



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ

ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΜΣ «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ – ΔΗΜΟΣΙΟ ΜΑΝΑΤΖΜΕΝΤ»

«ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ»

με θέμα:

«Η απόλυση για λόγους που αφορούν στον εργαζόμενο στον δημόσιο και
ιδιωτικό τομέα»

“The dismissal for reasons concerning the employee in the public and private
sector”

Φοιτήτρια: Μπακατσιά Δήμητρα (ΑΜ 2176)

Επιβλέπων Καθηγητής: κος Μάνθος Απόστολος

Αθήνα, Ιούνιος 2023

Ψηφιακή Βεβαίωση Εγγράφου

Μπορείτε να ελέγξετε την ισχύ του εγγράφου
σκανάροντας το QR code ή εισάγοντας τον κωδικό
στο docs.gov.gr/validate



Κωδικός εγγράφου: yB0k7KN-2Zs0LgVEXGukVQ

: 1/90

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Μπακατσιά Δήμητρα του Γεωργίου, με αριθμό μητρώου ΑΜ: 2176, φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών «Δημόσια Διοίκηση – Δημόσιο Μάνατζμεντ» του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων 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.

Όνοματεπώνυμο / Υπογραφή

Μπακατσιά Δήμητρα



Μέλη Τριμελούς Επιτροπής

1. Α. Μάνθος

2. Ν. Τσότσολας

3. Φ. Κομισόπουλος



Περιεχόμενα

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ	7
ABSTRACT	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	9
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α: ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΤΟΜΕΑΣ -Πειθαρχική απόλυση	12
Α1. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ) ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ	12
Α1.1 Η έννοια της πειθαρχίας	12
Α1.2 Πηγές του Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου και η σχέση του με το Πειθαρχικό Δίκαιο	13
Α1.3 Δημόσια Διοίκηση και πειθαρχική ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων	15
Α1.3.1 Η έννοια της Δημόσιας Διοίκησης	15
Α1.3.2 Οι τρεις μορφές ευθύνης (πειθαρχική, ποινική και αστική ευθύνη) του δημοσίου υπαλλήλου κατά την άσκηση των καθηκόντων του	16
Α1.3.3 Εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου κατά την άσκηση καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων και επιβολή ποινής οριστικής παύσης	19
Α2. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	21
Α2.1 Η πειθαρχική διαδικασία μέχρι την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης	21
Α2.1.2. Βήματα πειθαρχικής διαδικασίας μέχρι την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης – περίπτωση οριστικής παύσης συμβολαιογράφου	23
Α2.2. Παραπτώματα που οδηγούν στην πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης	24
Α2.3. Πειθαρχική διαδικασία και ποινές στο Δημόσιο τομέα σε άλλες χώρες	31
Α3. ΣΧΕΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΥ ΜΕ ΠΟΙΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΟΙΝΗΣ ΤΗΣ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΥΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	35
Α3.1 Διάκριση στη τέλεση πειθαρχικού από ποινικό παράπτωμα	35
Α3.2 Η αρχή «non bis in idem» σε διάστιξη με την ποινή της οριστικής παύσης δημοσίου υπαλλήλου	37



A3.3 Η συμβολή του τεκμηρίου της αθωότητας και της αρχής «in dubio pro reo» πριν την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης	38
A4. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ – ΑΠΩΛΕΙΑ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΜΕΣΩ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΚΑΙ ΟΧΙ ΛΟΓΩ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ	40
A4.1 Η έννοια της διοικητικής πράξης και το νομικό πλαίσιο που τη χαρακτηρίζει σε διάστιξη με την περίπτωση ανάκλησης μιας παράνομης διοικητικής πράξης (π.χ. διορισμού)	40
A4.2 Η ισχύς μιας διοικητικής πράξης	42
A4.3 Η ανάκληση μιας ατομικής διοικητικής πράξης (π.χ. διορισμού) λόγω πλάνης της Διοίκησης εν αντιθέσει με την πειθαρχική απόλυση λόγω πειθαρχικού παραπτώματος	43
A4.4 Σύγκριση νομολογίας σχετικά με την ανάκληση των παράνομων διοικητικών πράξεων διορισμού εργαζομένων και της νομοθεσίας που διέπει την πειθαρχική απόλυση	46
A4.5 Αρμοδιότητα οργάνου προς ανάκληση διοικητικών πράξεων και διαδικασία ανάκλησης διορισμού του εργαζομένου εν συγκρίσει με την πειθαρχική απόλυση	48
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β: ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΤΟΜΕΑΣ – Εργασία και απόλυση στον Ιδιωτικό Τομέα	51
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	51
B.1 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ	54
B.1.1 Θεμέλιο στην πειθαρχική εξουσία του Εργατικού Δικαίου αποτελεί ο κανονισμός εργασίας	54
B.1.2 Ο εργοδότης ως πειθαρχικός λειτουργός	54
B2. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	55
B2.1 Το πειθαρχικό δίκαιο και οι γενικές αρχές του Εργατικού Δικαίου	55
B2.2. Εργατικό Δίκαιο: πειθαρχικά παραπτώματα και ποινές	58
B2.3 Η νομοθεσία που διέπει την απόλυση ως πειθαρχική ποινή ή ως καταγγελία της σύμβασης στον Ιδιωτικό τομέα	59
B2.4 Το διευθυντικό δικαίωμα ενός εργοδότη και το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) από τον ίδιο τον εργοδότη	60
B2.5 Η σχέση μεταξύ της πειθαρχικής ποινής και της καταγγελίας της σύμβασης	62
B2.6 Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης με λύση της υπαλληλικής σχέσης σε διάστιξη με την καταγγελία της σύμβασης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου)	65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ: Συμπεράσματα - Σύγκριση πειθαρχικού δικαίου στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα – Σύγκριση τρόπου απόλυσης στον ιδιωτικό τομέα	68



Γ.1 Σύγκριση τρόπων απόλυσης των εργαζομένων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα	68
Γ.2 Η έννοια της μονιμότητας στο δημόσιο και η έλλειψη αυτής στον ιδιωτικό τομέα	71
Γ.3 Σύγκριση νομοθεσίας που διέπει τα πειθαρχικά παραπτώματα στο δημόσιο τομέα με τη νομοθεσία στον ιδιωτικό τομέα	71
Γ.4 Η αναλογία στη διάκριση των κρατικών εξουσιών με τη διάκριση των εργοδοτικών εξουσιών	73
Γ.5 Η διαδικασία απόλυσης από τον αρμόδιο σε κάθε τομέα (δημόσιο ή ιδιωτικό) πειθαρχικό λειτουργό	74
Γ.6 Σύγκριση στη παροχή έννομης δικαστικής προστασίας στον απολυμένο υπάλληλο του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα	75
ΕΠΙΛΟΓΟΣ	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	78
ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	83
ΠΗΓΕΣ – ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ	85
ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ - ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ	86
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ	86
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ	88
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΦΕΤΕΙΟΥ	89
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ	89
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ	89
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΝΟΜΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ	89
• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΛΗΜΜΕΛΕΙΟΔΙΚΕΙΟΥ	89



ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εκπόνηση της διπλωματικής μου εργασίας πραγματοποιήθηκε στα πλαίσια του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών «Δημόσια Διοίκηση & Δημόσιο Μάνατζμεντ» του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής. Προσωπικά, θα ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Απόστολο Μάνθο για τη σημαντική του υποστήριξη καθ' όλη τη διάρκεια συγγραφής της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Θα ήθελα, επίσης, να ευχαριστήσω το καθηγητή Δημήτριο Στράνη για την δημιουργία αυτού του μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών και την προσπάθεια που κατέβαλλε για αυτό το σκοπό, όλους τους διδάσκοντες του Μεταπτυχιακού Προγράμματος για τις γνώσεις που αποκομίσαμε, καθώς και τους συμφοιτητές μου για την πολύπλευρη συνεργασία που είχαμε κατά τη διάρκεια των σπουδών μας.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω τον σύζυγό μου, την κόρη μου και τους γονείς μου για την αμέριστη συμπαράστασή τους και που είναι πάντα δίπλα μου στις όποιες επιλογές μου και με στηρίζουν απόλυτα.



ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία θα γίνει προσπάθεια να διερευνηθεί η πειθαρχική διαδικασία τόσο στο δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό τομέα, μελετώντας την περίπτωση της οριστικής απόλυσης – παύσης, καθώς και τη διοικητική διαδικασία της ανάκλησης διορισμού, ενός υπαλλήλου στο δημόσιο τομέα, ο οποίος υπέπεσε σε παράπτωμα, και μέσω της ανάλογης πειθαρχικής ή μη διαδικασίας του επιβάλλεται η ποινή της οριστικής παύσης και αναφέροντας περιπτώσεις απολύσεων στον ιδιωτικό τομέα όπου απολύονται υπάλληλοι από τους εργοδότες τους λόγω απρεπούς συμπεριφοράς ή εργασιακών παραπτώματων. Θα γίνει, επίσης, προσπάθεια ανάδειξης διαφορών ανάμεσα στο δημόσιο δίκαιο έναντι του αστικού, όπως για παράδειγμα η μεγαλύτερη σαφήνεια των πειθαρχικών παραπτώματων που εντοπίζεται στο Δημόσιο Δίκαιο, η έλλειψη νομοθεσίας στο αστικό δίκαιο, η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων, η διάκριση των κρατικών εξουσιών σε αναλογία με τις εργοδοτικές εξουσίες, καθώς και η πιο άμεση διαδικασία απόλυσης εργαζομένων που χαρακτηρίζει το αστικό δίκαιο. Ο Υπαλληλικός Κώδικας ν.3528/2007, όπως αυτός τροποποιήθηκε και ισχύει από το ν.4057/2012, περιγράφει αναλυτικά όλα τα πειθαρχικά παραπτώματα, τα πειθαρχικά όργανα, τη πειθαρχική διαδικασία και τις κυρώσεις. Σε ότι αφορά την ανάκληση μιας διοικητικής πράξης, όπως π.χ. ενός διορισμού, η νομολογία είναι αυτή που διαδραματίζει το σημαντικότερο ρόλο, καθώς οι διατάξεις που τη διέπουν περιορίζονται στο άρθρο 21 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας. Έλλειψη νομοθετικών ρυθμίσεων εντοπίζεται και στον ιδιωτικό τομέα και λόγω αυτού γίνεται συχνά αναφορά σε δικαιοϊκές αρχές, έτσι ώστε να επιτευχθούν κάποια όρια της πειθαρχικής εξουσίας στην εργασία. Οι εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ρυθμίζονται από τον εσωτερικό κανονισμό ή τη νομολογία, όπου περιλαμβάνονται όλες τις διατάξεις που σχετίζονται με θέματα όπως η πειθαρχία και η συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, αλλά και η καταγγελία μιας σύμβασης από τον εργοδότη.

Λέξεις – κλειδιά

Πειθαρχικό Δίκαιο, ν.3528/2007, ν.4057/2012, πειθαρχικά παραπτώματα, οριστική παύση, ανάκληση διορισμού, δημόσιος υπάλληλος, ιδιωτικός τομέας, Ν.Δ. 3789/1957, εσωτερικός κανονισμός, Άρειος Πάγος, ΣτΕ, καταγγελία σύμβασης.



ABSTRACT

In this paper an attempt will be made to investigate the disciplinary process both in the public and in the private sector, studying the case of the definitive dismissal – suspension, as well as the administrative process of revocation of appointment, of an employee in the public sector who committed a misconduct, and through the corresponding disciplinary or non-disciplinary procedure is imposed to him the penalty of permanent suspension and citing cases of dismissals in the private sector where employees are dismissed by their employers due to indecent behavior or labor misconduct. An attempt will be made to highlight differences between public law versus civil law, such as the greater clarity of disciplinary offenses found in Public Law, the lack of legislation in civil law, the permanence of public servants, the distinction of state powers in proportion to employer powers, as well as the more immediate procedure for dismissing employees that characterizes civil law. The Civil Service Code n.3528/2007, as amended and in force by 1.4057/2012, describes in detail all disciplinary offences, disciplinary bodies, disciplinary procedure and sanctions. Regarding the revocation of an administrative act, such as e.g. of an appointment, jurisprudence is the one that plays the most important role, as the dispositions governing it are limited to article 21 of the Code of Administrative Procedure. A lack of legislative regulations is also found in the private sector and due to this, legal authorities are often referred to, so as to achieve some limits of disciplinary power at work. Private law employment relations between employers and employees are regulated by the internal regulations or jurisprudence, which includes all provisions related to matters such as discipline and the behavior of employees in the workplace, but also the termination of a contract by the employer.

Keywords

Disciplinary Law, Law 3528/2007, Law 4057/2012, disciplinary offences, permanent suspension, revocation of appointment, civil servant, private sector, L. D. 3789/1957, internal regulation, Supreme Court, The Council of State, contract termination.



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εργασία πραγματεύεται την απόλυση για λόγους που αφορούν στον εργαζόμενο στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Θα επιχειρηθεί σύγκριση στο τρόπο που πραγματοποιείται η απόλυση στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, αναφερόμενοι στο νομικό πλαίσιο που διέπει τον κάθε τομέα και στις διαφορές που προκύπτουν από την ανωτέρω σύγκριση.

Ξεκινώντας την εργασία, στο πρώτο μέρος της, θα αναλυθεί έννοια της πειθαρχίας και την εξέλιξη του Πειθαρχικού Δικαίου στο χρόνο. Το Πειθαρχικό Δίκαιο ορίζεται το άθροισμα όλων των κανόνων που απορρέουν από το νόμο και που έχουν θεσπιστεί με σκοπό να ρυθμιστεί η πειθαρχική ευθύνη των υπαλλήλων του Δημόσιου τομέα. Συγκεκριμένα αφορά τις ειδικές κυρώσεις και τον τρόπο που αυτές επιβάλλονται στους δημοσίους υπαλλήλους με σκοπό να τηρούνται οι κανόνες δικαίου που καθορίζουν την πειθαρχική ευθύνη τους έναντι του Κράτους. Η πειθαρχική διαδικασία περιγράφεται αναλυτικά, όπως θα δούμε και στις επιμέρους ενότητες της εργασίας, στο άρθρο 114 του Υπαλληλικού Κώδικα (ν.3528/2007), όπως αυτός έχει τροποποιηθεί και ισχύει με το ν.4795/2021, και αποτελεί μια αυτοτελή και διακριτή διοικητική διαδικασία, η οποία να μεν παρουσιάζει αρκετές διαφορές από μια ποινική δίκη, καθώς σκοπεύει στο να αποκαθίσταται η εσωτερική έννομη τάξη της Δημόσιας Διοίκησης, αλλά δέχεται και αρκετή επιρροή από την ποινική διαδικασία μιας δίκης, καθότι ο πειθαρχικός δικαστής υποχρεούται να συμμορφώνεται με την όποια έκβαση της εκάστοτε ποινικής δίκης. Προσέτι, σε μια πειθαρχική διαδικασία χρησιμοποιούνται κανόνες και αρχές που διέπουν το ποινικό δίκαιο, όπως για παράδειγμα οι αρχές «Nullum crimen nulla poena sine lege», «non bis in idem» και «in dubio pro reo». Οι ποινές που επιβάλλονται στα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοσίων υπαλλήλων περιγράφονται αναλυτικά στο άρθρο 109 του ν.3528/2017, όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει από το ν.4057/2012, και μπορεί να διακυμαίνονται από μια απλή έγγραφη επίπληξη ή χρηματικό πρόστιμο έως και οριστική παύση του δημοσίου υπαλλήλου ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος. Για να επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης ενός δημοσίου υπαλλήλου, η οποία θα απασχολήσει και ένα κομμάτι της παρούσας εργασίας, πρέπει να έχουν διαπραχθεί συγκεκριμένα παραπτώματα, από παράβαση καθήκοντος, απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών κ.α.

Θα επιχειρηθεί, επίσης, και μια σύγκριση στη μεταξύ σχέση του πειθαρχικού δικαίου με το ποινικό, καθότι να μεν πρόκειται για δυο ξεχωριστούς κλάδους δικαίου, εντούτοις ο ένας



εξαρτάται εν μέρει από τον άλλον αν αναλογιστούμε ότι πολλά πειθαρχικά παραπτώματα μπορούν να αποτελούν την ίδια στιγμή και ποινικά. Αυτό προκύπτει από τη νομολογία και αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας που θα μελετήσουμε και θα αναφερθούμε, καθώς από αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

Στη συνέχεια, θα γίνει αναφορά στην έννοια μιας διοικητικής πράξης δηλαδή στους κανόνες δικαίου μονομερώς, που βασίζονται στη βούληση ενός διοικητικού οργάνου και που πραγματοποιούνται με συγκεκριμένη διαδικασία, θεσπίζοντας με αυτό τον τρόπο μια νομική ρύθμιση κατ' ενάσκηση δημόσιας εξουσίας, καθώς και στην ανάκληση αυτής, η οποία θεωρείται ένα από τα πιο σπουδαία μέσα παύσης για την ισχύ των διοικητικών πράξεων. Θεωρείται, επίσης, και ένα από τα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η εκάστοτε Διοίκηση, καθώς καλείται να επανεξετάσει πράξεις που έχει εκδώσει, κατόπιν διοικητικών προσφυγών ή προσφυγών σε δικαστήρια και εν τέλει να κληθεί να ανακαλέσει κάποιες ή να προβεί σε τροποποιήσεις αυτών, όπως συμβαίνει σε περιπτώσεις ανάκλησης πράξεων διορισμού. Αξίζει να σημειωθεί, ότι υπάρχει έλλειψη νομοθετικής πρόβλεψης σε ότι αφορά τους κανόνες της ανάκλησης μιας διοικητικής πράξης και ανατίθεται εν τοις πράγμασι στη νομολογία η διευθέτηση των ζητημάτων που αφορούν τις ανακλήσεις.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, θα αναλυθεί η σχέση της εργασίας με τα πειθαρχικά παραπτώματα στον Ιδιωτικό τομέα, αλλά και η απόλυση των εργαζομένων μέσω της καταγγελίας μιας σύμβασης εργασίας είτε αυτή είναι αορίστου είτε ορισμένου χρόνου. Εδώ, οι εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ρυθμίζονται από τον εσωτερικό κανονισμό, ο οποίος περιλαμβάνει όλες τις διατάξεις που σχετίζονται με θέματα όπως η πειθαρχία και η συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, η εξέλιξη του προσωπικού εξυπηρέτησης και γενικότερα η οργάνωση και η λειτουργία της σχέσης εργοδότη και εργαζομένου. Όταν πρόκειται για μια εταιρεία ή εκμετάλλευση, το εσωτερικό δίκαιο είναι βασικά το γραπτό δίκαιο που τη διέπει ως οργανικά λειτουργική τάξη. Οι κανονισμοί εργασίας είναι μια ανεξάρτητη πηγή διαμόρφωσης των συνθηκών εργασίας, καθώς ορίζουν τους κανόνες για τη ρύθμιση της εσωτερικής έννομης τάξης. Ο κανονισμός εργασίας καθιερώνεται με ενιαίο τρόπο για πρώτη φορά με τη ψήφιση του Ν.Δ. 3789/1957. Έτσι λοιπόν, το σύνολο των δικαιωμάτων και των υποχρεώσεων του κάθε υπαλλήλου στον ιδιωτικό τομέα, από τα οποία καθορίζονται όλα όσα σχετίζονται με την εργασία που οφείλει να παρέχει στην εκάστοτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, περιγράφονται στο Εργατικό Δίκαιο ως «όροι εργασίας». Σύμφωνα με το άρθρο 648 του Αστικού Κώδικα η ατομική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση αυτή σύμφωνα με την οποία «ο



εργαζόμενος έχει την υποχρέωση να παρέχει για ορισμένο ή αόριστο χρόνο την εργασία του στον εργοδότη και αυτός να του καταβάλει το συμφωνημένο μισθό». Για να καθίσταται έγκυρη η ατομική σύμβαση, σύμφωνα πάντα με τους κανόνες του Αστικού Δικαίου, απαιτούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις, όπως για παράδειγμα η ικανότητα για δικαιοπραξία, θέληση για να συναφθεί η σύμβαση κ.α. Μεγάλο και σημαντικό ρόλο παίζει σε κάθε εκμετάλλευση το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, καθώς μέσω αυτού του παρέχεται η εξουσία ως εργοδότης να ορίζει και να μεταβάλλει τους μη ουσιώδεις όρους της εκάστοτε σύμβασης εργασίας προς όφελος της εκμετάλλευσης. Παρόλα αυτά δεν μπορεί να λειτουργεί καταχρηστικά η άσκηση αυτού του δικαιώματος. Μέσω, λοιπόν, των διευθυντικών δικαιωμάτων οι εργοδότες μπορούν να καθορίζουν όχι μόνο τον τρόπο παροχής εργασίας του ίδιου αλλά και να θεσπίζει κανόνες και συγκεκριμένες οδηγίες συμπεριφοράς για τους εργαζόμενους της επιχείρησής του. Όπως αναφέρεται στο Ν.Δ. 3789/1957, ο εργοδότης είναι η πειθαρχική αρχή. Όπως και στο πειθαρχικό δίκαιο που αφορά του δημοσίους υπαλλήλους, έτσι και στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης σύμφωνα με την αρχή *nullum crimen, nulla poena sine lege* δεν επιβάλλεται καμία πειθαρχική ποινή στον εργαζόμενο αν αυτή δεν προβλέπεται στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης. Όταν πρόκειται να καθοριστεί εάν ένας εργοδότης μπορεί εύλογα να καταγγείλει τη σύμβαση ενός εργαζομένου βάσει της συμπεριφοράς του εργαζομένου, το θέμα είναι αν αυτή η συμπεριφορά είναι τόσο ακραία που θα καθιστούσε αδύνατη τη συνέχιση της εργασίας για τον εργοδότη. Τέλος, γίνεται σύγκριση μεταξύ της απόλυσης ενός εργαζομένου είτε εξαιτίας πειθαρχικού παραπτώματος είτε επειδή ο εργοδότης αποφασίζει να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας.

Στο τελευταίο μέρος της εργασίας, θα επιχειρηθεί σύγκριση της νομοθεσίας που διέπει την απόλυση ενός υπαλλήλου στο Δημόσιο τομέα και υπαλλήλου που εργάζεται σε μια ιδιωτική επιχείρηση – εκμετάλλευση. Αξίζει να σημειωθεί ότι η περίπτωση της απόλυσης ή οριστικής παύσης, σημαίνει απόλυση του υπαλλήλου και οριστική απώλεια της επαγγελματικής του δραστηριότητας από το αντικείμενο εργασίας του, είτε ο υπάλληλος εργαζόταν στο Δημόσιο τομέα είτε στον ιδιωτικό. Ουσιώδης διαφορά ανάμεσα στο πειθαρχικό δίκαιο που διέπει το δημόσιο τομέα και το πειθαρχικό δίκαιο που εφαρμόζεται στις απολύσεις του ιδιωτικού τομέα, αποτελεί το γεγονός ότι στο δημόσιο τομέα η οριστική παύση ενός δημοσίου υπαλλήλου αποσκοπεί στη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος, ενώ στον ιδιωτικό τομέα ο μόνος που διασφαλίζει τα συμφέροντά του είναι ο ιδιοκτήτης της εκάστοτε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.



