



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ**  
**ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ»**

**Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΟΥ ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΑΝΑΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ**  
**ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ**

**ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**  
**ΓΕΩΡΓΙΑ ΛΙΟΥΠΑ**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΙΩΑΝΝΗΣ ΠΑΠΑΔΗΜΟΠΟΥΛΟΣ**

**ΛΑΡΙΣΑ, ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΣ 2021**

## Υπεύθυνη Δήλωση

*Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας «Δημόσια Διοίκηση και Τοπική Αυτοδιοίκηση» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο.*

Λάρισα, 31-1-2021

Γεωργία Λιούπα

## Ευχαριστίες

Η περάτωση της διπλωματικής εργασίας δεν συνιστά το τέλος μιας εκπαιδευτικής διαδικασίας, παρά μόνον έναν σταθμό μιας επίπονης αλλά συνάμα καρποφόρας πορείας. Μιας πορείας με συνοδοιπόρους τους συμφοιτητές μου και ταγούς τους καθηγητές μου. Οφείλω σε όλους, ανεξαιρέτως, ολόθερμες ευχαριστίες για τους δρόμους που άνοιξαν ολόγυρά μου.

Ιδιαίτερα, αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω τον επιβλέποντα καθηγητή μου, κ. Παπαδημόπουλο Ιωάννη, για την εμπιστοσύνη με την οποία περιέβαλε το πρόσωπό μου αλλά και για τα ερεθίσματα που μου παρείχε, ώστε να καταστεί αυτή η πορεία μία διαρκής αναζήτηση του καλύτερου δυνατού. Ευχαριστώ πολύ τον κ. Δεβετζή Δημήτριο για τον πολύτιμο χρόνο που αφιέρωσε στις τόσο παραγωγικές συζητήσεις μας και για την αμέριστη στήριξή του, όσες φορές τη ζήτησα. Στον κ. Βελισσαρίου Ευστάθιο οφείλω ευγνωμοσύνη για το επιστημονικό εφελτήριο της εργασίας μου και τις καίριες παρατηρήσεις του.

Στην οικογένειά μου και τους φίλους μου οφείλω μια ειλικρινή συγγνώμη για τη φροντίδα και τη συντροφιά που τους στερήσα. Η προσπάθειά μου, έστω και υπό συνθήκες αντίξοες, ελπίζω ν' αποτελέσει γι' αυτούς σημείο αναφοράς.

Θα συνιστούσε σημαντική παράλειψη να μην αποδώσω τα εύσημα σε όλους τους συντελεστές (διευθυντή, καθηγητές, γραμματεία) του εν λόγω Προγράμματος Σπουδών για τον άρτιο και επιστημονικό τρόπο με τον οποίο σχεδίασαν και επιμελήθηκαν την υλοποίηση αυτού. Τους εύχομαι να συνεχίσουν τον καλόν αγώνα ακόμα κι αν οι οίωνοί δεν είναι αίσιοι. «Το δε ζητούμενον αλωτόν, εκφεύγειν δε ταμελούμενον».

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η προσφυγή στη δικαιοσύνη είναι συνταγματικά κατοχυρωμένη. Συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα καθώς εγγυάται την προστασία και την άσκηση των λοιπών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Ωστόσο, στη σύγχρονη Ελλάδα η προσφυγή στον δικαιοδοτικό μηχανισμό κινδυνεύει ν' αποτελέσει θεωρητική μόνο δυνατότητα. Οι αργοί ρυθμοί λειτουργίας του, το άγνωστο, για το ευρύ κοινό, πλαίσιο λειτουργίας του, η περίπλοκη, ασαφής και διαρκώς μεταβαλλόμενη νομοθεσία και η, συνεπεία αυτής, ανασφάλεια δικαίου, συνιστούν παράγοντες που αποθαρρύνουν τον πολίτη να επιλέξει τη δικαστική οδό για την ικανοποίηση των δικαιωμάτων του.

Οι συστάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, οι καταδικαστικές αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και οι όροι στις δανειακές συμβάσεις της χώρας, υπαγόρευαν την ανάγκη ανάληψης πρωτοβουλιών, με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού της συστήματος. Πολλά από τα μέτρα που υιοθετήθηκαν οδήγησαν σε προσωρινή άμβλυνση των αγκυλώσεων αυτού, όχι όμως και στον εκσυγχρονισμό του. Αποδείχθηκε ότι η επίτευξη της επιδιωκόμενης αποδοτικότητας δεν ενδείκνυται να βασίζεται σε εμβλωτικά και αποσπασματικά μέτρα, αλλά σε μία δομική αναδιάρθρωση, ως αποτέλεσμα μίας ολιστικής προσέγγισης.

Μέρος της ολιστικής αυτής προσέγγισης συνιστά η ορθολογική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού του ελληνικού δικαστικού συστήματος ώστε να καταστεί η προστιθέμενη αξία του. Πάνω σε αυτή τη δυνατότητα εδράζεται ο βασικός ερευνητικός στόχος της παρούσας εργασίας.

Από τη συγκριτική μελέτη που πραγματοποιήθηκε στην παρούσα εργασία αναδείχθηκε η ελληνική πρωτοτυπία της απουσίας σαφώς προσδιορισμένων καθηκόντων ανά κλάδο και κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων, στοιχείο που λειτουργεί αρνητικά στην προσέλκυση των κατάλληλων εργαζομένων αλλά και στη μεγιστοποίηση της απόδοσης του υφιστάμενου στελεχιακού δυναμικού. Παρατηρήθηκε ότι η πολιτική στελέχωσης του ελληνικού δικαστικού συστήματος με προσωπικό αυξημένων τυπικών προσόντων δεν συνοδεύεται από ανάθεση καθηκόντων αυξημένης σπουδαιότητας, με αποτέλεσμα τη μερική αξιοποίησή του.

Προτείνεται μία διαρθρωτική μεταρρύθμιση του υπηρεσιακού καθεστώτος των δικαστικών υπαλλήλων, με γνώμονα την εναρμόνιση των προσωπικών τους στόχων με τους στρατηγικούς στόχους του ελληνικού δικαστικού συστήματος. Αποδεικνύεται αναγκαίος

και ωφέλιμος ο εμπλουτισμός των αρμοδιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων-πτυχιούχων νομικής με την αρμοδιότητα της συγκρότησης του φακέλου της δικογραφίας, ώστε αυτός να άγεται ενώπιον του λειτουργού πλήρης, με ήδη διερευνημένα τα κρίσιμα νομικά ζητήματα, με διαθέσιμη σχετική νομολογία και πρότυπο σχέδιο απόφασης.

Η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων, ως αποτέλεσμα ενός ορθολογικού ανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας τους, αξιολογείται ως μία μεταρρύθμιση με δυνητικά διττό όφελος. Αφενός, οι δικαστικοί και εισαγγελικοί λειτουργοί εξοικονομούν πολύτιμο χρόνο και ενέργεια, που μπορούν να διοχετεύσουν στο αμιγώς δικαιοδοτικό έργο τους. Αφετέρου, η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων με τα ασκούμενα από αυτούς καθήκοντα αποτελεί ισχυρό παράγοντα παρακίνησης αυτών, με αποτέλεσμα τη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητάς τους.

**Λέξεις-Κλειδιά:** δικαιοσύνη, αποδοτικότητα-αποτελεσματικότητα-ποιότητα δικαστικού συστήματος, ανθρώπινο δυναμικό, υπηρεσιακό καθεστώς δικαστικών υπαλλήλων, αρμοδιότητες, καθήκοντα, περιγράμματα θέσεων, αντιστοίχιση δεξιοτήτων, μεγιστοποίηση απόδοσης, επικουρία δικαστών

## ABSTRACT

Access to justice is constitutionally guaranteed. It is a fundamental right as it guarantees the protection and exercise of other individual and social rights. However, in modern Greece, the recourse to the judiciary risks to become a mere theoretical possibility. The slow pace of the judiciary function, its nonintuitive operating framework, the complex and constantly changing legislation alongside the consequent legal uncertainty, are contributing factors that discourage citizens to follow the judicial path to satisfy their constitutional rights.

The European Commission conditionality, the convictions of the European Court of Human Rights and the terms of the financial assistance from the EU, prompted Greece to take initiatives to strengthen the efficiency of its judicial system. Many of the measures adopted have led to an ephemeral ease of the system's processes, but not to its modernization. Thus, it is evident that achieving efficiency for the judiciary system, relies on a structural holistic restructuring rather than tackling individual measures.

A cornerstone of this holistic approach is the effective management of the human capital of the Greek judicial system and this dissertation will focus on this notion; the power of human resources in the judiciary system.

From the comparative study conducted in this research, the Greek dysfunction was made clear due to the absence of clearly defined duties per sector and per category of judicial employees. As follows, this has a negative impact on attracting the suitable employees but also on maximising the performance of the employees. It was observed that the staffing policy that is applied by the Greek judicial system, consisting of staff with increased formal qualifications is not accompanied by the assignment of high importance task, which leads to the partial utilization of the staff.

This research will explore the idea of a structural reform of the service status of judicial employees which aims to harmonize the strategic goals of the Greek judicial system with the personal goals of judicial employees. Based on the evidence presented in this paper, employees with legal qualification should work alongside judges and provide the latter with the case file in which they have prior to presenting, explored critical legal issues, relevant case law and reached a drafted decision.

This reform of the responsibilities of the judicial staff, is likely to lead to a dual benefit reform. On the one hand, judicial and prosecutorial officials will save valuable time and energy, which can be channeled into their purely judicial work. On the other hand, matching the skills of judicial officers with the duties performed by them is a strong motivating factor, resulting in maximizing their efficiency.

**Keywords:** justice, efficiency-effectiveness-quality of judicial system, human resources, service status of judicial officers, responsibilities, tasks, job descriptions, matching of skills, maximizing performance, assistance to judges.

## Περιεχόμενα

Ευχαριστίες.....	ii
<b>ΠΕΡΙΛΗΨΗ .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ .....	7
<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....</b>	<b>9</b>
1. Σκοπός της εργασίας.....	9
2. Δομή.....	9
3. Μεθοδολογία.....	11
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι : Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ .....</b>	<b>14</b>
1.1. Η σπουδαιότητα του θεσμού.....	14
1.2. Το θεσμικό πλαίσιο του δικαιώματος δικαστικής προστασίας .....	14
1.3. Ο αντίκτυπος της δικαστικής λειτουργίας .....	15
<i>1.3.1. Η οικονομική διάσταση .....</i>	<i>15</i>
1.3.1.1. Η σημασία της για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή .....	16
1.3.1.2. Η σημασία της για τους εγχώριους φορείς επιχειρηματικότητας.....	17
1.3.1.3. Η συνάρτησή της με τη δημοσιονομική προσαρμογή.....	18
1.3.1.4. Η ένταξή της στο σχέδιο εθνικής οικονομικής ανάπτυξης της επιτροπής Πισσαρίδη .....	18
<i>1.3.2. Η κοινωνική και πολιτειακή διάσταση .....</i>	<i>18</i>
1.3.2.1. Ο καθολικός χαρακτήρας της επίδρασής της .....	18
1.3.2.2. Η σημασία της για την κοινωνική ευημερία και συνοχή .....	19
1.3.2.3. Η συνάρτησή της με τη δημοκρατία και τις αξίες της ΕΕ.....	20
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ: ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ.....</b>	<b>21</b>
2.1. Εννοιολογική προσέγγιση του όρου “αποτελεσματικότητα” .....	21
<i>2.1.1. Η χρήση του όρου στη διοικητική επιστήμη .....</i>	<i>21</i>
<i>2.1.2. Παράμετροι αποτελεσματικότητας δικαστικών συστημάτων.....</i>	<i>21</i>
2.1.2.1. Η αποτελεσματικότητα της δικαστικής λειτουργίας για την ελληνική πολιτεία.....	21
2.1.2.2. Οι δείκτες αποτελεσματικότητας στη γνωμοδότηση του CCJE.....	22
2.1.2.3. Πτυχές αποτελεσματικότητας στον European Justice Scoreboard.....	22
2.1.2.4. Συστατικά στοιχεία αποτελεσματικότητας στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο .....	23
2.1.2.5. Η Checklist της CEPEJ .....	24
<i>2.1.3. Περιεχόμενο της αποτελεσματικότητας σε σχέση με τα ερευνώμενα ζητήματα... 25</i>	
2.2. Η δυναμική της διοικητικής επιστήμης στο δικαστικό σύστημα .....	26



2.2.1.	<i>Η θεώρηση των δικαστικών αρχών υπό το πρίσμα της διοικητικής επιστήμης ..</i>	26
2.2.1.1.	Η αποφαιτική άποψη .....	26
2.2.1.2.	Η ενδιάμεση άποψη.....	27
2.2.1.3.	Η καταφατική άποψη .....	27
2.2.2.	<i>Η δυναμική της διοίκησης ανθρώπινων πόρων .....</i>	28
2.2.2.1.	Ο ανθρώπινος παράγοντας στη διοικητική επιστήμη.....	28
2.2.2.2.	Η σπουδαιότητα του ανθρώπινου δυναμικού.....	29
2.2.2.3.	Το αντικείμενο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού.....	29
2.2.2.4.	Η εφαρμογή αρχών ΔΑΔ στο δικαστικό σύστημα .....	30
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ: Η ΑΠΟΝΟΜΗ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ: .....</b>		<b>31</b>
3.1.	Η κατάσταση του ελληνικού δικαστικού συστήματος .....	31
3.1.1.	<i>Χρόνος διεκπεραίωσης δικαστικών υποθέσεων .....</i>	<i>31</i>
3.1.2	<i>Η αντίληψη για την ανεξαρτησία της δικαιοσύνης .....</i>	<i>34</i>
3.1.3.	<i>Εισαγωγή Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ).....</i>	<i>35</i>
3.1.4.	<i>Η προσβασιμότητα.....</i>	<i>35</i>
3.1.5.	<i>Η επάρκεια των πόρων .....</i>	<i>36</i>
3.2.	Ανάλυση του προβλήματος της βραδύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης .....	38
3.2.1.	<i>Αίτια προβλήματος.....</i>	<i>38</i>
3.2.1.1.	Η διεύρυνση του δικαιώματος δικαστικής προστασίας .....	39
3.2.1.2.	Οι μεταβαλλόμενες ανάγκες και τα νέα δικαιώματα .....	39
3.2.1.3.	Η πολυνομία και η έλλειψη κωδικοποίησης .....	39
3.2.1.4.	Η ατελέσφορη δημόσια διοίκηση.....	40
3.2.1.5.	Η ανορθολογική οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία του δικαστικού συστήματος .....	40
3.2.2.	<i>Μέτρα αντιμετώπισης του προβλήματος .....</i>	<i>42</i>
3.2.2.1.	Νομοθετικά μέτρα .....	42
3.2.2.2.	Οργανωτικά μέτρα .....	43
3.2.3.	<i>Η συμβολή των παρεμβάσεων στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας.....</i>	<i>44</i>
3.2.4.	<i>Η αξιολόγηση της βραδύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης .....</i>	<i>45</i>
3.2.4.1.	Η αξιολόγησή της από την ελληνική πολιτεία .....	45
3.2.4.2.	Η ζωτική σημασία της για τις επιχειρήσεις και τα δημόσια έσοδα.....	46
3.2.4.3.	Η θεώρησή της ως μέρους της συνολικής εικόνας.....	47
3.2.4.4.	Ο χρόνιος και συστημικός χαρακτήρας της .....	48
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙV: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ.....</b>		<b>50</b>

4.1.	Το ιδιαίτερο καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων .....	50
4.1.1.	Οι δικαστικοί υπάλληλοι στην εθνική έννομη τάξη .....	50
4.1.2.	Η θέση τους στο δικαστικό σύστημα .....	51
4.1.3.	Η ειδική μεταχείρισή τους από τον συνταγματικό νομοθέτη.....	52
4.2.	Πρακτικές ΔΑΔ στους δικαστικούς υπαλλήλους .....	53
4.2.1.	Η ανάγκη μελέτης των πρακτικών ΔΑΔ στους δικαστικούς υπαλλήλους .....	53
4.2.2.	Κατανομή οργανικών θέσεων .....	54
4.2.3.	Εκτεταμένη υποστελέχωση .....	59
4.2.4.	Διαδικασίες στελέχωσης.....	59
4.2.4.1.	Η 6Κ/2007 προκήρυξη .....	60
4.2.4.2.	Η 5223 οικ./2009 προκήρυξη .....	61
4.2.4.3.	Η 1ΕΓ/2016 προκήρυξη .....	62
4.2.4.4.	Η 2ΕΓ/2016 προκήρυξη .....	64
4.2.4.5.	Η 1Κ/2017 προκήρυξη .....	64
4.2.4.6.	Η 2Κ/2017 προκήρυξη .....	66
4.2.4.7.	Η 8Κ/2017 προκήρυξη .....	68
4.2.5.	Διαπιστώσεις-Παρατηρήσεις για την πολιτική στελέχωσης .....	68
4.2.5.1.	Στελέχωση ανά κλάδο .....	68
4.2.5.2.	Στελέχωση ανά κατηγορία .....	69
4.2.5.3.	Ευρύτητα φάσματος αποδεκτών τίτλων κατηγοριών ΠΕ και ΔΕ .....	70
4.2.5.4.	Πανομοιότυπη περιγραφή εργασιακού αντικειμένου για όλες τις κατηγορίες .....	71
4.2.6.	Αξιοποίηση υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού.....	71
4.2.6.1.	Έλλειψη περιγραμμάτων θέσεων-αναντιστοιχία προσόντων και καθηκόντων .....	71
4.2.6.2.	Μετατάξεις Επιμελητών Δικαστηρίων ΥΕ σε Γραμματείς ανώτερης κατηγορίας .	73
4.2.6.3.	Οριζόντια Κινητικότητα εντός του δικαστικού συστήματος .....	74
4.2.6.4.	Κινητικότητα εκτός του δικαστικού συστήματος .....	75
4.2.6.5.	Η περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων Ι.Δ.Α.Χ. ....	75
4.2.7.	Εκπαίδευση.....	77
4.2.7.1.	Εισαγωγική εκπαίδευση .....	77
4.2.7.2.	Μετεκπαίδευση .....	78
4.2.7.3.	Επιμόρφωση .....	79
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ V : ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΕ .....</b>		<b>81</b>
5.1.	Ο σκοπός της συγκριτικής μελέτης .....	81

5.2.	Το καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων στα κράτη μέλη της ΕΕ.....	81
5.2.1.	<i>Ισπανία</i> .....	81
5.2.2.	<i>Γερμανία</i> .....	83
5.2.3.	<i>Βέλγιο</i> .....	83
5.2.4.	<i>Εσθονία</i> .....	84
5.2.5.	<i>Γαλλία</i> .....	85
5.2.6.	<i>Κροατία</i> .....	86
5.2.7.	<i>Ρουμανία</i> .....	87
5.2.8.	<i>Ουγγαρία</i> .....	87
5.2.9.	<i>Μάλτα</i> .....	88
5.2.10.	<i>Αυστρία</i> .....	89
5.2.11.	<i>Πολωνία</i> .....	90
5.2.12.	<i>Πορτογαλία</i> .....	92
5.2.13.	<i>Σουηδία</i> .....	92
5.3.	<i>Παρατηρήσεις για το καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων στα κράτη μέλη της ΕΕ</i>	93
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI: ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ.....</b>		<b>96</b>
6.1.	Διαπιστώσεις.....	96
6.1.1.	<i>Ανεπαρκείς μηχανισμοί προγραμματισμού και αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού .</i> .....	96
6.1.2.	<i>Ανάγκη εκσυγχρονισμού και εξορθολογισμού της οικείας νομοθεσίας</i> .....	96
6.1.3	<i>Περιορισμοί και παράμετροι ως προς το είδος και τον βαθμό των προτεινόμενων αλλαγών</i> .....	97
6.2.	Προτάσεις .....	99
6.2.1.	<i>Τα ερείσματα των προτεινόμενων ρυθμίσεων</i> .....	99
6.2.2.	<i>Επικουρία δικαστών: μία πρόταση με πολλαπλά οφέλη</i> .....	100
6.2.2.1.	<i>Συγκρότηση φακέλου υπόθεσης-εξοικονόμηση δικαστικού χρόνου</i> .....	100
6.2.2.2.	<i>Αντιστοίχιση δεξιοτήτων και καθηκόντων</i> .....	102
6.2.2.3.	<i>Ο ανασχεδιασμός θέσεων εργασίας ως παράγοντας μεγιστοποίησης απόδοσης</i> ..	103
6.2.3.	<i>Μη ενδεδειγμένες ρυθμίσεις</i> .....	104
6.2.3.1.	<i>Αυξημένη μοριοδότηση για διεκδίκηση θέσης ευθύνης</i> .....	104
6.2.3.2.	<i>Ταξινόμηση υποθέσεων με κριτήριο την εμπειρία συγκεκριμένων δικαστικών λειτουργών</i> .....	104

6.2.3.3. Ανάθεση δικαιοδοτικών καθηκόντων .....	105
6.2.4. Προϋποθέσεις ευδοκίμησης των προτεινόμενων ρυθμίσεων.....	105
6.2.4.1. Αποσαφήνιση υπηρεσιακού καθεστώτος.....	105
6.2.4.2. Εμπέδωση των αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας .....	106
6.2.4.3. Κατάρτιση αυστηρών περιγραμμάτων θέσεων εργασίας.....	107
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII: ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΘΕΣΕΙΣ .....</b>	<b>108</b>
<b>ΠΗΓΕΣ .....</b>	<b>115</b>
Βιβλιογραφία .....	115
<i>Ελληνόγλωσση.....</i>	<i>115</i>
<i>Ξενόγλωσση .....</i>	<i>125</i>
Αιτιολογικές-Εισηγητικές Εκθέσεις .....	126
Νομοθεσία-Νομολογία .....	127
<i>Ελληνική.....</i>	<i>127</i>
<i>Διεθνής .....</i>	<i>132</i>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ .....</b>	<b>133</b>

## ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

<b>Διάγραμμα 3.1:</b> Εκτιμώμενος αναγκαίος χρόνος (σε ημέρες) για τη δικαστική επίλυση (σε πρώτο βαθμό) αστικών και εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας, 2012 – 2018.....	32
<b>Διάγραμμα 3.2.:</b> Ποσοστό δικαστικής επίλυσης (σε πρώτο βαθμό) αστικών και εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας, 2012 – 2018 .....	32
<b>Διάγραμμα 3.3.:</b> Εκτιμώμενος αναγκαίος χρόνος (σε ημέρες) για τη δικαστική επίλυση διοικητικών υποθέσεων (σε πρώτο βαθμό) 2012 – 2018.....	33
<b>Διάγραμμα 3.4.:</b> Αριθμός εκκρεμών διοικητικών υποθέσεων, 2012 – 2018 (σε πρώτο βαθμό / ανά 100 κατοίκους).....	33
<b>Διάγραμμα 3.5.:</b> Αντίληψη του ευρέος κοινού περί της ανεξαρτησίας των δικαστηρίων και των δικαστών—2016, 2018, 2019, 2020.....	34
<b>Διάγραμμα 3.6.:</b> Συνολικές δαπάνες (σε ευρώ ανά κάτοικο) γενικής κυβέρνησης για δικαστήρια, 2012, 2016-2018 .....	36
<b>Διάγραμμα 3.7.:</b> Συνολικές δαπάνες γενικής κυβέρνησης για δικαστήρια ανά κατηγορία (το 2018, ως ποσοστό των συνολικών δαπανών).....	37

<b>Διάγραμμα 3.8.:</b> Αριθμός δικαστών, 2012-2018 (ανά 100 000 κατοίκους).....	37
<b>Διάγραμμα 4.9:</b> Ποσοστό προκηρυχθεισών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων για τα έτη από 2007 έως 2017.....	69
<b>Διάγραμμα 4.10.:</b> Προκηρυχθείσες θέσεις γραμματέων ανά κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων (2007-2017) .....	70

## **ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΠΙΝΑΚΩΝ**

<b>Πίνακας 4.1.:</b> Κατανομή οργανικών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων και ανά δικαιοδοτικό τομέα (2019).....	56
<b>Πίνακας 4.2.:</b> Αριθμός εκκρεμών και εισερχομένων υποθέσεων στα Εφετεία (πολιτική διαδικασία) για το δ΄ τρίμηνο του 2018 .....	57
<b>Πίνακας 4.3.:</b> Αριθμός εκκρεμών και εισερχομένων υποθέσεων στα Πρωτοδικεία (Πολιτική Διαδικασία) κατά το 4ο τρίμηνο του έτους 2008.....	58
<b>Πίνακας 4.4.:</b> Ποσοστό υποστελέχωσης ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων στην εφετειακή περιφέρεια Αθηνών (2020) .....	59
<b>Πίνακας 4.5.:</b> Κατανομή οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων Κλάδου Πληροφορικής, 2019.....	67
<b>Πίνακας 4.6 :</b> Αριθμός προκηρυχθεισών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων (2007-2017).....	68
<b>Πίνακας 4.7.:</b> Αριθμός προκηρυχθεισών θέσεων ανά κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων (2007-2017).....	69

## ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΩΝ

### Ελληνόγλωσσες

Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού	ΑΣΕΠ
Αριθμός	αριθ.
Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης	Α.Π.Θ.
Άρθρο	άρθρ.
Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού	ΔΑΔ
Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	ΔΕ
Εισαγωγικός Νόμος Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας	ΕισΝΚΠολΔ
Εδάφιο	εδάφ.
Επόμενα	επόμε.
Ευρωπαϊκή Ένωση	ΕΕ
Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	ΕΣΔΑ
Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου	ΕΔΔΑ
Ευρωπαϊκός Χάρτης Δεοντολογίας για τη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης	Ε.Χ.Δ.Τ.Ν.
Ηλεκτρονικός Υπολογιστής	Η/Υ
Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών	ΙΟΒΕ
Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου	Ι.Δ.Α.Χ.
και άλλα	κ.ά.
και λοιπά	κ.λπ.
Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης	ΚΠΑ
Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων	ΚΔΥ
Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων	Κ.Κ.Δ.Κ.Υ.
Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργών	ΚΟΔΚΔΔ
Νόμος	Ν.
Νομικό Συμβούλιο του Κράτους	ΝΣΚ
Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα	ΟΠΣ
Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος	Ο.Δ.Υ.Ε.
Παράγραφος	παρ.
Παραδείγματος χάριν	π.χ.
Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση	ΠΕ
Περίπτωση	περ.
Προεδρικό Διάταγμα	Π.Δ.

Σελίδα	σελ.
Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών	ΣΕΒ
Συμβούλιο της Επικρατείας	ΣτΕ
Συμβούλιο της Επικρατείας σε Ολομέλεια	ΣτΕ.Ολ.
Τεύχος	τ.
Τεχνολογίες Πληροφορικής και Επικοινωνιών	ΤΠΕ
Τεχνολογική Εκπαίδευση	ΤΕ
Υπαλληλικός Κώδικας	Υ.Κ.
Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης	ΥΠ.ΕΣ.ΔΑ

### **Ξενόγλωσσες**

Alternative Dispute Resolution	ADR
Commission Européenne pour l' Efficacité de la Justice	CEPEJ
Consultative Council of European Judges	CCJE
European Institute of Public Administration	EIPA
European Union Agency for Fundamental Rights	FRA
Friedrich Ebert Stiftung	FES

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### 1. Σκοπός της εργασίας

Η εργασία φιλοδοξεί να συντελέσει στη διατύπωση μιας τεκμηριωμένης πρότασης για την εισαγωγή των αρχών της διοικητικής επιστήμης και κυρίως της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού στην οργάνωση και λειτουργία του ελληνικού δικαστικού συστήματος, με στόχο την ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς του.

Εφατήριό της αποτελεί η διαπίστωση της θέσης ότι οι δυσλειτουργίες στην απονομή της δικαιοσύνης δεν έχουν μόνο θεσμικό χαρακτήρα αλλά κυρίως δομικό και λειτουργικό.

### 2, Δομή

Η συλλογιστική της ακολουθεί την ακόλουθη διαδρομή. Αφορμά από τη σπουδαιότητα του θεσμού της δικαιοσύνης και την επίδραση της λειτουργίας του σε όλες τις εκφάνσεις του κοινωνικού βίου, περιγράφει την κατάσταση του ελληνικού δικαστικού συστήματος, διαπιστώνει τις δυσλειτουργίες του, εντοπίζει τις γενεσιουργούς αιτίες τους, επικεντρώνεται στις πρακτικές διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, που ακολουθούνται στους δικαστικούς υπαλλήλους, τις συγκρίνει με αντίστοιχες πρακτικές, που εφαρμόζονται σε κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και καταλήγει στη διατύπωση προτάσεων.

Ακολουθώντας την παραπάνω συλλογιστική πορεία, η εργασία διαρθρώνεται σε επτά κεφάλαια.

Στο πρώτο από αυτά επιχειρείται να αναδειχθεί η σπουδαιότητα του θεσμού της δικαιοσύνης με πρόδηλο στόχο τη διαπίστωση της αναγκαιότητας εύρυθμης λειτουργίας αυτού. Το κεφάλαιο απαρτίζουν τρία υποκεφάλαια. Το πρώτο συνιστά μία παρουσίαση του ευρύτερου ερευνητικού πεδίου της εργασίας, δηλαδή της δικαιοσύνης, της λειτουργίας της και της αποστολής της. Στο δεύτερο παρατίθενται διατάξεις της εθνικής, ενωσιακής και διεθνούς έννομης τάξης, που κατοχυρώνουν το δικαίωμα δικαστικής προστασίας. Στην πρώτη ενότητα του τρίτου υποκεφαλαίου περιγράφεται ο αντίκτυπος της λειτουργίας του δικαστικού συστήματος στην οικονομία, ενώ στη δεύτερη αποτυπώνεται η επίδραση αυτού στην κοινωνία, τους θεσμούς και την πολιτειακή λειτουργία.

Στο δεύτερο κεφάλαιο προσδιορίζεται η δυναμική της διοικητικής επιστήμης στην εύρυθμη λειτουργία της δικαιοσύνης. Στο πρώτο από τα δύο υποκεφάλαιά του, κρίθηκε σκόπιμο να αποσαφηνιστεί το εννοιολογικό περιεχόμενο της αποτελεσματικότητας και των συναφών με αυτή όρων προκειμένου να οριοθετηθεί νοηματικά η πρόταση της εργασίας για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος. Στην πρώτη ενότητά του



παρουσιάζεται η χρήση των όρων από τους διοικητικούς επιστήμονες, στη δεύτερη παρουσιάζεται το περιεχόμενο το οποίο προσλαμβάνουν στα κείμενα και τις εκθέσεις αξιολόγησης των δικαστικών συστημάτων, ενώ στην τρίτη διευκρινίζεται η χρήση τους στην ανά χειρας εργασία. Το δεύτερο υποκεφάλαιο απαρτίζεται από δύο ενότητες, εκ των οποίων η πρώτη πραγματεύεται τη δυνατότητα θεώρησης των δικαστικών αρχών, ως δημοσίων υπηρεσιών και κατ' επέκταση ως πεδία εφαρμογής αρχών της θεωρίας των οργανώσεων, ενώ στη δεύτερη επιχειρείται να προσδιοριστεί η δυναμική της διοίκησης των ανθρωπίνων πόρων στη λειτουργία των δικαστικών συστημάτων.

Το τρίτο κεφάλαιο συνιστά μία χαρτογράφηση της κατάστασης του ελληνικού δικαστικού συστήματος μέσα από δεδομένα διεθνών εκθέσεων αξιολόγησης. Στο πρώτο από τα δύο υποκεφάλαια, παρουσιάζονται οι επιδόσεις αυτού σε γενικώς αποδεκτούς δείκτες αποτελεσματικότητας, όπως ο χρόνος διεκπεραίωσης των δικαστικών υποθέσεων, η αντίληψη για την ανεξαρτησία, ο βαθμός ψηφιακού μετασχηματισμού, η προσβασιμότητα, η επάρκεια των πόρων. Το δεύτερο υποκεφάλαιο καταπιάνεται με το πρόβλημα της βραδύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης. Στην πρώτη από τις τέσσερις ενότητές του αναζητούνται οι γενεσιουργοί αιτίες του, στη δεύτερη εκτίθενται οι πρωτοβουλίες που ανελήφθησαν στο πλαίσιο της αντιμετώπισής του, στην τρίτη λαμβάνει χώρα μία κριτική των πρωτοβουλιών αυτών ως προς τη δυνατότητά τους να συμβάλουν στην επιτάχυνση της δικαστικής λειτουργίας, ενώ στην τέταρτη ενότητα επιχειρείται μία σφαιρική προσέγγιση της ταχύτητας ως παραμέτρου αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος, από τη σκοπιά των παραγόντων του οικονομικού χώρου, των εκπροσώπων της δικαστικής κοινότητας και της ελληνικής πολιτείας.

Το τέταρτο κεφάλαιο ασχολείται με το ανθρώπινο δυναμικό του ελληνικού δικαστικού συστήματος και ειδικότερα με τους δικαστικούς υπαλλήλους. Το πρώτο υποκεφάλαιο, απαρτιζόμενο από τρεις ενότητες παρουσιάζει τη θέση αυτών στο ελληνικό δικαστικό σύστημα, όπως αποτυπώνεται στις συνταγματικές διατάξεις, τον Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών (εφεξής ΚΟΔΚΔΛ), τον Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων (εφεξής ΚΔΥ) αλλά και στη σχετική νομολογία, τη συμβολή τους στη δικαστική λειτουργία και το ιδιαίτερο υπηρεσιακό τους καθεστώς. Στο δεύτερο υποκεφάλαιο, απαρτιζόμενο από επτά ενότητες, παρουσιάζονται οι πρακτικές Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού (εφεξής ΔΑΔ), που εφαρμόζονται στο ελληνικό δικαστικό σύστημα. Στην πρώτη ενότητά του καταδεικνύεται η ανάγκη μελέτης αυτών και η συσχέτισή

τους με την αποτελεσματικότητα της δικαιοσύνης. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζεται η πολιτική κατανομή των οργανικών θέσεων, στην τρίτη προσδιορίζεται ο βαθμός υποστελέχωσης του δικαστικού συστήματος, στην τέταρτη εκτίθενται οι διαδικασίες πλήρωσης των θέσεων, στην πέμπτη οι παρατηρήσεις για την πολιτική στελέχωσης, στην έκτη παρουσιάζονται οι πρακτικές αξιοποίησης του ανθρώπινου δυναμικού ενώ η έβδομη επικεντρώνεται στην εκπαίδευση αυτών. Μέσα από την περιγραφή και κριτική των ανωτέρω διαδικασιών επιχειρείται να διερευνηθεί ο βαθμός συμβολής αυτών τόσο στην προσέλκυση και πρόσληψη κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού στο ελληνικό δικαστικό σύστημα όσο και στη μεγιστοποίηση της απόδοσης του ήδη υφιστάμενου προσωπικού.

Το πέμπτο κεφάλαιο αποτελεί μία συγκριτική μελέτη του καθεστώτος των δικαστικών υπαλλήλων στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (εφεξής ΕΕ), που αποσκοπεί στην ανίχνευση βέλτιστων πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού. Στην πρώτο υποκεφάλαιό του παρατίθεται ο σκοπός της μελέτης καθώς και η πηγή των στοιχείων στα οποία αυτή βασίστηκε. Στο δεύτερο υποκεφάλαιο παρουσιάζονται οι διαδικασίες πρόσληψης δικαστικών υπαλλήλων σε κράτη μέλη της ΕΕ, τα απαιτούμενα προσόντα και οι ανατιθέμενες σε αυτούς αρμοδιότητες, ενώ στο τρίτο υποκεφάλαιο παρουσιάζονται συνοπτικά οι διαπιστώσεις από τη συγκριτική μελέτη.

Το έκτο κεφάλαιο περιέχει την προβαλλόμενη πρόταση περί ορθολογικού ανασχεδιασμού των θέσεων εργασίας των δικαστικών υπαλλήλων. Στο πρώτο υποκεφάλαιο επισημαίνονται τα ανορθόδοξα στοιχεία της διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού στο ελληνικό δικαστικό σύστημα που υπαγορεύουν την ανάγκη μεταρρύθμισής της καθώς και οι περιορισμοί ως προς το είδος και τον βαθμό των προτεινόμενων ρυθμίσεων. Στο δεύτερο υποκεφάλαιο εκτίθενται οι προτεινόμενες ρυθμίσεις, τα ερείσματά τους, τα οφέλη τους, οι αντενδείξεις τους και οι προϋποθέσεις ευδοκίμησής τους.

Το έβδομο και τελευταίο κεφάλαιο αποτελεί μία κριτική σύννοψη των ερευνώμενων ζητημάτων και πορισμάτων που προέκυψαν κατά την ανάλυση στο κύριο μέρος της εργασίας. Τα συμπεράσματα που συνήχθησαν από τη συγγραφή της εργασίας παρατίθενται παραγωγικά, με σκοπό να αναδειχθεί ο βαθμός της συμβολής των προτεινόμενων αλλαγών στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελληνικού δικαστικού συστήματος.

### **3. Μεθοδολογία**

Στο πλαίσιο της μεθοδολογικής προσέγγισης του αντικείμενου της εργασίας εντοπίστηκε κατά πρώτον η σχετική βιβλιογραφία και επίσης μελετήθηκαν στατιστικοί πίνακες που είναι

αναρτημένοι στον διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης και αφορούν στη δικαστηριακή κίνηση ανά δικαστήριο και ανά βαθμό δικαιοδοσίας στην πολιτική δικαιοσύνη. Περαιτέρω, ερευνήθηκαν τα ψηφιακά οργανογράμματα που είναι αναρτημένα στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εσωτερικών για να προσδιοριστεί ο βαθμός υποστελέχωσης του δικαστικού συστήματος. Αντικείμενο κατέστη, επίσης, η τελευταία υπουργική απόφαση κατανομής οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων, από την οποία προκύπτει ο αριθμός οργανικών θέσεων ανά δικαστήριο και ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων. Μελετήθηκαν, ακόμη, οι τελευταίες προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων στις δικαστικές υπηρεσίες, προκειμένου να αποτυπωθούν τα κριτήρια επιλογής, τα απαιτούμενα προσόντα και το περιγεγραμμένο σε αυτές αντικείμενο εργασίας των δικαστικών υπαλλήλων αλλά και οι προτεραιότητες της πολιτικής που χαράσσεται στο πεδίο των προσλήψεων. Τέλος, τα έγγραφα που συμπλήρωσαν τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πλαίσιο έρευνας που διεξήγαγε το έτος 2012 το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (EIPA), προκειμένου να χαρτογραφήσει τις εκπαιδευτικές ανάγκες του προσωπικού (δικαστών και υπαλλήλων) των δικαστικών αρχών, παρείχαν πολύτιμες πληροφορίες σχετικά με τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού των δικαστικών αρχών, τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψής τους, τα απαραίτητα τυπικά προσόντα και τα πεδία των αρμοδιοτήτων τους. Τα έγγραφα που κάθε κράτος-μέλος συμπλήρωσε είναι διαθέσιμα στη Διαδικτυακή Πύλη της Ευρωπαϊκής Ηλεκτρονικής Δικαιοσύνης και αποτέλεσαν την πηγή των στοιχείων της συγκριτικής μελέτης.

Η ανά χείρας εργασία αποτελεί μία εμπειριστατωμένη μελέτη και έρευνα της κατάστασης του ελληνικού δικαστικού συστήματος και του υπηρεσιακού καθεστώτος των δικαστικών υπαλλήλων, με στόχο τη διατύπωση προτάσεων οργανωτικής βελτίωσης. Δεν κρίθηκε σκόπιμη η διεξαγωγή έρευνας για τη συλλογή και καταγραφή δεδομένων καθώς εκτιμήθηκε ότι οι πρωτόγνωρες συνθήκες που ο πλανήτης βιώνει λόγω της πανδημίας COVID-19 και οι οποίες επηρέασαν σε μεγάλο βαθμό τους δρώντες στο δικαστικό σύστημα, ενείχαν το κίνδυνο εξαγωγής επισφαλών και μη γενικεύσιμων συμπερασμάτων, τα οποία δεν θα μπορούσαν να καταλήξουν στη διατύπωση μιας πρότασης, εφαρμόσιμης υπό συνθήκες κανονικότητας. Αντίθετα, αξιολογήθηκε ότι τα Ανοιχτά Δεδομένα, προσφέρουν μία μοναδική ευκαιρία για επεξεργασία, μελέτη και συνδυαστική ανάλυση ώστε να συναχθούν ασφαλή συμπεράσματα, που να αφορούν όχι σε μέρος αλλά στο σύνολο των δικαστικών αρχών.

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι ο χρόνος συγγραφής της εργασίας αποτέλεσε μία γόνιμη συγκυρία καθώς κατά τη διάρκειά της δημοσιεύθηκαν εκθέσεις ειδικών επιτροπών γνωσμένου κύρους, όπως η Έκθεση Αποτελεσμάτων της ΕΕ στον τομέα της δικαιοσύνης, η Έκθεση για το Κράτος Δικαίου στην ΕΕ, η Έκθεση αξιολόγησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Αποτελεσματικότητα στη Δικαιοσύνη (Commission Européenne pour l' Efficacité de la Justice, εφεξής CEPEJ) για τα ευρωπαϊκά δικαιοδοτικά συστήματα. Στη διάρκεια συγγραφής της εργασίας, δημοσιεύτηκαν, επίσης, η ενδιάμεση αλλά και η τελική έκθεση της Επιτροπής Πισσαρίδη, που συμπεριέλαβε τη δικαιοσύνη στο πεδίο εφαρμογής του σχεδίου Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία. Τέλος, κατά τον ανωτέρω χρόνο, έλαβε χώρα η κύρωση από το Υπουργικό Συμβούλιο του σχεδίου του νέου ΚΔΥ, στο οποίο προτείνεται η διεύρυνση των αρμοδιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων, με συνεπακόλουθες ανακοινώσεις από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις τόσο των δικαστικών και εισαγγελικών λειτουργών όσο και των δικαστικών υπαλλήλων. Η ευνοϊκή αυτή συγκυρία συνέβαλε στον απόλυτα επίκαιρο και έγκυρο χαρακτήρα των στοιχείων που παρατίθενται στην εργασία.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι : Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ

### 1.1. Η σπουδαιότητα του θεσμού

Η δικαστική λειτουργία αποτελεί συστατικό στοιχείο του δημοκρατικού πολιτεύματος. Ο εθνικός συνταγματικός νομοθέτης τη διακρίνει από τις δύο άλλες λειτουργίες της Πολιτείας, τη νομοθετική και την εκτελεστική. Πραγματώνεται με την έκδοση αποφάσεων, που εκδίδονται από νομίμως συσταθέντα και λειτουργούντα δικαστήρια και εκτελούνται στο όνομα του Ελληνικού Λαού (Σύνταγμα της Ελλάδος, άρθρο 6 παράγραφος 3).

Στη Magna Carta του Γνωμοδοτικού Συμβουλίου των Ευρωπαίων Δικαστών (Consultative Council of European Judges, εφεξής CCJE)<sup>1</sup> αναγνωρίζεται ότι αποστολή της δικαιοσύνης, ως πολιτειακής λειτουργίας, είναι *«να διασφαλίζει την εφαρμογή των κανόνων δικαίου με ανεξάρτητο, αμερόληπτο, δίκαιο και αποτελεσματικό τρόπο»*(Πικραμένος, 2019α, σελ. 58) Κατά την Καϊάφα-Γκμπάντι (2018, σελ. VII)<sup>2</sup>, η δικαιοσύνη συνιστά σημαντικό *«πυλώνα της ευνομούμενης πολιτείας»*. Αποτελεί *«θεμελιώδη θεσμό που διασφαλίζει τη συμμόρφωση στη δημοκρατία και το κράτος δικαίου»* καθώς λειτουργεί εγγυητικά για τις ελευθερίες του πολίτη, *«όταν αυτός αδικείται από τον συμπολίτη του, αλλά και από την ίδια την κρατική εξουσία»* (Σακελλαροπούλου, 2019, σελ. 46).

### 1.2. Το θεσμικό πλαίσιο του δικαιώματος δικαστικής προστασίας

Όλοι ανεξαιρέτως οι πολίτες κάθε ευνομούμενης πολιτείας δικαιούνται έννομης προστασίας. Δικαιούνται να προσφεύγουν στα δικαστήρια προκειμένου να επιλύσουν τις μεταξύ τους διαφορές ή τις διαφορές μεταξύ αυτών και της διοίκησης. Η προσφυγή στη δικαιοσύνη συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα καθώς εγγυάται την αποτελεσματική άσκηση των λοιπών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων. Η αξίωση για παροχή έννομης προστασίας κατοχυρώνεται στην εθνική, ενωσιακή και διεθνή έννομη τάξη.

<sup>1</sup> Το CCJE αποτελεί συμβουλευτικό σώμα που έχει συσταθεί αποκλειστικά από δικαστές των κρατών-μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης.

<sup>2</sup> Η Καϊάφα-Γκμπάντι Μαρία ως Διευθύντρια του Εργαστηρίου Μελέτης για τη Διαφάνεια, τη Διαφθορά και το Οικονομικό Έγκλημα (εφεξής ΕΜΔΔΟΕ) της Νομικής Σχολής του Αριστοτελείου Πανεπιστημίου Θεσσαλονίκης (εφεξής Α.Π.Θ), προλόγισε το συλλογικό τόμο που κυκλοφόρησε από τις εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, στον οποίο δημοσιεύθηκαν τα Πρακτικά Συνεδρίου *Απονομή της δικαιοσύνης ως βασικός πυλώνας της ευνομούμενης πολιτείας-σύγχρονες προκλήσεις βελτίωσης του ελληνικού συστήματος*, που διοργανώθηκε από ΕΜΔΔΟΕ της Νομικής Σχολής του Α.Π.Θ. σε συνεργασία με την Εταιρεία Δικαστικών Μελετών και τον Δικηγορικό Σύλλογο Θεσσαλονίκης στις 4-5 Μαΐου 2018 στο Εμπορικό και Βιομηχανικό Επιμελητήριο Θεσσαλονίκης.

Σύμφωνα με το άρθρο 20 παρ.1 του Συντάγματος της Ελλάδας «Καθένας έχει δικαίωμα στην παροχή έννομης προστασίας από τα δικαστήρια ... όπως νόμος ορίζει».

Το δικαίωμα κάθε προσώπου να δικάζεται η υπόθεσή του δίκαια, δημόσια και σε εύλογο χρόνο από ανεξάρτητο, αμερόληπτο και νομίμως συσταθέν και λειτουργούν δικαστήριο κατοχυρώνεται τόσο στο άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)<sup>3</sup> όσο και στο άρθρο 47 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>4</sup>.

Στη διατύπωση του άρθρου 10 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων των Ηνωμένων Εθνών (10-12-1948), τα στοιχεία που συνθέτουν το δικαίωμα δικαστικής προστασίας είναι η καθολική προσβασιμότητα, η ισότητα, η δημόσια και δίκαιη δίκη, η ανεξαρτησία και η αμεροληψία του δικαστηρίου<sup>5</sup>.

Ομοίως, και στο άρθρο 14 παρ.1 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα κατοχυρώνεται το δικαίωμα κάθε προσώπου σε δίκαιη και δημόσια δίκη «*από αρμόδιο, ανεξάρτητο και αμερόληπτο δικαστήριο, που έχει συσταθεί με νόμο...*»<sup>6</sup>.

Συνοψίζοντας, οι ιδιότητες που στοιχειοθετούν το δικαίωμα δικαστικής προστασίας είναι η καθολική προσβασιμότητα, η νομιμότητα του δικαστηρίου, η ισότητα και ο δημόσιος, δίκαιος, ανεξάρτητος, αμερόληπτος αλλά και επίκαιρος χαρακτήρας της δικανικής κρίσης.

### **1.3. Ο αντίκτυπος της δικαστικής λειτουργίας**

#### **1.3.1. Η οικονομική διάσταση**

Η εύρυθμη λειτουργία του θεσμού της δικαιοσύνης επιδρά σε όλες τις εκφάνσεις του κοινωνικού βίου. Οι περισσότερες αναφορές στην αποδοτικότητα των δικαστικών συστημάτων εστιάζουν στη συσχέτιση αυτής με την οικονομική ανάπτυξη και ειδικότερα με την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, την προσέλκυση των επενδύσεων, τη δημοσιονομική εξυγίανση και την απορρόφηση των κοινοτικών κονδυλίων.

<sup>3</sup> Διαθέσιμη στο [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_ell.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf)

<sup>4</sup> Διαθέσιμος στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL>

<sup>5</sup> Universal Declaration of Human Rights (1948), <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>.

<sup>6</sup> International Covenant on Civil and Political Rights” (1966), <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>





προσέλκυση ξένων επενδύσεων. Έρευνες έχουν καταδείξει τη θετική συσχέτιση της μικρής διάρκειας των δικαστικών διαδικασιών με τον υψηλό κύκλο εργασιών αλλά και της αντίληψης για την ανεξαρτησία των δικαστών με την εισροή επενδυτικών κεφαλαίων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020a, σελ. 6).

#### 1.3.1.2. Η σημασία της για τους εγχώριους φορείς επιχειρηματικότητας

Ενδεικτικό στοιχείο της συσχέτισης της λυσιτελούς λειτουργίας της δικαιοσύνης με την οικονομική ανάπτυξη συνιστά το γεγονός ότι φορείς με αμιγώς οικονομικό προφίλ, όπως ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (εφεξής ΣΕΒ) και το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (εφεξής IOBE) έχουν εκπονήσει μελέτες και έχουν δημοσιεύσει εκθέσεις με προτεινόμενα μέτρα προς την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος.

Στην έκθεση του ΣΕΒ (2014)<sup>10</sup>, η δυσλειτουργία του ελληνικού δικαιοδοτικού μηχανισμού ανάγεται σε μείζον εθνικό πρόβλημα, η άμεση και επιβεβλημένη λύση του οποίου, εκτιμάται ότι «θα απογειώσει σταδιακά την εθνική οικονομία» (Καλλιτσάντσης, Α. 2014). Υποστηρίζεται ότι, καθώς η «χρονοβόρα δικαστική προστασία περιορίζει τις δυνατότητες των παραγωγικών δυνάμεων να αναπτυχθούν», ένα εύρυθμο και ταχύ δικαστικό σύστημα μπορεί να μεγιστοποιήσει την κοινωνική ευημερία, να συμβάλει στη δημοσιονομική εξυγίανση και να θέσει τα θεμέλια για την ανάπτυξη (ΣΕΒ- Παρατηρητήριο Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος, 2014, σελ. 3).

Στην έκθεση του IOBE (2014)<sup>11</sup>, που αποτελεί μία πρόταση μεταρρυθμιστικής πολιτικής με στόχο την οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση της Ελλάδας, ο χώρος της δικαιοσύνης

---

<sup>10</sup> Το Παρατηρητήριο Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος του ΣΕΒ εκπόνησε τον Σεπτέμβριο του 2014 θεματική μελέτη με τίτλο “Επιτάχυνση της απονομής δικαιοσύνης και της επίλυσης διαφορών, προϋποθέσεις για τις επενδύσεις και την ανάπτυξη”-Σχέδιο προς διαβούλευση, διαθέσιμο στο [synopsiEkthesisAponomiDikaiosynis\\_25914.pdf \(sev.org.gr\)](https://www.sev.org.gr/synopsiEkthesisAponomiDikaiosynis_25914.pdf). Για τη διαβούλευση του προτεινόμενου σχεδίου διοργανώθηκε ημερίδα με θέμα “Η ταχεία απονομή δικαιοσύνης, κρίσιμη προϋπόθεση για τις επενδύσεις και την ανάπτυξη”, με ομιλητές σημαντικούς παράγοντες του επιχειρηματικού, πολιτικού αλλά κυρίως του νομικού χώρου (Πικραμένο Παναγιώτη, Γράβαρη Ιωάννη, Καλλιτσάντση Αναστάσιο, Κανελλόπουλο Νικόλα, Μπάση Βασίλειο, Φορτσάκη Θεόδωρο, Θεοδουλίδη Μαρία, Μιχαηλόπουλο Γρηγόρη, Ποταμίτη Στάθη, Κυριαζή Χάρη, Παπαδάτο Νίκο, Παπαϊωάννου Λεωνίδα, Χαράλαμπο Μαυραγάνη). Επίσης, κατέθεσαν τις απόψεις τους ο Χαράλαμπος Αθανασίου με την ιδιότητα του Υπουργού Δικαιοσύνης, ο Γιώργος Μαυραγάνης με την ιδιότητα του Υφυπουργού Οικονομικών και ο Πρόεδρος του ΣΕΒ Θεόδωρος Φέσσας. Ενδιαφέρον οπτικοακουστικό υλικό με την παρουσίαση της μελέτης και τις ομιλίες των συμμετεχόντων είναι διαθέσιμο στον ιστοχώρο του Ιδρύματος Μποδοσάκη στο <https://www.blod.gr/lectures/pros-anazitisi-stratigikis-gia-tin-epitahynsi-tis-aponomis-dikaiosynis-prokliseis-gia-to-kratos-dikaiou-tis-ependyseis-kai-tin-anaptyksis/>.

<sup>11</sup> Τον Μάιο του 2014, Το Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE) με την υποστήριξη των μεγάλων διμερών Επιμελητηρίων (Ελληνοαμερικανικού, Ελληνοβρετανικού, Ελληνογαλλικού, Ελληνογερμανικού, Ελληνοϊταλικού, Ελληνοσκανδιναβικού και Ελληνοσουηδικού) και σε συνεργασία με τη διεθνή συμβουλευτική εταιρεία «Boston Consulting Group (BCG)» εκπόνησε μελέτη με θέμα “Ο ρόλος των



αποτελεί την πρώτη από τις εννέα βασικές περιοχές των προτεινόμενων παρεμβάσεων. Επισημαίνεται η ανάγκη για εκσυγχρονισμό και αναβάθμιση του ελληνικού δικαιοδοτικού συστήματος, με την εισαγωγή αρχών και εργαλείων του σύγχρονου μανάτζμεντ. Υποστηρίζεται ότι η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του συστήματος δύναται να συμβάλει στην ενδυνάμωση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας, καθώς εδραιώνει την εμπιστοσύνη των ξένων επενδυτών στις συναλλαγές τους, τόσο με τη δημόσια διοίκηση όσο και με τις εγχώριες εταιρείες.

#### 1.3.1.3. Η συνάρτησή της με τη δημοσιονομική προσαρμογή

Τη συνάρτηση της δικαιοσύνης με την οικονομία αποδεικνύει και το γεγονός ότι η δικαστική μεταρρύθμιση εντάχθηκε στις διαρθρωτικές αλλαγές που εφαρμόστηκαν στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας. Η ενίσχυση της αποδοτικότητας του ελληνικού δικαστικού συστήματος συμπεριλαμβάνεται στις υποχρεώσεις, που ανέλαβε η ελληνική πολιτεία έναντι των δανειστών της.

#### 1.3.1.4. Η ένταξή της στο σχέδιο εθνικής οικονομικής ανάπτυξης της επιτροπής Πισσαρίδη

Τέλος, το «Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία» της Επιτροπής Πισσαρίδη<sup>12</sup> εμπεριέχει προτάσεις για την αποδοτικότερη λειτουργία της δικαιοσύνης, εντάσσοντας αυτή στους παράγοντες εθνικής οικονομικής ανάπτυξης. Η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος και δη της ταχύτητας και της ποιότητας αυτού, αξιολογείται από την εν λόγω επιτροπή ως «κομβικής» σημασίας για την έγκαιρη υλοποίηση των δημοσίων έργων υποδομής και την, εξ αυτού του λόγου, «απορρόφηση των πόρων από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Ανάκαμψης» (Πισσαρίδης κ.ά. 2020, σελ. 65).

### 1.3.2. Η κοινωνική και πολιτειακή διάσταση

#### 1.3.2.1. Ο καθολικός χαρακτήρας της επίδρασής της

Η αποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος δεν αφορά μόνο στο πεδίο της οικονομίας και τους επενδυτές. Η θεώρηση της δικαιοσύνης μόνο υπό το πρίσμα της οικονομίας θεωρείται, κατά τον Σεβαστίδη (2020a), διολίσθηση του δημοκρατικού αυτού

---

διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και οι προοπτικές της ελληνικής οικονομίας”, η έκθεση της οποίας είναι διαθέσιμη στον σύνδεσμο [http://iobe.gr/docs/research/RES\\_03\\_20052014\\_REP\\_GR.pdf](http://iobe.gr/docs/research/RES_03_20052014_REP_GR.pdf).

<sup>12</sup> Η Επιτροπή συγκροτήθηκε, κατόπιν απόφασης του πρωθυπουργού της Ελλάδας, κ. Μητσοτάκη Κυριάκου, από επιφανείς ακαδημαϊκούς της οικονομικής επιστήμης, υπό την προεδρία του Χριστόφορου Πισσαρίδη, Καθηγητή στο London School of Economics και το Πανεπιστήμιο Κύπρου, βραβευμένου με Nobel Οικονομικών το 2010. Η τελική έκθεση της Επιτροπής δημοσιεύτηκε στις 14-1-2020 και είναι διαθέσιμη στο <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/>.

θεσμού σε «*παρακολούθημα και εργαλείο χάραξης οικονομικής πολιτικής*», έκπτωση της θεμελιώδους πολιτειακής λειτουργίας «*στο επίπεδο του δολώματος των επενδυτών*» και «*θυσία του θεσμικού στο οικονομικό και του γενικού στο επιμέρους*»<sup>13</sup>. Ομοίως ο Αργυρός (2020)<sup>14</sup> επισημαίνει ότι η λειτουργία του δικαστικού συστήματος αφορά πρωτίστως στην ενίσχυση της Δημοκρατίας, με τη διαφύλαξη του κύρους της Δικαιοσύνης και την πραγμάτωση της συνταγματικής επιταγής για δικαστική προστασία όλων *ανεξαιρέτως* των πολιτών.

Το CCJE στη με αριθμό 6 (2004) Γνωμοδότησή του επισημαίνει ότι η ευεργετική επίδραση των αποτελεσματικών συστημάτων δικαιοσύνης δεν περιορίζεται μόνο στους διαδίκους, αλλά επεκτείνεται στο σύνολο των κοινωνιών καθώς διασφαλίζεται η δυνατότητα αυτών να προγραμματίζουν, να ρυθμίζουν και να διεκπεραιώνουν τις υποθέσεις τους «*με ασφάλεια και εμπιστοσύνη*». Για τον λόγο αυτόν, κρίνεται ότι η εμπιστοσύνη στη δικαστική εξουσία «*παραμένει ουσιώδες χαρακτηριστικό των δημοκρατικών κοινωνιών*»<sup>15</sup>.

#### 1.3.2.2. Η σημασία της για την κοινωνική ευημερία και συνοχή

Η οικονομική διάσταση της λειτουργίας της δικαιοσύνης δεν είναι ασυνάρτητη με την κοινωνική διάσταση αυτής. Οι συνθήκες ανάπτυξης, που δύνανται να διαμορφωθούν από τη λειτουργία αποτελεσματικών δικαστικών συστημάτων, έχουν ως επακόλουθο την κοινωνική ευημερία. Στήριξη της επιχειρηματικότητας, ενίσχυση της παραγωγικότητας και προσέλκυση επενδυτών σημαίνει δημιουργία θέσεων εργασίας, διεύρυνση της παραγωγικής βάσης, εθνική οικονομική ανάπτυξη, δυνατότητες ενδυνάμωσης του κοινωνικού κράτους.

Περαιτέρω, η ικανοποίηση του δικαιώματος δικαστικής προστασίας συμβάλλει καθοριστικά στην επίτευξη της κοινωνικής συνοχής και ειρήνης. Εξ αντιδιαστολής, οι εκκρεμείς επί έτη δικαστικές υποθέσεις συνεπάγονται τη διατήρηση επί μακρόν ερίδων και συγκρούσεων μεταξύ των κοινωνιών, που υπονομεύουν την κοινωνική ειρήνη. Όταν οι δικαιοδοτικοί μηχανισμοί καθυστερούν να ικανοποιήσουν τις αξιώσεις των κοινωνιών, πολλοί εξ αυτών επιλαμβάνονται αυτογνώμωνως των υποθέσεών τους, παρακάμπτοντας τη

<sup>13</sup> Άρθρο του Σεβαστίδη Χριστόφορου, Εφέτη, στην ιστοσελίδα [dikastis.blogspot.com](http://dikastis.blogspot.com) με τίτλο “Το σχέδιο Πισσαρίδη για τη Δικαιοσύνη”, αναρτημένο στις 25-8-2020 και διαθέσιμο στον σύνδεσμο <https://www.dikastiko.gr/articles/christoforos-sevastidis-to-schedio-pissaridi-gia-ti-dikaiosyni/>.

<sup>14</sup> Άρθρο του Αργυρού Αντωνίου, δικηγόρου και πρώην Υπηρεσιακού Υπουργού Επικρατείας “Εκθεση Πισσαρίδη: Αναδιάρθρωση και κύρος της Δικαιοσύνης”, <https://www.dikastiko.gr/articles/antonis-argyros-ekthesi-pissaridi-anadiarthrosi-kai-to-kyros-tis-dikaiosynis/>.

<sup>15</sup> Η Γνωμοδότηση 6 (2004) του CCJE «*on fair trial within a reasonable time and judge's role in trials taking into account alternative means of dispute settlement*» που εγκρίθηκε στην 5<sup>η</sup> συνεδρίασή του στις 22-24 Νοεμβρίου 2004 στο Στρασβούργο, είναι προσβάσιμη στο <https://rm.coe.int/168074752d>.

νόμιμη δικαστική οδό. Το φαινόμενο της αυτοδικίας οδηγεί στην απίσχναση του κοινωνικού ιστού και στον μαρασμό του κράτους δικαίου που «κατατείνει σε κράτος αυθαιρεσίας» (Διαμαντούρος, 2013).

#### 1.3.2.3. Η συνάρτησή της με τη δημοκρατία και τις αξίες της ΕΕ

Η εύρυθμη λειτουργία των δικαστικών συστημάτων τονώνει την εμπιστοσύνη των πολιτών στους φορείς της δικαστικής εξουσίας και συμβάλλει στην εμπέδωση των αρχών του κράτους δικαίου. Πολύ εύστοχα έχει επισημανθεί ότι η επιλογή της δικαστικής οδού αποτελεί «ένδειξη εκδημοκρατισμού» της κοινωνίας. Αντίθετα, τα φαινόμενα αυτοδικίας αποτελούν «πλήγμα στο Κράτος Δικαίου», απαραίτητο συστατικό στοιχείο κάθε δημοκρατικής κοινωνίας (Σακελλαροπούλου, 2018)<sup>16</sup>.

Η πρόεδρος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Ursula von der Leyen (2019) ανάγει το κράτος δικαίου σε θεμέλιο των ευρωπαϊκών κοινωνιών και μέρος της κοινής ταυτότητας των Ευρωπαίων πολιτών. Η αποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος συντελεί, σύμφωνα με τους Πισσαρίδη κ.ά.(2020, σελ. 65) στην εμπέδωση της αρχής της ισότητας μεταξύ των πολιτών καθώς παρέχει σε αυτούς ίσες ευκαιρίες.

---

<sup>16</sup> Το οπτικοακουστικό υλικό της ομιλίας της Σακελλαροπούλου Κ., "Σκέψεις Για Μια Σύγχρονη Και Αποτελεσματική Δικαιοσύνη" στο πλαίσιο εκδήλωσης της ΔιαΝΕΟσις *Οι Πέντε Δράκοι: Τι εμποδίζει την ανάπτυξη*, Φεβρουάριος 2018, Αθήνα, είναι διαθέσιμο στο [Σκέψεις Για Μια Σύγχρονη Και Αποτελεσματική Δικαιοσύνη | Dianeosis](#).

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ Π: ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ

### 2.1. Εννοιολογική προσέγγιση του όρου “αποτελεσματικότητα”

#### 2.1.1. Η χρήση του όρου στη διοικητική επιστήμη

Στην αξιολόγηση των οργανώσεων η έννοια «αποτελεσματικότητα», που αποδίδει τον αγγλικό όρο effectiveness, και η έννοια «αποδοτικότητα», ως απόδοση του αγγλικού όρου efficiency, δεν είναι οριοθετημένες με σαφήνεια, με αποτέλεσμα να χρησιμοποιείται η μία για να αποδώσει το περιεχόμενο της άλλης. Κρίθηκε σκόπιμο στο σημείο αυτό να αποσαφηνιστεί το εννοιολογικό περιεχόμενο συναφών με την αποτελεσματικότητα όρων, προκειμένου να οριοθετηθεί νοηματικά η πρόταση της εργασίας για ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος.

Στο άρθρο 1 του Ν.3230/2004 «Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις» συναντάται ο ορισμός της αποτελεσματικότητας ως της επίτευξης συγκεκριμένων και προκαθορισμένων στόχων, ενώ ως αποδοτικότητα των οργανισμών ορίζεται «η μεγιστοποίηση των αποτελεσμάτων με δεδομένους πόρους».

Σύμφωνα με τον Καρκατσούλη (2004, σελ. 106) «όταν κάνουμε εκείνο που έχει τεθεί ως στόχος (αποτελεσματικότητα) με το σωστό τρόπο και το μικρότερο κόστος (αποδοτικότητα) είμαστε παραγωγικοί (παραγωγικότητα)».

Τη συνάρτηση της αποδοτικότητας με το κόστος επισημαίνουν οι Μπουραντάς κ.ά. (1999) ορίζοντας την αποτελεσματικότητα ως την ικανότητα ενός οργανισμού να επιτύχει τους στόχους που έχει θέσει και συνδέοντας την αποδοτικότητα με τις θυσίες (κόστη) που γίνονται για την επίτευξη του μέγιστου δυνατού αποτελέσματος. Η εισαγωγή των όρων «δεδομένοι πόροι», «κόστη», «θυσίες» συναρτούν την αποδοτικότητα με την παράμετρο της οικονομικότητας (economy).

#### 2.1.2. Παράμετροι αποτελεσματικότητας δικαστικών συστημάτων

##### 2.1.2.1. Η αποτελεσματικότητα της δικαστικής λειτουργίας για την ελληνική πολιτεία

Στην αιτιολογική έκθεση του σχεδίου νόμου «για τη δίκαιη δίκη και την εύλογη διάρκεια αυτής» (Ν.4055/2012), υποστηρίζεται ότι η δικαστική προστασία εκπληρώνει τον συνταγματικό σκοπό της, όταν είναι πλήρης, αποτελεσματική και απονέμεται σύντομα.

