

## 1. ΕΦΕΔΡΕΙΑ

Μέσο: . . . . . ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: . . . 24/09/2011 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 24/09/2011

Σελίδα: . . . . . 1



# Εφεδρεία Ποιοι κινδυνεύουν και ΠΩΣ θα σωθούν

■ Για ελλείμματα νομιμότητας στην επιλογή εκείνων που θα βρεθούν εκτός Δημοσίου μιλούν οι νομικοί ■ Πρώτο προσόν η προϋπηρεσία για την κατάταξη στους πίνακες αξιολόγησης του ΑΣΕΠ ■ Το δικαίωμα άσκησης έντασης

Την υπαγωγή χιλιάδων εργαζομένων του δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας φωτίζουν «ΤΑ ΝΕΑ» με ένα μεγάλο αφιέρωμα: όπως λένε οι νομικοί, η ασάφεια των κριτηρίων που ανακοινώθηκαν, προκειμένου ένας εργαζόμενος να περάσει στην εφεδρεία, ανοίγει τον δρόμο για προσφυγές. ΣΕΛΙΔΕΣ 24-27

# 1. ΕΦΕΔΡΕΙΑ

Μέσο: . . . . . ΤΑ ΝΕΑ

Ημ. Έκδοσης: . . . 24/09/2011 Ημ. Αποδελτίωσης: . . . 24/09/2011

Σελίδα: . . . . . 24



24 ΤΑ ΝΕΑ

# ΦΑΚΕΛΟΣ

## ΕΦΕΔΡΕΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

ΣΑΒΒΑΤΟΚΥΡΙΑΚΟ 24-25 ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΥ 2011

### ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΚΑΤΑΤΑΞΗΣ ΣΤΟΥΣ ΠΙΝΑΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗΣ ΕΦΕΔΡΕΙΑΣ

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ● ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ○ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ● Β/ΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ⊕ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ



#### 1. ΤΙΤΛΟΙ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○ Βαθμός (έως 10) x 25	250
●○ +40 μονάδες για δεύτερο τίτλο	290
● Βαθμός (έως 10) x 20	200



#### 2. ΕΙΔΙΚΕΣ ΓΝΩΣΕΙΣ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○ Μεταπτυχιακός τίτλος	100
●○ Διδακτορικό δίπλωμα	150
●○ Περισσότεροι του ενός μεταπτυχιακοί ή διδακτορικοί τίτλοι σπουδών	200
●○○ Γνώση Η/Υ	20



#### 3. ΓΝΩΣΗ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○○ Αριστη γνώση	40
●○○ Πολύ καλή γνώση	30
●○○ Καλή γνώση γλώσσας της ΕΕ	20
●○○ Μέτρια γνώση γλώσσας της ΕΕ	10
●○○ Πάνω από μία γλώσσα	40



#### 4. ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○○ Κάθε έτος x 25	Χωρίς όριο
⊕ Κάθε έτος x 30	Χωρίς όριο



#### 5. ΗΛΙΚΙΑ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○○ Από 21 έως 60 ετών x 4 ανά έτος (έως 40 ετη)	160
⊕ Από 21 έως 60 ετών x 5 ανά έτος (έως 40 ετη)	200



#### 6. ΕΜΠΕΙΡΙΑ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○○⊕ Κάθε έτος (έως 5) x 20	100



#### 7. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○○⊕ Γονείς ή τέκνα μονογονεϊκής οικογένειας x 70 για κάθε τέκνο	Χωρίς όριο
●○○⊕ Πολύτεκνοι ή τέκνα πολύτεκνης οικογένειας x 60 για κάθε τέκνο	Χωρίς όριο
●○○⊕ Τέκνα x 30 για τα δύο πρώτα και 50 για το τρίτο	110



#### 8. ΧΡΟΝΟΣ ΠΑΡΑΜΟΝΗΣ ΣΤΟΝ ΠΙΝΑΚΑ

ΚΡΙΤΗΡΙΑ	ΑΝΩΤ. ΟΡΙΟ ΜΟΝΑΔΩΝ
●○○⊕ Κάθε 6 μήνες μετά τον πρώτο χρόνο x 70	Χωρίς όριο

# Η επόμενη ημέρα για χιλιάδες δημοσίου υπαλλήλους

Όλα όσα πρέπει να ξέρετε για τις αλλαγές – Τα βήματα που πρέπει να ακολουθήσουν οι εργαζόμενοι που θα αποτελούν το πλεονάζον προσωπικό, η ένταξη στους πίνακες του ΑΣΕΠ και το δικαίωμα άσκησης ένταξης κατά της βαθμολογικής κατάταξης