Α1. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ (ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ) ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ

Α1.1 Η έννοια της πειθαρχίας

Σε αυτό το κεφάλαιο θα μελετηθεί η πειθαρχική απόλυση στο δημόσιο τομέα, προσπαθώντας να γίνει κατανοητό σε πρώτη φάση, ποια είναι η έννοια της πειθαρχίας και ποιος νοείται ως δημόσιος υπάλληλος. Στην αρχαία Ελλάδα η πειθαρχία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την εύρυθμη λειτουργία του Κράτους και αναγνωρίζεται ως «ευπείθεια», ως «υπακοή στους γραπτούς και άγραφους νόμους» και ως «έμπρακτος ενστερνισμός του συστήματος αξιών που διέπουν τον κοινωνικό βίο και την ηθική»¹. Η έννοια της σε εκείνη την εποχή συνδέεται με τυφλή πίστη και υπακοή στους νόμους και τις αξίες της κοινωνίας. Με το πέρασμα του χρόνου και ιδιαίτερα κατά τον ευρωπαϊκό διαφωτισμό θα ενσωματωθούν και αρνητισμοί στην έννοια της καταλήγοντας στο να αποδίδεται στον όρο της πειθαρχίας πλήρη υποταγή². Προσπαθώντας να ορίσουμε την έννοια της πειθαρχίας θα λέγαμε ότι «Η πειθαρχία είναι εργαλείο, μια μέθοδος εξασφάλισης της επιβίωσης και της συνέχειας των κοινώς αποδεκτών συστημάτων συμβίωσης και αλληλενέργειας των ατόμων»³.

Η πειθαρχία, στη σημερινή εποχή, αποτελεί ένα από τα πιο βασικά και αναπόσπαστα στοιχεία της εξουσίας, καθώς η εξουσία ως αυταρχικό σύστημα και ως εργαλείο που χρησιμεύει στον έλεγχο μιας κοινωνίας και του τρόπου που αυτή λειτουργεί, αποσκοπεί στο να αποτελέσει η πειθαρχία έναν εντεταλμένο μηχανισμό για την επιβολή της. Βασιζόμενος στο ανωτέρω σκεπτικό ο Γιάννης Πεπολής επιχειρεί να προσδιορίσει τρεις τρόπους με τους οποίους θα μπορέσει να εγκαθιδρυθεί η πειθαρχία. Ανάμεσα σε αυτούς τους τρόπους πρώτα αναφέρεται στο γεγονός ότι η ιεραρχική επίβλεψη εντοπίζεται σε όλους τους πειθαρχικούς οργανισμούς και δεύτερον στο ότι θεσμοποιούνται κάποια συστήματα κυρώσεων ή επιβραβεύσεων στους κανόνες κοινωνικής συμπεριφοράς⁴. Κάθε κοινωνική ομάδα θέτει κοινούς σκοπούς και πρότυπα για να μπορέσει να λειτουργήσει εύρυθμα. Η έννοια της πειθαρχίας δεν νοείται έξω από αυτά τα κοινωνικά όρια που θεσπίζονται. Η σωστή συμπεριφορά των ατόμων που αποτελούν την κοινωνία δε μπορεί να είναι

¹ Κυρίδης, Α., *Η πειθαρχία στο σχολείο, Θεωρία και έρευνα*, 1999, σελ.13

² Καραμανέ, Ε., *Ποινές και πειθαρχία στην εκπαίδευση*, 2014, σελ. 18

³ Βλ. Κυρίδης, Α., *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.14

⁴ Βλ. Κυρίδης, Α., *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.18-19



ούτε πρωτογενής ούτε ανεξέλεγκτη αλλά ούτε και αυθόρμητη. Αντιθέτως πρέπει να πειθαρχεί σε συγκεκριμένες αρχές και κανόνες⁵. Ο Durkheim, ένας από τους φανατικούς υποστηρικτές της πειθαρχίας, υποστηρίζει ότι η πειθαρχία είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της κοινωνίας μας. Σύμφωνα με τον S. Nisbet, η κατάκτηση της πειθαρχίας δεν είναι ένα έμφυτο χαρακτηριστικό του ανθρώπου, αλλά διαμορφώνεται σταδιακά μέσα από τέσσερα στάδια: το στάδιο της συναίνεσης, το στάδιο της αυταρχικότητας, το στάδιο της κοινωνικής πειθαρχίας και τέλος το στάδιο της προσωπικής πειθαρχίας⁶. Ο M.Foucault υποστηρίζει ότι υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ της εξουσίας και της πειθαρχίας, καθώς η εξουσία θεωρείται το μέσο για να μπορέσει η πειθαρχία να διατηρηθεί και να αναπαραχθεί⁷.

A1.2 Πηγές του Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου και η σχέση του με το Πειθαρχικό Δίκαιο

Μέρος του Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, το οποίο αποτελεί κλάδο του Διοικητικού Δικαίου, δηλαδή του δικαίου στο οποίο περιλαμβάνονται οι νομικοί κανόνες που διέπουν τους δημοσίους υπαλλήλους αλλά και του δικαίου που ρυθμίζει τις σχέσεις μεταξύ Κράτους και πολιτών σε θέματα που πηγάζουν από την δημόσια εξουσία, αποτελεί το Πειθαρχικό Δίκαιο. Επομένως, οι διατάξεις του πειθαρχικού, του δημοσιοϋπαλληλικού και του διοικητικού δικαίου έχουν ως προέλευση τις ίδιες πηγές, με βασικότερη το Σύνταγμα, άρθρα του οποίου, όπως για παράδειγμα το άρθρο 22 (προστασία της εργασίας), το άρθρο 46 (διορισμός και παύση δημοσίων υπαλλήλων, απονομή παρασήμων), το άρθρο 103 (δημόσιοι υπάλληλοι), το άρθρο 104 (περιορισμοί δημοσίων υπαλλήλων) κ. ά. ρυθμίζουν θέματα που αφορούν τους δημοσίους υπαλλήλους. Επιπρόσθετα, ως άμεσες πηγές θεωρούνται το Διεθνές και Ευρωπαϊκό Δίκαιο, όπου σύμφωνα με τα άρθρα 6⁸ και 7⁹ της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου θεσπίζεται το δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης και η μη επιβολή ποινής άνευ νόμου. Επιπλέον, βασική πηγή αποτελεί η ίδια η ελληνική νομοθεσία μέσω των εκδοθέντων νομοθετικών πράξεων, οι οποίες συντέλεσαν και στις μέχρι τώρα τροποποιήσεις που έχει υποστεί ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας. Εκτός από τις άμεσες υπάρχουν και οι έμμεσες πηγές, όπως το διοικητικό έθιμο, οι γενικές αρχές του

⁵ Μυλωνάς, Γ., *Πολύχρυσοι Μυκάναι*, 1983, σελ.58-59

⁶ Βλ. Κυρίδης, Α., *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.15

⁷ Βλ. Κυρίδης, Α., *όπ.π.* (υποσημ. 1), σελ.18

⁸ Άρθρο 6 - Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου - Δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης (19/07/2022)

⁹ Άρθρο 7 - Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου - Μη επιβολή ποινής άνευ νόμου (19/07/2022)



Διοικητικού Δικαίου (αρχή προστασίας του δημοσίου συμφέροντος, αρχή της αναλογικότητας, αρχή της νομιμότητας κ. ά.) και η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Το 1911 πραγματοποιείται αναθεώρηση του Συντάγματος του 1864 με σημαντικές τροποποιήσεις που αφορούν τον τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας του Κράτους. Στα πλαίσια των τροποποιήσεων που έγιναν εισάγεται για πρώτη φορά με το άρθρο 102 του Συντάγματος (1911) η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων «*Μετά την έναρξιν της λειτουργίας του Συμβουλίου της Επικρατείας οι υπάλληλοι ούτοι από του οριστικού αυτών διορισμού είσι μόνιμοι, εφ' όσον υφίστανται αι σχετικά υπηρεσίαί πλην δε των περιπτώσεων της παύσεως δυνάμει δικαστικής αποφάσεως, ούτε μετατίθενται άνευ συμφώνου γνωμοδοτήσεως ούτε απολύονται ή υποβιβάζονται άνευ ειδικής αποφάσεως κατά νόμον οργανωμένου και εκ μονίμων υπαλλήλων κατά τα δύο τρίτα τουλάχιστον αποτελουμένου συμβουλίου*». Και ξεκινάει από το 1917 έως το 1923 μια περίοδος προσπάθειας κατάρτισης ενός Υπαλληλικού Κώδικα. Το 1931 καταφέρνουν να καταρτίσουν ένα προσχέδιο Υπαλληλικού Κώδικα, το οποίο όμως καταφέρνει να πάρει τη μορφή νόμου και να ψηφιστεί είκοσι χρόνια αργότερα. Έτσι ο πρώτος νόμος που εκδόθηκε και αφορούσε και το Πειθαρχικό Δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων ήταν ο αναγκαστικός νόμος 1368/1949 «*Περί κώδικος καταστάσεως δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων*», ο οποίος, στη συνέχεια, κρίνεται αντίθετος με το Σύνταγμα και καταργείται. Ο επόμενος νόμος που δημιουργείται είναι ο ν.1811/1951, κανόνες του οποίου τυγχάνουν εφαρμογής μέχρι και σήμερα. Στη συνέχεια, εκδίδονται δυο νομοθετικά διατάγματα το Ν.Δ.750/1970 και το Ν.Δ.1112/1972, τα οποία και κωδικοποιούνται στο Βασιλικό Διάταγμα 285/1972, το οποίο και αυτό καταργείται μετά από κάποιο διάστημα, επαναφέροντας σε ισχύ τον ν.1811/1951. Το 1977 εξαιτίας των πολλών μεταβολών που είχαν επέλθει γίνεται εκ νέου προσπάθεια βελτίωσης της υφιστάμενης νομοθεσίας και θεσμοθετείται το Προεδρικό Διάταγμα 611/1977 «*Υπαλληλικός Κώδιξ περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον των ισχυουσών διατάξεων των αναφερόμενων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ*»¹⁰. Παρ' όλα αυτά, ούτε αυτό θα μπορέσει να μείνει αμετάβλητο για πολύ καιρό. Η πρώτη τροποποίηση του έρχεται με το ν.887/1979 και ακολουθούν οι τροποποιήσεις μέσω των νόμων 1232/1982, 1400/1983, 1505/1984, 1882/1990, 2026/1992, 2349/1995¹¹ και πολλές άλλες οι οποίες οδηγούν εν τέλει στη κατάρτιση ενός νέου Υπαλληλικού Κώδικα με το ν.2683/1999 «*Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης*

¹⁰ Αιτιολογική Έκθεση της Επιτροπής του άρθρου 31 παρ. 6 Ν. 2190/1994 για τη σύνταξη νέου Κώδικα Κατάστασης των Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων.

¹¹ Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, 2021, σελ.12



Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις». Το Μέρος Έ του ν.2683/1999 είναι το κομμάτι του νόμου που θεσπίζει το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων και συγκεκριμένα τα άρθρα 106 έως και 147. Το 2007 ψηφίζεται ο νέος υπαλληλικός κώδικας, χωρίς να εισάγει όμως σημαντικές αλλαγές σε ότι αφορά τις πειθαρχικές διατάξεις, με το νόμο 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ». Σαν νόμος θα υποστεί και αυτός πολλές τροποποιήσεις με τους νόμους 4057/2012, 4093/2012, 4210/2013, 4254/2014, 4325/2015, 4555/2018, 4590/2019, 4604/2019 κ. ά. Ο νόμος, όμως που θα επιφέρει τις πιο σημαντικές και ουσιώδη αλλαγές στο πειθαρχικό δίκαιο είναι ο 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.»

A1.3 Δημόσια Διοίκηση και πειθαρχική ευθύνη των δημοσίων υπαλλήλων

A1.3.1 Η έννοια της Δημόσιας Διοίκησης

Αναφερόμενοι στον όρο «Δημόσια Διοίκηση», εννοούμε όλα τα νόμιμα μέσα και τις ενέργειες που έχουν ως αποτέλεσμα την επίτευξη ενός συγκεκριμένου αποτελέσματος προκειμένου να ικανοποιηθεί το δημόσιο συμφέρον¹², δηλαδή η διαχείριση των υποθέσεων του λαού ενός Κράτους¹³. Το φαινόμενο του διοικείν στα σύγχρονα Κράτη αποτελεί ένα από τα πιο βασικά χαρακτηριστικά του δημόσιου βίου, στα πλαίσια πάντα της διάκρισης των κρατικών λειτουργιών μέσα σε ένα κράτος δικαίου¹⁴. Σύμφωνα με τη Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου και του πολίτη «ο νόμος είναι η έκφραση της καθολικής βούλησης»¹⁵. Πλέον η «κοινωνία δικαιούται να ζητά από κάθε δημόσιο λειτουργό λόγο για τη διοίκησή του»¹⁶.

¹² Μαρκαντωνάτου Σκαλτσά, Ανδρ., Νομικές αρχές – πυλώνες της χρηστής διοίκησης – ΕΔΔΔΔ 3/2014, σελ.646

¹³ Τάχος, Α.Ι., *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, 2003, σελ.17

¹⁴ Βλ. Μαρκαντωνάτου Σκαλτσά, Ανδρ., ό.π. (υποσημ. 8), σελ.646

¹⁵ Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου και του πολίτη 28/08/1789, άρθρο 6

¹⁶ Βλ. Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου και του πολίτη, ό.π. (υποσημ. 11), άρθρο 15



A1.3.2 Οι τρεις μορφές ευθύνης (πειθαρχική, ποινική και αστική ευθύνη) του δημόσιου υπαλλήλου κατά την άσκηση των καθηκόντων του

Ως δημόσιος υπάλληλος νοείται οποιοδήποτε φυσικό πρόσωπο παρέχει υπηρεσίες στο Δημόσιο Νομικό Πρόσωπο του Κράτους και συνδέεται με αυτό με μία ειδική νομική σχέση που έχει συναφθεί προαιρετικά μεταξύ τους, και η οποία σχέση ακολουθεί μια ιεραρχική εξάρτηση και πειθαρχικές ευθύνες, όπως αυτά περιγράφονται αναλυτικά στους ειδικούς κανόνες του Διοικητικού Δικαίου¹⁷. Το διοικητικό δίκαιο θεωρείται πολύ σημαντικός κλάδος του Δημοσίου δικαίου, το οποίο είναι συνονθύλευμα ενός συνόλου κανόνων που καθορίζουν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να οργανώνεται και να λειτουργεί η δημόσια διοίκηση, καθώς και τη σχέση του διοικούμενου με το Κράτος¹⁸. Βάση του Διοικητικού Δικαίου η ευθύνη που βαρύνει το δημόσιο υπάλληλο κατά την άσκηση της δημόσιας υπηρεσίας είναι διοικητική και όχι ποινική. Όταν όμως υποπέσει σε παράπτωμα και κινηθεί η πειθαρχική διαδικασία, τότε βαρύνεται και από την ποινική ευθύνη. Στο πλαίσιο, λοιπόν της πειθαρχικής διαδικασίας, προκειμένου να προστατευτεί και να υπερασπίσει τον εαυτό του μπορεί να ασκήσει υπαλληλική προσφυγή αλλά όχι σε οποιοδήποτε δικαστήριο παρά μόνο ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας. Ο δημόσιος υπάλληλος είναι, λοιπόν, φυσικό πρόσωπο και συνδέεται με το Κράτος με έννομη σχέση και ασκεί καθημερινά κατά το έργο του δημόσια εξουσία. Μπορούμε λοιπόν να συνοψίσουμε λέγοντας ότι κάθε δημόσιος υπάλληλος διατηρεί με το Κράτος έμμισθη, υπηρεσιακή, μόνιμη και πειθαρχική σχέση όντας ο ίδιος όργανο του Κράτους¹⁹.

Όπως αναγράφεται στην παρ. 1 αρθ.103 του Συντάγματος οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι εκτελεστές της θέλησης του Κράτους και υπηρετούν το Λαό, οφείλουν πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα. Ως δημόσιοι υπάλληλοι, λοιπόν, νοούνται όλοι οι πολιτικοί διοικητικοί υπάλληλοι του Κράτους και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (παρ. 1 αρθ.2 ν.3528/2007). Η βασική αρχή του Υπαλληλικού Κώδικα, που περιγράφεται στο άρθρο 1 του ν.3528/2007, είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, σύμφωνα ιδίως με τις αρχές της ισότητας, της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης και την ανάγκη διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία τους. Σύμφωνα με την αρχή

¹⁷ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., όπ.π. (υποσημ. 10), σελ.4

¹⁸ Δαγτόγλου, Π., Γενικό Διοικητικό Δίκαιο, 2011, σελ. 33

¹⁹ Καίσαρη, Α., Το πειθαρχικό Δίκαιο των Υπαλλήλων του Δημοσίου (μετά τις τροποποιήσεις των 4057/2012 και 4093/2012). Κατ' άρθρο, ερμηνεία – νομολογία. Τόμος Α', 2013, σελ.255



νομιμότητας της διοικητικής πράξης η δημόσια υπηρεσία σε καμία περίπτωση δεν απαιτεί από τους υπαλλήλους να προβαίνουν σε πράξεις ή παραλείψεις αντίθετες προς τις διατάξεις του Συντάγματος και τους νόμους (παρ.1 υποπ. β αρθ.107 ν.3528/2007). Ο δημόσιος υπάλληλος δε μπορεί να προβεί σε έκδοση διοικητικής πράξης, η οποία δε θα στηρίζεται σε κάποιο κανόνα δικαίου, γιατί αυτό θα συνιστούσε παρανομία και πιθανό λόγο έναρξης πειθαρχικής διαδικασίας που θα μπορούσε να οδηγήσει ακόμα και στην απόλυσή του. Η αρχή της νομιμότητας έρχεται να διασφαλίσει ότι η κάθε διοικητική αρχή οφείλει να εφαρμόζει ότι προβλέπεται από το Δίκαιο. Επομένως, για να δρα έγκαιρα και αποτελεσματικά η Δημόσια Διοίκηση πρέπει να εφαρμόζει πιστά ότι ακριβώς προβλέπεται²⁰. Υπαγόμενη, λοιπόν η Δημόσια Διοίκηση στους θεσπισμένους κανόνες δικαίου, υποτάσσεται έμμεσα στη βούληση του εκλογικού σώματος, δηλαδή στη βούληση του λαού, ο οποίος αποτελεί το εκλογικό σώμα υπό τη στενή έννοια του όρου, ως φορέας λαϊκής κυριαρχίας²¹.

Στον δημόσιο υπάλληλο αποδίδεται και ο χαρακτηρισμός του «ειδικού πολίτη», λόγω της ειδικής σχέσης εξουσίας που αναπτύσσεται ανάμεσα σε αυτόν και το Κράτος. Από την οποία σχέση προκύπτει και η άσκηση πειθαρχίας που εκπορεύεται την ανάγκη προστασίας της δημόσιας υπηρεσίας²². Από την ειδική, λοιπόν αυτή, σχέση εξουσίας, που έχει ο δημόσιος υπάλληλος με το Κράτος, προκύπτει και η πειθαρχική του ευθύνη σε σχέση με την ορθή εκτέλεση των καθηκόντων του. Συνεπώς, η πειθαρχική ευθύνη όλων των δημοσίων υπαλλήλων είναι απόρροια της υπαλληλικής ιδιότητας²³. Η πειθαρχική ευθύνη κάθε υπαλλήλου που διορίζεται στο Δημόσιο ξεκινάει με το διορισμό του και παύει όταν ο υπάλληλος δεν έχει πλέον την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα. Η πειθαρχική ευθύνη αποτελεί ευθύνη του κάθε δημοσίου υπαλλήλου σε ατομικό επίπεδο και γι' αυτό δε δύναται να θεωρηθεί ως συλλογική²⁴. Ο δημόσιος υπάλληλος, αναλαμβάνει εν ολίγοις, το ρόλο του υπηρέτη του λαού, σχέση που προέρχεται από την έννομη σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με το Κράτος και σύμφωνα με τα καθήκοντά του, ασκεί ένα μέρος δημόσιας εξουσίας, όντας εκπρόσωπος του Κράτους. Έτσι γεννώνται κάποιες υποχρεώσεις από μέρους της σχέσης του υπαλλήλου με το δημόσιο συμφέρον, υποχρεώνοντάς τον να θυσιάσει ένα μέρος της προσωπικής του ελευθερίας προκειμένου να εξυπηρετήσει το

²⁰ Λαζαράτου, Π., *Αποτελεσματικότητα της διοίκησης: ένα νομικό επιχείρημα με συνταγματική θεμελίωση*, ΤοΣ 4/1991, σελ. 509

²¹ Γέροντας, Α., *Επιτομή Γενικού Διοικητικού Δικαίου*, Εκδόσεις Σάκουλας Α.Ε, 2014, σελ.316

²² Τάχος, Α., Συμεωνίδης, Ι., *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα & αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών & Κοινοτικών Υπαλλήλων*, Τόμος Ι, 2007, σελ.295

²³ Βλ. Καίσαρη, Α., όπ.π. (υποσημ. 10), σελ.255

²⁴ Τάχος, Α., *Θεμελιώδεις υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων*, 1981, σελ. 150



δημόσιο καλό. Οι υποχρεώσεις αυτές συντελούν εν μέρει και στη διαμόρφωση της έννοιας του πειθαρχικού παραπτώματος, καθώς αν δεν τις τηρεί και δεν είναι πιστός στο υπαλληλικό του καθήκον τότε επέρχεται η πειθαρχική του ευθύνη και εν τέλει η τέλεση κάποιου πειθαρχικού παραπτώματος, το οποίο με τη σειρά του θα εκκινήσει τη πειθαρχική διαδικασία και ίσως επιβληθεί κάποια πειθαρχική ποινή εις βάρος του δημοσίου υπαλλήλου, όπως για παράδειγμα αυτή της οριστικής απόλυσης του²⁵. Παράδειγμα αποτελεί η απόφαση²⁶ του Αρείου Πάγου σύμφωνα με την οποία επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης σε χημικό οινολόγο του Δημοσίου με το πειθαρχικό παράπτωμα της παραβάσεως καθήκοντος που προβλέπεται από το άρθρο 259 Π.Κ και 45§1β του Κανονισμού «χρησιμοποίηση της υπαλληλικής του ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων», καθώς κατά την διάρκεια της υπηρεσίας του εξέταζε δείγματα οίνων τρίτων προσώπων συνδυάζοντας στο πρόσωπό του την πειθαρχική και την αστική ευθύνη.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι είναι υπόλογοι καθ' όλο το χρονικό διάστημα που ασκούν τα καθήκοντα τους, για τυχόν παραλείψεις ή υπαίτιες πράξεις, και καταλαμβάνονται από τρεις μορφές ευθύνης. Αυτές είναι η πειθαρχική, η ποινική και η αστική ευθύνη. Μεταξύ των ευθυνών αυτών δεν υπάρχει ταύτιση και για να στοιχειοθετηθούν πρέπει να συνυπάρχουν διαφορετικές προϋποθέσεις. Παρόλα αυτά οι ευθύνες αυτές δύναται να συντρέχουν μεταξύ τους. Μια χαρακτηριστική απόφαση²⁷ επιβολής της οριστικής παύσης δημοσίου υπαλλήλου, με την ιδιότητα του συμβολαιογράφου, που υπέπεσε στο αδίκημα της πλαστογραφίας το οποίο θεωρείται σοβαρό πειθαρχικό αδίκημα, και για το οποίο κρίθηκε πειθαρχικώς ελεγκτέα η συμβολαιογράφος, το οποίο ταυτόχρονα αποτελεί και ποινικό αδίκημα και δη το πλημμέλημα της πλαστογραφίας με χρήση, υπό την έννοια της κατάρτισης του επίμαχου πλαστού πιστοποιητικού καταχώρισης εγγραπτέας πράξης του Κτηματολογικού Γραφείου.

