



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊστάμενων (διαφάνεια – αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης)»

Ι. Γενικές Παρατηρήσεις

Α. Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως διαμορφώθηκε από τη Διαρκή Επιτροπή Δημόσιας Διοίκησης, Δημόσιας Τάξης και Δικαιοσύνης, αποτελείται από πέντε (5) Κεφάλαια και πενήντα πέντε (55) άρθρα.

Με τις διατάξεις του Πρώτου Κεφαλαίου (άρθρα 1 έως 13) εισάγεται ο θεσμός του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης (στο εξής, Μητρώο), ενός μητρώου που τηρείται ηλεκτρονικά, ελέγχεται και επικαιροποιείται από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού (στο εξής Α.Σ.Ε.Π.) και στο οποίο εντάσσονται υποψήφιοι για την κάλυψη διοικητικών θέσεων αυξημένης ευθύνης.

Ειδικότερα, καθορίζονται οι κατηγορίες προσώπων που δύνανται να εγγραφονται στο Μητρώο (άρθρο 2), η διαδικασία εγγραφής (άρθρο 3) και η διαδικασία διαγραφής από αυτό (άρθρο 5). Γνωμοδοτική αρμοδιότητα κατά τη διαδικασία επιλογής στελεχών ασκεί συλλογικό όργανο που συνιστάται στο Α.Σ.Ε.Π. με διετή θητεία, το Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Διοικήσεων (στο εξής Ε.Σ.Ε.Δ.), το οποίο είναι επιφορτισμένο και με την αρμοδιότητα διεξαγωγής συνέντευξης επί των υποψηφίων (άρθρο 10 σε συνδυασμό με άρθρα 7 και 8).

Οι θέσεις που προτείνεται να στελεχώνονται με πρόσωπα εγγεγραμμένα στο Μητρώο είναι οι εξής:

- οι Γενικοί Γραμματείς, πλην εκείνων που προΐστανται αυτοτελών Γενικών Γραμματειών, οι Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και οι Ειδικοί Γραμματείς των Υπουργείων (άρθρο 6), εξαιρουμένων των αντίστοιχων θέσεων της Γενικής Γραμματείας Δημοσίων Εσόδων και των μελών διοίκησης του Κεντρικού Συμβουλίου Διοίκησης για την Αξιοποίηση της Δημόσιας Περιουσίας (άρθρο 13 παρ. 2) ·

- οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση – πλην της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς, (άρθρο 13 παρ. 2) – και τα λοιπά μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησής τους, πλην όσων ασκούν εκτελεστικά καθήκοντα, οι οποίοι δύνανται να επιλέγονται και μεταξύ υποψηφίων που δεν υπηρετούν στον δημόσιο τομέα, και πλην ενός μέλους του συλλογικού οργάνου διοίκησης το οποίο επιλέγεται ελεύθερα από το αποφασίζον όργανο (άρθρο 8 παρ. 1α) ·

- οι Πρόεδροι, Αντιπρόεδροι, Διοικητές, Αναπληρωτές Διοικητές, Υποδιοικητές των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (με εξαίρεση τις ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Β΄ του ν. 3429/2005) των οποίων η επιλογή ανήκει στην Κυβέρνηση, πλην των Διευθυνόντων Συμβούλων και των λοιπών μελών των συλλογικών οργάνων διοίκησής τους, οι οποίοι δύνανται να επιλέγονται και μεταξύ υποψηφίων που δεν υπηρετούν στον δημόσιο τομέα, και πλην ενός μέλους του συλλογικού οργάνου διοίκησης, το οποίο επιλέγεται ελεύθερα από το αποφασίζον όργανο (άρθρο 8 παρ. 1β). Εξαιρούνται από τη διαδικασία τα όργανα διοίκησης του Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (άρθρο 13 παρ. 2) και φορέων ειδικού καλλιτεχνικού, πολιτιστικού και αθλητικού σκοπού που εποπτεύονται από το Υπουργείο Πολιτισμού και Αθλητισμού, τα οποία συνεχίζουν να ορίζονται ή να υποδεικνύονται συμφώνως προς τους ιδρυτικούς νόμους τους (άρθρο 8 παρ. 4).

Για τις καθοριζόμενες υπό άρθρο 8 παρ. 1α και 1β κατηγορίες θέσεων ορίζεται ότι, κατά την ανάληψη καθηκόντων από τον διορισθέντα, «υπογράφεται συμφωνία δέσμευσης επί καταρτισθέντος προγράμματος δράσης μεταξύ αυτού και του αρμόδιου Υπουργού ως εκπροσώπου του Ελληνικού Δημοσίου, όπου περιγράφονται με σαφήνεια οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι του φορέα και αναλαμβάνονται οι αντίστοιχες δεσμεύσεις» (άρθρο 9 παρ. 2).

Με τις διατάξεις του Δεύτερου Κεφαλαίου (άρθρα 14 έως 24) ανακαθορίζεται, ιδίως, το καθεστώς αξιολόγησης του προσωπικού των δημόσιων υπηρεσιών. Ειδικότερα, οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής του προτεινόμενου

συστήματος αξιολόγησης (άρθρο 14) και εισάγονται ορισμένες νέες (εν σχέσει προς το ισχύον σύστημα αξιολόγησης του π.δ. 318/1992) ρυθμίσεις, οι σημαντικότερες εκ των οποίων είναι οι εξής:

- αντί του ισχύοντος θεσμού της αξιολόγησης από έναν αξιολογητή (τον προϊστάμενο της αμέσως υπερκείμενης εκείνης που υπηρετεί ο αξιολογούμενος οργανικής μονάδας), κατόπιν γραπτής και τεκμηριωμένης εισήγησης του άμεσου προϊσταμένου του αξιολογούμενου, επανέρχεται η ρύθμιση που ίσχυε πριν από τον ν. 4250/2014, συμφώνως προς την οποία οι αξιολογητές είναι δύο (οι δύο ιεραρχικώς προϊστάμενοι του αξιολογούμενου κατά τη σειρά της οργανικής διάρθρωσης) (άρθρο 15 παρ. 1)·

- ορίζεται ότι, αν η απόκλιση μεταξύ των δύο αξιολογητών υπερβαίνει τις είκοσι τέσσερις εκατοστιαίες μονάδες, αρμόδια για τη βαθμολόγηση καθίσταται Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης, στην οποία παραπέμπονται υποχρεωτικώς οι σχετικές εκθέσεις αξιολόγησης (άρθρο 16 παρ. 4)·

- εισάγεται ο θεσμός της αξιολόγησης των προϊσταμένων από τους άμέσως υφισταμένους τους βάσει ανώνυμου ερωτηματολογίου, το οποίο καταρτίζεται από την οικεία Διεύθυνση Προσωπικού/Διοικητικού (άρθρο 18 παρ. 14-15)·

- καθίσταται υποχρεωτική η «συμβουλευτική συνέντευξη», η συζήτηση, δηλαδή, μεταξύ του πρώτου αξιολογητή και του αξιολογούμενου σχετικώς με τους «τρόπους βελτίωσης της απόδοσής του και καλύτερης αξιοποίησης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του προς όφελος τόσο του ίδιου όσο και για τη λειτουργία γενικά και την απόδοση της οργανικής μονάδας, στην οποία υπηρετεί». Το περιεχόμενο της συνέντευξης δεν λαμβάνεται κατ' αρχήν υπ' όψιν για την αξιολόγηση του υπαλλήλου (άρθρο 19)·

- αναπροσαρμόζεται, από 60 σε 75, το όριο βαθμολογίας που αποτελεί την προϋπόθεση («κατώφλι») για την άσκηση ένστασης κατά της Έκθεσης Αξιολόγησης (άρθρο 20).

Με διατάξεις του ίδιου ως άνω Κεφαλαίου ανακαθορίζεται το σύστημα διοίκησης των δημόσιων υπηρεσιών μέσω στόχων («στοχοθεσία») (άρθρο 22), συνιστώνται δύο νέα όργανα, η Ολομέλεια υπαλλήλων Διεύθυνσης και η Ολομέλεια υπαλλήλων Τμήματος, σε κάθε αντίστοιχη οργανική μονάδα, με συμβουλευτική αρμοδιότητα (άρθρο 23), και καθιερώνεται διαδικασία «Ακρόασης Κοινωνικών Φορέων και Πολιτών», με σκοπό «η διοίκηση να καταγράφει και να απαντά άμέσως στα προβλήματα εύρυθμης λειτουργίας ή κακοδιοίκησης που εντοπίζουν οι πολίτες» (άρθρο 24).

Με τις διατάξεις του Τρίτου Κεφαλαίου (άρθρα 25 έως 28) καταργούνται τα άρθρα 6-11 και 28 του ν. 4024/2011, με τα οποία είχε θεσπισθεί σύστημα βαθμολογικής κατάταξης και βαθμολογικών προαγωγών εκτός του νομοθε-

τήματος του Υπαλληλικού Κώδικα, και αντικαθίστανται τα άρθρα 80, 82, 83 και 98 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007), καθώς και τα αντίστοιχα άρθρα (άρθρα 83, 85, 86 και 102) του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007) σχετικώς με τη βαθμολογική διάρθρωση των θέσεων, τον χρόνο, το σύστημα προαγωγής των υπαλλήλων (άρθρο 25) και τη βαθμολογική ένταξή τους (άρθρο 26). Από τις νέες ρυθμίσεις, σημαντικές είναι οι εξής:

- καταργείται η προϋπόθεση της συνάφειας διδακτορικού διπλώματος ή μεταπτυχιακού τίτλου προς το αντικείμενο της υπηρεσίας, για την κατάταξη του κατόχου τους στον οικείο βαθμό (άρθρο 25 του νομοσχεδίου – άρθρο 80 ν. 3528/2007 – άρθρο 83 ν. 3584/2007) ·

- ορίζεται ότι, για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος, εισαγωγικός βαθμός είναι ο Β΄, για δε τους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ο Γ΄ (άρθρο 25 του νομοσχεδίου – άρθρο 80 ν. 3528/2007 – άρθρο 83 ν. 3584/2007) ·

- ορίζεται ότι, αν ο υπάλληλος κατέχει περισσότερους του ενός μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, ο χρόνος που απαιτείται για τη βαθμολογική εξέλιξη μειώνεται κατά ένα έτος για κάθε τίτλο πέραν του ενός (άρθρο 25 του νομοσχεδίου – άρθρο 82 ν. 3528/2007 – άρθρο 85 ν. 3584/2007) ·

- ορίζεται ότι ο χρόνος που απαιτείται για την προαγωγή υπαλλήλου από βαθμό σε βαθμό μπορεί να μειώνεται εάν αυτός λάβει υψηλή βαθμολογία (ε-νενήντα και άνω) στην αξιολόγηση (άρθρο 25 του νομοσχεδίου – άρθρο 82 ν. 3528/2007 – άρθρο 85 ν. 3584/2007) ·

