

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Μισθολόγιο και ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων»

I. Γενικές παρατηρήσεις

A. Το κύριο αντικείμενο του φερόμενου προς συζήτηση και ψήφιση νομοσχεδίου συνίσταται στη θέσπιση ειδικού μισθολογίου για το προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (εφεξής Α.Α.Δ.Ε.), βάσει του Ενιαίου Μισθολογίου (ν. 4354/2015), με διαφοροποιήσεις σε επί μέρους σημεία.

Το νομοσχέδιο, μετά την επεξεργασία του από τη Διαρκή Επιτροπή Οικονομικών Υποθέσεων, αποτελείται από τρία (3) Κεφάλαια και είκοσι έξι (26) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου.

Με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Α' (άρθρα 1-20), υπό τον τίτλο «Μισθολόγιο Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων», θεσπίζεται ειδικό μισθολόγιο για το προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (εφεξής Α.Α.Δ.Ε.), βάσει του Ενιαίου Μισθολογίου (ν. 4354/2015), με διαφοροποιήσεις σε επιμέρους σημεία. Ειδικότερα, καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου (άρθρο 1), τίθεται ο ορισμός της έννοιας των αποδοχών (άρθρο 2), προβλέπεται κατάταξη των υπαλλήλων, αφενός, σε μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού, σύμφωνα με την κατηγορία εκπαίδευσης και την προϋπηρεσία τους, αφετέρου, σε Βαθμούς Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.), σύμφωνα με τη Θέση Εργασίας (Θ.Ε.) τους (άρθρο 3), ορίζονται τα μισθολογικά κλιμάκια βασικού μισθού, στα οποία κατατάσσονται οι διάφορες κατηγορίες του προσωπικού της Α.Α.Δ.Ε. (άρθρο 4), και οι προϋποθέσεις για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο (άρθρο 5), προβλέπεται η δυνατότητα ταχύτερης μισθολογικής εξέλιξης ή αναστολής της αυτόματης μισθολογικής εξέλιξης υπαλλήλου, σε συνάρτηση με τη βαθμολογία στις ετήσιες αξιολογήσεις (άρθρο 6), ορίζεται ο μηνιαίος βασικός μισθός που αντιστοιχεί στα μισθολογικά κλιμάκια, αναλόγως της εκπαιδευτικής κατηγορίας των υπαλλήλων (άρθρο 7), η μηνιαία οικογενειακή παροχή (άρθρο 8), το επίδομα απομακρυσμένων-παραμεθόριων περιοχών (άρθρο 9) και το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας (άρθρο 10). Περαιτέρω, θεσπίζεται ειδική αμοιβή, η οποία συνδέεται με την αξιολόγηση της Θέσης Εργασίας (Θ.Ε.) και την κατάταξή της σε Βαθμό Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.), και η οποία χορηγείται υπό την προϋπόθεση της συμμετοχής του υπαλλήλου στη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης (άρθρο 11), διαμορφώνονται ελάχιστα όρια αποδοχών, με τη μορφή διατήρησης της προσωπικής διαφοράς, σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις του νομοσχεδίου προκύπτει μείωση αποδοχών (άρθρο 12), ορίζεται η αποζημίωση για εργασία καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου, η αποζημίωση για

εργασία προς συμπλήρωση του υποχρεωτικού ωραρίου (άρθρο 13), όπως επίσης ορίζονται οι αμοιβές των μελών των κάθε είδους, μόνιμων ή προσωρινού χαρακτήρα, συλλογικών οργάνων της Α.Α.Δ.Ε., και των υπαλλήλων που είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο Εκπαιδευτών της Φορολογικής και Τελωνειακής Ακαδημίας (ΦΟ.Τ.Α.) (άρθρο 14), θεσπίζεται Βραβείο Επίτευξης Στόχων, το οποίο καταβάλλεται ετησίως, υπό τους τιθέμενους όρους και προϋποθέσεις, και υπό την πρόσθετη προϋπόθεση της συμμετοχής του υπαλλήλου στη διαδικασία ετήσιας αξιολόγησης (άρθρο 15), τίθεται ανώτατο όριο αποδοχών (άρθρο 16), ορίζονται υπεύθυνοι για την ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή του νόμου οι εκκαθαριστές των αποδοχών των υπαλλήλων (άρθρο 17), και προβλέπεται η διαδικασία επιστροφής αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών στο προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε., η διαδικασία καταλογισμού σε περίπτωση άρνησης επιστροφής τους και η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά των σχετικών πράξεων καταλογισμού (άρθρο 18). Επίσης, τίθενται γενικές ρυθμίσεις για θέματα αποδοχών, όπως, μεταξύ άλλων, ρύθμιση για τις αποδοχές υπαλλήλων κατά τη διάρκεια της θέσης τους σε διαθεσιμότητα ή σε κατάσταση αργίας, ρύθμιση για τον τρόπο υπολογισμού του προστίμου σε περίπτωση επιβολής του ως πειθαρχικής ποινής, ρυθμίσεις για τις αποδοχές που λαμβάνουν οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια αδειών και τις αποδοχές που λαμβάνουν οι υπάλληλοι που μετατάσσονται, αποσπώνται ή παρέχουν τις υπηρεσίες τους εκτός της Α.Α.Δ.Ε., και ρύθμιση για τη μισθολογική κατάταξη υπαλλήλων που μετατάσσονται από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία εκπαίδευσης (άρθρο 19). Τέλος, ορίζονται μεταβατικές και ειδικές διατάξεις (άρθρο 20).

