



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ "Δημόσια Διοίκηση - Δημόσιο Μάνατζμεντ"

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Θέμα:

Τίτλος στα Ελληνικά

«Η Πειθαρχική και η Ποινική Ευθύνη των Δημοσίων Υπαλλήλων και η Κινητροδοτική τους Διάσταση.»

Τίτλος στα Αγγλικά

«The Disciplinary and Criminal Responsibility of Civil Servants and their Motivational Aspect.»

Όνοματεπώνυμο Φοιτητή :ΣΥΝΑΔΙΝΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ (ΔΜ 2022)

Επιβλέπων καθηγητής: ΜΑΝΘΟΣ ΑΠΟΣΤΟΛΟΣ

Αθήνα

Μάρτιος 2023

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

*Η κάτωθι υπογεγραμμένη Συναδινού Αγγελική του ΓΕΩΡΓΙΟΥ,
με αριθμό μητρώου ΔΜ2022 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών
Σπουδών «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ-ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ» του Τμήματος ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ της Σχολής ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ
του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:*

*«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την
οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται
στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων,
ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους,
με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό,
συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το
διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα
αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και
του Ιδρύματος.*

*Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την
ανάκληση του πτυχίου μου».*

*Επιθυμώ την απαγόρευση πρόσβασης στο πλήρες κείμενο της εργασίας μου μέχρι
και έπειτα από αίτηση μου στη Βιβλιοθήκη και έγκριση του επιβλέποντα καθηγητή.*

Η Δηλούσα

Αγγελική Συναδινού



Αφιερώνω την διπλωματική εργασία μου στην οικογένειά μου , η οποία με παρότρυνε να παρακολουθήσω το συγκεκριμένο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα, γνωρίζοντας εκ των προτέρων τις πολλαπλές δυσκολίες που θα αντιμετωπίζαμε. Με στήριξαν ψυχολογικά και έμπρακτα, με ιδιαίτερη υπομονή για την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας μου.

Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

Συντομογραφίες

ΓΟΕΒ: Γενικό Οργανισμό Εγγείων Βελτιώσεων Πηγειού- Αλφειού

ΔΔ: Δημόσια Διοίκηση

ΔΟΠ: Διοίκηση Ολικής Ποιότητας

ΔΣ: Διοικητικό Συμβούλιο

ΚΕΠ: Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών

ΝΔΜ: Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

ΥΚ: Υπαλληλικός Κώδικας

ΣτΕ: Συμβούλιο Επικρατείας

Ευχαριστίες

Θέλω να ευχαριστήσω θερμά τον Πρόεδρο του Π.Μ.Σ Δημόσια Διοίκηση-Δημόσιο Μάνατζμεντ του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοικητικών ,Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών, καθηγητή κ. Δημήτριο Δ. Στράνη για τις ευκαιρίες που μου έδωσε ,την επιστημονική του καθοδήγηση και την εμπιστοσύνη που μου έδειξε αναθέτοντας μου θέμα διπλωματικής, Ιδιαίτερες είναι οι ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Απόστολο Φ. Μάνθο για την αναλυτικότερη καθοδήγηση κατά τη διάρκεια της προσπάθειάς μου. Η υπομονή του και οι στοχευμένες παρεμβάσεις του με βοήθησαν να αναπτύξω τις σκέψεις μου και να μελετήσω εκ βάθρων, ώστε και να επιτευχθεί η ολοκλήρωση της εργασίας μου. Θέλω να ευχαριστήσω επίσης όλους τους καθηγητές μου για τις πολύτιμες γνώσεις που μου πρόσφεραν καθ' όλη τη διάρκεια του Μεταπτυχιακού Προγράμματος. Τέλος, καθοριστική ήταν η βοήθεια της οικογένειάς μου από την αρχή του Μεταπτυχιακού Προγράμματος ως σήμερα.

Περίληψη

Τη σύγχρονη εποχή, οι ποικίλες συνθήκες και αλλαγές στις κοινωνίες συνδυαστικά με τους ρυθμούς ανάπτυξης ανέδειξαν την ανάγκη για την καλύτερευση της διοίκησης. Άξιο λόγου είναι ότι οι ερευνητές εστίασαν στην αύξηση της δυναμικής των υπαλλήλων μέσα από τη διάσταση που έχει για την απόδοση το κεφάλαιο του κινήτρου, το οποίο και εκλαμβάνεται ως ένα πολυδιάστατο σημείο. Πιο συγκεκριμένα, οι δημόσιοι Οργανισμοί και οι Υπηρεσίες ακολουθούν το (ΝΔΜ) Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, δίνοντας έμφαση στον ρόλο που έχει το ανθρώπινο δυναμικό. Παράλληλα, αξιοποιείται ο παράγοντας των παραγωγικών δυνατοτήτων που έχει το ανθρώπινο δυναμικό με την αντίστοιχη παρακίνηση. Πρόκειται για ένα στοιχείο, το οποίο θα συμβάλλει ως επί το πλείστον στον εκσυγχρονισμό των εκάστοτε υπηρεσιών, έχοντας ως αποτέλεσμα την αύξηση των παροχών στους πολίτες-καταναλωτές. Σκοπός της παρούσης διπλωματικής είναι να εξετασθεί ο τρόπος που λειτουργεί η πειθαρχική και η ποινική ευθύνη των υπαλλήλων και η περαιτέρω διάσταση αυτών ως κίνητρο συνδυαστικά με το ΝΔΜ. Παράλληλα, γίνεται αναφορά στο θέμα της ευθύνης, του ποινικού κολασμού και του καθήκοντος, ώστε να διαμορφωθεί ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο. Κεντρικό σημείο αναφοράς είναι το ΝΔΜ και το εάν είναι εφικτό να επηρεάσει τη συμπεριφορά και τη δράση των υπαλλήλων, ώστε και να τους αποτρέψει από πιθανά πειθαρχικά παραπτώματα. Επίσης, γίνονται αντιληπτά τα καίρια σημεία που συνδέονται με την παρακίνηση μέσα από τις εκάστοτε θεωρίες.

Λέξεις κλειδιά: ποινική ευθύνη, πειθαρχική ευθύνη, δημόσιος υπάλληλος, κίνητρο, Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

Abstract

In nowadays specific conditions and changes in society combined with the rates of development have pointed out the need for the improvement of Administration. It is worth mentioning that the researchers focused on increasing the dynamics of employees through the dimension of incentive capital, which is perceived as a multidimensional point.

More specifically, Public Organizations and Services follow the New Public Management (NPM) , emphasizing the role of human resources. At the same time, the factor of the productive potential of human resources is utilized with the corresponding motivation. This is an element, which will mostly contribute to the modernization of the respective services, resulting in an increase in benefits for citizen-consumers.

The purpose of this thesis is to examine the way in which the disciplinary and criminal responsibility of employees works and the further dimension of these as motivation in combination with the NPM. At the same time, reference is made to the issue of responsibility, criminal punishment and the context of duty, in order to form an integrated framework. A central point of reference is the New Public Management and whether it is possible to influence the behavior and action of employees, so as to prevent them from possible disciplinary offenses. Also, the key points related to motivation through each theory are perceived.

Keywords: criminal liability, disciplinary liability, civil servant, motivation, New Public Management

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	11
Κεφάλαιο πρώτο: Πειθαρχική Ευθύνη	
1.1 Η έννοια της ευθύνης	12
1.2 Ιστορική Αναδρομή της έννοιας της ελευθερίας και της ευθύνης και η σύνδεσή τους με τον Νόμο	14
1.3 Φιλοσοφική προσέγγιση πειθαρχίας – ποινής και σχέση πειθαρχικού – ποινικού δικαίου	17
1.3.1 Η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος –παραδείγματα πειθαρχικών υποθέσεων	17
1.3.2 Η πειθαρχία –παραβατική συμπεριφορά στην δημόσια διοίκηση	19
1.3.3 Παράβαση καθήκοντος των δημοσίων υπαλλήλων-σχέση πειθαρχικής και ποινικής ευθύνης	21
1.4 Πειθαρχικά Όργανα	22
1.4.1 Ο θεσμός της αυτοδίκαιης αργίας	23
1.5 Πειθαρχικό Δίκαιο και Νέες Διατάξεις	24
1.5.1 Πειθαρχικά και ποινικά παραπτώματα - Περιπτώσεις	26
1.5.1.1 Πειθαρχικά Συμβούλια	27

1.5.1.2 Περιπτώσεις πειθαρχικών και ποινικών παραπτώματων	28
1.5.2 Νομολογιακά παραδείγματα πειθαρχικών και ποινικών παραπτώματων	31
1.5.2.1 Απαρίθμηση πειθαρχικών παραπτώματων	34
1.5.2.2 Πειθαρχική απόφαση	35
1.6 Πειθαρχική ευθύνη και τυπικές προϋποθέσεις	36
1.6.1 Η πράξη/παράλειψη του δημοσίου υπαλλήλου.	36
1.6.1.1 Η αρχή της νομιμότητας στη δημόσια διοίκηση	37
1.6.1.2 Ενδεχόμενος δόλος –βαριά αμέλεια	39
1.7 Ποινικό και Πειθαρχικό δίκαιο: Αλληλεπίδραση	40
1.7.1 Σχέση του πειθαρχικού – ποινικού δικαίου	41

Κεφάλαιο δεύτερο : Ποινική ευθύνη

2.1 Ο δημόσιος υπάλληλος στο Ποινικό και Διοικητικό Δίκαιο. Η προσέγγιση της ποινικής ευθύνης	45
2.1.1 Απαρίθμηση ποινικών αδικημάτων και επιβολή ποινής	47
2.1.2 Η ποινική απόφαση	49
2.2 Ποινική δίωξη και κυρώσεις - Παραδείγματα	51
2.3 Η ανεξαρτησίας της πειθαρχικής διαδικασίας από την ποινική δίκη	53
2.4 Σχέση πειθαρχικής-ποινικής ευθύνης	55

2.4.1 Επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας 57

Κεφάλαιο τρίτο : Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ

3.1 Οι αρχές και τα χαρακτηριστικά που διέπουν το ΝΔΜ 59

3.2 Σημασία και μέθοδοι του ΝΔΜ 60

3.3 Ο ρόλος των κινήτρων και της παρακίνησης στο ανθρώπινο δυναμικό για την επίτευξη του εκσυγχρονισμού της ΔΔ. Θεωρητική προσέγγιση 61

3.3.1 Οι θεωρίες παρακίνησης 62

3.4 Νέες τάσεις για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων. Δυσκολίες για την εφαρμογή του ΝΔΜ 65

3.4.1 Παράγοντες υποκίνησης –κίνητρα στο δημόσιο τομέα 67

3.4.2 Η οργανωσιακή κουλτούρα – εργασιακό περιβάλλον της δημόσιας διοίκησης 68

3.5 Σύγκριση παλαιού με ΝΔΜ και η θέση των υπαλλήλων- η σημασία των κινήτρων στην επίτευξη της διοικητικής μεταρρύθμισης 70

3.5.1 Εσωτερικά και εξωτερικά κίνητρα 71

3.5.2 Επίτευξη στόχων βάσει των αρχών του ΝΔΜ 73

Συμπέρασμα 75

Βιβλιογραφία 78

Εισαγωγή

Το θέμα που εξετάζεται στην παρούσα μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία είναι η πειθαρχική και ποινική ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων και η κινητροδοτική διάστασή τους. Θεωρείται λοιπόν αναγκαίο να προσδιορισθούν οι έννοιες της ευθύνης, του καθήκοντος, της πειθαρχίας, του ποινικού κολασμού και του κινήτρου, προκειμένου να υπάρχει ένα σαφές πλαίσιο στο οποίο περαιτέρω θα αναλυθεί εκ βάθρων το θέμα. Σημείο αναφοράς είναι το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ και το αν μπορεί να επέμβει στο πειθαρχικό δίκαιο και πώς επηρεάζεται η ποινική ευθύνη.

Όσον αφορά τον δημόσιο υπάλληλο, όταν παραβιάζει τα υπαλληλικά καθήκοντά του, τότε επισύρει την πειθαρχική ευθύνη και η τιμωρία που επέρχεται είναι βάσει του ΥΚ. Πρόκειται για ποινές, οι οποίες είναι προβλεπόμενες και ενδεικτικά μπορεί να είναι η έγγραφη επίπληξη, το πρόστιμο είτε ο υποβιβασμός του βαθμού του. Τα πειθαρχικά όργανα είναι εκείνα που επιβάλλουν τις εκάστοτε ποινές και είναι ευνόητο ότι τα όργανα αυτά τα προβλέπει ο νομοθέτης. Εκτός όμως από την πειθαρχική ευθύνη, ο δημόσιος υπάλληλος μπορεί να υποπέσει και σε ποινικά αδικήματα. Τα τελευταία συνδέονται με τον ποινικό κώδικα με σημείο αναφοράς την παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

Χαρακτηριστικό στοιχείο είναι ότι η εργασία στον δημόσιο τομέα της χώρας μας συνδέεται με την απουσία κινήτρων για τους υπαλλήλους και την έλλειψη ανταγωνιστικότητας. Και οι δυο αυτές παράμετροι είναι όμορες της αναποτελεσματικότητας που υφίσταται εν γένει στο ελληνικό δημόσιο. Θέματα που συνδέονται με την ηγεσία, το Μάνατζμεντ και τον τρόπο τον οποίο δρα είναι εφικτό να περιορίσουν την αναποτελεσματικότητα, όπως και τον τρόπο που εργάζεται και δραστηριοποιείται ο υπάλληλος μεμονωμένα, αλλά και μέσα στις ομάδες.

Είναι ιδιαίτερη ανάγκη οι δημόσιοι Οργανισμοί να μην λαμβάνουν υπόψη τη γραφειοκρατική διάσταση, αλλά να ευλειτουργούν σύμφωνα με τις συνεχείς εξελίξεις. Αξιοσημείωτη είναι η ουσιαστική αλλαγή των παλαιότερων κατευθυντήριων γραμμών του δημόσιου τομέα, ώστε στο επίκεντρο να βρεθεί το ανθρώπινο δυναμικό. Οι δημόσιοι υπάλληλοι σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του ΝΔΜ, μπορούν να παρακινηθούν κατά τρόπο άμεσο και τα αποτελέσματα να είναι τα βέλτιστα για το προσωπικό και κοινό καλό. Σύμφωνα με τις έρευνες, έχουν αναδειχθεί θετικά αποτελέσματα σε όποιες χώρες εφαρμόζεται το Νέο Μοντέλο

Διοίκησης, όπου ακολουθεί παράλληλα η αναζωογόνηση και δη η βελτίωση του πολιτικού συστήματος. Οπότε, μειώνονται οι πιθανότητες, ώστε οι υπάλληλοι να μην προβαίνουν σε πειθαρχικά παραπτώματα για να αποκτήσουν κάποιο όφελος.

Κεφάλαιο Πρώτο :Πειθαρχική ευθύνη

1.1 Η έννοια της ευθύνης

Η ευθύνη αποτελεί την υποχρέωση που έχει το άτομο για την πραγματοποίηση μιας ενέργειας και το να δώσει λόγο περί αυτής. Ενδεικτικά υπάρχει η επαγγελματική, η πολιτική η κοινωνική , η ηθική , η νομική, η αστική, η ποινική και η πειθαρχική ευθύνη. Πρόκειται για μια έννοια που έχει καταλυτική σημασία για τον πολίτη, όπως και τον πολιτικό, ομάδες ανθρώπων, Οργανισμούς, Φορείς και επιχειρήσεις. Σε επίπεδο ετυμολογίας παραπέμπει στο να πράττει κάποιος το ευθύ, το ίδιο και σε μεταφορικό επίπεδο αποτελεί τη διαχειριστική ευθύνη και δη έλεγχο που συνδεόταν με όσους είχαν αξίωμα. Κατ' επέκταση, ήταν και υπεύθυνος δηλαδή υπόλογος του δημόσιου ελέγχου στους *εύθηνους*, που ήταν οι δημόσιοι ελεγκτές. Όταν δεν υπήρχε αυτό το είδος της ευθύνης, τότε το άτομο χαρακτηριζόταν ως μη υπόλογο- ανεύθυνο.

Στη σύγχρονη κοινωνία σε τοπικό, εθνικό και διεθνές επίπεδο, η έννοια της ευθύνης συνεχίζει να αποτελεί σημείο αναφοράς της ανθρώπινης δράσης και συνδυαστικά με την έννοια του καθήκοντος, της εμπιστοσύνης, της σταθερότητας και άλλων όρων παραπέμπει στην επίτευξη στόχων και γενικότερα σε μια κοινωνία που δείχνει σεβασμό προς τους πολίτες.

Σε φιλοσοφικό επίπεδο οι θέσεις του Emmanouel Levinas εισάγουν μια διαφορετική προσέγγιση σύμφωνα με την οποία η ευθύνη δεν συνδέεται με πράξεις του δράντος ούτε θεμελιώνεται στην ελευθερία της βούλησης αυτού, αλλά αντιθέτως δεν αποτελεί επιλογή του. Υποστηρίζει ότι δεν αποτελεί κάτι το οποίο με τρόπο εκούσιο επιλέγει το άτομο, αλλά οι άλλοι είναι εκείνοι οι οποίοι και καθιστούν το

υποκείμενο υπεύθυνο. Αυτό σημαίνει λοιπόν, ότι η ύπαρξη των άλλων είναι και η πηγή της ευθύνης. Τα αιτήματα, τα οποία και τίθενται από τους άλλους παραπέμπουν σε μια παθητική ευθύνη, που δεν αποτελεί αυτούσια επιλογή του υποκειμένου, ενώ το τελευταίο είναι δέσμιο της ευθύνης αυτής. Για τον φιλόσοφο, η έννοια της ευθύνης είναι ο ορισμός της υποκειμενικότητας καθαυτός. Σε αυτό το πλαίσιο λοιπόν, όσο πιο δίκαιο αναδεικνύεται το υποκείμενο τόσο πιο μεγάλη είναι και η ευθύνη που έχει. Χαρακτηριστικό είναι επίσης ότι η δι- υποκειμενική σχέση έχει ασύμμετρη διάσταση και έτσι δεν προσδοκάται η διάδραση, το αμοιβαίο στοιχείο σε επίπεδο ευθύνης από τον άλλον.¹ Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται από τη λεβινασιανή ηθική ευθύνη στην θέση που έχει το πρόσωπο, όπου και γίνεται χρήση του συγκεκριμένου όρου, με σκοπό να γίνει αναφορά στο επίπεδο της απειρότητας για τον άλλον άνθρωπο. Τότε μπορεί και θεωρείται ως διαφορετικός, καθότι διαφεύγει από κάθε προσπάθεια αναπαράστασης γνώσης είτε κατανόησης.²

Η έννοια της αστικής ευθύνης του δημοσίου υπαλλήλου, παραπέμπει στη νομική υποχρέωση που πηγάζει από το ελληνικό Δημόσιο είτε από τα νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου για την αποκατάσταση με τη μορφή της χρηματικής αποζημίωσης και για τις συνέπειες προς τους εκάστοτε διοικούμενους που προκαλούν φαινόμενα, όπως είναι η παρανομία και οι κάθε μορφής παραλείψεις (άρθρα 105 και 106 ΕισΝΑΚ). Πρόκειται για μια υποχρέωση, η οποία και έχει συνταγματικό χαρακτήρα και μάλιστα συνάδει με την αρχή της νομιμότητας που αφορά τη δράση, όπως και τη λειτουργία για όλα τα όργανα του Δημοσίου. Είναι άξιο παρατήρησης ότι εάν μια δράση από το Δημόσιο προκαλούσε κάποια ζημιά στον πολίτη σε υλικό είτε ηθικό επίπεδο, τότε τα άτομα θα έπρεπε να επωμιστούν τις ζημιογόνες συνέπειες που συνδέονται με την κρατική δραστηριότητα καίτοι αυτή μπορεί να κατευθύνεται κατά τεκμήριο ή τουλάχιστον πρέπει να έχει κατεύθυνση προς την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος.³

¹ Λεβινάς, Ε. «Το υπερβατικό και το υψηλό», στον ίδιο, Ελευθερία και εντολή, μτφρ. Μιχάλης Πάγκαλος, Βιβλιοπωλείον της «Εστίας», Αθήνα 2007, σ. 59. ' GeoffreyBennington, «Αποδόμηση και ηθική», μτφρ. Ευτύχης Πυροβολάκης, στο Γεράσιμος Κακολύρης (επιμ.), Η πολιτική και ηθική σκέψη του Jacques Derrida, Πλέθρον, Αθήνα 2015, σ. 272.

² Λεβινάς, Ε. Ηθική & άπειρο. Διάλογοι με τον Φίλιπ Νεμό, μτφρ. Κωστής Παπαγιώργης, Ίνδικτος, Αθήνα 2007, σ. 69. ' Levinas, Ε. Ολότητα και άπειρο. Δοκίμιο για την εξωτερικότητα, μτφρ. Κωστής Παπαγιώργης, Εξάντας, Αθήνα 1989, σ. 252.

³ Παυλόπουλος, Διοικητικό Δίκαιο, επιμέλεια Κ. Γιαννακόπουλος, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, 2004, σελ. 323-324.

Εξάλλου, βάσει του άρθρου 38 εδ. β' του πρώην Ν. 2683/1999 και νυν Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ Α' 26/9.02.2007) ο δημόσιος υπάλληλος φέρει την ευθύνη έναντι του Δημοσίου για κάθε ζημιά που έχει προξενήσει προς αυτό κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των καθηκόντων του. Ωστόσο, δεν ευθύνεται ο υπάλληλος έναντι τρίτων για τέτοιου είδους πράξεις είτε παραλείψεις. Ακόμη είναι πολύ σημαντική η διεθνής ευθύνη που διακρίνει τα κράτη και που υπήρχε προτού τη σύσταση της επιτροπής διεθνούς Δικαίου του ΟΗΕ. Το διεθνές δίκαιο ήταν αρχικά διακρατικό και έτσι η ευθύνη ήταν ως επί το πλείστον διμερής. Στη σύγχρονη εποχή όμως, οι έννομες σχέσεις συνδέονται με την υποχρέωση επανόρθωσης, όπως και με άλλα δικαιώματα και δη υποχρεώσεις και στοιχεία που μπορεί να αναφερθούν είναι η δυνατότητα άσκησης για αντίμετρα από ένα κράτος σε ένα άλλο.⁴

Όσον αφορά τον δημόσιο υπάλληλο, όταν παραβιάζει τα υπαλληλικά καθήκοντά του, τότε επισύρει την πειθαρχική ευθύνη και η τιμωρία που επέρχεται είναι βάσει του ΥΚ. Πρόκειται για ποινές, οι οποίες είναι προβλεπόμενες και ενδεικτικά μπορεί να είναι η έγγραφη επίπληξη, το πρόστιμο είτε ο υποβιβασμός του βαθμού του. Τα πειθαρχικά όργανα είναι εκείνα που επιβάλλουν τις εκάστοτε ποινές και είναι ευνόητο ότι τα όργανα αυτά τα προβλέπει ο νομοθέτης. Εκτός όμως από την πειθαρχική ευθύνη, ο δημόσιος υπάλληλος μπορεί να υποπέσει και σε ποινικά αδικήματα. Τα τελευταία συνδέονται με τον ποινικό κώδικα με σημείο αναφοράς την παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

1.2 Ιστορική Αναδρομή της έννοιας της ελευθερίας και της ευθύνης και η σύνδεσή τους με τον Νόμο

Η αξία της πολιτικής ελευθερίας καθώς και οι μορφές της στον αρχαίο κόσμο σχετίζονται με τους Μηδικούς Πολέμους. Πιο συγκεκριμένα λοιπόν, παρατηρείται αντιπαράθεση μεταξύ του εισβολέα και των Ελλήνων σε όλα τα επίπεδα και αναδεικνύεται το θέμα της συγγένειας, το οποίο και ενώνει τους Έλληνες. Η

⁴ Μαρούδα Μαρία-Ντανιέλλα – Η Διεθνής Ευθύνη για Παραβιάσεις του Διεθνούς Ανθρωπιστικού Δικαίου Τελούμενες σε Ένοπλες Συρράξεις, Μέρος Πρώτο, Τμήμα Α', Υπόμνημα Α', Διδακτορική Διατριβή Υποβληθείσα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών (Αθήνα, Αύγουστος 2004).

ελευθερία με την αυτονομία αποτελούν βασικές παραμέτρους όσον αφορά την ελληνική ιδιοσυγκρασία και το ξένο στοιχείο είτε η εισβολή θα αποτελούσαν μια μεγάλη απειλή για την ελληνική ελευθερία. Μάλιστα, η ελληνική ελευθερία σχετίζεται με τον νόμο και σαφώς προϋποθέτει την έννοια του σεβασμού απέναντι στον νόμο, ο οποίος και αποτελεί μια σύμπραξη ιερού και ανθρώπινου χαρακτήρα. Ο πολίτης λάμβανε την ελεύθερη αποδοχή των εκάστοτε επιταγών που επέρχονται μέσα από τον νόμο και ήταν και η πιο επαρκής εγγύηση όσον αφορά την εμπέδωση της ελευθερίας καθαυτής. Έτσι, οι μεταγενέστεροι ισχυρισμοί όσον αφορά το κεφάλαιο της ελευθερίας δεν απομακρύνονται από αυτήν τη θέση, καθότι η ελευθερία δεν θα είναι ανεξέλεγκτη. Δεν είναι επιτρεπτό να προβαίνουν σε πράξεις και ενέργειες που δεν είναι σύμφωνες με τον αποδεκτό νόμο ακόμη και αν αυτός είναι άγραφος.⁵

Γενικότερα, η ελευθερία σε ένα πρώτο επίπεδο αναδεικνύεται ως ταυτόσημη με την εθνική ανεξαρτησία και δη την αυτονομία. Ο Σόλων υπήρξε μέλος της αριστοκρατίας και είναι αποδεκτός νομοθέτης στην αρχαία Αθήνα, λαμβάνοντας έκτακτες εξουσίες μέσω έκτακτης διαδικασίας και είχε ονομασθεί ως διαλεκτής και νομοθέτης, δημοσιεύοντας τους θεσμικούς νόμους το 592/591. Ακόμη, μέσα από επείγοντα μέτρα, όπως ακριβώς ήταν η σεισάχθεια καταργήθηκαν τα εκκρεμή χρέη και μάλιστα προχώρησε σε απελευθέρωση όσων ανθρώπων είχαν υποδουλωθεί λόγω χρεών.⁶ Με τον Κλεισθένη, ο ελεύθερος πολίτης θα ταυτιζόταν σε βάθος χρόνου με τη δημοκρατία. Ο Αριστοτέλης, υποστηρίζει ότι η κύρια αρχή του δημοκρατικού πολιτεύματος είναι η ελευθερία και μόνο στο συγκεκριμένο πολίτευμα είναι δυνατόν να μετέχει κάποιος στην ελευθερία.

Οι νόμοι που υφίστανται στην πόλη έχουν σαφήνεια και είναι καταγεγραμμένοι ώστε και να αποτρέπεται οποιαδήποτε αυθαιρεσία. Για τον Επίκουρο ο νόμος δεν έχει αξία λόγω της ισχύος, αλλά επειδή αποτελεί και μέσον για την επίτευξη της μεγαλύτερης ωφέλειας. Εάν θεσπισθεί ένας νόμος που δεν καταλήγει προς το συμφέρον της κοινωνικής ζωής, ο νόμος ο συγκεκριμένος δεν έχει πλέον τη φύση του δικαίου. Για την επικούρεια φιλοσοφία ένα αλάνθαστο κριτήριο είναι το συμφέρον, το οποίο υπερβαίνει τον νόμο. Εάν οι θεσμοί και οι νόμοι δεν διέπονται από δικαιοσύνη.

⁵ Ηροδότου VIII104 ;; Ξενοφών Αθηναίων Πολιτεία 1, 8-9 μτφρ. Μ. Σακελλαρίου

⁶ Σακελλαρίου, ό. π., σ. 83

Η έννοια της ελεύθερης βούλησης όπως και της ανάληψης της ευθύνης σχετικά με τις αποφάσεις της ζωής δεν οδηγεί όλους προς την προσωπική ευτυχία, αντιθέτως οι περισσότεροι αποποιούνται το δικαίωμα όπως επίσης και την ευθύνη να λαμβάνουν αποφάσεις σχετικά με τη ζωή τους. Αντιθέτως, επιδιώκουν να απαλλάσσονται από την προσωπική ευθύνη και να αναθέτουν ένα μεγάλο μέρος της ευθύνης στην πολιτεία και τους εκάστοτε νόμους. Αντίθετα, η προσωπική βούληση για άλλους, όπως και η ευθύνη των επιλογών τους καταλήγει σε ένα αίσθημα αυτάρκειας και δημιουργικότητας ώστε και να βιώνουν την αυθεντική ζωή όπως υποστήριξε αιώνες μετά ο Sartre.

Πιο αναλυτικά, όσον αφορά την επικούρεια φιλοσοφία ο άνθρωπος είναι δυνατός και δίχως να στηρίζεται στην τυχαιότητα, αλλά στην προσωπική του βούληση. Επίσης, για τους επικούριους ο πιο μεγάλος καρπός της αυτάρκειας είναι η ελευθερία.

Σχετικά με την έννοια του καθήκοντος θεωρεί ότι μεταβάλλεται από πολιτεία σε πολιτεία, ενώ η έννοια στον μικρότερο δυνατό βαθμό της συναντάται στον Πλάτωνα και την Πολιτεία με τους ανήκοντες στην κατώτερη τάξη να αποδέχονται αυτά που ορίζουν οι υπόλοιπες τάξεις, όντας ανώτερες αυτών. Εν συνεχεία οι Στωικοί θεώρησαν την υπακοή στο καθήκον ως ύψιστη αρετή.

