

ΠΡΟΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΙΚΗ ΔΙΑΘΕΣΙΜΟΤΗΤΑ

Προσφάτως και δη την 1^η Νοεμβρίου 2011 ετέθησαν σε ισχύ οι διατάξεις του Νόμου 4024/2011 (*Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015*), μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις για την περίφημη προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, αλλά και την αυτοδίκαιη απόλυση μερίδας δημοσίων υπαλλήλων.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 33§1 β-γ, «*το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 155 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ.), που κυρώθηκε με το ν. 3528/2007 (Α'26), όπως το εδάφιο αυτό προστέθηκε με την παρ. 19 του άρθρου 10 του ν. 3863/2010 (Α' 115), το δεύτερο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 159 του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Κ.Κ.Δ.Κ.Υ.) που κυρώθηκε με το ν. 3584/2007 (Α' 143), όπως το εδάφιο αυτό προστέθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 11 του ν. 4018/ 2011, (Α' 215) και το τρίτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 145 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων που κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 2812/2000 (Α' 64), όπως το εδάφιο αυτό προστέθηκε με την παρ.1 του άρθρου 63 του ν. 3900/2010 (Α' 213), καταργούνται. Υπάλληλοι που παρέμειναν στην υπηρεσία δυνάμει των διατάξεων που καταργούνται με το προηγούμενο εδάφιο, και υπηρετούν, απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία σύμφωνα με τα οριζόμενα στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 155 του Υ.Κ. και στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 159 του Κ.Κ.Δ.Κ.Υ., καθώς και στο τρίτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 145 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, με την παρέλευση ενός μηνός από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.*

Πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, υπάλληλοι των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου απολύονται αυτοδικαίως από την υπηρεσία τους με τη συμπλήρωση κατ' ελάχιστον τριακονταπενταετούς πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας και τουλάχιστον του πεντηκοστού πέμπτου (55ου) έτους της ηλικίας τους, εφόσον η συμπλήρωση της ως άνω υπηρεσίας και του ως άνω ορίου ηλικίας χωρήσουν μέχρι την 31.12.2013».

Σύμφωνα, δε, με τις αμέσως επόμενες παραγράφους του ίδιου ως άνω άρθρου, «*οι οργανικές θέσεις των πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων, υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού και των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι*

οποίοι απολύονται αυτοδικαίως σύμφωνα με τις διατάξεις των υποπαραγράφων Ι β και Ι γ, καταργούνται αυτοδικαίως με την παρέλευση ενός μηνός από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου. Οι υπάλληλοι που υπηρετούν στις θέσεις που καταργούνται κατά τα οριζόμενα στην υποπαραγραφο Ιγ τίθενται σε διαθεσιμότητα λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης (προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα) από την κατάργηση της θέσης και μέχρι τη συμπλήρωση της τριακονταπενταετούς πραγματικής και συντάξιμης δημόσιας υπηρεσίας και του πεντηκοστού πέμπτου έτους της ηλικίας τους όπως προβλέπεται στην υποπαραγραφο Ι γ.

Κατά τη διάρκεια της προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας λόγω επικείμενης συνταξιοδότησης παύει η άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου, κυρίων ή παρεπομένων.

Στον υπάλληλο που τίθεται σε κατάσταση προσυνταξιοδοτικής διαθεσιμότητας, καταβάλλεται αποκλειστικά το 60% του βασικού μισθού που ελάμβανε κατά το χρόνο εισόδου σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, χωρίς την καταβολή οποιωνδήποτε άλλων πρόσθετων αμοιβών, αποδοχών και επιδομάτων».

Αναμφίβολα ευρισκόμεθα ενώπιον πρωτοφανών νομοθετικών διατάξεων, δια των οποίων επιχειρείται μια βίαιη ανατροπή της σταδιοδρομίας χιλιάδων δημοσίων υπαλλήλων που υπηρέτησαν επί μακρόν τον δημόσιο τομέα.

Πρόκειται για διατάξεις εξαιρετικά δυσμενείς για τους υπαλλήλους που αφορούν, δοθέντος ότι αφενός τους οδηγούν σε υποχρεωτική αργία, καθιστώντας τους πρακτικά άεργους, αφετέρου τους στερούν με βίαιο τρόπο ένα σημαντικό μέρος των μηνιαίων εισοδημάτων τους, βάσει των οποίων οι εν λόγω υπάλληλοι είχαν οργανώσει τον οικογενειακό τους προϋπολογισμό.

Ενόψει του περιεχομένου και των συνεπειών τους, οι ως άνω διατάξεις είναι φυσικό να υπόκεινται σε έλεγχο αναφορικά με την συμβατότητά τους με τις υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις του Συντάγματος. Κατά την άποψή μας, δε, οι επίμαχες διατάξεις δεν αντέχουν στον έλεγχο συνταγματικότητας, δοθέντος ότι προσκρούουν σε θεμελιώδεις αρχές που απορρέουν εκ του κειμένου του Συντάγματος.

Ειδικότερα, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ότι θίγεται το δικαίωμα ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και συμμετοχής στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, το οποίο εμπεριέχει ως ειδικότερη έκφασή του το δικαίωμα επιλογής εργασίας και εν τοις πράγμασι ενασχόλησης με αυτήν, καθώς και της επαγγελματικής σταδιοδρομίας.