Με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Β' (άρθρα 21-24), υπό τον τίτλο «Ζητήματα ανθρώπινου δυναμικού της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων», τίθεται η μεν συμμετοχή του στη διαδικασία αξιολόγησης της παρ. 1 του άρθρου 28 του ν. 4389/2016, ως προϋπόθεση για την επιλογή υπαλλήλου της Α.Α.Δ.Ε. σε θέση ευθύνης, η δε μη συμμετοχή του σε αυτή, ως λόγος υποχρεωτικής παύσης του από αντίστοιχη θέση, (άρθρα 21-22), επέρχονται επιμέρους τροποποιήσεις στα συστήματα υπηρεσιακής εξέλιξης του άρθρου 28 του ν. 4389/2016 (άρθρο 23), και προβλέπεται η πρόσληψη στην Α.Α.Δ.Ε. διακοσίων σαράντα δύο (242) υπαλλήλων, με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου, με διάρκεια απασχόλησης τριάντα έξι (36) μηνών, για την αντιμετώπιση έκτακτων αναγκών σε προσωπικό ενόψει του σχεδιασμού, της εκτέλεσης και της παρακολούθησης μεταρρυθμιστικών προγραμμάτων και έργων δημοσίων επενδύσεων της Α.Α.Δ.Ε., τα οποία χρηματοδοτούνται από το Ταμείο Ανάκαμψης και Ανθεκτικότητας της Ε.Ε. (Recovery and Resilience Facility-RRF) (άρθρο 24).

Τέλος, με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Γ' (άρθρα 25-26), υπό τον τίτλο «Εξουσιοδοτικές διατάξεις και έναρξη ισχύος», τίθενται εξουσιοδοτικές διατάξεις (άρθρο 25) και ορίζεται η έναρξη ισχύος του νόμου (άρθρο 26).

Β. Όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, με τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Α' θεσπίζεται ειδικό μισθολόγιο για το προσωπικό της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων, βάσει του Ενιαίου Μισθολογίου (ν. 4354/2015), με διαφοροποιήσεις σε επιμέρους σημεία. Καταρχάς,

επαναλαμβάνονται οι βασικές ρυθμίσεις του Ενιαίου Μισθολογίου ως προς τον αριθμό των μισθολογικών κλιμακίων και την κατάταξη του πάσης φύσεως προσωπικού σε αυτά (βλ. άρθρο 4 του νομοσχεδίου και άρθρο 9 του ν. 4354/2015), τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο (βλ. άρθρο 5 του νομοσχεδίου και άρθρο του 11 ν. 4354/2015), την προωθημένη μισθολογική εξέλιξη (βλ. άρθρο 6 του νομοσχεδίου και άρθρο 12 του ν. 4354/2015), το ύψος του βασικού μισθού (βλ. άρθρο 7 του νομοσχεδίου και άρθρο 14 του ν. 4354/2015), την οικογενειακή παροχή (άρθρο 8 του νομοσχεδίου και άρθρο 15 του ν. 4354/2015), ενώ εξακολουθεί να καταβάλλεται, ως έχει, το επίδομα απομακρυσμένων-παραμεθόριων περιοχών (άρθρο 9 του νομοσχεδίου και άρθρο 19 του ν. 4354/2015) και το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας (άρθρο 10 του νομοσχεδίου και άρθρο 18 του ν. 4354/2015).

Οι κυριότερες επιμέρους διαφοροποιήσεις συνίστανται στα εξής σημεία:

- Θεσπίζεται ειδική αμοιβή, πλέον του βασικού μισθού και των επιδομάτων, η οποία συνδέεται με την αξιολόγηση της Θέσης Εργασίας (Θ.Ε.) και την κατάταξη αυτής σε Βαθμό Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.). Προϋποθέσεις για τη χορήγησή της είναι, αφενός, η κατάρτιση ειδικού συστήματος βαθμολογικής κατάταξης των Θέσεων Εργασίας της Α.Α.Δ.Ε., ο καθορισμός των βαθμών του συστήματος αυτού, η περιγραφή, αξιολόγηση και κατάταξη των Θέσεων Εργασίας και, αφετέρου, η κατάταξη των υπαλλήλων στους βαθμούς των Θέσεων Εργασίας. Οι Βαθμοί Θέσεων Εργασίας ορίζονται σε δέκα τρεις (13), και η ειδική αμοιβή θέσης εργασίας εκκινεί από το ποσό των εκατό (100) ευρώ για τον δωδέκατο Β.Θ.Ε. και βαίνει αυξανόμενη έως το ποσό των δύο χιλιάδων διακοσίων (2.200) ευρώ για τον πρώτο Β.Θ.Ε. Επιπλέον, προϋπόθεση για την χορήγησή της ειδικής αμοιβής αποτελεί η συμμετοχή του υπαλλήλου στη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις (βλ. άρθρα 3 και 11 του νομοσχεδίου).
- Αυξάνονται, ανά υπάλληλο, οι ώρες απασχόλησης καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου για απογευματινή υπερωριακή εργασία σε μέχρι εκατόν πενήντα (150) ώρες ανά εξάμηνο, από εκατόν είκοσι (120) ώρες, προσαυξάνεται κατά είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) η ωριαία αμοιβή μέχρι την εικοστή δεύτερη ώρα, για υπερωριακή εργασία απογευματινών ωρών πέραν του πενθημέρου, και καθορίζεται, με απόφαση του Διοικητή της Α.Α.Δ.Ε., ο αριθμός των ωρών νυκτερινής εργασίας, εργασίας τις Κυριακές, εργασίας πέραν του πενθημέρου, και λοιπών εξαιρέσιμων ημερών εργασίας των υπαλλήλων της Α.Α.Δ.Ε., στο πλαίσιο των εγκεκριμένων σχετικών πιστώσεων (βλ. άρθρα 13 και 25 του νομοσχεδίου και άρθρο 20 του ν. 4354/2015).
- Εισάγονται επιμέρους εξαιρέσεις και διαφοροποιήσεις από τις γενικές διατάξεις περί αμοιβών των μελών των συλλογικών οργάνων, όπως, επί παραδείγματι, η αμοιβή των μελών των οργάνων που συγκροτούνται στο πλαίσιο του ν. 4412/2016 με αναθέτουσα αρχή

την Α.Α.Δ.Ε. (βλ. άρθρο 14 του νομοσχεδίου και άρθρο 21 του ν. 4354/2015).