Πιο ειδικά, ο επικούρειος εκλαμβάνεται ως δημοκρατικός άνθρωπος και μόνο κατά τη δημοκρατία το δίκαιο όπως και ο νόμος τελικά απορρέουν από τους ίδιους τους πολίτες. Ο ύστατος σκοπός είναι η εξυπηρέτηση της ομαλής κοινωνικής συμβίωσης και στην ουσία μεταβάλλεται από τους πολίτες όταν δεν οδηγεί στην περαιτέρω εξυπηρέτηση. Η θέση τους είναι σαφής ενάντια στην τυραννία και τα αντίστοιχα καθεστώτα. Συμπερασματικά, ένας νόμος όταν δεν λειτουργεί προς το συμφέρον της κοινωνίας δεν είναι δίκαιος. Ο άνθρωπος δεν νοείται έξω από το κοινωνικό γίνεσθαι γενικά για την αρχαιοελληνική φιλοσοφία.⁷

⁷ Άλτας, Δ. Η επικούρεια τέχνη του να ζεις σαν θεός ανάμεσα σε ανθρώπους. Πρακτικά 3^{ου} Πανελληνίου Συμποσίου Επικούρειας Φιλοσοφίας, εκδ. Κήπος, Αθήνα, σ. 227-230

1.3 Φιλοσοφική προσέγγιση πειθαρχίας – ποινής και σχέση πειθαρχικού – ποινικού δικαίου

Η Πειθαρχική ευθύνη αποτελεί απόρροια της ειδικής έννομης σχέσης που συνδέει τον δημόσιο υπάλληλο με το ίδιο το Κράτος και παράλληλα συνάδει με την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων αυτού. Χαρακτηριστικό αποτελεί ότι επισύρει και πειθαρχικές ποινές. Με μια πιο αναλυτική προσέγγιση, η πειθαρχική ευθύνη ρυθμίζεται από τις εκάστοτε διατάξεις του αντίστοιχου πειθαρχικού δικαίου, όντας μέρος του Υπαλληλικού Κώδικα , περιλαμβάνοντας μάλιστα δυο τμήματα. Πιο ειδικά, το πρώτο είναι το ουσιαστικό πειθαρχικό δίκαιο, στο οποίο και ανήκουν τα πειθαρχικά παραπτώματα και δη οι ποινές και το δεύτερο είναι το διαδικαστικό πειθαρχικό. Μέσω αυτού λοιπόν, προβλέπονται τα κατάλληλα πειθαρχικά όργανα, όπως ακόμη και η διαδικασία επιβολής των εκάστοτε πειθαρχικών ποινών. Αξιοσημείωτο είναι ότι η πειθαρχική ευθύνη ρυθμίζεται βάσει των κανόνων του πειθαρχικού δικαίου των άρθρων 103 έως 146B του ν. 3528/2007 , όπως ήδη έχουν τροποποιηθεί και βέβαια ισχύουν. Διευκρινιστικό είναι το στοιχείο ότι δεν παραπέμπουν αποκλειστικά στη διασφάλιση της εύρυθμης και μάλιστα απρόσκοπτης λειτουργίας της εκάστοτε υπηρεσίας, αλλά και στην ευρύτερη προστασία των δικαιωμάτων που έχουν οι υπάλληλοι. Πιο ειδικά, μια πράξη είτε παράλειψη από την πλευρά του δημόσιου υπαλλήλου σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του, στοιχειοθετεί το θέμα της πειθαρχικής ευθύνης, εφόσον διακρίνεται υπαιτιότητα, δηλαδή δόλος είτε αμέλεια από την πλευρά του. Εάν δεν ισχύουν αυτά, τότε δεν υπάρχει και πειθαρχικό παράπτωμα.⁸

1.3.1. Η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος - παραδείγματα πειθαρχικών υποθέσεων

Ο δημόσιος υπάλληλος υπέχει την πειθαρχική, την ποινική και δη την αστική ευθύνη, και στην περίπτωση που δεν ακολουθούνται οι νόμιμες συμπεριφορές τότε ανασύρεται η έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος. Είναι σημαντικό να γίνει αναφορά στην έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος που είναι πολύ βασική, εφόσον μπορεί και σηματοδοτεί τις προκύπτουσες συμπεριφορές που τιμωρούνται σύμφωνα με τον Νόμο. Επιπροσθέτως, η τροποποίηση που θεωρείται εκτεταμένη και είναι

⁸ Παράρτημα 2, άρθρο 106 ΔΚ

βασισμένη στις διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου σύμφωνα με τον Νόμο 4057/2012 παραπέμπει σε μια αλλαγή όσον αφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα⁹. Πιο ειδικά, τα πειθαρχικά παραπτώματα είναι σημεία που αφορούν την ύπαρξη υπαίτιας πράξης είτε ακόμη θέματα παράλειψης του υπαλλήλου, είτε ζητήματα που συνάδουν με υπαιτιότητα και παραπέμπουν σε δόλο είτε αμέλεια. Ακόμη, πρόκειται για τη δυνατότητα καταλογισμού της εν λόγω πράξης που θεωρείται επιλήψιμη. Βασικά, τα προαναφερθέντα, είναι συγκεκριμένες παράμετροι που λειτουργούν καταλυτικά για τη στοχοθεσία του αδίκου σε πειθαρχικό επίπεδο.¹⁰ Απαραίτητο μάλιστα είναι τα σημεία που συνδέονται με την υπαίτια πράξη ή με θέματα παράλειψης του υπαλλήλου ή υπαιτιότητας με δόλο ή αμέλεια να σταθμίζονται κατά τον ίδιο τρόπο με το αντικειμενικό υπόβαθρο των πειθαρχικών παραπτωμάτων.¹¹

Τα πειθαρχικά παραπτώματα, που αναλύονται διεξοδικότερα εν συνεχεία συνδυαστικά με τα ποινικά είναι πράξεις, με τις οποίες παρουσιάζεται άρνηση σχετικά με την αναγνώριση του Συντάγματος είτε έλλειψη αφοσίωσης προς την Πατρίδα και γενικότερα προς το δημοκρατικό πολίτευμα. Ανήκουν ακόμη σε αυτά η μη αξιοπρεπής είτε η ανάρμοστη και ανάξια για τον υπάλληλο συμπεριφορά στο πλαίσιο εντός είτε εκτός της υπηρεσίας, καθώς και η μη δικαιολογημένη αποχή από την εκτέλεση αυτών των καθηκόντων. Επιπροσθέτως, ως παραπτώματα εκλαμβάνονται θέματα, τα οποία συνδέονται με απείθεια. Χαρακτηριστική είναι επίσης η παράβαση όσον αφορά την αρχή της αμεροληψίας. Επίσης, το οικονομικό όφελος είτε το οποιοδήποτε αντάλλαγμα με σκοπό το όφελος του ίδιου του δημόσιου υπαλλήλου είτε τρίτου προσώπου κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων του είτε με αφορμή αυτών. Στα πειθαρχικά παραπτώματα περιλαμβάνονται η παράβαση για την υποχρέωση της εχεμύθειας, βάσει των διατάξεων του άρθρου 26 του Ν. 4057/12. Ακόμη, η παραβίαση της υποχρέωσης του υπαλλήλου να συμπεριφέρεται με τέτοιο τρόπο που να είναι άξιος για την κοινή εμπιστοσύνη και να παρουσιάζει ευπρέπεια προς τους πολίτες, δίχως να προβαίνει σε διακρίσεις κατά τη διάρκεια της εξυπηρέτησης. Ένα άλλο παράπτωμα είναι, όταν ο υπάλληλος χρησιμοποιεί την

⁹ Τάχου, Α & Συμεωνίδη, Ι. «Ερμηνεία του Υπαλληλικού Κώδικα», ΙΙ, άρ. 106

¹⁰ 4185/2001, 563/1984 ΣτΕ, 2278/1983, 3608/1981, ΔΕφΑθ1301/1991, Νο Β1991,1291., ΣτΕ 1417/2018, Τμήμα Γ

¹¹ Σπηλιωτόπουλου, Ε. & Χρυσανθάκη, Χ. «Βασικοί θεσμοί Δημοσιούπαλληλικού Δικαίου», Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 86-89

ιδιότητά του είτε πληροφορίες που κατέχει μέσα από την υπηρεσία είτε τη θέση του, αποβλέποντας στην εξυπηρέτηση κάποιων προσωπικών ή άλλων συμφερόντων.¹²

Η υπαίτια πράξη ή παράλειψη, που θα αναλυθεί στη συνέχεια, είναι δυνατόν να συνδέεται με θέματα που αφορούν εσωτερικά ζητήματα, για παράδειγμα μια εντολή που δεν έχει τηρηθεί ή με εξωτερικά ζητήματα, όπως όταν δεν εξυπηρετούνται οι πολίτες είτε όταν υφίσταται κάποιο αδίκημα, το οποίο και παραπέμπει στην υπηρεσία. Ακόμη, στα εξωτερικά θέματα, περιλαμβάνεται και η συμπεριφορά του υπαλλήλου τόσο στο πλαίσιο του εργασιακού περιβάλλοντος όσο και έξω από αυτό.¹³

Για να γίνει ακόμη πιο σαφής προσέγγιση του νομικού πλαισίου, είναι απαραίτητο να αναφερθούν ορισμένα παραδείγματα από πειθαρχικές υποθέσεις, όπως ενδεικτικά είναι οι εξής: η παθητική δωροδοκία εφοριακού υπαλλήλου από επιχείρηση με σκοπό να μην προβεί σε βάρος της επιχείρησης φορολογική παράβαση, ήταν παράβαση καθήκοντος σύμφωνα με τον ποινικό κώδικα και ανάρμοστη συμπεριφορά.¹⁴ Η πειθαρχική ποινή, η οποία και επιβλήθηκε ήταν η οριστική παύση του υπαλλήλου από τη θέση του.

Άλλο παράδειγμα αποτελεί η παράλειψη διενέργειας ελέγχου και περαιτέρω απάντησης σε δελτία για πληροφορίες, τα οποία στάλθηκαν από μια ΔΟΥ σε μια άλλη, κίνηση η οποία και εκλήφθηκε ως ατελής εκπλήρωση καθηκόντων. Ο εν λόγω υπάλληλος χρησιμοποίησε ως δικαιολογία τον φόρτο εργασίας για τη συγκεκριμένη παράλειψη. Από την άλλη, το Δικαστήριο θεώρησε ότι η τρίμηνη προσωρινή παύση μέσα από την αντίστοιχη στέρηση των αποδοχών, ήταν πειθαρχική ποινή. Αυτό εξηγείτο, αφού ο αρμόδιος υπάλληλος είχε ενημερωθεί, σχετικά με τα δελτία πληροφοριών, αποφεύγοντας κατά τρόπο συστηματικό να δώσει απάντηση σε αυτά είτε ακόμη να αναθέσει την απάντηση σε κάποιον άλλον υπάλληλο.¹⁵

1.3.2 Η Πειθαρχία –παραβατική συμπεριφορά στην δημόσια διοίκηση

Η πειθαρχία αποτελεί τη συμμόρφωση των ανθρώπων που βρίσκονται σε ένα ορισμένο περιβάλλον όσων έχουν σύνδεση με ένα σύνολο που έχει δημόσιο χαρακτήρα και τις εκάστοτε υποχρεώσεις προς αυτό. Επιπροσθέτως η ανάγκη για

¹² Άρθρο 107 Ν.4057/2012 Υποπαρ.Ζ.3 παρ.1 Ν.4093/2012, Άρθρο 1 Παρ.6 Ν.4203/2013 Κεφάλαιο Δ', άρθρο 29 Ν.4305/2014

¹³ Πανταζής, Ν., Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, σ. 39.

¹⁴ Παράρτημα 2, άρ. 107, παρ. 1 περ. γ και ε ΔΚ

¹⁵ Παράρτημα 2, άρ. 107, παρ. 1 περ. γ και κη' ΔΚ

πειθαρχία παραπέμπει σε μια πρόβλεψη ειδικών κυρώσεων όπως και γενικότερα μιας διαδικασίας επιβολής. Υφίσταται η πρόβλεψη για ειδικές κυρώσεις, όπως και γενικότερα για διαδικασίες.¹⁶ Μια καίρια παράμετρος της πειθαρχίας, είναι η λειτουργία της που είναι τιμωρητική και δρα ως μια αντίδραση από την οπτική του κράτους. Έχει τη μορφή επιβολής μιας κύρωσης, όταν πρόκειται για μια μη αποδεκτή συμπεριφορά του υπαλλήλου.¹⁷

Ένας υπάλληλος που προβαίνει σε μια παραβατική συμπεριφορά στο εργασιακό περιβάλλον, είναι ανάγκη να ελεγχθεί περαιτέρω η συγκεκριμένη συμπεριφορά του και να προσδιορισθεί με ακρίβεια. Ενδεικτικά, μπορεί να αναφερθεί μια περίπτωση πλαστογραφίας, η οποία και παραπέμπει σε ποινικό και πειθαρχικό παράπτωμα. Παράλληλα, μπορεί να φανερώνει μια ταύτιση των διαδικασιών, στην ουσία όμως υπάρχει διαφορά. Αυτό ερμηνεύεται, εξαιτίας του ότι παρατηρείται η προσβολή του έννομου αγαθού και στην περίπτωση του ποινικού αδικήματος υφίσταται ένα έγκλημα ως προς τα υπομνήματα που έχουν ως επίκεντρο την κοινωνία και την περαιτέρω προστασία αυτής. Στην περίπτωση βέβαια του πειθαρχικού παραπτώματος, παρατηρείται σύνδεση με την μη αποδεκτή συμπεριφορά που παρουσιάζει ένας υπάλληλος, προσβάλλοντας έτσι το έννομο αγαθό που προκύπτει από την Υπηρεσία. Πιο αναλυτικά, κάθε υπάλληλος μπορεί να εκτελεί τα διάφορα καθήκοντα του κλάδου στον οποίον εργάζεται και της συγκεκριμένης ειδικότητας για την οποία και έχει επιλεγεί να εργασθεί. Εύλογο είναι ότι σε διάφορες περιπτώσεις που υπάρχει επιτακτική ανάγκη και δεν είναι εφικτό να αντιμετωπισθεί με άλλον τρόπο, τότε ο υπάλληλος καλείται να εκτελέσει και άλλα καθήκοντα, πέρα από εκείνα που είναι στο πεδίο του. Ακόμη, με συγκεκριμένες διατάξεις στην ουσία υφίσταται προστασία για τους δημόσιους υπαλλήλους, σχετικά με την κατ' επανάληψη ανάθεση στον ίδιο υπάλληλο παράλληλων καθηκόντων. Είναι λοιπόν, μια μορφή βοήθειας και επίσης προσωρινής θεραπείας για τις υπηρεσιακές ανάγκες που μπορούν να καλυφθούν με έτερες διοικητικές διαδικασίες.¹⁸

¹⁶ Πρόλογος Πικραμένου Π., στο έργο του Πανταζή Πειθαρχικό δίκαιο δημοσίων υπαλλήλων, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ. XI

¹⁷ Moret-Bailly J, 2004, σελ. 332

¹⁸ <https://www.aftodioikisi.gr/dimosio/dimosio-ti-ischyeyi-me-ta-parallila-kathikonta-ypalliloy-egkyklios/>

1.3.3 Η παράβαση του καθήκοντος των δημοσίων υπαλλήλων – σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίωξης

Η έννοια του καθήκοντος όμως, όταν το παραβαίνουν οι δημόσιοι υπάλληλοι, αποτελεί μια αξιόποινη πράξη. Εύλογο είναι ότι σε αυτήν την περίπτωση δεν περιλαμβάνονται γενικότερα όλα τα καθήκοντα, αλλά κάποια συγκεκριμένα δηλαδή αυτά που σχετίζονται με την υπηρεσία του υπαλλήλου. Αυτό σημαίνει, ότι δεν αφορούν στη συγκεκριμένη περίπτωση εκείνα που είναι εκτός της υπηρεσίας, ώστε το καθήκον που παραβιάζεται τελικά να αφορά την αρμοδιότητα, η οποία και έχει ανατεθεί στον δημόσιο υπάλληλο. Η εκάστοτε αρμοδιότητα έχει σχέση με την πολιτειακή βούληση και τότε είναι που θεωρείται εφικτή η ποινική δίωξη.¹⁹

Στις άλλες περιπτώσεις, ο υπάλληλος τιμωρείται μόνο σε πειθαρχικό επίπεδο και βάσει των διατάξεων του Υπαλληλικού Κώδικα. Άλλη μια διάκριση που είναι ανάγκη να γίνει λόγος, αφορά το υπηρεσιακό έγκλημα και το πειθαρχικό αδίκημα, στοιχείο που ανάγεται στην ευρύτερη σύγκριση του ποινικού και του πειθαρχικού δικαίου. Με μια πιο διεισδυτική προσέγγιση γίνεται κατανοητό ότι το πειθαρχικό δίκαιο δεν είναι ένα *minus*, αλλά ένα *aliud* σχετικά με το Ποινικό Δίκαιο.²⁰

Οπότε, το πειθαρχικό άδικο μπορεί και διαφέρει από το ποινικό, εφόσον το άδικο της πειθαρχικής παράβασης, δομείται στο πλαίσιο ενός υπαλληλικού καθήκοντος που διακρίνουν κάποια πρόσωπα. Από την άλλη, το άδικο για το υπηρεσιακό έγκλημα συνδέεται και με ένα ορισμένο έννομο αγαθό, δηλαδή ένα στοιχείο που λειτουργεί ως αντικείμενο προσβολής, το οποίο και θίγεται μέσα από αυτήν την παράβαση. Έτσι λοιπόν, το ίδιο το έγκλημα θεωρείται ως μια διατάραξη των όρων για συντήρηση και προαγωγή για την ανθρώπινη συμβίωση σε μια συγκεκριμένη κοινωνία. Από την άλλη, θέματα διοικητικής παράβασης είναι μια απλή διατάραξη για τους όρους της ομαλής λειτουργίας όσον αφορά τη Διοίκηση.²¹

Παρατηρούνται σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις δυο διαδικασίες οι οποίες εξετάζονται, όπως και ως προς τον χαρακτήρα που έχουν οι εκάστοτε κυρώσεις. Άλλωστε δεν ισχύει η αρχή *ne bis in idem*, ότι κανένας δεν μπορεί να διώκεται ούτε επίσης και να δικάζεται δυο φορές όσον αφορά την ίδια πράξη. Σε αντίθετη

¹⁹ Σπινέλλης, Δ. Ποινικό Δίκαιο, Ειδικό Μέρος, Εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1988, σ. 82-83.

²⁰ Μπιτζιλέκης, Ν. Υπηρεσιακά εγκλήματα, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα -Θεσσαλονίκη, 2001, σ. 37-46

²¹ Μαγκάκης Γ., Το πρόβλημα του οικονομικού ποινικού δικαίου. Συγχρόνως, συμβολή εις την θεωρίαν του διοικητικού ποινικού δικαίου, Ποιν. Χρ 1958, σ. 385, 465

περίπτωση, βάσει του άρθρου 114 παρ.6 και 7(ΥΚ), ο εισαγγελέας των Πρωτοδικών υποχρεούται να ανακοινώνει κατά τρόπο άμεσο στην προϊστάμενη αρχή του υπαλλήλου μπορεί κάθε ποινική δίωξη ασκείται κατά αυτού. Δεν είναι δυνατόν να διωχθεί πειθαρχικά κάποιος δυο φορές όσον αφορά το ίδιο παράπτωμα.²²

Όσον αφορά το πειθαρχικό δίκαιο, αυτό που έχει επικρατήσει ως μια γενική αρχή, είναι η δυνατότητα για αντίστοιχη εφαρμογή των κύριων διατάξεων όπως και των εκάστοτε αρχών που συνδέονται με το ποινικό δίκαιο. Είναι αξιοσημείωτο ότι και οι δυο αυτοί κλάδοι, που παραπέμπουν στο δίκαιο, σχετίζονται με κυρωτική λειτουργία και μάλιστα δεν αντίκεινται σε συγκεκριμένες ειδικές διατάξεις που σχετίζονται με το πειθαρχικό. Έχουν ιδιαίτερη σχέση με τον καθαυτό σκοπό της πειθαρχικής διαδικασίας, ώστε και να επιδιώκεται η τήρηση για την περαιτέρω υπηρεσιακή ευταξία. Επιπρόσθετα, είναι εφικτό να γίνει εφαρμογή ορισμένων κανόνων και δη αρχών που διέπουν το ποινικό δίκαιο.²³

1.4 Πειθαρχικά Όργανα

Η πειθαρχική εξουσία στους δημόσιους υπαλλήλους ασκείται πρώτον από τους πειθαρχικώς προϊσταμένους, δεύτερον το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου όσον αφορά τους υπαλλήλους νομικού προσώπου, τρίτον το πειθαρχικό συμβούλιο από τον οικείο φορέα, τέταρτον το πειθαρχικό συμβούλιο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης σχετικά με τις περιπτώσεις της παρ. 4 του άρθρου 117, πέμπτον το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, έκτον ο Γενικός Διευθυντής Δημόσιας Διοίκησης, έβδομον το διοικητικό εφετείο και τέλος το Συμβούλιο της Επικρατείας. Το άρθρο 116 αντικαταστάθηκε ως άνω από το άρθρο δεύτερο ν. 4057/14-14.3. 2012 (Α΄54), κατωτ. αριθ. 3.

Διακρίνονται περαιτέρω σε περιοριστικά και αποκλειστικά (Παράρτημα 1, άρθρα 116, 117 ΥΚ) και είναι ανάγκη να τονισθεί ότι δεν είναι εφικτό να ασκήσει την πειθαρχική εξουσία κάποιο άλλο όργανο εκτός εκείνων που ρητά μπορεί να ορίζει ο νόμος, ενώ η σχετική αρμοδιότητα δεν μπορεί να μεταβιβαστεί. Μάλιστα, οι Προϊστάμενοι στις Διευθύνσεις δεν είναι εφικτό να μεταβιβάσουν την πειθαρχική του

²² Ο. π.

²³ Μακρής, ό. π., σ. 230-232

αρμοδιότητα προς τον προϊστάμενο του τμήματος, στοιχείο το οποίο ρητά μπορεί και προβλέπεται βάσει του Νόμου. Κατ' επέκταση, η πειθαρχική εξουσία δεν συνδέεται με το πρόσωπο, αλλά με τη θέση που εκείνο κατέχει και έτσι ο νόμιμος αναπληρωτής του με νόμιμο τρόπο ασκεί την πειθαρχική αρμοδιότητα.

Όσον αφορά τα μονομελή πειθαρχικά όργανα οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι των δημοσίων υπαλλήλων είναι ο προϊστάμενος της Διεύθυνσης, ο Προϊστάμενος της Γενικής Διεύθυνσης και ο Διοικητής της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων. Παράλληλα, πειθαρχική εξουσία μπορεί και ασκεί στους υπαλλήλους ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης. Μάλιστα, πειθαρχική εξουσία μπορεί και ασκείται από τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης. Επιπρόσθετα, ο κάθε πειθαρχικώς Προϊστάμενος είναι δυνατόν να επιβάλλει την ποινή σχετικά με την έγγραφη επίπληξη και όπως θα γίνει και αναφορά περαιτέρω μπορούν να επιβάλλουν έως έναν βαθμό την ποινή για το πρόστιμο.²⁴

1.4.1 Ο Θεσμός της αυτοδίκαιης αργίας

Πιο αναλυτικά λοιπόν, η μεταβολή βάσει του ν. 4093/2012, ουσιαστικά οδήγησε στην αναμόρφωση του θεσμού της αυτοδίκαιης αργίας για να υπάρχει άμεση απομάκρυνση εκείνων που διώκονται για ποινικά, όπως και πειθαρχικά παραπτώματα. Μάλιστα, είναι δυνατόν να ειπωθεί ότι ο υπάλληλος που τον παραπέμπουν στο πειθαρχικό συμβούλιο για κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα, βρίσκεται αυτοδίκαια σε αργία ως και την έκδοση κάποιας πειθαρχικής απόφασης. Μπορεί μάλιστα να παρατηρηθεί ότι στο πειθαρχικό συμβούλιο, στην ουσία, εξετάζεται αυτεπάγγελτα είτε ακόμη μετά από αίτηση την περίοδο της αργίας. Είναι ακόμη ανάγκη να αναφερθεί, εάν το συγκεκριμένο μέτρο διαρκεί, τότε ο δημόσιος υπάλληλος μπορεί να αναλάβει και πάλι τα καθήκοντά του.

Πρόκειται δηλαδή για διατάξεις που δέχθηκαν κριτική, λαμβάνοντας υπόψιν ότι η παραπομπή καθαυτή είναι εφικτό να φέρει τον διωκόμενο σε κατάσταση αργίας, έστω και αν το πειθαρχικό παράπτωμα που έρχεται στο φως δεν διακρίνεται από σοβαρότητα. Ανάμεσα σε εκείνα τα παραπτώματα που προκαλούν αυτοδίκαιη αργία,

²⁴ (Παράρτημα 1, άρθρο 118 παρ. 1 περιπτώσεις δ', στ' και ζ' ΥΚ). Οι περιπτώσεις διαφέρουν, καθώς ο πειθαρχικώς προϊστάμενος είναι εφικτό να επιβάλλει την έγγραφης επίπληξης και σύμφωνα με την θέση που έχουν στην πυραμίδα ιεραρχίας είναι εφικτό να επιβληθεί έως ένα όριο η πειθαρχική ποινή προστίμου. Για παράδειγμα, ο Διοικητής Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων είναι δυνατόν να επιβάλλει τις αποδοχές που φτάνουν μέχρι τον ένα μήνα, ενώ ο Προϊστάμενος της Διεύθυνσης ως και τα 2/3 στις μηνιαίες αποδοχές.

περιλαμβάνεται και το παράπτωμα που παραπέμπει σε αναξιοπρεπή είτε ανάξια συμπεριφορά για υπάλληλο. Οι πιο σοβαρές μεταβολές, που συνδέονται με σοβαρή οπισθοδρόμηση της πειθαρχικής δικαιοσύνης έγιναν με τον Νόμο 4325/2015.

Μάλιστα, σε πρωτοβάθμιο, όπως και δευτεροβάθμιο επίπεδο πειθαρχικού συμβουλίου, λαμβάνουν μέρος συνδικαλιστές και λόγω αυτής της κατάστασης το αντικειμενικό στοιχείο ελαττώνεται.

1.5 Πειθαρχικό Δίκαιο και Νέες Διατάξεις

Το πειθαρχικό δίκαιο είναι το σύνολο των ειδικών κανόνων που έχουν νομικό χαρακτήρα , δηλαδή είναι ειδικοί κανόνες συμπεριφοράς διαδικασιών, όπως ακόμη και κυρώσεων που έχουν ρυθμιστικό ρόλο στην πειθαρχική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου. Εκλαμβάνεται ως τμήμα του δημόσιου υπαλληλικού δικαίου. Επίσης μπορεί να διακριθεί σε ουσιαστικό είτε συστηματικό πειθαρχικό δίκαιο μέσα στο οποίο και περιλαμβάνονται οι εκάστοτε διατάξεις. Αυτές λοιπόν μπορεί να προσδιορίζουν τα πειθαρχικά παραπτώματα, όπως και τις πειθαρχικές κυρώσεις ή τις πειθαρχικές ποινές. Επίσης, στο δικονομικό πειθαρχικό δίκαιο περιλαμβάνονται οι διατάξεις εκείνες που αφορούν τα πειθαρχικά όργανα, ακόμη περιλαμβάνουν και την περαιτέρω διαδικασία σχετικά με την επιβολή των κυρώσεων.²⁵

Το πειθαρχικό δίκαιο δέχθηκε αναμορφώσεις, σκοπεύοντας στην περαιτέρω αντιμετώπιση των αρνητικών στοιχείων που προκαλούν ποικίλες παθογένειες. Εξάλλου, κατά τις τελευταίες δεκαετίες έγινε αντιληπτό ότι υπήρξε αδυναμία για πειθαρχικό έλεγχο από το υπάρχον σύστημα. Υπήρξαν παράλληλα καθυστερήσεις και κωλύματα στην προσέγγιση και την εμβάθυνση των διαφόρων πειθαρχικών υποθέσεων, ώστε και οι προβλεπόμενες ποινές να μην έχουν το απαιτούμενο εύρος και δη την κλιμάκωση . Μάλιστα, χαρακτηριστικές είναι και όσες είχαν επιβληθεί σε υπαλλήλους που παρανομούσαν από τα Πρωτοβάθμια συμβούλια και δεν ταυτίζονταν με το αίσθημα περί δικαίου.²⁶

²⁵ Τις διατάξεις αυτές μπορεί να τις αναζητήσει κανείς στο Πέμπτο (Ε') Μέρος του Ν.3528/2007 (όπως ισχύει) δηλαδή στον Υπαλληλικό Κώδικα.

²⁶ Αιτιολογική Έκθεση του ν. 4057/2012, (ΦΕΚ 54/Α/14-3-2012)

Επίσης, σύμφωνα με τον Νόμο 4057/2012 έγινε προσπάθεια για την αντιμετώπιση αυτών των φαινομένων, ουσιαστικά μέσα από την αυστηροποίηση των πειθαρχικών ποινών, καθώς ακόμη και της περαιτέρω αναμόρφωσης των πειθαρχικών οργάνων.

Χαρακτηριστική είναι η μεταβολή στον τρόπο απαρίθμησης για τα πειθαρχικά παραπτώματα και με το άρθρο 6 του Ν. 4325/2015, φαίνεται ότι η συνδικαλιστική δράση είτε η πολιτική ή η κοινωνική δεν αποτελεί από την πλευρά του υπαλλήλου μια ανάρμοστη συμπεριφορά. Πρόκειται λοιπόν για μια διάταξη που πιθανότατα καθιερώνει το αυτονόητο και παράλληλα υπάρχει η εντύπωση ότι και σήμερα είναι λόγος δίωξης των υπαλλήλων για τέτοιου είδους λόγους.