Η μελέτη της ευθύνης, που μας ενδιαφέρει επί του παρόντος περισσότερο, είναι η πειθαρχική, απόρροια της ειδικής έννομης σχέσης που έχει ο δημόσιος υπάλληλος με το Κράτος. Όταν ο δημόσιος υπάλληλος δεν ασκεί με ορθότητα τις αρμοδιότητες του τότε δύναται να επισύρονται πειθαρχικές ευθύνες, οι οποίες ρυθμίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου. Το πειθαρχικό δίκαιο χωρίζεται σε ουσιαστικό, στο οποίο περιλαμβάνονται

²⁵ Κτιστάκη, Σ., κ.α., Υπαλληλικός κώδικας, Ερμηνεία κατ' άρθρο, σελ.744

²⁶ ΑΠ 1693/2011

²⁷ ΑΠ 2224/2018



τα πειθαρχικά παραπτώματα και οι πειθαρχικές ποινές ή κυρώσεις και στο διαδικαστικό, στο οποίο προβλέπονται τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα και οι διαδικασίες επιβολής ποινών²⁸. Το πειθαρχικό δίκαιο στοχεύει στο να τηρεί ο δημόσιος υπάλληλος τις υποχρεώσεις του, τις οποίες αναλαμβάνει κατά το διορισμό του, έτσι ώστε να λειτουργεί όσο το δυνατόν πιο εύρυθμα η υπηρεσία στην οποία υπηρετεί, μέχρι να συνταξιοδοτηθεί και να λυθεί η υπαλληλική του σχέση. Υπάρχει άρρηκτη συνάρτηση της συμπεριφοράς του υπαλλήλου εντός της υπηρεσίας, σε ότι αφορά την σχέση ιεραρχικής εξάρτησης από τους ανωτέρους του, αλλά και με την εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά του.

A1.3.3 Εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου κατά την άσκηση καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων και επιβολή ποινής οριστικής παύσης

Προκειμένου, λοιπόν να προστατευτεί η εύρυθμη λειτουργία κάθε Δημόσιας Υπηρεσίας και οι δημόσιοι υπάλληλοι να γνωρίζουν, όπως οφείλουν το κανονιστικό πλαίσιο, σύμφωνα με το οποίο πρέπει να πράττουν τόσο εντός όσο και εκτός Υπηρεσίας, θεμελιώνεται το πειθαρχικό φαινόμενο και η ύπαρξη του Πειθαρχικού Δικαίου. Υπό το πρίσμα, λοιπόν της πειθαρχικής διαδικασίας και της διάπραξης των πειθαρχικών παραπτωμάτων αλλά και της ίδιας της νομοθεσίας, οι δημόσιοι υπάλληλοι γνωρίζουν τις δραστηριότητες εκείνες τις οποίες πρέπει να αποφεύγουν, προκειμένου να μην οδηγηθούν στην επιβολή κάποιας πειθαρχικής ποινής ή ακόμα και απόλυσης, έχοντας υπόψη πάντα το δημόσιο συμφέρον και την πιο αποδοτική λειτουργία της Υπηρεσίας τους. Η πειθαρχική ευθύνη, σύμφωνα με τη νομοθεσία, διέπεται από προληπτική και κατασταλτική λειτουργία. Αν διαπιστωθεί, λοιπόν, από τον αρμόδιο, για κάθε κατηγορία δημοσίου υπαλλήλου, πειθαρχικά προϊστάμενο η τέλεση κάποιου παραπτώματος τότε αυτός οφείλει να εκκινήσει την πειθαρχική διαδικασία προκειμένου να διαπιστωθεί εάν τελέστηκε κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα και σε περίπτωση θετικής διαπίστωσης, να πραγματοποιηθεί εκκίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και να επιβληθεί στον εκάστοτε δημόσιο υπάλληλο η προσήκουσα ποινή, προκειμένου να μη θιγεί το κύρος της Υπηρεσίας του και διαταραχθεί και η εύρυθμη λειτουργία της²⁹. Σε περιπτώσεις, για παράδειγμα, που δύναται το πειθαρχικό παράπτωμα που διαπράττει ένας δημόσιος υπάλληλος να συνιστά ταυτόχρονα και αξιόποινη πράξη ή αν ο υπάλληλος επεδίωξε με κάποιο τρόπο ίδιο οικονομικό όφελος, αν παραβιάστηκε η υποχρέωση για εχεμύθεια

²⁸ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., όπ.π. (υποσημ.10), σ.75-76

²⁹ ΣτΕ 1481/1959, ΣτΕ 1005/1978, ΣτΕ 3134/1980, ΣτΕ 3137/1980, ΣτΕ 3731/1981, ΣτΕ 1480/1982, ΣτΕ 654/1996



και εμπιστευτικότητα ή ακόμα και αν προκάλεσε υπαιτιώς ζημιά εις βάρος του Ελληνικού Δημοσίου, τότε μέσω της πειθαρχικής διαδικασίας μπορεί να οδηγηθεί ακόμα και στην οριστική του απόλυση³⁰, όπως στην περίπτωση του χημικού οινολόγου του Δημοσίου που διέπραξε το πειθαρχικό παράπτωμα της παραβάσεως καθήκοντος που προβλέπεται από το άρθρο 259 Π.Κ και 45§1β του Κανονισμού «χρησιμοποίηση της υπαλληλικής του ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων», καθώς κατά την διάρκεια της υπηρεσίας του εξέταζε δείγματα οίνων τρίτων προσώπων³¹.

Σύμφωνα με τη παράγραφο 1 του άρθρου 18 του ν.3528/2007, η πειθαρχική πράξη θα πρέπει να έχει τελεστεί μετά την κτήση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας, η οποία συντελείται με το διορισμό και την αποδοχή της θέσης από τον υπάλληλο. Επίσης, σύμφωνα με τη παράγραφο 1 του άρθρου 113 του ίδιου νόμου, αν ο υπάλληλος απώλεσε τη δημοσιοϋπαλληλική αυτή ιδιότητα τότε δεν διώκεται πειθαρχικώς. Αν έχει ξεκινήσει, όμως, η πειθαρχική διαδικασία αυτή συνεχίζεται και αφού λυθεί η υπαλληλική σχέση με το Δημόσιο, με εξαίρεση την περίπτωση θανάτου.

Σύμφωνα με την αρχή της χρηστής διοίκησης υπάρχει δέσμευση των δημοσίων υπαλλήλων, αφού αυτοί θεωρούνται ως διοικητικά όργανα, να ασκούν τα καθήκοντα τους βασιζόμενοι στο περί δικαίου αίσθημα, και πάντα σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, της επιείκειας και της νομιμότητας. Πάντα σε συμφωνία με την αρχή της νομιμότητας, η διοίκηση και τα όργανα που την αποτελούν, ήτοι οι δημόσιοι υπάλληλοι, οφείλουν να δρουν σύμφωνα με τους θεσπισμένους κανόνες δικαίου και να υπάγονται στο ιεραρχικά δομημένο σύνολό τους, το οποίο διέπει τον τρόπο οργάνωσης, λειτουργίας και δράσης της³².

Η Διοίκηση, και ειδικότερα το σύνολο των οργάνων της, έχει καθήκον να συναλλάσσεται με απόλυτη διαφάνεια σε ότι σχετίζεται με τα αιτήματα των πολιτών και να παρέχει ποιοτικές υπηρεσίες αποφεύγοντας πράξεις ή παραλείψεις που έχουν ως βάση τους παρανομίες ή νομιμοφανή τεχνάσματα και αδιάφορες ή αλληλοσυγκρουόμενες πρακτικές³³.

Πρωταρχικό ρόλο, λοιπόν, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους όλοι οι δημόσιοι λειτουργοί θα πρέπει να έχουν την προστασία του δημοσίου συμφέροντος, η οποία αποτελεί τη

³⁰ Άρθρο 9 του ν.4912/2022

³¹ ΑΠ 1693/2011

³² Δεληκωστόπουλος, Σ., Η προστασία της εμπιστοσύνης εν τω διοικητικό δίκαιο, σελ. 33, Τσουλούφα, Αρ., 2010, Η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του ανθρώπου στο σύγχρονο κοινωνικό και ρυθμιστικό Κράτος, 1969, σελ. 49

³³ Βλ. Τάχος, Α.Ι., όπ.π. (υποσημ. 9), σελ.81



βασική αρχή και το πυρήνα των δράσεων της Δημόσιας Διοίκησης, αλλά και όλων των δημοσίων υπαλλήλων. Η έννοια του δεν είναι προκαθορισμένη, ούτε μπορεί να προδιαγραφεί. Πρέπει, όμως, όλες οι δράσεις της Δημόσιας Διοίκησης να είναι σύμφωνες με την αρχή της νομιμότητας. Πρωταρχική αξία της αρχής νομιμότητας είναι ότι δεν μπορεί να δικαιολογηθεί ουδεμία απόκλιση από αυτήν με τη δικαιολογία της επίκλησης του δημοσίου συμφέροντος. Οι δημόσιοι υπάλληλοι οφείλουν να υπακούουν πιστά στη κείμενη νομοθεσία και να προβαίνουν μόνο σε ενέργειες που προβλέπονται από αυτήν, πάντα με γνώμονα το δημόσιο συμφέρον³⁴ και με ταυτόχρονη προστασία και της δικής τους εργασιακής σχέσης.

A2. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

A2.1 Η πειθαρχική διαδικασία μέχρι την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης

Η πειθαρχική διαδικασία αφορά όλους τους δημοσίους υπαλλήλους, όπως ορίζεται ρητά στις διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα ν.3528/2007 στο κεφάλαιο ΣΤ΄ του Μέρους Δ΄ και το μέρος Ε΄, τα οποία αντικαταστάθηκαν και περιγράφονται αναλυτικά από το ν.4057/2012, και περιλαμβάνει τα διοικητικά όργανα που έχουν εκ νόμου την αρμοδιότητα να ασκήσουν δίωξη και να εξακριβώσουν αν έχει τελεστεί κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα. Οι πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται με αποφάσεις των πειθαρχικών οργάνων βασιζόμενες στον πειθαρχικό κώδικα δημοσίων υπαλλήλων, ενώ οι ποινικές κυρώσεις στηρίζονται σε τελεσίδικες αποφάσεις δικαστηρίων, οι οποίες είναι σύμφωνες με τους κανόνες του ποινικού δικαίου.

Μπορεί να ειπωθεί ότι το Πειθαρχικό δίκαιο έχει προληπτικό και κατασταλτικό χαρακτήρα, καθώς οι δημόσιοι υπάλληλοι γνωρίζουν, εκ των προτέρων, τη νομοθεσία που διέπει τις κινήσεις τους κατά τη διάρκεια άσκησης των υπαλληλικών καθηκόντων τους στην Υπηρεσία τους, αλλά και κατά το τρόπο ζωής τους εκτός Υπηρεσίας. Από την άλλη, υποστηρίζεται ότι έχει και κατασταλτικό χαρακτήρα όταν διαπιστώνεται από το πειθαρχικό προϊστάμενο του υπαλλήλου η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος, με κατά συνέπεια να εκκινείται η πειθαρχική διαδικασία προκειμένου να εξακριβωθεί αν τελέστηκε πειθαρχικό παράπτωμα ή όχι³⁵. Η βαρύτητα της

³⁴ Σύμφωνα με τη παρ. 1 του άρθρου 103 τους Συντάγματος και το άρθρο 24 του ν.3528/2007

³⁵ Αιτιολογική έκθεση του ν. 4057/2012, σελ. 1



ποινής που θα επιβληθεί έχει άμεση συνάρτηση με το είδος και τη βαρύτητα του πειθαρχικού παραπτώματος³⁶.

Στο άρθρο 116 του ν.3528/2007 ορίζεται ότι πειθαρχική εξουσία στους υπαλλήλους ασκούν α) οι πειθαρχικώς προϊστάμενοί τους, β) το διοικητικό συμβούλιο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου για τους υπαλλήλους του νομικού προσώπου, γ) το πειθαρχικό συμβούλιο του οικείου φορέα, δ) το πειθαρχικό συμβούλιο του Υπουργείου Εσωτερικών για τις περιπτώσεις του άρθρου 117, ε) το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, στ) ο Διοικητής της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ζ), το διοικητικό εφετείο και η) το Συμβούλιο της Επικρατείας.

Οι «πειθαρχικώς προϊστάμενοι» έχουν την αρμοδιότητα να ασκήσουν πειθαρχική δίωξη, κλήση σε απολογία και να εκδικάσουν την υπόθεση. Σε περίπτωση που το πειθαρχικό παράπτωμα επισύρει ποινή τότε ο πειθαρχικώς προϊστάμενος μπορεί να την επιβάλλει, εκτός αν το παράπτωμα επισύρει βαρύτερη ποινή, οπότε και η υπόθεση παραπέμπεται στον ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο. Αν η ποινή είναι τέτοια που δεν μπορεί να επιβληθεί ούτε από τον Υπουργό, τότε αυτός πρέπει να παραπέμψει το θέμα στο πειθαρχικό συμβούλιο, το οποίο κατά αρμοδιότητα μπορεί να επιβάλλει οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή σύμφωνα με το άρθρο 120 του ν.3528/2007. Τέλος, το δευτεροβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να εξετάζει σε δεύτερο βαθμό ενστάσεις κατά των αποφάσεων των πειθαρχικών συμβουλίων, εκτός από εκείνες που αφορούν την ποινή της οριστικής παύσης ή υποβιβασμό³⁷.

Η πειθαρχική διαδικασία αποτελείται από δυο στάδια. Ένα είναι το στάδιο της προδικασίας, το οποίο περιλαμβάνει την προκαταρκτική έρευνα, την ένορκη διοικητική εξέταση, την ανάκριση, την κλήση σε απολογία, την πειθαρχική δίωξη, αν υπάρχει και σχετική αιτιολογημένη εισήγηση της υπηρεσίας, με παραπομπή, εν τέλει, του δημοσίου υπαλλήλου στο πειθαρχικό συμβούλιο και την έγγραφη απολογία του υπαλλήλου. Το πειθαρχικό συμβούλιο ανάλογα με τα τεκμήρια ενοχής ή αθωότητας, επιβάλλει την προσήκουσα ποινή στο δημόσιο υπάλληλο ή τον απαλλάσσει, λήγοντας έτσι και την πειθαρχική του δίωξη. Η τελεσίδικη πειθαρχική απόφαση θεωρείται διοικητική πράξη και άρα εκτελεστή. Η εκτέλεση της είναι υποχρεωτική για τη Διοίκηση³⁸.

Για την οριστική παύση υπάρχει η πρόβλεψη μιας σύνθετης διοικητικής διαδικασίας που απαρτίζεται από την απόφαση απόλυσης καθώς και την απόφαση του υπηρεσιακού ή πειθαρχικού

³⁶ Ναυπλιώτης Γ., *Πειθαρχικό δίκαιο. Συστηματική κατ' άρθρο ερμηνεία του ισχύοντος υπαλληλικού (πειθαρχικού) κώδικα*, σελ. 28

³⁷ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., *όπ.π.* (υποσημ. 10), σελ.84-85

³⁸ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., *όπ.π.* (υποσημ. 10), σελ.87-88



συμβουλίου³⁹. Προκειμένου να διασφαλιστεί η αμεροληψία, η αντικειμενικότητα, ο ορθός χειρισμός των νομικών ζητημάτων που ανακύπτουν κατά την εξέταση των πειθαρχικών υποθέσεων και η ομαλή λειτουργία της πρωτοβάθμιας ακροαματικής διαδικασίας, επιβάλλεται η συμμετοχή δικαστικών λειτουργών⁴⁰ και μελών του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Οι προϊστάμενοι των υπηρεσιών που συμμετέχουν σε αυτήν δεν πρέπει να προέρχονται από τις υπηρεσίες ή τους φορείς αρμοδιότητάς τους. Η σύνθεση του πειθαρχικού συμβουλίου πρέπει να αποτελείται κατά πλειοψηφία από μόνιμους δημοσίους υπαλλήλους. Με τον τρόπο αυτό διασφαλίζεται η αμερόληπτη και αντικειμενική κρίση των υπαλλήλων που συμμετέχουν στα συμβούλια αυτά και προκειμένου να μένουν ανεπηρέαστα από τυχόν εξαρτήσεις.

A2.1.2. Βήματα πειθαρχικής διαδικασίας μέχρι την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης – περίπτωση οριστικής παύσης συμβολαιογράφου

Στην προηγούμενη υποενότητα έγινε ήδη λόγος για την πειθαρχική διαδικασία που αφορά όλους τους δημοσίους υπαλλήλους και λειτουργούς, στους οποίους περιλαμβάνονται και οι συμβολαιογράφοι. Σε περίπτωση που ένας συμβολαιογράφος υποπέσει σε κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα τότε ο Υπουργός Δικαιοσύνης έχει εκ νόμου την αρμοδιότητα να του ασκήσει πειθαρχική δίωξη και να εκδώσει απόφαση παύσης του. Απαραίτητη προϋπόθεση στη συγκεκριμένη κατηγορία δημοσίων λειτουργών είναι να υπάρχει αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση για τον υπάλληλο αυτό.

Σε περίπτωση, λοιπόν, οριστικής παύσης συμβολαιογράφου από τα καθήκοντα του με απόφαση του αρμόδιου Υπουργού Δικαιοσύνης κατόπιν τελέσεως αδικημάτων που προβλέπουν την ποινή αυτή, το αρμόδιο δικαστήριο οφείλει αρχικά να αποστείλει στο αρμόδιο τμήμα του Υπουργείου Δικαιοσύνης την αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση για κακούργημα ή ποινή φυλάκισης για πλημμέλημα (αρθ. 23 ν.2830/2000). Στη συνέχεια, ο Υπουργός υποχρεούται να διατυπώσει ερώτημα προς το δικαστήριο για την οριστική παύση του συμβολαιογράφου, το οποίο οφείλει με τη σειρά του να εκκινήσει τη διαδικασία ορίζοντας αρχικά έναν εισηγητή προκειμένου να συλλέξει τα απαραίτητα και προκύπτοντα στοιχεία φακέλου από τα οποία θα βεβαιώνεται ο λόγος επιβολής της οριστικής παύσης του συμβολαιογράφου. Ο εισηγητής δύναται να προχωρήσει με την εξέταση μαρτύρων, να ζητήσει πραγματογνωμοσύνη, να καλέσει τον

³⁹ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., όπ.π. (υποσημ. 10), σελ.104

⁴⁰ Παρ. 2 του άρθρου 89 του Συντάγματος



κατηγορούμενο προς απολογία και παροχή επεξηγήσεων και κατόπιν των ανωτέρω να συντάξει πόρισμα με εμπειριστατωμένη έκθεση επί της ουσίας και να το υποβάλλει στο πρόεδρο του δικαστηρίου, ο οποίος θα ορίσει δικάσιμο και θα αποστείλει κλήση στον κατηγορούμενο τουλάχιστον δεκαπέντε μέρες προ της ημερομηνίας της δικάσιμου. Η συζήτηση γίνεται σε δημόσια συνεδρίαση. Μετά το τέλος της ακροαματικής διαδικασίας το αρμόδιο δικαστήριο θα εκδώσει την απόφασή του, η οποία δημοσιεύεται σε δημόσια συνεδρίαση και θα επιδοθεί στον κατηγορούμενο και αντίγραφο αυτής θα αποσταλεί στο Υπουργείο Δικαιοσύνης. Στο τελικό αυτό στάδιο θα εκδοθεί από τον Υπουργό διαπιστωτική απόφαση οριστικής παύσης, εφόσον πρόκειται για αμετάκλητη δικαστική απόφαση και έχει δοθεί από το δικαστήριο και βεβαίωση περί μη άσκησης ένδικων μέσων⁴¹.

A2.2. Παραπτώματα που οδηγούν στην πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης

Στο άρθρο 106 του ν.3528/2007, όταν οι δημόσιοι υπάλληλοι αποδειχθεί ότι υπέπεσαν σε πειθαρχικό παράπτωμα, δηλαδή έχουν παραβιάσει με οποιοδήποτε τρόπο το υπαλληλικό τους καθήκον και με δική τους υπαίτια πράξη ή παράληψη, τότε οφείλουν να παραπεμφθούν για αυτό. Ο νομικός προσδιορισμός μιας πράξης ή μιας παράλειψης οποιουδήποτε υπαλλήλου που υπηρετεί στο δημόσιο τομέα ως πειθαρχικού παραπτώματος ανήκει καθαρά στην κρίση του διοικητικού οργάνου που έχει την αρμοδιότητα να επιβάλει πειθαρχική ποινή, έχοντας όμως και μια επιφύλαξη σε ότι αφορά τον δικαστικό έλεγχο. Οι ποινές που επιβάλλονται στα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοσίων υπαλλήλων περιγράφονται αναλυτικά στο άρθρο 109 του ν.3528/2017, όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει από το ν.4057/2012, και μπορεί να διακυμαίνονται από μια απλή έγγραφη επίπληξη ή χρηματικό πρόστιμο έως και οριστική παύση του δημοσίου υπαλλήλου ανάλογα με τη βαρύτητα του παραπτώματος⁴². Το να υπάρχει ρητή νομοθετική πρόβλεψη για τις υπό επιβολή πειθαρχικές ποινές είναι, καταρχάς, απόρροια της αρχής νομιμότητας της δημόσιας διοίκησης, χαρακτηρίζει όλο το Διοικητικό Δίκαιο και

⁴¹ Έκδοση διαπιστωτικής απόφασης περί οριστικής παύσης συμβολαιογράφων:

https://mitos.gov.gr/index.php/%CE%94%CE%94:%CE%88%CE%BA%CE%B4%CE%BF%CF%83%CE%B7_%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82_%CE%B1%CF%80%CF%8C%CF%86%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82_%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%AF_%CE%BF%CF%81%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82_%CF%80%CE%B1%CF%8D%CF%83%CE%B7%CF%82_%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CE%BB%CE%B1%CE%B9%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%AC%CF%86%CF%89%CE%BD (20/4/2023)

⁴² Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., όπ.π. (υποσημ. 10), σελ.77-78



αποτρέπει τα όργανα της Δημόσιας Διοίκησης από το να εκδώσουν οποιαδήποτε διοικητική πράξη αν δεν υπάρχει σχετική πρόβλεψη για αυτή στη κείμενη νομοθεσία⁴³.

