

Πρόταση για ένα «Πλαίσιο Αρχών» για τους εκπροσώπους μας στα Υπηρεσιακά Συμβούλια

Η «Αγωνιστική Σύσπείρωση Δικαστικών Υπαλλήλων» στο Συνέδριο της ΟΔΥΕ το 2021 στη Θεσσαλονίκη πρότεινε τη διαμόρφωση ενός πλαισίου αρχών – ορισμένων βασικών θέσεων, ώστε η εκπροσώπησή μας στα Υπηρεσιακά Συμβούλια να λειτουργεί πραγματικά υπέρ των δικαιωμάτων και των αιτημάτων των συναδέλφων. **Το Συνέδριο υιοθέτησε την πρότασή μας, ωστόσο η απόφαση να διαμορφωθεί από την ΟΔΥΕ το πλαίσιο αυτό δεν υλοποιήθηκε μέχρι και σήμερα, παρά τις προσπάθειές μας, με ευθύνη της πλειοψηφίας.**

Με αφορμή την προκήρυξη των εκλογών για τα Υπηρεσιακά Συμβούλια και προς ενημέρωση όλων των συναδέλφων, παραθέτουμε παρακάτω τους βασικούς άξονες της πρότασής μας.

Τα αιρετά μέλη των Υπηρεσιακών Συμβουλίων χρειάζεται να έχουν ως βασικό κριτήριο στη διαμόρφωση κρίσης **την ανισότιμη σχέση Διοίκησης – Υπαλλήλου, όπου ο εργαζόμενος είναι το αδύναμο μέρος.** Η πρόφαση της ίσης απόστασης έναντι των αντιτιθέμενων πλευρών, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η σχέση εξουσίας και επιβολής που εκ των πραγμάτων υφίσταται, ευνοεί το ισχυρό μέρος. Οι εκπρόσωποί μας χρειάζεται να λαμβάνουν υπόψη ότι οι προστατευτικές για τον υπάλληλο διατάξεις συχνά μένουν ανεφάρμοστες ή ερμηνεύονται με τρόπο που δίνει ευρύτατη διακριτική ευχέρεια στα όργανα της Διοίκησης, ανοίγοντας το δρόμο σε φαινόμενα αυθαιρεσίας και αυταρχισμού (π.χ. στην αξιολόγηση, στην επίκληση εκτάκτων συνθηκών).

Παραδείγματα αιτημάτων συναδέλφων που, ανάμεσα σε άλλα, είναι αναγκαίο να στηρίζονται απ' τους εκπροσώπους μας είναι τα εξής:

α. Η αναγνώριση των τίτλων σπουδών, ενάντια στη χρήση ερμηνειών της έτσι κι αλλιώς ασαφούς έννοιας της «συνάφειας» σε απορριπτική κατεύθυνση των αιτημάτων.

Η συνάφεια ως αντικειμενική έννοια εξετάζεται ως προς το περιεχόμενο των σπουδών και όχι ως προς τον τίτλο σπουδών καθεαυτόν, που μπορεί να μη συνδέεται άμεσα με τα καθήκοντα του υπαλλήλου. Γι' αυτό οι αιρετοί μας στα ΥΣ οφείλουν να τάσσονται υπέρ της ευρύτερης δυνατής ερμηνείας του όρου, ακόμη και της περαιτέρω διαστολής του. Και μόνη η επιτυχής ολοκλήρωση ενός μεταπτυχιακού οποιασδήποτε ειδικότητας, εφόσον απαιτεί ποικίλες δεξιότητες (ενδεικτικά: ικανότητα οργάνωσης του υλικού, συσχέτισης πηγών, υψηλό γλωσσικό και συντακτικό επίπεδο, μεθοδικότητα από την έρευνα έως την εξαγωγή συμπερασμάτων) μπορεί να θεωρηθεί ικανό στοιχείο συνάφειας με την εργασία της Γραμματείας. Ενισχυτικά επικαλούμαστε και σχετική γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (15/2010 – Στ' Τμήμα). Άλλωστε, είναι ατόπημα να προσεγγίζεται αυστηρά η έννοια της συνάφειας στην αναγνώριση τυπικού προσόντος στον δικαστικό υπάλληλο, ενώ δεν εξετάζεται κανενός είδους συνάφεια στην άσκηση υπηρεσιακών καθηκόντων (π.χ. ανάθεση εργασιών λογιστηρίου, διαχείριση πληροφοριακών συστημάτων που απαιτούν ειδικές γνώσεις).