Οι πειθαρχικές ποινές διαγράφονται κατά τρόπο αυτοδίκαιο και πιο ειδικά η ποινή της επίπληξης μετά από μια τριετία. Επίσης, το πρόστιμο διαγράφεται μετά από μια οκταετία και τέλος σχεδόν οι υπόλοιπες ποινές, κατόπιν της δεκαετίας. Αυτό συμβαίνει, διότι κατά αντίστοιχο χρονικό διάστημα ο δημόσιος υπάλληλος δεν δέχθηκε άλλη ποινή. Παράλληλα, σχετικά με τον χρόνο διαγραφής, αυτός συνδέεται με την εκτέλεση για την εκάστοτε πειθαρχική ποινή. Ειδικότερα, οι πειθαρχικές ποινές διαγράφονται, δηλαδή πρόκειται για τον πειθαρχικό φάκελο από το μητρώο και μπορούν να παραπέμπουν στο αρχείο της υπηρεσίας, ώστε και να μην υπάρχει η δυνατότητα να είναι στοιχείο κρίσης.²⁷

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου 4325/2015 έχουν ρυθμιστεί θέματα για αυτοδίκαιη και γενικότερα δυνητική αργία, όπως έχει ήδη γίνει αναφορά, σκοπεύοντας στον εξορθολογισμό των οικείων διατάξεων, όπως και περαιτέρω της αποκατάστασης της συνταγματικής τάξης. Με την παρ. 1 πραγματοποιείται η κατάργηση διατάξεων πολυάριθμων νομοθετημάτων, οι οποίες έχουν εισαχθεί από το 2012 και μετέπειτα, ώστε και να αποκατασταθεί το τεκμήριο αθωότητας που συνδέεται με την πειθαρχική διαδικασία. . Μέσα από τις παραγράφους 2 ως 7 , έχουν αντικατασταθεί τα άρθρα που χαρακτηρίζουν το νομικό καθεστώς της αυτοδίκαιης αργίας, της δυνητικής, καθώς και της αναστολής άσκησης των καθηκόντων, όπως και

²⁷ Μακρής, Στ. Ι., Ευθύνη οργάνων ΟΤΑ Α βαθμού κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους . Θεωρία και Πράξη. Υποδείγματα πειθαρχικής διαδικασίας αιρετών και υπηρεσιακών οργάνων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2015, σ. 192

των προκυπτουσών επιδράσεων της αργίας. Με την παρ. 8 γίνεται αναφορά σε νέες διατάξεις σχετικές με τη λήξη της αυτοδίκαιης αργίας.²⁸

1.5.1 Πειθαρχικά και ποινικά παραπτώματα- Περιπτώσεις

Όσον αφορά την κίνηση μιας πειθαρχικής διαδικασίας και την περαιτέρω επιβολή της αντίστοιχης ποινής, είναι ανάγκη να τυποποιηθεί η εν λόγω συμπεριφορά του εργαζόμενου ως πειθαρχικό παράπτωμα. Δηλαδή, η συγκεκριμένη συμπεριφορά του να προκαλεί τη διατάραξη της τάξης και δη της πειθαρχίας της εκμετάλλευσης, καταλήγοντας στην πειθαρχική τιμώρηση αυτού.²⁹

Τα όργανα, τα οποία καλούνται ως πειθαρχικά και ασκούν πειθαρχική εξουσία στους εκάστοτε υπαλλήλους είναι πρώτον οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι των υπαλλήλων, δεύτερον το Δ.Σ., τρίτον το Πειθαρχικό Συμβούλιο του φορέα, τέταρτον το πειθαρχικό συμβούλιο του ΥΔΜΗΔ. Αυτό συνδέεται με τις περιπτώσεις που αφορούν την παράγραφο 4, του άρθρου 117. Πέμπτον, το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, έκτο ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης (ΓΕΔΔ) , έβδομον το Διοικητικό Εφετείο και τέλος το Συμβούλιο της Επικρατείας (ΣτΕ).³⁰

Ο νομικός προσδιορισμός μιας πράξης ή ακόμη και παράλειψης από έναν δημόσιο υπάλληλο ως ένα πειθαρχικό παράπτωμα συνδέεται με την εκάστοτε κρίση του αρμόδιου κριτή, σχετικά με την επιβολή της ποινής. Κατά τον τρόπο αυτόν, προσδιορίζεται η γενικότερη έννοια του παραπτώματος ως μια υπαίτια παράβαση για το καθήκον μέσα από πράξη είτε από παράλειψη που είναι αναγκαίο να καταλογιστεί στον υπάλληλο. Βέβαια η πράξη είτε η παράλειψη πρέπει να τελεστούν, όταν το πρόσωπο που εκλαμβάνεται ως υπαίτιο είναι δημόσιος υπάλληλος. Από την άλλη, δόλος ή αμέλεια υφίσταται, όταν ο υπάλληλος δεν έχει επιδείξει την ανάλογη προσοχή που έπρεπε, όταν ασκούσε τα καθήκοντά του. Μέσα από το στοιχείο της υπαιτιότητας, ανασύρεται η υποκειμενική υπόσταση του αδικήματος. Η περίπτωση για άρση της υπαιτιότητας παραπέμπει στην ενέργεια των αντίστοιχων πράξεων υπό συνθήκες βίας.³¹

²⁸ Μακρής, ό. π., σ. 208-209

²⁹ Δημαρέλλης, Κ. Θεμελιώδεις Αρχές του Πειθαρχικού Δικαίου, εκδ. Σάκκουλα. Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2016, σ. 88-89

³⁰ ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012 δημοσιεύτηκε ο ν.4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»,

³¹ Σπηλιωτόπουλος, Ε., & Χρυσανθάκης, Χ., Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου. Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 88-89

Στην περίπτωση που το Δ.Σ του εκάστοτε Οργανισμού θεωρεί ότι το πειθαρχικό παράπτωμα είναι δυνατόν να τιμωρηθεί με ποινή, η οποία και είναι μεγαλύτερη της αρμοδιότητας που εκείνο έχει, αυτό σημαίνει ότι παραπέμπεται η υπόθεση στο πειθαρχικό συμβούλιο. Χαρακτηριστικό αποτελεί ότι δεν είναι εφικτό να γίνει παραπομπή σε αυτό, εφόσον μετά από την έκδοση οριστικής απόφασης για το εν λόγω παράπτωμα από κάποιο πειθαρχικό όργανο.³²

1.5.1.1 Πειθαρχικά Συμβούλια

Τα πειθαρχικά συμβούλια είναι εκείνα τα οποία μπορούν να επιβάλλουν μια πειθαρχική ποινή. Πιο ειδικά λοιπόν, τα συμβούλια μπορούν και κρίνουν σε πρώτο βαθμό, μετά από την παραπομπή της υπόθεσης σε αυτά. Σε ένα δεύτερο βαθμό επίσης κρίνουν, μετά μάλιστα από κάποια άσκηση ένστασης κατά αποφάσεων των πειθαρχικών προϊσταμένων. Με μια πιο αναλυτική προσέγγιση, το εκάστοτε Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο μπορεί να αποφαινεται σε δεύτερο βαθμό και ύστερα από κάποια ένσταση εναντίον των αποφάσεων των πειθαρχικών συμβουλίων. Μπορεί βέβαια να ειπωθεί ότι το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο αποτελεί το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο για τους ανώτατους υπαλλήλους του Δημοσίου, όπως και των Ν.Π.Δ.Δ. Αυτό είναι και το συμβούλιο το οποίο έχει την αρμοδιότητα να κρίνει σε πρώτο όπως και τελευταίο βαθμό.³³

Συνεπώς, το πειθαρχικό παράπτωμα είναι ως επί το πλείστον μια ορισμένη συμπεριφορά που λαμβάνει χώρα στο περιβάλλον της άσκησης των εργασιακών καθηκόντων του υπαλλήλου και ακόμη είναι αρμόδια να επηρεάσει τον τρόπο και το αποτέλεσμα της εκτέλεσής τους.³⁴

Πιο ειδικά λοιπόν, πρόκειται για πράξεις που διακρίνονται για άρνηση της αναγνώρισης του Συντάγματος και επίσης για ανυπαρξία αφοσίωσης στο δημοκρατικό πολίτευμα και την πατρίδα. Μάλιστα, παραβιάζεται το υπαλληλικό καθήκον, όπως αυτό έχει οριστεί από τις διάφορες υποχρεώσεις που επιβάλλονται στον δημόσιο υπάλληλο, όπως ακόμη οι διάφορες εντολές, καθώς και οι οδηγίες. Το καθήκον λοιπόν, παραβιάζεται σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα ή από άλλους

³² ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012 δημοσιεύτηκε ο ν.4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»,

³³ ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012 δημοσιεύτηκε ο ν.4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»,

³⁴ Δημαρέλλης, ό. π., σ. 160-161

ειδικούς ποινικούς νόμους, όταν αποκτάται οικονομικό όφελος είτε αντάλλαγμα, με το οποίο ωφελείται ο ίδιος ο υπάλληλος ή ένα τρίτο πρόσωπο.

1.5.1.2 Περιπτώσεις πειθαρχικών και ποινικών παραπτώματων

Ακολουθεί μια περίπτωση απόφασης του ΣτΕ για τη μη διενέργεια από δημόσιο υπάλληλο αξιολόγησης των υφισταμένων, συνεπεία συμμετοχής του σε απεργία. Επίσης συνιστά τη μη εκπλήρωση της σχετικής υποχρέωσης, συνεπάγεται από την άλλη αδυναμία συμμετοχής σε διάφορες διαδικασίες επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένων, δίχως να γίνεται παραβίαση του συνταγματικού δικαιώματος της απεργίας. Η απόφαση λήφθηκε βάσει του άρθρου 2^Α του Ν. 4369/2016 και για την εξυπηρέτηση της λειτουργικής διασύνδεσης των συστημάτων αξιολόγησης όπως και επιλογής των προϊσταμένων δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και για την αντιμετώπιση θεμάτων διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό τη βέλτιστη αυτού αξιοποίηση σε ένα περιβάλλον συνταγματικών αρχών, όπως και αποτελεσματικότητας της ΔΔ. Τίθεται ως προϋπόθεση για τη συμμετοχή σε διαδικασίες επιλογής και εν συνεχεία τοποθέτησης των προϊσταμένων για τους ενδιαφερόμενους να καταλάβουν αντίστοιχες θέσεις (συναφείς με το ανθρώπινο δυναμικό). Για τις θέσεις αυτές απαιτείται η διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού να πραγματοποιηθεί μέσα από συνθήκες αμεροληψίας και η αξιολόγηση συνάδει με την καταλληλότητα που διακρίνει τους υφισταμένους για την καταβολή των θέσεων αυτών. Καθότι οι ενδιαφερόμενοι είχαν τη δυνατότητα να προσφέρουν τις συγκεκριμένες υπηρεσίες μέσω της εκπλήρωσης της υποχρέωσής τους, και δεν παρείχαν τις υπηρεσίες αυτές, δεν έχουν τη δυνατότητα συμμετοχής στις διαδικασίες επιλογής, καθώς και της τοποθέτησης των προϊσταμένων. Εάν ο δημόσιος υπάλληλος δεν εκπληρώνει την υποχρέωση αξιολόγησης για τους υφιστάμενους, συνεπεία συμμετοχής αυτού σε απεργία, δεν πληροί την προϋπόθεση που έχει θεσπισθεί, δίχως να εξετάζεται το κατά πόσο νόμιμη θεωρείται η απεργία. Η συγκεκριμένη ερμηνεία του άρθρου 2^Α του Ν. 4369/2016 δεν βρίσκεται σε αντίθεση με το άρθρο 23, παρ. 2 του Συντάγματος. Αυτό συμβαίνει, διότι η μη συνδρομή της εν λόγω προϋπόθεσης, για συμμετοχή σε διαδικασία επιλογής και τοποθέτησης προϊσταμένου, συνέπεια απεργίας, συνάδει με την εκούσια μη εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής ανάλογων υπηρεσιών από την πλευρά των υπαλλήλων. Δεν οφείλεται στο γεγονός της απεργίας

και της συμμετοχής των υπαλλήλων σε αυτήν. Επίσης, δεν τίγεται το θέμα της απεργίας ούτε συνιστάται κύρωση, η οποία επιβάλλεται από την άσκηση του δικαιώματος αυτού, οπότε και δεν πραγματοποιείται πρόσκρουση στους ορισμούς της συνταγματικής διάταξης η οποία ήδη αναφέρθηκε.³⁵

Ευνόητο είναι ότι η αναξιοπρεπής και μη αποδεκτή συμπεριφορά για τον υπάλληλο μπορεί να είναι μέσα ή έξω από το πλαίσιο της υπηρεσίας. Επίσης, χαρακτηριστική είναι η παράβαση της αμεροληψίας, καθώς και η παραβίαση της αρχής της ισότητας των ίσων ευκαιριών και δη της αντίστοιχης μεταχείρισης για τους άνδρες και τις γυναίκες. Τα προαναφερθέντα είναι σύμφωνα με την ελληνική νομοθεσία. Το πειθαρχικό είναι το παράπτωμα που συνδέεται με την υποχρέωση της εχεμύθειας και είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του Νόμου 4057/12.

Επιπροσθέτως, στοιχεία που παραπέμπουν σε σοβαρή απείθεια, χαρακτηρίζονται ως πειθαρχικό παράπτωμα. Έτσι, όπως ήδη έγινε αναφορά πειθαρχικό παράπτωμα είναι η αποχή που δεν είναι τυπικά και επίσημη δικαιολογημένη, από την περαιτέρω εκτέλεση των καθηκόντων του υπαλλήλου. Μια σειρά από υποχρεώσεις του υπαλλήλου που πρέπει να συμπεριφέρεται κατά τρόπο που να τον καθιστά άξιο της κοινής εμπιστοσύνης και το να συμπεριφέρεται με αντίστοιχη ευπρέπεια και με αξιοπρεπή τρόπο στους πολίτες, δίχως διακρίσεις είτε οποιαδήποτε μεροληψία. Εάν δεν ισχύουν τα παραπάνω, τότε προκύπτει πειθαρχικό παράπτωμα και βέβαια σε αυτά προστίθεται η αδικαιολόγητη προτίμηση για κάποιες νέες υποθέσεις, ενώ παραγκωνίζονται οι παλαιές. Η άρνηση για πληροφόρηση προς τους πολίτες και δη τις αρχές, καθώς και η μη έγκαιρη απάντηση σε διάφορες αιτήσεις και βέβαια αναφορές των πολιτών είναι συμπεριφορές που παραπέμπουν σε παράπτωμα.

Τα παραπτώματα συνάδουν με την εξυπηρέτηση προσωπικών συμφερόντων, λόγω της θέσης που έχει ο υπάλληλος. Στη συνέχεια, ως παραπτώματα αναφέρονται οι αρνητικές αντιδράσεις του υπαλλήλου να λάβει μέρος σε ιατρικές εξετάσεις ή να συμμετάσχει σε ενέργειες, οι οποίες και σχετίζονται με αγορά και πώληση στις οποίες

³⁵http://www.adjustice.gr/webcenter/portal/ste/pageste/epikairotitita/apofaseis?contentID=DECISIONTEMPLATE1648713895794&_afrLoop=39923855186140532#!%40%40%3F_afrLoop%3D39923855186140532%26centerWidth%3D65%2525%26contentID%3DDECISION-TEMPLATE1648713895794%26leftWidth%3D0%2525%26rightWidth%3D35%2525%26showFooter%3Dfalse%26showHeader%3Dtrue%26_adf.ctrl-state%3Dk8p5d3jav_114

και υπάγεται η εν λόγω αρχή. Ακόμη, ο υπάλληλος διαπράττει παράπτωμα, όταν δεν δέχεται να συμπράξει είτε να συνεργαστεί με άλλους φορείς και Αρχές που του ζητείται.

Ενδεικτικά λοιπόν, άλλα στοιχεία που καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα, δηλαδή το παράπτωμα είναι η επικοινωνία του δημόσιου υπαλλήλου με συγκεκριμένα άτομα, τα οποία και συνδέονται με ποικίλα συμφέροντα. Ακόμη, την ίδια κατάληξη έχουν αντικείμενα που έχουν δεχθεί φθορά είτε εγκατάλειψη, λόγω χρήσης είτε παράνομης προσέγγισης από την πλευρά του δημόσιου υπαλλήλου. Ως παράπτωμα εκλαμβάνεται και η παράλειψη από τα εκάστοτε πειθαρχικά όργανα δίωξης, για την περαιτέρω τιμωρία του παραπτώματος.³⁶ Βέβαια, η άσκηση εργασίας είτε έργου δίχως και την αντίστοιχη αποδοχή από την υπηρεσία, όπως επίσης ζητήματα απλής απείθειας αποτελούν πειθαρχικά παραπτώματα. Όταν αρνούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι να συνεργαστούν για παράδειγμα με τα ΚΕΠ και να εφαρμόσουν τις απλές διαδικασίες σχετικά με την διεκπεραίωση των καθηκόντων τους, τα σημεία αυτά αποτελούν στοιχεία παραπτώματος.³⁷

Ευνόητο είναι ότι ο εργαζόμενος οφείλει να έχει γνώση από πριν σχετικά με την εν λόγω συμπεριφορά, η οποία και ανήκει στην κατηγορία του πειθαρχικού παραπτώματος. Ακόμη, να γνωρίζει ότι πρόκειται για μια πράξη- συμπεριφορά, η οποία και φέρει πειθαρχική ποινή. Επομένως, είναι μια πράξη που τυποποιείται ως μη σύννομη και είναι σαφές, όπως ήδη προαναφέρθηκε ότι επιδέχεται τιμωρίας. Για παράδειγμα τέτοιου είδους συμπεριφορές είναι εκείνες που στρέφονται εναντίον των συμφερόντων της εκμετάλλευσης είτε ακόμη που βάλλουν εναντίον των εκάστοτε αγαθών του εργοδότη, αλλά και γενικότερα των εργαζομένων. Είναι δηλαδή συμπεριφορές που απαξιώνουν τις εταιρικές αρχές μπορεί να είναι αιτία οικονομικής βλάβης είτε συμπεριφορές που παραπέμπουν σε επαναλαμβανόμενη καθυστέρηση προσέλευσης του υπαλλήλου, σε ανάρμοστη επικοινωνία με τους συναδέλφους κ. ά.³⁸

³⁶ Άρθρο 11 του Ν. 4057/12

³⁷ Άρθρο 107 Ν.4057/2012 Υποπαρ.Ζ.3 παρ.1 Ν.4093/2012, Άρθρο 1 Παρ.6 Ν.4203/2013 Κεφάλαιο Δ', άρθρο 29 Ν.4305/2014

³⁸ Δημαρέλλης, ό. π., σ. 160-163

1.5.2 Νομολογιακά παραδείγματα Πειθαρχικών και Ποινικών παραπτώματων

Ένα νομολογιακό παράδειγμα για σοβαρή απείθεια νοσηλευτή σε δημόσιο νοσοκομείο είναι η ΣτΕ 328/2005. Το Δικαστήριο εκτίμησε τα στοιχεία του φακέλου και έκρινε την άρνηση που είχε ο συγκεκριμένος υπάλληλος να ασκήσει τα καθήκοντά του στο Χ Τμήμα του Νοσοκομείου Άγιος Σάββας. Στο Τμήμα αυτό μετακινήθηκε με σκοπό να υπάρξει εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας. Παρατηρήθηκε η επιμονή του να συνεχίσει να παραμένει στους χώρους του πρώτου Τμήματος, αγνοώντας τις διαμαρτυρίες των απασχολούμενων σε αυτό και επίσης αγνοώντας την έγγραφη εντολή για την απομάκρυνσή του. Ο υπάλληλος υπέπεσε σε πειθαρχικό αδίκημα για σοβαρή απείθεια και για το οποίο τιμωρήθηκε. Οι ισχυρισμοί που πρόβαλε απορρίφθηκαν με τον χαρακτηρισμό του αβάσιμου. Επιπλέον, το Δικαστήριο έκρινε βάσει της αποστολής της επιστολής του από.../1999 προς το Συμβούλιο της Ευρώπης η οποία περιλάμβανε απρεπείς εκφράσεις για τη διοίκηση και τη δικαιοσύνη, ότι ο υπάλληλος είχε υποπέσει σε πειθαρχικό αδίκημα. Η διαγωγή του χαρακτηρίστηκε ανάξια για υπάλληλο.³⁹

Περίπτωση υπαλλήλου αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντά του.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του φακέλου της υπόθεσης ο υπάλληλος ιατρός παθολόγος, απουσίαζε συνεχώς από την υπηρεσία του στο ΚΥ- ΓΝ, στο οποίο και ανήκε. Επρόκειτο για μια απουσία του προσφεύγοντος η οποία εξ ουδενός στοιχείου του φακέλου της υπόθεσης δικαιολογείται. Πιο ειδικά, ο υπάλληλος προβάλλει τα εξής στοιχεία: πρώτον ότι υπήρχε ανάγκη για απουσία, καθότι έπρεπε να παραστεί μάρτυρας σε διάφορες ποινικές δίκες που σχετίζονταν με θανάτους ασθενών. Δεύτερον, η εργασία που είχε αναλάβει στα δίκτυα ηλεκτρονικής υγείας μπορούσε να μην επιτευχθεί δια ζώσης...Ο υπάλληλος είχε υποπέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα του ΥΚ (κατ' άρθρον 63 παρ.1 περ.ζ' του Ν 2071/1992, συνδυαστικά με το άρθρο 107 παρ. 1 περ. δ') για αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των υπαλληλικών καθηκόντων του. Η επιβληθείσα ποινή είναι εκείνη της οριστικής παύσης.⁴⁰

³⁹ ΣτΕ 328/2005

⁴⁰ ΣτΕ 4047/2013

Ακολουθεί άλλο παράδειγμα σχετικό με την παράβαση καθήκοντος του δημοσίου υπαλλήλου.⁴¹ Στην περίπτωση που κατά την άσκηση καθήκοντος υφίσταται κάποιο πεδίο διακριτικής ευχέρειας, τότε είναι εφικτό η παράβαση να σχετισθεί και με την υπέρβαση των ορίων αυτής(δηλαδή της διακριτικής ευχέρειας).Στην συγκεκριμένη παράβαση το ενδιαφέρον είναι πειθαρχικό, δηλαδή αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και δεν παρατηρείται ποινικό ενδιαφέρον. Ένα άλλο στοιχείο είναι ότι δεν υπάρχουν ενδείξεις σχετικές με βούληση για απόκτηση παράνομου περιουσιακού οφέλους.

Βάσει του άρθρου 259 ΠΚ ο δημόσιος υπάλληλος που με πρόθεση προχωρά στην παράβαση των καθηκόντων του για όφελος προσωπικό ή μη, είτε για να προξενήσει βλάβη στο κράτος ή αλλού τιμωρείται με φυλάκιση δυο ετών, εφόσον η συγκεκριμένη πράξη δεν τιμωρείται με κάποια άλλη ποινική διάταξη. Μέσω της διάταξης επέρχεται η προστασία του ευρύτερου συμφέροντος της ομαλής και δη απρόσκοπτης διεξαγωγής της υπηρεσίας. Μάλιστα, το ενεργητικό υποκείμενο μπορεί να είναι ο δημόσιος υπάλληλος και (σύμφωνα με τα 13 στοιχ. α' και 263α του ίδιου Κώδικα) απαιτείται πρώτον παράβαση καθήκοντος της υπηρεσίας που επιβάλλεται μέσω νόμου είτε από διοικητική πράξη είτε ακόμη μπορεί να απορρέει μέσω οδηγιών από την αρχή . Μπορεί να ενυπάρχει μέσα στη φύση της υπηρεσίας και στο πλαίσιο των υποθέσεων και σχέσεων προς τρίτους. Δεύτερον ο δόλος που έχει γνώση και θέληση σχετικά με την παράβαση του υπηρεσιακού καθήκοντος, τρίτον ο σκοπός που έχει ο δράστης και συνδέεται με την υποκειμενικότητα του εγκλήματος. Παραπέμπει σε παράνομο όφελος σε προσωπικό ή όχι επίπεδο.

Άξιο λόγου είναι ότι ανάμεσα στην παράβαση του υπαλληλικού καθήκοντος, του οφέλους είτε της βλάβης είναι αναγκαίο να υφίσταται αιτιώδης σχέση. Όπως ήδη έγινε αναφορά κατά τη διάρκεια άσκησης των υπαλληλικών καθηκόντων του η παράβαση είναι δυνατόν να συνδεθεί με την υπέρβαση των ορίων της διακριτικής εξουσίας. Τα όρια αυτά προσδιορίζονται από τις αρχές υπεροχής του δημόσιου συμφέροντος , της καλής πίστης, της αμεροληψίας σε θέματα διοίκησης κλπ. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, η οποία εξετάζεται γίνεται λόγος για δεκατρία γραμμάτια είσπραξης, τα οποία δεν κατατέθηκαν στον Οργανισμό, και μετά από τον διαχειριστικό έλεγχο όπως και την περάτωση της προκαταρκτικής εξέτασης που είχε αριθμό 7282/21-12-2015 κρίθηκε ότι δεν υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις για ποινική

⁴¹ Αριθμός 60/2016.ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΠΛΗΜΜΕΛΕΙΟΔΙΚΩΝ ΗΛΕΙΑΣ

δίωξη.⁴² Εν συνεχεία, ο Εισαγγελέας Εφετών Πατρών παρήγγειλε την ποινική δίωξη εναντίον του κατηγορουμένου για παράβαση καθήκοντος κατ' εξακολούθηση. Ο κατηγορούμενος άσκησε έκθεση προσφυγής που έγινε δεκτή από τον Εισαγγελέα Εφετών Πατρών. Η υπόθεση υπεβλήθη προς αυτόν στο δικαστικό συμβούλιο.⁴³

Σύμφωνα με το αποδεικτικό υλικό τα σχετικά έγγραφα στοιχεία από τον Φορέα ΓΟΕΒ Γενικό Οργανισμό Εγγείων Βελτιώσεων Πηνειού- Αλφειού, τον Οικονομικό Επιθεωρητή και τον κατηγορούμενο προέκυψαν τα εξής: ο κατηγορούμενος όντας μέλος του ΔΣ του ΓΟΕΒ (ΑΠΟ το 2011-2014) παρότι παρατήρησε την πλημμελή εκτέλεση καθηκόντων από την πλευρά των υπαλλήλων, δεν άσκησε την πειθαρχική του δικαιοδοσία ώστε ο Οργανισμός δεν προφυλάχθηκε από πλημμέλειες των υπαλλήλων του, ωστόσο από το σύνολο των αποδείξεων, δεν υφίστανται επαρκείς ενδείξεις σχετικά με την πρόθεση του κατηγορουμένου για παράβαση καθηκόντων ούτε όμως για άλλη παράνομη ωφέλεια είτε για βλάβη προς το Κράτος είτε τον Οργανισμό.

Επίσης δεν υπήρξαν ενδείξεις σχετικά με τη βούλησή του για οποιοδήποτε παράνομο όφελος. Η συγκεκριμένη κρίση συνδέεται με τη διπλή παραίτησή του από το ανατεθειμένο καθήκον σε αυτόν. Οπότε δεν υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις για παράβαση καθήκοντος κατ' εξακολούθηση, και σύμφωνα με τις διατάξεις άρθρων 309 παρ. 1 περ. α, 310 παρ. 1 εδ. α ΚΠΔ, δεν ασκείται κατηγορία εις βάρος του υπαλλήλου.⁴⁴

Άρνηση στοιχειοθετείται όταν ο υπάλληλος δεν προσέρχεται σε εξέταση για την οποία και έχει κληθεί επανειλημμένως και έχει αρνηθεί. Σύμφωνα με το παράδειγμα⁴⁵, η μη ικανοποίηση από την πλευρά της Διοίκησης των αιτήσεων που έχει υποβάλλει η υπάλληλος του Κέντρου Υγείας Χ να μετατεθεί σε πλησιέστερο αντίστοιχο Κέντρο της κατοικίας της, δεν δικαιολογούσε την απουσία της από τα καθήκοντά της. Η υπάλληλος δεν δέχθηκε να εξετασθεί από την αντίστοιχη Υγειονομική Επιτροπή όταν έλαβαν χώρα οι συνεδριάσεις, παρότι είχε γίνει

⁴² (άρθρο 43 παρ. 3 εδ. α' ΚΠΔ, όπως το άρθρο 43 αντικαταστάθηκε με το άρθρο 27 παρ. 3 του Ν. 4055/2012).

⁴³ ΑΠ 404/2010, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα του ΑΠ, και άρθρο 322 παρ. 2 εδ. α' ΚΠΔ

⁴⁴ Ηλείας 60/2016. Παράβαση καθήκοντος - Προσφυγή κατά της απευθείας κλήσης Κατ' εξακολούθηση έγκλημα <https://www.dsanet.gr/Epikairothta/Nomologia/diateisefpatr%205.htm>

⁴⁵ ΣτΕ 2427/2005

κλήτευση. Η άρνηση χαρακτηρίστηκε ως αδικαιολόγητη και η υπάλληλος δεν είχε προβάλει ειδικούς ισχυρισμούς για την υπεράσπιση της θέσης της.

Κλήθηκε δυο φορές να παρευρεθεί για εξέταση από την αρμόδια Υγειονομική Επιτροπή, αλλά δεν δέχθηκε να προσέλθει τις συγκεκριμένες ημερομηνίες. Σύμφωνα με τα στοιχεία του φακέλου της δεν προκύπτει ότι η άρνηση για να παρευρεθεί στην εξέταση οφειλόταν σε λόγους ανωτέρας βίας. Το Δικαστήριο λοιπόν, έκρινε ότι η προσφεύγουσα είχε υποπέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα το οποίο και εν συνεχεία αποδόθηκε.

1.5.2.1 Απαρίθμηση πειθαρχικών παραπτωμάτων

Στο σημείο αυτό, είναι αναγκαίο να διευκρινισθεί ότι δεν αποτελούν τέτοιου είδους συμπεριφορές και δεν ανήκουν στα πειθαρχικά παραπτώματα τα εξής: πρώτον η άσκηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε επίπεδο ελευθερίας, όπως το δικαίωμα στην απεργία είτε επίσης η άσκηση των δικαιωμάτων σε συνδικαλιστικό πλαίσιο ή επίσης η ελευθερία έκφρασης και προσωπικής θέσης. Δεύτερον, δεν ανήκουν στα πειθαρχικά παραπτώματα οι περιπτώσεις καταγγελίας για τις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας από την πλευρά του που συνδέονται με τον ιδιωτικό βίο των υπαλλήλων. Τρίτον, κάποιες συμπεριφορές περίπτωσης που αναφέρονται ενδεικτικά και κατά τις οποίες κάποια συμπεριφορά έχει άμεση ή έμμεση επίδραση στις εργασιακές υποχρεώσεις του υπαλλήλου. Δηλαδή, όταν πρόκειται για τους ιεραρχικά ανώτερους υπαλλήλους, τότε γίνεται κατανοητό ότι υφίσταται μεγαλύτερη αυστηρότητα. Αυτό συμβαίνει, επειδή η συμπεριφορά τους έχει βασικό αντίκτυπο στην λειτουργία της εκμετάλλευσης. Τέλος, βασικό σημείο είναι ζητήματα, τα οποία και έχουν σχέση με την επαγγελματική ανεπάρκεια του εργαζομένου.⁴⁶

Η τυποποίηση των εκάστοτε συμπεριφορών που θεωρούνται ως μη ανεκτές και βέβαια είναι σε θέση να λειτουργήσουν απειλητικά είτε επίσης και προσβλητικά προς την πειθαρχία της εκμετάλλευσης αποτελούν την πιο καίρια μορφή περιορισμού όσον αφορά την πειθαρχική εξουσία. Δηλαδή, η πειθαρχική εξουσία μπορεί να δρα δεσμευτικά. Ακόμη, μπορεί και να φανερώνεται μέσα σε ορισμένα όρια, σχετικά με την νόμιμη άσκηση. Έτσι λοιπόν, μπορεί και να ενδυναμώνεται η ασφάλεια του δικαίου προς την αποτροπή της παράνομης μεταβολής του εργασιακού καθεστώτος.

⁴⁶ ό. π., σ. 160-163

Με το να τυποποιούνται τα πειθαρχικά παραπτώματα, αυτό σημαίνει ότι υπάρχει ένας ενοποιητικός, αλλά και εγγυητικός παράγοντας, που επιβάλλεται με την εφαρμογή του πειθαρχικού δικαίου και δη της εξουσίας μέσα από συγκεκριμένες συμπεριφορές που προκαλούν την πειθαρχική δίωξη.⁴⁷

Καίρια παράμετρος είναι η στάση του νομοθέτη για να μπορέσει να εντάξει σε μια ορισμένη γραμματική διατύπωση τις εκάστοτε παραβατικές συμπεριφορές, οι οποίες και είναι εφικτό να αποτελέσουν πειθαρχικό αδίκημα, όπως συμβαίνει και με τις άλλες υποχρεώσεις που αφορούν τον δημόσιο υπάλληλο και για τις οποίες έχει ήδη γίνει αναφορά.⁴⁸ Μια άλλη διαφορά είναι ότι αυτό που ισχύει στο ποινικό δίκαιο ότι κανένα έγκλημα και ποινή δεν υφίσταται δίχως προηγούμενο νόμο που με σαφή περιγραφή, δεν περιλαμβάνεται στο περιβάλλον του πειθαρχικού δικαίου.