### 2.1.2.2. Οι δείκτες αποτελεσματικότητας στη γνωμοδότηση του CCJE

Στη *Γνωμοδότηση 6 (2004)* του CCJE αναγνωρίζεται η δυσκολία καθορισμού ευρέως αποδεκτών κριτηρίων αξιολόγησης των δικαστικών συστημάτων. Δεν συνιστάται η εφαρμογή δεικτών παρόμοιων με εκείνους που χρησιμοποιούνται για άλλες δημόσιες υπηρεσίες και οι οποίες δεν λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες της δικαιοσύνης καθώς αυτή «*διαφέρει σημαντικά από τα καθαρά διοικητικά καθήκοντα*». Αξιολογείται καταρχήν ως αποδεκτή η χρήση δεικτών, όπως ο χρόνος διεκπεραίωσης, η διάρκεια της καθυστέρησης, το εύρος του προσωπικού υποστήριξης καθώς και η ποιότητα και ποσότητα των υλικών πόρων (κτηριακές υποδομές, υλικοτεχνολογικός εξοπλισμός κ.ά.). Ωστόσο, επειδή οι δυσλειτουργίες της δικαστικής λειτουργίας αποδίδονται στην έλλειψη συντονισμού πολλών συντελεστών, η πληρέστερη αξιολόγησή της απαιτεί θεώρηση αυτής στο ευρύτερο πλαίσιο της, δηλαδή σε συνάρτηση με άλλες μεταβλητές, όπως οι δικηγόροι, η αστυνομία, η δημόσια διοίκηση, η νομοθεσία κ.ά. Τονίζεται χαρακτηριστικά ότι, επειδή η απονομή της δικαιοσύνης στηρίζεται σε διαδικασίες, η ποιότητά της επηρεάζεται από ενέργειες που έλαβαν χώρα σε προηγούμενα στάδια, όπως για παράδειγμα ενέργειες ή παραλείψεις των αστυνομικών αρχών κατά τη διερεύνηση μιας υπόθεσης. Επισημαίνεται ο κίνδυνος ταύτισης της ποιότητας των δικαστικών συστημάτων με την παραγωγικότητα αυτών και προτείνεται η θεώρηση της ποιότητας της δικαιοσύνης ως της ικανότητας αυτής να ανταποκρίνεται επαρκώς στο σύνολο των λειτουργικών της στόχων, εκ των οποίων η ταχύτητα των δικαστικών διαδικασιών είναι μόνο ένα στοιχείο (CCJE, 2004).

### 2.1.2.3. Πτυχές αποτελεσματικότητας στον European Justice Scoreboard

Στον *European Justice Scoreboard*, ο όρος αποτελεσματικότητα των δικαστικών συστημάτων εμπεριέχει τις έννοιες της ανεξαρτησίας, της ποιότητας και της αποδοτικότητας. Οι ουσιώδεις αυτές τρεις παράμετροι, είναι συχνά αλληλένδετες, επηρεάζοντας η μία την άλλη και γι' αυτό συνιστάται η συνδυαστική ερμηνεία των αντίστοιχων δεικτών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a).

*Αποδοτικότητα:* Επισκοπώντας κανείς τους δείκτες αποδοτικότητας του ανωτέρω Πίνακα, συνάγει το συμπέρασμα ότι ο εν λόγω όρος δεν χρησιμοποιείται με το ίδιο εννοιολογικό περιεχόμενο που χρησιμοποιείται στη διοικητική επιστήμη, αλλά ταυτίζεται σχεδόν με την έννοια της ταχύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης. Ειδικότερα, οι δείκτες αποδοτικότητας αναφέρονται α) στη διάρκεια των ένδικων διαδικασιών, β) στο ποσοστό διεκπεραίωσης και γ) στον αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων, δηλαδή αυτών που δεν έχουν

ακόμη κριθεί στο τέλος του οικείου έτους (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a, σελ.14). Εν κατακλείδι, για τους συντάκτες του ανωτέρω πίνακα «ένα αποδοτικό σύστημα απονομής δικαιοσύνης διαχειρίζεται τον φόρτο υποθέσεων και τις συσσωρευμένες υποθέσεις, και εκδίδει αποφάσεις χωρίς αδικαιολόγητες καθυστερήσεις» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a, σελ. 24).

*Ποιότητα:* Στον ίδιο πίνακα αναγνωρίζεται η έλλειψη ενιαίου τρόπου μέτρησης της ποιότητας των συστημάτων απονομής δικαιοσύνης. Ως παράγοντες που συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητάς τους θεωρούνται:

1) η προσβασιμότητα στα δικαστικά συστήματα, η οποία δεν περιορίζεται απλώς στη διάθεση δικαιοδοτικών μηχανισμών στους πολίτες για την ικανοποίηση οιασδήποτε νόμιμης αξιώσής τους, αλλά επεκτείνεται α) στη δυνατότητα που παρέχεται σε όλους τους πολίτες, να γνωρίζουν τον τρόπο λειτουργίας των δικαιοδοτικών μηχανισμών, διασφαλίζοντας αξιόπιστες και βέβαιες πληροφορίες για τον τρόπο έγερσης αξιώσεων, το κόστος των διαδικασιών και την εξέλιξή τους, β) στη δυνατότητα παροχής νομικής βοήθειας, γ) στο μη αποτρεπτικό ύψος του κόστους των ένδικων διαδικασιών.

2) η επάρκεια πόρων και ειδικότερα α) υλικών πόρων, που αναφέρονται στην κτηριακή υποδομή, τον τεχνολογικό εξοπλισμό, τα αναλώσιμα και β) ανθρώπινων πόρων, δηλαδή κατάλληλα εκπαιδευμένου, καταρτισμένου και επαρκώς αμειβόμενου προσωπικού όλων των κατηγοριών.

3) η θέσπιση εργαλείων αξιολόγησης, που μπορεί να είναι α) εφαρμογές ΤΠΕ, ικανών να παρέχουν τυποποιημένα στατιστικά στοιχεία για τη λειτουργία των δικαστικών συστημάτων, β) αυτοματοποιημένα συστήματα προειδοποίησης, που εντοπίζουν εγκαίρως τις δυσλειτουργίες και γ) διεξαγόμενες έρευνες για τον προσδιορισμό των αναγκών και των αδυναμιών των δικαστικών συστημάτων, συνοδευόμενες απαραίτητα από την ανάληψη ανάλογης δράσης, προκειμένου να βελτιωθεί η ανταπόκριση αυτών στις τρέχουσες και τις επερχόμενες προκλήσεις.

4) η χρήση προτύπων ποιότητας, δηλαδή τυποποιημένων εργαλείων και χρονοδιαγραμμάτων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a).

#### 2.1.2.4. Συστατικά στοιχεία αποτελεσματικότητας στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο

Στο θεματικό ενημερωτικό δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, η ποιότητα, η ανεξαρτησία και η αποτελεσματικότητα αναγνωρίζονται ως τα κύρια συστατικά στοιχεία ενός «αποτελεσματικού συστήματος απονομής δικαιοσύνης» (Ευρωπαϊκή επιτροπή, 2017, σελ. 1).



#### 2.1.2.5. Η Checklist της CEPEJ

Στον «Κατάλογο Ελέγχου για την προώθηση της ποιότητας της δικαιοσύνης» (*Checklist for Promoting the Quality of Justice and the Courts*)<sup>17</sup>, που συντάχθηκε στο Στρασβούργο τον Ιούλιο του 2008 η CEPEJ,<sup>18</sup> επισημαίνεται η δυσκολία καθορισμού της έννοιας «ποιότητα της δικαιοσύνης» καθώς «συνδυάζει ένα ευρύ φάσμα παραγόντων από διαφορετικούς τομείς, οι οποίοι δεν μπορούν να μετρηθούν όλοι με τα ίδια εργαλεία». Λαμβάνοντας υπόψη ότι ένα σύστημα δικαιοσύνης συμπεριλαμβάνει πολλούς συντελεστές (αναφέρονται οι μάρτυρες, τα θύματα, οι δικαστικοί λειτουργοί, οι πολίτες), οι οποίοι ανάλογα με τη θέση τους δεν έχουν τις ίδιες προσδοκίες από αυτό, η CEPEJ κατέγραψε έναν κατάλογο 287 παραμέτρων ποιότητας δικαιοσύνης, τονίζοντας ότι ο κατάλογος αυτός δεν είναι εξαντλητικός<sup>19</sup>. Ενδεικτικά αναφέρονται: η δυνατότητα υποβολής εγγράφων σε ηλεκτρονική μορφή, η ύπαρξη δωρεάν διαδικτυακών τόπων που παρέχουν πρόσβαση σε νομικά κείμενα και δικαστικές αποφάσεις, η ύπαρξη εκπαιδευμένου προσωπικού υποδοχής για να εξηγήσει τους διαδικαστικούς κανόνες και άλλες πρακτικές πληροφορίες στους επισκέπτες και τους χρήστες του δικαστηρίου, η επίσημη έκδοση αποφάσεων σε γλώσσα που μιλούν οι μειονότητες, η δυνατότητα δωρεάν διερμηνείας, η ευρεία διάθεση πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των πολιτών (για παράδειγμα μέσω ενός γενικού τηλεφωνικού αριθμού), η ύπαρξη δυνατότητας νομικής βοήθειας, η πρόβλεψη διεξαγωγής ακροάσεων σε άλλες τοποθεσίες μακριά από την κύρια έδρα του δικαστηρίου, η εκπαίδευση του προσωπικού στη διαχείριση του άγχους των διαδίκων, η δυνατότητα φυσικής πρόσβασης σε άτομα με αναπηρία ή ηλικιωμένους (δεσμευμένες θέσεις στάθμευσης, ράμπες) και διάθεσης συνοδού αυτών στις αίθουσες του δικαστηρίου, η ύπαρξη σωστής σήμανσης για τους επισκέπτες που εισέρχονται σε κτήρια δικαστηρίων, ο σεβασμός των συμμετεχόντων στις διαδικασίες, η διασφάλιση της κατανόησης εκ μέρους των διαδίκων της νομικής ορολογίας, η οργάνωση της διεξαγωγής των ακροάσεων σε συγκεκριμένες

<sup>17</sup> Διαθέσιμη στο <https://rm.coe.int/european-commission-for-efficiencyof-justice-cepej-checklist-for-promo/16807475cf>.

<sup>18</sup> Η CEPEJ (χρόνος ίδρυσης 2002) έχει έδρα το Στρασβούργο και συγκροτείται «από καταρτισμένους εμπειρογνώμονες των 47 κρατών μελών του Συμβουλίου της Ευρώπης. Αναπτύσσει εργαλεία και προτείνει συγκεκριμένα μέτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας του δημοσίου τομέα της δικαιοσύνης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Αποτελεσματικότητα της Δικαιοσύνης (CEPEJ) (2020), «Ευρωπαϊκά δικαιοδοτικά συστήματα – Έκθεση Αξιολόγησης CEPEJ Κύκλος Αξιολόγησης 2020», προσβάσιμο στον σύνδεσμο <https://www.ministryofjustice.gr/?p=5827>.

<sup>19</sup> Στο Παράρτημα Α της ανά χείρας εργασίας παρατίθεται η Checklist for Promoting the Quality of Justice and the Courts της CEPEJ.

ώρες, οι «ανοιχτές μέρες» των δικαστηρίων για τους πολίτες, η αξιολόγηση της εργασιακής ικανοποίησης του προσωπικού, η αξιολόγηση πολιτικών κατάρτισης και ανάπτυξης ικανοτήτων του προσωπικού κ.ά.

Σκοπός του μακροσκελούς αυτού καταλόγου, είναι, σύμφωνα με τους συντάκτες του, η ευαισθητοποίηση σχετικά με τα στοιχεία που διακυβεύονται κατά την έναρξη μιας συζήτησης σχετικά με την ποιότητα της δικαιοσύνης. Υπό την οπτική αυτή συνιστά ένα εργαλείο «ενδοσκοπής» για όλους τους συντελεστές των δικαστικών συστημάτων (υπεύθυνους χάραξης πολιτικής, διευθυντές δικαστηρίων, δικαστές και λοιπό προσωπικό) προκειμένου να αναλογιστούν, κατά το μέρος που τους αναλογεί, τις ευθύνες τους, όσον αφορά στη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών που προσφέρουν<sup>20</sup>.

### **2.1.3. Περιεχόμενο της αποτελεσματικότητας σε σχέση με τα ερευνώμενα ζητήματα**

Μετά την παράθεση μέρους μόνο του ευρέως φάσματος δεικτών ποιότητας ενός δικαστικού συστήματος, καθίσταται αναγκαία η επισήμανση ότι σκοπός της παρούσας εργασίας δεν είναι η παρουσίαση μιας πρότασης που επαγγέλλεται ένα δικαστικό σύστημα ικανό να ανταποκρίνεται σε όλους αυτούς τους δείκτες. Άλλωστε, από τις δημοσιευμένες εκθέσεις αξιολόγησης των δικαστικών συστημάτων προκύπτει ότι όλα τα δικαστικά συστήματα στον κόσμο παρουσιάζουν μικρές ή μεγάλες αγκυλώσεις, σε διαφορετικές πτυχές λειτουργίας τους. Επιπρόσθετα, οι προσδοκίες των χρηστών κάθε συστήματος εξαρτώνται από τη θέση του καθενός σε αυτό (κατηγορούμενος, θύμα, συνήγορος, δικαστής, υπάλληλος). Συνεπώς, στόχος των συστημάτων απονομής δικαιοσύνης δεν είναι η ικανοποίηση καθενός ξεχωριστά, αλλά η ρύθμιση των όρων λειτουργίας τους, με τρόπο που να εγγυάται ότι ο καθένας μπορεί «να προσδοκά ότι θα έχει δίκαιη δίκη» (Καρκατσούλης, 2017, σελ. 203).

Στην ανά χειράς εργασία ο όρος *ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του ελληνικού δικαστικού συστήματος* χρησιμοποιείται για να αποτυπώσει τη λειτουργία αυτού κατά τρόπο που να διασφαλίζει τη συνεχή και απρόσκοπτη ικανοποίηση του δικαιώματος σε χρηστή δίκη, όπως αυτό στοιχειοθετείται στο Σύνταγμα και στα διεθνή νομικά κείμενα, από τις ιδιότητες της καθολικής προσβασιμότητας, της δημοσιότητας, της ανεξαρτησίας, της αμεροληψίας, της επάρκειας (με αιτιολογημένες και εμπεριστατωμένες δικαστικές αποφάσεις) αλλά και της ταχύτητας (με επίκαιρες αποφάσεις).

---

<sup>20</sup> «It is a “questionnaire of introspection”, a tool aimed at the internal use of the stakeholders» (CEPEJ, 2008, σελ. 1).



Η θεώρηση της αποτελεσματικότητας στην παρούσα εργασία σαφώς συνδέεται και με την οικονομικότητα (economy) καθώς η συλλογιστική της δεν εδράζεται στην υιοθέτηση ρηξικέλευθων και δαπανηρών μέτρων αλλά στην πρόταση δομικών αναδιαρθρώσεων ως προς την οργάνωση και λειτουργία του δικαστικού συστήματος, ώστε να ικανοποιεί το δικαίωμα δικαστικής προστασίας με δεδομένους πόρους.

## **2.2. Η δυναμική της διοικητικής επιστήμης στο δικαστικό σύστημα**

### **2.2.1. Η θεώρηση των δικαστικών αρχών υπό το πρίσμα της διοικητικής επιστήμης**

Η ανάπτυξη της ενότητας αυτής αποσκοπεί στη σύζευξη διστάμενων απόψεων ως προς τη δυνατότητα θεώρησης των δικαστικών αρχών ως δημοσίων υπηρεσιών και κατ' επέκταση ως πεδία εφαρμογής αρχών της θεωρίας των οργανώσεων.

#### **2.2.1.1. Η αποφαιτική άποψη**

Προβάλλεται η άποψη, κυρίως από εκπροσώπους του δικαστικού σώματος, ότι οι αρχές της διοικητικής επιστήμης δεν μπορούν να εφαρμοσθούν στον χώρο της δικαιοσύνης, επισημαίνοντας τις διαφορές που υπάρχουν *«τόσο ως προς τη φύση του δικαιοδοτικού σε σχέση με το διοικητικό έργο»*, όσο και ως προς το υπηρεσιακό καθεστώς των δικαστών σε σχέση με αυτό των δημοσίων υπαλλήλων (Πικραμένος, 2019b, σελ. 28). Αναμφίλεκτα, δεν ενδείκνυται να λογίζονται οι δικαστικές αποφάσεις ως *«προϊόντα μηχανικής διεργασίας»*, που μπορούν να μετρηθούν επακριβώς με κριτήρια τον χρόνο διεκπεραίωσής τους και την ποσότητά τους. (Πικραμένος, 2019b, σελ. 28). Αν η ερμηνεία και η εφαρμογή του δικαίου δεν αντιμετωπιστεί ως ένα *«σύνθετο διανοητικό-πνευματικό έργο»* ελλοχεύει ο κίνδυνος να μετατραπεί ο δικαστής σ' έναν απλό διεκπεραιωτή υποθέσεων με δυσμενείς επιπτώσεις στην ποιότητα του έργου του (Πικραμένος, 2019b, σελ. 28). Για τον Ανδρουλάκη (2015, σελ. 4) *«η δικαιοσύνη δεν αποτελεί μια ακόμα δημόσια υπηρεσία η οποία πρέπει να παράγει το προϊόν της ταχέως για να ικανοποιήσει τις ανάγκες των πολιτών»*. Μια τέτοια θεώρηση ενέχει τον κίνδυνο της υποβάθμισης του δικαιοδοτικού έργου, ως προς την ποιότητα και την ανεξαρτησία, από δικαστές που απλώς θέτουν *«τη σφραγίδα τους σε ήδη ειλημμένες αποφάσεις»* (Ανδρουλάκης, 2015, σελ.3). Η αξιολόγηση του δικαιοδοτικού έργου, όχι με αμιγώς νομικά κριτήρια, αλλά με τα μετρήσιμα κριτήρια του χρόνου και της ποσότητας,

συνιστά κατά τον Benoît Frydman μία «σταδιακή διολίσθηση», μία μετάπτωση από μία ουσιαστική σε μία διεκπεραιωτική διαδικασία (Benoît Frydman στο Συμεωνίδης, 2019b)<sup>21</sup>.

#### 2.2.1.2. Η ενδιάμεση άποψη

Ωστόσο, καθώς έχει προταθεί να εισαχθεί στα δικαστήρια ο θεσμός «του διοικητικού διευθυντή με ευρείες διαχειριστικές αρμοδιότητες» (ΣΕΒ, 2014, σελ.47), εκφέρεται και η άποψη ότι οι δικαστικοί λειτουργοί που ex officio (λόγω αρχαιότητας ή κατόπιν εκλογής από τους συλλειτουργούς τους), ασχολούνται με την οργάνωση της δικαιοσύνης οφείλουν να κατανοήσουν ότι «στην άσκηση του έργου αυτού λειτουργούν περισσότερο ως μάνατζερ παρά ως δικαστές» (Ανδρουλάκης, 2015, σελ.48). Επομένως, η διερεύνηση της δυνατότητας ενσωμάτωσης αρχών της διοίκησης στο δικαστικό σύστημα, καθίσταται επιτακτική. Η επαναχάραξη των δικαστικών χαρτών, η στοχοθεσία, η διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού, η διαχείριση του δικαστικού χρόνου με σταθμισμένα χρονοδιαγράμματα, ο έλεγχος ροής των υποθέσεων, η αξιολόγηση στελεχιακού δυναμικού και δικαστικών δομών είναι διαδικασίες που συντελούνται στο πλαίσιο της διοίκησης της δικαιοσύνης. Η αποτελεσματικότητά τους, όμως, δεν μπορεί να διασφαλιστεί, όταν η επιτέλεση αυτών επαφίεται στο φιλότιμο ή τη διοικητική δεινότητα (ή ανεπάρκεια) που χαρακτηρίζει τον εκάστοτε δικαστικό λειτουργό, και δεν ερείδεται σε επιστημονικώς αποδεκτά μεθοδολογικά εργαλεία. Ασφαλώς, η δικαιοσύνη «ως ένα σύστημα που έχει εισροές, οφείλει να έχει και εκροές» (Συμεωνίδης, 2019b ). Αυτές ωστόσο πρέπει να υλοποιούνται στο πλαίσιο της νομιμότητας και της διασφάλισης των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Για να διασφαλιστεί το πλαίσιο αυτό, υποστηρίζεται ότι καθήκοντα διευθυνόντων στα δικαστήρια, πρέπει να ασκούν μόνο πρόσωπα που έχουν τη δικαστική ιδιότητα, οι οποίοι προκειμένου να ανταποκρίνονται στο θεσμικό τους ρόλο, οφείλουν να καταρτίζονται με γνώσεις από το επιστημονικό πεδίο της διοίκησης των οργανώσεων (Ανδρουλάκης, 2015, σελ, 48).

#### 2.2.1.3. Η καταφατική άποψη

Παρά την ανάγκη θεώρησης της δικαστικής λειτουργίας ως μιας σύνθετης διανοητικής εργασίας, που δεν μπορεί να αξιολογηθεί με αμιγώς managerial κριτήρια, αποτελεί ωστόσο η «παροχή δημόσιας υπηρεσίας» μία «εξαιρετικά κρίσιμη πλευρά» των δικαστηρίων που κατά κανόνα αγνοείται (Πικραμένος, 2019b, σελ. 26). Εντός αυτών, οι υπάλληλοι

---

<sup>21</sup>Ομιλία του Συμεωνίδη, Ι., διαθέσιμη στο ιστολόγιο του Ομίλου «Αριστόβουλος Μάνεσης», <https://www.constitutionalism.gr/2018-dianeosis-dikaiosuni-symeonidis-parousiasi/>.

συναλλάσσονται καθημερινά με πολίτες, δικηγόρους, δημόσιες αρχές (ελληνικές και αλλοδαπές). Έχοντας λοιπόν *«αντικείμενο τη θεραπεία αναγκών του κοινωνικού συνόλου»*, τα δικαστήρια μπορούν να λογισθούν ως δημόσιες υπηρεσίες (Πικραμένος, 2019b, σελ. 26). Επιπρόσθετα, ως οντότητες *«που στελεχώνονται από προσωπικό και παράγουν ορισμένο έργο»*, αποτελούν πεδία πρόσφορα για την εφαρμογή θεμελιωδών αρχών της διοικητικής επιστήμης (Πικραμένος, 2019c, σελ. 98). *«Εφόσον αποβλέπουν στην επίτευξη συγκεκριμένων αποτελεσμάτων, πρέπει να οργανώνονται και να λειτουργούν λαμβάνοντας υπόψη βασικές αρχές και κανόνες που έχουν διαμορφωθεί στη θεωρία των οργανώσεων»* (Πικραμένος, 2019b, σελ. 28). Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι για να λειτουργήσουν εύρυθμα και να αποδώσουν τα προσδοκώμενα αποτελέσματα, χρειάζονται, όπως όλοι οι οργανισμοί, στοχοθεσία, στρατηγικό και επιχειρησιακό σχεδιασμό, προγραμματισμό, οργάνωση, διεύθυνση, συντονισμό, αξιολόγηση, έλεγχο, επανασχεδιασμό. Μόλις που χρήζει επισήμανσης ότι η μεταφορά σύγχρονων οργανωτικών αρχών στον χώρο της δικαιοσύνης τελεί υπό τον περιορισμό του σεβασμού των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών αυτής. Εν κατακλείδι, *«το δικαστικό σύστημα αποτελεί έναν οργανισμό, ο οποίος, τηρουμένων των αναλογιών και με σεβασμό στις ιδιαιτερότητές του, πρέπει να λειτουργεί στη βάση των γενικών αρχών διοίκησης»* (Καλογήρου, 2019).

### **2.2.2. Η δυναμική της διοίκησης ανθρώπινων πόρων**

Στην παρούσα ενότητα επιχειρείται, μέσα από την παράθεση αρχών της διοικητικής επιστήμης να αναδειχθεί η δυναμική της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων στην επίτευξη των στόχων του ελληνικού δικαιοδοτικού συστήματος.

#### **2.2.2.1. Ο ανθρώπινος παράγοντας στη διοικητική επιστήμη**

Στον ορισμό του μανάτζμεντ κυρίαρχη θέση έχει η έννοια του ανθρώπινου παράγοντα. Κατά τους Koontz & Weihrich (1990), πρόκειται για μία διαδικασία, μέσω της οποίας σχεδιάζεται και διατηρείται ένα περιβάλλον, στο οποίο οι άνθρωποι, εργαζόμενοι ομαδικά, πετυχαίνουν στόχους που τους έχουν τεθεί. Το Management αφορά στον προγραμματισμό, την οργάνωση, την καθοδήγηση, τον συντονισμό και τον έλεγχο της *«δουλειάς με άλλους»* και στη *«μέσω άλλων» «επίτευξη αντικειμενικών στόχων»* (Κορρές, 2015, σελ. 105). Προς την κατεύθυνση αυτή αξιοποιούνται κατά τον προσφορότερο τρόπο όλοι οι διαθέσιμοι συντελεστές παραγωγής, υλικοί και άυλοι, από τους οποίους οι άνθρωποι πόροι έχουν αξιολογηθεί ως οι πλέον πολύτιμοι.

#### 2.2.2.2. Η σπουδαιότητα του ανθρώπινου δυναμικού

Ως άνθρωπινοι πόροι, δεν νοούνται μόνο οι άνθρωποι που στελεχώνουν έναν οργανισμό αλλά και τα *«διάφορα χαρακτηριστικά που φέρνουν αυτοί στο χώρο εργασίας τους, όπως ευφυΐα, ικανότητες, αφοσίωση, πείρα, δεξιότητες, και ικανότητα για μάθηση»* (Τερζίδης και Τζωρτζάκης, 2004). Οι Bratton & Gold (2003) ορίζουν αυτούς ως το σύνολο των αρετών που μεταφέρουν οι άνθρωποι στο περιβάλλον εργασίας τους και οι οποίες μπορεί να είναι η νοημοσύνη, η δέσμευση, η γνώση, οι δεξιότητες και η δυνατότητα για μάθηση. Η συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού θεωρείται καθοριστική καθώς ενεργοποιούν και αξιοποιούν όλους τους άλλους συντελεστές παραγωγής (Χυτήρης, 2001). Είναι οι μόνοι που δεν μπορούν να αντιγραφούν από ανταγωνιστικούς οργανισμούς κι επιπλέον η αδυναμία κάποιων συντελεστών μέσα σε έναν οργανισμό μπορεί να αναπληρωθεί από την ύπαρξη ικανού ανθρώπινου δυναμικού. Για τον Μπουραντά (2005, σελ 133), τη διαφορά μεταξύ των οργανισμών κάνει η διοίκηση των άυλων πόρων καθώς οι πρακτικές και οι μέθοδοι των παραγωγικών δραστηριοτήτων και λειτουργιών εύκολα αντιγράφονται, σε αντίθεση με το πάθος, τα όνειρα, τον ενθουσιασμό και την ψυχή των εργαζομένων που αποτελούν αμίμητους πόρους. Για τους λόγους αυτούς, το ανθρώπινο κεφάλαιο δεν θεωρείται πλέον ως ένα στοιχείο κόστους που πρέπει να ελαχιστοποιηθεί αλλά ως κεφάλαιο πρόσφορο για επένδυση και απόδοση κι επομένως ως πηγή ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος για την οργάνωση. (Becker & Huselid, 1998). Αν και πρόκειται για το σημαντικότερο περιουσιακό στοιχείο των οργανισμών, πολλοί λίγοι είναι αυτοί που είναι σε θέση να εκμεταλλευτούν την πλήρη δυνατότητά του (Ahmad & Schroeder, 2002). Αποτελεί, λοιπόν, ζητούμενο η αξιοποίηση των δυνατοτήτων του στο έπακρο και η μεγιστοποίηση της συνεισφοράς του στην επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Εύστοχα η Σπανού (2017σελ. 15) επισημαίνει ότι οι ανθρώπινοι πόροι αποτελούν δυνητικά συγκριτικό πλεονέκτημα υπό την προϋπόθεση της αποτελεσματικής διαχείρισής τους (Σπανού, 2017).

#### 2.2.2.3. Το αντικείμενο της Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού

Η *«διοίκηση, ανάπτυξη και αξιοποίηση της γνώσης, των δεξιοτήτων και της δυναμικής των υπαλλήλων»* ενός οργανισμού, με σκοπό την αποτελεσματική λειτουργία αυτού αποτελεί αντικείμενο της ΔΑΔ (ΥΠ.ΕΣ.ΔΑ-Ομάδα Επιμέλειας Έκδοσης εγχειριδίου ΚΠΑ, 2015, σελ. 73). Ο προγραμματισμός, η προσέλκυση, η επιλογή, η εκπαίδευση, η ανάπτυξη, η ενδυνάμωση, η παρακίνηση και η ανατροφοδότηση των εργαζομένων, αποτελούν

συνιστώσες της. Χρησιμοποιώντας τις γνωστικές κατακτήσεις και τα μεθοδολογικά εργαλεία των συμπεριφορικών επιστημών (ψυχολογίας, ανθρωπολογίας, κοινωνιολογίας κ.ά.) η ΔΑΔ μπορεί να διαμορφώσει στάσεις και συμπεριφορές των εργαζομένων, κατάλληλες για την επίτευξη των στόχων του οργανισμού. Οι πρακτικές της στοχεύουν αφενός μεν στην προσέλκυση κατάλληλων εργαζομένων αφετέρου δε στη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων του ήδη υφιστάμενου στελεχιακού δυναμικού.

#### 2.2.2.4. Η εφαρμογή αρχών ΔΑΔ στο δικαστικό σύστημα

Ο Βερναρδάκης (2016) αναγνωρίζει ότι στους κόλπους του δαιδαλώδους κρατικού μηχανισμού υφίσταται *«ένα υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου ανθρώπινο δυναμικό, με μεγάλη και σύγχρονη διοικητική εμπειρία και κατάρτιση»* το οποίο *«μένει αναξιοποίητο»*. Συνεπώς, κάθε επιχειρούμενη διοικητική αλλαγή οφείλει να μην παραβλέπει *«τη γνώση και τη διοικητική εμπειρία»* των εργαζομένων του ελληνικού δημόσιου τομέα αλλά να στηρίζεται σε αυτή<sup>22</sup>.

Στρατηγικός στόχος του ελληνικού δικαστικού συστήματος αποτελεί η ενίσχυση της αποτελεσματικότητάς του μέσω της έκδοσης επίκαιρων, ποιοτικών και αμερόληπτων δικαστικών αποφάσεων. Η επίτευξη του στόχου αυτού θεωρείται ότι θα συμβάλει στην εκπλήρωση της αποστολής του, που είναι η εμπέδωση του κράτους δικαίου, απαραίτητη προϋπόθεση για τη λειτουργία της οικονομίας, την κοινωνική ευημερία και την εδραίωση της δημοκρατίας. Η αποστολή του *«στη μεταμοντέρνα εποχή» «εμφανίζεται θεσμικά και αξιολογικά αναβαθμισμένη»* καθιστώντας αναγκαία *«την περαιτέρω ενίσχυση της σχέσης»* του με τους κοινωνούς (Συμεωνίδης, 2019b). Το ελληνικό δικαστικό σύστημα, λοιπόν, καλείται να ενισχύσει την αποτελεσματικότητά του και συγχρόνως να απεκδυθεί όλες εκείνες τις ιδιότητες που το καθιστούν ένα σύστημα «μη φιλικό» προς τους χρήστες του. Μια στρατηγική βασισμένη στη χρήση της ψηφιακής τεχνολογίας και τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση του ανθρώπινου δυναμικού μπορεί να καταστεί κινητήριο μοχλός προς την κατεύθυνση αυτή. Οι άνθρωποι πόροι και επί το ακριβέστερο η ορθολογική διαχείριση αυτών έχουν τη δυναμική να αναδιαμορφώσουν θετικά την εικόνα του ελληνικού δικαστικού συστήματος. Επομένως, η συμβολή της ΔΑΔ είναι καθοριστική στην επίτευξη του στόχου αυτού.

<sup>22</sup> διαθέσιμο στο <http://www.vernardakis.gr/article.php?id=623>

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ: Η ΑΠΟΝΟΜΗ ΤΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ:

### 3.1. Η κατάσταση του ελληνικού δικαστικού συστήματος

#### 3.1.1. Χρόνος διεκπεραίωσης δικαστικών υποθέσεων

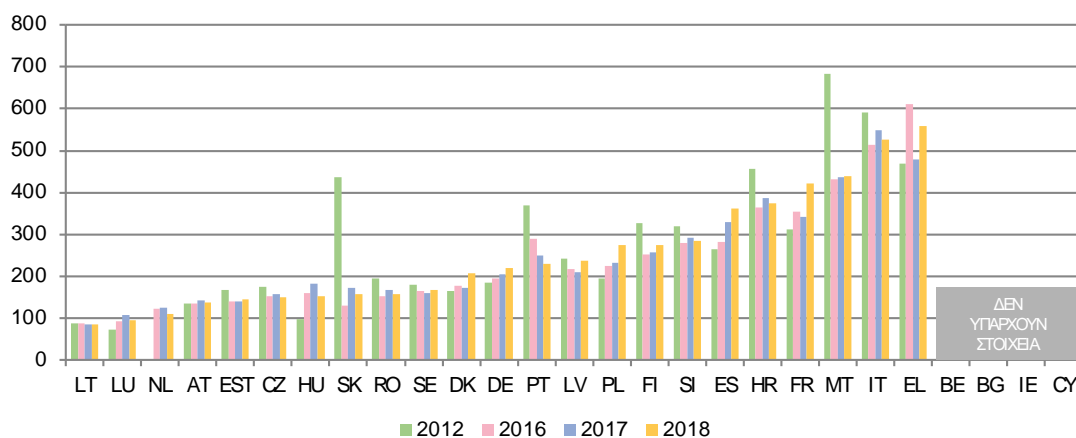
Η αξιολόγηση της δικαστικής λειτουργίας στην Ελλάδα δεν μπορεί να αποδοθεί με έναν θετικό ή αρνητικό χαρακτηρισμό. Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από εκθέσεις διεθνών οργανισμών για το επίπεδο δικαίου στη χώρα αλλά και από σχετικές αναφορές εγχώριων παραγόντων της ακαδημαϊκής, δικαστικής και οικονομικής κοινότητας, «είναι ανάμικτα» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020b, σελ. 4)<sup>23</sup>. Παρά τον μεγάλο αριθμό μεταρρυθμιστικών πρωτοβουλιών που ανελήφθησαν υπό την πίεση των δανειστών, των συστάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και των καταδικαστικών αποφάσεων του ΕΔΔΑ για τη βραδύτητα των δικαστικών διαδικασιών, εντούτοις «το σύστημα απονομής δικαιοσύνης της Ελλάδας εξακολουθεί να αντιμετωπίζει σοβαρές προκλήσεις όσον αφορά τη συνολική του αποδοτικότητα» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020b, σελ.5). Ένα γενικό συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί από την επισκόπηση των επιμέρους διαγραμμάτων που παρατίθενται στον European Justice Scoreboard είναι ότι το ελληνικό δικαστικό σύστημα, αν και διαθέτει δικαστήρια και δικαστές ανά 100.000 κατοίκους, περισσότερους από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης στους αντίστοιχους δείκτες, εντούτοις ο αριθμός των συσσωρευμένων υποθέσεων και στους τρεις δικαιοδοτικούς τομείς (διοικητικό, πολιτικό, ποινικό), όπως και ο εκτιμώμενος χρόνος εκδίκασης των δικαστικών υποθέσεων είναι από τους υψηλότερους στην Ευρώπη. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον European Justice Scoreboard 2020:

Ο εκτιμώμενος αναγκαίος χρόνος για την εκδίκαση των αστικών και των εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας σε πρώτο βαθμό “...διάγραμμα 3.1...” έφτασε τις 559 ημέρες το 2018, αυξανόμενος κατά 80 ημέρες σε σχέση με τον αντίστοιχο χρόνο κατά το έτος 2017 (479 ημέρες).

---

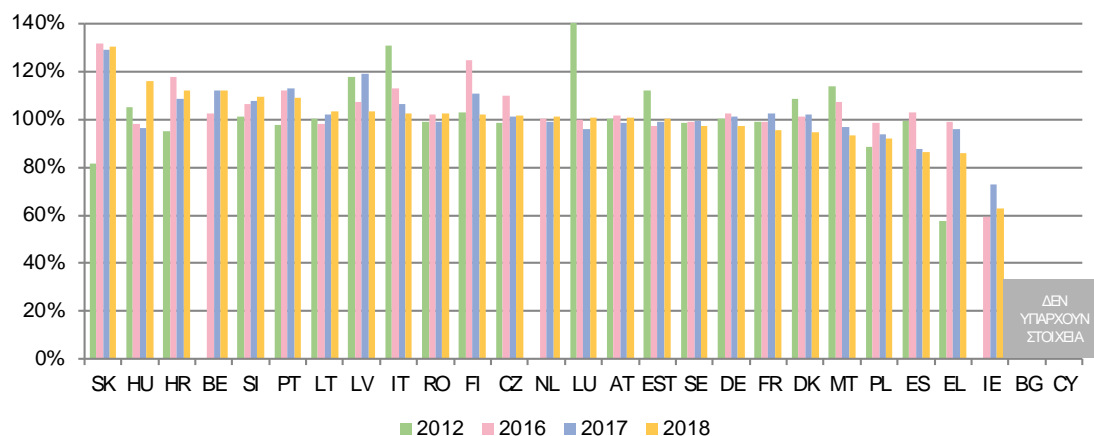
<sup>23</sup> Το ειδικό κεφάλαιο για την κατάσταση του κράτους δικαίου στην Ελλάδα συνοδεύει την έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την κατάσταση του κράτους δικαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση και είναι διαθέσιμο στο [EUR-Lex - 52020SC0307 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/lexuris/ui/entry.do?entryId=52020SC0307).

**Διάγραμμα 3.1:** Εκτιμώμενος αναγκαίος χρόνος (σε ημέρες) για τη δικαστική επίλυση (σε πρώτο βαθμό) αστικών και εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας, 2012 – 2018 (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α)<sup>24</sup>



Η αύξηση του δείκτη αυτού σε συνδυασμό με τη μείωση του δείκτη διεκπεραίωσης των εν λόγω υποθέσεων το έτος 2018 “...διάγραμμα 3.2...” κατά 10 σχεδόν ποσοστιαίες μονάδες από τον αντίστοιχο δείκτη του έτους 2017 (86,3 % το 2018 από 96,0 % το 2017) ενέχει τον κίνδυνο περαιτέρω αύξησης των συσσωρευμένων υποθέσεων.

**Διάγραμμα 3.2:** Ποσοστό δικαστικής επίλυσης (σε πρώτο βαθμό) αστικών και εμπορικών υποθέσεων αμφισβητούμενης δικαιοδοσίας, 2012 – 2018 (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α)



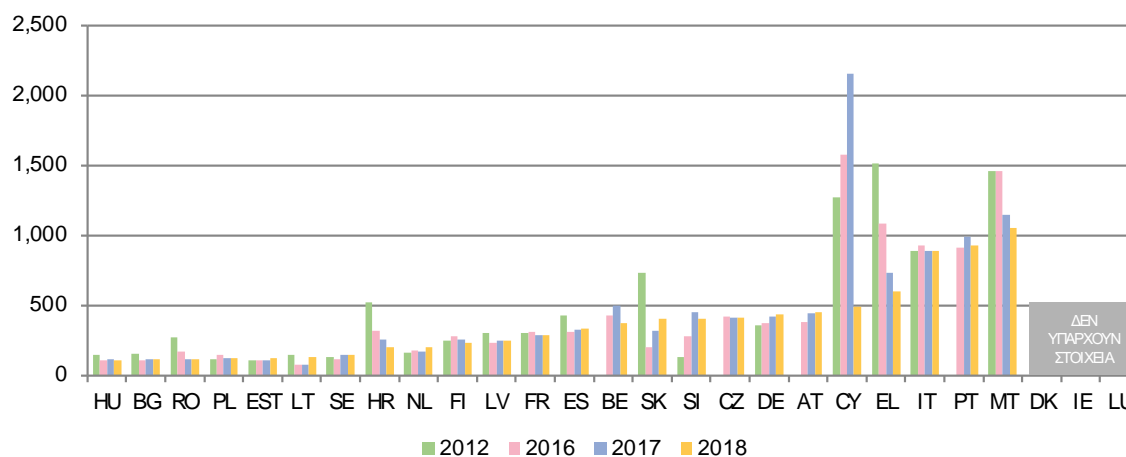
Στον τομέα της διοικητικής δικαιοσύνης, αν και έχει επιτευχθεί υψηλό ποσοστό διεκπεραίωσης (163,5% το 2018), εντούτοις οι 601 ημέρες που εκτιμάται ότι απαιτούνταν κατά το έτος 2018 για την εκδίκαση σε πρώτο βαθμό των διοικητικών υποθέσεων “...διάγραμμα 3.3...” όσο και ο αριθμός των εκκρεμών υποθέσεων “...διάγραμμα 3.4...”

<sup>24</sup> Το διάγραμμα αντλήθηκε από τον European Justice Scoreboard 2020, τα ποσοτικά δεδομένα του οποίου στηρίζονται σε ετήσια μελέτη που εκπονεί η CEPEJ, κατόπιν σύμβασης που έχει συνάψει με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

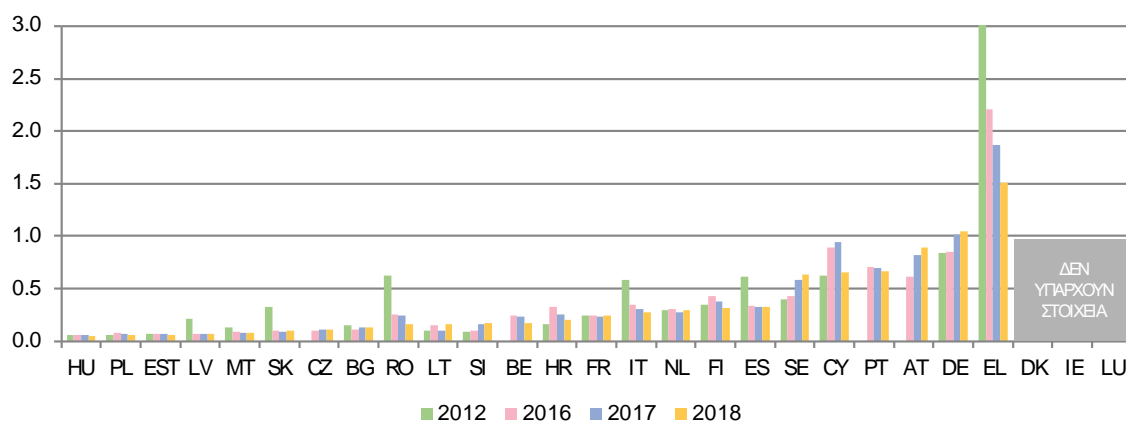


εξακολουθούν να είναι σε υψηλό επίπεδο σε σχέση με τους αντίστοιχους δείκτες άλλων δικαστικών συστημάτων.

**Διάγραμμα 3.3.:** Εκτιμώμενος αναγκαίος χρόνος (σε ημέρες) για τη δικαστική επίλυση διοικητικών υποθέσεων (σε πρώτο βαθμό) 2012 – 2018 (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α).



**Διάγραμμα 3.4.:** Αριθμός εκκρεμών διοικητικών υποθέσεων, 2012 – 2018 (σε πρώτο βαθμό / ανά 100 κατοίκους) (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α)



Όμοια είναι η κατάσταση και στην ποινική δικαιοσύνη, όπου η πολιτεία προκειμένου να μειώσει τον αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων, λαμβάνει «*ad hoc* νομοθετικά μέτρα», με τα οποία παύει τη δίωξη πλημμελημάτων, ήσσονος, συνήθως, κοινωνικής απαξίας, και την εκτέλεση μη αμετάκλητων καταδικαστικών αποφάσεων, με συνέπεια την ατιμωρησία και την εξ αυτού του λόγου ματαίωση της δικαίωσης των αδικουμένων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020b, σελ.6). Τέτοια νομοθετικά μέτρα περιλαμβάνονται στις διατάξεις των άρθρων 31 και 32 του Ν.3346/2005, 2 και 4 του Ν.4043/2012, 8παρ.3 και 4 Ν.4198/2013, 8<sup>ο</sup> και 9<sup>ο</sup> Ν.4411/2016, 63 και 64 Ν.4689/2020.

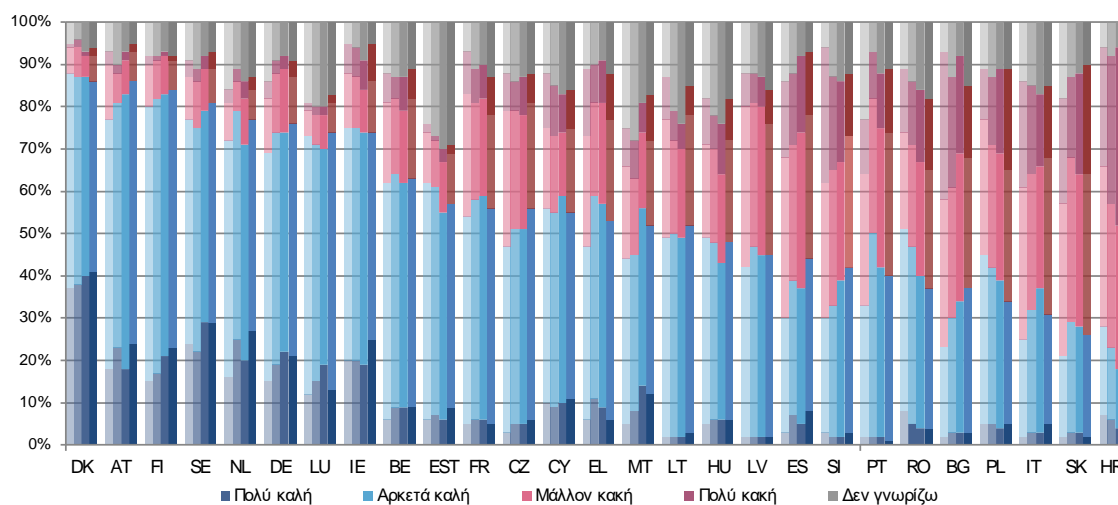


### 3.1.2 Η αντίληψη για την ανεξαρτησία της δικαιοσύνης

Η ανεξαρτησία του ελληνικού δικαστικού συστήματος «αποτελεί σύνθετο θέμα δημόσιας συζήτησης» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019, σελ. 75)<sup>25</sup>. Παρά την ένδειξη ότι το επίπεδο της εκλαμβανόμενης ανεξαρτησίας βαίνει μειούμενο, μια ισχυρή πλειονότητα των Ελλήνων δείχνει να εμπιστεύεται το σύστημα απονομής δικαιοσύνης. Ειδικότερα, το 53% του ευρέος κοινού, “...διάγραμμα 3.5...”, και το 51% των επιχειρήσεων απάντησε ότι θεωρεί την ανεξαρτησία της ελληνικής δικαιοσύνης αρκετά καλή και πολύ καλή. Τον Ιανουάριο του 2019 η Ελλάδα κατατάσσεται 78<sup>η</sup> σε σύνολο 140 χωρών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019, σελ. 75) ως προς την αντίληψη της ανεξαρτησίας της δικαιοσύνης, επιδεινώνοντας τη θέση της σε σχέση με προηγούμενη μέτρηση (71<sup>η</sup> σε σύνολο 137 χωρών) (World Economic Forum, 2018)<sup>26</sup>

*Διάγραμμα 3.5.: Αντίληψη του ευρέος κοινού περί της ανεξαρτησίας των δικαστηρίων και των δικαστών— ανοιχτά χρώματα: 2016, 2018 και 2019, σκούρα χρώματα: 2020 (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α)*

27



<sup>25</sup> Η “Έκθεση χώρας - Ελλάδα 2019. Περιλαμβανομένης εμπειριστατομένης επισκόπησης σχετικά με την πρόληψη και τη διόρθωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών που συνοδεύει το έγγραφο Ευρωπαϊκό εξάμηνο 2019: Αξιολόγηση της προόδου σχετικά με τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, την πρόληψη και τη διόρθωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών και αποτελέσματα των εμπειριστατομένων επισκοπήσεων βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1176/2011” είναι διαθέσιμη στο <https://op.europa.eu/el/publication-detail/-/publication/be927736-3b6b-11e9-8d04-01aa75ed71a1/language-e>.

<sup>26</sup> World Economic Forum (2018), «The Global Competitiveness Report 2018», διαθέσιμο στο <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>.

<sup>27</sup> Το διάγραμμα αντλήθηκε από τον European Justice Scoreboard 2020 και αποτυπώνει αποτελέσματα έρευνας του Ευρωβαρόμετρου, η οποία διεξήχθη μεταξύ 7 και 11 Ιανουαρίου 2020, διαθέσιμο στο [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/effective-justice/eu-justice-scoreboard\\_el](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/effective-justice/eu-justice-scoreboard_el).

### 3.1.3. *Εισαγωγή Τεχνολογιών Πληροφορικής και Επικοινωνιών (ΤΠΕ)*

Η δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής δικογράφων και παρακολούθησης της πορείας τους<sup>28</sup>, η ψηφιακή/ηλεκτρονική έκδοση 15 πιστοποιητικών που εκδίδονται από τις δικαστικές αρχές μέσω του υφιστάμενου δικτύου Κέντρων Εξυπηρέτησης του Πολίτη, η ενοποίηση 20 διαφορετικών πιστοποιητικών, που σχετίζονται με το πτωχευτικό δίκαιο σε ένα ενιαίο πιστοποιητικό, που διατίθεται ηλεκτρονικά από το Γενικό Εμπορικό Μητρώο αποτελούν σημεία που εκλαμβάνονται ως θετικά κατά την αξιολόγηση του ελληνικού δικαστικού συστήματος<sup>29</sup>. Ωστόσο, «η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία μεταξύ 27 χωρών της ΕΕ ως προς τον βαθμό εισαγωγής πληροφοριακών συστημάτων και μηχανογράφησης στα δικαστήρια» (Πισσαρίδης κ.ά. 2020. σελ. 68). Η χρήση ΤΠΕ «από τα δικαστήρια και τους δικηγόρους εξακολουθεί να αποτελεί την εξαίρεση και όχι τον κανόνα» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019, σελ. 74). Η θέσπιση της υποχρέωσης ηλεκτρονικής υποβολής εγγράφων μπορεί να «αυξήσει την αποδοτικότητα και να επιταχύνει τον εκσυγχρονισμό» του ελληνικού δικαστικού συστήματος (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019, σελ.74). Αυτό βέβαια προϋποθέτει την πρόσληψη «υποστηρικτικού προσωπικού με επαρκείς ψηφιακές δεξιότητες» (Πισσαρίδης κ.ά., 2020, σελ. 68).

### 3.1.4. *Η προσβασιμότητα*

Στο πεδίο της προσβασιμότητας καταγράφονται σημαντικές ελλείψεις που επηρεάζουν τη σχέση του κοινωνικού συνόλου με το δικαιοδοτικό σύστημα. Ως τέτοιες θεωρούνται η έλλειψη διαθέσιμων πληροφοριών, μέσω του διαδικτύου, για τον τρόπο λειτουργίας του συστήματος, τα δικαιώματα των πολιτών, το κόστος των δικαστικών διαδικασιών, τον πιθανό χρόνο εκδίκασής τους, ακόμη και τη δυνατότητα πρόβλεψης της έκβασής τους. Σημαντική επίσης θεωρείται η έλλειψη μηχαναγνώσιμων δικαστικών αποφάσεων στο διαδίκτυο, όπως και η απουσία ερευνών για την ικανοποίηση των χρηστών του δικαστικού συστήματος. Συγκεκριμένα, η Ελλάδα βρίσκεται στην 25η θέση σε σύνολο 27 χωρών της ΕΕ ως προς τη δυνατότητα πρόσβασης του ευρέως κοινού σε δημοσιευμένες αποφάσεις<sup>30</sup> και κατατάσσεται τελευταία ως προς τις ρυθμίσεις για την παραγωγή μηχαναγνώσιμων

<sup>28</sup> Σε όλα τα διοικητικά δικαστήρια και πιλοτικά στα ποινικά/πολιτικά.

<sup>29</sup> Το Κοινό Δελτίο Τύπου των Υπουργείων Δικαιοσύνης και Ψηφιακής Διακυβέρνησης της 25<sup>ης</sup> Μαΐου 2020 με τίτλο «Ένταξη δεκαπέντε νέων διαδικασιών αρμοδιότητας του Υπουργείου Δικαιοσύνης στα ΚΕΠ», είναι διαθέσιμο στο <https://www.ministryofjustice.gr/?p=5108>.

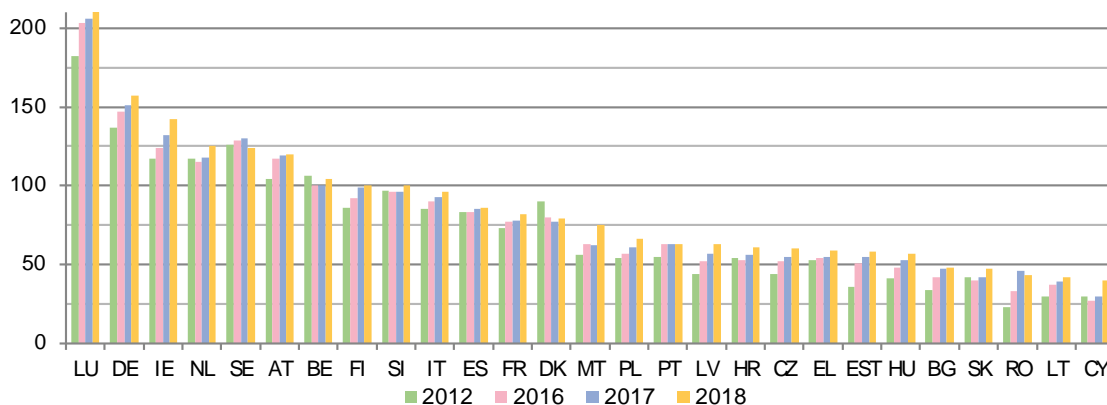
<sup>30</sup> διάγραμμα 28, σελ. 34 του European Justice Scoreboard 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0306>.

αποφάσεων (Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2020a)<sup>31</sup>. Οι ελλείψεις αυτές στερούν από το δικαστικό σύστημα τη διαφάνεια, απαραίτητο στοιχείο για μια υγιή σχέση με το κοινωνικό σύνολο, θολώνουν την εικόνα της δικαιοσύνης και αφήνουν πεδία πρόσφορα για καλλιέργεια αφοριστικών απόψεων, που απαξιώνουν τη δικαιοσύνη, υπονομεύοντας την ίδια τη δημοκρατία.

### 3.1.5. Η επάρκεια των πόρων

Η Ελλάδα δαπανά ετησίως περίπου 50 ευρώ ανά κάτοικο για τη λειτουργία του δικαστικού της συστήματος, όταν η πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ δαπανά αντιστοίχως περί τα 75 ευρώ «...διάγραμμα 3.6...».

*Διάγραμμα 3.6.: Συνολικές δαπάνες (σε ευρώ ανά κάτοικο) γενικής κυβέρνησης για δικαστήρια, 2012, 2016-2018 (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a)<sup>32</sup>*



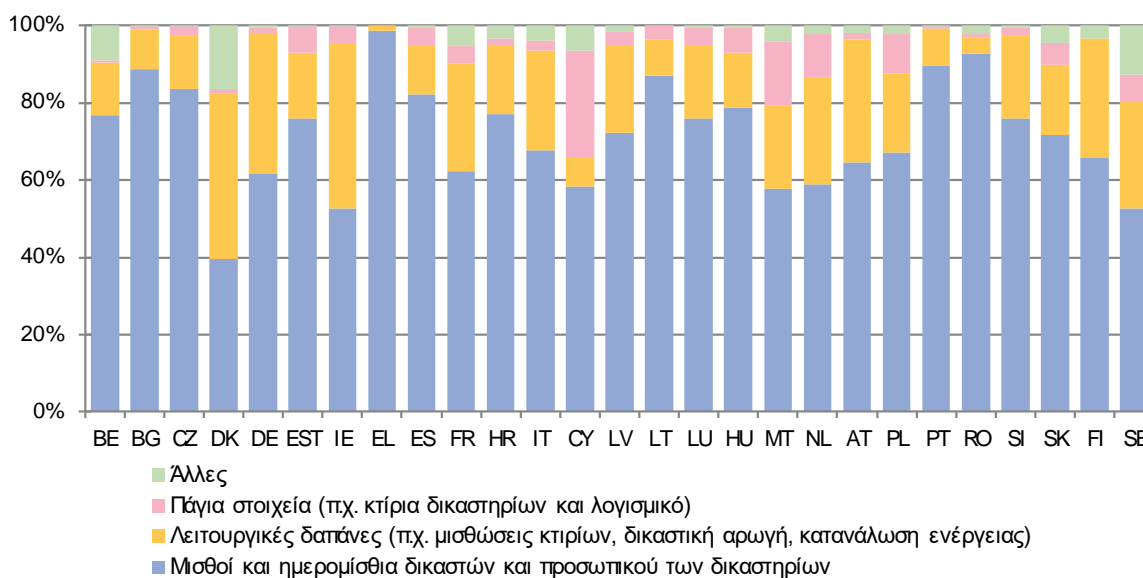
Στην έκθεση αξιολόγησης 2020 της CEPEJ για τα δικαιοδοτικά συστήματα σε 45 κράτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και 3 κράτη παρατηρητές (Ισραήλ, Μαρόκο, Καζακστάν), αναφέρεται ότι κατά το έτος 2018 τα αξιολογούμενα κράτη «ζόδεψαν κατά μέσο όρο περισσότερο από ένα δισεκατομμύριο ευρώ για τα δικαιοδοτικά τους συστήματα, ποσό που αντιστοιχούσε σε 72 ευρώ ανά κάτοικο» (CEPEJ, 2020 σελ.3). Στην Ελλάδα, από το σχετικά μικρό ποσό που διατίθεται για τη δικαιοσύνη, το 80% διοχετεύεται στη μισθοδοσία των ανθρώπινων πόρων «...διάγραμμα 3.7...». Το δεδομένο αυτό λαμβάνει ιδιαίτερη σημασία, αν συσχετιστεί με τον σχετικά μεγάλο αριθμό δικαστών «...διάγραμμα 3.8...». Η Ελλάδα

<sup>31</sup>. διάγραμμα 29, σελ. 36 του European Justice Scoreboard, 2020, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0306>

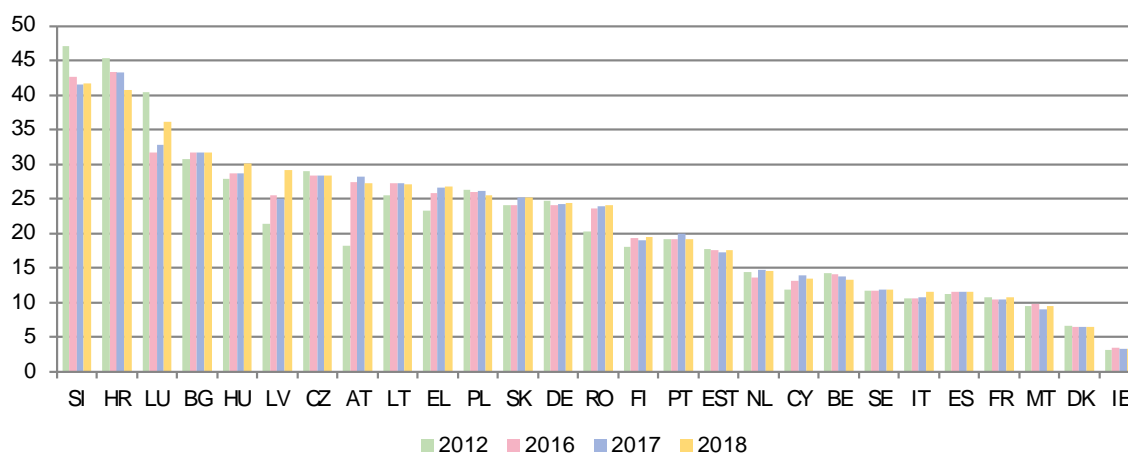
<sup>32</sup> Το εν λόγω διάγραμμα αντλήθηκε από τον European Justice Scoreboard 2020, σελ. 39 και ως πηγή των δεδομένων του φέρεται η Eurostat.

έχει 26,5 δικαστές ανά 100.000 κατοίκους, ενώ ο μέσος όρος των 48 κρατών στην έκθεση της CEPEJ είναι 21 δικαστές ανά 100.000 κατοίκους (CEPEJ, 2020, σελ. 4). Τα ανωτέρω στοιχεία συνδυασμένα με την αντίστροφη της ενδεικνυόμενης αναλογία λειτουργιών και υπαλλήλων καθώς και με τις μεγάλες μεταξύ τους μισθολογικές διαφορές οδηγεί στο συμπέρασμα ότι συντριπτικό ποσοστό των δαπανών για τη δικαιοσύνη διατίθεται στη μισθοδοσία των δικαστών.

**Διάγραμμα 3.7.:** Συνολικές δαπάνες γενικής κυβέρνησης για δικαστήρια ανά κατηγορία (το 2018, ως ποσοστό των συνολικών δαπανών) (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α)<sup>33</sup>



**Διάγραμμα 3.8.:** Αριθμός δικαστών, 2012-2018 (ανά 100 000 κατοίκους) (Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α)



<sup>33</sup> Το εν λόγω διάγραμμα αντλήθηκε από τον European Justice Scoreboard 2020, σελ. 40 και ως πηγή των δεδομένων του φέρεται η Eurostat.

Εν κατακλείδι, μπορεί να παρατηρήσει κανείς ότι οι μη επαρκείς πόροι που διατίθενται για τη λειτουργία του ελληνικού δικαστικού συστήματος, κατανέμονται ασύμμετρα υπέρ των ανθρωπίνων πόρων και δη υπέρ των δικαστικών λειτουργών, τη στιγμή που πολλά δικαστήρια στεγάζονται σε μισθωμένα καταστήματα και τα περισσότερα από τα δημόσια κτήρια στερούνται της αυτονόητης λειτουργικότητας, ασφάλειας, καθαριότητας και αισθητικής. «*Δικαστικές αίθουσες με ελλιπή συντήρηση και χωρίς θέρμανση τον χειμώνα, ανεπαρκές δίκτυο τηλεφωνίας και internet ...υποστελέχωση της γραμματείας σε ποσοστό πάνω από το 30%*» αποτελούν για τον Σεβαστίδη (2020b<sup>34</sup>) «*σαφή ένδειξη του μειωμένου κρατικού ενδιαφέροντος για στήριξη*» του δικαστικού συστήματος. Η ασύμμετρη αυτή κατανομή των πόρων καταδεικνύει τον προσανατολισμό της πολιτικής που χαράσσεται στον τομέα της δικαιοσύνης. Αυτή υπαγορεύεται από την ανάγκη για μεγαλύτερους ρυθμούς στις επιδόσεις του δικαστικού συστήματος, με αποτέλεσμα να επιλέγεται από την πολιτεία, ενστικτωδώς θα έλεγε κανείς, η αύξηση των δικαστικών λειτουργών ως μέτρο για την επιδιωκόμενη και απαιτητή (από Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΕΔΔΑ και δανειστές) επιτάχυνση της δικαστικής λειτουργίας.

### **3.2. Ανάλυση του προβλήματος της βραδύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης**

#### **3.2.1. Αίτια προβλήματος**

Ο σκοπός παράθεσης των αιτιών δυσλειτουργίας του ελληνικού δικαστικού συστήματος στο σημείο αυτό της εργασίας, έγκειται στην ανάγκη επισήμανσης του πολυπαραγοντικού χαρακτήρα τους και της, εξ αυτού του λόγου, δυσκολίας αντιμετώπισής τους (Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 4). Καθώς εμβλωτικές και αποσπασματικές δράσεις δεν έχουν τη δυναμική να αναδιαμορφώσουν το πλαίσιο λειτουργίας του συστήματος, παρά μόνο να του παράσχουν προσωρινή «*ποσοτική ανακούφιση*», καθίσταται επιτακτική η ανάγκη ολιστικής προσέγγισης του ζητήματος (Συμεωνίδης, 2019b).

Τα αίτια των σωρευμένων δικαστικών υποθέσεων δεν έχουν πάντα αρνητικό πρόσημο. Η σταχυολόγησή τους στο σημείο αυτό της εργασίας δεν είναι εξαντλητική, παρά μόνο ενδεικτική των διαφορετικών πηγών προέλευσής τους, η δε απαρίθμησή τους δε συναρτάται με τον βαθμό σπουδαιότητάς τους.

---

<sup>34</sup> Το άρθρο του Σεβαστίδη Χριστόφορου, Εφέτη, και Προέδρου της Ένωσης Δικαστών και Εισαγγελέων με τίτλο «*Μεταρρυθμίσεις και Απορρυθμίσεις στη Δικαιοσύνη*», δημοσιεύθηκε στην εφημερίδα *Καθημερινή* στις 4-10-2020 και αναδημοσιεύθηκε στο ιστολόγιο της Ένωσης Δικαστών και Εισαγγελέων, διαθέσιμο στο [Μεταρρυθμίσεις και Απορρυθμίσεις στη Δικαιοσύνη, Χρ. Σεβαστίδη, Δ.Ν. – Εφέτη, Προέδρου της Ε.Δ.Ε. - Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων \(ende.gr\)](http://www.ende.gr).

### 3.2.1.1. Η διεύρυνση του δικαιώματος δικαστικής προστασίας

Η αύξηση της ζήτησης για δικαστική προστασία από μόνη της συνιστά ένα θετικό χαρακτηριστικό των κοινωνιών. Η προσφυγή στα δικαστήρια έπαυσε να είναι προνόμιο των λίγων, *«une oeuvre essentiellement aristocratique»* («M. Waline στο Δελλής, 2013, σελ. 16). Στη σύγχρονη Ελλάδα, χωρίς να παραθεωρούνται τα φαινόμενα της στρεψοδικίας, της κακοπιστίας των διαδικών και της προπετούς άσκησης προδήλως αβασίμων ενδίκων μέσων, παρατηρείται ένα διευρυμένο δικαίωμα δικαστικής προστασίας, που συντελεί στην αύξηση της δικαστηριακής ύλης (Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 6).

