

## **ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ**

### **ΑΙΤΗΣΗ**

Της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης όλων των ενιαίων συλλόγων των εργαζομένων στις δημόσιες οικονομικές υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών με την επωνυμία «**ΠΑΝΕΛΛΗΝΙΑ ΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στις ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ**» που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Λεωχάρους, αρ. 6, και εκπροσωπείται νόμιμα

Της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των τεχνικών υπαλλήλων υπουργείου Οικονομικών, με την επωνυμία «**ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΤΕΧΝΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ**» που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Πειραιώς & Κολωνού 2, και εκπροσωπείται νόμιμα

### **ΚΑΤΑ**

Του **Υπουργού Οικονομικών**, ο οποίος εδρεύει στην Αθήνα, οδός Καραγεώργη Σερβίας, αρ. 10, όπως νόμιμα εκπροσωπείται

### **ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΚΥΡΩΣΗ**

1. Της υπ' αριθμ. πρωτ. Γ.Γ.Δ.Π. 0007239 ΕΞ 2014 απόφασης του Γενικού Γραμματέα Δημόσιας Περιουσίας για τον επιμερισμό ποσοστών αξιολόγησης ανά κλίμακα βαθμολόγησης στη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Περιουσίας του Υπουργείου Οικονομικών για το έτος 2013
2. Κάθε άλλης πράξης ή παράλειψης που έχει την προσβαλλόμενη ως θεμέλιο ή προϋπόθεση

### **Ι. ΟΙ ΑΙΤΟΥΣΕΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΤΟ ΕΝΝΟΜΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΑΥΤΩΝ**

Η πρώτη αιτούσα είναι δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση που λειτουργεί βάσει νομίμως εγκεκριμένου καταστατικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1264/1982. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του καταστατικού της, μέλη της αιτούσας γίνονται οι πρωτοβάθμιοι ενιαίοι σύλλογοι νομαρχιακού ή διανομαρχιακού επιπέδου οι οποίοι έχουν ως φυσικά μέλη, μεταξύ άλλων, φοροτεχνικούς πρώην εφοριακούς όλων των κλάδων ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ, και ΥΕ και φοροτεχνικούς που υπηρετούν στις κτηματικές υπηρεσίες, οι οποίοι είναι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ή απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Σκοπός της οργάνωσης, όπως ορίζεται από το καταστατικό της, είναι, μεταξύ άλλων, α) ο συντονισμός και η ενιαία ανάπτυξη της δράσης των μελών της για την

προστασία και προώθηση των επαγγελματικών, οικονομικών, ασφαλιστικών, ηθικών, κοινωνικών και πολιτιστικών συμφερόντων των εργαζομένων, β) η προάσπιση των δημοκρατικών ελευθεριών, η ανάπτυξη των αρχών του ελεύθερου συνδικαλισμού, ο σεβασμός των διεθνών συμβάσεων εργασίας, η ενότητα του συνδικαλιστικού κινήματος, η δημιουργία κράτους δικαίου και η απόδοση κοινωνικής δικαιοσύνης, και γ) η συμβολή στην προάσπιση των δημοκρατικών θεσμών, της ειρήνης και των ατομικών, κοινωνικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Ως μέσα για την πραγματοποίηση των ανωτέρω σκοπών αναφέρονται, μεταξύ άλλων, η οργάνωση και κατεύθυνση των αγώνων όλων των εργαζομένων με διαμαρτυρίες, καταγγελίες, στάσεις εργασίας, απεργίες και όλα τα πρόσφορα μέσα.

Το έννομο συμφέρον της πρώτης αιτούσας, αντιπροσωπευτικότερης συνδικαλιστικής οργάνωσης, να στραφεί κατά της προσβαλλόμενης θεμελιώνεται στους σκοπούς που επιδιώκει, και ειδικότερα στην προστασία και προώθηση των επαγγελματικών, οικονομικών, ασφαλιστικών ηθικών και κοινωνικών συμφερόντων των φοροτεχνικών που υπηρετούν στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Περιουσίας και θα υπαχθούν σε διαδικασία αξιολόγησης κατ' εφαρμογή της προσβαλλόμενης πράξης και είναι μέλη των πρωτοβάθμιων ενιαίων συλλόγων - μελών της αιτούσας (βλ. *πρβλ. ΟΛΣΤΕ 3354/2013, 668/2012 για το έννομο συμφέρον άσκησης ενδίκων βοηθημάτων από την ΑΔΕΔΥ για την προάσπιση των δικαιωμάτων των μελών της, επίσης Ε. Σπηλιωτόπουλο, Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου, 2001, σελ. 479, όπου αναφέρεται ότι τα επαγγελματικά σωματεία που έχουν υποχρέωση να υπερασπίζονται με την άσκηση των ενδίκων βοηθημάτων τις επαγγελματικές διεκδικήσεις των μελών τους, έχουν έννομο συμφέρον να ασκήσουν αίτηση ακύρωσης κατά πράξης που θίγει όχι μόνο την ολότητα των μελών τους αλλά και ειδική κατηγορία από αυτά, εφόσον με την άσκηση αίτησης ακύρωσης δεν βλάπτονται συμφέροντα άλλης κατηγορίας μελών του ίδιου σωματείου που πηγάζουν από την ίδια πράξη, ΣΤΕ 2441/1983, ΣΤΕ 3404/1984*).

Περαιτέρω, η δεύτερη αιτούσα είναι πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση που λειτουργεί βάσει νομίμως εγκεκριμένου καταστατικού, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν. 1264/1982. Σύμφωνα με το άρθρο 5 του καταστατικού της, μέλη της αιτούσας μπορούν να γίνουν οι μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι ή οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που εργάζονται στο Υπουργείο Οικονομικών (Μηχανικοί - Τεχνολόγοι – Εργοδηγοί – Σχεδιαστές) και από τους μη τεχνικούς υπαλλήλους όσοι ασχολούνται στις κεντρικές και περιφερειακές υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομικών με το αντικείμενο της Δημόσιας Περιουσίας, εκτός α) από τους υπαλλήλους των κλάδων Φοροτεχνικών και Τελωνειακών, β) από τους εργαζόμενους (τεχνικούς και μη τεχνικούς) του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους, του ΜΗ.ΚΥ.Ο., του Γενικού Χημείου του Κράτους, της Εκτυπωτικής Μονάδας του Υπουργείου Οικονομικών και της Υπηρεσίας Κρατικών Λαχείων. Σκοπός της οργάνωσης, όπως ορίζεται από το καταστατικό της, είναι, μεταξύ άλλων, α) η συνένωση όλων των εργαζομένων στο Υπουργείο Οικονομικών σε μία συνδικαλιστική οργάνωση με στόχο την προώθηση των οικονομικών, κοινωνικών, ασφαλιστικών, εργασιακών και συνδικαλιστικών συμφερόντων τους, και β) η βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας, η βελτίωση της νομοθεσίας και η πιστή τήρησή της στον τόπο δουλειάς. Σύμφωνα με το άρθρο 3 του καταστατικού, οι ανωτέρω σκοποί επιδιώκονται από το σωματείο με οποιοδήποτε πρόσφορο και νόμιμο μέσο.