Για να επιβληθεί η οριστική παύση ενός δημοσίου υπαλλήλου ως ποινή πρέπει να έχουν διαπραχθεί συγκεκριμένα παραπτώματα. Συγκεκριμένα, πρόκειται για παραβάσεις του άρθρου 107 παράγραφος 1, περιπτώσεις α) και λδ), παραβάσεις υποχρεώσεων που απορρέουν από το υπαλληλικό καθήκον κατά το Ποινικό Κώδικα ή άλλη ειδική νομοθεσία και αφορούν:

- απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς προσωπικό όφελος ή τρίτων κατά την άσκηση των καθηκόντων ή εξαιτίας αυτών, όπως στην περίπτωση του χημικού οινολόγου του Δημοσίου που διέπραξε το πειθαρχικό παράπτωμα της παραβάσεως καθήκοντος που προβλέπεται από το άρθρο 259 Π.Κ και 45§1β του Κανονισμού «χρησιμοποίηση της υπαλληλικής του ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ιδίου ή τρίτων προσώπων», καθώς κατά την διάρκεια της υπηρεσίας του εξέταξε δείγματα οίνων τρίτων προσώπων⁴⁴. Άλλο παράδειγμα με χρηματισμό υπαλλήλου του Υπουργείου Εξωτερικών περιγράφεται στην υπ' αριθμ. 3678/2014 Απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, όπου στον εν λόγω υπάλληλο επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης καθότι αποδείχτηκε ότι παραποιούσε κατά συρροή έγγραφα κατά τον έλεγχο αιτήσεων και συνεντεύξεων προκειμένου να χορηγηθούν θεωρήσεις Σένγκεν σε πολίτες της Αλβανίας από το Προξενείο.
- Χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπή συμπεριφορά υπαλλήλου είτε εντός είτε εκτός υπηρεσίας, όπως για παράδειγμα περιγράφεται και στην απόφαση 186/2021 του Μονομελούς Εφετείου Πειραιώς, στην οποία εξετάζεται η έφεση της ενάγουσας υπαλλήλου κατά απόφασης οριστικής παύσης από το Β' Πειθαρχικό Συμβούλιο Περιφέρειας Αττικής εξαιτίας ανάρμοστης συμπεριφοράς της εντός υπηρεσίας και κατάθεσης πλαστού πτυχίου σε διορισμό της. Χαρακτηριστική μπορεί να θεωρηθεί, επίσης, περίπτωση υπαλλήλου νοσοκομείου που παραπέμφθηκε και του εφαρμόστηκε η ποινή της οριστικής παύσης λόγω ανάρμοστης και ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς, η οποία περιγράφεται αναλυτικά στην 328/2005 Απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας και σύμφωνα με την οποία ο συγκεκριμένος υπάλληλος νοσοκομείου επέδειξε σοβαρή απείθεια προς

⁴³ Πρεβεδούρου, Ε., Η αρχή της νομιμότητας, Γενικές Αρχές Δημοσίου Δικαίου, σελ. 136, Chevallier, J., La dimension symbolique du principe de légalité, 1991, σελ. 1651, Loschak, D., Le principe de légalité. Mythes et mystifications, 1981, σελ. 347

⁴⁴ ΑΠ 1693/2011



εντολές ανωτέρων, όταν διατάχθηκε με γραπτή εντολή να εργαστεί σε άλλο τμήμα του νοσοκομείου και ο ίδιος ουδέποτε υπάκουσε σε αυτήν, αλλά συνέχισε να εργάζεται εκεί που αυτός επιθυμούσε αγνοώντας επιδεικτικά τις εντολές που είχε λάβει,

- παραβίαση των υποχρεώσεων της εμπιστευτικότητας,
- αδικαιολόγητη απουσία από την εργασία άνω των είκοσι δύο εργάσιμων ημερών συνεχόμενα ή άνω των 30 εργάσιμων ημερών εντός του έτους ή άνω των πενήντα ημερών εντός τριών ετών, όπως για παράδειγμα περιγράφεται και στην απόφαση 1527/2013 του Συμβουλίου της Επικρατείας σύμφωνα με την οποία επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης σε δημόσιο υπάλληλο του Υπουργείου Μεταφορών για αδικαιολόγητη απουσία από τα καθήκοντά του για το χρονικό διάστημα άνω των 30 ημερών σε διάστημα ενός έτους, απορρίπτοντας την προσφυγή του υπαλλήλου για την απόφαση απόλυσής του. Συγκεκριμένα, το Υπηρεσιακό – Πειθαρχικό Συμβούλιο του Υπουργείου με πρακτικό του αποφασίζει να ορίσει, σύμφωνα με την κείμενη διαδικασία, ανακριτή προκειμένου να διενεργηθεί ανάκριση. Στο πόρισμα που κατέθεσε ο ανακριτής ενώπιον του Συμβουλίου ανέφερε ότι ο κατηγορούμενος, παρόλο που κλήθηκε να εξεταστεί, δεν παρουσιάστηκε ποτέ ούτε κατέθεσε οποιαδήποτε δικαιολογητικά του ζητήθηκαν προκειμένου να δικαιολογήσει την απουσία του. Κατόπιν τούτου, με απόφαση του Συμβουλίου του επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης και απολύθηκε με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών. Ομοίως, με την υπ' αριθμ. 2654/2017 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας επιβλήθηκε η ποινή οριστικής παύσης σε υπάλληλο που απουσίαζε μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία της,
- συμμετοχή άμεσα ή μέσω τρίτου σε διαγωνισμούς που διενεργούνται από την επιτροπή στην οποία ανήκει ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος ή από επιτροπή που υπάγεται στην αρχή στην οποία ανήκει ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος,
- επιμονή άρνησης ιατρικής εξέτασης από την αρμόδια υγειονομική επιτροπή. Όλα τα ανωτέρω παραπτώματα περιγράφονται αναλυτικά στη παράγραφο 1, υποπερίπτωση (η) του άρθρου 109 του ν.3528/2007, όπως αυτός έχει τροποποιηθεί και ισχύει από το ν.4830/2021,
- παράβαση της αμεροληψίας, αν ο υπάλληλος υποπέσει σε διακρίσεις λόγω της θέσης του όταν κληθεί να αντιμετωπίσει αιτήσεις πολιτών που αφορούν το ίδιο ζήτημα,



- παραβίαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων και των ίσων ευκαιριών προς αυτά στο χώρο εργασίας, η οποία ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη σύμφωνα με την 2006/54/EK Οδηγία.

Επίσης, στο άρθρο 109 του ν.3528/2007 ορίζεται ότι ποινές προσωρινής αναστολής και απώλειας όλων των αποδοχών για περίοδο τριών έως δώδεκα μηνών, καθώς και η ποινή της οριστικής παύσης επιβάλλεται και για τις ακόλουθες παραβάσεις:

- πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία
- και για πράξεις κατά της γενετήσιας ελευθερίας, και ιδίως πράξεις που παραβιάζουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια των άλλων ή στοχεύουν στην οικονομική εκμετάλλευση αυτής, και σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 337 του Ποινικού Κώδικα. Επιβαρυντικές περιστάσεις θεωρούνται η τέλεση τέτοιων πράξεων σε βάρος ανηλίκων ή και η τέλεση τέτοιων πράξεων από υπαλλήλους που κάνουν κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους. Με την 2816/2018 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας επιβλήθηκε εντέλει η ποινή της οριστικής παύσης σε εκπαιδευτικό ο οποίος βρέθηκε να κατέχει στον υπολογιστή του άπειρα βίντεο και φωτογραφίες με παιδική πορνογραφία, τα οποία είχε παρακολουθήσει και επεξεργαστεί.

Προσέτι, σύμφωνα με το άρθρο 259 του Ποινικού Κώδικα χαρακτηρίζεται ως πειθαρχικό παράπτωμα και το ποινικό αδίκημα της παράβασης καθήκοντος. Ως υπαλληλικό καθήκον ορίζεται στον Υπαλληλικό Κώδικα, το καθήκον που επιβάλλεται στον εκάστοτε δημόσιο υπάλληλο και απορρέει από τις υποχρεώσεις της θέσης που κατέχει, από τις κείμενες διατάξεις αλλά και από οδηγίες και εντολές προϊσταμένων, καθώς και από τη συμπεριφορά που πρέπει να διακρίνει τον υπάλληλο τόσο εντός όσο και εκτός της Υπηρεσίας, προκειμένου να υπονομεύει το κύρος της. Το πειθαρχικό δίκαιο με το ποινικό συνδέονται μεταξύ τους, όταν το παράπτωμα που θα τελέσει ο δημόσιος υπάλληλος ασκώντας τα καθήκοντα του συνιστά ταυτόχρονα και ποινικά κολάσιμη πράξη (απειθεία, παράβαση καθήκοντος, πλαστογραφία, οικονομικό αντάλλαγμα) σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στα άρθρα 235-263 του Ποινικού Κώδικα. Όπως αναφέρεται ρητά και στο άρθρο 107 του Υπαλληλικού Κώδικα όπου η «παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους» ορίζεται



ως πειθαρχικό αδίκημα. Χαρακτηριστικές είναι οι αποφάσεις που ακολουθούν για παράβαση καθήκοντος και στις οποίες επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης:

- Με την υπ' αριθμ. 2224/2018 απόφαση του Άρειου Πάγου επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης δημοσίου υπαλλήλου, με την ιδιότητα του συμβολαιογράφου, που υπέπεσε στο αδίκημα της πλαστογραφίας το οποίο θεωρείται σοβαρό πειθαρχικό αδίκημα, και για το οποίο κρίθηκε πειθαρχικώς ελεγκτέα η συμβολαιογράφος, το οποίο ταυτόχρονα αποτελεί και ποινικό αδίκημα και δη το πλημμέλημα της πλαστογραφίας με χρήση, υπό την έννοια της κατάρτισης του επίμαχου πλαστού πιστοποιητικού καταχώρισης εγγραπτέας πράξης του Κτηματολογικού Γραφείου.
- Με την υπ' αριθμ. 2747/2020 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, όπου σύμφωνα με προσφυγή του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης κατά της 530/14-07-2015 απόφασης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, με την οποία επιβλήθηκε στην Ε. Ι., εκπαιδευτικό, για τα πειθαρχικά αδικήματα της παράβασης καθήκοντος κατά τον ποινικό νόμο και της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς εντός υπηρεσίας της, επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της προσωρινής παύσης των 12 μηνών με πλήρη στέρηση αποδοχών, αντί της ενδεδειγμένης, κατά τον προσφεύγοντα, πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης. Η υπόθεση αφορά εκπαιδευτικό στη Διεύθυνση Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τρικάλων, κλάδου ΠΕ 0401 (Φυσικού - Ακτινοφυσικού Ιατρικής), η οποία διορίστηκε το 2005 και ζήτησε και της χορηγήθηκε επίδομα μεταπτυχιακών σπουδών, καταθέτοντας αντίγραφο μεταπτυχιακού τίτλου και αντίγραφο διδακτορικού διπλώματος ειδίκευσης στη Φυσική της Ακτινοθεραπείας του Τμήματος Ιατρικής και Φυσικής του Πανεπιστημίου Πατρών. Περαιτέρω, κατά την εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, η ανωτέρω, με διαπιστωτική πράξη του Διευθυντή Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης Τρικάλων, κατατάχθηκε σε ανάλογο της προϋπηρεσίας της και των προσόντων της κλιμάκιο, αφού ελήφθη υπόψη και το ως άνω διδακτορικό δίπλωμα. Ακολούθως, η ίδια, με αίτησή της για θέση υπευθύνου στο ΚΕΣΥΠ (Κέντρο Συμβουλευτικής και Προσανατολισμού) Τρικάλων επισύναψε μεταξύ των δικαιολογητικών και τον ανωτέρω διδακτορικό τίτλο σπουδών, ο οποίος



προσέδωσε τρεις μονάδες στη συνολική βαθμολογία της. Βάσει της σειράς κατάταξής της, στη συνέχεια, με απόφαση της οικείας Διεύθυνσης τοποθετήθηκε υπεύθυνη ΣΕΠ. Όμως, μεταγενεστέρως, αποκαλύφθηκε ότι το ανωτέρω διδακτορικό δίπλωμα δεν ήταν γνήσιο. Κατόπιν αυτού, με παραπεμπτήριο έγγραφο της Διευθύντριας Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης του Ν. Τρικάλων η καθ' ης παραπέμφθηκε ενώπιον του Πρωτοβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου και κλήθηκε σε απολογία για το παράπτωμα της «ανάρμοστης για υπάλληλο συμπεριφοράς εντός υπηρεσίας» σύμφωνα με το οποίο της αποδόθηκε ότι διέπραξε με τις ανωτέρω πράξεις που συνιστούν το ποινικό αδίκημα της πλαστογραφίας μετά χρήσης, σύμφωνα με το άρθρο 216 του Ποινικού Κώδικα και το άρθρο 107 παρ. 1 περ. ε' του ν.3528/2007 (ΥΚ), όπως αντικαταστάθηκε με το ν. 4057/2012. Το δικαστήριο εκτιμώντας όλα τα πραγματικά γεγονότα μαζί με την απολογία της κατηγορούμενης, καθώς και όλα τα στοιχεία που είχε στη διάθεση του, έκρινε ότι η πραγματική ποινή που έπρεπε να επιβληθεί στη συγκεκριμένη δημόσιο υπάλληλο και βασιζόμενο σε όλα τα πραγματικά γεγονότα έκρινε ότι η ποινή της προσωρινής παύσης των 12 μηνών με πλήρη στέρηση αποδοχών που της είχε αρχικά επιβληθεί δεν ήταν η ενδεδειγμένη για το αδίκημα που διέπραξε και έτσι έκανε δεκτή την προσφυγή του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και επέβαλλε στην Ε.Ι. εκπαιδευτικό την πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης⁴⁵.

- Με την υπ' αριθμ. 2109/2014 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας επιβλήθηκε σε καθηγητή του τμήματος Ιατρικής στο Πανεπιστήμιο της Πάτρας η ποινή της οριστικής παύσης για το πειθαρχικό αδίκημα της παράβασης καθήκοντος, για μη σωστή εκπλήρωση καθηκόντων αλλά και αναξιοπρεπή συμπεριφορά καθότι χρησιμοποιούσε ως βοηθό του στο ιατρείο που διέθετε αλλά και στην πανεπιστημιακή κλινική πτυχιούχο φοιτητή, ο οποίος είχε λάβει το πτυχίο του ένα έτος πριν.

Σε αντιδιαστολή όμως με την ποινική παράβαση καθήκοντος, η οποία οδηγεί στην ποινή της οριστικής παύσης από τα καθήκοντα, δεν συνιστά ποινική αλλά απλή παράβαση καθήκοντος και συνεπώς δεν οδηγεί σε απόλυση, όπως αναφέρεται στο άρθρο 259 του Ποινικού Κώδικα, η ανάρμοστη συμπεριφορά ή μη τήρηση του νόμιμου ωραρίου εργασίας, άσκηση ιδιωτικού

⁴⁵ Απόφαση ΣτΕ 2747/2020: <http://www.adjustice.gr>



επαγγέλματος από δημόσιο υπάλληλο χωρίς ειδική άδεια της υπηρεσίας του, δημιουργία στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπο του οποίου τα ουσιώδη συμφέροντα εξαρτώνται από την υπηρεσία, δημόσια έκφραση πολιτικών απόψεων, πολιτικός προσηλυτισμός κ.λπ. ακόμη και αν οι ανωτέρω πράξεις εμπίπτουν στο αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του άρθρου 107 του κώδικα περί δημοσίων υπαλλήλων⁴⁶. Επίσης, έχει κριθεί ότι μέλη ΔΕΠ ΑΕΙ, που δεν έχουν ως μόνιμη έδρα διαμονής την ίδια με αυτή του Πανεπιστημιακού Ιδρύματος και ασκούν ταυτόχρονα και άλλες εργασίες υπέχουν μόνον πειθαρχική ευθύνη. Κάποιες φορές το καθήκον υπάρχει ήδη στη φύση του καθήκοντολογίου της υπηρεσίας δεσμεύοντας έτσι τον υπάλληλο να δρα εντός ορίων. Για παράδειγμα, οι εξεταστές – βαθμολογητές σε διαγωνισμούς πλήρωσης δημοσίων θέσεων οφείλουν να βαθμολογούν αντικειμενικά και αμερόληπτα τα γραπτά των εξεταζόμενων αλλιώς δύναται να κατηγορηθούν για παράβαση καθήκοντος και να απολυθούν⁴⁷. Οριστική παύση ως ποινή μπορεί να επέλθει και σε έναν εφοριακό υπάλληλο που δωροδοκήθηκε από επιχείρηση για να μην προβεί σε επιβολή χρηματικού προστίμου για φορολογική παράβαση που διέπραξε. Επίσης, η πλαστογραφία εγγράφου ή υπογραφής θεωρείται και πειθαρχικό και ποινικό παράπτωμα και μπορεί να οδηγήσει σε οριστική παύση του υπαλλήλου. Το Συμβούλιο Πλημμελειοδικών Λάρισας με την 76/1993 απόφαση του έκρινε ότι ο Πρόεδρος Κοινότητας που είχε αρμοδιότητα έκδοσης μόνο πιστοποιητικών που σχετίζονται με την οικογενειακή ή προσωπική κατάσταση των διαμενόντων κατοίκων στην Κοινότητα του δεν θα τελέσει ποινικό αδίκημα παράβασης καθήκοντος αν εκδώσει μια βεβαίωση περιουσιακής κατάστασης, όπως θα ήταν για παράδειγμα η βεβαίωση περί νομής ακινήτου καθότι η έκδοση αυτής της βεβαίωσης δεν αποτελεί μέρος των αρμοδιοτήτων του. Αντίθετα, όμως, αντιμετωπίζεται, με την εκδοθείσα απόφαση 15/2004 του Άρειου Πάγου, υπάλληλος που υπέγραφε ως νόμιμος αναπληρωτής του προϊσταμένου του, παρακάμπτοντας έτσι την ιεραρχία καθόσον ο προϊστάμενος δεν απουσίαζε από την εργασία του ούτε παρουσίαζε οποιοδήποτε κώλυμα.

Για την επιμέτρηση της ποινής, όταν αυτή είναι η οριστική παύση, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη επιβαρυντικά στοιχεία, όπως για παράδειγμα να έχει διαπράξει και άλλο πειθαρχικό παράπτωμα ο υπάλληλος στο παρελθόν, οι όποιες συνθήκες συντέλεσαν στη διάπραξη του παραπτώματος ή να λαμβάνονται υπόψη και κάποια ελαφρυντικά εάν ο υπάλληλος για παράδειγμα είχε έντιμο πρότερο εργασιακό βίο, αν δείξει έμπρακτα ότι μετάνιωσε, αν έχει καλές αξιολογήσεις από τους προϊσταμένους του, αν είχε υπερβολικό φόρτο εργασίας ή αν η

⁴⁶ Μαργαρίτης, Λ., *Εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία*, 1988, σελ. 47

⁴⁷ ΑΠ 1073/1998



ψυχολογική του κατάσταση μπορεί να χαρακτηριστεί ως ιδιάζουσα. Πάγια αρχή του πειθαρχικού δικαίου είναι ότι οι διατάξεις που προβλέπουν ποινές να μην επιδέχονται διασταλτική ερμηνεία ή εφαρμογή⁴⁸.

Αξίζει να σημειωθεί ότι το πειθαρχικό δίκαιο ως εργαλείο, δεν αποσκοπεί αποκλειστικά στο να τιμωρήσει έναν δημόσιο υπάλληλο, αλλά ο απώτερος στόχος του είναι να εξυγιανθεί η δημόσια διοίκηση. Υπό αυτό το πρίσμα, ένα σύστημα πειθαρχικών ποινών πρέπει να λειτουργεί αποθαρρυντικά στις όποιες παραβατικές συμπεριφορές και να παρέχει κίνητρα και επιβραβεύσεις στους δημόσιους λειτουργούς μέσω των οποίων θα ωφεληθεί η δημόσια διοίκηση, αφού έμμεσα στοχεύετε και η αύξηση της παραγωγικότητας των υπαλλήλων. Όλα αυτά αποτελούν τη βασική νοοτροπία του νέου δημοσίου μανάτζμεντ που γίνονται προσπάθειες υιοθέτησής του στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, συνδυάζοντας μετρήσεις αποτελεσματικότητας και στόχων⁴⁹. Στο ίδιο σκεπτικό, αναπτύσσεται και η θεωρία υποκίνησης του Vroom περί παροχής κινήτρων με σκοπό την κατά αναλογικότητα ανταμοιβή ενός υπαλλήλου που θα αυξήσει όσο το δυνατόν περισσότερο τη παραγωγικότητα του. Η διαδικασία αυτή είναι σημαντική γιατί αυξάνει κατά έναν τρόπο τη δέσμευση και την αφοσίωση απέναντι στον Οργανισμό που δουλεύουν οι υπάλληλοι αυτοί μειώνοντας ταυτόχρονα τις παραβατικές συμπεριφορές⁵⁰.

A2.3. Πειθαρχική διαδικασία και ποινές στο Δημόσιο τομέα σε άλλες χώρες

Σε άλλες χώρες ενδιαφέρον παρουσιάζει ο τρόπος με τον οποίο αντιμετωπίζεται και ενισχύεται η πλευρά του εκάστοτε δημοσίου υπαλλήλου, εξασφαλίζοντας και προστατεύοντας τα ανθρώπινα δικαιώματα. Υπάρχουν περιστατικά όπου κατά τη διάρκεια των πειθαρχικών διαδικασιών που ακολουθούνται ενσωματώνεται η εκδοχή του υπαλλήλου, υπάρχει δυνατότητα για νομική και συνδικαλιστική εκπροσώπηση του, μπορεί να έχει ελεύθερη και πλήρη πρόσβαση σε όποια στοιχεία καταγράφονται στο φάκελό του και σε καταθέσεις μαρτύρων με δυνατότητα αντιπαράθεσης και αντεξέτασης αυτών κ.α.

Θα προσπαθήσουμε να κατανοήσουμε και να συγκρίνουμε το πώς λειτουργεί η πειθαρχική διαδικασία και σε άλλες χώρες πέραν της Ελλάδας, όπως για παράδειγμα στις

⁴⁸ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., όπ.π. (υποσημ. 10), σελ.80

⁴⁹ Kickert, W., «Public management in the United States and Europe» in W. J. M. Kickert (Eds), Public management and administrative reform in Western Europe. Cheltenham, UK: Elgar Publishing Limited, 1997, σελ. 15-38

⁵⁰ Vroom, V., «Work and Motivation», Oxford England: Wiley, 1964, σελ.331.



Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής, το νομικό σύστημα των οποίων παρουσιάζει μεγάλες διαφορές με το δικό μας, καθώς διέπονται από μια κουλτούρα η οποία δεν προασπίζεται τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα. Κατόπιν υποδείξεως του ανώτατου δικαστηρίου τους, οι δημόσιοι υπάλληλοι στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής που βρίσκονται αντιμέτωποι με πειθαρχικά παραπτώματα και τις αντίστοιχες ποινές, δύνανται να κάνουν χρήση των δικαιωμάτων γνωστών ως «Loudermill»⁵¹, σύμφωνα με τα οποία η Δημόσια Διοίκηση έχει την υποχρέωση να ενημερώνει προφορικά ή γραπτά τον υπάλληλο για τις κατηγορίες που αντιμετωπίζει, να του παρέχει επεξηγήσεις για τα αποδεικτικά στοιχεία που υπάρχουν εναντίον του βάσει των οποίων στοιχειοθετείται η υπόθεση και τέλος, να του δίνει τη δυνατότητα να παρουσιάζει τη δική τους εκδοχή και άποψη για τα γεγονότα⁵² εντός 30 ημερών⁵³. Στην απόφαση για την περίπτωση αυτή δεν αναγράφεται ακριβής αριθμός των γραπτών ή προφορικών ειδοποιήσεων που μπορούν να γίνουν στον εκάστοτε δημόσιο υπάλληλο που διώκεται πειθαρχικά, αλλά ούτε και πόσος χρόνος δίνεται στον υπάλληλο να απαντήσει καθορίζοντας με αυτό τον τρόπο τη θέση του. Εντούτοις, είναι σαφές ότι διαμέσου της νομοθεσίας και της νομολογίας παρέχεται ένα πλαίσιο προστασίας στους δημόσιους υπαλλήλους όταν αυτοί χρειάζονται εκπροσώπηση.

Σε μια άλλη χώρα της Βορείου Αμερικής, τις Μπαχάμες, καθίσταται ρητά ότι η δημόσια διοίκηση έχει την υποχρέωση να προβαίνει αρχικά σε προφορική ειδοποίηση του δημοσίου υπαλλήλου έως τρεις φορές και έπειτα γραπτώς για να μπορεί ο υπάλληλος, αφού ενημερωθεί αναλυτικά, να εκθέσει τη δική του άποψη εντός δεκατεσσάρων ημερών από την κοινοποίηση σε αυτόν της γραπτής ειδοποίησης. Αν η διοίκηση κρίνει ότι δεν υπάρχει ικανοποιητική ανταπόκριση από τη μεριά του υπαλλήλου ή ότι δεν καλύπτεται από την απάντηση που της δίνεται τότε θα ξεκινήσει και η πειθαρχική διαδικασία. Παρατηρείται ότι στη χώρα αυτή το νομικό σύστημα δεν λειτουργεί μονομερώς και δίνεται η δυνατότητα στον εκάστοτε υπάλληλο να επιλύσει μέρος του προβλήματος που έχει ανακύψει, και αφορά τον ίδιο⁵⁴.