ΡΕΠΟΡΤΑΖ **ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ ΜΟΥΤΟΥΣΗ**

Αντίστροφη μέτρηση έχει σημαίνει για την υπαγωγή χιλιάδων εργαζομένων του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας. Η κρίσιμη αυτή αλλαγή στο εργασιακό καθεστώς των υπαλλήλων σηματοδοτεί την απαρχή μιας σειράς από

Οι Πίνακες Κατάταξης Πλεονάζοντος Προσωπικού θα αναρτηθούν στον διαδικτυακό τόπο του ΑΣΕΠ

ενέργειες ώστε να διασφαλίσουν μία θέση στους πίνακες εργασιακής εφεδρείας – που θα τους δώσει τη δυνατότητα διατήρησης του 60% των βασικών αποδοχών τους και την πιθανότητα διεκδίκησης μιας θέσης σε άλλον φορέα του Δημοσίου.

Σύμφωνα, ωστόσο, με νομικούς στους οποίους απευθύνθηκαν «ΤΑ ΝΕΑ» ανοίγει για όλους το επιθυμούν και ο δρόμος δικαστικής προσφυγής. Πέραν των διαδικασιών που θα αναλάβουν οι φορείς για τον προσδιορισμό των υπαλλήλων, που θα αποτελέσουν πλεονάζον προσωπικό και θα μεταφερθούν στην εφεδρεία, ιδιαίτερη προσοχή απαιτείται και από τους ίδιους τους εργαζόμενους για τα βήματα κατάταξής τους στους πίνακες τους οποίους θα διαμορφώσει το ΑΣΕΠ. Όπως ορίζει το σχετικό Προεδρικό Διάταγμα, οι φορείς καταρτίζουν τους πίνακες πλεονάζοντος προσωπικού και αποστέλλουν στο ΑΣΕΠ αναλυτικά στοιχεία των εργαζομένων με αλφαβητική σειρά, συνοδευόμενα από την ημερομηνία πρόσληψης στον φορέα, τα προσόντα τους και τις κάθε είδους υπηρεσιακές μεταβολές.

Το ΑΣΕΠ είναι υποχρεωμένο να





**ΠΑΡΑΔΕΙΓΜΑΤΑ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗΣ**

**1. ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΗΣ ΚΑΙ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**



**ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ Α'**

**ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ Β'**

**ΠΤΥΧΙΟ ΑΕΙ ή ΤΕΙ**

Βαθμός 6,5 X 25  
**162,5 μόρια**

Βαθμός 9 X 25  
**225 μόρια**

**ΞΕΝΗΣ ΓΛΩΣΣΗΣ**

Πολύ καλή γνώση της αγγλικής **30 μόρια**

Πολύ καλή γνώση της αγγλικής **30 μόρια**

**ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΦΟΡΕΑ**

10 έτη X 25 **250 μόρια**

8 έτη X 25 **200 μόρια**

**ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**

2 έτη X 20 **40 μόρια**

2 έτη X 20 **40 μόρια**

**ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

Γονέας ανήλικου τέκνου **30 μόρια**

Γονέας ανήλικου τέκνου **30 μόρια**

**ΗΛΙΚΙΑ**

50 (κάθε έτος μετά το 21 ο X 4) **120 μόρια**

45 (κάθε έτος μετά το 21 ο X 4) **100 μόρια**

**632 μόρια**

**625 μόρια**

**2. ΓΙΑ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

**ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ Α'**

**ΥΠΟΨΗΦΙΟΣ Β'**

**ΠΡΟΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΤΟΝ ΦΟΡΕΑ**

10 έτη X 30 **300 μόρια**

5 έτη X 30 **150 μόρια**

**ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**

Καμία **0 μόρια**

5 έτη X 20 **100 μόρια**

**ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ**

Γονέας ανήλικου τέκνου **30 μόρια**

Γονέας ανήλικου τέκνου **30 μόρια**

**ΗΛΙΚΙΑ**

50 (κάθε έτος μετά το 21 ο X 5) **150 μόρια**

52 (κάθε έτος μετά το 21 ο X 5) **160 μόρια**

**480 μόρια**

**440 μόρια**

ητας κατά ορισμένης πράξης ή παράλειψης. Η άσκηση της γίνεται με κατάθεση ή με αποστολή συστημένης επιστολής απευθείας στο ΑΣΕΠ» υπογραμμίζει διάταξη του Προεδρικού Διατάγματος, ενώ καθιστά σαφές πως η ένσταση πρέπει να συνοδεύεται από το προβλεπόμενο παράβολο προκειμένου να εξεταστεί.