### 3.2.1.2. Οι μεταβαλλόμενες ανάγκες και τα νέα δικαιώματα

Οι διαρκώς και με ταχύτητα μεταβαλλόμενες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες αλλά και η ραγδαία εξέλιξη των ΤΠΕ δημιουργούν νέες ανάγκες και δικαιώματα, που χρήζουν δικαστικής προστασίας, με αποτέλεσμα να αυξάνονται οι προς επίλυση διαφορές. Αν προσθέσει κανείς σε αυτές και τις δικαστικές υποθέσεις που προκαλούν συγκυριακά φαινόμενα, όπως, για παράδειγμα, οι προσφυγικές ροές, οι περικοπές μισθών και συντάξεων λόγω δημοσιονομικής προσαρμογής, οι παραβιάσεις περιορισμών προς αποτροπή της διασποράς της νόσου covid-19, κατανοεί πόσο εύκολο είναι ένα δικαστικό σύστημα, που δεν είναι δομημένο ορθολογικά, να υποστεί εμπλοκή.

### 3.2.1.3. Η πολυνομία και η έλλειψη κωδικοποίησης

Η πολυνομία, η κακονομία και η έλλειψη κωδικοποίησης είναι αιτίες γέννησης επίδικων διαφορών. Βέβαια, οι αλλαγές του νομοθετικού πλαισίου στοχεύουν στην καλύτερη σχέση του δικαίου με την κοινωνία καθώς ο νόμος οφείλει να ανιχνεύει και να ενσωματώνει τις *«κοινωνικές εξελίξεις ώστε οι επιταγές και οι απαγορεύσεις του να βρίσκονται σε αντιστοιχία με το κοινωνικό γίνεσθαι»* (Καρκατσούλης, 2004 σελ. 33). Επιπλέον *«η σαφήνεια του νομοθετικού καθεστώτος, η οποία επιτρέπει στους πολίτες να προβλέψουν, σε ικανοποιητικό βαθμό, τις συνέπειες των πράξεών τους, αποτελεί, κατά το ΕΔΔΑ, στοιχείο του καλού νόμου»* (Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 7, υποσημ. 19). Στην Ελλάδα, ωστόσο, τη διαμόρφωση της νομοθεσίας υπαγορεύουν, πολλές φορές, συντεχνιακές ή συγκυριακές σκοπιμότητες, με αποτέλεσμα αλλεπάλληλες και πρόχειρες νομοθετήσεις να διαμορφώνουν ένα χαοτικό, ασαφές και πολλές φορές αντιφατικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο σε συνδυασμό με την ελλιπή κωδικοποίηση προκαλεί ανασφάλεια δικαίου και διαφορές που αναπόφευκτα οδηγούνται στα δικαστήρια. Αξίζει να επισημανθεί ότι στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής μέσα σε 240 χρόνια (από το 1776 έως το 2016) έχουν ψηφιστεί 10 φορολογικά νομοσχέδια,

ενώ στην Ελλάδα μέσα σε 41 χρόνια (από το 1975 έως το 2016) έχουν ψηφιστεί 250 (Αργυρός, 2019)<sup>35</sup>.

#### 3.2.1.4. Η ατελέσφορη δημόσια διοίκηση

Η ατελέσφορη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης συνεπάγεται τη γένεση δικαστικών υποθέσεων. Λόγω του φορμαλισμού και της ευθυνοφοβίας των δημοσίων υπαλλήλων, ελάχιστες διαφορές των διοικούμενων με τη δημόσια διοίκηση επιλύονται από μηχανισμούς εντός αυτής, με αποτέλεσμα πολλές από τις υποθέσεις να παραπέμπονται στη δικαιοσύνη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση των ενδικοφανών προσφυγών που, ενώ θεσπίστηκαν με σκοπό την επίλυση των διαφορών της διοίκησης με τους διοικούμενους, εν τω πράγματι δεν αντιμετωπίστηκαν ως ουσιαστικό στάδιο διαδικασίας επίλυσης, αλλά συνιστούν απλώς ένα τυπικό προαπαιτούμενο για την παραδεκτή άσκηση των ενδίκων μέσων (Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 10). Εύστοχα λοιπόν έχει αποδοθεί στη δημόσια διοίκηση ο χαρακτηρισμός της «μηχανής παραγωγής διαφορών» (Το Συμβούλιο της Επικρατείας, στο Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 5)<sup>36</sup>

#### 3.2.1.5. Η ανορθολογική οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία του δικαστικού συστήματος

Η ανορθολογική οργάνωση, στελέχωση και λειτουργία των δικαστηρίων αποτελεί αιτία της χαμηλής αποδοτικότητας του δικαστικού συστήματος. Η χωροταξική κατανομή των δικαστικών υπηρεσιών, η κατανομή των δικαστών στους διαφορετικούς βαθμούς δικαιοδοσίας και η αναλογία δικαστών και δικαστικών υπαλλήλων είναι στοιχεία που συνηγορούν υπέρ της άποψης που εντοπίζει «το πραγματικό έλλειμμα της ελληνικής δικαιοσύνης στη στρεβλή οργάνωση των δικαστηρίων». (Καρκατσούλης, 2017, σελ. 204). Σύμφωνα με τον ΚΟΔΚΔΛ, οι οργανικές θέσεις δικαστών και υπαλλήλων κατανέμονται ανά διετία με κριτήρια κοινά, που δεν είναι άλλα από τον αριθμό των υποθέσεων και τη δικαστηριακή κίνηση. Επίσης ορίζεται ότι κάθε δικαστήριο καταρτίζει κανονισμό εσωτερικής υπηρεσίας, με τον οποίο ρυθμίζει κάθε ζήτημα που άπτεται της εσωτερικής του οργάνωσης και λειτουργίας, με γνώμονα την εύρυθμη διεξαγωγή των εργασιών του. Οι

<sup>35</sup> Το άρθρο του Αργυρού Αντώνη με τίτλο «Μελέτη: Η απονομή της δικαιοσύνης» είναι διαθέσιμο στον σύνδεσμο <https://lawnet.gr/meletes-arthra/meleti-i-aponomi-tis-dikeosynis/>.

<sup>36</sup> Στο 17/2011 πρακτικό του ΣτΕ σε Ολομέλεια και σε Συμβούλιο, που συνιστά κείμενο επεξεργασίας του σχεδίου νόμου «για τη δίκαιη δίκη και την εύλογη διάρκεια αυτής», παρατίθεται μία σειρά αιτιών της καθυστέρησης της απονομής δικαιοσύνης. Απόσπασμα του πρακτικού αυτού εμπεριέχεται στο Ανδρουλάκης, Β. (2015), «Η επίκαιρη παροχή δικαστικής προστασίας στη διοικητική δικαιοσύνη: Μια συνεχής αναζήτηση» *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου* 1/2015, σελ. 1 επόμ.



κανονισμοί υποβάλλονται προς έγκριση στην Ολομέλεια του Ανώτατου Δικαστηρίου προκειμένου να διασφαλιστεί η συνεκτικότητα και «η εναρμόνιση των κανονισμών όλων των δικαστηρίων και εισαγγελιών» (αιτιολογική έκθεση Σχεδίου ΚΟΔΚΔΛ, σελ 10). Εντούτοις, η αναλογία δικαστών και δικαστικών υπαλλήλων, τα υπερμεγέθη δικαστήρια της πρωτεύουσας, τα χωρίς ικανή δικαστηριακή ύλη μικρά περιφερειακά δικαστήρια, οι ανορθολογικές κατανομές δικαστών στους διαφορετικούς βαθμούς δικαιοδοσίας, μαρτυρούν ότι οι κατανομές υπαλλήλων, λειτουργών ανά βαθμό και δικαστηρίων ανά τόπο, δεν έγιναν με τα οριζόμενα ως άνω κριτήρια προς κάλυψη των πραγματικών αναγκών του δικαστικού συστήματος αλλά χάριν εξυπηρέτησης συντεχνιακών, συγκυριακών και τοπικιστικών σκοπιμοτήτων.

Οι δικαστικοί (και εισαγγελικοί) λειτουργοί εκφράζουν την άποψη ότι υπεύθυνοι για την κατάσταση που επικρατεί στη δικαιοσύνη δεν είναι μόνο οι ίδιοι (Φαϊτάς, 2019)<sup>37</sup>. Υποστηρίζουν ότι πρόκειται για ένα σύστημα με διαφορετικούς δρώντες, μεταξύ των οποίων οι δικηγόροι, οι οποίοι προς διασφάλιση δικηγορικής ύλης ανακυκλώνουν διαφορές και αποτρέπουν από τον φιλικό διακανονισμό αλλά και οι δικαστικοί υπάλληλοι που είναι υπεύθυνοι για τους «χρόνους αδράνειας», στο στάδιο προσδιορισμού της υπόθεσης και στο διάστημα μέχρι να επιδοθεί η απόφαση (Συμεωνίδης, 2019b).

Συναφής με την ανωτέρω αιτία είναι η έλλειψη εκσυγχρονισμού των καθηκόντων τόσο των δικαστικών υπαλλήλων όσο και των δικαστικών λειτουργών. Οι σύγχρονες συνθήκες, όπως διαμορφώθηκαν από τις τεχνολογικές εξελίξεις, την παγκοσμιοποίηση της αγοράς, τη διεθνοποίηση του εγκλήματος και τις μεταβαλλόμενες ανάγκες των κοινωνιών, επιτάσσουν έναν ανασχεδιασμό των καθηκόντων τους, ώστε οι μεν λειτουργοί να εξοικονομήσουν ενέργεια και χρόνο που σπαταλούν για την άσκηση μη δικαιοδοτικών καθηκόντων, οι δε υπάλληλοι να καταστούν πραγματικοί αρωγοί αυτών στην άσκηση του δικαιοδοτικού τους έργου.

---

<sup>37</sup>Το άρθρο του Φαϊτά Βασίλη, Εφέτη και Γενικού Γραμματέα της Ένωσης Διοικητικών Δικαστών με τίτλο «Πόσο βάσιμες είναι οι θέσεις που εκφράστηκαν πρόσφατα από ορισμένα θεσμικά όργανα των δικηγόρων ότι για την καθυστέρηση της απονομής της Δικαιοσύνης ευθύνονται οι δικαστές και ποιοι «ευσεβείς πόθοι» ορισμένων κρύβονται πίσω από το απαράδεκτο αίτημα του Προέδρου της Ολομέλειας Δικηγορικών Συλλόγων Ελλάδος προς τους Προέδρους όλων των Δικηγορικών Συλλόγων να συνταχθούν ονομαστικές καταστάσεις δικαστικών λειτουργών που καθυστερούν στην έκδοση των αποφάσεων» είναι αναρτημένο στο ιστολόγιο της Ένωσης Διοικητικών Δικαστών, [https://www.edd.gr/images/docs/faitas\\_december2019.pdf](https://www.edd.gr/images/docs/faitas_december2019.pdf).



### 3.2.2. Μέτρα αντιμετώπισης του προβλήματος

Η παράθεση των δράσεων που έχουν αναληφθεί με σκοπό την αύξηση της αποδοτικότητας των δικαστικών αρχών, κρίνεται σκόπιμη, προκειμένου να διαφανεί μέσα από αυτές ο προσανατολισμός των υπευθύνων χάραξης πολιτικής στον πολύ ευαίσθητο τομέα της δικαιοσύνης. Οι δράσεις μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε αυτές που έχουν το χαρακτήρα δικονομικών παρεμβάσεων και σε αυτές που θα μπορούσαν να χαρακτηρισθούν οργανωτικές/δομικές μεταρρυθμίσεις.

#### 3.2.2.1. Νομοθετικά μέτρα

Στην πρώτη κατηγορία μέτρων εντάσσονται η αύξηση των δικαστικών τελών, η πρόβλεψη μονομελών συνθέσεων, η μείωση της προφορικότητας της διαδικασίας, η εισαγωγή φίλτρων στην άσκηση ένδικων μέσων, ο περιορισμός της υποχρέωσης αιτιολόγησης των αποφάσεων, οι εν συμβουλίω διαδικασίες, η πιλοτική δίκη, ο θεσμός του εισηγητή-δικαστή, η εκδίκαση ομοειδών υποθέσεων, η υποχρέωση συνυποβολής σύνυψης δικογράφου, η θέσπιση ενδίκου βοηθήματος για την επιδίκαση δίκαιης ικανοποίησης λόγω καθυστέρησης στην έκδοση απόφασης, η «*οιονεί αμνήστευση των ήσσονος κοινωνικής απαξίας ποινικών αδικημάτων, η συρρίκνωση της ενδιάμεσης διαδικασίας και η κατάργηση ενδίκων μέσων στην προδικασία*» (Ζαΐρη, 2020)<sup>38</sup>

Θετική περίπτωση δικονομικής παρέμβασης, η οποία διακρίνεται από τις προαναφερθείσες, αποτελεί η προώθηση εναλλακτικών τρόπων επίλυσης διαφορών, «*ώστε να μη χρειάζεται να τίθεται σε κίνηση ο κλασικός δικαιοδοτικός μηχανισμός*» (Συμεωνίδης, 2019b). Ήδη με την Οδηγία 2008/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21<sup>ης</sup> Μαΐου 2008, που ενσωματώθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη με τον Ν.3898/2010, ενθαρρύνεται η προσφυγή στη διαμεσολάβηση «*προς την κατεύθυνση δημιουργίας ισόρροπης σχέσης μεταξύ αυτής και των δικαστικών διαδικασιών*». Οι εναλλακτικοί τρόποι επίλυσης διαφορών έχουν δυνητικά πολλαπλό όφελος. Αφενός, μειώνοντας τον «*φόρτο εργασίας των δικαστηρίων*», συμβάλλουν στην αύξηση της αποδοτικότητας αυτών. Αφετέρου, είναι επωφελείς για τα φυσικά πρόσωπα που τους επιλέγουν έναντι της έκδοσης δικαστικής απόφασης, λόγω του χαμηλότερου οικονομικού κόστους, της μειωμένης διάρκειας και του λιγότερου άγχους που αυτές συνεπάγονται (Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της

<sup>38</sup> Το άρθρο της Ζαΐρη Άννας, Αντεισαγγελέα του Αρείου Πάγου και Προέδρου της Ένωσης Εισαγγελέων Ελλάδος, με τίτλο «*Σκέψεις για ταχύτερη ποινική δίκη*» είναι διαθέσιμο στο <https://www.dikastiko.gr/articles/anna-zairi-skepseis-gia-tachyteri-poiniki-diki/>.

Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) και Συμβούλιο της Ευρώπης, 2016, σελ. 58)<sup>39</sup>. Ωστόσο, η σύγχρονη αυτή τάση επίλυσης των διαφορών, δεν είχε τα αναμενόμενα αποτελέσματα. Η «έλλειψη της νοοτροπίας συνδιαλλαγής» της ελληνικής κοινωνίας και η συνειδητή στάση των δικηγόρων που, λόγω του μεγάλου αριθμού τους, ωθούν τους διαδίκους «προς τη χρονοβόρα δικαστική επίλυση των διαφορών» έχουν καταλογισθεί ως αιτίες της μη ικανοποιητικής απόδοσης του θεσμού της διαμεσολάβησης (Ανδρουλάκης, 2019, σελ. 39).

### 3.2.2.2. Οργανωτικά μέτρα

Όσον αφορά τις δράσεις οργανωτικού χαρακτήρα, αυτές επικεντρώθηκαν στην αύξηση των πόρων (υλικών και άυλων). Εκτός από την ενίσχυση του ανθρώπινου δυναμικού με αύξηση των οργανικών θέσεων, ειδικό βάρος δόθηκε στην εισαγωγή των ΤΠΕ.

Η Ηλεκτρονική Δικαιοσύνη (cyberjustice) έχει αναχθεί σε στρατηγικό στόχο του Υπουργείου Δικαιοσύνης (άρθρο 1'εδάφ.2<sup>ο</sup> περ. στ του Π.Δ. 96/2017). Προσδοκάται ότι από την ενσωμάτωση στο δικαιοδοτικό σύστημα ψηφιακών εργαλείων θα απελευθερωθούν δυνάμεις που θα συμβάλουν στην επιτάχυνση της απονομής της δικαιοσύνης. Ήδη λειτουργούν Ολοκληρωμένα Πληροφοριακά Συστήματα (εφεξής ΟΠΣ) Διαχείρισης Δικαστικών Υποθέσεων στο σύνολο της Διοικητικής Δικαιοσύνης (adjustice.gr) και πιλοτικά στην Πολιτική/Ποινική Δικαιοσύνη (solon.gov.gr) καθώς και το Εθνικό Ποινικό Μητρώο (n.cris.gov.gr) καθιστώντας δυνατή την ηλεκτρονική υποβολή αξιώσεων, την παρακολούθηση και προαγωγή τους μέσω διαδικτύου, την ολοκλήρωση συγκεκριμένων σταδίων της δικαστικής διαδικασίας με ηλεκτρονικά μέσα.

Στο ίδιο πλαίσιο του ψηφιακού μετασχηματισμού της δικαιοσύνης εντάσσεται η απόπειρα εισαγωγής της Τεχνητής Νοημοσύνης. Στις 3-4 Δεκεμβρίου 2018 υιοθετήθηκε από τη CEPEJ ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Δεοντολογίας για τη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης (εφεξής Ε.Χ.Δ.Τ.Ν.) στη δικαιοσύνη. Συστήματα μαζικής επεξεργασίας νομολογιακών δεδομένων, χρησιμοποιούνται ήδη στον ιδιωτικό τομέα, κυρίως από ασφαλιστικές εταιρείες, δικηγόρους και εταιρείες παροχής νομικών υπηρεσιών προκειμένου να προβλέψουν την έκβαση δικαστικών υποθέσεων. Για τον λόγο αυτό χρησιμοποιείται και ο όρος προβλεπτική δικαιοσύνη.

---

<sup>39</sup> Ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (European Union Agency for Fundamental Rights - FRA) και το Συμβούλιο της Ευρώπης εξέδωσαν το 2016 "εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την πρόσβαση στη δικαιοσύνη", διαθέσιμο στο [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_access\\_justice\\_ELL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_access_justice_ELL.pdf).

### 3.2.3. Η συμβολή των παρεμβάσεων στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας

Πολλές από τις δικονομικές παρεμβάσεις είχαν θετικό αντίκτυπο αλλά και δυναμική να βελτιώσουν τους ρυθμούς απονομής δικαιοσύνης. Στην πλειονότητά τους, όμως, θεωρούνται ότι συρρίκνωσαν το δικαίωμα πρόσβασης στην δικαιοσύνη. Θέτοντας μια σειρά διαδικαστικών εμποδίων (αύξηση δικαστικών τελών, καταβολή 50% της φορολογικής ή τελωνειακής οφειλής ως όρος παραδεκτού της εφέσεως, αυστηρές προϋποθέσεις για το παραδεκτό της άσκησης αναίρεσεως ενώπιον του ΣτΕ, αυξημένα τέλη για μακροσκελή δικόγραφα), στόχευαν περισσότερο στον περιορισμό των εισερχομένων υποθέσεων παρά στις αιτίες γένεσης των διαφορών. Κάποιες άλλες, εμφορούμενες από μία λογική διεκπεραίωσης, περιόριζαν την ανάγκη για διευρυμένο δικαστικό έλεγχο (αλλαγή αρμοδιότητας από πολυμελείς σε μονομελείς συνθέσεις) σε ένα ολοένα και πιο σύνθετο νομικό περιβάλλον (Τέλλης, 2017)<sup>40</sup>. Οι παρεμβάσεις αυτές θέτοντας «οικονομικά ή άλλα αντικίνητρα», θεσπίζοντας «νέα δικονομικά βάρη» και περιορίζοντας «το εύρος των ενδίκων μέσων» ψαλίδισαν «την ανεμπόδιστη πρόσβαση των πολιτών στα δικαστήρια» (Φαϊτάς, 2019). Το κυριότερο όμως μειονέκτημα των παρεμβάσεων αυτών ήταν ότι «εστίαζαν εμφατικά στην ποσοτική ανακούφιση του συστήματος και όχι στον εκσυγχρονισμό και τη συνολική βελτίωσή του» (Συμεωνίδης, 2019b).

Όσον αφορά την εισαγωγή των ΤΠΕ στο ελληνικό δικαστικό σύστημα, παρά την αδιαμφισβήτητη δυναμική τους να ενισχύσουν ποικιλοτρόπως την προσβασιμότητα των κοινωνιών στη δικαιοσύνη, διατυπώνονται επιφυλάξεις ως προς την ασφάλεια των δεδομένων, την έλλειψη ψηφιακών δεξιοτήτων εργαζομένων και πολιτών αλλά και για το πραγματικό εύρος της αποτελεσματικότητας που μπορεί να επιφέρει ο ψηφιακός μετασχηματισμός της δικαιοσύνης, τον οποίο κάποιοι θεωρούν πανάκεια για τις διαπιστωμένες παθογένειες του εν λόγω χώρου.

Τα ζητήματα που εγείρονται για την εισαγωγή της Τεχνητής Νοημοσύνης στο δικαστικό σύστημα, αφορούν α) στη μεροληψία του λογισμικού, ως προϊόντος ανθρώπινης ενέργειας, στην οποία εμφιλοχωρούν σφάλματα και προκαταλήψεις, β) στην προστασία των προσωπικών δεδομένων, γ) στον κίνδυνο περιορισμού θεμελιωδών δικαιωμάτων, όπως

---

<sup>40</sup> Το άρθρο του Τέλλη Νίκου, Καθηγητή Εμπορικού Δικαίου στη Νομική Σχολή του Α.Π.Θ. με τίτλο “*Η βελτίωση της απονομής δικαιοσύνης ως μοχλός ανάπτυξης. #ElladaMeta*”, διαθέσιμο στο <https://ekyklos.gr/sb/513-i-veltiosi-tis-aponomis-dikaiosynis-os-moxlos-anaptyksis-elladameta.html>, βασίζεται στην εισήγηση του ίδιου στο Συνέδριο του Κύκλου Ιδεών “*Η Ελλάδα Μετά. Κύκλος 3: ένα άλλο Κράτος είναι εφικτό-οι θεσμικές προϋποθέσεις*”.

αυτού του φυσικού δικαστή, και δ) στον υπαρκτό κίνδυνο παραγωγής «οιονεί επιτακτικότητας, με συνέπεια να δημιουργείται μια νέα μορφή κανονιστικότητας, η οποία θα μπορούσε να λειτουργήσει συμπληρωματικά με το νόμο, θέτοντας περιοριστικό πλαίσιο στην κυρίαρχη διακριτική ευχέρεια του δικαστή» (CEPEJ, 2018, σελ. 20)<sup>41</sup>. Αν και οι επιφυλάξεις αυτές διατυπώνονται από τους συντάκτες του Ε.Χ.Δ.Τ.Ν., εντούτοις στην παράγραφο 58 αναφέρεται ότι τα συστήματα προβλεπτικής δικαιοσύνης «θεωρητικά θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν και στη διαδικασία λήψης των δικαστικών αποφάσεων», όπως για παράδειγμα στον υπολογισμό ποσών επιδικασθέντων αποζημιώσεων, διατροφών κ.ά., ενώ στην παράγραφο 97 αναγνωρίζονται ως «μια ευκαιρία για καλύτερη ρύθμιση της ροής νέων υποθέσεων στα δικαστήρια και ένα μέσο για τη μείωση των λειτουργικών δαπανών της δικαιοσύνης» (CEPEJ, 2018, σελ.41 και 56).

### **3.2.4. Η αξιολόγηση της βραδύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης**

#### **3.2.4.1. Η αξιολόγησή της από την ελληνική πολιτεία**

Στην αιτιολογική έκθεση του Ν.4055/2012, οι αριθμοί αποδίδουν γλαφυρά το πρόβλημα της βραδύτητας στην απονομή της δικαιοσύνης. Συγκεκριμένα αναφέρονται: 360 καταδικαστικές αποφάσεις του ΕΔΔΑ κατά της Ελλάδας για υπέρβαση του εύλογου χρόνου εκδίκασης, 27ετή διάρκεια εκδίκασης υπόθεσης και καταβολή έως τότε (2012) για χρηματικές αποζημιώσεις και ηθική ικανοποίηση με αποφάσεις του ΕΔΔΑ ποσού των 8.420.822,00 ευρώ<sup>42</sup>. Δύο χρόνια μετά, στην αιτιολογική έκθεση του Ν.4239/2014<sup>43</sup>, αναφέρεται ότι κατά τον ως άνω χρόνο εκκρεμούσαν ενώπιον του ΕΔΔΑ 250 προσφυγές κατά του ελληνικού δημοσίου «για δίκαιη ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης των προσφευγόντων από την καθυστέρηση της εκδίκασης των υποθέσεών τους» (αιτιολογική έκθεση Ν.4239/2014, σελ. 1).

Η ελληνική πολιτεία βλέποντας ότι το ελληνικό δικαστικό σύστημα «δεν ανταποκρίνεται στις επιταγές του Έλληνα συνταγματικού νομοθέτη ούτε στις προσδοκίες του ευρωπαϊκού νομικού πολιτισμού» (Αιτιολογική έκθεση Ν.4055/2012, σελ. 1), αναζητά «τη μαγική ράβδο

<sup>41</sup> Η ελληνική έκδοση του “Ευρωπαϊκού Χάρτη Δεοντολογίας για τη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης στα δικαστικά συστήματα και στο περιβάλλον τους” είναι αναρτημένη από τον Ιούνιο του 2020 στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Δικαιοσύνης και διατίθεται στο [https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/07/CEPEJ\\_Chart\\_GR.pdf](https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/07/CEPEJ_Chart_GR.pdf).

<sup>42</sup> Τα παραπάνω στοιχεία αφορούν στην περίοδο 1997-2011.

<sup>43</sup> Διαθέσιμη στο <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/d-dikh-eis.pdf>

που θα εξαφανίσει την εκκρεμότητα και θα δώσει λύση στο χρονίζον πρόβλημα» της βραδύτητας (Ασημακόπουλος, 2016)<sup>44</sup>. Για την επίτευξη του ανωτέρω σκοπού «...ορίζει επιτροπές...που αυτές μελετούν το πρόβλημα, καταθέτουν προτάσεις, οι οποίες παίρνουν τη μορφή νομοσχεδίων που ξεκινούν με τη λέξη «επιτάχυνση» και εν τέλει, αφού ψηφιστούν από τη Βουλή, γίνονται νόμος του κράτους» (Ασημακόπουλος, 2016). Ενδεικτικά αναφέρονται: Ν.2915/2001 «Επιτάχυνση της τακτικής διαδικασίας ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων και λοιπές δικονομικές και συναφείς ρυθμίσεις», Ν.3160/2003 «Επιτάχυνση της ποινικής διαδικασίας και άλλες διατάξεις», Ν.3346/2005 «Επιτάχυνση της διαδικασίας ενώπιον των πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων και άλλες διατάξεις», Ν.3659/2008 «Βελτίωση και επιτάχυνση των διαδικασιών της δίκης στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια και άλλες διατάξεις», κεφάλαιο Δ' Ν. 3772/2009 «Μέτρα για την επιτάχυνση της δίκης στο Συμβούλιο της Επικρατείας», Ν.3900/2010 «Εξορθολογισμός διαδικασιών και επιτάχυνση της διοικητικής δίκης και άλλες διατάξεις», Ν.3994/2011 «Εξορθολογισμός και βελτίωση στην απονομή της πολιτικής δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις», Ν.4055/2012: «Δίκαιη δίκη και εύλογη διάρκεια αυτής», Ν.4239/2014 «Δίκαιη ικανοποίηση λόγω υπέρβασης της εύλογης διάρκειας της δίκης, στα πολιτικά και ποινικά δικαστήρια και στο Ελεγκτικό Συνέδριο και άλλες διατάξεις».

#### 3.2.4.2. Η ζωτική σημασία της για τις επιχειρήσεις και τα δημόσια έσοδα

Οι μελετητές του ελληνικού δικαστικού συστήματος συγκλίνουν στη θέση ότι το μείζον πρόβλημα αυτού είναι η βραδύτητα στην απονομή της δικαιοσύνης, χωρίς να εγείρουν σοβαρές αντιρρήσεις αναφορικά με τις πτυχές της ποιότητας και της ανεξαρτησίας. Παρά την ανωτέρω σύγκλιση, διαπιστώνει κανείς ότι κάθε μελετητής, ανάλογα με το υπόβαθρό του και τη θέση του στο σύστημα, προσδίδει διαφορετικού βαθμού βαρύτητα στο θέμα της βραδύτητας.

Για παράδειγμα, οι παράγοντες του οικονομικού χώρου θεωρούν μονοσήμαντα την αποτελεσματικότητα του συστήματος υπό το πρίσμα της ταχύτητας, την οποία ανάγουν σε παράγοντα επιβίωσης των επιχειρήσεων. «*Η πολυετής διατήρηση μιας ένδικης εκκρεμότητας πολλές φορές ισοδυναμεί με την καταδίκη ενός επιχειρηματικού σχεδίου*» (ΣΕΒ, 2014 σελ.

---

<sup>44</sup> Το άρθρο του Ασημακόπουλου Θεόδωρου, Προέδρου Εφετών Διοικητικών Δικαστηρίων με τίτλο “Για μια πραγματική επιτάχυνση στην απονομή της διοικητικής δικαιοσύνης” είναι αναρτημένο στο ιστότοπο της Ένωσης Διοικητικών Δικαστών και είναι διαθέσιμο στον σύνδεσμο <https://www.edd.gr/index.php/views/views-articles/21-updating/views/54-views1>.

13). Ωστόσο ο εύλογος χρόνος στην απονομή της δικαιοσύνης δεν έχει ζωτική σημασία μόνο για τα ατομικά συμφέροντα των εμπλεκομένων στις δικαστικές διαδικασίες αλλά και για το δημόσιο συμφέρον καθώς οι καθυστερήσεις αναβάλλουν επί μακρόν την είσπραξη δημοσίων εσόδων και κυρίως πλήττουν το κράτος δικαίου, απαραίτητη προϋπόθεση για την οικονομική ανάπτυξη της χώρας (ΣΕΒ, 2014, σελ. 13).

### 3.2.4.3. Η θεώρησή της ως μέρους της συνολικής εικόνας

Από την άλλη πλευρά, οι εκπρόσωποι της δικαστικής κοινότητας, δεν παραλείπουν να επισημαίνουν ότι ο εύλογος χρόνος εκδίκασης, αποτελεί μία πτυχή της δίκαιης δίκης, αλλά όχι και τη μοναδική. Τονίζουν ότι η ανάδειξη της ταχύτητας *«σε παράμετρο ... που τοποθετείται στο ίδιο επίπεδο με τη δικαστική ανεξαρτησία»* (Πικραμένος, 2019b, σελ. 15) αδικεί την υπόλοιπη εικόνα του ελληνικού δικαστικού συστήματος, την οποία συνθέτουν *«η εμπιστοσύνη των πολιτών προς τη δικαιοσύνη, οι πλήρεις και μάλιστα πολυτελείς δικαστικές διαδικασίες... και η ποιότητα των αποφάσεων»* (Φορτσάκης, Θ. στο Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 2). Αν και αναγνωρίζουν ότι όσον αφορά τον εύλογο χρόνο απονομής δικαιοσύνης, το ελληνικό *«δικαστικό σύστημα δεν έχει να επιδείξει τα καλύτερα αποτελέσματα»*, εντούτοις θεωρούν ότι *«ανταποκρίνεται στα επί μέρους στοιχεία που συνθέτουν το περιεχόμενο του δικαιώματος σε δίκαιη δίκη»* (Ανδρουλάκης, 2015, σελ. 2). Επισημαίνουν ότι η μονοσήμαντη θεώρηση του δικαστικού συστήματος υπό το πρίσμα του χρόνου, ενέχει τον κίνδυνο να υιοθετηθούν προτάσεις για *«λιγότερο δικαστικό έλεγχο»* (Σακελλαροπούλου, 2019, σελ. 52).

Για τον Καρκατσούλη (2017, σελ. 201) η αξιολόγηση του ελληνικού δικαστικού συστήματος με τους *«παραδοσιακούς»* (ποσοτικούς) δείκτες αξιολόγησης *«αποτυπώνουν μια διάσταση της λειτουργίας της δικαιοσύνης, αλλά αποκρύπτουν την όλη εικόνα»*. Η βραδύτητα της δικαιοσύνης δεν συνεπάγεται αυτόματα χαμηλή ποιότητα αυτής ούτε η βελτίωση στο πρόβλημα της βραδύτητας συνεπάγεται βελτίωση της ποιότητας της δικαιοσύνης. Επομένως, η σχετική συζήτηση οφείλει να απεγκλωβιστεί από τη *«εργαλειακή»* αυτή λογική, που θεωρεί το πρόβλημα των καθυστερήσεων πρόβλημα τεχνικό και να αναζητήσει όλες τις *«παραμέτρους που επηρεάζουν καθοριστικά την ποιότητα της δικαιοσύνης»*.

Η CEPEJ, ανάγοντας την ταχύτητα σε ισότιμο παράγοντα *«ουσιαστικής επιτέλεσης της αποστολής της δικαιοσύνης»* (Πικραμένος, 2019a, σελ. 62), ίδρυσε το έτος 2007 ένα ειδικό φορέα, το Study and Analysis of Judicial Time Use Research Network (εφεξής SATURN)



με σκοπό την προώθηση λύσεων για την ορθολογική διαχείριση του δικαστικού χρόνου (Αλικάκος & Κακαβακίδου, 2015, σελ. 64). Σύμφωνα με το SATURN, τόσο η μεγάλη όσο και η ιδιαίτερα σύντομη διάρκεια εκδίκασης μιας υπόθεσης πλήττουν τον πυρήνα του δικαιώματος πρόσβασης σε δικαστήριο (Αλικάκος & Κακαβακίδου, 2015, σελ. 67). Αν η βραδύτητα στην απονομή της δικαιοσύνης έχει αξιολογηθεί ως μείζον πρόβλημα, εξίσου προβληματική μπορεί να καταστεί «και η επικράτηση μιας λογικής απλής διεκπεραίωσης των υποθέσεων» (Συμεωνίδης, 2019b).

#### 3.2.4.4. Ο χρόνιος και συστημικός χαρακτήρας της

Ανεξάρτητα από το ποια από τις προαναφερόμενες προσεγγίσεις της ταχύτητας άπτεται της πραγματικής διάστασής της, όλες καταλήγουν στη θέση ότι δεν πρόκειται για ένα φαινόμενο με συγκυριακό, τοπικό ή διαδικαστικό χαρακτήρα.

Πρόκειται για ένα πρόβλημα που απασχολεί την ελληνική πολιτεία περισσότερο από έναν αιώνα. Ενδεικτική του χρόνιου χαρακτήρα του προβλήματος είναι η αγόρευση εν έτει 1911 στη Βουλή του Υπουργού Δικαιοσύνης Ν. Δημητρακόπουλου, στην οποία η βραδύτητα στην απονομή της δικαιοσύνης ταυτίζεται με την αρνησιδικία και χαρακτηρίζεται νόσημα που δεν συναντάται σε άλλη πολιτισμένη χώρα. Χαρακτηριστικά αναφέρει : *«εκείνο το οποίο είναι καθολικόν νόσημα παρ' ημίν και το οποίον αποτελεί αυτόχρημα άρνησιν πάσης δικαιοσύνης είναι η βραδύτης με την οποία απονέμεται αυτή. Βραδύτης...ανήκουστος, άγνωστος εις οιανδήποτε πεπολιτισμένην χώραν... Έτη ολόκληρα και δεκαετηρίδες πολλάκις απαιτούνται, ίνα αποπερατωθώσιν αι αστικάί δίκαι»*. (Δημητρακόπουλος, στο Αλιβιζάτος, 2011, σελ. 178).

Επίσης, η βραδύτητα εκδίκασης των υποθέσεων συνιστά πρόβλημα δομικό. Το ΕΔΔΑ στις αποφάσεις που εξέδωσε επί προσφυγών που ασκήθηκαν ενώπιόν του κατά της Ελλάδας (απόφαση Μιχελιουδάκη της 3.4.2012, απόφαση Γλύκαντζη της 30.10.2012)<sup>45</sup>, υποστηρίζει ότι οι καθυστερήσεις στην απονομή της δικαιοσύνης είναι ένα πρόβλημα «*συστημικού χαρακτήρα*», το οποίο «*μπορεί να θέσει σε διακινδύνευση την εμπιστοσύνη του κοινού*» ενίοτε δε «*να θεωρηθεί ότι συνιστά εμπόδιο στην πρόσβαση σε δικαστήριο*» (αιτιολογική έκθεση Ν.4239/2014, σελ. 1). Αυτή η θεώρηση δεν υπαγορεύει την υιοθέτηση μέτρων που στοχεύουν στην εξάλειψη μιας παθογένειας, αφήνοντας «*ανέγγιχτα τα αίτια που την*

<sup>45</sup> Οι καταδικαστικές αποφάσεις του ΕΔΔΑ αναφέρονται στην αιτιολογική έκθεση στο σχέδιο νόμου “Δίκαιη ικανοποίηση λόγω υπέρβασης της εύλογης διάρκειας της δίκης, στα πολιτικά και ποινικά δικαστήρια και στο Ελεγκτικό Συνέδριο”.



*προκαλούν», αλλά την ανάληψη δέσμης τομεακών δράσεων αναδιαρθρωτικού χαρακτήρα, που στοχεύουν στην ανίχνευση και απενεργοποίηση των αιτιών που προκαλούν τη δυσλειτουργία του δικαστικού συστήματος (Συμεωνίδης, 2019b)*

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ IV: ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ ΚΑΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟ ΣΥΣΤΗΜΑ

### 4.1. Το ιδιαίτερο καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων

Το ανθρώπινο δυναμικό των δικαστικών αρχών χωρίζεται σε δύο βασικές κατηγορίες. Στους λειτουργούς και τους υπαλλήλους. Αντικείμενο μελέτης της παρούσας εργασίας είναι η δεύτερη κατηγορία.

#### 4.1.1. Οι δικαστικοί υπάλληλοι στην εθνική έννομη τάξη

Ο συνταγματικός νομοθέτης αναφέρει την κατηγορία αυτή στις δύο πρώτες παραγράφους του σχετικού άρθρου ως «υπαλλήλους τη γραμματείας των δικαστηρίων και των εισαγγελιών», ενώ στις δύο επόμενες ως «δικαστικούς υπαλλήλους», στους οποίους συμπεριλαμβάνει και τους υπαλλήλους των υποθηκοφυλακείων. Ως δικαστικοί υπάλληλοι αναφέρονται και στον αυτοτελή κώδικα που έχει θεσπιστεί<sup>46</sup>, κατά συνταγματική επιταγή, για να ορίσει τα προσόντα τους και να ρυθμίσει το υπηρεσιακό τους καθεστώς (Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, 2020)<sup>47</sup> Αντίθετα, στον ΚΟΔΚΔΛ<sup>48</sup> αναφέρονται ως υπάλληλοι της γραμματείας των δικαστηρίων ή ως γραμματείς των δικαστηρίων. Στην αιτιολογική έκθεση του Σχεδίου ΚΟΔΚΔΛ<sup>49</sup> ορίζεται ότι η γραμματεία των δικαστηρίων συνιστά ενιαία οργανική μονάδα, «όπου ανήκουν όλοι οι δικαστικοί υπάλληλοι όλων των κλάδων»<sup>50</sup>,

<sup>46</sup>Πρόκειται για τον Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων που κυρώθηκε με το πρώτο άρθρο του Ν.2812/2000 (ΦΕΚ Α 67/10.3.2000), διαθέσιμος στο [Κώδικας-Δικαστικών-Υπαλλήλων.pdf \(ministryofjustice.gr\)](https://www.ministryofjustice.gr/).

<sup>47</sup> Στη με αριθμό 68/2020 γνωμοδότηση του ΝΣΚ οι δικαστικοί υπάλληλοι διακρίνονται ρητώς από τους «διοικητικούς» και «πολιτικούς υπαλλήλους». Διαθέσιμη μέσω του συνδέσμου <http://www.nomotelia.gr/photos/File/WWW.68.20.htm>.

<sup>48</sup> Ν.1756/1988 “Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων Και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών”, δημοσιευμένος στο με αριθμό 35/26-2-1988 ΦΕΚ (τεύχος Α), διαθέσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/1988/a/fek\\_a\\_35\\_1988.pdf&t=37e326c29dec55a89c\\_d897d6ea326ce8](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1988/a/fek_a_35_1988.pdf&t=37e326c29dec55a89c_d897d6ea326ce8).

<sup>49</sup> Η αιτιολογική έκθεση που συντάχθηκε από Νομοπαρασκευαστική Επιτροπή που ορίστηκε με την υπ’ αριθ. 11063/20.02.2017 απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΦΕΚ Υ.Ο.Δ.Δ. 86/24-02-2017)) δεν έχει κατατεθεί προς ψήφιση. Είναι αναρτημένη στο ιστολόγιο της Ένωσης Δικαστών και Εισαγγελέων και διατίθεται μέσω του συνδέσμου [Το νέο σχέδιο του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών - Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων \(ende.gr\)](https://www.ende.gr/).

<sup>50</sup> Στο άρθρο 18 ΚΔΥ προβλέπονται οι εξής κλάδοι δικαστικών υπαλλήλων: 1) για την κατηγορία ΠΕ οι κλάδοι α) Γραμματέων, β) Πληροφορικής, με ειδικότητες: - Επιστήμης των Υπολογιστών και - Μηχανικών Η/Υ, γ) Μηχανικών, με ειδικότητες: - Πολιτικών Μηχανικών - Ηλεκτρολόγων – Μηχανολόγων, δ) Οικονομολόγων, ε) Οικονομολόγων – Λογιστών, στ’) Μεταφραστών – Διερμηνέων, 2) για την κατηγορία ΤΕ οι κλάδοι α) Γραμματέων, β) Πληροφορικής, με ειδικότητες: - Πληροφορικής και - Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων, γ) Ελεγκτών Τεχνολόγων, δ) Βιβλιοθηκονόμων, 3) για την Κατηγορία ΔΕ, οι κλάδοι α) Γραμματέων, β) Δακτυλογράφων-Χειριστών Ηλεκτρονικών Υπολογιστών, γ) Πληροφορικής, δ) Μεταφραστών-Διερμηνέων, ε) Οδηγών, στ’) Ταξινόμων και 4) για την κατηγορία Υ Ε, οι κλάδοι α) Επιμελητών Δικαστηρίων, β) Φυλάκων και γ) Καθαριστριών.

*ειδικοτήτων και κατηγοριών, όπως αυτοί προβλέπονται και εξειδικεύονται στον κώδικα δικαστικών υπαλλήλων με βάση τις σύγχρονες ανάγκες τεχνολογικής και άλλης υποστήριξης».*

Οι υπηρεσιακές μεταβολές των δικαστικών υπαλλήλων επέρχονται κατόπιν γνωμοδότησης υπηρεσιακών συμβουλίων που συγκροτούνται κατά πλειοψηφία από δικαστικούς λειτουργούς.<sup>51</sup> Τα υπηρεσιακά συμβούλια, ως λειτουργούντα «στους κόλπους ανωτάτων δικαστηρίων και εφετείων, εντάσσονται οργανικά στον δικαστικό μηχανισμό του κράτους και αποτελούν δικαστικές αρχές» και γι' αυτό, οι αποφάσεις τους «δεν υπόκεινται σε αίτηση ακυρώσεως, ακόμη και αν το περιεχόμενό τους αναφέρεται σε διοικητικής φύσης θέματα». (3034/2008 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ στο Γράβαρης, 2017)<sup>52</sup>. Ο πειθαρχικός έλεγχος των δικαστικών υπαλλήλων ασκείται από δικαστικό ή εισαγγελικό λειτουργό καθώς και από τα δικαστικά (υπηρεσιακά) συμβούλια.

#### **4.1.2. Η θέση τους στο δικαστικό σύστημα**

Η φράση «οι δικαστικοί υπάλληλοι συμβάλλουν ενεργώς στο δικαιοδοτικό έργο» επαναλαμβάνεται σε πολλές αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας και τις γνωμοδοτήσεις του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους που έχουν κρίνει θέματα σχετικά με την υπηρεσιακή κατάσταση των δικαστικών υπαλλήλων (ΣτΕ.Ολ. 1540/2013, ΣτΕ.Ολ. 1512/2014, ΝΣΚ 68/2020). Η συμβολή αυτή διατυπώνεται ευκρινώς στο άρθρο 7 ΚΟΔΚΔΛ, όπου η παρουσία του γραμματέα κρίνεται ως απαραίτητο στοιχείο της νόμιμης συγκρότησης των δικαστηρίων<sup>53</sup>. Υποδηλώνεται όμως και στο άρθρο 8 του ίδιου Κώδικα, στο οποίο προβλέπεται ότι δεν είναι επιτρεπτή η σύμπραξη δικαστικού υπαλλήλου με δικαστικό λειτουργό ή δικηγόρο στην ίδια διαδικαστική πράξη ή ενέργεια, αν είναι μεταξύ τους σύζυγοι ή συγγενείς (εξ αίματος ή αγχιστείας) έως τρίτου βαθμού. Το ίδιο προβλέπεται και στο άρθρο 59 του ΚΔΥ, όπου επιπλέον δεν επιτρέπεται στον δικαστικό υπάλληλο να αναλαμβάνει ατομικά ή ως μέλος συλλογικού οργάνου να επιλύσει ζήτημα που αφορά σύζυγο ή συγγενή έως τρίτου βαθμού αλλά και πρόσωπο με τον οποίο υπάρχει σχέση φιλίας ή έχθρας, όπως επίσης δεν του επιτρέπεται να συμμετέχει στη συγκρότηση δικαστηρίου που θα κρίνει υπόθεση, από την οποία έλκει συμφέρον κάποιο από τα προαναφερόμενα

<sup>51</sup> Μέχρι την τελευταία αναθεώρηση του Συντάγματος τα υπηρεσιακά Συμβούλια των δικαστικών υπαλλήλων απάρτιζαν μόνο δικαστές.

<sup>52</sup> Σκέψεις της ανωτέρω απόφασης παρατίθενται στην από 8-11-2017 επιστολή του Γράβαρη Ιωάννη, αντιπροέδρου του ΣτΕ και Προέδρου της Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής που είχε οριστεί για τη σύνταξη σχεδίου νέου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, προς την Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Νομοθετικού Έργου του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Διαθέσιμη στο [10496173.pdf \(hellenicparliament.gr\)](https://www.hellenicparliament.gr/10496173.pdf).

<sup>53</sup> Στο άρθρο 7 ΚΟΔΚΔΛ προβλέπεται ότι «για τη νόμιμη συγκρότηση του δικαστηρίου απαιτείται η παρουσία του γραμματέα του»

πρόσωπα. Τέλος, η ενεργή συμβολή των δικαστικών υπαλλήλων στο δικαιοδοτικό έργο υποδηλώνεται στο άρθρο 73παρ.1-5 του Εισαγωγικού Νόμου Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (ΕισΝΚΠολΔ), όπου προβλέπεται η δυνατότητα έγερσης αγωγών κακοδικίας μεταξύ άλλων και κατά των δικαστικών υπαλλήλων. Επιπρόσθετα, αν και σύμφωνα με τον Ν.2431/1996 (άρθρο 1παρ.1)<sup>54</sup> είναι δυνατός ο διορισμός πολιτών άλλων Κρατών-Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε δημόσιες υπηρεσίες, οργανισμούς, επιχειρήσεις και νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, εντούτοις σύμφωνα με το άρθρο 2 ΚΔΥ, σε θέσεις δικαστικών υπαλλήλων διορίζονται μόνο Έλληνες καθώς η άσκηση των αρμοδιοτήτων τους συνδέεται με την άσκηση δημόσιας εξουσίας.

#### **4.1.3. Η ειδική μεταχείρισή τους από τον συνταγματικό νομοθέτη**

Ο συνταγματικός νομοθέτης επεφύλαξε για τους δικαστικούς υπαλλήλους μία διακριτή θέση από τους λοιπούς υπαλλήλους της διοίκησης του κράτους. Δεν τους συμπεριέλαβε στο Τμήμα Στ' του τρίτου μέρους «Οργάνωση και λειτουργίες της Πολιτείας» που αναφέρεται στη Διοίκηση αλλά στο Τμήμα Ε' που αναφέρεται στην Δικαστική Εξουσία και ειδικότερα στο άρθρο 92 του πρώτου κεφαλαίου.

Εκτός από τη διακριτή θέση που τους επεφύλαξε έναντι των υπολοίπων κρατικών υπαλλήλων, τους περιέβαλε με αυξημένες εγγυήσεις ήδη από το πρώτο εδάφιο της πρώτης παραγράφου του αναφερόμενου σε αυτούς άρθρου του Συντάγματος, βάζοντας τελεία μετά την πρόταση «είναι μόνιμοι». Αντίθετα στο αναφερόμενο στους δημοσίους υπαλλήλους άρθρο 103 ο συνταγματικός νομοθέτης, αναφέρεται στη μονιμότητα αυτών υπό προϋποθέσεις, θέτοντας την πρόταση «εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν». Επιπλέον, η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων αναφέρεται στην παράγραφο 4 του σχετικού άρθρου, ενώ στις προηγούμενες παραγράφους προβλέπεται η πρόσληψη προσωπικού για ορισμένη χρονική περίοδο με σχέση ιδιωτικού δικαίου για την «κάλυψη απρόβλεπτων και επειγουσών αναγκών»<sup>55</sup>. Οι αυξημένες εγγυήσεις με τις οποίες ο συνταγματικός νομοθέτης περιέβαλε τους δικαστικούς υπαλλήλους αφενός μεν στερούν από τα δικαστήρια τη δυναμική ευελιξία που έχουν οι δημόσιες υπηρεσίες καθώς δεν μπορούν να καλύπτουν τις απρόβλεπτες ανάγκες τους με έκτακτο προσωπικό. Αφετέρου καθιστούν πιο επιτακτική την ανάγκη για προσεκτικό προγραμματισμό στην πρόσληψη του προσωπικού των δικαστηρίων, ο οποίος

<sup>54</sup> Ο Ν.2431/1996 “Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση”, δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, τ.Α', αριθ. φύλλου 175/30-7-1996.

<sup>55</sup> άρθρο 103παρ.2 εδάφιο τελευταίο Συντάγματος

ασφαλώς πρέπει να περιέχει το στοιχείο της πρόβλεψης των μελλοντικών αναγκών σε ανθρώπινο δυναμικό, όπως και το στοιχείο της επιλογής με αυστηρά διαγωνιστικά κριτήρια. Η «ειδική μεταχείριση» των δικαστικών υπαλλήλων από τον συνταγματικό νομοθέτη απέβλεπε στην «*πρόβλεψη αυξημένων τυπικών και ουσιαστικών προσόντων...κατά την είσοδο ..και κατά την περαιτέρω υπηρεσιακή εξέλιξη*» τους ώστε «*να συνδράμουν ... ουσιαστικά στην ορθή διαχείριση και επίκαιρη περαίωση της δικαστικής ύλης*» (Συμεωνίδης, 2019a σελ.194).

## **4.2. Πρακτικές ΔΑΔ στους δικαστικούς υπαλλήλους**

### **4.2.1. Η ανάγκη μελέτης των πρακτικών ΔΑΔ στους δικαστικούς υπαλλήλους**

Στη Γνωμοδότηση 6 (2004) του CCJE επισημαίνεται η θετική συσχέτιση «*μεταξύ της ποιότητας της δικαιοσύνης και της παρουσίας επαρκούς ... προσωπικού υποστήριξης*» (CCJE, 2004). Στον European Justice Scoreboard τονίζεται η καθοριστική σημασία της ορθολογικής οργάνωσης του δικαστικού συστήματος στην ποιότητα του έργου του. Επισημαίνεται ότι η έλλειψη προσωπικού «*με τα απαιτούμενα προσόντα, δεξιότητες και πρόσβαση σε συνεχή κατάρτιση*» θέτει σε κίνδυνο την «*ποιότητα των διαδικασιών και των αποφάσεων*» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020a, σελ.38). «*Η έλλειψη επαρκούς υποστήριξης των δικαστών από δικαστικούς υπαλλήλους*» αξιολογείται ως σημαντικός «*παράγοντας που συμβάλλει στις καθυστερήσεις*» (Πισσαρίδης κ.ά., 2020, σελ. 67). Ομοίως, στην εισηγητική έκθεση του σχεδίου του προς ψήφιση ΚΔΥ τονίζεται ότι «*από την ποιότητα της οργάνωσης, της στελέχωσης και της λειτουργίας του σώματος των δικαστικών υπαλλήλων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό η εύρυθμη και ποιοτική απονομή της δικαιοσύνης*» (Εισηγητική Έκθεση σχεδίου ΚΔΥ, 2019, σελ.1)<sup>56</sup>.

Δεδομένης λοιπόν της καθοριστικής συσχέτισης μεταξύ της αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος με τον αριθμό και την ποιότητα των δικαστικών υπαλλήλων, κρίνεται απαραίτητο να περιγραφούν οι πρακτικές ΔΑΔ που ακολουθούνται στο ελληνικό δικαστικό σύστημα, όπως αυτές προβλέπονται από τις κείμενες διατάξεις αλλά και εν τοις πράγμασι εφαρμόζονται. Η επεξεργασία δεδομένων από αναρτημένους στην ιστοσελίδα του

---

<sup>56</sup> Η Εισηγητική έκθεση του σχεδίου ΚΔΥ είναι διαθέσιμη στο <http://www.odye.gr/pdf/KDY-eisigitiki-ekthesi-200219.pdf>. Κατά τη διάρκεια εκπόνησης της παρούσας εργασίας, το εν λόγω σχέδιο αναρτήθηκε για διαβούλευση, η οποία άρχισε την 7-1-2021 και ολοκληρώθηκε την 21-1-2021. Το σχέδιο νόμου, τα σχόλια της διαβούλευσης και η Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης επί του σχεδίου νόμου είναι προσβάσιμα μέσα από τον Δικτυακό Τόπο Διαβουλεύσεων του Υπουργείου Δικαιοσύνης, <http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=14442>.

Υπουργείου Δικαιοσύνης στατιστικούς πίνακες και της τελευταίας υπουργικής απόφασης (έτους 2019) κατανομής οργανικών θέσεων σε συνδυασμό με τα αναρτημένα ψηφιακά οργανογράμματα των δικαστηρίων και εισαγγελιών καθώς και η μελέτη των προκηρύξεων πρόσληψης προσωπικού κατά την τελευταία δεκαετία, παρέχουν πληθώρα στοιχείων, ενδεικτικών της πολιτικής (ή της έλλειψης πολιτικής) που διαμορφώνει τις πρακτικές ΔΑΔ στο ελληνικό δικαστικό σύστημα. Από την παράθεση και την ανάλυση των στοιχείων αυτών διερευνάται αν οι δικαστικές υπηρεσίες διαρθρώνονται και στελεχώνονται με τρόπο που παραπέμπει «στην παθογενή οργάνωση και συγκρότηση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης κατά παραγνώριση βασικών αρχών του ορθολογικού μοντέλου» (Συμεωνίδης, 2019b). Για τον σκοπό αυτό, οι πρακτικές ΔΑΔ που ακολουθούνται στο ελληνικό δικαστικό σύστημα παρατίθενται σε αντιδιαστολή με τις αντίστοιχες θέσεις της διοικητικής επιστήμης.

#### **4.2.2. Κατανομή οργανικών θέσεων**

Οι υψηλές επιδόσεις που έχουν επιτύχει πολλοί οργανισμοί οφείλονται στον καλό προγραμματισμό των ανθρώπινων πόρων. Προγραμματισμός είναι η διαδικασία που ενώνει τη θέση στην οποία βρίσκεται ένας οργανισμός στο παρόν και τη θέση στην οποία επιδιώκει να φτάσει στο μέλλον (Βαξεβανίδου και Ρεκλείτης, 2012). Επομένως, κρίνεται αναγκαία η χαρτογράφηση της υφιστάμενης κατάστασης, ώστε να προσδιοριστεί το σημείο εκκίνησης, και στη συνέχεια να σχεδιαστεί ο τρόπος με τον οποίο είναι δυνατή η μετάβαση στο σημείο του στόχου. Ένας ορθολογικός προγραμματισμός εμπεριέχει τα στοιχεία της μελέτης, της ανάλυσης των δυνατών και αδύνατων σημείων, της εκτίμησης των κινδύνων, της πρόβλεψης των απειλών, του σχεδιασμού δράσης και του ανασχεδιασμού. Πριν ληφθούν οι αποφάσεις για τη στελέχωση κάθε οργανισμού, ενδείκνυται να προηγηθεί ανάλυση των θέσεων εργασίας, προκειμένου να αποσαφηνιστούν οι συνθήκες εργασίας, ο βαθμός δυσκολίας, η πολυπλοκότητα των καθηκόντων, τα απαιτούμενα προσόντα και τα κριτήρια επιλογής (Βαξεβανίδου και Ρεκλείτης, 2012).

Η κατανομή των οργανικών θέσεων λειτουργών και υπαλλήλων γίνεται, σύμφωνα με τον ΚΟΔΚΔΔ (άρθρο 3παρ.5), με κριτήριο τον αριθμό των υποθέσεων και τη δικαστηριακή κίνηση. Ειδικά για τις θέσεις των δικαστικών υπαλλήλων προβλέπεται ότι κάθε δύο χρόνια ή και εκτάκτως θα εκδίδεται σχετική απόφαση του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Στο άρθρο 8 του ΚΔΥ προβλέπεται ετήσιος προγραμματισμός πρόσληψεων από το Υπουργείο Δικαιοσύνης κατόπιν γνωμοδοτήσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων των δικαστικών υπαλλήλων.



Η πρόβλεψη της διετούς ανακατανομής οργανικών θέσεων και του ενιαίου προγραμματισμού πλήρωσης των κενών ανταποκρίνεται σ' ένα από τα απαιτούμενα χαρακτηριστικά του ορθολογικού προγραμματισμού που είναι ο εκσυγχρονισμός και η επικαιροποίηση. Σύμφωνα με τους Χυτήρη και Άννινο (2015, σελ.23) «ο προγραμματισμός δεν είναι κάτι το οποίο γίνεται μια φορά, αλλά αποτελεί δυναμική διαδικασία η οποία αντανακλά τις αλλαγές του περιβάλλοντος».

Ωστόσο, ο αριθμός των υποθέσεων δεν αποτελεί αξιόπιστο κριτήριο για την αξιολόγηση της δικαστηριακής ύλης. Υπάρχουν υποθέσεις, των οποίων η φύση επιτρέπει την εκδίκαση δεκάδων τέτοιων εντός μιας δικασίμου και υποθέσεις, η εκδίκαση των οποίων διαρκεί και πέραν του έτους<sup>57</sup>. Η πολυπλοκότητα και ο όγκος των δικογραφιών είναι παράμετροι που επηρεάζουν σημαντικά τον χρόνο περαίωσης αυτών και γι' αυτό ενδείκνυται «λεπτομερής τυπολογία των υποθέσεων» και κατηγοριοποίηση αυτών ανάλογα με την πολυπλοκότητά τους και τον εκτιμώμενο χρόνο περαίωσής τους (Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο, 2017)<sup>58</sup>.

Επιπρόσθετα, εκτός από τον ποσοτικό προσδιορισμό των αναγκών μιας υπηρεσίας είναι απαραίτητο να προσδιορίζεται και η ποιότητα των υπαλλήλων που θα καλύψουν τις ανάγκες αυτές. Αυτό σημαίνει ότι εκτός από τον συνολικό αριθμό των οργανικών θέσεων που θα κατανεμηθούν ανά δικαιοδοτικό τομέα και ανά δικαστήριο χρειάζεται να προσδιοριστεί και η αναλογία αυτών ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων.

Από τη μελέτη της με αριθμό 885/25-1-2019 απόφασης του Υπουργού Δικαιοσύνης περί κατανομής των οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων<sup>59</sup> προκύπτει ότι το 86,8% του συνόλου των οργανικών θέσεων κατανεμήθηκαν στην πολιτική/ποινική δικαιοσύνη. Συγκεκριμένα, από τις 8.712 συνολικά οργανικές θέσεις οι 1.147 (13,16%) κατανεμήθηκαν στη διοικητική δικαιοσύνη (ΣτΕ, Γενική Επιτροπεία, Διοικητικά Εφετεία και Πρωτοδικεία), οι 4.768 θέσεις (54,7%) κατανεμήθηκαν στα Δικαστήρια της Πολιτικής/Ποινικής

---

<sup>57</sup> Για την έκδοση απόφασης επί της υπόθεσης της Χρυσής Αυγής στον πρώτο βαθμό, χρειάστηκαν 453 συνεδριάσεις και πεντέμισι χρόνια από την πρώτη δικάσιμο (Παπαδόπουλος, Ι, 2020) “Η ώρα της απόφασης στη δίκη της Χρυσής Αυγής” Καθημερινή, 5-10-2020, [www.kathimerini.gr/politics/561103441/i-ora-tis-apofasis-sti-diki-tis-chrysis-aygis/](http://www.kathimerini.gr/politics/561103441/i-ora-tis-apofasis-sti-diki-tis-chrysis-aygis/). Επίσης, υπήρξε ποινική υπόθεση, η προδικασία της οποίας διήρκησε πάνω από 10 χρόνια. Σχετική η από 21-11-2019 απόφαση του ΕΔΔΑ «AFFAIRE PAPARGYRIOU c. GRÈCE», διαθέσιμη στο <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-198473%22%5D%7D>

<sup>58</sup> Η με αριθμό 14/2017 Ειδική Έκθεση του Ευρωπαϊκού Ελεγκτικού Συνεδρίου “Επισκόπηση των επιδόσεων του συστήματος διαχείρισης υποθέσεων στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης” είναι διαθέσιμη στο <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/court-of-justice-14-2017/el/>.

<sup>59</sup> Διαθέσιμη στο <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A9%CE%A1%CE%91%CE%A1%CE%A9-%CE%987%CE%A8?inline=true>.



Δικαιοσύνης και οι 2.797 θέσεις (32,1%) κατανεμήθηκαν στις Εισαγγελίες και τα Πταισματοδικεία (...Πίνακας 4.1...).

**Πίνακας 4.1.:** Κατανομή οργανικών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων και ανά δικαιοδοτικό τομέα, 2019 (Πηγή: 885/25-1-2019 απόφαση Υπουργού Δικαιοσύνης, ίδια επεξεργασία)

	Γραμματείς	Επιμελητές Δικαστηρίων	Δακτυλογράφων -Χειριστών Η/Υ	Πληροφορικής	Μεταφραστών-Διερμηνέων	Οικονομολόγων	Φυλάκων	Σύνολο θέσεων
Διοικητικά Δικαστήρια και Γενική Επιτροπεία	883	125	84	35	3	8	9	<b>1147</b> (13,16%)
Πολιτικά και Ποινικά Δικαστήρια	3975	524	169	97			3	<b>4768</b> (54,7%)
Εισαγγελίες και Πταισματοδικεία	1945	779	38	35			0	<b>2797</b> (32,1%)
<b>Σύνολο θέσεων</b>	<b>6803</b>	<b>1428</b>	<b>291</b>	<b>167</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>8.712</b>

Όσον αφορά την κατανομή των οργανικών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων, διαπιστώνεται ότι συντριπτικό ποσοστό έχει κατανεμηθεί στον κλάδο των Γραμματέων. Συγκεκριμένα, από τις 8.712 συνολικές θέσεις, 6.803 θέσεις κατανεμήθηκαν στον ανωτέρω κλάδο (78,09%), 1.428 στον κλάδο των Επιμελητών Δικαστηρίων (16,39%), 291 στον κλάδο των Δακτυλογράφων- Χειριστών Η/Υ (3,34%) και μόλις 167 θέσεις στον κλάδο Πληροφορικής (1,91%), παρά την ιδιαίτερη βαρύτητα που έχει δοθεί στον ψηφιακό μετασχηματισμό του δικαστικού συστήματος. Επίσης, αν και προβλέπονται στον ΚΔΥ οι κλάδοι Οικονομολόγων, Μεταφραστών-Διερμηνέων, Ελεγκτών Τεχνολόγων, Βιβλιοθηκονόμων, Οδηγών, Ταξινόμων, Φυλάκων και Καθαριστριών, οι κατανομές στους κλάδους αυτούς είναι ασήμαντες έως και μηδενικές.

Από τη μελέτη των στατιστικών Πινάκων που είναι αναρτημένοι στον διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης (Πίνακες 4.2 και 4.3) είναι εμφανής η έλλειψη σταθερής αναλογίας μεταξύ λειτουργών και υπαλλήλων, όπως επίσης και μεταξύ εισερχομένων υποθέσεων και υπηρετούντων δικαστικών λειτουργών και υπαλλήλων. Αν και ο αριθμός των εισερχομένων υποθέσεων δεν μπορεί να συνιστά τον μοναδικό δείκτη αξιολόγησης της

δικαστηριακής ύλης, εν τούτοις η μη σταθερή αναλογία μεταξύ εισερχομένων υποθέσεων, δικαστικών λειτουργιών και δικαστικών υπαλλήλων συνεπάγεται μία ανομοιομορφη κατανομή του εργασιακού φόρτου..

