέση του αυτού κλάδου και βαθμού προς εκείνη που κατέχει, αυτός που τελεί σε διαθεσιμότητα ή απολύθηκε πρέπει να προτιμηθεί για την κατάληψή της, εφόσον έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για τη θέση, εκτός εκείνου της ηλικίας, χωρίς συμμετοχή σε τυχόν απαιτούμενο διαγωνισμό. Για την ύπαρξη των προσόντων και τη σειρά προτίμησης μεταξύ περισσοτέρων, αποφασίζει το Υ.Σ. Η θέση σε διαθεσιμότητα συνεπάγεται την παύση κάθε παρεπόμενου λειτουργήματος, που τυχόν κατέχει ο υπάλληλος σε δημόσια υπηρεσία ή αλλού.

6.3. Αποδοχές των τεθέντων σε διαθεσιμότητα

Αυτός που τίθεται σε διαθεσιμότητα ένεκα νόσου, λαμβάνει το μισό των αποδοχών του.

Αυτός που τίθεται σε διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης της θέσης λαμβάνει κατά το πρώτο εξάμηνο το 75% και κατά τον υπόλοιπο χρόνο το 50% των αποδοχών του.

⁵⁵ Άρθρο 152, Ν. 1188/81

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΑΡΓΙΑ

7.1. Εισαγωγικές έννοιες

Ο μηχανισμός της λειτουργίας του κράτους, ως νομικού προσώπου, προϋποθέτει, όπως είναι γνωστό, την ύπαρξη φυσικών προσώπων, των οργάνων του κράτους, μεταξύ των οποίων οι υπάλληλοι. Τα όργανα του κράτους εξασφαλίζουν την άσκηση της δημόσιας εξουσίας και έρχονται μόνο αυτά σε επαφή με τους πολίτες, προς τους οποίους εκδηλώνουν τη βούληση της πολιτείας. Η σημασία, ακριβώς, του έργου αυτού δικαιολογεί τη θέσπιση εγγυήσεων προς δύο κατευθύνσεις: από την πολιτεία υπέρ των οργάνων της, αλλά και από αυτά υπέρ της πολιτείας και κατ' επέκταση των πολιτών της.

Την ανάγκη αυτή, στο χώρο των υπαλλήλων ικανοποιεί, μεταξύ άλλων, το μέτρο της αργίας ή διοικητικής προσωρινής παύσης, της πρόσκαιρης δηλαδή απομάκρυνσης του υπαλλήλου από την ενεργό υπηρεσία λόγω υπαιτιότητάς του. Έτσι, με το μέτρο αυτό εξασφαλίζεται τόσο η πολιτεία, αφού η διατήρηση του υπαίτιου υπαλλήλου στην ενέργεια θα ήταν ενδεχομένως νομικά αδύνατη ή ουσιαστικά ασύμφορη για την εμπιστοσύνη των πολιτών προς αυτή ή την ασφάλειά της, όσο και ο ίδιος ο υπάλληλος, αφού η οριστική απόλυση, αν δεν ήταν δυνατή η προσωρινή απομάκρυνσή του, θα ήταν πρόωρη και επομένως άδικη.

Η αναδρομική θέση του υπαλλήλου σε αργία, κατ' ακολουθίαν, αντίκειται στο δικαιολογητικό λόγο της αργίας, η οποία αποσκοπεί στην προάσπιση του δημόσιου συμφέροντος με την πραγματική απομάκρυνση του υπαλλήλου, κατά του οποίου εκκρεμεί ποινική δίωξη κ.λ.π. από την ενεργό

υπηρεσία. Η θέση του υπαλλήλου σε αργία αποτελεί προσωρινό και επείγον διοικητικό μέτρο, το οποίο είναι προκαταρκτικό της πειθαρχικής δίωξης του υπαλλήλου και αποσκοπεί στην άμεση απομάκρυνσή του από την υπηρεσία, χωρίς να λύνεται η υπαλληλική σχέση, για λόγους δημόσιου συμφέροντος, μέχρις ότου το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, ενώπιον του οποίου επιβάλλεται η άμεση παραπομπή του υπαλλήλου, αποφανθεί τελικά, μέσα σε σύντομη τακτική προθεσμία και κάτω από τις πλήρεις εγγυήσεις της πειθαρχικής διαδικασίας, ως προς την ευθύνη του υπαλλήλου, σχετικά με τις αιτιάσεις που αποδίδει σ' αυτόν η πράξη με την οποία τίθεται. Η αργία επομένως, προϋποθέτει πάντοτε υπαιτιότητα του υπαλλήλου.

7.2. Περιπτώσεις αργίας

Αυτοδίκαια θέση σε αργία

1. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία αυτός που στερείται την προσωπική του ελευθερία σαν συνέπεια εντάλματος φυλακίσεως ή δικαστικής αποφάσεως, έστω και αν ο υπάλληλος απολύθηκε με εγγύηση.
2. Χωρίς λόγο, για τον οποίο έγινε η αργία, ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδίκαια στην εργασία του.
3. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος κατά του οποίου εξεδόθη πειθαρχική απόφαση για απόλυση, από την κοινοποίηση αυτής μέχρι λήξεως της για την προσβολή αυτής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας ή μέχρι της εκδόσεως της οριστικής αποφάσεως. Για οποιαδήποτε εξαφανιζόμενη ή μεταρρυθμιζόμενη απόφαση για απόλυση, επανέρχεται ο υπάλληλος αυτοδίκαια σε εργασία.

Δύναται να τεθεί σε αργία ο υπάλληλος κατά του οποίου υφίσταται:

- α) εκκρεμής ποινική δίωξη για αδίκημα, που να μπορεί να επιφέρει την έκπτωση του υπαλλήλου από το λειτούργημά του.
- β) εκκρεμή πειθαρχική δίωξη για αδίκημα, που μπορεί να επιφέρει την απόλυση του υπαλλήλου ή

γ) βάσιμη υπόνοια άτακτης διαχείρισης στηριζόμενη σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή αρμόδιου επιθεωρητού.

Η πράξη σχετικά με το να τεθεί σε αργία υπάλληλος ή ανακληθεί αυτή, εκδίδεται για μεν του δημόσιου υπαλλήλου από τον υπουργό για δε τον υπάλληλου Ν.Π.Δ..Δ. από τον πρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου και δημοσιεύεται περιληπτικά στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

7.3. Δυνητική αργία

Η δυνητική αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της πράξεως, η οποία μπορεί να ενεργηθεί και πριν από τη δημοσίευση στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Επίσης, από την κοινοποίηση της περί επαναφοράς πράξης επανέρχεται ο υπάλληλος σε ενέργεια, εκτός αν εκδοθεί εντωμεταξύ, στην μεν α' περίπτωση οριστική ποινική απόφαση μη επαγόμενη έκπτωση, στη β' περίπτωση πειθαρχική μη επαγόμενη οριστική παύση.

Για την αποδοχή σε αργία υπαλλήλου παρακρατείται το εν τέταρτον, το οποίο μπορεί να αποδοθεί σε αυτόν κατόπιν αποφάσεως του υπηρεσιακού συμβουλίου εάν απαλλαγεί με τελεσίδικη απόφαση ή τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή κατωτέρας της οριστικής παύσεως, είτε τέλος, αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια για άτακτη διαχείριση.

7.4. Διακρίσεις αργίας

Ανάλογα με το στάδιο της ποινικής ή πειθαρχικής δίωξης, η αργία διακρίνεται σε υποχρεωτική και δυνητική.

Η αργία είναι υποχρεωτική, υπό την έννοια, ότι επέρχεται αυτοδικαίως, δηλαδή αμέσως από το νόμο, χωρίς να χρειάζεται να εκδοθεί από την αρμόδια αρχή κάποια διοικητική πράξη:

- α) αν ο υπάλληλος στερήθηκε την προσωπική του ελευθερία μετά από ένταλμα φυλάκισης ή δικαστική απόφαση, έστω και αν απολύθηκε με εγγύηση, ή
- β) αν εκδόθηκε πειθαρχική απόφαση απόλυσης του υπαλλήλου.

Η αργία είναι δυνητική, υπό την έννοια ότι δεν επέρχεται αυτοδικαίως ούτε είναι για τη Διοίκηση υποχρεωτική, αλλά απόκειται στη διακριτική της ευχέρεια, μπορεί δηλαδή να επιβληθεί σε υπάλληλο κατά του οποίου υπάρχει:

- α) εκκρεμής ποινική δίωξη για αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει την έκπτωση από το λειτούργημά του, δηλαδή για αδίκημα, το οποίο συνεπάγεται ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης, ή καταδίκη σε οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση, απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία στην υπηρεσία, παράβαση καθήκοντος, έγκλημα κατά των ηθών και συκοφαντική δυσφήμιση, ή στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων ή, τέλος, καταδίκη για ανυποταξία ή λιποταξία, ή
- β) εκκρεμής πειθαρχική δίωξη για αδίκημα, το οποίο μπορεί να επιφέρει απόλυσή του, ή
- γ) βάσιμη υπόνοια άτακτης διαχείρισης, που στηρίζεται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του αρμόδιου επιθεωρητή.⁵⁶

Μπορεί να τεθεί σε αργία με απόφαση του πρωθυπουργού ή του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού, διάρκειας από ένα μέχρι τρεις μήνες, ο μόνιμος υπάλληλος, αν προέκυπτε από βάσιμα στοιχεία, ότι επέδειξε διαγωγή κακοήθη ή ασυμβίβαστη προς την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου, ή αν παρέβη τα καθήκοντά του με δόλια προαίρεση ή ασύγγνωστη αμέλεια.

7.5. Διαδικασία αργίας

1. Στην περίπτωση της υποχρεωτικής αργίας δεν απαιτείται η έκδοση ειδικής πράξης. Ο υπάλληλος μετατίθεται στην κατάσταση της αργίας και

⁵⁶ Άρθρο 23 του Ν.Δ. 751/1970

θεωρείται ότι τελεί σ' αυτή από τη χρονολογία έκδοσης του εντάλματος φυλάκισης ή από τη δημοσίευση της δικαστικής απόφασης ή από την κοινοποίηση της πειθαρχικής για την απόλυσή του απόφασης, ανεξάρτητα από την έκδοση σχετικής πράξης. Εντούτοις, είναι σκόπιμο, κάθε φορά, να εκδίδεται μια διαπιστωτική διοικητική πράξη, που να βεβαιώνει την ύπαρξη της νόμιμης αιτίας για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία, ή αντίθετα για την αυτοδίκαιη επαναφορά του υπαλλήλου στην ενέργεια από τη θέση του σε υποχρεωτική αργία.

Η αρμοδιότητα προς έκδοση των διαπιστωτικών αυτών πράξεων θα πρέπει να θεωρηθεί ότι ανήκει, στο αρμόδιο για την έκδοση της πράξης δυνητικής αργίας όργανο. Αντίθετα, η έννοια της διαπιστωτικής πράξης, αλλά και της υποχρεωτικής αργίας, ως δέσμιας αρμοδιότητας, δε συμβιβάζεται με την προβλεπόμενη, στην περίπτωση της δυνητικής αργίας, προηγούμενη απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου. Επομένως, η διαδικασία αυτή, στην περίπτωση της υποχρεωτικής αργίας, όπου δεν καταλείπεται κάποιο στάδιο ουσιαστικής εκτίμησης, θα πρέπει καταρχήν να παραλείπεται.

Η αρμοδιότητα για την έκδοση πράξης δυνητικής αργίας ή την επαναφορά από αυτή στην ενέργεια, αν πρόκειται για δημόσιους υπαλλήλους, ανήκει αποκλειστικά στον οικείο υπουργό, ενώ αν πρόκειται για υπαλλήλους Ν.Π.Δ.Δ. στον πρόεδρο του διοικητικού συμβουλίου.

Εφόσον η αργία αποτελεί παύση του υπαλλήλου, έστω και προσωρινή, απαιτείται πάντοτε, για τη λήψη της. Άλλωστε, ανεξάρτητα από το χαρακτηρισμό της αργίας ως παύσης ή όχι, η συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας καταλαμβάνει, καταρχήν, όχι μόνο το δικαίωμα επί της θέσεως, αλλά και το δικαίωμα άσκησης των καθηκόντων, τα οποία ανήκουν στην οργανική θέση του υπαλλήλου. Επομένως, η αργία, υποχρεωτική ή δυνητική, αφού συνεπάγεται την απομάκρυνση του υπαλλήλου από την ενεργό άσκηση των καθηκόντων του, πρέπει πάντοτε να λαμβάνεται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Την προϋπόθεση αυτή πληρούν η υποχρεωτική αργία στην περίπτωση της πειθαρχικής απόφασης για απόλυση, ενώ η δυνητική αργία εν γένει,⁵⁷ η πράξη για θέση σε αργία εκδίδεται μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Αντίθετα, οι άλλες περιπτώσεις της υποχρεωτικής αργίας, καθώς και η αργία του άρθρου 23 του Ν.Δ. 751/1970, δεν προβλέπουν, σχετικά, απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Η αργία αποτελεί διοικητικό μέτρο που λαμβάνεται σε βάρος των δικαιωμάτων του υπαλλήλου. Η φύση αυτή της αργίας προϋποθέτει, κατ' αρχήν, την άσκηση του δικαιώματος της προηγούμενης ακρόασης, αφού μάλιστα προϋποθέτει κάποια υποκειμενική συμπεριφορά του υπαλλήλου. Η απαίτηση αυτή ικανοποιείται τόσο στην υποχρεωτική αργία, αφού οι πράξεις στις οποίες οφείλεται (ένταλμα ή δικαστική ή πειθαρχική απόφαση) προϋποθέτουν την προηγούμενη κλίση σε απολογία, όσο και στις περιπτώσεις της ποινικής ή πειθαρχικής δίωξης της δυνητικής αργίας, πρέπει δε να τηρείται και στην περίπτωση της υπόνομιας άτακτης διαχείρισης μέσω της προηγούμενης απόφασης του υπηρεσιακού συμβουλίου. Αντίθετα,⁵⁸ δεν προβλεπόταν η τήρηση της διαδικασίας αυτής, παρά μόνο στη συνέχεια ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου. Εξαιρεση θα μπορούσε να γίνει δεκτή μόνο στην περίπτωση της θέσης εκτός υπηρεσίας που έχει προσωρινό χαρακτήρα, ενώ, εξάλλου, συντρέχουν λόγοι επείγοντος δημόσιου συμφέροντος. Παραταύτα, η νομολογία δέχεται με μόνη αιτιολογία τη φύση του μέτρου αυτού, ότι προηγούμενη κλήση του υπαλλήλου προς παροχή εξηγήσεων απαιτείται μόνο μετά τη θέση του σε αργία και την έναρξη της πειθαρχικής διαδικασίας ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου.