⁵¹ Δικαιώματα Loudermill: ονομάστηκαν έτσι από μια υπόθεση που τελεσιδίκησε στις 19/03/1985, <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/470/532> (02/03/2023)

⁵² Kainen, Escalera and Mchale. «*Due Process Rights for Public Employees During the Disciplinary Process*», 2019, <https://www.kemlaw.com/2019/11/05/due-process-rights-for-public-employeesduring-the-disciplinary-process> (02/03/2023)

⁵³ Cardona, Fr., «Liabilities and discipline of civil servants», 2003, <https://www.sigmaweb.org/publications/37890790.pdf> σελ. 8 (6/3/2023)

⁵⁴ «*Disciplinary Procedures*», Ministry of Public Service, https://www.bahamas.gov.bs/wps/portal/public/Regulations%20and%20Procedures/Disciplinary%20Procedures!/ut/p/b1/vZPLkqIwGEafpR_AJoRwW4LcolxEQIENhSg0iCAInn6caa6amoWbW-mOlml6vx1ku-rUDEVUnGT3ssiHcu2Sevf55hLXBm4nikyxs6bPMA-73NrrAAOM08gegLgiyWBP_MM0C1JQoLIQF8EmF7S3DpggbzkP-



Σε ότι αφορά την Ευρωπαϊκή Ένωση, γίνεται λόγος σε αρθρογραφία για την ανάγκη που υπάρχει να υιοθετηθεί συγκεκριμένη διαδικασία στην επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων σε σχέση με τη σοβαρότητα του κάθε παραπτώματος δείχνοντας με τον τρόπο αυτό και τον απαραίτητο σεβασμό στη διασφάλιση των δικαιωμάτων του κάθε ατόμου. Πρέπει και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης να δίνεται στους υπαλλήλους το δικαίωμα να υπερασπίζονται τον εαυτό τους, δίνοντας την δική τους εκδοχή για το τι συνέβη και να τους δίνεται η δυνατότητα για νομική και συνδικαλιστική εκπροσώπηση. Σε ορισμένες χώρες, όπως για παράδειγμα στη Γαλλία, υπάρχει μια διαδικασία διαβούλευσης για κάθε περιστατικό, που πραγματοποιείται με συνεδρίαση μιας μεικτής διοικητικής επιτροπής, στην οποία συμμετέχουν εκπρόσωποι της διοίκησης και του προσωπικού (π.χ. Σωματεία, επαγγελματικοί σύλλογοι, μέλη του προσωπικού), το οποίο ενεργεί ως συμβουλευτικό όργανο και γνωμοδοτεί σε περιπτώσεις όπου υπάρχει η πιθανότητα να επιβληθούν αυστηρές κυρώσεις. Ο δημόσιος υπάλληλος επιτρέπεται να υποβάλει την άποψή του ενώπιον αυτού του οργάνου, το οποίο εκδίδει μη δεσμευτικές γνωμοδοτήσεις προς τη πειθαρχική αρχή⁵⁵.

Οι νόμοι περί δημόσιας υπηρεσίας περιέχουν ένα μάλλον ευρύ φάσμα πειθαρχικών ποινών που μπορούν να επιβληθούν επί των δημοσίων υπαλλήλων. Η αρχή της αναλογικότητας απαιτεί ο σκοπός πιθανών κυρώσεων να έχει μεγάλο εύρος προκειμένου να επιβληθούν κυρώσεις όσο το δυνατόν πιο αναλογικές με το αδίκημα που διαπράχθηκε και τη πραγματική βλάβη που προκλήθηκε καθώς και να λαμβάνεται υπόψη ο βαθμός της πρόθεσης εκ μέρους του υπαλλήλου. Συνήθως το εύρος των κυρώσεων έχει ως εξής:

- Γραπτή προειδοποίηση ή επίπληξη
- Αναστολή των δικαιωμάτων επαγγελματικής ανέλιξης και προαγωγής για δεδομένο χρονικό διάστημα (σε Γαλλία)
- Υποβιβασμός σε χαμηλότερες βαθμίδες (στη Γαλλία, τη Γερμανία και τις ΗΠΑ)

[dfAK_8Dk_tqXAXAVFBeNLUMFkWYwXmFocRnZ9Zo5Xx0PVITCVucTa9w-L0GGDHjBtyBjeeKQzNyRG6gFvf50RYSC0edhlceStL3FUCqWp0w4syzXfmUR1a1O-DrAi4IDyUWrobZzuFkwyNEnRJAvyNwdjzVdEjCY6ydiBjKZp4b0RDsFJlcK3TMmKwVueuFB7coKjXhF-JCTytbV56e3tM4sXj_2mixUV14fL-5Rd3sE7w_MMzQLIQCDONEtzz6ji122wn8CrNI_3wVK20V5OVPTE-C8xj6F8KgQo8aq5w-RMthWYZsvXJ09FhPZ3juclQjuoLds-0ZY6Q6CC2a9i0z63ZFBLYNmbzXG3DWRJhvEefyeE8KeF9E8L-R8W4p-OFP_SP_5LyZLMhwdORawBYhR-2qCInKpMkqPiTlJV7Hl-vRUTwVvLNNHDCOqr2Iw_xWNeLd5fBu1ebugIHTo7Ea9XaUXMdCz3tWcdmiFp_IpthomnYt6jasdX_vLmsOaPwskMCZ5LEfaTGvuymbt_EmfOz2Bpi6Vkwpx4QDzzXjIR-Q6YStF8324QVmp55n1qizZr3VB6Fb5GGxET6qvl8NR6ezrNT90Jntvdf0bcAPV01Kj2R08pFOyQBI0RWc0bKh4OIhTS4HqrsEwd1kV2quhOTvln4BuZtO8Q!!/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh](https://www.eurobarometer.europa.eu/en/questionnaire/dfAK_8Dk_tqXAXAVFBeNLUMFkWYwXmFocRnZ9Zo5Xx0PVITCVucTa9w-L0GGDHjBtyBjeeKQzNyRG6gFvf50RYSC0edhlceStL3FUCqWp0w4syzXfmUR1a1O-DrAi4IDyUWrobZzuFkwyNEnRJAvyNwdjzVdEjCY6ydiBjKZp4b0RDsFJlcK3TMmKwVueuFB7coKjXhF-JCTytbV56e3tM4sXj_2mixUV14fL-5Rd3sE7w_MMzQLIQCDONEtzz6ji122wn8CrNI_3wVK20V5OVPTE-C8xj6F8KgQo8aq5w-RMthWYZsvXJ09FhPZ3juclQjuoLds-0ZY6Q6CC2a9i0z63ZFBLYNmbzXG3DWRJhvEefyeE8KeF9E8L-R8W4p-OFP_SP_5LyZLMhwdORawBYhR-2qCInKpMkqPiTlJV7Hl-vRUTwVvLNNHDCOqr2Iw_xWNeLd5fBu1ebugIHTo7Ea9XaUXMdCz3tWcdmiFp_IpthomnYt6jasdX_vLmsOaPwskMCZ5LEfaTGvuymbt_EmfOz2Bpi6Vkwpx4QDzzXjIR-Q6YStF8324QVmp55n1qizZr3VB6Fb5GGxET6qvl8NR6ezrNT90Jntvdf0bcAPV01Kj2R08pFOyQBI0RWc0bKh4OIhTS4HqrsEwd1kV2quhOTvln4BuZtO8Q!!/dl4/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh) (03/03/2023)

⁵⁵ Βλ. Cardona, Fr., όπ.π. (υποσημ. 41), σελ. 8-9.



- Διοικητικά πρόστιμα (στη Γερμανία. Στην Ισπανία καταργήθηκε το 1991)
- Υποχρεωτική μεταφορά με υποχρέωση αλλαγής κατοικίας (στη Γαλλία και την Ισπανία)
- Προσωρινός αποκλεισμός από τη δημόσια υπηρεσία (από 1 ημέρα έως δύο χρόνια, για παράδειγμα) με είτε ολική είτε μερική αναστολή του δικαιώματος του μισθού
- Υποχρεωτική συνταξιοδότηση (στη Γαλλία)
- Μείωση ή απώλεια συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων (στη Γερμανία)
- Απόλυση ή οριστική απόσχιση από το δημόσιο
- Στις ΗΠΑ εφαρμόζεται επίσης η λεγόμενη έννοια της «εναλλακτικής πειθαρχίας» όπου, για παράδειγμα, αντί για αναστολή ή απομάκρυνση ενός υπαλλήλου για παράβαση που σχετίζεται με πειθαρχικό παράπτωμα, ένας οργανισμός μπορεί να απαιτήσει από τον υπάλληλο που δώκεται πειθαρχικά να κάνει έρευνα και να γράψει ένα δοκίμιο για τον αντίκτυπο της έλλειψης προσοχής στο χώρο εργασίας⁵⁶.

Η γενική νομική αρχή γνωστή ως «*non bis in idem*», την οποία θα εξετάσουμε αναλυτικά στο υποκεφάλαιο Α3.3, χρησιμοποιείται και στις χώρες της Ευρώπης στα πειθαρχικά και ποινικά παραπτώματα, και σημαίνει ότι κανείς δεν μπορεί να τιμωρηθεί δύο φορές για το ίδιο αδίκημα υπό την ίδια έννομη τάξη (δηλαδή ποινικό ή πειθαρχικό). Αυτό σημαίνει ότι δεν είναι δυνατή η επιβολή δύο ή περισσότερων διοικητικών πειθαρχικών κυρώσεων για την ίδια πράξη. ούτε είναι δυνατόν να επιβληθούν δύο ποινικές καταδίκες για το ίδιο αδίκημα. Η αρχή «*non bis in idem*» έχει επίσης μια δικονομική διάσταση σε ορισμένες χώρες, δηλαδή κανείς δεν μπορεί να διωχθεί ή να δικαστεί δύο φορές για την ίδια πράξη. Η ορθή εφαρμογή μιας τέτοιας αρχής προϋποθέτει ότι τα γεγονότα, ο συγγραφέας και οι λόγοι επιβολής της ποινής είναι πανομοιότυπα. Μπορεί να είναι προβληματική η καθιέρωση αυτής της «τριπλής ταυτότητας», η οποία πρέπει να εξακριβωθεί, συνήθως μέσω μιας καθιερωμένης δέουσας διαδικασίας. Προκειμένου να αποφευχθεί η δόλια χρήση των διαδικασιών, ο ενδιαφερόμενος υποχρεούται να επικαλεστεί την εξαίρεση του δεδικασμένου αμέσως μόλις διατυπωθεί τυπικά η αγωγή⁵⁷.

⁵⁶ Βλ. Cardona, Fr., όπ.π. (υποσημ. 41), σελ. 9-10.

⁵⁷ Βλ. Cardona, Fr., όπ.π. (υποσημ. 41), σελ. 5.



Α3. ΣΧΕΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΥ ΜΕ ΠΟΙΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΗΝ ΕΠΙΒΟΛΗ ΤΗΣ ΠΟΙΝΗΣ ΤΗΣ ΟΡΙΣΤΙΚΗΣ ΠΑΥΣΗΣ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Α3.1 Διάκριση στη τέλεση πειθαρχικού από ποινικό παράπτωμα

Αναφερόμενοι στο Πειθαρχικό δίκαιο εννοούμε το σύνολο των κανόνων δικαίου στους οποίους βασίζεται οποιοδήποτε πειθαρχικό όργανο καλείται να ασκήσει πειθαρχική εξουσία, προκειμένου να προσδιοριστεί η πειθαρχική ευθύνη των υπαλλήλων και να επιβληθεί η προσήκουσα ποινή⁵⁸. Το πειθαρχικό δίκαιο συνιστά μέρος του Διοικητικού δικαίου καθώς και του Δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου και δεν παρουσιάζει συστηματική αυτοτέλεια, αλλά αντίθετα συνδέονται μεταξύ τους με οργανική σχέση⁵⁹. Για να μπορέσει να γίνει διάκριση στο χαρακτηρισμό ενός παραπτώματος ως πειθαρχικό ή ποινικό, υπάρχει η άποψη ότι αυτά μπορούν να ξεχωρίσουν με βάση το ποιοτικό ή το ποσοτικό κριτήριο⁶⁰. Όσον αφορά τα πειθαρχικά παραπτώματα υποστηρίζεται ότι στο πειθαρχικό δίκαιο τυγχάνει εφαρμογής το ποσοτικό κριτήριο, καθώς βασικό θεμέλιο του πειθαρχικού δικαίου είναι η ύπαρξη εμπιστοσύνης του πολίτη προς τη Δημόσια Διοίκηση και κατά συνέπεια η αποτελεσματική της λειτουργία. Σε ότι αφορά το ποινικό δίκαιο, πρέπει να αναφερθεί ότι δίνεται περισσότερη σημασία, σε αντίθεση με το πειθαρχικό, στην τέλεση της πράξης και στη διάπραξη οποιαδήποτε παράνομης συμπεριφοράς. Εν ολίγοις, το πειθαρχικό δίκαιο αποσκοπεί στη προστασία του δημοσίου συμφέροντος, ενώ το ποινικό ασχολείται με τη προστασία όλης της κοινωνίας⁶¹.

Το αποτέλεσμα αυτής της ερμηνευτικής πράξης είναι ότι η υπό αξιολόγηση πράξη συνιστά αδίκημα παράβασης καθήκοντος μόνο στην περίπτωση που αποτελεί έκφραση της βούλησης του Κράτους και άσκηση της εξουσίας του στο πλαίσιο των δημοσίων υποθέσεων που έχει να διαχειριστεί ο εκάστοτε δημόσιος υπάλληλος. Ως εκ τούτου ως «δημόσιο αξίωμα» δεν νοούνται όλα τα καθήκοντα που απορρέουν από τη θέση του δημόσιου λειτουργού, αλλά μόνο εκείνα στα πλαίσια των οποίων εκτελείται η υπηρεσία από τον υπάλληλο⁶².

⁵⁸ Φθενάκης Χ., *Η Πολιτεία και το δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων*, 2000, σελ. 20

⁵⁹ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., *όπ.π.* (υποσημ. 10), σελ. 129 επόμενα

⁶⁰ Μπιτζιλέκης, Ν., *Υπηρεσιακά εγκλήματα*, 2001, σελ.33.

⁶¹ Γιαρένη, Ι., *Παράβαση καθήκοντος: πειθαρχική και ποινική προσέγγιση*, 2012, σελ.178.

⁶² Αδαμίδης, Πολ., *Το έγκλημα της παραβάσεως καθήκοντος (αρθ. 259 ΠΚ), Πράξη και Λόγος Ποινικού Δικαίου*, 2010, σελ. 574 επ.



Αν ο υπάλληλος υποπέσει σε σφάλμα για πράξη που αφορά τη δικαιοδοσία του εν ώρα καθήκοντος, έχει κριθεί από τη νομολογία⁶³ ότι δεν αποτελεί παράβαση καθήκοντος, εκτός αν υπήρχε δόλος και ο υπάλληλος, για παράδειγμα, δεν έλαβε υπόψη του για τη διεκπεραίωση της υπόθεσης έγγραφα που του προσκόμισε ο πολίτης ή πήρε την απόφαση χωρίς να αιτιολογήσει το σκεπτικό του κ.α.

Εν συγκρίσει των δυο ανωτέρω διακρίσεων στα παραπτώματα αξίζει να αναφέρουμε ότι ενώ ο νόμος περιγράφει με απόλυτη σαφήνεια και ακρίβεια το κάθε ποινικό αδίκημα χωρίς να αφήνονται κατάλοιπα και περιθώρια παρερμηνείας των σχετικών διατάξεων, δεν γίνεται η ίδια αναλυτική περιγραφή και στο πειθαρχικό δίκαιο για το προσδιορισμό των πειθαρχικών παραπτωμάτων. Αυτό συμβαίνει γιατί το πειθαρχικό παράπτωμα δεν μπορεί να θεωρηθεί ως κολάσιμη πράξη, αλλά αποτελεί μια σύνθετη συμπεριφορά που μπορεί να διαπραχθεί με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους με αποτέλεσμα να μην είναι δυνατό να προσδιοριστεί με την ίδια σαφήνεια στις διατάξεις νόμου. Τα πειθαρχικά παραπτώματα εντάσσονται κατά κανόνα στις εκτελεστές διοικητικές πράξεις - κυρώσεις (πειθαρχικές ποινές) που επιβάλλει η εκάστοτε Διοικητική Αρχή στους δημοσίους υπαλλήλους⁶⁴, ενώ η απόδοση της ποινικής ευθύνης από τους δικαστικούς λειτουργούς ολοκληρώνεται με την άσκηση της δικαστικής εξουσίας, δηλαδή με την έκδοση δικαστικών αποφάσεων έναντι των πολιτών. Ένα ποινικό αδίκημα μπορεί να διαπραχθεί οπουδήποτε στην ελληνική επικράτεια και να ασκηθεί ποινική δίωξη σύμφωνα με το άρθρο 5 του ποινικού Κώδικα, ενώ τα πειθαρχικά αδικήματα αφορούν συγκεκριμένο τόπο και Υπηρεσία.

Το πειθαρχικό παράπτωμα περιορίζεται ως επίπτωση στο status του διοικούμενου που υφίσταται την τιμωρία που αποφασίζεται να του επιβληθεί, ενώ το ποινικό επειδή δεν είναι τιμωρία με απόφαση της εκάστοτε Διοίκησης, αλλά απονομή δικαιοσύνης ενέχει και τη πιθανότητα του κοινωνικού στιγματισμού λόγω κάποιας καταδίκης. Επίσης, η Διοικητική Αρχή που επιβάλλει τη πειθαρχική κύρωση, ακόμα και την ποινή της οριστικής παύσης, μπορεί και να την ανακαλέσει εν αντιθέσει με την επιβολή οποιαδήποτε ποινικής κύρωσης από τη δικαιοσύνη, η οποία δεν ανακαλείται⁶⁵. Σε περίπτωση που διεξαχθεί πρώτα η ποινική διαδικασία και υπάρξει απόφαση καταδίκης, δεν είναι απαραίτητο αυτή να προκαταλαμβάνει το αποτέλεσμα μιας πειθαρχικής διαδικασίας. Αν όμως η απόφαση που θα εκδοθεί από το Δικαστήριο είναι αθωωτική τότε την ίδια πορεία δεσμεύεται να ακολουθήσει και η πειθαρχική διαδικασία. Σε κάθε

⁶³ Διάταξη ΕισφΕφΠατρών 16/1995

⁶⁴ Μυλωνόπουλος, Χ., *Ποινικό Δίκαιο*, Γεν. μέρος, Ι, 2007, σελ. 47 επόμενα., Κουράκης, Ν., «*Συστηματική Ερμηνεία του Ποινικού Κώδικα*», αρθρ. 50 επόμενα, αριθμ. 15

⁶⁵ Βλ. Μυλωνόπουλος Χ., όπ.π. (υποσημ. 32), σελ. 48-49



περίπτωση είναι προφανής η αλληλεπίδραση μεταξύ των δύο διαδικασιών. «Κατά το μέτρο και στον βαθμό λοιπόν που το ποινικό δίκαιο εμπίπτει στο με ευρεία έννοια δημόσιο δίκαιο, προσδίδει αντανakλαστικά χαρακτήρα και επίφαση του με ευρεία έννοια δημοσίου δικαίου στην πειθαρχική διαδικασία και στο πειθαρχικό δίκαιο»⁶⁶.

A3.2 Η αρχή «non bis in idem» σε διάστιξη με την ποινή της οριστικής παύσης δημοσίου υπαλλήλου

Μία από τις γενικές αρχές του δικαίου, η αρχή «non bis in idem» που σημαίνει «ουχί δις επί το αυτό» τυγχάνει εφαρμογής και στο πειθαρχικό δίκαιο. Η αρχή αυτή καθιερώνεται στον Υπαλληλικό Κώδικα με το άρθρο 110, παράγραφο 3. Θεσπίζεται από το άρθρο 110 αλλά και από το άρθρο 123 ότι δεν επιτρέπεται η παραπομπή του ίδιου παραπτώματος υπαλλήλου σε πειθαρχικό συμβούλιο μετά την έκδοση οριστικής απόφασης του πειθαρχικού οργάνου για το ίδιο παράπτωμα. Τη συναντάμε ακόμα και στη παρ. 1 του άρθρου 4 του 7^{ου} Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, σύμφωνα με την οποία επίσης κατοχυρώνεται η απαγόρευση δεύτερης δίκης ή ποινής, για το ίδιο πρόσωπο για μια πράξη η οποία έχει τελεσιδικήσει οριστικά⁶⁷. Εν προκειμένω ο δημόσιος υπάλληλος μπορεί να διωχθεί μόνο μια φορά για το ίδιο πειθαρχικό αδίκημα⁶⁸ και δεν μπορεί να τιμωρηθεί εκ νέου αν του έχει ήδη επιβληθεί ποινή στο παρελθόν για το ίδιο πειθαρχικό αδίκημα⁶⁹. Εάν, όμως, ασκηθεί ένσταση από τον ίδιο τον υπάλληλο υπέρ της Διοίκησης, μετά από την επανεξέταση της υπόθεσης δύναται να επιβληθεί βαρύτερη ποινή, η οποία όμως δεν θεωρείται ως δεύτερη για το ίδιο αδίκημα⁷⁰. Η αρχή αυτή, λοιπόν, σύμφωνα με την νομολογία τυγχάνει εφαρμογής και στις πειθαρχικές ποινές που πληρούν τα κριτήρια που εφαρμόζονται και σε μια ποινική διαδικασία. Επιπλέον, σύμφωνα με την ανωτέρω αρχή, αν κάποιος καταδικαστεί για κάποιο ποινικό αδίκημα δεν αποκλείεται να

⁶⁶ Στράνης, Δ., *Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2010, σελ.66

⁶⁷ Παρ.1 του άρθρου 4 του 7^{ου} Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου «Δικαίωμα κάθε προσώπου να μη δικάζεται ή να τιμωρείται δύο φορές για το ίδιο αδίκημα 1. Κανένας δεν μπορεί να διωχθεί ή καταδικασθεί ποινικά από τα δικαστήρια του ίδιου Κράτους, για μια παράβαση για την οποία ήδη αθώωθηκε ή καταδικάστηκε με αμετάκλητη απόφαση σύμφωνα με το νόμο και την ποινική δικονομία του Κράτους αυτού.»

⁶⁸ ΣτΕ 262/1999, 2472/2011

⁶⁹ Γνωμοδότηση Νομικού Συμβουλίου Κράτους 482/1991

⁷⁰ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., *οπ.π.* (υποσημ. 10), σελ. 89



του επιβληθεί και οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή για το ίδιο παράπτωμα⁷¹.

Από τη νομολογία έχει κριθεί ότι σε περίπτωση αυτοδίκαιης έκπτωσης του δημοσίου υπαλλήλου λόγω ποινικής καταδίκης με παράλληλη πειθαρχική δίωξη, δεν παραβιάζεται η ως άνω αρχή, μιας και η αυτοδίκαιη έκπτωση δεν θεωρείται πειθαρχική ποινή αλλά λόγος λύσεως της υπαλληλικής σχέσης ως δυσμενές μέτρο της εκάστοτε Διοίκησης, το οποίο επιβάλλεται και αυτοδίκαια από το νόμο⁷². Σύμφωνα με την 186/2019 γνωμοδότηση του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους σε ερώτημα που τέθηκε σχετικά με τον αν τύγχανε εφαρμογής ή όχι η αυτοδίκαιη έκπτωση εκπαιδευτικού που προέβη σε νόθευση εγγράφου (πλαστογραφία) και χρήση αυτού, το οποίο αποτελεί ταυτόχρονα εκτός από ποινικό και πειθαρχικό παράπτωμα και εκκινείται παράλληλα η πειθαρχική διαδικασία, απάντησε ομόφωνα ότι σε περίπτωση αμετάκλητης καταδίκης για το αδίκημα της νόθευσης ενός εγγράφου συνεπάγεται αυτοδίκαια η έκπτωση του υπαλλήλου από την Υπηρεσία από την ημερομηνία έκδοσης της αμετάκλητης δικαστικής απόφασης. Φυσικά, όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη παράγραφο δεν αποκλείεται και η παράλληλη επιβολή πειθαρχικής ποινής – απόλυσής του, η οποία έχει κριθεί ήδη και από το αρμόδιο Δικαστήριο.