Η δεύτερη αιτούσα εκπροσωπεί 150 από τους 600 συνολικά υπαλλήλους που υπηρετούν πανελλαδικά στις υπηρεσίες της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Περιουσίας (ήτοι, στις τρεις κεντρικές διευθύνσεις, στις κτηματικές υπηρεσίες επιπέδου διεύθυνσης και στις κτηματικές υπηρεσίες επιπέδου τμήματος) και αποτελεί την αντιπροσωπευτικότερη πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Επομένως, το έννομο συμφέρον της δεύτερης αιτούσας να στραφεί κατά της προσβαλλόμενης θεμελιώνεται στους σκοπούς που επιδιώκει, και ειδικότερα στην προστασία και προώθηση των οικονομικών, κοινωνικών, ασφαλιστικών, εργασιακών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των μελών της που υπηρετούν στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Περιουσίας και θα υπαχθούν σε διαδικασία αξιολόγησης κατ' εφαρμογή της προσβαλλόμενης πράξης.

Στοιχειοθετείται, επομένως, το έννομο συμφέρον των αιτουσών να στραφούν κατά της προσβαλλόμενης πράξης.

## II. ΛΟΓΟΙ ΑΚΥΡΩΣΗΣ

### 1<sup>ος</sup> ΛΟΓΟΣ ΑΚΥΡΩΣΗΣ – ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΚΑΤ' ΟΥΣΙΑΝ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΝΟΜΟΥ

Η προσβαλλόμενη κανονιστική πράξη ερείδεται επί των διατάξεων του άρθρου 20 του Ν. 4250/2014 (Α' 74), το οποίο καθορίζει τα «Ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης» κατά παράβαση των αρχών της ισότητας, της αμεροληψίας, της διαφάνειας και της αξιοκρατίας (άρθρα 103 παρ. 7, 4 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 25 παρ. 1 του Συντάγματος). Πιο συγκεκριμένα, όσον αφορά το περιεχόμενο των ανωτέρω αρχών, σε συνάρτηση προς την υπό κρίση διαφορά:

I. Σύμφωνα με την πάγια νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, η αρχή της αξιοκρατίας θεμελιώνεται στα άρθρα 103 παρ. 7, 2 παρ. 1, 4 παρ. 1, 5 παρ. 1 και 16 παρ. 4 β' του Συντάγματος. Στο δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, η αρχή της αξιοκρατίας έχει την έννοια ότι η πρόσληψη, οι υπηρεσιακές μεταβολές (ιδίως οι προαγωγές) και η λύση τη υπαλληλικής σχέσης **πρέπει να ενεργούνται αποκλειστικά κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας και ικανότητας κάθε προσώπου με ίσους όρους** (βλ. αναλυτικά I. Κοιμτζόγλου, *Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο*, σελ. 93 επ.). Το περιεχόμενο της αρχής της αξιοκρατίας αποτυπώνεται στο άρθρο 81 του Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων, το οποίο αφορά στην αξιολόγηση και προβλέπει ότι 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**. Κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 81 παρ. 2 Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων εκδόθηκε το ΠΔ 318/1992 για την αξιολόγηση των ουσιαστικών προσόντων του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, στο άρθρο 1 του οποίου προβλέπεται ότι η αξιολόγηση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών (πλην των εκπαιδευτικών λειτουργών πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) γίνεται με τις εκθέσεις αξιολόγησης και αποβλέπει στην **αντικειμενική και αμερόληπτη στάθμιση της επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας των υπαλλήλων σε σχέση με το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντα που ασκούν**. Για την περαιτέρω θωράκιση της αξιοκρατικής κρίσης των υπαλλήλων, το άρθρο 17 του ως άνω προεδρικού διατάγματος, υπό τον τίτλο «Αμεροληψία

αξιολόγησης», προβλέπει ότι «Ο αξιολογητής βαθμολογεί αντικειμενικά, εκθέτοντας με ευσυνειδησία και αίσθημα ευθύνης τη δίκαιη γνώμη του για τον υπάλληλο. 2. Η βαθμολογία του αξιολογητή πρέπει να απορρέει από γεγονότα αντικειμενικώς ακριβή και όχι απλές υπόνοιες, ανεύθυνες εισηγήσεις, σχόλια ή πληροφορίες ούτε μεμονωμένα και τυχαία περιστατικά».

II. Η αρχή της αξιοκρατίας διέπει το σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων σε συνδυασμό με την αρχή της ισότητας. Η αρχή της ισότητας, την οποία καθιερώνει το άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, αποτελεί συνταγματικό κανόνα που επιβάλλει την **ομοιόμορφη μεταχείριση των προσώπων που τελούν υπό τις αυτές ή παρόμοιες συνθήκες**. Ο κανόνας αυτός δεσμεύει τα συντεταγμένα όργανα της Πολιτείας και ειδικότερα τόσο τον κοινό νομοθέτη κατά την ενάσκηση της νομοθετικής λειτουργίας όσο και τη διοίκηση, όταν θεσπίζει κατά νομοθετική εξουσιοδότηση κανονιστική ρύθμιση. Η παραβίαση της συνταγματικής αυτής αρχής ελέγχεται από τα δικαστήρια, ώστε να διασφαλίζεται η πραγμάτωση του κράτους δικαίου και η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας εκάστου με ίσους όρους. Κατά τον δικαστικό αυτό έλεγχο, που είναι έλεγχος ορίων και όχι των κατ' αρχήν επιλογών του νομοθέτη ή της ουσιαστικής ορθότητας των τιθεμένων νομικών κανόνων, αναγνωρίζεται στον κοινό νομοθέτη ή την κατ' εξουσιοδότηση θεσμοθετούσα διοίκηση η ευχέρεια να ρυθμίσει με ενιαίο ή με διαφορετικό τρόπο τις ποικίλες προσωπικές ή πραγματικές καταστάσεις και σχέσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις υφιστάμενες κοινωνικές, οικονομικές, επαγγελματικές ή άλλες συνθήκες που συνδέονται με κάθε μια από τις καταστάσεις ή σχέσεις αυτές, στηριζόμενος σε γενικά και αντικειμενικά κριτήρια, που βρίσκονται σε συνάφεια προς το αντικείμενο της ρυθμίσεως. Πρέπει όμως η επιλεγόμενη ρύθμιση να κινείται μέσα στα όρια που διαγράφονται από την αρχή της ισότητας και τα οποία αποκλείουν τόσο την εκδήλως άνιση μεταχείριση, είτε με τη μορφή της εισαγωγής καθαρά χαριστικού μέτρου ή προνομίου μη συνδεδεμένου προς αξιολογικά κριτήρια είτε με την μορφή της επιβολής αδικαιολόγητης επιβαρύνσεως, όσο και την αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή την ενιαία μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό διαφορετικές συνθήκες, με βάση όλως τυπικά ή συμπτωματικά ή άσχετα μεταξύ τους κριτήρια (ΣΕ 2099/2000, 11, 2967/99 7μ., 3675, 5094/96 κ.ά.).