1.5.2.2 Πειθαρχική Απόφαση

Όσον αφορά την πειθαρχική απόφαση, παρουσιάζεται κατά έγγραφο τρόπο και σε αυτήν δηλώνονται τα κάτωθι: 1) ο τόπος όπως και ο χρόνος της έκδοσης, 2) το όνομα και το επώνυμο, αλλά και η ιδιότητα, καθώς και ο βαθμός που έχει το μονομελές πειθαρχικό είτε τα μέλη που συνιστούν το συλλογικό πειθαρχικό όργανο, 3) το όνομα και το επώνυμο όπως ακόμη ο ακριβής βαθμός και η ιδιότητα του υπαλλήλου που κρίνεται, 4) τα αληθινά στοιχεία, σύμφωνα με τον τόπο και τον χρόνο, τα οποία και διαμορφώνουν το αντικειμενικό, όπως και το αντικειμενικό πλαίσιο του παραπτώματος, 5) ο τρόπος που υποβάλλεται είτε όχι της απολογίας, 6) ο προσδιορισμός της αιτίας σχετικά με την απόφαση, 7) η γνώμη την οποία έχουν τα μέλη από τα συλλογικά όργανα που είναι σε μειοψηφία, 8) τέλος, η απαλλαγή του ατόμου που κρίνεται είτε η επιβαλλόμενη ποινή. Τέλος, η πειθαρχική απόφαση μπορεί και υπογράφεται από το συγκεκριμένο όργανο που την εκδίδει, μάλιστα όταν αυτή εκδίδεται, τότε υπογράφεται και από τον πρόεδρο, όπως και τον γραμματέα. Βέβαια, η πειθαρχική απόφαση μπορεί και περαιτέρω να κοινοποιηθεί σε κάποιο αντίγραφο μέσα από την Υπηρεσία. Επιπροσθέτως, μπορεί και γνωστοποιείται στα

⁴⁷ Δημαρέλλης, ό. π., σ. 163-165

⁴⁸ Γ. Ναυπλιώτης “Πειθαρχικό Δίκαιο Συστηματική κατ’ άρθρο ερμηνεία του ισχύοντος υπαλληλικού (πειθαρχικού) κώδικα (ν. 2683/99 άρθρα 106-147)”, 2003, σ.125.

διάφορα όργανα, τα οποία είναι εφικτό να ασκήσουν περαιτέρω ένσταση. Χαρακτηριστικό αποτελεί ότι η απόφαση δεν είναι εφικτό να ανακληθεί.⁴⁹

1.6 Πειθαρχική ευθύνη και τυπικές προϋποθέσεις

1.6.1 Η πράξη/παράλειψη του δημοσίου υπαλλήλου

Η πράξη είτε η παράλειψη των δημοσίων υπαλλήλων, αποτελεί παράβαση των καθηκόντων. Δηλαδή, το καθήκον του δημοσίου υπαλλήλου μπορεί να προσδιορισθεί από τις υποχρεώσεις, οι οποίες και επιβάλλονται σε αυτόν από τις κείμενες διατάξεις, όπως και από την τηρητέα διαγωγή του και άπτεται κατά άμεσο τρόπο στα καθήκοντά του είτε όχι, καθώς μπορεί να θιγεί ακόμη και το κύρος του αξιώματος που έχει.

Επιπλέον, υφίσταται η αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος. Επίσης, η πράξη είτε η παράλειψη είναι δυνατόν να τελεστεί, όταν ακόμη ο υπαίτιος διακρίνεται από την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Μάλιστα, δεν καταλαμβάνονται πράξεις είτε παραλείψεις που έχουν τελεστεί υπό άλλη ιδιότητα από τον ίδιο υπάλληλο. Επίσης, δεν είναι δυνατόν να διωχθεί το φρόνημα του υπαλλήλου, επειδή έχει απεριόριστο δικαίωμα γνώμης όπως και ψήφου.⁵⁰ Πιο αναλυτικά η έννοια της παρανομίας συνδέεται με την παράβαση των κανόνων δικαίου που συνάδουν με την αρχή της νομιμότητας, η οποία και αναλύεται στην συνέχεια, και επιπλέον γίνεται αναφορά σε παράβαση του Συντάγματος, αλλά και του Διεθνούς Δικαίου, όπως επίσης του κοινοτικού δικαίου. Ακόμη, υφίσταται η παράλειψη του Κράτους να νομοθετήσει σε αντίθεση προς το Σύνταγμα είτε προς τις διεθνείς συμβάσεις.⁵¹

⁴⁹ ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012 δημοσιεύτηκε ο ν.4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου», http://www.oaee.gr/client_files/egrafafa/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A0%CE%9F%CE%99%CE%97%CE%A3%CE%97%20%CE%A0%CE%95%CE%99%CE%98%CE%91%CE%A1%CE%A7%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%20%CE%9D4057%202012-1.pdf

⁵⁰ Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 2 του Ν. 3852/2010

⁵¹ Μακρής, ό. π., σ. 250

1.6.1.1 Η αρχή της νομιμότητας στη δημόσια διοίκηση

Ένα από τα βασικά στοιχεία που είναι ανάγκη να έχει ο δημόσιος υπάλληλος είναι η νομιμότητα. Πιο συγκεκριμένα, ο δημόσιος υπάλληλος δρα ως εκτελεστής όσον αφορά τη θέληση του Κράτους, καθώς στην ουσία υπηρετεί τον λαό, όπως και γενικότερα οφείλει πίστη απέναντι στο Σύνταγμα. Πρέπει να δείχνει αφοσίωση στην Πατρίδα, καθώς και το πολίτευμα. Σύμφωνα με το άρθρο 103, παρ. 1 του Συντάγματος είναι εκτελεστής της θέλησης του λαού, και πρέπει να ισχύουν τα στοιχεία αυτά. Με το άρθρο 25 και τη Νομιμότητα υπηρεσιακών ενεργειών, ο υπάλληλος είναι υπεύθυνος σχετικά με την εκτέλεση των καθηκόντων του, όπως και την περαιτέρω νομιμότητα για τις υπηρεσιακές ενέργειες. Έτσι λοιπόν, βάσει του άρθρου 25 εκλαμβάνεται ως υπεύθυνος για να εκτελέσει τα καθήκοντά του και ακόμη να ακολουθεί τη νομιμότητα σχετικά με τις υπηρεσιακές δράσεις του.⁵²

Πρόκειται λοιπόν για την υποχρέωση του δημόσιου υπαλλήλου, ο οποίος πρέπει να δρα σύμφωνα με το δίκαιο και περαιτέρω να προχωράει στην εφαρμογή των προβλεπόμενων από το Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο νομοθετικών πράξεων. Οι αποφάσεις του σε γενικές γραμμές είναι ανάγκη να έχουν νομική υπόσταση. Επίσης, απαιτείται προσοχή, εφόσον οι εγκύκλιες οδηγίες δεν είναι κανόνες δικαίου, ώστε να μην μπορούν να υποκαταστήσουν τον νόμο είτε ακόμη να τον καταργήσουν. Θεωρούνται χρήσιμες, στην περίπτωση που συνδυάζονται με το ενδιαφέρον για το νομοθετικό πλαίσιο. Χαρακτηριστικό είναι και το πνεύμα του νομοθέτη που προκύπτει από τις διατάξεις.⁵³

Η αρχή της νομιμότητας είναι μια από τις πιο βασικές αρχές που χαρακτηρίζουν τη λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης. Μέσα από την κατοχύρωση των ατομικών δικαιωμάτων η αρχή της νομιμότητας είχε και θετική οπτική, δηλαδή η διοίκηση δεν δικαιούνταν να περιορίσει την ελευθερία είτε την ιδιοκτησία παρά μόνο σύμφωνα με τον νόμο, δηλαδή μέσα από την επιφύλαξη του νόμου. Βάσει της αρχής της νομιμότητας η δράση από τη Διοίκηση προσδιορίζεται από γραπτούς νόμους που υπάρχουν στην κάθε πηγή και που έχουν ισχύ για την ελληνική έννομη τάξη. Επίσης,

⁵² <https://geetha.mil.gr/wp-content/uploads/2019/10/N.352807-Ypallilikos-Kvdikas-opvs-isxyei-stis-16-07-15.pdf>

⁵³ Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2012, σ. 12.

Ανακτήθηκε από : https://www.apd-depin.gov.gr/files/Docs/PDF/odigos2/odhgos_sxeseis_DY_politwn.pdf

συνδέεται με τις αρχές του διοικητικού δικαίου, καθώς και με τα διοικητικά έθιμα. Από την άλλη πλευρά, η αρχή της νομιμότητας συνδέεται με την υποχρέωση που υπάρχει από τη Δημόσια Διοίκηση όσον αφορά την τήρηση των κανόνων για τους οποίους και έγινε ήδη λόγος. Έτσι λοιπόν, η διοικητική πράξη μπορεί να καλύπτεται από το εν λόγω τεκμήριο, δηλαδή της νομιμότητας. Κύρια προϋπόθεση σχετικά με την εφαρμογή της αρχής είναι η διάκριση των εξουσιών. Εφόσον η δημόσια διοίκηση υπάγεται στους κανόνες δικαίου, οι οποίοι και θεσπίζονται από το Κοινοβούλιο, είναι δυνατόν να επιτυγχάνεται η με έμμεσο τρόπο η υποταγή της δημόσιας διοίκησης προς τη βούληση του λαού. Γέροντας, 2014. Το πειθαρχικό δίκαιο όντας μέρος του δημόσιου δικαίου είναι σύμφωνο με την αρχή της νομιμότητας.

Μάλιστα, ο υπάλληλος είναι ανάγκη να συμμορφώνεται με τις τελεσίδικες αποφάσεις. Πρέπει επίσης, να ενημερώνει την υπηρεσία του και να έχει υπόψιν του ορισμένους τρόπους, όπως και διάφορα προκύπτοντα και δέοντα μέτρα για την εφαρμογή των συγκεκριμένων αποφάσεων.⁵⁴

Παρατηρείται ότι όσον αφορά τις εγκύκλιες οδηγίες δεν είναι κανόνες δικαίου και δεν είναι εφικτό να υποκαταστήσουν τον Νόμο είτε ακόμη να τον καταργήσουν. Για τον δημόσιο υπάλληλο είναι χρήσιμες, όταν βέβαια συνδυάζονται με τη μελέτη του νομοθετικού περιβάλλοντος. Έμφαση πρέπει να δοθεί στο ότι ο δημόσιος υπάλληλος δεν μπορεί να περιορισθεί στην ερμηνεία του Νόμου και την εφαρμογή των εκάστοτε νομοθετικών διατάξεων, αλλά υπάρχει η δυνατότητα να συνδέεται με το πνεύμα που έχει ο νομοθέτης. Το εν λόγω πνεύμα, ερμηνεύεται μέσα από την αιτιολογική έκθεση του νόμου, αλλά και από τα πρακτικά από τις συνεδριάσεις της Βουλής, όπως και τις γενικές αρχές που διέπουν το διοικητικό δίκαιο. Μέσα από τον Νόμο και την περαιτέρω εφαρμογή του τηρείται η αρχή της αναλογικότητας δίχως να περιορίζονται τα δικαιώματα που έχουν οι πολίτες. Επιπροσθέτως, το θέμα της διακριτικής ευχέρειας αποτελεί τμήμα της νόμιμης δράσης του δημόσιου υπαλλήλου. Ακόμη, όταν ο νόμος είτε οι σχετικές διατάξεις δίνουν τη δυνατότητα στον δημόσιο υπάλληλο να μπορεί να επιλέγει ανάμεσα σε διάφορες νόμιμες λύσεις. Αυτές, δεν

⁵⁴ Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2012, σ. 12.
Ανακτήθηκε από :
https://www.apddepin.gov.gr/files/Docs/PDF/odigos2/odhgos_sxeseis_DY_politwn.pdf

προκαλούν καμία βλάβη στο δημόσιο συμφέρον. Με την κατάρτιση των Νόμων ο υπάλληλος μπορεί να εφαρμόζει τις αρχές της καλής νομοθέτησης.⁵⁵

Οι εν λόγω προϋποθέσεις είναι η πράξη είτε η παράλειψη που αποτελούν παράβαση καθηκόντων και μάλιστα συνδέονται με το αντικειμενικό υπόβαθρο για το παράπτωμα. Ακόμη, δεν είναι εφικτό να παραγκωνισθεί το συγκεκριμένο φρόνημα, εφόσον μπορεί και απολαύει το δικαίωμα ψήφου, όπως και το δικαίωμα γνώμης. Σχετικά με την έννοια της παρανομίας, στην ουσία συνδέεται με την παράβαση των κανόνων δικαίου. Οι τελευταίοι είναι που στηρίζουν την αρχή της νομιμότητας. Παραπέμπει βέβαια στο θέμα της παραβίασης του Συντάγματος, καθότι και του Διεθνούς Δικαίου. Σχετικά με τον δόλο είτε τη βαριά αμέλεια, αποτελούν την υποκειμενική διάσταση του πειθαρχικού παραπτώματος.⁵⁶

1.6.1.2 Ενδεχόμενος δόλος -βαριά αμέλεια.

Οι περιπτώσεις του δόλου είτε της βαριάς αμέλειας αποτελούν την υποκειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος του δημοσίου υπαλλήλου. Επιπροσθέτως, η άμυνα ως ένας λόγος που αίρει τον παράνομο χαρακτήρα σχετικά με την πράξη είτε με την παράλειψη του οργάνου φαίνεται ότι είναι δυνατόν να θεμελιώσει το θέμα του ανεύθυνου του Δημοσίου. Υπάρχει η περίπτωση της υπέρβασης των ορίων και αντιθέτως υπάρχει η κατάσταση ανάγκης όπως ένας λόγος που αίρει το στοιχείο του παράνομου. Δεν είναι δυνατόν να θεμελιώσει το θέμα του ανεύθυνου του Δημοσίου, σύμφωνα με τις διατάξεις τόσο για την αλληλεγγύη όπως και για την εύλογη αποζημίωση. Επιπλέον, το ζήτημα της ανώτερης βίας είτε κάποια άλλη πραγματική αδυναμία καθαυτή δεν αποτελεί αστική ευθύνη του Κράτους, όπως ακόμη δεν δομεί το τυχαίο γεγονός, εκτός και αν συνδυασθούν με το άρθρο 105 του ΕισΝΑΚ είτε αν προβλέπει σχετικά ο νόμος. Ακόμη, μελλοντική ζημία αποκαθίσταται, όταν αποτελεί άμεση, όπως και σίγουρη συνέπεια της συγκεκριμένης κατάστασης και μπορεί να εκτιμηθεί από το δικαστήριο και μάλιστα μπορεί να είναι προβλεπτή.⁵⁷

⁵⁵ Σύμφωνα με το άρθρο 2 του Ν. 4028/2012 (Α'34).

⁵⁶ Ανδρουλάκης, ό. π., σ. 228-9

⁵⁷ Μακρής, 2015, ό. π., σ. 230

1.7 Ποινικό και Πειθαρχικό δίκαιο: Αλληλεπίδραση

Το πειθαρχικό δίκαιο, όπως έγινε αντιληπτό από τα προαναφερθέντα, είναι μέρος του δημοσιούπαλληλικού δικαίου. Εφόσον και τα δυο δίκαια, δηλαδή το πειθαρχικό και το ποινικό είναι αυτόνομοι κλάδοι, πρέπει να διασαφηνισθεί ότι και το πειθαρχικό παράπτωμα του δημοσίου υπαλλήλου κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων του, είναι μια πράξη που ακόμη και ποινικά εκλαμβάνεται ως κολάσιμη. Τα παραπάνω είναι σύμφωνα με τον Ποινικό Κώδικα.

Είναι μάλιστα αντιληπτό, ότι ο δημόσιος αυτός υπάλληλος, μπορεί και διώκεται σε ποινικό καθώς και πειθαρχικό επίπεδο, σχετικά με την εν λόγω συμπεριφορά και από την άλλη γίνεται αναφορά σε σωρευτική επιβολή της ποινικής, όπως και της πειθαρχικής κύρωσης. Είναι δυο διαδικασίες που σε επίπεδο επιφανειακό μοιάζουν, στην ουσία όμως είναι δυο διαδικασίες, οι οποίες δρώντας παράλληλα, έχουν χαρακτήρα αυτόνομο, αλλά και ανεξάρτητο.

Έτσι, είναι αναγκαίο να γίνει προσέγγιση της νομικής βάσης για τις δυο διαδικασίες μέσα σε ένα πλαίσιο αρχής σχετικά με τη διάκριση των εξουσιών. Αναμενόμενο είναι να εντοπισθούν διαφορές που συνάδουν με το έννομο αγαθό όπως και με τα μέσα και δη το πλαίσιο των διαφόρων κυρώσεων, οι οποίες και μπορεί να επιβληθούν. Μπορεί να σημειωθεί λοιπόν ότι η ποινική διαδικασία είναι μια άσκηση ανήκουσα στη δικαστική εξουσία και από την άλλη πλευρά η πειθαρχική ανήκει στην εκτελεστική, δηλαδή τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Επιπλέον, το καλούμενο ποινικό δίκαιο παραπέμπει στο σύνολο των κανόνων εκείνων που λειτουργούν προσδιοριστικά σχετικά με το πότε διαπράττεται έγκλημα. Άλλα στοιχεία που το προσδιορίζουν συνδέονται με το θέμα του κολασμού και την ποινή που λειτουργεί στερητικά για την ελευθερία.⁵⁸

Άμεσος στόχος είναι να μπορέσει η κοινωνία να λειτουργήσει κατά τρόπο ανταποδοτικό στο έγκλημα και ακόμη να επέλθει ειρήνη. Είναι διαφορετική η περίπτωση που ένα παράπτωμα ενός δημόσιου υπαλλήλου είναι και πειθαρχικό και ποινικό, όπως δηλαδή συμβαίνει με την περίπτωση της πλαστογραφίας. Στην αρχή, γίνεται αναφορά στο προσβαλλόμενο έννομο αγαθό, όπως και την ποινική διαδικασία. Η περίπτωση του έννομου αγαθού συνδέεται με το έγκλημα και σημείο

⁵⁸ Ανδρουλάκης, Ν.Κ., Ποινικό Δίκαιο - Γενικό Μέρος”, τ. Ι, εκδ. Π.Ν, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα , 2006, σ. 300 ‘ Δαρζέντας Εμ. - Η αυτονομία του πειθαρχικού δικαίου των Δημοσίων Υπαλλήλων, ΕΔΔΔ 1989, σελ. 5 επ. και σε Τιμητικό τόμο Γ. Παπαχατζή, 1989, σελ. 665

αναφοράς αποτελεί η προστασία του γενικού καλού. Το πειθαρχικό παράπτωμα, εστιάζεται στη συμπεριφορά του δημοσίου υπαλλήλου που είναι ανάρμοστη και με αυτόν τον τρόπο ταυτόχρονα προσβάλλεται και καθαυτή η δημόσια υπηρεσία. Η ποινή που ακολουθεί είναι μια διοικητική πράξη, εφόσον είναι πειθαρχική, και ο απώτερος σκοπός είναι η ευλειτουργία ορθή λειτουργία της υπηρεσίας. Ο χαρακτήρας της ποινικής ποινής όπως έχει γίνει αναφορά παραπάνω στιγματίζει και αναφέρεται σε μια αντι- κανονική συμπεριφορά. Τον λόγο έχει το δικαστήριο, το οποίο και επιβάλλει την εκάστοτε ποινή, μέσα από την τήρηση μια δημόσιας διαδικασίας που έχει χαρακτήρα προστατευτικό.⁵⁹

1.7.1 Σχέση του πειθαρχικού – ποινικού δικαίου

Το πειθαρχικό δίκαιο ιδιαίτερα επικρατεί ως μια γενική αρχή και υπάρχει η δυνατότητα μιας ανάλογης εφαρμογής των κύριων διατάξεων, όπως και των αρχών του ποινικού δικαίου. Επίσης και οι δυο αυτοί κλάδοι του δικαίου σχετίζονται με κυρωτική λειτουργία, με την προϋπόθεση ότι δεν αντίκεινται σε διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου. Επίσης, συνδέονται με τη φύση, αλλά και με τον σκοπό της πειθαρχικής διαδικασίας. Ακόμη, η γενική αρχή μπορεί να ενσωματωθεί ως μια θετική διάταξη στον Υπαλληλικό Κώδικα και ακόμη μπορούν να εφαρμοσθούν κανόνες, όπως και γενικές αρχές του ποινικού δικαίου. Υφίσταται η στενή ερμηνεία των διατάξεων, η αναδρομική ισχύς του πιο ήπιου νόμου, οι διατάξεις οι οποίες ορίζουν ότι ο χρόνος τέλεσης της πράξης είναι ο χρόνος που ο υπαίτιος έχει ενεργήσει είτε όφειλε να ενεργήσει. Οπότε, ο χρόνος κατά τον οποίο και επήλθε το συγκεκριμένο αποτέλεσμα δεν ενδιαφέρει. Επίσης, μπορεί να εφαρμοσθούν οι διατάξεις που συνδέονται με την έννοια της υπαιτιότητας, δηλαδή με τον δόλο και την αμέλεια και εκείνες οι διατάξεις που συνδέονται με τους λόγους αποκλεισμού είτε με την άρση του αδίκου, όπως ακόμη η προσταγή, η άμυνα, η κατάσταση ανάγκης καθώς και κάποιες άλλες περιπτώσεις. Ακόμη, είναι δυνατή η εφαρμογή διατάξεων για ελαφρυντικές περιστάσεις ως λόγου επιβολής κάποιας μικρότερης πειθαρχικής ποινής. Στο πειθαρχικό δίκαιο είναι εφικτό η έμπρακτη μετάνοια να εφαρμόζεται μόνο όταν είναι εφικτή η επανόρθωση που συνδέεται με το αποτέλεσμα της συμπεριφοράς του αιρετού ως ένας λόγος μείωσης της ποινής. Επίσης, υπάρχει το

⁵⁹ Ανδρουλάκης, ό. π., σ.16-17.

δικαίωμα της σιωπής , όπως και το τεκμήριο της αθωότητας, η αρχή της επιείκειας υπέρ του κατηγορουμένου όπου και εντάσσεται η αρχή *in dubio pro reo*, δηλαδή σε περίπτωση της βάσιμης αμφιβολίας είναι ανάγκη να εκδίδεται απόφαση υπέρ του κατηγορουμένου. Υπάρχουν ακόμη διατάξεις για αποζημίωση όσων έχουν τιμωρηθεί άδικα.⁶⁰

Σχετικά με την πειθαρχική ευθύνη είναι βασισμένη σε ένα σύνολο από κανόνες, οι οποίοι και παραπέμπουν στο θετικό δίκαιο ρυθμίσεων, διαμορφώνοντας το καλούμενο πειθαρχικό δίκαιο. Πιο συγκεκριμένα, υφίσταται η θέση ότι το όργανο που μπορεί και εκφράζει το πειθαρχικό φαινόμενο μάλιστα είναι εφικτό να αποδώσει την εν λόγω ευθύνη η οποία και έχει ως θεμέλιο την από κοινού βούληση του εργοδότη και του εργαζόμενου σε επίπεδο σύμβασης είτε σε μια παρεπόμενη σύμβαση. Από την άλλη μεριά η διοικητική θεωρία υποστηρίζει ότι η πειθαρχική ευθύνη παραπέμπει στην πολιτειακή βούληση. Επιπλέον, όσα όργανα στηρίζονται στην πράξη πολιτειακού χαρακτήρα αποτελούν και όργανα της Δημόσιας Διοίκησης. Όταν η ίδρυσή τους συνδέεται με άλλα δεδομένα, τότε είναι και ιδιωτικά. Αξιοσημείωτο είναι ακόμη ότι η νομολογία, παρά τις εκάστοτε διακυμάνσεις και τις περαιτέρω αποχρώσεις που παρουσιάζει, είναι σύμφωνη με την διοικητική θεωρία. Αρχικά λοιπόν, ο Άρειος Πάγος συμπεραίνει ότι το πειθαρχικό συμβούλιο που αποτελείται με ορισμένο κανονισμό με ισχύ νόμου είναι ίδιο συλλογικό διοικητικό όργανο, συνδεδεμένο με τη Δημόσια Διοίκηση. Ακόμη, η νομολογία θεωρεί ότι το υπηρεσιακό συμβούλιο δεν έχει και χαρακτήρα δημόσιας αρχής. Η διοικητική θεωρία έχει δεχθεί την αρνητική κριτική από τους μελετητές του εργατικού δικαίου, που πιστεύουν ότι τα κύρια διδάγματα του Διοικητικού Δικαίου αναδεικνύουν τα σοβαρά στοιχεία όπου και παραπέμπει η ταύτιση είτε η εξομοίωση των πειθαρχικών συμβουλίων των επιχειρήσεων για τα όργανα της Δημόσιας Διοίκησης.⁶¹

Επιπλέον, το πειθαρχικό δίκαιο είναι μια πιο συγκεκριμένη εκδήλωση του ποινικού φαινομένου, όντας αντικείμενο ρύθμισης του εργατικού δικαίου, ενώ πρέπει να τονισθεί ότι όταν επιβάλλεται μια πειθαρχική ποινή πρέπει να γίνει αναφορά σε κανόνες , όπως και στις αρχές του ποινικού δικαίου και δη της ποινικής δικονομίας. Χαρακτηριστικό είναι ότι η σχέση του ποινικού δικαίου και της ποινικής εξουσίας με

⁶⁰ Μακρής, 2015, ό. π., σ. 230-232

⁶¹ Στράνης, Δ., Μελέτες Διοικητικού Δικαίου, Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21^{ου} Αιώνα . Ιδιωτικό ή και Δημόσιο Δίκαιο; εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη , 2010, σ. 60-64

το αντίστοιχο πειθαρχικό, έχει πολλές διαφορές, καθώς το πρώτο παραπέμπει σε μια παράλληλη και μη επικαλυπτόμενη λειτουργία όσον αφορά το ποινικό. Πρόκειται λοιπόν, για δυο λειτουργίες, οι οποίες και έχουν αντίστοιχα πεδία η μια την περιοχή της κοινωνικής οργάνωσης και η άλλη το πλαίσιο της επιχείρησης. Υπογραμμίζεται ότι σε περίπτωση που προηγείται η πειθαρχική διαδικασία δεν επηρεάζεται η ποινική και έτσι η ποινική τελικά καταλήγει σε ένα αποτέλεσμα, το οποίο και είναι αντίθετο. Στην περίπτωση κατά την οποία και προηγείται η ποινική διαδικασία και υπάρχει καταδικαστική απόφαση, τότε δεν προκαταλαμβάνει το αποτέλεσμα της πειθαρχικής διαδικασίας. Ωστόσο, αν προηγείται κάποια αθωωτική απόφαση για τον εργαζόμενο, υπάρχει δέσμευση της πειθαρχικής διαδικασίας στην αυτή κατεύθυνση. Αυτό σημαίνει ότι μια ποινική διαδικασία, μπορεί να ασκήσει κάποια επίδραση, χωρίς όμως και να επικαλύπτεται η πειθαρχική διαδικασία. Επίσης, υφίσταται αλληλοσυσχέτιση, όπως και αλληλεπίδραση της ποινικής στην πειθαρχική διαδικασία. Το τελευταίο μάλιστα υφίσταται και κατά αντίστροφο τρόπο. Έτσι λοιπόν, στο μέτρο που το ποινικό δίκαιο εμπίπτει στο δημόσιο επέρχεται η επίφαση αυτού σε ένα ευρύτερο επίπεδο. Μπορεί ακόμη να προστεθεί ότι το πειθαρχικό δίκαιο είναι μέρος της ύλης του διοικητικού δικαίου. Το ΣτΕ βέβαια, είναι δυνατόν να προχωράει σε έλεγχο της πειθαρχικής εξουσίας και σε τυπικούς αλλά και ουσιαστικούς τρόπους. Παράμετρος βασική είναι ότι η πειθαρχική εξουσία μπορεί και εκδηλώνεται μέσα από την έκδοση όμορων διοικητικών πράξεων βάσει των οποίων προκύπτει και η επιβολή των πειθαρχικών ποινών. Οι τελευταίες αν και ο χαρακτήρας τους είναι «ποινικός» φαινομενικά διαμορφώνουν τάξη σε ένα συγκεκριμένο κύκλο συμβίωσης. Σύμφωνα με αυτήν την έννοια, παρατηρείται και χαρακτήρας διοικητικών μέτρων ή ακόμη κυρώσεων. Μάλιστα, το πειθαρχικό δίκαιο διακρίνει όλες τις κοινωνίες ακόμη και εκείνες που είναι μικρές, είναι π.χ., οι κοινωνίες των σωματείων ή των δημοσίων υπαλλήλων.⁶²

Είναι αξιοσημείωτο ότι το πειθαρχικό δίκαιο εκλαμβάνομενο ως διοικητικό είναι ανοιχτό στην άμεση επίδραση των αρχών που διέπουν το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπηρεσιών, διαμορφώνοντας τη βασική λογική, όπως ακόμη τη μεθοδολογία και την περαιτέρω νοοτροπία του. Το ποιά μορφή θα έχει η τιμωρία, καθώς και η φύση των εκάστοτε κανόνων και ο επιδιωκόμενος σκοπός είναι ανάλογος και στις δυο περιπτώσεις. Στην περίπτωση που κάποιος εξετάζει τις αρχές

⁶² Στράνης, ό. π., σ. 64-67

που υφίστανται στο πειθαρχικό δίκαιο , μπορεί μάλιστα να παρατηρήσει ότι διακρίνεται για τις καταβολές του πειθαρχικού φαινομένου όπως αυτό προκύπτει στο ποινικό φαινόμενο. Εξαιρέση αποτελεί το εξής: το πειθαρχικό φαινόμενο σχετικά με την εκμετάλλευση έχει βασικές καταβολές στο σύστημα των δημοσίων υπαλλήλων σχετικά με την εσωτερική οργάνωση όπως και τις περαιτέρω κυρώσεις. Το πώς λοιπόν θεμελιώνεται το πειθαρχικό φαινόμενο επί του ποινικού, συνδέεται με τις θεμελιώδεις αρχές που έχει το δεύτερο και που το διακρίνει από το πρώτο . Πρόκειται για την αρχή *nullum crimen nulla poena sine lege*. Για το πειθαρχικό δίκαιο ισχύει *nullum crimen nulla poena sine lege*, όχι όμως με τον απόλυτο τρόπο που υφίσταται στο ποινικό. Αυτό συμβαίνει, καθώς στο πειθαρχικό δεν είναι αναγκαία μια τέτοια ακριβής και βέβαια πλήρης περιγραφή των στοιχείων για την κολάσιμη συμπεριφορά. Δηλαδή η φύση της πειθαρχικά κολάσιμης συμπεριφοράς δεν είναι τέτοιου είδους. Ακόμη, στο ποινικό δίκαιο δεν παρατηρείται η αρχή της σκοπιμότητας και τέλος η ποινή μπορεί να επιβληθεί ανεξαρτήτως αν η εκτίμηση σχετικά με την αποτελεσματικότητά της είναι αποτελεσματική είτε όχι. Το αντίθετο όμως ισχύει στο πειθαρχικό δίκαιο όπου η ποινή επιβάλλεται, μόνο εφόσον και κρίνεται ότι θα φέρει κάποιο αποτέλεσμα. Με τον Νέο Υπαλληλικό Κώδικα, μάλιστα παρατηρήθηκε ένας περιορισμός που θεωρείται όμως τυπικός και όχι ουσιαστικός.⁶³

Αν και έγινε αναφορά στις διαφορές υφίστανται κοινά σημεία σχετικά με το ποινικό και το πειθαρχικό δίκαιο και είναι πρώτον η αρχή της απαγόρευσης αναδρομής, δεύτερον η αρχή της απαγόρευσης αναλογίας, τρίτον η αρχή ότι για ορισμένη συμπεριφορά μπορεί να επιβληθεί μια φορά ποινή – *non bis in idem*-, όπως ακόμη και η αρχή της αναλογικότητας.⁶⁴

⁶³ Στράνης, ό. π., σ. 70-71

⁶⁴ Στράνης, ό. π., σ. 71

Κεφάλαιο Δεύτερο : Ποινική ευθύνη

2.1.Ο δημόσιος υπάλληλος στο Ποινικό και Διοικητικό Δίκαιο. Η προσέγγιση της ποινικής ευθύνης

Μια παράνομη πράξη είτε μια παράλειψη από την πλευρά του δημόσιου υπαλλήλου, είναι δυνατόν να αποτελεί μια παράβαση του ποινικού είτε του πειθαρχικού δικαίου. Χαρακτηριστικό αποτελεί ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν ποινική ευθύνη βάσει των διατάξεων που προκύπτουν από τον ποινικό κώδικα. Υπάρχουν αδικήματα που καλούνται ως ιδιώνυμα αδικήματα και επίσης προβλέπονται στο 12^ο κεφ. του Π.Κ. σύμφωνα με τα άρθρα 235 ως 263 Α. Υπάγονται στην κατηγορία που έχουν τίτλο Εγκλήματα σχετικά με την Υπηρεσία. Ενδεικτικά, πρόκειται την ενεργητική όπως και την παθητική δωροδοκία, την παραβίαση του απορρήτου, την υπεξαίρεση στην υπηρεσία.