**Πίνακας 4.2.:** Αριθμός εκκρεμών και εισερχομένων υποθέσεων στα Εφετεία (πολιτική διαδικασία) για το δ' τρίμηνο του 2018\* (πηγή: Υπουργείο Δικαιοσύνης, 2019)<sup>60</sup>

Εφετείο	Υπηρετούντες Δικαστικοί Λειτουργοί	Υπηρετούντες Δικαστικοί Υπάλληλοι	Εκκρεμείς Υποθέσεις (Στην αρχή της περιόδου αναφοράς) = α) υποθέσεις που δεν έχουν συζητηθεί, β) εξ αναβολής υποθέσεις, γ) συζητηθείσες/εκκρεμεί η απόφαση	Εισερχόμενες Υποθέσεις
ΑΘΗΝΑ	182,00	23,00	16.391	3.050
ΑΙΓΑΙΟΥ	7,00	2,00	363	56
ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΚΡΗΤΗΣ			2.036	196
ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	6,00	1,00	222	48
ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ			489	114
ΔΥΤΙΚΗΣ ΣΤΕΡΕΑΣ	6,00	2,50	802	94
ΔΩΔΕΚΑΝΗΣΟΥ	8,00	7,00	431	77
ΕΥΒΟΙΑΣ	6,00	1,00	536	115
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	59,00	11,00	6.448	989
ΘΡΑΚΗΣ	7,00	1,00	1.769	183
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	8,00	2,00	898	122
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ	6,00	1,00	340	72
ΚΕΡΚΥΡΑΣ	6,00	1,50	512	90
ΚΡΗΤΗΣ	4,00	2,00	781	150
ΛΑΜΙΑΣ	6,00	1,50	913	100
ΛΑΡΙΣΑΣ	9,00	4,00	1.717	304
ΝΑΥΠΛΙΟΥ	9,00	2,00	2.323	214
ΠΑΤΡΩΝ	17,00	4,00	1.980	330
<b>ΣΥΝΟΛΟ:</b>	<b>346,00</b>	<b>66,50</b>	<b>38.951,00</b>	<b>6.304,00</b>
<i>*Εκκρεμεί η απάντηση του Εφετείου Πειραιά</i>				

*\*επιλέχτηκε το 4<sup>ο</sup> τρίμηνο του 2018 γιατί η τελευταία Υπουργική Απόφαση κατανομής οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων με κριτήριο τον αριθμό των υποθέσεων, δημοσιεύθηκε τον Φεβρουάριο του 2019*

Είναι χαρακτηριστικό ότι στο Εφετείο Αθηνών, όπου κατά το 4ο τρίμηνο 2018 είχαν εισέλθει 3.050 δικαστικές υποθέσεις ο αριθμός των υπηρετούντων δικαστικών λειτουργιών ανερχόταν σε 182, ενώ στο Πρωτοδικείο Αθηνών, όπου κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα είχαν εισέλθει 25.414 δικαστικές υποθέσεις. υπηρετούσαν μόλις 395 δικαστικοί λειτουργοί. Επίσης, στο Πρωτοδικείο Καλαβρύτων, όπου είχαν εισέλθει 45 υποθέσεις, υπηρετούσαν 4 δικαστές, όσοι και στο Πρωτοδικείο Χαλκιδικής, όπου το ίδιο διάστημα είχαν εισέλθει 481 υποθέσεις.

<sup>60</sup> Οι στατιστικοί πίνακες είναι διαθέσιμοι στο [https://www.ministryofjustice.gr/?page\\_id=1603](https://www.ministryofjustice.gr/?page_id=1603)

Πίνακας 4.3.: Αριθμός εκκρεμών και εισερχομένων υποθέσεων στα Πρωτοδικεία (Πολιτική Διαδικασία) κατά το 4ο τρίμηνο του έτους 2008 (Πηγή: Υπουργείο Δικαιοσύνης, 2019)

Πρωτοδικείο	Υπηρετούντες Δικαστικοί Λειτουργοί	Υπηρετούντες Δικαστικοί Υπάλληλοι	Εκκρεμείς Υποθέσεις (Στην αρχή της περιόδου αναφοράς) = α) υποθέσεις που δεν έχουν συζητηθεί, β) εξ αναβολής υποθέσεις, γ) συζητηθείσες/εκκρεμεί η απόφαση	Εισερχόμενες Υποθέσεις
ΑΓΡΙΝΙΟΥ	6,00	8,00	899	361
ΑΘΗΝΑ	395,00	429,00	181.767	25.414
ΑΙΓΙΟΥ			706	183
ΑΛΕΞΑΝΔΡΟΥΠΟΛΗΣ	8,00	16,00	548	380
ΑΜΑΛΙΑΔΑΣ			1.219	0
ΑΜΦΙΣΣΑ			191	141
ΑΡΤΑΣ			988	255
ΒΕΡΟΙΑΣ	10,00	10,00	2.243	505
ΒΟΛΟΣ	16,00	39,00	1.964	762
ΓΙΑΝΝΙΤΣΩΝ	5,00	4,00	742	183
ΓΡΕΒΕΝΩΝ	2,00	3,50	181	126
ΓΥΘΕΙΟΥ	4,00	2,00	302	96
ΔΡΑΜΑΣ	3,00	5,00	691	334
ΕΔΕΣΣΑΣ			856	318
ΕΥΡΥΤΑΝΙΑΣ	4,00	4,00	7	66
ΖΑΚΥΝΘΟΥ	4,00	7,00	536	204
ΗΛΕΙΑΣ	7,00	22,00	816	282
ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ	20,66	43,00	5.616	1.604
ΘΕΣΠΡΩΤΙΑΣ	5,00	6,00	400	241
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ	119,00	188,00	7.539	5.348
ΘΗΒΩΝ	7,00	11,00	461	254
ΙΩΑΝΝΙΝΩΝ	4,00	4,00	3.054	633
ΚΑΒΑΛΑΣ	5,00	10,00	1.369	592
ΚΑΛΑΒΡΥΤΩΝ	4,00	1,00	71	45
ΚΑΛΑΜΑΤΑΣ	12,00	16,00	2.316	488
ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ	2,50	3,00	1.502	407
ΚΑΣΤΟΡΙΑΣ	1,50	3,00	313	168
ΚΑΤΕΡΙΝΗΣ	8,00	9,00	1.438	500
ΚΕΡΚΥΡΑΣ	5,50	5,50	2.766	611
ΚΕΦΑΛΛΗΝΙΑΣ	4,00	9,00	677	178
ΚΙΛΚΙΣ			795	281
ΚΟΖΑΝΗΣ	8,00	6,00	1.307	541
ΚΟΡΙΝΘΟΥ			2.545	757
ΚΥΠΑΡΙΣΣΙΑΣ	4,00	7,00	327	104
ΚΩ	5,00	3,00	1.760	334
ΛΑΜΙΑΣ	4,50	5,00	1.425	481
ΛΑΡΙΣΣΑΣ	9,30	11,00	2.023	894
ΛΑΣΙΘΙΟΥ	6,00	7,00	1.355	297
ΛΕΥΚΑΔΑΣ	3,00	3,50	733	222
ΛΙΒΑΔΕΙΑΣ	2,50	2,00	466	198
ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ	6,00	11,00	750	284
ΜΥΤΙΛΗΝΗΣ	8,00	15,00	782	415
ΝΑΞΟΥ	4,00	6,00	497	211
ΝΑΥΠΛΙΟΥ			2.156	544
ΞΑΝΘΗΣ	3,50	4,00	728	279
ΟΡΕΣΤΙΑΔΑΣ	2,00	3,00	223	125
ΠΑΤΡΩΝ	26,00	59,00	2.575	1.456
ΠΕΙΡΑΙΩΣ	62,00	57,00	7.231	2.253
ΠΡΕΒΕΖΑΣ	4,00	5,00	590	231
ΡΕΘΥΜΝΟΥ	3,00	4,00	1.691	395
ΡΟΔΟΠΗΣ	3,00	3,00	946	300
ΡΟΔΟΥ	13,00	8,00	4.496	892
ΣΑΜΟΥ	4,00	8,00	753	182
ΣΕΡΡΩΝ	3,50	6,00	1.658	478
ΣΠΑΡΤΗΣ	5,00	10,00	735	288
ΣΥΡΟΣ	7,00	8,00	763	396
ΤΡΙΚΑΛΑ	4,50	8,00	1.106	396
ΤΡΙΠΟΛΗΣ	6,00	12,00	516	282
ΦΛΩΡΙΝΑΣ	4,00	4,00	198	138
ΧΑΛΚΙΔΑΣ			2.346	817
ΧΑΛΚΙΔΙΚΗΣ	4,00	3,00	1.206	481
ΧΑΝΙΩΝ	12,00	22,00	4.505	910
ΧΙΟΣ	5,00	4,00	447	179
ΣΥΝΟΛΑ:	893,96	1.162,50	271.812,00	56.720,00

Η μεγάλη αναντιστοιχία στις κατανομές ανά τόπο και ανά βαθμό δικαιοδοσίας μαρτυρούν ότι η κατανομή των οργανικών θέσεων δεν γίνεται ούτε με τα προβλεπόμενα στις οικείες διατάξεις κριτήρια ούτε σύμφωνα με τις πραγματικές ανάγκες των υπηρεσιών, με αποτέλεσμα την ασύμμετρη κατανομή του εργασιακού φόρτου.

#### 4.2.3. Εκτεταμένη υποστελέχωση

Από την επεξεργασία των δεδομένων των ψηφιακών οργανογραμμάτων των δικαστικών αρχών<sup>61</sup>, προκύπτει μία ευρείας έκτασης υποστελέχωση του ελληνικού δικαστικού συστήματος, η οποία διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των διαφόρων κλάδων δικαστικών υπαλλήλων, όσο και μεταξύ Εισαγγελιών και Δικαστηρίων «...Πίνακας. 4.4...».

*Πίνακας 4.4 Ποσοστό υποστελέχωσης ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων στην εφετειακή περιφέρεια Αθηνών, 2020 (Πηγή: Υπουργείο Εσωτερικών-απογραfi.gov.gr, 2020, Ιδία επεξεργασία)*

	Γραμματείες	Πληροφορικής	Δακτυλογράφων	Επιμελητών Δικαστηρίων
<b>Εφετείο</b>	35,9%	66,6%	77,7%	40%
<b>Εισαγγελία Εφετών</b>	22,1%	66,6%	100%	45%
<b>Πρωτοδικείο</b>	37,4%	80%	70%	87%
<b>Εισαγγελία Πρωτοδικών</b>	21,4%	50%	100%	50,2%
<b>Ειρηνοδικείο Αθηνών</b>	31,5%	70%	100%	55,56%
<b>Διοικητικό Εφετείο</b>	28,57%	100%	100%	80%
<b>Διοικητικό Πρωτοδικείο</b>	36,8%	50%%	93,3%	94,4%
<b>Μέσος όρος</b>	<b>34,88%</b>	<b>69,02%</b>	<b>91,57%</b>	<b>64,59%</b>

Διαπιστώθηκε ότι για το σύνολο των πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων και εισαγγελιών της χώρας, το ποσοστό υποστελέχωσης για τον κλάδο των Γραμματέων ανέρχεται στο 28,6% (από τις 5.920 οργανικές θέσεις γραμματέων είναι κενές οι 1695), για τον κλάδο Πληροφορικής ανέρχεται στο 60,7% (από τις 135 οργανικές θέσεις είναι κενές οι 82), για τον κλάδο των δακτυλογράφων-χειριστών Η/Υ ανέρχεται στο 79,7% (από τις 207 οργανικές θέσεις είναι κενές οι 165), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τον κλάδο των Επιμελητών Δικαστηρίων είναι 55,56% (724 κενές θέσεις σε σύνολο 1303 οργανικών).

#### 4.2.4. Διαδικασίες στελέχωσης

Δεδομένης της υποστελέχωσης του ελληνικού δικαστικού συστήματος, οι διαδικασίες για την πλήρωση των κενών οργανικών θέσεων, ενδείκνυται να σχεδιάζονται με προσοχή και

<sup>61</sup> <https://hr.apografi.gov.gr/organizations/browse?0>

με γνώμονα την επίτευξη των στόχων του σε συνδυασμό με τις συνεχώς μεταβαλλόμενες συνθήκες μέσα στις οποίες αυτό λειτουργεί.

Για την εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με τις διαδικασίες στελέχωσης των δικαστικών υπηρεσιών, η εργασία επεξεργάστηκε πληροφορίες που παρέχονται μέσα από τις προκηρύξεις, που εκδόθηκαν για πλήρωση θέσεων δικαστικών υπαλλήλων από το έτος 2007 έως και το έτος 2017, οπότε και εκδόθηκε η τελευταία τέτοια προκήρυξη, σε συνδυασμό πάντα με δεδομένα που προκύπτουν από την τελευταία (έτους 2019) Υπουργική Απόφαση περί κατανομής των οργανικών θέσεων στα δικαστήρια και τις εισαγγελίες της χώρας.

#### 4.2.4.1. Η 6Κ/2007 προκήρυξη<sup>62</sup>

Με την εν λόγω προκήρυξη του Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (εφεξής ΑΣΕΠ), που αφορούσε στην πλήρωση 1.100 θέσεων σε διάφορους δημόσιους φορείς, προκηρύχτηκαν για πλήρωση 120 θέσεις δικαστικών υπαλλήλων του κλάδου Γραμματέων, εκ των οποίων 64 θέσεις της κατηγορίας Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (εφεξής ΠΕ) και 56 θέσεις της κατηγορίας Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (εφεξής ΔΕ). Για την κατηγορία ΠΕ γινόταν αποδεκτό ένα ευρύ φάσμα τίτλων σπουδών της εν λόγω εκπαιδευτικής βαθμίδας, όχι στο σύνολό τους συναφών με το εργασιακό αντικείμενο. Και για τις δύο κατηγορίες υπαλλήλων απαιτούταν η γνώση χειρισμού Η/Υ και η καλή γνώση της αγγλικής ή γαλλικής ή γερμανικής ή ιταλικής ή ισπανικής γλώσσας. Η επιλογή των ανωτέρω γλωσσών, δε δείχνει να στηρίχτηκε στις πραγματικές ανάγκες του ελληνικού δικαστικού συστήματος. Δεδομένου ότι πολλές ελληνικές επιχειρήσεις μετέφεραν την έδρα τους σε άλλα κράτη της βαλκανικής χερσονήσου ή συναλλάσσονται με επιχειρήσεις των κρατών αυτών, απ' όπου άλλωστε έλκουν την καταγωγή τους πολλοί εκ των διαδίκων στις ποινικές υποθέσεις και πολλοί εκ των προσφευγόντων στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια, οι συντάκτες της προκήρυξης όφειλαν να προσθέσουν στα απαιτούμενα προσόντα τη γνώση των σλαβικών γλωσσών όπως επίσης και της αλβανικής. Εντύπωση προκαλεί το στοιχείο ότι στην ίδια προκήρυξη, για τις προσλήψεις στα σωφρονιστικά καταστήματα, που επίσης προγραμματιζόνταν με ευθύνη του Υπουργείου Δικαιοσύνης<sup>63</sup>, απαραίτητο προσόν για τους υποψηφίους σωφρονιστικούς υπαλλήλους της κατηγορίας ΠΕ είχε προβλεφθεί όχι απλώς η καλή αλλά η άριστη γνώση της αλβανικής ή τουρκικής ή ρωσικής ή σερβικής ή βουλγαρικής

<sup>62</sup> Δημοσιευθείσα στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως(τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 485/14-12-2007), διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/ids-nph/search/fekForm.html#results>.

<sup>63</sup> Έως και το έτος 2019 η λειτουργία των Καταστημάτων Κράτησης υπάγονταν στην αρμοδιότητα του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Το 2019 υπήχθησαν στο Υπουργείο Προστασίας του Πολίτη.

ή ρουμανικής ή πολωνικής γλώσσας. Από τα ανωτέρω στοιχεία συνάγεται ότι ο προγραμματισμός των θέσεων δικαστικών υπαλλήλων δεν στηρίχτηκε σε μία ανάλυση του περιβάλλοντος μέσα στο οποίο το ελληνικό δικαστικό σύστημα λειτουργεί, αλλά περιορίστηκε σε μια απλή καταμέτρηση των κενών θέσεων, ορίζοντας ως απαραίτητα προσόντα εκείνα που στερεότυπα συναντά κανείς σε όλες τις προκηρύξεις του ΑΣΕΠ.

#### 4.2.4.2. Η 5223 οικ./2009 προκήρυξη<sup>64</sup>

Το Υπουργείο Δικαιοσύνης προκήρυξε προς πλήρωση 142 θέσεις δικαστικών υπαλλήλων, εκ των οποίων οι 76 ΠΕ Γραμματέων και 66 ΔΕ Γραμματέων<sup>65</sup>. Ανατρέχοντας κανείς στο πεδίο «*απαιτούμενα προσόντα*» διαβάζει και για τις δύο κατηγορίες γενικές προϋποθέσεις που αφορούν στην ηλικία, την υγεία, την ιθαγένεια και τη μη συνδρομή κωλύματος, ενώ ως «*ειδικά προσόντα*» ορίζεται οποιοσδήποτε τίτλος σπουδών της αντίστοιχης εκπαιδευτικής βαθμίδας. Ως «*απαραίτητα πρόσθετα προσόντα*» γι' αμφότερες τις κατηγορίες ορίζονται η καλή γνώση μιας εκ των πέντε γλωσσών που απαντώνται σε όλες τις προκηρύξεις του ΑΣΕΠ, όπως και η γνώση πληροφορικής και χειρισμού Η/Υ.

Τα ανωτέρω απαιτούμενα ειδικά προσόντα δεν ορίστηκαν κατά παρέκκλιση των οικείων διατάξεων, καθώς στο άρθρο 19 του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε θέσεις των κατηγοριών ΠΕ, ΤΕ και ΔΕ οποιοσδήποτε τίτλος σπουδών των αντίστοιχων εκπαιδευτικών βαθμίδων, χωρίς να γίνεται αναφορά σε κάποιο ειδικότερο επιστημονικό πεδίο, συναφές με το εργασιακό αντικείμενο<sup>66</sup>. Ωστόσο, ο νομοθέτης εκτιμώντας τη μεταβλητότητα των συνθηκών, εντός των οποίων το δικαστικό σύστημα λειτουργεί κι επομένως και των σχετικών αναγκών που προκύπτουν, προέβλεψε τη δυνατότητα έκδοσης Προεδρικού Διατάγματος<sup>67</sup>, προκειμένου να καθορίζει τους ειδικότερους τίτλους «*σπουδών που απαιτούνται για κάθε κλάδο και ειδικότητα*» και θα ορίζει «*τυχόν πρόσθετα ειδικά προσόντα, τον τρόπο με τον οποίο αποδεικνύεται η συνδρομή τους και τα καθήκοντα κάθε κλάδου της ίδιας ή διαφορετικής κατηγορίας*». Οι συντάκτες της ανωτέρω προκήρυξης αγνόησαν εντελώς τη δυνατότητα αυτή επιλέγοντας μάλλον να

<sup>64</sup> Η εν λόγω προκήρυξη δημοσιεύτηκε στις 2 Φεβρουαρίου 2009 στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως (τ. ΑΣΕΠ, αριθ. Φύλλου 23), <http://www.et.gr/idsocs-nph/search/fekForm.html#results>.

<sup>65</sup> Σημειώνεται ότι από τον συνολικό αριθμό των 148 θέσεων, οι 6 (4 ΠΕ Διοικητικού-Οικονομικού και οι 2 ΔΕ Διοικητικού Λογιστικού) αφορούσαν πλήρωση οργανικών θέσεων υποθηκοφυλακείων και κτηματολογικών γραφείων.

<sup>66</sup> Άρθρο 19 παρ.1,2 και 3 ΚΔΥ

<sup>67</sup> που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Δικαιοσύνης, ύστερα από γνώμη της Ομοσπονδίας Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος (εφεξής Ο.Δ.Υ.Ε.) και του Συλλόγου Υπαλλήλων του Ελεγκτικού Συνεδρίου (άρθρο 19 παρ.4 ΚΔΥ)

ικανοποιήσουν μεγαλύτερο ποσοστό δυνητικών υποψηφίων. Ωστόσο, σύμφωνα με τη διοικητική επιστήμη, η σαφής αποτύπωση των προδιαγραφών κάθε εργασιακής θέσης και ο ευκρινής ορισμός των απαιτούμενων προσόντων βοηθά και τους ίδιους τους υποψήφιους ώστε να διαπιστώσουν αν η προς πλήρωση θέση άπτεται των ενδιαφερόντων τους και των ικανοτήτων τους.

Η προκήρυξη προέβλεπε και διαγωνιστική διαδικασία με γραπτές εξετάσεις. Οι υποψήφιοι και των δύο κατηγοριών διαγωνίστηκαν στις Λεκτικές Δεξιότητες και την κατανόηση κειμένου αλλά και σε γνωστικά πεδία, συναφή του εργασιακού αντικειμένου, όπως το Αστικό και Ποινικό Δίκαιο, ο Κώδικας Ποινικής Δικονομίας (εφεξής ΚΠΔ), ο ΚΟΔΚΔΛ και ο ΚΔΥ για τους υποψηφίους της κατηγορίας ΠΕ και η «Εισαγωγή στο δίκαιο και τους Πολιτικούς Θεσμούς» για τους υποψηφίους της κατηγορίας ΔΕ. Η επιλογή των εξεταστέων γνωστικών πεδίων ασφαλώς ενθάρρυνε υποψηφίους αποφοίτους τμημάτων της λεγόμενης θεωρητικής κατεύθυνσης και κυρίως της Νομικής, ενώ ήταν αποτρεπτική για υποψηφίους με άλλους επιστημονικούς προσανατολισμούς.

Προβλεπόταν επίσης διεξαγωγή συνεντεύξεων ενώπιον Πενταμελούς Επιτροπής, απαρτιζόμενης από τρεις ανώτερους δικαστικούς λειτουργούς (Αρεοπαγίτη, Εφέτη, Εισαγγελέα Εφετών), έναν εκπρόσωπο του ΑΣΕΠ και έναν Γενικό Διευθυντή της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Δικαιοσύνης. Ως σκοπός της συνέντευξης οριζόταν «η αξιολόγηση εν γένει της προσωπικότητας των διαγωνιζομένων και της δυνατότητας ν' ανταποκριθούν στην άσκηση των καθηκόντων τους». Η συνέντευξη, σύμφωνα με τη διοικητική επιστήμη συνιστά μία αμφίδρομη διαδικασία, στην οποία οι υποψήφιοι είναι αξιολογούμενοι και αξιολογητές καθώς κατά τη διάρκειά της αντλούν χρήσιμες πληροφορίες για τη φύση της εργασίας ώστε ν' αποφασίσουν αν ενδιαφέρονται τελικά γι' αυτή. Μόνο έτσι επιτυγχάνεται ο διττός στόχος της επιλογής που δεν είναι απλώς η πλήρωση των θέσεων εργασίας με τους καταλληλότερους υποψήφιους αλλά και η αποδοτική παραμονή τους στις θέσεις αυτές (Μπουραντά και Παπαλεξανδρή, 2003).

#### 4.2.4.3. Η 1ΕΓ/2016 προκήρυξη <sup>68</sup>

Στις 10 Μαΐου 2016 το Υπουργείο Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης δημοσίευσε τη με αριθμό 1ΕΓ/2016 προκήρυξη, την οποία τιτλοφόρησε ως εκδήλωση ενδιαφέροντος για πλήρωση θέσεων. Στο κείμενό της, αν και αναφερόταν ότι ελήφθησαν

<sup>68</sup> Δημοσιευθείσα στο με αριθμό 3/10-5-2016, τ. ΑΣΕΠ, ΦΕΚ, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/docs-nph/search/fekForm.html#results>.



υπόψη οι «*διατάξεις των Προεδρικών Διαταγμάτων, Υπουργικών αποφάσεων, εσωτερικών κανονισμών λειτουργίας των υπηρεσιών και φορέων με τα οποία έχουν συσταθεί οι θέσεις που προκηρύσσονται και έχουν καθορισθεί τα ειδικά τυπικά προσόντα πρόσληψης του προσωπικού στις θέσεις αυτές*», καλούνταν οι υποψήφιοι που είχαν συμμετάσχει στον γραπτό διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. έτους 1998 με την υπ' αριθ. 8/1997 προκήρυξη και είχαν λάβει «*βαθμολογία ίση ή ανώτερη της καθορισμένης βάσης κατά κατηγορία και κλάδο*» να εκδηλώσουν ενδιαφέρον για την πλήρωση δύο χιλιάδων εκατόν τριάντα πέντε (2135) θέσεων, εκ των οποίων σημαντικός αριθμός επρόκειτο για θέσεις σε δικαστικές υπηρεσίες. Της προκήρυξης είχε προηγηθεί νομοθετική ρύθμιση (άρθρο 38 Ν.4369/2016/ 27-2-2-016) με την οποία οι ανωτέρω υποψήφιοι κατατάσσονταν σε νέους πίνακες διοριστέων, που θα καταρτιζόνταν από το ΑΣΕΠ ανά κατηγορία εκπαίδευσης και μπορούσαν να διοριστούν ανεξάρτητα από τα τυχόν πρόσθετα προσόντα «*που προβλέπονται στις οικείες οργανικές διατάξεις των φορέων διορισμού*». Αξιοσημείωτη είναι η αναλογία των θέσεων αυτών ανά κατηγορία εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, στις δικαστικές υπηρεσίες διατέθηκαν οι 296 από τις 720 συνολικές θέσεις της κατηγορίας ΠΕ, οι 50 από τις 379 συνολικές θέσεις της κατηγορίας ΤΕ και μόνο 47 από τις 1043 συνολικές θέσεις της κατηγορίας ΔΕ. Είναι προφανής ο προσανατολισμός της πολιτείας να στελεχώσει τις δικαστικές υπηρεσίες με προσωπικό της ανώτατης εκπαιδευτικής βαθμίδας. Ένα δεύτερο στοιχείο που παρατηρεί κανείς επισκοπώντας την εν λόγω προκήρυξη είναι ότι οι προκηρυχθείσες θέσεις των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ αφορούν στον κλάδο των Γραμματέων, ενώ οι θέσεις της κατηγορίας ΔΕ αφορούν στον κλάδο «*Διοικητικών Γραμματέων*», παρόλο που τέτοιος δεν προβλέπεται από τον ισχύοντα ΚΔΥ. Διαφαίνεται μία απόπειρα διάκρισης του Κλάδου των Γραμματέων σε ειδικότητες. Ωστόσο η διαδικασία που επιλέχτηκε, δηλαδή η πρόσληψη υποψηφίων που διαγωνίστηκαν προ 18 χρόνων κι επομένως κάλυπταν μη επικαιροποιημένα κριτήρια επιλογής και ανταποκρίνονταν σε ανάγκες των υπηρεσιών εκείνης της περιόδου, μαρτυρά ότι επρόκειτο για μια στρατηγική προσλήψεων εν είδει κοινωνικής πολιτικής. Η πολιτεία συμμορφούμενη σε δικαστικές αποφάσεις που δικαίωσαν τους διαγωνιζόμενους του 1998 μετά από πολυετείς δικαστικούς αγώνες, ανταποκρίθηκε στα αιτήματα του χώρου της δικαιοσύνης για ενίσχυσή του με προσωπικό, διοχετεύοντας σε αυτόν μεγάλο μέρος των δικαστικά δικαιωθέντων.

#### 4.2.4.4. Η 2ΕΓ/2016 προκήρυξη<sup>69</sup>

Ομοίως, στις 10 Οκτωβρίου 2016 το Υπουργείο Εσωτερικών & Διοικητικής Ανασυγκρότησης εξέδωσε τη με αριθμό 2ΕΓ/2016 προκήρυξη, η οποία εκκινούμενη από την ίδια ως άνω ανάγκη συμμόρφωσης σε δικαστικές αποφάσεις, καλούσε όσους υποψηφίους είχαν διαγωνιστεί στο γραπτό διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. έτους 1998 και είχαν λάβει «βαθμολογία ίση ή ανώτερη της καθορισμένης βάσης των κλάδων της κατηγορίας δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης», να υποβάλουν Αίτηση - Υπεύθυνη Δήλωση για την πλήρωση 571 θέσεων (Δ.Ε.), από τις οποίες οι 199 αφορούσαν σε θέσεις δικαστικών υπαλλήλων του Κλάδου Δακτυλογράφων – Χειριστών Η/Υ σε δικαστικές υπηρεσίες της χώρας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το στοιχείο ότι, ενώ για κάποιους κωδικούς των προκηρυσσομένων θέσεων απαιτούνταν λόγω των επικαιροποιημένων υπηρεσιακών αναγκών και της τεχνολογικής εξέλιξης, πρόσθετα προσόντα, όπως γνώση χειρισμού Η/Υ και αγγλικής γλώσσας, εν τούτοις για το σύνολο των θέσεων στις δικαστικές υπηρεσίες, τα εν λόγω προσόντα δεν ήταν απαιτητά. Με την προκήρυξη αυτή «εν έτει 2016, όταν πλέον οι αποφάσεις συντάσσονται ηλεκτρονικά από τους δικαστές» (Συμεωνίδης, 2019b) προσελήφθησαν 199 δακτυλογράφοι από επιτυχόντες του διαγωνισμού του 1998, οι οποίοι κατέλαβαν θέσεις του κλάδου δακτυλογράφων-Χειριστών Η/Υ, χωρίς να απαιτείται από αυτούς η γνώση χειρισμού Η/Υ.

#### 4.2.4.5. Η 1Κ/2017 προκήρυξη<sup>70</sup>

Αφορούσε στην πρόσληψη τετρακοσίων τεσσάρων (404) Δικαστικών υπαλλήλων του Κλάδου Γραμματέων της κατηγορίας ΠΕ. Το εργασιακό αντικείμενο των θέσεων περιγραφόταν ως «συμμετοχή στις συνεδριάσεις των δικαστηρίων, σύνταξη πρακτικών, εκθέσεων, πράξεων και άλλων εγγράφων σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις για την πιστοποίηση των δικαστικών ενεργειών, έκδοση απογράφων και αντιγράφων, πιστοποιητικών και αποσπασμάτων, τήρηση και ενημέρωση των βιβλίων και φύλαξη του αρχείου και των άλλων αντικειμένων των δικαστηρίων ή των εισαγγελιών» (ΑΣΕΠ, 2017a, σελ. 142). Ως απαραίτητο πρόσθετο προσόν οριζόταν η γνώση χειρισμού Η/Υ ενώ ο πίνακας αποδεκτών τίτλων σπουδών καταλάμβανε μια ολόκληρη σελίδα του σχετικού ΦΕΚ και περιλάμβανε ένα ευρύτατο φάσμα γνωστικών αντικειμένων, όχι απαραίτητα συναφών με την άσκηση των

<sup>69</sup> δημοσιευθείσα στο με αριθμό 6/10-10-2016, τ. ΑΣΕΠ, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/idoocs-nph/search/fekForm.html#results>.

<sup>70</sup> δημοσιευθείσα στο με αριθμό 10/3-3-2017, τ. ΑΣΕΠ, ΦΕΚ, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/idoocs-nph/search/fekForm.html#results>.

καθηκόντων του κλάδου των γραμματέων (Στο Παράρτημα Β παρατίθεται πίνακας με όλους τους αποδεκτούς τίτλους σπουδών) Ενδεικτικά αναφέρονται : πτυχίο ή δίπλωμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών, ή Επιχειρησιακής Έρευνας και Στρατηγικής Πωλήσεων (Marketing) ή Ιστορίας-Αρχαιολογίας-Κοινωνικής Ανθρωπολογίας ή Μάρκετινγκ Αγροτικών Προϊόντων ή Μεσογειακών Σπουδών ή Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών ή Ναυτιλιακών Σπουδών ή Νομικής ή Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού ή Τεχνολογίας και Συστημάτων Παραγωγής ή Στατιστικής ή Ιταλικής και Ισπανικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή Ψυχολογίας ή Φυσικής ή Πληροφορικής ή Εφαρμοσμένης Πληροφορικής ή Πληροφορικής με εφαρμογές στην Βιοιατρική ή Μουσικών Σπουδών ή Θεατρικών Σπουδών...

Παρά την ευρύτητα του φάσματος των αποδεκτών τίτλων, οι αρμοδιότητες που καλούνταν να ασκήσουν οι τελικώς επιλεγέντες ήταν ίδιες για όλους. Χρήζει επισήμανσης το γεγονός ότι η εν λόγω προκήρυξη αποσύρθηκε από την ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ μία εβδομάδα μετά την ανάρτησή της, για να αναρτηθεί εκ νέου με εμπλουτισμένο πίνακα αποδεκτών τίτλων σπουδών, χωρίς να εκδοθεί κανένα προεδρικό διάταγμα, όπως προβλέπεται από το άρθρο 19 ΚΔΥ. Η ανορθόδοξη με βάση της διοικητική επιστήμη αλλά και η παρά την κείμενη νομοθεσία διαδικασία αποτέλεσε θέμα ερώτησης στη Βουλή<sup>71</sup>. Είναι χαρακτηριστική η απάντηση του κατά τον χρόνο εκείνον υπουργού Δικαιοσύνης, κ. Κοντονή Σταύρου, ο οποίος τόνισε ότι *«δεδομένης της ανυπέβλητης ανάγκης να στελεχωθούν το συντομότερο δυνατό οι δικαστικές υπηρεσίες της χώρας με το κατάλληλο προσωπικό ..... αποφασίστηκε η έκδοση της προκήρυξης με το εν ισχύ νομοθετικό πλαίσιο»* χωρίς να εκδοθεί το προβλεπόμενο Προεδρικό Διάταγμα για τον καθορισμό των απαιτούμενων προσόντων, καταλήγοντας ότι ο συνταχθείς πίνακας τίτλων σπουδών *«καθορίστηκε κατά νόμο και κατά πάντα τηρουμένης της προβλεπόμενης διαδικασίας»* (Κοντονής, 2017).<sup>72</sup> Η διεύρυνση του πίνακα των αποδεκτών τίτλων σπουδών αποδόθηκε από τον αρμόδιο Υπουργό σε ερωτήματα, αιτήματα και διαμαρτυρίες πολιτών και αποφασίστηκε *«με γνώμονα να παρασχεθεί η δυνατότητα σε όσο το δυνατό μεγαλύτερο αριθμό ενδιαφερομένων»* να συμμετάσχουν στην εν λόγω προκήρυξη (Κοντονής, 2017). Το ΑΣΕΠ στην ετήσια έκθεσή του αναγνώρισε ότι *«τα νομοθετικά κενά ως προς τα προσόντα του κλάδου οδήγησαν στο να γίνει δεκτό ένα ευρύ φάσμα πτυχίων ασχέτως συνάφειας εγγύτητας προς το αντικείμενο της εργασίας»* (ΑΣΕΠ,

<sup>71</sup> Ερώτηση του βουλευτή Φορτσάκη Θεόδωρου με θέμα: *«Κριτήρια επιλογής δεκτών πτυχιούχων στην προκήρυξη του ΑΣΕΠ 1 Κ/2017»*.

<sup>72</sup> Η απάντηση του Υπουργού Δικαιοσύνης είναι διαθέσιμη στο [http://council-civil-personnel-selection.blogspot.com/2017/05/blog-post\\_45.html](http://council-civil-personnel-selection.blogspot.com/2017/05/blog-post_45.html).

2018, σελ. 28326)<sup>73</sup>. Τελικά ο στόχος της συμμετοχής όσο το δυνατό μεγαλύτερου αριθμού ενδιαφερομένων επετεύχθη, με την ιστοσελίδα του ΑΣΕΠ να τίθεται εκτός λειτουργίας λόγω του μεγάλου όγκου των αιτήσεων, οι οποίες έφτασαν τις 31.221.

Επίσης, ενώ η συνάφεια με το εργασιακό αντικείμενο δεν ήταν απαραίτητη για τους αποδεκτούς τίτλους σπουδών, εντούτοις οι μεταπτυχιακοί και διδακτορικοί τίτλοι σε γνωστικό αντικείμενο συναφές με αυτό της θέσης προσέδιδαν στους κατόχους τους αυξημένη μοριοδότηση, η οποία μειωνόταν κατά το ήμισυ, αν το αντικείμενο των τίτλων αυτών δεν ήταν συναφές με την εργασία, χωρίς ωστόσο να παρέχονται επιπλέον πληροφορίες για το ποιοι τίτλοι θεωρούνταν συναφείς και ποιοι όχι. Η γενικότητα και η αοριστία αυτή προκάλεσε πολλές επιπλοκές στη λειτουργία του δικαστικού συστήματος κατά τον ακόλουθο τρόπο. Τον Μάρτιο του 2018 το Υπουργείο Δικαιοσύνης, λόγω των επιτακτικών αναγκών στελέχωσης, κάλεσε 404 υποψηφίους που είχαν συμπεριληφθεί στους προσωρινούς πίνακες διοριστέων (κατά κανόνα ήταν κάτοχοι διδακτορικού και τουλάχιστον ενός μεταπτυχιακού τίτλου) να εργαστούν στις δικαστικές υπηρεσίες με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου. Η έκδοση των οριστικών πινάκων επέφερε τη διαγραφή 139 προσωρινά διορισμένων και την επακόλουθη αποχώρησή τους από τις δικαστικές υπηρεσίες που οφείλονταν σε *«μία πιο περιοριστική επανεκτίμηση ως προς τη συνάφεια του μεταπτυχιακού, διδακτορικού και της εμπειρίας με τη θέση»* (Ελεύθερο Βήμα-Συντακτική Ομάδα, 2018). Το ΑΣΕΠ στην ετήσια έκθεσή του αποδίδει την προκληθείσα αυτή δυσλειτουργία στο ίδιο το σύστημα προσλήψεων, το οποίο για πρακτικούς λόγους στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, με αποτέλεσμα να μη διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα στις προσλήψεις και γι' αυτό συστήνει στο μέλλον περιορισμό των αποδεκτών πτυχίων ανά προκήρυξη με την επιλογή των πιο συναφών πανεπιστημιακών τμημάτων και συχνότερη χρήση διαδικασιών, όπως οι συνεντεύξεις ή οι γραπτοί διαγωνισμοί, που στηρίζονται σε *«ουσιαστικά προσόντα»* (ΑΣΕΠ, 2018).

#### 4.2.4.6. Η 2Κ/2017 προκήρυξη<sup>74</sup>

Η εν λόγω προκήρυξη αφορούσε στην πρόσληψη δικαστικών υπαλλήλων του Κλάδου Πληροφορικής, εκ των οποίων εξήντα εννιά (69) θέσεις της κατηγορίας ΠΕ καθώς και 66

<sup>73</sup> Η απάντηση του ΑΣΕΠ περιέχεται στη με αριθμό 20736//01/25.6.2018 απόφαση με τίτλο «Ετήσια Έκθεση του ΑΣΕΠ, έτος 2017» που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τεύχος Β' Αρ. Φύλλου 2564/2 Ιουλίου 2018, διαθέσιμο στο <https://www.poeota.gr/images/poe-ota-content/917/fek-tefxos-v-2564-2018.pdf>.

<sup>74</sup> Δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τ. ΑΣΕΠ, αριθμό φύλλου 5/13-2-2017, διαθέσιμο στο <https://www.e-dimosio.gr/wp-content/uploads/2017/02/document.pdf>.

της κατηγορίας ΤΕ. Ήδη από το έτος 2014, το Υπουργείο Δικαιοσύνης, στο Σχέδιο Δράσης για την Ηλεκτρονική Δικαιοσύνη και τη Διοικητική Αναβάθμιση αναγνώριζε την ανάγκη ύπαρξης ικανού αριθμού εργαζόμενων με κατάλληλες δεξιότητες στη χρήση ΤΠΕ ως προαπαιτούμενο της επιτυχούς υλοποίησης του εγχειρήματος της Ηλεκτρονικής Δικαιοσύνης (Υπουργείο Δικαιοσύνης, 2014, σελ. 27)<sup>75</sup>. Παρατηρώντας, όμως κανείς την κατανομή των οργανικών θέσεων έτους 2019 “...Πίνακας 4.5...”, διαπιστώνει ότι κατανεμήθηκαν μόλις 167 οργανικές θέσεις για το σύνολο του Κλάδου Πληροφορικής (4 ενιαίες, 79 ΠΕ και 84 ΤΕ), εκ των οποίων οι 135 θέσεις προκηρύχθηκαν εν έτει 2017 με την υπό μελέτη προκήρυξη. Επομένως αβίαστα συνάγεται ότι το πληροφοριακό σύστημα στα δικαστήρια της χώρας «στήθηκε» χωρίς προσωπικό πληροφορικής (Συμεωνίδης, 2019b).

**Πίνακας 4.5.:** Κατανομή οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων Κλάδου Πληροφορικής, 2019 (Πηγή: 885/1-2-2019 απόφαση Υπουργού Δικαιοσύνης) Ιδία επεξεργασία

	ΣΤΕ	Άρειος Πάγος	Εισαγγελία του Άρειου Πάγου	Διοικητικά Εφετεία	Διοικητικά Πρωτοδικεία	Εφετεία	Πρωτοδικεία	Εισαγγελίες Εφετών	Εισαγγελίες Πρωτοδικών	Ειρηνοδικεία	Πταισματοδικεία	Σύνολο
- *	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
ΠΕ	1	1	1	7	3	17	11	1	4	33	0	79
ΤΕ	2	2	1	4	14	6	11	20	5	16	3	84
<b>sum</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>11</b>	<b>17</b>	<b>23</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>167</b>

\*στην Υπουργική Απόφαση αναγράφονται «ενιαίες»

Ένα δεύτερο στοιχείο άξιο επισήμανσης είναι ότι, ενώ ο νομοθέτης θέσπισε τέσσερις διαφορετικές ειδικότητες του συγκεκριμένου κλάδου (ΠΕ Επιστήμης των Υπολογιστών, ΠΕ Μηχανικών Η/Υ, ΤΕ Πληροφορικής και ΤΕ Ηλεκτρονικών Υπολογιστικών Συστημάτων) προνοώντας την πολυμορφία των απαιτήσεων αυτού, εντούτοις το εργασιακό αντικείμενο στην εν λόγω προκήρυξη είναι κοινό και για τις τέσσερις ειδικότητες περιλαμβάνοντας ένα ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων που σχετίζονται τόσο με το αντικείμενο των προγραμματιστών, όπως «την πλήρη ανάπτυξη και εφαρμογή πληροφοριακών συστημάτων» όσο και με το αντικείμενο των μηχανικών υπολογιστών, όπως «τη συντήρηση και υποστήριξη των τελούντων σε λειτουργία πληροφορικών συστημάτων» (ΑΣΕΠ, 2017b, σελ. 52).

<sup>75</sup>“Σχέδιο Δράσης για την Ηλεκτρονική Δικαιοσύνη και τη Διοικητική Αναβάθμιση”, <http://www.justice.gr/site/LinkClick.aspx?fileticket=ENzZ1R6Y5fs%3D&tabid=253>.

#### 4.2.4.7. Η 8Κ/2017 προκήρυξη<sup>76</sup>

Αφορούσε στην πλήρωση 186 θέσεων τακτικού προσωπικού Τεχνολογικής, Δευτεροβάθμιας και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης, εκ των οποίων 42 θέσεις του κλάδου Γραμματέων της κατηγορίας ΤΕ, 123 θέσεις του κλάδου Γραμματέων της κατηγορίας ΔΕ και 21 θέσεις του Κλάδου Επιμελητών Δικαστηρίων της κατηγορίας ΥΕ. Για όλες τις θέσεις Γραμματέων απαιτούταν Γνώση χειρισμού Η/Υ ενώ η γνώση ξένης γλώσσας (αγγλικής ή γαλλικής ή γερμανικής ή ιταλικής ή ισπανικής) δεν απαιτούταν αλλά προσέδιδε στους υποψηφίους μόρια, τα οποία αυξάνονταν αναλόγως του επιπέδου της γλωσσομάθειας<sup>77</sup>. Για τους Γραμματείς ΤΕ ο πίνακας με τους αποδεκτούς τίτλους σπουδών περιλάμβανε ένα ορισμένο φάσμα τίτλων, σχετικών ως επί το πλείστον με τα επιστημονικά πεδία της διοίκησης, της οικονομίας και της πληροφορικής (Παράρτημα Β).

#### 4.2.5. Διαπιστώσεις-Παρατηρήσεις για την πολιτική στελέχωσης

##### 4.2.5.1. Στελέχωση ανά κλάδο

Καθίσταται προφανής η πολιτική στελέχωσης των δικαστικών υπηρεσιών κυρίως με δικαστικούς υπαλλήλους του κλάδου Γραμματέων. Συγκεκριμένα, από τις 1579 συνολικά θέσεις που προκηρύχθηκαν κατά το χρονικό διάστημα 2007 έως 2017, οι 1.224 αφορούσαν σε θέσεις Γραμματέων, οι 135 σε θέσεις Πληροφορικής, οι 199 σε θέσεις Δακτυλογράφων και μόλις 21 σε θέσεις επιμελητών δικαστηρίων “...Πίνακας 4.6...”, “...Διάγραμμα 4.9...”.

*Πίνακας 4.6 :Αριθμός προκηρυχθεισών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων από το έτος 2007 έως το έτος 2017 (Ιδία επεξεργασία)*

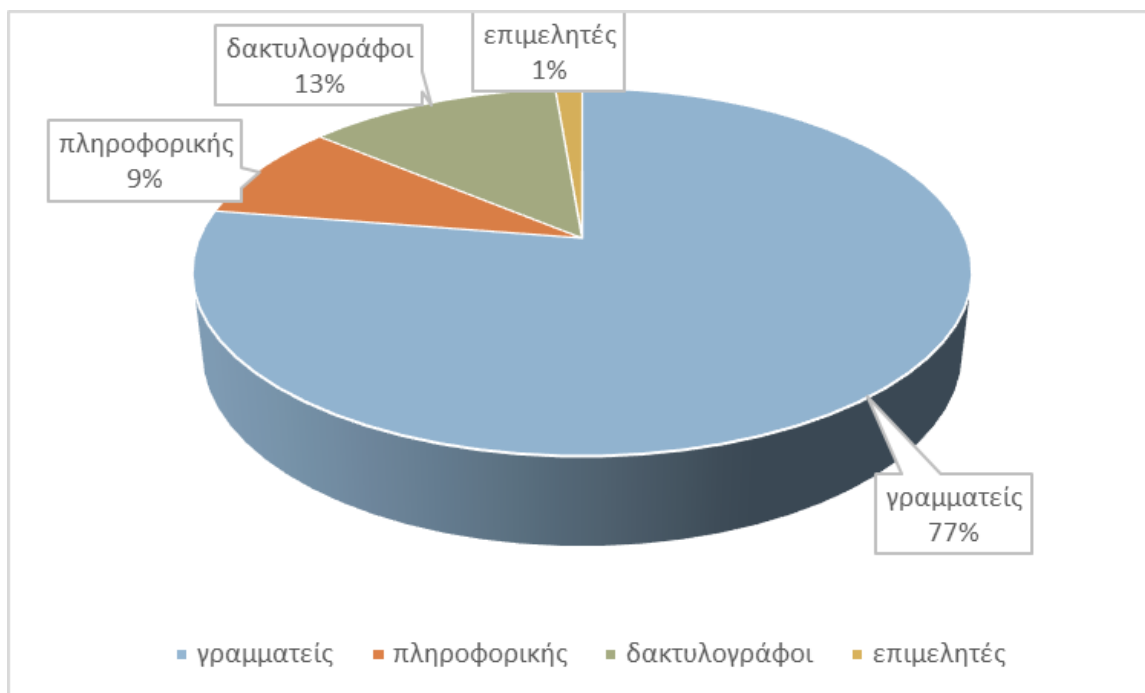
Προκηρύξεις	Γραμματέων	Πληροφορικής	Δακτυλογράφων-Χειριστών Η/Υ	Επιμελητών Δικαστηρίων
6Κ/2007	120	-	-	-
5223/2009	142	-	-	-
1ΕΓ/2016	393	-	-	-
2ΕΓ/2016	-	-	199	-
1Κ/2017	404	-	-	-
2Κ/2017	-	135	-	-
8Κ/2017	165	-	-	21
<b>Σύνολο</b>	<b>1224</b>	<b>135</b>	<b>199</b>	<b>21</b>

<sup>76</sup> Δημοσιεύτηκε στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης, τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 23/3-7-2017, διαθέσιμο στο <https://www.e-dimosio.gr/wp-content/uploads/2017/07/document186.pdf>

<sup>77</sup> Η άριστη γνώση προσέδιδε 70 μόρια, η πολύ καλή γνώση 50 και η καλή γνώση 30.



**Διάγραμμα 4.9:** Ποσοστό προκηρυχθεισών θέσεων ανά κλάδο δικαστικών υπαλλήλων για τα έτη από 2007 έως 2017 (ιδία επεξεργασία)



#### 4.2.5.2. Στελέχωση ανά κατηγορία

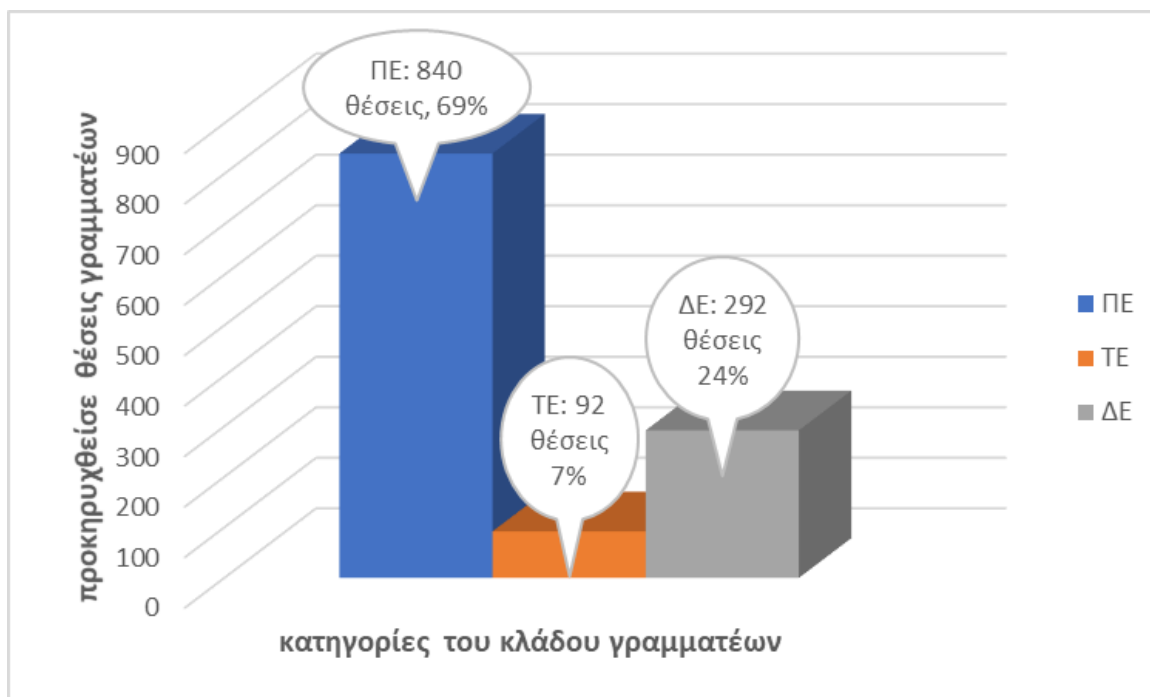
Παρατηρείται επίσης ότι από τις 1.224 προκηρυχθείσες θέσεις Γραμματέων, οι 840 (69%) αφορούσαν στην κατηγορία ΠΕ, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά για τις κατηγορίες ΤΕ και ΔΕ ήταν 7% και 24% “...Πίνακας 4.7...”, “...Διάγραμμα 4.10...”.

**Πίνακας 4.7.:** Αριθμός προκηρυχθεισών θέσεων ανά κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων από το έτος 2007 έως το έτος 2017 (Ιδία Επεξεργασία)

Προκηρύξεις	ΠΕ		ΤΕ		ΔΕ	ΥΕ	σύνολο
	Γραμματέων	Πληροφορικής	Γραμματέων	Πληροφορικής	Γραμματέων	Δακτυλογράφων/ Χειριστών Η/Υ	
6Κ/2007	64	-	-	-	56	-	120
5223/2009	76	-	-	-	66	-	142
1ΕΓ/2016	296	-	50	-	47	-	393
2ΕΓ/2016	-	-	-	-	-	199	199
1Κ/2017	404	-	-	-	-	-	404
2Κ/2017	-	69	-	66	-	-	135
8Κ/2017	-	-	42	-	123	21	186
<b>Σύνολο ανά κατηγορία</b>	<b>909</b>		<b>158</b>		<b>491</b>	<b>21</b>	<b>1579</b>



*Διάγραμμα 4.10. : Προκηρυχθείσες θέσεις γραμματέων ανά κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων (2007-2017) (ιδία επεξεργασία)*



Εντύπωση προκαλεί ο μειωμένος αριθμός των γραμματέων ΤΕ (μόλις 92 σε σύνολο 1.224) παρά το γεγονός ότι στη συγκεκριμένη εκπαιδευτική βαθμίδα εντάσσονται πλείστες σχολές των επιστημονικών πεδίων της διοίκησης και της οικονομίας, απολύτως συναφών με το εργασιακό αντικείμενο των δικαστικών υπαλλήλων.

#### 4.2.5.3. Ευρύτητα φάσματος αποδεκτών τίτλων κατηγοριών ΠΕ και ΔΕ

Η παραπάνω διαπίστωση σε συνδυασμό με την παρατήρηση ότι στις προκηρύξεις των θέσεων Γραμματέων των κατηγοριών ΠΕ και ΔΕ οι αποδεκτοί τίτλοι καταλάμβαναν ένα ευρύτατο, σχεδόν αόριστο, φάσμα επιστημονικών πεδίων, σε αντίθεση με τις προκηρύξεις των θέσεων Γραμματέων της κατηγορίας ΤΕ, στις οποίες οι αποδεκτοί τίτλοι προέρχονταν ως επί το πλείστον από τα επιστημονικά πεδία της διοίκησης και της οικονομίας, μαρτυρά ότι δεν είχε προηγηθεί καταγραφή των αναγκών του ελληνικού δικαστικού συστήματος προκειμένου να προσδιορισθούν με σαφήνεια τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα. Εν ολίγοις, οι παραπάνω προκηρύξεις έδιναν περισσότερες πιθανότητες πρόσληψης στους υποψηφίους κατόχων πτυχίου ΠΕ στο γνωστικό αντικείμενο της θεατρολογίας ή των μουσικών σπουδών παρά στους υποψηφίους κατόχους πτυχίου ΤΕ στο γνωστικό αντικείμενο της διοίκησης.

#### 4.2.5.4. Πανομοιότυπη περιγραφή εργασιακού αντικειμένου για όλες τις κατηγορίες

Ένα δεύτερο συμπέρασμα που συνάγεται από τη μελέτη των προκηρύξεων είναι ότι η περιγραφή του αντικειμένου εργασίας είναι κοινή για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης του ίδιου κλάδου. Η περιγραφή είναι αορίστως διατυπωμένη και περιλαμβάνει μέρος μόνο των διαφόρων καθηκόντων που ασκεί ένα δικαστικός γραμματέας. Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι ένα αντικείμενο που σε ενεστώτα χρόνο ασκεί ένας Γραμματέας ΠΕ κάτοχος διδακτορικού τίτλου, ενδέχεται σε μέλλοντα χρόνο να το ασκήσει ένας Γραμματέας ΔΕ, που μάλιστα διορίστηκε με κοινωνικά κριτήρια ως Επιμελητής Δικαστηρίων και μετά τη συμπλήρωση της προβλεπόμενης από τον νόμο προϋπηρεσίας (άρθρο 83 ΚΔΥ) μετατάχτηκε σε Γραμματέα.

#### 4.2.6. Αξιοποίηση υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού

Εκτός από τους ανεπαρκείς μηχανισμούς πρόσληψης, ανορθόδοξες πρακτικές παρατηρούνται και ως προς τη διαχείριση-αξιοποίηση του υφιστάμενου ανθρώπινου δυναμικού, με αποτέλεσμα να μην διασφαλίζεται η μέγιστη δυνατή απόδοση αυτού.

##### 4.2.6.1. Έλλειψη περιγραμμάτων θέσεων-αναντιστοιχία προσόντων και καθηκόντων

Η σημαντικότερη ανορθόδοξη πρακτική αφορά στην απουσία διακριτών καθηκόντων για κάθε κατηγορία υπαλλήλων. Όπως τονίστηκε, τα καθήκοντα του γραμματέα, πανομοιότυπα περιγεγραμμένα για όλες τις κατηγορίες, ασκούνται από υπαλλήλους με διαφορετικό γνωστικό υπόβαθρο που εκτείνεται από την κατώτατη έως την ανώτατη εκπαιδευτική βαθμίδα. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, κάποιοι υπάλληλοι, των οποίων τα προσόντα υπολείπονται των απαιτούμενων για την άσκηση του έργου τους, να καταβάλλουν υπερβολική προσπάθεια προκειμένου να ανταποκριθούν στις αυξημένες απαιτήσεις της θέσης εργασίας τους και κάποιοι άλλοι, στους οποίους ανατίθενται καθήκοντα υποδεέστερα των ικανοτήτων τους να «υποχρησιμοποιούνται». Και οι δύο περιπτώσεις είναι εξίσου προβληματικές για την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας καθώς στους μεν «υπερφορτωμένους» επέρχεται εργασιακή κόπωση στους δε «υποαπασχολούμενους» επέρχεται η έλλειψη ενδιαφέροντος και η εργασιακή δυσαρέσκεια (Λαβδιώτου, 2019)

Το παράδοξο της πρακτικής αυτής καθίσταται πιο έντονο αν αναλογιστεί κανείς τα επιπλέον χρηματικά ποσά που καταβάλλει το δημόσιο ως εργοδότης για τους μισθούς των overqualified αλλά underutilized υπαλλήλων, χωρίς να απαιτεί από αυτούς αυξημένη

απόδοση και ειδικές επιδόσεις. Σύμφωνα με τον Ν.4354/2015<sup>78</sup>, οι διατάξεις του οποίου τυγχάνουν εφαρμογής και στους υπαλλήλους των γραμματειών των δικαστηρίων και εισαγγελιών, ο μισθός του διοριζόμενου υπαλλήλου ΠΕ ανέρχεται στο ποσό των 1.092 ευρώ, ενώ ο αντίστοιχος της κατηγορίας ΔΕ ανέρχεται στο ποσό των 858 ευρώ (Υπουργείο Οικονομικών, 2020)<sup>79</sup>. Επιπλέον, η μισθολογική εξέλιξη (μετάβαση από κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως επόμενο) των υπαλλήλων ΔΕ συντελείται κάθε τρία έτη, ενώ των υπαλλήλων ΠΕ κάθε δύο έτη, για τους κατόχους δε μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου προβλέπεται προώθηση κατά δύο και έξι κλιμάκια αντίστοιχα. Αυτό σημαίνει ότι όσα περισσότερα προσόντα έχει ένας υπάλληλος τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό του κόστος, πρακτική που εφαρμόζεται κατά κανόνα τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Εκείνο που συνιστά παράδοξο είναι η καταβολή αυξημένων αμοιβών για παραγωγή έργου που μπορεί να παραχθεί από υπαλλήλους με λιγότερα τυπικά προσόντα και κατ' επέκταση με μικρότερο μισθολογικό κόστος.

Η ανορθολογική αυτή πρακτική αποτέλεσε επί χρόνια έρεισμα της αξίωσης των δικαστικών υπαλλήλων που δεν κατείχαν πτυχίο να κατατάσσονται στην κατηγορία ΠΕ. Το επιχείρημά τους στηριζόταν στη διά νόμου<sup>80</sup> κατάργηση των κατηγοριών των δικαστικών γραμματέων, οι θέσεις των οποίων «διαβαθμίστηκαν σε μία ενιαία κλίμακα», ανεξάρτητα από τους τίτλους σπουδών που κατείχαν (Συμεωνίδης, 2019a, σελ. 197). Υποστήριζαν ότι ο νομοθέτης δεν έκρινε θεμιτή τη διαφοροποίησή τους καθώς όλοι, «πτυχιούχοι και μη πτυχιούχοι», «εκτελούσαν τα αυτά έργα», εργαζόμενοι «υπό την άμεση εποπτεία» δικαστικών και εισαγγελικών λειτουργών, στους οποίους παρείχαν -αμφότερες οι κατηγορίες- «απλώς γραμματειακή υποστήριξη» (Συμεωνίδης, 2019a, σελ. 198 επόμε.). Επί πολλά έτη η κατάταξη των δικαστικών υπαλλήλων σε κατηγορίες δεν γινόταν με κριτήριο τα τυπικά προσόντα τους αλλά τον χρόνο διορισμού τους, με αποτέλεσμα όλοι οι δικαστικοί υπάλληλοι που είχαν διοριστεί έως την 31-12-1980 να κατατάσσονται στην κατηγορία ΠΕ. Παρόλο που η

<sup>78</sup> Ν.4354/2015 «Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων». Δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τ. Α', αρ. φύλλου 176/16 Δεκεμβρίου 2015, διαθέσιμο στο [https://www.karagilanis.gr/files/nomos\\_4354\\_2015.pdf](https://www.karagilanis.gr/files/nomos_4354_2015.pdf).

<sup>79</sup> Στην ιστοσελίδα <https://www.minfin.gr/web/31511/nomoi-pou-aphoroun-te-misthodosia-demosion-ypallelon> του Υπουργείου Οικονομικών, υπάρχουν πληροφορίες για μισθολογικά θέματα των δημοσίων υπαλλήλων.

<sup>80</sup> Με τον Ν.294/1976 «Περί ρυθμίσεως θεμάτων τινών της Νομοθεσίας περί Δικαστικών Υπαλλήλων και άλλων τινών διατάξεων» που δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τ. Α', αριθ. φύλλου 82/10-4-1976, καταργήθηκε η διάκριση του προσωπικού της γραμματείας των δικαστηρίων και των εισαγγελιών στις κατηγορίες Α, Β και Γ, αντίστοιχες προς τις τρεις βαθμίδες της εκπαίδευσης. Διαθέσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/329287/nomos-294-1976](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/329287/nomos-294-1976).

μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των δικαστικών υπαλλήλων έλαβε τέλος, ωστόσο η αιτία που προκάλεσε τη συγκεκριμένη στρέβλωση, δηλαδή η απουσία διακριτών καθηκόντων ανά κατηγορία υπαλλήλων, συνεχίζει να υπάρχει κατά παρέκκλιση των θεμελιωδών αρχών της διοικητικής επιστήμης.

Το «ενιαίο» της Γραμματείας των Δικαστικών Υπηρεσιών συνάπτεται άμεσα με τη διαμόρφωση του δικαστικού χάρτη της χώρας. Η ύπαρξη περιφερειακών δικαστηρίων μικρής δυναμικότητας συνεπάγεται τη συγκέντρωση πολλών και διαφορετικών αρμοδιοτήτων σε μία θέση. Παρατηρώντας κανείς την τελευταία υπουργική απόφαση κατανομής των οργανικών θέσεων μπορεί να διαπιστώσει ότι σε 42 Ειρηνοδικεία ο αριθμός των οργανικών θέσεων είναι μόνο δύο<sup>81</sup>. Επιπλέον, από τα ψηφιακά οργανογράμματα που είναι αναρτημένα στο [apogafi.gov.gr](http://apogafi.gov.gr) του Υπουργείου Εσωτερικών<sup>82</sup>, προκύπτει ότι σε πολλά από αυτά τα Ειρηνοδικεία, από τις προβλεπόμενες οργανικές θέσεις είναι καλυμμένη μόνο μία<sup>83</sup>. Η διαπίστωση αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία, αν λάβει κανείς υπόψη του ότι η απόφαση κατανομής των οργανικών θέσεων έπεται της συγχώνευσης πολλών περιφερειακών ειρηνοδικείων. Αυτό σημαίνει ότι, πριν την αναδιαμόρφωση των δικαστικών χαρτών, υπήρχαν ακόμη περισσότερα ειρηνοδικεία που λειτουργούσαν μόνο με έναν γραμματέα που αναγκαστικά ασκούσε το σύνολο των αρμοδιοτήτων του κλάδου (τήρηση πρακτικών συνεδριάσεων, λήψη ενόρκων βεβαιώσεων, μέριμνα για την επιθεώρηση ληξιάρχων και δικαστικών επιμελητών, προμήθειες, μισθοδοσία, έκδοση πιστοποιητικών, πρωτοκόλληση εγγράφων, επιμέλεια και αποστολή της αλληλογραφίας κ.ά.).

#### 4.2.6.2. Μετατάξεις Επιμελητών Δικαστηρίων ΥΕ σε Γραμματείς ανώτερης κατηγορίας

Πολλοί δικαστικοί υπάλληλοι, έκαναν χρήση των διατάξεων της παραγράφου 2 του άρθρου 83 ΚΔΥ, σύμφωνα με την οποία είναι δυνατή η μετάταξη των δικαστικών υπαλλήλων σε θέση ανώτερης κατηγορίας, μετά την παρέλευση της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας, αν το τυπικό προσόν ανώτερης κατηγορίας αποκτήθηκε μετά τον διορισμό, ή μετά την παρέλευση οκταετούς υπηρεσίας αν το εν λόγω τυπικό προσόν υφίστατο προ του διορισμού. Πολλοί Επιμελητές Δικαστηρίων, που είχαν επιλεγεί με κοινωνικά κριτήρια (αριθμός

<sup>81</sup> Αμύνταιου, Αίγινας, Άνδρου, Αρήνης, Άστρους, Βάμου, Βόνιτσας, Γαστούνης, Γυθείου, Επιδαύρου, Λιμήρας, Θάσου, Θήρας, Ικαρίας, Καρπάθου, Καλύμνου, Καρύστου, Κολινδρού, Κονίτσης, Κουφαλίων, Κυθήρων, Κύμης, Λέρου, Μάσσητος, Μεγαλόπολης, Μήλου, Μυκόνου, Νεάπολης Λακωνίας, Νεμέας, Πάρου, Πλαταμώνος, Πλωμαρίου, Πόρου, Πύλου, Πύργου Κρήτης, Ροδολίβους, Σαμαίων Κεφαλληνίας, Σκοπέλου, Σπετσών, Ταμνέων, Τήνου, Φαρσάλων, Ψωφίδος.

<sup>82</sup> <https://hr.apogafi.gov.gr/organizations/browse?0>.

<sup>83</sup> Στα Ειρηνοδικεία Άνδρου, Επιδαύρου, Λιμήρας, Θάσου, Θήρας, Καρπάθου, Καλύμνου, Καρύστου, Κονίτσης, Κουφαλίων, Μυκόνου, Νεάπολης, Λακωνίας, Νεμέας, Πλωμαρίου, Σπετσών, Τήνου, Ψωφίδος.

τέκνων, χρόνος ανεργίας, αναπηρία), μετατάχθηκαν σε Γραμματείς ανώτερης κατηγορίας, χωρίς να διέλθουν από κάποια διαγωνιστική διαδικασία, προκειμένου να κριθεί η ικανότητά τους. Μη αποκλεισμένων των περιπτώσεων Επιμελητών Δικαστηρίων που μετατάχθηκαν στον κλάδο των Γραμματέων και ασκούν ευσυνείδητα και ικανοποιητικά τα εργασιακά τους καθήκοντα, η διαδικασία της μετάταξης δεν διασφαλίζει την επαρκή ανταπόκρισή των μεταταχθέντων υπαλλήλων στις αυξημένες ανάγκες του Κλάδου των Γραμματέων, καθώς η απαιτούμενη από τις κείμενες διατάξεις σύμφωνη γνώμη του υπηρεσιακού συμβουλίου εκδίδεται χωρίς την παρουσία του προς μετάταξη δικαστικού υπαλλήλου και στηρίζεται αποκλειστικά στην κατοχή του τυπικού προσόντος ανώτερης κατηγορίας<sup>84</sup>.

