

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ για την ΑΝΑΤΡΟΠΗ

Η ΨΗΦΙΣΗ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

και

ΟΙ ΕΠΟΜΕΝΟΙ ΣΤΟΧΟΙ ΤΟΥ ΚΛΑΔΟΥ

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Ο νέος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων είναι πλέον νόμος του κράτους (Ν.4798/ΦΕΚ 68Α'/24-4-2021). Σχεδόν 4,5 χρόνια από την συγκρότηση της πρώτης Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής και αφού χρειάστηκε να περάσουν δύο κυβερνήσεις και να συγκροτηθούν δύο Νομοπαρασκευαστικές Επιτροπές, ο Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων αποτελεί πλέον ένα σύγχρονο νομοθέτημα που θα καθορίζει την υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη των Δικαστικών Υπαλλήλων για τα επόμενα χρόνια.

Η παράταξή μας, πρωτοστάτησε από την αρχή για την αναμόρφωση του ισχύοντος τότε Κώδικα και με υπευθυνότητα, ηρεμία και τεκμηριωμένες θέσεις, πρότεινε πολλές από τις αλλαγές που θεσμοθετήθηκαν, ενώ στήριξε μέχρι τέλους όλες τις θετικές προτάσεις που κατατέθηκαν είτε στα θεσμικά όργανα του Κλάδου, είτε (διά των εκπροσώπων της), κατά τις εργασίες των Νομοπαρασκευαστικών Επιτροπών.

Επιχειρώντας μια αποτίμηση του «τι νέο έφερε» και «τι από τα ισχύοντα άλλαξε» ο νέος Κώδικας, μπορούμε με ευκολία να βρούμε πολλές αλλαγές προς την θετική κατεύθυνση, που ενδεικτικά, επιγραμματικά και κατ' άρθρο μπορούμε να τις συνοψίσουμε στα εξής(οι δικές μας επισημάνσεις και ερμηνείες με **bold και πλάγια γράμματα):**

Στο άρθρο 20: Στην παρ.4 καθορίζεται το «ενιαίο» των θέσεων στους Κλάδους και τους βαθμούς, για την διαδικασία της εσωτερικής κινητικότητας των Δικαστικών Υπαλλήλων, ***γεγονός που διευκολύνει την πλήρωση κενών οργανικών θέσεων, ανεξάρτητα της κατηγορίας εκπαίδευσης του μετακινούμενου.***

Στο άρθρο 93: Συσκέψεις προϊσταμένων οργανικών μονάδων: Για πρώτη φορά, εισάγεται ο θεσμός της σύσκεψης των δικαστικών υπαλλήλων που προϊστανται σε επίπεδο οργανικής μονάδας ***Ο νέος θεσμός σκοπό έχει να ενεργοποιήσει όλους τους δικαστικούς υπαλλήλους στους οποίους έχουν ανατεθεί ευθύνες διοίκησης, τόσο για την πλήρη ενημέρωσή τους για τις εργασίες του συνόλου των τμημάτων και***

την αξιοποίηση των προτάσεών τους, όσο και για την εξασφάλιση συντονισμού και συστημικού, κατά το δυνατόν, σχεδιασμού των ενεργειών τους, ώστε να καταστεί αποτελεσματικότερη η λειτουργία της γραμματείας.

Στο άρθρο 100: Στην παρ.3 ορίζεται η αρμοδιότητα του Προϊσταμένου της Γραμματείας να χορηγεί τις άδειες των άρθρων 101(Κανονικές άδειες), 103(Άδειες μητρότητας),104(Γονικές άδειες ανατροφής τέκνου) και 106 παρ.2(Άδεια μικρής διάρκειας αναρρωτικές, έως 8 ημερών ανά έτος). **Αυτό αποτελεί μια πρώτη ,μικρή έστω κατάκτηση και την απαρχή του διαχρονικού στόχου μας για την ανεξαρτησία της Γραμματείας των Δικαστηρίων.**

Στο άρθρο 101: Στην παρ. 3 καθορίζεται η δυνατότητα χορήγησης κανονικής άδειας, όπως ακριβώς προβλέπεται στον Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων, για το χρονικό διάστημα πριν την συμπλήρωση του έτους, **δηλαδή δύο ημέρες ανά μήνα, ενώ μετά την συμπλήρωση του έτους χορηγείται αμέσως άδεια 25 ημερών, κάτι που στο υπόλοιπο δημόσιο δεν ισχύει, αρχικά δικαιούνται λιγότερες ημέρες κανονικής άδειας. Στην παρ.6** προσδιορίζεται ο χρόνος χορήγησης της κανονικής άδειας που δεν χορηγήθηκε στο τρέχον έτος, μέχρι τις 30 Ιουνίου του επόμενου έτους.