β. Μεταθέσεις – αποσπάσεις κατόπιν αίτησης για λόγους υγείας των ίδιων των υπαλλήλων ή συγγενικών προσώπων και οικογενειακούς λόγους. Δείχνουμε συμπάρασταση στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν συνάδελφοί μας στη βάση της αλληλεγγύης, καθώς δεν φέρουν καμία ευθύνη για την υποστελέχωση των δικαστικών υπηρεσιών, η οποία προβάλλεται ως το κυριότερο επιχείρημα για την απόρριψη ανάλογων αιτημάτων.

Στα Υπηρεσιακά Συμβούλια θα πρέπει να εκφράζεται και απ' τους αιρετούς συναδέλφους **η σταθερή θέση του κλάδου μας ενάντια στις υποχρεωτικές αποσπάσεις – μετακινήσεις.**

Ο μηχανισμός της αναγκαστικής απόσπασης – μετακίνησης ενεργοποιείται καταχρηστικά κι έρχεται με βίαιο τρόπο να μπαλώσει τα τεράστια κενά, με πολλαπλάσιες δυσμενείς επιπτώσεις, καθόσον δεν λαμβάνονται υπόψη η αποδιοργάνωση των υπηρεσιών από όπου αποσπάται το δυναμικό, η οικονομική και ψυχική επιβάρυνση του υπαλλήλου, η οικογενειακή αναστάτωση και η δυσκολία απόδοσης λόγω της βίαιης μετακίνησης σε νέα καθήκοντα και σε

άγνωστο περιβάλλον. Εξάλλου, οι αναγκαστικές μετακινήσεις, τις περισσότερες φορές δεν έχουν τον προσωρινό χαρακτήρα που απαιτεί η ίδια η νομοθεσία, αλλά τα ερωτήματα των Υπηρεσιών ανανεώνονται σε τακτική βάση!

Οι εκπρόσωποί μας έχουν καθήκον να αντιμετωπίσουν αποφασιστικά το κλίμα εκφοβισμού και ψυχολογικής πίεσης που καλλιεργείται στις δικαστικές υπηρεσίες. Συχνά ο μηχανισμός ελέγχου σε πράξεις ή παραλείψεις των Προϊσταμένων Δικαστών και Διευθυντών είναι αναποτελεσματικός (ατιμωρησία), ενώ είναι επιλεκτικά δραστικός κατά των υφισταμένων. Ο θιγόμενος υπάλληλος χρειάζεται στήριξη όταν υφίσταται ενέργειες υπηρεσιακής αυθαιρεσίας ή άδικης μεταχείρισης. Παρατηρούνται στον εργασιακό μας βίο διοικητικές πρακτικές που εκθέτουν τους υπαλλήλους σε υπέρμετρη καταπόνηση, ανασφάλεια, τρομοκράτηση και αλληλοεξόντωση. Οι εκπρόσωποί μας οφείλουν να αποκαλύπτουν τέτοια κρούσματα, να εντοπίζουν παραβιάσεις που αποβαίνουν σε βάρος της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου, να αποτρέπουν τη συγκάλυψη και την αποσιώπηση μεθοδεύσεων της διοίκησης.