- διευρύνεται η έννοια της πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας (κατά την υπηρεσία που έχει διανυθεί «σε Ν.Π.Δ.Δ. του Δημοσίου» και κατά την υπηρεσία που έχει διανυθεί με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου) (άρθρο 26 του νομοσχεδίου – άρθρο 98 ν. 3528/2007 – άρθρο 102 ν. 3584/2007) ·

- ορίζεται ότι προϋπηρεσία Δημοσίου που «λαμβάνεται υπόψη για τη βαθμολογική τους εξέλιξη» αποτελεί και η προϋπηρεσία «υπαλλήλων του Υπουργείου Πολιτισμού που έχει διανυθεί σε νομικά ή φυσικά πρόσωπα ή σε άλλους δημόσιους ή ιδιωτικούς φορείς και αφορά αρχαιολογικά έργα, ανασκαφές ή άλλες συναφείς εργασίες που διενεργήθηκαν υπό την εποπτεία της οικείας Υπηρεσίας του Υπουργείου» (άρθρο 26 του νομοσχεδίου – άρθρο 98 ν. 3528/2007) ·

- παρέχεται εξουσιοδότηση προς τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας προς έκδοση διατάγματος, μετά από πρόταση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, για τον καθορισμό των όρων και των προϋποθέσεων αναγνώρισης προϋπηρεσίας «σε συναφές αντικείμενο έως επτά (7) έ-

τη που έχει διανυθεί πριν από το διορισμό, εκτός του δημόσιου τομέα (...) εφόσον αποδεικνύεται» (άρθρο 26 του νομοσχεδίου – άρθρο 98 ν. 3528/2007 – άρθρο 102 ν. 3584/2007).

Με τις διατάξεις του Τέταρτου Κεφαλαίου (άρθρα 29 έως 31) αντικαθίστανται τα άρθρα 84 έως 86 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) καθώς και τα αντιστοιχα άρθρα (άρθρα 87 έως 89) του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (ν. 3584/2007), και επανακαθορίζονται οι προϋποθέσεις, τα κριτήρια και τα κωλύματα επιλογής υποψηφίων για τη θέση προϊσταμένου οργανικής μονάδας, καθώς και η διαδικασία και τα στάδια της επιλογής.

Ιδίως, ορίζεται ότι:

- ως προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, μπορεί να επιλέγεται και υπάλληλος της κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ που κατέχει «το βαθμό Α' με πλεονάζοντα χρόνο τουλάχιστον δέκα (10) έτη στο βαθμό αυτόν», χωρίς άλλη προϋπόθεση (άρθρο 29 του νομοσχεδίου – άρθρο 84 του ν. 3528/2007 – άρθρο 87 του ν. 3584/2007)·

- η κατάταξη των υποψηφίων γίνεται με μοριοδότηση των τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισής τους, της εργασιακής πείρας τους, της αξιολόγησής τους, και της συνέντευξης, καταργούμενου του σταδίου της γραπτής εξέτασης, κάθε δε κατηγορία κριτηρίων πολλαπλασιάζεται με διαφορετικό συντελεστή αναλόγως της θέσης ευθύνης για την οποία γίνεται η επιλογή (άρθρο 29 του νομοσχεδίου – άρθρο 85 του ν. 3528/2007 – άρθρο 88 του ν. 3584/2007)·

- συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης Ειδικό Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.), κατ' αρχήν αρμόδιο για την επιλογή των προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων, στο οποίο μετέχουν, μεταξύ άλλων, μέλη του Α.Σ.Ε.Π., του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και του Ε.Κ.Δ.Δ.Α. Αντιστοίχως, συνιστάται, σε κάθε Υπουργείο, με απόφαση του οικείου Υπουργού, σε κάθε αυτοτελή Γενική ή Ειδική Γραμματεία, με απόφαση του Γενικού ή Ειδικού Γραμματέα, σε κάθε Αποκεντρωμένη Διοίκηση, με απόφαση του Συντονιστή της, και σε κάθε Ν.Π.Δ.Δ. που έχει δικό του Υπηρεσιακό Συμβούλιο, με απόφαση του εποπτεύοντος Υπουργού, Συμβούλιο Επιλογής Προϊσταμένων (Σ.Ε.Π.), αρμόδιο για την επιλογή προϊσταμένων Διεύθυνσης ή ενδιάμεσου, μεταξύ Διεύθυνσης και Τμήματος, επιπέδου οργανικής μονάδας και για τη διεξαγωγή των δομημένων συνεντεύξεων για την επιλογή των προϊσταμένων Τμήματος (άρθρο 29 του νομοσχεδίου – άρθρο 86 του ν. 3528/2007 – άρθρο 89 του ν. 3584/2007)·

- διατηρείται η αρμοδιότητα του Γενικού Γραμματέα Δημοσίων Εσόδων να επιλέγει τους προϊσταμένους των οργανικών μονάδων και υπηρεσιών που υπάγονται στη Γενική Γραμματεία Δημοσίων Εσόδων, κατά παρέκκλιση της διαδικασίας που προβλέπεται στον ν. 3548/2007, «και να αποφασίζει την πρόωρη λήξη της θητείας τους, λόγω μη εκπλήρωσης των τεθέντων ποιοτικών και ποσοτικών στόχων» (άρθρο 31 παρ. 1).

Με τις διατάξεις του Πέμπτου Κεφαλαίου (άρθρα 32 έως 55) ρυθμίζονται άλλα ζητήματα αρμοδιότητας του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης.

Β. Ο νομοθέτης διαθέτει, συμφώνως προς το Σύνταγμα, ευρύτατη εξουσία οργάνωσης των δημόσιων υπηρεσιών (βλ. ΣτΕ 1530/2002, 3045-46/1997, 2934/1993, Ολομ. 1722/1983, κ.ά.). Από τη διάταξη του άρθρου 103 του Συντάγματος συνάγεται η βούληση του συντακτικού νομοθέτη προς ορθολογική οργάνωση του κράτους και, ειδικότερα, της δημόσιας διοίκησης. Ορθολογική, εξ άλλου, μπορεί να χαρακτηριστεί η οργάνωση της δημόσιας διοίκησης, όταν, μεταξύ άλλων, διέπεται, όχι μόνον από αρχές που προσιδιάζουν στη λειτουργία της δημόσιας υπηρεσίας, αλλά και από οργανωτικές αρχές κοινές, τηρουμένων των αναλογιών, για κάθε οργανωτικό σχήμα, είτε, δηλαδή, δημόσιο, είτε ιδιωτικό (βλ., ενδεικτικώς, Π. Παυλόπουλου, Μαθήματα διοικητικής επιστήμης, τ. Ι., Το διοικητικό φαινόμενο στο πλαίσιο της θεωρίας των οργανώσεων, 1983, σελ. 31 επ., Σ. Φλογαΐτη, Το ελληνικό διοικητικό σύστημα, 1987, σελ. 118 επ., Α. Μακρυδημήτρη, Μαθήματα διοικητικής επιστήμης, Θεμελιώδεις κατευθύνσεις στη διοικητική σκέψη και στη θεωρία των οργανώσεων, 1988, σελ. 102 επ.).

Μεταξύ άλλων, η μέθοδος οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης μέσω θέσης στόχων, ως μεθόδου αξιολόγησης της απόδοσης του προσωπικού και ως μέσου προγραμματισμού και ανάπτυξης, αποσκοπεί στην ορθολογική οργάνωση της δημόσιας διοίκησης και την αποτελεσματικότητα των οργανικών μονάδων της (βλ., ενδεικτικώς, Α. Μακρυδημήτρη, Η στοχοθεσία στα πλαίσια της διοικητικής θεωρίας και πρακτικής, 1988, σελ. 62 επ.).

Γ. Όπως επισημάνθηκε και στην από 9.7.2014 Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής των Ελλήνων επί του νομοσχεδίου (πλέον, ν. 4275/2014) «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) – Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις» και την από 15.3.2010 Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας επί του νομοσχεδίου (πλέον, ν. 3839/2010) «Σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονά-

δων με αντικειμενικά και αξιοκρατικά κριτήρια – Σύσταση Ειδικού Συμβουλίου Επιλογής Προϊσταμένων (ΕΙ.Σ.Ε.Π.) και λοιπές διατάξεις», το Σύνταγμα καθιερώνει, στο άρθρο 4 παρ. 1 και 4 και στο άρθρο 5 παρ. 1, τις αρχές της ισοσύτητας και της αξιοκρατίας και, ειδικότερα, την ελεύθερη πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις και τη σταδιοδρομία κάθε δημοσίου υπαλλήλου κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας και ικανότητας (βλ. ΣτΕ 2788/2009). Στο άρθρο 25 παρ. 1 ορίζεται ότι τα δικαιώματα του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και η αρχή του κράτους δικαίου τελούν υπό την εγγύηση του κράτους, και ότι οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν, κατά το Σύνταγμα, να επιβληθούν στα δικαιώματα αυτά, πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από τον νόμο, εφόσον υπάρχει παραπομπή σε αυτόν (άλλως, επιφύλαξη υπέρ αυτού), ώστε να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Περαιτέρω, στο άρθρο 103 του Συντάγματος θεσπίζεται σύνολο εγγυήσεων κατά των αυθαίρετων υπηρεσιακών μεταβολών των δημοσίων υπαλλήλων και, ειδικότερα, στο δεύτερο εδάφιο της παρ. 7 αυτού του άρθρου κατοχυρώνεται η αρχή της διαφάνειας, η οποία καταλαμβάνει όχι μόνο τη διαδικασία εισόδου στο υπαλληλικό σώμα, αλλά και, περαιτέρω, τις εν γένει διαδικασίες εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων.

Η κατάληψη προβλεπόμενης με νόμο οργανικής θέσης ανώτερου βαθμού συντελείται με την προαγωγή του υπαλλήλου, η οποία αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο για την εύρυθμη λειτουργία της κρατικής μηχανής. Το σύστημα του Υπαλληλικού Κώδικα για την προαγωγή και την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων (δηλαδή, των υπηρεσιακών εκείνων μονάδων που προβλέπονται από τις σχετικές οργανωτικές διατάξεις κάθε υπηρεσίας στις οποίες παράγεται διοικητικό έργο και γίνεται χειρισμός διοικητικής φύσης υποθέσεων των πολιτών με την έκδοση εκτελεστών διοικητικών πράξεων, βλ. ΣτΕ 4227/1995, Α. Τάχο, Δημόσιο Υπαλληλικό Δίκαιο, τ. 2 σε Β. Σκουρή - Α. Τάχου, Ειδικό Διοικητικό δίκαιο, 4η έκδ., 1996, σελ.146) διαθέτει στοιχεία, κυρίως, λειτουργικής ιεραρχίας (σύστημα της κινητής ιεραρχίας ή της κατ' εκλογήν προαγωγής, με αποσύνδεση των καθηκόντων από τον βαθμό), χωρίς όμως να αγνοεί και τη βαθμολογική ιεραρχία των θέσεων (σύστημα της πάγιας ιεραρχίας ή της κατ' αρχαιότητα προαγωγής, με σύνδεση καθηκόντων θέσης προς τον βαθμό) (βλ. Επ. Σπηλιωτόπουλο – Χ. Χρυσανθάκη, Βασικοί Θεσμοί Δημοσιούπαλληλικού Δικαίου, 7η εκδ., 2007, σελ. 115-121, Α. Τάχο – Ι. Συμεωνίδη, Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα, γ' έκδ., 2007, σελ. 991 επ., Θ. Παναγόπουλο, Υπαλληλικό δίκαιο, στ' έκδ., 2003, σελ. 165-170).