- Θεσπίζεται Βραβείο Επίτευξης Στόχων, το οποίο καταβάλλεται ετησίως, υπό τους τιθέμενους όρους και προϋποθέσεις, και εφόσον ο βαθμός επίτευξης των τεθέντων στόχων των οργανικών μονάδων ή των υπαλλήλων, αντίστοιχα, είναι ίσος ή μεγαλύτερος του ενενήντα πέντε τοις εκατό (95%) ή συνιστά λόγο ειδικής βράβευσης, σύμφωνα με τις εκδιδόμενες, κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 4 του άρθρου 23 του ν. 4389/2016, αποφάσεις του Διοικητή της Αρχής. Επιπλέον προϋπόθεση για την χορήγησή του Βραβείου Επίτευξης Στόχων αποτελεί η συμμετοχή του υπαλλήλου στη διαδικασία της ετήσιας αξιολόγησης, σύμφωνα με τις σχετικές περί αξιολόγησης των υπαλλήλων νομοθετικές και κανονιστικές διατάξεις (βλ. άρθρο 15 του νομοσχεδίου).
- Δεν θεσπίζεται για το προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε. το επίδομα θέσης ευθύνης του άρθρου 16 του ν. 4354/2015, το οποίο ενσωματώνεται και εντάσσεται στη λογική του συστήματος βαθμολογικής κατάταξης των Θέσεων Εργασίας Θ.Ε. της Α.Α.Δ.Ε., σύμφωνα με το άρθρο 11 του νομοσχεδίου και το άρθρο 28 παρ. 2 του ν. 4389/2016.

Γ. Με την υποπαράγραφο Ε.2 της παραγράφου Ε του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 συστάθηκε η Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων του Υπουργείου Οικονομικών, στην οποία υπήχθησαν όλες οι υπηρεσίες που υπάγονταν έως τότε στη Γενική Γραμματεία Φορολογικών και Τελωνειακών Θεμάτων, και στην οποία μεταβιβάστηκαν, σταδιακά, οι αρμοδιότητες του Υπουργού Οικονομικών, ή του καθ' ύλην αρμόδιου Υφυπουργού Οικονομικών, που συνδέονται με την άσκηση της φορολογικής διοίκησης. Σύμφωνα με την οικεία αιτιολογική έκθεση, σκοπός των εν λόγω ρυθμίσεων ήταν να διασφαλισθεί η συνέχεια και η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης στον κρίσιμο τομέα των δημοσίων εσόδων, και η απαλλαγή της από κάθε είδους πολιτικές παρεμβάσεις, με ταυτόχρονη διασφάλιση μηχανισμών λογοδοσίας και διαφάνειας, προκειμένου να εξασφαλισθεί η επίτευξη των αρχών της φορολογικής δικαιοσύνης και της φορολογικής ισότητας.

Εν συνεχεία, με τις διατάξεις του Κεφαλαίου Α' του ν. 4389/2016 (άρθρα 1-43), συστάθηκε Ανεξάρτητη Αρχή Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.) «σύμφωνα με τα διεθνή πρότυπα περί αυτονομίας στην Φορολογική Διοίκηση», και «με στόχο», σύμφωνα με την οικεία Αιτιολογική Έκθεση (σελ. 1), «την περαιτέρω θωράκιση της θεσμικής ανεξαρτησίας της ελληνικής φορολογικής διοίκησης». «Σκοπός της Αρχής», στην οποία μεταφέρθηκαν όλες οι μονάδες που υπάγονταν στη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων, «είναι ο προσδιορισμός, η βεβαίωση και η είσπραξη των φορολογικών, τελωνειακών και λοιπών δημοσίων εσόδων, που άπτονται του πεδίου των αρμοδιοτήτων της. Επισημαίνεται ότι οι ανωτέρω λειτουργίες παραμένουν στον στενό πυρήνα του Κράτους, καθώς δεν απονέμεται νομική προσωπικότητα στη νέα Αρχή (...)» (βλ. Αιτιολογική Έκθεση επί του ν. 4389/2016, σελ. 1).

Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4389/2016, η νέα Αρχή απολαύει λειτουργικής ανεξαρτησίας, διοικητικής και οικονομικής αυτοτέλειας, και δεν υπόκειται σε έλεγχο κυβερνητικών οργάνων, κρατικών φορέων ή

άλλων διοικητικών αρχών, υπόκειται δε σε κοινοβουλευτικό έλεγχο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον Κανονισμό της Βουλής (άρθρο 1). Τα όργανα Διοίκησης της Αρχής είναι το Συμβούλιο Διοίκησης και ο Διοικητής (άρθρο 7). Με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών καθορίζονται αναλυτικά οι ετήσιοι στόχοι εσόδων προς είσπραξη από την Αρχή (άρθρο 18), η οποία καταρτίζει το στρατηγικό και επιχειρησιακό σχέδιό της, καθώς και τα επιμέρους επιχειρησιακά σχέδια και τα προγράμματα δράσης της, τα οποία συντονίζει και πραγματοποιεί στο πλαίσιο των επιλογών, των προτεραιοτήτων, των κατευθύνσεων και των στόχων της κυβερνητικής δημοσιονομικής πολιτικής (άρθρο 22). Ο επιχειρησιακός σχεδιασμός της Αρχής κοινοποιείται στις υπηρεσίες με απόφαση του Διοικητή, με την οποία καθορίζονται οι ποιοτικοί και ποσοτικοί στόχοι των οργανικών μονάδων, ο βαθμός προτεραιότητας για κάθε στόχο, οι δείκτες μέτρησης των αποτελεσμάτων, το χρονοδιάγραμμα επίτευξής τους, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα (άρθρο 23 παρ. 1). Η Αρχή δύναται να αναπτύσσει και να εφαρμόζει συστήματα και μεθόδους μέτρησης της αποδοτικότητας και της αποτελεσματικότητας των οργανικών μονάδων της. Στις οργανικές μονάδες της Α.Α.Δ.Ε. που διακρίνονται για την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητά τους, δύναται να απονέμονται βραβεία (άρθρο 23 παρ. 4).