Επιγραμματικά, οι εκπρόσωποί μας οφείλουν να σταθούν στο πλευρό του υπαλλήλου, αντιμαχόμενοι:

- τη μη τήρηση θεσμοθετημένων προθεσμιών κυρίως του Κώδικα Δικ. Υπαλλήλων και του Οργανισμού Δικαστηρίων που προβλέπονται ρητά και δεν εφαρμόζονται, με συνέπεια την υπηρεσιακή βλάβη του υπαλλήλου (λ.χ. είναι απαράδεκτη η θέση ότι οι υποχρεωτικές προθεσμίες είναι ενδεικτικές, γιατί χάνεται μια ασπίδα προστασίας του υπαλλήλου)
- την έλλειψη επαρκούς ή ειδικής αιτιολογίας (όπου προβλέπεται) σε αποφάσεις και πράξεις της Διοίκησης, ως εγγυητική - προστατευτική του θιγόμενου υπαλλήλου
- την άρνηση συμμόρφωσης της διοίκησης με αποφάσεις ΥΣ ή άρνηση εκτέλεσης αυτών
- την κακή εφαρμογή του Νόμου ή εσφαλμένη εκτίμηση πραγματικών περιστατικών (π.χ. προβολή ισχυρισμών που δεν αποδεικνύονται από τον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου, με στόχο την αρνητική του αξιολόγηση, καταστρατήγηση της αρχής μη χειροτέρευσης της θέσης του ενισταμένου στον δεύτερο βαθμό).

Σημαντικό ζήτημα είναι η **καταγραφή της μειοψηφίας** των αιρετών μας, αντιτάσσοντας σθεναρή επιχειρηματολογία **όχι μόνο ως προς τη νομική βάση αλλά και ως προς την ουσία** της δυσμενούς θέσης του υπαλλήλου (π.χ. με ποιο τρόπο εκδηλώνεται η αρχή εμπιστοσύνης στη διοίκηση, η ίση μεταχείριση, η αναλογικότητα), την οποία μπορεί να αξιοποιήσει ο θιγόμενος σε δεύτερο βαθμό.

Ως προς τη διαδικασία, είναι αναγκαίο να μεριμνούν για τον έγκαιρο και σύννομο προσδιορισμό των υποθέσεων, στον αντίποδα της λογικής ότι είναι πάρεργο και γίνονται όποτε βολεύει, καθώς επίσης και για την άμεση έκδοση των αποφάσεων. Έπειτα είναι κρίσιμο να προηγηθεί επικοινωνία με τον συνάδελφο, το θέμα του οποίου συζητείται. Επίσης, πρέπει να ζητούν διευκόλυνση στο έργο τους για την διεξοδική μελέτη του υπό κρίση φακέλου, ακόμη κι όταν δεν είναι εισηγητές. Κατά τη συνεδρίαση, είναι καθοριστική η αναζήτηση και απόδοση ευθυνών για ενέργειες ή παραλείψεις ανωτέρων που στοιχειοθετούν πειθαρχικά παραπτώματα, καθώς επίσης και ποινικών ευθυνών (παράβαση καθήκοντος, κατάχρηση εξουσίας). Τέλος, πολύ βοηθητική θα αποβεί η δημιουργία ενός άτυπου αρχείου αποφάσεων ΥΣ με θετικές για τους υπαλλήλους ερμηνευτικές προσεγγίσεις, τις οποίες μπορούν να επικαλούνται και άλλες συνθέσεις ΥΣ σε μελλοντικές κρίσεις παρόμοιων καταστάσεων.

Οι παραπάνω θέσεις και αρχές, σαφώς δεν μπορούν να αλλάξουν τον ρόλο και τη δομή των Υπηρεσιακών Συμβουλίων, μπορούν όμως να εξασφαλίσουν ότι ακόμα και σε αυτά τα όργανα η «φωνή» των δικαστικών υπαλλήλων θα ακούγεται, ότι θα εκφράζονται και θα στηρίζονται ουσιαστικά τα δίκαια αιτήματα των συναδέλφων.