Κάθε σύστημα προαγωγικής εξέλιξης των υπαλλήλων πρέπει να συμμορφώνεται προς τις συνταγματικές αρχές της ίσης μεταχείρισης, της αξιοκρατίας και της αμεροληψίας. Στο πλαίσιο των αρχών αυτών, η επιλογή προϊ-

σταμένων οργανικής θέσης πραγματοποιείται βάσει θεσμοθετημένων κριτηρίων, τα οποία αφορούν τα επαγγελματικά και τεχνικά προσόντα, την εργασιακή και διοικητική εμπειρία και τις ικανότητες και δεξιότητες των υπαλλήλων, που αξιολογούνται βάσει κυρίως μοριοδότησης, αλλά και βάσει υποκειμενικής κρίσης των αρμόδιων οργάνων επιλογής (βλ. Α. Τάχο – Ι. Συμεωνίδη, ό. π., σελ. 992).

Η διαδικασία επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων αποτελεί σύνθετη διοικητική ενέργεια, που αρχίζει με την έκδοση της σχετικής απόφασης για την προκήρυξη των κενών θέσεων και ολοκληρώνεται με την απόφαση του οικείου οργάνου για την τοποθέτηση του επιλεγέντος ως προϊσταμένου οργανικής μονάδας.

Η αρμοδιότητα των σπουδαιότερων μεταβολών της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων ανατέθηκε από το Σύνταγμα (άρθρο 103 παρ. 4, για τη μετάθεση, τον υποβιβασμό και την παύση των δημοσίων υπαλλήλων) και από τον νόμο (για την προαγωγή και την επιλογή προϊσταμένων) στα υπηρεσιακά συμβούλια, τα οποία θεωρούνται η ασφαλιστική δικλίδα για την ορθή και δίκαιη εκτίμηση της υπηρεσιακής επίδοσης των υπαλλήλων κατά τη γενικότερη σταδιοδρομία και εξέλιξή τους. Η αποστολή τους αυτή βασίζεται, κατά κύριο λόγο, στην αρχή της συλλογικής τους συγκρότησης και της ιδιαίτερης ικανότητας των προσώπων που απαρτίζουν τη σύνθεσή τους, η οποία επιτρέπει να κρίνουν τους υπαλλήλους με αντικειμενικό και αμερόληπτο τρόπο (βλ. Χρ. Φθενάκη, Η πολιτεία και το δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, 2000, σελ. 212). Τα υπηρεσιακά συμβούλια αποτελούν ιδιαίτερη κατηγορία διοικητικής αρχής (με εχέγγυα μεν ανεξαρτησίας, όχι όμως ανεξάρτητη κατά την έννοια του άρθρου 101Α του Συντάγματος και των ειδικών νομοθετικών διατάξεων που διέπουν τις Ανεξάρτητες Αρχές) και διέπονται από τους ειδικούς κανόνες του Υπαλληλικού Κώδικα και τους γενικούς κανόνες για τα συλλογικά όργανα (βλ. Α. Τάχο, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 2006, σελ. 232).

II. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 2 παρ. 1

Με τις διατάξεις του εν λόγω άρθρου καθορίζονται οι κατηγορίες προσώπων που δύνανται να εγγράφονται στο Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης. Δημιουργείται, εν προκειμένω, προβληματισμός σχετικά με τις κατηγορίες προσώπων που αποκλείονται από την εγγραφή τους στο Μητρώο και, κατά συνέπεια, από τη δυνατότητα διεκδίκησης επιτελικών θέσεων σε φορείς της κεντρικής διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Ειδικότερα:

α. Ορίζεται ότι: «Στο Μητρώο εγγράφονται κατόπιν αίτησής τους: α. Τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι (...) κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ, με βαθμό Α΄ (...), οι οποίοι, εφόσον εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους Β΄, έχουν λάβει στην αξιολόγηση (...) βαθμολογία (...)».

Οι διατάξεις του Μέρους Β΄ του υπό ψήφιση νομοσχεδίου καθορίζουν σύστημα αξιολόγησης από το οποίο εξαιρούνται, συμφώνως προς το άρθρο 14 παρ. 2, «α) οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, β) οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό, γ) οι υπάλληλοι και λειτουργοί που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους Β΄ του ν. 3205/2003 (Α΄ 297)».

Επισημαίνεται ότι στην τελευταία, υπό γ), κατηγορία εντάσσονται οι δικαστικοί λειτουργοί, τα μέλη του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, οι ιατροδικαστές, τα μέλη ΔΕΠ πλήρους απασχόλησης, τα μέλη ΕΠ ΤΕΙ, οι ερευνητές και ειδικοί λειτουργικοί επιστήμονες, οι Καθηγητές Ανώτατης Σχολής Παιδαγωγικής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε.) και Ανώτερων Εκκλησιαστικών Σχολών, το επιστημονικό ερευνητικό προσωπικό του Κέντρου Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕ.Π.Ε.), οι καθηγητές της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Υγείας, το προσωπικό του Παιδαγωγικού Ινστιτούτου, οι ιατροί του Ε.Σ.Υ., οι Διπλωματικοί Υπάλληλοι, οι Αρχιερείς, οι Μουσικοί, τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων, της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος, το εκπαιδευτικό προσωπικό της Ακαδημίας Εμπορικού Ναυτικού, και οι υπάλληλοι κλάδου οικονομικών και εμπορικών υποθέσεων του Υπουργείου Εξωτερικών (βλ. Μέρος Β΄ του ν. 3205/2003). Η πλειονότητα των εν λόγω κατηγοριών αποτελείται από εργαζομένους που διαθέτουν υψηλή επιστημονική πείρα και κατάρτιση (ως επί το πλείστον, ως προϋπόθεση διορισμού στη θέση).

Η διατύπωση της προτεινόμενης διάταξης του άρθρου 2 παρ. 1α. – «(...) υπάλληλοι, (...), οι οποίοι, εφόσον εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους Β΄ (...)» – δεν επιτρέπει να συναχθεί με βεβαιότητα αν στο Μητρώο δύναται να εγγράφονται και όσοι δεν υπάγονται στις διατάξεις του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου. Η ασάφεια, εν προκειμένω, επιτείνεται από το ότι η εν λόγω διάταξη αναφέρεται μόνον σε «υπαλλήλους», και όχι και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων στο Δημόσιο, όπως, λ.χ., σε λειτουργούς, οι οποίοι απαρτίζουν μεγάλο τμήμα των, κατά τα ως άνω, μη εντασσομένων στις διατάξεις του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου. Παραλλήλως, η προτεινόμενη διάταξη α-

ναφέρεται σε υπαλλήλους «με βαθμό Α΄», ενώ οι περισσότερες από τις κατηγορίες προσώπων που, κατά τα ως άνω, δεν εμπίπτουν στις διατάξεις του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου, έχουν εξαιρεθεί, συμφώνως προς το ισχύον καθεστώς, από το ενιαίο σύστημα βαθμολογικής κατάταξης και εξέλιξης των δημοσίων υπαλλήλων (βλ. άρθρο 4 παρ. 2 του ν. 4023/2011).

Υπό το φως των ανωτέρω, χρήζει διευκρίνισης αν στο πεδίο εφαρμογής της ρύθμισης του άρθρου 2 παρ. 1α. εμπίπτουν (υπό την επιφύλαξη, ευνοήτως, ότι δεν υφίσταται σχετικό κώλυμα εξ άλλης ρύθμισης) και όσοι εξαιρούνται από το προτεινόμενο (με τις διατάξεις του Μέρους Β΄ του νομοσχεδίου) σύστημα αξιολόγησης. Αν επιδιώκεται, εν προκειμένω, να εξαιρεθούν οι ως άνω κατηγορίες προσώπων από τη δυνατότητα ένταξής τους στο Μητρώο και διεκδίκησης των αντίστοιχων δημόσιων θέσεων, δημιουργείται προβληματισμός κατ' αναφορά προς τα εξής:

Συμφώνως προς την Αιτιολογική Έκθεση που συνοδεύει το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, «με τη σύσταση και οργάνωση του Εθνικού Μητρώου Επιτελικών Στελεχών (...) [η] Δημόσια Διοίκηση αποδίδεται στα στελέχη και τους ανθρώπους της (...)», με «[α]πώτερο[ς] σκοπό[ς] (...) [τ]η μορφοποίηση και λειτουργία ενός συστήματος: i. Πολυσυλλεκτικού, δεκτικού και “ανοιχτού” στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή υποψηφίων, χωρίς την πρόβλεψη διαφόρων προσχηματικών προϋποθέσεων “αποκλεισμού”, προκειμένου να πραγματώνεται το κανονιστικό περιεχόμενο της Αρχής της Ισότητας και της Αξιοκρατίας» (σελ. 2 της Αιτιολογικής Έκθεσης). Τονίζεται, εξ άλλου, ότι η πρακτική που διαμορφώθηκε υπό το ισχύον μέχρι σήμερα καθεστώς επιλογής των επιτελικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης, είχε, μεταξύ άλλων ως αποτέλεσμα να «υποβαθμισ[θ]ε[ί] ακόμα περισσότερο το ιδιαίτερα προσοντούχο και ικανό εκείνο κομμάτι του ανθρώπινου δυναμικού του δημόσιου τομέα, που διέθετε και γνώσεις και εμπειρία και ικανότητα διεύθυνσης» (σελ. 4 της Αιτιολογικής Έκθεσης). Ιδίως, δε, αναφέρεται ότι «[μ]ε τη διάταξη αυτή αποσκοπείται η σύσταση ενός Εθνικού Μητρώου “πολυσυλλεκτικού”, ευέλικτου και ταυτόχρονα αξιοκρατικού, με την πρόβλεψη συγκεκριμένων “υψηλών” προσόντων και προϋποθέσεων» (σελ. 6 της Αιτιολογικής Έκθεσης).

Συνεπώς, για την ταυτότητα του νομικού και πραγματικού λόγου, όπως αυτός επεξηγείται σαφώς στην Αιτιολογική Έκθεση, αλλά και για λόγους ίσης μεταχείρισης, πρέπει να γίνει δεκτό ότι όλοι οι υπάλληλοι/λειτουργοί/ερευνητές/επιστήμονες του Δημοσίου – υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχουν σχετικό κώλυμα εξ άλλης ρύθμισης – που διαθέτουν αντίστοιχα με τα καθοριζόμενα στο άρθρο 2 παρ. 1α. προσόντα (μεταπτυχιακό τίτλο, διδακτορικό δίπλωμα, κ.λπ.), ακόμη και όσοι τυχόν υπάγονται σε ειδικό καθεστώς (λ.χ.,

βαθμολογικό) και εξαιρούνται είτε από το σύστημα αξιολόγησης που εισάγει το υπό ψήφιση νομοσχέδιο είτε από το ενιαίο σύστημα βαθμολογικής εξέλιξης υπαλλήλων, πρέπει να τυγχάνουν της ευκαιρίας να διεκδικούν επιτελικές θέσεις της κεντρικής διοίκησης και του ευρύτερου δημόσιου τομέα, υπό όρους ανάλογους με τους καθοριζόμενους στο άρθρο 2 παρ. 1 του νομοσχεδίου.

Επισημαίνεται, τέλος, ότι ο ανωτέρω προβληματισμός επιτείνεται και από το ότι, ενώ στόχος της προτεινόμενης διάταξης είναι, κατά τα ως άνω, η Δημόσια Διοίκηση να αποδοθεί «στα στελέχη και τους ανθρώπους της, με σκοπό να αποτελέσει το βασικό πεδίο επαναρρύθμισης της νομιμότητας και του δημόσιου συμφέροντος» (σελ. 2 της Αιτιολογικής Έκθεσης), ευρείες κατηγορίες υψηλού επιπέδου εργαζομένων του Δημοσίου δεν εντάσσονται στο Εθνικό Μητρώο, τη στιγμή που εντάσσονται σε αυτό κατηγορίες προσώπων που δεν ανήκουν καν στον δημόσιο τομέα, όπως, λ.χ., τα «μέλη ΔΕΠ και ΕΠ ομοταγών Ιδρυμάτων της αλλοδαπής» (άρθρο 2 παρ. 1β. του νομοσχεδίου), ή δεν είναι καν εν ενεργεία υπάλληλοι, όπως, λ.χ., οι «απόστρατοι αξιωματικοί που είναι απόφοιτοι της Ανώτατης Διακλαδικής Σχολής Πολέμου (...), της Ανώτατης Σχολής Πολέμου (...), της Ναυτικής Σχολής Πολέμου (...) και της Σχολής Πολέμου Αεροπορίας/Ανωτέρων (...)» (άρθρο 2 παρ. 1δ. του νομοσχεδίου).

6. Παρόμοιος προβληματισμός δημιουργείται και κατ' αναφορά προς τις διατάξεις του άρθρου 2 παρ. 1γ. του νομοσχεδίου.

Ορίζεται, μεταξύ άλλων, ότι δύνανται να εγγράφονται στο Μητρώο, κατά παρέκκλιση των ειδικών προϋποθέσεων που τίθενται για τους τακτικούς πολιτικούς υπαλλήλους (βαθμός Α' και κατοχή διδακτορικού διπλώματος ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ή πτυχίο της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης ή επί τριετία κατοχή θέσης προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης ή επί δέκα έτη θέση προϊσταμένου Διεύθυνσης), «[τ]ο επιστημονικό προσωπικό των Ανεξάρτητων Αρχών, με πενταετή τουλάχιστον προϋπηρεσία σε αυτές».

Με τις διατάξεις αυτές εισάγεται ειδική ρύθμιση κατ' αναφορά προς τη διάταξη της παρ. 1α. του ίδιου άρθρου, ιδίως, διότι το εν λόγω προσωπικό δύναται να εγγράφεται στο Μητρώο υπό διαφορετική (ευνοϊκότερη) χρονική προϋπόθεση έναντι της γενικής κατηγορίας υπαλλήλων της παρ. 1α.

Εν προκειμένω, δημιουργείται προβληματισμός σχετικώς με τη συνταγματικότητα της ένταξης στην εν λόγω ειδική ρύθμιση αποκλειστικώς του επιστημονικού προσωπικού των Ανεξάρτητων Αρχών, αποκλεισμένου του λοιπού ειδικού επιστημονικού προσωπικού που υπηρετεί στο Δημόσιο.

Συμφώνως προς το άρθρο 103 παρ. 3 του Συντάγματος, το ειδικό επιστη-

μονικό προσωπικό αποτελεί ειδική κατηγορία του προσωπικού που απασχολείται στο Δημόσιο, οι δε υπάλληλοι/λειτουργοί της κατηγορίας αυτής προσλαμβάνονται, με αυξημένα τυπικά προσόντα, σε οργανικές θέσεις. Το προσωπικό αυτό καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες, οι οποίες εξυπηρετούνται από τις ειδικές γνώσεις του και, ως εκ τούτου, απολαύει νομοθετικών εγγυήσεων ανάλογων προς αυτές των μόνιμων υπαλλήλων (π.δ. 410/1988, βλ. και Κ. Μπακογιάννη, Η συνταγματική κατοχύρωση των ειδικών επιστημόνων της δημόσιας διοίκησης, σε Κράτος, Νόμος, Διοίκηση, Σύμμεικτα Επ. Σπηλιωτόπουλου, 2000, σελ. 413).

Εν προκειμένω επισημαίνεται ότι στην Αιτιολογική Έκθεση που συνοδεύει το υπό ψήφιση νομοσχέδιο δεν διαλαμβάνεται αιτιολογία για τη διαφορετική (ευνοϊκότερη) μεταχείριση του επιστημονικού προσωπικού των Ανεξάρτητων Αρχών έναντι του λοιπού επιστημονικού προσωπικού του Δημοσίου, δεδομένου, κατά τα ανωτέρω, ότι πρόκειται, σε όλες τις περιπτώσεις, για κατηγορία προσωπικού για την πρόσληψη του οποίου απαιτούνται αυξημένα τυπικά προσόντα (βλ. άρθρο 2 του π.δ. 50/2001), διότι προορίζεται να υπηρετεί «σε οργανικές θέσεις ιδιάζουσας φύσης και αποστολής» (βλ. γνμδ ΝΣΚ 99/2013, βλ., επίσης, το προϊσχύον άρθρο 3 παρ. 2 του π.δ. 410/1988).

Η αρχή της ισότητας, εξ άλλου, την οποία καθιερώνει το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, αποτελεί κανόνα δικαίου που επιβάλλει την ομοιόμορφη μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες. Για τον λόγο αυτό, οι προτεινόμενες ρυθμίσεις πρέπει να κινούνται εντός των ορίων που διαγράφονται από την εν λόγω συνταγματική αρχή, τα οποία δεν επιτρέπουν ούτε την εκδήλως άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής προνομίου μη συνδεομένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με τη μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβάρυνσης, ούτε την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες (βλ., ενδεικτικώς, ΣτΕ (ΟΛ) 1286/2012, 2396/2004).

Άνιση, εξ άλλου, μεταχείριση του ειδικού επιστημονικού προσωπικού που υπηρετεί στον δημόσιο τομέα προκύπτει και έναντι του αντίστοιχου διοικητικού προσωπικού. Θα συνταγματικώς προβληματικό /μη σύμφωνο προς το Σύνταγμα το να γίνει δεκτό ότι οι εργαζόμενοι σε θέσεις του δημόσιου τομέα εντάσσονται αδιακρίτως και υπό τους αυτούς όρους στο Μητρώο, είτε ανήκουν στο διοικητικό, είτε στο ειδικό επιστημονικό προσωπικό, δεδομένης της διαφοροποίησης μεταξύ τους αναφορικά όχι μόνον με το είδος και τον αριθμό των προσόντων εκπαίδευσης και κατάρτισης δυνάμει των οποίων προσλήφθηκαν, αλλά και με τη φύση και το είδος των αρμοδιοτήτων που τους έχουν ανατεθεί.

γ. Τέλος, για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας και σαφήνειας της προτεινόμενης διάταξης, στο άρθρο 2 παρ. 1α. «Τακτικοί πολιτικοί υπάλληλοι (...), οι οποίοι (...) έχουν λάβει στην αξιολόγηση (...) βαθμολογία μεγαλύτερη ή ίση του βαθμού 75 ανά αξιολογική περίοδο και πληρούν τουλάχιστον μία από τις ακόλουθες προϋποθέσεις: (...)», πρέπει να προστεθεί κόμμα πριν από τη φράση «και πληρούν».

2. Επί του άρθρου 6 σε συνδ. με τα άρθρα 7 και 13

Με τις διατάξεις του άρθρου 6 ορίζεται ότι «οι Γενικοί Γραμματείς, Αναπληρωτές Γενικοί Γραμματείς και Ειδικοί Γραμματείς των Υπουργείων (...) επιλέγονται από το Μητρώο» υπό τη διαδικασία που καθορίζεται στις διατάξεις του άρθρου 7 του νομοσχεδίου.

Επισημαίνεται ότι, για λόγους ασφάλειας δικαίου και νομοτεχνικής αρτιότητας, στις διατάξεις του άρθρου 13 (που περιλαμβάνει «Μεταβατικές διατάξεις – Τελικές διατάξεις») είναι σκόπιμο να περιληφθούν οι αναγκαίες τροποποιήσεις των οικείων διατάξεων (ιδίως, των άρθρων 50 επ.) του π.δ. 63/2005 «Κωδικοποίηση της νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και τα κυβερνητικά όργανα» (ΦΕΚ Α' 98/ 22.4.2005).

3. Επί των άρθρων 7 παρ. 2 και 8 παρ. 1

Με τις διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 2 εδάφ. α', 8 παρ. 1α) εδάφ. β', 8 παρ. 1β) εδάφ. β', γ' και δ' ορίζονται, αντιστοίχως, τα εξής: «Αν δεν υποβληθούν υποψηφιότητες ή αν ο Υπουργός κρίνει (...) ότι καμία υποψηφιότητα δεν πληροί τις προδιαγραφές (...), δημοσιεύεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πλήρωση των ανωτέρω θέσεων από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο Δημόσιο Τομέα», «Όπου (...) προβλέπονται θέσεις εκτελεστικών καθηκόντων, αυτές πληρούνται από μέλη του Μητρώου του άρθρου 1, καθώς και υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα (...), «Όπου στις οικείες διατάξεις (...) προβλέπονται θέσεις Διευθύνοντος Συμβούλου, αυτές πληρούνται από μέλη του Μητρώου του άρθρου 1, καθώς και υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα (...), «Τα λοιπά μέλη (...) επιλέγονται από το Μητρώο του άρθρου 1, καθώς και από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα (...), «Σε όσες από τις ως άνω περιπτώσεις προβλέπεται επιλογή αποκλειστικά από το Μητρώο του άρθρου 1 και δεν υποβληθούν υποψηφιότητες ή αν το αποφασίζουν όργανο (...) ότι καμία υποψηφιότητα δεν πληροί τις προδιαγραφές της θέσης που έχει προκηρυχθεί, δημοσιεύεται πρόσκληση εκδήλωσης ενδιαφέροντος για πλήρωση των ανωτέρω θέσεων από υποψηφίους που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα».

Υπό την ανωτέρω διατύπωση των προτεινόμενων διατάξεων, όσοι εκ των υπηρετούντων στον δημόσιο τομέα δεν έχουν δικαίωμα εγγραφής στο Μητρώο, αποκλείονται από τη δυνατότητα να θέτουν υποψηφιότητα προς πλήρωση των θέσεων στις ανωτέρω περιπτώσεις. Το περιοριζόμενο, έναντι αυτών, εύρος του φάσματος των δυναμένων να θέτουν υποψηφιότητα δημιουργεί προβληματισμό ως προς τη συμφωνία των ρυθμίσεων αυτών τόσο με την αρχή της ισότητας κατ' άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος όσο και με τα διαλαμβανόμενα στην Αιτιολογική Έκθεση που συνοδεύει το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, συμφώνως προς την οποία «[μ]ε το συγκεκριμένο ρυθμιστικό πλαίσιο, οι συγκεκριμένες νευραλγικές θέσεις στελεχώνονται πλέον κατά τρόπο κοινωνικά δίκαιο και αξιοκρατικό» (σελ. 4 της Αιτιολογικής Έκθεσης) και «[α]πώτερος σκοπός (...) είναι η μορφοποίηση και η λειτουργία ενός συστήματος: i. Πολυσυλλεκτικού, δεκτικού και «ανοιχτού» στην όσο το δυνατόν μεγαλύτερη συμμετοχή υποψηφίων (...), προκειμένου να πραγματώνεται το κανονιστικό περιεχόμενο της Αρχής της Ισότητας και της Αξιοκρατίας, (...) iii. Αποτελεσματικού, αναδεικνύοντας και αξιοποιώντας τους πλέον ικανούς και κατάλληλους υποψηφίους στις αντίστοιχες θέσεις ευθύνης (...), v. Δημοκρατικού και συμμετοχικού, προασπίζοντας και κατοχυρώνοντας τα δικαιώματα των υποψηφίων, που συνάγονται από το πλέγμα των συναφών συνταγματικών κανόνων που αφορούν στην ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας, την κατοχύρωση της αξίας του Ανθρώπου, στην ίση μεταχείριση, προαπαιτούμενες αρχές της λειτουργίας του Σύγχρονου Κοινωνικού Κράτους Δικαίου» (σελ. 2 της Αιτιολογικής Έκθεσης).

Ταυτοχρόνως, διά των εν λόγω προτεινόμενων διατάξεων δημιουργείται αντίφαση, διότι, ενώ, κατά τα ως άνω, πρόσωπα που υπηρετούν στον δημόσιο τομέα αποκλείονται, διά της μη εγγραφής τους στο Μητρώο, από τη δυνατότητα να θέτουν υποψηφιότητα προς πλήρωση των σχετικών θέσεων ευθύνης, πρόσωπα «που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα» διαθέτουν, αντιθέτως, τη δυνατότητα να εγγράφονται στο Μητρώο και να διεκδικούν, υπό την ιδιότητά τους αυτή, τις προς πλήρωση θέσεις (λ.χ., τα «μέλη ΔΕΠ και ΕΠ ομοταγών Ιδρυμάτων της αλλοδαπής», συμφώνως προς το άρθρο 2 παρ. 1β. του νομοσχεδίου και οι «απόστρατοι αξιωματικοί που είναι απόφοιτοι της Ανώτατης Διακλαδικής Σχολής Πολέμου (...), της Ανώτατης Σχολής Πολέμου (...), της Ναυτικής Σχολής Πολέμου (...) και της Σχολής Πολέμου Αεροπορίας/Ανωτέρων», συμφώνως προς το άρθρο 2 παρ. 1δ. του νομοσχεδίου).

Για τους ανωτέρω λόγους, είναι ενδεδειγμένη η αντικατάσταση, στις ως άνω διατάξεις, της φράσης «που δεν υπηρετούν στο δημόσιο τομέα» από τη φράση «που δεν είναι εγγεγραμμένοι στο Μητρώο».

4. Επί του άρθρου 9

Με τις διατάξεις του άρθρου 9 καθορίζονται ορισμένες από τις υποχρεώσεις των επιλεγόμενων, συμφώνως προς τους όρους του υπό ψήφιση νομοσχεδίου, στις προβλεπόμενες θέσεις ευθύνης.

α. Ορίζεται, ειδικότερα, με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 9 ότι εκ των επιλεγέντων σε θέσεις ευθύνης, μόνον τα «μέλη του Μητρώου» οφείλουν να «παρακολουθούν μετά το διορισμό τους υποχρεωτικά ειδικά προγράμματα εκπαίδευσης – επιμόρφωσης που σχεδιάζονται και διεξάγονται από το Ε.Κ.Δ.Δ.Α., με στόχο την επικαιροποίηση [ορθότερα: εκσυγχρονισμό] των γνώσεων τους, τη διαρκή επιμόρφωσή τους σε θέματα διοίκησης δημόσιων οργανισμών και τη βελτίωση των δεξιοτήτων τους σε θέματα διοικητικού συντονισμού και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού. Παρακολουθούν επίσης σεμινάρια σε θέματα πρόσβασης ατόμων με αναπηρία και χρόνιες παθήσεις στις υπηρεσίες τις οποίες διοικούν, προκειμένου οι υπηρεσίες αυτές να καταστούν φιλικές και προσβάσιμες στα άτομα αυτά».

Δημιουργείται, εν προκειμένω, προβληματισμός σχετικώς με τη διακριτική μεταχείριση των επιλεγέντων που προέρχονται από το Μητρώο (και, ως εκ τούτου, κατά κανόνα από τον δημόσιο τομέα), έναντι των επιλεγέντων εκτός δημόσιου τομέα, δεδομένου, μάλιστα, ότι τα πρόσωπα της πρώτης κατηγορίας διαθέτουν, κατά τεκμήριο, μεγαλύτερη εξοικείωση με τα σχετικά ζητήματα (διοίκησης δημόσιων οργανισμών, διοικητικού συντονισμού και διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού).

β. Με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 9 ορίζεται ότι «[κ]ατά την ανάληψη των καθηκόντων Διοικητή ή Προέδρου ή Διευθύνοντος Συμβούλου του Νομικού Προσώπου Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου, υπογράφεται συμφωνία δέσμευσης επί καταρτισθέντος προγράμματος δράσης μεταξύ αυτού και του αρμόδιου Υπουργού ως εκπροσώπου του Ελληνικού Δημοσίου, όπου περιγράφονται με σαφήνεια οι ποσοτικοί και ποιοτικοί στόχοι του φορέα και αναλαμβάνονται οι αντίστοιχες δεσμεύσεις. Κατά την αντικατάσταση ή λήξη της θητείας, καθ' οιονδήποτε τρόπο, (...), ο αποχωρήσας παραδίδει αναλυτική έκθεση πεπραγμένων της θητείας του, με ενσωματωμένο πλήρη οικονομικό και κοινωνικό απολογισμό. Ο βαθμός επίτευξης των στόχων καταγράφεται στο ατομικό του μητρώο και λαμβάνεται υπόψη σε μελλοντικές αξιολογήσεις νέων αιτήσεών του».

Με τις εν λόγω διατάξεις δεν διευκρινίζεται: α. αν το καταρτισθέν πρόγραμμα δράσης με τους ποσοτικούς και ποιοτικούς στόχους του φορέα είναι δεκτικό συμβατικής τροποποίησης, ιδίως σε περίπτωση αλλαγής του προσώπου του Υπουργού που το υπέγραψε ως εκπρόσωπος του Ελληνικού Δημοσίου, και β. ποιο όργανο και με ποια διαδικασία διαπιστώνει τον βαθμό επί-

τευξης των στόχων του αποχωρήσαντος Διοικητή/Προέδρου/Διευθύνοντος Συμβούλου.

γ. Δεδομένου ότι διά του υπό ψήφιση νομοσχεδίου εισάγεται ο θεσμός του Εθνικού Μητρώου και η διαδικασία πλήρωσης των προβλεπόμενων θέσεων ευθύνης του δημόσιου τομέα ως «καινοτόμο θεσμικό μόρφωμα, το οποίο θα μεταβάλλει πλήρως τον παραδοσιακό τρόπο λειτουργίας του Διοικητικού Συστήματος» (σελ. 2 της Αιτιολογικής Έκθεσης), επισημαίνεται ότι παραμένουν, εν προκειμένω, αρρύθμιστα ζητήματα της υπηρεσιακής κατάστασης των διοριζομένων στις προβλεπόμενες θέσεις ευθύνης, ιδίως ζητήματα αναστολής άσκησης καθηκόντων στην κύρια θέση για τους υπηρετούντες στο δημόσιο υπαλλήλους/λειτουργούς/ερευνητές/ειδικούς επιστήμονες, οι οποίοι μάλιστα αποτελούν εν δυνάμει κατά προτεραιότητα υποψηφίους για τις προβλεπόμενες θέσεις ευθύνης. Παρόμοια ζητήματα, ιδίως υπό τη μορφή τυχόν ασυμβιβάστων, ανακύπτουν και για τους διοριζομένους που εργάζονται μέχρι και τον διορισμό τους στον ιδιωτικό τομέα ή στο εξωτερικό, λ.χ., για τα «μέλη ΔΕΠ και ΕΠ ομοταγών Ιδρυμάτων της αλλοδαπής», συμφώνως προς το άρθρο 2 παρ. 1β. του νομοσχεδίου.

5. Επί του άρθρου 14

Με τις διατάξεις του Δεύτερου Κεφαλαίου (άρθρα 14 έως 24) ρυθμίζεται εκ νέου το καθεστώς αξιολόγησης του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης. Με τις διατάξεις του άρθρου 14, ειδικότερα, καθορίζεται το πεδίο εφαρμογής των εν λόγω διατάξεων.

Επισημαίνεται ότι το ισχύον σύστημα αξιολόγησης ρυθμίζεται με τις διατάξεις του π.δ. 318/1992 «Αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών – πλην των εκπαιδευτικών λειτουργιών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης – και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου».

Για λόγους ασφάλειας δικαίου, θα ήταν σκόπιμο να περιληφθεί στο προτεινόμενο άρθρο 14 διάταξη για τη ρητή κατάργηση του ως άνω π.δ.

6. Επί του άρθρου 17

α. Με τις διατάξεις του άρθρου 17 καθορίζονται τα κριτήρια που προσδιορίζουν τον τρόπο βαθμολόγησης των υπαλλήλων από κάθε αξιολογητή. Απουσιάζει, όμως, ρητή αναφορά στον τρόπο εξαγωγής του τελικού βαθμού της αξιολόγησης κάθε αξιολογητή (ενώ, αντιθέτως, στο άρθρο 16 παρ. 4 ε-δάφ. α' ορίζεται ότι «[ο] τελικός βαθμός της αξιολόγησης προκύπτει από το μέσο όρο των βαθμολογιών των δύο (2) αξιολογητών»).

Για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας και προς ευχερή εφαρμογή των προ-

τεινόμενων διατάξεων, θα ήταν σκόπιμο να ορισθεί ρητώς ότι ο τελικός βαθμός της αξιολόγησης κάθε αξιολογητή προκύπτει από τον μέσο όρο των βαθμολογιών επί κάθε κριτηρίου.

Η παρατήρηση αυτή ισχύει αναλόγως και για τις διατάξεις του άρθρου 18, που καθορίζουν τα κριτήρια για την αξιολόγηση των προϊσταμένων οργανικών μονάδων.

θ. Με τις διατάξεις του άρθρου 17 παρ. 5 έως 12 καθορίζεται η κλίμακα βαθμολόγησης των κριτηρίων αξιολόγησης υπαλλήλων.

Μεταξύ άλλων, ορίζεται ότι, σε περίπτωση κατά την οποία τίθεται βαθμός από 90 έως 100, «απαιτείται ειδική αιτιολογία της βαθμολογίας αυτής για τα κριτήρια αξιολόγησης, με καταγραφή πραγματικών στοιχείων και δεδομένων που τη στοιχειοθετούν» (άρθρο 17 παρ. 5), όπως και ότι, σε περίπτωση κατά την οποία τίθεται βαθμός μικρότερος από 60, η βαθμολογία αυτή «πρέπει υποχρεωτικά να αιτιολογείται ειδικά και να θεμελιώνεται σε πραγματικά περιστατικά και αντικειμενικά στοιχεία και δεδομένα του προσωπικού μητρώου του υπαλλήλου» (άρθρο 17 παρ. 12).

Όπως επισημάνθηκε και στην από 10.3.2014 Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής των Ελλήνων επί του νομοσχεδίου (πλέον ν. 4250/2014) «Διοικητικές Απλουστεύσεις — Καταργήσεις, Συγχωνεύσεις Νομικών Προσώπων και Υπηρεσιών του Δημόσιου Τομέα — Τροποποίηση διατάξεων του π.δ. 318/1992 (Α' 161) και λοιπές ρυθμίσεις», επί ρύθμισης αντίστοιχου περιεχομένου, θα έπρεπε, εν προκειμένω, υπό το φως των αρχών της αμεροληψίας και της αξιοκρατίας, που διατρέχουν, ως βασικές αρχές, κάθε σύστημα αξιολόγησης (πρβλ. ΣτΕ 1667-9/2002, ΣτΕ 1670/2002 ΔιοικΕφΑθ 788/2011, ΔιοικΕφΑθ 88/2010), να προβλεφθεί η υποχρέωση αντίστοιχης (προς εκείνη των παρ. 5 και 12 του προτεινόμενου άρθρου 17) αιτιολογίας για όλη την κλίμακα βαθμολόγησης, δηλαδή και σε περίπτωση κατά την οποία τίθεται βαθμός από 60 έως 89.

Η παρατήρηση αυτή ισχύει αναλόγως και για τις διατάξεις του άρθρου 18 παρ. 5 έως 12, για την αξιολόγηση των προϊσταμένων οργανικών μονάδων.

γ. Με τις διατάξεις του άρθρου 17 παρ. 15 ορίζεται ότι η Διεύθυνση Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης, που συνιστάται στο Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης υπό τη Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, έχει ως αρμοδιότητα να «παρακολουθεί και [να] διαχειρίζεται στατιστικά δεδομένα και χρονοσειρές δεδομένων και [να] συντάσσει εκθέσεις ανάλυσης δεδομένων των βαθμολογιών αξιολόγησης». Ορίζεται δε ότι «[ό]που παρατηρείται συστηματική εμφάνιση ακραίων τιμών βαθμολόγησης, είτε υψηλών είτε χαμηλών, μπορεί με απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, κατόπιν

σχετικής εισήγησης της Διεύθυνσης Παρακολούθησης και Στατιστικής Ανάλυσης των Βαθμολογιών Αξιολόγησης, να εφαρμόζεται «συντελεστής διόρθωσης»».

Αρχικώς, πρέπει να επισημανθεί ότι η αναφορά σε «συντελεστή διόρθωσης» παρίσταται αόριστη και χρήζει διευκρίνισης, προκειμένου, αφ' ενός η έννοιά της να καθίσταται κατανοητή, αφ' ετέρου η εξουσιοδότηση που παρέχεται διά της εν λόγω διάταξης προς το Κυβερνητικό Συμβούλιο Μεταρρύθμισης να είναι ειδική και ορισμένη, δηλαδή να προβαίνει σε συγκεκριμένο προσδιορισμό του αντικειμένου της και να καθορίζει τα όριά της σε σχέση προς αυτό.

Περαιτέρω, διατυπώνεται προβληματισμός σχετικώς με τη θέσπιση αρμοδιότητας ενός συλλογικού κυβερνητικού οργάνου (του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης της δημόσιας διοίκησης, των ν.π.δ.δ. και των Ο.Τ.Α, στο οποίο μετέχουν ο Πρωθυπουργός και οι Υπουργοί Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Οικονομίας, Ανάπτυξης και Τουρισμού, Οικονομικών, Επικρατείας και ο Αναπληρωτής Υπουργός Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης που είναι αρμόδιος για τη Διοικητική Μεταρρύθμιση) προς έκδοση πράξης διά της οποίας «διορθώνονται» οι βαθμολογίες αξιολόγησης υπαλλήλων (ενδεχομένως, ακόμη και περισσότερων του ενός ετών), με την αιτιολογία ότι, μετά από παρακολούθηση στατιστικών, και μόνον, δεδομένων, έχει παρατηρηθεί «συστηματική εμφάνιση ακραίων τιμών βαθμολόγησης, είτε υψηλών είτε χαμηλών».

Επισημαίνεται ότι, συμφώνως προς το άρθρο 81 παρ. 1 του ν. 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.», «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». Όπως έχει δε παγίως κριθεί από τη νομολογία κατά την ερμηνεία διατάξεων σχετικών με συστήματα αξιολόγησης δημοσίων υπαλλήλων, «(...) 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., επίσης, ΣτΕ 3722-3/2000, 3724/2000 επταμ., 247/2001, 1670/2001, ΔιοικΕφΑθ 788/2011, 88/2010. Συναφώς, βλ., ενδεικτικώς, Α. Τάχο – Ι. Συμεωνίδη, Σύ-

στημα 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.).

Υπό το φως των ανωτέρω, παρίσταται συνταγματικώς προβληματική η διάταξη που εισάγει τη δυνατότητα αύξησης ή μείωσης της βαθμολογίας υπαλλήλων άνευ ετέρου, χωρίς, δηλαδή, να έχει προηγηθεί νέα αντικειμενική και ουσιαστική αξιολόγηση και κρίση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητάς τους σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντά τους.

Τέλος, επισημαίνεται ότι, εν προκειμένω, δημιουργούνται ειδικότεροι προβληματισμοί σχετικώς με την τήρηση αρχών του κράτους δικαίου, όπως, λ.χ., της αρχής της δικαστικής προστασίας, της αρχής της προηγούμενης ακρόασης του διοικουμένου, κ.λπ. Ενδεικτικώς, σχετικώς με το ζήτημα της δικαστικής προστασίας των θιγομένων από την κατά τα ανωτέρω απόφαση του Κυβερνητικού Συμβουλίου Μεταρρύθμισης, επισημαίνεται ότι, συμφώνως προς το άρθρο 45 παρ. 6 του π.δ. 18/1989, οι κυβερνητικές πράξεις και διαταγές δεν υπόκεινται σε αίτηση ακυρώσεως, εφ' όσον ανάγονται στη διαχείριση της πολιτικής εξουσίας. Αρμόδιο, εξ άλλου, να κρίνει για τη φύση μιας πράξης ως κυβερνητικής είναι αποκλειστικώς το Συμβούλιο της Επικρατείας μετά από άσκηση αιτήσεως ακυρώσεως κατά αυτής (βλ. Επ. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 2011, σελ. 102-103).

7. Επί του άρθρου 23

α. Με τις διατάξεις άρθρου 23 παρ. 1 ορίζεται ότι στην Ολομέλεια Διεύθυνσης και Τμήματος «δικαίωμα συμμετοχής έχουν όλοι οι υπάλληλοι της αντίστοιχης οργανικής μονάδας».

Προκειμένου να αποφευχθούν ερμηνευτικές δυσχέρειες κατά την εφαρμογή της εν λόγω διάταξης, χρήζει, εν προκειμένω, διευκρίνισης το ζήτημα αν στους υπαλλήλους που δικαιούνται να συμμετάσχουν στα ως άνω όργανα εντάσσονται – και, σε περίπτωση καταφατικής απάντησης, υπό ποιους, ενδεχομένως, όρους – ειδικές κατηγορίες υπαλλήλων, όπως οι υπάλληλοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, υπάλληλοι που έχουν αποσπασθεί ή μετακινηθεί, μετακλητοί υπάλληλοι, δόκιμοι υπάλληλοι, υπάλληλοι με ανάθεση παράλληλων καθηκόντων σε άλλη οργανική μονάδα, κ.ά.

β. Με τις διατάξεις άρθρου 23 παρ. 2 τελευταία υποπαρ. εδάφ. γ, ορίζεται ότι «[γ]ια την επίτευξη απαρτίας απαιτείται η συμμετοχή τουλάχιστον των τριών πέμπτων (3/5) των υπαλλήλων (...)».

Εν προκειμένω, χρήζει διευκρίνισης το ζήτημα αν οι διατάξεις του άρθρου 23 εφαρμόζονται σε περίπτωση που η αντίστοιχη οργανική μονάδα διαθέτει λιγότερους από τέσσερις ή τρεις υπαλλήλους.

γ. Με τις διατάξεις άρθρου 23 παρ. 2 τελευταία υποπαρ. εδάφ. γ' -δ' καθορίζονται ζητήματα απαρτίας της Ολομέλειας Διεύθυνσης και Τμήματος, ορίζεται δε ότι, για την επίτευξη απαρτίας «[δ]εν υπολογίζονται οι απόντες λόγω εκπαιδευτικής, αναρρωτικής αδείας ή αδείας που σχετίζεται με τοκετό».

Για λόγους νομοτεχνικής αρτιότητας, η φράση «αδείας που σχετίζεται με τοκετό» θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο να αντικατασταθεί από τη φράση «αδείας μητρότητας» (πρβλ. άρθρο 52 του ν. 3528/2007 - Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ). Χρήζει, εξ άλλου, διευκρίνισης αν, μεταξύ των υπαλλήλων που δεν λογίζονται για τον σχηματισμό απαρτίας, περιλαμβάνονται και εκείνοι που απουσιάζουν λόγω αδείας άνευ αποδοχών (βλ. άρθρο 51 του ν. 3528/2007) ή λόγω αδείας ανατροφής (βλ. άρθρο 53 παρ. 2 του ν. 3528/2007), δεδομένου ότι στις περιπτώσεις αυτές η απουσία του υπαλλήλου δύναται και ενδέχεται να είναι μακρά (λ.χ., πέντε ετών ή εννέα μηνών, αντιστοίχως).

8. Επί του άρθρου 25 παρ. 2

Με τις διατάξεις του άρθρου 82 παρ. 2 του ν. 3528/2007, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί, ορίζεται ότι «Τα δύο (2) πρώτα έτη που διανύονται στον εισαγωγικό βαθμό όλων των κατηγοριών αποτελούν δοκιμαστική υπηρεσία, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 40 του ν. 3528/2007 (Α' 26)».

Η φράση «του άρθρου 40 του ν. 3528/2007 (Α' 26)» πρέπει να αντικατασταθεί από τη φράση «του άρθρου 40».

9. Επί του άρθρου 26 παρ. 1

Με τα διατάξεις του άρθρου 98 παρ. 2 του ν. 3528/2007, όπως προτείνεται να αντικατασταθεί, καθορίζεται (κατ' ακριβολογία, διευρύνεται) η έννοια της πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας κατ' αναφορά προς τη βαθμολογική εξέλιξη του υπαλλήλου.

Για λόγους ασφάλειας δικαίου και νομοτεχνικής αρτιότητας, θα ήταν σκόπιμο να τροποποιηθεί, αντιστοίχως, και η διάταξη του άρθρου 155 παρ. 4 του ίδιου νόμου (ν. 3528/2007), με την οποία καθορίζεται η έννοια της πραγματικής δημόσιας υπηρεσίας κατ' αναφορά προς την απόλυση υπαλλήλου λόγω συμπλήρωσης ορισμένης διάρκειας συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας.

10. Επί του άρθρου 28 παρ. 1

Συμφώνως προς το άρθρο 28 παρ. 1, «Τα άρθρα 6-11 και 28 του ν. 4024/2011 (Α' 226) καταργούνται και τα σχετικά θέματα ρυθμίζονται από τις διατάξεις των άρθρων 40 και 89 έως 95 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (...)».

Επισημαίνεται ότι το κατά τα ως άνω προτεινόμενο να καταργηθεί άρθρο 7 παρ. 5 του ν. 4024/2011 ορίζει ότι «Υφιστάμενα ειδικά συστήματα αξιολόγησης και συστήματα επιλογής προϊσταμένων για τις κατηγορίες προσωπικού, όπως υπάλληλοι του διπλωματικού κλάδου και οι εξομοιούμενοι με αυτόν μισθολογικά ή βαθμολογικά κλάδοι του Υπουργείου Εξωτερικών, περιλαμβανομένου και του κλάδου Συμβούλων και Γραμματέων Επικοινωνίας της Γενικής Γραμματείας Επικοινωνίας και Ενημέρωσης, [των εκπαιδευτικών,] των δικαστικών υπαλλήλων, των κληρικών, των ιατρών υπηρεσίας υπαίθρου και των μόνιμων αγροτικών ιατρών, μπορούν να διατηρούνται σε ισχύ με προεδρικά διατάγματα (...)».

Βάσει, εξ άλλου, της εν λόγω ρύθμισης εκδόθηκε το π.δ. 39/2012 «Διατήρηση σε ισχύ του υφιστάμενου ειδικού συστήματος αξιολόγησης και του συστήματος επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων των Δικαστικών Υπηρεσιών της Χώρας».

Όπως έχει κριθεί νομολογιακώς, «οι υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων και των εισαγγελιών αποτελούν ιδιαίτερη κατηγορία δημοσίων υπαλλήλων, για την οποία προνοεί το Σύνταγμα στις (...) διατάξεις του άρθρου 92 (Ολομ. ΣτΕ 109/1997) (...). Με τις ανωτέρω συνταγματικές διατάξεις, οι εν λόγω υπάλληλοι, λόγω της αποστολής τους ως βοηθητικών οργάνων της δικαιοσύνης, περιβάλλονται, επιπλέον, με ειδικές εγγυήσεις ως προς την υπηρεσιακή τους κατάσταση (ΣτΕ 2295/1990 7μ.). Ειδικότερα, ο συνταγματικός νομοθέτης ορίζει ως αρμόδια όργανα για τις υπηρεσιακές μεταβολές των δικαστικών υπαλλήλων τα υπηρεσιακά συμβούλια τα οποία συγκροτούνται κατά πλειοψηφία από δικαστικούς λειτουργούς και δικαστικούς υπαλλήλους και εντάσσονται στο δικαστικό μηχανισμό του Κράτους, ενόψει του ότι οι υπάλληλοι αυτοί συμβάλλουν ενεργώς στο δικαιοδοτικό έργο των δικαστηρίων μετέχοντας και στη σύνθεση αυτών (ΣτΕ Ολομ. 3034/2008). Ως εκ τούτου ο συνταγματικός νομοθέτης δεν ανέχεται ανάμειξη των οργάνων της εκτελεστικής λειτουργίας στις υπηρεσιακές μεταβολές των δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίες πρέπει να αποφασίζονται, για την πλήρη εξασφάλιση της ανεξαρτησίας της δικαστικής λειτουργίας, από τα προβλεπόμενα στο άρθρο 92 του Συντάγματος υπηρεσιακά συμβούλια (Ολομ. ΣτΕ 2909/1986). Περαιτέρω, όμως, ο κοινός νομοθέτης, τηρώντας τις ως άνω συνταγματικές εγγυήσεις του άρθρου 92, δεν κωλύεται να μεταβάλλει τη βαθμολογική κλίμακα των δικαστικών υπαλλήλων, συμπτύσσοντας ή επεκτείνοντας τους βαθμούς, να διαμορφώνει την αξιολόγησή τους και να καθορίζει τους όρους και τις προϋποθέσεις τόσο των προαγωγών τους όσο και της επιλογής των προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, επί τη βάση ενός γενικότερου οργανωτικού σχήματος που έχει επιλέξει για το σύνολο

των δημοσίων υπαλλήλων (...). Στα πλαίσια του νέου συστήματος (...) έχει ήδη εκδοθεί το προαναφερθέν π.δ. 39/2012, το οποίο διατηρεί το υφιστάμενο ειδικό σύστημα αξιολόγησης και επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του ν. 2812/2000, χωρίς όμως να εξαιρούνται και οι υπάλληλοι αυτοί από την υπαγωγή τους στη βαθμολογική κλίμακα (...)» (ΣτΕ Ολομ 1512/2014).

Υπό το φως των ανωτέρω και δεδομένου ότι το άρθρο 14 παρ. 4 του νομοσχεδίου ορίζει ότι «[ε]ιδικά συστήματα αξιολόγησης διατηρούνται σε ισχύ», χρήζει διευκρίνισης αν διατηρούνται σε ισχύ και ειδικά συστήματα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων, όπως ορίζει το προτεινόμενο να καταργηθεί άρθρο 7 παρ. 5 του ν. 4024/2011 για τις σε αυτό αναφερόμενες κατηγορίες υπαλλήλων, μεταξύ των οποίων και οι δικαστικοί υπάλληλοι.

11. Επί του άρθρου 29 παρ. 2

α. Με τις διατάξεις του άρθρου 85 του ν. 3528/2007, όπως προτείνεται να τροποποιηθεί, ορίζεται ότι η «δομημένη συνέντευξη» αποτελεί στάδιο της διαδικασίας επιλογής για τις θέσεις ευθύνης όλων των οργανικών μονάδων, είναι δε ισότιμη προς το κριτήριο των τυπικών, εκπαιδευτικών προσόντων και προσόντων επαγγελματικής κατάρτισης του υποψηφίου για θέση, ειδικώς, προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης.

Επισημαίνεται ότι ο τρόπος οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης, η ομαλή λειτουργία των υπηρεσιών της, η στελέχωσή της και η προαγωγική εξέλιξη του προσωπικού της αποτελούν σύμφυτες αρμοδιότητες του κράτους. Τα εν λόγω ζητήματα άπτονται των συνταγματικώς κατοχυρωμένων συμφερόντων των ίδιων των υπαλλήλων, τα οποία, συμφώνως προς το πρώτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 25 του Συντάγματος, τελούν υπό την εγγύηση του κράτους.

Η αρχή της αξιοκρατίας τόσο κατά την επιλογή του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης, όσο και κατά την υπηρεσιακή εξέλιξή τους, αποτελεί βασική αρχή του Υπαλληλικού Κώδικα με ευθεία συνταγματική κατοχύρωση στο άρθρο 103 παρ. 7 εδ. β' του Συντάγματος, συνιστά δε κανόνα οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης προς θεραπεία του δημόσιου συμφέροντος, υπό την έννοια της διασφάλισης τόσο του κύρους και της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, όσο και της αξιοπρέπειας και της προσωπικότητας των δημοσίων υπαλλήλων (βλ., σχετικώς, Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικό δίκαιο, ατομικά δικαιώματα, τόμ. β', 1992, σελ. 1052 επ., Ανδρ. Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, Οι αρχές του υπαλληλικού κώδικα, σε: Τιμητικός Τόμος για τα 170 χρόνια του Ελεγκτικού Συνεδρίου, Διαφάνεια και Ανεξαρτησία στον έλεγχο του δημόσιου χρήματος, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθή-

να – Κομοτηνή, 2004, σελ. 524 επ.). Διά της εφαρμογής, μάλιστα, της αρχής της αξιοκρατίας σκοπείται η διάκριση των προσώπων αναλόγως προς τις ικανότητες και τα προσόντα τους (ΣτΕ 2778/1991), οι βασικές δε 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» (βλ., ενδεικτικώς, ΣτΕ 1667-9/2002).

Όπως επισημάνθηκε και στην από 9.7.2014 Έκθεση της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής των Ελλήνων επί του νομοσχεδίου (πλέον ν. 4275/2014) «Τροποποίηση διατάξεων του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν. 3528/2007) – Επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων και άλλες διατάξεις», η προαγωγική εξέλιξη σε θέσεις του Δημοσίου «πρέπει να γίνεται με κριτήρια που, αφ' ενός συνάπτονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των υποψηφίων, αφ' ετέρου αξιολογούνται [αυτοί] με αντικειμενικό σύστημα που παρέχει εχέγγυα αμερόληπτης κρίσης, η οποία να μπορεί να καταστεί αντικείμενο δικαστικού ελέγχου (ΣτΕ 2396-97/2004 Ολ, 2262/1997, ΠΕ 49/2005). Τα κριτήρια αυτά, εξ άλλου, αλλά και ο τρόπος αξιολόγησής τους, πρέπει να αντιστοιχούν στα καθήκοντα των υπό πλήρωση θέσεων, ο δε καθορισμός τους επαφίεται κατ' αρχήν στο νόμο ή στην κανονιστικώς δρώσα Διοίκηση. Περαιτέρω, σύμφωνα με τις παραπάνω συνταγματικές αρχές, η αξιολόγηση των υποψηφίων επιβάλλεται να γίνεται με μεθόδους και διαδικασίες τέτοιες ώστε να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις αμερόληπτης κρίσης και η δυνατότητα δικαστικού ελέγχου των σχετικών πράξεων των διοικητικών οργάνων. Στις μεθόδους αυτές περιλαμβάνεται και η προφορική συνέντευξη προκειμένου για την αξιολόγηση προσόντων, για τα οποία, λόγω της φύσης τους, δεν είναι πρόσφορη η εξέταση με άλλους τρόπους, που παρέχουν ασφαλέστερα εχέγγυα αντικειμενικής κρίσης, όπως η γραπτή εξέταση ή η προφορική εξέταση σε συγκεκριμένη, οριζόμενη εκ των προτέρων, ύλη, ή η λήψη υπόψη αντικειμενικών κριτηρίων, και για τα οποία, ως εκ τούτου, η προφορική συνέντευξη παρίσταται ως ο καταλληλότερος τρόπος επιλογής. Σε κάθε περίπτωση, πάντως, η προφορική συνέντευξη πρέπει να διεξάγεται με συνθήκες που να εξασφαλίζουν αφ' ενός τη διαφάνεια και αφ' ετέρου τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου της κρίσης των διοικητικών οργάνων» (ΣτΕ (Πρ) 281/2005, ΔΦΝ, 2006, σελ. 15 επ., βλ., επίσης, ΔΕφΑθ 381/2007. Για την προβληματική, εν γένει, της προφορικής συνέντευξης, βλ. ενδεικτικώς, Ηβ. Μαυρομούστακου, Η προφορική συνέντευξη στο σύστημα προσλήψεων του δημόσιου τομέα: η σχετικοποίηση των αντικειμενικών κριτηρίων, ΕφημΔΔ,

2006, σελ. 260, Β. Καράκωστα, Αξιοκρατία στις προσλήψεις προσωπικού και προφορική συνέντευξη, ΔτΑ, 2006, σελ. 337).

6. Στην παρ. 15) του άρθρου 85 του ν. 3528/2007, όπως προτείνεται να τροποποιηθεί, ορίζεται, μεταξύ άλλων, ότι «[τ]ο περιεχόμενο της συνέντευξης με τα κρίσιμα και ουσιαστικά σημεία της αναφέρεται συνοπτικά στο πρακτικό του Συμβουλίου, το οποίο είναι στη διάθεση όλων των υποψηφίων, και η μοριοδότηση για τον εκάστοτε υποψήφιο αιτιολογείται συνοπτικά από κάθε μέλος ως προς κάθε ένα από τα δύο σκέλη της συνέντευξης».

Συμφώνως προς πάγια νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας (βλ., ενδεικτικώς, ΣτΕ 2162/2014, 1075/2013, 3514/2013, 559/2013, 148, 149/2011 7μ., Ολομ 3052, 3058/2009), το πρακτικό της συνέντευξης, ως «ουσιώδης τύπος της διαδικασίας (...), επιβάλλεται ως εγγύηση τήρησης των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας και, ειδικότερα, της ελεύθερης πρόσβασης και σταδιοδρομίας κάθε έλληνα πολίτη στις δημόσιες θέσεις κατά το λόγο της προσωπικής του αξίας και ικανότητας (άρθρο 4 παρ. 1 και 4 και άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος), της διαφάνειας (άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος), που κατά την έννοιά της, καταλαμβάνει όχι μόνο τη διαδικασία εισόδου στο υπαλληλικό σώμα αλλά και, περαιτέρω, εν γένει τις διαδικασίες εξέλιξης (προαγωγής και ανάθεσης καθηκόντων) των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και του κράτους δικαίου (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος) (...) Στο εν λόγω πρακτικό πρέπει να αναφέρεται, έστω συνοπτικά, το περιεχόμενο της συνέντευξης με μνεία των ερωτήσεων που υπέβαλαν τα μέλη του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου και των απαντήσεων που δόθηκαν από τους υποψήφιους. Περαιτέρω δε, πρέπει να εκφέρεται εξατομικευμένη για κάθε υποψήφιο κρίση από τα μέλη του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου ως προς την αξιολόγηση της παρουσίας του και, ειδικότερα, για την προσωπικότητά του και την εν γένει ικανότητά του να ασκεί καθήκοντα Προϊσταμένου (...) που απαιτούν, ιδίως, ευχέρεια προγραμματισμού, συντονισμού, ανάληψης πρωτοβουλιών, λήψης αποτελεσματικών αποφάσεων και διαχείρισης κρίσεων. Με την σύνταξη πρακτικού συνέντευξης των υποψηφίων, υπό το προεκτεθέν περιεχόμενο, αφενός εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις αμερόληπτης και αξιοκρατικής κρίσης και αφετέρου καθίσταται γνωστή στους υποψήφιους και ελέγξιμη από τον ακυρωτικό δικαστή, ενόψει του κατά το άρθρο 20 παρ.1 του Συντάγματος δικαιώματος παροχής έννομης προστασίας και του άρθρου 95 παρ.1 εδ. α' του Συντάγματος περί κατοχυρώσεως της αιτήσεως ακυρώσεως ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας, η αξιολόγηση των υποψηφίων από το Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο κατά τη διαδικασία της συνέντευξης (...)» (ΣτΕ 1075/2013).

12. Επί του άρθρου 32

Με τις διατάξεις του άρθρου 32 ορίζεται ότι «Με απόφαση του οικείου Υπουργού και μετά από αίτηση του υπαλλήλου είναι δυνατή η απόσπαση ή τοποθέτηση μόνιμου και με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου προσωπικού από το Υπουργείο προς νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου που εποπτεύονται από αυτό και αντίστροφα, καθώς και μεταξύ αυτών, για την κάλυψη επιτακτικών και έκτακτων αναγκών. Η απόσπαση ή τοποθέτηση διενεργείται κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου και πριν τη πάροδο της δοκιμαστικής υπηρεσίας. Η κατά τα ανωτέρω απόσπαση ή τοποθέτηση προσωπικού αφορά και στις θυγατρικές εταιρείες των εποπτευόμενων φορέων των οικείων Υπουργείων (...)».

Εν προκειμένω, εισάγεται νέα ρύθμιση εν σχέσει προς τις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα περί απόσπασης και τοποθέτησης υπαλλήλου (βλ., ιδίως, άρθρα 68 και 65, αντιστοίχως, του ν. 3528/2007), ιδίως, κατά το ότι, αφ' ενός, «[η] απόσπαση ή τοποθέτηση διενεργείται κατά παρέκκλιση των κείμενων διατάξεων χωρίς γνώμη υπηρεσιακού συμβουλίου και πριν τη πάροδο της δοκιμαστικής υπηρεσίας». Δεδομένου ότι το περιεχόμενο της νέας ρύθμισης είναι γενικό (δεν εισάγει διαφοροποίηση εν σχέσει προς την ισχύουσα ρύθμιση ούτε κατά χρόνο ούτε κατά τόπο ούτε κατά το είδος των δημόσιων υπηρεσιών που καταλαμβάνει· επισημαίνεται δε ότι δεν καθορίζει ούτε όριο στη χρονική διάρκεια της τοποθέτησης ή απόσπασης), αυτή δεν μπορεί κατ' αρχήν να χαρακτηριστεί ειδική εν σχέσει προς τις ως άνω διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα.

Συνεπώς, μολονότι η Αιτιολογική Έκθεση που συνοδεύει το υπό ψήφιση νομοσχέδιο διαλαμβάνει ότι «πρόκειται για ρύθμιση που δεν έχει στόχο να επηρεάσει την ισχύ των γενικών διατάξεων περί απόσπασης, διάθεσης και τοποθέτησης» (σελ. 22), η νέα ρύθμιση φαίνεται να υπερισχύει των διατάξεων του ν. 3528/2007.

Το ζήτημα χρήζει διευκρίνισης, δεδομένου ότι η νέα ρύθμιση εισάγει παρέκκλιση ακόμη και από διατάξεις, όπως εκείνη του άρθρου 72 παρ. 5 ν. 3528/2007, συμφώνως προς την οποία «[υ]πάλληλοι οι οποίοι μετατάσσονται σε υπηρεσία παραμεθόριας περιοχής (...) υποχρεούνται να παραμείνουν στην υπηρεσία τοποθέτησης τους για μία τουλάχιστον δεκαετία. Κάθε πράξη που συνεπάγεται Απόσπαση, Μετάθεση ή μετάταξη πριν από τη συμπλήρωση της δεκαετούς υποχρεωτικής παραμονής στην υπηρεσία όπου μετατάχθηκαν είναι αυτοδικαίως άκυρη (...)».

13. Επί των άρθρου 36 και 43

Με τη νέα διάταξη που προτείνεται να προστεθεί, διά του άρθρου 36 του υπό ψήφιση νομοσχεδίου, στο άρθρο 155 παρ. 2 του ν. 3528/2007, ορίζεται ότι «Οι εν ενεργεία υπάλληλοι με αίτηση που υποβάλλεται έξι (6) μήνες πριν τη συμπλήρωση των τριάντα πέντε (35) ετών πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας, καθώς και του ορίου ηλικίας υποχρεωτικής αποχώρησης, μπορούν να ζητήσουν να παραμείνουν στην υπηρεσία (...)».

Για λόγους ασφάλειας δικαίου και λειτουργικής εφαρμογής της εν λόγω διάταξης, θα ήταν, ενδεχομένως, σκόπιμο να τεθεί ακριβές χρονικό πλαίσιο εντός του οποίου κάθε ενδιαφερόμενος μπορεί να υποβάλλει τις κατά τα ως άνω αιτήσεις. Θα μπορούσε, λ.χ., το εν λόγω εδάφιο να αναδιατυπωθεί ως εξής: «Οι εν ενεργεία υπάλληλοι με αίτηση που υποβάλλεται εντός του τελευταίου έτους πριν από τη συμπλήρωση (...)».

Η ίδια παρατήρηση ισχύει αναλόγως και για τη νέα διάταξη που προτείνεται να προστεθεί, διά του άρθρου 43 του υπό ψήφιση νομοσχεδίου, στο άρθρο 145 παρ. 2 του ν. 2812/2000.

22 Φεβρουαρίου 2016

Η εισηγήτρια
Μαριάνθη Καλυβιώτου, Δ.Ν.
Ειδική Επιστημονική Συνεργάτις

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

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

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