Στο άρθρο 104(Γονικές άδειες ανατροφής τέκνων) και στο άρθρο107 (Ειδικές άδειες): Διευρύνονται οι περιπτώσεις χορήγησής τους και ουσιαστικά ο Κώδικας εξομοιώνεται πλήρως με τον Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων. **Μάλιστα χορηγείται και άδεια (10) εργασίμων ημερών στον πατέρα δικαστικό υπάλληλο, όταν αποκτά τέκνο(κάτι που δεν ισχύει στο υπόλοιπο δημόσιο).**

Στο άρθρο 110: Στην παρ.1, καθορίζεται η επάνοδος στην υπηρεσία μη εκλεγέντος υποψηφίου σε εκλογές, αμέσως μετά την ανακήρυξη των εκλεγομένων και όχι μετά από ένα έτος ,όπως ίσχυε πριν. **Αυτό λειτουργεί ευεργετικά για το ανθρώπινο δυναμικό στις υπηρεσίες των Δικαστηρίων.**

Στα άρθρα 124-129: Καθορίζεται με σαφήνεια και αναλυτικά, το πλαίσιο που αφορά την υπηρεσιακή εκπαίδευση, τόσο ως προς την εισαγωγική εκπαίδευση, όσο και ως προς την μετεκπαίδευση και επιμόρφωση και μεταπτυχιακή εκπαίδευση, καθώς και το καθεστώς των αδειών υπηρεσιακής εκπαίδευσης. **Μια τέτοια αναλυτική περιγραφή των διαδικασιών επιμόρφωσης δεν υπήρχε ποτέ μέχρι σήμερα , είτε στον Κώδικά μας, είτε σε άλλα νομοθετήματα για τους Δικαστικούς Υπαλλήλους.**

Στα άρθρα 133-134-135: Καθορίζονται αναλυτικά και επακριβώς τα κριτήρια αξιολόγησης, **ενώ για πρώτη φορά εισάγεται η αξιολόγηση του προϊσταμένου από τους υφισταμένους του,** όπως περιγράφεται η διαδικασία στις παραγράφους 14 και 15 του άρθρου 134.

Στο άρθρο 144: Στην παρ.2 καθορίζονται οι προϋποθέσεις επιλογής των υπαλλήλων της ΔΕ κατηγορίας για την θέση προϊσταμένων διεύθυνσης, στις περιπτώσεις που δεν υπάρχουν υποψήφιοι του οικείου τομέα κατηγορίας ΠΕ ή ΤΕ. ***Η διάταξη αυτή, αναιρεί εν μέρει την κατάφωρη αδικία του γνωστού «άρθρου 48» χωρίς να το καταργεί, αλλά θα πρέπει να σταθούμε με ρεαλισμό και πέρα από κατηγοριακές περιχαρακώσεις και λαϊκισμούς και να αντιληφθούμε, ότι πλέον αυτή η εξέλιξη δεν είναι προϊόν μιας ιδιαίτερης ρύθμισης για τα Δικαστήρια, αλλά αποτελεί την πραγματικότητα για το σύνολο του δημόσιου τομέα, όπου το προσωπικό που διορίζεται τα τελευταία χρόνια είναι άνθρωποι ιδιαίτερα αυξημένων τυπικών προσόντων. Και σε κάθε περίπτωση, η ρύθμιση που έγινε, τουλάχιστον «δεν αποκλείει» στην πράξη, από την διαδικασία διεκδίκησης θέσης προϊσταμένου διεύθυνσης, τους συναδέλφους της ΔΕ κατηγορίας σε υπηρεσίες όπου υπηρετούν μόνον αυτοί ως «διαθέσιμοι υποψήφιοι για διευθυντές».***