Τα αποτελέσματα της δυνητικής αργίας αρχίζουν από την κοινοποίηση της πράξης. Αυτό σημαίνει, πάντως, ότι δεν συγχωρείται η αναδρομική θέση υπαλλήλου σε αργία και επομένως ρήτρα αναδρομικής ισχύος του μέτρου αυτού στην οικεία πράξη επιβολής του είναι ακυρωτέα.

⁵⁷ Άρθρο 192 παρ. 2, Υ.Κ.

⁵⁸ Άρθρο 23 Ν.Δ. 751/1970

Αφού για την έκδοση της τελικής πράξης της δυννητικής αργίας πρέπει να προηγείται πάντοτε απόφαση του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου, έπεται ότι η θέση υπαλλήλου στην κατάσταση αυτή αποτελεί μια σύνθετη διοικητική ενέργεια. Επομένως, κατά το δικαστικό έλεγχο της τελικής πράξης της δυννητικής αργίας, επιτρέπεται να εξετάζονται και πλημμέλειες που αναφέρονται στην απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, η οποία, πάντως, μέχρι την έκδοση της τελικής πράξης είναι και αυτοτελώς προσβλητή. Στην περίπτωση αυτή, το κύρος καθεμιάς από τις μερικότερες αυτές εκτελεστές πράξεις, όσον αφορά το αρμόδιο προς έκδοση της όργανο, τη σύνθεσή του και γενικά το τυπικό μέρος της πράξης, κρίνεται με βάση το νόμο που ισχύει κατά το χρόνο της έκδοσής της.

Για την υποχρεωτική αργία μόνες προϋποθέσεις είναι η έγκυρη έκδοση εντάλματος φυλάκισης ή πειθαρχικής απόφασης για απόλυση, ή η δημοσίευση δικαστικής απόφασης στερητικής της προσωπικής ελευθερίας.

Για τη δυννητική αργία αρκεί ή να εκκρεμεί ποινική δίωξη για αδίκημα που μπορεί να επισύρει την έκπτωση, ή να έχει εγερθεί από το αρμόδιο όργανο έγκυρη, κατά τα εξωτερικά της στοιχεία πειθαρχική αγωγή για αδίκημα, που μπορεί να επιφέρει την απόλυση, ή να υπάρχει έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του αρμόδιου επιθεωρητή, από την οποία να προκύπτει βάσιμη υπόνοια άτακτης διαχείρισης. Αν η ποινική εκκρεμοδικία απολήξει την έκδοση καταδικαστικής απόφασης, ενδεχόμενη απονομή χάριτος, η οποία αναφέρεται στις συνέπειες της καταδίκης, δεν επηρεάζει την πράξη της αργίας, η οποία είναι συνέπεια της έγερσης της ποινικής δίωξης και όχι της ποινικής καταδίκης.

Στην περίπτωση, ειδικότερα, που εκκρεμεί έγκυρη πειθαρχική δίωξη, κατά τα ανωτέρω, το μέτρο της δυννητικής αργίας είναι ανεξάρτητο από τη νομιμότητα της τακτικής διοικητικής ανάκρισης ή προανάκρισης ή άλλης διοικητικής εξέτασης, που προηγείται της έγερσης της πειθαρχικής αγωγής, καθόσον τυχόν ενυπάρχουσες πλημμέλειες δεν καθιστούν ανίσχυρη και ανενεργό την εγερθείσα πειθαρχική αγωγή και συνεπώς, αυτές δεν μπορούν να επηρεάσουν τη νομιμότητα της διαδικασίας για θέση σε αργία, η οποία

στηρίζεται στην πειθαρχική αυτή αγωγή. Έτσι, όταν έχει εξερθεί από το αρμόδιο όργανο έγκυρη κατά τα εξωτερικά της στοιχεία πειθαρχική δίωξη για αδίκημα που μπορεί να επιφέρει την απόλυση, η Διοίκηση, κατά τη διαδικασία επιβολής του διοικητικού μέτρου της αργίας, δεν μπορεί να ελέγξει παρεμπιπτόντως τη νομιμότητα των διοικητικών ενεργειών, οι οποίες προηγήθηκαν από την έγερση της πειθαρχικής αγωγής, ούτε την αντικειμενική υπόσταση των πειθαρχικών παραπτωμάτων που αποδίδονται με την πειθαρχική αγωγή στον υπάλληλο, ή το αιτιολογημένο ή όχι της πειθαρχικής αγωγής, καθόσον, άσχετα από το ότι όλα τα θέματα αυτά θα κριθούν τελικώς κατά την πειθαρχική δίκη από το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, τυχόν ενυπάρχουσες πλημμέλειες στις ενέργειες αυτές, καθώς και το τυχόν πεπλανημένο ή αναιτιολόγητο της πειθαρχικής αγωγής, δεν ανακόπτουν την πρόοδο της πειθαρχικής δίκης, ούτε καθιστούν ανίσχυρη ή ανενεργό την πειθαρχική αγωγή και επομένως, αυτά δεν μπορούν να επηρεάσουν τη νομιμότητα της διαδικασίας θέσης του υπαλλήλου σε αργία που στηρίζεται στην πειθαρχική αγωγή.

Εξάλλου, για την επιβολή αργίας σε υπάλληλο, κατά του οποίου υπάρχει εκκρεμής πειθαρχική δίωξη για αδίκημα που μπορεί να επιφέρει την απόλυσή του, δεν απαιτείται το αδίκημα που αποδίδεται σ' αυτόν να είναι αποδεδειγμένο. Αρκεί να υπάρχει εκκρεμής πειθαρχική δίωξη, οπότε το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο που επιλαμβάνεται, μετά από σχετικό ερώτημα, αποφαινεται κατ' εκτίμηση του είδους και της σοβαρότητας του αδικήματος, αν το συμφέρον της δημόσιας υπηρεσίας επιβάλλει την προσωρινή απομάκρυνση του διωκόμενου από την ενεργό άσκηση των καθηκόντων του.

Στην περίπτωση της άτακτης διαχείρισης, δεν αρκεί απλή υπόνοια. Πρέπει αυτή να είναι σοβαρή και να ενισχύεται από την οικεία έκθεση. Κατά πόσο συντρέχει η προϋπόθεση αυτή, κρίνει το υπηρεσιακό συμβούλιο. Πάντως, δεν απαιτείται να υπάρχει στην έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του επιθεωρητή και ρητή πρόταση για τη λήψη του μέτρου της αργίας. Αρκεί μόνο

η διαπίστωση στην έκθεση γεγονότων ικανών να στηρίξουν την κατά νόμο υπόνοια άτακτης διαχείρισης.

Ελάχιστη και απαραίτητη, κατά συνέπεια, προϋπόθεση αποτελεί η ύπαρξη έκθεσης. Αν δεν υπάρχει έκθεση, δεν επιτρέπεται ο υπάλληλος να τεθεί σε αργία, ακόμη και αν η υπόνοια άτακτης διαχείρισης προκύπτει από άλλα στοιχεία. Τέλος, αν υπάρχει έκθεση, αλλά είναι απαλλακτική, δεν αποκλείεται η έκδοση πράξης αργίας, πρέπει όμως αυτή να έχει ειδική αιτιολογία.

7.6. Διάρκεια αργίας

Στην περίπτωση της υποχρεωτικής αργίας λόγω στέρησης της προσωπικής ελευθερίας, η αργία διαρκεί, από την έκδοση του εντάλματος φυλάκισης ή τη δημοσίευση της δικαστικής απόφασης, όσο χρόνο υπάρχει ο λόγος (φυλάκιση ή προφυλάκιση), για τον οποίο ο υπάλληλος μετέπεσε στην κατάσταση της αργίας. Αν ο λόγος αυτός εκλείψει, ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδικαίως στην ενέργεια. Δεν θεωρείται, πάντως, ότι εκλείπει ο λόγος, όταν ο υπάλληλος, που τέθηκε σε αργία λόγω στέρησης της προσωπικής του ελευθερίας, απολυθεί με εγγύηση, η οποία έχει προσωρινό χαρακτήρα.

Αντίθετα, αν η ποινή φυλάκισης μετατράπηκε σε χρηματική, ο υπάλληλος επανέρχεται στην ενέργεια, καθόσον μετά την έκτιση αυτής της ποινής του δεν υπόκειται σε κανένα περιορισμό της προσωπικής του ελευθερίας. Στην περίπτωση της υποχρεωτικής αργίας λόγω έκδοσης πειθαρχικής απόφασης για απόλυση του υπαλλήλου, η αργία διαρκεί από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης μέχρι να λήξει η προθεσμία προσβολής της στο Συμβούλιο της Επικρατείας, ή, αν ασκηθεί προσφυγή μέχρι έκδοσης της οριστικής απόφασης. Αν η απόφαση απόλυσης εξαφανιστεί ή μεταρρυθμιστεί, ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδικαίως στην ενέργεια.

Αντίθετα, αν η προσφυγή απορριφθεί ή παρέλθει η προθεσμία χωρίς να ασκηθεί, από την έκδοση της απορριπτικής απόφασης ή από την πάροδο της

προθεσμίας άσκησης της, λύεται η υπαλληλική σχέση, το δε μέτρο της αργίας, ως διοικητική πράξη, παύει να ισχύει.

Πιο συγκεκριμένα, στις περιπτώσεις αυτές, ο υπάλληλος εξακολουθεί και μετά τη δημοσίευση της απορριπτικής απόφασης του Συμβουλίου της Επικρατείας, ή μετά την πάροδο άπρακτης της προθεσμίας προς άσκηση της προσφυγής, να διατελεί στην κατάσταση αργίας, διατηρώντας τη δημοσιούπαλληλική του ιδιότητα, μέχρι την ημερομηνία κοινοποίησης σ' αυτό μετά τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, της πράξης απόλυσής του, οπότε και επέρχεται η λύση της υπαλληλικής σχέσης.

Η δυνητική αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της οικείας πράξης και διαρκεί υποχρεωτικά, εφόσον εξακολουθεί να υφίσταται ο λόγος που επέβαλε τη θέση του υπαλλήλου στην κατάσταση αυτή, δηλαδή η ποινή ή πειθαρχική εκκρεμοδικία ή η βάσιμη υπόνοια άτακτης διαχείρισης, μέχρι να συμπληρωθεί ένα έτος. Όταν συμπληρωθεί το έτος, αν η αργία έχει απαγγελθεί λόγω ποινικής εκκρεμοδικίας, εξακολουθεί και μετά τη συμπλήρωση του έτους, μέχρι να λήξει η εκκρεμοδικία. Αν όμως έχει απαγγελθεί λόγω πειθαρχικής εκκρεμοδικίας ή λόγω άτακτης διαχείρισης, το υπηρεσιακό συμβούλιο οφείλει ν' αποφανθεί, αν η κατάσταση της αργίας πρέπει να συνεχισθεί και μετά την πάροδο του έτους ή πρέπει ο υπάλληλος να επανέλθει στην ενέργεια.

Η νέα αυτή κρίση του υπαλλήλου από το υπηρεσιακό συμβούλιο μετά την πάροδο έτους από τη θέση του σε αργία είναι επιβεβλημένη. Ενδεχόμενη όμως επιβράδυνση της κρίσης, αν αυτή απολήξει στην παράταση της αργίας, δε δημιουργεί θέμα αναδρομικής ισχύος, εφόσον ο υπάλληλος δεν επανέρχεται στην ενέργεια μόλις περάσει το έτος, αλλά μόνο αν εκδοθεί ρητή πράξη επαναφοράς ή αν εκδοθεί οριστική πειθαρχική ή ποινική απόφαση με συνέπεια την αυτοδίκαιη επαναφορά του στην ενέργεια.

Η επαναφορά του υπαλλήλου στην ενέργεια από την κατάσταση της δυνητικής αργίας χωρεί άλλοτε αυτοδικαίως και άλλοτε με πράξη του αρμόδιου να εκδώσει και την πράξη αργίας οργάνου, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Αυτοδικαίως χωρεί από την τελεσιδικία της ποινικής απόφασης, η οποία δεν επάγεται έκπτωση του υπαλλήλου ή της

πειθαρχικής απόφασης, η οποία δεν επάγεται την οριστική του παύση. Αν φυσικά, εκδόθηκαν καταδικαστικές αποφάσεις, επέρχεται αντίστοιχα η έκπτωση ή η απόλυση, οπότε, εφόσον πρόκειται για αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση, κατόπιν της οποίας ο υπάλληλος εκπίπτει του δημοσιούπαλληλικού αξιώματος, το μέτρο της αργίας παύει, εφόσον όμως πρόκειται για πειθαρχική απόφαση, κατόπιν της οποίας ο υπάλληλος απολύεται. Σε όλες τις άλλες περιπτώσεις επαναφοράς από αργία που επιβλήθηκε λόγω βάσιμης υπόνομιας άτακτης διαχείρισης, καθώς και επαναφοράς μετά τη συμπλήρωση ενός έτους αργίας, απαιτείται η έκδοση σχετικής πράξης. Η πράξη επαναφοράς επιφέρει τα αποτελέσματα της από την κοινοποίησή της στον υπάλληλο.

Δεν αποκλείονται περιπτώσεις, κατά τις οποίες υπάλληλος, ο οποίος επανήλθε από την κατάσταση της υποχρεωτικής αργίας, να τίθεται για τα ίδια πραγματικά περιστατικά σε δυνητική αργία ή και αντίστροφα. Ακόμη δεν αποκλείεται μια περίπτωση υποχρεωτικής ή δυνητικής αργίας να διαδέχεται άλλη περίπτωση υποχρεωτικής ή δυνητικής αργίας, αντίστοιχα. Για παράδειγμα: υπάλληλος, ο οποίος είχε τεθεί σε υποχρεωτική αργία λόγω στέρησης της ελευθερίας του, μετά την επαναφορά του, ενδέχεται να τεθεί και πάλι σε αργία, δυνητική, λόγω έγερσης κατ' αυτού πειθαρχικής δίωξης για την απόλυσή του, με βάση τα ίδια πραγματικά δεδομένα.

Αντίστροφα, υπάλληλος, ο οποίος έχει τεθεί σε δυνητική αργία λόγω εκκρεμούς ποινικής δίωξης, αν επανέλθει στην ενέργεια, τίθεται σε υποχρεωτική αργία, όταν η ποινική απόφαση στερεί αυτόν από την προσωπική του ελευθερία. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση της δυνητικής αργίας λόγω εκκρεμούς πειθαρχικής δίωξης: αν εκδοθεί πειθαρχική απόφαση απόλυσης, ο υπάλληλος μεταπίπτει αυτοδικαίως από την κατάσταση της δυνητικής αργίας σ' εκείνη της υποχρεωτικής.