Όπως αναφέρεται στο άρθρο 13 περ. α ΠΚ ο δημόσιος υπάλληλος είναι αυτός που του έχει ανατεθεί η άσκηση υπηρεσίας σε δημόσιο, δημοτικό ή κοινοτικό πεδίο. Ο όρος επίσης περιλαμβάνει ακόμη και το θέμα της προσωρινής ανάθεσης στη δημόσια υπηρεσία που επιβάλλεται ο νόμιμος χαρακτήρας καθότι η νομιμότητα είναι μια προϋπόθεση κτήσης της ιδιότητας του υπαλλήλου. Κατά τον τρόπο αυτόν λοιπόν, περιορίζεται ακόμη και το θέμα του αυθαίρετου. Βασικό είναι επίσης το στοιχείο της νομιμότητας που σχετίζεται με την εξωτερική υπόσταση κάποιας νόμιμης υπηρεσιακής δράσης που έχει ο υπάλληλος και που κατ' επέκταση, έχει αναλάβει τα καθήκοντά του με μια πράξη που μπορεί ακόμη να ήταν και παράνομη. Ωστόσο, ακόμη και σε αυτήν την περίπτωση δεν υπάρχει ανάκληση αυτής. Έτσι λοιπόν κύριο κριτήριο για τη θέση του υπαλλήλου αποτελεί το είδος της υπηρεσίας που αναλαμβάνει. Σύμφωνα με το Ποινικό Δίκαιο ιδιαίτερο ρόλο έχει το εξής: ακόμη και με την σύμβαση που είναι ιδιωτικού δικαίου είναι εφικτό να ανατεθεί μια δραστηριότητα στον δημόσιο υπάλληλο, η οποία μπορεί και εμπίπτει στους επιδιωκόμενους σκοπούς από το Κράτος καθαυτό είτε βέβαια και από τη Δημόσια Διοίκηση.⁶⁵

⁶⁵ Μακρής, Ι., Ευθύνη οργάνων ΟΤΑ Α βαθμού κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους (Θεωρία & Πράξη) Υποδείγματα πειθαρχικής διαδικασίας αιρετών και υπηρεσιακών οργάνων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, σ. 240

Διαφορά επίσης υφίσταται ανάμεσα στις πειθαρχικές και ποινικές διατάξεις καθώς στις πρώτες ο τρόπος έκφρασης που έχει ο νομοθέτης είναι γενικός με αφαιρετική διάθεση. Στις ποινικές όμως ακολουθείται η αρχή *nullum crimen nulla poena sine lege certa*. Παρεμπιπτόντως, υπάρχουν τα πειθαρχικά παραπτώματα, τα οποία και παραπέμπουν σε μια αφηρημένη στάση και συμπεριφορά του υπαλλήλου, η οποία και υφίσταται στις ποινικές διατάξεις. Ενδεικτικά, ένα παράδειγμα που μπορεί να αναφερθεί είναι όταν ο δημόσιος υπάλληλος είναι μέλος μιας επιτροπής μιας δημοπρασίας. Πρόκειται για την αυτή συμπεριφορά με κάποιο αδίκημα αθέμιτης συμμετοχής (άρθρο 255 ΠΚ). Από την άλλη, το νέο πειθαρχικό παράπτωμα για την απόκτηση οικονομικού οφέλους είτε ανταλλάγματος για όφελος του ίδιου είτε κάποιου άλλου, συνάδει με την παθητική δωροδοκία (άρθρο 235 ΠΚ). Ταυτόχρονα, είναι και η εκδήλωση για την πράξη του σκοπού οφέλους που ήταν ως προ-απαιτούμενο για ποικίλα αδικήματα. Για όλες όμως τις περιπτώσεις μια τέτοιου είδους συμπεριφορά που έχει ο δημόσιος υπάλληλος και η οποία παραπέμπει σε ποινικό αδίκημα, τότε η ίδια η πράξη τιμωρείται πειθαρχικά και ποινικά.

Το Ποινικό Δίκαιο είναι το τμήμα του Δικαίου που έχει την πιο στενή επαφή με τη λαϊκή ψυχή και δη συνείδηση. Επίσης, έχει χαρακτήρα ως επί το πλείστον κυρωτικό των πράξεων οι οποίες εκλαμβάνονται ως βλαπτικές για το κοινωνικό σύνολο. Η πειθαρχική διαδικασία προσδιορίζεται ως αυτοτελής και θεωρείται ανεξάρτητη σχετικά με την ποινική είτε με άλλη δίκη βάσει του άρθρου 114, παρ. 1.ΥΚ. Εκλαμβάνεται ως ανεξάρτητη και δεν επηρεάζεται από την ποινική είτε με κάποια άλλη δίκη που έχει αστικό ή διοικητικό χαρακτήρα.⁶⁶

Οι δημόσιοι υπάλληλοι ειδικότερα πέρα από τη γενική ποινική ευθύνη υπέχουν την ποινική ευθύνη που έχει ιδιαίτερο χαρακτήρα και η οποία προϋποθέτει την ιδιότητα που έχει ο υπάλληλος (δράστης) μέσα στο πλαίσιο το οποίο προσδιορίζεται α) από τις διατάξεις του Ποινικού Κώδικα⁶⁷, καθώς και από β) ειδικές ποινικές διατάξεις.

Σχετικά με την ευθύνη που έχει ο διοικητής, όπως ακόμη ο Πρόεδρος και τα μέλη του Συμβουλίου, αλλά και του Εμπειρογνώμονα, όπως και γενικά των υπαλλήλων της ΑΑΔΕ πραγματοποιήθηκαν ρυθμίσεις και το ειδικό πλαίσιο ευθύνης που υφίσταται κατά τη διάρκεια άσκησης των καθηκόντων τους να είναι εφικτό να ευθυγραμμίζεται

⁶⁶ Άρθρο 108 ΥΚ (Εφαρμογή κανόνων και αρχών του ποινικού δικαίου).

⁶⁷ ν. 4619/2019, Α'95/11-06-2019

στις ισχύουσες διατάξεις του ποινικού κώδικα , όπως και τις ειδικές που υφίστανται για άλλες κάποιες άλλες ελεγκτικές υπηρεσίες.⁶⁸

Επιπροσθέτως, όσον αφορά την ενεργοποίηση της ποινικής ευθύνης απαιτείται πρώτον μια πράξη που ενέχει τον δόλο, δεύτερον μια πράξη που αποσκοπεί σε παράνομο οικονομικό όφελος είτε γενικότερη πρόκληση βλάβης του Δημοσίου ή άλλου, τρίτον μια πράξη που παραπέμπει στην παραβίαση του θέματος του απορρήτου των πληροφοριών όπως και των στοιχείων που γνωρίζουν κατά την άσκηση των καθηκόντων βάσει του άρθρου 17 Ν. 4174/2013 (Α' 170).

2.1.1 Απαρίθμηση ποινικών αδικημάτων και επιβολή ποινής

Ενδεικτικά, τα ποινικά αδικήματα είναι α) θέματα πλαστογραφίας, βάσει του άρθρου 216 του Ποινικού Κώδικα ΠΚ, β) η δωροληψία του υπαλλήλου βάσει του άρθρου 235 του ΠΚ), γ) επίσης η εμπορία επιρροής σχετικά με τους μεσάζοντες, βάσει του άρθρου 237Α ΠΚ), δ) η κατάχρηση εξουσίας, σύμφωνα με το άρθρο 239 του ΠΚ, ε) οι παραβάσεις σχετικά με την εκτέλεση των ποινών, βάσει του άρθρου 240 του ΠΚ, στ) η παραβίαση του οικιακού ασύλου, βάσει του άρθρου 241 του ΠΚ, ζ) η ψευδής βεβαίωση, είτε στοιχεία νόθευσης κ.λπ., σύμφωνα με το άρθρο 242 του ΠΚ, η) η γενικότερη νόθευση του δικαστικού εγγράφου, σύμφωνα με το άρθρο 243 του ΠΚ, θ) η παράνομη βεβαίωση είτε η είσπραξη δικαιωμάτων Υπεξαίρεση, σύμφωνα με το άρθρο 375 του ΠΚ, ι) η γενικότερη εκβίαση, βάσει του άρθρου 385 του ΠΚ, ια) η γενικότερη απάτη, βάσει του άρθρου 386 του ΠΚ, ιβ) θέματα απιστίας, βάσει του άρθρου 390 του ΠΚ.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 3528/2007 - ΥΚ/2007, τα κύρια ποινικά αδικήματα που παραπέμπουν σε διαφθορά (άρθρο 8 ΥΚ), και δη κώλυμα διορισμού (149 ΥΚ) ορίζουν τα εξής: πρώτον δεν διορίζονται ως δημόσιοι υπάλληλοι εκείνοι που έχουν καταδικασθεί για κακούργημα είτε για κάποια άλλη ποινή , απάτη, εκβιασμό, δωροδοκία, παράβαση καθήκοντος . Ακόμη για οποιαδήποτε συκοφαντία ή δυσφήμιση είτε για κάποιο έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας. Δεύτερον οι υπόδικοι για κακούργημα, παρότι μπορεί να έχει παραγραφεί. Τρίτον οι πολίτες που έχουν στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων τους εξαιτίας καταδίκης. Τέταρτον,

⁶⁸ τροποποίηση των διατάξεων του άρθρου 33 του ν. 4389/2016, (Παράρτημα 2, άρθρο 33 του ν. 4389/2016 όπως ο τίτλος του και η παρ. 1 αντικαταστάθηκαν από την παρ. 1 του άρθρου 64 του ν. 4603/2019),

εκείνοι που βρίσκονται σε κατάσταση στερητικής δικαστικής συμπαράστασης σε πλήρες ή μερικό επίπεδο.

Βάσει του άρθρου 149 του ΥΚ ο υπάλληλος μπορεί και εκπίπτει αυτοδίκαια με αμετάκλητη δικαστική απόφαση, εφόσον α) καταδικάστηκε σε ποινή που είναι πρόσκαιρης κάθειρξης ή πλημμέλημα (όπως αναφέρονται στην παρ. 1 , άρθρο 8) β) του επιβάλλεται στέρηση των πολιτικών δικαιωμάτων και η έκπτωση επέρχεται από τότε που υπάρχει δημοσίευση της απόφασης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Με μια πιο διεισδυτική οπτική, η δωροδοκία αποτελεί έγκλημα, το οποίο και επιφέρει την αλλοίωση ορισμένων σχέσεων λειτουργίας μεταξύ της δημόσιας υπηρεσίας και του πολίτη. Σημείο αναφοράς είναι ο εκφυλισμός, όπως και η περαιτέρω αποδιάρθρωση ιδιαίτερων θεσμών, όπως και λειτουργιών που συνάδουν με την εξυπηρέτηση της δημόσιας όπως και της κοινωνικής ζωής. Με τη δωροδοκία διαμορφώνεται μια ορισμένη μορφή υπηρεσιακής λειτουργίας, η οποία και ενσωματώνει το στοιχείο της διαφθοράς στο δημόσιο και δη την εκάστοτε υπηρεσία. Εξαναγκάζονται λοιπόν οι πολίτες να κινούνται σε επίπεδο ιδιοτέλειας καθώς η θεσμική μεθοδευμένη διαφθορά η οποία και ακυρώνει μια θεσμική λειτουργία και βέβαια μεταβάλλονται οι όροι νομιμότητας και της παρανομίας. Αλλοιώνεται παράλληλα η σχέση του πολίτη και του κράτους. Εφόσον το επίπεδο του δικαστικού ελέγχου της νομιμότητας σχετικά με την υπηρεσιακή δράση , τότε επέρχεται ο εκφυλισμός της δημοκρατικής έννοιας.

Η αναλογία είναι μια μέθοδος, η οποία και έχει συχνή εφαρμογή στο δίκαιο, ρυθμίζοντας την έννομη σχέση, όπως ήδη έγινε αναφορά, υφίστανται κάποια σημεία που εκλαμβάνονται ως κενά στο πειθαρχικό δίκαιο και που είναι εφικτό να καλύπτονται μέσω του ποινικού δικαίου. Βάσει του ΥΚ καταγράφονται δυο προϋποθέσεις που όταν τηρούνται είναι εφικτή η εφαρμογή στους κανόνες και τις αρχές του ποινικού στο πειθαρχικό δίκαιο. Σύμφωνα με το 53 Άρθρο 108 παρ. 2 του ΥΚ, αναφέρονται κάποιοι κανόνες, όπως και οι αρχές του Ποινικού Δικαίου οι οποίες και σε αναλογία ισχύουν στο Πειθαρχικό. Σχετικά με τις αρχές προσδιορίζονται τα κάτωθι α) τα αίτια που συνάδουν με τον αποκλεισμό της υπαιτιότητας όπως και της ικανότητας για καταλογισμό, β) οι ελαφρυντικές ή μη περιπτώσεις σχετικά με την

επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής, γ) η μετάνοια σε έμπρακτο επίπεδο, δ) η σιγή που μπορεί να διακρίνει τον διωκόμενο, ε) το κεφάλαιο της νομικής πλάνης.⁶⁹

Είναι άξιο να παρατηρηθεί ότι οι διατάξεις που αφορούν το Ποινικό Δίκαιο σχετικά με την υπαιτιότητα από δόλο είτε από αμέλεια είτε με την κατάσταση που δεν αποδέχεται τον καταλογισμό ή την κατάσταση άμυνας και τη διατάραξη των πνευματικών δράσεων ή τη διατάραξη της συνείδησης παρατηρούνται και στο Πειθαρχικό κατά τρόπο ανάλογο.⁷⁰ Όσον αφορά την επιβολή της ποινής, ο δράστης είναι ανάγκη να έχει αντίληψη της ενοχής του, διαφορετικά δεν θεωρείται νόμιμη.⁷¹

Σημεία στα οποία είναι ανάγκη να δοθεί έμφαση είναι αυτά τα οποία φέρουν διπλή υπόσταση πειθαρχική και ποινική. Ένα παράδειγμα για τη συγκεκριμένη περίπτωση είναι η δωροληψία ενός υπαλλήλου, όπως ήδη έγινε αναφορά. Στο εν λόγω αδίκημα τα πραγματικά περιστατικά του πειθαρχικού παραπτώματος δομούν την υπόσταση που έχει ένα ποινικό αδίκημα. Οι κύριες ισχύουσες αρχές του ποινικού δικαίου και της ποινικής δικονομίας μπορούν να εφαρμοσθούν και κατά την πειθαρχική διαδικασία, δηλαδή όπως είναι το non bis in idem. Με την αρχή αυτή, γίνεται αναφορά στη μη διπλή καταδικαστική απόφαση όσον αφορά τα πραγματικά περιστατικά, αλλά και το τεκμήριο της αθωότητας. Επιπροσθέτως, το πειθαρχικό όργανο μπορεί να δεσμευτεί από πρότερη αθωωτική απόφαση του ποινικού δικαστηρίου. Για παράδειγμα, αν κάποιος υπάλληλος είναι αθώος σύμφωνα με την απόφαση κάποιου ποινικού δικαστηρίου, τότε το πειθαρχικό όργανο δεν είναι εφικτό να τον θεωρήσει ένοχο. Αυτό συμβαίνει, καθώς το πειθαρχικό έχει δεσμευτεί στην απόφαση που έχει καταλήξει το ποινικό. Με τις νέες ρυθμίσεις από την τροποποίηση του άρθρου 114 ΥΚ, είναι δυνατόν η ποινική δίωξη να οδηγεί και σε πειθαρχική δίωξη.

2.1.2 Η ποινική απόφαση

Ποια είναι η δέσμευση από την ποινική απόφαση: Τα σημεία τα οποία είναι ανάγκη να αναφερθούν είναι τα εξής: πρώτον το πειθαρχικό όργανο δέχεται τη δέσμευση από την κρίση, η οποία και ενυπάρχει σε μια αμετάκλητη απόφαση του ποινικού

⁶⁹ Γιαρένη, 2012, σ. 185-190

⁷⁰ Άρθρα 27 και 28 του ΠΚ αντιστοίχως, Άρθρο 25 και 32 του ΠΚ, Άρθρο 22 του ΠΚ Άρθρο 34 του ΠΚ

⁷¹ Γιαρένη, 2012, σ. 185-197

δικαστηρίου είτε σε ένα βούλευμα που χαρακτηρίζεται ως αμετάκλητο. Η δέσμευση από την πλευρά του πειθαρχικού εντοπίζεται ως προς το πραγματικό μέρος της υπόθεσης. Δεύτερον είναι η αμετάκλητη ποινική απόφαση, με την οποία και αθώνεται ο υπάλληλος. Αξίζει να παρατηρηθεί ότι όταν απαλλάσσεται ο υπάλληλος από το ποινικό δικαστήριο, διότι αίρεται το αξιόποινο, ο πειθαρχικός δικαστής δεν έχει δέσμευση και είναι εφικτό να προχωρήσει στην εκτίμηση των αποδείξεων και περαιτέρω να έχει τη δυνατότητα για την επιβολή πειθαρχικής ποινής. Κατά αντιστοιχία και η ποινική απόφαση μέσω της οποίας παύει η ποινική δίωξη εξαιτίας της έλλειψης της έγκλησης, δεν προκαλεί τη δέσμευση του πειθαρχικού οργάνου. Μάλιστα, δεν μπορεί να αποκλεισθεί η πειθαρχική καταδίκη όταν υπάρχουν άλλα πραγματικά περιστατικά, τα οποία και δεν έχουν κριθεί από το ποινικό⁷².

Τρίτον, υπάρχει η περίπτωση αθώωσης του δημόσιου υπαλλήλου από το ποινικό, εξαιτίας αμφιβολιών. Βάσει της παλαιότερης νομολογίας του ΣΕ το θέμα της αθώωσης, εξαιτίας ποικίλων αμφιβολιών του υπαλλήλου δεν επέφερε η δέσμευση με τον πειθαρχικό δικαστή. Ωστόσο, έπρεπε το ποινικό δικαστήριο να προχωρήσει στη ρητή διαπίστωση, δίχως αμφιβολίες ως προς την ύπαρξη ή όχι των αληθινών περιστατικών, τα οποία και στοιχειοθετούν το πειθαρχικό αδίκημα. Κατόπιν της απόφασης (ΣΕ 2690/2008) ήταν πλέον δεκτό ότι η διάταξη (άρθρου 114 ΥΚ) ερμηνεύεται σύμφωνα με το τεκμήριο αθωότητας του άρθρου 6, παρ. 2 από τη Σύμβαση της Ρώμης σχετικά με την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, καθώς και των βασικών ελευθεριών. Οπότε, όταν ο πειθαρχικός δικαστής προχωράει στην εκδίκαση επί προσφυγής υπαλλήλου στην ουσία υπάρχει δέσμευση από την αθωωτική απόφαση του ποινικού δικαστηρίου ανεξάρτητα αν εκφράζεται κάποια κρίση σχετικά με αμφιβολίες. Διευκρινιστικό είναι το σημείο ότι η δέσμευση του πειθαρχικού δικαστή σχετικά με την αθωωτική απόφαση υφίσταται βάσει της προϋπόθεσης ότι τα πραγματικά περιστατικά, εξαιτίας των οποίων και έχει διωχθεί ο δημόσιος υπάλληλος που εν συνεχεία αθώθηκε ταυτίζονται με εκείνα που του έχει ασκηθεί η πειθαρχική δίωξη.⁷³

⁷² Μακρής, ό. π., σ. 245

⁷³ Ο. π., σ. 246

2.2 Ποινική δίωξη και κυρώσεις - Παραδείγματα

Όσον αφορά τη δυνατότητα για υποβολή μήνυσης εναντίον δημοσίου υπαλλήλου και ενώπιον του αρμόδιου εισαγγελέα υφίστανται τα κάτωθι: πρώτον όταν κατατίθεται αναφορά είτε μήνυση προς τον Εισαγγελέα Πλημμελειοδικών είτε σε κάποιον ανακριτικό υπάλληλο τα στοιχεία πρέπει να είναι επαρκή για τη διάπραξη των ποινικών αδικημάτων.⁷⁴ Δεύτερον η υποβολή της μήνυσης δεν σημαίνει και ταυτόχρονη άσκηση της ποινικής δίωξης, για αυτό τον λόγο παρατηρείται και ενδελεχής έλεγχος πριν από την άσκηση της ποινικής δίωξης, σχετικά με τη στοιχειοθέτηση του ποινικού αδικήματος. Εάν η μήνυση δεν είναι βάσει νόμου είτε είναι ανεπίδεκτη δικαστικής εκτίμησης, τότε δεν ασκείται ποινική δίωξη.⁷⁵ Τρίτον, ο εισαγγελέας ασκεί την ποινική δίωξη μόνο στην περίπτωση που οι ενδείξεις έχουν σαφήνεια και είναι επαρκείς.

Η αμετάκλητη απόφαση του ποινικού δικαστηρίου είτε το αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα μπορεί και δεσμεύει το πειθαρχικό όργανο. Παρόλα αυτά, εάν μετά από την έκδοση της πειθαρχικής απόφασης βάσει της οποίας και απαλλάσσεται ο δημόσιος υπάλληλος είτε υπάρχει κατώτερη ποινή από την οριστική παύση μπορεί να εκδοθεί η καταδικαστική απόφαση του ποινικού δικαστηρίου μέσω της οποίας και διαπιστώνονται αληθινά περιστατικά, (που είναι δικαιολογημένο με το άρθρο 113, παρ. 2 ,3 του ΥΚ) η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται με το άρθρο 146 του ίδιου κώδικα.

Περίπτωση: Η απόλυση δημόσιου υπαλλήλου, του Gabriel Catalan ο οποίος είχε προσληφθεί (1.9.2000) στη θέση του Συμβούλου στο Τμήμα Αρχείων από το Εθνικό Συμβούλιο για τη Μελέτη των Αρχείων Ασφάλειας. Ο συγκεκριμένος υπάλληλος είχε καθήκον εχεμύθειας και είχε υπογράψει συμφωνία εμπιστευτικότητας (15.9.2000).

Προχώρησε στη δημοσίευση άρθρου, το οποίο ήταν αποκαλυπτικό σχετικά με εμπιστευτικές πληροφορίες. Πιο αναλυτικά, πρόκειται για παραβίαση συμφωνίας εμπιστευτικότητας από έναν δημόσιο υπάλληλο ο οποίος μέσα από δημοσίευση άρθρου αποκάλυπτε εμπιστευτικές πληροφορίες όσον αφορά θρησκευτικό ηγέτη. Ο προσφεύγων υπάλληλος προσέφυγε στα εθνικά δικαστήρια, με σκοπό την ακύρωση

⁷⁴ Άρθρο 42 ΚΠοινΔ

⁷⁵ Άρθρο 43 ΚΠοινΔ

της απόλυσής του. Το Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι βάσει του άρθρου 10, δεν προκλήθηκε η παραβίαση του δικαιώματος του σχετικά με την ελευθερία έκφρασης, καθώς η παρέμβαση του υπήρξε αναγκαία για μια δημοκρατική κοινωνία.

Σχετικά με την αναγκαιότητα της παρέμβασης σε ένα δημοκρατικό πλαίσιο το Δικαστήριο θεώρησε ότι η δημόσια υπηρεσία θεωρούσε αναγκαίο από το προσωπικό της να έχει πίστη όπως και διακριτικότητα και ότι κάποιες εκδηλώσεις προς το δικαίωμα στην ελευθερία έκφρασης ήταν δυνατόν σε κάποια άλλα πλαίσια να εκλαμβάνονται ως νόμιμες στο εργασιακό περιβάλλον. Είναι αναγκαίο να σημειωθεί ότι η συγκεκριμένη υπόθεση παρουσίαζε ως χωριστό θέμα από εκείνο που συνδεόταν με τις καταγγελίες από διάφορους εργαζόμενους όσον αφορά την παράνομη συμπεριφορά είτε τις πράξεις που έλαβαν χώρα κατά τη διάρκεια της εργασίας. Σε αυτές τις πράξεις παρατηρείται η εμπλοκή πληροφοριών είτε εγγράφων που είχαν υπόψιν κατά τη διάρκεια των καθηκόντων τους.

Στην περίπτωση που ήδη αναφέρθηκε σε οτιδήποτε σχετίζεται με το καθήκον της διακριτικότητας των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς και τον κίνδυνο αποκάλυψης εμπιστευτικών πληροφοριών, το Δικαστήριο τελικά διαπίστωσε τα ακόλουθα: α) το ενδιαφέρον του δημόσιου υπαλλήλου για την ενημέρωση του κοινού όσον αφορά τη συνεργασία των θρησκευτικών ηγετών με τις δυνάμεις ασφαλείας βρισκόταν σε αντιπαράθεση με ένα άλλο δημόσιο συμφέρον. Σχετικά με το συμφέρον του CNSAS συνδεόταν με την ενημέρωση του κοινού για τη συνεργασία που είχαν οι θρησκευτικοί ταγοί με τα Σώματα Ασφαλείας (Νόμος αρ. 187/1999). Το Δικαστήριο θεώρησε ότι έπρεπε να διαχωρίσει την στάση του από τον δημόσιο υπάλληλο, ώστε και να διατηρηθεί η εμπιστοσύνη που είχε πλέον το κοινό στο συγκεκριμένο Ίδρυμα. Συνεπώς, το Δικαστήριο μπόρεσε να διαπιστώσει ότι οι λόγοι που είχε το CNSAS όπως και τα εθνικά δικαστήρια κατέληξαν ότι ο Catalan υπονόμει τα δικαιώματα του εν λόγω θεσμικού οργάνου. Επιπροσθέτως το CNSAS θεώρησε ότι η άποψη του δημοσίου υπαλλήλου σε ένα θέμα, το οποίο και ήταν ευαίσθητο, είχε αμφισβητήσει την εμπιστοσύνη ανάμεσα στην οργάνωση και τους αξιωματούχους. Ο Catalan επίσης είχε τη δυνατότητα να εργασθεί ως δάσκαλος σε δημόσιο σχολείο κατόπιν της απόλυσής του. Εφόσον έλαβε υπόψιν το Δικαστήριο τα καθήκοντα, όπως και τις ευθύνες που έχουν οι δημόσιοι υπάλληλοι, κατέληξε ότι το θέμα της παρέμβασης σχετικά με την ελευθερία του Catalan και το δικαίωμά του στην έκφραση ήταν κύρια

σε μια κοινωνία που ήταν δημοκρατική. Κρίθηκε από το δικαστήριο ότι δεν έγινε η παραβίαση του άρθρου 10 .⁷⁶

Το διοικητικό πρόστιμο παραπέμπει σε ποινικό, όπως και αποτρεπτικό χαρακτήρα ακόμα και στην περίπτωση που υπάρχει μικρό ισοδύναμο με ποινική κύρωση και ο δημόσιος υπάλληλος μπορεί να λάβει αποτελεσματική υπεράσπιση. Μάλιστα τα διοικητικά πρόστιμα χαρακτηρίζονται για τον ποινικό χαρακτήρα τους και επίσης η νομική βοήθεια που λαμβάνεται δωρεάν περιλαμβάνει τις διαδικασίες σχετικά με τα πρόστιμα, ανεξαρτήτως του εθνικού χαρακτηρισμού τους.⁷⁷

Όταν επιβάλλεται μια ποινική κύρωση στοιχεία, τα οποία είναι ανάγκη να παρατηρηθούν είναι ότι πρόκειται για απονομή δικαιοσύνης, οπότε και δεν είναι εφικτό να ανακληθεί ελεύθερα. Επίσης, στην περίπτωση που υφίσταται η επιβολή της ποινικής και διοικητικής κύρωσης, τότε δεν αποτελεί διπλή απαξιολόγηση του αυτού αδίκου και είναι επιτρεπτή. Για παράδειγμα αν ο δημόσιος υπάλληλος τελέσει υπεξαίρεση στην υπηρεσία, τότε μπορεί να επιτραπεί η απόλυση, καθώς και η φυλάκισή του. Η ποινική κύρωση ακόμη συνδέεται με κοινωνικό στιγματισμό και έχει ηθική διάσταση . Στο σημείο αυτό, διευκρινίζεται ότι η ηθική μομφή είναι η *differentia specifica* της ποινής.⁷⁸

2.3 Η ανεξαρτησία της πειθαρχικής διαδικασίας από την ποινική δίκη

Χαρακτηριστικό είναι ότι κατά τα τελευταία χρόνια παρατηρείται προσπάθεια αντιμετώπισης και δη καταπολέμησης των φαινομένων διαφθοράς όσον αφορά τον υπαλληλικό μηχανισμό. Πρόκειται για μια παθογένεια που η αντιμετώπισή της απαιτεί την αμεσότητα των θεσμικών οργάνων και την τήρηση της νομιμότητας όσον αφορά την παρανομία. Ακόμη, ο νομοθέτης επιδιώκει η πειθαρχική διαδικασία να είναι αυτοτελής και κατ' ουσία διοικητική διαδικασία, παραπέμποντας έτσι σε θέματα αποκατάστασης για την εσωτερική τάξη της δημόσιας διοίκησης. Η τελευταία δεν εξαρτάται από την πορεία της ποινικής δίκης είτε οποιασδήποτε άλλης δίκης που έχει αστική είτε διοικητική φύση. Η πειθαρχική δίκη είναι εφικτό να χρησιμοποιεί κανόνες και δη αρχές που μπορεί να εφαρμοσθούν στο ποινικό δίκαιο και μάλιστα

⁷⁶ <https://www.echr.caselaw.com/apofaseis-edda/thematologia/kategoria-prosopon/dimosiografoi/h-apolush-dhmosiou-upallhlou-pou-eixe-kathikon-exemutheias-gia-dhmosievsh-arthrou-pou-apokalupte-empistevtikis-plhrofories-den-paraviase-thn-elftheria-ekfrashs-tou/>

⁷⁷ <https://www.echr.caselaw.com/apofaseis-edda/thematologia/katigoroumenos/h-eksisosh-tou-dioikhtikou-prostimou-me-thn-poinikh-kurosh/>

⁷⁸ Μυλωνόπουλος, Χ. Εφαρμογές Ποινικού Δικαίου εκδόσεις Αντ.Σάκκουλα 1997 σελ, 30

την ποινική δικονομία. Όταν η ποινική απόφαση είναι αμετάκλητη είτε το απαλλακτικό βούλευμα είναι αμετάκλητο το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις.⁷⁹

Οπότε, η πειθαρχική διαδικασία δεν συνδέει το αποτέλεσμα με την πορεία και δη την κατάληξη της ποινικής δίκης. Βάσει του άρθρου 114, παρ. 2,3,4,5 και του άρθρου 143 αποτελεί ζήτημα ανάλογο με την εφαρμογή ή όχι της αυτοτέλειας όπως συμβαίνει με τις εξής περιπτώσεις: όταν υπάρχει ζήτημα αναστολής της πειθαρχικής δίκης σε αναμονή της ποινικής, όταν δεσμεύεται το πειθαρχικό όργανο από το αποτέλεσμα που έχει η ποινική δίκη και τέλος όταν υπάρχει η περίπτωση για την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας.