Από την αρχή της αξιοκρατίας σε συνδυασμό με την αρχή της ισότητας απορρέει η απαίτηση, το σύνολο της υπηρεσιακής κατάστασης (άρα, και η διαδικασία αξιολόγησης) των δημοσίων υπαλλήλων να λειτουργεί με βάση τις ακόλουθες αρχές: 1) **ίση μεταχείριση όμοιων περιπτώσεων και άνιση μεταχείριση ανόμοιων περιπτώσεων**, 2) απαγόρευση ευμενούς μεταχείρισης που συνιστά προνόμιο και **απαγόρευση, ομοίως, αδικαιολόγητα δυσμενούς μεταχείρισης**, και 3) δυνατότητα αποκατάστασης της ανατραπέιας ισότητας, μέσω της εφαρμογής της επεκτατικής ή διορθωτικής ισότητας (βλ. αναλυτικά I. Κοιμτζόγλου, Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο, σελ. 93 επ.).

Εν προκειμένω, το **άρθρο 20 Ν. 4052/2014**, το οποίο αντικατέστησε το άρθρο 7 ΠΔ 318/1992, προέβλεψε ανώτατα ποσοστά ανά κλίμακα βαθμολόγησης, και συγκεκριμένα ότι:

1. Τα ανώτατα ποσοστά υπαλλήλων που είναι δυνατόν να βαθμολογούνται με την κλίμακα βαθμών του άρθρου 8 καθορίζονται ως εξής:

- α. Με τους βαθμούς 9 έως 10 βαθμολογείται ποσοστό έως και 25 % των υπαλλήλων.
- β. Με τους βαθμούς 7 έως 8 βαθμολογείται ποσοστό έως και 60% των υπαλλήλων.
- γ. Με τους βαθμούς 1 έως 6 βαθμολογείται ποσοστό 15% των υπαλλήλων.
2. Στις περιπτώσεις που από την εφαρμογή των ανωτέρω ποσοστών προκύπτει κλάσμα μισής μονάδας και άνω λογίζεται ως ακέραιη μονάδα.
3. Όπου κατά τη βαθμολόγηση δεν εξαντληθεί το ανώτατο επιτρεπόμενο κατά κλίμακα ποσοστό, το υπολειπόμενο μέρος που δεν χρησιμοποιήθηκε, προσαυξάνει το ποσοστό της αμέσως κατώτερης κλίμακας βαθμολόγησης.
4. Τα ποσοστά της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υπολογίζονται επί του συνόλου των υπαλλήλων που υπηρετούν στην ίδια Γενική Διεύθυνση.
5. Ο επιμερισμός των ποσοστών ανά κλίμακα βαθμολόγησης σε κάθε Γενική Διεύθυνση γίνεται με απόφαση του οικείου Προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης στο σύνολο των υποκείμενων οργανικών μονάδων μέχρι και επιπέδου Τμήματος ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικής μονάδας. Για τον επιμερισμό αυτόν λαμβάνονται υπόψη κριτήρια, ιδίως:
- α. η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των μονάδων,
- β. οι αρμοδιότητες των οργανικών μονάδων σε σχέση με τις προτεραιότητες της ασκούμενης πολιτικής,
- γ. η κατανομή των υπαλλήλων ανά οργανική μονάδα.
6. Η απόφαση της παραγράφου 5 εκδίδεται αποκλειστικά εντός του Ιανουαρίου κάθε έτους και αποστέλλεται στους Προϊσταμένους Διεύθυνσης πριν από τη σύνταξη των εκθέσεων αξιολόγησης.
- Η μη τήρηση των ποσοστών αυτών από τους αξιολογητές συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος κατά τα οριζόμενα στην παρ. 1 περίπτωση β του άρθρου 107 του Υπαλληλικού Κώδικα και ελέγχεται με ευθύνη του αρμόδιου οργάνου έκδοσης της σχετικής απόφασης.
7. Για την αξιολόγηση των Προϊσταμένων Τμημάτων και Διευθύνσεων ή αντίστοιχου επιπέδου οργανικών μονάδων, το ανώτατο ποσοστό βαθμολόγησης με τους βαθμούς 9 ή 10 ανέρχεται σε ποσοστό έως και 70%, το οποίο υπολογίζεται επί του συνόλου των προϊσταμένων του ίδιου επιπέδου της ίδιας Γενικής Διεύθυνσης.
8. Τα ποσοστά της παράγραφου 1 του παρόντος άρθρου ισχύουν και για την αξιολόγηση των υπηρετούντων σε γραφεία Υπουργών, Υφυπουργών, στους Γενικούς ή Ειδικούς Γραμματείς, στα μονομελή όργανα Διοίκησης, καθώς και για τους υπαλλήλους που υπηρετούν σε οργανικές μονάδες που υπάγονται απευθείας στον Υπουργό, τον Υφυπουργό, τον Γενικό ή Ειδικό Γραμματέα και το μονομελές όργανο Διοίκησης. Στην περίπτωση αυτή αρμόδιο όργανο για την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού είναι αντίστοιχα ο Διευθυντής του οικείου Γραφείου, όπου προβλέπεται, και όταν δεν υπάρχει, ο Υπουργός ή ο Υφυπουργός, ο Γενικός / Ειδικός Γραμματέας ή το μονομελές όργανο Διοίκησης.

9. Στις περιπτώσεις όπου δεν προβλέπεται στον φορέα οργανική μονάδα επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης, αρμόδιο όργανο για την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 5 του άρθρου αυτού είναι ο Γενικός ή Ειδικός Γραμματέας, το μονομελές όργανο Διοίκησης και, αν δεν υπάρχει, ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου διοίκησης του φορέα.»

Σύμφωνα με το **άρθρο 32 παρ. 1 και 2 Ν. 4250/2014**, «1. Κατά την πρώτη εφαρμογή του παρόντος, η απόφαση της παρ. 5 του άρθρου 7 του π.δ. 318/1992, όπως τροποποιείται με τα άρθρα 20 έως 31 του παρόντος νόμου, εκδίδεται εντός αποκλειστικής προθεσμίας ενός μηνός από τη δημοσίευση του παρόντος. 2. Οι εκθέσεις αξιολόγησης συντάσσονται σε αποκλειστική προθεσμία δύο μηνών από την έκδοση της απόφασης της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου».

Σύμφωνα περαιτέρω με το **άρθρο 8 ΠΔ 318/1992**, όπως τροποποιήθηκε από τα άρθρα 21 και 31 παρ. 5 Ν. 4250/2014, υπό τον τίτλο «Κλίμακα βαθμολόγησης κριτηρίων – αιτιολογία» προβλέπεται ότι:

1. Κάθε επί μέρους κριτήριο αξιολόγησης βαθμολογείται από τον αξιολογητή με έναν ακέραιο ή δεκαδικό με προσέγγιση δεκάτου βαθμού, που κατά την αντικειμενική κρίση αρμόζει στο αντίστοιχο κριτήριο για τον αξιολογούμενο. Η κλίμακα των βαθμών ορίζεται από το 1 έως το 10, με ανώτατο βαθμό τον αριθμό 10 και κατώτατο τον αριθμό 1.