Τέλος, αν η ποινική δίωξη, λόγω της οποίας ο υπάλληλος έχει τεθεί σε δυνητική αργία, δεν απολήξει σε απόφαση έκπτωσης από το λειτούργημα ή στερητικής της ελευθερίας, δεν αποκλείεται ο υπάλληλος να υπαχθεί σε άλλη περίπτωση δυνητικής αργίας, όταν τα πραγματικά περιστατικά, που

διαπιστώθηκαν με την απόφαση, δικαιολογούν την έγερση κατ' αυτού πειθαρχικής δίωξης για αδίκημα, το οποίο μπορεί να επιφέρει την απόλυσή του.

Τόσο στην περίπτωση της υποχρεωτικής, όσο και σ' εκείνη της δυνητικής αργίας, η αυτοδίκαιη επαναφορά στην ενέργεια σημαίνει, ότι ο υπάλληλος αναλαμβάνει ήδη εκ νέου και συνεχίζει την ενεργό υπηρεσία του που είχε διακοπεί συνέπεια της αργίας, χωρίς αναδρομικότητα, χωρίς δηλαδή να μπορεί να θεωρηθεί ο χρόνος που διανύθηκε κατά την αργία ως χρόνος μη διακοπής. Η ερμηνεία συνάγεται σε περίπτωση που ο υπάλληλος απαλλαγεί με τελεσίδικη απόφαση, ή τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή κατώτερη της οριστικής παύσης ή τέλος αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια άτακτης διαχείρισης, το υπηρεσιακό συμβούλιο δύναται απλώς, χωρίς δηλαδή να θεσπίζεται σχετική υποχρέωση, να του αποδώσει τις αποδοχές που του είχαν παρακρατηθεί κατά τη διάρκεια της αργίας. Αντίθετα όλες οι άλλες δυσμενείς για τον υπάλληλο συνέπειες αίρονται αναδρομικά.

Η βασική συνέπεια της αργίας, υποχρεωτικής και δυνητικής, είναι η αποχή του υπαλλήλου από την ενεργό άσκηση των καθηκόντων του, χωρίς να λύεται η υπαλληλική σχέση. Εξάλλου, από τη θέση υπαλλήλου σε αργία, δε θεωρείται αυτός ότι απέχει αδικαιολόγητα από τα καθήκοντά του.

Παρά το ότι η υπαλληλική σχέση διατηρείται, η θέση σε υποχρεωτική ή δυνητική αργία συνεπάγεται για τον υπάλληλο την παρακράτηση του ενός τετάρτου από τις αποδοχές του. Μεγαλύτερη παρακράτηση δεν επιτρέπεται. Η παρακράτηση συνεχίζεται ακόμη και μετά την αυτοδίκαιη επαναφορά του υπαλλήλου στην ενέργεια, εφόσον αυτός δεν εμφανίζεται, μέσα σε εύλογο χρόνο, προς ανάληψη υπηρεσίας. Ειδικότερα, μόλις δημοσιευθεί η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, που ακυρώνει την απόλυσή του, ο υπάλληλος οφείλει να επανέλθει χωρίς άλλο στην υπηρεσία του. Αν περιμένει να κοινοποιηθεί πρώτα σ' αυτόν η απόφαση του δικαστηρίου ή να προσκληθεί προς ανάληψη υπηρεσίας, θεωρείται ότι από υπαιτιότητά του δεν παρέχει υπηρεσία και κατά συνέπεια δεν έχει δικαίωμα να πάρει μισθό για το χρονικό διάστημα της αδικαιολόγητης αποχής, εκτός βέβαια από την περίπτωση που

αποδεικνύει ότι για λόγους ανώτερης βίας δεν μπόρεσε να εκπληρώσει την υποχρέωσή του αυτή. Ανεξάρτητα πάντως από την ευθύνη του υπαλλήλου πληροφορείται το αποτέλεσμα της δίκης και να εμφανίζεται προς ανάληψη υπηρεσίας μέσα σε εύλογο χρόνο και η Διοίκηση, παράλληλα, έχει υποχρέωση να καλεί τον υπάλληλο να συνεχίσει την παροχή των υπηρεσιών του, ώστε αίρονται οι δυσμενείς από την παράνομη απόλυση συνέπειες.

Αν τελικά ο υπάλληλος απαλλαγεί με τελεσίδικη απόφαση ή τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή κατώτερη της οριστικής παύσης ή τέλος αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια άτακτης διαχείρισης και επανέλθει στην ενέργεια, είναι δυνατό να του αποδοθεί το ποσό που είχε παρακρατηθεί από τις αποδοχές του. Η σχετική κρίση απόκειται στη διακριτική ευχέρεια του υπηρεσιακού συμβουλίου, αποκλειστικώς αρμόδιου οργάνου να αποφαινεται επί των αιτημάτων απόδοσης αποδοχών που έχουν παρακρατηθεί. Η άρνηση όμως να επιστραφεί το ποσό πρέπει να αιτιολογείται ειδικά, με αναφορά στα πραγματικά περιστατικά που προκάλεσαν την ποινική ή πειθαρχική δίωξη και τη θέση του υπαλλήλου σε αργία, μετά από εκτίμηση της αντικειμενικής ύπαρξης του αδικήματος, του βαθμού υπαιτιότητας του υπαλλήλου στη δημιουργία των λόγων, οι οποίοι προκάλεσαν τη θέση του σε αργία, των συνθηκών υπό τις οποίες τελέστηκε το αδίκημα και των αιτίων, τα οποία προκάλεσαν τη θέση του σε αργία, των συνθηκών υπό τις οποίες τελέστηκε το αδίκημα και των αιτίων τα οποία το προκάλεσαν. Στην περίπτωση αθώωσης υπαλλήλου, ο οποίος είχε προφυλακιστεί, με δικαστική απόφαση, ή απαλλαγή του με βούλευμα και επανόδου του στην ενέργεια, το υπηρεσιακό συμβούλιο δεσμεύεται από την κρίση του ποινικού δικαστή μόνο όσον αφορά τα πραγματικά περιστατικά και τη συνδρομή των προϋποθέσεων του ποινικού αδικήματος.

Επομένως, η αθώωση του υπαλλήλου από τον ποινικό δικαστή δεν εμποδίζει τη Διοίκηση να κρίνει με βάση τα πραγματικά αυτά περιστατικά για άλλες διοικητικές ευθύνες και με αιτιολογημένη απόφασή της να αρνηθεί την επιστροφή των αποδοχών που είχαν παρακρατηθεί.

Στην περίπτωση, ⁵⁹ ειδικά μετά τη θέση του υπαλλήλου σε αργία, το πειθαρχικό συμβούλιο είχε υποχρέωση, πριν λήξει ο χρόνος της αργίας, προθεσμία που είναι ενδεικτική και μετά την προηγούμενη κλήση του υπαλλήλου σε απολογία, να αποφασίσει για την απόλυσή του ή την παραμονή του στην ενέργεια. Αν ο υπάλληλος παραλειφθεί από τις προαγωγές με την αιτιολογία, ότι εκκρεμεί εναντίον του ποινική ή πειθαρχική κατηγορία, μετά την τελεσίδικη απαλλακτική κρίση από την κατηγορία, κρίνεται εκ νέου προς προαγωγή για το χρόνο, κατά τον οποίο παραλείφθηκε η προαγωγή του και εφόσον κριθεί προακτέος, αποκαθίσταται στην κατάσταση που θα τελούσε, αν δεν είχε παραληφθεί. Η ίδια λύση αρμόζει και ως προς τη θέση του υπαλλήλου σε αργία, κατά το μέρος και για όσο χρόνο αυτή αποτέλεσε την αιτία της παράλειψής του από τις προαγωγές, καθόσον ο χρόνος ⁶⁰ της αργίας υπολογίζεται ως χρόνος προς προαγωγή, αν η μεν ποινική δίωξη απολήξει στην απαλλαγή του υπαλλήλου, η δε πειθαρχική στην επιβολή ποινής μικρότερης από το πρόστιμο αποδοχών 3 μηνών.

Ο χρόνος κατά τον οποίο ο υπάλληλος παρέμεινε εκτός υπηρεσίας λόγω αργίας θα πρέπει να θεωρείται συντάξιμος, εφόσον δεν επακολούθησε οριστική απόλυσή του από την υπηρεσία για αιτία λόγω της οποίας είχε τεθεί σε αργία.

Η αργία εκτείνεται αυτοδικαίως και στα παρεπόμενα λειτουργήματα. Έτσι, ο υπάλληλος, ο οποίος τίθεται σε αργία, δεν επιτρέπεται να παρέχει υπηρεσίες, οι οποίες προϋποθέτουν την υπαλληλική του ιδιότητα, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των υπηρεσιακών συμβουλίων, επιτροπών κρατικών υπηρεσιών ή Ν.Π.Δ.Δ. κ.α. Η αργία δεν έχει ως συνέπεια την αποδέσμευση του υπαλλήλου από τους περιορισμούς που προβλέπονται στον Υ.Κ. για τους υπαλλήλους. Έτσι, εξακολουθούν να ισχύουν και γι' αυτόν η απαγόρευση άσκησης ιδιωτικών εργασιών με αμοιβή, η συμμετοχή στη διοίκηση ανώνυμων εταιριών, η άσκηση δικηγορίας, η κατάληψη δημοτικού ή βουλευτικού αξιώματος ή άλλης δημόσιας θέσης.

⁵⁹ Άρθρο 23 Ν.Δ. 751/1970

⁶⁰ Άρθρο 160 Υ.Κ.

Η υποχρεωτική ή δυνητική θέση σε αργία δε συνιστά πειθαρχική ποινή, αλλά διοικητικό μέτρο. Η θέση, εν τούτοις, του υπαλλήλου σε αργία, ακόμη και μετά την έκδοση τυχόν απόφασης επαναφοράς από την αργία, δεν εμποδίζει το πειθαρχικό όργανο, που κρίνει την υπόθεση κατ' ουσία, να τιμωρήσει πειθαρχικώς τον υπάλληλο. Αντίστροφα, η ύπαρξη εκκρεμούς πειθαρχικής δίωξης αποτελεί μια από τις περιπτώσεις θέσης σε δυνητική αργία. Αν δε η δίωξη καταλήξει στην επιβολή της πειθαρχικής ποινής της απόλυσης, η θέση σε αργία είναι υποχρεωτική. Σε κάθε, πάντως περίπτωση πειθαρχικής εκκρεμοδικίας, η θέση υπαλλήλου σε αργία δεν επηρεάζεται από την ποινική απόφαση, όταν είναι αθωωτική, εφόσον παραμένει ακέραιη η πειθαρχική ευθύνη.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΩΝ ΜΕΤΑΒΟΛΩΝ

8.1. Γενικά

Σύμφωνα με το σύνταγμα και την ισχύουσα νομοθεσία, όπως έχει εφαρμοστεί και ερμηνευτεί από τα ανώτατα δικαστήρια, τα ένδικα βοηθήματα, τα οποία μπορεί να ασκήσει ο υπάλληλος για να επιδιώξει τη δικαστική προστασία του, είναι η αίτηση ακύρωσης, η υπαλληλική προσφυγή, η αγωγή και η έφεση στο ελεγκτικό συνέδριο, καθώς και τα ένδικα μέσα κατά των αποφάσεων, που εκδίδονται μετά την άσκηση αυτών των ένδικων βοηθημάτων.

Ο τακτικός υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να προσβάλλει με αίτηση ακυρώσεως όλες τις διοικητικές πράξεις και τις παραλείψεις οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας, που είναι σχετικές με την ειδική νομική σχέση του με τον Ο.Τ.Α. και δεν προσβάλλονται με το ένδικο βοήθημα της υπαλληλικής προσφυγής. Οι ρητές ή σιωπηρές αυτές πράξεις μπορούν να αφορούν την τοποθέτηση του υπαλλήλου, τη μετακίνησή του, την μετάθεσή του, την προαγωγή, τη μετάταξη, την ένταξη όταν προβλέπεται, την απόσπαση, την επιβολή ορισμένων πειθαρχικών ποινών, τη θέση σε διαθεσιμότητα, τη θέση σε δυνητική αργία, την απόλυση λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας ή τριακονταπενταετίας και την απόλυση λόγω κατάργησης θέσης. Δηλαδή, η προστασία του υπαλλήλου αναφορικά με τις υπηρεσιακές του μεταβολές γίνεται με το ένδικο βοήθημα της αίτησης ακύρωσης.

8.2. Η αίτηση ακύρωσης

Η αίτηση ακύρωσης είναι το ένδικο βοήθημα, το οποίο ασκείται με ορισμένες προϋποθέσεις στο Σ.Ε. (ή στο Δ.Δ.) και με το οποίο επιδιώκεται η παροχή δικαστικής προστασίας για την εξαφάνιση διοικητικής πράξης, για ορισμένους λόγους που ανάγονται στην εσωτερική ή εξωτερική νομιμότητά της.

8.2.1. Προϋποθέσεις παραδεκτού

Για την άσκηση της αίτησης ακύρωσης πρέπει να συντρέχουν τόσο οι γενικές υποκειμενικές προϋποθέσεις όσο και οι ειδικές προϋποθέσεις:

α) **Γενικές υποκειμενικές προϋποθέσεις** είναι οι εξής:

- **Η ικανότητα διαδίκου:** συνίσταται στην δυνατότητα υποβολής αίτησης. Την ικανότητα αυτή έχουν κατά το αστικό ουσιαστικό δίκαιο έχουν ικανότητα δικαίου ή προσωπικότητα, δηλαδή όλα τα φυσικά και νομικά πρόσωπα κάθε είδους, ανεξάρτητα από την ιθαγένεια, καθώς και το κυοφορούμενο. Το δικαίωμα αυτό έχουν και οι ενώσεις προσώπων.
- **Η ικανότητα για δικαστική παράσταση:** συνίσταται στη δυνατότητα εκείνου που έχει την ικανότητα διαδίκου να επιχειρεί κάθε διαδικαστική πράξη στο δικό του όνομα. Την ικανότητα αυτή έχουν όλα τα φυσικά πρόσωπα που έχουν δικαιοπρακτική ικανότητα, ενώ τα νομικά πρόσωπα παρίστανται με τα φυσικά πρόσωπα που τα εκπροσωπούν.

β) Οι **ειδικές προϋποθέσεις** διακρίνονται σε:

- **Υποκειμενικές** που αναφέρονται στον αιτούντα και σε ορισμένες ενέργειές του, δηλαδή η ύπαρξη έννομου συμφέροντος, η τήρηση ορισμένης προθεσμίας και η άσκηση της τυχόν προβλεπόμενης ενδικοφανούς προσφυγής.

- **Αντικειμενικές** που αναφέρονται στην προσβαλλόμενη πράξη και στην αρμοδιότητα του δικαστηρίου.
- Το **έννομο συμφέρον**: υπάρχει όταν συντρέχουν οι εξής δύο προϋποθέσεις:
- Η **προσβαλλόμενη πράξη** έχει προκαλέσει ηθική ή υλική βλάβη στον αιτούντα.
- Ο **αιτών** υφίσταται τη βλάβη αυτή με ορισμένη ιδιότητα που αναγνωρίζεται από τους κανόνες δικαίου, δηλαδή να υπάρχει ειδική έννομη σχέση του αιτούντα με την προσβαλλόμενη πράξη (το συμφέρον δεν πρέπει να αντίκειται στο δίκαιο).