Μετά και την εξέταση των ενστάσεων συντάσσονται οι οριστικοί Πίνακες Κατάταξης ανά φορέα. Στη συνέχεια το ΑΣΕΠ διαμορφώνει τον ενοποιημένο Πίνακα Κατάταξης, στον οποίο περιλαμβάνονται όλοι οι έφεδροι ανά κατηγορία και κλάδο ή ειδικότητα ανεξαρτήτως του φορέα όπου υπηρετούσαν.

**ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ.** Διαφορετικές διαδικασίες προβλέπονται για όσους ενταχθούν στην εργασιακή εφεδρεία και επιδιώξουν να διεκδικήσουν κάποια θέση είτε μόνιμης απασχόλησης είτε ορισμένου χρόνου και μερικής απασχόλησης. Ο νόμος ορίζει πως έχουν τη δυνατότητα να καλύψουν το 10% των μόνιμων θέσεων που θα προκηρυχθούν, το 30% των θέσεων εποχικού προσωπικού, ενώ προτάσσονται αυτοδίκαια σε οποιαδήποτε διαδικασία πρόσληψης προσωπικού μερικής απασχόλησης.

Σε ό,τι αφορά τις θέσεις τακτικού προσωπικού, κάθε έτος και με βάση τα αιτήματα για την πρόσληψη μόνιμων εργαζομένων που θα καταθέσουν οι φορείς του Δημοσίου, θα καθορίζονται σε ποσοστό 10% οι θέσεις που απευθύνονται στους εντασσόμενους σε πίνακες εργασιακής εφεδρείας.

Για παράδειγμα, εάν οι φορείς του Δημοσίου ζητήσουν την κάλυψη 1.000 θέσεων, οι 100 θα δοθούν για την πρόσληψη των εφεδρών. Για τις εν λόγω θέσεις θα εκδίδεται μία φορά τον χρόνο προκήρυξη του ΑΣΕΠ με την οποία θα καλούνται οι εγγεγραμμένοι στον ενιαίο Πίνακα Κατάταξης Πλεονάζοντος Προσωπικού να υποβάλουν στην ανεξάρτητη Αρχή αίτηση με τις προτιμήσεις τους και ανάλογα με τα προσόντα και τη μοριοδοτησή τους θα διατίθενται στους αντίστοιχους φορείς.

Αντίθετος, για τις θέσεις εποχικού προσωπικού οι σχετικές αιτήσεις από τους υπαγόμενους στους πίνακες εργασιακής εφεδρείας θα υποβάλλονται απευθείας στους φορείς.

**ΤΑ ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΕΠΙΛΟΓΗΣ**

**Προηγούνται οι γηραιότεροι και με μεγάλη προϋπηρεσία**

**ΚΛΕΙΔΙ ΑΠΟΤΕΛΕΙ** η προϋπηρεσία στον φορέα που θα εξυγιανθεί, συγχωνευθεί ή καταργηθεί και θα θέσει σε εφεδρεία κάποιους υπαλλήλους, καθώς και η ηλικία τους. Τα δύο αυτά κριτήρια δίνουν μεγαλύτερο αριθμό μορίων στο πλαίσιο της κατάταξης στους πίνακες εργασιακής εφεδρείας. Είναι ενδεικτικό πως ακόμη και υποψήφιοι που μπορεί να διαθέτουν πτυχίο ανωτάτου ιδρύματος με άριστη βαθμολογία – για παράδειγμα, να έχουν αποφοιτήσει από ΑΕΙ ή ΤΕΙ με βαθμό 9 – μπορεί να καταταγούν σε χαμηλότερη θέση εάν κάποιος άλλος εφεδρος διαθέτει περισσότερα χρόνια προϋπηρεσίας στον φορέα όπου υπηρετούσε. Αντιστοίχως,

Διαχωρίζεται από την προϋπηρεσία η τυχόν ύπαρξη εργασιακής εμπειρίας σε άλλο φορέα του Δημοσίου