[η παρ. 2 καταργήθηκε].

3. Με τους βαθμούς 9 ή 10 βαθμολογούνται όσοι υπάλληλοι είναι πάντοτε έτοιμοι να αντιμετωπίζουν απόλυτα, με ταχύτητα και ευστοχία, κάθε υπηρεσιακό ζήτημα, χωρίς τη βοήθεια ή διόρθωση ανωτέρου τους.

4. Με τους βαθμούς 7 ή 8 βαθμολογούνται οι πολύ καλοί υπάλληλοι, οι οποίοι μπορούν να ανταποκριθούν πλήρως στις απαιτήσεις της υπηρεσίας τους, και περιστασιακά μόνο χρειάζονται ελάχιστη βοήθεια.

5. Με τους βαθμούς 5 ή 6 βαθμολογούνται οι καλοί υπάλληλοι που επιδιώκουν σταθερά να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις της υπηρεσίας αλλά κατά κανόνα χρειάζονται βοήθεια.

6. Με τους βαθμούς 3 ή 4 βαθμολογούνται οι υπάλληλοι οι οποίοι αποδίδουν κάτω του συνηθισμένου μέτρου.

7. Με τους βαθμούς 1 ή 2 βαθμολογούνται οι εντελώς ακατάλληλοι για την υπηρεσία υπάλληλοι.

8. Εφόσον ο αξιολογητής βαθμολογεί ένα ή περισσότερα κριτήρια αξιολόγησης με βαθμό 9 έως 10 ή με βαθμό 1 έως 6, απαιτείται η παράθεση από αυτόν ειδικής αιτιολογίας της βαθμολογίας αυτής για τα αντίστοιχα κριτήρια αξιολόγησης. Η ειδική αιτιολογία γίνεται με παράθεση πραγματικών στοιχείων και όχι αξιολογικών χαρακτηρισμών.

9. Η κατά την προηγούμενη παράγραφο ειδική αιτιολογία πρέπει να τεκμηριώνεται με συγκεκριμένα πραγματικά στοιχεία ή γεγονότα».

Οι διατάξεις του άρθρου 20 Ν. 4250/2014, με την εισαγωγή υποχρεωτικών ποσοτώσεων ανά κλίμακα βαθμολόγησης, **αντίκεινται ευθέως** στην υποχρέωση του

αξιολογητή και στο αντίστοιχο δικαίωμα εκάστου υπαλλήλου να αξιολογηθεί σε συνάρτηση προς την ατομική του αξία, τις ικανότητες και τις επιδόσεις του κατά την άσκηση των καθηκόντων του. **Τούτο επειδή ο εισηγητής δεν θα έχει την δυνατότητα να εισηγηθεί και, τελικά, ο αξιολογητής δεν θα έχει την δυνατότητα να βαθμολογήσει όλους τους δυνάμενους να βαθμολογηθούν με τον ίδιο βαθμό, αφού ο εισηγητής και ο αξιολογητής θα δεσμεύονται από την τιθέμενη από τον νόμο κατ' ανώτατο όριο ποσόστωση.** Είναι εμφανής, επομένως, ο κίνδυνος άνιση μεταχείρισης ισάξιων υπαλλήλων, κατ' εφαρμογή του τυχαίου και αυθαίρετου κριτηρίου της ποσόστωσης (βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 5094/1996, με την οποία κρίθηκε ότι κατά την επιλογή από την διοίκηση των διαφόρων τρόπων ρύθμισης των σχέσεων και καταστάσεων πρέπει να αποφεύγεται η εκδήλως άνιση μεταχείριση και η αυθαίρετη εξομοίωση διαφορετικών καταστάσεων ή η ενιαία μεταχείριση προσώπων που βρίσκονται κάτω από διαφορετικές συνθήκες, δεδομένου ότι η αρχή της αξιοκρατίας επιβάλλει η πρόσβαση σε δημόσια αξιώματα και θέσεις να γίνεται με κριτήρια που συνάπτονται με την προσωπική αξία και ικανότητα των υποψηφίων).

Η αντισυνταγματικότητα της δυνατότητας εισαγωγής ποσοστώσεων στην κλίμακα βαθμολόγησης εκφράστηκε κατά την επεξεργασία του προεδρικού διατάγματος 318/1992, και ειδικότερα διατυπώθηκε η άποψη (από το Σύμβουλο Π.Ν. Φλώρο και τον Πάρεδρο Ν. Ρόζο) ότι «η παρεχόμενη δυνατότητα θέσπισης ποσοστώσεων αντίκειται στην αρχή της ισότητας και την συναφή αρχή της αξιοκρατίας, εφόσον τελικά δεν βαθμολογούνται με τον αυτό βαθμό όλοι οι κατά τον αξιολογητή δυνάμενοι να βαθμολογηθούν με αυτόν, και μάλιστα χωρίς να τίθενται αντικειμενικά κριτήρια βάσει των οποίων ο αξιολογητής θα αποκλείσει ορισμένους ισάξιους υπαλλήλους ή θα επιλέξει άλλους». Παγίως δε η νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας έχει κρίνει ως αντισυνταγματικό το κριτήριο της ποσόστωσης κατά την επιλογή προσωπικού, επειδή συνιστά τυχαίο κριτήριο και παραβιάζει το δικαίωμα εκάστου υποψηφίου να αξιολογηθεί η υποψηφιότητά του κατά τον λόγο της προσωπικής του επαγγελματικής αξίας (βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 1247/2003 και 231/2006, με τις οποίες κρίθηκαν αντισυνταγματικές οι διατάξεις του άρθρου 17 παρ. 13 Ν. 1586/1986, το οποίο προέβλεπε την πρόσληψη κατά 50% αποφοίτων γενικού λυκείου και κατά 50% αποφοίτων τεχνικού λυκείου, μολοντί οι υποψήφιοι διαγωνίστηκαν σε κοινά θέματα και η πρόβλεψη ποσόστωσης είχε ως αποτέλεσμα να προσληφθούν υποψήφιοι απόφοιτοι τεχνικού λυκείου που συγκέντρωσαν μικρότερη βαθμολογία από αποφοίτους γενικού λυκείου, βλ. επίσης ΣτΕ 221/2002, με την οποία κρίθηκε αντισυνταγματική η απόλυτη προτεραιότητα των υποψηφίων με τον αρχαιότερο τίτλο σπουδών έναντι των υποψηφίων με νεώτερο τίτλο σπουδών, επειδή το κριτήριο αυτό ήταν συμπτωματικό και απρόσφορο για την επί ίσοις όροις αξιοκρατική κατάταξη του συνόλου των υποψηφίων κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας καθενός, αφού η επιτυχία ή μη των υποψηφίων με νεώτερο τίτλο εξηράτο από το τυχαίο γεγονός του αριθμού των πτυχιούχων παλαιότερων ετών που θα συμμετείχαν στην συγκεκριμένη διαδικασία, κ.α.).