Εξάλλου, στην παρ.2 του ίδιου άρθρου, θα πρέπει να εκλάβουμε ως θετικό το ότι , «παρά την προσπάθεια κάποιων», ακόμα και πολιτικών παραγόντων, παρέμεινε η δυνατότητα διεκδίκησης θέσεων προϊσταμένων τμήματος και στις τρεις κατηγορίες εκπαίδευσης (ΠΕ,ΤΕ,ΔΕ)

Στο άρθρο 145: Εισάγεται , για πρώτη φορά ένα σύνθετο σύστημα επιλογής προϊσταμένων των οργανικών μονάδων, με την συνεκτίμηση των τυπικών εκπαιδευτικών προσόντων, της υπηρεσιακής και εργασιακής εμπειρίας, της άσκησης καθηκόντων ευθύνης (***θετικό ότι δεν προσμετράται στην μοριοδότηση η άσκηση καθηκόντων ευθύνης μετά από ορισμό με πράξη του Διευθύνοντος το Δικαστήριο***), οι ικανότητες –δεξιότητες (που αποδεικνύονται μέσω των Εκθέσεων Αξιολόγησης, Γραπτής Εξέτασης, Σεμιναρίου και Δομημένης συνέντευξης), σε αντικατάσταση του προηγούμενου καθαρά άκρως υποκειμενικού συστήματος.

Στο άρθρο 146: Στην παρ.4 ορίζεται με σαφήνεια η διαδικασία αναπλήρωσης προϊσταμένου οργανικής μονάδας, με τη διαφοροποίηση από τον προηγούμενο πλέον κώδικα ,στο ότι ο υπάλληλος που θα χρειασθεί να αναπληρώσει τον προϊστάμενο θα πρέπει να υπηρετεί **τουλάχιστον 6 μήνες** στο συγκεκριμένο τμήμα.

Στο άρθρο 148: Στην παρ.1,ορίζεται με σαφήνεια ότι απαιτείται η «***σύμφωνη γνώμη***» του προϊσταμένου της γραμματείας, για μετακίνηση υπαλλήλου από μία οργανική μονάδα σε άλλη του ίδιου δικαστηρίου. ***Και αυτό αποτελεί ένα μικρό λιθαράκι για το στόχο της ανεξαρτησίας της Γραμματείας των Δικαστηρίων.***

Στο άρθρο 156: Στην παρ.14 καθορίζονται με σαφήνεια, τόσο το ποσοστό (***1%, ενώ στο υπόλοιπο δημόσιο είναι 2%***), όσο και το πλαίσιο που διέπει τις αποσπάσεις σε βουλευτικά και υπουργικά γραφεία.

Να σημειωθεί εδώ, ότι με την επιμονή της ΟΔΥΕ, μέχρι και την τελευταία στιγμή, τέθηκαν οι καλύτεροι δυνατοί περιορισμοί, προκειμένου να περιοριστεί η διαρροή ανθρώπινου δυναμικού από τα Δικαστήρια, αλλά και να σταματήσουν πλέον οι «ισόβιες» αποσπάσεις δικαστικών υπαλλήλων σε βουλευτικά και υπουργικά γραφεία .

Στο άρθρο 157: Στην παρ.2 ορίζεται ότι «Μετάταξη δικαστικού υπαλλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας του ίδιου ή άλλου τομέα επιτρέπεται με αίτησή του, μετά τη συμπλήρωση της δοκιμαστικής υπηρεσίας, εφόσον απέκτησε τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα για τη θέση αυτή μετά την υποβολή της αίτησης συμμετοχής του στη διαδικασία επιλογής της παρ. 2 του άρθρου 11 ή μετά τη συμπλήρωση οκταετούς δημόσιας υπηρεσίας, εφόσον κατείχε πριν από την υποβολή της αίτησης συμμετοχής του στη διαδικασία αυτή τα τυπικά προσόντα της θέσης στην οποία επιθυμεί να μεταταγεί».**Με τη ρύθμιση αυτή δεν υπάρχει καμία ποινή καθυστέρησης στην αναγνώριση πτυχίου που αποκτήθηκε μετά την υποβολή της αίτησης για διορισμό σε θέση δικαστικού υπαλλήλου.**