Η πειθαρχική κύρωση διακρίνεται για τον προσωποπαγή χαρακτήρα της. Παρατηρείται δυνατότητα για τη σωρευτική επιβολή της ποινικής όπως και της πειθαρχικής κύρωσης, καθώς και την ανάγκη για περαιτέρω αναγνώριση των διακριτών ρόλων όσον αφορά την πειθαρχική και δη την ποινική δίκη. Υφίστανται ιδιαίτερες συσχετίσεις των εκάστοτε ρυθμίσεων και προκύπτει εμβάθυνση σε ένα περιβάλλον συνάντησης των δυο δικών. Ακόμη τα πραγματικά περιστατικά είναι δυνατόν να αποτελούν πειθαρχικό, όπως και ποινικό αδίκημα και διαμορφώνεται η ανάγκη συντονισμού της πειθαρχικής και της ποινικής διαδικασίας. Σύμφωνα με τη ρητή πρόβλεψη του Νόμου 144 ΥΚ, η πειθαρχική διαδικασία εκλαμβάνεται ως αυτοτελής και δη ανεξάρτητη από την ποινική είτε άλλη δίκη, δηλαδή πρόκειται για γενική αρχή στο πειθαρχικό δίκαιο. Πρόκειται για μια ορθή αντίληψη που αποτυπώνει τους όρους, σχετικά με την αναγκαιότητα της κάθε διαδικασίας. Με την ποινική δίκη συνιστάται μηχανισμός απάντησης για την οργανωμένη κοινωνία όσον αφορά το συγκεκριμένο έγκλημα. Η θέση που έχει ο ποινικός δικαστής δεν εκλαμβάνεται ως διαπιστωτική, αλλά αντιθέτως ως διερευνητική και ταυτοχρόνως ως διαγνωστική. Είναι αναγκαίο να ερευνήσει και κατόπιν να προχωράει σε εκδικάσεις για να ολοκληρωθεί το διαγνωστικό καθήκον, το οποίο και παραπέμπει στην προσέγγιση της αλήθειας. Είναι δυνατόν να παρατηρηθεί ότι η πειθαρχική δίκη είναι εφικτό να συνδέεται με την ποινική, ωστόσο εκλαμβάνεται ως ευρύτερη σχετικά με το αντικείμενό της που ως επί το πλείστον συνδέεται με τον προορισμό που έχει ο υπάλληλος. Βάσει των συγκεκριμένων όρων το πειθαρχικό και βέβαια το ποινικό

⁷⁹ Τάχος Ερμηνεία ΥΚ. Σελ. 747,1999

αδίκημα είναι εφικτό να συμπίπτουν , ώστε και να ανασύρεται η ερώτηση που συνδέει την πειθαρχική διαδικασία από εκείνη της ποινικής.

Στην περίπτωση που η πειθαρχική διαδικασία προηγείται από την ποινική, τότε τα πειθαρχικά όργανα είναι εφικτό να ενημερώσουν τον εισαγγελέα όσον αφορά την πιθανή τέλεση της αξιόποινης πράξης. Πρόκειται για μια ανακοίνωση που είναι δυνατόν να περιβληθεί τη μηνύτρια αναφορά είτε ακόμη να συμπίπτει με την αποστολή αντιγράφου φακέλου της ένορκης διοικητικής εξέτασης. Από την άλλη πλευρά, η πειθαρχική διαδικασία μπορεί να επαναληφθεί, εφόσον ο δημόσιος υπάλληλος έχει καταδικαστεί αμετάκλητα σύμφωνα με τα περιστατικά που συγκροτούν την αντικειμενική υπόσταση του παραπτώματος (παρ. 2, άρθρο 109 ΥΚ) για το οποίο μάλιστα έχει δικαιολογηθεί η ποινή οριστικής παύσης.⁸⁰

Η πειθαρχική διαδικασία η οποία και προηγείται της ποινικής είναι εφικτό να επαναληφθεί α) στην περίπτωση που υπάρχει ποινική καταδίκη , β) στην περίπτωση που το ποινικό δικαστήριο συνάδει με πραγματικά περιστατικά που μπορούν να δικαιολογούν την πιο αυστηρή πειθαρχική ποινή από εκείνη της οριστικής παύσης και τέλος όταν μετά την επιβολή της πειθαρχικής ποινής εκδίδεται αμετάκλητη αθωωτική απόφαση όσον αφορά την πράξη για την οποία και διώκεται πειθαρχικά ο δημόσιος υπάλληλος.

2.4 Σχέση πειθαρχικής – ποινικής ευθύνης

Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 114 ισχύει η μη αναστολή της πειθαρχικής δίκης, εξαιτίας της ποινικής δίκης. Υπάρχει η δυνατότητα στο πειθαρχικό όργανο με αιτιολογημένη απόφαση που είναι ελεύθερα ανακλητή και διατάσσεται έτσι η αναστολή για την πειθαρχική διαδικασία. Πρέπει επίσης να υπάρχουν ειδικοί λόγοι όσον αφορά το πεδίο της αναστολής. Όσον αφορά τη σοβαρότητα των λόγων χαρακτηριστικό είναι το συμφέρον της υπηρεσίας και από την άλλη η ανάγκη για την προστασία του δημόσιου υπαλλήλου, ο οποίος και διώκεται. Το πόσο σοβαροί είναι αυτοί οι λόγοι μπορεί να ελεγχθεί από το πειθαρχικό όργανο κατά διακριτική ευχέρεια. Επίσης, η αναστολή μπορεί και διατάσσεται είτε με τρόπο αυτεπάγγελτο είτε κατόπιν αίτησης του διωκόμενου υπαλλήλου και η αναστολή δεν είναι δυνατόν να διαταχθεί, όταν το πειθαρχικό παράπτωμα προκαλεί δημόσιο σκάνδαλο. Μπορεί

⁸⁰ Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 4 του Ν. 4325/2015 που αντικαθίσταται το άρθρο 109 του Ν. 3528/2007

ακόμη να θιγεί η υπηρεσία και η αναστολή της διαδικασίας δεν είναι εφικτό να υπερβεί τον ένα χρόνο. Πρόκειται για έναν περιορισμό που παραπέμπει στη σύντομη ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας. Έτσι η αναστολή συνάδει με τη διεξαγωγή ΕΔΕ.⁸¹

Υπάρχει επίσης η δέσμευση από την ποινική απόφαση, καθώς το ποινικό όργανο μπορεί και δεσμεύεται σχετικά με την κρίση που υπάρχει σε αμετάκλητη απόφαση του ποινικού δικαστηρίου. Μπορεί επίσης να υπάρχει αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα σχετικά με την ύπαρξη είτε με την ανυπαρξία περιστατικών, τα οποία και δομούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος. Επιπλέον, το να απαλλαγεί ο δημόσιος υπάλληλος από το ποινικό δικαστήριο, εξαιτίας της άρσης του αξιόποινου είτε του καταλογισμού είτε λόγω της παύσης της ποινικής δίωξης, εξαιτίας της παραγραφής δεν υπάρχει δέσμευση από τον πειθαρχικό δικαστή. Ο τελευταίος, είναι δυνατόν να εκτιμήσει κατά τρόπο ελεύθερο τις αποδείξεις και παράλληλα να επιβάλλει την πειθαρχική ποινή. Επίσης, υπάρχει και η ποινική απόφαση μέσω της οποίας σταματά κατά τρόπο οριστικό η ποινική δίωξη, εξαιτίας της ανυπαρξίας της απαιτούμενης έγκλησης και δεν υπάρχει έτσι δέσμευση του πειθαρχικού οργάνου. Μάλιστα, δεν παρατηρείται η πειθαρχική καταδίκη του υπαλλήλου που έχει ως βάση άλλα στοιχεία τα οποία και δεν έχουν κριθεί από το ποινικό δικαστήριο.⁸² Ιδιαίτερη περίπτωση είναι η αθώωση του υπαλλήλου από το ποινικό δικαστήριο, εξαιτίας των αμφιβολιών. Σύμφωνα με την παλιά νομολογία του ΣΕ υφίσταται η αθώωση που δεν δέσμευε τον πειθαρχικό δικαστή, ωστόσο ήταν απαραίτητη η συμμετοχή του ποινικού δικαστηρίου να διαπιστωθεί ρητά, δίχως αμφιβολίες η ύπαρξη είτε η ανυπαρξία των πραγματικών περιστατικών, τα οποία και δομούν το πειθαρχικό αδίκημα. Κατόπιν της απόφασης του ΣΕ 2690/2008, είναι αποδεκτό ότι η συγκεκριμένη διάταξη του άρθρου 114 ΥΚ μπορεί να ερμηνευτεί σύμφωνα με το τεκμήριο αθωότητας, βάσει του άρθρου 6, παρ. 2 από την Σύμβαση της Ρώμης. Ειδικότερα, ο πειθαρχικός δικαστής στην περίπτωση που δικάζει επί προσφυγής υπαλλήλου έχει δέσμευση από την αθωωτική απόφαση του δικαστηρίου, δίχως να εξετάζεται αν έχει εκφραστεί κρίση μετά είτε άνευ αμφιβολιών.⁸³

⁸¹ Μακρής, ό. π., σ. 244-5

⁸² Μακρής, ό. π., σ. 245

⁸³ Μακρής, ό. π., σ. 246

2.4.1 Επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας

Σχετικά με την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας ισχύουν τα εξής: Πέρα από την αυτοτέλεια που έχει η πειθαρχική από την ποινική δίκη ο ΥΚ μπορεί να προβλέπει τις περιπτώσεις σύμφωνα με τις οποίες η Διοίκηση είναι δυνατόν να διατάξει την επαναληπτικότητα της πειθαρχικής διαδικασίας. Οπότε, στην περίπτωση που ο υπάλληλος απαλλάσσεται από την πειθαρχική ευθύνη είτε να επιβάλλεται ποινή που είναι πιο χαμηλή από την οριστική παύση και στην συνέχεια εκδίδεται αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση από το ποινικό δικαστήριο, μέσω της απόφασης του ποινικού δικαστηρίου. Μέσω αυτής, γίνεται διαπίστωση των περιστατικών τα οποία στοιχειοθετούν πειθαρχικό παράπτωμα. σύμφωνα με την παρ. 5 του άρθρου 109. Επιπλέον, η πειθαρχική διαδικασία μπορεί να επαναλαμβάνεται σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 143 ΥΚ. Με την επανάληψη της διαδικασίας μπορεί να επιβάλλεται ποινή, η οποία και είναι ανώτερη από την αρχική .⁸⁴

Επίσης, μπορεί και επαναλαμβάνεται η πειθαρχική διαδικασία, στην περίπτωση που μετά από την έκδοση της καταδικαστικής απόφασης επιβάλλεται πειθαρχική ποινή. Εκδίδεται αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση είτε κάποιο αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα σχετικά με την πράξη είτε με την παράλειψη, εξαιτίας της οποίας και έχει τιμωρηθεί ο υπάλληλος. Υπάρχει δυνατότητα επανάληψης για την πειθαρχική διαδικασία και παρέχεται μετά την ολοκλήρωσή της με την έκδοση της αμετάκλητης πειθαρχικής απόφασης. Προτού την περαίωση της πειθαρχικής δίκης με μια απόφαση η οποία και είναι αμετάκλητη δεν θεωρείται και εφικτό να επαναληφθεί η διαδικασία, καθώς για να διαμορφωθεί νομικά η σύγκρουση ανάμεσα στην ποινική και την πειθαρχική απόφαση υπάρχει απαίτηση να είναι αμετάκλητη η πειθαρχική απόφαση. Επιπλέον, κατά την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας υπάρχει έκτακτο διοικητικό ένδικο μέσο και υπάρχει δικαιολογία εφόσον υφίστανται οι προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν . Υπάρχει βέβαια παρέκκλιση όσον αφορά τη γενική αρχή της αυτοτέλειας της πειθαρχικής δίκης απέναντι στην ποινική. Επιπλέον, δικαιολογείται λόγω της ανάγκης εναρμόνισης με την πειθαρχική απόφαση σχετικά με την ποινική και επίσης αποβλέπει στην περαιτέρω αποκατάσταση για την ουσιαστική νομιμότητα 247

⁸⁴ Ο. π.

Αξίζει να σημειωθεί ότι ο Εισαγγελέας Πλημμελειοδικών παρουσιάζει υποχρέωση στο να ανακοινώνεται κατά άμεσο τρόπο η προϊσταμένη αρχή του υπαλλήλου η οποιαδήποτε ποινική δίωξη έχει ασκηθεί εναντίον του. Επίσης, είναι ανάγκη να ανακοινώνεται οποιαδήποτε απόφαση είτε βούλευμα βάσει του οποίου και παύεται η δίωξη. Σύμφωνα με το άρθρο 19 του Ν. 4210/2013 έχει προστεθεί εδάφιο, βάσει του οποίου υπάρχει επιφύλαξη για τις καταδικαστικές αποφάσεις, καθώς η άσκηση της πειθαρχικής δίωξης θεωρείται υποχρεωτική και τα αρμόδια όργανα πρέπει να αποφαινόμενα αιτιολογημένα σχετικά με την άσκηση είτε τη μη πειθαρχική δίωξη σε βάρος του υπαλλήλου σε ένα διάστημα είκοσι ημερών.⁸⁵

Κεφάλαιο Τρίτο : Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (ΝΔΜ)

Οι δημόσιες υπηρεσίες έχουν ως σκοπό να παραπέμψουν σε ένα φάσμα δραστηριοτήτων μέσω των οποίων είναι εφικτό να καλυφθούν ποικίλες ανάγκες των πολιτών, όπως και των διαφόρων κοινωνικών ομάδων. Απασχολούνται λοιπόν σε αυτές πολλοί εργαζόμενοι και ως γενικός σκοπός τους αναδεικνύεται το δημόσιο όφελος, ενώ είναι επιτακτική ανάγκη για την ευλειτουργία τους να υπάρξει ένα ικανό μάνατζμεντ. Είναι άξιο λόγου το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ (ΝΔΜ), το οποίο και αποτελεί μια καινοτόμο και ιδιαίτερη πρόταση όσον αφορά το κεφάλαιο της διοικητικής οργάνωσης, ωστόσο δεν μπορεί να το προσεγγίσει ο ερευνητής μεμονωμένα. Πιο ειδικά, το στοιχείο της παγκοσμιοποίησης, η γενικότερη τεχνολογική ανάπτυξη, οι μεταβολές στα εργασιακά θέματα και εν γένει η φύση των εργασιακών συμπεριφορών και σχέσεων, λόγω των ποικίλων συνθηκών, ανέσυραν την ανάγκη για αλλαγές στους δημόσιους οργανισμούς και δη στις προκύπτουσες σχέσεις μεταξύ των υπαλλήλων και των αντίστοιχων φορέων. Το να ταυτισθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι με τον εκάστοτε Οργανισμό, αποτελεί και μια πτυχή της δυναμικής αυτού του Οργανισμού. Πιο συγκεκριμένα, η κατάσταση αυτή παραπέμπει στην περαιτέρω ανάπτυξη του Οργανισμού, καθώς συνάδει με τη μεγιστοποίηση του κύρους του, το οποίο επίσης διαμορφώνεται από τον βαθμό που ικανοποιούνται οι

⁸⁵ Μακρής, 2015, ό. π., σ. 148

πολίτες, οι οποίοι και χρησιμοποιούν τις διάφορες υπηρεσίες της Δημόσιας Διοίκησης. Χαρακτηριστική όμως ιδιαίτερα κατά το παρελθόν ήταν η απουσία κινήτρων, λόγω της μονιμότητας και της έλλειψης της ανταγωνιστικής διάθεσης που χαρακτηρίζει το δημόσιο. Εύλογο είναι ότι πρέπει να περιορισθεί η αναποτελεσματικότητα, διότι δεν λειτουργεί καθοριστικά για την προσωπική ανάπτυξη των εργαζομένων καθώς και την περαιτέρω προσαρμογή τους σε ομαδικό πλαίσιο.⁸⁶

3.1 Οι αρχές και τα χαρακτηριστικά που διέπουν το ΝΔΜ

Οι αρχές που διέπουν το ΝΔΜ έχουν εφαρμογή στους τομείς της ΔΔ. Πιο αναλυτικά, το ΝΔΜ έχει ως σημεία αναφοράς την ηγεσία, την πολιτική, τη στρατηγική και εν γένει τη διαχείριση των πόρων. Επίσης, συνάδει με τις διαδικασίες και τις μετρήσεις των εκάστοτε αποτελεσμάτων, καθώς και την ηθική της οργάνωσης.⁸⁷

Ως χαρακτηριστικά λοιπόν του ΝΔΜ εκλαμβάνονται ενδεικτικά τα ακόλουθα α) το στοιχείο της ενδυνάμωσης της θέσης της αγοράς και του ανταγωνισμού, β) το θέμα της αποκέντρωσης των διοικητικών δομών, γ) η επανεξέταση των δομών, αλλά και οι κανόνες πειθαρχίας και λογοδοσίας για τη ΔΔ, δ) η εστίαση σε θέματα απόδοσης.⁸⁸ Με μια πιο διεισδυτική προσέγγιση οι βασικές αρχές, στις οποίες και στηρίχθηκε είναι πρώτον η νέο- κλασική ΔΔ και το δημόσιο μανάτζμεντ (neo-classical public administration and public management). Αυτό στοχεύει για τη μακρόχρονη οργάνωση του κράτους, έχοντας ως βάση τις επιστημονικές αρχές της κυβερνητικής οργάνωσης, καθώς και της συλλογικής λήψης των αποφάσεων. Δεύτερον οι επιστήμες διαχείρισης (management sciences), οι οποίες και αφορούν τη διεύθυνση των αρχών του ιδιωτικού στον δημόσιο τομέα. Τρίτον, η νέα θεσμική οικονομία (new institutional economics). Υποστηρίζεται δηλαδή, ότι όσοι έχουν θέσεις εξουσίας λαμβάνουν και αντίστοιχα θέσεις σχετικές με τη λήψη αποφάσεων και

⁸⁶ Ψαρόπουλος, Χ. (4/3/2013), Η εργασιακή ικανοποίηση των υπαλλήλων. <http://www.pсарopouloschristos.com/2013/02/h.html> και Dessler G. (Πρόλογος- Επιμέλεια) Σαρρή Κ. και Κέφης Β. (2012), Διαχείριση Ανθρώπινου Δυναμικού- Βασικές Έννοιες και Σύγχρονες Τάσεις, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

⁸⁷ Tolofari, S. New Public Management and Education. Policy Futures in Education, 2005, 3(1), 83

⁸⁸ Πασιάς, Γ. Εκπαιδευτική πολιτική. Αθήνα, 2018, σ. 152

καταλήγουν να είναι συνδεδεμένες άμεσα με το κόστος συναλλαγών και σαφώς με το αντίστοιχο κόστος γραφείου.⁸⁹

3.2 Σημασία και μέθοδοι του ΝΔΜ

Μέσω του ΝΔΜ πραγματοποιείται η προσέγγιση του διοικητικού φαινομένου των εκάστοτε δημόσιων υπηρεσιών σε επίπεδο θεωρίας, καθώς όμως και στην πράξη. Κατ' επέκταση, προκύπτει η Νέα Δημόσια Διοίκηση η οποία και συνδέεται με την ευρύτερη αναδιάρθρωση του Δημόσιου τομέα, και ταυτόχρονα είναι σύμφωνη με τις αρχές, όπως και την προσδοκώμενη αποτελεσματικότητα που διακρίνει τον ιδιωτικό τομέα. Σχετίζεται ακόμη με τον περιορισμό της διακριτής εξουσίας των διοικητικών οργάνων, δηλαδή όσον αφορά τις πολιτικές, διευθυντικές και γραφειοκρατικές κατευθύνσεις. Μπορεί να επισημανθεί ότι στην περίπτωση της δημόσιας διοίκησης οι νόμοι αποτελούν σημείο αναφοράς, κάτι το οποίο δεν ισχύει στην περίπτωση του ιδιωτικού τομέα. Στον τελευταίο, κύριος στόχος είναι η μέγιστη αύξηση των κερδών, ώστε και να επιβιώσει στην αγορά και έτσι να έχει όραμα, να υλοποιεί την αποστολή του και να ακολουθεί συγκεκριμένη επιτυχή στρατηγική. Από την άλλη, βασικός στόχος των δημόσιων οργανισμών είναι η ισότητα και σαφώς η δικαιοσύνη κατά τη διάρκεια της κατανομής των υπηρεσιών.⁹⁰

Σχετικά με το ΝΔΜ και τον δημόσιο τομέα, προκύπτει η καθιέρωση τριών βασικών σημείων, τα οποία προέρχονται από τον ιδιωτικό τομέα. Αυτά είναι οι στόχοι, τα μέσα και οι κανόνες. Πιο ειδικά, οι μέθοδοι που ακολουθεί το ΝΔΜ έχουν ως βασικά στοιχεία την αντικειμενικότητα των σκοπών, τις λειτουργίες του μάνατζμεντ, και τα μέσα για να επιτευχθούν οι αντικειμενικοί σκοποί. Ενδεικτικά, κάποια ειδικά σημεία για την εφαρμογή του ΝΔΜ είναι εκτός από την επιδίωξη και την προσπάθεια επίτευξης των στόχων, η απαίτηση εξειδικευμένου προσωπικού με γνώσεις και προσόντα, ενώ το νέο μοντέλο μάνατζμεντ ΝΔΜ ανέδειξε τα οικονομικά, όπως και την ποιότητα που έχουν οι υπηρεσίες που απευθύνονται στους πολίτες. Ακόμη, δίδεται έμφαση στο κεφάλαιο της συνεργασίας και της οριζόντιας διάχυσης της πληροφόρησης.⁹¹

⁸⁹ Groot, T., & Budding, T. New Public Management's Current Issues and Future Prospects. Ssrn, 24, 2008, (February), 1–2.

⁹⁰ Μήτσου, ό. π.

⁹¹ Tsimboukidou, I., Dionysopoulou, P., Mylonakis, J., (2013) "Total Quality Management Systems in the Hellenic Public Administration, A Case Study on the Common Assessment Framework

Αξιοσημείωτη είναι η έννοια της Διοίκησης Ολικής Ποιότητας (ΔΟΠ) η οποία και αποτελεί μια προσέγγιση για εναρμόνιση πρώτον των μεθόδων οι οποίες και ακολουθούνται , δεύτερον των εκάστοτε συνθηκών εργασίας και τρίτον της συμπεριφοράς και αλληλεπίδρασης των άλλων Φορέων οι οποίοι εμπλέκονται. Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι έχει ως στόχο την αύξηση του ανταγωνισμού των οργανισμών όπου εφαρμόζεται και την απομάκρυνση από άλλες παρεμβάσεις (π.χ. κυβερνητικές). Μέσα από πιστοποιήσεις επέρχεται η μεθοδικότητα, η οποία και παραπέμπει σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα.⁹²

3.3 Ο ρόλος των κινήτρων και της παρακίνησης στο ανθρώπινο δυναμικό για την επίτευξη του εκσυγχρονισμού της Δημόσιας Διοίκησης. Θεωρητική προσέγγιση

Η ετυμολογική προσέγγιση του όρου παρακίνηση/υποκίνηση συνδέεται με τη μετάφραση της λέξης «motivation» που με τη σειρά της προέρχεται από το λατινογενές ρήμα *movere*, το οποίο σημαίνει «κινώ». Επιπλέον, η παρακίνηση έχει άμεση σύνδεση με τη θέληση την επιθυμία το κίνητρο και κατ' επέκταση τον στόχο. Επιπροσθέτως, για τη διαδικασία της παρακίνησης συνεξετάζονται οι ανάγκες, τα κίνητρα, όπως και οι στόχοι. Οι πρώτες είναι εκείνες που διαμορφώνουν τα κίνητρα και με τη σειρά τους οδηγούν στους στόχους.⁹³ Το άτομο και πιο ειδικά ο υπάλληλος δεν είναι αποκομμένος από το περιβάλλον του, ώστε οι στόχοι, ο αξιακός κώδικας, όπως και οι αρμοδιότητες που έχει, να είναι κατά άμεσο τρόπο συνδεδεμένα με το περιβάλλον του.⁹⁴

Όταν ενθαρρύνονται οι υπάλληλοι και παρακινούνται να δράσουν πολύπλευρα, τότε διαμορφώνεται το κατάλληλο πλαίσιο για την βελτίωση της ποιότητας και του κάθε Οργανισμού. Τα κίνητρα λοιπόν έχουν καταλυτικό ρόλο σχετικά με την επίτευξη των στόχων, στην ουσία όμως δεν υφίσταται ένας ενιαίος μηχανισμός που μπορεί να λειτουργήσει κατά επεξηγηματικό τρόπο για τα κίνητρα. Ωστόσο, κοινό στοιχείο για όλα τα κίνητρα είναι η τάση , βάσει της οποίας

Application” Published by Canadian Center of Science and Education, Vol.2, No. 2 και Φαναριώτης, ό. π., σ. 45

⁹²Κέφης, Β. (2014), Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Θεωρία και πρότυπα- 2 η έκδοση, Εκδόσεις Κριτική Α.Ε, Αθήνα, σ. 45

⁹³Μπουραντάς, Δ. (1992), Μάνατζμεντ Οργανωτική θεωρία και συμπεριφορά , Εκδόσεις Team, Αθήνα., σ. 150 και Μπουραντάς, Δ. (2002), Μάνατζμεντ , Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα. Μπουραντάς, Δ. (2005), Ηγεσία ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας, Εκδόσεις Κριτική , Αθήνα, σ. 250-251

⁹⁴Χυτήρης, Λ. (2013), Οργανωσιακή συμπεριφορά – Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, Εκδόσεις Φαίδιμος , Αθήνα, σ. 150

κατευθύνεται η συμπεριφορά των υπαλλήλων προς τα προσδοκώμενα αποτελέσματα. Με τα κίνητρα εννοούνται επίσης οι δυναμικοί παράγοντες της συμπεριφοράς του καθενός που αλληλεπιδρούν με εκείνους που έχουν γνωστική διάσταση και κατ' επέκταση διαμορφώνουν το ζήτημα της δράσης. Είναι δηλαδή μια μορφή ενέργειας η οποία και είναι απαραίτητη, ώστε να κινητοποιηθεί ο υπάλληλος. Τα άτομα που παρακινούνται μέσα στην επαγγελματική πορεία τους εργάζονται περισσότερο από τους υπόλοιπους υπαλλήλους και είναι κατ' επέκταση πιο αποτελεσματικά στην εργασία τους.⁹⁵

3.3.1 Οι θεωρίες παρακίνησης

Οι θεωρίες που παραπέμπουν στην παρακίνηση διακρίνονται σε δυο μεγάλες κατηγορίες που είναι πρώτον η κατηγορία του περιεχομένου παρακίνησης και δεύτερον η διαδικασία της παρακίνησης. Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι θεωρίες που αναφέρονται στον τρόπο που τα άτομα δρουν για την ικανοποίηση των αναγκών τους ως μια μορφή υποσυνείδητης διαδικασίας.⁹⁶ Αξίζει να γίνει λόγος για την ιεράρχηση των αναγκών βάσει της πυραμίδας του Maslow που στηρίζεται στις βιολογικές ανάγκες που είναι τα εξής: τρόφιμα, νερό, ένδυση υγεία και ακολουθούν οι ανάγκες ασφάλειας όπως για παράδειγμα είναι η προστασία από κινδύνους. Στο επόμενο στάδιο είναι οι κοινωνικές ανάγκες που συνάδουν με την ένταξη σε ομάδες και την ανάγκη για σταθερότητα ελευθερία και αγάπη σχετικά με την αυτοεκτίμηση και περαιτέρω την αυτοπραγμάτωση. Μπορεί να παρατηρηθεί ακόμη ότι στην περίπτωση που δεν έχουν ικανοποιηθεί οι ανάγκες για επιβίωση δηλαδή οι βιολογικές δεν υφίσταται ενδιαφέρον για την περαιτέρω κάλυψη των υπολοίπων αναγκών.⁹⁷

Στη συνέχεια, ο Herzberg ασχολήθηκε με τα κίνητρα, τα οποία και ικανοποιούν τις ανάγκες. Στη θεωρία του ως παράγοντες παρακίνησης εκλαμβάνονται τα επιτεύγματα, η αναγνώριση, η ευθύνη η προαγωγή, η προσωπική ανάπτυξη και η φύση της εργασίας. Ο μισθός, η πολιτική της επιχείρησης, οι σχέσεις

⁹⁵ Κωσταρίδου-Ευκλείδη Α. (2012): Ψυχολογία κινήτρων, Εκδόσεις Πεδίο, Αθήνα, σ. 22

⁹⁶ Ξηροτύρη και Κουφίδου, ό. π., σ. 211

⁹⁷ Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012), Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, Εκδόσεις Rosili , Αθήνα, σ. 129

με τους συναδέλφους και τους προϊσταμένους, η ασφάλεια και οι συνθήκες εργασίας ανήκουν στους παράγοντες υγιεινής ή διατήρησης.⁹⁸

Κύρια αδυναμία αυτής της θεωρίας είναι ότι δεν λήφθηκαν υπόψιν τα βασικά χαρακτηριστικά των ατόμων είτε των ομάδων και επίσης αγνοήθηκαν οι εναλλακτικές ευκαιρίες για την ικανοποίηση των αναγκών τους. Δηλαδή, κατά αντιστοιχία με τον Maslow δεν δόθηκε έμφαση στην προσωπικότητα ούτε στα χαρακτηριστικά του ευρύτερου περιβάλλοντος στο οποίο κινείται και δρα το άτομο.⁹⁹

Έπεται η μεταγενέστερη θεωρία του Alderfer, η οποία και είναι πιο κοντά στο επιστητό και σαφώς δεν είναι σύμφωνη με εκείνη του Maslow. Σύμφωνα με την εν λόγω οπτική, είναι εφικτό τα διοικητικά στελέχη να κατανοούν τον τρόπο που οι υφιστάμενοί τους μπορούν να παρακινηθούν όταν πραγματοποιηθεί η ικανοποίηση των αναγκών τους που είναι υπαρξιακές, ανάγκες σχέσεων και γενικότερα ανάπτυξης, οι οποίες και μπορεί να συνυπάρχουν σε ένα άτομο.¹⁰⁰