#### 4.2.6.3. Οριζόντια Κινητικότητα εντός του δικαστικού συστήματος

Επιπλέον, όσον αφορά τη μετάταξη των δικαστικών υπαλλήλων σε άλλον κλάδο ή σε άλλον τομέα<sup>85</sup>, αυτή είναι επιτρεπτή υπό προϋποθέσεις. Η μετάταξη σε άλλον κλάδο (π.χ. από Γραμματέων ΠΕ σε Οικονομολόγων ΠΕ) του ίδιου τομέα είναι δυνατή εφόσον ο δικαστικός υπάλληλος έχει συμπληρώσει πενταετή υπηρεσία στον οικείο κλάδο, κατέχει τα τυπικά προσόντα που απαιτούνται για τη θέση, στην οποία μετατάσσεται, και επιπλέον υπάρχει κενή τέτοια θέση. Οι αυτές προϋποθέσεις ισχύουν και για τις μετατάξεις των δικαστικών υπαλλήλων στην ίδια κατηγορία και στον ίδιο κλάδο άλλου τομέα (π.χ. Γραμματέα ΔΕ του Τομέα των Πολιτικών και Ποινικών Δικαστηρίων και Εισαγγελιών σε Γραμματέα ΔΕ στον Τομέα των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων). Οι μετατάξεις ενεργούνται κατόπιν απόφασης του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, περίληψη της οποίας δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης. Αν η θέση στην οποία δικαστικός υπάλληλος αιτείται να μεταταχτεί ανήκει στην αρμοδιότητα άλλου υπηρεσιακού συμβουλίου, τότε απαιτείται η σύμφωνη γνώμη και του Συμβουλίου αυτού (άρθρο 83 ΚΔΥ). Επίσης είναι δυνατή η μετάταξη των δικαστικών υπαλλήλων στην κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Δικαιοσύνης και σε υπηρεσίες που εποπτεύονται από αυτό (άρθρο 84 ΚΔΥ).

<sup>84</sup> Ενδεικτικά αναφέρεται ότι στην Εισαγγελία Πρωτοδικών Λάρισας, από τους 12 υπηρετούντες Γραμματείς ΔΕ (σε σύνολο Γραμματέων όλων των κατηγοριών 20) οι 9 προέρχονται από τον κλάδο των Επιμελητών Δικαστηρίων ΥΕ.

<sup>85</sup> Στον ΚΔΥ προβλέπονται οι εξής τομείς δικαστικών υπαλλήλων: α) του Συμβουλίου της Επικρατείας, β) των πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων και των εισαγγελιών, γ) των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων και της Γενικής Επιτροπείας της Επικρατείας στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια, δ) του Ελεγκτικού Συνεδρίου και της υπηρεσίας του Γενικού Επιτρόπου της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο, ε) εμμίσθων υποθηκοφυλακείων της χώρας και Κτηματολογικών Γραφείων Ρόδου και Κω – Λέρου.

#### 4.2.6.4. Κινητικότητα εκτός του δικαστικού συστήματος

Αντίθετα, η μετάταξη δικαστικού υπαλλήλου σε υπηρεσίες άλλων υπουργείων είναι δυνατή μόνο για μετάταξη σε θέση ανώτερης κατηγορίας και υπό την προϋπόθεση ότι ο τίτλος σπουδών δεν προβλέπεται ως τυπικό προσόν διορισμού σε κανέναν από τους κλάδους των δικαστικών υπαλλήλων και επιπλέον αποκτήθηκε μετά τον διορισμό. Η διάταξη αυτή σε συνδυασμό με το άρθρο 19 του ΚΔΥ, το οποίο προβλέπει ως τυπικά προσόντα διορισμού για κάθε κατηγορία όλους τους τίτλους σπουδών των αντίστοιχων εκπαιδευτικών βαθμίδων, ουσιαστικά καθιστά εξαιρετικά δύσκολη έως αδύνατη τη μετάταξη δικαστικών υπαλλήλων σε υπηρεσίες άλλων υπουργείων. Επιπλέον, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 3 του Ν.4440/2016 (ΦΕΚ Α' 224/2.12.2016) οι δικαστικοί υπάλληλοι εξαιρούνται ρητώς από το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού για το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση), σκοπός του οποίου είχε οριστεί η βέλτιστη διαχείριση (αξιοποίηση και ορθολογική κατανομή) των ανθρωπίνων πόρων της δημόσιας διοίκησης, με παράλληλη διευκόλυνση των υπαλλήλων να προωθήσουν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία, εμπλουτίζοντας την εργασιακή τους εμπειρία και ενισχύοντας τις επαγγελματικές δεξιότητές τους. Ωστόσο, ο νομοθέτης εξαιρώντας τους δικαστικούς υπαλλήλους από το πεδίο εφαρμογής του Συστήματος Κινητικότητας στέρησε από αυτούς τη δυνατότητα που απλόχερα παρείχε στους λοιπούς υπαλλήλους να έχουν ενεργητικό ρόλο στη διαμόρφωση της σταδιοδρομίας τους και να αξιοποιήσουν, κατά τον βέλτιστο τρόπο, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα τους (Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4440/2016)<sup>86</sup>. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, υπάλληλοι που διορίστηκαν σε δικαστικές υπηρεσίες κατόπιν προκηρύξεων, όπως αυτές που προεκτέθηκαν, που δεν τους παρείχαν σαφή εικόνα του εργασιακού αντικειμένου και των απαιτούμενων ουσιαστικών προσόντων, να παραμένουν σε αυτές, ακόμη και αν το εργασιακό αντικείμενο που τους ανατέθηκε, δεν ανταποκρίνεται στα επιστημονικά τους ενδιαφέροντα και δεν προάγει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία<sup>87</sup>.

#### 4.2.6.5. Η περίπτωση των δικαστικών υπαλλήλων Ι.Δ.Α.Χ.

Η αντίστροφη πορεία βέβαια είναι δυνατή με αποτέλεσμα, ένας σημαντικός αριθμός υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης και της τοπικής αυτοδιοίκησης να μετακινηθεί στις

<sup>86</sup> Διαθέσιμη στο [9806491.pdf \(hellenicparliament.gr\)](http://9806491.pdf(hellenicparliament.gr)).

<sup>87</sup> Το μη επιτρεπτό της μετακίνησης των δικαστικών υπαλλήλων σε άλλες δημόσιες υπηρεσίες αιτιολογείται στη με αριθμό 68/2020 Γνωμοδότηση ΝΣΚ, <http://www.nomotelia.gr/photos/File/WWW.68.20.htm>.



δικαστικές υπηρεσίες. Πολλοί από τους μετακινηθέντες επρόκειτο για υπαλλήλους που εργάζονταν με συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (Ι.Δ.Α.Χ.) σε φορείς του δημοσίου τομέα, οι οποίοι καταργήθηκαν στο πλαίσιο της δημοσιονομικής προσαρμογής. Επειδή στο άρθρο 92 του Συντάγματος προβλέπεται η μονιμότητα των δικαστικών υπαλλήλων, προκλήθηκε πλήθος αμφισβητήσεων ως προς τη δυνατότητα μετακίνησης τέτοιων υπαλλήλων στις δικαστικές υπηρεσίες. Ενδεικτική των αμφισβητήσεων αυτών είναι η από 2-8-2013 αίτηση του Συλλόγου Δικαστικών Υπαλλήλων Πειραιά ενώπιον του ΣτΕ, με την οποία αιτούταν την ακύρωση απόφασης του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης ως προς τη μετάταξη υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου στα (πολιτικά-ποινικά) δικαστήρια του Πειραιά με την ίδια εργασιακή σχέση (Ι.Δ.Α.Χ.), σε προσωρινές προσωποπαγείς θέσεις, διατεινόμενος ότι *«παράγει δυσμενέστατες συνέπειες και μάλιστα άμεσα σε βάρος των ήδη υπηρετούντων»* δικαστικών υπαλλήλων. Η Ολομέλεια του ΣτΕ με την υπ' αριθ. 3178/2014 απόφασή της<sup>88</sup> ανέπεμψε τη συζήτηση *«στη διοίκηση προκειμένου να ακολουθηθεί η συνταγματικώς επιβεβλημένη διαδικασία και να υποβληθούν οι υπό «μετακίνηση» («μετάταξη» κ.λπ.) υπάλληλοι στην κρίση του αρμοδίου υπηρεσιακού (δικαστικού) συμβουλίου»*. Το σκεπτικό της απόφασης ωστόσο αποτέλεσε νομολογιακή αναφορά πολλών μεταγενέστερων αποφάσεων αλλά και εγγράφων της διοίκησης καθώς έκρινε ότι είναι επιτρεπτή, μόνο κατόπιν ειδικής νομοθετικής ρύθμισης και υπό προϋποθέσεις η απασχόληση υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ι.Δ.Α.Χ. στα δικαστήρια και τις Εισαγγελίες υπαλλήλων, με σύμφωνη γνώμη των αρμοδίων υπηρεσιακών συμβουλίων. Οι προϋποθέσεις αφορούσαν μεταξύ άλλων και στο είδος των καθηκόντων που οι εν λόγω υπάλληλοι μπορούσαν να ασκούν, τα οποία περιορίζονταν σε καθήκοντα *«τεχνικού ή ειδικού επιστημονικού χαρακτήρα»* ενώ τα καθήκοντα *«που συνδέονται αρρήκτως με την άσκηση του δικαιοδοτικού έργου»*, όπως η συμμετοχή στη συγκρότηση των δικαστηρίων ή στη σύνθεση των δικαστικών συμβουλίων, παραφυλάσσονταν *«υπέρ των μονίμων δικαστικών υπαλλήλων»*(ΣτΕ, 2014, σελ.16). Ωστόσο με τη ρύθμιση αυτή, εκτός από τις αμφισβητήσεις που προέκυψαν ως προς τη νομιμότητα πράξεων και ενεργειών των μετακινηθέντων υπαλλήλων, το δικαίωμά τους να εκλέγουν και να εκλέγονται στα συνδικαλιστικά τους όργανα κ.ά., ήταν δυνατή μόνο η εν μέρει αξιοποίηση τους. Για να καταστεί *«εφικτή η πλήρης αξιοποίησή»* τους, στην εισηγητική

<sup>88</sup> Διαθέσιμη στο <http://www.sdypeir.gr/wp-content/uploads/2018/01/nom9-%CE%9F%CE%BB-%CE%A3%CF%84%CE%95-3178-2014.pdf>.



έκθεση του σχεδίου ΚΔΥ προτείνεται νομοθετική ρύθμιση για τη μονιμοποίησή τους, κατόπιν κρίσης των αρμοδίων πρωτοβάθμιων υπηρεσιακών συμβουλίων. Τα υπηρεσιακά συμβούλια στηριζόμενα στα στοιχεία των ατομικών υπηρεσιακών φακέλων των υπαλλήλων αυτών αλλά και κατόπιν συνέντευξης, η οποία «*κρίθηκε επιβεβλημένη για την πλήρη in concreto διάγνωση των πραγματικών ικανοτήτων τους*», μπορούν να αποφανθούν για την καταλληλότητά τους να ασκήσουν τα καθήκοντα των μόνιμων δικαστικών υπαλλήλων. (Γράβαρης, 2017). Επίσης, στους υπαλλήλους που μετακινήθηκαν με τον Ν.4440/2016 παρασχέθηκε η δυνατότητα μετάταξης σε ανώτερη κατηγορία εφόσον κατείχαν το απαιτούμενο τυπικό προσόν. Είναι χαρακτηριστική η περίπτωση των υπαλλήλων καθαριότητας μερικής απασχόλησης του Υπουργείου Οικονομικών, που είχαν τεθεί σε διαθεσιμότητα και μετατάχθηκαν σε δικαστικούς υπαλλήλους, πετυχαίνοντας συγχρόνως τη μετάταξή τους στις κατηγορίες ΤΕ και ΠΕ καθώς και την αλλαγή της μορφής απασχόλησής τους από μερική σε πλήρη<sup>89</sup>.

#### **4.2.7. Εκπαίδευση**

##### **4.2.7.1. Εισαγωγική εκπαίδευση**

Στο άρθρο 65 του ΚΔΥ προβλέπεται η υποχρέωση των δικαστικών υπηρεσιών να μεριμνούν για την εισαγωγική εκπαίδευση των υπαλλήλων τους κατά τη διάρκεια της διετούς δοκιμαστικής υπηρεσίας τους. Σύμφωνα με το ίδιο άρθρο, το περιεχόμενο των προγραμμάτων εισαγωγικής εκπαίδευσης, η διάρκειά τους, ο φορέας εκπαίδευσης και άλλες λεπτομέρειες ρυθμίζονται με προεδρικό διάταγμα. Επισημαίνεται επίσης ότι η επίδοση των δόκιμων δικαστικών υπαλλήλων στα προγράμματα αυτά λαμβάνεται υπόψη κατά τον σχηματισμό κρίσης του δικαστικού συμβουλίου που θα αποφασίσει για την καταλληλότητά τους και κατ' επέκταση για τη μονιμοποίησή τους. Ωστόσο, εν τοις πράγμασι η μόνη εισαγωγική εκπαίδευση που διενεργείται στις δικαστικές υπηρεσίες είναι με τη μορφή του on the job training, επιλογή που δεν διασφαλίζει τα επιθυμητά αποτελέσματα καθώς η κατάρτιση των νεοεισερχόμενων δικαστικών υπαλλήλων επαφίεται στην καλή θέληση των παλαιότερων συναδέλφων τους αλλά και την ικανότητα αυτών να τους μεταδώσουν τις γνώσεις τους. Εκτός του ότι οι έμπειροι συνάδελφοί τους είναι επιφορτισμένοι με τη

---

<sup>89</sup> Η από 19-11-2015 απάντηση του τότε Υπουργού Δικαιοσύνης, Νικολάου Παρασκευόπουλου, στην ερώτηση που είχε κατατεθεί στη Βουλή των Ελλήνων με θέμα «*Για τη μετάταξη των καθαριστριών του Υπουργείου Οικονομικών σε θέσεις δικαστικών υπαλλήλων και γραμματέων*» είναι διαθέσιμη στο <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/67715b2c-ec81-4f0c-ad6a-476a34d732bd/9393071.pdf>

διεκπεραίωση του δικού τους εργασιακού αντικειμένου, με αποτέλεσμα η κατάρτιση των νέων να γίνεται πρόχειρα, βιαστικά και χωρίς καμία μέθοδο, πρέπει να συνυπολογισθεί και το πολύ πιθανό ενδεχόμενο της ενσυνείδητης στάσης πολλών από αυτούς να μη μοιράζονται τις γνώσεις τους εξασφαλίζοντας την αναγνώρισή τους ως μοναδικών και αναντικατάστατων στην υπηρεσία τους (Ρωσσίδης και Ασπρίδης, 2017).

#### 4.2.7.2. Μετεκπαίδευση

Επιπρόσθετα, στον ΚΔΥ προβλέπεται ότι οι δικαστικοί υπάλληλοι, εφόσον έχουν συμπληρώσει τριετή υπηρεσία και δεν έχουν υπερβεί το πεντηκοστό έτος της ηλικίας τους, δικαιούνται άδεια διάρκειας ενός έτους (που μπορεί να παραταθεί για άλλους έξι μήνες) για μετεκπαίδευση σε ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό καθώς και άδεια διάρκειας έως τρία έτη για παρακολούθηση μεταπτυχιακών σπουδών σε ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα στην Ελλάδα ή το εξωτερικό. Επίσης προβλέπεται ότι κατά τη διάρκεια των αδειών αυτών οι δικαστικοί υπάλληλοι λαμβάνουν πλήρεις τις αποδοχές τους, προσανξημένες μάλιστα κατά περίπτωση, κυμαινόμενης της προσαύξησης από 15% έως 100%<sup>90</sup>. Οι άδειες αυτές χορηγούνται με απόφαση του Υπουργού Δικαιοσύνης, κατόπιν σύμφωνης γνώμης του οικείου δικαστικού (υπηρεσιακού) συμβουλίου, το οποίο λαμβάνει υπόψη του μεταξύ άλλων και τη συνάφεια του γνωστικού αντικειμένου της εκπαίδευσης με την άσκηση των καθηκόντων του αιτούντος την άδεια υπαλλήλου.

Η συνεκτίμηση του βαθμού συνάφειας του αντικειμένου της εκπαίδευσης με τη θέση εργασίας αλλά και το ηλικιακό όριο των πενήντα ετών υποδηλώνουν τη βούληση της πολιτείας να καρπωθεί τα οφέλη που προκύπτουν από την εκπαίδευση. Σύμφωνα με τη διοικητική επιστήμη η εκπαίδευση του ανθρώπινου δυναμικού ενός οργανισμού αποσκοπεί στη βελτίωση της απόδοσης αυτού και γι' αυτό οι στόχοι της διοίκησης γνώσης ενδείκνυται να σχετίζονται με τους στρατηγικούς στόχους των οργανισμών (Ρωσσίδης και Ασπρίδης, 2017). Στην περίπτωση των δικαστικών υπηρεσιών, η πολιτεία επενδύει στην εκπαίδευση των δικαστικών υπαλλήλων, στερούμενη των υπηρεσιών αυτών για μακρό χρονικό διάστημα και καταβάλλοντας επιπλέον αποδοχές τόσο κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης όσο και μετά από αυτή, χωρίς ωστόσο να απαιτεί η γνώση που αποκτήθηκε στα προγράμματα εκπαίδευσης να μετουσιώνεται σε αυξημένα καθήκοντα και αναβαθμισμένο επίπεδο παροχής υπηρεσιών. Όπως και στον υπόλοιπο δημόσιο τομέα οι πιστοποιημένες

---

<sup>90</sup> Ο διπλασιασμός των αποδοχών προβλέπεται μόνο στην περίπτωση που η εκπαίδευση λαμβάνει χώρα στο εξωτερικό.

γνώσεις χρησιμοποιούνται από τους κατόχους τους για την προσωπική τους βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη όπως και για την ανέλιξή τους στις ιεραρχικά ανώτερες βαθμίδες της διοίκησης. Έτσι όμως η συμβολή των εκπαιδευτικών προγραμμάτων περιορίζεται στην προσωπική καταξίωση και ανάπτυξη των υπαλλήλων, χωρίς να επεκτείνεται στη δημιουργία ευκαιριών βελτίωσης της οργάνωσης.

#### 4.2.7.3. Επιμόρφωση

Επιπλέον, η επιμόρφωση των υπαλλήλων κρίνεται απαραίτητη προκειμένου οι υπηρεσίες να ανταποκρίνονται στο ολοένα και με ταχύτητα μεταβαλλόμενο εξωτερικό περιβάλλον. Ειδικότερα, στις δικαστικές υπηρεσίες οι διαρκείς αλλαγές του θεσμικού πλαισίου, η πολυπλοκότητα των νόμων, η ενσωμάτωση του ενωσιακού δικαίου στην εθνική έννομη τάξη, η διεθνής δικαστική συνεργασία, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, καθιστούν επιτακτική την ανάγκη για διαρκή επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων. Ο νομοθέτης αντιλαμβανόμενος την ανάγκη συνεχούς επιμόρφωσης θέσπισε στο άρθρο 36 του ΚΔΥ την υποχρέωση της υπηρεσίας *«να μεριμνά για την επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων»*. Αναγνωρίζοντας επίσης τη μεταβλητότητα των εκπαιδευτικών αναγκών ορίζει ότι το περιεχόμενο της επιμόρφωσης και άλλες παράμετροι αυτής θα καθορίζονται με Προεδρικό Διάταγμα με πρόταση των Υπουργών Δικαιοσύνης και Οικονομικών, ύστερα από γνώμη της Ο.Δ.Υ.Ε. και του Συλλόγου Υπαλλήλων Ελεγκτικού Συνεδρίου. Ωστόσο, όπως σε όλα τα πεδία διοίκησης, έτσι και σε αυτό της επιμόρφωσης είναι πρόδηλη η δυσκαμψία του πλαισίου των δικαστικών υπηρεσιών, που μονίμως έπονται του υπόλοιπου δημοσίου τομέα. Ενώ, ήδη από το έτος 1991 προβλεπόταν στα άρθρα 34 και 35 του Ν.1943/1991<sup>91</sup> η διαρκής επιμόρφωση των δημοσίων υπαλλήλων από το Ινστιτούτο Διαρκούς Επιμόρφωσης, εντούτοις το 1994 εκδίδεται το με αριθμό 37/1994 Π.Δ., στο άρθρο 1 του οποίου επεκτείνεται η εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων και στους δικαστικούς υπαλλήλους *«και μόνο στον τομέα της πληροφορικής»*. Είναι άξιο επισήμανσης ότι στο επόμενο άρθρο του ανωτέρω Προεδρικού Διατάγματος επεκτείνεται η ισχύς των διατάξεων και στους υπαλλήλους των υποθηκοφυλακείων, χωρίς ωστόσο να τίθεται σε αυτούς ο περιορισμός του επιστημονικού πεδίου επί του οποίου θα παρασχεθεί η επιμόρφωση (άρθρα 1 και 2 Π.Δ. 37/1994)<sup>92</sup>. Προκαλεί πράγματι εύλογα ερωτηματικά και χρήζει διερεύνησης ο περιορισμός των αναγκών επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων μόνο στον τομέα της

<sup>91</sup> διαθέσιμος στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/document\\_navigation/232666/nomos-1943-1991](https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/232666/nomos-1943-1991).

<sup>92</sup> Δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τ. Α', αρ. φύλλου 30/8-3-1994, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/idoocs-nph/search/fekForm.html#results>

πληροφορικής. Χωρίς να αμφισβητεί κανείς τη χρησιμότητα αυτού του είδους γνώσεων, δεν μπορεί ωστόσο να ισχυριστεί ότι αυτές και μόνο αρκούν για να βελτιωθεί η αποδοτικότητα των δικαστικών υπαλλήλων. Ακόμη και εάν γίνει δεκτός ο ισχυρισμός ότι εν έτει 1994 δεν είχαν προβλεφθεί ικανοποιητικά οι ανάγκες των δικαστικών υπαλλήλων, η παρέλευση ωστόσο 27 σχεδόν ετών χωρίς να εκδοθεί προεδρικό διάταγμα που να καθορίζει το περιεχόμενο της επιμόρφωσης των δικαστικών υπαλλήλων, σύμφωνα με τις ανάγκες τους πολύπλοκου και μεταβαλλόμενου περιβάλλοντός τους, μόνο ερωτηματικά προκαλεί ως προς την σκοπιμότητα της ολιγορίας αυτής. Ερωτηματικά που ενισχύονται από τη διαπίστωση ότι, ενώ στο σχέδιο νόμου «*Μέτρα Θεραπείας ατόμων που απαλλάσσονται από την ποινή λόγω ψυχικής ή διανοητικής διαταραχής*» και *λοιπές διατάξεις*», που τέθηκε σε δημόσια διαβούλευση στις 31-5-2017 είχε συμπεριληφθεί διάταξη η οποία θα αντικαθιστούσε άρθρο 1 του Π.Δ. 37/1994, ώστε να μην υφίσταται ο περιορισμός ως προς το πεδίο της επιμόρφωσης<sup>93</sup>, ωστόσο στο τελικό κείμενο του νόμου Ν. 4509/2017<sup>94</sup> που ψηφίστηκε, δεν συμπεριλήφθηκε τέτοια διάταξη.

---

<sup>93</sup> Η διατύπωση του άρθρου 35 του σχεδίου νόμου που ήταν αναρτημένο στο <http://www.opengov.gr/ministryofjustice/?p=8231> ήταν η εξής: «*Το άρθρο 1 του π.δ. 37/1994 (Α' 30) αντικαθίσταται ως εξής: «Επεκτείνεται στους δικαστικούς υπαλλήλους η ισχύς των διατάξεων των άρθρων 34 και 35 του ν. 1943/1991.»*»

<sup>94</sup> Διαθέσιμος στο [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=21ea0129-0b28-4479-b6d5-a839013de48c](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=21ea0129-0b28-4479-b6d5-a839013de48c)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ V : ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΜΕΛΕΤΗ ΤΟΥ ΚΑΘΕΣΤΩΤΟΣ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΣΤΑ ΚΡΑΤΗ ΜΕΛΗ ΤΗΣ ΕΕ

### 5.1. Ο σκοπός της συγκριτικής μελέτης

Πριν την παράθεση των προτάσεων της εργασίας, κρίνεται σκόπιμη μια μικρής έκτασης συγκριτική μελέτη του καθεστώτος των δικαστικών υπαλλήλων σε χώρες του εξωτερικού. Χωρίς καμία πρόθεση ανάδειξης υπεροχής συγκεκριμένου μοντέλου, η μελέτη αυτή αποσκοπεί ανίχνευση βέλτιστων πρακτικών διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, οι οποίες μπορούν να υιοθετηθούν στο ελληνικό δικαστικό σύστημα. Τα στοιχεία που παρατίθενται προέρχονται από τη Διαδικτυακή Πύλη της Ευρωπαϊκής Ηλεκτρονικής Δικαιοσύνης, μέσω της οποίας παρέχονται πληροφορίες για τα νομικά επαγγέλματα στα κράτη μέλη της ΕΕ. Μέσω του ανωτέρω διαδικτυακού τόπου είναι διαθέσιμες καρτέλες που καταρτίστηκαν από κάθε κράτος μέλος, μέσω των οποίων καταγράφηκαν οι διάφορες κατηγορίες του προσωπικού των δικαστικών αρχών στα πλαίσια έρευνας με τίτλο «*Τμήμα 3 – Υφιστάμενη κατάσταση της κατάρτισης του προσωπικού των δικαστηρίων στο δίκαιο της ΕΕ και προώθηση της συνεργασίας μεταξύ των παρόχων κατάρτισης σε προσωπικό των δικαστηρίων σε επίπεδο ΕΕ*»<sup>95</sup>, που εκπόνησε το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο Δημόσιας Διοίκησης (EIPA). Στο πλαίσιο της έρευνας αυτής προκειμένου να χαρτογραφηθούν οι εκπαιδευτικές ανάγκες του προσωπικού (δικαστών και υπαλλήλων) των δικαστικών αρχών, ζητήθηκε από τα κράτη μέλη να απαντήσουν σε ερωτηματολόγια παρέχοντας πληροφορίες σχετικά με τις διάφορες κατηγορίες προσωπικού των δικαστικών αρχών, τις διαδικασίες επιλογής και πρόσληψής τους, τα απαραίτητα τυπικά προσόντα τους και τα πεδία των αρμοδιοτήτων τους. Αξίζει να επισημανθεί ότι κάποια κράτη μέλη δεν παρείχαν πληροφορίες για τους δικαστικούς υπαλλήλους, μη συμπεριλαμβάνοντας αυτούς στα νομικά επαγγέλματα.

### 5.2. Το καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων στα κράτη μέλη της ΕΕ

#### 5.2.1. Ισπανία

Οι δικαστικοί υπάλληλοι «*υπόκεινται στο ίδιο καθεστώς ασυμβίβαστων και απαγορεύσεων με τους δικαστές*». Στο πλαίσιο των καθηκόντων τους εντάσσεται η συγκρότηση του φακέλου των υποθέσεων, η διασφάλιση της ομαλής διεξαγωγής της δικαστικής διαδικασίας,

<sup>95</sup> [https://e-justice.europa.eu/content\\_the\\_european\\_judicial\\_training\\_policy-121-el.do](https://e-justice.europa.eu/content_the_european_judicial_training_policy-121-el.do)

η διοίκηση του προσωπικού, η επικοινωνία με συνεργαζόμενους δημόσιους φορείς, η κατάρτιση δικαστικών στατιστικών. Υπάρχουν τέσσερις διακριτές κατηγορίες δικαστικών υπαλλήλων.

*Δικαστικοί βοηθοί (Auxilio Judicial, απόδοση στην αγγλική: Judicial Assistant):* Στη συγκεκριμένη κατηγορία μπορούν να εισέλθουν μόνο κάτοχοι ειδικού πιστοποιητικού, που εκδίδεται από το Υπουργείο Παιδείας, κατόπιν εξετάσεων που διενεργούνται σε εθνικό επίπεδο. Δεν είναι δυνατή η είσοδος στο συγκεκριμένο σώμα μέσω άλλης οδού. Αρμοδιότητά τους είναι να βοηθούν τους δικαστές στη συγκρότηση του φακέλου και τη σύνταξη των αποφάσεων.

*Δικαστικοί Γραμματείς (Secretario Judicial, απόδοση στην αγγλική: Court Secretary):* Πρόκειται για πτυχιούχους νομικών σχολών που διορίζονται από το Υπουργείο Δικαιοσύνης κατόπιν διαδικασιών επιλογής, που διενεργούνται σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνουν διαγωνισμό και συνέντευξη. Οι επιλεγέντες, πριν την τοποθέτησή τους, παρακολουθούν εισαγωγική εκπαίδευση στο Κέντρο Νομικών Σπουδών (Centro de Estudios Jurídicos), η οποία ολοκληρώνεται μόνο κατόπιν επιτυχίας σε εξετάσεις. Στην κατηγορία αυτή μπορούν να εισέλθουν με εσωτερικές εξετάσεις μόνο *δικαστικοί υπάλληλοι με ειδικότητα στη διαχείριση δικαστικών διαδικασιών* (επόμενη κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων), οι οποίοι επίσης είναι κάτοχοι πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Οι Δικαστικοί Γραμματείς έχουν ένα ευρύ φάσμα αρμοδιοτήτων, το οποίο περιλαμβάνει τη βοήθεια στους δικαστές κατά τη σύνταξη των αποφάσεων, τη διεύθυνση της δικαστικής υπηρεσίας, τη διοίκηση του υπόλοιπου δικαστικού προσωπικού, την πιστοποίηση εγγράφων, τη διενέργεια ακροάσεων, τη διεθνή δικαστική συνεργασία, την επικοινωνία με άλλους φορείς.

*Δικαστικοί υπάλληλοι με ειδικότητα στη διαχείριση δικαστικών διαδικασιών (Gestión Procesal y Administrativa, απόδοση στην αγγλική: Process Management)* . Πρόκειται για κατόχους πτυχίου ανώτατης εκπαίδευσης, οι οποίοι προσλαμβάνονται κατόπιν γραπτών εξετάσεων που διενεργούνται σε εθνικό αλλά και σε περιφερειακό επίπεδο. Στην συγκεκριμένη κατηγορία μπορούν να εισαχθούν με εσωτερικές εξετάσεις *δικαστικοί υπάλληλοι με ειδικότητα στη διεκπεραίωση των δικαστικών διαδικασιών* (Tramitación Procesal) . Και στις δύο περιπτώσεις απαιτείται εισαγωγική εκπαίδευση στο Centro De Estudios Jurídicos. Στις αρμοδιότητές τους συμπεριλαμβάνονται η διασφάλιση της ομαλής διεξαγωγής των δικαστικών διαδικασιών (οργάνωση ηλεκτρονικής δικαιοσύνης,



τηλεδιασκέψεων, υπηρεσίες πληροφορικής, προστασία δεδομένων) και η πιστοποίηση συγκεκριμένων δικαστικών διαδικασιών όπως οι κατασχέσεις και οι δημεύσεις.

*Δικαστικοί υπάλληλοι με ειδικότητα στη διεκπεραίωση των δικαστικών διαδικασιών (Tramitación Procesal y Administrativa, απόδοση στην αγγλική: Processing clerks).* Σε αυτή την κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων μπορούν να εισαχθούν κάτοχοι διπλώματος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, κατόπιν επιτυχούς δημόσιας εξέτασης που διενεργείται σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο. Πριν την τοποθέτησή τους παρακολουθούν πρόγραμμα εισαγωγικής εκπαίδευσης στο Centro de Estudios Jurídicos. Αρμοδιότητά τους είναι να υποστηρίζουν τις δικαστικές διαδικασίες καταχωρώντας δεδομένα στα πληροφοριακά συστήματα, να ταξινομούν την εισερχόμενη αλληλογραφία, να την πρωτοκολλούν, να ετοιμάζουν τα έγγραφα επικοινωνίας της υπηρεσίας τους, να οργανώνουν τα αρχεία.

### **5.2.2. Γερμανία**

*Οι δικαστικοί υπάλληλοι (Rechtspfleger)* συμπεριλαμβάνονται στους κατώτερους δικαστικούς λειτουργούς. Υπόκεινται στο ίδιο καθεστώς απαγορεύσεων και προνομίων με τους δικαστές. Χαίρουν ανεξαρτησίας και κατά των αποφάσεών τους είναι δυνατή η άσκηση ενδίκων μέσων που προβλέπονται από τις γενικές δικονομικές διατάξεις. Για τη σημαντική θέση που έχουν στην απονομή της δικαιοσύνης χαρακτηρίζονται ως «δεύτερος πυλώνας της τρίτης εξουσίας». Ασκούν δικαιοδοτικά καθήκοντα, όπως έκδοση διαταγών πληρωμής, αναγκαστικές εκτελέσεις, παροχή νομικής βοήθειας καθώς και έκδοση αποφάσεων επί υποθέσεων της εκούσιας δικαιοδοσίας (υποθέσεις σχετικές με περιουσιακά στοιχεία συζύγων, δικαστική συμπάρσταση ενηλίκων, υιοθεσία, κτηματολόγιο, νηολόγιο, εμπορικό μητρώο, σωματεία κ.ά.).

### **5.2.3. Βέλγιο**

Οι δικαστικοί υπάλληλοι επικουρούν δικαστές και Εισαγγελείς. Στο έργο των δικαστών επικουρούν *οι εισηγητές (référéndaires), οι γραμματείς (greffier) και το διοικητικό προσωπικό*, ενώ στο έργο των εισαγγελέων επικουρούν *οι βοηθοί του Εισαγγελέα (juristes de parquet), οι γραμματείς της εισαγγελίας (secrétaires de parquet) και το διοικητικό προσωπικό*.

*Οι εισηγητές (référéndaires)* είναι νομικοί που εργάζονται υπό την εποπτεία ενός ή περισσότερων δικαστών. Μελετούν τις υποθέσεις, εξετάζουν τα νομικά ζητήματα που αυτές εγείρουν και προετοιμάζουν τα σχέδια των αποφάσεων.



Οι γραμματείς (*greffier*) συγκροτούν τον φάκελο των υποθέσεων που άγονται στην ακροαματική διαδικασία, κατά την οποία τηρούν τα πρακτικά. Κάθε γραμματεία δικαστηρίου, υποστηρίζεται από διοικητικό προσωπικό.

Οι βοηθοί εισαγγελέα (*juristes de parquet*) εργάζονται υπό την εποπτεία ενός ή περισσοτέρων Εισαγγελέων και προετοιμάζουν τις υποθέσεις αυτών ως προς τα νομικά ζητήματα. «Προβαίνουν σε νομικές έρευνες, διαχειρίζονται πληροφορίες ή προετοιμάζουν τις εντολές και τις κλητεύσεις από νομική άποψη»

Οι γραμματείς της εισαγγελίας (*secrétaires de parquet*) επικουρούν τους εισαγγελείς συγκροτώντας τους φακέλους των υποθέσεων, συμμετέχοντας σε εργασίες έρευνας και τεκμηρίωσης, καταχωρώντας στοιχεία σε αρχεία και μητρώα που τηρούνται στην Εισαγγελία. Κάθε γραμματεία Εισαγγελίας έχει έναν διευθυντή Γραμματέα ο οποίος ονομάζεται ο Γενικός Γραμματέας και υποστηρίζεται από διοικητικό προσωπικό.

Το διοικητικό προσωπικό των δικαστηρίων και εισαγγελιών, έχει ως αντικείμενο εργασιών την αλληλογραφία, την ταξινόμηση, την κωδικοποίηση δεδομένων του αρχείου, την υποδοχή των πολιτών.

#### 5.2.4. Εσθονία

*Βοηθοί Δικαστών (Kohtunikuabi, απόδοση στην αγγλική Assistant Judge):* Για να διοριστεί κάποιος ως Βοηθός Δικαστή απαιτείται να έχει νομική κατάρτιση πανεπιστημιακού επιπέδου και να κατέχει τουλάχιστον έναν μεταπτυχιακό τίτλο στον τομέα του δικαίου. Απαιτείται επίσης γνώση της εσθονικής γλώσσας σε προχωρημένο επίπεδο και εγνωσμένη ηθική ακεραιότητα. Για την επιλογή διενεργείται δημόσια εξέταση σε εθνικό επίπεδο και πριν τον διορισμό προηγείται προπαρασκευαστική υπηρεσία, η οποία μπορεί να παραληφθεί αν ο διοριστέος έχει διέλθει επιτυχώς από εξεταστική διαδικασία για την απόκτηση του αξιώματος του δικαστή ή έχει ολοκληρώσει την προπαρασκευαστική υπηρεσία που απαιτείται για τους δικαστές. Οι βοηθοί δικαστών υπάγονται στο ίδιο καθεστώς προνομίων και απαγορεύσεων με αυτό των δικαστών, το οποίο διέπεται από τις αρχές της αμεροληψίας και της ανεξαρτησίας, πλην όμως έως έναν βαθμό, καθώς εργάζονται υπό την εποπτεία και σύμφωνα με τις υποδείξεις των δικαστών. Οι αρμοδιότητές τους συνίστανται στην καταχώριση εγγραφών σε μητρώα (κτηματολόγιο, εμπορικό μητρώο κλπ.) στην έκδοση σχετικών με αυτά κανονισμών, διαταγών πληρωμής και αποφάσεων που επιβάλλουν πρόστιμα.

*Δικαστικός υπάλληλος (Kohtujurist, απόδοση στην αγγλική: Judicial Clerk)* Τα προσόντα που απαιτούνται για να διοριστεί κάποιος ως δικαστικός υπάλληλος (Kohtujurist) στην Εσθονία είναι η κατοχή πτυχίου νομικής και μεταπτυχιακού τίτλου στον τομέα του δικαίου, η γνώση της εσθονικής γλώσσας σε επίπεδο C1 και υψηλό ήθος. Οι δικαστικοί υπάλληλοι επιλέγονται με ανοιχτούς δημόσιους διαγωνισμούς, ενώ δεν είναι δυνατή η κινητικότητα από άλλες κατηγορίες υπαλλήλων. Με νόμο προβλέπονται οι υποθέσεις τις οποίες μπορεί να χειριστεί ένας δικαστικός υπάλληλος και να εκδώσει αποφάσεις επ' αυτών. Το καθεστώς τους διέπεται από τα ίδια προνόμια και τους ίδιους περιορισμούς που διέπει το καθεστώς των δικαστών. Και στην περίπτωση τους η ανεξαρτησία τους είναι σχετική καθώς ενεργούν σύμφωνα με τις υποδείξεις των δικαστών, υπό την εποπτεία των οποίων εργάζονται. Ο βαθμός συμμόρφωσης στις υποδείξεις αυτές καθορίζεται με νόμο.

*Διευθυντές Δικαστηρίων (Kohtudirektor):* Για να διοριστεί κάποιος ως Διευθυντής Δικαστηρίου απαιτείται να κατέχει πτυχίο πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και να λάβει μέρος σε διαδικασίες πρόσληψης που διενεργούνται σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνουν υποβολή γραπτής αίτησης και συνέντευξη ενώπιον κριτικής επιτροπής προσλήψεων. Ο Διευθυντής του Δικαστηρίου έχει αρμοδιότητες α) οργανωτικές, ώστε να διασφαλίζεται η απρόσκοπτη διεξαγωγή των δικαστικών διαδικασιών, η υγεία και η ασφάλεια των εργαζομένων, β) οικονομικές-λογιστικές (διαχείριση περιουσιακών στοιχείων δικαστηρίου, κατάρτιση και υποβολή στον υπουργό Δικαιοσύνης σχεδίου προϋπολογισμού, έλεγχο των κονδυλίων) και γ) διοικητικές, όπως διορισμό και απόλυση αξιωματούχων του Δικαστηρίου.

*Γραμματείς Δικαστικών Συνεδριάσεων (Kohtuistungi sekretär, απόδοση στην αγγλική: Clerk of the Court Session):* Η διαδικασία πρόσληψης και γι' αυτή την κατηγορία λαμβάνει χώρα σε εθνικό επίπεδο και περιλαμβάνει υποβολή γραπτής αίτησης και συνέντευξη με τον επικεφαλής του Δικαστηρίου. Ως απαιτούμενο τυπικό προσόν θεωρείται το δίπλωμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

### **5.2.5. Γαλλία**

Στη Γαλλία οι βοηθοί δικαστών (greffiers des services judiciaires) είναι μόνιμοι. Στον διαγωνισμό πρόσληψής τους μπορούν να συμμετάσχουν είτε ιδιώτες είτε ήδη υπηρετούντες δικαστικοί υπάλληλοι. Μετά την επιλογή τους εκπαιδεύονται επί δεκαοχτάμηνο στην Εθνική Σχολή Γραμματέων Δικαστηρίου. Καθήκον τους είναι η επικουρία των δικαστικών λειτουργών στις δικαιοδοτικές πράξεις τους, όπως ο σχηματισμός και η διαχείριση της δικογραφίας, η διεξαγωγή ερευνών τεκμηρίωσης και η σύνταξη σχεδίων αποφάσεων και

κατηγορητηρίων. Οι πράξεις που επικυρώνουν ή πιστοποιούν, προβλέπονται από τον νόμο και μπορούν να ακυρωθούν.

Υπάρχουν βέβαια και δικαστικοί υπάλληλοι στους οποίους έχουν ανατεθεί καθήκοντα υποδοχής και εξυπηρέτησης των πολιτών, ενημέρωσης του κοινού, επαγγελματικής εκπαίδευσης στην Εθνική Σχολή Γραμματέων Δικαστηρίου. Επίσης τους ανατίθενται και διοικητικές αρμοδιότητες (π.χ.: προϊστάμενοι γραμματείας ή υπηρεσίας).

#### **5.2.6. Κροατία**

Στην Κροατία, το προσωπικό των δικαστηρίων χωρίζεται στους δικαστικούς υπαλλήλους και στους λοιπούς υπαλλήλους που επιτελούν εργασίες διοικητικής ή τεχνικής φύσης. Το υπηρεσιακό και εργασιακό καθεστώς όλων των εργαζομένων διέπεται από τους κανόνες που διέπουν το καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων της Κροατίας.

Στα δικαστήρια εργάζονται επίσης και διάφοροι επιστημονικοί συνεργάτες (*Stručni suradnici/Stručni suradnik*) που υποστηρίζουν τους δικαστές σε υποθέσεις που απαιτούν εξειδικευμένες γνώσεις και εμπειρία. Για να διοριστεί κάποιος ως ειδικός συνεργάτης σε δικαστήριο απαιτείται να έχει προπτυχιακό ή μεταπτυχιακό τίτλο και επαρκή επαγγελματική εμπειρία σε τομείς όπως η νοητική υστέρηση, οι μειονεξίες, η κοινωνιολογία, η οικονομία, η παιδαγωγική.

*Διευθυντής δικαστικών υπηρεσιών (Ravnatelj sudske uprave)*: Δεν υπάρχει διευθυντής σε κάθε δικαστήριο αλλά δικαστήρια, όλων των βαθμών και των κατηγοριών που υπάγονται στην εδαφική αρμοδιότητα ενός περιφερειακού δικαστηρίου και στα οποία υπηρετούν συνολικά πάνω από 40 δικαστές, μπορούν να έχουν έναν κοινό διευθυντή, ο οποίος είναι υπεύθυνος για τις κτηριακές εγκαταστάσεις, τη συντήρηση των μεγάρων τον εξοπλισμό της εργασίας, τις προμήθειες, τις συμβάσεις, την επίβλεψη λειτουργίας των πληροφοριακών συστημάτων, τη μέριμνα για την εμπρόθεσμη αποστολή των στατιστικών στοιχείων των δικαστηρίων, για τον δημοσιονομικό έλεγχο και γενικά για όποιο άλλο καθήκον του ανατεθεί από τον πρόεδρο του δικαστηρίου.

*Γραμματέας του δικαστηρίου (Tajnik suda)*: Τα δικαστήρια με περισσότερους από 15 δικαστές μπορούν να έχουν γραμματέα δικαστηρίου. Για να διοριστεί κάποιος σε αυτή τη θέση απαιτείται να είναι κάτοχος πτυχίου νομικής πανεπιστημιακού επιπέδου. Λογοδοτεί στον πρόεδρο του δικαστηρίου, τον οποίο βοηθά στην άσκηση των διοικητικών καθηκόντων του κατανέμοντας τους υπαλλήλους στις θέσεις εργασίας, ελέγχοντας την επίδοσή τους,

προγραμματίζοντας την εκπαίδευσή τους, απαντώντας στις καταγγελίες που αφορούν στο έργο του δικαστηρίου.

*Εκπρόσωπος του δικαστηρίου (Glasnogovornik suda):* Το δικαστήριο έχει εκπρόσωπο, ο οποίος μπορεί να είναι δικαστής, δικαστικός σύμβουλος ή άλλο πρόσωπο που έχει διοριστεί από τον πρόεδρο του δικαστηρίου στην ετήσια κατανομή αρμοδιοτήτων. Το έργο του είναι να ενημερώνει για το έργο του δικαστηρίου.

### 5.2.7. Ρουμανία

Οι υπάλληλοι που συμμετέχουν στις συνεδριάσεις των δικαστηρίων καθώς και αυτοί που εργάζονται στην εισαγγελία ονομάζονται *Grefier*. Στις δικαστικές υπηρεσίες εργάζεται επίσης εξειδικευμένο προσωπικό, όπως στατιστικοί, ερευνητές, ειδικοί σε θέματα πληροφορικής, αρχαιοθέτες, υπάλληλοι μητρώου. Οι δικαστικοί υπάλληλοι διορίζονται συνήθως μέσω δημοσίων εξετάσεων που ενεργούνται σε εθνικό επίπεδο. Πολλές φορές όμως, λόγω επιτακτικών αναγκών πλήρωσης κενών θέσεων διενεργούνται προσλήψεις σε επίπεδο δικαστηρίου ή εισαγγελίας. Τα απαιτούμενα τυπικά προσόντα μπορεί να είναι τίτλος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή τίτλος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ή τίτλος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με νομική ειδίκευση. Πολλές φορές απαιτείται γνώση χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή ή αποφοίτηση από την Εθνική Σχολή Δικαστικών Υπαλλήλων (*Școala națională de grefieri*). Ωστόσο, όταν οι προσλήψεις διενεργούνται με κατεπείγουσες διαδικασίες για την κάλυψη κενών θέσεων, η απαίτηση αυτή δεν υφίσταται, δεδομένης και της αδυναμίας της εν λόγω σχολής να εκπαιδεύσει αρκετούς νέους υπαλλήλους. Στην περίπτωση αυτή, ο διοριστέος διέρχονται μία εξεταστική διαδικασία ενώπιον εξεταστικής επιτροπής που συγκροτείται σε επίπεδο δικαστηρίου. Επίσης, όταν οι κενές θέσεις είναι πολλές είναι δυνατή η κινητικότητα από άλλα επαγγέλματα.

### 5.2.8. Ουγγαρία

Οι κατηγορίες προσωπικού στις δικαστικές υπηρεσίες της Ουγγαρίας είναι:

*Υπάλληλοι (tisztviselő)* στους οποίους συμπεριλαμβάνονται ο διαχειριστής του δικαστηρίου, οι δικαστικοί επιμελητές, οι εμπειρογνώμονες της αστυνομίας. Οι διαδικασίες πρόσληψης περιλαμβάνουν υποβολή γραπτής αίτησης, συνέντευξη με τον επικεφαλής του δικαστηρίου και συνέντευξη ενώπιον κριτικής επιτροπής προσλήψεων. Απαιτούμενα τυπικά προσόντα είναι δίπλωμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι

επίσης δυνατή η κινητικότητα από άλλα επαγγέλματα. Οι αρμοδιότητές τους εστιάζουν στα πεδία των δικαστικών διαδικασιών, της διοίκησης και της διαχείρισης.

*Εισηγητές (Fogalmazó, απόδοση στην αγγλική: trainee judge)* Οι διαδικασίες πρόσληψης αυτών των υπαλλήλων διενεργούνται σε περιφερειακό επίπεδο και περιλαμβάνουν δημόσια εξέταση (προφορική και γραπτή), συνέντευξη ενώπιον της κριτικής επιτροπής προσλήψεων, συνέντευξη ενώπιον του επικεφαλής του δικαστηρίου και τεστ πρακτικών δεξιοτήτων. Απαραίτητα τυπικά προσόντα είναι η κατοχή μεταπτυχιακού διπλώματος στο δίκαιο. Στη συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων μπορούν να μετακινηθούν κατόπιν εξετάσεων και ήδη υπηρετούντες δικαστικοί υπάλληλοι με πτυχίο νομικής. Ασκούν διοικητικές αρμοδιότητες, συμμετέχουν σε δικαστικές διαδικασίες, βοηθούν στη σύνταξη των αποφάσεων, τόσο ως προς το νομικό μέρος όσο και ως προς τη διατύπωσή τους (λεκτικό περιεχόμενο), απαντούν σε καταγγελίες και σε άλλα έγγραφα επί νομικών θεμάτων

*Γραμματείς Δικαστηρίου (Titkár, απόδοση στην αγγλική: Court Secretary).* Η συγκεκριμένη κατηγορία υπαλλήλων κατέχει πτυχίο πανεπιστημίου στην πολιτική επιστήμη και το δίκαιο και έχει διέλθει από εξεταστική διαδικασία σε νομικά ζητήματα. Οι διαδικασίες πρόσληψης περιλαμβάνουν τεστ καταλληλότητας και συνεντεύξεις ενώπιον του δικαστηρίου. Συμμετέχουν στις δικαστικές διαδικασίες, συντάσσουν δικαστικές αποφάσεις αλλά ασκούν και διοικητικά καθήκοντα.

*Χειρωνακτικά εργαζόμενοι (fizikai dolgozók, απόδοση στην αγγλική: Physical workers).* Οι διαδικασίες πρόσληψής τους περιλαμβάνουν υποβολή γραπτής αίτησης, συνέντευξη με τον επικεφαλής του δικαστηρίου και τεστ πρακτικών δεξιοτήτων. Παρέχουν υπηρεσίες φύλαξης, καθαριότητας, και διαχείρισης των δικαστικών μεγάρων, απασχολούνται ως οδηγοί ή εργάζονται στην υποδοχή των πολιτών.

### **5.2.9. Μάλτα**

Στη Μάλτα υπεύθυνος για τις γραμματείες και τους υπαλλήλους των δικαστηρίων είναι ο *Γραμματέας των δικαστηρίων (Registrar of the Courts).*

*Βοηθοί Γραμματέα (Deputat Registratur, απόδοση στην αγγλική Deputy Registrar).* Για να διοριστεί κανείς σε θέση βοηθού γραμματέα αρκεί να έχει τίτλο σπουδών δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η διαδικασία πρόσληψης διενεργείται σε επίπεδο δικαστηρίου και περιλαμβάνει συνέντευξη ενώπιον κριτικής επιτροπής προσλήψεων. Ωστόσο είναι δυνατή η κινητικότητα στον κλάδο και άλλων δημοσίων υπαλλήλων κατόπιν συνέντευξής

τους. Τα καθήκοντά τους είναι οι προπαρασκευαστικές πράξεις πριν την ακροαματική διαδικασία, η συμμετοχή στις συνεδριάσεις του δικαστηρίου, η υπογραφή εγγράφων που απαιτούν υπογραφή από γραμματέα, η καταχώριση σε πληροφοριακά συστήματα των αποφάσεων που εκδόθηκαν, η καταχώριση των δεδομένων της αποδεικτικής διαδικασίας που καταγράφηκαν με ψηφιακά μέσα.

*Εισηγητές δικαστηρίου (Assistent Gudizzjarju, απόδοση στην αγγλική: Judicial Assistant).* Για τον διορισμό ως εισηγητή δικαστηρίου απαιτείται πτυχίο νομικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και άδεια ασκήσεως επαγγέλματος δικηγόρου. Η διαδικασία πρόσληψης διενεργείται σε επίπεδο δικαστηρίου και περιλαμβάνει συνέντευξη ενώπιον επιτροπής. Τα καθήκοντα ενός εισηγητή δικαστηρίου περιλαμβάνουν διεξαγωγή ερευνών, λήψη καταθέσεων μαρτύρων, λήψη ενόρκων βεβαιώσεων, συνάντηση με διαδίκους για τον χειρισμό των αγωγών, υποστήριξη των δικαστών κατά τη σύνταξη των αποφάσεων.

*Γραμματείς Πρωτοκόλλου (Skrivani tar-Registru, Attwarji uAssistenti fil-Qorti, απόδοση στην αγγλική: Registry Clerks, Receivers of Acts, Court Assistants):* Οι διαδικασίες πρόσληψης διενεργούνται σε εθνικό επίπεδο με δημόσια προκήρυξη, υποβολή αιτήσεων και συνέντευξη ενώπιον επιτροπής προσλήψεων. Δεν απαιτείται νομική κατάρτιση παρά μόνο τίτλος δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Είναι δυνατή η κινητικότητα στον κλάδο άλλων δημοσίων υπαλλήλων. Τα καθήκοντά τους περιλαμβάνουν καταχώριση δεδομένων σε πληροφοριακά συστήματα, παραλαβή δικογράφων, δακτυλογράφηση πρακτικών και δικαστικών αποφάσεων, μεταγραφή των αποδεικτικών στοιχείων που καταχωρήθηκαν με ψηφιακά μέσα.

### **5.2.10. Αυστρία**

Εν αντιθέσει με τα λοιπά κράτη, στα οποία για τον διορισμό Εισηγητών ή Βοηθών Δικαστή είναι απαραίτητη η κατοχή πτυχίου νομικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στην Αυστρία η διαδικασία περιλαμβάνει μία σειρά εξετάσεων, πρακτικής άσκησης και κατάρτισης δικαστικών υπαλλήλων, προκειμένου να διασφαλιστεί η εξειδίκευσή τους και να αναλάβουν δικαστικά καθήκοντα. Δικαστικοί υπάλληλοι, που έχουν συμπληρώσει διετή υπηρεσία σε γραμματεία δικαστηρίου και έχουν διέλθει επιτυχώς τόσο την ειδική εξέταση που προορίζεται για τους Γραμματείς Δικαστηρίου όσο και την εξέταση εξειδικευμένης κατάρτισης, μπορούν να λάβουν άδεια από τον πρόεδρο του Εφετείου να συμμετάσχουν σε πρόγραμμα μετεκπαίδευσης δικαστικών υπαλλήλων με δικαστικά καθήκοντα. Τα τυπικά προσόντα, που απαιτούνται να έχουν οι δικαστικοί υπάλληλοι για να συμμετάσχουν σε



αυτού του είδους τη μετεκπαίδευση, είναι να έχουν επιτύχει στις εξετάσεις αποφοίτησης του δευτεροβάθμιου σχολείου («Matura») ή μετά την ολοκλήρωση της μαθητείας τους και την αποφοίτησή τους από επαγγελματική ακαδημία να έχουν επιτύχει στις εξετάσεις για εισαγωγή στο Πανεπιστήμιο. Η μετεκπαίδευσή τους είναι τριετής και περιλαμβάνει παρακολούθηση μαθημάτων που αφορούν σε συγκεκριμένο δικαιοδοτικό κλάδο, απασχόληση σε ένα ή περισσότερα δικαστήρια με αντικείμενο τις προπαρασκευαστικές ενέργειες για τη διεκπεραίωση υποθέσεων του συγκεκριμένου δικαιοδοτικού κλάδου και εξετάσεις δύο σταδίων. Αν ολοκληρώσουν επιτυχώς την μετεκπαίδευση, τους χορηγείται δίπλωμα από το Ομοσπονδιακό Υπουργείο Δικαιοσύνης.

Η εν λόγω κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων επιλαμβάνεται συγκεκριμένων δικαστικών υποθέσεων που ορίζονται ρητά στον ειδικό νόμο που ρυθμίζει το υπηρεσιακό τους καθεστώς. Τέτοιες υποθέσεις είναι: υποθέσεις αφερεγγυότητας (διακανονισμού χρεών), εκούσιας δικαιοδοσίας, κτηματολογίου, νηολογίου, μητρώου εταιρειών. Οι ενέργειες στις οποίες μπορούν να προβαίνουν είναι η έκδοση διαταγών πληρωμής, η παροχή νομικής βοήθειας, η επιβεβαίωση του εκτελεστού των αποφάσεων, η δικαστική συνδρομή. Είναι χαρακτηριστικό ότι κατά το έτος 2012 υπηρετούσαν στην Αυστρία 662 δικαστικοί υπάλληλοι με δικαστικά καθήκοντα, οι οποίοι είχαν λάβει περισσότερες από το 80 % όλων των πρωτόδικων αποφάσεων σε ποινικές υποθέσεις. Ωστόσο, δίνεται η δυνατότητα στον πρόεδρο του δικαστηρίου που κατανέμει σε αυτούς τις υποθέσεις, να αναλάβει ο ίδιος ανά πάσα στιγμή υπόθεση που τους έχει αναθέσει. Όπως δίνεται η δυνατότητα υποβολής αίτησης ανάθεσης υπόθεσης σε δικαστή. Οι δικαστικοί υπάλληλοι με δικαστικά καθήκοντα δεσμεύονται από τις οδηγίες του δικαστή, ωστόσο είναι ανεξάρτητοι σε μεγάλο βαθμό καθώς οι οδηγίες του δικαστή είναι εξαιρετικά σπάνιες.

### **5.2.11. Πολωνία**

*Ανώτεροι δικαστικοί υπάλληλοι (Referendarz sądowy, απόδοση στην αγγλική: Senior Judicial Clerk):* Στην κατηγορία αυτή, αντίστοιχη με τους “Rechtspfleger” στη Γερμανία, οι δικαστικοί υπάλληλοι θεωρούνται δικαστικοί λειτουργοί. Στις αστικές υποθέσεις ασκούν αρμοδιότητες δικαστών, εκτός των περιπτώσεων που νόμος ορίζει διαφορετικά. Στον τομέα του ποινικού και του διοικητικού δικαίου, εκδίδουν εντολές, αποφάσεις και διαταγές στις προβλεπόμενες από τον νόμο περιπτώσεις. Οι δικαιοδοτικές τους αρμοδιότητες είναι διαχωρισμένες οργανωτικά και λειτουργικά από αυτές των άλλων δικαιοδοτικών οργάνων, με σκοπό να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία τους ως προς το περιεχόμενο των αποφάσεων



και των διαταγών που εκδίδουν. Το πτυχίο νομικής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ένα μεταπτυχιακό δίπλωμα στο δίκαιο και η επιτυχής εξέταση που διενεργείται για την επαγγελματική επάρκεια δικαστών, εισαγγελέων, νομικών συμβούλων, συνηγόρων και συμβολαιογράφων, αποτελούν απαραίτητα τυπικά προσόντα για τον διορισμό ως ανώτερου δικαστικού υπαλλήλου. Αντί της εξέτασης για την επαγγελματική επάρκεια γίνεται δεκτή η πιστοποιημένη παρακολούθηση ετήσιας εισαγωγικής εκπαίδευσης στην Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury (Εθνική Σχολή Δικαστών και Εισαγγελέων). Η διαδικασία πρόσληψης διενεργείται σε επίπεδο δικαστηρίου και περιλαμβάνει γραπτή εξέταση, όπου οι διαγωνιζόμενοι, εκτός από τα τεστ, καλούνται να μελετήσουν και να διεκπεραιώσουν δύο υποθέσεις (αστικού δικαίου). Η κινητικότητα στην κατηγορία αυτή από άλλα επαγγέλματα δεν είναι δυνατή.

*Βοηθοί δικαστών (Asystenci sędziego, απόδοση στην αγγλική: Judge Assistants):* Οι αρμοδιότητες της κατηγορίας αυτής είναι κυρίως προπαρασκευαστικές ενέργειες που στοχεύουν στη διασφάλιση της απρόσκοπτης διεξαγωγής των δικαστικών διαδικασιών. Απαραίτητα τυπικά προσόντα για τον διορισμό ως βοηθού δικαστή είναι το πτυχίο νομικής (τριτοβάθμιας εκπαίδευσης) και ένα μεταπτυχιακό δίπλωμα στο δίκαιο. Η διαδικασία πρόσληψης οργανώνεται από τα δικαστήρια και περιλαμβάνει γραπτή εξέταση στο (αστικό και ποινικό) δίκαιο, μία γραπτή εργασία σε ένα από δύο προτεινόμενα θέματα καθώς και συνέντευξη ενώπιον της επιτροπής του δικαστηρίου. Ωστόσο στην κατηγορία αυτή μπορούν να εισέλθουν και άλλοι επαγγελματίες του νομικού κλάδου, όπως δικηγόροι (νομικοί σύμβουλοι και συνήγοροι) και συμβολαιογράφοι, με την προϋπόθεση ότι έχουν περάσει επιτυχώς την εξέταση για την άδεια ασκήσεως νομικού επαγγέλματος. Σε διαφορετική περίπτωση, απαιτείται ετήσια εισαγωγική εκπαίδευση στην Εθνική Σχολή Δικαστών και Εισαγγελέων. Οι αρμοδιότητες των βοηθών δικαστών (Asystenci sędziego) συνίστανται στην υποστήριξη των δικαστών κατά τη σύνταξη δικαστικών αποφάσεων και στη διεξαγωγή ερευνών για τη στοιχειοθέτηση των υποθέσεων.

*Γραμματείς δικαστηρίων (Urządnik sądowy, απόδοση στην αγγλική: Court secretaries):* Για να διοριστεί κανείς ως Γραμματέας Δικαστηρίου απαιτείται η συμμετοχή του σε πρόγραμμα κατάρτισης. Για να γίνει δεκτός στο πρόγραμμα απαιτείται η επιτυχία του σε τεστ δεξιοτήτων και συνέντευξη ενώπιον κριτικής επιτροπής του δικαστηρίου. Μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος κατάρτισης, ακολουθεί εξέταση, η επιτυχία στην οποία είναι απαραίτητη προϋπόθεση για να εργαστεί κανείς ως τακτικός γραμματέας. Η παραπάνω

διαδικασία κατάρτισης δεν απαιτείται όταν ο υποψήφιος έχει τελειώσει την εισαγωγική εκπαίδευση που παρέχεται από την Εθνική Σχολή Δικαστών και Εισαγγελέων. Απαραίτητο τυπικό προσόν για να συμμετάσχει κανείς στο πρόγραμμα κατάρτισης είναι το δίπλωμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η διαδικασία πρόσληψης ενεργείται σε επίπεδο δικαστηρίου και περιλαμβάνει την προκήρυξη των κενών θέσεων, υποβολή γραπτής αίτησης και συνέντευξη. Οι Γραμματείς Δικαστηρίων συντάσσουν τα πρακτικά των δικαστικών συνεδριάσεων, χορηγούν αντίγραφα εγγράφων στους διαδίκους, ενημερώνουν το κοινό, επιμελούνται την αλληλογραφία, διευθύνουν τη γραμματεία.

#### **5.2.12. Πορτογαλία**

Στην Πορτογαλία, με τον όρο «δικαστικοί υπάλληλοι» (*Oficiais de Justiça*) δεν εννοούνται μόνο οι υπάλληλοι που παρέχουν συνδρομή στο έργο των δικαστών και των εισαγγελέων αλλά το σύνολο των εργαζομένων στην υπηρεσία της δικαιοσύνης, όπως οι τεχνικοί της πληροφορικής, το τεχνικό και βοηθητικό προσωπικό, οι συντηρητές, οι διοικητικοί υπάλληλοι. Αρμόδιος φορέας για την πρόσληψη, τη διαχείριση και τη διοίκησή τους είναι η Γενική Διεύθυνση Απονομής Δικαιοσύνης (*Direcção-Geral da Administração da Justiça*). Για να προσληφθεί κανείς ως δικαστικός υπάλληλος πρέπει να γίνει δεκτός σε πρόγραμμα εισαγωγικής κατάρτισης και να το ολοκληρώσει με επιτυχία. Η πρόσληψη γίνεται στην κατώτερη βαθμίδα των βοηθών δικαστικών υπαλλήλων. Οι υπηρεσιακές μεταβολές τους, η αξιολόγησή τους και ο πειθαρχικός τους έλεγχος ασκείται από το Συμβούλιο Δικαστικών Υπαλλήλων (*Conselho de Oficiais de Justiça*).

#### **5.2.13. Σουηδία**

*Δικαστικοί Γραμματείς σε πολιτικό δικαστήριο (Tingsrättsnotarie, απόδοση στη αγγλική: Law clerk serving in general courts – civil and criminal law cases):* Η διαδικασία πρόσληψης γίνεται σε εθνικό επίπεδο και μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτή μόνο όσοι είναι κάτοχοι πτυχίου νομικής. Οι εν λόγω Δικαστικοί Γραμματείς ασκούν διοικητικά καθήκοντα αλλά και υποστηρίζουν το έργο των δικαστών καταρτίζοντας τα σχέδια των αποφάσεων. Μετά από μία συγκεκριμένη περίοδο υπηρεσίας μπορούν να χειριστούν αυτοτελώς κάποιες υποθέσεις που δεν θεωρούνται σύνθετες ως προς τα νομικά ζητήματα, όπως για παράδειγμα, κάποιες υποθέσεις τροχαίων ατυχημάτων.

*Δικαστικοί Γραμματείς σε Διοικητικό Πρωτοδικείο (Förvaltningsrättsnotarie, απόδοση στην αγγλική: Law clerk serving in the Administrative Courts):* Και για την εν λόγω κατηγορία δικαστικών γραμματέων, η διαδικασία πρόσληψης γίνεται σε εθνικό επίπεδο και αφορά

μόνο πτυχιούχους της Νομικής. Οι αρμοδιότητές τους, εκτός από διοικητικά καθήκοντα, συμπεριλαμβάνουν υποστηρικτικές εργασίες στο έργο των δικαστών. Μετά από ορισμένο χρονικό διάστημα μπορούν να αναλάβουν οι ίδιοι την ευθύνη διαχείρισης υποθέσεων, που θεωρούνται απλές, όπως αυτές που άπτονται της κοινωνικής ασφάλισης ή φορολογικών ζητημάτων<sup>96</sup>.

*Εισηγητές νομικοί (Beredningsjurist, απόδοση στην αγγλική: Drafting Lawyer):* Η διαδικασία πρόσληψης αυτής της κατηγορίας δικαστικών υπαλλήλων γίνεται σε επίπεδο δικαστηρίου και αφορά μόνο πτυχιούχους νομικής. Όλοι οι εισηγητές νομικοί έχουν δουλέψει ως Δικαστικοί Γραμματείς σε πολιτικό δικαστήριο. Εκτός από τα διοικητικά καθήκοντα που αναλαμβάνουν, υποστηρίζουν το έργο των τακτικών δικαστών καταρτίζοντας σχέδια αποφάσεων που εκείνοι εκδίδουν. Οι ίδιοι μπορούν να έχουν δικαιοδοτική κρίση σε απλά νομικά και διοικητικά ζητήματα κυρίως αστικού δικαίου.