Περαιτέρω, η Αρχή δύναται να αναπτύσσει και να εφαρμόζει μεθόδους και ειδικότερα συστήματα ποιοτικής και ποσοτικής αξιολόγησης του προσωπικού της βάσει των περιγραμμάτων θέσεων εργασίας και των τεθέντων ποιοτικών και ποσοτικών στόχων. (άρθρο 28 παρ. 1). Επίσης, η Αρχή δύναται, ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Συμβουλίου Διοίκησης και γνώμη του Υπουργείου Εσωτερικών, να αναπτύσσει και να εφαρμόζει μεθοδολογίες και ειδικότερα συστήματα προαγωγών, βαθμολογικής κατάταξης, καθώς και βαθμολογικής και υπηρεσιακής εξέλιξης. Στο πλαίσιο αυτό δύναται: (α) να καταρτίζονται περιγράμματα θέσεων εργασίας, στα οποία αποτυπώνονται, ιδίως, το αντικείμενο της θέσης, τα κύρια καθήκοντα, τα απαιτούμενα τυπικά και επιθυμητά προσόντα, η χρήση πόρων, οι συνθήκες εργασίας, η θέση στο οργανόγραμμα της Α.Α.Δ.Ε., οι ικανότητες και το απαιτούμενο επίπεδο επάρκειάς τους για κάθε θέση εργασίας, (β) να καταρτίζεται ειδικό σύστημα βαθμολογικής κατάταξης των θέσεων εργασίας της Αρχής (Σύστημα Βαθμολογικής Κατάταξης Α.Α.Δ.Ε.), παράλληλα προς το σύστημα βαθμολογικής κατάταξης του Δημόσιου Τομέα, να καθορίζονται οι βαθμοί του Συστήματος αυτού, οι οποίοι δεν δύνανται να υπερβαίνουν τους δεκαοκτώ (18), και να κατατάσσονται οι θέσεις εργασίας της Αρχής στους βαθμούς αυτούς, ιδίως, βάσει των γνώσεων και την πείρας που απαιτούνται για την πλήρωση κάθε θέσης, τον βαθμό δυσκολίας εκτέλεσης των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας, τη θέση στην υπηρεσιακή ιεραρχία, τη φύση και τις συνθήκες εργασίας, τον βαθμό ευθύνης της θέσης εργασίας και τη βαρύτητα και την επιρροή της για την επίτευξη των στόχων της Α.Α.Δ.Ε., όπως τα ως άνω προκύπτουν από τα περιγράμματα των θέσεων εργασίας, και (γ) να κατατάσσονται και να τοποθετούνται ή να μετακινούνται οι υπάλληλοι σε θέσεις εργασίας και στους βαθμούς του Συστήματος Βαθμολογικής Κατάταξης, βάσει των απαιτούμενων τυπικών προσόντων και του ελάχιστου επιπέδου

επάρκειας ικανοτήτων κάθε θέσης, όπως αυτά αποτυπώνονται στα περιγράμματα των θέσεων εργασίας (άρθρο 28 παρ. 2).

Τέλος, δύναται να καθορίζεται, εντός των ορίων του προϋπολογισμού της Αρχής και του εκάστοτε ΜΠΔΣ, ειδικό μισθολογικό καθεστώς του προσωπικού της Αρχής, βάσει των περιγραμμάτων των θέσεων εργασίας, όπως και να εφαρμόζονται μέθοδοι και ειδικότερο σύστημα επιπλέον ανταμοιβής (bonus) του προσωπικού της Αρχής, στο πλαίσιο της αξιολόγησής του, λαμβανομένης υπόψη της βαρύτητας της θέσης και του βαθμού ευθύνης τους (άρθρο 29).

Σύμφωνα, εξ άλλου, με την Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 28 του ν. 4389/2016, «[η] υιοθέτηση και εφαρμογή των αναφερόμενων συστημάτων πρέπει να τηρεί τις αρχές της διαφάνειας, αξιοκρατίας, συμμετοχικότητας, αντικειμενικότητας και ταυτόχρονα να εξασφαλίζει τους όρους και της προϋποθέσεις σύγχρονης, ορθολογικής και αποτελεσματικής Διοίκησης του ανθρωπίνου δυναμικού της Αρχής», ενώ, κατά το αντίστοιχο απόσπασμα επί του άρθρου 29, «[η] σύνδεση της επιπλέον ανταμοιβής με την εξαιρετική απόδοση του υπαλλήλου ενθαρρύνει το προσωπικό για καταβολή επιπρόσθετης προσπάθειας, καθώς παρέχονται κίνητρα για αύξηση της απόδοσης, ενισχύει το αίσθημα της δικαιοσύνης και κατά επέκταση συμβάλει στην επίτευξη της συνολικής στρατηγικής της Αρχής» (βλ. Αιτιολογική Έκθεση επί του ν. 4389/2016, σελ. 9-10).

Επίσης, με το άρθρο 17 του ν. 4354/2015 (Ενιαίο Μισθολόγιο) παρέχεται η δυνατότητα χορήγησης αμοιβής συνδεδεμένης με την περιγραφή και την αξιολόγηση της θέσης εργασίας, υπό την προϋπόθεση της αναλυτικής περιγραφής βαθμολόγησης και αξιολόγησης των θέσεων εργασίας κάθε φορέα, που καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα.