A3.3 Η συμβολή του τεκμηρίου της αθωότητας και της αρχής «in dubio pro reo» πριν την επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης

Σύμφωνα με το τεκμήριο της αθωότητας, όταν κάποιος διώκεται τεκμαίρεται η αθωότητά του μέχρι να αποδειχθεί ότι είναι ένοχος. Εάν δεν ανατραπεί, θεωρείται ως τεκμήριο με στόχο την αποφυγή αρνητικής ενοχοποίησης και τιμωρίας του κατηγορούμενου. Το ποινικό δικαστήριο οφείλει να διερευνήσει διεξοδικά την αλήθεια για τα πραγματικά περιστατικά και μόνο εφόσον δεν καταφέρει να βρει πλήρεις αποδείξεις εις βάρος του κατηγορουμένου, τότε τον απαλλάσσει πλήρως και τον κρίνει αθώο. Μπορεί να θεωρηθεί και ως μαχητό τεκμήριο από τη στιγμή που έχει ως πρωταρχικό σκοπό του να μην υπάρξουν αρνητικές συνέπειες για τον κατηγορούμενο, εάν δεν καταφέρει αυτό να ανατραπεί. Όταν κάποιος διώκεται για ποινικό αδίκημα σε κάθε στάδιο της διαδικασίας έως ότου να τελεσιδικήσει το δικαστήριο θεωρείται ως ύποπτος για την

⁷¹ Απόφαση του ΕΔΔΑ 10-02-2009 με θέμα «Zolotukhin κατά Ρωσίας»

⁷² ΣτΕ 2550/2006, 1536/2007, 3262/2012



τέλεση της πράξης και όχι ως ένοχος εξαρχής⁷³. Είναι αποδεκτό ότι με τη παράγραφο 2 του άρθρου 6 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου δεν καθιερώνεται απλά το τεκμήριο της αθωότητας του κατηγορούμενου στη ποινική δίκη καθώς και η αθώωση του λόγω αμφιβολίας, αλλά καθιερώνεται και ένα θεσμικό πλαίσιο που καθιστά πιο εύκολο για το κατηγορούμενο να αποδείξει την αθωότητα του και να βοηθήσει στην διεξαγωγή της αποδεικτικής διαδικασίας⁷⁴. Ειδικότερα, μπορεί να παρατηρηθεί συνάφεια της ποινικής με τη πειθαρχική διαδικασία κυρίως στο αποδεικτικό επίπεδο σε ότι αφορά στο περιεχόμενο και τα πραγματικά περιστατικά που στοιχειοθετούν κάθε περίπτωση. Αν το αδίκημα στοιχειοθετεί πειθαρχική διαδικασία και παράλληλα και ποινική τότε τα πειθαρχικά όργανα οφείλουν να προβούν σε σχετικές ενημερώσεις, με όποιο πρόσφορο τρόπο προβλέπεται, προς τον αρμόδιο εισαγγελέα όπως προβλέπεται στο άρθρο 37 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας. Σε κάποιες από τις αρχές που περιλαμβάνονται στο τεκμήριο της αθωότητας αναφέρεται ότι κανείς δεν μπορεί να κριθεί ένοχος ή να καταδικαστεί αν πρώτα δεν περάσει από τη προβλεπόμενη δικαστική διαδικασία, δε μπορεί να υπάρξει επιβολή καμίας ποινής σε κάποιον εάν δεν έχει τελεσιδικήσει ποινή από τα δικαστήρια, κανένας δεν μπορεί να εξαναγκασθεί να αποδείξει ότι είναι αθώος και η αμφιβολία λειτουργεί πάντα υπέρ του κατηγορούμενου.

Στον Υπαλληλικό Κώδικα υπάρχει πρόβλεψη σχετικά με τη δέσμευση του πειθαρχικού οργάνου στις αμετάκλητες αποφάσεις των ποινικών δικαστηρίων ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, μόνο σε ότι αφορά την ύπαρξη ή αντίθετα την ανυπαρξία πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν την αντικειμενική υπόσταση πειθαρχικού παραπτώματος. Η αρχή του ποινικού δικαίου «*in dubio pro reo*», δηλαδή η αμφιβολία υπέρ του κατηγορούμενου, δύναται εφαρμογής και σε διοικητικές αποφάσεις, όπως θεωρούνται αυτές του πειθαρχικού δικαίου.

Σε περίπτωση που πρόκειται να επιβληθεί οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, πόσο μάλλον δε αυτή της οριστικής παύσης του δημοσίου υπαλλήλου από τα καθήκοντα του, το εκάστοτε πειθαρχικό όργανο που πρόκειται να αποφανθεί για την ποινή που θα επιβληθεί, οφείλει, όπως προείπαμε, να συνεκτιμήσει πολλά στοιχεία τόσο από τον υπηρεσιακό όσο και από τον προσωπικό φάκελο του υπαλλήλου και να σταθμίσει όλα τα πραγματικά γεγονότα, συμπεριλαμβανομένου και του τεκμηρίου της αθωότητας του πειθαρχικώς διωκόμενου υπαλλήλου, το δημόσιο συμφέρον, την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας, αλλά και την προσωπικότητα του υπαλλήλου και κατόπιν να προβεί στην τελική του απόφαση και στο να

⁷³ Καρράς, Α., *Ποινικό δικονομικό δίκαιο*, 1998, σ. 29.

⁷⁴ Νίκας, Ν., *Πολιτική Δικονομία*, τόμος 2, 2021, σελ.365.



επιβάλλει την ποινή της οριστικής του παύσης από τα καθήκοντα του. Είναι αναμφισβήτητο ότι οι νομοθετικές διατάξεις βάσει των οποίων τίθεται ο υπάλληλος σε αυτοδίκαιη αργία χωρίς να διαπιστώνεται η ενοχή του, αποκλειστικά και μόνο βάσει παραπομπής στο Πειθαρχικό Συμβούλιο, συνιστά σοβαρή παραβίαση του τεκμηρίου αθωότητας⁷⁵. Το τεκμήριο της αθωότητας ισχύει μέχρι τη νόμιμη απόδειξη της ενοχής του πειθαρχικώς διοικούμενου υπαλλήλου σύμφωνα με τη παράγραφο 2 του άρθρου 6 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και μέχρι να εκδοθεί δικαστική απόφαση, διαμορφώνοντας έτσι αυξημένο τυπικό κύρος ως προς το τεκμήριο της αθωότητας. Από το τεκμήριο της αθωότητας και την αρχή *in dubio pro reo* επηρεάζεται η πειθαρχική διαδικασία, αλλά ειδικότερα η ποινική δίκη σε όλα τα στάδια της διαδικασίας μέχρι να υπάρξει τελεσιδικία⁷⁶. Όταν όμως, υπάρχουν αδικήματα, όπως η πλάνη προς το δημόσιο με κατάθεση, για παράδειγμα, πλαστού πτυχίου με σκοπό την μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη ενός υπαλλήλου, που χαρακτηρίζονται από έντονη κοινωνική απαξία και για τα οποία ασκείται εκτός της πειθαρχικής και ποινική δίωξη, τότε επιβάλλεται η επιβολή της αυτοδίκαιης αργίας ή ακόμα και της οριστικής παύσης του υπαλλήλου προκειμένου να εξασφαλίζεται η εμπιστοσύνη του κόσμου προς τη δημόσια διοίκηση και φυσικά προς το ίδιο το Κράτος και να αποφεύγονται παρόμοια περιστατικά.

A4. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΕΣ ΠΡΑΞΕΙΣ – ΑΠΩΛΕΙΑ ΘΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ ΜΕΣΩ ΑΝΑΚΛΗΣΗΣ ΔΙΟΡΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΚΑΙ ΟΧΙ ΛΟΓΩ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ

A4.1 Η έννοια της διοικητικής πράξης και το νομικό πλαίσιο που τη χαρακτηρίζει σε διάστιξη με την περίπτωση ανάκλησης μιας παράνομης διοικητικής πράξης (π.χ. διορισμού)

Η ανάκληση μιας διοικητικής πράξης θεωρείται ένα από τα πιο σπουδαία μέσα παύσης για την ισχύ των διοικητικών πράξεων. Θεωρείται, επίσης, και ένα από τα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η εκάστοτε Διοίκηση, καθώς καλείται να επανεξετάσει πράξεις που έχει εκδώσει, κατόπιν διοικητικών προσφυγών ή προσφυγών σε δικαστήρια και εν τέλει να κληθεί να ανακαλέσει κάποιες ή να προβεί σε τροποποιήσεις αυτών.

⁷⁵ Χριστοφορίδης, Σ., Δυσμενή μέτρα κατά δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων, 2014, σελ. 49

⁷⁶ Ανδρουλάκης, Ν., *Θεμελιώδεις έννοιες της ποινικής δίκης*, 2007, σελ. 203 επόμενα



Αναφερόμενοι στον όρο «Διοικητική πράξη» εννοούμε τη θέσπιση ενός κανόνα δικαίου μονομερώς, που βασίζεται στη βούληση ενός διοικητικού οργάνου και που πραγματοποιείται με συγκεκριμένη διαδικασία, θεσπίζοντας με αυτό τον τρόπο μια νομική ρύθμιση κατ' ανάσκηση δημόσιας εξουσίας. Κατά συνέπεια, όταν αναφερόμαστε, λοιπόν, σε μια διοικητική πράξη εννοούμε το νομικό μέσο βάσει του οποίου ασκείται από τη Διοίκηση δημόσια εξουσία με απώτερο σκοπό τη θεραπεία του δημοσίου σκοπού⁷⁷.

Η ανάκληση μιας διοικητικής πράξης είναι ένα αρκετά πολύπλοκο ζήτημα που απασχολεί έντονα την εκάστοτε Διοίκηση και τη νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων και ιδιαίτερα το Συμβούλιο της Επικρατείας και το Ελεγκτικό Συνέδριο, τα οποία είναι αρμόδια για τις οποιοδήποτε διαφορές προκύπτουν. Επειδή υπάρχουν ελλείψεις θετικοί κανόνες δικαίου, η νομολογία είναι αυτή που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διατύπωση και στην ερμηνεία των κανόνων που διέπουν την ανάκληση των πράξεων αυτών. Το Συμβούλιο της Επικρατείας με αποφάσεις⁷⁸ του απορρίπτει αιτήσεις δημοσίων υπαλλήλων που είχαν προσφύγει σε αυτό προκειμένου να ακυρώσουν αποφάσεις από Διοικητικά Εφετεία με τις οποίες είχε αποφασιστεί η ανάκληση των διορισμών τους κρίνοντας τις αρχικές διοικητικές πράξεις διορισμού τους παράνομες καθότι είχαν καταθέσει πλαστά δικαιολογητικά πρόσληψης. Η ανάκληση, επιπλέον των διορισμών τους σύμφωνα με το νόμο δεν υπόκειται στο χρονικό περιορισμό της διετίας καθότι ανακαλύφθηκε αργότερα ότι οι ίδιοι δολίως είχαν καταθέσει τα πλαστά δικαιολογητικά προκειμένου να επιτύχουν το διορισμό τους. Εφόσον, οι ανακλητικές πράξεις διορισμού εκδίδονται πέραν της διετίας η Διοίκηση υποχρεούται να καλέσει πριν την έκδοση της πράξης τον υπάλληλο σε ακρόαση⁷⁹ προκειμένου να διαπιστωθούν μέσω ερευνητικής διαδικασίας τα πραγματικά γεγονότα και να αναγραφεί επαρκή αιτιολογία στην πράξη ανάκλησης. Σε καμία περίπτωση, δεν πρέπει να συνδέουμε την ερευνητική αυτή διαδικασία ή την κλήση σε ακρόαση με τη πειθαρχική διαδικασία καθότι η πειθαρχική διαδικασία και η ανάκληση διορισμού διέπονται από διαφορετικό νομικό πλαίσιο και κανόνες καθότι για να υπάρξει πειθαρχική απόλυση πρέπει να έχει προηγηθεί νόμιμος διορισμός του υπαλλήλου⁸⁰.

Σε ότι αφορά τη διάκριση των κανόνων δικαίου σε κατηγορίες, αυτή πραγματοποιείται με βάση κάποια κριτήρια, πρόσωπα καθώς και το περιεχόμενό τους. Με βάση τα κριτήρια, οι κανόνες δικαίου διακρίνονται σε ατομικούς, όταν αναφέρονται δηλαδή σε πρόσωπα τα οποία

⁷⁷ Σπηλιωτόπουλος, Ε., *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου (Τόμος Ι)*, 2011, σελ. 99-100

⁷⁸ Αποφάσεις Συμβουλίου της Επικρατείας 2775/2022, 2776/2022, 2777/2022

⁷⁹ Αποφάσεις Συμβουλίου της Επικρατείας 2739/2005, 2742/2005

⁸⁰ Απόφαση Διοικητικού Εφετείου Πατρών 275/2018



ορίζονται με συγκεκριμένο τρόπο ανεξαρτήτως αν πρόκειται για ένα πρόσωπο ή για πιο πολλά, και σε απρόσωπους, όταν τυγχάνουν δηλαδή εφαρμογής σε οποιοδήποτε πρόσωπο πληρούνται συγκεκριμένες προϋποθέσεις και χαρακτηριστικά. Το συγκεκριμένο κριτήριο διάκρισης των κανόνων δικαίου δεν είναι αριθμητικό αλλά ποιοτικό κριτήριο, και καθορίζει τα πρόσωπα στα οποία απευθύνονται οι κανόνες αυτοί. Με βάση το περιεχόμενό τους οι κανόνες δικαίου χωρίζονται σε ειδικούς και γενικούς.⁸¹

Μπορούν να θεσπιστούν κανόνες δικαίου βασιζόμενοι σε όλες τις προαναφερόμενες κατηγορίες ή βάση συνδυασμού αυτών, για παράδειγμα απρόσωποι ή ατομικοί γενικού ή ειδικού περιεχομένου κανόνες δικαίου. Οι διοικητικές πράξεις, λοιπόν, αν λάβουμε υπόψη μας τη διάκριση των κανόνων δικαίου σε απρόσωπους και ατομικούς, τότε αυτές διακρίνονται με τη σειρά τους σε κανονιστικές και σε ατομικές. Οι κανονιστικές διοικητικές πράξεις θεσπίζουν απρόσωπους κανόνες ενώ οι ατομικές ατομικούς κανόνες, όπως θεωρείται και ο διορισμός ενός υπαλλήλου⁸².

A4.2 Η ισχύς μιας διοικητικής πράξης

Ένα από τα πιο βασικά χαρακτηριστικά της διοικητικής πράξης είναι το τεκμήριο της νομιμότητας, το οποίο όμως δεν εφαρμόζεται στις περιπτώσεις των ανυπόστατων διοικητικών πράξεων, των πράξεων δηλαδή που δεν προέρχονται από τη Διοίκηση ή δεν συμπλήρωσαν τη διαδικασία παραγωγής τους⁸³. Η ατομική διοικητική πράξη, η μελέτη της οποίας θα μας απασχολήσει και περισσότερο στη παρούσα εργασία καθώς ο διορισμός υπαλλήλου στο δημόσιο τομέα αποτελεί μια ατομική διοικητική πράξη, από την έναρξη ισχύς της⁸⁴ και μέχρι την ακύρωσή της κατόπιν δικαστικής αποφάσεως ή έκδοσης μιας άλλης μεταγενέστερης διοικητικής πράξης ή κατόπιν ανάκλησης ή κατάργησής της, αυτή συνεχίζει να παράγει όλα τα έννομα αποτελέσματά της και έναντι των όποιων διοικητικών αρχών⁸⁵, ασχέτως του γεγονότος ότι η πράξη μπορεί να τυγχάνει τυχόν νομικού ελαττώματος. Το ίδιο ισχύει και σε περίπτωση που η διοικητική πράξη παραβιάζει με κάποιο τρόπο την αρχή της νομιμότητας παρουσιάζοντας κάποια πλημμέλεια, η οποία σε περίπτωση που κάποιος την προσβάλλει μέσω των προβλεπόμενων

⁸¹ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., *όπ.π.* (υποσημ. 38), σελ.107

⁸² Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., *όπ.π.* (υποσημ. 38), σελ.108

⁸³ Δαγτόγλου, Π., *Γενικό Διοικητικό Δίκαιο (7η αναθεωρημένη έκδοση)*, 2014, σελ.296

⁸⁴ Βλ. Δαγτόγλου, Π., *όπ.π.* (υποσημ. 41), σελ. 268-269

⁸⁵ ΣτΕ 2519/1982, 264/2005



ένδικων βοηθημάτων αυτό μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να ακυρωθεί ή να τροποποιηθεί η πράξη αυτή⁸⁶.

A4.3 Η ανάκληση μιας ατομικής διοικητικής πράξης (π.χ. διορισμού) λόγω πλάνης της Διοίκησης εν αντιθέσει με την πειθαρχική απόλυση λόγω πειθαρχικού παραπτώματος

Ένας από τους πιο συνήθεις και πιο διαδεδομένους τρόπους λήξης μιας ατομικής διοικητικής πράξης, όπως είναι η πράξη διορισμού, και άρα οριστική απόλυση του εργαζομένου, είναι η ανάκλησή της. Όταν η διοίκηση, διαπιστώσει με οποιοδήποτε τρόπο ότι μια εκδοθείσα ατομική πράξη περιέχει κάποια παρανομία ή ότι έχει δημιουργηθεί μέσω της εκδοθείσας αυτής πράξης πλάνη κατά την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών προς τη διοίκηση, ή ακόμα ότι έχουν μεταβληθεί οι αντιλήψεις της λόγω πολιτικών, κοινωνικών ή οικονομικών εξελίξεων, τότε η διοίκηση μπορεί να προβεί στην ανάκλησή της⁸⁷.

Η ανάκληση της διοικητικής πράξης θεωρείται ως μια από τις πιο σπουδαίες πτυχές του Διοικητικού Δικαίου. Όπως προείπαμε υπάρχουν ελλειπείς θετικοί κανόνες δικαίου που να ρυθμίζουν την ανάκληση. Στον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας η ανάκληση ρυθμίζεται μόνο σε μια διάταξη, αυτή του άρθρου 21, σύμφωνα με την οποία «1. Αρμόδιο για την ανάκληση ατομικής διοικητικής πράξης όργανο είναι εκείνο που την εξέδωσε ή που είναι αρμόδιο για την έκδοσή της. 2. Για την ανάκληση δεν είναι απαραίτητο να τηρείται η διαδικασία που προβλέπεται για την έκδοση της πράξης, εκτός αν ανακαλείται πράξη νόμιμη ή πράξη παράνομη ύστερα από εκτίμηση πραγματικών περιστατικών.», η οποία ρυθμίζει μόνο το πρόσωπο που έχει την αρμοδιότητα να ανακαλέσει μια διοικητική πράξη καθώς και τη διαδικασία. Γι' αυτό είναι και πολύ σημαντική η νομολογία, αφού βάσει σε πληθώρα αποφάσεων έχουν συντεθεί οι κανόνες δικαίου που αφορούν την ανάκληση.

Η πρώτη, και εκ των σημαντικότερων αρχών, που συνθέτει τους κανόνες ανάκλησης είναι η αρχή της νομιμότητας, η οποία επιβάλλει στην εκάστοτε διοίκηση να ενεργεί σύμφωνα με τους κανόνες του φερόμενου ως «μπλοκ νομιμότητας» ανακαλώντας οποιαδήποτε παράνομη πράξη (θετική έκφανση). Οι ενέργειές της δε πρέπει να αντίκεινται στους προαναφερόμενους κανόνες δικαίου (αρνητική έκφανση)⁸⁸. Την αρχή νομιμότητας ακολουθεί η αρχή της καλής πίστης, σημαντική πτυχή της οποίας αποτελεί η αρχή της δικαιολογημένης ή προστατευόμενης

⁸⁶ ΣτΕ 2711/1983, 3564/1986, 2287/1988, 1544/1992

⁸⁷ Βλ. Δαγτόγλου, Π., όπ.π. (υποσημ. 41), σελ.305

⁸⁸ Βλ. Σπηλιωτόπουλος, Ε., όπ.π. (υποσημ. 38), σελ.88



εμπιστοσύνης του πολίτη έναντι των διοικητικών πράξεων. Βάση αυτής της αρχής πρέπει να διατηρούνται εν ισχύ οι ευμενείς για το πολίτη πράξεις, αλλά να ανακαλούνται υποχρεωτικά οι δυσμενείς για το διοικούμενο πράξεις της Διοίκησης⁸⁹. Το δικαστήριο που θα κληθεί να εξετάσει το εάν θα διατηρηθεί ή θα ανακληθεί μια πράξη της Διοίκησης οφείλει να εξετάζει πάντα πριν την έκδοση της απόφασής του την αρχή της υπεροχής του δημοσίου συμφέροντος και ιδιαίτερα σε περιπτώσεις όπου επικαλείται και η άσκηση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης⁹⁰.

Πρέπει επίσης να δώσουμε έμφαση στο γεγονός ότι η ανάκληση διορισμού δεν αποτελεί επουδενί πειθαρχική ποινή, η οποία θα απέβλεπε στο να διασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία της εκάστοτε δημόσιας υπηρεσίας καθώς και η πειθαρχία εντός αυτής, καθότι η ανάκληση διοικητικών πράξεων δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του πειθαρχικού δικαίου και δεν έχει καμία σχέση με τη πειθαρχική διαδικασία⁹¹. Συνεπώς, πριν εκδοθεί μια απόφαση ανάκλησης διοικητικής πράξης δεν εφαρμόζονται οι διαδικασίες του πειθαρχικού δικαίου, όπως εφαρμόζονται πριν την έκδοση της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης, καθότι σύμφωνα και με την 275/2018 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Πατρών οι δυο αυτές ποινές δεν θεωρείται ότι ισοδυναμούν, εφόσον για να τηρηθεί η πειθαρχική διαδικασία ο υπάλληλος πρέπει να έχει διοριστεί νόμιμα.

Στην υπ' αριθμ. Α22/2022 απόφαση του Τριμελούς Διοικητικού Εφετείου Πατρών περιγράφεται περίπτωση απόρριψης αίτησης ακύρωσης απόφασης δικαστηρίου για ανάκληση διορισμού δημοσίου υπαλλήλου λόγω παράνομης επιλογής της, η οποία έλαβε χώρα κατά το διορισμό της, πλαστογραφώντας το πτυχίο της ως προς τον βαθμό δημιουργώντας έτσι πλάνη στη Διοίκηση, η οποία την επέλεξε ανάμεσα σε άλλους υποψήφιους ως διοριστέα. Με την τωρινή υπό συζήτηση αίτησή της, η οποία όπως προείπαμε απορρίφθηκε, η αιτούσα προσφεύγει καθότι υποστηρίζει ότι η απόφαση του Διοικητικού Δικαστηρίου που προσέβαλε πάσχει ακυρότητας, καθώς δεν περιλαμβάνεται σαφή, εμπεριστατωμένη και επαρκή αιτιολογία ως προς το ζήτημα της δόλιας ή μη πρόκλησης ή υποβοήθησης της πλάνης της Διοίκησης εκ μέρους της.