Στο άρθρο 158: Στην παρ.5, δίνεται επιτέλους λύση στην αναγνώριση προϋπηρεσίας έως επτά (7) ετών, που έχει διανυθεί εκτός δημοσίου πριν τον διορισμό **και με τον τρόπο αυτό, αποκαθίσταται μια αδικία ετών, που υφίστατο εις βάρος των δικαστικών υπαλλήλων, έναντι των υπολοίπων υπαλλήλων του δημοσίου, σε σχέση με την βαθμολογική τους εξέλιξη.**

Στο άρθρο 220: Καθορίζεται όπως και στο υπόλοιπο δημόσιο ο «χρόνος λύσης της υπαλληλικής σχέσης». **Ο δικαστικός υπάλληλος θα ορίζει ο ίδιος την συγκεκριμένη ημερομηνία που θα παραιτηθεί και θα λυθεί άμεσα η εργασιακή του σχέση.**

Στο άρθρο 223: Καθορίζεται , **για πρώτη φορά στο δημόσιο**, πλαίσιο μονιμοποίησης του προσωπικού με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου(ΙΔΑΧ), μέσα από μία διαδικασία κρίσης και αξιολόγησής τους.

Στο άρθρο 238: Καθορίζεται, διαδικασία μετατάξεων πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων στα δικαστήρια(ως φορέων υποδοχής), μέσω της προσθήκης ειδικής παραγράφου στο άρθρο 3. Του Ν.4440/2016(Α'224). **Αυτό ανοίγει τον δρόμο για την κάλυψη μέρους των πολλών κενών οργανικών θέσεων .**

Ασφαλώς στον Νέο Κώδικα, υπάρχουν πολλά ακόμα θετικά μικρότερης ίσως σημασίας, με σημαντική πάντως συνεισφορά στην καλυτέρευση της θέσης των Δικαστικών Υπαλλήλων, ενώ θα πρέπει να σημειωθεί ότι στο κείμενό του έχουν περιοριστεί στο ελάχιστο οι εφαρμοστικές διατάξεις (τρεις) και τα Προεδρικά Διατάγματα, στοιχεία που έμειναν κενό γράμμα στο κείμενο του προηγούμενου

Κώδικα (όπου υπήρχαν πάνω από πενήντα παραπομπές σε εφαρμοστικές διατάξεις και Προεδρικά Διατάγματα).

Δεν μπορούμε βέβαια να μην επισημάνουμε ένα σημαντικό αρνητικό στοιχείο στο περιεχόμενό του, που χωρίς να αναιρεί την φιλοσοφία της αρχιτεκτονικής του, όμως δημιουργεί ζητήματα ισότητας και συνοχής μεταξύ των Δικαστικών Υπαλλήλων. Και αναφερόμαστε στην δημιουργία των δύο νέων Κλάδων ΠΕ Τεκμηρίωσης και Επικουρίας του Δικαστικού Έργου και ΠΕ Δικαστικής επικοινωνίας και Διεθνών Σχέσεων και στα σχετικά άρθρα (23-83), που αναφέρονται σ' αυτούς τους νέους Κλάδους. Η αρνητική θέση της ΟΔΥΕ για τους νέους Κλάδους εκφράστηκε τεκμηριωμένα και αναλυτικά, τόσο κατά τις εργασίες των Νομοπαρασκευαστικών επιτροπών, όσο και κατά την διαδικασία συζήτησης στη Βουλή και η θέση αυτή μας βρίσκει απόλυτα σύμφωνους. Οι Κλάδοι αυτοί θα μπορούσαν να υπάρχουν ,αλλά σε κάποιο άλλο νομοθέτημα πιο σχετικό με την φιλοσοφία τους.

Επίσης , είναι άξιο αρνητικού σχολιασμού το γεγονός πως ένας Κώδικας που διέπει τις υπηρεσιακές σχέσεις και την εξέλιξη των Δικαστικών Υπαλλήλων, διανθίστηκε από μια σειρά τροπολογιών άλλων υπουργείων και για άσχετα θέματα. Αυτό σίγουρα «Δεν περιποιεί τιμή» από μέρους της πολιτείας για τον Κλάδο μας.

