



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

- 5 ΣΕΠ. 2014

Ψηφιακά υπογεγραμμένο
από ELENi SARRI
Ημερομηνία: 2014.09.05
11:18:51 EEST

Αθήνα, 4 Σεπτεμβρίου 2014
Αρ. Πρωτ.: ΤΚΕ/Φ.1/21378

Ταχ. Δ/ση : Βασ. Σοφίας 15
Ταχ. Κώδ. : 106 74, Αθήνα
Τηλέφωνα : 213 1313149
 213 1313474
FAX: 210 3389145
e-mail : d.boni@ydmed.gov.gr
e. mail : p.tagalakis@ydmed.gov.gr

ΠΡΟΣ:
Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοινοβουλευτικού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών

ΚΟΙΝ:
1. Βουλευτή κ. Α. Μεικόπουλο
2. Βουλευτή κ. Ν. Αθανασίου
3. Βουλευτή κ. Γ. Βαρεμένο
4. Βουλευτή κ. Κ. Ζαχαριά
5. Βουλευτή κ. Β. Κυριακάκη
6. Βουλευτή κ. Ν. Μιχαλάκη
7. Βουλευτή κ. Γ. Σταθά
8. Βουλευτή κ. Δ. Στρατούλη
9. Βουλευτή κα Μ. Τριανταφύλλου

Σε απάντηση της **682/2.7.2014** Ερώτησης που κατέθεσαν στη Βουλή οι ανωτέρω βουλευτές με θέμα: **«Συγκριτική αξιολόγηση και πειθαρχικό δίκαιο στο δημόσιο τομέα»**, σας διευκρινίζουμε ότι:

Οι διατάξεις του ν. 4057/2012 (ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012) αναμόρφωσαν ριζικά το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων ΝΠΔΔ, με κύριο στόχο την ανταπόκριση με ταχύτητα και αποτελεσματικότητα στο αίτημα για πάταξη της διαφθοράς και των εν γένει παράνομων δραστηριοτήτων και συμπεριφορών των δημοσίων υπαλλήλων. Με τις ρυθμίσεις αυτές καθίσταται αυστηρότερο το σύστημα των πειθαρχικών ποινών, με σκοπό το πειθαρχικό συμβούλιο να διαθέτει μεγαλύτερα περιθώρια για την επιβολή της προσήκουσας ποινής, η οποία να ανταποκρίνεται στη βαρύτητα του τελεσθέντος πειθαρχικού παραπτώματος και να οδηγεί σε ουσιαστική τιμωρία του παραβάτη υπαλλήλου, ενώ ταυτόχρονα ενισχύεται η αποτρεπτική λειτουργία των πειθαρχικών ρυθμίσεων.

Με τις διατάξεις του άρθρου 103 και 104 του ΥΚ όπως ισχύει μετά τις τροποποιήσεις των ν.4093/2012, ν.4111/2013 και ν.4210/2013 τροποποιήθηκαν οι προϋποθέσεις της αυτοδίκαιης και δυνητικής αργίας των υπαλλήλων. Με τις ως άνω ρυθμίσεις διασφαλίζεται ότι δεν θα παραμένουν στη θέση τους στην υπηρεσία υπάλληλοι που έχουν παραπεμφθεί για σοβαρή ποινική ή πειθαρχική υπόθεση, με στόχο να προστατευθεί το κύρος των δημόσιων υπηρεσιών και των ίδιων των υπαλλήλων. Οι ρυθμίσεις αφορούν υπαλλήλους που έχουν παραπεμφθεί για σοβαρότατα ποινικά αδικήματα ή πειθαρχικά παραπτώματα.

Σύμφωνα με την περ. ε της παρ. 1 του άρθρου 103 του ΥΚ όπως αντικαταστάθηκε με την υποπαράγραφο Ζ.3 της παραγράφου Ζ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α 222/12.11.2012), τίθεται αυτοδίκαια σε αργία ο υπάλληλος ο οποίος έχει παραπεμφθεί στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο για τα περιοριστικώς αναφερόμενα στη διάταξη σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα (πράξεις άρνησης αναγνώρισης του Συντάγματος, απόκτηση οικονομικού οφέλους κατά την άσκηση των καθηκόντων, αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη συμπεριφορά, σοβαρή απείθεια, αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση καθηκόντων, παράλειψη των πειθαρχικών οργάνων να προβούν σε δίωξη και τιμωρία πειθαρχικού παραπτώματος κλπ). Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του με την έκδοση πρωτοβάθμιας πειθαρχικής απόφασης που τον απαλλάσσει ή του επιβάλλει ποινή διαφορετική από την οριστική ή την προσωρινή παύση.