Λαμβάνοντας υπόψη τι προβλέπεται σχετικά στο Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (ν.3528/2007, ΦΕΚ Α' 26), ο οποίος στο άρθρο 20 παρ. 2 ορίζει ότι: *«Η πράξη διορισμού, που έγινε κατά παράβαση νόμου, ανακαλείται εντός διετίας από τη δημοσίευσή της. Μετά την παρέλευση της προθεσμίας αυτής, η*

⁸⁹ Δετσαρίδης, Χρ., *Οι αρχές της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης και της καλής πίστης στο διοικητικό δίκαιο*, 2003, σελ. 102

⁹⁰ Βλ. Δαγτόγλου, Π., *όπ.π.* (υποσημ. 41), σελ.306

⁹¹ Απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας 4662/2012



πράξη διορισμού ανακαλείται εάν αυτός που διορίστηκε προκάλεσε δολίως ή υποβοήθησε την παρανομία ή εάν ο διορισμός του έγινε κατά παράβαση των άρθρων 4 και 8 του παρόντος Κώδικα». Λαμβάνοντας υπόψη τις ανωτέρω διατάξεις, θεωρείται έκνομη και κατά συνέπεια ανακλητή πράξη διορισμού σε κενή οργανική θέση δημοσίου υπαλλήλου που έχει προκηρυχθεί, ανάμεσα και σε άλλες παράνομες πράξεις, η πράξη αυτή που αποδίδεται σε έκνομη επιλογή του υπαλλήλου που τελικώς διορίστηκε όταν υπάρχουν συνυποψήφιοι που ενδιαφέρθηκαν και κατέθεσαν αίτηση προκειμένου να διοριστούν στην ίδια προκηρυχθείσα θέση.

Στη συγκεκριμένη περίπτωση η αιτούσα διορίστηκε το 2010 ενώ η πλαστογραφία του βαθμού του πτυχίου της διαπιστώθηκε μετά από έλεγχο της Υπηρεσίας της το 2014, είχε παρέλθει λοιπόν το διάστημα της διενέργειας που προβλέπεται εκ του νόμου. Επειδή, όμως η αιτούσα εξ αποδείξεως προκάλεσε δολίως τον διορισμό της εξαπατώντας κατ' αυτό τον τρόπο την Υπηρεσία της, δύναται να γίνει ανάκληση του διορισμού της και πέρα της προβλεπόμενης διενέργειας προθεσμίας. Επειδή έχει παρέλθει ο χρονικός περιορισμός της διενέργειας, για να θεωρείται νόμιμη η πράξη που θα ανακληθεί χρειάζεται, επιπλέον, η εκάστοτε Διοίκηση να εκφέρει με νόμιμη διαδικασία, επαρκή αιτιολογία και κρίση, ότι ο υπάλληλος που εν τέλει διορίστηκε προκάλεσε ή υποβοήθησε με δόλιο τρόπο την πλάνη εις βάρος της Διοίκησης για να έχει προβάδισμα και να επιλεγεί από τους υπόλοιπους συνυποψήφιους του⁹². Για να ανακληθεί ο διορισμός υπαλλήλου, ο οποίος εις γνώσιν του και με δόλια μέσα προκάλεσε ή υποβοήθησε την παρανομία αυτή, είναι σίγουρα υποχρεωτική και δεν ισχύει κανένας χρονικός περιορισμός ούτε εφαρμόζεται η πειθαρχική διαδικασία λόγω των προαναφερθέντων γεγονότων. Η πρόβλεψη αυτή μπορεί να δικαιολογηθεί όχι μόνο σε ότι αφορά τη πρόθεση του νομοθέτη για να αποκατασταθεί η σοβαρά διαταραχθείσα νομιμότητα, που προκύπτει από τον διορισμό ενός υπαλλήλου που δεν κατέχει τα τυπικά και νόμιμα για τη προκηρυχθείσα θέση προσόντα, αλλά και για την προάσπιση των αρχών της αξιοκρατίας και της ισότητας των πολιτών κατά την επιλογή τους προς πλήρωση των δημοσίων θέσεων, καθώς επίσης και εξαιτίας σοβαρών ενδείξεων ότι αυτός που εν τέλει διορίστηκε στερείται του αναγκαίου για υπάλληλο ήθους.

Εξάλλου, από τη στιγμή που χρησιμοποιήθηκε πλαστό πτυχίο με δόλια χρήση προκειμένου να μπορέσει η αιτούσα να διορισθεί, η Διοίκηση είναι υποχρεωμένη και δεν είναι απλά και μόνο στη διακριτική της ευχέρεια, να προβεί σε ανάκληση της πράξης διορισμού της αιτούσας, έτσι ώστε να μην προκύπτει θέμα εφαρμογής της αρχής της χρηστής διοίκησης και της αρχής της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης.

⁹² Αποφάσεις του Συμβουλίου της Επικρατείας, 2740/2005, 2742/2005, 1094/2014.



Τέλος, πρέπει να διευκρινίσουμε ότι η ανάκληση διορισμού δεν ισοδυναμεί με απόλυση του εργαζομένου, από τη στιγμή που η λύση της υπαλληλικής σχέσης του υπαλλήλου ανάγεται στο διορισμό του και στο πόσο νόμιμα έγινε αυτός. Συνεπώς, δεν σχετίζεται και με την απόφαση οριστικής παύσης εργαζομένου από τα καθήκοντά του κατόπιν αποφάσεως από το υπηρεσιακό συμβούλιο, απόφαση κατά της οποίας μπορεί να πραγματοποιηθεί προσφυγή ουσίας, όπως προβλέπεται και στη παράγραφο 4 του άρθρου 103 του Συντάγματος. Η διαφορά που προκύπτει, λοιπόν, ανάμεσα σε αυτές τις δυο μορφές λύσης της υπαλληλικής σχέσης είναι ότι η ανάκληση διορισμού είναι πράξη με ακυρωτική φύση, ενώ η οριστική παύση υπόκειται σε προσφυγή της ουσίας.

Για να χαρακτηριστεί, λοιπόν, μια ατομική διοικητική πράξη ως παράνομη τότε πρέπει το περιεχόμενο αυτής, όπως έχει ήδη αναφερθεί, να παραβαίνει κανόνες δικαίου ή να έχει εκδοθεί κατόπιν «πλάνης περί τα πράγματα», γεγονός που οδηγεί σε πράξη ακύρωσής της, αφού παραβιάζει το νόμο⁹³. Ως τέτοια περίπτωση, χαρακτηρίζεται η αναδρομική ανάκληση διορισμού υπαλλήλου στο δημόσιο τομέα λόγω υποβολής δικαιολογητικών που δεν ήταν σύννομα, μετά από σχετικό έλεγχο αυτών με αποτέλεσμα να κριθεί ότι ο υπάλληλος παρανόμως διορίστηκε και να ανακληθεί εν συνεχεία η ατομική διοικητική πράξη διορισμού του ως παράνομη, όπως φαίνεται και στην 193/2015 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Πειραιά αναφορικά με ανάκληση διορισμού Δημοτικού Αστυνομικού.

A4.4 Σύγκριση νομολογίας σχετικά με την ανάκληση των παράνομων διοικητικών πράξεων διορισμού εργαζομένων και της νομοθεσίας που διέπει την πειθαρχική απόλυση

Όπως προαναφέρθηκε, υπάρχει έλλειψη νομοθετικής πρόβλεψης σε ότι αφορά τους κανόνες της ανάκλησης μιας διοικητικής πράξης και ανατίθεται εν τοις πράγμασι στη νομολογία η διευθέτηση των ζητημάτων που αφορούν τις ανακλήσεις. Η νομολογία στηρίζεται και αξιοποιεί τη φύση των διοικητικών πράξεων, εάν αυτές είναι δηλαδή νόμιμες ή παράνομες και ευμενείς ή δυσμενείς και ταυτόχρονα εφαρμόζει ότι προβλέπεται από την αρχή της νομιμότητας, την αρχή της καλής πίστης και την αρχή του δημοσίου συμφέροντος, καθώς και της κατοχυρωμένης από το Σύνταγμα αρχής της αναλογικότητας. Αντιθέτως, όπως αναφέρθηκε ήδη στο πρώτο κεφάλαιο, σε ότι αφορά την πειθαρχική απόλυση ισχύει ο νέος υπαλληλικός κώδικας ν. 3528/2007 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ», στον οποίο

⁹³ ΣτΕ 368/1937, 421/1937



περιλαμβάνονται αναλυτικά οι πειθαρχικές διατάξεις. Σαν νόμος έχει υποστεί και αυτός πολλές τροποποιήσεις. Ο νόμος, όμως που επέφερε τις πιο σημαντικές και ουσιώδη αλλαγές στο πειθαρχικό δίκαιο είναι ο 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.»

Σε ότι αφορά την απόλυση μέσω της ανάκλησης των παράνομων δυσμενών πράξεων δημιουργείται έρεισμα για το κατά πόσο η αρμοδιότητα της διοίκησης είναι δέσμια ή όχι έτσι ώστε να μπορέσει να ανακαλέσει την παράνομη δυσμενή διοικητική πράξη. Σύμφωνα με την κείμενη νομολογία η εκάστοτε διοίκηση έχει τη διακριτική ευχέρεια να προβεί στην ανάκληση μιας παράνομης δυσμενούς διοικητικής πράξης, από τη στιγμή που αυτή μπορεί και να διατηρηθεί εξαιτίας δημοσίου συμφέροντος ή εξαιτίας απόρροιας δικαιωμάτων υπέρ τρίτων⁹⁴. Η θεωρία διαφέρει αρκετά από τη νομολογία, γιατί παρόλο που αυτή δέχεται την ύπαρξη της διακριτικής ευχέρειας από τη πλευρά της διοίκησης, εντούτοις υποστηρίζει ότι είναι πιο ορθή η υποχρέωση ανάκλησης της πράξης, εκτός των περιπτώσεων που συντρέχουν σοβαροί λόγοι δημοσίου συμφέροντος ή απορρέουν δικαιώματα υπέρ τρίτων⁹⁵. Σε ότι αφορά τη διακριτική ευχέρεια στη διαδικασία της πειθαρχικής απόλυσης έχουμε ήδη επισημάνει ότι δεν είναι στη διακριτική ευχέρεια του εκάστοτε πειθαρχικού προϊσταμένου το αν θα ξεκινήσει η όχι η πειθαρχική διαδικασία μόλις διαπιστωθεί η διάπραξη ενός πειθαρχικού παραπτώματος από τον υπάλληλο.

Σε ότι αφορά τις παράνομες ευμενείς πράξεις η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας καταλήγει στο ότι οι πράξεις αυτές πρέπει να ανακαλούνται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος από την έκδοσή τους και πάντα με ακριβή και πλήρη αιτιολογία βασισμένη στα πραγματικά περιστατικά και την ισχύουσα νομοθεσία κατά το χρόνο έκδοσης της πράξης, με σκοπό τη θεμελίωση της παρανομίας και τη δημιουργία του νομικού ερείσματος για την ανάκληση της πράξης⁹⁶. Όταν η ανάκληση γίνεται εντός εύλογου χρονικού διαστήματος γίνεται χωρίς κώλυμα⁹⁷, όταν όμως υπερβαίνει το εύλογο χρονικό διάστημα τότε αυτή θεωρείται ακυρωτέα εξαιτίας αυτού⁹⁸. Ο νομοθέτης αναγκάζεται να προβεί σε έναν ορισμό του εύλογου χρονικού διαστήματος με το άρθρο 1 του αναγκαστικού νόμου 261/1968 ορίζοντας ότι το εύλογο χρονικό διάστημα εντός του οποίου πρέπει να ανακληθεί μια διοικητική πράξη δεν πρέπει να ξεπερνάει τα πέντε έτη από την ημερομηνία έκδοσης της, καθώς στη νομολογία μέχρι τη στιγμή

⁹⁴ ΣτΕ 2881/2017, 1175/2018

⁹⁵ Βλ. Δαγτόγλου, Π., όπ.π. (υποσημ. 41), σελ.311

⁹⁶ ΣτΕ 1501/2008, 3269/2010, 2414/2011, 4934/2013 και Ολομέλεια ΣτΕ 2403/1997

⁹⁷ ΣτΕ 1440/2011, 3/2013

⁹⁸ ΣτΕ 3270/2008



έκδοσης του νόμου αυτού υπήρχε μια μεγάλη διακύμανση στο πως οριζόταν το εύλογο αυτό χρονικό περιθώριο και πάντα κατά περίπτωση⁹⁹. Παρ' όλα αυτά, αν η έκδοση της πράξης προκλήθηκε από δόλια ενέργεια του διοικούμενου ή αν υπάρχει δικαστική απόφαση που υποχρεώνει την εκάστοτε διοίκηση σε ανάκληση της διοικητικής πράξης ή ακόμα και αν συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος, τότε ο χρονικός αυτός περιορισμός δεν ισχύει. Όσον αφορά τη δόλια ενέργεια από διοικούμενο με αποτέλεσμα να εκδοθεί εν τέλει παράνομη ατομική διοικητική πράξη, αυτή είναι ξεκάθαρη όταν πρόκειται για περιπτώσεις πλαστογραφίας ή δηλώσεις ψευδών και ανακριβών στοιχείων ή αν κάποιος δωροδότησε δημόσιο υπάλληλο¹⁰⁰. Για την έναρξη και ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας δεν προβλέπεται συγκεκριμένο χρονικό περιθώριο, χωρίς αυτό να συνεπάγεται κωλυσιεργία στις διαδικασίες που απαιτούνται.

A4.5 Αρμοδιότητα οργάνου προς ανάκληση διοικητικών πράξεων και διαδικασία ανάκλησης διορισμού του εργαζομένου εν συγκρίσει με την πειθαρχική απόλυση

Όπως έχει ήδη προαναφερθεί, οι νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την οριστική απόλυση των εργαζομένων του δημοσίου τομέα μέσω ανάκλησης των διοικητικών πράξεων θεωρούνται ελλειπείς, με αποτέλεσμα να καλείται η νομολογία να καλύψει το νομοθετικό αυτό κενό. Είπαμε ήδη, ότι η μοναδική νομική διάταξη που αφορά τις ανακλήσεις εμπεριέχεται στο άρθρο 21 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, σύμφωνα με το οποίο αρμόδιο όργανο για ανάκληση μιας διοικητικής πράξης είναι αυτό που την εξέδωσε αρχικά ή αυτό που έχει πλέον την αρμοδιότητα να την εκδώσει¹⁰¹, δημιουργώντας όμως μια σύγχυση ως προς την ασφάλεια δικαίου, καθώς η εκάστοτε διοίκηση έχει τη διακριτική ευχέρεια να ανακαλέσει τις πράξεις της με συνέπεια να υπάρχει σε κάποιες περιπτώσεις διχογνωμία και διατύπωση διαφορετικής οπτικής από τα δυο αυτά όργανα. Τυχόν άρνηση της διοίκησης για άρνηση της ανάκλησης είναι σύμφωνη με τη διακριτική της ευχέρεια εκτός αν υπάρχει αντίθετη νομοθετική επιταγή που να την υποχρεώνει¹⁰². Φυσικά, οποιαδήποτε άρνηση της διοίκησης για ανάκληση διοικητικής πράξης θα πρέπει να αιτιολογείται εμπεριστατωμένα για να είναι σύμφωνη με τη σωστή χρήση της διακριτικής

⁹⁹ ΣτΕ 430/1964, 2307/1968

¹⁰⁰ Απόφαση ΕΛΣυν Τμ. ΙΙ 1176/2018

¹⁰¹ ΣτΕ 3582/2008

¹⁰² ΣτΕ 952/1998, ΟΛΣτΕ 2282/1992



ευχέρειας¹⁰³. Παρ' όλα αυτά σύμφωνα με τη νομολογία υπάρχει δέσμια αρμοδιότητα της εκάστοτε διοίκησης για ανάκληση παράνομης διοικητικής πράξης ιδίως όταν αυτή υπαγορεύεται από διάταξη νόμου¹⁰⁴.

Το αρμόδιο όργανο για την ανάκληση της ατομικής διοικητικής πράξης πρέπει να ξεκινήσει την ανακλητική διαδικασία της. Με αποφάσεις της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας¹⁰⁵ έχει κριθεί παγίως ότι όταν πρόκειται να γίνει ανάκληση ατομικής διοικητικής πράξης η οποία αφορά πλάνη περί τα πράγματα, βασιζόμενη σε νέα στοιχεία που προκύπτουν και δεν είχαν ληφθεί υπόψη όταν εκδόθηκε η πράξη, τότε η ανακλητική διαδικασία γίνεται με ότι προβλεπόταν εκ του νόμου όταν εκδόθηκε η πράξη και είναι βασικοί για την σωστή εκτίμηση του ζητήματος.

Ένας από τους τρόπους με τους οποίους μπορεί να ξεκινήσει η ανακλητική διαδικασία είναι η αυτεπάγγελτη δράση της εκάστοτε διοίκησης καθώς αυτό προβλέπεται ρητά από το νόμο, ιδίως σε περίπτωση που αποδειχτεί παρανομία ή η πλάνη που έχει διαπραχτεί και σχετίζεται με την εκδοθείσα ατομική διοικητική πράξη. Στη περίπτωση αυτή, η διοίκηση καλείται να εκδώσει μια διαπιστωτική πράξη που απευθύνει προς τον ενδιαφερόμενο και τον ενημερώνει ότι επήλθαν οι νόμιμες συνέπειες. Η διαδικασία ανάκλησης αποτελεί μια διοικητική διαδικασία, κατά την οποία οφείλεται να τηρούνται όλες οι γενικές αρχές δράσης των οργάνων της διοίκησης. Έτσι, σε περίπτωση, που πρόκειται να ανακληθεί μια παράνομη ευμενής διοικητική πράξη για το διοικούμενο τότε είναι υποχρεωτικό να προηγηθεί ακρόαση του διοικούμενου καθόσον η ανάκληση της πράξης βασίζεται σε δική του υποκειμενική συμπεριφορά¹⁰⁶. Όταν η ανάκληση της πράξης είναι δυσμενής για τον διοικούμενο, τότε είναι απαραίτητο να υπάρχει σαφή και πλήρη αιτιολογία ως προς τους λόγους ανάκλησης, όπως προκύπτει ρητά και από το Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας στο άρθρο 17 παράγραφο 2.

Όταν για την ανάκληση μιας διοικητικής πράξης παίζει βασικό ρόλο η παρανομία που διαπιστώθηκε τότε αυτή λειτουργεί έχοντας ως αφετηρία το χρονικό σημείο έκδοσής της (ex tunc), εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στη κείμενη νομοθεσία.

Ως συμπέρασμα μπορούμε να πούμε ότι σύμφωνα με αποφάσεις διαφόρων Διοικητικών Δικαστηρίων, η ανάκληση παράνομου διορισμού που έχει προκληθεί ή υποβοηθηθεί από παράνομα διορισμένο υπάλληλο αποτελεί διοικητικό μέτρο ουσιαστικά διορθωτικού χαρακτήρα,

¹⁰³ ΣτΕ 3065/1991

¹⁰⁴ ΣτΕ 2909/1994

¹⁰⁵ ΟΛΣτΕ 454/1962

¹⁰⁶ ΣτΕ 1850/1992



το οποίο συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και βασίζεται σε αντικειμενικά γεγονότα, δηλαδή στη μη τήρηση των νομικών προϋποθέσεων για διορισμό. Έχει αναδρομική ισχύ, ισχύει χωρίς χρονικό περιορισμό και απαιτεί προηγούμενη διαδικασία ακρόασης και ειδική εξήγηση των λόγων της διοικητικής πράξης για την προστασία των δικαιωμάτων των ενδιαφερομένων.

Από την άλλη πλευρά, η πειθαρχική απόλυση μπορεί να θεμελιωθεί με την έννοια ότι ο υπάλληλος χρησιμοποίησε κακή πίστη για να διορισθεί ή με την έννοια της ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς εντός ή εκτός της εργασίας. Μπορεί επίσης να έχει τη μορφή του να καταθέσει, να χρησιμοποιήσει, να συμπεριλάβει ή να διατηρήσει πλαστά, αλλοιωμένα ή παραποιημένα έγγραφα στον προσωπικό διοικητικό φάκελο του ο εν λόγω υπάλληλος διαπράττοντας αντικειμενικά συγκεκριμένη πράξη και επιδεικνύοντας υπαίτια συμπεριφορά. Η πειθαρχική διαδικασία που διεξάγεται εν προκειμένω υπόκειται σε σημαντικές δικονομικές και ουσιαστικές εγγυήσεις, οι οποίες υπόκεινται στις αρχές της εκτίμησης και δεν έχουν αναδρομική ισχύ. Οι δυο αυτοί μηχανισμοί διαφοροποιούνται σε ότι αφορά εγγυήσεις και συνέπειες και μελετάται το κατά πόσο είναι στη διακριτική ευχέρεια της εκάστοτε Διοίκησης να επιλέξει το μέτρο που θα εφαρμόσει σε κάθε περίπτωση.

Ουσιαστικά, επειδή όμοιες συμπεριφορές, μπορούν να τυποποιηθούν είτε ως πειθαρχικά αδικήματα, τα οποία θα επισύρουν και την ανάλογη πειθαρχική ποινή, είτε ως λόγοι για να ανακληθεί ένας διορισμός, ο οποίος θα οδηγήσει αναδρομικά τον υπάλληλο στο να απωλέσει το status του και τις ωφέλειες που απορρέουν από αυτό, παρατηρούνται προσπάθειες μέσω της νομολογίας για την οριοθέτηση στο πλαίσιο επιβολής των δυο αυτών μηχανισμών.



ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι ρυθμιστικές αρχές και τα πρότυπα εργατικού δικαίου έχουν μακρά ιστορία στην προστασία των εργαζομένων, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής αβεβαιότητας και εργασιακής αστάθειας.

Οι ανατροπές στις πολιτικές κοινωνικής, οικονομικής και κοινωνικής ασφάλισης είναι αναπόφευκτες ως αποτέλεσμα της απομάκρυνσης από την έννοια της σταθερής εργασίας, της εισαγωγής νέων ειδών απασχόλησης και των συχνών αλλαγών σε επαγγέλματα ή/και τομείς απασχόλησης καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής.

Ενώ ο νόμος της καταγγελίας βρίσκεται δικαιολογημένα στο επίκεντρο της προσοχής επειδή χρησιμεύει ως σημείο αναφοράς για τη ρύθμιση των κανόνων της αγοράς εργασίας, οι δυσκολίες που δημιουργούν στο εργατικό δίκαιο είναι πιο θεμελιώδεις. Το πόσο σημαντική είναι η συλλογική αυτονομία στη λειτουργία των σχέσεων στην εργασία δεν μπορεί να υπερεκτιμηθεί υπό αυτές τις συνθήκες.

Η σταθερότητα των συλλογικών συμβάσεων εξαρτάται από τη σωστή ισορροπία μεταξύ κοινωνικής προστασίας και οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας. Αυτό παρέχει περισσότερη προστασία για την αξιοπρέπεια των εργαζομένων και την ελεύθερη ανάπτυξη, ενώ παράλληλα διασφαλίζει την προστασία των συμφερόντων της εταιρείας, καθώς παρέχει το πλαίσιο για τη δικαιότερη δυνατή λήψη αποφάσεων.

Όσον αφορά τον καθορισμό των κανόνων του δικαίου καταγγελίας, η λειτουργία της ιδιωτικής βούλησης είναι ουσιαστικά η ίδια. Μερικά από τα ζητήματα που αντιμετωπίζει αυτή η εργασία περιλαμβάνουν την προστασία του χώρου εργασίας και την ανάπτυξη της προσωπικότητας του εργαζομένου μέσω των εργατικών κανονισμών, καθώς και τα όρια του συστήματος που επιβάλλει η υποχρέωση να διασφαλίζεται η ελευθερία των επιχειρήσεων και των οικονομικών του κάθε εργοδότη.