Στο πλαίσιο, και κατ' εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, προτείνεται, με το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, η θέσπιση ειδικού μισθολογίου για το προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε. και, ειδικότερα, προτείνεται, με τα άρθρα 11 και 15, ο ορισμός ειδικής αμοιβής, συνδεδεμένης με την αξιολόγηση της Θέσης Εργασίας (Θ.Ε.) και την κατάταξή της σε Βαθμό Θέσης Εργασίας (Β.Θ.Ε.), και η θέσπιση Βραβείου Επίτευξης Στόχων.

Ως προς τον εκ νέου προσδιορισμό των μισθολογικών κλιμακίων και, εν γένει, του συστήματος μισθολογικής κατάταξης, επισημαίνεται, κατ' αρχάς, πάγια νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, κατά την οποία, το Σύνταγμα «δεν προστατεύει την απλή προσδοκία διατηρήσεως σε ισχύ μιας συγκεκριμένης ρυθμίσεως ούτε κωλύει το νομοθέτη να μεταβάλει τη ρύθμιση αυτή για το μέλλον, όπως ρυθμίσεις σχετικές με τις προϋποθέσεις της υπηρεσιακής εξελίξεως των υπαλλήλων στα πλαίσια αναδιοργανώσεως των δημοσίων υπηρεσιών και γενικότερα της Διοικήσεως (βλ. ΣτΕ [ΟΛ] 1715/1983, 2934/1993, 5116/1996, 3045/1997, 12/1999, 1092, 1530/2002, 2102/2004)».

Δ. Ως προς το ζήτημα, εν γένει, της αξιολόγησης του ανθρωπίνου δυναμικού που υπηρετεί στο Δημόσιο, ήδη, με τις διατάξεις του άρθρου 54 παρ. 1 του ν. 1943/1991, είχε καθιερωθεί (υπό τον προηγούμενο Υπαλληλικό Κώδικα) από 1.1.1992 σύστημα αξιολόγησης των προσόντων του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών και των νομικών προσώπων

δημόσιου δικαίου. Σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, «βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν, βάσει σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων, σε συνάρτηση με τους καθοριζόμενους, όπου κρίνεται εφικτό, στόχους και δείκτες, που επιτρέπουν την εκτίμηση της απόδοσης των υπαλλήλων εντός ορισμένης χρονικής περιόδου, με σκοπό την αποδοτικότερη λειτουργία των υπηρεσιών». Περαιτέρω, στην ίδια διάταξη είχε προβλεφθεί η έκδοση π.δ., μετά από πρόταση του – τότε αρμόδιου – Υπουργού Προεδρίας της Κυβέρνησης, κατόπιν γνώμης της Κεντρικής Επιτροπής Αξιολόγησης και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ., με το οποίο θα καθορίζονταν οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείτο αξιολόγηση, τα κριτήρια, ο τύπος, η διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με αυτή.

Σε εκτέλεση των ανωτέρω διατάξεων του άρθρου 54 του ν. 1943/1991 εξεδόθη το π.δ. 318/1992, με το οποίο ορίσθηκε, μεταξύ άλλων, ότι η αξιολόγηση του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών και των ν.π.δ.δ. που υπάγονται στον Υπαλληλικό Κώδικα γίνεται με εκθέσεις αξιολόγησης και αποβλέπει στην αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν (άρθρο 1).

Οι διατάξεις του π.δ 318/1992, αφού τροποποιήθηκαν, εν μέρει, με τον ν. 4250/2014, εν συνεχεία αντικαταστάθηκαν από τις διατάξεις του Μέρους Β' (άρθρα 14-24) του ν. 4369/2016, με τις οποίες, σύμφωνα με την οικεία Αιτιολογική Έκθεση (σελ. 4-5), «ρυθμίζεται κατά τρόπο άρτιο, ενιαίο, συνεκτικό, ορθολογικό και αξιοκρατικό το Σύστημα Αξιολόγησης του υπαλληλικού προσωπικού της Δημόσιας Διοίκησης που αποτελεί το πλέον επίκαιρο και ουσιώδες προαπαιτούμενο για την εύρυθμη και δημοκρατική λειτουργία αυτής». Ως κατηγορίες κριτηρίων αξιολόγησης των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών αναφέρονται: α. η γνώση του αντικειμένου, το ενδιαφέρον και η δημιουργικότητα, β. οι υπηρεσιακές σχέσεις και συμπεριφορά, και, γ. η αποτελεσματικότητα (άρθρο 17 του ν. 4369/2016), ενώ προβλέπεται η σύσταση Ειδικών Επιτροπών Αξιολόγησης, έργο των οποίων είναι η βαθμολόγηση των εκθέσεων αξιολόγησης, καθώς και η εξέταση των ενστάσεων (άρθρο 21 του ν. 4369/2016).