Το έννομο συμφέρον πρέπει να υπάρχει τόσο κατά την έκδοση της προσβαλλόμενης πράξης όσο και κατά την άσκηση της αίτησης ακύρωσης και κατά την πρώτη συζήτησή της. Επίσης, το έννομο συμφέρον πρέπει να παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά:

- Να είναι **προσωπικό**, δηλαδή πρέπει ο αιτών να θίγεται κατά τρόπο βλαπτικό από την πράξη ή την παράλειψη της διοίκησης.
- Να είναι **άμεσο**, δηλαδή να συνδέεται απευθείας με το πρόσωπο του αιτούντος, με την έννοια ότι τη βλάβη, που προξενείται από την πράξη ή την παράλειψη, υφίσταται ο ίδιος ο αιτών και όχι άλλο πρόσωπο, με το οποίο ο αιτών συνδέεται ή συνδεόταν με ορισμένη σχέση.
- Να είναι **ενεστώς**, δηλαδή η νομική ή πραγματική κατάσταση με την οποία συνδέεται ο αιτών και της οποίας η μεταβολή με την προσβαλλόμενη πράξη ή η μη ρύθμιση με την προσβαλλόμενη παράλειψη προκαλεί σ' αυτόν βλάβη, καθώς και ότι η βλάβη υφίσταται τόσο κατά το χρόνο της έκδοσης της πράξης ή της συντέλεσης της παράλειψης όσο και κατά το χρόνο της άσκησης ή της συζήτησης της αίτησης ακύρωσης.

Η **προθεσμία**. Για την άσκηση της αίτησης ακύρωσης τάσσεται προθεσμία 60 ημερών. Η προθεσμία αυτή έχει ανατρεπτικό χαρακτήρα και συνεπώς η αίτηση ακύρωσης μετά την πάροδό της είναι απαράδεκτη. Γεγονότα

από τα οποία αρχίζει η προθεσμία είναι σύμφωνα με το νόμο: η δημοσίευση, η κοινοποίηση και η γνώση της πράξης. Η προθεσμία αρχίζει την επόμενη της ημέρας κατά την οποία συνέβη το γεγονός που κινεί την προθεσμία. Ως ημερομηνία άσκησης της αίτησης θεωρείται η ημερομηνία της πράξης κατάθεσης του δικογράφου στη γραμματεία του Σ.Ε. Η προθεσμία αναστέλλεται για το χρονικό διάστημα από 1 – 31 Αυγούστου και για το Δημόσιο κατά τη διάρκεια των δικαστικών διακοπών (1 Ιουλίου – 15 Σεπτεμβρίου). Η προθεσμία αναστέλλεται και για λόγους ανώτερης βίας (π.χ. βαριά ασθένεια).

Η άσκηση της ενδικοφανούς προσφυγής: Όταν προβλέπεται η άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής κατά ορισμένης διοικητικής πράξης, η υποβολή της είναι αναγκαία προϋπόθεση για το παραδεκτό της αίτησης ακύρωσης, η οποία είναι απαράδεκτη, αν προηγουμένως δεν ασκηθεί η ενδικοφανής προσφυγή. Εφόσον το σώμα της πράξης ή στο έγγραφο της κοινοποίησής της υπάρχει γνωστοποίηση ότι προβλέπεται τέτοια προσφυγή, η προθεσμία για την άσκησή της και το όργανο προς το οποίο πρέπει να ασκηθεί.

Η φύση της προσβαλλόμενης πράξης: Η πράξη πρέπει να είναι διοικητική και εκτελεστή.

- **Διοικητική:** Να προέρχεται από διοικητικό όργανο με τη στενή έννοια, δηλαδή όργανο του Κράτους ή άλλου δημόσιου νομικού προσώπου που έχει αρμοδιότητα άσκησης δημόσιας εξουσίας με νομικές πράξεις.
- **Εκτελεστή,** δηλαδή η ρύθμιση που θεσπίζει να είναι υποχρεωτική χωρίς άλλο (να θεσπίζει μονομερώς κανόνα δικαίου).

Σε αίτηση ακύρωσης υπόκειται και η παράλειψη της διοικητικής αρχής να προβεί σε οφειλόμενη κατά το νόμο ενέργεια.

Η έλλειψη παράλληλης προσφυγής: Η προσβαλλόμενη διοικητική πράξη δεν πρέπει να υπόκειται σε άλλο ένδικο μέσο ενώπιον δικαστηρίου. Η παράλληλη αυτή προσφυγή πρέπει να έχει για την προσβαλλόμενη πράξη το ίδιο ή ισοδύναμο αποτέλεσμα, το οποίο έχει η αίτηση ακύρωσης, δηλαδή, όταν

γίνει δεκτή να εξαφανίζει την πράξη ή να την καθιστά ανενεργό και χωρίς έννομα αποτελέσματα.

8.2.2. Λόγοι ακύρωσης

Οι λόγοι που θεμελιώνουν την αίτηση ακύρωσης και συνεπώς επιφέρουν την ακύρωσή της είναι:

- Η **αναρμοδιότητα**, δηλαδή η έλλειψη αρμοδιότητας του οργάνου που εξέδωσε την προσβαλλόμενη πράξη.
- Η **παράβαση ουσιώδους τύπου**, δηλαδή η παράβαση διαδικαστικών κανόνων που καθορίζουν τις ενέργειες που είναι απαραίτητες για την έκδοση της διοικητικής πράξης. Η παράβαση μπορεί να συνίσταται σε παράλειψη ή σε πλημμελή τέλεση των προβλεπόμενων ενεργειών. Η κρίση του χαρακτήρα του τύπου ως ουσιώδους ανήκει στο δικαστή. Ως κριτήρια για το σχηματισμό της κρίσης αυτής λαμβάνονται αφ' ενός η σημασία που έχει η διαδικαστική ενέργεια για την προστασία του διοικούμενου, για την καλή λειτουργία της Διοίκησης και για το δικαστικό έλεγχο της πράξης, και αφ' ετέρου η επιρροή της παράλειψης του τύπου στη ρύθμιση που θεσπίζεται με την πράξη. Αποτελούν ουσιώδεις τύπους, π.χ. η τήρηση των κανόνων για τη νόμιμη σύνθεση και τη λειτουργία των συλλογικών οργάνων που έχουν αποφασιστική αρμοδιότητα, η παροχή στο διοικούμενο της δυνατότητας να ασκήσει το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης, η αναφορά της αιτιολογίας στο σώμα της πράξης κ.τ.λ.
- Η **παράβαση νόμου**: Η «παράβαση κατ' ουσία διάταξης νόμου» είναι ο ευρύτερος λόγος ακύρωσης και αναφέρεται στην εσωτερική νομιμότητα της πράξης και ειδικότερα στον κανόνα δικαίου που θεσπίζεται μ' αυτήν και τα νομικά και πραγματικά δεδομένα που οδήγησαν στη θέσπισή του. Ο λόγος ακύρωσης αυτός συνίσταται

συνεπώς στην παράβαση των κανόνων δικαίου, οι οποίοι αμέσως ή εμμέσως σχετικοί με το ρυθμιστικό περιεχόμενο της διοικητικής πράξης και πηγάζουν από οποιαδήποτε πηγή του διοικητικού δικαίου. Η νομιμότητα της πράξης κρίνεται, κατά κανόνα, με βάση τους κανόνες δικαίου, οι οποίοι ισχύουν κατά το χρόνο έκδοσής της. Στην έννοια της παράβασης του νόμου εντάσσονται η παράβαση του δεδουλευμένου, δηλαδή η μη συμμόρφωση της διοίκησης σε αποφάσεις των διοικητικών ή των πολιτικών δικαστηρίων, ενώ τη διοίκηση δεσμεύουν και οι αθωωτικές αποφάσεις των ποινικών δικαστηρίων (κυρίως σε θέματα πειθαρχικού δικαίου). Στο πλαίσιο αυτό ελέγχεται και η πλάνη περί τα πράγματα, ο εσφαλμένος νομικός χαρακτηρισμός, η υπέρβαση των άκρων ορίων της διακριτικής ευχέρειας, τα ελαττώματα και η έλλειψη αιτιολογίας.

- **Η κατάχρηση εξουσίας:** Κατάχρηση εξουσίας υπάρχει όταν η ρύθμιση που θεσπίζεται με την πράξη είναι σε αρμονία με τους κανόνες που προβλέπουν την έκδοσή της, αλλά το διοικητικό όργανο τη θέσπισε επιδιώκοντας:
 - είτε σκοπό άσχετο προς το δημόσιο συμφέρον (ικανοποίηση πολιτικών ή ιδεολογικών παθών) ή ιδιωτικά συμφέροντα.
 - είτε σκοπό, ο οποίος έχει σχέση με την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος, αλλά είναι διαφορετικός από εκείνον που καθορίζουν οι διατάξεις, οι οποίες επιτρέπουν τη διάδοση της πράξης.

Η κατάχρηση εξουσίας προϋποθέτει διακριτική ευχέρεια και δε νοείται σε περίπτωση δέσμιας αρμοδιότητας. Επίσης, δε συντρέχει σε περίπτωση κανονιστικών πράξεων, για τις οποίες μόνο υπέρβαση των ορίων της κανονιστικής αρμοδιότητας που παρέχεται από το Σύνταγμα απευθείας ή από νομοθετική εξουσιοδότηση νοείται.

8.3. Η άσκηση της αίτησης ακύρωσης

Κατ' αρχήν οι λόγοι ακύρωσης μπορεί να προβληθούν για να θεμελιώσουν την ακύρωση των προαναφερόμενων πράξεων, ιδιαίτερη όμως σημασία έχει η νομιμότητα της αιτιολογίας. Ορισμένες όμως πράξεις, όπως π.χ. η πράξη τοποθέτησης (εκτός ειδικών περιπτώσεων, όπως προκειμένου για δημοδιδάσκαλους) ή μετακίνησης, δεν έχουν ανάγκη αιτιολογίας.⁶¹ Ειδικότερα, στις περιπτώσεις που η διοικητική πράξη εκδίδεται ύστερα από σύμφωνη γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου, η αιτιολογία που περιέχει η γνωμοδότηση του υπηρεσιακού συμβουλίου πρέπει να είναι ειδική και επαρκής.

Έτσι, η εξαίρεση ή μη εξαίρεση από τη μετάθεση ή τη μεταβολή της σειράς προτίμησης για μετάθεση πρέπει να είναι ειδικά αιτιολογημένη με αναφορά όλων των στοιχείων που είναι σχετικά με τους λόγους εξαίρεσης ή μεταβολής της σειράς προτίμησης.⁶² Το ίδιο ισχύει και για την «κατ' εκλογήν προαγωγή, όταν οι θέσεις που έπρεπε να καλυφθούν είναι λιγότερες από τους υπαλλήλους που συγκεντρώνουν τα προσόντα για προαγωγή και για τη μεταβολή της σειράς αρχαιότητας κατά τις προαγωγές.⁶³ Η παράλειψη από τις προαγωγές⁶⁴ χρειάζεται ειδική αιτιολογία, η οποία πρέπει να αναφέρει λεπτομερώς τα στοιχεία, στα οποία στηρίζεται η κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Το ίδιο ισχύει και για τη μετάταξη⁶⁵ και ιδιαίτερα όταν σχετική αίτηση έχουν υποβάλλει περισσότεροι υπάλληλοι από τις κενές θέσεις.⁶⁶ Εξάλλου, ειδική και λεπτομερή αιτιολογία πρέπει να έχουν οι καταγνωστικές πειθαρχικές αποφάσεις.

Η αίτηση ακύρωσης ασκείται στο Συμβούλιο Επικρατείας στην περίπτωση ανωτάτων και στο Διοικητικό Εφετείο στην περίπτωση των λοιπών υπαλλήλων. Κατά της απόφασης του Διοικητικού εφετείου, τόσο ο υπάλληλος

⁶¹ ΣΕ 1674/1968, 364/1957

⁶² ΣΕ 3156, 4035/1980

⁶³ ΣΕ 4171/1979, 3918/1979, 4033/1980, 3531/1980

⁶⁴ ΣΕ 1800/1963

⁶⁵ ΣΕ 2456/1970

⁶⁶ ΣΕ 916/1970

όσο και η Διοίκηση μπορούν να ασκήσουν έφεση στο Συμβούλιο Επικρατείας. Η άσκηση της αίτησης ακύρωσης δεν αναστέλλει την εκτέλεση της πράξης που προσβάλλεται. Μπορεί όμως το αρμόδιο όργανο να διατάξει την αναστολή της εκτέλεσής της. Επίσης, ο υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να ζητήσει, με ειδική αίτηση, από το Διοικητικό Εφετείο, να διατάξει την αναστολή της εκτέλεσης.

ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Ο Ν. 2683/99

Σύμφωνα με το άρθρο 4 του Ν. 2683/99 «Κύρωση του κώδικα κατάσταση Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις», οι διατάξεις που αφορούν στις υπηρεσιακές μεταβολές μπορούν να επεκταθούν ανάλογα, εν όλων ή εν μέρει, με προεδρικό διάταγμα που εκδίδεται με πρόταση του υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης εντός αποκλειστικής προθεσμίας δύο (2) μηνών από την εφαρμογή αυτών των διατάξεων.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις αυτές προβλέπονται τα εξής: Το Κεφάλαιο Α' αφορά στην κινητικότητα των υπαλλήλων, δηλαδή στην τοποθέτηση (άρθρο 65), στη μετακίνηση (άρθρο 66) και στην απόσπαση (άρθρο 68). Το Κεφάλαιο Β' αφορά στις μετατάξεις (άρθρα 69 – 74). Το Κεφάλαιο Δ' στις προαγωγές (άρθρα 80 – 98). Το Κεφάλαιο Ε' αφορά στη διαθεσιμότητα (άρθρα 99 – 102) και το Κεφάλαιο ΣΤ' αφορά στην αργία (άρθρα 103 – 105).

Συγκεκριμένα, για την **τοποθέτηση** ο νέος κώδικας προβλέπει:

Ο υπάλληλος, μετά το διορισμό του, τοποθετείται, με απόφαση του προϊστάμενου της οικείας αρχής και μετά γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, σε θέση για την κατάληψη της οποίας συμμετείχε στη διαδικασία πρόσληψης. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος μπορεί να τοποθετηθεί σε περισσότερες θέσεις, συνεκτιμάται για την τοποθέτησή του σε συγκεκριμένη θέση η αίτηση προτίμησης που τυχόν έχει υποβάλλει. Γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου δεν απαιτείται, εάν από τη διαδικασία πρόσληψης προκύπτουν η θέση και η υπηρεσιακή μονάδα, στην οποία πρόκειται να προσληφθεί ο υπάλληλος.

Οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων τοποθετούνται, με απόφαση της οικείας αρχής και μετά γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου, ανάλογα με

τα προσόντα, τις εμπειρίες και την ειδίκευση που διαθέτουν. Το υπηρεσιακό συμβούλιο συνεκτιμά επίσης το συνολικό χρόνο υπηρεσίας, το χρόνο υπηρεσίας κατά περιοχή, την οικογενειακή κατάσταση, την ηλικία, τη συνυπηρέτηση συζύγου και την εντοπιότητα. Η τοποθέτηση σε θέσεις της ίδιας αρχής γίνεται χωρίς γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Για τη **μετακίνηση** προβλέπει:

Μετακίνηση υπαλλήλου από μια οργανική μονάδα σε άλλη της ίδιας αρχής πραγματοποιείται με απόφαση του προϊσταμένου της.

Μετακίνηση προϊσταμένων γίνεται σε αντίστοιχης βαθμίδας οργανική μονάδα.

Για μετακίνηση σε οργανική μονάδα που εδρεύει σε περιοχή άλλου δήμου ή κοινότητας, 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.

Για την **απόσπαση** προβλέπει:

Με απόφαση των οικείων υπουργών επιτρέπεται η απόσπαση υπαλλήλων δημοσίων υπηρεσιών κάθε μορφής ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου σε υπηρεσία άλλου υπουργείου ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου για την αντιμετώπιση σοβαρών και επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών προσωρινού χαρακτήρα μετά από γνώμη των οικείων υπηρεσιακών συμβουλίων.

Απόσπαση υπαλλήλων από μια αρχή σε άλλη του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου επιτρέπεται για κάλυψη υπηρεσιακών αναγκών με απόφαση του οικείου υπουργού ή του οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου μετά από γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Απόσπαση για προσωπικούς λόγους είναι δυνατή κατ' εξαίρεση και εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν.

Η διάρκεια των ανωτέρω αποσπάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη συνολικά.

Μετάταξι από κλάδο σε κλάδο της ίδια κατηγορίας
Μετάταξη υπαλλήλων σε κενή θέση άλλου κλάδου της ίδιας κατηγορίας του ίδιου υποψηφίου ή νομικών προσώπων διηκόσιου δικαίου, αντιστοιχία, επιτελείται είτε με πρωτοβουλία της υπηρεσίας είτε μετά από αίτησή του υπαλλήλου. Ο μετατασσόμενος πρέπει να έχει τα τωρικά και ουσιαστικά προσόντα για την κατάληψη της θέσης στην οποία μετατάσσεται. Δεν επιτρέπεται μετάταξη δόκιμων υπαλλήλων.

Τα τη μετάταξη ο νέος κώδικας προβλέπει:
Τομής Αυτοδικομής
διαφορετική πύλη της ίδιας υπηρεσίας που αποστέλλεται το δικαίο της
Ειδικότερα, για τις αποσπάσεις θεωρείται ότι θα πρέπει να υπάρχει
Ειδικές διατάξεις διατηρούνται σε ισχύ.
του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου κατά τις ισχύουσες ειδικές διατάξεις.
Επιτρέπεται η απόσπαση σε γράμματα βουλευτών ή Ελλήνων βουλευτών
επιβιβάζονται με τη μεθοδολογία του αποσπασμένου υπαλλήλου.
Με την απόσπαση της απόσπασης καθορίζεται η υπηρεσία η οποία
δοκιμαστικής υπηρεσίας.
Αναγορεύεται η απόσπαση του υπαλλήλου κατά τη διάρκεια της
απόσπασης μέχρι τέλους (4) μηνών και πριν από την πάροδο της πριμίας.
Αίτη της αποσπαστικής απόσπασης. Τα εξαιρετικούς λόγους επιτρέπεται
διακεκομμένα, δεν επιτρέπεται να αποσπασθεί πριν να παρθεί η αίτηση από τη
Ο αποσπασμένος υπάλληλος που συζητήσας διετία συνεχώς ή
χρονικό όριο των 2 ετών για λόγους αναγκών στην υπηρεσία.
Η απόσπαση μπορεί να παύσει οποτεδήποτε πριν από τη λήξη του
τοποθέτησή του ως αποσπασμένος.
Οργάνως μονάδας, επιτρέπεται αυτοδικομής παύση της απόσπασης από την
2ε μηνιαία που ο αποσπαστικός υπάλληλος επιλέγει ως αποσπασμένος
του χωρίς άλλη διατύπωση.
Ο υπάλληλος με τη λήξη της απόσπασης επανερχεται στοχρηστικά στη θέση
Η απόσπαση παύει αυτοδικομής όταν λήξει το χρονικό όριο των 2 ετών

Μετάταξη σε κλάδο ανώτερης κατηγορίας

Μετάταξη υπαλλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας του ίδιου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, αντίστοιχα, επιτρέπεται με αίτηση του υπαλλήλου. Ο μετατασσόμενος πρέπει να έχει τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του κλάδου στον οποίο μετατάσσεται. Δεν επιτρέπεται μετάταξη δόκιμου υπαλλήλου.

Υπάλληλοι που είχαν το απαιτούμενο για διορισμό σε ανώτερη κατηγορία τυπικό προσόν κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης διορισμού τους, δεν επιτρέπεται να μεταταγούν σε θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας πριν από τη συμπλήρωση οκταετίας από το διορισμό τους.

Οι υπάλληλοι μετατάσσονται με το βαθμό που κατέχουν. Αν ο εισαγωγικός βαθμός του κλάδου στον οποίο μετατάσσονται είναι ανώτερος του βαθμού που κατέχουν, μετατάσσονται με τον εισαγωγικό αυτό βαθμό. Ο χρόνος υπηρεσίας που έχει διανυθεί στο βαθμό με τον οποίο ο υπάλληλος μετατάσσεται, θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο βαθμό της θέσης στην οποία μετατάσσεται, εφόσον έχουν διανυθεί με τα τυπικά προσόντα της ανώτερης κατηγορίας.

Διαδικασία μετατάξεων

Οι μετατάξεις των άρθρων 69 και 70 του Ν. 2689/99 διενεργούνται μετά από γνώμη του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου, το οποίο εκτιμά και τις ανάγκες της υπηρεσίας.

Οι αιτήσεις μετατάξεων των περιπτώσεων της προηγούμενης παραγράφου υποβάλλονται στην αρμόδια υπηρεσία προσωπικού δύο (2) φορές το χρόνο κατά τους μήνες Μάρτιο και Οκτώβριο και συνεξετάζονται από τα οικεία υπηρεσιακά συμβούλια.

Σε περίπτωση υποβολής περισσότερων αιτήσεων για μετάταξη στην ίδια θέση, το υπηρεσιακό συμβούλιο λαμβάνει υπόψη την απόδοση των υπαλλήλων, το χρόνο κτήσης του τυπικού προσόντος, το χρόνο συνολικής

υπηρεσίας στο βαθμό και τον κλάδο, καθώς και τα λοιπά στοιχεία του υπηρεσιακού τους φακέλου.

Θέσεις για τις οποίες κινήθηκε η διαδικασία πλήρωσής τους με διορισμό δεν καλύπτονται με μετάταξη.

Μετάταξη σε ανώτερη κατηγορία άλλου υπουργείου ή νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου

Επιτρέπεται η μετάταξη υπαλλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας άλλου υπουργείου ή άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου στην περίπτωση που ο υπάλληλος κατέχει τίτλο σπουδών που δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε κανέναν κλάδο του υπουργείου ή του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου στο οποίο ανήκει.

Η μετάταξη γίνεται με τους όρους του άρθρου 70 του Ν. 2683/99.

Η διαδικασία του άρθρου 71 του Ν. 2683/99 εφαρμόζεται αναλόγως και στην παρούσα περίπτωση.

Πράξη μετάταξης

Οι μετατάξεις του παρόντος κεφαλαίου γίνονται με απόφαση του αρμόδιου ή των αρμόδιων υπουργών. Προκειμένου για υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου οι μετατάξεις διενεργούνται με απόφαση των αρμόδιων μονομελών οργάνων διοίκησης και όταν δεν υπάρχουν, με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου. Μετατάξεις από νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου σε υπουργείο ή άλλο νομικό πρόσωπο και αντίστροφα διενεργούνται με απόφαση των οικείων υπουργών.

Η πράξη μετάταξης δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσης.

Ειδικές διατάξεις

Ειδικές διατάξεις που ρυθμίζουν θέματα μετατάξεων, εξακολουθούν να ισχύουν.

Για την προαγωγή ο νέος κώδικας προβλέπει:

Αξιολόγηση

Τα ουσιαστικά προσόντα των υπαλλήλων αξιολογούνται βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας του υπαλλήλου και της αποδοτικότητάς του.

Με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, μετά από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., η οποία διατυπώνεται μέσα σε προθεσμία τριάντα (30) ημερών, καθορίζονται οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αξιολόγηση, τα κριτήρια αξιολόγησης, ο χρόνος, η συχνότητα, ο τύπος, ο διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με αυτή.

Χρόνος προαγωγής:

Για την προαγωγή των υπαλλήλων απαιτείται:

- α) **Για την κατηγορία Π.Ε.:** από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' τετραετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Β', από το βαθμό Α' στο βαθμό του Διευθυντή εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Α' και άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος για δύο τουλάχιστον τριετίες και από το βαθμό του Διευθυντή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή τετραετής υπηρεσία στο βαθμό του Διευθυντή.
- β) **Για την κατηγορία Τ.Ε.:** από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' επταετής υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' επταετής υπηρεσία στο βαθμό Β', από το βαθμό Α' στο βαθμό του Διευθυντή εξαετής υπηρεσία στο βαθμό Α' και άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος για δύο τουλάχιστον τριετίες.
- γ) **Για την κατηγορία Δ.Ε.:** από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' οκταετής

υπηρεσία στο βαθμό Γ', από το βαθμό Β' στο βαθμό Α' οκταετής υπηρεσία στο βαθμό Β' και από το βαθμό Α' στο βαθμό του Διευθυντή επταετής υπηρεσία στο βαθμό Α' και άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος για δύο τουλάχιστον τριετίες.

- δ) *Για την κατηγορία Υ.Ε.*: από το βαθμό Ε' στο βαθμό Δ' τριετής υπηρεσία στο βαθμό Ε', από το βαθμό Δ' στο βαθμό Γ' δεκαετής υπηρεσία στο βαθμό Δ', από το βαθμό Γ' στο βαθμό Β' εννεαετής υπηρεσία στο βαθμό Γ'.

Για τους υπαλλήλους κατηγορίας Π.Ε. ή Τ.Ε., κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος σπουδών διάρκειας ενός (1) τουλάχιστον έτους, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά ένα (1) έτος. Για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται συνολικά κατά τρία (3) έτη για τους υπαλλήλους κατηγορίας Π.Ε. και δύο (2) έτη για τους υπαλλήλους κατηγορίας Τ.Ε. Αν ο υπάλληλος κατέχει και μεταπτυχιακό και διδακτορικό δίπλωμα, για την κατά τα ανωτέρω μείωση του χρόνου λαμβάνεται υπόψη μόνο το διδακτορικό δίπλωμα. Οι εν λόγω τίτλοι απαιτείται να είναι συναφείς με τα αντικείμενα στα οποία απασχολούνται ή είναι δυνατόν, κατά τις οργανικές διατάξεις της υπηρεσίας τους, να απασχοληθούν. Ως μεταπτυχιακό και ως διδακτορικό δίπλωμα νοούνται εκείνα που χορηγούνται με αντίστοιχο ιδιαίτερο τίτλο μετά τη λήψη του πτυχίου ή διπλώματος Α.Ε.Ι. ή Τ.Ε.Ι. Για τα μεταπτυχιακά και τα διδακτορικά διπλώματα εκπαιδευτικών ιδρυμάτων εξωτερικού απαιτείται βεβαίωση ισοτιμίας από την αρμόδια αρχή.

Σύστημα προαγωγών

Οι υπάλληλοι προάγονται στον αμέσως επόμενο ενιαίο βαθμό, εφόσον έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο στο βαθμό που κατέχουν και έχουν τα ουσιαστικά προσόντα, σύμφωνα με τα στοιχεία του προσωπικού τους μητρώου.

Ειδικά για την προαγωγή στον Α΄ βαθμό πρέπει ο υπάλληλος να έχει αναμφισβητήτως τα ουσιαστικά προσόντα, σύμφωνα με τα στοιχεία του προσωπικού του μητρώου.

Στο βαθμό του Διευθυντή προάγονται οι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στον Α΄ βαθμό και έχουν διατελέσει προϊστάμενοι τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας για δύο (2) τουλάχιστον τριετίες.

Στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή προάγονται οι υπάλληλοι που έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό του Διευθυντή.

Για την προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή απαιτούνται:

- α) κενή θέση,
- β) συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου,
- γ) συνδρομή τυπικών και ουσιαστικών προσόντων.

Οι προαγωγές των υπαλλήλων έως και το βαθμό του Διευθυντή γίνονται με απόφαση του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου.

Στην περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή, σύμφωνα με τους οικείους πίνακες προακτέων, η πλήρωση κενών θέσεων με προαγωγή λόγω ελλείψεως υπαλλήλων που έχουν τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, με απόφαση του οικείου υπουργού ή του ανώτατου οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, μπορούν να ανατίθενται τα καθήκοντα των θέσεων αυτών σε υπάλληλο του αμέσως κατώτερου βαθμού, υπό την προϋπόθεση ότι ανήκει σε κλάδο οι υπάλληλοι του οποίου προβλέπεται από τις οικείες οργανικές διατάξεις ότι μπορεί να προϊστανται.

Οι προαγωγές των υπαλλήλων στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή γίνονται με απόφαση του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου του άρθρου 158, ύστερα από αίτηση υποψηφιότητας που υποβάλλεται σε αποκλειστική προθεσμία που τάσσεται από τον οικείο υπουργό και η οποία δεν μπορεί να είναι μικρότερη των δέκα (10) ημερών. Η αίτηση υποψηφιότητας συνοδεύεται από βιογραφικό σημείωμα, το περιεχόμενο του οποίου προκύπτει από τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου.

Δικαίωμα υποβολής αίτησης υποψηφιότητας έχουν και υπάλληλοι άλλων δημοσίων υπηρεσιών ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου συναφούς αντικειμένου, όπως αυτά καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται άπαξ μετά από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης.