Περαιτέρω, η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής διατύπωσε έντονο προβληματισμό αναφορικά με την συμβατότητα της διάταξης προς την αρχή της αξιοκρατίας και την αρχή της αναλογικότητας, και συγκεκριμένα υπογράμμισε ότι «δημιουργείται προβληματισμός ως προς το αν η αναγκαιότητα επιβολής των

προτεινόμενων ποσοστώσεων για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από το νόμο σκοπού είναι εμφανής και σαφώς διαγνώσιμη, ώστε να συνιστά αναλογικό, σύμφωνο με το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, περιορισμό του δικαιώματος των δημοσίων υπαλλήλων να εξελίσσονται και να αξιολογούνται βάσει σαφώς προσδιορισμένων κριτηρίων επαγγελματικής ικανότητας και καταλληλότητας, σε σχέση προς το αντικείμενο της εργασίας τους και τα καθήκοντά τους, συμφώνως και προς την συνταγματικώς κατοχυρωμένη στο άρθρο 103 παρ. 7 του Συντάγματος αρχή της αξιοκρατίας δεδομένου ότι η βαθμολογία που προτείνεται να λαμβάνει κάθε υπάλληλος δεν θα συναρτάται προς την ατομική του αξία, τις ικανότητες και τις επιδόσεις του κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων αλλά προς το προκαθορισμένο ποσοστό ανά κλίμακα βαθμολόγησης (πρβλ. και ΣτΕ 1917/1998)».

Εξάλλου, η εισαγωγή υποχρεωτικών ποσοστώσεων από το άρθρο 20 Ν. 4250/2014 αντίκειται στην υποχρέωση του αξιολογητή, κατ' εφαρμογή του άρθρου 8 παρ. 8 ΠΔ 318/1992 (όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 21 Ν. 4250/2014), να παραθέτει πραγματικά στοιχεία και γεγονότα προκειμένου να δικαιολογήσει την βαθμολόγηση με βαθμούς 9 έως 10 και 1 έως 6, καθώς επίσης στην υποχρέωση του αξιολογητή, κατ' εφαρμογή του άρθρου 17 ΠΔ 318/1992, να βαθμολογεί αντικειμενικά, εκθέτοντας με ευσυνειδησία και αίσθημα ευθύνης τη δίκαιη γνώμη του για τον υπάλληλο, βάσει γεγονότων που είναι αντικειμενικώς ακριβή. Η αντίθεση των προαναφερθεισών διατάξεων προς την υποχρέωση τήρησης προδιαγεγραμμένων ποσοστώσεων καθίσταται πρόδηλη στην περίπτωση που, κατά την αντικειμενική κρίση και γνώση του εισηγητή, **δεν υπάρχουν** πραγματικά περιστατικά, ικανά να δικαιολογήσουν την ένταξη του υπαλλήλου στο ποσοστό της βαθμολογίας με 1 έως 6 ή με 6 έως 8.

Σημειώνεται τέλος ότι, σύμφωνα με την διενεργηθείσα αξιολόγηση υποδομών της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Περιουσίας, **οι λόγοι δυσλειτουργίας των υπηρεσιών δεν εντοπίζονται στην ελλιπή κατάρτιση ή στην έλλειψη αποδοτικότητας των υπαλλήλων**, αλλά στην **υποστελέχωση** των κτηματικών υπηρεσιών (η στελέχωση κτηματικών υπηρεσιών επιπέδου τμήματος ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 7,4 υπαλλήλους, ενώ 18 κτηματικές υπηρεσίες απασχολούν μέχρι 5 υπαλλήλους και παράλληλα υπάρχει μεγάλη έλλειψη σε νομικούς και τοπογράφους μηχανικούς) και στην **υποτυπώδη μηχανογραφική υποστήριξη**. Διαφορετικοί, επομένως, θα πρέπει να είναι οι τρόποι αντιμετώπισης των προβλημάτων των υπηρεσιών, η δε υποχρεωτική αξιολόγηση 15% του προσωπικού με βαθμολογία 1 έως 6 και έως 60% του προσωπικού με βαθμούς 7 έως 8 δεν επιλύει οποιαδήποτε υπηρεσιακή δυσλειτουργία.

Για όλους τους ανωτέρω λόγους, πρέπει να ακυρωθεί η προσβαλλόμενη πράξη, ως ερειδόμενη επί αντισυνταγματικών διατάξεων.

## **2<sup>ος</sup> ΛΟΓΟΣ ΑΚΥΡΩΣΗΣ – ΠΑΡΑΒΑΣΗ ΚΑΤ' ΟΥΣΙΑΝ ΔΙΑΤΑΞΗΣ ΝΟΜΟΥ**

Η πρόβλεψη υποχρεωτικών ποσοστώσεων ανά κλίμακα βαθμολόγησης για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων αντίκειται ευθέως στην αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 Σ), επειδή α) είναι απρόσφορο και μη αναγκαίο μέσο για την επίτευξη των σκοπών που επιδιώκει ο νομοθέτης με τις διατάξεις του Ν. 4250/2014 και, σε κάθε

περίπτωση, β) πλήττει δυσανάλογα το δικαίωμα εκάστου υπαλλήλου να αξιολογηθεί αντικειμενικά, κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας και επίδοσής του, χωρίς ο δυσανάλογος αυτός περιορισμός να δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος. Συγκεκριμένα:

Ι. Κατά ρητή επιταγή του άρθρου 25 παρ. 1 εδαφ. δ του Συντάγματος, η αρχή της αναλογικότητας δεσμεύει τον νομοθέτη και την διοίκηση, όταν ασκεί κανονιστική αρμοδιότητα. Σύμφωνα δε με την πάγια θέση του Συμβουλίου της Επικρατείας, οι περιορισμοί των αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας πρέπει να προβλέπονται στο νόμο και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας (βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 3675/96, 2462/2010). Όπως ορθά επισημαίνεται (βλ. Κ. Γιαννακόπουλο, *Το δημόσιο συμφέρον υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης. Σκέψεις με αφορμή τις αποφάσεις ΣτΕ Β'693/2011, ΣτΕ ΣΤ'1620/2011 και ΣτΕ Α'2094/2011, ΕφΔΔ 2012, σελ. 100*), κατά τον έλεγχο συμβατότητας μιας νομοθετικής διάταξης προς την αρχή της αναλογικότητας **«[Ο] δικαστής ελέγχει, με διαφορετική ενδεχομένως ένταση ανάλογα με το πεδίο κρατικής δράσης, αφενός, εάν ένας νομοθετικός περιορισμός θεμελιώδους δικαιώματος στηρίζεται σε υπαρκτούς λόγους δημοσίου συμφέροντος που είναι άξιοι συνταγματικής προστασίας και, αφετέρου, εάν ο περιορισμός αυτός είναι συναφής/κατάλληλος, αναγκαίος και, ενόψει της συγκεκριμένης εκτίμησης κόστους – οφέλους, *stricto sensu* αναλογικός ως προς την εξυπηρέτηση των παραπάνω λόγων δημοσίου συμφέροντος»**. Στην ίδια θέση επισημαίνεται ότι δεν γίνεται πλέον δεκτή η ύπαρξη ενός τεκμηρίου εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος από τον νομοθέτη. Αντιθέτως, μετά από την επίδραση που έχουν ασκήσει επί του δικαστικού ελέγχου του κύρους των εθνικών νόμων οι νομολογίες του ΔΕΕ και του ΕΔΔΑ, **ο εθνικός δικαστής προβαίνει πλέον σταδιακά σε έναν λεπτομερή έλεγχο της αιτιολογίας των νόμων (όσον αφορά τον έλεγχο των νομοθετικών περιορισμών στην επαγγελματική ελευθερία, το ΣτΕ με την υπ' αριθμ. 3031/2008 απόφαση αποφάνθηκε ότι «προκειμένου ο δικαστής να είναι σε θέση να ελέγξει αν οι επιβαλλόμενοι στην οικονομική ελευθερία περιορισμοί αποβλέπουν στην ικανοποίηση συνταγματικώς θεμιτού σκοπού, *πρέπει να προκύπτει ή να συνάγεται από την ίδια την ρύθμιση, ερμηνευόμενη σύμφωνα με τους κανόνες της λογικής και τα διδάγματα της κοινής πείρας και σε συνδυασμό με την διέπουσα την άσκηση του συγκεκριμένου επαγγέλματος λοιπή νομοθεσία, ή από τις προπαρασκευαστικές εργασίες για την ψήφιση του σχετικού νόμου ή από στοιχεία, στα οποία οι εργασίες αυτές αναφέρονται, ο σκοπός που επιδιώκεται με τους περιορισμούς αυτούς»***.