Η θέση του υπαλλήλου σε αργία δεν αποτελεί πειθαρχική ποινή, προδικάζοντας την ενοχή του υπαλλήλου στον οποίο επιβλήθηκε, αλλά προσωρινό διοικητικό μέτρο που αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ευρυθμίας στο πλαίσιο της εσωτερικής λειτουργίας της υπηρεσίας, αλλά και στην εγγύηση της εμπιστοσύνης του ευρύτερου κοινού στην εν γένει νομιμότητα της λειτουργίας αυτής (Γνωμ. ΝΣΚ 266/2010). Όπως συνάγεται από την παρ. 1 του άρθρου 105 του ΥΚ, όπως ισχύει, η θέση σε κατάσταση αυτοδίκαιης αργίας δεν επιφέρει τη λύση της υπαλληλικής σχέσης ούτε αποτελεί πράξη απόλυσης από την υπηρεσία, αλλά αποτελεί προσωρινό διοικητικό μέτρο το οποίο συνεπάγεται την παύση για λόγους δημοσίου συμφέροντος της ενεργού ασκήσεως των κύριων και παρεπόμενων υπηρεσιακών καθηκόντων του υπαλλήλου (ΣτΕ 311/2003). Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι δεν πλήττεται το τεκμήριο αθωότητας του υπαλλήλου ούτε βέβαια αποδυναμώνεται η δικαστική προστασία που αυτός απολαμβάνει.

Μάλιστα προβλέπεται υπό προϋποθέσεις η δυνατότητα αναστολής ή άρσης της αργίας και η επαναφορά του υπαλλήλου στην υπηρεσία του. Σύμφωνα την παρ. 4 του άρθρου 103 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007), όπως προστέθηκε με το άρθρο 16 του ν. 4210/2013 (ΦΕΚ Α 254/21.11.2013) προβλέπεται υπό προϋποθέσεις η δυνατότητα αναστολής ή άρσης της αργίας και η επαναφορά του υπαλλήλου στην υπηρεσία του. Συγκεκριμένα, το πειθαρχικό συμβούλιο στο οποίο εκκρεμεί η υπόθεση γνωμοδοτεί μετά την πάροδο ενός έτους από τη θέση του υπαλλήλου σε αυτοδίκαιη αργία και κάθε επόμενο έτος σχετικά με την τυχόν συνδρομή λόγων που καθιστούν μη αναγκαία τη συνέχισή της. Το όργανο που είναι αρμόδιο για το διορισμό του υπαλλήλου, εφόσον κρίνει μετά την ανωτέρω γνωμοδότηση του πειθαρχικού συμβουλίου ή μετά από γνωμοδότηση του ίδιου συμβουλίου που μπορεί να ζητηθεί οποτεδήποτε, ότι με βάση τις ιδιαίτερες περιστάσεις της υπόθεσης, την υπηρεσιακή απόδοση του υπαλλήλου και το συμφέρον της υπηρεσίας, δεν είναι αναγκαία η συνέχιση της αργίας, συνεκτιμώντας

την τυχόν συνδρομή στο πρόσωπο του αιτούντος υπαλλήλου σοβαρών οικονομικών κοινωνικών ή οικογενειακών λόγων, μπορεί να διατάσσει την αναστολή της και την επάνοδο του υπαλλήλου στα καθήκοντά του ή τη μετακίνησή του σύμφωνα με το άρθρο 66. Την αναστολή της αργίας μπορεί να ζητήσει οποτεδήποτε και ο υπάλληλος με αίτησή του προς το αρμόδιο για το διορισμό όργανο, το οποίο αποφασίζει μετά την τήρηση της ως άνω διαδικασίας και εφόσον συντρέχουν αφενός οι προαναφερόμενες προϋποθέσεις και αφετέρου στο πρόσωπο του αιτούντος υπαλλήλου σοβαροί οικονομικοί, κοινωνικοί ή οικογενειακοί λόγοι. Το αίτημα του υπαλλήλου διαβιβάζεται άμεσα στο πειθαρχικό συμβούλιο. Το εν λόγω συμβούλιο γνωμοδοτεί, σε κάθε περίπτωση υποβολής σχετικού αιτήματος, από τους κατά νόμο δικαιούμενους το αργότερο εντός προθεσμίας τριάντα (30) ημερών από την περιέλευση σε αυτό του εν λόγω αιτήματος. Σε περίπτωση άπρακτης παρέλευσης της ως άνω προθεσμίας, το αρμόδιο όργανο έχει διακριτική ευχέρεια να αποφασίσει και χωρίς τη γνωμοδότηση. Μέχρι την τυχόν έκδοση απόφασης αναστολής της αργίας ο υπάλληλος παραμένει σε αργία. Η αναστολή της αργίας μπορεί να διατάσσεται και για ορισμένο χρόνο και να ανακαλείται οποτεδήποτε, εφόσον επιβάλλεται από το συμφέρον της υπηρεσίας και ιδίως σε περίπτωση υποτροπής, που οφείλεται στην τέλεση οποιουδήποτε νέου παραπτώματος από τον υπάλληλο.