*Εισηγητές (Föredragande, απόδοση στην αγγλική: Reporting clerk serving in the Administrative courts):* Η διαδικασία πρόσληψης διενεργείται σε επίπεδο δικαστηρίου και για τη συμμετοχή σε αυτή απαιτείται πτυχίο νομικής. Ωστόσο είναι δυνατή η κινητικότητα στην εν λόγω κατηγορία και από άλλους κλάδους υπαλλήλων, όπως από τους Δικαστικούς Γραμματείς σε πολιτικό δικαστήριο, ή από τους διαχειριστές (μόνο κατόχους πτυχίου νομικής) υπηρεσιών, όπως της Σουηδικής Υπηρεσίας Φορολογίας (Skatteverket), της Σουηδικής Υπηρεσίας Κοινωνικών Ασφαλίσεων (Försäkringskassan), ή της Σουηδικής Υπηρεσίας Μετανάστευσης. (Migrationsverket). Οι αρμοδιότητές τους είναι διοικητικές αλλά και υποστηρικτικές του έργου των δικαστών.

Αξίζει να επισημανθεί ότι, τόσο οι δικαστές όσο και οι εισαγγελείς, πριν υποβάλλουν αίτηση για διορισμό τους ως ασκουμένων δικαστών ή εισαγγελέων αντιστοίχως, διανύουν διετή θητεία ως δικαστικοί γραμματείς σε Πολιτικό ή Διοικητικό Δικαστήριο.

### **5.3. Παρατηρήσεις για το καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων στα κράτη μέλη της ΕΕ**

Διαπιστώνονται σημαντικές αποκλίσεις ως προς τους τίτλους των δικαστικών υπαλλήλων, τη θέση τους στο δικαστικό σύστημα, την κατάρτισή τους και τις αρμοδιότητές τους. «Σε κάθε περίπτωση», είτε ο ρόλος τους συνίσταται «στην υποδοχή των θυμάτων και των κατηγορουμένων» είτε συμμετέχουν ενεργά στη δικαιοδοτική διαδικασία, η συμβολή τους

---

<sup>96</sup> Προφανώς είναι σαφείς και δεν αφήνουν περιθώρια ερμηνειών οι αντίστοιχοι νόμοι (για την κοινωνική ασφάλιση ή την φορολογία) που καλούνται να εφαρμόσουν στις υποθέσεις αυτές.

«στη συνολική αποτελεσματικότητα του συστήματος» κρίνεται σημαντική (Ευρωπαϊκή Ένωση-Ηλεκτρονική Πύλη της Ευρωπαϊκής Δικαιοσύνης, 2020)<sup>97</sup>.

Σε κάποιες χώρες, η μη συμπερίληψη των δικαστικών υπαλλήλων στα νομικά επαγγέλματα σημαίνει ότι έχουν ανατεθεί σε αυτούς μόνο διαχειριστικά και διαδικαστικά καθήκοντα, που δεν απαιτούν νομική παιδεία, αφήνοντας το δικαιοδοτικό έργο μόνο στους δικαστές. Βέβαια, σε πολλά κράτη μέλη υπάρχει ο θεσμός του μη επαγγελματία δικαστή καθώς και του λαϊκού δικαστή, με ορισμένου χρόνου θητεία (συνήθως τετραετή), με αποτέλεσμα να μην επιβαρύνεται το σώμα των τακτικών δικαστών με το σύνολο των δικαστικών υποθέσεων.

Στις περισσότερες χώρες παρατηρείται μία διαβάθμιση των απαιτούμενων προσόντων για την κατάληψη θέσης δικαστικού υπαλλήλου, η οποία συνοδεύεται πάντα από κλιμακούμενη σπουδαιότητα καθήκοντος.

Υπάρχουν καθήκοντα που δεν απαιτούν αυξημένα τυπικά προσόντα ούτε νομική κατάρτιση. Στις περισσότερες χώρες, οι γραμματείς που παρίστανται στην ακροαματική διαδικασία καθώς και οι υπάλληλοι που καταχωρούν δεδομένα στα πληροφοριακά συστήματα είναι απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Κατά κανόνα, δεν είναι επιτρεπτή η είσοδος στον κλάδο των δικαστικών υπαλλήλων μέσω εναλλακτικών οδών, δηλαδή κατόπιν μετάταξης από άλλους φορείς του δημοσίου τομέα. Στις περιπτώσεις που οι μετατάξεις επιτρέπονται, προηγείται ειδική εξεταστική διαδικασία και επιτυχή ολοκλήρωση ειδικού προγράμματος κατάρτισης.

Στην πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ, η εισαγωγική κατάρτιση των δικαστικών υπαλλήλων είναι υποχρεωτική πριν την ανάληψη υπηρεσίας και εναπόκειται σε δημόσιο φορέα, εξειδικευμένο στην παροχή νομικής παιδείας (Centro de Estudios Jurídicos στην Ισπανία, Εθνική Σχολή Γραμματέων Δικαστηρίου στη Γαλλία, Școala națională de grefierii στη Ρουμανία, Krajowa Szkoła Sądownictwa i Prokuratury στην Πολωνία κ.ά.).

Σε πολλά κράτη μέλη της ΕΕ, υπάρχει κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων στους οποίους έχουν ανατεθεί δικαιοδοτικά καθήκοντα ή καθήκοντα επικουρίας δικαστών. Για την ανάθεση τέτοιων καθηκόντων απαιτείται η κατοχή πτυχίου νομικών σπουδών. Κατά κανόνα, η νομική παιδεία, δεν εξασφαλίζει το εισιτήριο στον εν λόγω κλάδο, αλλά

---

<sup>97</sup> [https://e-justice.europa.eu/content\\_legal\\_professions-29-el.do](https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-el.do)

απαιτείται επιτυχής διέλευση μέσα από μία απαιτητική διαγωνιστική διαδικασία καθώς και ολοκλήρωση προγράμματος εξειδίκευσης.

Αξιοσημείωτη είναι η περίπτωση της Αυστρίας, στην οποία για να γίνει κανείς βοηθός δικαστή δεν απαιτείται η κατοχή πτυχίου νομικής αλλά η επιτυχής ολοκλήρωση τριετούς προγράμματος μετεκπαίδευσης, για τη συμμετοχή του οποίου απαιτείται η ιδιότητα δικαστικού υπαλλήλου με διετή υπηρεσία και η κατοχή συγκεκριμένων τίτλων σπουδών δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VI: ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΟΡΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΤΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

### 6.1. Διαπιστώσεις

#### 6.1.1. *Ανεπαρκείς μηχανισμοί προγραμματισμού και αξιοποίησης ανθρώπινου δυναμικού*

Μέσα από την ανάλυση των πρακτικών διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, που εφαρμόζονται στο ελληνικό δικαστικό σύστημα, καταδείχθηκαν οι ανεπαρκείς μηχανισμοί προγραμματισμού στελέχωσής του και η αδυναμία αξιοποίησης των δυνατοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού. Παρατηρήθηκε ότι η πολιτική στελέχωσής του με προσωπικό αυξημένων τυπικών προσόντων δεν συνοδεύεται από ανάθεση καθηκόντων αυξημένων απαιτήσεων, με αποτέλεσμα τη μερική αξιοποίησή του. Από τη συγκριτική μελέτη που ακολούθησε αναδείχθηκε η ελληνική πρωτοτυπία της απουσίας σαφώς προσδιορισμένων καθηκόντων ανά κατηγορία και κλάδο υπαλλήλων. Ενδείκνυται, λοιπόν, η καταγραφή των αναγκών του ελληνικού δικαστικού συστήματος προκειμένου να περιγραφούν επακριβώς οι προδιαγραφές των θέσεων εργασίας στις δικαστικές υπηρεσίες και να καθορισθούν τα καθήκοντα και οι αρμοδιότητες ανά κλάδο και κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων, ώστε να παρέχουν την απαιτούμενη υποστήριξη στους δικαστικούς και εισαγγελικούς λειτουργούς.

#### 6.1.2. *Ανάγκη εκσυγχρονισμού και εξορθολογισμού της οικείας νομοθεσίας*

Η ανάγκη να εκσυγχρονισθούν οι διατάξεις που διέπουν το υπηρεσιακό καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων επισημαίνεται τόσο στην εισηγητική έκθεση του ισχύοντος ΚΔΥ (1999)<sup>98</sup> όσο και στην αντίστοιχη του σχεδίου του προς ψήφιση ΚΔΥ (2019)<sup>99</sup>. Σύμφωνα με την πρώτη από αυτές, οι διατάξεις που εισηγήθηκε απέβλεπαν στη δημιουργία ενός νομοθετικού πλαισίου, ικανού να διασφαλίζει την «αξιοκρατική επιλογή και εξέλιξη των δικαστικών υπαλλήλων, τη βελτίωση και ανάπτυξη των ικανοτήτων τους ... ώστε να επιτυγχάνεται στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό η αποτελεσματική λειτουργία των γραμματειών των δικαστηρίων και εισαγγελιών και η συνεχής βελτίωση των συνθηκών απονομής της δικαιοσύνης» (Εισηγητική Έκθεση Ν.2812/2000, 1999, σελ.2). Ωστόσο, είκοσι χρόνια μετά, δεν μπορεί να ισχυριστεί κανείς ότι έχει διασφαλιστεί η επιλογή των καταλληλότερων

<sup>98</sup> Η από 16-12-1999 Εισηγητική Έκθεση του Ν. 2812/2000, με τον οποίο κυρώθηκε ο ισχύων ΚΔΥ. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewi5sYuA2\\_HtAhUtlcUKHUQ3CwgQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.hellenicparliament.gr%2FUserFiles%2F2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24%2FNOM\\_NOM\\_EE\\_2812\\_UD15.DOC&usg=AOvVaw0CR3VmKIvp0WC7IOqGc-st](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewi5sYuA2_HtAhUtlcUKHUQ3CwgQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.hellenicparliament.gr%2FUserFiles%2F2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24%2FNOM_NOM_EE_2812_UD15.DOC&usg=AOvVaw0CR3VmKIvp0WC7IOqGc-st).

<sup>99</sup> Διαθέσιμη στο <http://www.odye.gr/pdf/KDY-eisigitiki-ekthesi-200219.pdf>

υπαλλήλων ούτε η μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων αυτών. Αντιθέτως, διαφαίνεται μία συνεχής υποβάθμιση του υπηρεσιακού τους καθεστώτος πολλές φορές και κατά παρέκκλιση των συνταγματικών διατάξεων, με αποτέλεσμα, το ελληνικό δικαστικό σύστημα, λόγω των επιτακτικών αναγκών στελέχωσής του, να καθίσταται το μεγάλο χωνευτήρι, όπου μπορούν να εισέρχονται και να μονιμοποιούνται ακόμη και υπάλληλοι, καταφανώς ακατάλληλοι, που δεν εισήχθησαν με αυστηρές διαγωνιστικές διαδικασίες.

Σύμφωνα, με την εισηγητική έκθεση του σχεδίου ΚΔΥ (2019), ο ανασχεδιασμός της οργάνωσης και λειτουργίας του σώματος των δικαστικών υπαλλήλων κρίθηκε επιβεβλημένος καθώς βασικοί τομείς της οικείας νομοθεσίας χρήζουν εξορθολογισμού και εκσυγχρονισμού. Ωστόσο, παρά τα όσα επαγγέλλεται, δεν διαφαίνεται καμία βούληση για διαρθρωτικές τομές. Αντίθετα, αν και στο σκεπτικό της, η ιδιαιτερότητα των δικαστικών υπαλλήλων αποτελεί την πρώτη βασική αρχή που διέπει τις προτεινόμενες ρυθμίσεις, εύκολα μπορεί να διαπιστώσει κανείς ότι πρόκειται απλά για μία εναρμόνιση με τις αντίστοιχες διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα (Υ.Κ.) και του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων (Κ.Κ.Δ.Κ.Υ.), αποδεικνυόμενη για ακόμα μια φορά, η υστέρηση του χώρου της δικαιοσύνης σε σχέση με αυτόν του ευρύτερου δημόσιου τομέα ως προς την υιοθέτηση οργανωτικών αρχών. Όσον αφορά την πρόταση θέσπισης δύο νέων κλάδων δικαστικών υπαλλήλων με ειδικά καθήκοντα, οι προτεινόμενες ρυθμίσεις κρίνονται ελλιπείς καθώς πρόκειται για άκριτες αντιγραφές πρακτικών που εφαρμόζονται σε δικαιοδοτικά συστήματα άλλων χωρών, χωρίς να λαμβάνουν υπόψη τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού δικαστικού συστήματος.

### **6.1.3 Περιορισμοί και παράμετροι ως προς το είδος και τον βαθμό των προτεινόμενων αλλαγών**

Είναι απαραίτητο να τονιστεί ότι οι ανάγκες των δικαστικών υπηρεσιών είναι διαφορετικές ανά τομέα δικαιοδοσίας. *«Ο φόρτος απασχόλησης των γραμματέων του κάθε τομέα εμφανίζει ιδιαιτερότητες, με αποτέλεσμα να μην μπορεί να υιοθετηθούν συγκρίσιμα κριτήρια αξιολόγησης της βαρύτητας του έργου το οποίο καλούνται να διεκπεραιώσουν»* (Συμεωνίδης, 2019a, σελ. 204-205). Για παράδειγμα, οι ανάγκες στελέχωσης μιας εισαγγελικής αρχής είναι διαφορετικές από αυτές ενός τακτικού διοικητικού δικαστηρίου, καθώς η *«δικαστηριακή κίνηση»* δεν μπορεί να αποτυπωθεί μόνο με ποσοτικό προσδιορισμό των εισερχομένων υποθέσεων αλλά συμπεριλαμβάνει σημαντική απασχόληση των εργαζομένων με υποθέσεις προερχόμενες από τα σωφρονιστικά καταστήματα, τις κοινωνικές υπηρεσίες



και τελευταία από τις δομές φιλοξενίας προσφύγων. Επομένως, η θέσπιση ενός ειδικού κλάδου υπαλλήλων, που σε έναν δικαιοδοτικό τομέα μπορεί να συνεισφέρει και να αλλάξει άρδην τους δείκτες αποδοτικότητας, ενδέχεται να μην παρουσιάζει την ίδια δυναμική σε άλλον δικαιοδοτικό τομέα, όπου οι ανάγκες είναι διαφορετικές. Είναι χαρακτηριστικό ότι σε αρκετά κράτη μέλη της ΕΕ οι τίτλοι των δικαστικών υπαλλήλων διαφέρουν, ανάλογα με τον τομέα δικαιοδοσίας, στοιχείο που μαρτυρά την πολυμορφία του σώματος και τις ιδιαιτερότητες κάθε τομέα.

Επίσης, είναι ανάγκη να επισημανθούν και οι διαφορές στις εργασίες που εκτελούνται ανά βαθμό δικαιοδοσίας. Είναι αλήθεια ότι ο πρώτος βαθμός αποτελεί ουσιαστικά τον «κυματοθραύστη» της δικαστηριακής κίνησης. Εκεί συντελείται μία πρώτη επεξεργασία των δικαστικών υποθέσεων, που συνίσταται στον εντοπισμό των νομικών ζητημάτων, την αναζήτηση της σχετικής νομολογίας και τη διατύπωση μιας ορθής ή μη δικαιοδοτικής κρίσης. Αντιθέτως, η ύλη των δευτεροβάθμιων δικαστηρίων είναι ήδη επεξεργασμένη με προκαθορισμένα τα διερευνώμενα νομικά ζητήματα, με αποτέλεσμα να διαφοροποιούνται οι ανάγκες (ποσοτικές και ποιοτικές) στελέχωσής τους.

Κρίνεται σκόπιμο στην κατάρτιση κάθε πρότασης να λαμβάνεται υπόψη ότι το δικαστικό σύστημα δρα και λειτουργεί σε σχέση με άλλα συστήματα. Αν, για παράδειγμα, από την καταγραφή των αναγκών του κριθεί ότι αυτές μπορούν να καλυφθούν με στελέχωση των δικαστικών υπηρεσιών μόνο με πτυχιούχους της νομικής, η πρόταση που θα υποβληθεί οφείλει να λάβει υπόψη της τη διεύρυνση των ορίων συνταξιοδότησης, στοιχείο το οποίο σε συνδυασμό με τη μονιμότητα των δικαστικών υπαλλήλων, μεταθέτει χρονικά την υλοποίησή της σε σημαντικό βαθμό. Αν, στην αντίθετη περίπτωση, από την καταγραφή των αναγκών του κριθεί ότι πολλές από αυτές μπορούν να καλυφθούν με πλήρωση των θέσεων από αποφοίτους της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, πρέπει να ληφθεί υπόψη το γνωστικό υπόβαθρο των αποφοίτων της συγκεκριμένης κατηγορίας, όπως διαμορφώνεται από το ισχύον εκπαιδευτικό σύστημα.<sup>100</sup>

Ένα επίσης μεγάλο λάθος, που γίνεται κατά κανόνα σε κάθε μεταρρυθμιστική προσπάθεια που επιχειρείται στην Ελλάδα, είναι η αυτούσια αντιγραφή και μεταφορά μοντέλων που

---

<sup>100</sup> Αποτελεί επιχείρημα πολλών δικαστικών υπαλλήλων το παράδειγμα συναδέλφων τους, συνήθως τελούντων σε σύνταξη, που αν και ανήκαν στην κατηγορία ΔΕ, δεν υστερούσαν σε ευσυνειδησία, αποδοτικότητα και ποιότητα εργασίας, σε σχέση με τους συναδέλφους τους των κατηγοριών ΤΕ και ΠΕ. Στο επιχείρημα αυτό αντιτίθεται η θέση ότι το γνωστικό υπόβαθρο των αποφοίτων ΔΕ του ισχύοντος εκπαιδευτικού συστήματος υπολείπεται σημαντικά του αντίστοιχου των αποφοίτων ΔΕ πριν από μία τριακονταετία.

λειτουργούν σε χώρες του εξωτερικού. Εν προκειμένω, αν και ο εντοπισμός βέλτιστων πρακτικών μπορεί να αποτελέσει πηγή έμπνευσης προτεινόμενων ρυθμίσεων, δεν ενδείκνυται η άκριτη υιοθέτηση αυτών στο ελληνικό δικαστικό σύστημα, το οποίο *«χαρακτηρίζεται από τις δικές του ιδιαιτερότητες και έχει και τα δικά του προτάγματα»* (Συμεωνίδης, 2019b).

Επίσης, κάθε πρόταση που θα διατυπωθεί οφείλει να λάβει υπόψη της ότι καμία μεταρρυθμιστική προσπάθεια δεν ευοδώθηκε, αν δεν είχε την αποδοχή του ίδιου του σώματος των ενδιαφερομένων υπαλλήλων. Αν και η αντίσταση στην αλλαγή είναι δεδομένη και σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να λογίζεται ως λόγος αποτρεπτικός κάθε επιχειρούμενης ρύθμισης, ωστόσο, είναι αναγκαίο και καθοριστικό για την επίτευξη του επιδιωκόμενου αποτελέσματος, να σταθμίζονται τα οφέλη και τα κόστη που θα προκύψουν από την προτεινόμενη αλλαγή. Τα πινάκια των διοικητικών δικαστηρίων μπορούν να προσφέρουν πλήθος παραδειγμάτων τέτοιων διοικητικών μεταρρυθμίσεων που ήχθησαν τελικά ενώπιον της διοικητικής δικαιοσύνης επιβαρύνοντας σημαντικά τον φόρτο εργασίας της. Επομένως, ενδείκνυται οι προτεινόμενες αλλαγές να μην αποτελούν βλαπτικές μεταβολές του υπηρεσιακού καθεστώτος των ήδη υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων.

## **6.2. Προτάσεις**

### **6.2.1. Τα ερείσματα των προτεινόμενων ρυθμίσεων**

Η πρόταση που διατυπώνεται στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας, δεν επαγγέλλεται ρηξικέλευθες τομές αλλά δομικές αλλαγές ήπιου χαρακτήρα, που έχουν ωστόσο τη δυναμική να επιφέρουν την επιδιωκόμενη οργανωτική βελτίωση. Καθίσταται αναγκαίος ο ανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας, με τρόπο που να επιτυγχάνεται η αντιστοίχιση των καθηκόντων τόσο με τις πραγματικές ανάγκες του δικαστικού συστήματος όσο και με τις δεξιότητες του υφιστάμενου στελεχιακού δυναμικού.

Όλοι οι μελετητές του ελληνικού δικαστικού συστήματος συγκλίνουν στην άποψη ότι το σώμα των δικαστικών υπαλλήλων πρέπει να ενισχυθεί με την πρόσληψη προσωπικού καθώς η αναλογία δικαστών και δικαστικών υπαλλήλων είναι αντίστροφη από την ισχύουσα *«στις λοιπές ευρωπαϊκές χώρες»*, με αποτέλεσμα οι δικαστικοί λειτουργοί να αντιμετωπίζουν δυσχέρειες στην *«απρόσκοπτη εκτέλεση του δικαιοδοτικού τους έργου»* (Σακελλαροπούλου, 2019, σελ. 46). Επισημαίνεται η ανάγκη ότι εκτός από *«επαρκώς εκπαιδευμένους και έμπειρους δικαστές»* το δικαστικό σύστημα *«χρειάζεται και ένα αριθμό διοικητικών*

υπαλλήλων επαρκών για το φόρτο εργασίας», καλά εκπαιδευμένων και έμπειρων (Αλικάκος, 2015, σελ. 57)<sup>101</sup>. Μετά τη διαπίστωση ότι «ακόμη και αν όλοι οι δικαστές υπερέβαιναν τις δυνατότητές τους, δεν θα ήταν δυνατόν να επιτευχθούν οι επιθυμητοί χρόνοι διεκπεραίωσης των δικών» (Σακελλαροπούλου, 2019, σελ.45), το ειδικό βάρος μετατοπίζεται στους δικαστικούς υπαλλήλους «που έχουν το κύριο υποστηρικτικό έργο και η προσφορά τους δεν έχει εκτιμηθεί και αποτιμηθεί δεόντως»(Πλιώτας, 2020, σελ. 1).

Δεδομένης λοιπόν της ανάγκης στελέχωσης των δικαστικών υπηρεσιών με δικαστικούς υπαλλήλους, κρίνεται αναγκαίος ο προσδιορισμός της ποιότητας του προσληπτέου δυναμικού. Η διαδικασία αυτή απαιτεί καταγραφή των αναγκών του δικαστικού συστήματος, όπως επίσης και προσδιορισμό της δυναμικής του υφιστάμενου προσωπικού, με στόχο να αξιοποιηθεί κατά τον επωφελέστερο δυνατό τρόπο.

Αποτελεί κοινό τόπο, ότι οι ανάγκες των δικαστικών συστημάτων, όπως αυτές διαμορφώνονται από το ολοένα και πιο σύνθετο νομικό πλαίσιο, τη διεθνή δικαστική συνεργασία, «τη διαρκώς μεταβαλλόμενη δημόσια διοίκηση» και τη ραγδαία εξέλιξη των ΤΠΕ, απαιτούν την πρόσληψη προσωπικού «ειδικών προσόντων» (Συμεωνίδης, 2019α, σελ. 200) που θα βοηθά «ουσιαστικά στη διαχείριση και περαίωση της δικαστικής ύλης» και δεν θα περιορίζεται «μόνο στα κλασικά γραμματειακά καθήκοντα» (Πικραμένος, 2019α, σελ. 64). Στο «Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία» επισημαίνεται η ανάγκη διόρθωσης της δυσμενούς αναλογίας «δικαστών προς δικαστικούς υπαλλήλους» «με προσλήψεις περισσότερων δικαστικών υπαλλήλων», οι οποίες πρέπει να συνοδεύονται από «αναβάθμιση των απαιτούμενων προσόντων για τις θέσεις αυτές» (Πισσαρίδης κ.ά., 2020, σελ. 70).

Εκτός, από την επάρκεια των ανθρωπίνων πόρων, επίσης αναγκαία για την αποδοτική λειτουργία του δικαστικού συστήματος κρίνεται η πολυμορφία αυτών, καθώς «προσδίδει συμπληρωματικές γνώσεις, δεξιότητες και πείρα» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2020α, σελ. 41).

## **6.2.2. Επικουρία δικαστών: μία πρόταση με πολλαπλά οφέλη**

### **6.2.2.1. Συγκρότηση φακέλου υπόθεσης-εξοικονόμηση δικαστικού χρόνου**

Από τη συγκριτική μελέτη των κατηγοριών δικαστικών υπαλλήλων που προηγήθηκε, διαπιστώθηκε ότι στα περισσότερα δικαστικά συστήματα υπάρχει ειδικός κλάδος δικαστικών υπαλλήλων που επικουρεί το έργο των δικαστών. Σύμφωνα με την Έκθεση

---

<sup>101</sup> Ο Πέτρος Αλικάκος απέδωσε στην ελληνική κείμενο με τίτλο «Guidelines on the Creation of Judicial Maps to Support Access to Justice within a Quality Judicial System» της Επιτροπής για την ποιότητα της Δικαιοσύνης (Working Group on the Quality of Justice) της CEPEJ, <https://rm.coe.int/-/16807482e0>.

Αξιολόγησης της CEPEJ «σε 16 ευρωπαϊκά κράτη απαντώνται γραμματείς με επικουρικά δικαστικά καθήκοντα» (CEPEJ, 2020, σελ.5)<sup>102</sup>. Λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων του ελληνικού δικαστικού συστήματος, μπορεί κανείς να εντοπίσει πεδία του εργασιακού αντικειμένου των δικαστικών λειτουργών, απ' όπου μπορούν να αντληθούν αρμοδιότητες για τους δικαστικούς υπαλλήλους με νομική παιδεία.

Προτείνεται, λοιπόν, η θέσπιση ενός κλάδου δικαστικών υπαλλήλων, αρμοδιότητα του οποίου θα είναι η προκαταρκτική επεξεργασία του περιεχομένου των δικογραφιών, πριν αυτές αχθούν στην κρίση του δικαστή. Η επεξεργασία αυτή μπορεί να περιλαμβάνει α) οργάνωση και τακτοποίηση του περιεχομένου της δικογραφίας με ευκρινή σήμανση, ώστε να μην αναλώνεται πολύτιμος χρόνος και ενέργεια από τον δικαστή στην αναζήτηση των κρίσιμων στοιχείων, β) εντοπισμό των ελλείψεων, αναζήτηση των στοιχείων που ελλείπουν και συμπλήρωση του φακέλου της δικογραφίας, ώστε αυτός να άγεται πλήρης ενώπιον του δικαστή, γ) ταξινόμηση των δικογραφιών με βάση τον επείγοντα ή όχι χαρακτήρα τους, δ) κατηγοριοποίηση των δικογραφιών με βάση τον δικαστικό σχηματισμό που είναι αρμόδιος για την εκδίκασή τους (π.χ. μονομελή ή τριμελή σύνθεση), ε) συστηματοποίηση των δικογραφιών με κριτήριο τα νομικά ζητήματα που ανακύπτουν σε αυτές, στ') αναζήτηση της σχετικής νομολογίας, ζ) κατάρτιση προτύπου σχεδίου κατηγορητηρίου ή απόφασης. Εξυπακούεται ότι οι ενέργειες αυτές των δικαστικών υπαλλήλων είναι υποβοηθητικές του έργου των δικαστών, έχουν χαρακτήρα προπαρασκευαστικό και επ' ουδενί δεσμευτικό για τη δικαιοδοτική κρίση. Με την ανάθεση των παραπάνω αρμοδιοτήτων στους δικαστικούς υπαλλήλους, επιτυγχάνεται η οργάνωση και η συστηματοποίηση σ' ένα πρώτο επίπεδο της δικαστηριακής ύλης, ώστε αυτή να μην αποτελεί ένα αχανές, αδιαμόρφωτο και άγνωστο πεδίο εργασίας, πριν την ανάθεσή της στους δικαστικούς λειτουργούς. Με τον τρόπο αυτό εξοικονομείται πολύτιμος χρόνος και ενέργεια των δικαστικών λειτουργών και, χωρίς να επιτρέπεται απολύτως καμία έκπτωση στην ποιότητα των αποφάσεων, επιτυγχάνεται η επιτάχυνση στην έκδοση αυτών.

Στοιχεία της προτεινόμενης ρύθμισης εμπεριέχονται στο άρθρο 107 Ν.4700/2020<sup>103</sup>, σύμφωνα με το οποίο «η γραμματεία του Δικαστηρίου εντοπίζει στον φάκελο της υπόθεσης

<sup>102</sup> Διαθέσιμη στο <https://www.ministryofjustice.gr/?p=5827>

<sup>103</sup> Ο Ν.4700/2020 «Ενιαίο κείμενο Δικονομίας για το Ελεγκτικό Συνέδριο, ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο για τον προσυμβατικό έλεγχο, τροποποιήσεις στον Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο, διατάξεις για την αποτελεσματική απονομή της δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις», δημοσιεύθηκε στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, τ. Α', Αρ. Φύλλου 127, 29 Ιουνίου 2020 και είναι διαθέσιμος στο [https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/07/NOMOS-4700\\_2020.pdf](https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/07/NOMOS-4700_2020.pdf)

τυπικές ελλείψεις που μπορεί να προκαλέσουν αναβολή στη συζήτηση της υπόθεσης» και ενημερώνει γι' αυτές τον διάδικο, στον οποίο επαφίεται η συμπλήρωση του φακέλου. Εναπόκειται, δηλαδή, στην ευθύνη των δικαστικών υπαλλήλων η άρτια συγκρότηση του φακέλου της δικογραφίας, ώστε να αποκλείεται κάθε λόγος αναβολής της υπόθεσης, εκτός αυτών που ανάγονται σε απρόβλεπτα και ανυπέρβλητα κωλύματα.

#### 6.2.2.2. Αντιστοίχιση δεξιοτήτων και καθηκόντων

Εν αντιθέσει με τα αυξημένα τυπικά προσόντα των δικαστικών υπαλλήλων-πτυχιούχων νομικής σχολής, παρατηρείται μία αναντίστοιχη, κατά κανόνα, απόδοση αυτών, η οποία αποδίδεται στη μη εκπλήρωση των επαγγελματικών τους προσδοκιών. Σύμφωνα με μελέτη που εκπόνησε το Friedrich Ebert Stiftung (FES) προκειμένου να προσδιορίσει το επίπεδο του Ευρωπαϊκού Δείκτη Δεξιοτήτων (European Skills Index), η Ελλάδα κατατάσσεται τελευταία ανάμεσα στις χώρες της ΕΕ, όσον αφορά την ενεργοποίηση (αξιοποίηση) των δεξιοτήτων (Ομάδα Εργασίας FES, 2018, σελ.1)<sup>104</sup>. Ιδιαίτερα, ο δείκτης «*Απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, οι οποίοι απασχολούνται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερων προσόντων*» έλαβε αρνητική τιμή (-2,50), η οποία αποδόθηκε στα υψηλά ποσοστά ανεργίας, την ανάγκη απόκτησης εισοδήματος αλλά και στην «*έλλειψη σύγχρονων οργανογραμμμάτων (και περιγραφής των θέσεων εργασίας) των υπηρεσιών και των φορέων της δημόσιας διοίκησης*» (Ομάδα Εργασίας FES, 2018, σελ.17).

Κατά κανόνα, οι πτυχιούχοι των νομικών σχολών δεν συγκαταλέγουν στις επαγγελματικές τους φιλοδοξίες τον διορισμό τους ως δικαστικών υπαλλήλων. Ωστόσο, λόγω μη ευόδωσης των επαγγελματικών τους στόχων, στους οποίους συνήθως συγκαταλέγεται η άσκηση δικηγορίας ή η σταδιοδρομία ως δικαστικού (ή εισαγγελικού ) λειτουργού, επιλέγουν τη θέση του δικαστικού υπαλλήλου θεωρώντας αυτή πιο συναφή με τις δεξιότητές τους. Στη δημιουργία της εσφαλμένης αυτής εντύπωσης συντελεί και η αόριστη περιγραφή των καθηκόντων στις προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων δικαστικού υπαλλήλου. Βιώνοντας καθημερινά την αναντιστοιχία του εργασιακού τους αντικειμένου με τις δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους, οδηγούνται σταδιακά στον μαρασμό και την ατονία του εργασιακού τους ενδιαφέροντος.

---

<sup>104</sup> Ομάδα Εργασίας FES (2018) “European Skills Index. Εκτιμήσεις για την Ελλάδα Προσέγγιση ερμηνευτικών παραγόντων και προτάσεις”, διαθέσιμο στο <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/15077.pdf>.

Επιπλέον, ένα πτυχίο νομικής σχολής που έχει αποκτηθεί πριν από ικανό χρονικό διάστημα, εκτός του τρόπου νομικής σκέψης που ενδεχομένως καλλιέργησε, δεν μπορεί από μόνο του να θεωρηθεί επικαιροποιημένο τυπικό προσόν, λαμβανομένης υπόψη της συχνότητας αλλαγής του θεσμικού πλαισίου. Δεν αποτελεί, επομένως, από μόνο του εχέγγυο για τη διασφάλιση της απόδοσης των δικαστικών υπαλλήλων. Σύμφωνα με την Ομάδα Εργασίας FES (2018, σελ. 17) προκειμένου να βελτιωθεί ο δείκτης αντιστοίχισης δεξιοτήτων (Skills Matching) των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, που απασχολούνται σε θέσεις υποδεέστερων προσόντων, προτείνεται η «δημιουργία ποιοτικών θέσεων απασχόλησης υψηλής παραγωγικότητας βασισμένων στην γνώση». Καθίσταται, επομένως, επιτακτική η ανάγκη ανάθεσης στους δικαστικούς υπαλλήλους με νομική παιδεία του προπεριγραφόμενου εργασιακού αντικειμένου, αντίστοιχου των δεξιοτήτων τους, ώστε να τονώνεται το εργασιακό τους ενδιαφέρον, να ενισχύονται οι επαγγελματικές δεξιότητές τους και να αυξάνεται η απόδοσή τους.

#### 6.2.2.3. Ο ανασχεδιασμός θέσεων εργασίας ως παράγοντας μεγιστοποίησης απόδοσης

Οι πρακτικές της ΔΑΔ, μπορούν να καταστήσουν τους δικαστικούς υπαλλήλους με νομική παιδεία ικανούς και πρόθυμους να συνεισφέρουν στην επίτευξη των στόχων του ελληνικού δικαστικού συστήματος. Η ανάπτυξη της ικανότητας και η ενεργοποίηση της διάθεσης αυτών μπορεί να επιτευχθεί μέσω ενός συστήματος κινήτρων, σημαντική θέση στο οποίο κατέχει ο ορθολογικός ανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η αξιοποίηση των δυνατοτήτων τους στο έπακρο, τονώνεται η αυτοεκτίμησή τους, το ενδιαφέρον για την εργασία τους και ενισχύεται η δέσμευσή τους στην υπηρεσία. Σύμφωνα με τον Maslow (1954) η υπόληψη-αναγνώριση (recognition), η αυτοεκτίμηση (self-respect) και η αυτοεκπλήρωση (self – fulfilment) συνιστούν ισχυρούς παράγοντες παρακίνησης. Για τον λόγο αυτό οι σύγχρονοι διοικητικοί επιστήμονες ενσωμάτωσαν τους προσωπικούς στόχους των εργαζομένων στους στόχους του οργανισμού (Montana & Charpon, 2002). Υπό την οπτική αυτή δεν αρκεί «η κατανομή του έργου στο ελληνικό δικαστικό σύστημα...να επιχειρείται με κριτήρια ασφαλή και πρακτικά, που προάγουν την οργανωτική αποτελεσματικότητα» (Νικολόπουλος, 2016, σελ. 8). Ενδείκνυται ο σχεδιασμός των θέσεων εργασίας να στοχεύει στην εναρμόνιση των στρατηγικών στόχων του δικαστικού συστήματος με τους προσωπικούς στόχους των δικαστικών υπαλλήλων.

Σύμφωνα με τους Ρωσσίδη κ.ά. (2015) ο ανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας προάγει τα ειδικά προσόντα, δημιουργεί προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και συμβάλλει στην



ενεργοποίηση (αξιοποίηση) ικανών πλην όμως «αδρανών υπαλλήλων». Μία σωστά σχεδιασμένη θέση εργασίας μπορεί να αποτελέσει ισχυρό κίνητρο εργασιακής απόδοσης και επαγγελματικής συνέπειας. Σύμφωνα με τους Hackman και Oldham (στο Ρωσσίδης κ.ά., 2015), τα απαραίτητα στοιχεία που πρέπει να περιλαμβάνει μια θέση εργασίας, έτσι ώστε να επιτευχθεί η ωφέλιμη υποκίνηση του εργαζομένου, είναι η ποικιλία και η σπουδαιότητα των καθηκόντων. Με τέτοια καθήκοντα είναι δυνατή η τόνωση της αυτοεκτίμησης και της δημιουργικότητας καθώς και η ενίσχυση του αισθήματος της ευθύνης. Επίσης, η ύπαρξη περιγραμμάτων θέσεων εργασίας και η κατανομή των αρμοδιοτήτων σύμφωνα με αυτά, παρέχουν τη δυνατότητα στους εργαζομένους να γνωρίζουν αν στη συγκεκριμένη θέση μπορούν να αξιοποιήσουν στο έπακρο τις δεξιότητές τους.

### 6.2.3. Μη ενδεδειγμένες ρυθμίσεις

#### 6.2.3.1. Αυξημένη μοριοδότηση για διεκδίκηση θέσης ευθύνης

Στην εισηγητική έκθεση του σχεδίου ΚΔΥ (2019), προτείνεται αυξημένη μοριοδότηση στους κατόχους πτυχίου νομικής για διεκδίκηση θέσης ευθύνης. Ωστόσο, οι ίδιοι οι συντάκτες της έκθεσης, προκειμένου να δικαιολογήσουν την ανάγκη θεσμοθέτησης της συνέντευξης ως μέσου αξιολόγησης, αναγνωρίζουν ότι «υπάλληλοι με αυξημένα κατ' αρχήν προσόντα» «αποδεικνύονται ... καταφανώς ακατάλληλοι για την άσκηση καθηκόντων προϊσταμένου» (Εισηγητική Έκθεση Σχεδίου ΚΔΥ, 2019, σελ. 57). Επομένως, δεν αποτελεί ζητούμενο ούτε κρίνεται σκόπιμη η ανάθεση διοικητικών καθηκόντων σε πτυχιούχους της νομικής σε βάρος άλλων πτυχιούχων, των οποίων οι γνώσεις και εν γένει οι δεξιότητές τους είναι περισσότερο συναφείς με το πεδίο της διοίκησης.

#### 6.2.3.2. Ταξινόμηση υποθέσεων με κριτήριο την εμπειρία συγκεκριμένων δικαστικών λειτουργών

Δεν κρίνεται σκόπιμη η ανάθεση της αρμοδιότητας ταξινόμησης των δικαστικών υποθέσεων με βάση τα αντικείμενα, με τα οποία «είναι ιδιαίτερα εξοικειωμένοι συγκεκριμένοι δικαστικοί ή εισαγγελικοί λειτουργοί», όπως έχει σχετικά προταθεί (εισηγητική έκθεση σχεδίου ΚΔΥ, 2019, σελ. 18). Η ανάθεση των δικογραφιών είναι αρμοδιότητα δικαστικού λειτουργού και οφείλει να γίνεται στη βάση της διασφάλισης μίας δίκαιης και αμερόληπτης κρίσης. Οφείλει λοιπόν η χρέωση των υποθέσεων να γίνεται με «τυχαίο» τρόπο ώστε να μην προκαταβάλλεται η έκβαση αυτών. Επομένως, η ανάθεση μιας τέτοιας αρμοδιότητας στους δικαστικούς υπαλλήλους, ενέχει τον κίνδυνο να καλλιεργηθούν προσδοκίες επιλογής - εκ μέρους των διαδίκων- των λειτουργών που θα αναλάβουν την



υπόθεσή τους, λόγω ευνοϊκής επεξεργασίας συναφών υποθέσεων στο παρελθόν. Η δημιουργία ειδικών τμημάτων δικαστηρίων, που εξειδικεύονται σε συγκεκριμένα πεδία του δικαίου, αποτελεί εντελώς διαφορετική ρύθμιση και δεν σχετίζεται με την προτεινόμενη, που πλήττει καίρια την αμεροληψία και την ανεξαρτησία της δικαιοσύνης και επιπλέον νοθεύει το υπηρεσιακό καθεστώς των δικαστικών υπαλλήλων, χάριν της επιτάχυνσης.

#### 6.2.3.3. Ανάθεση δικαιοδοτικών καθηκόντων

Για τους ίδιους ως άνω λόγους αντενδείκνυται η ανάθεση στους δικαστικούς υπαλλήλους αρμοδιοτήτων που εμπεριέχουν έστω και ελάχιστη δικαιοδοτική κρίση, όπως σε πολλά δικαστικά συστήματα γίνεται. Η εκδίκαση υποθέσεων ήσσονος σημασίας, η εκφορά κρίσης επί πρόδηλων νομικών ζητημάτων, η διάκριση του παραδεκτού ή του βάσιμου μιας αξίωσης αποτελούν αντικείμενα εργασίας, που σε πολλά δικαστικά συστήματα έχουν ανατεθεί σε δικαστικούς υπαλλήλους (Γερμανία, Γαλλία, Σουηδία, Αυστρία κ.λπ.). Ωστόσο, η υιοθέτηση της ρύθμισης αυτής στο ελληνικό δικαστικό σύστημα θα προκαλούσε περισσότερα προβλήματα από αυτά που θεωρητικά μπορούσε να επιλύσει. Αφενός, θα νόθευε το καθεστώς των συγκεκριμένων δικαστικών υπαλλήλων δημιουργώντας πεδίο αξιώσεων (μισθολογικών, βαθμολογικών κ.ά.) σε σχέση με αυτές των δικαστικών λειτουργών. Αφετέρου, η δικαιοδοτική κρίση αυτόματα συνεπάγεται τη δυνατότητα άσκησης ενδίκου μέσου κατ' αυτής, με αποτέλεσμα, η ανάθεση τέτοιων αρμοδιοτήτων στους δικαστικούς υπαλλήλους να απαιτεί αλλαγές στη δικονομία και το Σύνταγμα.

#### 6.2.4. Προϋποθέσεις ευδοκίμησης των προτεινόμενων ρυθμίσεων

##### 6.2.4.1. Αποσαφήνιση υπηρεσιακού καθεστώτος

Η θέσπιση του νέου κλάδου δικαστικών υπαλλήλων είναι αναγκαίο να συνοδεύεται από την αποσαφήνιση του υπηρεσιακού καθεστώτος αυτών. Στην εισηγητική έκθεση του σχεδίου ΚΔΥ (2019), ενώ προτείνεται η δημιουργία του Κλάδου ΠΕ Τεκμηρίωσης και Επικουρίας Δικαστικού Έργου, μεγάλο μέρος αυτής αναλώνεται στην αιτιολόγηση της ανάγκης θέσπισής της με πλήθος παραδειγμάτων από άλλες χώρες, χωρίς ωστόσο να δίνεται η ανάλογη βαρύτητα στην αποσαφήνιση του υπηρεσιακού καθεστώτος των εν λόγω υπαλλήλων. Αντίθετα, οι σχετικές προτάσεις είναι προβληματικές και συγκεχυμένες, με αποτέλεσμα να προτείνεται ένα «ερμαφρόδιτο» υπηρεσιακό καθεστώς, όπου οι αποδοχές των εν λόγω υπαλλήλων θα «είναι κατά τι υψηλότερες από αυτές των λοιπών δικαστικών υπαλλήλων» και το οποίο θα διέπεται κατά βάση από τις ειδικές γι' αυτούς διατάξεις του ΚΔΥ, ενίοτε από τις διατάξεις που διέπουν το δικαστικό λειτουργήμα, εμφανιζομένων δε

νομοθετικών κενών από τις γενικές διατάξεις που αφορούν στους δικαστικούς υπαλλήλους, μη αποκλειομένης όμως της εφαρμογής των αναφερομένων στους δικαστικούς λειτουργούς διατάξεων, «όταν αυτό επιβάλλεται από την ιδιαιτερότητα του Κλάδου» (εισηγητική έκθεση σχεδίου ΚΔΥ, 2019, σελ. 28). Ωστόσο, ένα υπηρεσιακό καθεστώς, στο οποίο οι εν λόγω υπάλληλοι αντιμετωπίζονται ως μισοί δικαστικοί υπάλληλοι και ως μισοί δικαστικοί λειτουργοί, αναπόφευκτα θα έχει ως αποτέλεσμα την πρόσδεση αυτών στο άρμα των δικαστικών λειτουργών, όσον αφορά τη διεκδίκηση αξιώσεών τους. Επιπλέον, μια πιθανή ικανοποίησή τους θα εγείρει αντίστοιχες αξιώσεις εκ μέρους των λοιπών δικαστικών υπαλλήλων, οι οποίες θα ερεΐδονται στην ιδιότητα του δικαστικού υπαλλήλου των ήδη ικανοποιηθέντων συναδέλφων τους. Στην επιστολή, που απέστειλε η Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων στον Υπουργό Δικαιοσύνης, με την οποία αιτείται την απόσυρση πριν την κατάθεση του ΚΔΥ προς ψήφιση στη Βουλή, της διάταξης που προβλέπει τη δημιουργία του νέου αυτού κλάδου δικαστικών υπαλλήλων, είναι πρόδηλη η βούληση των δικαστικών λειτουργών να περιχαρακώσουν το πεδίο λειτουργίας τους (Παράρτημα Γ)<sup>105</sup>.

#### 6.2.4.2. Εμπέδωση των αρχών της ισότητας και της αξιοκρατίας

Η εισηγητική έκθεση του σχεδίου ΚΔΥ (2019) διατείνεται ότι, προκειμένου να μη καλλιεργηθεί έδαφος ανάπτυξης τριβών μεταξύ των ήδη υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων και των υπαλλήλων του καινούργιου κλάδου, θεσπίζεται η οργανική αυτοτέλεια αυτού. Ωστόσο, στις γραμμές της υποδηλώνεται η δυνατότητα μετεξέλιξης των υπαλλήλων του κλάδου σε δικαστικούς λειτουργούς, καθώς αναφέρεται ότι η υποχρεωτική πενταετής παραμονή τους στον κλάδο μαζί με την εισαγωγική εκπαίδευση αποτελούν την καλύτερη προετοιμασία για τη μετάβασή τους σε θέσεις λειτουργών. Επομένως, η οργανική αυτοτέλεια του κλάδου μόνο ως θεωρητική μπορεί να λογισθεί, καθώς οι εν λόγω υπάλληλοι θα αντιμετωπίζονται από τους υπαλλήλους των λοιπών κλάδων ως μελλοντικοί δικαστικοί λειτουργοί και επομένως ως δυνητικοί προϊστάμενοί τους. Μία τέτοια ρύθμιση θέτει τα θεμέλια ειδικής μεταχείρισης των εν λόγω υπαλλήλων και υπονομεύει τις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας μεταξύ υπαλλήλων ισότιμων τυπικών προσόντων (υπαλλήλων ΠΕ άλλων κλάδων).

---

<sup>105</sup> Ένωση Δικαστών & Εισαγγελέων (2020), “Για τους «βοηθούς Δικαστών»”, προσβάσιμο στο [Για τους «βοηθούς Δικαστών» - Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων \(ende.gr\)](#)

#### 6.2.4.3. Κατάρτιση αυστηρών περιγραμμάτων θέσεων εργασίας

Για την ευδοκίμηση του νέου θεσμού απαιτείται η κατάρτιση αυστηρών περιγραμμάτων θέσεων εργασίας, τα οποία θα λειτουργούν ως «οιονεί συμβάσεις εργασίας» οριοθετώντας τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων, διασφαλίζοντας την εκτέλεση του καθήκοντός τους και διαφυλάσσοντας αυτούς *«από τυχόν αυθαίρετες συμπεριφορές και αξιώσεις»* (Λαβδιώτου, 2019). Αν και στο άρθρο 30 ΚΔΥ κατοχυρώνεται το δικαίωμα του δικαστικού υπαλλήλου να ασκεί καθήκοντα του οικείου κλάδου του, εντούτοις στην παράγραφο 2 του αυτού άρθρου *«επιτρέπεται η ανάθεση σε δικαστικό υπάλληλο καθηκόντων άλλου κλάδου ή ειδικότητας...σε περίπτωση επιτακτικών υπηρεσιακών αναγκών»*. Η αρνητική εμπειρία της ανάθεσης γραμματειακών καθηκόντων σε δικαστικούς υπαλλήλους του Κλάδου Πληροφορικής υπαγορεύει την ανάγκη κατάρτισης αυστηρών περιγραμμάτων θέσεων εργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ VII: ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ - ΘΕΣΕΙΣ

1. Η δικαιοσύνη είναι μία από τις τρεις πολιτειακές λειτουργίες. Αποστολή της είναι η διασφάλιση της εφαρμογής των κανόνων δικαίου, μέσω της οποίας εδραιώνεται η εμπιστοσύνη των κοινωνιών στους θεσμούς.

2. Η αποτελεσματικότητα του δικαστικού συστήματος επιδρά ευεργετικά σε όλες τις εκφάνσεις του κοινωνικού βίου. Η ασφάλεια δικαίου, η ανεξαρτησία των δικαστών και ο εύλογος χρόνος ικανοποίησης των αξιώσεων καλλιεργούν κλίμα εμπιστοσύνης στις συναλλαγές, με αποτέλεσμα την ασφαλή λειτουργία του χρηματοπιστωτικού συστήματος, την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας και την προσέλκυση των επενδύσεων. Επίσης, η λυσιτελής λειτουργία του δικαστικού συστήματος διασφαλίζει την είσπραξη των δημοσίων εσόδων, την απρόσκοπτη και έγκαιρη υλοποίηση των δημοσίων έργων και κατ' επέκταση την απορρόφηση των κοινοτικών κονδυλίων. Τα ευεργετικά, δηλαδή, αποτελέσματα της εύρυθμης λειτουργίας του δεν περιορίζονται μόνο στους διαδίκους, αλλά επεκτείνονται στην εθνική οικονομία και κατ' επέκταση στο κοινωνικό σύνολο.

3. Η νόμιμη ικανοποίηση δικαιωμάτων και αξιώσεων των πολιτών και των επιχειρήσεων συμβάλλει στην οικοδόμηση περιβάλλοντος, μέσα στο οποίο οι κοινοί μπορούν να προγραμματίζουν και να ρυθμίζουν ασφαλώς τις δραστηριότητές τους. Αποφεύγονται φαινόμενα αυτοδικίας που οδηγούν στην κοινωνική απίσχναση και τον μαρασμό του κράτους δικαίου. Η δημοκρατία ενδυναμώνεται.

4. Για τους προαναφερόμενους λόγους, αποτελεί πρόκληση η ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού συστήματος. Αν και είναι δύσκολο να καθορισθούν ευρέως αποδεκτά κριτήρια αξιολόγησης, η ταχύτητα διεκπεραίωσης των υποθέσεων, η ανεξαρτησία της δικανικής κρίσης και η ποιότητα της δικαστικής λειτουργίας, συνιστούν καθοριστικές παραμέτρους αποτελεσματικότητας του δικαιοδοτικού μηχανισμού. Ιδιαίτερα, την έννοια της ποιότητας συνθέτουν πολλές πτυχές, όπως η επάρκεια των πόρων, ο βαθμός ενσωμάτωσης των ΤΠΕ, η προσβασιμότητα, κυρίως μέσω της διάθεσης πληροφοριών στο ευρύ κοινό για τον τρόπο λειτουργίας του, το μη αποτρεπτικό κόστος των ένδικων διαδικασιών, η διενέργεια ερευνών ικανοποίησης των χρηστών, κ.ά.

5. Λόγω της ιδιαίτερης λειτουργίας του δικαστικού συστήματος, η οποία συνίσταται σε μία σύνθετη διανοητική εργασία, δεν ενδείκνυνται κατά την αξιολόγησή του να χρησιμοποιούνται άκριτα οι δείκτες που χρησιμοποιούνται για την αξιολόγηση της διοικητικής λειτουργίας. Η αυτούσια εφαρμογή των αρχών και εργαλείων της διοικητικής

επιστήμης στον χώρο της δικαιοσύνης ενέχει τον κίνδυνο υποβάθμισης αυτής σε μία διεκπεραιωτική διαδικασία. Ωστόσο, το δικαιοδοτικό σύστημα, ως οντότητα με αποσαφηνισμένη αποστολή, καθορισμένους στρατηγικούς στόχους και δεδομένους πόρους για την επίτευξη αυτών, μπορεί να αποτελέσει πεδίο εφαρμογής σύγχρονων οργανωτικών αρχών, υπό τον περιορισμό του σεβασμού των ιδιαιτεροτήτων του. Ιδιαίτερα, το ανθρώπινο δυναμικό μπορεί να καταστεί, μέσω των πρακτικών ΔΑΔ, κινητήριο μοχλός για την αναδιαμόρφωση της εικόνας του ελληνικού δικαστικού συστήματος, το οποίο παρουσιάζει μικρές και μεγάλες αγκυλώσεις στη λειτουργικότητά του.

6. Οι δυσλειτουργίες αυτές αποτυπώνονται στο χρόνο εκδίκασης καθώς και στον αριθμό εκκρεμών δικαστικών υποθέσεων που είναι από τους υψηλότερους στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Μεγάλο ποσοστό των πολιτών και των επιχειρήσεων δεν έχει θετική αντίληψη για τη δικαστική ανεξαρτησία. Η αξιοποίηση των ΤΠΕ περιορίζεται στην (υπο)λειτουργία Ολοκληρωμένων Πληροφοριακών Συστημάτων, μέσω των οποίων είναι δυνατή - όχι όμως και υποχρεωτική - η ηλεκτρονική υποβολή των αξιώσεων και η απομακρυσμένη ενημέρωση για την πορεία αυτών. Ο βαθμός προσβασιμότητας του ελληνικού δικαιοδοτικού συστήματος δεν κρίνεται ικανοποιητικός, κυρίως λόγω της περιορισμένης διάθεσης στο ευρύ κοινό πληροφοριών για τη λειτουργία του, με αποτέλεσμα να στερείται τη διαφάνεια, απαραίτητο στοιχείο για την ανάπτυξη σχέσης εμπιστοσύνης μεταξύ αυτού και των πολιτών. Η πολιτεία από την πλευρά της δεν διαθέτει επαρκείς πόρους για την αναβάθμιση και τον εκσυγχρονισμό του. Το μεγαλύτερο ποσοστό του προϋπολογισμού για τη δικαιοσύνη διατίθεται για τη μισθοδοσία των ανθρωπίνων πόρων και δη για τους δικαστές. Η πολιτική αυτή επιλέγεται λόγω της επιτακτικής ανάγκης να επιτευχθούν ταχύτεροι ρυθμοί στην απονομή δικαιοσύνης καθώς η βραδύτητα έχει αξιολογηθεί ως το μείζον πρόβλημα του ελληνικού δικαστικού συστήματος.

7. Οι παράγοντες που συντείνουν στην αργή απονομή της δικαιοσύνης βρίσκονται εντός κι εκτός του δικαστικού συστήματος. Ως τέτοιοι έχουν καταλογισθεί η αύξηση της ζήτησης δικαστικής προστασίας, τα καινούργια και ποικίλα δικαιώματα που γεννώνται από τις εξελίξεις σε οικονομικό, κοινωνικό, πολιτικό και τεχνολογικό πεδίο, η ατελέσφορη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης, η πολυνομία, η έλλειψη κωδικοποίησης, η κακή οργάνωση και λειτουργία του ίδιου του δικαιοδοτικού μηχανισμού.

8. Η ελληνική πολιτεία, υπό την πίεση των συστάσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, των καταδικαστικών αποφάσεων του ΕΔΔΑ αλλά και των τεθέντων όρων στις δανειακές

συμβάσεις, που συνυπέγραψε στο πλαίσιο της δημοσιονομικής της προσαρμογής, προέβη σε μία σειρά παρεμβάσεων, με σκοπό την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας του δικαστικού της συστήματος. Οι παρεμβάσεις αυτές, τόσο σε νομοθετικό όσο και σε οργανωτικό επίπεδο, άμβλυαν προσωρινά τις αγκυλώσεις του, χωρίς να επιφέρουν τον εκσυγχρονισμό του. Κάποιες από τις πρωτοβουλίες που ανελήφθησαν, όπως η προώθηση εξωδικαστικών τρόπων επίλυσης διαφορών και η αξιοποίηση των ΤΠΕ εκτιμάται ότι, ενσωματωμένες σε μία στρατηγική εκσυγχρονισμού και ανασυγκρότησης του ελληνικού δικαστικού συστήματος, μπορούν να αποδώσουν τα επιδιωκόμενα αποτελέσματα.

9. Ο συστημικός χαρακτήρας του προβλήματος της βραδύτητας, υπαγορεύει την ολιστική προσέγγιση αυτού, συνοδευόμενη από ανάληψη δέσμης διαρθρωτικών πρωτοβουλιών. Η ορθολογική διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και ιδιαίτερα των δικαστικών υπαλλήλων είναι απαραίτητο να συμπεριλαμβάνεται σε κάθε συνολική πρόταση αντιμετώπισης των δυσλειτουργιών του ελληνικού δικαστικού συστήματος. Εκτιμάται ότι έχει τη δυναμική να συνεισφέρει στην επίτευξη των στρατηγικών στόχων αυτού και την εκπλήρωση της αναβαθμισμένης αποστολής του.

10. Παρά τη θεσμική τους υπεροχή, που κατοχυρώνεται από τον συνταγματικό νομοθέτη, προβλέπεται στους Κώδικες και αναγνωρίζεται στη νομολογία, εν τοις πράγμασι ο τρόπος διοίκησης των δικαστικών υπαλλήλων καταδεικνύει μία υστέρηση σε σύγκριση με τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, ως προς τον εκσυγχρονισμό των διαδικασιών και την ενσωμάτωση των θεμελιωδών αρχών της διοικητικής επιστήμης. Η μελέτη των διαδικασιών ΔΑΔ που εφαρμόζονται στους δικαστικούς υπαλλήλων κατέδειξε ότι δεν διασφαλίζεται ούτε η επιλογή και πρόσληψη των καταλληλότερων υπαλλήλων ούτε η αξιοποίηση στο έπακρο των δυνατοτήτων του υφιστάμενου προσωπικού.

11. Η μελέτη των στατιστικών πινάκων που είναι αναρτημένοι στον διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Δικαιοσύνης, σε συνδυασμό με την τελευταία υπουργική απόφαση κατανομής οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων, οδήγησε στη διαπίστωση ότι δεν τηρούνται τα κοινά - για λειτουργούς και υπαλλήλους - κριτήρια κατανομής οργανικών θέσεων. Αν και ο ποσοτικός, μόνο, προσδιορισμός των εισερχομένων υποθέσεων, που τέθηκε ως κριτήριο για την κατανομή των οργανικών θέσεων, δεν μπορεί να λογίζεται ως αξιόπιστος δείκτης αξιολόγησης της δικαστηριακής ύλης, εν τούτοις η μη σταθερή αναλογία μεταξύ εισερχομένων υποθέσεων, δικαστικών λειτουργών και δικαστικών υπαλλήλων συνεπάγεται μία ανομοιόμορφη κατανομή του εργασιακού φόρτου.

12. Το συντριπτικό ποσοστό των συνολικών θέσεων, με βάση την ισχύουσα υπουργική απόφαση, έχει κατανεμηθεί στον κλάδο των δικαστικών γραμματέων, χωρίς όμως οι θέσεις να διακρίνονται σε κατηγορίες, αντίστοιχες των βαθμίδων εκπαίδευσης, με αποτέλεσμα να φαίνονται ενιαίες. Παρά το ειδικό βάρος που δόθηκε στον ψηφιακό μετασχηματισμό της δικαιοσύνης, εντούτοις σε σύνολο 8.712 οργανικών θέσεων, μόνο 167 κατανεμήθηκαν στον κλάδο της Πληροφορικής.

13. Από τα ψηφιακά οργανογράμματα των δικαστικών αρχών προκύπτει μία εκτεταμένη υποστελέχωση του σώματος των δικαστικών υπαλλήλων. Η υποστελέχωση αυτή, σε συνδυασμό με την ακολουθούμενη, τελευταία, πολιτική στελεχιακής ενίσχυσης του δικαστικού σώματος, ανέτρεψε την προβλεπόμενη αναλογία δικαστών και υπαλλήλων και στέρησε από τους δικαστικούς λειτουργούς την απαιτούμενη υποστήριξη.

14. Η ακολουθούμενη πολιτική προσλήψεων δεν δείχνει να βασίζεται στον προσδιορισμό των υπηρεσιακών αναγκών. Από τις επτά προκηρύξεις πλήρωσης θέσεων δικαστικών υπαλλήλων που διενεργήθηκαν κατά τη δεκαετία 2007 έως 2017 καταδεικνύεται μία έλλειψη περιγραμμάτων θέσεων εργασίας που σήμαινε απουσία ειδικών απαιτούμενων τυπικών προσόντων των υποψηφίων. Για κάθε κατηγορία υπαλλήλων γινόταν αποδεκτός οποιοσδήποτε τίτλος σπουδών της αντίστοιχης βαθμίδας εκπαίδευσης. Εξαιρέση αποτελεί η κατηγορία ΤΕ, όπου παρατηρείται συνάφεια μεταξύ των απαιτούμενων τυπικών προσόντων με το εργασιακό αντικείμενο.

15. Από το περιεχόμενο των προκηρύξεων για τους δικαστικούς υπαλλήλους διαπιστώνεται αόριστη περιγραφή του εργασιακού αντικειμένου, η οποία ήταν πανομοιότυπη για κάθε κατηγορία δικαστικών υπαλλήλων του ίδιου κλάδου, στοιχείο που εκτιμάται ότι λειτούργησε αρνητικά ως προς την προσέλκυση των κατάλληλων υποψηφίων.

16. Παρατηρείται πολιτική στελέχωσης των δικαστικών υπηρεσιών κυρίως με δικαστικούς υπαλλήλους του κλάδου Γραμματέων και δη Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης. Συγκεκριμένα, ποσοστό 77% των προκηρυχθεισών θέσεων, αφορούσε στον κλάδο των Γραμματέων, από τις οποίες, ποσοστό 69%, αφορούσε στην κατηγορία ΠΕ.

17. Η πολιτική στελέχωσης των δικαστικών αρχών με υπαλλήλους ΠΕ δεν μετουσιώθηκε σε οργανωτική αναβάθμιση αυτών, κυρίως λόγω της έλλειψης διακριτών καθηκόντων. Το «ενιαίο» της Δικαστικής Γραμματείας, που για πολλά χρόνια είχε οδηγήσει στη βαθμολογική και μισθολογική εξομοίωση πτυχιούχων και μη πτυχιούχων, αποτελεί την κυριότερη στρέβλωση στη διοίκηση του εν λόγω ανθρώπινου δυναμικού. Η αναντιστοιχία



καθηκόντων και δεξιοτήτων ενέχει τον κίνδυνο της εργασιακής κόπωσης και της άμβλυσης του εργασιακού ενδιαφέροντος των δικαστικών υπαλλήλων με αυξημένα τυπικά προσόντα.

18. Τα δυσμενή αποτελέσματα των ανωτέρω ανορθόδοξων πρακτικών εντείνονται από τη με νόμο εξαίρεση των δικαστικών υπαλλήλων από το ενιαίο σύστημα κινητικότητας. Δικαστικοί υπάλληλοι, οι οποίοι δεν αντλούν ικανοποίηση από την εργασία τους, δεν έχουν τη δυνατότητα να μετακινηθούν σε άλλες υπηρεσίες του ευρύτερου δημόσιου τομέα. Με τον τρόπο αυτό δεν τους δίνεται η ευκαιρία να διαμορφώσουν τη σταδιοδρομία τους και να ενισχύσουν τις επαγγελματικές τους δεξιότητες. Τουναντίον, λόγω των επιτακτικών αναγκών στελέχωσης του, το δικαστικό σύστημα δέχτηκε τα τελευταία χρόνια στους κόλπους του, υπαλλήλους άλλων δημόσιων φορέων, χωρίς να κριθεί η ικανότητα ανταπόκρισής τους στις απαιτήσεις των καθηκόντων που τους ανατέθηκαν.

19. Η ελληνική πολιτεία, αν και επενδύει στην εκπαίδευση, κατάρτιση και επιμόρφωση των δικαστικών υπαλλήλων, χορηγώντας τους για τον σκοπό αυτό ειδικές άδειες απουσίας και αυξάνοντας τις αποδοχές τους, εντούτοις δεν καρπώνεται τα οφέλη της επένδυσης αυτής. Η εκπαιδευτική αναβάθμιση των δικαστικών υπαλλήλων μεταφράζεται σε βαθμολογική και μισθολογική ανέλιξη των ίδιων, χωρίς να μετουσιώνεται σε παροχή αυξημένης ποιότητας υπηρεσιών.

20. Από τη συγκριτική μελέτη του υπηρεσιακού καθεστώτος των δικαστικών υπαλλήλων στα κράτη μέλη της ΕΕ, παρά τις σημαντικές αποκλίσεις ως προς τους τίτλους αυτών, τη θέση τους στο δικαστικό σύστημα, την κατάρτισή τους και τις αρμοδιότητές τους, παρατηρείται μία διαβάθμιση των απαιτούμενων προσόντων, η οποία αντιστοιχεί σε κλιμακούμενη σπουδαιότητα καθήκοντος. Στην πλειονότητα των κρατών μελών της ΕΕ, υπάρχει κλάδος δικαστικών υπαλλήλων, στους οποίους έχουν ανατεθεί δικαιοδοτικά καθήκοντα ή καθήκοντα επικουρίας δικαστών. Κατά κανόνα, η νομική κατάρτιση, αν και απαιτούμενη, δεν εξασφαλίζει το εισιτήριο στον εν λόγω κλάδο, αν δεν ακολουθείται από επιτυχή διαγωνιστική διαδικασία καθώς και ολοκλήρωση προγράμματος εξειδίκευσης.