Εν προκειμένω, στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4250/2014 προβλέπεται ότι (η υπογράμμιση δική μας): «Το πλαίσιο αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, όπως ισχύει και εφαρμόζεται μέχρι σήμερα, ουσιαστικά καθιστά τη διαδικασία αξιολόγησης άνευ ουσίας. Το νομοσχέδιο εισάγει τη συγκριτική αξιολόγηση στον προσδιορισμό των ανώτατων ποσοστών των δημοσίων υπαλλήλων ανά κλίμακα βαθμολογίας. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να αποδοθεί η βαρύνουσα σημασία που θα πρέπει να έχει κάθε σύστημα αξιολόγησης και να αρθούν οι στρεβλώσεις και η απαξίωση του παρόντος συστήματος αξιολόγησης. Η ρύθμιση είναι μεταβατική και σύντομα θα θεσμοθετηθεί μόνιμο σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και σύστημα επιλογής γενικών διευθυντών, διευθυντών, τμηματάρχων και προϊσταμένων. Επισημαίνεται ότι η

αξιολόγηση με βάση τις νέες αυτές διατάξεις δεν θα ληφθεί υπόψη κατά την αποτίμηση των προσόντων των υπαλλήλων στο πλαίσιο του προγράμματος της κινητικότητας κατά το έτος 2014. Η βαθμολόγηση της συντριπτικής πλειοψηφίας των υπαλλήλων με βαθμούς 9 και 10 με άριστα το 10, όπως συμβαίνει μέχρι σήμερα, αναιρεί τη σημασία και τη λογική της αξιολόγησης και την καθιστά ανούσια, ενώ αντίθετα αυτή θα έπρεπε να αποτελεί εργαλείο παρακίνησης για τον αξιολογούμενο και μεγιστοποίησης της απόδοσης του φορέα». Περαιτέρω, αναφορικά με το επίμαχο άρθρο 20 του Ν. 4250/2014, η αιτιολογική έκθεση αναφέρει (η υπογράμμιση δική μας): «Με το άρθρο αυτό εισάγεται η έννοια της συγκριτικής αξιολόγησης των υπαλλήλων μέσω του εργαλείου της ποσόστωσης και προσδιορίζονται τα ανώτατα ποσοστά υπαλλήλων που μπορούν να αξιολογηθούν ανά κλίμακα βαθμολογίας. Σκοπός της ρύθμισης αυτής είναι να αποδοθεί η βαρύνουσα σημασία που θα πρέπει να έχει κάθε σύστημα αξιολόγησης και να αρθούν οι στρεβλώσεις και η απαξίωση του συστήματος αξιολόγησης, όπως εφαρμόζεται σήμερα. Η βαθμολόγηση της συντριπτικής πλειοψηφίας των υπαλλήλων με βαθμούς 9 και 10 με άριστα το 10, όπως συμβαίνει σήμερα, αναιρεί τη σημασία και τη λογική της αξιολόγησης και την καθιστά άνευ αντικειμένου, ενώ αντίθετα θα έπρεπε να αποτελεί κίνητρο για τον αξιολογούμενο και εργαλείο μεγιστοποίησης της απόδοσης του φορέα. Η θέσπιση ανώτατων ποσοστών ανά κλίμακα αξιολόγησης στη διοίκηση στοχεύει στην αποκατάσταση του ρόλου και του θεσμού της αξιολόγησης. Ο επιμερισμός των ποσοστών, όπως θεσπίζονται και ρυθμίζονται με το άρθρο αυτό, εξασφαλίζει την αντικειμενικότητα στην αξιολόγηση αφενός και την κατά το δυνατόν δικαιότερη αξιολόγηση των υπαλλήλων αφετέρου δεδομένου ότι ως εύρος πεδίου εφαρμογής καθορίζεται η Γενική Διεύθυνση. Με τις ρυθμίσεις αυτές η αξιολόγηση δεν τελεί αποκλειστικά και μόνο σε συνάρτηση με τον αξιολογούμενο υπάλληλο, αλλά η αξιολόγηση του υπαλλήλου τελεί σε σύγκριση της απόδοσής του με αυτήν των συναδέλφων του εντός της ίδιας οργανικής μονάδας. Τέλος, οι αποκλειστικές προθεσμίες που ορίζονται με τις διατάξεις του άρθρου αυτού αποσκοπούν στο να αποκαταστήσουν το κύρος και την υποχρεωτικότητα της αξιολόγησης».

**1α.** Αναφέρει ο νομοθέτης ότι, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του ΠΔ 318/1992, ως ίσχυαν πριν τις τροποποιήσεις που επέφερε ο Ν. 4250/2014, η αξιολόγηση είχε καταστεί «άνευ ουσίας» επειδή η συντριπτική πλειοψηφία των υπαλλήλων βαθμολογούνταν με βαθμούς 9 και 10, προκειμένου δε να καταπολεμήσει την ως άνω παθογένεια, εισάγει μεταβατικά υποχρεωτικές ποσοστώσεις ανά κλίμακα βαθμολόγησης και «συγκριτική αξιολόγηση» των υπαλλήλων στο σύνολο των υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου. Παρατηρείται καταρχήν ότι η παθογένεια στην οποία εστιάζει ο νομοθέτης (δηλαδή η βαθμολόγηση με βαθμούς 9 και 10), ακόμα κι αν θεωρηθεί υφιστάμενη σε ορισμένες περιπτώσεις, όμως δεν είναι δυνατό, με βάση την κοινή λογική, να αφορά αυταπόδεικτα και κατά τρόπο οριζόντιο και πανομοιότυπο το σύνολο των υπηρεσιών και φορέων του δημοσίου. Ούτε βέβαια παραθέτει ο νομοθέτης συγκεκριμένα στατιστικά στοιχεία, από τα οποία να προκύπτει τυχόν κατάχρηση της ευχέρειας βαθμολόγησης των αξιολογητών, ούτε προκύπτει από την αιτιολογική έκθεση η έκταση και ο εντοπισμός της επικαλούμενης κατάχρησης σε συγκεκριμένες υπηρεσίες και φορείς του δημοσίου. Θα πρέπει δε να επισημανθεί ότι το ΠΔ 318/1992, ως ίσχυε πριν τις τροποποιήσεις του Ν. 4250/2014, προέβλεπε διαδικασία ελέγχου, ως προς το αν