Επίσης, σύμφωνα με τη γενική ρύθμιση του άρθρου 81 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 3528/2007), τα ουσιαστικά προσόντα των υπαλλήλων αξιολογούνται βάσει συστήματος αξιολόγησης, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας, της επαγγελματικής ικανότητας του υπαλλήλου και της αποδοτικότητας του. Οι περιπτώσεις κατά τις οποίες απαιτείται αξιολόγηση, τα κριτήρια αξιολόγησης, ο χρόνος, η συχνότητα, ο τύπος, η διαδικασία και τα όργανα αξιολόγησης, καθώς και τα δικαιώματα και οι εγγυήσεις υπέρ των υπαλλήλων σε σχέση με αυτή, καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, μετά από γνώμη της Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Συναφώς έχει κριθεί ότι «(...) βασικές αρχές και κατευθύνσεις του συστήματος αξιολόγησης είναι η αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση βάσει σαφώς προσδιοριζόμενων κριτηρίων της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντά τους, αλλά και της απορρέουσας από το Σύνταγμα (άρθρο 5) αρχής της αξιοκρατίας (...), «η δε βαθμολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να γίνεται πάντοτε μετά από αντικειμενική και ουσιαστική αξιολόγηση και κρίση τους από τα αρμόδια όργανα (...)» (ΣτΕ 1667-9/2002, βλ. και ΣτΕ 1670/2002 ΔιοικΕφΑθ 788/2011, ΔιοικΕφΑθ 88/2010. Βλ., επίσης, άρθρο 81 παρ. 1 του ν. 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.», κατά το οποίο, «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». Συναφώς, βλ., ενδεικτικά, Α. Τάχο – Ι. Συμεωνίδη, Σύστημα Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα – ΕρμΥΚ, τόμ. Α', 3η έκδ., 2007, σελ. 1021 επ., Αντ. Μακρυδημήτρη, Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία Διοικητικής Οργάνωσης, 2007, σελ. 251 επ.).

II. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 4 παρ. 5

Κατά την προτεινόμενη ρύθμιση, «[ο]ι δικηγόροι που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής στις οργανικές μονάδες της Α.Α.Δ.Ε., κατατάσσονται ως εξής: α. Οι δικηγόροι στο Πρωτοδικείο στο Μ.Κ. 3 της Π.Ε. κατηγορίας, β. οι δικηγόροι στο Εφετείο στο Μ.Κ. 10 της Π.Ε. κατηγορίας, και οι δικηγόροι στον Άρειο Πάγο στο Μ.Κ. 15 της Π.Ε. κατηγορίας. Για τους ανωτέρω δεν έχει εφαρμογή το άρθρο 5», εξαιρούνται, δηλαδή, της δυνατότητας μισθολογικής εξέλιξης, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο βάσει των ετών υπηρεσίας, που ισχύει για το λοιπό προσωπικό της Α.Α.Δ.Ε.

Επισημαίνεται, καταρχάς, ότι η προτεινόμενη ρύθμιση είναι αντίστοιχη της παραγράφου 10 του άρθρου 9 του ν.4354/2015 (Ενιαίο Μισθολόγιο), σύμφωνα με την οποία, οι δικηγόροι που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής στους φορείς που υπάγονται στο Ενιαίο Μισθολόγιο, κατατάσσονται σε αντίστοιχα μισθολογικά κλιμάκια και εξαιρούνται, επίσης, της δυνατότητας μισθολογικής εξέλιξης, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο βάσει των ετών υπηρεσίας, που ισχύει για το λοιπό προσωπικό.

Η ανωτέρω ρύθμιση για την κατάταξη των έμμισθων δικηγόρων σε συγκεκριμένα μισθολογικά κλιμάκια συνεπάγεται όμοια αντιμετώπιση δικηγόρου στον Άρειο Πάγο, νεοπροσλαμβανόμενου σε φορέα του Δημοσίου, με συνάδελφό του, επίσης δικηγόρο στον Άρειο Πάγο, ο οποίος έχει διανύσει, επί παραδείγματι, δέκα χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο φορέα. Επίσης, έχει οδηγήσει, ερμηνευτικά, στην περαιτέρω εξαιρέσή

τους και από την εφαρμογή της παραγράφου 3 του άρθρου 9 του ν. 4354/2015, όσον αφορά την προώθηση κατά δύο (2) μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) για τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και κατά έξι (6) μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος (βλ. σχετικώς υπ' αρ. 2/31029/ΔΕΠ/06-05-2016 Εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών, στην οποία επισημαίνεται ότι «[ο]ι ως άνω δικηγόροι κατατάσσονται στα προβλεπόμενα κλιμάκια και παραμένουν σε αυτά καθ' όλη τη διάρκεια της υπηρεσίας τους. Στους ανωτέρω χορηγούνται και η οικογενειακή παροχή, το επίδομα θέσης ευθύνης, το επίδομα απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών, καθώς και τυχόν προσωπική διαφορά, εφόσον τηρούνται οι οριζόμενες από τα σχετικά άρθρα του νόμου προϋποθέσεις». Βλ., για την αντίθετη άποψη, Ε. Ατσαβέ, Δικηγόροι με έμμισθη εντολή. Αντισυνταγματικότητα άρθρου 9 παρ. 10 ν. 4354/2015, ΝοΒ 2019, σελ. 434 επ.)

Σημειώνεται ότι οι δικηγόροι που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής σε φορείς του Δημοσίου αποτελούν διάφορη κατηγορία (ως δημόσιοι λειτουργοί) σε σχέση με τους υπαλλήλους που υπηρετούν στους ίδιους φορείς και, εξ αυτού του λόγου, διέπονται από διαφορετικό υπηρεσιακό καθεστώς (ν. 4194/2013, «Κώδικας Δικηγόρων»). Πλην όμως, υπηρετούν πάντοτε με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (άρθρο 46 παρ. 2 του Κώδικα Δικηγόρων) και οι αποδοχές τους, σύμφωνα με το άρθρο 44 παρ. 2 του Κώδικα Δικηγόρων, «καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Δικαιοσύνης και Οικονομικών, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις». Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 46 παρ. 1 του Κώδικα Δικηγόρων, «[ε]φαρμόζονται επίσης στους έμμισθους δικηγόρους όλες οι κείμενες διατάξεις για χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών λόγω ασθένειας, αναρρωτικής άδειας και προστασίας της κύησης και της λοχείας».