21. Το πρόβλημα της υποστελέχωσης δεν ενδείκνυται να αντιμετωπιστεί μόνο με ποσοτική ενίσχυση του σώματος των δικαστικών υπαλλήλων αλλά κυρίως με ποιοτική αναβάθμιση αυτού, που θα βασιστεί σε μία προσεκτική καταγραφή των υπηρεσιακών αναγκών. Κρίνεται επιπλέον σκόπιμος και αναγκαίος ο ορθολογικός ανασχεδιασμός των θέσεων εργασίας, βασισμένος κυρίως στην αντιστοίχιση δεξιοτήτων και καθηκόντων, ώστε η επίτευξη των

στρατηγικών στόχων του δικαστικού συστήματος να εναρμονίζεται με την επίτευξη των προσωπικών στόχων των δικαστικών υπαλλήλων.

22. Προτείνεται η θέσπιση ενός νέου κλάδου δικαστικών υπαλλήλων, στελεχωμένου με πτυχιούχους νομικών σχολών, στους οποίους θα ανατεθεί το εργασιακό αντικείμενο της επικουρίας των δικαστών. Ειδικότερα, θα ανατεθεί στον εν λόγω κλάδο το καθήκον της προκαταρκτικής επεξεργασίας του φακέλου κάθε δικαστικής υπόθεσης και της συγκρότησής του κατά τρόπο που να άγεται ενώπιον του δικαστικού λειτουργού οργανωμένος και πλήρης, με διερευνημένα τα κρίσιμα νομικά ζητήματα και διαθέσιμη νομολογία καθώς και σχέδιο κατηγορητηρίου/απόφασης. Τα οφέλη που προκύπτουν από μια τέτοια ρύθμιση είναι πολλαπλά. Αφενός, οι δικαστικοί και εισαγγελικοί λειτουργοί εξοικονομούν πολύτιμο χρόνο και ενέργεια που μπορούν να διοχετεύσουν στο αμιγώς δικαιοδοτικό έργο τους, αυξάνοντας την ποσότητα αλλά και την ποιότητα αυτού. Αφετέρου, επιτυγχάνεται η αντιστοίχιση των δεξιοτήτων των δικαστικών υπαλλήλων-πτυχιούχων νομικής με τα ασκούμενα από αυτούς καθήκοντα, με αποτέλεσμα να ενδυναμώνεται η αυτοεκτίμησή τους, να τονώνεται το εργασιακό τους ενδιαφέρον, να ενισχύονται οι επαγγελματικές δεξιότητές τους και να μεγιστοποιείται η απόδοσή τους.

23. Η ευδοκίμηση του νέου κλάδου προϋποθέτει την κατάρτιση αυστηρών περιγραμμάτων θέσεων εργασίας καθώς και αποσαφήνιση του υπηρεσιακού καθεστώτος των υπαλλήλων, με τρόπο που να μην παράγει δυσμενείς συνέπειες για το καθεστώς των ήδη υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων, εμποδώνοντας ταυτόχρονα στο εσωτερικό των υπηρεσιών τις θεμελιώδεις αρχές της ισότητας και της αξιοκρατίας.

24. Αξίζει να επισημανθεί ότι η παρούσα εργασία αποτελεί συγχρόνως μία προσπάθεια συγκερασμού της πολυετούς εργασιακής εμπειρίας του συντελεστή της, ως δικαστικού υπαλλήλου, με τις αρχές της διοικητικής επιστήμης. Η εκ των έσω γνώση της λειτουργίας του δικαστικού συστήματος δεν αποτέλεσε από μόνη της θετικό στοιχείο για το αποτέλεσμα της εργασίας. Για τον λόγο αυτό, η εργασία συνιστά ταυτόχρονα μία προσπάθεια απέκδυσης της υποκειμενικότητας και των προκαταλήψεων, που αναπόφευκτα εμφιλοχωρούν στην κρίση ενός μελετητή, όταν ο ίδιος είναι μέρος της μελέτης. Η παράλληλη ιδιότητα του σπουδαστή των αρχών της διοικητικής επιστήμης λειτούργησε καταλυτικά στην προσπάθεια αυτή.

25. Αποτελεί πρόκληση για μελλοντική έρευνα η διερεύνηση της δυνατότητας περαιτέρω εκσυγχρονισμού του δικαστικού συστήματος με τη δημιουργία νέων κλάδων δικαστικών

υπαλλήλων. Οι νέες ανάγκες, που οι εξελίξεις σε οικονομικό, κοινωνικό και τεχνολογικό πεδίο γεννούν, υπαγορεύουν τη δημιουργία σύγχρονων κλάδων δικαστικών υπαλλήλων με νέες αρμοδιότητες. Το μικρό εύρος του εν λόγω στελεχιακού δυναμικού (μόλις 8.712 οργανικές θέσεις με κάλυψη σχεδόν 70%) επιτρέπει την πλήρη καταγραφή των ειδικότερων ποιοτικών χαρακτηριστικών των δικαστικών υπαλλήλων και ιδιαίτερα των κατηγοριών ΠΕ και ΤΕ, με βάση το είδος του κατεχόμενου τίτλου σπουδών και τα επιπρόσθετα προσόντα τους. Τα αποτελέσματα της καταγραφής αυτής θα ήταν πολύ χρήσιμα στον προσδιορισμό της δυνατότητας θέσπισης ενός νέου κλάδου ειδικών επιστημόνων. Ιδιαίτερα, κατά τον παρόντα χρόνο, που παρατηρείται μία ανακίνηση του θέματος - κυρίως από την πλευρά των δικαστικών λειτουργών - της ίδρυσης δικαστικής αστυνομίας, στελεχωμένης με ειδικούς επιστήμονες και εμπειρογνώμονες, προκειμένου να συνεισφέρουν τις ειδικές γνώσεις τους στη διαμόρφωση της δικανικής κρίσης, θα παρουσίαζε εξαιρετικό ενδιαφέρον η διερεύνηση της δυνατότητας αξιοποίησης των ήδη υπηρετούντων δικαστικών υπαλλήλων ΠΕ και ΤΕ καθώς και η σύγκρισή της με την επικρατούσα τακτική της εξωτερικής ανάθεσης σύνταξης ειδικών εκθέσεων-πραγματογνωμοσυνών.

## ΠΗΓΕΣ

### Βιβλιογραφία

#### Ελληνόγλωσση

- Αλιβιζάτος, Ν. (2011), *Το Σύνταγμα και οι εχθροί του στη νεοελληνική ιστορία 1800-2010*, Αθήνα: Πόλις.
- Αλικάκος, Π. (2015), “Κατευθυντήριες οδηγίες για τη δημιουργία δικαστικών χαρτών με σκοπό την υποστήριξη της πρόσβασης σε ένα ποιοτικό δικαστικό σύστημα”, στο: Πικραμένος, Μ. (επιμελητής έκδοσης) *Οργάνωση και αποτελεσματικότητα της δικαιοσύνης, Η ευρωπαϊκή εμπειρία*, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 37-62.
- Αλικάκος, Π. & Κακαβακίδου, Α. (2015) “Οι αναθεωρημένες κατευθυντήριες οδηγίες του ερευνητικού κέντρου SATURN του Συμβουλίου της Ευρώπης, σχετικά με τη διαχείριση του δικαστικού χρόνου” στο: Πικραμένος, Μ. (επιμελητής έκδοσης) *Οργάνωση και αποτελεσματικότητα της δικαιοσύνης. Η ευρωπαϊκή εμπειρία*, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, σελ.63-90.
- Ανδρουλάκης, Β. (2019), “Αντί Προλόγου. Το Δικαστικό Σύστημα: Οργάνωση – Λειτουργίες – Νέοι Προσανατολισμοί”, στο Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Θ., Τσόγκας, Λ., Αλικάκος, Π., *Η Δικαιοσύνη Στην Ελλάδα Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*, Αθήνα: Διανέοσις, σελ. 37-40.
- Ανδρουλάκης, Β. (2015), “Η επίκαιρη παροχή δικαστικής προστασίας στη διοικητική δικαιοσύνη: Μια συνεχής αναζήτηση” *Θεωρία και Πράξη Διοικητικού Δικαίου* 1/2015, σελ. 1 επόμ.
- Αργυρός, Α. (2020), “Εκθεση Πισσαρίδη: Αναδιάρθρωση και κύρος της Δικαιοσύνης”, διαθέσιμο στο <https://www.dikastiko.gr/articles/antonis-argyros-ekthesi-pissaridi-anadiarthrosi-kai-to-kyros-tis-dikaiosynis/>. [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Αργυρός, Α. (2019), “Μελέτη: Η απονομή της Δικαιοσύνης”, διαθέσιμο στο <https://lawnet.gr/meletes-arthra/meleti-i-aponomi-tis-dikeosynis/> [πρόσβαση την 15-9-2020].

- A.Σ.Ε.Π. (2007) “Προκήρυξη αριθ. 6Κ/2007 πλήρωσης με σειρά προτεραιότητας χιλίων εκατό (1100) θέσεων τακτικού προσωπικού Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης σε διάφορους φορείς του δημοσίου τομέα”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 485/14-12-2007, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/ids-nph/search/fekForm.html#results>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- A.Σ.Ε.Π. (2017a), “Προκήρυξη (Αριθμός 1Κ/2017) Πλήρωσης με σειρά προτεραιότητας τετρακοσίων τεσσάρων (404) θέσεων τακτικού προσωπικού Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Δικαστήρια και Δικαστικές Υπηρεσίες της χώρας)”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 10/3-3-2017, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/ids-nph/search/fekForm.html#results>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- A.Σ.Ε.Π. (2017b), “Προκήρυξη (Αριθμός 2Κ/2017) Πλήρωσης με σειρά προτεραιότητας εκατόν τριάντα πέντε (135) θέσεων τακτικού προσωπικού Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Δικαστήρια και Δικαστικές Υπηρεσίες)”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 5/13-2-2017, διαθέσιμο στο <https://www.e-dimosio.gr/wp-content/uploads/2017/02/document.pdf>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- A.Σ.Ε.Π. (2017c), “Προκήρυξη (Αριθμός 8Κ/2017) Πλήρωσης με σειρά προτεραιότητας εκατόν ογδόντα έξι (186) θέσεων τακτικού προσωπικού Τεχνολογικής, Δευτεροβάθμιας και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Δικαστήρια και Δικαστικές Υπηρεσίες της χώρας)”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 23/3-7-2017, διαθέσιμο στο <https://www.e-dimosio.gr/wp-content/uploads/2017/07/document186.pdf> [πρόσβαση την 15-9-2020].
- A.Σ.Ε.Π. (2018), “20736//01/25.6.2018 απόφαση. Ετήσια Έκθεση του ΑΣΕΠ, έτους 2017” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Β΄ Αριθ. Φύλλου 2564/2 Ιουλίου 2018, διαθέσιμο στο <https://www.poeota.gr/images/poe-ota-content/917/fek-tefxos-v-2564-2018.pdf>, [πρόσβαση την 20-9-2020].
- Ασημακόπουλος, Θ. (2016), “Για μια πραγματική επιτάχυνση στην απονομή της διοικητικής δικαιοσύνης”, διαθέσιμο στο <https://www.edd.gr/index.php/views/views-articles/21-updating/views/54-views1> [πρόσβαση την 15-9-2020].

- Βαξεβανίδου, Μ. και Ρεκλείτης, Π. (2012), *management Ανθρωπίνων Πόρων-Θεωρία και Πράξη*, Αθήνα: Προπομπός.
- Βερναρδάκης, Χ. (2016), “Έξι βαθείς τομές για τη ριζική αλλαγή της δημόσιας διοίκησης και του κρατικού μηχανισμού”, διαθέσιμο στο <http://www.vernardakis.gr/article.php?id=623> [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Γράβαρης, Ι. (2017), “Επιστολή της Νομοπαρασκευαστικής Επιτροπής για τη σύνταξη σχεδίου νέου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων προς την Προϊσταμένη της Διεύθυνσης Νομοθετικού Έργου, Διεθνών Νομικών Σχέσεων και Διεθνούς Δικαστικής Συνεργασίας του Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων”, διαθέσιμο στο [10496173.pdf \(hellenicparliament.gr\)](http://www.hellenicparliament.gr/10496173.pdf), [πρόσβαση την 6-10-2020].
- Δελλής, Γ. (2013) *Η Διοικητική Δικαιοσύνη σε αναζήτηση ταχύτητας. Ανατρέποντας τον μύθο της «ωραίας κοιμωμένης»*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Διαμαντούρος, Ν. (2013), “Χωρίς ριζική διοικητική μεταρρύθμιση, δεν μπορεί να υπάρξει ανάπτυξη”, *πρακτικά συνεδρίου Ελλάδα: Μεταρρυθμίσεις, Ρήξεις, Τομές*, 21 Φεβρουαρίου 2013, Kantor, ΕΛΙΑΜΕΠ, IOBE, Κίνηση Πολιτών και Διεθνής Διαφάνεια-Ελλάς, Μέγαρο Μουσικής Αθηνών, Αθήνα, Ελλάδα.
- Ελεύθερο Βήμα-Συντακτική Ομάδα (2018), “Προκήρυξη παρωδία του ΑΣΕΠ για τους γραμματείς Δικαστηρίων”, διαθέσιμο στο <https://www.e-vima.gr/vima-koinonia/prokirixi-parodia-toy-asep-gia-toys-grammateis-dikastirion/>, [πρόσβαση την 20-9-2020].
- Ένωση Δικαστών & Εισαγγελέων (2020), “Για τους «βοηθούς Δικαστών»”, προσβάσιμο στο [Για τους «βοηθούς Δικαστών» - Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων \(ende.gr\)](http://www.ende.gr/για-τους-βοηθους-δικαστων-ενωση-δικαστων-και-εισαγγελων) [πρόσβαση την 19-12-2020].
- Ευρωπαϊκή Ένωση- Διαδικτυακή Πύλη της Ευρωπαϊκής Ηλεκτρονικής Δικαιοσύνης (2020), “Νομικά επαγγέλματα”, [https://e-justice.europa.eu/content\\_legal\\_professions-29-el.do](https://e-justice.europa.eu/content_legal_professions-29-el.do) [πρόσβαση την 1-11-2020].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Αποτελεσματικότητα της Δικαιοσύνης (CEPEJ) (2020), “Ευρωπαϊκά δικαιοδοτικά συστήματα – Έκθεση Αξιολόγησης CEPEJ Κύκλος Αξιολόγησης 2020 (Δεδομένα 2018)”, διαθέσιμο στο <https://www.ministryofjustice.gr/?p=5827>, [πρόσβαση την 2-1-2021].

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή για την Αποτελεσματικότητα της Δικαιοσύνης (CEPEJ) (2018), “Ο Ευρωπαϊκός Χάρτης Δεοντολογίας για τη χρήση της Τεχνητής Νοημοσύνης στα δικαστικά συστήματα και στο περιβάλλον τους”, διαθέσιμο στο [https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/07/CEPEJ\\_Chart\\_GR.pdf](https://www.ministryofjustice.gr/wp-content/uploads/2020/07/CEPEJ_Chart_GR.pdf), [πρόσβαση την 2-12-2020].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020a), “Πίνακας Αποτελεσμάτων της ΕΕ στον Τομέα της Δικαιοσύνης 2020”, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52020DC0306>, [πρόσβαση την 18-10-2020].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020b), “Εκθεση του 2020 για το κράτος δικαίου -Κεφάλαιο για την κατάσταση του κράτους δικαίου στην Ελλάδα” *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, SWD/2020/307 final, 30-9-2020, διαθέσιμο στο [EUR-Lex - 52020SC0307 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/EN/COM/2020/580/final), [πρόσβαση την 19-11-2020].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020c), “Εκθεση για το κράτος δικαίου: Η κατάσταση του κράτους δικαίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση”, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, COM/2020/580 final, 30-9-2020, διαθέσιμο στο [EUR-Lex - 52020DC0580 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/eur-lex-content/EN/COM/2020/580/final), [πρόσβαση την 19-11-2020].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2019), “Εκθεση χώρας - Ελλάδα 2019. Περιλαμβανομένης εμπεριστατωμένης επισκόπησης σχετικά με την πρόληψη και τη διόρθωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών που συνοδεύει το έγγραφο Ευρωπαϊκό εξάμηνο 2019: Αξιολόγηση της προόδου σχετικά με τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις, την πρόληψη και τη διόρθωση των μακροοικονομικών ανισορροπιών και αποτελέσματα των εμπεριστατωμένων επισκοπήσεων βάσει του κανονισμού (ΕΕ) αριθ. 1176/2011”, [https://www.espa.gr/el/Documents/2127/2019\\_European\\_Semester\\_Report\\_on\\_Greece\\_27-02-2019%20EL.pdf](https://www.espa.gr/el/Documents/2127/2019_European_Semester_Report_on_Greece_27-02-2019%20EL.pdf), δημοσιεύθηκε στις 27-2-2019 [πρόσβαση την 19-11-2020].
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), “Θεματικό Ενημερωτικό Δελτίο Ευρωπαϊκού Εξαμήνου Αποτελεσματικά Συστήματα Απονομής Δικαιοσύνης”, διαθέσιμο στο [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file\\_import/european-semester-thematic-factsheet-effective-justice-systems\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/european-semester-thematic-factsheet-effective-justice-systems_el.pdf), [πρόσβαση την 19-11-2020].
- Ευρωπαϊκό Ελεγκτικό Συνέδριο (2017), “Επισκόπηση των επιδόσεων του συστήματος διαχείρισης υποθέσεων στο Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης-14/2017 Ειδική Έκθεση” διαθέσιμο στο <https://op.europa.eu/webpub/eca/special-reports/court-of-justice-14-2017/el/>. [πρόσβαση την 18-10-2020].



- Ζαΐρη, Α. (2020), “Σκέψεις για ταχύτερη ποινική δίκη” διαθέσιμο στο <https://www.dikastiko.gr/articles/anna-zairi-skepseis-gia-tachyteri-poiniki-diki/>, [πρόσβαση την 18-12-2020].
- IOBE (2014), “Ο ρόλος των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και οι προοπτικές της ελληνικής οικονομίας” διαθέσιμο στο [http://iobe.gr/docs/research/RES\\_03\\_20052014\\_REP\\_GR.pdf](http://iobe.gr/docs/research/RES_03_20052014_REP_GR.pdf), [δημοσίευση 5<sup>ος</sup> 2014](#) [πρόσβαση την 6-10-2020].
- Καϊάφα-Γκμπάντι, Μ. (2018α), “Πρόλογος” στον συλλογικό τόμο Καϊάφα-Γκμπάντι, Μ. (επιμελ. Έκδοσης) *Απονομή της δικαιοσύνης ως βασικός πυλώνας της ευνομούμενης πολιτείας-σύγχρονες προκλήσεις βελτίωσης του ελληνικού συστήματος*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. VII.
- Καϊάφα-Γκμπάντι, Μ. (2018β), “Απονομή της ποινικής δικαιοσύνης: βασικοί άξονες για τη βελτίωση του ελληνικού συστήματος” στον συλλογικό τόμο Καϊάφα-Γκμπάντι, Μ. (επιμελ. Έκδοσης) *Απονομή της δικαιοσύνης ως βασικός πυλώνας της ευνομούμενης πολιτείας-σύγχρονες προκλήσεις βελτίωσης του ελληνικού συστήματος*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 107-134.
- Καλλιτσάντσης, Α. (2014) “Προς αναζήτηση στρατηγικής για την επιτάχυνση της απονομής δικαιοσύνης: προκλήσεις για το κράτος δικαίου, τις επενδύσεις και την ανάπτυξης” <https://www.blod.gr/lectures/pros-anazitisi-stratigikis-gia-tin-epitahynsi-tis-aponomis-dikaiosynis-prokliseis-gia-to-kratos-dikaiou-tis-ependyseis-kai-tin-anaptyksis/>, [πρόσβαση την 6-10-2020].
- Καλογήρου, Μ. (2019), “Ένα βιβλίο αναφοράς για τις μεταρρυθμίσεις στο δικαστικό σύστημα”, διαθέσιμο στο <https://www.dianeosis.org/2019/04/kalogirou-omilia-dikaiosini/>, [πρόσβαση στις 15-9-2020].
- Καρκατσούλης, Π. (2017), *Διοκώντας (σ)την κρίση*, Αθήνα: Εκδόσεις Ι.Σιδέρης.
- Καρκατσούλης, Π. (2004), *Το Κράτος σε Μετάβαση*, Αθήνα: Εκδόσεις Ι.Σιδέρης.
- Κοντονής, Σ. (2017), “Απάντηση στην ερώτηση του Βουλευτή κ. Φορτσάκη, Θ. με θέμα: Κριτήρια επιλογής δεκτών πτυχιούχων στην προκήρυξη του ΑΣΕΠ 1 Κ/2017”, διαθέσιμη στο [http://council-civil-personnel-selection.blogspot.com/2017/05/blog-post\\_45.html](http://council-civil-personnel-selection.blogspot.com/2017/05/blog-post_45.html), [δημοσίευση 7-5-2017](#), [πρόσβαση την 20-9-2020].

- Κορρές, Γ. (2015), *Επιχειρηματικότητα και ανάπτυξη*, [ηλεκτρ. βιβλ.] Αθήνα: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών, διαθέσιμο στο: <http://hdl.handle.net/11419/693>.
- Λαβδιώτου, Χ. (2019), “Τα Περιγράμματα Θέσεων Εργασίας ως εργαλείο για τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών και την αποτελεσματικότερη ανταπόκριση της Δημόσιας Διοίκησης στις ανάγκες των πολιτών: Η πρόσφατη εφαρμογή τους στον Δημόσιο Τομέα”, [https://www.researchgate.net/publication/337472345\\_Ta\\_Perigrammata\\_Theseon\\_Ergasias](https://www.researchgate.net/publication/337472345_Ta_Perigrammata_Theseon_Ergasias), δημοσίευση 11<sup>ος</sup> 2019, [πρόσβαση την 4-11-2020].
- Montana P. & Charnov B. (2002), *Μάνατζμεντ (3η αμερικάνικη έκδοση)*, Αθήνα: Κλειδάριθμος.
- Μπουραντάς, Δ. (2005), “Κάποιες σκέψεις “out of the box” για τη διοίκηση Ανθρώπινου δυναμικού στην Ελλάδα”, *Πρακτικά 3ου διεθνούς συνεδρίου HRM in Europe: Trends and Challenges*, 19 Μαΐου 2005, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Διοίκησης και Οικονομίας, Αθήνα, Ελλάδα.
- Μπουραντάς, Δ. και Παπαλεξανδρή, Ν. (2003), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων*, Αθήνα: εκδ. Μπένου Γ.
- Μπουραντάς, Δ., Βάθης, Α., Παπακωνσταντίνου, Χ., Ρεκλείτης, Π. (1999), *Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων και Υπηρεσιών*, Αθήνα: Οργανισμός Εκδόσεων Διδακτικών Βιβλίων.
- Νικολόπουλος, Δ. (2016), “Εννοιολογικοί Προσδιορισμοί – Διοίκηση Δικαστηρίων – Επίδραση IT στη Διοίκηση Δικαστηρίων – Σκοποί” *Εισήγηση σε επιμορφωτικό σεμινάριο Αρχές Διοίκησης της οργάνωσης και λειτουργίας των δικαστηρίων*, 23-5-2016, Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργιών, Θεσσαλονίκη, Ελλάδα, ανακτήθηκε από <https://www.esdi.gr/nex/images/stories/pdf/epimorfosi/2016/EISIGHSEIS/nikolopoulos.pdf> [πρόσβαση την 5-1-2021].
- Ομάδα Εργασίας FES (2018) “European Skills Index. Εκτιμήσεις για την Ελλάδα Προσέγγιση ερμηνευτικών παραγόντων και προτάσεις”, διαθέσιμο στο <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/15077.pdf>, [πρόσβαση την 1-11-2020].
- Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης και Συμβούλιο της Ευρώπης (FRA) (2016), “Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία για την πρόσβαση στη δικαιοσύνη”, [https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook\\_access\\_justice\\_ELL.pdf](https://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_access_justice_ELL.pdf), [πρόσβαση την 5-1-2021].

- Παπαδόπουλος, Ι., (2020) “Η ώρα της απόφασης στη δίκη της Χρυσής Αυγής” διαθέσιμο στο, [www.kathimerini.gr/politics/561103441/i-ora-tis-apofasis-sti-diki-tis-chrysis-aygis/](http://www.kathimerini.gr/politics/561103441/i-ora-tis-apofasis-sti-diki-tis-chrysis-aygis/), [πρόσβαση την 4-12-2021].
- Πικραμένος, Μ. (2019α), “Το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Πλαίσιο Αρχών και Προτάσεων για την Οργάνωση και Λειτουργία της Δικαιοσύνης”, στο Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Θ., Τσόγκας, Λ., Αλικάκος, Π., *Η Δικαιοσύνη Στην Ελλάδα Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*, Αθήνα: Διανέοσις, σελ. 53-76.
- Πικραμένος, Μ. (2019β), “Αντί Προλόγου. Το Δικαστικό Σύστημα: Οργάνωση – Λειτουργίες – Νέοι Προσανατολισμοί”, στο Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Θ., Τσόγκας, Λ., Αλικάκος, Π., *Η Δικαιοσύνη Στην Ελλάδα Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*, Αθήνα: Διανέοσις, σελ. 15-37.
- Πικραμένος, Μ. (2019γ), “ Δικαστική Χωροταξία: Επιλογή του Νομοθέτη με Μείζονα Σημασία για το Δικαστικό Σύστημα ”, στο Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Θ., Τσόγκας, Λ., Αλικάκος, Π., *Η Δικαιοσύνη Στην Ελλάδα Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*, Αθήνα: Διανέοσις, σελ. 77-108.
- Πισσαρίδης, Χ., Βαγιανός, Δ., Βέττας, Ν., Μεγήρ, Κ. (2020), “Σχέδιο Ανάπτυξης για την Ελληνική Οικονομία. Τελική έκθεση”, διαθέσιμο στο <https://government.gov.gr/schedio-anaptixis-gia-tin-elliniki-ikonomia/>, [πρόσβαση την 20-12-2020].
- Πιλιώτας, Β. (2020), “Ομιλία του Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου στην 35η Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση της Ένωσης Εισαγγελέων Ελλάδος”, Εισαγγελικός Λόγος, Ιανουάριος-Ιούνιος 2020, Αριθ. φύλλου 76, σελ.1.
- Ρωσσίδης Ι., Ασπρίδης, Γ., Κατσίμαρδος, Π., Μπούας, Κ. (2015) “Οι βέλτιστες πρακτικές παρακίνησης και η εφαρμογή τους στην ελληνική δημόσια διοίκηση για την αύξηση της αποδοτικότητάς της”, προσβάσιμο στο [https://www.researchgate.net/publication/319645619\\_Oi\\_beltistes\\_praktikes\\_parakineses\\_kai\\_e\\_epharmoge\\_tous\\_sten\\_ellenike\\_demosia\\_dioikese\\_gia\\_ten\\_auxese\\_tes\\_apodotikotet\\_as\\_tes](https://www.researchgate.net/publication/319645619_Oi_beltistes_praktikes_parakineses_kai_e_epharmoge_tous_sten_ellenike_demosia_dioikese_gia_ten_auxese_tes_apodotikotet_as_tes) [πρόσβαση στις 4-11-2020].
- Ρωσσίδης Ι. και Ασπρίδης, Γ. (2017), *Διαχείριση Γνώσης*, Αθήνα: εκδ. Σταμούλη.

- Σακελλαροπούλου, Κ. (2019), “Εισαγωγή: Το Σύνταγμα, η Δικαιοσύνη και ο Δικαστής”, στο Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Θ., Τσόγκας, Λ., Αλικάκος, Π., *Η Δικαιοσύνη Στην Ελλάδα Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*, Αθήνα: Διανέοσις, σελ. 44-52.
- Σακελλαροπούλου, Κ. (2018) “Σκέψεις Για Μια Σύγχρονη Και Αποτελεσματική Δικαιοσύνη” Οπτικοακουστικό υλικό Ομιλίας στην εκδήλωση *Οι Πέντε Δράκοι: Τι εμποδίζει την ανάπτυξη*, Φεβρουάριος 2018, «διαΝΕΟσις», Αθήνα, διαθέσιμο στο [Σκέψεις Για Μια Σύγχρονη Και Αποτελεσματική Δικαιοσύνη | Dianeosis.](#), [πρόσβαση την 4-12-2020].
- Σεβαστίδης, Χ. (2020α), “Το σχέδιο Πισσαρίδη για τη Δικαιοσύνη”, διαθέσιμο στο <https://www.dikastiko.gr/articles/christoforos-sevastidis-to-schedio-pissaridi-gia-ti-dikaiosyni/>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Σεβαστίδης, Χ. (2020b), “Μεταρρυθμίσεις και Απορρυθμίσεις στη Δικαιοσύνη”, διαθέσιμο στο [Μεταρρυθμίσεις και Απορρυθμίσεις στη Δικαιοσύνη, Χρ. Σεβαστίδη, Δ.Ν. – Εφέτη, Προέδρου της Ε.Δ.Ε. - Ένωση Δικαστών και Εισαγγέλων \(ende.gr\)](#), [πρόσβαση την 7-10-2020].
- ΣΕΒ-Παρατηρητήριο Επιχειρηματικού Περιβάλλοντος (2014) “Επιτάχυνση της απονομής δικαιοσύνης και της επίλυσης διαφορών, προϋποθέσεις για τις επενδύσεις και την ανάπτυξη-Σχέδιο προς διαβούλευση”, διαθέσιμο στο [synopsiEkthesisAponomiDikaiosinis\\_25914.pdf \(sev.org.gr\)](#), [πρόσβαση την 6-10-2020].
- Σπανού, Κ. (2017), “Η πολιτική ανθρώπινου δυναμικού στην ελληνική διοίκηση: Διαχρονικές επιλογές διαχρονικά προβλήματα”, *New Public Management Newsletter του ΤΟΜΑΔΑ της ΕΕΔΕ*, τεύχος 005/Νοέμβριος, 14-18.
- Σύλλογος Δικαστικών Υπαλλήλων Πειραιά (2015), “Εξώδικη διαμαρτυρία, δήλωση και πρόσκληση προς την Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος”, <http://www.odye.gr/sylogoi/peiraias240715.pdf>, [πρόσβαση την 4-11-2020].
- Σύλλογος Δικαστικών Υπαλλήλων Πειραιά (2013), “Ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας Αίτηση Ακύρωσης του Συλλόγου Δικαστικών Υπαλλήλων Πειραιά κατά του Υπουργού Ψηφιακής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης”, διαθέσιμη στο [hist3-ΣΧΕΤ ΑΠΟΦ 3178-2014 ΟΛΟΜ ΣΤΕ.pdf \(sdypeir.gr\)](#), [πρόσβαση την 4-11-2020].

- Συμεωνίδης, Ι. (2019α), “Η Στελέχωση των Δικαστηρίων με Διοικητικό Προσωπικό. Οι Βασικότερες Παθολογίες και η Ανάγκη Υπέρβασής τους για την Εύρυθμη Λειτουργία του Δικαστικού Συστήματος”, στο Σακελλαροπούλου, Κ., Πικραμένος, Μ., Συμεωνίδης, Ι., Ανδρουλάκης, Β., Νικολαΐδου, Θ., Τσόγκας, Λ., Αλικάκος, Π., *Η Δικαιοσύνη Στην Ελλάδα Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα*, Αθήνα: Διανέοσις, σελ. 193-217.
- Συμεωνίδης, Ι. (2019β) “Η Δικαιοσύνη στην Ελλάδα. Προτάσεις για ένα σύγχρονο δικαστικό σύστημα, εκδ. διαΝΕΟσις 2019” διαθέσιμο στο <https://www.constitutionalism.gr/2018-dianeosis-dikaiosuni-symeonidis-parousiasi/>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Τέλλης, Ν. (2017) “Η βελτίωση της απονομής δικαιοσύνης ως μοχλός ανάπτυξης. #ElladaMeta”, διαθέσιμο στο <https://ekyklos.gr/sb/513-i-veltiosi-tis-aponomis-dikaiosynis-os-moxlos-anaptyksis-elladameta.html>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Τερζίδης, Κ. και Τζωρτζάκης, Κ. (2004), *Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων* (Διοίκηση Προσωπικού), Αθήνα: Εκδοτικός Οίκος Rosili.
- ΥΠ.ΕΣΔ.ΔΑ. (2015), “Το Κοινό Πλαίσιο Αξιολόγησης (ΚΠΑ) :Βελτιώνοντας τις δημόσιες οργανώσεις μέσω της αυτο-αξιολόγησης”, Αθήνα: ΥΠ.ΕΣ.Δ.Α., Τομέας Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, [https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2019/11/20160408\\_roidita\\_axiologisi.pdf](https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2019/11/20160408_roidita_axiologisi.pdf), [πρόσβαση στις 4-11-2020].
- Υπουργείο Δικαιοσύνης (2021) “Σχέδιο Νόμου με τίτλο «Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων»”, προσβάσιμο στο [http://www.opengov.gr/ministryofjustice/wp-content/uploads/downloads/2021/01/%CE%9A%CE%94%CE%A5\\_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%B2%CE%BF%CF%8D%CE%BB%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7\\_7.1.2021.pdf](http://www.opengov.gr/ministryofjustice/wp-content/uploads/downloads/2021/01/%CE%9A%CE%94%CE%A5_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%B2%CE%BF%CF%8D%CE%BB%CE%B5%CF%85%CF%83%CE%B7_7.1.2021.pdf) [πρόσβαση την 21-1-2021]
- Υπουργείο Δικαιοσύνης και Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης (2020) “Ένταξη δεκαπέντε νέων διαδικασιών αρμοδιότητας του Υπουργείου Δικαιοσύνης στα ΚΕΠ-Κοινό Δελτίο Τύπου της 25<sup>ης</sup> Μαΐου 2020”, διαθέσιμο στο <https://www.ministryofjustice.gr/?p=5108>, [πρόσβαση την 16-10-2020].
- Υπουργείο Δικαιοσύνης (2014), “Σχέδιο Δράσης για την Ηλεκτρονική Δικαιοσύνη και τη Διοικητική Αναβάθμιση”, ένατη έκδοση, διαθέσιμο στο <http://www.justice.gr/site/LinkClick.aspx?fileticket=ENzZ1R6Y5fs%3D&tabid=253>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

- Υπουργείο Εσωτερικών (2020), “Μητρώο Ανθρώπινου Δυναμικού Ελληνικού Δημοσίου-Οργανογράμματα Φορέων”, <https://hr.apografi.gov.gr/organizations/browse?0>, [πρόσβαση την 4-10-2020].
- Υπουργείο Οικονομικών (2020), “Μισθολογικά θέματα, εγκύκλιος Ν. 4354/2015”, <https://www.minfin.gr/web/31511/nomoi-pou-aphoroun-te-misthodosia-demosion-ypallelon>, [πρόσβαση την 4-11-2020].
- Υπουργός Δικαιοσύνης (2009), “Προκήρυξη Αριθ. 5223 οικ. πλήρωσης εκατόν σαράντα οκτώ (148) κενών οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων των πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων, των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων και των εμμίσθων υποθηκοφυλακείων”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 23/2-2-2009 <http://www.et.gr/ids-nph/search/fekForm.html#results>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Υπουργός Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2016a), “Προκήρυξη (Αριθμός 1ΕΓ/2016) Εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την πλήρωση δύο χιλιάδων εκατόν τριάντα πέντε (2135) θέσεων τακτικού προσωπικού Πανεπιστημιακής, Τεχνολογικής και Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπηρεσιών και Νομικών Προσώπων του Δημόσιου Τομέα», *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ.ΑΣΕΠ, Αριθ. Φύλλου 3/10-5-2016, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/ids-nph/search/fekForm.html#results>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Υπουργός Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης (2016b), “Προκήρυξη (Αριθμός 2ΕΓ/2016) εκδήλωσης ενδιαφέροντος για την πλήρωση πεντακοσίων εβδομήντα μίας (571) θέσεων τακτικού προσωπικού Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Δημοσίων Υπηρεσιών και Νομικών Προσώπων του Δημόσιου Τομέα”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τεύχος ΑΣΕΠ, Αρ. Φύλλου 6/10-10-2016, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/ids-nph/search/fekForm.html#results>, [πρόσβαση την 15-9-2020].
- Φαϊτάς, Β. (2019), “Απάντηση στο αίτημα του Προέδρου της Ολομέλειας Δικηγορικών Συλλόγων Ελλάδος προς τους Προέδρους όλων των Δικηγορικών Συλλόγων να συνταχθούν ονομαστικές καταστάσεις δικαστικών λειτουργών που καθυστερούν στην έκδοση των αποφάσεων”, διαθέσιμο στο [https://www.edd.gr/images/docs/faitas\\_december2019.pdf](https://www.edd.gr/images/docs/faitas_december2019.pdf), [πρόσβαση την 20-12-2020].
- Von der Leyen, U. (2019), “Μια Ένωση που επιδιώκει περισσότερα. Το πρόγραμμά μου για την Ευρώπη. Πολιτικές Κατευθύνσεις για την Επόμενη Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2019-2024”,



διαθέσιμο στο [https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission\\_el.pdf](https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_el.pdf), [πρόσβαση την 4-11-2020].

Χυτήρης, Λ. (2001), *Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων*, Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.

Χυτήρης, Λ. και Άννινος, Λ. (2015), *Διοίκηση και Ποιότητα Υπηρεσιών*, Αθήνα: Ελληνικά Ακαδημαϊκά Ηλεκτρονικά Συγγράμματα και Βοηθήματα [www.kallipos.gr](http://www.kallipos.gr).

## Ξενόγλωσση

Ahmad, S. and Schroeder R.G. (2003), “The Impact of Human Resource Management Practices on Operational Performance: Recognizing Country and Industry Differences”, *Journal of Operations Management*, **21** (1), pp. 19-43.

Becker, B. and Huselid, M. (1998), “High Performance Work Systems and Firm Performance: A synthesis of Research and Managerial Implications”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, **16** (1), pp. 53-101.

Bratton, J. and Gold, J. (2003), *Human Resource Management. Theory and Practice, sixth edition*, New York: Palgrave Macmillan.

CCJE (2010), “Magna Carta of Judges (Fundamental Principles)”, διαθέσιμο στο <https://rm.coe.int/16807482c6>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

CCJE (2004), “Opinion no. 6 (2004) of the Consultative Council of European Judges (CCJE) to the attention of the committee of ministers of the Council of Europe on fair trial within a reasonable time and judge’s role in trials taking into account alternative means of dispute settlement”, διαθέσιμο στο <https://rm.coe.int/168074752d>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

CEPEJ (2008), “Checklist for Promoting the Quality of Justice and the Courts”, διαθέσιμο στο <https://rm.coe.int/european-commission-for-efficiencyof-justice-cepej-checklist-for-promo/16807475cf>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

Koontz, H. and Weihrich, H. (1990), *Essentials of Management, 7th edition (2008)*, New Delhi: Mc Graw Hill.

Maslow, A. (1954), *Motivation and Personality*, New York: Harper & Row, ανακτήθηκε από [Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf \(eyco.org\)](http://www.eyco.org/Motivation-and-Personality-A.H.Maslow.pdf), [πρόσβαση την 4-11-2020].



World Economic Forum (2018), “The Global Competitiveness Report 2018”, διαθέσιμο στο <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2018>. [πρόσβαση την 16-10-2020].

### Αιτιολογικές-Εισηγητικές Εκθέσεις

Αιτιολογική Έκθεση σχεδίου ΚΟΔΚΔΛ (2018), προσβάσιμη στο [Το νέο σχέδιο του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών - Ένωση Δικαστών και Εισαγγέλων \(ende.gr\)](#), [πρόσβαση την 15-9-2020].

Αιτιολογική Έκθεση σχεδίου νόμου “Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις” (2016) [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=701003cb-548d-4420-8f71-a6c20159bad4](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=701003cb-548d-4420-8f71-a6c20159bad4), [πρόσβαση την 4-11-2020].

Αιτιολογική Έκθεση σχεδίου νόμου “Δίκαιη ικανοποίηση λόγω υπέρβασης της εύλογης διάρκειας της δίκης, στα πολιτικά και ποινικά δικαστήρια και στο Ελεγκτικό Συνέδριο” (2014) διαθέσιμη στο <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/d-dikh-eis.pdf>, [πρόσβαση την 15-9-2020].

Αιτιολογική Έκθεση σχεδίου νόμου “για τη δίκαιη δίκη και την εύλογη διάρκεια αυτής” (2012), διαθέσιμη στο <https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/g-dikaidi-eisig.pdf>, [πρόσβαση την 19-9-2020].

Αιτιολογική Έκθεση σχεδίου νόμου “Διαμεσολάβηση σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις” (2010), διαθέσιμη στο [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=f37b5646-1833-46e3-b0ec-5f39bacc238b](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=f37b5646-1833-46e3-b0ec-5f39bacc238b), [πρόσβαση την 20-10-2020].

Εισηγητική Έκθεση σχεδίου ΚΔΥ (2019), διαθέσιμη στο <http://www.odye.gr/pdf/KDY-eisigitiki-ekthesi-200219.pdf>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

Εισηγητική Έκθεση ΚΔΥ (1999), προσβάσιμη στο [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewi5sYuA2\\_HtAhUtlcUKHUQ3CwgQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.hellen](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKewi5sYuA2_HtAhUtlcUKHUQ3CwgQFjAAegQIAhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.hellen)

[icparliament.gr%2FUserFiles%2F2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24%2FNOM\\_NOM\\_EE\\_2812\\_UD15.DOC&usg=AOvVaw0CR3VmKIvp0WC7IOqGc-st.](http://icparliament.gr%2FUserFiles%2F2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24%2FNOM_NOM_EE_2812_UD15.DOC&usg=AOvVaw0CR3VmKIvp0WC7IOqGc-st.), [πρόσβαση την 16-10-2020].

## Νομοθεσία-Νομολογία

### Ελληνική

ΕισΝΚΠολΔ (2018), Αθήνα: Εκδόσεις Π.Ν. Σάκκουλας

N.4700/2020 “Ενιαίο κείμενο Δικονομίας για το Ελεγκτικό Συνέδριο, ολοκληρωμένο νομοθετικό πλαίσιο για τον προσυμβατικό έλεγχο, τροποποιήσεις στον Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο, διατάξεις για την αποτελεσματική απονομή της δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄ Αριθ. φύλλου 127/29.6.2020, [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2020/a/fek\\_a\\_127\\_2020.pdf&t=8554da27475d850a3a2a8eb70056f545](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2020/a/fek_a_127_2020.pdf&t=8554da27475d850a3a2a8eb70056f545), [πρόσβαση την 4-11-2020].

N.4689/2020 “Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία των Οδηγιών (ΕΕ) 2016/800, 2017/1371, 2017/541,2016/1919, 2014/57/ΕΕ, κύρωση του Μνημονίου Διοικητικής Συνεργασίας μεταξύ του Υπουργείου Δικαιοσύνης της Ελληνικής Δημοκρατίας και του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξεως της Κυπριακής Δημοκρατίας, τροποποιήσεις του ν. 3663/2008 (Α΄99) προς εφαρμογή του Κανονισμού (ΕΕ) 2018/1727 και άλλες διατάξεις”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ.Α΄, Αριθ. Φύλλου 103/27.5.2020, [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2020/a/fek\\_a\\_103\\_2020.pdf&t=3d10280bd8cb77a783370dd34a589cd8](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2020/a/fek_a_103_2020.pdf&t=3d10280bd8cb77a783370dd34a589cd8), [πρόσβαση την 1-12-2020].

N.4509/2017, “Μέτρα θεραπείας ατόμων που απαλλάσσονται από την ποινή λόγω ψυχικής ή διανοητικής διαταραχής και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 201/22.12.2017, διαθέσιμο στο [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=21ea0129-0b28-4479-b6d5-a839013de48c](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=21ea0129-0b28-4479-b6d5-a839013de48c), [πρόσβαση την 4-11-2020].

N.4440/2016 “Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του Ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου

224/2.12.2016,[https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2016/a/fek\\_a\\_224\\_2016.pdf&t=b59b15ed42011a76e0fe5b86d11cedf0](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_224_2016.pdf&t=b59b15ed42011a76e0fe5b86d11cedf0), [πρόσβαση την 4-11-2020].

N.4411/2016 “Κύρωση της Σύμβασης του Συμβουλίου της Ευρώπης για το έγκλημα στον Κυβερνοχώρο και του Προσθέτου Πρωτοκόλλου της, σχετικά με την ποινικοποίηση πράξεων ρατσιστικής και ξενοφοβικής φύσης, που διαπράττονται μέσω Συστημάτων Υπολογιστών Μεταφορά στο ελληνικό δίκαιο της Οδηγίας 2013/40/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τις επιθέσεις κατά συστημάτων πληροφοριών και την αντικατάσταση της απόφασης – πλαισίου 2005/222/ΔΕΥ του Συμβουλίου, ρυθμίσεις σωφρονιστικής και αντεγκληματικής πολιτικής και άλλες διατάξεις”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 142/03.08.2016, προσβάσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2016/a/fek\\_a\\_142\\_2016.pdf&t=d7e237a47706c669e18310c5becdcdac](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_142_2016.pdf&t=d7e237a47706c669e18310c5becdcdac), [πρόσβαση την 16-10-2020].

N.4369/2016 “Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 33/27.2.2016. [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2016/a/fek\\_a\\_33\\_2016.pdf&t=8d34c8463f8caf93fa7933b6132780d4](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2016/a/fek_a_33_2016.pdf&t=8d34c8463f8caf93fa7933b6132780d4), [πρόσβαση την 4-11-2020].

N.4354/2015 “Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 176/16.12.2015, διαθέσιμο στο [https://www.karagilanis.gr/files/nomos\\_4354\\_2015.pdf](https://www.karagilanis.gr/files/nomos_4354_2015.pdf), [πρόσβαση την 16-10-2020].

N.4239/2014 “Δίκαιη ικανοποίηση λόγω υπέρβασης της εύλογης διάρκειας της δίκης, στα πολιτικά και ποινικά δικαστήρια και στο Ελεγκτικό Συνέδριο και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 43/20.2.2014, διαθέσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2014/a/fek\\_a\\_43\\_2014.pdf&t=4beaa26e87c880e4c204e3f78a32a601](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2014/a/fek_a_43_2014.pdf&t=4beaa26e87c880e4c204e3f78a32a601), [πρόσβαση την 20-9-2020].

N.4198/2013 “Πρόληψη και καταπολέμηση της εμπορίας ανθρώπων και προστασία των θυμάτων αυτής και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 215/11.10.2013,[https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2013/a/fek\\_a\\_215\\_2013.pdf&t=d7a4d583a00bf712bb91fdab63bfaaea](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2013/a/fek_a_215_2013.pdf&t=d7a4d583a00bf712bb91fdab63bfaaea),[πρόσβαση την 4-11-2020].

- N.4055/2012 “Δίκαιη δίκη και εύλογη διάρκεια αυτής” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 51/12.3.2012, προσβάσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2012/a/fek\\_a\\_51\\_2012.pdf&t=ba084448659774e84be9eeba6bcdd100](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2012/a/fek_a_51_2012.pdf&t=ba084448659774e84be9eeba6bcdd100), [πρόσβαση την 19-9-2020].
- N.4046/2012 “Εγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 28/14.2.2012, προσβάσιμο στο [https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law\\_id=d9259d98-e056-443e-8cc8-761522dc6f88](https://www.hellenicparliament.gr/Nomothetiko-Ergo/Anazitisi-Nomothetikou-Ergou?law_id=d9259d98-e056-443e-8cc8-761522dc6f88), [πρόσβαση την 20-10-2020].
- N.4043/2012 “Μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης στα καταστήματα κράτησης και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 25/13.2.2012, [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2012/a/fek\\_a\\_25\\_2012.pdf&t=d9f7c50fd4c045f83075e47c8e6bde80](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2012/a/fek_a_25_2012.pdf&t=d9f7c50fd4c045f83075e47c8e6bde80), [πρόσβαση την 19-10-2020].
- N.3994/2011 “Εξορθολογισμός και βελτίωση στην απονομή της πολιτικής δικαιοσύνης και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 165/25-07-2011, προσβάσιμο στο [https://www.karagilanis.gr/images/site/1010/7265\\_n\\_3994.pdf](https://www.karagilanis.gr/images/site/1010/7265_n_3994.pdf), [πρόσβαση την 19-10-2020].
- N.3900/2010 “Εξορθολογισμός διαδικασιών και επιτάχυνση της διοικητικής δίκης και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 213/17.12.2010 [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2010/a/fek\\_a\\_213\\_2010.pdf&t=cb6c2a72b7a44e3bf85819f63aba880c](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2010/a/fek_a_213_2010.pdf&t=cb6c2a72b7a44e3bf85819f63aba880c), [πρόσβαση την 20-10-2020].
- N.3659/2008 “Βελτίωση και επιτάχυνση των διαδικασιών της δίκης στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 77/Α΄/7.5.2008, [http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomothesia/n3659\\_08.htm](http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomothesia/n3659_08.htm), [πρόσβαση την 18-10-2020].
- N.3346/2005 “Επιτάχυνση της διαδικασίας ενώπιον των πολιτικών και ποινικών δικαστηρίων και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 140/17.6.2005

<https://www.e-nomothesia.gr/kat-dikasteria-dikaiosune/n-3346-2005.html>, [πρόσβαση την 18-10-2020].

N.3230/2004 “Καθιέρωση συστήματος διοίκησης με στόχους, μέτρηση της αποδοτικότητας και άλλες διατάξεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 44/11.2.2004, [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2004/a/fek\\_a\\_44\\_2004.pdf&t=2617a583d251c1f6f1b836aa8122fc99](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2004/a/fek_a_44_2004.pdf&t=2617a583d251c1f6f1b836aa8122fc99), [πρόσβαση την 18-10-2020].

N.3160/2003 “Επιτάχυνση της ποινικής διαδικασίας και άλλες διατάξεις”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 165/30.6.2003 <https://www.e-nomothesia.gr/kat-dikasteria-dikaiosune/n-3160-2003.html>, [πρόσβαση την 19-10-2020].

N.2915/2001 “Επιτάχυνση της τακτικής διαδικασίας ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων και λοιπές δικονομικές και συναφείς ρυθμίσεις” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 109/29.5.2001, προσβάσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2001/a/fek\\_a\\_109\\_2001.pdf&t=ea3f58349f9619e3b24febbd71621c4](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2001/a/fek_a_109_2001.pdf&t=ea3f58349f9619e3b24febbd71621c4), [πρόσβαση την 20-10-2020].

N.2812/2000, “Κύρωση του Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων”. *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 67/10.3.2000, προσβάσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2000/a/fek\\_a\\_67\\_2000.pdf&t=e57ec90e5bb31469df1e764488259b78](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2000/a/fek_a_67_2000.pdf&t=e57ec90e5bb31469df1e764488259b78), [πρόσβαση την 16-9-2020].

N.2431/1996 “Διορισμός ή πρόσληψη πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης στη Δημόσια Διοίκηση” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 175/30.7.1996, προσβάσιμο στο <https://www.e-nomothesia.gr/kat-demosia-dioikese/nomos-2431-1996-fek-175-a-30-7-1996.html>, [πρόσβαση την 4-11-2020].

N.2145/1993 “Ρύθμιση θεμάτων εκτέλεσης ποινών, επιταχύνσεως και εκσυγχρονισμού των διαδικασιών απονομής της Δικαιοσύνης και άλλων θεμάτων”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 88/28.5.1993, προσβάσιμο στο <https://www.e-nomothesia.gr/kat-dikasteria-dikaiosune/n-2145-1993.html?q=%CE%BD21451993>, [πρόσβαση την 19-10-2020].

N.1943/1991 “Εκσυγχρονισμός της οργάνωσης και λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, αναβάθμιση του προσωπικού της και άλλες συναφείς διατάξεις”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 50/11.4.1991, προσβάσιμο στο

[https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/1991/a/fek\\_a\\_50\\_1991.pdf&t=739ef9d21e448e4591aebcc9e48dfc02](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1991/a/fek_a_50_1991.pdf&t=739ef9d21e448e4591aebcc9e48dfc02), [πρόσβαση την 4-11-2020].

Ν.1756/1988 “Κώδικας Οργανισμού Δικαστηρίων Και Κατάστασης Δικαστικών Λειτουργιών”, *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 35/26.2.1988, [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/1988/a/fek\\_a\\_35\\_1988.pdf&t=37e326c29dec55a89cd897d6ea326ce8](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1988/a/fek_a_35_1988.pdf&t=37e326c29dec55a89cd897d6ea326ce8), [πρόσβαση την 15-9-2020].

Ν.294/1976 “Περί ρυθμίσεως θεμάτων τινών της Νομοθεσίας περί Δικαστικών Υπαλλήλων και άλλων τινών διατάξεων” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 82/10.4.1976, προσβάσιμο στο [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/1976/a/fek\\_a\\_82\\_1976.pdf&t=0c0ae5c1b11f6af5666a55806f134e61](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/1976/a/fek_a_82_1976.pdf&t=0c0ae5c1b11f6af5666a55806f134e61), [πρόσβαση την 15-9-2020].

Π.Δ. 37/1994, “Επέκταση ισχύος ενίων διατάξεων του Ν. 1943/1991” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 30/8.3.1994, διαθέσιμο στο <http://www.et.gr/idocs-nph/search/fekForm.html#results>, [πρόσβαση την 4-11-2020].

ΝΣΚ Τμήμα Ε΄, Γνωμοδότηση 68/2020, διαθέσιμη στο <http://www.nomotelia.gr/photos/File/WWW.68.20.htm> [πρόσβαση την 16-10-2020].

Π.Δ. 96/2017, “Οργανισμός Υπουργείου Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων” *Εφημερίδα της Κυβερνήσεως*, τ. Α΄, Αριθ. Φύλλου 136/11.9.2017, [https://www.kodiko.gr/nomologia/download\\_fek?f=fek/2017/a/fek\\_a\\_136\\_2017.pdf&t=7d8c4b09174189f50644492aa6ed5c89](https://www.kodiko.gr/nomologia/download_fek?f=fek/2017/a/fek_a_136_2017.pdf&t=7d8c4b09174189f50644492aa6ed5c89), [πρόσβαση την 15-9-2020].

ΣτΕ.Ολ. 3178/2014, προσβάσιμη στο <http://www.sdypeir.gr/wp-content/uploads/2018/01/nom9-%CE%9F%CE%BB.-%CE%A3%CF%84%CE%95-3178-2014.pdf>, [πρόσβαση την 17-9-2020].

ΣτΕ.Ολ. 1540/2013, <http://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomologia/ste%201540.htm>, [πρόσβαση την 17-9-2020].

ΣτΕ.Ολ. 1512/2014, προσβάσιμη στο <http://www.odye.gr/anatreptiki/apofasi1512-2014.pdf>, [πρόσβαση την 17-9-2020]

Σύνταγμα της Ελλάδας, διαθέσιμο στο <https://www.hellenicparliament.gr/Vouli-ton-Ellinon/To-Politevma/Syntagma/>, [πρόσβαση την 17-9-2020].



Υπουργική Απόφαση 885/25-01-2019 Υπουργού Δικαιοσύνης “Κατανομή οργανικών θέσεων δικαστικών υπαλλήλων” προσβάσιμη στο <https://diavgeia.gov.gr/doc/%CE%A9%CE%A1%CE%91%CE%A1%CE%A9-%CE%987%CE%A8?inline=true> [πρόσβαση την 20-8-2020].

## Διεθνής

Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), διαθέσιμη στο [https://www.echr.coe.int/documents/convention\\_ell.pdf](https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf), [πρόσβαση την 16-10-2020].

European Court of Human Rights (21-11-2019) «AFFAIRE PAPARGYRIOU c. GRÈCE», διαθέσιμη στο <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-198473>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR) (1966) διαθέσιμο στο <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

Οδηγία 2008/52/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 21<sup>ης</sup> Μαΐου 2008 “για ορισμένα θέματα διαμεσολάβησης σε αστικές και εμπορικές υποθέσεις”, *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*, 24.5.2008 EL, L 136/3-8, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0052&from=EL>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

Universal Declaration of Human Rights, διαθέσιμη στο <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/>, [πρόσβαση την 16-10-2020].

Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διαθέσιμο στο <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EL>, [πρόσβαση την 16-10-2020].



## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Α: CHECKLIST FOR PROMOTING THE QUALITY OF JUSTICE AND THE COURTS<sup>106</sup>

#### I. ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ

##### I.1. Δικαστική οργάνωση και πολιτική

1. Υπάρχει μια δημόσια αρχή (Υπουργείο Δικαιοσύνης ή Ανώτατο Συμβούλιο για τη Δικαιοσύνη) υπεύθυνη για τον σχεδιασμό της γενικής πολιτικής και των εγγράφων στρατηγικής σχετικά με το δικαστικό σώμα;
2. Υπάρχει νομοθεσία για την οργάνωση του δικαστικού συστήματος;
3. Υπάρχει εγγύηση σε συνταγματικό επίπεδο (ή στο υψηλότερο επίπεδο της ιεραρχίας κανόνων) για την προστασία της ανεξαρτησίας του δικαστικού συστήματος έναντι της εκτελεστικής και νομοθετικής εξουσίας;
4. Υπάρχει πολιτική σχετικά με την εξειδίκευση των δικαστηρίων ή / και ορισμένων κατηγοριών δικαστών;
5. Ορίζονται στόχοι (επιδόσεων) για τα δικαστήρια;
6. Υπάρχει στρατηγική και πολιτική σχετικά με τις ανάγκες και τον προγραμματισμό των πόρων του δικαστηρίου;
7. Υπάρχει πολιτική σχετικά με τη δομή και την αρμοδιότητα των δικαστηρίων, συμπεριλαμβανομένης της γεωγραφικής θέσης;

##### I.2. Αποστολή, στρατηγική, στόχοι

1. Έχει καθορίσει η διοίκηση του δικαστηρίου μια αποστολή / όραμα και μια στρατηγική (όπου πρέπει να ενσωματωθούν τα βασικά χαρακτηριστικά του δικαστικού σώματος, όπως η αμεροληψία, η ανεξαρτησία, η ασφάλεια δικαίου και η πρόσβαση);
2. Δημοσιοποιεί η διοίκηση του δικαστηρίου την αποστολή / όραμα και τη στρατηγική μεταξύ των χρηστών, δικαστών και εισαγγελέων και του δικαστικού προσωπικού;
3. Μετουσιώνει η διοίκηση το δικαστήριο την αποστολή / όραμα σε συγκεκριμένους και μετρήσιμους στόχους και προτεραιότητες; Διαθέτει δείκτες απόδοσης;
4. Η διοίκηση του δικαστηρίου καθορίζει κρίσιμες παραμέτρους επιτυχίας για την επίτευξη αυτών των στόχων;

---

<sup>106</sup> Το παρόν παράρτημα αποτελεί μία ελεύθερη απόδοση του αρχείου : CEPEJ (2008), “Checklist for Promoting the Quality of Justice and the Courts”, διαθέσιμου στο <https://rm.coe.int/european-commission-for-efficiency-of-justice-cepej-checklist-for-promo/16807475cf>

5. Λαμβάνει υπόψη η διοίκηση του δικαστηρίου τις προσδοκίες των νόμιμων αναγκών και επιθυμιών των εσωτερικών και εξωτερικών χρηστών κατά τη χάραξη μιας δικαστικής πολιτικής;
6. Η διοίκηση του δικαστηρίου διατηρεί συστηματική επαφή με τους εσωτερικούς και εξωτερικούς φορείς;
7. Διασφαλίζει η διοίκηση του δικαστηρίου μια κουλτούρα που στοχεύει στην τόνωση και την έμπνευση βελτιώσεων στη συνολική οργάνωση;
8. Έχει καθορίσει η διεύθυνση του δικαστηρίου τις προτεραιότητες στις οποίες πρέπει να αναπτυχθούν πολιτικές δικαστηρίου;
9. Έχει περιγράψει η διεύθυνση του δικαστηρίου πώς πρέπει να πραγματοποιείται η διαδικασία λήψης αποφάσεων σχετικά με αυτές τις προτεραιότητες;

### **I.3. Κατανομή υποθέσεων και ανάθεση αρμοδιοτήτων από δικαστές στο προσωπικό που δεν είναι δικαστές**

1. Υπάρχει σύστημα παρακολούθησης του φόρτου εργασίας κάθε δικαστή συνεχώς;
2. Έχει το δικαστήριο τη δυνατότητα να αναθέσει εκ νέου υποθέσεις ή αναθέσεις προκειμένου να αυξήσει την αποτελεσματικότητα στο δικαστήριο; Το δικαστήριο είναι σε θέση να καθιερώσει μια ευελιξία μεταξύ των δικαστών που επιτρέπει τέτοιες αναθέσεις;
3. Έχει εκπονήσει η διεύθυνση του δικαστηρίου πολιτική σχετικά με την ανάθεση αρμοδιοτήτων από δικαστές σε προσωπικό που δεν είναι δικαστές;
4. Έχει ορίσει η διεύθυνση του δικαστηρίου μια αντικειμενική μέθοδο για την κατανομή υποθέσεων μεταξύ δικαστών;
5. Διατίθενται οι πληροφορίες σχετικά με την κατανομή των υποθέσεων σε ολόκληρη τη δικαστική οργάνωση;
6. Έχει καθορίσει η διοίκηση του δικαστηρίου τα κύρια καθήκοντα, το ρόλο και τα πρότυπα για το δικαστήριο;

### **I.4. Αξιολόγηση της στρατηγικής**

1. Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης της διαχείρισης στρατηγικών κινδύνων;
2. Αξιολογείται τακτικά η εφαρμογή πολιτικών σχετικά με αλλαγές στη δομή του δικαστικού οργανισμού;
3. Αξιολογείται τακτικά η εφαρμογή των αλλαγών στη νομοθεσία;
4. Αξιολογούνται οι αλλαγές στη νομοθεσία και οι επιπτώσεις τους στα δικαστήρια ή / και τους δικαστές / εισαγγελείς;

5. Αξιολογείται συστηματικά η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητα των δικαστικών και διαδικασιών ADR(Alternative Dispute Resolution);

## **II. ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ**

### **II.1. Νομοθεσία**

1. Χρησιμοποιούνται πρότυπα ποιότητας και οδηγίες για τη σύνταξη νέας νομοθεσίας ή αλλαγών στην ισχύουσα νομοθεσία;
2. Αξιολογείται ο αντίκτυπος της θέσπισης νέας νομοθεσίας ή οι αλλαγές στην ισχύουσα νομοθεσία στον φόρτο εργασίας των δικαστηρίων; Εάν ναι, αυτό οδηγεί σε αλλαγές στην ικανότητα του προσωπικού των δικαστηρίων;
3. Οι νομοθετικές προτάσεις που παρουσιάζονται από την εκτελεστική επιτροπή στο Κοινοβούλιο επανεξετάζονται και σχολιάζονται από ανεξάρτητες αρχές και δικαστικό σώμα ως μέρος της νομοθετικής διαδικασίας;
4. Αναθεωρούνται και τροποποιούνται τακτικά οι διαδικαστικοί νόμοι (αστικοί, ποινικοί, διοικητικοί) για την αύξηση της αποτελεσματικότητας και της αποδοτικότητας των δικαστικών διαδικασιών;
5. Υπάρχει ειδική νομοθεσία (επίσημοι και διαδικαστικοί νόμοι) για τη χρήση της ADR;

### **II.2. Διαδικασία δικαστηρίου**

1. Λαμβάνονται μέτρα για τη διασφάλιση δίκαιης και αποτελεσματικής κατανομής του φόρτου εργασίας μεταξύ δικαστών (δηλαδή παρακολούθηση των ροών υποθέσεων, του αριθμού των υποθέσεων που ανατίθενται σε κάθε δικαστή, της ταχύτητας διεκπεραίωσης μιας υπόθεσης, απογραφή εξωτερικών δραστηριοτήτων, και τα λοιπά.);
2. Λαμβάνονται μέτρα για την εξασφάλιση της επάρκειας μεταξύ των καθηκόντων των δικαστών και των φακέλων που τους έχουν ανατεθεί (περίοδοι εκπαίδευσης, εξειδίκευση, ομαδοποίηση υποθέσεων, «αρχεία δοκιμών» κ.λπ.);
3. Λαμβάνονται μέτρα για τη διασφάλιση της διαφάνειας στην κατανομή των φακέλων σε δικαστές (δηλαδή προκαθορισμένα και δημόσια αντικειμενικά κριτήρια);
4. Υπάρχει μια καθιερωμένη πολιτική σχετικά με την επεξεργασία υποθέσεων από έναν μόνο δικαστή ή από μια ομάδα δικαστών;

### **II.3 Νομική ασφάλεια**

1. Υπάρχει πολιτική σχετικά με την προώθηση της ασφάλειας δικαίου;

2. Χρησιμοποιούνται συγκεκριμένα μέσα για την προώθηση της ασφάλειας δικαίου, για παράδειγμα ένα εσωτερικό σύστημα για τη νομολογία ή τη διοργάνωση συνεδριάσεων για τη συζήτηση της σχετικής νομολογίας;

#### **Π.4. Διαχείριση υποθέσεων**

1. Έχει κάθε δικαστής συγκεκριμένα εργαλεία που του επιτρέπουν να γνωρίζει - σε πραγματικό χρόνο - την κατάσταση των εκκρεμών υποθέσεων στο τμήμα του / της;
2. Είναι σε θέση να κοινοποιήσει αυτές τις πληροφορίες στο διοικητικό του προσωπικό;
3. Κοινοποιούνται αυτές οι πληροφορίες στο δικαστήριο;
4. Μπορούν οι δικαστές να λάβουν εναλλακτικά, αλλά μη καταναγκαστικά μέτρα για την επίλυση συγκρούσεων κατά τη διάρκεια μιας εκκρεμής διαδικασίας;
5. Είναι ανοικτές στο κοινό δικαστικές διαδικασίες (κατ'αρχήν);
6. Είναι οργανωμένες οι διαδικασίες με πρόσφορο τρόπο για την επίλυση της ένδικης διαφοράς;
7. Τακτοποιούνται και διεξάγονται οι διαδικασίες με τέτοιο τρόπο ώστε να ελαχιστοποιούνται τα έξοδα για τους διαδίκους και άλλους που εμπλέκονται στη διαδικασία;
8. Λαμβάνονται μέτρα ώστε οι διάδικοι και οι δικηγόροι να έχουν εμπιστοσύνη ότι οι δικαστές προετοιμάζουν τις υποθέσεις τους σωστά, να διαθέτουν επαρκή εμπειρογνωμοσύνη για την αντιμετώπιση της υπόθεσης και ότι η θέση τους έχει γίνει κατανοητή;
9. Οι δικαστές / εισαγγελείς έχουν την αρμοδιότητα / εξουσία να παραδώσουν ορισμένες διαφορές σε διαμεσολαβητές;
10. Υπάρχουν διαδικασίες ελέγχου για να διασφαλιστεί ότι η διαμεσολάβηση δεν καθυστερεί την υπόθεση άσκοπα;