Το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο καλεί σε προφορική συνέντευξη τους υποψηφίους, οι οποίοι δικαιούνται να εκθέσουν τις απόψεις τους, προκειμένου να διαμορφώσει γνώμη για την ικανότητα και την προσωπικότητά τους ως προς την άσκηση των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή και να προάγει τον καταλληλότερο μεταξύ αυτών.

Μετά από ειδικώς αιτιολογημένη πρόταση του υπουργού ή του οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, το ειδικό υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί, με επίσης ειδικώς αιτιολογημένη απόφασή του, να απαλλάξει από τα καθήκοντά του Γενικό Διευθυντή για λόγους ακαταλληλότητας ή ανυπαίτιας αδυναμίας εκπλήρωσης των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή. Κατά της απόφασης αυτής του ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου επιτρέπεται προσφυγή ουσίας ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Στην περίπτωση απαλλαγής, εφόσον ο υπάλληλος αποχωρήσει από την υπηρεσία μέσα σε δύο (2) μήνες, διατηρεί το βαθμό και τον τίτλο της θέσης που κατέχει και προσμετρώνται πλασματικά στην πράγματι διανυθείσα υπηρεσία του δύο (2) χρόνια ως πραγματική δημόσια υπηρεσία. Άλλως, καταλαμβάνει κενή θέση βαθμού Διευθυντή και αν δεν υπάρχει, την πρώτη θέσου που θα κενωθεί. Μέχρι την κένωση θέσης ο υπάλληλος καταλαμβάνει συνιστώμενη προσωρινή θέση βαθμού Διευθυντή, η οποία καταργείται με την καθ' οιονδήποτε τρόπο αποχώρησή του από αυτήν και ασκεί τα καθήκοντα που ορίζονται με απόφαση του οικείου υπουργού ή οργάνου διοίκησης του οικείου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου.

Κριτήρια για το σχηματισμό κρίσης

Το υπηρεσιακό συμβούλιο, προκειμένου να διαπιστώσει τη συνδρομή των ουσιαστικών προσόντων, λαμβάνει υπόψη όλα τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου, από τα οποία προκύπτει η δραστηριότητά του στην υπηρεσία, η πρωτοβουλία του, η άσκηση καθηκόντων ως προϊσταμένου και η ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων του για αυξημένη απόδοση στην υπηρεσία.

Προτιμώνται οι υποψήφιοι για τους οποίους προκύπτει από τα προσωπικά τους μητρώα, με βάση συγκεκριμένα πραγματικά στοιχεία, ότι επέδειξαν υψηλότερη έναντι των λοιπών υποψηφίων πρωτοβουλία, διοικητική ικανότητα και δραστηριότητα στην υπηρεσία.

Επί ισοδυναμίας, κατά την εκτίμηση των ουσιαστικών προσόντων, προηγούνται οι υποψήφιοι που έχουν αποφοιτήσει από την Εθνική Σχολή Δημόσιας Διοίκησης. Οι πρόσθετοι τίτλοι σπουδών, σε συνδυασμό με την απόδοση του υπαλλήλου στην υπηρεσία, συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Η προαγωγική εκπαίδευση αποτελεί προσόν για την προαγωγή του υπαλλήλου, όπου και όπως οι ειδικές διατάξεις ορίζουν.

Αιτιολογία απαιτείται μόνο στην περίπτωση κατάδηλης υπεροχής υποψηφίου που παραλείπεται.

Η επίδραση των αναρρωτικών αδειών στην ικανότητα του υπαλλήλου για την άσκηση καθηκόντων αυξημένων απαιτήσεων του ανώτερου βαθμού, όπως επίσης και η επίδραση των συστηματικά επαναλαμβανόμενων αναρρωτικών αδειών, συνεκτιμώνται από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Ειδικά για την προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή λαμβάνονται υπόψη κατά κύριο λόγο τα στοιχεία του προσωπικού μητρώου κάθε υπαλλήλου, από τα οποία εκτιμώνται ιδιαίτερα η άρτια επαγγελματική κατάρτιση και οι επιστημονικές γνώσεις, η δραστηριότητα στην υπηρεσία, η ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, η ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, η ικανότητα παρακίνησης των υφισταμένων για την επίτευξη στόχων, καθώς και η καλή γνώση μιας ή

περισσότερων ευρωπαϊκών γλωσσών από τις πλέον διαδεδομένες. Επίσης, συνεκτιμώνται η τυχόν συγγραφική δραστηριότητα σε συναφή για τη λειτουργία ή τη δραστηριότητα της δημόσιας διοίκησης θέματα, η συμμετοχή σε προγράμματα μετεκπαίδευσης και οι μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών που συνδέονται με αντικείμενα της υπηρεσίας. Επί ισοδυναμίας προσόντων προτιμάται ο υποψήφιος υπάλληλος της οικείας υπηρεσίας.

Μετά μια πενταετία από την έναρξη ισχύος του παρόντος η καλή γνώση μιας τουλάχιστον ξένης γλώσσας αποτελεί προϋπόθεση για την προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή.

Προϊστάμενοι οργανικών μονάδων

Ως προϊστάμενοι Γενικών Διευθύνσεως τοποθετούνται υπάλληλοι με βαθμό Γενικού Διευθυντή.

Ως προϊστάμενοι Διευθύνσεων, Υποδιευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων τοποθετούνται υπάλληλοι με βαθμό Διευθυντή.

Ως προϊστάμενοι τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων επιλέγονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο για μια τριετία υπάλληλοι με βαθμό Α'. Εάν δεν υπάρχουν υπάλληλοι με βαθμό Α' ή αυτοί δεν επαρκούν, επιλέγονται υπάλληλοι με βαθμό Β', οι οποίοι έχουν συμπληρώσει κατά κατηγορία ελάχιστο χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό Β' πέντε (5) έτη προκειμένου για την κατηγορία Π.Ε., έξι (6) έτη προκειμένου για την κατηγορία Τ.Ε. και επτά (7) έτη για την κατηγορία Δ.Ε. Εάν δεν υπάρχουν υπάλληλοι Β' βαθμού με λιγότερα έτη υπηρεσίας.

Τον προϊστάμενο μη αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου μη αυτοτελούς οργανικής μονάδας ορίζει ο προϊστάμενος της αμέσως υπερκείμενης οργανικής μονάδας από τους υπαλλήλους που υπάγονται σε αυτόν, χωρίς επιλογή από το υπηρεσιακό συμβούλιο, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις που αναφέρονται παραπάνω.

Με τους οργανισμούς των υπηρεσιών καθορίζονται οι κλάδοι από τους οποίους προέρχονται οι προϊστάμενοι των οργανικών μονάδων ανάλογα με το

αντικείμενο της συγκεκριμένης οργανικής μονάδας και την ειδικότητα του κλάδου.

Επιλογή προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων

Η επιλογή των προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων γίνεται με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, με βάση τα κριτήρια που αναφέρονται στο άρθρο 83 του Ν. 2683/99. Η επιλογή γίνεται ο αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τη λήξη της θητείας. Οι κατά τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 84 του Ν. 2683/99 προϋποθέσεις πρέπει να συντρέχουν το αργότερο μέχρι την επόμενη ημέρα από τη λήξη της θητείας των προϊσταμένων.

Για την επιλογή των προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, ο αριθμός των κρινόμενων υπαλλήλων πρέπει να είναι τουλάχιστον διπλάσιος του αριθμού των κενών θέσεων για τις οποίες γίνεται η κρίση. Εφόσον δεν συμπληρώνεται ο αριθμός αυτός από υπαλλήλους που έχουν τις απαιτούμενες προϋποθέσεις, ο πίνακας των υπαλλήλων που κρίνονται συμπληρώνεται με υπαλλήλους με λιγότερα χρόνια στο βαθμό Α'. Όταν στον κλάδο από τον οποίο προέρχεται ο προϊστάμενος υπηρετεί ένας μόνο υπάλληλος, αυτός κρίνεται αυτοτελώς από το υπηρεσιακό συμβούλιο.

Έγγραφη δήλωση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να κριθεί κατά την επιλογή προϊσταμένων τμημάτων και αυτοτελών γραφείων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, εκτιμάται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας.

Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας πριν από τη λήξη της τριετίας, το υπηρεσιακό συμβούλιο επιλέγει νέο προϊστάμενο για το υπόλοιπο της θητείας. Η επιλογή προϊσταμένων για τις θέσεις που κενώθηκαν ή συστάθηκαν γίνεται το αργότερο μέσα σε ένα (1) μήνα από τότε που οι θέσεις κενώθηκαν ή συστάθηκαν. Αν το χρονικό διάστημα που απομένει για τη συμπλήρωση της τριετίας είναι μικρότερο από έξι (6) μήνες, δεν επιλέγεται

προϊστάμενος αλλά εφαρμόζεται το άρθρο 97. Για την επιλογή, σύμφωνα με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, απαιτείται να υποβληθεί αίτηση από τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο στην οικεία υπηρεσία το αργότερο μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ημέρα που έλαβε γνώση, με φροντίδα της υπηρεσίας προσωπικού. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, με ειδικά αιτιολογημένη απόφασή του, μπορεί να επιλέξει ως προϊστάμενο και υπάλληλο που δεν υπέβαλε αίτηση, ιδίως αν υπηρετεί στον τόπο που θα ασκήσει καθήκοντα προϊσταμένου.

Όσοι επιλέγονται τοποθετούνται σε οργανικές μονάδες αντίστοιχου επιπέδου, με απόφαση του οικείου οργάνου και εξακολουθούν να ασκούν τα καθήκοντά τους και μετά τη λήξη της θητείας τους έως την τοποθέτηση νέου προϊσταμένου.

Με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, ο προϊστάμενος τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων μπορεί να απαλλαγεί από τα καθήκοντά του και πριν από τη λήξη της τριετίας, για σοβαρό λόγο αναγόμενο στην πλημμελή άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, όπως η αποφυγή ανάληψης ευθυνών και η μειωμένη ποσοτική και ποιοτική απόδοση. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, συνεκτιμώντας τις ανάγκες της υπηρεσίας, μπορεί επίσης να απαλλάξει από τα καθήκοντά του τον προϊστάμενο ύστερα από αίτησή του. Στην περίπτωση αυτή ο υπάλληλος, που παραιτείται με αίτησή του πριν από την ανάληψη καθηκόντων προϊσταμένου ή εντός (6) μηνών από της αναλήψεως, στερείται του δικαιώματος επιλογής του ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας για μια τριετία.

Όπου από τις οικείες οργανικές διατάξεις επιτρέπεται η τοποθέτηση προϊσταμένου κατηγορίας που έπεται κατά το προβάδισμα, δεν ισχύει το προβάδισμα των κατηγοριών.

Υπάλληλοι που έχουν επιλεγεί δύο (2) φορές ως προϊστάμενοι τμήματος, αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων και έχουν ασκήσει καθήκοντα για δύο (2) τριετίες εξακολουθούν να ασκούν καθήκοντα προϊσταμένου αντίστοιχης οργανικής μονάδας χωρίς νέα κρίση

υπηρεσιακού συμβουλίου, εκτός εάν με αιτιολογημένη απόφασή του το υπηρεσιακό συμβούλιο κρίνει διαφορετικά, μετά από πρόταση της υπηρεσίας.

Καταστάσεις υπαλλήλων

Τον Ιανουάριο κάθε έτους συντάσσονται από την αρμόδια υπηρεσία καταστάσεις, στις οποίες καταγράφονται όλοι οι υπάλληλοι κατά κατηγορία, βαθμό, κλάδο και ειδικότητα και με βάση το χρόνο υπηρεσίας στο βαθμό. Οι καταστάσεις αυτές συντάσσονται με βάση τα στοιχεία της 31^{ης} Δεκεμβρίου του προηγούμενου έτους και περιλαμβάνουν και στοιχεία δηλωτικά της ηλικίας, της συνολικής υπηρεσίας, του μισθολογικού κλιμακίου και των τίτλων σπουδών.

Οι καταστάσεις αυτές κοινοποιούνται υποχρεωτικά στους υπαλλήλους κατά το πρώτο δεκαήμερο του Φεβρουαρίου κάθε έτους. Διόρθωση των στοιχείων που αναγράφονται στις καταστάσεις γίνεται από την υπηρεσία ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου, η οποία υποβάλλεται σε προθεσμία δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση.

Αν η υπηρεσία απορρίψει την αίτηση ή δεν απαντήσει μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την υποβολή της, επιτρέπεται η υποβολή αίτησης διόρθωσης στο υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την πάροδο της παραπάνω δεκαήμερης προθεσμίας ή από την κοινοποίηση της απορριπτικής απόφασης της υπηρεσίας, αν αυτή γίνει νωρίτερα. Το υπηρεσιακό συμβούλιο αποφασίζει μέσα σε ένα (1) μήνα από την υποβολή της αίτησης διόρθωσης.

Πίνακες προακτέων

Για την εφαρμογή των οριζόμενων στο άρθρο 82, του Ν. 2683/99, το υπηρεσιακό συμβούλιο καταρτίζει, με βάση τις καταστάσεις του άρθρου 86, του Ν. 2683/99 χωριστά κατά βαθμούς, κλάδους ή και ειδικότητα, τους ακόλουθους πίνακες:

α) Πίνακες προακτέων στους ενιαίους βαθμούς

Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν έως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή στον επόμενο ενιαίο βαθμό χρόνο υπηρεσίας.

β) Πίνακες προακτέων στο βαθμό του Διευθυντή

Για την εγγραφή στους πίνακες αυτούς κρίνονται οι υπάλληλοι που συμπληρώνουν έως τις 30 Απριλίου του επόμενου έτους τον απαιτούμενο για την προαγωγή στο βαθμό του Διευθυντή χρόνο υπηρεσίας και άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου τμήματος, εφόσον κατά τον Απρίλιο του έτους κατάρτισης έχουν τα απαιτούμενα λοιπά τυπικά προσόντα για προαγωγή. Η σειρά εγγραφής στους πίνακες αυτούς καθορίζεται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τα στοιχεία που αναφέρονται στο άρθρο 83 του Ν. 2683/99. Έγγραφη δήλωση του υπαλλήλου, ότι δεν επιθυμεί να συμπεριληφθεί στους πίνακες προακτέων της παρούσας παραγράφου, εκτιμάται από το υπηρεσιακό συμβούλιο με βάση τις ανάγκες της υπηρεσίας.

Αν από τις οργανικές διατάξεις προβλέπεται η δυνατότητα προαγωγής στην ίδια θέση υπαλλήλων περισσότερων κλάδων, οι ανωτέρω πίνακες περιλαμβάνουν τους υπαλλήλους των κλάδων αυτών.

γ) Για την *προαγωγή στο βαθμό του Γενικού Διευθυντή* δεν καταρτίζονται πίνακες προακτέων.