Επομένως, χρήζει διευκρίνισης η διακριτική, έναντι των εργαζομένων των ως άνω φορέων του Δημοσίου, μισθολογική μεταχείριση οπωσδήποτε των δικηγόρων που είναι διορισμένοι στον Άρειο Πάγο, δεδομένου ότι, ως προς τους δικηγόρους που είναι διορισμένοι στο Πρωτοδικείο και στο Εφετείο, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η κατάταξη σε επόμενα μισθολογικά κλιμάκια, ως συνέπεια ενδεχόμενου διορισμού τους σε ανώτερο δικαστήριο, συνιστά μορφή μισθολογικής εξέλιξης (βλ. και Έκθεση Επιστημονικής Υπηρεσίας επί του νομοσχεδίου «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, Μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της Συμφωνίας Δημοσιονομικών Στόχων και Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων», ν. 4354/2015, σελ. 8-9).

2. Επί του άρθρου 5 παρ. 4

Στην περίπτωση β. της παραγράφου 4 η φράση «και οι οποίοι είχαν προϋπηρεσία σε φορείς της περ. α) της παρ. 4» θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τη φράση «και οι οποίοι είχαν προϋπηρεσία σε φορείς της περ. α) της παρούσας», δοθέντος ότι αναφέρεται στην περίπτωση α. της ίδιας παραγράφου 4.

3. Επί του άρθρου 9 παρ. 1

α. Η φράση «όπως ορίζεται στην παρ. 1 του άρθρου 19 του ν. 4354/2015» θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τη φράση «όπως ορίζεται στο πρώτο εδάφιο του άρθρου 19 του ν. 4354/2015» ή από τη φράση «όπως ορίζεται στο άρθρο 19 του ν. 4354/2015», δοθέντος ότι το άρθρο 19 του ν. 4354/2015 δεν έχει παραγράφους, αλλά δύο εδάφια.

β. Η φράση «σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 30 του ίδιου νόμου» θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τη φράση «σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 30 του ν. 4024/2011», στις διατάξεις του οποίου παραπέμπει το άρθρο 19 του ν. 4354/2015.

4. Επί του άρθρου 13

α. Στην υποπερίπτωση (ββ) της περίπτωσης β. της παραγράφου 1, μετά τη λέξη «καθορίζεται» έχουν τεθεί εκ παραδρομής δύο σημεία στίξης (.,).

β. Στην περίπτωση α. της παραγράφου 2, μετά τη φράση «σε υπηρεσίες που λειτουργούν» έχουν τεθεί εκ παραδρομής δύο σημεία στίξης (.,).

5. Επί του άρθρου 19 παρ. 14

Κατά την προτεινόμενη ρύθμιση, «[γ]ια τη μισθολογική κατάταξη στα Μ.Κ. του άρθρου 4 των υπαλλήλων που μετατάσσονται από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία εκπαίδευσης, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο της υπηρεσίας που είχε διανυθεί και λαμβανόταν υπόψη για τη μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη στα Μ.Κ. της κατώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας», ανεξαρτήτως, δηλαδή, των κατεχόμενων, κατά την εν λόγω προϋπηρεσία, τυπικών προσόντων.

Επισημαίνεται, καταρχάς, ότι η προτεινόμενη ρύθμιση επαναλαμβάνει αντίστοιχη διάταξη της παραγράφου 13 του άρθρου 25 του ν.4354/2015 (Ενιαίο Μισθολόγιο), όπως προστέθηκε με το άρθρο 44 του ν.4569/2018 και συμπληρώθηκε με το άρθρο 63 του ν.4587/2018, κατά την οποία ορίσθηκε ότι από 1.1.2016, «[γ]ια τη μισθολογική κατάταξη στα Μ.Κ. του άρθρου 9 των υπαλλήλων που μετατάσσονται από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία εκπαίδευσης, λαμβάνεται υπόψη το σύνολο της υπηρεσίας που είχε διανυθεί και λαμβανόταν υπόψη για τη μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη στα Μ.Κ. της κατώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας». Με την ανωτέρω διάταξη ο νομοθέτης επέλυσε το ζήτημα του υπολογισμού της προϋπηρεσίας σε περιπτώσεις κατάταξης μετατασσόμενων, από κατώτερη σε ανώτερη εκπαιδευτική κατηγορία, υπαλλήλων, μετά την αμφιγνωμία που ανέκυψε κατά την εφαρμογή του νόμου από τη Διοίκηση (βλ., ενδεικτικά, Πράξη 48/2017 Κλιμακίου Προληπτικού Ελέγχου Δαπανών στο Ι' Τμήμα του Ελεγκτικού Συνεδρίου και Πράξη 40/2017 του Ι' Τμήματος του Ελεγκτικού Συνεδρίου σε συμβούλιο. Βλ., επίσης, Α. Καϊδατζή, Μισθολογική κατάταξη υπαλλήλου που μετατάσσεται σε ανώτερη κατηγορία εκπαίδευσης -Γνωμοδότηση-, ΕΕργΔ 2019, σελ. 1169 επ.).

Η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου, μετά από παραπομπή σε αυτή του ζητήματος της αντίθεσης της διάταξης του άρθρου 25 παρ. 13 του ν. 4354/2015 στα άρθρα 4 παρ. 1 και 4 και 5 παρ. 1 του Συντάγματος, δεδομένης της γενικότερης σημασίας του, κατ' εφαρμογήν