υψηλή μοριοδότηση προβλέπεται ανάλογα με την ηλικία των εφεδρών, καθώς λαμβάνουν περισσότερα μόρια όσοι είναι μεγαλύτεροι. Ειδικά για την προϋπηρεσία στον φορέα που εξυγιανείται, καταργείται ή συγχωνεύεται, δεν προβλέπεται μάλιστα ούτε καν ανώτατο όριο για τα χρόνια απασχόλησης τα οποία μοριοδοτούνται. Παράλληλα, βάσει του ΠΔ, διαχωρίζεται από την προϋπηρεσία αυτή η τυχόν ύπαρξη εργασιακής εμπειρίας σε άλλο φορέα του δημοσίου ή ιδιωτικού τομέα, για την οποία οι έφεδροι λαμβάνουν λιγότερα μόρια, ενώ τίθεται και ανώτατο όριο μοριοδότησης τα πέντε έτη. Ως εμπειρία λαμβάνεται υπόψη για τους υπαλλήλους Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης «η απασχόληση με σχέση εργασίας ή σύμβαση μίσθωσης έργου σε φορείς του δημοσίου ή του ιδιωτικού τομέα ή άσκηση επαγγελματίου σε καθήκον υπαλλήλους Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, το διάγραμμα αναφέρει πως εμπειρία θεωρείται η ανάλογη απασχόληση «σε οποιοδήποτε αντικείμενο».



**Το 30% προσλήψεων από τους εφεδρους**

Όπως ορίζει το Προεδρικό Διάταγμα σε κάθε προκήρυξη για θέσεις ορισμένου χρόνου που θα εκδίδει κάθε φορέας θα πρέπει να περιλαμβάνεται πρόβλεψη πως το 30% αυτών θα καλυφθεί από τους εφεδρους – κατ' αντιστοιχία των ποσοστάσεων που προβλέπονται σήμερα π.χ. για πολύτεκνους

κοινοποιήσει τον πίνακα αυτόν σε όσους περιλαμβάνονται. Εντός 20 ημερών οι υποψήφιοι έφεδροι είναι υποχρεωμένοι να καταθέσουν αίτηση στην ανεξάρτητη Αρχή επισυνάπτοντας τα δικαιολογητικά που αποδεικνύουν τα τυπικά προσόντα και τις ιδιότητες για τα οποία προβλέπεται βάσει του διατάγματος μοριοδότηση. Η υποβολή της αίτησης και των δικαιολογητικών πρέπει να γίνει είτε ταχυδρομικώς με συστημένη επιστολή προς το ΑΣΕΠ είτε ηλεκτρονικά και, όπως προβλέπεται για όλες τις αιτήσεις, επέχει θέση υπεύθυνης δήλωσης.

Η διαδικασία αυτή είναι υποχρεωτική για όσους ενταχθούν σε εργασιακή εφεδρεία, καθώς σε διαφορετική περίπτωση κινδυνεύουν να μην λάβουν την προβλεπόμενη μοριοδότηση. «Ο ενδιαφερόμενος που είτε δεν υποβάλει την αίτηση και τα συνημμένα σε αυτήν δικαιολογητικά εί-

τε την υποβάλει εκπρόθεσμα εντάσσεται στον πίνακα της ειδικότητας του χωρίς μόρια και δεν δύναται να συμμετέχει σε καμία διαδικασία διάθεσης ή απασχόλησης» αναφέρει χαρακτηριστικά το Προεδρικό Διάταγμα.

Με βάση τα στοιχεία, το ΑΣΕΠ θα κατατάξει το πλεονάζον προσωπικό σε πίνακες ανά κατηγορία, κλάδο και ειδικότητα του φορέα όπου υπηρετεί και σύμφωνα με τη μοριοδότηση των προσόντων και ιδιοτήτων που αναφέρονται στο Προεδρικό Διάταγμα. Αυτοί θα αποτελέσουν τους προσωρινούς Πίνακες Κατάταξης Πλεονάζοντος Προσωπικού, οι οποίοι θα αναρτηθούν στον διαδικτυακό τόπο του ΑΣΕΠ.

Σε προθεσμία 10 ημερών, οι υπαχόμενοι στους πίνακες θα έχουν δικαίωμα άσκησης ένστασης κατά της βαθμολογικής κατάταξης. «Η ένσταση είναι έγγραφη και πρέπει να περιέχει συγκεκριμένους λόγους ακυρό-



**Επιλογές δύο ταχυτίτων**

Σύμφωνα με το Προεδρικό Διάταγμα, που αναμένεται να περάσει από επεξεργασία στις αρχές Οκτωβρίου από το Συμβούλιο της Επικρατείας, για την κατάσταση υπαλλήλων Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης θα λαμβάνεται υπόψη οκτώ διαφορετικά κριτήρια, ενώ για εργαζομένους Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης η κατάταξη θα στηρίζεται σε πέντε κριτήρια



# ΦΑΚΕΛΟΣ ΕΦΕΔΡΕΙΑ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ

Εργατολόγοι και δικηγόροι διαπιστώνουν νομικά κενά στις διαδικασίες της επιλογής των εργαζομένων που θα υπαχθούν σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας

## Αναμένεται χορός προσφυγών

**Σ**οβαρά νομικά κενά διαπιστώνουν εργατολόγοι και δικηγόροι για τις διαδικασίες υπαγωγής στο καθεστώς εργασιακής εφεδρείας, υποστηρίζοντας πως το επόμενο διάστημα θα ανοίξει χορός προσφυγών καθώς όσοι βρεθούν στο λεγόμενο πλεονάζον προσωπικό έχουν δικαίωμα δικαστικής προστασίας και διαθέτουν μάλιστα μεγάλες πιθανότητες να δικαιωθούν.

Ειδική αναφορά κάνουν νομικοί κύκλοι Απουσιάζουν οι αναγκαίες νομοθετικές ρυθμίσεις που προσδιορίζουν τη διαδικασία και τα κριτήρια

στην απουσία συγκεκριμένων νομοθετικών ρυθμίσεων, με τις οποίες να προσδιορίζονται τα κριτήρια και η διαδικασία για την επιλογή του πλεονάζοντος προσωπικού. Όπως επισημαίνουν, οι αναφορές στην εγκύκλιο του υπουργείου Οικονομικών δεν εμπεριέχουν δεσμευτικό χαρακτήρα.

Αντιθέτως, οι φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα καλούνται – όπως επισημαίνεται – να προβούν σε επιλογές προσωπικού προς ένταξη στην εφεδρεία πριν καν δημο-

σιευθεί το Προεδρικό Διάταγμα για την κατάταξή τους, το οποίο προβλέπεται από σχετικό νόμο. «Στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων δεν θα μπορούσε ποτέ να σταθεί αυτή η διαδικασία» σχολίαζαν χαρακτηριστικά νομικοί.

Ελλείμματα νομιμότητας και αιτιολογίας στην επιλογή του πλεονάζοντος προσωπικού, απουσία διαφανών και αξιοκρατικών κριτηρίων, αλλά και έλλειψη επαρκών λόγων για τον περιορισμό των φορέων του Δημοσίου και την κατάργηση οργανικών θέσεων είναι μερικά μόνο από τα νομικά ερείσματα που όπως επισημαίνουν στα «ΝΕΑ», τέσσερις εργατολόγοι μπορούν να χρησιμοποιήσουν εργαζόμενοι στο πλαίσιο δικαστικών προσφυγών.

Ως ενδεικτικό παράδειγμα αναφερόταν η περίπτωση του ΟΣΚ, το Διοικητικό Συμβούλιο του οποίου είχε προ μηνών σε ομόφωνη απόφασή του αποφανθεί πως δεν περισεύει κανένας εργαζόμενος, ακόμη και από όσους απασχολούνταν με συμβάσεις. «Τώρα καλείται να υποδείξει πλεονάζοντες εργαζόμενους. Τίθεται θέμα σοβαρότητας του φορέα και θα μπορούσε να υπάρξει ανά πάσα στιγμή προσφυγή κατά της διοίκησης για το πότε έλεγε αλθθεια σχετικά με το προσωπικό» σημείωναν νομικοί.



ΜΑΡΓΕΤΙΝΑ ΣΤΕΦΑΝΑΤΟΥ ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ - ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΡΙΑ ΟΜΕΔ

### Ελλείμματα νομιμότητας και αιτιολογίας στην επιλογή

**Η ΟΛΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ** επιλογής πλεονάζοντος προσωπικού παρέχει εχέγγυα έννομης και δικαστικής προστασίας και μάλιστα ανάλογης με την προστασία που έχει π.χ. ο αδικός παραληφθείς από πίνακα πρόσληψης, μετάθεσης κ.λπ.

Το ίδιο το Προεδρικό Διάταγμα (που θα εκδοθεί) προβλέπει τη δυνατότητα υποβολής γραπτής ένστασης στο ΑΣΕΠ, εντός 10 ημερών από την ανάρτηση των Προσωρινών Πινάκων Κατάταξης Πλεονάζοντος Προσωπικού. Είναι τουλάχιστον απρεπές ότι απαιτείται η κατάθεση και παραβόλου επί ποινή παραδέκτου.

Στη συνέχεια, εκδίδεται απόφαση ή πρακτικό του ΑΣΕΠ που κυρώνει τους Οριστικούς Πίνακες Πλεονάζοντος Προσωπικού. Κατά αυτών χωρεί προσφυγή-αίτηση ακύρωσης από κάθε θιγόμενο-ενδιαφερόμενο στα Διοικητικά Δικαστήρια.

Τούτο γιατί οι οριστικοί Πίνακες, που ΜΟΝΟΝ αυτοί είναι πλέον εκτελεστοί και μετά την ανάρτησή τους τίθενται σε «εργασιακή εφεδρεία» οι αναφερόμενοι, είναι οι εκτε-

λεστές διοικητικές πράξεις και μπορούν να προσβληθούν για πολλούς λόγους: ελλειμματικός τύπος ή διαδικασία, ουσιαστικά σφάλματα όπως παράλειψη προσόντων ή λανθασμένη μοριοδότηση κ.λπ.

Η όλη διαδικασία «επιλογής πλεονάζοντος προσωπικού», ιδιαίτερα με τον εσπευσμένο τρόπο που υλοποιείται αυτή τη στιγμή, έχει τεράστια ελλείμματα: νομιμότητας και αιτιολογίας. Η αυθαίρετη «προγραφή» ποσοστού «τουλάχιστον 10%» από το προσωπικό κάθε φορέα, χωρίς καμία διάκριση και χωρίς αναφορά στις ειδικότερες λειτουργικές, οικονομικές κ.λπ. ανάγκες του κάθε φορέα, θα αποτελέσει ένα διαρκές ελλείμμα συγκεκριμένης και ειδικής αιτιολογίας που θα συνοδεύει στο διηνεκές τους πίνακες που θα καταρτιστούν.

Το ΑΣΕΠ δεν μπορεί και δεν έχει νομικά τη δυνατότητα να αναπληρώσει την καθοριστικής σημασίας έλλειψη αιτιολογίας. Όμως, η έλλειψη αιτιολογίας ειδικής και εμπεριστατωμένης ελέγχεται από τα δικαστήρια, τόσο τα πολιτικά όσον και τα διοικητικά και καθιστά ακυρωτές τις πράξεις αυτές.

ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ Κ. ΒΕΡΒΕΣΟΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ, ΜΕΛΟΣ ΔΣ ΤΟΥ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΟΥ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

### Συνυφασμένη η απόλυση με κατάργηση οργανικών θέσεων

**Η ΑΠΟΛΥΣΗ** στον στενό δημόσιο τομέα είναι συνυφασμένη με την κατάργηση οργανικών θέσεων, άλλως τυγχάνει αντίθετη με τη συνταγματική προστασία της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων. Οιασδήποτε μορφής περιστολή (μείωση) της ανωτέρω συνταγματικής προστασίας, ως η εφεδρεία, η οποία δεν θα συνοδεύεται με πλήρως και εμπειριστοστατομένη ΑΠΟΛΟΙΓΗΜΕΝΗ κατάργηση οργανικών θέσεων, παραβιάζει τη σχετική συνταγματική ρύθμιση.

Την αυτή προστασία έχει προβλέψει ο νομοθέτης και για το επί συμβάσει ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικό του δημοσίου τομέα και των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου ή Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης με τη ρύθμιση του Π.Δ. 410/1988, το οποίο προβλέπει λόγους καταγγελίας μόνο για σπουδαίο λόγο, που ανάγεται (πλέον του υποκειμενικών, π.χ. διάπραξη ποινικών ή βαρών πειθαρχικών παραπτώμων) ΜΟΝΟ στην κατάργηση της σχετικής οργανικής θέσης. Οι προσωποπαγείς θέσεις καταργούνται μόνο με τον θάνατο ή την παραίτηση ή συνα-

ξιοδότηση των κατεχόντων αυτές υπαλλήλων. Στον ευρύτερο δημόσιο τομέα η απόλυση, πλήρης ή μερική (ως η εφεδρεία), προϋποθέτει τροποποίηση των σχετικών καταστατικών προβλέψεων νομοθετικής (και ουχί εν προκειμένω συνταγματικής) ισχύος, των ισχυόντων κανονισμών εργασίας κατ' εφαρμογή των ήδη ισχυόντων κριτηρίων επιλογής απολυτέων σε περίπτωση συνδρομής οικονομοτεχνικών λόγων μιας δημοσίου χαρακτήρα επιχείρησης, σύμφωνα με την πάγια νομολογία των δικαστηρίων της χώρας, ως εξειδίκευση της υπερ-νομοθετικής αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 3 Σ 1978/1986/2001), δηλαδή προστασία των προσυνταξιοδοτικών, μετά αυτών που έχουν τα λιγότερα κοινωνικά και οικονομικά βάρη, των πιο ηλικιωμένων και αυτών που έχουν μεγαλύτερη προύπηρεσία.

Η θέσπιση άλλων κριτηρίων πλην τούτων (π.χ. ΥΕ αντί ΔΕ και ΠΕ) θα είναι αντίθετη με την άνω δικαστικά διαμορφωμένη νομολογία αλλά την συνταγματικής ισχυρή αρχή της αναλογικότητας.





Η παράκαμψη των συνταγματικών επιταγών περί μονιμότητας μπορεί να γίνει μέσω τροποποίησης των οργανογραμμμάτων και κατάργησης οργανικών θέσεων

# Στο στόχαστρο και οι μόνιμοι

**ΣΕ ΠΛΗΡΗ** ανατροπή του σημερινού εργασιακού καθεστώτος θα οδηγηθεί το επόμενο διάστημα το σύνολο του προσωπικού που απασχολείται στον στενό και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Όλοι οι εργαζόμενοι θα τεθούν στο μικροσκόπιο αυστηρών διαδικασιών αξιολόγησης, μετά τις οποίες θα καθοριστεί η μελλοντική σχέση τους με το Δημόσιο. Σύμφωνα, εξάλλου, με τις κυβερνητικές αποφάσεις των τελευταίων ημερών, επισφαλής θεωρείται πλέον και η θέση των εργαζομένων ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου ακόμη και των μόνιμων υπαλλήλων. «Απαιτείται ουσιαστική διερεύνηση των αναγκών, που δεν θα βασίζεται απλώς στα ισχύοντα οργανογράμματα και τις προβλεπόμενες οργανικές θέσεις των υπαλλήλων», επισφαιρίζει χαρακτηριστικά στην επιστολή που έστειλε προ ημερών στους συναδέλφους του ο υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης Δημήτρης Ρέππας, με την οποία προαναγγέλλει τη μείωση κατά τουλάχιστον 30% των οργανικών μονάδων.

Η αναφορά αυτή δίνει το στίγμα για τις αλλαγές που θα επέλθουν στις δημόσιες υπηρεσίες και αποτελεί ουσιαστικά επιβεβαίωση πως στο στόχαστρο θα μπει και οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι μέσω της τροποποίησης των οργανογραμμμάτων και της πιθανής κατάργησης οργανικών θέσεων, που θα επιτρέψουν την παράκαμψη των συνταγματικών επιταγών περί μονιμότητας.

Σε πρώτη φάση θα διερευνηθεί η δυνατότητα μετακίνησης προς άλλους φορείς όσων υπαλλήλων εκτιμηθεί πως πλεονάζουν μετά την συγχώνευση και κατάργηση τμημάτων και διευθύνσεων. Μετά την κάλυψη των όποιων κενών στους διάφορους φορείς του Δημοσίου, το επόμενο βήμα θα είναι, ωστόσο, η υπαγωγή των υπαλλήλων σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας με πρώτους υποψήφιους τους

Θα διερευνηθεί η δυνατότητα μετακίνησης προς άλλους φορείς όσων υπαλλήλων εκτιμηθεί πως πλεονάζουν μετά τη συγχώνευση και κατάργηση τμημάτων και διευθύνσεων

135.000 εργαζομένους αορίστου χρόνου που υπηρετούν σε όλο το φάσμα των φορέων. Για τον σκοπό αυτό θα συγκροτηθεί το επόμενο διάστημα και ειδική γνωμοδοτική επιτροπή αποτελούμενη από στελέχη των υπουργείων Οικονομικών, Εσωτερικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης προκειμένου να προχωρήσει στον προσδιορισμό του πλαισίου αξιολόγησης για τον καθορισμό του πλεονάζοντος προσωπικού.

Το πλαίσιο αυτό είναι απαραίτητο, καθώς δεν μπορούν να ισχύσουν σε όλο το φάσμα του Δημοσίου τα γενικά κριτήρια που τέθηκαν με την πρόσφατη εγκύκλιο του ειδικού γραμματέα ΔΕΚΟ, τα οποία προκρίνουν εργαζομένους χαμηλών τυπικών προσόντων και γενικών διοικητικών καθηκόντων.

ΔΗΜΗΤΡΗΣ ΠΕΡΠΑΤΑΡΗΣ ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ-ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΟΣ

## Καμία διαδικασία με θεσμοθετημένα κριτήρια

**ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ** νομιμότητας της διαδικασίας εγείρονται με αφορμή την εγκύκλιο του υπουργείου Οικονομικών για το πλεονάζον προσωπικό των ΔΕΚΟ και την εργασιακή εφεδρεία.

Συγκεκριμένα, καλούνται οι διευθυντές σύμβουλοι και οικονομικοί διευθυντές των φορέων αυτών να προβούν άμε-

Δεν διασφαλίζεται η διαφάνεια και η αξιοκρατία στον τρόπο επιλογής του πλεονάζοντος προσωπικού

σα σε μια πρώτη εκτίμηση του πλεονάζοντος προσωπικού τους, που θα μπορούσε ακολουθήσει να τεθεί σε καθεστώς εργασιακής εφεδρείας.

Ωστόσο, καμία νομοθετημένη πρόβλεψη δεν υπάρχει, αφού το Προεδρικό διάταγμα που σύμφωνα με τον Νόμο 3986/2011 άρθρο 37 θα καθόριζε τα κρι-

τήρια και τη διαδικασία καθορισμού του πλεονάζοντος προσωπικού μόλις την Τετάρτη 21.9.11 απεστάλη στο Συμβούλιο της Επικρατείας για επεξεργασία!

Έτσι είναι και νομικά αβάσιμη η προωθούμενη διαδικασία, η δε σύσταση του υπουργείου Οικονομικών να γίνει αναζήτηση πλεονάζοντος προσωπικού μεταξύ όσων είναι κοντά στη σύνταξη ή είναι στη κατηγορία ΥΕ και ΔΕ ως δήθεν «χαμηλών προσόντων» ή είναι υπάλληλοι γενικών καθηκόντων, καταδεικνύει ότι δεν υφίσταται καμία ειδική διαδικασία με θεσμοθετημένα κριτήρια, ώστε να διασφαλιστεί η διαφάνεια και αξιοκρατία στον τρόπο επιλογής του πλεονάζοντος προσωπικού στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Η εξέλιξη αυτή είναι βέβαιο ότι θα δημιουργήσει εύλογες αμφισβητήσεις και θα οδηγήσει σε δικαστικές προσφυγές, με ενδεχόμενο ακόμη και το μπλοκάρισμα της όλης διαδικασίας.

ΤΑΣΟΣ ΠΕΤΡΟΠΟΥΛΟΣ ΕΡΓΑΤΟΛΟΓΟΣ-ΜΕΣΟΛΑΒΗΤΗΣ ΟΜΕΔ

## Αποζημίωση απόλυσης σε όσους δεν επαναπροσληφθούν

**Η ΔΙΑΚΡΙΤΙΚΗ ΕΥΧΕΡΕΙΑ** της Διοίκησης να καταργεί δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς θα πρέπει να εκδηλώνεται εντός ανεκτών συνταγματικών ορίων.

Ο υπέρμετρος περιορισμός των δημόσιων μέσων πραγμάτωσης της αποστολής του Κράτους (νοσοκομείων, κοινωνικών μέσων, αργότερα σχολείων και λοιπών ζωτικών υπηρεσιών) με αυτοσκοπό τη μείωση των οργανικών θέσεων και έτσι τη δικαιολόγηση, κατά το άρθρο 103 του Συντάγματος, των απολύσεων, υπονομεύει τη συνέχεια και τη λειτουργικότητα της διοίκησης και απολίγει τελικά σε ευθεία σύγκρουση με την αρχή του κοινωνικού κράτους.

Με βάση αυτές τις αξιολογήσεις και υπό το πρίσμα αυτό θα πρέπει να εξεταστεί και το ίδιο το κύρος τέτοιων απολύσεων, ακόμη κι αν καταργηθούν οι διατάξεις του άρθρου 154 Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων (ν. 3528/2007) και του Π.Δ. 117/2008.

Πάντως, το άρθρο 154 του Κώδικα πα-

ρέχει στους δημοσίους υπαλλήλους δικαίωμα προσφυγής στο Συμβούλιο της Επικρατείας.

Η δικαστική προστασία κατά της εργασιακής εφεδρείας μπορεί να αποβεί περισσότερο αποτελεσματική για εργαζομένους σε οργανισμούς, υπηρεσίες και επιχειρήσεις που διέπονται από Κανονισμούς Εργασίας που καταρτίστηκαν με Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (διότι εκεί θα θίγεται ευθέως η συλλογική αυτονομία), καθώς και στις εισηγμένες στο Χρηματιστήριο ΑΕ (λόγω προσβολής, στις περιπτώσεις αυτές, των αρχών του ελεύθερου ανταγωνισμού, αλλά και της ιδιωτικής αυτονομίας των επιχειρήσεων αυτών, που δικαιούνται σε κάθε περίπτωση να καθορίζουν οι ίδιες το αναγκαίο για τη λειτουργία τους προσωπικό). Στους εργαζομένους με σύμβαση αορίστου χρόνου που δεν επαναπροσληφθούν όσο διαρκεί η δωδεκάμηνη εφεδρεία, θα πρέπει κατά τη γνώμη μου να καταβληθεί αποζημίωση απόλυσης. Διαφορετικά θα οφειλόνταν μοισθή υπερμερείας.