η υψηλή βαθμολογία ανταποκρινόταν πράγματι στην απόδοση και επαγγελματική αξία του αξιολογούμενου υπαλλήλου: δηλαδή, η βαθμολογία με 9 και 10 έπρεπε να αιτιολογείται ειδικά, βάσει συγκεκριμένων πραγματικών στοιχείων και όχι με αξιολογικές κρίσεις, η δε κατά τα ανωτέρω υψηλή βαθμολογία ελεγχόταν ως προς την αιτιολογία της και επικυρωνόταν από Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης. Την υποχρέωση παράθεσης ειδικής αιτιολογίας και τον έλεγχο από την Ειδική Επιτροπή Αξιολόγησης στην περίπτωση βαθμολόγησης με 9 ή 10 διατήρησε ο νομοθέτης με το Ν. 4250/2014, ομολογώντας με τον τρόπο αυτόν την προσφορότητα των σχετικών ρυθμίσεων ελέγχου της υψηλής βαθμολόγησης.

Σε κάθε περίπτωση, ακόμα κι αν το προισχύσαν σύστημα αξιολόγησης δεν λειτούργησε ικανοποιητικά (πράγμα που θα πρέπει να αποδειχθεί βάσει συγκεκριμένων στοιχείων), όμως η εισαγωγή υποχρεωτικής ποσόστωσης ανά κλίμακα βαθμολόγησης **δεν συνιστά πρόσφορο μέσο αντιμετώπισης τυχόν στρέβλωσης: δηλαδή, τυχόν κατάχρηση της βαθμολόγησης με βαθμούς 9 και 10 δεν συνεπάγεται αυταπόδεικτα ότι ποσοστό τουλάχιστον 15% του προσωπικού ανά Διεύθυνση αποδίδει κάτω του μετρίου, ή είναι ακατάλληλο για την άσκηση των ανατεθειμένων καθηκόντων, ή ότι μόνον 25% του προσωπικού ανά Διεύθυνση ανταποκρίνεται άριστα στα καθήκοντά του. Τουναντίον, η κατάχρηση βαθμολόγησης με 9 και 10 δύναται να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά μόνο με την - ήδη προβλεπόμενη - αυστηρή τήρηση της υποχρέωσης ειδικής αιτιολογίας με παράθεση πραγματικών στοιχείων, σε συνάρτηση προς την τεθειμένη στοχοθεσία της υπηρεσίας (βλ. ήδη ισχύον νομοθετικό πλαίσιο Ν. 3230/2004) και τα συγκεκριμένα καθήκοντα του υπαλλήλου.**

**Ιβ.** Περαιτέρω, αναφέρει ο νομοθέτης ότι το μέτρο της ποσόστωσης στηρίζεται στην «συγκριτική αξιολόγηση», η οποία έχει την έννοια ότι «η αξιολόγηση δεν τελεί αποκλειστικά και μόνο σε συνάρτηση με τον αξιολογούμενο υπάλληλο, αλλά η αξιολόγηση του υπαλλήλου τελεί σε σύγκριση προς αυτή των συναδέλφων του εντός της ίδιας οργανικής μονάδας». Παραβλέπει όμως ο νομοθέτης ότι, κατ' εφαρμογή της αρχής της ισότητας, η σύγκριση είναι επιτρεπτή μονάχα μεταξύ ομοίων, ήτοι υπαλλήλων με ισότιμα τυπικά προσόντα στους οποίους έχουν ανατεθεί όμοια καθήκοντα και οι οποίοι τελούν υπό όμοιες συνθήκες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (π.χ. έχει τεθεί στην διάθεση καθενός η ίδια υλικοτεχνική υποδομή, έχει τεθεί σε καθέναν η υποχρέωση επίτευξης όμοιου στόχου, κλπ.). **Ωστόσο, στην περίπτωση της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Περιουσίας, ο επιμερισμός των ποσοστών ανά κλίμακα βαθμολόγησης κατ' εφαρμογή της προσβαλλόμενης πράξης θα λάβει χώρα σε εξαιρετικά ανομοιογενείς Διευθύνσεις, γεγονός που καθιστά την συγκριτική αξιολόγηση πρακτικά αδύνατη και αντίθετη προς την αρχή της ισότητας.**

Ειδικότερα, η Γενική Διεύθυνση Δημόσιας Περιουσίας διαρθρώνεται σε τρεις Διευθύνσεις, έξι κτηματικές υπηρεσίες επιπέδου Διεύθυνσης, 36 κτηματικές υπηρεσίες επιπέδου τμήματος, δώδεκα κτηματικές υπηρεσίες επιπέδου αυτοτελούς γραφείου, το Γραφείο Ελληνικού, το αυτοτελές Γραφείο Εποπτείας Φορέων Διαχείρισης Δημόσιας Περιουσίας και το γραφείο του Γενικού Γραμματέα. Σε όλες τις ανωτέρω οργανικές μονάδες συνυπηρετούν μηχανικοί κλάδων ΠΕ και ΤΕ (πολιτικοί μηχανικοί, αρχιτέκτονες, τοπογράφοι ΠΕ και ΤΕ, εργοδηγοί, κλπ.), αρκετοί εκ των οποίων είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού ή διδακτορικού, τεχνικοί και τεχνίτες κλάδων ΔΕ και ΥΕ διαφόρων

ειδικοτήτων (υδραυλικοί, ηλεκτρολόγοι, κλπ.) και διοικητικοί υπάλληλοι κλάδου φοροτεχνικών ΠΕ, ΤΕ, ΔΕ και ΤΕ. Συνολικά, στην Γενική Γραμματεία Δημόσιας Περιουσίας 45% των υπαλλήλων ανήκουν στον κλάδο ΠΕ, 15% στον κλάδο ΤΕ, 29% στον κλάδο ΔΕ και 11% στον κλάδο ΥΕ. **Είναι επομένως απορίας άξιο πώς θα λάβει χώρα σε επίπεδο Διεύθυνσης η «συγκριτική αξιολόγηση» του ανωτέρω ανομοιογενούς συνόλου υπαλλήλων, οι οποίοι έχουν διαφορετικά προσόντα και υπηρετούν με διαφορετικά καθήκοντα για την επίτευξη διαφοροποιημένων στόχων.**

Ακόμη όμως και σε Διευθύνσεις που εμφανίζουν μεγαλύτερη ομοιογένεια, η μέθοδος της «συγκριτικής αξιολόγησης», όπως περιγράφεται στην εισηγητική έκθεση, εξαρτά την βαθμολόγηση της αποδοτικότητας και της επαγγελματικής αξίας του υπαλλήλου όχι από το αντικειμενικό γεγονός της μετρήσιμης ποιότητας της εργασίας του, αλλά από το **τυχαίο γεγονός** της συνυπηρέτησης με «καλύτερους» ή «χειρότερους» συναδέλφους και την κατανομή των ποσοστών επιμερισμού σε κάθε υπηρεσία! Με τον τρόπο αυτόν, η εργασία λ.χ. ενός υπαλλήλου που θα μπορούσε αντικειμενικά να αξιολογηθεί με 7, βαθμολογείται τελικά με 8 ή 6 ή ακόμη λιγότερο, σε συνάρτηση προς τον αστάθμητο παράγοντα της αποδοτικότητας των συναδέλφων του!