#### **Π.5. Διαχείριση ακροάσεων**

1. Υπάρχει πολιτική προετοιμασίας των ακροάσεων;
2. Προγραμματίζεται δικαστική ακρόαση εντός μερικών ημερών μετά την παραλαβή της υπόθεσης, σε συνεργασία με τους συμβούλους των διαδίκων προκειμένου να αποφασίσουν για τη διάρκεια της διαδικασίας και τον χρόνο που απαιτείται για την προετοιμασία της κύριας δικαστικής ακρόασης;
3. Υπάρχει σύστημα μέτρησης της έγκαιρης έναρξης των ακροάσεων;
4. Ενημερώνονται τα μέρη όταν η ακρόαση διακόπτεται ή καθυστερεί;
5. Υπάρχει ένα σύστημα πληροφοριών που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό ενός αποτελεσματικού χρονοδιαγράμματος των δικαστικών συνεδριάσεων;

6. Όσον αφορά τους δικαστές: προετοιμάζουν τους δικαστικούς φακέλους με τον κατάλληλο τρόπο, έχοντας κατά νου την προφορική έρευνα; έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν την κατανόηση του ρόλου τους από τους διάφορους συντελεστές στη διαδικασία; ελέγχουν την κατανομή του χρόνου ομιλίας των διαδίκων και των μαρτύρων; ελέγχουν την αστυνομία της δίκης με τον κατάλληλο τρόπο; λαμβάνουν υπόψη τις προσδοκίες των διαδίκων και των μαρτύρων στο προφορικό στάδιο της διαδικασίας; ελέγχουν το χρονοδιάγραμμα της διαδικασίας; είναι συνεπείς;

7. Είναι δυνατή η αποστολή κλήσεων για ακροάσεις το συντομότερο δυνατόν, για να αποφευχθεί ο περιττός χρόνος αναμονής (προγραμματισμένα ραντεβού, χρονοθυρίδες κ.λπ.);

8. Παρέχεται η δυνατότητα στους διαδίκους να αιτηθούν την κατά προτεραιότητα επεξεργασία της υπόθεσης όταν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι;

#### **II.6. Διαχείριση χρονοδιαγραμμάτων**

1. Υπάρχει πολιτική για τον καθορισμό προβλέψιμων και βέλτιστων χρονικών πλαισίων;
2. Ορίζονται πρότυπα ή κανόνες σχετικά με την αποδεκτή διάρκεια των δικαστικών διαδικασιών;
3. Υπάρχει πολιτική για τη διαχείριση ροών περιπτώσεων που αποτρέπει καθυστερήσεις;
4. Λαμβάνονται μέτρα για την επιτάχυνση των εκκρεμών υποθέσεων και για τη μείωση των καθυστερήσεων;
5. Έχει ο δικαστής ενεργό ρόλο στη διαχείριση του χρονοδιαγράμματος της διαδικασίας;
6. Μπορούν οι διάδικοι να διαπραγματευτούν με το δικαστήριο τα χρονικά πλαίσια που θα τηρηθούν;
7. Υπάρχει καθορισμένο χρονικό πλαίσιο για την έκδοση της απόφασης μετά την ακρόαση του δικαστηρίου;

#### **II.7. Εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων**

1. Υπάρχει πολιτική σχετικά με την εκτέλεση δικαστικών αποφάσεων;
2. Υπάρχει σύστημα κοινοποίησης δικαστικών αποφάσεων;
3. Ορίζεται ένα μέγιστο χρονικό πλαίσιο μεταξύ της τελικής απόφασης ενός δικαστή και της κοινοποίησης της απόφασης στους διαδίκους;
4. Παρακολουθείται περιοδικά το χρονικό πλαίσιο μεταξύ της τελικής απόφασης ενός δικαστή και της εκτέλεσης της δικαστικής απόφασης;
5. Εάν η εκτέλεση των αποφάσεων ανατίθεται σε μέλη συγκεκριμένου επαγγέλματος (επιμελητές κλπ), εποπτεύονται από τις δικαστικές αρχές;

## **II.8. Συνεργάτες της δικαιοσύνης**

1. Υπάρχει ενημερωμένος κατάλογος εμπειρογνομόνων, διερμηνέων που μπορούν να συμβουλευτούν;
2. Συνεργάζεται το δικαστήριο με άλλα όργανα (αστυνομία, δικηγόροι, εισαγγελείς, κοινωνικοί λειτουργοί, θεματοφύλακες, εμπειρογνώμονες κ.λπ.);
3. Υπάρχει ενημερωμένος κατάλογος θεματοφυλάκων;
4. Υπάρχει ένα σύστημα ποιοτικού ελέγχου για ειδικούς και διερμηνείς δικαστηρίων;
5. Ορίζονται καθορισμένες προθεσμίες για την παραλαβή της πραγματογνωμοσύνης;
6. Υπάρχει δυνατότητα αμφισβήτησης του αποτελέσματος μιας έκθεσης εμπειρογνομόνων;
7. Είναι πιστοποιημένοι οι εμπειρογνώμονες και οι διερμηνείς δικαστηρίου;

## **II.9. Διαχείριση αρχείων και αρχειοθέτηση**

1. Υπάρχει σύστημα πληροφοριών διαχείρισης υποθέσεων για την καταγραφή και παρακολούθηση δικαστικών αρχείων και υποθέσεων;
2. Υπάρχει συγκεκριμένη πολιτική σχετικά με την αρχειοθέτηση δικαστικών υποθέσεων και δικαστικών αποφάσεων;
3. Υπάρχει (ηλεκτρονικό) σύστημα πληροφοριών για αρχειοθέτηση δικαστικών υποθέσεων και αποφάσεων;
4. Υπάρχει δικαστικό σύστημα ηλεκτρονικών αρχείων;
5. Είναι δυνατόν να υποβληθούν έγγραφα στο δικαστήριο σε ηλεκτρονική μορφή;

## **II.10 Αξιολόγηση της απόδοσης**

1. Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης των λειτουργικών κινδύνων και της ποιότητας της εσωτερικής εποπτείας των διαχειριστών δικαστηρίων;
  2. Η διαχείριση των λειτουργικών κινδύνων και ειδικότερα
    - κινδύνων απώλειας εμπιστοσύνης του κοινού στη δικαιοσύνη (σχέση με τα μέσα ενημέρωσης, διαχείριση επικοινωνίας από δικαστές / εισαγγελείς κ.λπ.)
    - κινδύνων που συνδέονται με την αξιοπιστία των διαδικασιών (ιδίως όσον αφορά τα πληροφοριακά συστήματα)
- λαμβάνεται υπόψη στις πολιτικές του δικαστηρίου;
3. Αξιολογείται περιοδικά η απόδοση του δικαστηρίου;
  4. Υπάρχει πολιτική δημοσίευσης των αποτελεσμάτων αξιολόγησης;
  5. Αξιολογούνται περιοδικά κανονισμοί και πρότυπα ποιότητας;

6. Μετά τα αποτελέσματα της αξιολόγησης, έχουν προσδιοριστεί και εφαρμοστεί μέτρα για τη βελτίωση της κατάστασης; παρακολουθούνται αυτές οι βελτιώσεις;
7. Καταγράφεται και δημοσιεύεται το ποσοστό των υποθέσεων από επιτροπή δικαστών σε πλήρη σύνθεση;
8. Καταγράφεται και δημοσιεύεται ο αριθμός των επιτυχημένων προκλήσεων;
9. Καταγράφεται και δημοσιεύεται το ποσοστό των προσφυγών;
10. Καταγράφεται και δημοσιεύεται η παραγωγικότητα των δικαστών και του δικαστικού προσωπικού;
11. Καταγράφεται το ποσοστό των ακυρώσεων;
12. Καταγράφεται και δημοσιεύεται συστηματικά η διάρκεια της διαδικασίας;
13. Είναι δυνατόν να προσδιοριστεί ο συνολικός αριθμός των εισερχόμενων, εκκρεμών υποθέσεων και αποφάσεων σε μια δεδομένη περίοδο;
14. Αναλύεται συστηματικά η φύση των εκκρεμών υποθέσεων;
15. Έχουν καθοριστεί στόχοι για τη μείωση της καθυστέρησης υποθέσεων;
16. Υπάρχει ένα σύστημα ποσοτικής και ποιοτικής αξιολόγησης σχετικά με τη δραστηριότητα κάθε δικαστή;
17. Είναι δυνατή η παρουσίαση πληροφοριών σχετικά με τον αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων και των αποφάσεων που υποβλήθηκαν από έναν μεμονωμένο δικαστή ανά πάσα στιγμή;
18. Παρέχεται σε κάθε δικαστή πρόσβαση στις πληροφορίες που αφορούν τη δική του δικαστική υπηρεσία, το τμήμα συναδέλφων του / της καθώς και στα δεδομένα που αφορούν ολόκληρο το δικαστήριο;
19. Οι ποιοτικές πτυχές της απόδοσης των μεμονωμένων δικαστών αποτελούν επίσης μέρος της πολιτικής ανθρώπινων πόρων του δικαστηρίου;

### **III. ΠΡΟΣΒΑΣΗ ΣΤΗ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗ, ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ ΜΕ ΤΟΥΣ ΠΟΛΙΤΕΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΟΤΗΤΑ**

#### **III.1. Πρόσβαση σε νομικές και δικαστικές πληροφορίες**

1. Δημοσιεύονται νόμοι με τέτοιο τρόπο ώστε να είναι εύκολα προσβάσιμοι;
2. Υπάρχουν δωρεάν διαδικτυακοί ιστότοποι (χωρίς χρέωση) που παρέχουν πρόσβαση σε νομικά κείμενα;



3. Έχει εκπαιδευτεί το προσωπικό υποδοχής για να εξηγήσει τις μεθόδους εργασίας, τους διαδικαστικούς κανόνες και άλλες πρακτικές πληροφορίες στους επισκέπτες και τους χρήστες του δικαστηρίου;
4. Είναι προσβάσιμες δικαστικές αποφάσεις και αποφάσεις σε διαδικτυακούς τόπους δικαστηρίων;
5. Υπάρχει πολιτική σχετικά με τη δημοσίευση δικαστικών αποφάσεων;
6. Τα άτομα που μιλούν / διαβάζουν μειονοτικές γλώσσες έχουν πρόσβαση σε επίσημη έκδοση των νομικών κειμένων στη δική τους γλώσσα;
7. Τα άτομα που δεν κατανοούν την επίσημη γλώσσα που χρησιμοποιείται σε δικαστικές διαδικασίες δικαιούνται διερμηνέα (δωρεάν);
8. Έχουν τα δικαστήρια υπηρεσία διερμηνείας ή εξωτερικούς συνεργάτες-διερμηνείς που ανταποκρίνονται ταχέως;
9. Υπάρχουν πληροφορίες σχετικά με τη λειτουργία των δικαστηρίων και είναι εύκολα προσβάσιμες στους πολίτες;
10. Διατίθενται ευρέως πληροφορίες σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των πολιτών (όπως αναφέρεται στο νόμο) (για παράδειγμα μέσω ενός γενικού τηλεφωνικού αριθμού);
11. Προσαρμόζεται το περιεχόμενο των πληροφοριών αυτών σε ευρύ φάσμα των υφιστάμενων καταστάσεων (παιδιά σε κίνδυνο, διαζύγια, ποινικές διαδικασίες, τόποι κράτησης κ.λπ.);
12. Διαθέτει το δικαστήριο γραφείο πληροφοριών για τους επισκέπτες του δικαστηρίου;
13. Υπάρχει ενημερωμένος κατάλογος δικηγόρων / δικηγόρων στον χώρο υποδοχής ή / και στον ιστότοπό του;
14. Υπάρχουν διαθέσιμα φυλλάδια πληροφοριών για τους χρήστες στο δικαστήριο;
15. Μπορεί ένας διάδικος να παρίσταται ή να εκπροσωπείται σε όλα τα επίπεδα της διαδικασίας;
16. Όταν ένας διάδικος εκπροσωπείται από δικηγόρο, είναι αυτή η παράσταση αποκλειστικότητα (monopoly) των δικηγόρων;
17. Όταν οι δικηγόροι δεν έχουν αποκλειστικότητα εκπροσώπησης, υπάρχει η πιθανότητα οι ενώσεις ή τα συνδικάτα να προσφέρουν νομικές συμβουλές και βοήθεια στους διαδίκους (για παράδειγμα σε κοινωνικά ζητήματα ή στο δίκαιο των καταναλωτών);

### **III.2. Χρηματοοικονομική πρόσβαση**

1. Οι δικαστές χωρίς τα απαραίτητα οικονομικά μέσα δικαιούνται δωρεάν νομικές διαβουλεύσεις ή διαβουλεύσεις σε μειωμένη τιμή προκειμένου να ενημερωθούν για τα (αστικά) δικαιώματα και τα καθήκοντά τους; Εάν ναι, αυτό ισχύει σε όλους τους τομείς του νόμου;
2. Μπορούν οι δικαστές να λάβουν δωρεάν νομική εκπροσώπηση ή νομική εκπροσώπηση σε μειωμένη τιμή (χρηματοδοτούμενη από τον προϋπολογισμό της κυβέρνησης για νομική βοήθεια) ενός δικηγόρου; Αυτό ισχύει μόνο για ποινικές υποθέσεις ή ισχύει για όλους τους άλλους τομείς;
3. Υπάρχει διαφάνεια στο κόστος και τα τέλη μιας διαδικασίας;
4. Υπάρχει ένα σύστημα που να εγγυάται τη σταθερότητα των δαπανών / τελών για μια διαδικασία;
5. Υπάρχουν γενικοί κανόνες σχετικά με την πληρωμή δικαστικών τελών και εξόδων στην ποινική διαδικασία; Στις υπόλοιπες διαδικασίες;
6. Τα μέλη του δικηγορικού συλλόγου πραγματοποιούν δωρεάν νομικές διαβουλεύσεις;
7. Σε μια προσπάθεια να διασφαλιστεί ότι το κοινό έχει επίγνωση του κόστους της διαδικασίας:  
είναι υποχρεωμένοι οι συνήγοροι/νομικοί σύμβουλοι να δηλώνουν τα τέλη που θα χρεώσουν στους πελάτες τους και να καταρτίζουν συμβάσεις με αυτούς;  
Προβλέπονται διαδικασίες για την αμφισβήτηση υπερβολικών αμοιβών που χρεώνονται από συνηγόρους/νομικούς συμβούλους;  
Προβλέπονται διαδικασίες για την αμφισβήτηση υπερβολικών τελών που χρεώνουν οι εμπειρογνώμονες;
8. Υπάρχει (νομική) δυνατότητα αμφισβήτησης των αμοιβών που χρεώνονται από συνηγόρους / νομικούς συμβούλους και εμπειρογνώμονες;

### **III.3. Φυσική και εικονική πρόσβαση**

1. Τα δικαστήρια είναι αποτελεσματικά προσβάσιμα;
2. Υπάρχει πρόβλεψη διεξαγωγής ακροάσεων σε άλλες τοποθεσίες μακριά από την κύρια έδρα του δικαστηρίου;
3. Έχει εκπαιδευτεί σωστά το προσωπικό υποδοχής λαμβανομένου υπόψη του άγχους των ατόμων που καλούνται;
4. Έχει εκπονήσει το δικαστήριο έναν ειδικό χάρτη για τη βελτίωση της υποδοχής των επισκεπτών;

5. Τα άτομα με αναπηρία ή οι ηλικιωμένοι έχουν εύκολη πρόσβαση σε: δεσμευμένες θέσεις στάθμευσης; πρόσβαση σε ράμπες σε κτίρια;
6. Εάν είναι απαραίτητο, υπάρχει δυνατότητα συνοδείας τους στις αίθουσες του δικαστηρίου;
7. Είναι οι αίθουσες αναμονής και οι αίθουσες ακροάσεων κατάλληλα εξοπλισμένες και σύμφωνα με τις απαραίτητες προδιαγραφές;
8. Υπάρχουν αίθουσες στο δικαστήριο όπου οι δικηγόροι μπορούν να συναντηθούν με τους πελάτες τους;
9. Οι αίθουσες αναμονής είναι οργανωμένες έτσι ώστε τα αντίθετα μέρη να μην χρειάζεται να περιμένουν μαζί;
10. Υπάρχουν σαφής σήμανση για τους επισκέπτες που εισέρχονται σε κτίρια δικαστηρίων;
11. Υπάρχει πολιτική για τη χρήση ADR;
12. Είναι εύκολη η πρόσβαση σε διαμεσολαβητή για την επίλυση ορισμένων διαφορών;

#### **III.4. Αντιμετώπιση των μερών**

1. Στις περιπτώσεις αυτοπρόσωπης εμφάνισης, οι δικαστές και το υπόλοιπο προσωπικό έχουν αρκετό χρόνο και εκπαίδευση ώστε να παρέχουν στους διαδίκους βασικές εξηγήσεις σχετικά με τις διαφορές στις οποίες είναι διάδικοι;
2. Παρέχονται κατάλληλες συμβουλές στους συμμετέχοντες στη διαδικασία, διατηρούμενης ταυτόχρονα της ανεξαρτησίας και της αμεροληψίας του δικαστηρίου;
3. Αντιμετωπίζονται οι διάδικοι και το κοινό με τρόπο που δεν θίγει την αξιοπρέπειά τους;
4. Έχουν οι δικαστές την ικανότητα να διασφαλίσουν την ανάγκη κατανόησης της νομικής ορολογίας της διαδικασίας εκ μέρους των ατόμων που καλούνται;
5. Λαμβάνουν υπόψη οι δικαστές το κόστος της διαδικασίας για τους διαδίκους:
  - περιορίζοντας τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν (έκθεση εμπειρογνομόνων, πληρωμή στο δικαστήριο κ.λπ.); ο
  - δίνοντας προτεραιότητα σε υποθέσεις που έχουν άμεσο αντίκτυπο στους πόρους των μερών (απόλυση, διατροφή κ.λπ.);
6. Ζητούν από τους διαδίκους που παρευρίσκονται στην ακρόαση να αναφέρουν τους λόγους για τους οποίους πρέπει να τους δοθεί προτεραιότητα ή εάν έχουν ειδικές απαιτήσεις (π.χ. άτομα που δεν μπορούν να σταθούν);
7. Οι δικαστές οργανώνουν τις ακροάσεις τους με τέτοιο τρόπο ώστε οι ακροάσεις να γίνονται σε ορισμένη ώρα;

8. Επιτρέπεται στους διαδίκους να παρέμβουν στη διαδικασία, κυρίως για να ζητήσουν διευκρινίσεις;

9. Προβλέπονται διαδικασίες δημόσιων καταγγελιών;

### **III.5. Παρουσίαση των αποφάσεων**

1. Είναι κατανοητό το σκεπτικό και το διατακτικό της δικαστικής απόφασης;

2. Είναι λεπτομερής και συστηματική η αιτιολογία της απόφασης;

3. Συνάγεται από το σκεπτικό (αιτιολογία) των δικαστικών αποφάσεων μία σαφής καθοδήγηση για τους διαδίκους και τους συνηγόρους τους σχετικά με τη δικαιοσύνη και τη νομιμότητα της απόφασης;

4. Χρησιμοποιούνται συγκεκριμένοι κανόνες και πρότυπα για την παρουσίαση των δικαστικών αποφάσεων;

5. κατά τη σύνταξη των δικαστικών αποφάσεων, λαμβάνονται επαρκώς υπόψη οι προσδοκίες των διαδίκων, των δικηγόρων, του κατώτερου ή ανώτερου δικαστηρίου;

6. Χρησιμοποιούνται «τυπικές» αποφάσεις και κανόνες για «μαζικές» (ομοειδείς-συναφείς) περιπτώσεις;

### **III.6. Νομιμότητα και δημοσιότητα**

1. Υπάρχει ετήσια έκθεση σχετικά με την ποιότητα και τη λειτουργία του δικαστικού συστήματος που δημοσιεύεται και στην οποία έχουν πρόσβαση οι πολίτες;

2. Συζητείται αυτή η έκθεση στο κοινοβούλιο;

3. Υπάρχει τακτική αξιολόγηση της εμπιστοσύνης του κοινού στη δικαιοσύνη;

4. Υπάρχει τακτική δημόσια έκθεση για τη λειτουργία (απόδοση δικαστηρίου) και την ποιότητα του δικαστηρίου;

5. Συστήνονται ειδικές εξεταστικές επιτροπές για τη διεξαγωγή μελετών σχετικά με τις δυσχέρειες στη λειτουργία του δικαστικού σώματος; Δημοσιεύονται οι εκθέσεις των επιτροπών αυτών;

6. Διατίθεται Χάρτης δικαιωμάτων και υποχρεώσεων στους χήστες του δικαστικού συστήματος;

7. Έχουν οι διάδικοι τη δυνατότητα να λάβουν, ανά πάσα στιγμή, πληροφορίες σχετικά με το στάδιο στο οποίο έχουν περάσει οι διαδικασίες τους;

- αυτοπροσώπως (μέσω της λήψης πληροφοριών ή από το διαδίκτυο);
- έμμεσα μέσω του νομικού τους εκπροσώπου;

8. Δημοσιοποιούνται στοιχεία σχετικά με τα πειθαρχικά μέτρα και τις κυρώσεις που επιβάλλονται στο δικαστικό σώμα και είναι τα στοιχεία αυτά προσβάσιμα στο ευρύ κοινό;
9. Μπορούν οι πολίτες να διατυπώνουν την άποψή τους για τις προτεραιότητες του δικαστικού συστήματος (χρηματοδότηση, προτεραιότητα που δίδεται σε ορισμένες διαφορές κ.λπ.);
10. Μπορούν οι ενώσεις των οποίων ο κοινωνικός ρόλος σχετίζεται με το δικαστικό σύστημα (θύματα, καταναλωτές κ.λπ.) να διαδραματίσουν ιδιαίτερο ρόλο στη βελτίωση της λειτουργίας της δικαιοσύνης;
11. Υπάρχουν τακτικές ανταλλαγές απόψεων σχετικά με τη λειτουργία και την ποιότητα των δικαστηρίων σε τοπικό επίπεδο (δημόσιες συζητήσεις, συναντήσεις με ενώσεις, υποδοχή μαθητών κ.λπ.);
12. Διαθέτει το δικαστήριο εκπαιδευμένο υπάλληλο στην αντιμετώπιση (αντίκρουση θέσεων) του Τύπου;
13. Υπάρχουν σχετικά έγγραφα συναίνεσης ως αποτέλεσμα διαβουλεύσεων μεταξύ δικαστών και άλλων νομικών επαγγελματιών, που καθορίζουν κανόνες συμπεριφοράς ή οργανωτικές ρυθμίσεις που έχουν συμφωνηθεί από όλους;
14. Υπάρχουν ανοιχτές μέρες για τους πολίτες να επισκέπτονται τα δικαστήρια;

### **III.7. Αξιολόγηση**

1. Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης / αξιολόγησης για τον προσδιορισμό (πιθανής) απώλειας εμπιστοσύνης του κοινού στη δικαιοσύνη;
2. Στις δικαστικές πολιτικές, λαμβάνεται υπόψη ο πιθανός κίνδυνος απώλειας εμπιστοσύνης του κοινού στη δικαιοσύνη (σχέση με τα μέσα ενημέρωσης, διαχείριση επικοινωνίας από τους δικαστές / εισαγγελείς κ.λπ.);
3. Έχουν ταυτοποιηθεί οι σχετικοί χρήστες (στους χρήστες περιλαμβάνονται οι δικαστικοί, οι δικηγόροι, εισαγγελείς, η υπηρεσία δοκιμασίας και επιτήρησης, διερμηνείς, Συμβούλιο Προστασίας Παιδιών, ειδικοί κ.λπ.
4. Αξιολογείται περιοδικά η ικανοποίηση των χρηστών του δικαστηρίου;
5. Δημοσιεύονται τα αποτελέσματα της αξιολόγησης των ερευνών ικανοποίησης των χρηστών;
6. Παρακολουθείται η πρόοδος σε αυτό το θέμα βάσει των αποτελεσμάτων τέτοιων αξιολογήσεων (τα θέματα στα οποία θα μπορούσε να ερωτηθεί ο χρήστης μπορεί να είναι για παράδειγμα: μεταχείριση από τον δικαστή και συμπεριφορά του τελευταίου, υποδομή και υπηρεσίες του δικαστηρίου, καθυστέρηση πριν από την δίκη, εντύπωση ασφάλειας

δικαίου και αναγνωσιμότητα της απόφασης); Χρησιμοποιούνται για τη βελτίωση της λειτουργίας των δικαστηρίων;

#### **IV. ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ-ΚΑΘΕΣΤΩΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥ ΣΩΜΑΤΟΣ ΚΑΙ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ**

##### **IV.1. Πολιτική Ανθρώπινου Δυναμικού**

1. Υπάρχει μακροπρόθεσμη στρατηγική και πολιτική σχετικά με την πρόσληψη, την επιλογή, την κατάρτιση, την αξιολόγηση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και τον μισθό των δικαστών και του προσωπικού;
2. Υπάρχει βραχυπρόθεσμη πολιτική σχετικά με την πρόσληψη, την επιλογή, την κατάρτιση, την αξιολόγηση, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας, την κινητικότητα των μισθών των δικαστών και του προσωπικού;
3. Υπάρχει ανεξάρτητο εθνικό εκπαιδευτικό ίδρυμα για την κατάρτιση δικαστών και εισαγγελέων (Εθνική Σχολή Δικαστικών Λειτουργών);
4. Υπάρχει πολιτική σχετικά με την ανταλλαγή γνώσεων μεταξύ δικαστηρίων και δικαστών;
5. Η αμοιβή δικαστών και εισαγγελέων ρυθμίζεται από το νόμο;
6. Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης δικαστών και εισαγγελέων;
7. Γνωρίζουν οι δικαστές και οι εισαγγελείς τα κριτήρια αξιολόγησης που ισχύουν γι' αυτούς;
8. Περιλαμβάνονται τα ακόλουθα στοιχεία στα κριτήρια αξιολόγησης δικαστών και εισαγγελέων;
  - προσωπική και επαγγελματική ακεραιότητα δικαστών και εισαγγελέων
  - κατάλληλη συμπεριφορά κατά την αντιμετώπιση των μέσων ενημέρωσης
  - κατάλληλη συμπεριφορά σχετικά με τις πολιτικές και συνδικαλιστικές δραστηριότητες
  - ανεξαρτησία έναντι των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της πολιτικής
  - αντιμετώπιση των διαδικών
  - επαγγελματικές ικανότητες.
9. Είναι αρκετά σαφή τα κριτήρια αξιολόγησης για δικαστές και εισαγγελείς;
10. Αξιολογούνται οι δεξιότητες των υποψηφίων για τη θέση δικαστή ή εισαγγελέα κατά την είσοδό τους στο δικαστικό σώμα;

11. Αξιολογείται το ήθος των μελλοντικών δικαστών και εισαγγελέων πριν εισέλθουν στο δικαστικό σώμα;
12. Υπάρχουν αντικειμενικά κριτήρια για την επιλογή μελλοντικών δικαστών και εισαγγελέων;
13. Είναι γνωστά αυτά τα κριτήρια στους υποψηφίους;
14. Υπάρχει σύστημα αξιολόγησης προσωπικού που δεν είναι δικαστής / εισαγγελέας;
15. Είναι γνωστά στο προσωπικό τα κριτήρια που εφαρμόζονται σε αυτό το σύστημα;

#### **IV.2 Κατάσταση και αρμοδιότητες του δικαστικού σώματος**

1. Έχει καθοριστεί η νομοθεσία, το καθεστώς και η θέση των δικαστών και των εισαγγελέων;
2. Οι κύριες αρμοδιότητες των δικαστών και των εισαγγελέων περιγράφονται σε έγγραφα γενικής πολιτικής ή καθορίζονται στη νομοθεσία;
3. Ενθαρρύνονται οι δικαστές και οι εισαγγελείς να θεσπίσουν βέλτιστες πρακτικές και κώδικες συμπεριφοράς;
4. Η προστασία της ανεξάρτητης θέσης των δικαστών περιγράφεται στη νομοθεσία;
5. Υπάρχει Συμβούλιο για το δικαστικό σώμα; Αυτό το Συμβούλιο παίζει ρόλο στην ενίσχυση της ανεξαρτησίας του δικαστικού σώματος;

#### **IV.3. Εκπαίδευση και ανάπτυξη ικανοτήτων**

1. Ενθαρρύνει η διοίκηση του δικαστηρίου τη συνεργασία μεταξύ των υπηρεσιών εντός ενός δικαστηρίου;
2. Παρακολουθεί η διεύθυνση του δικαστηρίου τις ανάγκες σχετικά με τις επαγγελματικές γνώσεις και δεξιότητες των δικαστών, των εισαγγελέων και του προσωπικού;
3. Έχει αναπτύξει η διοίκηση μια πολιτική για την εξειδίκευση και συμπεριφορά όλων των μελών του δικαστικού προσωπικού;
4. Υπάρχει πολιτική του δικαστηρίου για την ενίσχυση της συνεργασίας και ακεραιότητας;
5. Η διεύθυνση του δικαστηρίου εφαρμόζει πολιτική για τη διατήρηση και την τόνωση της δικαστικής ακεραιότητας σε όλα τα επίπεδα του δικαστηρίου;
6. Υπάρχει πολιτική σχετικά με την αξιοποίηση αναπληρωτών δικαστών;
7. Έχει αναπτύξει η διοίκηση μια πολιτική σχετικά με την εξειδίκευση των δικαστών;
8. Έχει περιγράψει η διεύθυνση του δικαστηρίου τις κύριες αρμοδιότητες του προσωπικού;
9. Είναι οι οργανωτικές δεξιότητες και οι τεχνικές διαχείρισης ακροάσεων μέρος ενός προγράμματος εισαγωγικής κατάρτισης κατά την είσοδο στο δικαστικό σώμα;
10. Οι δικαστές και οι εισαγγελείς παρακολουθούν εισαγωγική ή / και συνεχή εκπαίδευση;



11. Υπάρχει πρότυπο για εισαγωγική ή / και συνεχή εκπαίδευση;
12. Στην εισαγωγική εκπαίδευση των δικαστών και εισαγγελέων (πριν την είσοδό τους στο σώμα) συμπεριλαμβάνονται μαθήματα ηθικής δεοντολογίας;
13. Αντιμετωπίζονται ζητήματα δεοντολογίας κατά τη συνεχή εκπαίδευση;
14. Υπάρχει δεοντολογία εξειδικευμένη για ειδικά θέματα -όπως τα δικαστήρια ανηλίκων- ώστε να αντιμετωπίζονται με εξατομικευμένο τρόπο;
15. Έχει δοθεί η δέουσα βαρύτητα σχετικά στη στάση και τη συμπεριφορά των δικαστών;
16. Οι οργανωτικές ικανότητες και οι τεχνικές διεξαγωγής ακροάσεων εξετάζονται στη διαρκή εκπαίδευση;
17. Περιλαμβάνεται στην εισαγωγική τους εκπαίδευση (πριν την είσοδό τους στο δικαστικό σώμα) η εκμάθηση τεχνικών σύνταξης;
18. Περιλαμβάνονται οι τεχνικές σύνταξης στη διαρκή εκπαίδευση;
19. Η κινητικότητα των δικαστών και των εισαγγελέων συνδέεται με την απόκτηση των απαραίτητων γνώσεων για μια νέα αρμοδιότητα;
20. Συνδέονται οι ειδικές αρμοδιότητες - όπως η προεδρία τμήματος ή δικαστηρίου - με ειδικό πρόγραμμα κατάρτισης;
21. Συνδέονται οι εξειδικευμένες αρμοδιότητες - όπως αυτές που σχετίζονται με ανηλίκους ή εμπορικά θέματα - με ένα εξειδικευμένο πρόγραμμα κατάρτισης;
22. Το δικαστήριο οργανώνει τακτικές συναντήσεις δικαστών, διασκέψεις βελτίωσης της ποιότητας και άλλες δραστηριότητες στις οποίες συμμετέχουν όλοι οι δικαστές και στις οποίες έχουν την ευκαιρία να συζητήσουν - εκτός από διοικητικά θέματα - δικαστικά θέματα, ιδίως εκείνα που προτείνουν οι ίδιοι οι δικαστές;

#### **IV.4. Κοινή χρήση γνώσης, ποιότητα και ADR**

1. Προωθεί η διοίκηση του δικαστηρίου μια κουλτούρα ανταλλαγής γνώσεων;
2. Είναι διαθέσιμες και εύκολα προσβάσιμες πηγές νομικών γνώσεων;
3. Οι δικαστές και οι εισαγγελείς ασκούν μια μορφή αξιολόγησης από ομοιόβαθμους (συζήτηση υποθέσεων μεταξύ συναδέλφων) ή μια μορφή εποπτείας (συζήτηση υποθέσεων με πιο καταρτισμένο συνάδελφο);
4. Η καταγραφή με κάμερα αποτελεί αποδεκτή πηγή πληροφοριών στην αξιολόγηση από ομοιόβαθμους;
5. Συμμετέχουν οι δικαστές σε «κύκλους ποιότητας» στο δικό τους δικαστήριο για να συζητήσουν τη νομολογία τους υπό το φως της νομολογίας των ανώτερων δικαστηρίων;
6. Συμμετέχουν οι δικαστές σε φόρουμ συζήτησης για τις δικές τους αποφάσεις;

- με συναδέλφους άλλων δικαστηρίων;
- με τακτικούς χρήστες του δικαστικού συστήματος, όπως δικηγόρους;
- με άλλα τρίτα μέρη;

7. Υπάρχει πολιτική για τη συζήτηση αποφάσεων που έχουν καταργηθεί ή ακυρωθεί;
8. Υπάρχει περιοδική διαβούλευση μεταξύ των κατώτερων δικαστηρίων και των εφετείων;
9. Υπάρχει αρκετή ευκαιρία για την αυτοκατάρτιση δικαστών και εισαγγελέων;
10. Παρέχονται επαρκείς ευκαιρίες για προβληματισμό σχετικά με τις αποφάσεις των δικαστών;
11. Δίνεται αρκετή προσοχή στο ζήτημα της αμεροληψίας και της ακεραιότητας των δικαστών; (για παράδειγμα ομάδες εργασίας για το ηθικό δίλημμα ή ενεργοποίηση μιας επιτροπής δεοντολογίας).
12. Οι δικαστές διδάσκονται τεχνικές ADR (όπως διαμεσολάβηση);
13. Πραγματοποιούνται ετησίως συζητήσεις προσωπικής ανάπτυξης (μεθοδικές και προγραμματισμένες) με δικαστές, εισαγγελείς και μέλη του προσωπικού; Επιτυγχάνεται η αξιολόγηση των στόχων που τέθηκαν κατά τη διάρκεια αυτών των συζητήσεων;

#### **IV.5. Αξιολόγηση της πολιτικής Ανθρώπινου Δυναμικού**

1. Υπάρχουν κριτήρια για την αξιολόγηση των πολιτικών Ανθρώπινου Δυναμικού (για παράδειγμα, τα κριτήρια που αφορούν την άδεια ασθενοείας, την αποτελεσματικότητα της εκπαίδευσης ή της κατάρτισης, τον προσδιορισμό του επιπέδου των αποδεκτών τίτλων σπουδών, την αποδοτικότητα) και αξιολογείται τακτικά αυτή η πολιτική ανθρώπινου δυναμικού
2. Αξιολογείται περιοδικά η ικανοποίηση δικαστή / εισαγγελέα και προσωπικού (για παράδειγμα μέσω ερευνών);
3. Δημοσιεύονται τα αποτελέσματα αυτών των αξιολογήσεων;
4. Παρακολουθείται η πρόοδος μέσω των μελετών αξιολόγησης ανθρώπινου δυναμικού (ικανοποίηση προσωπικού, για παράδειγμα σχετικά με τον φόρτο εργασίας, αξιολόγηση και αναγνώριση απόδοσης, ευκαιρίες κατάρτισης, ανάπτυξη σταδιοδρομίας και τρόπος εποπτείας);
5. Υπάρχει συστηματική αξιολόγηση των πολιτικών κατάρτισης και ανάπτυξης ικανοτήτων του δικαστικού σώματος και του προσωπικού;

### **V. ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ- ΠΟΡΟΙ ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ**

#### **V.1. Οικονομικά**

1. Υπάρχει μια διαδικασία προϋπολογισμού για την εξασφάλιση επαρκούς χρηματοδότησης του δικαστικού συστήματος;
2. Είναι επαρκείς οι οικονομικοί πόροι για το δικαστικό σώμα ώστε να διασφαλίζεται η ανεξαρτησία του δικαστικού σώματος;
3. Καταρτίζονται αντικειμενικά πρότυπα ποιότητας / κανόνες σχετικά με τις οικονομικές ανάγκες δικαστηρίων, δικαστικών μεγάρων, γραφείων δικαστηρίων, τεχνικού εξοπλισμού και ασφάλειας δικαστηρίου;
4. Έχουν τεθεί επιχειρησιακά και οικονομικά πρότυπα για την αποτελεσματικότητα του δικαστηρίου;
5. Υπάρχει αντικειμενική πολιτική για τη κατανομή των κονδυλίων του προϋπολογισμού (για παράδειγμα δαπάνες προσωπικού, υλικές δαπάνες) στο δικαστήριο;
6. Υπάρχει ένα συγκεκριμένο κονδύλιο του προϋπολογισμού για το σύστημα ποιότητας του δικαστηρίου;

## **V.2. Πληροφοριακά συστήματα**

1. Υπάρχει πολιτική για τη χρήση ΤΠΕ στα δικαστήρια (ηλεκτρονική δικαιοσύνη, τηλεδιασκέψεις, διαλειτουργικότητα πληροφοριακών συστημάτων κ.λπ.);
2. Αναβαθμίζονται και βελτιώνονται τακτικά τα συστήματα πληροφοριών του δικαστηρίου
3. Η ανάπτυξη των πληροφορικών συστημάτων ανθρώπινου δυναμικού είναι συνδεδεμένα και συμβατά με άλλα πληροφοριακά συστήματα (για παράδειγμα, με πληροφοριακά συστήματα διαχείρισης υποθέσεων, χρηματοοικονομικών κ.ά.)
4. Οι πληροφορίες που καταγράφονται στο σύστημα πληροφοριών διαχείρισης δικαστηρίου παρέχουν μια συνολική εικόνα της απόδοσης του δικαστηρίου;
5. Μπορεί η ανάλυση των δεδομένων που καταγράφονται στο σύστημα πληροφοριών διαχείρισης δικαστηρίου να πραγματοποιείται από όλο το προσωπικό του δικαστηρίου (ή από εξουσιοδοτημένο προσωπικό) ή μπορεί μόνο το εξειδικευμένο προσωπικό (για παράδειγμα επαγγελματίες IT) να εκμεταλλευτεί αυτά τα δεδομένα;
6. Έχουν θεσπιστεί κανόνες σχετικά με την εμπιστευτικότητα της επεξεργασίας πληροφοριών (για παράδειγμα: απαγόρευση εισαγωγής δεδομένων στο σύστημα από το σπίτι);
7. Διασφαλίζεται η ασφάλεια των πληροφοριών που περιέχονται στο σύστημα (ενάντια στον κίνδυνο εισόδου εισβολών στο σύστημα);
8. Υπάρχει μία ορθολογική δημοσιονομική πολιτική για την παρακολούθηση της απόδοσης του δικαστηρίου και της κατανομής των κονδυλίων;

### **V.3. Logistics (Εφοδιαστική, προμήθειες) και ασφάλεια**

1. Υπάρχει δυνατότητα προμήθειας αγαθών και υπηρεσιών για δικαστήρια;
2. Υπάρχει πολιτική εξωτερικής ανάθεσης;
3. Η διεύθυνση του δικαστηρίου εφαρμόζει πρότυπα διαδικασιών αγοράς;
4. Η διεύθυνση του δικαστηρίου χρησιμοποιεί πρότυπα διαδικασιών ελέγχου των εισερχομένων αγαθών και υπηρεσιών
5. Η διεύθυνση του δικαστηρίου αξιολογεί περιοδικά τους προμηθευτές;
6. Η διεύθυνση του δικαστηρίου έχει ένα μακροπρόθεσμο σχέδιο κατανομής αξιωμάτων (αρμοδιοτήτων);
7. Έχει εκπονήσει η διοίκηση του δικαστηρίου πολιτική σχετικά με τη φυσική ασφάλεια και την ασφάλεια πληροφορικής του δικαστηρίου;
8. Έχει εκπονήσει η διεύθυνση του δικαστηρίου πολιτική σχετικά με την ασφάλεια όλων των χρηστών του δικαστηρίου;
9. Έχει διαμορφώσει η διοίκηση μια πολιτική σχετικά με τις συνθήκες εργασίας και τις υπηρεσίες έκτακτης ανάγκης (στο εσωτερικό);
10. Υπάρχει εξοπλισμός για την ασφάλεια των δικαστηρίων; 11. Υπάρχει δυνατότητα για την ασφάλεια των διαδικών κατά τις ακροάσεις;

### **V.4. Αξιολόγηση των μέσων, των συστημάτων πληροφοριών, της εφοδιαστικής και της ασφάλειας**

1. Υπάρχει ένα σύστημα ελέγχου των χρηματοοικονομικών και άλλων κινδύνων που συνδέονται με τα συστήματα πληροφοριών και τις δραστηριότητες υποστήριξης;
2. Είναι εγγυημένη η ποιότητα και η ακεραιότητα των πληροφοριών, ιδίως των οικονομικών πληροφοριών;
3. Υπάρχει ιστορικό συμβάντων που αφορούν στην ασφάλεια πρόσβασης, ατόμων και δεδομένων;
4. Είναι εγγυημένη η ασφάλεια των συστημάτων πληροφοριών;
5. Καλύπτεται ο κίνδυνος απώλειας και υλικής ζημίας;
6. Διαχειρίζεται ο κίνδυνος απάτης και υπεξαίρεσης;
7. Υπάρχει ετήσια εκτίμηση των δαπανών και του αντίκτυπου αυτών των εξόδων;
8. Εξετάζει κάθε χρόνο η διοίκηση του δικαστηρίου εάν έχουν επιτευχθεί τα προσδοκώμενα αποτελέσματα (τα αποτελέσματα ενδέχεται να περιλαμβάνουν παραγωγή, ποιότητα και προσωπικό);

9. Χρησιμοποιεί η διεύθυνση του δικαστηρίου τα αποτελέσματα ώστε να προσαρμόζει την πολιτική της και να τροποποιεί τις διαδικασίες εργασίας;

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Β: ΑΠΟΔΕΚΤΟΙ ΤΙΤΛΟΙ ΣΤΙΣ ΠΡΟΚΗΡΥΞΕΙΣ ΠΛΗΡΩΣΗΣ ΘΕΣΕΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΕΤΟΥΣ 2017**

### **Αποδεκτοί τίτλοι στην προκήρυξη 1Κ/2017 για τον κλάδο Γραμματέων ΠΕ**

Πτυχίο ή δίπλωμα Αστικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης (από 1998 μετονομάστηκε σε Οικονομικής, και Περιφερειακής Ανάπτυξης) ή Βιομηχανικής Διοίκησης και Τεχνολογίας (πρώην Τεχνολογίας και Συστημάτων Παραγωγής) ή Βαλκανικών Σλαβικών και Ανατολικών Σπουδών ή Βαλκανικών Σπουδών ή Δημόσιας Διοίκησης ή Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών και Πολιτικών Σπουδών (από Μάιο του 2008 μετονομάστηκε σε Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών) ή Διεθνών και Ευρωπαϊκών Οικονομικών Σπουδών ή Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών ή Διεθνών, Ευρωπαϊκών και Περιφερειακών Σπουδών ή Διεθνών Οικονομικών Σχέσεων και Ανάπτυξης ή Διοίκησης Επιχειρήσεων ή Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών ή Διοίκησης Τεχνολογιών ή Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας ή Διαχείρισης Ανθρωπίνων Πόρων και Διοίκησης ή Διοίκησης Επιχειρήσεων Αγροτικών Προϊόντων και Τροφίμων ή Επιχειρησιακής Έρευνας και Μάρκετινγκ ή Επιχειρησιακής Έρευνας και Στρατηγικής Πωλήσεων (Marketing) ή Ιστορίας-Αρχαιολογίας-Κοινωνικής Ανθρωπολογίας ή Κοινωνιολογίας ή Κοινωνικής Διοίκησης ή Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής Επιστήμης: Εισαγωγική Κατεύθυνση: α) Πολιτικής Επιστήμης β) Κοινωνικής Διοίκησης με κατεύθυνση Κοινωνικής Διοίκησης και Πολιτικής ή Κοινωνικής Πολιτικής ή Κοινωνικής Πολιτικής και Κοινωνικής Ανθρωπολογίας ή Κοινωνικής Ανθρωπολογίας ή Κοινωνικής Ανθρωπολογίας και Ιστορίας ή Κοινωνικής και Εκπαιδευτικής Πολιτικής ή Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής ή Λογιστικής Χρηματοοικονομικής και Ποσοτικής Ανάλυσης ή Μάρκετινγκ και Διοίκησης Λειτουργιών ή Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας ή Μάρκετινγκ Αγροτικών Προϊόντων ή Μεσογειακών Σπουδών ή Ναυτιλίας και Επιχειρηματικών Υπηρεσιών ή Ναυτιλιακών Σπουδών ή Νομικής ή Οικονομικής Επιστήμης ή Οικονομικής και Περιφερειακής Ανάπτυξης ή Οικονομικών Επιστημών ή Οικονομικής και Διοίκησης Τουρισμού ή Οργάνωσης και Διαχείρισης Αγροτικών Εκμεταλλεύσεων (από 2006 μετονομάστηκε σε Διοίκησης Επιχειρήσεων Αγροτικών Προϊόντων και Τροφίμων) ή Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων ή Οργάνωσης και Διαχείρισης Αθλητισμού ή Περιφερειακής και Οικονομικής Ανάπτυξης ή Πολιτικής Επιστήμης ή Πολιτικής Επιστήμης και Δημόσιας Διοίκησης ή Πολιτικής

Επιστήμης και Ιστορίας ή Πολιτικών Επιστημών ή Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σπουδών ή Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων ή Πολιτικών Θεσμών και Διεθνών Σχέσεων (από 2006 μετονομάστηκε σε Πολιτικής Επιστήμης και Διεθνών Σχέσεων) ή Τεχνολογίας και Συστημάτων Παραγωγής ή Στατιστικής ή Στατιστικής και Αναλογιστικής Επιστήμης ή Στατιστικής και Αναλογιστικών-Χρηματοοικονομικών Μαθηματικών ή Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης ή Μαθηματικών με κατεύθυνση Στατιστικής και Αναλογιστικών-Χρηματοοικονομικών Μαθηματικών ή Χρηματοοικονομικής και Τραπεζικής Διοικητικής ή Επικοινωνίας και ΜΜΕ ή Επικοινωνίας, Μέσων και Πολιτισμού ή Δημοσιογραφίας και ΜΜΕ ή Αγγλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή Γαλλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή Γερμανικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή Ιταλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή Ιταλικής και Ισπανικής Γλώσσας και Φιλολογίας με ειδικεύσεις: α) Ιταλικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή β) Ισπανικής Γλώσσας και Φιλολογίας ή Ισπανικής γλώσσας και Φιλολογίας ή Ισπανικής Γλώσσας και Πολιτισμού ή Σλαβικών Σπουδών ή Τουρκικών Σπουδών και Σύγχρονων Ασιατικών Σπουδών ή Φιλολογίας ή Ελληνικής Φιλολογίας ή Γλώσσας, Φιλολογίας και Πολιτισμού Παρευξείνιων Χωρών ή Ιστορίας και Αρχαιολογίας ή Φιλοσοφίας, Παιδαγωγικής και Ψυχολογίας ή Ιστορίας και Εθνολογίας ή Ιστορίας, Αρχαιολογίας και Διαχείρισης Πολιτισμικών Αγαθών ή Ιστορίας ή Μεθοδολογίας, Ιστορίας και Θεωρίας της Επιστήμης ή Φιλοσοφίας και Παιδαγωγικής ή Φιλοσοφικών και Κοινωνικών Σπουδών ή Φιλοσοφίας ή Ιστορίας- Αρχαιολογίας- Λαογραφίας ή Ψυχολογίας ή Μουσικών Σπουδών ή Θεατρικών Σπουδών ή Φυσικής ή Φυσικών Επιστημών ή Εφαρμοσμένων Μαθηματικών και Φυσικών Επιστημών ή Σπουδών στις Φυσικές Επιστήμες ή Μαθηματικών ή Εφαρμοσμένων Μαθηματικών ή Μαθηματικών και Εφαρμοσμένων Μαθηματικών με εισαγωγικές κατευθύνσεις: α) Μαθηματικών ή β) Εφαρμοσμένων Μαθηματικών ή Μαθηματικών με εισαγωγική κατεύθυνση Μαθηματικών ή Πληροφορικής ή Εφαρμοσμένης Πληροφορικής ή Εφαρμοσμένης Πληροφορικής με κατεύθυνση: i) Εφαρμοσμένης Πληροφορικής ή ii) Διοίκησης Τεχνολογίας ή Πληροφορικής και Τηλεματικής ή Επιστήμης Υπολογιστών ή Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών ή Επιστήμης και Τεχνολογίας Υπολογιστών ή Επιστήμης και Τεχνολογίας Τηλεπικοινωνιών ή Πληροφορικής με εφαρμογές στην Βιοιατρική ή Διδακτικής της Τεχνολογίας και Ψηφιακών Συστημάτων ή Ψηφιακών Συστημάτων ή Επιστημών και Πολιτισμού - Κατεύθυνση Η/Υ ή Μηχανικού Ηλεκτρονικών Υπολογιστών και Πληροφορικής ή Μηχανικού Πληροφορικής και Τηλεπικοινωνιών ή Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και Μηχανικού Υπολογιστών ή Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και Τεχνολογίας Υπολογιστών ή

Ηλεκτρολόγου Μηχανικού και Μηχανικού Η/Υ ή Ηλεκτρονικής και Μηχανικών Υπολογιστών ή Ηλεκτρονικού Μηχανικού και Μηχανικού Υπολογιστών ή Μηχανικών Πληροφοριακών και Επικοινωνιακών Συστημάτων ή Μηχανικού Η/Υ Τηλεπικοινωνιών και Δικτύων ή Ηλεκτρολόγων Μηχανικών ή Ηλεκτρολόγων Μηχανολόγων Μηχανικών ή Μηχανολόγων Ηλεκτρολόγων Μηχανικών ή Ηλεκτρονικού Μηχανικού

**Αποδεκτοί τίτλοι στην προκήρυξη 8Κ/2017 για τον κλάδο Γραμματέων ΤΕ**

Πτυχίο ή δίπλωμα Βιβλιοθηκονομίας ή Βιβλιοθηκονομίας και Συστημάτων Πληροφόρησης ή Διαχείρισης Πληροφοριών ή Διεθνούς Εμπορίου ή Διοίκησης Επιχειρήσεων ή Διοίκησης Επιχειρήσεων - Διοίκηση Επιχειρήσεων ή Διοίκησης Κοινωνικών- Συνεταιριστικών Επιχειρήσεων και Οργανώσεων ή Διοίκησης και Διαχείρισης Έργων ή Διοίκησης Μονάδων Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας ή Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών - Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας ή Διοίκησης Επιχειρήσεων - Διοίκησης Μονάδων Υγείας και Πρόνοιας ή Διοίκησης Συστημάτων Εφοδιασμού ή Διοίκησης Παραγωγικών Μονάδων ή Διοικητικής Τεχνολογίας ή Δημοσίων Σχέσεων και Επικοινωνίας ή Ψηφιακών Μέσων και Επικοινωνίας Τ.Ε. ή Ελεγκτικών και Ασφαλιστικών Εργασιών ή Εμπορίας και Διαφήμισης ή Διοίκησης Επιχειρήσεων - Διοίκηση Τουριστικών Επιχειρήσεων και Επιχειρήσεων Φιλοξενίας ή Επιχειρηματικού Σχεδιασμού και Πληροφοριακών Συστημάτων ή Εφαρμογών Ξένων Γλωσσών στη Διοίκηση και στο Εμπόριο ή Εφαρμογών Πληροφορικής στη Διοίκηση και στην Οικονομία ή Λογιστικής ή Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής ή Ναυτιλιακών Επιχειρήσεων και Μεταφορών ή Πληροφορικής και Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης ή Διοίκησης Οικονομίας και Επικοινωνίας Πολιτιστικών και Τουριστικών Μονάδων ή Στελεχών Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων ή Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή Διοίκησης Επιχειρήσεων και Οργανισμών - Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή Τηλεπληροφορικής και Διοίκησης ή Τουριστικών Επιχειρήσεων ή Τεχνολογίας και Οργάνωσης Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων ή Τυποποίησης και Διακίνησης Προϊόντων ή Χρηματοοικονομικής και Ασφαλιστικής ή Χρηματοοικονομικής και Ελεγκτικής ή Χρηματοοικονομικών Εφαρμογών ή Χρηματοοικονομικών Υπηρεσιών - Επιχειρήσεων στις Ανατολικοευρωπαϊκές Χώρες ή Επιχειρησιακής Πληροφορικής

**Αποδεκτοί τίτλοι στην προκήρυξη 8Κ/2017 για τον κλάδο Γραμματέων ΔΕ**

Δίπλωμα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ) οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Χρηματοπιστωτικών και Διοικητικών Υπηρεσιών (πρώην Οικονομίας και Διοίκησης) ή



Πτυχίο Β΄ κύκλου Σπουδών Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου (ΤΕΕ), ανεξάρτητα από ειδικότητα, ή Πτυχίο Α΄ κύκλου Σπουδών Τεχνικού Επαγγελματικού Εκπαιδευτηρίου (ΤΕΕ) οποιασδήποτε ειδικότητας του τομέα Οικονομίας και Διοίκησης ή- Απολυτήριος τίτλος:- Ενιαίου Λυκείου ή- Ενιαίου Πολυκλαδικού Λυκείου, ανεξάρτητα από κλάδο ή ειδικότητα ή -Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου, ανεξάρτητα από ειδικότητα ή- Λυκείου Γενικής Κατεύθυνσης ή άλλος ισότιμος και αντίστοιχος τίτλος σχολικής μονάδας της ημεδαπής ή αλλοδαπής.

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Γ : ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΟΥ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΘΗΝΑ & ΕΝΩΣΗΣ ΔΙΚΑΣΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΠΡΟΣ ΘΕΣΠΙΣΗ ΚΛΑΔΟ «ΕΠΙΚΟΥΡΙΑΣ ΚΑΙ ΤΕΚΜΗΡΙΩΣΗΣ»**

ΣΥΛΛΟΓΟΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΑΘΗΝΑΣ

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ - ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ

ΘΕΜΑΤΑ :

1. Πόσο κλειστά είναι τα δικαστήρια από την έναρξη του τελευταίου lockdown και μετά
2. Ο θεσμός των “Βοηθών Δικαστών” που φέρνει ο νέος Κώδικας Δικαστικών Υπαλλήλων

2. Ανακοινώθηκε από τον κ. Υπουργό Δικαιοσύνης η θεσμοθέτηση μέσω του νέου Κώδικα η δημιουργία δύο νέων κλάδων Δικαστικών Υπαλλήλων αυτών των: 1) ΠΕ Τεκμηρίωσης και Επικουρίας Δικαστικού Έργου και 2) ΠΕ Επικοινωνίας και Δημοσίων Σχέσεων.

Σχετικά με την δημιουργία των δύο αυτών νέων κλάδων, αρνητικά τοποθετήθηκαν τόσο η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, στην γνωμοδότηση επί του σχεδίου του νέου Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων, όσο η Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων και η Ομοσπονδία Δικαστικών Υπαλλήλων Ελλάδος.

Έχουν τεθεί πολλά ερωτήματα για την αναγκαιότητα της δημιουργίας αυτών των δύο κλάδων και ως προς το τι μπορούν να προσθέσουν στην λειτουργία και την αποτελεσματικότητα του συστήματος απονομής της δικαιοσύνης.

Οι συγκεκριμένοι υπάλληλοι που θα στελεχώσουν αυτούς τους κλάδους δεν θα είναι ούτε Δικαστές ούτε Δικαστικοί Υπάλληλοι, αλλά μια ενδιάμεση κατηγορία με ιδιαίτερα

προνομιακή μεταχείριση ως προς την μισθολογική και υπηρεσιακή τους εξέλιξη, που δεν δικαιολογείται ούτε από τα καθήκοντα και την προσφορά τους, ούτε από την εμπειρία τους σε σχέση με τους άλλους κλάδους των δικαστικών υπαλλήλων.

Οι αρμοδιότητες και οι υποχρεώσεις τους δεν καθορίζονται από συγκεκριμένα νομοθετήματα, όπως ισχύει για τους Δικαστικούς Υπαλλήλους, τα καθήκοντα των οποίων με σαφήνεια καθορίζονται από μια σειρά νόμων, όπως ο αστικός κώδικας, ο κώδικας πολιτικής δικονομίας, ποινικός κώδικας, κώδικας ποινικής δικονομίας, κώδικας διοικητικής δικονομίας κ.λπ., με όλες τις έννομες συνέπειες για παραλήψεις ή ενέργειες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Η ανάθεση στις ολομέλειες των δικαστηρίων και εισαγγελιών να ορίζουν τα καθήκοντα των συγκεκριμένων αυτών υπαλλήλων θα δημιουργήσει περισσότερα προβλήματα, αφού κατά το δοκούν οι ολομέλειες θα ορίζουν διαφορετικά καθήκοντα, χωρίς ενιαίο τρόπο, ανοίγοντας τον δρόμο για διαφορετικές ερμηνείες, προκαλώντας σύγχυση και ασάφεια.

Ως αντικείμενο των δύο αυτών κλάδων αναφέρεται η συγκέντρωση νομολογίας και νομοθεσίας, η επαφή με άλλα δικαστήρια και η άσκηση καθηκόντων επικοινωνίας με τον τύπο. Οι υπηρετούντες υπάλληλοι με κατάλληλη εκπαίδευση, όσο και οι προβλεπόμενοι στο νέο Κώδικα Δικαστικοί Υπάλληλοι πληροφορικής, στατιστικής και βιβλιοθηκονόμων μπορούν να καλύψουν τα κενά στην ευρετηρίαση της νομολογίας, της νομοθεσίας, της βιβλιογραφίας και της ταξινόμησης των υποθέσεων. Όπως χαρακτηριστικά σημειώνει η Ένωση Δικαστών και Εισαγγελέων “οι επαφές των Δικαστηρίων με άλλα Δικαστήρια γίνονται από τις αιρετές διοικήσεις τους και η επικοινωνία με τον Τύπο καλύπτεται από τις Δικαστικές Ενώσεις. Είναι εξάλλου αδιανόητο να καλούνται Δικαστικοί Υπάλληλοι να ερμηνεύουν δικαστικές αποφάσεις και να εκπροσωπούν Δικαστικούς Λειτουργούς”. Στα πλαίσια αυτά οι προβλεπόμενοι από το νέο Κώδικα Δικαστικοί Υπάλληλοι μπορούν να οργανώσουν και να ευρετηριάσουν τη νομολογία, τη νομοθεσία, τη βιβλιογραφία κλπ.

Ειδικότερα, στη γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου αναφέρεται ότι οι Δικαστικοί Λειτουργοί έχουν πρόσβαση στις υπάρχουσες τράπεζες νομικών πληροφοριών, έτσι ώστε να μη χρειάζονται βοήθεια ως προς την αναζήτηση της νομολογίας και της νομοθεσίας. Υπάρχει δυνατότητα για αξιοποίηση του συστήματος: α) στο επίπεδο της άμεσης και ειδικής πρόσβασης σε έγκυρες ψηφιακές βάσεις δεδομένων, πέραν της Ελληνικής και Ευρωπαϊκής νομοθεσίας και νομολογίας, με θέματα οικονομικά, φορολογικά, πολεοδομικά, ιατρικά, ζητήματα περιβάλλοντος κ.λπ.

Τέλος, σε ότι αφορά τον κλάδο Τεκμηρίωσης και Επικουρίας του Δικαστικού Έργου, η αναζήτηση κρίσιμων στοιχείων των φακέλων των υποθέσεων, καθώς και συγκεκριμένης νομολογίας, θέτει σοβαρά νομικά ζητήματα, που έχουν σχέση με τη μυστικότητα της έκδοσης των δικαστικών αποφάσεων. Ειδικότερα “η διάταξη του άρθρου 38 παρ. 8, που προβλέπει ότι ο δόκιμος υπάλληλος του κλάδου Τεκμηρίωσης και Επικουρίας θα μπορεί, για εκπαιδευτικούς λόγους, να παρίσταται κατά την ανάκριση και την προανάκριση και να μετέχει στις διασκέψεις, είναι προβληματική και παραβιάζει τη διάταξη του άρθρ. 241 ΚΠΔ, που ορίζει ότι η ανάκριση γίνεται χωρίς δημοσιότητα” Αποφ. 4/2016 Διοικ. Ολομ. Α.Π.

Τη στιγμή που τα κενά στις οργανικές θέσεις των Δικαστικών Υπαλλήλων είναι τεράστια και δημιουργούν συνθήκες ασφυξίας στα Δικαστήρια της χώρας και ιδιαίτερα στα μεγάλα Δικαστήρια της Αθήνας, είναι τουλάχιστον άστοχο να προωθούνται τέτοιες διατάξεις και να προβλέπονται κατηγορίες υπαλλήλων που δεν θα έχουν κανένα απολύτως αντικείμενο εργασίας.

Το κόστος για την πρόσληψη υπαλλήλων για τους δύο νέους ειδικούς κλάδους θα μπορούσε να αξιοποιηθεί στην κάλυψη των κενών οργανικών θέσεων στις γραμματείες των δικαστηρίων και των εισαγγελιών και ειδικά στον τομέα των συστημάτων πληροφορικής και επικοινωνιών, με τη στελέχωση των αρμόδιων τμημάτων πληροφορικής με το κατάλληλο προσωπικό και με την κάλυψη των αναγκών των τμημάτων αυτών σε υποδομές στήριξης και λειτουργίας των πληροφοριακών συστημάτων (υλικό, δίκτυα, σύγχρονοι ηλεκτρονικοί υπολογιστές, ψηφιοποίηση αρχείων κλπ).

Ζητούμε από το Υπουργείο Δικαιοσύνης να επανεξετάσει το ζήτημα πριν την κατάθεση του Κώδικα στη Βουλή.

Για τους λόγους που αναφέρθηκαν, πιστεύουμε ότι πρωταρχικό μέλημα του Υπουργείου Δικαιοσύνης θα πρέπει να είναι κάλυψη του 30% των κενών οργανικών θέσεων Δικαστικών Υπαλλήλων και όχι η θεσμοθέτηση του κλάδου των Βοηθών Δικαστών.

Αθήνα 14-12-2020

Για το Δ.Σ.

Ο Πρόεδρος

Η Γεν. Γραμματέας

**ΕΝΩΣΗ**  
**ΔΙΚΑΣΤΩΝ & ΕΙΣΑΓΓΕΛΕΩΝ**

Αθήνα, 09-12-2020

Αρ. πρωτ.:554

**Για τους «βοηθούς Δικαστών»**

Στην τελευταία συνάντηση του Προεδρείου της Ένωσης με τον Υπουργό Δικαιοσύνης λάβαμε τη διαβεβαίωση ότι δεν είναι στις προθέσεις της Κυβέρνησης η δημιουργία ειδικής κατηγορίας Δικαστικών Λειτουργών που θα συνεπικουρούν το έργο των ήδη υπηρετούντων. Αναφερθήκαμε επίσης διεξοδικά στην πρόταση για σύσταση «δικαστικής αστυνομίας», ενός σχεδίου που εκκρεμεί από την δεκαετία του 1980 και τοποθετηθήκαμε θετικά στην προοπτική πρόσληψης μόνιμων δικαστικών υπαλλήλων που θα συνεπικουρούν δικαστές και εισαγγελείς κατά την άσκηση των δικαιοδοτικών τους καθηκόντων (πχ εξειδικευμένων γραφολόγων, ψυχολόγων και άλλων επιστημονικών ειδικοτήτων).

Πληροφορηθήκαμε από τον Τύπο ότι στο νέο Κώδικα Δικαστικών Υπαλλήλων υπάρχει πρόβλεψη για δύο αυτοτελείς κατηγορίες δικαστικών υπαλλήλων – βοηθών των Δικαστικών Λειτουργών με καθήκοντα που ουδεμία σχέση έχουν με τις πραγματικές ανάγκες της Δικαιοσύνης: Δικαστικοί υπάλληλοι που θα κάνουν τη συγκέντρωση νομολογίας και νομοθεσίας και υπάλληλοι που θα κάνουν επαφές με άλλα Δικαστήρια και θα ασκούν καθήκοντα επικοινωνίας με τον Τύπο! Η συγκέντρωση της νομολογίας και της νομοθεσίας, που αφορά συγκεκριμένη υπόθεση, αποτελεί ένα από τα κύρια καθήκοντα των Δικαστικών Λειτουργών, οι οποίοι με τη χρήση των νέων τεχνολογιών και τις τράπεζες νομικών πληροφοριών, έχουν πλήρως εξοικειωθεί εδώ και δεκαετίες. Οι δε επαφές των Δικαστηρίων με άλλα Δικαστήρια γίνεται από τις αιρετές διοικήσεις τους και η επικοινωνία με τον Τύπο καλύπτεται από τις Δικαστικές Ενώσεις. Είναι εξάλλου αδιανόητο να καλούνται Δικαστικοί Υπάλληλοι να ερμηνεύουν δικαστικές αποφάσεις και να εκπροσωπούν Δικαστικούς Λειτουργούς.

Τη στιγμή που τα κενά στις οργανικές θέσεις των Δικαστικών Υπαλλήλων είναι τεράστια και δημιουργούν συνθήκες ασφυξίας στα Δικαστήρια της χώρας, είναι τουλάχιστον άτοπο να προωθούνται τέτοιες διατάξεις και να προβλέπονται κατηγορίες υπαλλήλων που δεν θα έχουν κανένα απολύτως αντικείμενο εργασίας. Ζητούμε από το

Υπουργείο Δικαιοσύνης να επανεξετάσει το ζήτημα πριν την κατάθεση του Κώδικα στη Βουλή.

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Χριστόφορος Σεβαστίδης

Εφέτης



Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Παντελής Μποροδήμος

Πρωτοδίκης