δ) Πίνακες μη προακτέων

Στους πίνακες αυτούς περιλαμβάνονται οι υπάλληλοι που κρίνονται ως μη προακτέοι. Ως μη προακτέοι κρίνονται με ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, βάσει πραγματικών στοιχείων, οι υπάλληλοι που δεν πληρούν τις ουσιαστικές προϋποθέσεις να ασκήσουν τα καθήκοντα του ανώτερου βαθμού.

Χρόνος μη υπολογιζόμενος για προαγωγή

Στο χρόνο για προαγωγή δεν υπολογίζεται:

- α) ο χρόνος της διαθεσιμότητας,
- β) ο χρόνος της αργίας που επήλθε είτε εξαιτίας ποινικής δίωξης που κατέληξε σε οποιαδήποτε καταδίκη είτε εξαιτίας πειθαρχικής δίωξης που κατέληξε σε πειθαρχική ποινή τουλάχιστον προστίμου αποδοχών τριών (3) μηνών,
- γ) ο χρόνος της αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντα,
- δ) ο χρόνος της προσωρινής παύσης και
- ε) ο χρόνος αναστολής άσκησης καθηκόντων κατά το άρθρο 104 του Ν. 2683/99.

Έλεγχος νομιμότητας και ισχύς πινάκων προακτέων

Οι πίνακες προακτέων υποβάλλονται για κύρωση μέσα σε δέκα (10) ημέρες στον οικείο υπουργό ή στο ανώτατο όργανο διοίκησης του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου. Το αρμόδιο όργανο εξετάζει μόνο τη νομιμότητα της διαδικασίας κατάρτισης των πινάκων και, εφόσον διαπιστώσει παράβαση των σχετικών διατάξεων, αναπέμπει τους πίνακες στο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο υποχρεούται να αποφασίσει εντός δέκα (10) ημερών.

Οι πίνακες που καταρτίζονται σύμφωνα με τα ανωτέρων είναι οριστικοί και ανακοινώνονται στις αρμόδιες υπηρεσίες.

Η ισχύς των πινάκων προακτέων αρχίζει την 1^η Μαΐου του έτους κατάρτισής τους, ανεξάρτητα από την ημερομηνία οριστικοποίησής τους και λήγει στο τέλος Απριλίου του επόμενου έτους.

Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων στους ενιαίους βαθμούς προάγονται μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την ημέρα που συμπληρώνουν τον απαιτούμενο για προαγωγή χρόνο. Η πράξη προαγωγής των υπαλλήλων ισχύει αναδρομικά από την ημέρα που συμπλήρωσε ο υπάλληλος το χρόνο υπηρεσίας που απαιτείται για να προαχθεί στον επόμενο βαθμό, ποτέ όμως πριν από την έναρξη ισχύος του οικείου πίνακα προακτέων.

Οι υπάλληλοι που περιλαμβάνονται στους πίνακες προακτέων στο βαθμό του Διευθυντή προάγονται κατά τη σειρά εγγραφής τους στους οικείους

πίνακες μέσα σε ένα (1) μήνα από την κύρωση των πινάκων ή από την κένωση αντίστοιχης θέσης. Από την προαγωγή παραλείπονται οι υπάλληλοι που δεν έχουν συμπληρώσει τον απαιτούμενο χρόνο προς προαγωγή. Σε κάθε περίπτωση παραμένουν κενές τόσες θέσεις, όσες απαιτούνται για την προαγωγή των παραλειπόμενων υπαλλήλων.

Ειδικές περιπτώσεις εγγραφής σε πίνακες προακτέων

Υπάλληλοι οι οποίοι μετατάσσονται ή εντάσσονται, σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 69, 70, 72 και 98 του Ν. 2683/99 μετά την κύρωση των πινάκων προακτέων, κρίνονται από το υπηρεσιακό συμβούλιο και εγγράφονται στους οικείους πίνακες προακτέων κατά το άρθρο 87 του Νέου Κώδικα.

Μη εγγραφή σε πίνακα προακτέων

Το υπηρεσιακό συμβούλιο, με αιτιολογημένη απόφασή του, μπορεί να εγγράφει στους πίνακες προακτέων υπάλληλο, σε βάρος του οποίου εκκρεμεί ποινική ή πειθαρχική κατηγορία.

Όταν η κατηγορία αποδειχθεί αβάσιμη, ο υπάλληλος, είτε είχε αναβληθεί η κρίση είτε είχε κριθεί υπό το βάρος της εκκρεμοδικίας, κρίνεται εκ νέου από το υπηρεσιακό συμβούλιο μέσα σε ένα (1) μήνα από την κοινοποίηση στην αρμόδια υπηρεσία της τελεσίδικης απαλλακτικής κρίσης επί της κατηγορίας και εγγράφεται, με βάση τα προσόντα του, στους οικείους πίνακες και κατά τη σειρά εγγραφής που προβλέπεται στο άρθρο 87 του Ν. 2683/99.

Οι ανωτέρω, εγγραφόμενοι στους πίνακες προακτέων σε σειρά προαγωγής, προάγονται αναδρομικά, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή όχι κενών θέσεων. Αν δεν υπάρχουν κενές θέσεις, καταλαμβάνουν τις πρώτες θέσεις που θα κενωθούν.

Διαγραφή από πίνακα προακτέων

Το υπηρεσιακό συμβούλιο μπορεί με αιτιολογημένη απόφασή του να διαγράψει από πίνακα προακτέων, κατά τη διάρκεια της ισχύος του, υπάλληλο

λόγω τελεσίδικης ποινικής καταδίκης τουλάχιστον για πλημμέλημα ή επιβολής πειθαρχικής ποινής προστίμου μεγαλύτερου από τις αποδοχές ενός (1) μηνός. Ο υπάλληλος, που διαγράφεται, μπορεί να κατατάσσεται στον πίνακα μη προακτέων.

Αν ανατραπεί αμετάκλητα η πειθαρχική ποινή ή η ποινική καταδίκη, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 91 του Ν. 2683/99.

Παράλειψη από προαγωγή

1. Το υπηρεσιακό συμβούλιο, με αιτιολογημένη απόφασή του, μπορεί να παραλείπει από τις προαγωγές υπάλληλο, ο οποίος περιλαμβάνεται στους πίνακες προακτέων, αν κατά το χρόνο της προαγωγής εκκρεμεί σε βάρος του ποινική ή πειθαρχική κατηγορία. Οι θέσεις στις οποίες θα προήγαντο οι υπάλληλοι παραμένουν κενές μέχρι τη λήξη της ισχύος των οικείων πινάκων.
2. Αν αποφασισθεί η παράλειψη, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 91 του Ν. 2683/99.

Παραπομπή μη προακτέου υπαλλήλου

Υπάλληλος, ο οποίος εγγράφεται δύο φορές κατά συνέχεια σε πίνακες μη προακτέων στον ίδιο βαθμό, μέσα σε δύο (2) μήνες από την κύρωση του οικείου πίνακα, εισάγεται υποχρεωτικώς προς κρίση στο υπηρεσιακό συμβούλιο, το οποίο, με αιτιολογημένη απόφασή του και μετά από προηγούμενη κλήση αυτού για να παράσχει εγγράφως ή προφορικώς τις αναγκαίες διευκρινίσεις, μπορεί να τον απολύσει ή να τον υποβιβάσει κατά ένα βαθμό. Κατά της απόφασης αυτής επιτρέπεται να υποβληθεί ένσταση στο δευτεροβάθμιο υπηρεσιακό συμβούλιο.

Τιμητική απονομή τίτλων

Στους υπαλλήλους που αποχωρούν ευδοκίμως από την υπηρεσία μετά από συμπλήρωση τριάντα πέντε (35) χρόνων πραγματικής δημόσιας

υπηρεσίας, απονέμεται τιμητικά ο τίτλος του βαθμού και της θέσης που κατέχουν. Η υπηρεσία μπορεί να απονέμει τον τίτλο του επίτιμου και σε υπάλληλο που αποχωρεί μετά από τριάντα (30) χρόνια υπηρεσίας. Ο τίτλος του επίτιμου δεν χορηγείται στον υπάλληλο που έχει εκπέσει ή έχει τιμωρηθεί με την ποινή της οριστικής παύσης ή εντός της τελευταίας δεκαετίας πριν την αποχώρησή του έχει τιμωρηθεί με την ποινή του υποβιβασμού ή της στέρησης του προς προαγωγή δικαιώματος.

Η απονομή του επίτιμου τίτλου μνημονεύεται στην πράξη λύσης της υπαλληλικής σχέσης και περιλαμβάνεται στο κείμενο που δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Προβάδισμα

Το προβάδισμα μεταξύ των υπαλλήλων καθορίζεται ως εξής:

- α) Μεταξύ υπαλλήλων που ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες, προηγούνται οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΕΘ και ακολουθούν κατά σειρά οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΠΕ, της κατηγορίας ΤΕ, της κατηγορίας ΔΕ και τέλος οι υπάλληλοι της κατηγορίας ΥΕ.
- β) Μεταξύ υπαλλήλων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία, προηγούνται οι υπάλληλοι ανώτερου βαθμού, βάσεις της ιεραρχικής κλίμακας των βαθμών σύμφωνα με το άρθρο 79 του Ν. 2683/99.
- γ) Μεταξύ υπαλλήλων του ίδιου κλάδου και βαθμού δεν υπάρχει προβάδισμα.

Αναπλήρωση προϊσταμένων

Τον προϊστάμενο, που απουσιάζει ή κωλύεται, αναπληρώνει στα καθήκοντά του ο ανώτερος κατά βαθμό προϊστάμενος των υποκείμενων οργανικών μονάδων και επί ομοιοβάθμων ο προϊστάμενος που έχει ασκήσει περισσότερο χρόνο καθήκοντα προϊσταμένου, με την προϋπόθεση ότι ανήκει σε κλάδο του οποίου οι υπάλληλοι προβλέπεται ότι μπορούν να προϊστανται, σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις.

Το αρμόδιο για την τοποθέτηση προϊστάμενο όργανο μπορεί, τηρουμένου του προβαδίσματος των βαθμών, να ορίσει ως αναπληρωτή προϊσταμένου οργανικής μονάδας, που απουσιάζει ή κωλύεται, έναν από τους προϊστάμενους των υποκείμενων οργανικών μονάδων.

Αν δεν υπάρχουν υποκείμενες οργανικές μονάδες, τον προϊστάμενο αναπληρώνει στα καθήκοντά του ο ανώτερος κατά βαθμό υπάλληλος που υπηρετεί στην ίδια οργανική μονάδα, εφόσον ανήκει σε κλάδο του οποίου οι υπάλληλοι προβλέπεται ότι μπορούν να προϊστανται σύμφωνα με τις οικείες οργανικές διατάξεις. Αν υπηρετούν περισσότεροι υπάλληλοι με τον ίδιο βαθμό, αναπληρώνει αυτός που έχει περισσότερο χρόνο στο βαθμό ή αυτός που ορίζεται από τον προϊστάμενο της αμέσως υπερκείμενης μονάδας ή αρχής.

Το αρμόδιο για το διορισμό όργανο μπορεί με απόφασή του να ορίσει ως αναπληρωτή προϊσταμένου οργανικής μονάδας τον προϊστάμενο άλλης οργανικής μονάδας του ίδιου επιπέδου.

Όταν ο προϊστάμενος τμήματος ή αυτοτελούς γραφείου ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας απουσιάζει νομίμως από τα καθήκοντά του για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των έξι (6) μηνών, επιλέγεται προσωρινός προϊστάμενος σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 4 του άρθρου 85 του Ν. 2683/99.

Αν κενωθεί ή συσταθεί θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας, έως τη τοποθέτηση νέου προϊσταμένου εφαρμόζονται οι διατάξεις που αναφέρονται παραπάνω.

Ο αναπληρωτής προϊσταμένου οργανικής μονάδας κατά την παράγραφο αυτή δικαιούται το προβλεπόμενο για τη θέση επίδομα από την έναρξη της αναπλήρωσης.

Ένταξη

Οι υπάλληλοι, που έχουν πριν από το διορισμό τους χρόνο πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας, εντάσσονται μετά τη μονιμοποίησή τους μέχρι και τον αμέσως ανώτερο βαθμό, ανάλογα με το συνολικό χρόνο υπηρεσίας τους, ύστερα από ουσιαστική κρίση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Ως πραγματική δημόσια υπηρεσία νοείται κάθε υπηρεσία που έχει διανυθεί στο Δημόσιο, νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου ή σε Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου, καθώς και κάθε άλλη υπηρεσία που, με βάση ειδικές διατάξεις, αναγνωρίζεται ως πραγματική δημόσια υπηρεσία για βαθμολογική εξέλιξη.

Η προϋπηρεσία με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου σε υπηρεσίες της Κυπριακής Δημοκρατίας λαμβάνεται υπόψη για την ένταξη.

Για την κατά τα ανωτέρω ένταξη λαμβάνεται υπόψη μόνο η υπηρεσία που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό με τα τυπικά προσόντα της κατηγορίας, στην οποία ανήκει ο υπάλληλος κατά το χρόνο της ένταξης.

Ο τυχόν πλεονάζων χρόνος μετά την ένταξη δεν λαμβάνεται υπόψη.

Για τις προαγωγές θεωρείται αυτονόητο ότι οι διατάξεις αυτές θα επεκταθούν στους δημοτικούς και κοινοτικούς υπαλλήλους, δεδομένου ότι και στο παρελθόν οι όποιες τροποποιήσεις του Υπαλληλικού Κώδικα σχετικά με το θέμα αυτό εφαρμόζονται τουλάχιστον εμμέσως και στους υπαλλήλους της αυτοδιοίκησης (Ν. 1940/91, Ν. 2085/92 και ιδίως Ν. 2190/94).

Για τη **διαθεσιμότητα** ο νέος κώδικας προβλέπει:

Θέση σε διαθεσιμότητα

Ο υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας ή επειδή καταργείται η θέση του.

Η πράξη θέσης του υπαλλήλου σε διαθεσιμότητα και η πράξη επαναφοράς του στην υπηρεσία, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο Νέο Κώδικα, εκδίδονται από το αρμόδιο για το διορισμό του όργανο, μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας παύει η άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου, κύριων ή παρεπόμενων.

Διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας

Ο υπάλληλος τίθεται, αυτεπάγγελα ή με αίτησή του, σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, όταν η

ασθένεια του παρατείνεται πέρα από το μέγιστο χρόνο αναρρωτικής άδειας του άρθρου 54 του Ν. 2683/99, είναι όμως, κατά την εκτίμηση της υγειονομικής επιτροπής, ιάσιμη.