Επιπλέον, δια των επίμαχων διατάξεων θίγεται η εκ του Συντάγματος κατοχυρωμένη μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι οδηγούνται σε αυτοδίκαιη απόλυση προ της κατάργησης των οργανικών θέσεων που κατέχουν. Υπενθυμίζεται, ότι βάσει των συνταγματικών διατάξεων οι δημόσιοι υπάλληλοι που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν. Με άλλα λόγια είναι δυνατή η δια νόμου κατάργηση θέσεων και η εξ αυτής απόλυση των υπαλλήλων που τις κατείχαν. Εν προκειμένω, ωστόσο, παρατηρείται το ακριβώς αντίστροφο, ήτοι πρώτα απολύονται οι υπάλληλοι και μετά καταργούνται οι θέσεις που κατείχαν.

Περαιτέρω θίγεται σε κάθε περίπτωση η χαίρουσα συνταγματικής προστασίας δικαιολογημένη εμπιστοσύνη των διοικουμένων – δημοσίων υπαλλήλων και η ασφάλεια δικαίου, ενόψει μιας απότομης μεταβολής στην εθνική έννομη τάξη, που ανατρέπει άρδην μια επί σειρά ετών παγιωμένη κατάσταση, εκ της οποίας πηγάζει πλήθος δικαιωμάτων υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων.

Ομοίως δύναται να γίνει λόγος περί ευθείας παραβίασης της αρχής της ισότητας και της αξιοκρατίας, δοθέντος ότι το αποκλειστικό κριτήριο για την επιβολή του μέτρου της αυτοδίκαιης απόλυσης είναι αμιγώς ποσοτικό και καθόλου ποιοτικό. Με άλλα λόγια επιχειρείται η αυτόματη υπαγωγή στο ίδιο καθεστώς ενός ανομοιογενούς πλήθους δημοσίων υπαλλήλων, χωρίς την προηγούμενη αξιολόγησή τους εξ απόψεως τυπικών και ουσιαστικών προσόντων, οικογενειακής – προσωπικής κατάστασης κλπ.

Πέραν των ανωτέρω αρχών είναι δυνατόν να υποστηριχθεί, ότι δια των διατάξεων του Νόμου 4024/2001 θίγεται και η αρχή της αναλογικότητας, που επιτάσσει την λήψη κάθε φορά των πλέον πρόσφορων και κατάλληλων μέτρων για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου. Εν προκειμένω είναι εξαιρετικά αμφίβολο αν τα θεσπιζόμενα δυσμενή μέτρα είναι και τα πλέον κατάλληλα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, ο οποίος εν πολλοίς παραμένει τουλάχιστον ασαφής.

Επιπροσθέτως, δοθέντος ότι οι υπάλληλοι βάσει του Συντάγματος εξελίσσονται μισθολογικά, άρα έχουν δικαίωμα απόληψης του μισθού τους, υφέρπει παραβίαση και των διατάξεων του 1^{ου} Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, που κατοχυρώνουν τα ενοχικά δικαιώματα των πολιτών των συμβαλλομένων μερών, δηλαδή και της χώρας μας.

Συναφώς, και ενόψει των διαδοχικών περικοπών των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων, παρατηρείται, ότι σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 41§1 του

Δημοσιοϋπαλληλικού Κώδικα, «ο υπάλληλος έχει δικαίωμα σε μισθό. **Ο μισθός καθορίζεται σε μηνιαία βάση και έχει σκοπό την αξιοπρεπή διαβίωση του υπαλλήλου**». Εκ της ως άνω διατάξεως διευκρινίζεται, ότι ο μισθός αποβλέπει στην αξιοπρεπή διαβίωση των υπαλλήλων. Εντεύθεν, ο μισθός πρέπει να είναι ανάλογος με την αξιοπρέπεια που επιβάλλεται να έχει ο υπάλληλος αφενός ως άνθρωπος (άρθρο 2§1 του Συντάγματος), αφετέρου ως εκτελεστής της βούλησης του Κράτους (άρθρο 103§1 του Συντάγματος). Είναι, δε, εξαιρετικά αμφίβολο, αν το ύψος των σημερινών μισθών είναι σε θέση να διασφαλίσουν την αξιοπρεπή διαβίωση των υπαλλήλων, λαμβανομένων υπόψη των σύγχρονων οικονομικοκοινωνικών συνθηκών.

Τέλος, είναι δυνατόν να υποστηριχθεί, ότι με τις επίμαχες διατάξεις του Νόμου 4024/2011 παραβιάζονται οι διατάξεις του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη περί του δικαιώματος για εργασία, οι διατάξεις του άρθρου 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, καθώς και οι διατάξεις του άρθρου 21 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δοθέντος ότι δια των επίμαχων ρυθμίσεων επιχειρείται μια δυσμενής διάκριση σε βάρος των υπαλλήλων με βάση το ηλικιακό κριτήριο.

Όλες οι ανωτέρω σκέψεις δύνανται κάλλιστα να αποτελέσουν βασίμως προβαλλόμενους λόγους ακύρωσης των κατ'εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου 8 του άρθρου 33 του Νόμου 4024/2011 εκδοθησομένων διαπιστωτικών πράξεων είτε περί της αυτοδίκαιης απόλυσης, είτε περί της θέσεως σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα. Με άλλα λόγια, κάθε υπάλληλος για τον οποίο εκδίδεται αντίστοιχη διαπιστωτική πράξη, δύναται να την προσβάλλει επί ακυρώσει, ως έχων προφανές έννομο συμφέρον, ενώπιον των αρμοδίων δικαστηρίων και εντός προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από της δημοσίευσής της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.