Η κατάληξη όμως και για τις τρεις θεωρίες των Maslow, Herzberg, Alderfer ήταν κοινή. Η τελευταία θεωρία που εξετάστηκε και αυτή όπως και οι προηγούμενες, δεν διακρίθηκε για την τεκμηρίωσή της σε εμπειρικό επίπεδο, εξαιτίας του ότι τα κίνητρα ήταν άμεσα συνδεδεμένα με τις ανάγκες, οι οποίες όμως δεν είναι κοινές στα άτομα ούτε επίσης η ιεράρχηση αυτών. Εκτός από τις θεωρίες περιεχομένου υπάρχουν οι θεωρίες της παρακίνησης που υπογραμμίζουν τη δυνατότητα που έχει το άτομο όσον αφορά τη συλλογή και την επεξεργασία των πληροφοριών, καθώς την λήψη αποφάσεων. Δεν παραγκωνίζεται η περίπτωση της ικανότητας της μάθησης από πρότερες εμπειρίες.¹⁰¹ Συνοπτικά πρόκειται για τη θεωρία των προσδοκιών του Vroom, σύμφωνα με την οποία ο υπάλληλος παρακινείται, όταν γνωρίζει το θέμα της μέγιστης απόδοσης που συνδέεται με την αύξηση του μισθού και τις πρόσθετες παροχές. Σε επίπεδο αναγνώρισης υπάρχει αξιοκρατική προαγωγή εξαιτίας της αποτελεσματικής εργασίας και όχι εξαιτίας των ευρύτερων γνωριμιών. Οι βασικές συνθήκες συνδέονται με το πόσο αξίζει για τον καθένα το αποτέλεσμα των δράσεων και ενεργειών του, με τον τρόπο που αντιλαμβάνεται την πιθανότητα κάθε ενέργεια

⁹⁸ Τζωρτζάκης, Κ. και Τζωρτζάκη, Α. (1999): Οργάνωση και Διοίκηση (Μάνατζμεντ) Νέες ιδέες και τεχνικές στον 21ον αιώνα, Εκδόσεις: Rosili, Αθήνα, σ. 250

⁹⁹ Μπουραντάς, Δ. (2002), ό. π., σ. 267

¹⁰⁰ Μπουραντάς, Δ. (2002), ό. π., σ. 271

¹⁰¹ Κάντας, Α. (1998), Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα. Κέφης, Β. (2005), Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ - Βασικές αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα, σ. 53 και Βακόλα, ό. π., σ. 137

να έχει και το αντίστοιχο αποτέλεσμα, και με την προσδοκία κάθε προσπάθεια να επιφέρει και το επιτυχές αποτέλεσμα. Έτσι και ο υπάλληλος θα πρέπει να έχει την προσδοκία απόδοσης, την προσδοκία ανταμοιβής, και να επιδιώκει την αξία ανταμοιβής η οποία και θα του δοθεί. Η θεωρία των προσδοκιών παραπέμπει στην σχέση ανάμεσα στην προσπάθεια απόδοσης και ανταμοιβής, όπως και στην περαιτέρω ικανοποίηση των αναγκών από την ανταμοιβή.¹⁰² Πρόκειται για μια θεωρία που είναι ωφέλιμη για τα ανώτερα διοικητικά στελέχη, τα οποία μπορούν να συνδυάσουν την επίδοση και το προκύπτον αποτέλεσμα του υπαλλήλου με τις αντίστοιχες αμοιβές του.¹⁰³

Υφίσταται ακόμη η θεωρία της δικαιοσύνης του Adams, με την οποία δίδεται έμφαση στις συνεισφορές και τις απολαβές του υπαλλήλου. Επιπλέον, υπάρχει το υπόδειγμα προσδοκίας των Porter & Lawler σύμφωνα με το οποίο η διαδικασία παρακίνησης απαντά ως ένα συνεχές κύκλωμα, με το οποίο οι ανταμοιβές και η επίδοση συνδέονται κατά άμεσο τρόπο. Επίσης, το να διατηρούνται οι ανταμοιβές σημαίνει ταυτόχρονα την επιθυμητή επίδοση. Βασικό σημείο στη θεωρία τους είναι ότι η ικανοποίηση αποτελεί απόρροια της απόδοσης και όχι ένα προ- απαιτούμενο στοιχείο. Οπότε, ο κάθε Οργανισμός και υπηρεσία είναι εφικτό να προχωρήσει στην αξιοποίηση των σχέσεων που παρουσιάζονται στην συγκεκριμένη θεωρία για να διαμορφώσουν τις θεωρίες παρακίνησης των εργαζομένων τους.¹⁰⁴

Μια άλλη θεωρία είναι εκείνη της ενίσχυσης 1994 όπου για να επιτευχθεί η μέγιστη δυνατή αποτελεσματικότητα των υπαλλήλων, είναι ανάγκη οι μάνατζερ να την ενδυναμώνουν με κάθε αποδεκτό τρόπο και να μην αποτελούν τα έτη κριτήριο προϋπηρεσίας.¹⁰⁵ Χαρακτηριστικό είναι ότι από τις εκάστοτε θεωρίες της υποκίνησης δεν είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί η αυτούσια εφαρμογή, εφόσον ο κάθε δημόσιος υπάλληλος έχει διαφορετική προσωπικότητα και φιλοδοξίες, οπότε και τα αποτελέσματα είναι κάθε φορά ανάλογα του δυναμικού και των περιστάσεων. Στην ουσία, πρόκειται για θεωρητική προσέγγιση που συνδέεται με τον προηγούμενο αιώνα, όντας η βάση για τις σύγχρονες μορφές υποκίνησης των δημοσίων υπαλλήλων. Όπως θα αναλυθεί στη συνέχεια, τα κίνητρα είναι εσωτερικά και

¹⁰² Χατζηπαντελή, Π. (1999), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις: Μεταίχμιο, Αθήνα, σ. 70 και Μπουραντάς, 2002, σ. 272

¹⁰³ Μπουραντάς, 2002, σ. 276

¹⁰⁴ Μπουραντάς, ό. π., σ. 278 και Χατζηπαντελή, ό. π., σ. 70.

¹⁰⁵ Μπουραντάς, 2002, ό. π., σ. 272, 278 και Χατζηπαντελή, ό. π., σ. 70 και Βακόλα, ό. π., σ. 147

εξωτερικά και οι αντίστοιχες θεωρίες είναι εκείνες που βασίζονται στο περιεχόμενο είτε και στις διαδικασίες. Με τις τελευταίες, εντοπίζονται οι αιτίες που συνδέονται με τη συμπεριφορά του υπαλλήλου μέσα στον χρόνο και με τις θεωρίες περιεχομένου, βάσει των οποίων γίνονται αντιληπτές οι ανάγκες που προκύπτουν. Μπορεί να σημειωθεί ότι μέσα από αυτές τις θεωρίες, προβάλλεται το πλαίσιο σχετικά με τη σπουδαιότητα σε θέματα παρακίνησης, όπως και της ευρύτερης επαγγελματικής ικανοποίησης.¹⁰⁶

3.4 Νέες τάσεις για την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων. Δυσκολίες για την εφαρμογή του ΝΑΜ

Ήδη από το 1986 είχε αρχίσει μια προσπάθεια όσον αφορά τη σύνταξη ενός άτυπου Κανονισμού Εργασίας είτε Κώδικα υπαλληλικής δεοντολογίας. Πιο ειδικά, ο πρώτος κώδικας είχε καταρτισθεί το 2000, δίχως όμως και να συνοδεύεται από κάποια συγκεκριμένη εγκύκλιο. Το 2005 καταρτίστηκε ένας νέος κώδικας που βασίστηκε στην υπόμνηση των αρχών και των κανόνων γενικότερα που συνδέονταν με τις σχέσεις που προέκυπταν ανάμεσα στους δημόσιους υπαλλήλους και τους πολίτες. Σχετικά με τα περιεχόμενα αφορούσαν ενδεικτικά την τήρηση της νομιμότητας, την ανεξαρτησία και την αμεροληψία, την ισότητα, την εχεμύθεια, τη διακριτή ευχέρεια, την αρχή της χρηστής διοίκησης. Έτσι, οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να είναι γνώστες των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεών τους, όπως απορρέουν από το ισχύον δίκαιο. Έτσι η αρχή της νομιμότητας και η δεοντολογία για τη συμπεριφορά των υπαλλήλων, είναι εφικτό να ενισχυθεί μέσα από τη δέσμευση της πολιτικής ηγεσίας και όσων βρίσκονται σε θέση ευθύνης για τη σύννομη και δη ηθική συμπεριφορά. Επίσης, ενισχύεται η διαφάνεια για τη λήψη των αποφάσεων. Υφίσταται η πεποίθηση ότι ο κύριος παράγοντας ενίσχυσης της σύννομης και βέβαια ηθικής συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων είναι η διασφάλιση της διαφάνειας, όπως και της λειτουργία, βάσει της νομιμότητας και της δεοντολογίας του Οργανισμού και του Φορέα.

Το 2022 ολοκληρώθηκε η εκπόνηση του αναθεωρημένου Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα συνεργάστηκε το

¹⁰⁶ Παπαδημητρόπουλος Δ. Αρχές Ηθικής και Δεοντολογίας στη Δημόσια Διοίκηση. https://www.ekdd.gr/images/diethnoi/Praktika_Ekdda_Ena_GR.pdf Μπουραντάς, 2001

Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας της Διεύθυνσης Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα Υπουργείου Εσωτερικών με την Εθνική Αρχή Διαφάνειας, ύστερα από διαβούλευση με το Συνήγορο του Πολίτη. Για την ολοκλήρωση του Κώδικα πολύτιμη ήταν η καθοδήγηση του Υπουργού Εσωτερικών. Ο Κώδικας περιλαμβάνει θεμελιώδεις αξίες και καταγράφει την προσδοκώμενη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Συνιστά τον τρόπο αντιμετώπισης των ηθικών και δεοντολογικών διλημμάτων τα οποία έχουν να αντιμετωπίσουν οι υπάλληλοι. Επιπλέον επιλύει διάφορα ζητήματα όπως η παρενόχληση, η ισότιμη μεταχείριση, η σύγκρουση συμφερόντων, η προστασία προσωπικών δεδομένων και η κατάχρηση εξουσίας από υψηλόβαθμα στελέχη της δημόσιας διοίκησης. Ο Κώδικας σε αντίθεση με άλλα κείμενα, είναι προσιτός προς τους υπαλλήλους του δημοσίου, αφού δεν χρησιμοποιεί την αναποτελεσματική νομική προσέγγιση, αλλά με πρακτικά παραδείγματα αναδεικνύει υποδείγματα συμπεριφοράς. Η μη τήρηση πολλών προτύπων συμπεριφοράς θεωρείται πειθαρχικό παράπτωμα ή και ποινικό αδίκημα. Ο Σύμβουλος Ακεραιότητας, θεσμός που θεσπίστηκε στη δημόσια διοίκηση (ν.4795/2021) έχει κυρίαρχο ρόλο για την τήρηση του Κώδικα.

Είναι άξιο να σημειωθεί ότι στη χώρα μας η Δημόσια Διοίκηση έχει εκσυγχρονισθεί όσον αφορά νέες και δη καινοτόμες μεθόδους, συγκεκριμένες έννοιες και σαφώς ποικίλα δεδομένα στο κεφάλαιο της τεχνολογίας. Παρατηρείται μάλιστα ότι υφίστανται αλλαγές σε επίπεδο εργασίας και εν γένει εργασιακής εμπειρίας, ενώ όσο πιο έντονη είναι η παρακίνηση και η εργασιακή ικανοποίηση τόσο οι γενικότερες αποδόσεις είναι σε πολύ υψηλό επίπεδο.

Πολύ γνωστές κατηγορίες για μεθόδους αξιολόγησης είναι α) οι μετρήσεις απόδοσης μέσα από τη χρήση των αποτελεσμάτων, β) οι έμμεσες μετρήσεις βάσει των στοιχείων απόδοσης του ατόμου, γ) οι συγκρίσεις με άλλους υπαλλήλους είτε επίσης με πρότυπα απόδοσης, δ) οι γραπτές εκθέσεις, ε) το θέμα της στοχοθεσίας και τέλος ένας συνδυασμός διαφόρων μεθοδολογιών. Σύμφωνα με τον Ν. 4369/2016 γίνεται γνωστή η μεθοδολογία που συνδέεται με το πλαίσιο και δη το σύστημα που αξιολογούνται οι δημόσιοι υπάλληλοι. Με το άρθρο 14 η αξιολόγηση και βέβαια η κατάσταση της συμμετοχής για τους δημόσιους υπαλλήλους στο πλαίσιο της θέσης-

στόχων παραπέμπει στη μεγαλύτερη απόδοση που έχει ο δημόσιος υπάλληλος και γενικότερα στην απόδοση έργου για την υπηρεσία του. Αξιολογητές των δημοσίων υπαλλήλων είναι τα δυο άτομα που σε επίπεδο ιεραρχίας είναι οι προϊστάμενοί του, σύμφωνα με τη διάρθρωση που ακολουθείται από την Υπηρεσία.

3.4.1 Παράγοντες υποκίνησης –κίνητρα στον δημόσιο τομέα

Είναι ευνόητο ότι το θέμα της ικανοποίησης δεν παραπέμπει στο σύνολο των δημοσίων υπαλλήλων, και το θέμα της παρακίνησης είναι ως επί το πλείστον μια ιδεατή κατάσταση. Σχετικά με την παρακίνηση στο Δημόσιο προσδιορίζεται ως η ατομική προδιάθεση, με σκοπό να ανταποκριθεί κάποιος υπάλληλος στα εκάστοτε κίνητρα, τα οποία και διαμορφώνονται αρχικά είτε κατά τρόπο αποκλειστικό σε οργανισμούς, φορείς και υπηρεσίες. Με μια πιο αναλυτική προσέγγιση, οι δημόσιοι υπάλληλοι επηρεάζονται από τις ακόλουθες κατηγορίες που συνδέονται με τα κίνητρα. Πρώτον, πρόκειται για τα ορθολογικά κίνητρα (Rational public service motives) που συνάδουν με την τάση που έχει ο εργαζόμενος σχετικά με την αύξηση του προσωπικού οφέλους. Εν συνεχεία, υφίστανται τα κίνητρα εκείνα που συνδέονται με πρότυπα (norm based motives) που αφορούν την επιθυμία του εργαζομένου, ώστε να μπορεί να εξυπηρετεί το προκύπτον δημόσιο συμφέρον. Και ακόμη υπάρχουν τα συναισθηματικά κίνητρα (affective motives), τα οποία και έχουν σχέση με την εκούσια βούληση του εργαζομένου για να παρέχει βοήθεια στους άλλους.¹⁰⁷

Παράλληλα, διάφοροι παράγοντες υποκίνησης των δημοσίων υπαλλήλων όπως ήδη έγινε λόγος αποτελούν α) οι αμοιβές και κατά κύριο λόγο η μισθοδοσία, β) η προσωπική αναγνώριση για το έργο του υπαλλήλου, δηλαδή βραβεία, έπαινοι, επαγγελματική εκτίμηση, γ) παράγοντες που αποβλέπουν στην κοινωνική αναγνώριση και τέλος συνθήκες ασφάλειας. Στοιχεία ακόμη τα οποία είναι έντονα μέσα σε διάρκεια χρόνου και αποτελούν συχνά τροχοπέδη για την περαιτέρω ανανέωση της Δ.Δ και των αντίστοιχων κινήτρων αναφέρονται στη συνέχεια. Ενδεικτικά, μπορεί να γίνει αναφορά σε θέματα γραφειοκρατίας είτε στην

¹⁰⁷ Perry J.L, Wise L.R. (1990) «The Motivational Bases of Public Service» Public Administration Review, Vol.50, No.3, 367-373 '' Raudeliuniene, J. and Kavaliauskiene I.M. (2013), «Analysis of factors motivating human resources in public sector», Procedia-Social and Behavioral Sciences.

επικρατούσα στενότητα του δημόσιου τομέα, τη δυσκολία σε επίπεδο εργασιακής ευελιξίας και τα προσόντα που έχει το ανθρώπινο δυναμικό, τα οποία μπορεί να είναι υπέρ το δέον ή αντιθέτως να χαρακτηρίζονται από έλλειψη. Άλλα στοιχεία τα οποία και δεν λειτουργούν επικουρικά σε θέματα παρακίνησης των δημοσίων υπαλλήλων είναι τα εξής: η ελλιπής ποικιλία και δη σπουδαιότητα της εργασίας σε καθημερινό επίπεδο, αλλά επίσης και η ανεπαρκής αυτονομία και η γενικότερη ανατροφοδότηση, σχετικά με τα αποτελέσματα της προσπάθειας. Σε αυτά, μπορούν να προστεθούν άλλα στοιχεία, όπως για παράδειγμα είναι η σύγκρουση ρόλων, η ανεπάρκεια στη σύνδεση προσπάθειας- αποτελέσματος και ανταμοιβής είτε επίσης το γενικότερο οργανωσιακό κλίμα μέσα στο οποίο δεν είναι αναγνωρίσιμη η εργασιακή καθαυτή προσπάθεια. Τέλος, ένα επιπλέον στοιχείο είναι η κακή ποιότητα ηγεσίας σε ένα ευρύτερο πλαίσιο.¹⁰⁸

3.4.2 Η οργανωσιακή κουλτούρα-εργασιακό περιβάλλον της δημόσιας διοίκησης

Η οργανωσιακή κουλτούρα που είναι κυρίαρχη στο Δημόσιο φέρει τα στοιχεία Αμυντικού Τύπου Οργανωσιακής Κουλτούρας. Βάσει αυτών, το προσωπικό δεν είναι θετικό σε θέματα αλλαγής στην οργάνωση και δη στις ποικίλες οργανωτικές δομές, σε ζητήματα άσκησης καθηκόντων και γενικότερα στο πεδίο των αρμοδιοτήτων. Κύρια αδύναμα σημεία της οργάνωσης των δομών για το δημόσιο, είναι ο μεγάλος αριθμός των οργανωτικών μονάδων και η περαιτέρω ανάπτυξη της ιεραρχίας σε διοικητικό επίπεδο. Προκύπτοντα ζητήματα είναι η συνεργασία, ο συντονισμός, η εποπτεία ανάμεσα στις οργανωτικές μονάδες και η εστίαση σε θέματα ευθυνών και άμεσης αντιμετώπισής τους. Παράλληλα, η έλλειψη οργάνωσης σε διάφορες θέσεις εργασίας και του αντίστοιχου καθηκοντολογίου που επέρχεται μέσω αυτών. Επίσης, είναι ελλιπής η δομημένη οριζόντια και δια- υπηρεσιακή συνεργασία, ενώ δεν εκλείπουν και τα διάφορα φαινόμενα διαφθοράς.¹⁰⁹

Η αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας της ΔΔ και η αποδοχή του ΝΔΜ , απαιτεί αρχικά τον έλεγχο όσον αφορά τη μορφή και το είδος της υπηρεσίας, τις ανάγκες σε ψυχολογικό και κοινωνικό επίπεδο που διέπουν τις διάφορες ομάδες των πολιτών, τις επικρατούσες συνθήκες και τις ευρύτερες οικονομικές, κοινωνικές,

¹⁰⁸ Μπουραντάς, Δ. (2002), «Μάνατζμεντ», Εκδόσεις Μπένου, Αθήνα 'Perry J.L, Hondeghem A. (2008), Motivation in Public Management: the Call of Public Service, Oxford: Oxford University Press

¹⁰⁹ Ρωσσίδης, Ι. (2017), «Εφαρμογές του Επιχειρησιακού Μάνατζμεντ στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση.» Αθήνα: Εκδόσεις Αθ. Σταμούλη, 2017, σ. 24-38

πολιτικές παραμέτρους. Επίσης, καλό είναι να εξετάζονται οι πολιτισμικές συνθήκες και τα ιστορικά δεδομένα, αλλά και ο κατάλληλος χρόνος σε θέματα αλλαγών. Η οργανωσιακή κουλτούρα απαιτεί μια διαδικασία που θα καταλήξει στην αλλαγή, στηριζόμενη στα προσωπικά κίνητρα των υπαλλήλων, τη στοχοθεσία, τη σχέση με το παρελθόν, την επάρκεια σε θέματα εκπαίδευσης και δη διαχείρισης κινδύνου, ιδιαίτερα για τα ανώτερα στελέχη. Απαιτείται ακόμη η αναλυτική περιγραφή σε δομικά στοιχεία του εκάστοτε Οργανισμού, όπως βέβαια και σε θέματα που αφορούν την ανάπτυξη και δη την εφαρμογή της οργανωσιακής συμπεριφοράς.¹¹⁰

Η εργασία και η ικανοποίηση μέσω αυτής, συνδέονται άμεσα με τον τρόπο διοίκησης και το στυλ της ηγεσίας που κάθε φορά εφαρμόζεται συνδυαστικά με τα βασικά στοιχεία του μάντζερ/διευθυντή.¹¹¹ Εύλογο είναι ότι η προκύπτουσα ικανοποίηση από το εργασιακό περιβάλλον δεν θεωρείται ανάλογη μόνο της αμοιβής, αλλά ακόμη και της εκπαίδευσης και σαφώς των σχέσεων που διαμορφώνονται ανάμεσα στους εργαζόμενους. Είναι βέβαια σαφές ότι το καλό εργασιακό περιβάλλον μπορεί να αυξήσει τον βαθμό ικανοποίησης του προσωπικού και την περαιτέρω απόδοσή του.¹¹² Κάποια άλλα στοιχεία, τα οποία δρουν καταλυτικά για τον βαθμό ικανοποίησης στην εργασία είναι το θέμα της ασφάλειας, η αξιοκρατία και εν γένει οι παροχές.¹¹³

Οπότε, υπογραμμίζεται ότι το κεφάλαιο της εργασιακής ικανοποίησης μπορεί να αυξηθεί σύμφωνα με την καθαυτή φύση της εργασίας, καθώς και τις συναδελφικές σχέσεις, ενώ η ικανοποίηση είναι μικρότερη σε περίπτωση έλλειψης προσωπικών πρωτοβουλιών και δη του ευρύτερου ελέγχου είτε αυτός είναι άμεσος, έμμεσος ορατός ή μη. Επιπροσθέτως, η ικανοποίηση του υπαλλήλου γίνεται όλο και πιο έντονη, όταν μπορεί να συμμετάσχει στη λήψη αποφάσεων, και βέβαια όταν η αμοιβή είναι υψηλή και όταν το περιβάλλον είναι σαφώς κατάλληλο.¹¹⁴

¹¹⁰ Ο. π., σ. 30-41

¹¹¹ Lorber, M. and Skela Savič, B. (2012), Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals, Croatian Medical Journal.

¹¹² Kadarisman, M. (2012), Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees, Journal of Administrative Science & Organization. Singh, J. K. and Jain, M. (2013), A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance, Journal of Indian Research.

¹¹³ Grover, H. and Wahee, S. J. (2013), Study on factors influencing job satisfaction of employees in Delhi/Ncr. International Journal of Business Management, Special Issue on Role of Statistics in Management and Allied Sciences, Vol. 3 (2). 101-112

¹¹⁴ Tanjeen, E. (2013), A study on factors affecting job satisfaction of Telecommunication industries in Bangladesh, IOSR Journal of Business and Management. Waqas, A. and Bashir, U. and Sattar, M. F. and Abdullah, H. M. and Hussain, I. and Anjum, W. and Ali, M. A. (2014), Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty, International Journal of Learning and Development.

Το ΝΑΜ είναι άμεσα συνδεδεμένο με την υλοποίηση των παραδοσιακών, αλλά και των νέων στόχων της διοικητικής μεταρρύθμισης. Παράλληλα, έχει τη δυνατότητα συντήρησης και βέβαια αναβάθμισης και νομιμοποίησης του πολιτικού συστήματος το οποίο και ενισχύει τις νέες αγορές. Θεωρείται ως μια πρόταση οργάνωσης των σχέσεων ανάμεσα στο Κράτος την Αγορά και την Κοινωνία. Οι υπάρχουσες εξελίξεις σε όλα τα επίπεδα επέφεραν αλλαγές στις σχέσεις ανάμεσα στα κοινωνικά υποσυστήματα, φέροντας μια ανα-οριοθέτηση στις σχέσεις του Κράτους με την Οικονομία και τα έτερα κοινωνικά υποσυστήματα. Πρόκειται για την καλούμενη κοινωνία των πολιτών. Σε γενικές γραμμές και σύμφωνα με τις προηγούμενες ενότητες, η εργασιακή ικανοποίηση συνδέεται με το περιεχόμενο της εργασίας, το επίπεδο της αμοιβής, την άσκηση της εποπτείας, τις εκάστοτε αρμοδιότητες, την ακριβοδίκαιη διανομή των εκάστοτε παροχών, την ενθάρρυνση σε θέματα επικοινωνίας, τον σαφή προσδιορισμό των στόχων, τις συνθήκες εργασίας, την ευρύτερη πρόοδο, τον περιορισμό της εργασιακής ρουτίνας, την ομαδικότητα και την συνεργασία.¹¹⁵

3.5 Σύγκριση παλαιού με ΝΑΜ και η θέση των υπαλλήλων- η σημασία των κινήτρων στην απόδοση των δημοσίων υπαλλήλων και στην επίτευξη της διοικητικής μεταρρύθμισης

Στις περιπτώσεις που υπάρχει έλλειψη κινήτρων όσον αφορά την εργασία, ο δημόσιος υπάλληλος έχει και αντίστοιχη αντίδραση και συμπεριφορά, όπως ενδεικτικά είναι η χαμηλή αφοσίωση, η εσωτερική δυσαρέσκεια και απογοήτευση, η ψυχολογική εξάντληση.¹¹⁶ Σύμφωνα με τις μελέτες οι εργαζόμενοι δεν αποδίδουν στο ύψιστο δυνατό σημείο, όντας μια κατάσταση για την οποία αναζητούνται μέθοδοι και εν γένει τρόποι ενεργοποίησης και δη παρακίνησης αυτών. Γενικότερα, στο παρελθόν οι εργαζόμενοι εκλαμβάνονταν κατά αποκλειστικότητα ως μια μορφή κόστους από τους εργοδότες και γίνονταν αποδέκτες αντίστοιχης συμπεριφοράς. Μέσα από ποικίλα συστήματα ελέγχου οι οργανισμοί προχωρούσαν σε αντίστοιχες γραφειοκρατικές κατευθύνσεις, στοχεύοντας στην συμμόρφωση. Εξάλλου, η

¹¹⁵ Ehrhart και Macey, 2013' Μπουραντάς, Δ., Επιτυχημένος Ηγέτης και Μάνατζερ, Εκδόσεις Ψυχογίος, Αθήνα, 2018, σ. 43

¹¹⁶ Hom, P.W. and Kinouchi, A.J. (2001), Towards a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover, Academy of Management Journal., σ.22 και Bush, T. & Middlewood, D. (2006), Leading and Managing People in Education. London, σ. 11

αυστηρότητα των μέτρων και ο επίσης αυστηρός έλεγχος των εργαζομένων αποτελούσε ένα σύνηθες φαινόμενο.¹¹⁷

Για την επίτευξη της αποτελεσματικότητας της διοικητικής μεταρρύθμισης σχετικά με τον τρόπο επικοινωνίας και παροχής υπηρεσιών για τους πολίτες είναι εφικτό να σχεδιασθεί μια στρατηγική προσέγγισης προς το ανθρώπινο δυναμικό. Πιο ειδικά, είναι εύλογο να αναμένεται η περαιτέρω βελτίωση της απόδοσής του, το οποίο είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί μέσα από το καλούμενο ΣΔΜΑ Σύστημα Διοίκησης και Μέτρησης της Απόδοσης. Στη χώρα μας, ένας παράγοντας βασικός που λειτουργεί ως τροχοπέδη για την επίτευξη του ΣΔΜΑ είναι η επιτυχής μέτρηση της ατομικής επίδοσης, καθώς είναι μια τυπική διαδικασία με υποκειμενικά στοιχεία.¹¹⁸

Η υποκίνηση μέσα στον εργασιακό χώρο προκαλεί ιδιαίτερο ενδιαφέρον όσον αφορά το θεωρητικό αλλά και το έμπρακτο πεδίο. Αυτό συμβαίνει, καθώς με αυτόν τον τρόπο διαμορφώνονται ποικίλα μοντέλα για την όσο το δυνατόν καλύτερη ερμηνεία των ποικίλων προκυπτουσών αναγκών, επιδιώκοντας έτσι την όλο και πιο άρτια παραγωγικότητά των υπαλλήλων.¹¹⁹

3.5.1 Εσωτερικά και Εξωτερικά κίνητρα

Με μια πιο αναλυτική ματιά, η υποκίνηση είναι αυτή που παραπέμπει σε δυο κύριες διαστάσεις πρώτον την εξωτερική και δεύτερον την εσωτερική. Η τελευταία συνάδει με τα κίνητρα που έχει το κάθε άτομο σε ξεχωριστό πλαίσιο, φέροντας ένα αίσθημα ικανοποίησης και προσωπικής ολοκλήρωσης και από την άλλη η εξωτερική διάσταση είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις συνθήκες εργασίας. Όσον αφορά το ποσοστό που λαμβάνει η κάθε διάσταση αυτό είναι το ήμισυ.¹²⁰

Εσωτερικά κίνητρα είναι η αναγνώριση, η εκτίμηση είτε η προσωπική ανάπτυξη του ατόμου. Στα εξωτερικά κίνητρα περιλαμβάνονται θέματα που συνδέονται με τη χρηματική αμοιβή είτε επίσης με την κοινωνική θέση και εν γένει ζητήματα προαγωγής. Μια άλλη κατηγοριοποίηση, συνδέεται με την τριμερή διάκριση σε πρωτογενή, δευτερογενή και γενικότερα κίνητρα. Πιο ειδικά, στην πρώτη

¹¹⁷ Μπουραντάς, Δ. (2018), Επιτυχημένος Ηγέτης και Μάνατζερ, Εκδόσεις Ψυχογίος, Αθήνα, σ. 43, 169.

¹¹⁸ Σωτηράκου, Τ & Ζέππου, Μ. (2005). Άυλες μορφές διοίκησης. Οι δυναμικές της σύγχρονης μορφής διοίκησης. <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoal/subject/1013357>, 613-630

¹¹⁹ Παπάνης, Ε. Και Ρόντος, Κ. (2005), Ψυχολογία-Κοινωνιολογία της εργασίας και διοίκηση ανθρώπινου δυναμικού: Θεωρία και εμπειρική έρευνα, Εκδόσεις Σιδέρης, Αθήνα, σ. 44-49

¹²⁰ Adalg, J. (2009), Leadership and motivation, USA, σ. 23-27.

κατηγορία γίνεται αναφορά ακόμη και στα βιολογικά ζητήματα, στη δεύτερη ανήκουν τα κίνητρα που σχετίζονται με τη μάθηση και τα αποτελέσματα αυτής όπως σαφώς και στα κίνητρα που αναφέρονται στην επιτυχία, την εξουσία, την κοινωνικοποίηση, το κύρος, την ασφάλεια.¹²¹ Τέλος, γενικά θεωρούνται ότι είναι τα κίνητρα που συνάδουν με την ανθρώπινη φύση, δίχως όμως να εμπερικλείονται σε αυτά και οι βιολογικές ανάγκες.