Η διαθεσιμότητα αρχίζει από τη λήξη της αναρρωτικής άδειας και δεν μπορεί να υπερβεί το ένα (1) έτος και για τα δυσίατα νοσήματα τα δύο (2). Αρμόδιο όργανο για την έκδοση της πράξης αυτής είναι ο υπουργός ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Κατά το τελευταίο δεκαπενθήμερο πριν από τη λήξη του ανώτατου ορίου διαθεσιμότητας οι επιτροπές του άρθρου 166 του Ν. 2683/99 υποχρεούνται να γνωμοδοτήσουν για την ικανότητα του υπαλλήλου να αναλάβει αμέσως τα καθήκοντά του. Αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, με τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά, σύμφωνα με το άρθρο 154 του Ν. 2683/99.

Ο υπάλληλος μπορεί να παραπεμφθεί προς εξέταση στην αρμόδια υγειονομική επιτροπή, ύστερα από αίτησή του ή αυτεπάγγελτα και πριν από το χρόνο λήξης της διαθεσιμότητας. Στην περίπτωση αυτή, αν η επιτροπή γνωματεύσει αρνητικά, ο υπάλληλος απολύεται υποχρεωτικά με τη λήξη του χρόνου της διαθεσιμότητας.

Οι διατάξεις των άρθρων 31 –35 του Νέου Κώδικα εφαρμόζονται και για τους υπαλλήλους που τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω ασθένειας.

Διαθεσιμότητα λόγω κατάργησης θέσης

Σε διαθεσιμότητα τίθεται, με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, ο υπάλληλος του οποίου καταργείται η θέση, εφόσον δεν μεταταγεί σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 155 του Νέου Κώδικα.

Η διαθεσιμότητα διαρκεί ένα (1) έτος, μετά την πάροδο του οποίου ο υπάλληλος απολύεται.

Κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας και ένα (1) έτος μετά τη λήξη της ο υπάλληλος δικαιούται τις αποδοχές του άρθρου 102 του Ν. 2683/99.

Αποδοχές διαθεσιμότητας

Ο υπάλληλος κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας δικαιούται τα τρία τέταρτα των αποδοχών του.

Επιδόματα ασθενείας, που καταβάλλονται σε υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου κατά τη διάρκεια της διαθεσιμότητας, εκπίπτουν από τις αποδοχές του υπαλλήλου, εφόσον η ασφάλισή του θεμελιώνεται και στη συνεισφορά του νομικού προσώπου.

Τέλος, για την **αργία** ο Νέος Κώδικας προβλέπει:

Αυτοδίκαιη θέση σε αργία

Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος, ο οποίος στερήθηκε την προσωπική του ελευθερία, ύστερα από ένταλμα προσωρινής κράτησης ή δικαστική απόφαση, έστω και αν απολύθηκε με εγγύηση.

Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος, στον οποίο επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης. Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης και λήγει την τελευταία ημέρα της προθεσμίας άσκησης προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας ή την ημέρα που δημοσιεύθηκε η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, εφόσον έχει ασκηθεί προσφυγή.

Ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδίκαια στα καθήκοντά του, εάν εκλείψει ο λόγος για τον οποίο έχει τεθεί σε αργία.

Δυνητική θέση σε αργία – Αναστολή άσκησης καθηκόντων

Μπορεί να τεθεί σε αργία ο υπάλληλος κατά του οποίου:

- α) έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για αδίκημα, το οποίο μπορεί να επισύρει την έκπτωση από την υπηρεσία και προκειμένου για το αδίκημα της παράβασης καθήκοντος, εφόσον έχει παραπεμφθεί στο ακροατήριο,
- β) έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης και

γ) υπάρχει βάσιμη υπόνοια για άτακτη διαχείριση, η οποία στηρίζεται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή του αρμόδιου επιθεωρητή.

Σε κατεπείγουσες περιπτώσεις, όταν διακυβεύεται το συμφέρον της υπηρεσίας και πριν αποφανθεί το υπηρεσιακό συμβούλιο, μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο από τον προϊστάμενο της αρχής, στην οποία υπηρετεί, το μέτρο της αναστολής της άσκησης των καθηκόντων του. Εντός δεκαπέντε (15) ημερών το υπηρεσιακό συμβούλιο συνέρχεται και αποφασίζει για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία. Η αναστολή άσκησης των καθηκόντων αίρεται αυτοδικαίως, εάν το υπηρεσιακό συμβούλιο δεν αποφασίσει για τη θέση σε αργία εντός της παραπάνω προθεσμίας.

Η πράξη, με την οποία ο υπάλληλος τίθεται σε δυνητική αργία ή επαναφέρεται στα καθήκοντά του, εκδίδεται μετά από απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου. Για να τεθεί ο υπάλληλος σε αργία απαιτείται προηγούμενη ακρόασή του. Αρμόδιο όργανο για την έκδοση της πράξης αυτής είναι ο υπουργός ή το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Μετά την πάροδο έτους από τη θέση σε αργία, το υπηρεσιακό συμβούλιο υποχρεούται να αποφανθεί για τη συνέχιση ή μη της αργίας.

Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της σχετικής πράξης. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του από την κοινοποίηση της πράξης επαναφοράς ή αυτοδίκαια από την τελεσιδικία της ποινικής απόφασης που δεν συνεπάγεται έκπτωση, ή της πειθαρχικής απόφασης, η οποία δεν επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης.

Συνέπειες της αργίας

Ο υπάλληλος ο οποίος τελεί σε κατάσταση αργίας απέχει από την άσκηση των κύριων και παρεπόμενων καθηκόντων του.

Στον υπάλληλο που τελεί σε κατάσταση αργίας καταβάλλεται το ήμισυ των αποδοχών του. Το υπόλοιπο ήμισυ ή μέρος αυτού μπορεί να αποδοθεί σε αυτόν, μετά από ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου,

εφόσον απαλλαγεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση ή τιμωρηθεί με πειθαρχική ποινή κατώτερη από την οριστική παύση. Εάν ο υπάλληλος απαλλαγεί από κάθε πειθαρχική ευθύνη, ή αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια για άτακτη διαχείριση, επιστρέφεται το μέρος των αποδοχών του που παρακρατήθηκε.

Ο υπάλληλος, στον οποίο επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή οριστικής παύσης για το παράπτωμα της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των καθηκόντων του, δεν δικαιούται αποδοχές αργίας.

Οι διατάξεις των άρθρων 31 – 35 του Νέου Κώδικα εφαρμόζονται και κατά τη διάρκεια της αργίας.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η δημόσια διοίκηση, ως έκφραση του διοικητικού συστήματος του κράτους ή του διοικητικού φαινομένου, είναι το υποσύστημα που δέχεται τις συχνότερες και τις περισσότερες μεταβολές που προέρχονται από τη δράση των οργάνων των τριών διακεκριμένων λειτουργιών του κράτους ως εκφάνσεων της μιας, ενιαίας και αδιαίρετης κρατικής εξουσίας.

Οι μεταβολές που επιχειρούνται με τη θέση σε ισχύ νέων κανόνων δικαίου υποχρεώνουν τη διοίκηση στη λήψη νέων μέτρων, στην καθιέρωση νέων θεσμών ή στη βελτίωση των υφιστάμενων, με σταθερό στόχο τη βελτίωση των σχέσεων διοίκησης – διοικούμενων, κράτους – πολίτη.

Η τοπική αυτοδιοίκηση δεν αποτελεί βεβαίως δύναμη αντίρροπη προς την κεντρική διοίκηση ούτε αποτελεί «κράτος εν κράτει» στο πλαίσιο της κρατικής κυριαρχίας, αλλά είναι και έτσι πρέπει να θεωρείται, δηλαδή ως ο δημοκρατικός θεσμός που αποτελεί τη βάση του δημοκρατικού πολιτεύματος, γιατί στηρίζεται ακριβώς στη λειτουργία του κοινοβουλευτισμού. Η τοπική αυτοδιοίκηση δεν είναι μόνο διοικητικός θεσμός, αλλά αποτελεί τρόπο ζωής και είναι συμφυής με την πολιτική σκέψη και τα δημοκρατικά πολιτεύματα των χωρών.

Στο σημείο αυτό, είναι απαραίτητο να αναφερθεί ότι στο χώρο της Τ.Α. υπάρχουν κάποια λειτουργικά μειονεκτήματα που αφορούν στη μείωση της ελεύθερης δράσης των τοπικών αρχών, αφού τις μεθόδους, τις διαδικασίες και τους στόχους, προς τους οποίους αποβλέπει η λήψη των αποφάσεων, υπαγορεύουν το στενό πολιτικό συμφέρον και απαιτούμενη πρωτοβουλία των οργάνων δεσμεύεται από τις πολιτικές «γραμμές πλεύσης». Επίσης, υπάρχει και η δυσχέρεια στην αναδιάρθρωση της οργάνωσης και της λειτουργίας των Ο.Τ.Α., επειδή οι εκάστοτε προτάσεις αναδιάρθρωσης και αναδιοργάνωσης προσαρμόζονται στις πολιτικές επιδιώξεις των κυβερνώντων.

Στο χώρο της ελληνικής πραγματικότητας, όσον αφορά στο σύστημα προαγωγών, στηρίζεται όπως συμπερασματικά προκύπτει στη πελατειακή σχέση που υπάρχει μεταξύ πολιτικών κομμάτων και ψηφοφόρων – υπαλλήλων,

αφού η προαγωγική εξέλιξή τους δεν ακολουθεί τις τυπικές προϋποθέσεις που προβλέπει ο νόμος, αλλά εξαρτάται από την πολιτική βούληση των εκάστοτε κρατούντων.

Από τη λεπτομερή έρευνα του καθεστώτος των αποσπάσεων και των μετατάξεων παρατηρούμε ότι και στο θέμα αυτό επικρατεί το φαινόμενο της ευνοιοκρατείας, νεποτισμού (πολιτικού και υπαλλήλου), με αποτέλεσμα να κυριαρχεί η αναξιοκρατία, η έλλειψη αντικειμενικότητας, να παραγνωρίζονται οι προσωπικές αξίες, οι ικανότητες, να μην καλύπτονται επαρκώς οι υπηρεσιακές ανάγκες και να υπάρχει έξαρση του φαινομένου της γραφειοκρατίας που δυσχεραίνει την εξυπηρέτηση των πολιτών. Φυσική συνέπεια των παραπάνω είναι να υπολειτουργεί ο διοικητικός μηχανισμός και να νοσεί η δημόσια διοίκηση.

Μια ευοίωνη προοπτική διαγράφεται στο χώρο της αυτοδιοίκησης με την ψήφιση του νόμου «Καποδίστρια» και του Ν. 2683/1999 που θα επιτρέψει να αλλάξει το κατεστημένο στο χώρο του παγιωμένου συγκεντρωτικού υπαλληλικού συστήματος και να επιφέρει ανακατατάξεις στο χώρο της δημόσιας διοίκησης και της αυτοδιοίκησης. Θα πρέπει επίσης να επιδιωχθεί η οικονομική και η διοικητική αυτοτέλεια των Ο.Τ.Α., με απώτερο στόχο την ποιοτική αναβάθμιση και την πρόοδο της κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΑΝΔΡΟΝΟΠΟΥΛΟΥ Β. – ΜΑΘΙΟΥΔΑΚΙ Μ., *Ερμηνεία Υπαλλήλικού Κώδικα*, 1998

ΒΛΑΣΤΟΥ ΣΤ., *Δικονομικά ζητήματα στον έλεγχο αποφάσεων Υπηρεσιακών Συμβουλίων*, Ε.Ε.Δ. 1978

ΔΡΙΤΣΑ Δ., *Τα σημερινά προβλήματα των προαγωγών*, Διοικ. Μετ. 7/1981, 15

ΚΑΡΑΚΩΣΤΑ Β., *Η κατά το άρθρο 11 του Ν. 1400 1983 αίτηση ανακλήσεως πράξης μεταθέσεως υπαλλήλου για λόγους υγείας*, Ε.Ε.Ν., 1984

ΚΑΡΑΚΩΣΤΑ Β., *Για το συνταγματικό δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης. Μεταθέσεις δημοσίων υπαλλήλων και σύνταγμα*, 1983

ΚΟΝΤΟΓΙΩΡΓΑ – ΘΕΟΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ Δ., *Η έννοια της διοικητικής ιεραρχίας σε κρίση*, Τιμ. Τομ. Φ. Βεγλερή, 1988, 403

ΚΟΝΤΟΓΙΩΡΓΑ – ΘΕΟΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ Δ., *Οι προαγωγές των δημοσίων υπαλλήλων*, 1989

ΛΙΑΝΟΠΟΥΛΟΥ Ν., *Κατά τίνων αποφάσεων του Υπηρεσιακού Συμβουλίου και εις τίνες επιτρέπεται προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά το άρθρο 101 παρ. 2 του Συντάγματος και το άρθρο 170 παρ. 2 εδάφιο β' του Υπαλλήλικού Κώδικος*, Ε.Δ.Δ., 1958, 113

ΜΑΘΙΟΥΔΑΚΙ Μ. – ΑΝΔΡΟΝΟΠΟΥΛΟΥ Β., *Τοποθέτηση, Μετακίνηση, Απόσπαση, Μετάταξη*, Διοικ. Μετ., 18/1984, 53, 56, 58, 67

ΞΗΡΟΥ Γ. – ΝΙΚΟΛΑΟΥ Σ., *Ο Νέος Κώδιξ Δημοτικών και Κοινοτικών υπαλλήλων*, 1981

ΠΑΠΠΑ Σ., *Η αργία των δημοσίων υπαλλήλων*, Διοικ. Μετ., 17/1984, 5

ΠΑΠΑΔΑΚΗ Γ., *Το νέο βαθμολόγιο και η αξιολόγηση των υπαλλήλων*, 1988

ΡΕΜΕΛΗ Κ., *Οι πρόσφατες νομοθετικές εξελίξεις στο καθεστώς Μετατάξεων, Μεταθέσεων και Αποσπάσεων υπαλλήλων και η κατάργηση της δικαστικής αναστολής εκτελέσεως*, 1994

ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ Π. – ΧΡΥΣΑΝΘΑΚΗ Χ., *Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, 1993

ΣΤΑΣΙΝΟΠΟΥΛΟΥ Μ., Α. *Προαγωγή κατ' εκλογήν και κατ' απόλυτον εκλογήν*, Β. *Η ανακοίνωσης δυσμενών εκθέσεων και άλλων στοιχείων του φακέλου εις τον δημόσιον υπάλληλο*, Ε.Δ.Δ., 1963, 5

ΤΑΧΟΥ Α., *Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο*, 1996

ΤΣΟΥΝΤΑ Κ. – ΜΕΝΤΖΕΛΟΥ Α., *Κωδικοποιημένη συλλογή νομοθεσίας για την κατάσταση του μόνιμου προσωπικού των Ο.Τ.Α.*, 1996

ΤΣΟΥΤΣΟΥ Α., *Διοίκησης και δίκαιο*, 1979, 196 (Α. Υπηρεσιακαί εκθέσεις των δημοσίων υπαλλήλων)