Συναδέλφισσες και συνάδελφοι,

Ως υπεύθυνη συνδικαλιστική παράταξη, έχοντας την συνευθύνη της λειτουργίας της ΟΔΥΕ τα τελευταία χρόνια, εκτιμούμε ότι έχουμε βάλει ένα μικρό λιθαράκι, στο να καλυτερεύσει ο Κλάδος. Χωρίς να θριαμβολογούμε, θεωρούμε ότι η ψήφιση του Νέου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων(με τα όποια αρνητικά επισημίναμε), είναι μία κατάκτηση για τον Κλάδο. Και εκτιμούμε , ότι στην συντριπτική πλειοψηφία των συναδέλφων της χώρας, που λειτουργούν με κριτική σκέψη και χωρίς φανατισμούς, ο νέος Κώδικας είναι αποδεκτός, κάτι που προκύπτει και από ανακοινώσεις συνδικαλιστικών παρατάξεων, αλλά και από τοποθετήσεις και αναρτήσεις στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης,συναδέλφων συνδικαλιστών ή μη, ενώ η ψήφιση του δικαιώνει την επιμονή μας να τον στηρίξουμε εξ αρχής, σε πείσμα εκείνων των άναρθρων κραυγών που έλεγαν «*κάτω τα χέρια από τον Κώδικα*» και σήμερα αυτοί οι ίδιοι άνθρωποι πανηγυρίζουν για το αποτέλεσμα....

Θεωρούμε ότι ο Κώδικας είναι σε μεγάλο βαθμό δημιούργημα και της δικής μας συμμετοχής και συμβολής, ως Δικαστικών Υπαλλήλων, στο έργο των Νομοπαρασκευαστικών Επιτροπών. Και σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να πιστωθεί σε πολιτικές δυνάμεις ή

κυβερνήσεις, πέρα από την «καλή πρόθεση» κάποιων παραγόντων να συμβάλουν στην ψήφισή του.

Η ψήφιση όμως του Κώδικα, ανέδειξε μέσα από την συνολική διαδικασία στη Βουλή , τόσο κατά την ακρόαση των εκπροσώπων της ΟΔΥΕ-μελών της παράταξής μας (Προέδρου της ΟΔΥΕ Γιώργου Διαμάντη και Ταμία της ΟΔΥΕ Φώτη Πέρρου, ως Προέδρου της Πανελληνίας Ένωσης Υπαλλήλων Γραμματείας Διοικητικών Δικαστηρίων) στην αρμόδια Επιτροπή Αρχών, όσο και κατά τις τοποθετήσεις βουλευτών όλων των κομμάτων στην Ολομέλεια, τα δύο μεγάλα προβλήματα του Κλάδου: α)την υποστελέχωση των δικαστικών υπηρεσιών και β)την μισθολογική υποβάθμιση των Δικαστικών Υπαλλήλων. Και ιδού πεδίο δόξης λαμπρό , για να τα διεκδικήσουμε και τα δύο το αμέσως προσεχές χρονικό διάστημα. Είναι η πλέον κατάλληλη συνδικαλιστικά συγκυρία, τώρα που η φωνή μας ακούστηκε στη Βουλή και κατανοήθηκαν τα προβλήματά μας από όλες τις πτέρυγες, να διεκδικήσουμε λύσεις για τα δύο παραπάνω αιτήματά μας.

Αυτό που μένει, είναι να δημιουργήσουμε ένα αρραγές μέτωπο ευρύτερων συναινέσεων και συνθέσεων μέσα στον συνδικαλιστικό μας χώρο, αναδεικνύοντας τα ουσιώδη και κύρια, αξιοποιώντας στην πράξη ότι θετικό έφερε ο νέος Κώδικας, αλλά και διεκδικώντας τη αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας μας και αποδοχών μας, διατυπώνοντας έναν μεστό και πειστικό λόγο, χωρίς λαϊκισμούς, αλλά με επιχειρήματα, όπως ακριβώς ήταν και η παρουσία μας στη διαδικασία ψήφισης του Κώδικα.

Αθήνα 28 Απρίλη 2021

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ για την ΑΝΑΤΡΟΠΗ