Σημειώνεται επίσης ότι σύμφωνα με την εγκύκλιο υπ' αριθμ. πρωτ. ΔΙΔΑΔ/Φ. 69/47/οικ.21243/30.7.2013 όταν υπάλληλος παραπέμπεται για πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο έχει επιβληθεί αυτοδίκαιη αργία, δικαιούται να ζητήσει, με αίτησή του στο αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, την επίσπευση της εκδίκασης. Στην ως άνω εγκύκλιο αναφέρεται ότι είναι σκόπιμο τα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια να προτάσσουν, στο πλαίσιο των δυνατοτήτων τους, τις υποθέσεις στις οποίες ο διωκόμενος υπάλληλος έχει τεθεί σε αυτοδίκαιη αργία.

Με τις διατάξεις του κεφαλαίου Γ' του ν. 4250/2014 τροποποιήθηκαν οι διατάξεις του Π.Δ. 318/1992, που αφορούν στην αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών - πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης- και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 250 του ψηφισθέντος πλέον Σχεδίου Νόμου «*Μέτρα Στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας, οργανωτικά θέματα του Υπουργείου Οικονομικών και άλλες διατάξεις*», ρυθμίζονται περαιτέρω θέματα που αφορούν στην εφαρμογή του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου σχετικά με την

αξιολόγηση, τα οποία ωστόσο προβλέπονταν τόσο στην αιτιολογική έκθεση του ν. 4250/2014 όσο και στις ερμηνευτικές προαναφερόμενες εγκυκλίους. Ειδικότερα:

α) ενισχύεται και εμπεδώνεται πλέον ρητώς κατά τη γραμματική διατύπωση των σχετικών διατάξεων ότι η αξιολόγηση αποτελεί εργαλείο για την αύξηση της απόδοσης του υπαλλήλου. Για το λόγο αυτό προβλέπεται ρητώς ότι τα μέτρα βελτίωσης του αξιολογούμενου συνίστανται κυρίως στην επιμόρφωση αυτού, στην εκούσια μετακίνηση, στην ανάπτυξη δεξιοτήτων ή βελτίωση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών.

β) προβλέπεται ρητώς ότι η αξιολόγηση έτους 2013 δεν λαμβάνεται υπόψη για οποιαδήποτε δυσμενή έννομη συνέπεια, υπηρεσιακού ή μισθολογικού χαρακτήρα, για τον αξιολογούμενο, καθώς επίσης δύναται να αφαιρείται από το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου σε περίπτωση που κατά το επόμενο έτος αξιολόγησης ο υπάλληλος σημειώσει βελτίωση της απόδοσής του.

γ) το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο είναι μεταβατικού χαρακτήρα και ισχύει αποκλειστικά για το έτος αξιολόγησης 2013.

δ) για λόγους χρηστής διοίκησης θεσμοθετούνται νέες προθεσμίες για την ολοκλήρωση της αξιολόγησης των υπαλλήλων έτους 2013, μετά το πέρας των οποίων θα αναζητηθούν στοιχεία από τους φορείς σχετικά με την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων.

Τέλος, αναγνωρίζοντας ότι η αξιολόγηση αποτελεί εργαλείο για τη διαχείριση του ανθρωπίνου δυναμικού τόσο για την βελτίωση των ίδιων των αξιολογούμενων όσο και για την βελτίωση της απόδοσης των δημοσίων υπηρεσιών, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του αλλά και στο πλαίσιο της γενικότερης διοικητικής μεταρρύθμισης μελετά το σχεδιασμό πάγιου συστήματος αξιολόγησης.

Ο Υπουργός

Κυριάκος Μητσοτάκης

Εσωτερική Διανομή

1. Γραφείο κ. Υπουργού
2. Γραφείο κ. Υφυπουργού

ΑΚΡΙΒΕΣ ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
Η Προϊσταμένη του Τμήματος
Γραμματείας
Του Υπουργείου Διοικητικής
Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής
Διακυβέρνησης
Ελένη Σαρρή