**1γ.** Περαιτέρω, η εισαγωγή υποχρεωτικών ποσοστώσεων είναι απρόσφορη να εξυπηρετήσει τον πραγματικό σκοπό ενός αξιοκρατικού συστήματος αξιολόγησης, ήτοι την χορήγηση κινήτρων βελτίωσης και αύξησης της αποδοτικότητας των υπαλλήλων. Ειδικότερα, **η θέσπιση υποχρεωτικών ποσοστώσεων λειτουργεί, στην πραγματικότητα, αποθαρρυντικά για τους υπαλλήλους, αφού δεν τους παρέχει κανένα κίνητρο βελτίωσης:** για παράδειγμα, ένας υπάλληλος ο οποίος βαθμολογείται με 6 και λαμβάνει έγγραφες συστάσεις για την βελτίωση της αποδοτικότητάς του (άρθρο 22 Ν. 4250/2014) γνωρίζει ότι η βαθμολόγησή του με ανώτερο βαθμό (ήτοι, η ένταξή του σε ανώτερη ποσόστωση) δεν εξαρτάται μονάχα από την δική του προσπάθεια, αλλά από την ταυτόχρονη συνδρομή του τυχαίου γεγονότος αξιολόγησης κάποιου άλλου συναδέλφου με βαθμό 6 και κάτω, αφού πάντοτε θα πρέπει 15% των υπαλλήλων της Διεύθυνσης να αξιολογούνται με βαθμό από 1 έως 6!

**1δ.** Επιπρόσθετα, σύμφωνα με όσα ανωτέρω εκτέθηκαν, η θέσπιση υποχρεωτικών ποσοστώσεων ανά κλίμακα βαθμολόγησης πλήττει δυσανάλογα το δικαίωμα εκάστου υπαλλήλου να αξιολογηθεί αντικειμενικά, κατά τον λόγο της προσωπικής αξίας και επίδοσής του, **χωρίς ο δυσανάλογος αυτός περιορισμός να δικαιολογείται από λόγους δημοσίου συμφέροντος.** Ειδικά στην περίπτωση της Γενικής Γραμματείας Δημόσιας Περιουσίας, όπως ήδη επισημάνθηκε (βλ. σελ. 8 της παρούσας, όπου αναφορά στην έκθεση αξιολόγησης υποδομών των υπηρεσιών), **οι λόγοι δυσλειτουργίας των υπηρεσιών δεν εντοπίζονται στην ελλιπή κατάρτιση ή στην έλλειψη αποδοτικότητας των υπαλλήλων, αλλά στην υποστελέχωση των κτηματικών υπηρεσιών (η στελέχωση κτηματικών υπηρεσιών επιπέδου τμήματος ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 7,4 υπαλλήλους, ενώ 18 κτηματικές υπηρεσίες απασχολούν μέχρι 5 υπαλλήλους και παράλληλα υπάρχει μεγάλη έλλειψη σε νομικούς και τοπογράφους μηχανικούς)** και στην **υποτυπώδη μηχανογραφική υποστήριξη.** Διαφορετικοί, επομένως, θα πρέπει να είναι οι τρόποι αντιμετώπισης των προβλημάτων των υπηρεσιών, η δε υποχρεωτική αξιολόγηση 15% του προσωπικού με βαθμολογία 1 έως 6 και έως 60% του προσωπικού με βαθμούς 7 έως 8 δεν επιλύει οποιαδήποτε υπηρεσιακή

δυσλειτουργία. Το γεγονός εξάλλου ότι η εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος δεν είναι ευχερώς διαγνώσιμη από το κείμενο της διάταξης και την αιτιολογική έκθεση επεσήμανε ήδη η Επιστημονική Επιτροπή της Βουλής (βλ. σελ. 7 της παρούσας αίτησης), ο δε νομοθέτης ομολογεί την προχειρότητα και ακαταλληλότητα των ρυθμίσεων του Ν. 4250/2014 να αποτελέσουν ένα ορθολογικά διαρθρωμένο σύστημα κανόνων για την αξιοκρατική αξιολόγηση του προσωπικού, αναφέροντας στην αιτιολογική έκθεση ότι «*Η ρύθμιση είναι μεταβατική και σύντομα θα θεσμοθετηθεί μόνιμο σύστημα αξιολόγησης των δημοσίων υπαλλήλων*».

Με βάση επομένως όσα ανωτέρω αναλυτικά εκτέθηκαν, πρέπει να ακυρωθεί η προσβαλλόμενη πράξη, ως αντικείμενη στην αρχή της αναλογικότητας.

Επειδή η παρούσα αίτηση είναι νόμιμη, βάσιμη και αληθής

Επειδή η προσβαλλόμενη πράξη είναι ακυρωτέα για τους ανωτέρω αναλυτικά εκτιθέμενους λόγους

Επειδή η αιτούσα συνδικαλιστική οργάνωση έχει άμεσο και ενεστώς έννομο συμφέρον για την άσκηση της παρούσας

#### **ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ**

**Και με την επιφύλαξη όσων λόγων προτιθέμεθα να προσθέσουμε στο μέλλον**

#### **ΖΗΤΟΥΜΕ**

Να γίνει δεκτή η παρούσα.

Να προβεί το Δικαστήριό Σας στην ακύρωση της υπ' αριθμ. πρωτ. Γ.Γ.Δ.Π. 0007239 ΕΞ 2014 απόφασης του Γενικού Γραμματέα Δημόσιας Περιουσίας για τον επιμερισμό ποσοστών αξιολόγησης ανά κλίμακα βαθμολόγησης στη Γενική Γραμματεία Δημόσιας Περιουσίας του Υπουργείου Οικονομικών για το έτος 2013, και κάθε άλλης συναφούς πράξης ή παράλειψης που έχει την προσβαλλόμενη ως θεμέλιο ή προϋπόθεση.

Να καταδικαστεί το ελληνικό δημόσιο στην εν γένει δικαστική μας δαπάνη.

Αθήνα, 4 Αυγούστου 2014

Οι Πληρεξούσιοι Δικηγόροι