του 32 παρ. 6 του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο (ν. 4129/2013), έκρινε ότι η διάταξη του άρθρου 25 παρ. 13 του ν. 4354/2015 «δεν αντίκειται στην αρχή της ισότητας και τις ειδικότερες αρχές που απορρέουν από αυτήν, ούτε στην αρχή της αξιοκρατίας, ούτε σε άλλη αρχή ή διάταξη του Συντάγματος», δοθέντος ότι «η ρύθμιση αυτή στηρίζεται στην επιλογή του νομοθέτη να αποσυνδέσει τη μισθολογική από τη βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων και εντάσσεται στο σύστημα των διατάξεων του εν λόγω νόμου [ν. 4354/2015] σύμφωνα με το οποίο το ύψος του μισθού εξαρτάται από την κατηγορία και το μισθολογικό κλιμάκιο, στο οποίο κατατάσσεται ο υπάλληλος, βάσει των ετών της υπηρεσίας και της αναγνωρισμένης προϋπηρεσίας του. Τα ως άνω κριτήρια μισθολογικής διάκρισης, που επέλεξε ο κοινός νομοθέτης, είναι κατ' αρχήν εύλογα, διότι τελούν σε θεμιτή συνάφεια προς το αντικείμενο της ρύθμισης, δεν δύναται δε η δικαστική εξουσία με βάση τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας, να συμπληρώσει ή υποκαταστήσει τα κριτήρια αυτά με άλλα, που θα κρίνονταν πλέον κατάλληλα, καθόσον έτσι θα υπερέβαινε τον οριακό έλεγχο της συνταγματικότητας των νόμων που βάσει των ανωτέρω αρχών δικαιούται να ασκεί σεβόμενη τη θεμελιώδη αρχή της διάκρισης των λειτουργιών» (βλ. πρακτικά της 4ης Γενικής Συνέλευσης της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 5ης Φεβρουαρίου 2020).

Περαιτέρω, δεδομένου ότι οι υπάλληλοι της Α.Α.Δ.Ε. εντάσσονται σήμερα στο πεδίο εφαρμογής των άρθρων 7 έως 35 του ν. 4354/2015 (Ενιαίο Μισθολόγιο), ερωτάται αν η αναστολή της μισθολογικής εξέλιξης, από 01-01-2016 μέχρι 31-12-2017, της παρ. 1 του άρθρου 26 του ν. 4354/2015, λαμβάνεται υπόψη και για τις περιπτώσεις μετάταξης υπαλλήλων από κατώτερη σε ανώτερη κατηγορία κατά την προτεινόμενη ρύθμιση (πρβλ., συναφώς, Γνμδ ΝΣΚ 110/2020).

6. Επί του άρθρου 20 παρ. 2

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 20 ορίζεται ότι «[ο]ι διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου ως ειδικότερες κατισχύουν του ν. 4354/2015 (Α' 176), καθώς και κάθε άλλης γενικής ή ειδικής διάταξης», ενώ, με την παράγραφο 2, ότι «[ο]ποιαδήποτε τροποποίηση του ν.4354/2015 ή άλλου νόμου, η οποία συνεπάγεται ευμενέστερες μισθολογικές συνέπειες σε σχέση με τον παρόντα, πλην των άρθρων 11, 12 και 15, εφαρμόζεται και για τους υπαλλήλους που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος, σύμφωνα με το άρθρο 1».

Υπενθυμίζεται ότι στις διατάξεις του ν. 4354/2015 υπάγονται, μεταξύ άλλων, και ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων, όπως οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, οι υπάλληλοι της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας, οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και οι μόνιμοι αγροτικοί ιατροί, το ειδικό επιστημονικό προσωπικό των Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων, οι ειδικοί σύμβουλοι και συνεργάτες, και οι επιστημονικοί συνεργάτες της Γενικής Γραμματείας του Πρωθυπουργού, της Γενικής Γραμματείας της Κυβέρνησης, της Γενικής Γραμματείας Συντονισμού,

των Πολιτικών Γραφείων των μελών της Κυβέρνησης, των Υφυπουργών, των Γενικών, Αναπληρωτών Γενικών και Ειδικών Γραμματέων των Υπουργείων, των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, των αιρετών οργάνων των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, τα μέλη του Ειδικού Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού (Ε.Τ.Ε.Π.) των Α.Ε.Ι. (μέχρι την έκδοση του πδ βάσει του άρθρου 29 παρ. 6 του ν. 4009/2011), οι δικηγόροι που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμοισης εντολής στους φορείς που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος (βλ. άρθρο 7 του ν. 4354/2015). Αυτοδίκαιη σύνδεση, συνεπώς, των αποδοχών κάθε μίας, αδιακρίτως, κατηγορίας με τις αποδοχές προσωπικού που τελεί υπό, ενδεχομένως, διαφορετικές συνθήκες (εργασίας, λειτουργίας της υπηρεσίας, κ.λπ.) χρήζει ειδικής αιτιολόγησης.

Επισημαίνεται, εξ άλλου, ότι μελλοντική τροποποίηση του ν. 4354/2015 ή άλλου νόμου, η οποία, επί παραδείγματι, θα τροποποιεί τον αριθμό των μισθολογικών κλιμακίων, τα απαιτούμενα έτη υπηρεσίας για τη μισθολογική εξέλιξη και τους συντελεστές με τους οποίους πολλαπλασιάζεται ο βασικός μισθός ανά εκπαιδευτική κατηγορία υπαλλήλων, ενδέχεται να συνεπάγεται ευμενέστερες μισθολογικές συνέπειες για έναν υπάλληλο και δυσμενέστερες για έναν άλλο. Ενδέχεται, δηλαδή, αναλόγως της εκπαιδευτικής κατηγορίας, των ετών υπηρεσίας που διανύουν σε συγκεκριμένη χρονική στιγμή σε συγκεκριμένα μισθολογικά κλιμάκια κ.ο.κ., για κάποιους υπαλλήλους να προκύπτει αύξηση αποδοχών και για κάποιους άλλους μείωση αποδοχών.

Αθήνα, 16 Φεβρουαρίου 2021

Ο Εισηγητής
Νέστωρ Πολίτης
Ειδικός Επιστημονικός Συνεργάτης

Ο Προϊστάμενος του Α' Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Αναπληρωτής Καθηγητής
του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Α' Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αντώνης Παντελής
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής
Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών