

Ο ΝΕΟΣ ΔΗΜΟΣΙΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΟΣ ΚΩΔΙΚΑΣ

ΜΙΑ ΠΡΩΤΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Ο νέος Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας αποτελεί πραγματικότητα. Ύστερα από μακρόχρονη προετοιμασία και διαβουλεύσεις, ετέθη τελικώς σε ισχύ στις 9 Φεβρουαρίου 2007, αφού κυρώθηκε με τον Νόμο 3528/2007 που ψηφίστηκε από την Βουλή. Είναι γεγονός, ότι η ανάγκη αναμόρφωσης του θεσμικού πλαισίου που διέπει την κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων ήταν πλέον επιτακτική, προκειμένου να δοθεί μια νέα πνοή στη Δημόσια Διοίκηση, η οποία χρειαζόταν αναμφισβήτητα μια ευκαιρία – δυνατότητα να ξεφύγει από τις όποιες χρόνιες αγκυλώσεις και να ανταποκριθεί επιτυχώς στις προκλήσεις της νέας εποχής. Ο προϊσχύσας Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας (Νόμος 2683/1999) έδωσε λύση σε κάποια προβλήματα, ωστόσο ο κύκλος ζωής και αποτελεσματικότητάς του έκλεισε γρήγορα, γεγονός που επέβαλλε την αντικατάστασή του από ένα νέο νομοθέτημα, πιο σύγχρονο, περισσότερο ευέλικτο και πιο αξιοκρατικό. Η εφαρμογή των διατάξεων του νέου Κώδικα θα καταδείξει τελικά αν ο νομοθέτης πέτυχε τον στόχο του, προβαίνοντας σε πραγματικά ριζικές αλλαγές, ικανές να βελτιώσουν ουσιαστικά την εικόνα της δημόσιας διοίκησης, ή αν απλώς επέφερε ασήμαντες τροποποιήσεις σε ένα ήδη γηρασμένο νομοθετικό κείμενο.

Με τον νέο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα επιχειρείται πρωτίστως η εναρμόνιση διατάξεων του Υπαλληλικού Δικαίου με το κοινοτικό δίκαιο και με την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, επανεξετάζεται το πλαίσιο διευκολύνσεων των υπαλλήλων με μεγάλες οικογενειακές υποχρεώσεις, εισάγονται ρυθμίσεις κοινωνικού χαρακτήρα, αποσαφηνίζονται διατάξεις των οποίων η εφαρμογή είχε δημιουργήσει προβλήματα, ενώ συμπληρώνονται ρυθμίσεις με νέα θέματα που δεν είχαν αντιμετωπιστεί μέχρι σήμερα.

Κατόπιν των ως άνω, γενικής φύσεως, παρατηρήσεων, είναι χρήσιμη η προσέγγιση των συγκεκριμένων εκείνων διατάξεων που τροποποιήθηκαν εν όλω ή, ως επί το πλείστον, εν μέρει από το νομοθέτη.

Στο άρθρο 1 προστίθεται στις αρχές της αξιοκρατίας, της κοινωνικής αλληλεγγύης και της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία, που

διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, και η αρχή της ισότητας, η οποία επιβάλλει την ίση μεταχείριση των όμοιων περιπτώσεων, ενώ απαγορεύει την αναγνώριση αδικαιολόγητων προνομίων και διακρίσεων. Η εν λόγω προσθήκη στο άρθρο 1, το οποίο αποτελεί κατευθυντήρια διάταξη του Υπαλληλικού Κώδικα, έχει περισσότερο πανηγυρικό χαρακτήρα, δοθέντος ότι η αρχή της ισότητας είναι συνταγματικώς κατοχυρωμένη, ενώ η επίκλησή της είναι ιδιαίτερα συχνή από τα ελληνικά δικαστήρια.

Στο άρθρο 6 απαλείφεται το ανώτατο όριο ηλικίας διορισμού. Τα ανώτατα όρια ηλικίας μπορούν εφεξής να καθορίζονται με τις οικείες προκηρύξεις, ύστερα από γνώμη του οικείου φορέα και απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, εφόσον απαιτούνται από τη φύση και τις ιδιαιτερότητες των καθηκόντων των προς πλήρωση θέσεων.

Το άρθρο 11 καθιερώνει ως υποχρεωτική τη γνώμη της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης για τον ετήσιο προγραμματισμό προσλήψεων προσωπικού στις δημόσιες υπηρεσίες και τα Ν.Π.Δ.Δ. Κατ'αυτόν τον τρόπο αναβαθμίζεται το συνδικαλιστικό κίνημα, ενώ περιορίζονται τα περιθώρια της εκάστοτε πολιτικής ηγεσίας να προβαίνει σε προσλήψεις που δεν συνάδουν με τις πραγματικές ανάγκες του κάθε φορέα, καθώς οι μόνοι που γνωρίζουν τις πραγματικές ελλείψεις προσωπικού είναι οι ίδιοι οι υπάλληλοι κάθε φορέα. Η συγκεκριμένη διάταξη έχει εξαιρετική σημασία ειδικά για το νοσηλευτικό προσωπικό, το οποίο, ως γνωστόν, είναι αριθμητικώς αποδυναμωμένο.

Το άρθρο 28 επανακαθορίζει τον τρόπο δήλωσης της περιουσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, των συζύγων τους και των τέκνων τους, προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της διαφάνειας. Οι εν λόγω δηλώσεις αποστέλλονται σε ηλεκτρονική μορφή στη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων, ενώ ο έλεγχός τους ανατίθεται σε ειδική υπηρεσία ελέγχων του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών.

Το άρθρο 30 επιβάλλει στον οικείο Προϊστάμενο την υποχρέωση αιτιολόγησης της απόφασης περί ανάθεσης σε υπάλληλο καθηκόντων άλλου κλάδου ή ειδικότητας. Η εν λόγω διάταξη παρουσιάζει ενδιαφέρον για το νοσηλευτικό προσωπικό, δοθέντος ότι δεν είναι λίγες οι φορές, όπου Νοσηλευτές εξαναγκάζονται σε παροχή εργασίας που εκφεύγει των θεσμοθετημένων καθηκόντων τους.

Στο άρθρο 37 καταργείται η δυνατότητα κωλύματος εντοπιότητας για τους προϊσταμένους οργανικών μονάδων που εδρεύουν σε δήμους ή κοινότητες άγονων, προβληματικών ή νησιωτικών περιοχών με πληθυσμό μέχρι 3000 κατοίκους.

Το άρθρο 38 επιμηκύνει την προθεσμία παραγραφής των αξιώσεων του Δημοσίου κατά υπαλλήλων, ορίζοντας ότι στις περιπτώσεις αστικής ευθύνης η εν λόγω αξίωση παραγράφεται εφεξής σε πέντε (5) χρόνια, έναντι των δύο (2) που ισχύουν σήμερα. Η ανωτέρω διάταξη κρίνεται αναμφίβολα ως επαχθής για το σύνολο των παρανομούμενων δημοσίων υπαλλήλων, εφόσον αποδειχθεί ότι ευθύνονται για παράνομες πράξεις ή παραλείψεις τους, τελεσθείσες από δόλο ή από βαρεία αμέλεια.

Το άρθρο 40 απλουστεύει την διαδικασία μονιμοποίησης των νεοδιοριζομένων υπαλλήλων, προβλέποντας ότι αυτή πραγματοποιείται αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση διετούς υπηρεσίας, με εξαίρεση τους πειθαρχικώς τιμωρηθέντες ή διωκομένους υπαλλήλους, για τη μονιμοποίηση των οποίων αποφαιίνεται το Υπηρεσιακό Συμβούλιο.

Το άρθρο 44 προβλέπει τη σύσταση ειδικής οργανικής μονάδας στο Υπουργείο Εσωτερικών, επιφορτισμένη με την εποπτεία και τήρηση των όρων υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας των δημοσίων υπαλλήλων. Ιδιαίτερα φιλόδοξη διάταξη, η αποτελεσματικότητα της οποίας εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από τον προσδιορισμό συγκεκριμένων αρμοδιοτήτων, ελεγκτικών και κυρωτικών, στην εν λόγω μονάδα. Τονίζεται, ότι η σύσταση της μονάδας θα γίνει με Προεδρικό Διάταγμα, εκδιδόμενο κατόπιν γνώμης της ΑΔΕΔΥ.

Το άρθρο 48 επιτρέπει την χορήγηση κανονικής άδειας με αποδοχές δύο (2) μήνες μετά τον διορισμό, αντί του ενός έτους που ίσχυε. Η άδεια ορίζεται σε δύο (2) ημέρες για κάθε μήνα υπηρεσίας. Περαιτέρω, προβλέπεται η προσαύξηση της κανονικής άδειας για τους υπαλλήλους που απασχολούνται σε επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες, κατόπιν εκδόσεως Προεδρικού Διατάγματος από το Υπουργείο Εσωτερικών και το Υπουργείο Υγείας. Με τη συγκεκριμένη διάταξη αναζοφυρώνεται πλέον το ενδιαφέρον για το χαρακτηρισμό εργασιών ως ανθυγιεινών, ζήτημα άμεσα συνδεδεμένο και με την καταβολή του σχετικού επιδόματος.

Το άρθρο 50 καθιερώνει α) την υποχρεωτική χορήγηση ειδικής άδειας μετ'αποδοχών μίας (1) ημέρας ανά δίμηνο σε υπαλλήλους που

χειρίζονται ηλεκτρονικό υπολογιστή για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) ωρών ημερησίως, β) την χορήγηση ειδικής άδειας δύο (2) ημερών μετ'αποδοχών σε περίπτωση που ο υπάλληλος μετέχει σε οργανωμένη ομαδική αιμοληψία ή ανταποκρίνεται σε πρόσκληση από υπηρεσία αιμοληψία για κάλυψη έκτακτης ανάγκης.

Το άρθρο 53 περιλαμβάνει σημαντικές καινοτομίες που στηρίζουν τον θεσμό της οικογένειας. Ειδικότερα, η μείωση του χρόνου εργασίας ημερησίως και η άδεια εννέα (9) μηνών για ανατροφή τέκνου δύναται να χορηγηθεί είτε στον πατέρα, είτε στη μητέρα, κατόπιν σχετικής δήλωσής τους. Τα δύο ως άνω ευεργετήματα προσαυξάνονται κατά έξι μήνες (το μειωμένο ωράριο) και κατά ένα μήνα (το εννεάμηνο) για τον γονέα που είναι άγαμος, ή χήρος, ή διαζευγμένος ή έχει αναπηρία 67% και άνω. Επιπλέον, καθιερώνεται η αμοιβή των τριών πρώτων μηνών της γονικής άδειας ανατροφής τέκνων για τους τρίτεκνους ή πολύτεκνους γονείς. Περαιτέρω, προσαυξάνεται κατά δύο μήνες η άδεια μετά τον τοκετό για κάθε παιδί πέραν του τρίτου, ενώ παρατείνεται το μειωμένο ωράριο κατά δύο έτη σε περίπτωση γέννησης τέταρτου τέκνου.

Στο άρθρο 55 ορίζεται, ότι σε περίπτωση βραχυχρόνιας αναρρωτικής άδειας πριν ή μετά ή ανάμεσα σε δύο αργίες ο υπάλληλος παραπέμπεται υποχρεωτικά για εξέταση στην οικεία υγειονομική επιτροπή, προκειμένου να αποφεύγονται τα γνωστά φαινόμενα καταχρήσεων.

Στο ίδιο πνεύμα, το άρθρο 56 τροποποιεί την διαδικασία χορήγησης αναρρωτικής άδειας, θεσπίζοντας αυστηρότερες προϋποθέσεις.

Στο άρθρο 58 επαναπροσδιορίζονται οι όροι χορήγησης της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης, καθώς και το ποσοστό προσαύξησης των αποδοχών των υπαλλήλων που την λαμβάνουν. Ειδικότερα, δεν χορηγείται άδεια για μετεκπαίδευση ή μεταπτυχιακή εκπαίδευση, αν ο χρόνος υπηρεσίας που απομένει στον υπάλληλο μετά το πέρας της άδειας είναι μικρότερος του τετραπλασίου της χρονικής της διάρκειας. Επίσης, η εν λόγω άδεια δεν χορηγείται σε δόκιμους υπαλλήλους. Όσον αφορά την προσαύξηση των αποδοχών, αυτή προσδιορίζεται στο 20% για τη χορήγηση άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης στο εσωτερικό. Η προσαύξηση αυτή μπορεί, με απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου, να ανέλθει έως και 40% ένα η εκπαίδευση λαμβάνει χώρα σε περιοχή εκτός του δήμου όπου εδρεύει η υπηρεσία του υπαλλήλου.

Στο άρθρο 61 καθιερώνεται για πρώτη φορά η απονομή ηθικής αμοιβής στους υπαλλήλους που έχουν διακριθεί για την κοινωνική τους δράση.

Στο άρθρο 66 προβλέπεται ότι η μετακίνηση υπαλλήλου εκτός νομού ή σε νησί γίνεται με τη διαδικασία της μετάθεσης. Σε κάθε περίπτωση προηγείται ο υπάλληλος που επιθυμεί να μετακινηθεί.

Στο άρθρο 68 προβλέπεται η παράταση του χρόνου απόσπασης κατά ένα (1) επιπλέον έτος μετά από σχετική αίτηση του υπαλλήλου (συνολική διάρκεια τρία έτη).

Το άρθρο 71 επιτρέπει πλέον τις μετατάξεις από Υπουργείο σε Υπουργείο ή σε άλλη δημόσια υπηρεσία ή σε νομικό πρόσωπο δημοσίου δικαίου και αντιστρόφως. Ο οικείος φορέας υποχρεούται να προβεί σε σχετική ανακοίνωση, η οποία, προς ενίσχυση της διαφάνειας, αποστέλλεται σε όλα τα Υπουργεία, τα οποία την κοινοποιούν σε όλες τις εποπτευόμενες από αυτά υπηρεσίες και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου. Στην ανακοίνωση ορίζεται η αποκλειστική προθεσμία υποβολής αιτήσεων από τους ενδιαφερόμενους για μετάταξη υπαλλήλους.

Στο άρθρο 72 προβλέπεται το δικαίωμα μετάταξης σε υπηρεσίες παραμεθόριων περιοχών, με ανάλογη υποχρέωση παραμονής για μία δεκαετία. Προκειμένου περί υπαλλήλου που αποκτά την ιδιότητα του πολυτέκνου μετά την μετάταξη, ο υποχρεωτικός χρόνος παραμονής του στην παραμεθόρια περιοχή μειώνεται από δέκα έτη σε έξι.

Εν προκειμένω, ενδιαφέρον παρουσιάζει η διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 72, σύμφωνα με την οποία ειδικά για το νοσηλευτικό προσωπικό νοσοκομείων και το φυλακτικό προσωπικό φυλακών, η διαδικασία μετάταξης δεν προωθείται χωρίς πλήρως αιτιολογημένη βεβαίωση του αρμόδιου διευθυντή και της διοίκησης του νοσοκομείου ή του αντίστοιχου διευθυντή των φυλακών ότι η μετάταξη ουδεμία επιφέρει συνέπεια για τη λειτουργία της υπηρεσίας του.

Στο πλαίσιο πάντα που διέπει τις μετατάξεις, το άρθρο 74§2 ορίζει ότι τα αρμόδια όργανα μπορούν να αρνηθούν την εκτέλεση των αποφάσεων των υπηρεσιακών συμβουλίων για μετάταξη υπαλλήλων για λόγους νομιμότητας. Με τη συγκεκριμένη διάταξη ενισχύεται το Κράτος Δικαίου και η αρχή της χρηστής διοίκησης.

Στο άρθρο 80 καθιερώνεται ως εισαγωγικός βαθμός για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος σπουδών ο βαθμός Γ' αντί του βαθμού Δ' που ισχύει σήμερα. Δηλαδή επιταχύνεται η εξέλιξη τους κατά δύο (2) χρόνια εξ αυτού του λόγου. Επίσης για τους κατόχους διδακτορικού διπλώματος προβλέπεται περαιτέρω μείωση του χρόνου εξέλιξης κατά δύο έτη. Ομοίως για τους κατόχους μεταπτυχιακού διπλώματος μειώνεται ο χρόνος εξέλιξης κατά δύο επίσης έτη. Πρόκειται για σαφή πρόθεση του νομοθέτη να ενισχύσει τους φιλομαθείς υπαλλήλους στο πλαίσιο της αρχής της αξιοκρατίας.

Στο άρθρο 82 προβλέπεται η μείωση του χρόνου προαγωγής στους ενιαίους βαθμούς για τους υπαλλήλους της κατηγορίας ΤΕ συνολικά κατά δύο (2) έτη. Οι υπάλληλοι της κατηγορίας αυτής προάγονται πλέον στο βαθμό Α' σε 15 έτη, αντί των 17 ετών που απαιτούνται σήμερα. Η εν λόγω διάταξη είναι ιδιαίτερα επωφελής για τους Νοσηλευτές ΤΕ. Υπογραμμίζεται, ότι η **Πανελλήνια Συνδικαλιστική Νοσηλευτική Ομοσπονδία του Εθνικού Συστήματος Υγείας (ΠΑΣΥΝΟ-ΕΣΥ)** είχε υποβάλλει σχετικό υπόμνημα στο Υπουργείο Εσωτερικών, διατυπώνοντας σαφή πρόταση περί μείωσης κατά δύο χρόνια του χρόνου εξέλιξης των Νοσηλευτών ΤΕ. Η εισαγωγή της ως άνω ρύθμισης στο νέο Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα αποτελεί αναμφισβήτητα μια μορφή δικαίωσης για την **ΠΑΣΥΝΟ-ΕΣΥ**.

Το άρθρο 85 καθιερώνει νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων, βασιζόμενο σε κριτήρια που αφορούν τα επαγγελματικά - τεχνικά προσόντα, την εργασιακή - διοικητική εμπειρία και τις ικανότητες - δεξιότητες που αξιολογούνται με συγκεκριμένα μόρια.

Το άρθρο 86 προβλέπει αναλυτικά την διαδικασία επιλογής των προϊσταμένων όλων των οργανικών μονάδων. Ειδικώς για τις θέσεις προϊσταμένων Διεύθυνσης, το υπηρεσιακό συμβούλιο καλεί κάθε υποψήφιο χωριστά σε συνέντευξη.

Στο άρθρο 117 θεσπίζεται το δικαίωμα άσκησης πειθαρχικής εξουσίας, εκ μέρους του Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, επί των υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. για ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση τους, μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεων τους και άρνηση συνεργασίας με τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών.

Στο άρθρο 118 καθιερώνεται η δυνατότητα του Προϊσταμένου Διεύθυνσης να επιβάλλει την ποινή του προστίμου έως και το ένα έκτο των μηνιαίων αποδοχών.

Στο άρθρο 142 προβλέπεται η αύξηση σε 30 ημέρες της προθεσμίας άσκησης ένστασης κατά πειθαρχικής απόφασης.

Στο άρθρο 159 επαναπροσδιορίζεται ο τρόπος συγκρότησης των υπηρεσιακών συμβουλίων. Ειδικότερα, ως πρόεδρος του υπηρεσιακού συμβουλίου ορίζεται μόνιμος υπάλληλος, ο οποίος επιλέγεται μεταξύ των πέντε εν ενεργεία προϊσταμένων Διεύθυνσης που έχουν τον περισσότερο χρόνο άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου Διεύθυνσης, αντί της ως τώρα ευχέρειας του οικείου οργάνου να ορίζει πρόεδρο του υπηρεσιακού συμβουλίου χωρίς καμία δέσμευση.

Η ανωτέρω συνοπτική παρουσίαση των νέων διατάξεων του Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα αποτελεί μια πρώτη προσέγγιση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει πλέον το καθεστώς και την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων. Η ΠΑΣΥΝΟ-ΕΣΥ θα επιχειρήσει στο άμεσο μέλλον την βαθύτερη ερμηνεία και ανάλυση του νέου Κώδικα, παρουσιάζοντας εκτενώς τις διατάξεις εκείνες που αγγίζουν περισσότερο τον κλάδο των Νοσηλευτών.