Γενικότερα όμως, παρατηρείται δυσκολία στην παρατήρηση των κινήτρων και την κατ' επέκταση συναγωγή των συμπερασμάτων. Η ανταμοιβή είναι ένα αποτέλεσμα μιας επιτυχούς συμπεριφοράς του ατόμου όταν πραγματοποιείται η ικανοποίηση των αναγκών του. Με τον τρόπο αυτόν επισφραγίζεται αντίστοιχα η συμπεριφορά με τα αντίστοιχα μελλοντικά αποτελέσματα. Όταν κατανοούνται τα κίνητρα, πραγματοποιείται η θεμέλιος κατανόηση της συμπεριφοράς του κάθε υπαλλήλου και η προβλεπόμενη απόδοση που θα έχει. Έτο να επιλέγονται οι κατάλληλοι υπάλληλοι για την αντίστοιχη θέση είναι πολύ σημαντικό στοιχείο, συνδυαστικά με τον αντίστοιχο σχεδιασμό εργασίας και με το κεφάλαιο της μετεκπαίδευσης αποτελούν τον θεμέλιο κατανόησης συμπεριφοράς του κάθε εργαζόμενου. Οι τεχνικές για την παρακίνηση των υπαλλήλων έχουν ως κύριο σκοπό τη μεγιστοποίηση της απόδοσης και εν γένει η συνεισφορά τους συνδέεται άμεσα με το στοιχείο του ανταλλάγματος. Οπότε διαμορφώνεται μια μορφή αποδοτικής συμπεριφοράς ώστε και να διαμορφώνεται ταυτόχρονα η ικανοποίηση του υπαλλήλου σε συνδυασμό με τα μελλοντικά σχέδια όσον αφορά το κεφάλαιο της εργασίας.¹²²

Οι οικονομικές ανταμοιβές έχουν άμεσο είτε έμμεσο χαρακτήρα. Οι άμεσες συνδέονται με τους μισθούς και την αμεσότητα στα οικονομικά οφέλη μέσα από ορισμένα προγράμματα. Ειδικότερα το χρήμα αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες υποκίνησης για τον κάθε εργαζόμενο, και όπως ήδη έγινε λόγος παρατηρείται η αμοιβή σε μεμονωμένο πλαίσιο είτε εκείνη σε συνολικό επίπεδο. Όσον αφορά τις έμμεσες αμοιβές αυτές συνδέονται με τα ποικίλα προγράμματα ασφάλισης, τις συμβάσεις, τις εκπαιδεύσεις. Έτσι λοιπόν, ο Οργανισμός μπορεί να

¹²¹ Καψάλης, Α. (2007), Εισαγωγική Επιμόρφωση των εκπαιδευτικών: Εσωτερική αξιολόγηση της προσπάθειας, Επιστήμες της Αγωγής Κάντας, Α. (1998), Οργανωτική- Βιομηχανική Ψυχολογία, Τόμος 1ος, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, ΠΟΛΗ σ. 48 και Κανελλόπουλος, 2002, σ. 349

¹²² Ευροτύρη- Κουφίδου, Σ. (2001), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Η Πρόκληση του 21ου αιώνα στο Εργασιακό Περιβάλλον. 3η Έκδοση, Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη, σ. 211 και Daft, R.L. (2009): "Management", Ninth Edition, South Western, σ. 442

επηρεάσει κατά τρόπο θετικό τη συμπεριφορά και κατ' επέκταση των υπαλλήλων μέσω των αμοιβών. Ένα επίσης βασικό στοιχείο που συνάδει με την απόδοση των υπαλλήλων είναι το ευρύτερο περιβάλλον εργασίας, καθώς η εργασιακή ατμόσφαιρα και το κλίμα συνδέονται με την προσωπική ευχαρίστηση, την διάθεση για δημιουργικότητα και την τελική απόδοση.¹²³

Όσον αφορά τα εσωτερικά κίνητρα, τις εσωτερικές ανταμοιβές είναι σχετικές με τα προσόντα, τις γνώσεις τον αξιακό κώδικα και τις ιδέες που φέρει ο υπάλληλος. Πρόκειται για μια κατηγορία κινήτρων που δραστηριοποιούν τον υπάλληλο μέσα από την επαφή με διάφορα χόμπυ την εξυπηρέτηση των πολιτών ή ακόμη την προσωπική υπερηφάνεια σχετικά με το έργο εργασίας.¹²⁴

Ισάξια θεωρούνται τα δυο αυτά επίπεδα, τα οποία παρουσιάστηκαν σχετικά με την παρακίνηση και μάλιστα κατά τη σύνδεσή τους με τα κίνητρα συμμετέχουν στην απόδοση των υπαλλήλων. Δηλαδή, τα κίνητρα είναι εσωτερικά, αλλά προέρχονται και από το εξωτερικά περιβάλλον στο οποίο και δρα ο υπάλληλος.¹²⁵

3.5.2 Επίτευξη στόχων βάσει των αρχών του ΝΔΜ

Μέσα στους στόχους περιλαμβάνονται η έννοια του value for money και σαφώς η καλυτέρευση των προκυπτουσών συνθηκών. Εν γένει, η αποδοτικότητα, η οικονομικότητα και η πραγματοποίηση των στόχων βάσει των αρχών του ΝΔΜ θα επιφέρει την εργασιακή ταύτιση και δη αφοσίωση. Είναι βασικός παράγοντας η διαμόρφωση των κατάλληλων προϋποθέσεων για να ικανοποιούνται οι υπάλληλοι στον Δημόσιο Τομέα, ώστε να μην προβαίνουν σε πράξεις που είναι επιλήψιμες και ανήκουν στο πειθαρχικό πεδίο. Το θέμα σχετικά με τη διοικητική μεταρρύθμιση συνδέεται με τη χώρα μας και μια απλή αντιπαραβολή του τελευταίου μεταρρυθμιστικού προγράμματος που καλείται Πολιτεία. Πρόκειται για προγράμματα τα οποία είναι αντίστοιχα με εκείνα των υπόλοιπων ευρωπαϊκών χωρών, ώστε να δείξει ότι η χώρα έχει τη δυνατότητα με αντίστοιχο τρόπο όμορα ζητήματα. Ως επί το πλείστον, αναζητείται η εστίαση των προβλημάτων και η περαιτέρω εξεύρεση λύσεων.

¹²³ Κουφίδου, 2001, ό. π., σ. 214.

¹²⁴ Thomas, K. (2000), *Intrinsic motivation at work: Building energy and commitment*, BerettKoehler publishers Inc, San Fransisco, σ. 11

¹²⁵ Adair, J. (2006) *Leadership and Motivation: The Fifty-fifty rule and the eight key principles of motivating others*, Kohan Page Publishers, London and Philadelphia, σ. 12

Κατά τις παλαιότερες εποχές κύριος παράγοντας για τη λειτουργία των δημόσιων Οργανισμών ήταν ο εξορθολογισμός των εκάστοτε υπηρεσιών, αντιθέτως με τη σύγχρονη διαδικασία και μορφή που επιδιώκει την εξωστρέφεια των υπηρεσιών. Επίσης, σημαντικοί παράγοντες σε θέματα οικονομικό- κοινωνικής και πολιτικής οπτικής, είναι η αντικειμενικότητα, καθώς και η κατάλληλη τεχνογνωσία που λειτουργούν ως κατευθυντήριες μιας επιτυχούς διοίκησης στη βάση του ΝΔΜ.¹²⁶

Τα κύρια σημαντικά σημεία τα οποία και εστιάζουν στη διαφορετική οπτική του παλαιού από το ΝΔΜ είναι η έντονη και ουσιαστική εξωστρέφεια απέναντι στους πολίτες και το όλο και μεγαλύτερο ενδιαφέρον για τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών. Παράλληλα, δίδεται σημασία στο θέμα της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών, της αποδοτικότητας όπως και των περαιτέρω οικονομικών και διοικητικών δράσεων. Ταυτόχρονα, οργανώνονται μέσω αυτού ΝΔΜ οι δράσεις και οι απαιτήσεις των πολιτών και το κεφάλαιο της επιτυχίας είναι άμεσα συνυφασμένο με την αποτελεσματικότητα βάσει των οποίων επιτυγχάνεται ο εκάστοτε στόχος. Η παραδοσιακή γραφειοκρατία και η καλούμενη Public Administration είχε ως σημείο αναφοράς τις εκάστοτε διαδικασίες παραγωγής και τα προκύπτοντα αποτελέσματα. Συνοπτικά, η αξιολόγηση του οικονομικού κόστους συγκριτικά με το όφελος καθώς και η περαιτέρω εκτίμηση του κόστους συνδυαστικά με το στοιχείο της αποτελεσματικότητας, είναι τα βασικά εργαλεία του ΝΔΜ. Χαρακτηριστικό είναι ότι πέρα από την ευθύνη η οποία υφίσταται σε συλλογικό επίπεδο παρατηρείται και η προσωπική ευθύνη του υπαλλήλου η οποία μετριέται και μπορεί να αξιολογηθεί συγκριτικά με τις επιδόσεις των υπόλοιπων υπαλλήλων.

Έτσι λοιπόν, σχετικά με το ανθρώπινο δυναμικό που συνδέεται με την οργάνωση, παρατηρείται ότι αναδεικνύεται ως μια αυτοτελής συνιστώσα και παράλληλη έκφραση, η οποία και δείχνει την νέα κατάσταση αντίληψης και δη την αποδιδόμενη βαρύτητα στο ανθρώπινο δυναμικό. Είναι δηλαδή οι υπάλληλοι, οι καλούμενοι εσωτερικοί πελάτες.

¹²⁶ Hood Christopher, 1991, A Public Management for all Seasons? Public Administration, 69, 1 (Spring), 3-19

Γενικά, το ΝΔΜ μη αποδεχόμενο κατά αποκλειστικότητα τη συλλογική διοικητική ευθύνη, θέτει σε ένα ισάξιο επίπεδο την προσωπική ευθύνη του υπαλλήλου, σύμφωνα με την περιγραφή των καθηκόντων του. Αυτό σημαίνει ότι η ατομική υπαλληλική επίδοση είναι μετρήσιμη και ταυτόχρονα συγκρίσιμη με εκείνη των υπόλοιπων υπαλλήλων. Για τα οργανωτικά σχήματα ισχύει η δικτυακή οργάνωση ανάμεσα στις εκάστοτε υπηρεσιακές μονάδες, η δικτύωση των πολιτών – πελατών και το one stop. Το τελευταίο συνδέεται με τη μεταφορά λήψης αποφάσεων σε ένα σημείο. Οπότε, βάσει των νέων παραμέτρων ποιότητα, αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα, οικονομικότητα είναι δυνατόν να υπάρξει μια έτερη οπτική των δημοσίων υπαλλήλων που θα τους αποτρέψει από τα πειθαρχικά παραπτώματα.¹²⁷

Συμπεράσματα

Η ποινική ευθύνη είναι διαφορετική εάν συγκριθεί με την πειθαρχική και εντοπίζονται τρία στοιχεία που παραπέμπουν στον επιδιωκόμενο σκοπό, τις κυρώσεις και σαφώς τη διαδικασία μέσω της οποίας και επιβάλλονται. Πιο ειδικά λοιπόν, μέσω του πειθαρχικού κολασμού, ο σκοπός είναι να επέλθει η ορθή λειτουργία για τις δημόσιες υπηρεσίες και εν γένει να διασφαλισθεί η νομιμότητα σχετικά με τη διοικητική δράση. Από την άλλη, ο ποινικός κολασμός παραπέμπει στην εξασφάλιση της αρμονικής κοινωνικής συνύπαρξης από διάφορες συμπεριφορές που έχουν οι πολίτες. Το τελευταίο, επιτυγχάνεται μέσα από τις επιταγές των ποινικών νόμων στο σύνολο της κοινωνίας. Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι η επιβολή των ποινικών κυρώσεων πραγματοποιείται μέσα από δικαστικές αποφάσεις, οι οποίες και εκδίδονται βάσει των κανόνων του ποινικού δικαίου, όπως και της ποινικής δικονομίας.

Ανάμεσα στους δυο τύπους των ποινών της πειθαρχικής και της ποινικής είναι προφανές ότι με την ποινική κύρωση υφίσταται απονομή δικαιοσύνης και όχι κάποια ενέργεια της διοίκησης. Η ποινική κύρωση χαρακτηρίζεται και από κοινωνική και ηθική διάσταση, το οποίο δεν συνεπάγεται με την πειθαρχική. Το θέμα της

¹²⁷ Καρκατσούλης, Π. (2015). Το Κράτος σε μετάβαση. Από τη διοικητική μεταρρύθμιση και το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ στη Διακυβέρνηση Επιστήμη και Κοινωνία Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας. 239-244, <https://doi.org/10.12681/sas.585>

ανάκλησης δεν είναι συνδεδεμένο με την ποινική κύρωση αλλά με την πειθαρχική. Ταυτόχρονα, δεν υπάρχει εφαρμογή στη θεμελιώδη αρχή του ποινικού δικαίου, που αφορά τη θέση ότι κάθε ποινή συνδέεται με τον νόμο. Από την άλλη πλευρά, θεωρείται πιο ορθή η αντίθετη θέση δηλαδή ότι είναι απεριόριστη η εφαρμογή της αρχής σε όλες τις διοικητικές κυρώσεις και βέβαια στις πειθαρχικές.¹²⁸

Βάσει της έκθεσης του Ν. 4057/2012, παρατηρείται αναμόρφωση στις ρυθμίσεις του ΥΚ , οι οποίες αναφέρονται στο πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων και έτσι ήταν επιβεβλημένη, ώστε και να επέλθει ορθή αντιμετώπιση. Μπορεί να παρατηρηθεί επίσης ότι παρά τον γενικότερο εκσυγχρονισμό, παρατηρείται αδυναμία στο σύστημα πειθαρχικού ελέγχου, ώστε και να ανταπεξέλθει κατά τρόπο αποτελεσματικό στην πάταξη της διαφθοράς. Παράλληλα, παρατηρείται ότι υπάρχουν πολλές καθυστερήσεις σχετικά με τη διερεύνηση των υποθέσεων τέτοιου είδους, ώστε οι προβλεπόμενες μάλιστα ποινές να μη διαθέτουν το απαιτούμενο εύρος και την αντίστοιχη κλιμάκωση. Η άμεση συνέπεια είναι να υπάρχει μια μορφή ατιμωρησίας για τους δημόσιους υπαλλήλους, οι οποίοι και έχουν προβεί σε παράνομες πράξεις. Κατ' επέκταση, ανασύρονται ηθικά ζητήματα και μια ευρύτερη υπονόμηση της νομιμότητας.

Είναι επιτακτική ανάγκη οι δημόσιες υπηρεσίες να παραγκωνίσουν τη γραφειοκρατική τους διάσταση και να μπορούν να δράσουν σε συνθήκες που θεωρούνται όμορες των πολύπλευρων εξελίξεων. Οπότε, η αλλαγή της εικόνας του δημόσιου τομέα είναι αναμενόμενη και στο επίκεντρο βρίσκεται το ανθρώπινο δυναμικό. Οι δημόσιοι υπάλληλοι σύμφωνα με τις κατευθύνσεις του ΝΔΜ μπορούν να παρακινηθούν και ταυτόχρονα να μεγιστοποιηθεί η παραγωγικότητά τους. Η υιοθέτηση λοιπόν των κατάλληλων μεθόδων μπορεί να καταλήξει σε αποτελέσματα που θα αποτρέπουν τους δημόσιους υπαλλήλους από πειθαρχικά παραπτώματα. Έχει αποδειχθεί ότι στις χώρες στις οποίες εφαρμόζουν το Νέο Μοντέλο Διοίκησης επέρχεται η αναζωογόνηση και η ενδυνάμωση του πολιτικού συστήματος. Έτσι λοιπόν η απόσυρση του ίδιου του Κράτους από την ρύθμιση της λειτουργίας των αγορών, παραπέμπει στην λεγόμενη αποδυνάμωση του εκτελεστικού, διαχειριστικού ρόλου του και την περαιτέρω ενίσχυση του επιτελικού. Συνοπτικά, οι γνωστότερες εφαρμογές του ΝΔΜ συνάδουν με τη διοίκηση των αποτελεσμάτων, τη διοίκηση της

¹²⁸ Μυλωνόπουλος, Χ. Ποινικό Δίκαιο, Γεν. μέρος, Ι, 2007, σελ. 47 ' Κουράκης, Ν. Συστηματική Ερμηνεία του Ποινικού Κώδικα, εκδ. Π. Ν., εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2005, σ. 48-49

ολικής ποιότητας, την ηλεκτρονική διακυβέρνηση, τη μέτρηση συγκριτικής απόδοσης, το controlling, την κατάρτιση του προϋπολογισμού σύμφωνα με τους δείκτες απόδοσης, τον τρόπο μισθοδοσίας μέσα από τους δείκτες απόδοσης και την κανονιστική μεταρρύθμιση.

Έτσι λοιπόν, οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εφικτό να κινητοποιηθούν και να αναδείξουν την εργασία τους μέσα σε ένα πλαίσιο που είναι δίκαιο, αξιοπρεπές, έντιμο και παρέχει δυνατότητες ελευθερίας δράσης και ανάληψης πρωτοβουλιών. Είναι επίσης ανάγκη να αισθάνονται υπερηφάνεια και ολοκλήρωση για το έργο τους και να μην βρίσκονται παγιδευμένοι σε πρότερα γραφειοκρατικά συστήματα. Λαμβάνοντας ως μοντέλα τις επιτυχημένες ιδιωτικές επιχειρήσεις οι δημόσιες υπηρεσίες είναι εφικτό να βελτιώσουν τη λειτουργία τους μέσω των σύγχρονων μεθόδων παρακίνησης. Κατ' επέκταση, οι ανταμοιβές θα είναι αξιοκρατικές, ώστε να αναδεικνύεται ο καλύτερος και όχι ο παλαιότερος σε προϋπηρεσία υπάλληλος. Τα ομαδικά κίνητρα και η συμμετοχή των υπαλλήλων σε νέα προγράμματα, όπως ακόμη η λήψη αποφάσεων και η προτροπή για εναλλακτικές λύσεις είναι πολύ σημαντικά για να κατανοήσουν οι δημόσιοι υπάλληλοι την ποινική και πειθαρχική ευθύνη και να έχουν την αντίστοιχη συμπεριφορά. ΟΟΑΣΑ 2011. Είναι άξιο παρατήρησης ότι η χώρα μας όσον αφορά τη ΔΔ δεν είχε τους ίδιους ρυθμούς εξέλιξης με τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, καθώς οι τελευταίες ακολούθησαν τη διοικητική μεταρρύθμιση. Οπότε, είχαν τη δυνατότητα σταδιακά να εξαλείψουν τα κακώς κείμενα και να αποστασιοποιηθούν από τον συγκεντρωτισμό, τη γραφειοκρατία, την έλλειψη συμμετοχής σε κατώτερους ιεραρχικά υπαλλήλους, την ελλιπή συνεργασία και ομαδικότητα.¹²⁹

¹²⁹Ραμματά Μ., 2011, *Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση – Ανάμεσα στη Γραφειοκρατία και στο Μάνατζμεντ*, Αθήνα : Κριτική, σ. 143

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση Βιβλιογραφία

Ασημάκη, Α., Νικολακάκος, Ν. Βεργίδης, Δ. Οι έννοιες της εξουσίας και της πειθαρχίας στη θεωρία του Μ. Foucault. Αρέθας. Τόμος V., Πανεπιστημιακή Επετηρίδα, Πάτρα, 2016

Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012), Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, Εκδόσεις Rosili , Αθήνα

Ανδρουλάκης, Ν.Κ., Ποινικό Δίκαιο - Γενικό Μέρος”, τ. Ι, εκδ. Π.Ν, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα , 2006

Βακόλα, Μ. και Νικολάου, Ι. (2012), Οργανωσιακή ψυχολογία και συμπεριφορά, Εκδόσεις Rosili , Αθήνα

Bennington, G. «Αποδόμηση και ηθική», μτφρ. Ευτύχης Πυροβολάκης, στο Γεράσιμος Κακολύρης (επιμ.), Η πολιτική και ηθική σκέψη του Jacques Derrida, Πλέθρον, Αθήνα 2015.

Γιαρένη Ι. (2009). Παράβαση καθήκοντος : πειθαρχική και ποινική προσέγγιση. Διδακτορική Διατριβή. Πάντειο Πανεπιστήμιο. Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

Δαρζέντας Εμ. - Η αυτονομία του πειθαρχικού δικαίου των Δημοσίων Υπαλλήλων, ΕΔΔΔ 1989, σελ. 5 επ. και σε Τιμητικό τόμο Γ. Παπαχατζή, 1989, σελ. 665

Δημαρέλλης, Κ. Θεμελιώδεις Αρχές του Πειθαρχικού Δικαίου, εκδ. Σάκκουλα. Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2016

Κάντας, Α. (1998), Οργανωτική – Βιομηχανική Ψυχολογία, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα. Κέφης, Β. (2005), Ολοκληρωμένο Μάνατζμεντ - Βασικές αρχές για σύγχρονες οικονομικές μονάδες, Εκδόσεις Κριτική, Αθήνα

Καρκατσούλης, Π. (2015). Το Κράτος σε μετάβαση. Από τη διοικητική μεταρρύθμιση και το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ στη Διακυβέρνηση Επιστήμη και Κοινωνία Επιθεώρηση Πολιτικής και Ηθικής Θεωρίας. 239-244, <https://doi.org/10.12681/sas.585>

Κέφης, Β. (2014), Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Θεωρία και πρότυπα- 2 η έκδοση, Εκδόσεις Κριτική Α.Ε, Αθήνα

Κουράκης, Ν. Συστηματική Ερμηνεία του Ποινικού Κώδικα, εκδ. Π. Ν. εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2005

Κυριαζή, Ν. (1999): Η Κοινωνιολογική Έρευνα, Κριτική Επισκόπηση των Μεθόδων και των Τεχνικών, ια' Έκδοση, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα

Κυριαζόπουλος, Π. και Σαμαντά, Ε. (2010), Μεθοδολογία έρευνας εκπόνησης διπλωματικών εργασιών, Εκδόσεις Σύγχρονη Εκδοτική , Αθήνα

Ξυροτύρη- Κουφίδου, Σ. (2001), Διοίκηση Ανθρώπινων Πόρων, Η Πρόκληση του 21ου αιώνα στο Εργασιακό Περιβάλλον. 3η Έκδοση, Εκδόσεις Ανικούλα, Θεσσαλονίκη.

Κωστάρα, Γ. (2016), Η «Νέα Δημόσια Διοίκηση» ένα παγκόσμιο φαινόμενο. <http://jkostaras.tripod.com/npm.html>

Κέφης, Β. (2014), Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Θεωρία και πρότυπα- 2 η έκδοση, Εκδόσεις Κριτική Α.Ε, Αθήνα

Κωσταρίδου-Ευκλείδη Α. (2012): Ψυχολογία κινήτρων, Εκδόσεις Πεδίο, Αθήνα

Λεβινάς, Ε. «Το υπερβατικό και το υψηλό», στου ιδίου, Ελευθερία και εντολή, μτφρ. Μιχάλης Πάγκαλος, Βιβλιοπωλείον της «Εστίας», Αθήνα 2007

Λεβινάς, Ε. Ηθική & άπειρο. Διάλογοι με τον Φίλιπ Νεμό, μτφρ. Κωστής Παπαγιώργης, Ίνδικτος, Αθήνα 2007

Levinas, E. Ολότητα και άπειρο. Δοκίμιο για την εξωτερικότητα, μτφρ. Κωστής Παπαγιώργης, Εξάντας, Αθήνα 1989

Λύτρας, Σ. Το Πειθαρχικό φαινόμενο στο σύγχρονο ελληνικό δημόσιο δίκαιο, Αθήνα- Κομοτηνή: Α. Σάκκουλα, 1989

Μαγκάκης Γ., Το πρόβλημα του οικονομικού ποινικού δικαίου. Συγχρόνως, συμβολή εις την θεωρίαν του διοικητικού ποινικού δικαίου, ΠοινΧρ 1958, σελ. 385 επ. και 465 επ.

Μακρής, Στ. Ι., Ευθύνη οργάνων ΟΤΑ Α βαθμού κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους . Θεωρία και Πράξη. Υποδείγματα πειθαρχικής διαδικασίας αιρετών και υπηρεσιακών οργάνων, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2015, σ. 192

Μακρυδημήτρης, Α. και Μιχαλόπουλος, Ν. (2000), Εκθέσεις Εμπειρογνομόνων για τη Δημόσια Διοίκηση, Αθήνα Εκδόσεις Παπαζήση

Μαρούδα Μαρία-Ντανιέλλα – Η Διεθνής Ευθύνη για Παραβιάσεις του Διεθνούς Ανθρωπιστικού Δικαίου Τελούμενες σε Ένοπλες Συρράξεις, Μέρος Πρώτο, Τμήμα Α', Υπόμνημα Α', Διδακτορική Διατριβή Υποβληθείσα στο Πάντειο Πανεπιστήμιο Τμήμα Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σπουδών .Αθήνα, Αύγουστος 2004.

Μπιτζιλέκης, Ν. Υπηρεσιακά εγκλήματα, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2001

Μπουραντάς, Δ. (1992), Μάνατζμεντ Οργανωτική θεωρία και συμπεριφορά , Εκδόσεις Team, Αθήνα.

Μπουραντάς, Δ. (2002), Μάνατζμεντ , Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα.

Μπουραντάς, Δ. (2005), Ηγεσία ο δρόμος της διαρκούς επιτυχίας, Εκδόσεις Κριτική , Αθήνα.

Μυλωνόπουλος, Χ. Ποινικό Δίκαιο, Γεν. μέρος, τ. Ι, εκδ. Π. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα- Θεσσαλονίκη, 2007

Ναυπλιώτης Γ., Πειθαρχικό Δίκαιο Συστηματική κατ' άρθρο ερμηνεία του ισχύοντος υπαλληλικού (πειθαρχικού) κώδικα (ν. 2683/99 άρθρα 106-147), εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλας, Αθήνα Θεσσαλονίκη 2003

Πανταζής, Ν., Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων, εκδ. Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα, 2016

Παπαλεξανδρή, Ν. και Μπουραντάς, Δ.(2003), Διοίκηση ανθρωπίνων πόρων. Εκδόσεις Γ. Μπένου, Αθήνα

Πασιάς, Γ. Εκπαιδευτική πολιτική. Αθήνα, 2018, σ. 152

Ραμματά Μ., 2011, *Σύγχρονη Ελληνική Δημόσια Διοίκηση – Ανάμεσα στη Γραφειοκρατία και στο Μάνατζμεντ*, Αθήνα : Κριτική

Ρώτης, Β. Η κατ' επανάληψιν άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας . Επιθεώρηση Δημοσίου και Διοικητικού Δικαίου, 1996, τ. 10, σ. 23

Σηλιωτόπουλος, Ε., & Χρυσανθάκης, Χ., Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου. Νομική Βιβλιοθήκη, 2019, σ. 88-89

Σπινέλλης ,Δ. Ποινικό Δίκαιο, Ειδικό Μέρος, Εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 1988.

Συνήγορος του Πολίτη- Ανεξάρτητη Αρχή. Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς. Οι Δημόσιοι Υπάλληλοι στην υπηρεσία του δημόσιου συμφέροντος και των πολιτών, Αθήνα 2012

Τάχος, Α. & Συμεωνίδης, Ι. «Ερμηνεία του Υπαλληλικού Κώδικα», τ. ΙΙ, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007

Τζωρτζάκης, Κ. και Τζωρτζάκη, Α. (1999): Οργάνωση και Διοίκηση (Μάνατζμεντ) Νέες ιδέες και τεχνικές στον 21ον αιώνα, Εκδόσεις: Rosili, Αθήνα

Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, 2012, σ. 12
https://www.apddepin.gov.gr/files/Docs/PDF/odigos2/odhgos_sxeseis_DY_politwn.pdf

Φθενάκης, Χ. Η πολιτεία και το δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, εκδ. Α. Σάκκουλα, Αθήνα – Κομοτηνή, 2000

Χατζηπαντελή, Π. (1999), Διοίκηση Ανθρώπινου Δυναμικού, Εκδόσεις: Μεταίχμιο, Αθήνα

Χυτήρης, Λ. (2013), Οργανωσιακή συμπεριφορά – Η ανθρώπινη συμπεριφορά σε οργανισμούς και επιχειρήσεις, Εκδόσεις Φαίδιμος, Αθήνα.

Άρθρα- ΦΕΚ

Αιτιολογική έκθεση του ν. 4057/2012, (ΦΕΚ 54/Α/14-3-2012)

<https://www.aftodioikisi.gr/dimosio/dimosio-ti-ischyei-me-ta-parallila-kathikonta-ypalliloy-egkyklios/>

Άρθρο 11 του Ν. 4057/12

Άρθρο 107 Ν.4057/2012

Άρθρο 1 Παρ.6 Ν.4203/2013

Άρθρο 29 Ν.4305/2014

Άρθρο 6 του Ν. 4325/2015,

Νόμος 4325/2015

ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012 δημοσιεύτηκε ο ν.4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»,

ΦΕΚ 54/Α'/14-03-2012 δημοσιεύτηκε ο ν.4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου»,

http://www.oaee.gr/client_files/egrafa/%CE%9A%CE%A9%CE%94%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A0%CE%9F%CE%99%CE%97%CE%A3%CE%97%20%CE%A0%CE%95%CE%99%CE%98%CE%91%CE%A1%CE%A7%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%A5%20%CE%9D4057%202012-1.pdf

Ξενογλώσση Βιβλιογραφία

Adair, J. (2006) Leadership and Motivation: The Fifty-fifty rule and the eight key principles of motivating others, Kohan Page Publishers, London and Philadelphia

Grover, H. and Wahee, S. J. (2013), Study on factors influencing job satisfaction of employees in Delhi/Ncr. International Journal of Business Management, Special Issue on Role of Statistics in Management and Allied Sciences, Vol. 3 (2). 101-112

Groot, T., & Budding, T. New Public Management's Current Issues and Future Prospects. Ssrn, 24, 2008, (February), 1–2.

Hom,P.W. and Kinochi,A.J. (2001), Towards a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover, Academy of Managemnet Journal.,

Hood Christopher, 1991, A Public Management for all Seasons? Public Administration, 69, 1 (Spring), 3-19

Kadarisman, M. (2012), Analysis on Factors that Influence Job Satisfaction of Government Employees, Journal of Administrative Science & Organization.

Lorber, M. and Skela Savič, B. (2012), Job satisfaction of nurses and identifying factors of job satisfaction in Slovenian Hospitals, Croatian Medical Journal.

Singh, J. K. and Jain, M. (2013), A study of employees' job satisfaction and its impact on their performance, Journal of Indian Research.

Tanjeen, E. (2013), A study on factors affecting job satisfaction of Telecommunication industries in Bangladesh, IOSR Journal of Business and Management.

Tolofari, S. New Public Management and Education. Policy Futures in Education, 2005, 3(1), 83

Tsimboukidou, I., Dionysopoulou, P., Mylonakis, J., (2013) "Total Quality Management Systems in the Hellenic Public Administration, A Case Study on the Common Assessment Framework Application" Published by Canadian Center of Science and Education, Vol.2, No. 2

Waqas, A. and Bashir, U. and Sattar, M. F. and Abdullah, H. M. and Hussain, I. and Anjum, W. and Ali, M. A. (2014), Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty, International Journal of Learning and Development.