Όταν πρόκειται για μια εταιρεία ή εκμετάλλευση, το εσωτερικό δίκαιο είναι βασικά το γραπτό δίκαιο που τη διέπει ως οργανικά λειτουργική τάξη¹⁰⁷. Ο κανονισμός εργασίας ή αλλιώς ο εσωτερικός κανονισμός είναι ένα σύνολο συλλογικά συμφωνημένων γραπτών κανόνων για τον τρόπο με τον οποίο διέπονται οι εργασιακές σχέσεις μιας επιχείρησης, προσαρμοσμένες στις ιδιαιτερότητες των λειτουργιών της και εφαρμόζονται επιπλέον σε οποιοδήποτε υπάρχον νομικό

¹⁰⁷ Λεβέντης, Γ., «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 2007, σελίδα 591



πλαίσιο προκειμένου να θεσπιστούν τυπικές διαδικασίες λειτουργίας και να διατηρηθεί η εσωτερική τάξη¹⁰⁸.

Οι εργασιακές σχέσεις ιδιωτικού δικαίου μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων ρυθμίζονται από τον εσωτερικό κανονισμό, ο οποίος περιλαμβάνει όλες τις διατάξεις που σχετίζονται με θέματα όπως η πειθαρχία και η συμπεριφορά των εργαζομένων στο χώρο εργασίας, η εξέλιξη του προσωπικού εξυπηρέτησης και γενικότερα η οργάνωση και η λειτουργία της σχέσης εργοδότη και εργαζομένου.

Οι κανονισμοί εργασίας είναι μια ανεξάρτητη πηγή διαμόρφωσης των συνθηκών εργασίας, καθώς ορίζουν τους κανόνες για τη ρύθμιση της εσωτερικής έννομης τάξης, σύμφωνα με το άρθρο 1 του Νομοθετικού Διατάγματος 3789/1957.

Ο κανονισμός εργασίας καθιερώνεται με ενιαίο τρόπο για πρώτη φορά όταν ψηφίστηκε το Νομοθετικό Διάταγμα 3789/1957. Πριν την ψήφιση και δημοσίευση του νόμου αυτού μπορούσε να συναφθεί μια ειδική συλλογική σύμβαση ως συμφωνία μεταξύ των μερών, όπως προβλεπόταν στο Ν.Δ. 3239/1955, ενώ από τη ψήφιση και δημοσίευση του Ν.Δ. 3789/1957 θεσπίζεται το σύνολο του δικαίου του κανονισμού εργασίας και οριοθετείται γενικά και ενιαία το πεδίο των κανονισμών που ρυθμίζουν την εργασία και στο οποίο οφείλουν όλοι οι εργοδότες να προσαρμόσουν τους κανονισμούς εργασίας που ίσχυαν μέχρι τότε, σύμφωνα με ότι προβλέπεται στο άρθρο 1 του ως άνω νόμου. Ο σκοπός του νέου νομοθετικού πλαισίου για τους κανονισμούς εργασίας στο ιδιωτικό δίκαιο και ο οποίος περιγράφεται αναλυτικά στην αιτιολογική έκθεση του νέου νόμου είναι να εξασφαλιστεί όσο το δυνατόν περισσότερο μια ομοιομορφία, δικαιοσύνη, ενιαία κατεύθυνση, δίκαιη πειθαρχική εξουσία και μεταχείριση για όλους τους εργαζομένους.

Στις διατάξεις του Νομοθετικού Διατάγματος 3789/1957 υπάρχει η πρόβλεψη ότι όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν προσωπικό από σαράντα και πάνω εργαζομένους οφείλουν να καταρτίσουν εσωτερικό κανονισμό εργασίας με τον οποίο θα ρυθμίζονται και θα συνδέονται οι σχέσεις του προσωπικού κατά την εκτέλεση των εργασιών που προβλέπονται στην εκάστοτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση, οι σχέσεις εργοδότη και εργαζομένων αλλά και ο τρόπος εκτέλεσης των προβλεπόμενων για κάθε επιχείρηση εργασιών. Επίσης, θα θεσπίζονται με αυτόν οι διατάξεις για τη ρύθμιση θεμάτων υγιεινής, ασφάλειας αλλά και πειθαρχίας και συμπεριφοράς του κάθε εργαζόμενου κατά το ωράριο της εργασίας του. Σύμφωνα με το άρθρο 2 του ως άνω νόμου, οι

¹⁰⁸ Μπακόπουλος, Κ., «Ο κανονισμός εργασίας-Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης», 1993, σελίδες 625-637



κανονισμοί αυτοί πρέπει να κυρώνονται από τα κατά τόπου αρμόδια γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας.

Ο κανονισμός εργασίας μπορεί να καταρτιστεί είτε μονομερώς από τον εργοδότη, είτε με απόφαση από κοινού ανάμεσα στον εκάστοτε εργοδότη και το συμβούλιο των εργαζομένων (ν. 1767/1988), είτε μέσω μιας επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ν.1876/1990) είτε απλά με νομοθετική ρύθμιση. Η εκάστοτε διοίκηση μιας επιχείρησης οφείλει να προβεί σε έλεγχο σκοπιμότητας και νομιμότητας πριν την τελική κύρωση του κανονισμού, προκειμένου να αποδοθεί η στοιχειώδης εγγύηση ακεραιότητας σε αυτόν. Για τον έλεγχο σκοπιμότητας του κανονισμού γίνεται αναφορά ήδη στην Εισηγητική Έκθεση του νόμου προκειμένου να διασφαλιστεί μέσω της θέσπισης κανόνων μια ενιαία κατεύθυνση για ομοιόμορφη και δίκαιη πειθαρχική εξουσία αλλά και ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων. Βασιζόμενοι σε αυτήν την ανάγκη για να προστατευτούν οι εργαζόμενοι καθίσταται νόμιμο το περιεχόμενο στους κανονισμούς που αφορούν τις προσλήψεις των εργαζομένων αλλά και τους τρόπους λύσης κάθε σύμβασης εργασίας.

Στο παρόν κεφάλαιο της εργασίας, θα εξεταστεί ο τρόπος εφαρμογής της πειθαρχικής απόλυσης στον ιδιωτικό τομέα και τι προβλέπεται στη νομοθεσία για το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης, το οποίο συνίσταται από εσωτερικής φύσεως κανόνες της εκάστοτε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης προσδιορίζοντας τη συμπεριφορά που συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα και αποκρυσταλλώνει τις αρχές και τον τρόπο που θα επιβάλλονται οι αντίστοιχες πειθαρχικές ποινές. Στα πειθαρχικά παραπτώματα συμπεριλαμβάνονται οι συμπεριφορές των υπαλλήλων που κρίνονται ως αντισυμβατικές, οι παραβάσεις των κανονισμών που αφορούν την εργασία, την υγιεινή και την ασφάλεια τους ή όλα τα αδικήματα του ποινικού δικαίου που επιδρούν άμεσα ή έμμεσα στην εργασιακή σχέση. Σε ότι αφορά τις πειθαρχικές ποινές, αυτές χαρακτηρίζονται ως διοικητικά μέτρα με κυρωτικό πρόσημο, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορούν να χαρακτηριστούν με την κατασταλτική έννοια του ποινικού όρου ως πειθαρχικές ποινές. Αυτό συμβαίνει γιατί η πειθαρχική ποινή στοχεύει στο να τιμωρήσει τον εκάστοτε εργαζόμενο για την τέλεση μιας ορισμένης παράβασης προκειμένου να διασφαλίζεται η ομαλή λειτουργία της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης. Στόχος του πειθαρχικού δικαίου είναι να μεν το να διασφαλίζονται τα δικαιολογημένα συμφέροντα των εργοδοτών αλλά την ίδια στιγμή να προστατεύονται και τα συμφέροντα των εργαζομένων τους¹⁰⁹. Επίσης, θα εξεταστεί και η

¹⁰⁹ Ληξουριώτης, Ι., *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου*, 2008, σελ.504



καταγγελία της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) από τον ίδιο τον εργοδότη χωρίς να έχει διαπιστωθεί κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα από τη μεριά του υπαλλήλου.

B.1 ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΕΞΟΥΣΙΑ

B.1.1 Θεμέλιο στην πειθαρχική εξουσία του Εργατικού Δικαίου αποτελεί ο κανονισμός εργασίας

Ως αποτέλεσμα των επιλογών των εργοδοτών, των εγκυκλίων και των οδηγιών, που έχουν ουσιαστικό αντίκτυπο στην εκμετάλλευση και την προστασία των εργαζομένων, οι κανονισμοί εργασίας αναφέρονται συχνότερα στους κανόνες του πειθαρχικού δικαίου.

Η εργατική νομοθεσία έχει τη δυνατότητα να ρυθμίζει τους κανόνες του πειθαρχικού δικαίου σε μια επιχείρηση ή την εκμετάλλευση. Κατά τη θέσπιση της εργατικής νομοθεσίας, συγκροτείται και οριοθετείται η πειθαρχική αρχή, η οποία δεν αποτελεί μόνο διευθυντικό προνόμιο των εργοδοτών, αλλά υπόκειται και στο περιορισμό που ορίζει η νομοθεσία και οι εργατικές ρυθμίσεις σύμφωνα με αυτό.

Εφόσον αφορά επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις του ιδιωτικού τομέα μαζί και με τους υπαλλήλους τους, το θεμελιώδες Ν.Δ. 3789/1957 προβλέπει τις μορφές κυρώσεων που μπορούν να θεσπιστούν στους εργατικούς κανόνες, καθώς και τους περιορισμούς και τις καταστάσεις υπό τις οποίες μπορούν να επιβληθούν νομίμως τέτοιες κυρώσεις.

Ως εκ τούτου, οι κανόνες εργασίας λειτουργούν ως το εσωτερικό δίκαιο του χώρου εργασίας που εξισορροπεί τα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντα και των δύο μερών, περιορίζοντας τις πειθαρχικές εξουσίες των εργοδοτών σύμφωνα με τα όσα ορίζει ο κρατικός νομοθέτης.

B1.2 Ο εργοδότης ως πειθαρχικός λειτουργός

Όπως αναφέρεται στο Ν.Δ. 3789/1957, ο εργοδότης είναι η πειθαρχική αρχή, ο υπεύθυνος για την τήρηση της πειθαρχίας στην εκμετάλλευση αλλά και αυτός που οφείλει να εγγυείται για τα



συμφέροντα της¹¹⁰. Όσον αφορά την πειθαρχία των εργαζομένων, οι εργοδότες ενδέχεται να μεταφέρουν αυτήν την ευθύνη σε άλλους οργανισμούς, όπως τα πειθαρχικά συμβούλια.

Ένα τυπικό πειθαρχικό συμβούλιο έχει τα χαρακτηριστικά ενός εργοδοτικού οργάνου, παρά τη συμπερίληψη εκπροσώπων των εργαζομένων στη σύνθεση των μελών του συμβουλίου.

Αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις, επιτρέπονται αυτόνομες οντότητες, αλλά δεν είναι ποτέ συλλογικά διοικητικά όργανα¹¹¹.

Θα πρέπει να υπάρχουν διαβεβαιώσεις αμεροληψίας για τα πειθαρχικά όργανα, γεγονός που συνεπάγεται τη μη συμμετοχή σε εκείνα των ατόμων που, επί του παρόντος, εξαιρούνται, καθώς τα πειθαρχικά όργανα λειτουργούν με βάση την ιδέα του αποκλεισμού των δικαστών.

Όσοι έχουν συμφέρον άμεσα ή έμμεσα για το αποτέλεσμα του πειθαρχικού ελέγχου, καθώς και όσοι έχουν ιδιαίτερο δεσμό φιλίας ή εχθρότητας με τον πειθαρχικό λειτουργό ή έχουν εξεταστεί ως μάρτυρες σε ενδεχόμενη διοικητική ανάκριση που προηγήθηκε¹¹², θεωρούνται ότι έχουν σύγκρουση συμφερόντων.

Ένας άλλος κανόνας είναι ότι «κανείς δεν μπορεί να είναι και εισαγγελέας και δικαστής». Άρα, δεν επιτρέπεται να ασκεί πειθαρχική δίωξη αυτός που κίνησε την υπόθεση¹¹³.

B2. ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΟΙΝΕΣ – ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΜΙΑΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟΝ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

B2.1 Το πειθαρχικό δίκαιο και οι γενικές αρχές του Εργατικού Δικαίου

Υπάρχει ένας αριθμός γενικών κανόνων που μπορούν να χρησιμοποιηθούν στο πειθαρχικό δίκαιο του εργατικού δικαίου που μπορούν να αντληθούν από το γενικό νομικό πλαίσιο μιας εκμετάλλευσης, αφού ληφθεί υπόψη ο μοναδικός χαρακτήρας και ο σκοπός της. Ως αποτέλεσμα, η «συγγένεια» μεταξύ πειθαρχικής και ποινικής αξίωσης υποστηρίζει την εξαγωγή των θεμελιωδών αρχών του πειθαρχικού δικαίου από το ποινικό. Επίσης, η διαμόρφωση των αρχών του εργατικού δικαίου στηρίζεται στις προβλέψεις για περιορισμό της καταχρηστικής άσκησης

¹¹⁰ Vennin-Domenach, «*Pouvoir ou droit disciplinaire dans l'entreprise privée*», Université Jean Moulin, 1973, σελ. 10

¹¹¹ Βλ. Λεβέντης, Γ., όπ.π. (υποσημ. 100), σελ. 602, Μήτσου, Τρ., «*Το πειθαρχικό δίκαιον της επιχειρήσεως-Ι. Τα πειθαρχικά συμβούλια*», τόμος Ι, 1979, σελ. 522

¹¹² Βλ. Λεβέντης, Γ., όπ.π. (υποσημ. 100), σελ. 180

¹¹³ Βλ. Μήτσου, Τρ., όπ.π. (υποσημ. 103), σελ. 185



εξουσίας αυτών που ασκούν το διευθυντικό δικαίωμα σύμφωνα με τις εργασιακές συμβάσεις, όπου τις περισσότερες φορές εννοείται ο εργοδότης, αλλά και στην προστασία των υπαλλήλων της επιχείρησης από τους κινδύνους που θα πηγάζαν από αυτή τη καταχρηστική άσκηση διευθυντικών καθηκόντων, σεβόμενοι έτσι την προσωπικότητα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων¹¹⁴.

Ειδικότερα, οι αρχές που εμφορούνται από το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης είναι: η αρχή «nullum crimen, nulla poena sine lege», η αρχή «non bis ni idem», όπως αναλυτικά τις περιγράψαμε και στο κεφάλαιο Α της παρούσας εργασίας, η αρχή της «απαγόρευσης της αναλογικής εφαρμογής και της διασταλτικής ερμηνείας του πειθαρχικού δικαίου», η αρχή της «αναλογίας πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής», η αρχή της «σκοπιμότητας» και η αρχή της «απαγόρευσης της αναδρομικής ισχύος των πειθαρχικών κανόνων»¹¹⁵. Όπως και στο πειθαρχικό δίκαιο που αφορά του δημοσίους υπαλλήλους, έτσι και στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης σύμφωνα με την αρχή «nullum crimen, nulla poena sine lege» δεν επιβάλλεται καμία πειθαρχική ποινή στον εργαζόμενο αν αυτή δεν προβλέπεται στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης. Ακόμα και αν στον κανονισμό εργασίας υπάρχει περιγραφή του γενικού πλαισίου για αντιπειθαρχική συμπεριφορά, θα πρέπει να περιλαμβάνονται και οι ακριβείς διατάξεις που θα καθιστούν σαφέστατα στους εργαζομένους της εκάστοτε επιχείρησης, ποιο είδος συμπεριφοράς αποτελεί πειθαρχικά κολάσιμη πράξη και τα σύννομα όρια μιας συμπεριφοράς, καθώς και το ακριβές σημείο από το οποίο θα γίνεται εκκίνηση της πειθαρχικής απαξίας.

Σύμφωνα με την αρχή της «απαγόρευσης της αναλογικής εφαρμογής και της διασταλτικής ερμηνείας του πειθαρχικού δικαίου» της εκμετάλλευσης δεν τυγχάνει αναλογικής εφαρμογής η θεμελίωση της πειθαρχικής ευθύνης για συμπεριφορά υπαλλήλου όταν δεν υπάρχει πρόβλεψη για αυτή από το δίκαιο της εκμετάλλευσης. Επίσης, δεν τυγχάνει διασταλτικής ερμηνείας ο πειθαρχικός κανόνας προκειμένου να θεμελιωθεί το αξιόποινο μιας πράξης¹¹⁶.

Όπως προβλέπεται σύμφωνα με την αρχή της αναλογίας ενός πειθαρχικού παραπτώματος με την ποινή, θα πρέπει να υπάρχει αναλογία μεταξύ αυτών. Η πειθαρχική ποινή που θα αποφασίζεται να επιβληθεί θα πρέπει να είναι δικαιολογημένη ως προς τη βαρύτητα της σε αναλογία με το παράπτωμα. Η αρχή αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης ιδιαίτερα όταν ως ποινή πρόκειται να επιβληθεί η οριστική απόλυση του

¹¹⁴ Ζερδελής, Δ., *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, 2015, σελ.135-136

¹¹⁵ Στράνης, Δ., *όπ.π.* (υποσημ. 53), σελ.71

¹¹⁶ Βλ. Καρακατσάνης, Αλ., Γαρδικας, Στ., *όπ.π.* (υποσημ. 107), σελ. 449



υπαλλήλου. Τα κριτήρια για την αναλογία αυτή περιγράφονται και στο άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα¹¹⁷.

Το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης διαπνέεται και από την αρχή της «απαγόρευσης της αναδρομικής ισχύος των πειθαρχικών κανόνων», σύμφωνα με την οποία ο εσωτερικός κανονισμός της εκάστοτε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, στον οποίο προβλέπονται οι κυρώσεις για πειθαρχικά παραπτώματα, δε μπορεί να ανατρέχει σε παρελθόντα χρόνο. Επίσης, αν υπάρξει τροποποίηση μιας ποινής για κάποιο πειθαρχικό αδίκημα, και το πειθαρχικό συμβούλιο δεν έχει τελεσιδικήσει ακόμα με απόφαση του, τότε στον υπάλληλο πρέπει να εφαρμοστεί η πιο ευνοϊκή ρύθμιση.

Σύμφωνα με την αρχή της σκοπιμότητας δεν είναι υποχρεωτικό να επιβληθεί πειθαρχική δίωξη ή τιμωρία, εναπόκειται βάση της νομοθεσίας, και σύμφωνα πάντα με τις διατάξεις του άρθρου 281 του Αστικού Κώδικα, στη διακριτική ευχέρεια του πειθαρχικού λειτουργού ο οποίος οφείλει να σταθμίσει τα γεγονότα και τα αντικρουόμενα συμφέροντα, χωρίς να παραβιάζεται φυσικά η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Στο Ν.Δ. 3789/1957 δεν υπάρχει ακριβής καθορισμός για το πώς πρέπει να αποδίδεται η πειθαρχική δικαιοσύνη μέσα στο περιβάλλον μιας επιχείρησης ή μιας εκμετάλλευσης, αλλά αυτό μπορεί να ρυθμίζεται μέσω του κανονισμού εργασίας της κάθε επιχείρησης. Θα πρέπει όμως να εφαρμόζονται στη πειθαρχική διαδικασία οι αρχές και οι θεσμοί που ισχύουν στην ευρύτερη έννομη τάξη στην οποία τοποθετείται η εκμετάλλευση, καθώς η ίδια η διαδικασία έχει πολλές ομοιότητες με τα χαρακτηριστικά που συναντούνται σε μια δίκη. Κάποιες από τις βασικές αυτές αρχές, τις οποίες έχουμε ήδη μελετήσει στην παρούσα εργασία, είναι η γρήγορη εκκίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας, η απόδειξη ότι υπάρχουν επαρκείς ενδείξεις που αποδεικνύουν την ενοχή του διωκόμενου υπαλλήλου, το αδιαμφισβήτητο δικαίωμα του υπαλλήλου να απολογηθεί, όπως αυτό θεμελιώνεται στο άρθρο 20 του Συντάγματος αλλά και στο άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, η αρχή *in dubio pro reo* για τις αμφιβολίες που εγείρονται υπέρ του διωκόμενου υπαλλήλου, η αρχή για την ειδική και επαρκή αιτιολόγηση των αποφάσεων των πειθαρχικών λειτουργών και τέλος ο σεβασμός στην προσωπικότητα του ατόμου που ελέγχεται πειθαρχικώς. Λαμβάνοντας υπόψη και εφαρμόζοντας, λοιπόν, τις ανωτέρω αρχές επιτυγχάνεται και η ασφάλεια δικαίου που θεωρείται ζωτικής σημασίας και άκρως απαραίτητη, σε μια πειθαρχική διαδικασία¹¹⁸. Επίσης, οι αρχές αυτές οφείλουν να αποσκοπούν στη προστασία

¹¹⁷ ΑΠ 995/2001, ΑΠ 204/2002, ΑΠ 1576/2006, ΑΠ 1690/2006

¹¹⁸ Καζάκος, Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3^η Έκδοση, 2013, σελ. 490



των υπαλλήλων που διώκονται πειθαρχικά βασιζόμενες τόσο στην ιδιότητα τους ως διωκόμενοι αλλά και ταυτόχρονα ως εργαζόμενοι, καθώς και αυτές να είναι συμβατές με το Ποινικό Δικονομικό Δίκαιο προστατεύοντας έτσι τον υπάλληλο που διώκεται απέναντι στους κινδύνους που πηγάζουν από τη συμπεριφορά του που χαρακτηρίστηκε αρχικώς ως πειθαρχικό αδίκημα¹¹⁹. Οι αρχές αυτές αποσκοπούν εντέλει στο να προστατέψουν τον υπάλληλο που διώκεται πειθαρχικά και να αποτρέψουν μια πιθανώς καταχρηστική απόλυση από την εργασία του.

B2.2. Εργατικό Δίκαιο: πειθαρχικά παραπτώματα και ποινές

Η οποιαδήποτε ανάρμοστη συμπεριφορά ή, αλλιώς, το οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα, δύναται να οριστεί ότι περιλαμβάνει κάθε πράξη ή παράλειψη που μπορεί να έχει αρνητικό αντίκτυπο στην τάξη και την ασφάλεια της επιχείρησης, αλλά και στην ομαλότητα λειτουργίας της σχέσης εργασίας και της δραστηριότητας παραγωγής.

Οι ατομικές ή συλλογικές συμβάσεις καθώς και οι κανονισμοί εργασίας σε κάθε επιχείρηση, αλλά και οποιοσδήποτε κανόνας επηρεάζει τις συνθήκες εργασίας της εκάστοτε επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, μπορούν να προκαλέσουν πειθαρχική δίωξη των υπαλλήλων σε περίπτωση παράβασης τους.

Οι πειθαρχικές ποινές απαριθμούνται στο Ν.Δ. 3789/1957, όπου και υπάρχει διαβάθμιση ανάλογα της ποιότητάς τους. Ειδικότερα, σύμφωνα με τη παράγραφο 3 του άρθρου 1 του Ν.Δ. 3789/1957 οι επιτρεπόμενες πειθαρχικές ποινές έχουν ως εξής και είναι:

- α) Η έγγραφη ή προφορική παρατήρηση
- β) Η επίπληξη
- γ) Έως το είκοσι πέντε τοις εκατό του ημερομισθίου ως πρόστιμο
- δ) Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία, η οποία χαρακτηρίζεται και ως προσωρινά απόλυση, για 10 ημέρες ως μέγιστο επιτρεπτό όριο ανά ημερολογιακό έτος.

Οι σημαντικότερες πειθαρχικές παραβάσεις τιμωρούνται με αυτή την ποινή, η οποία επιβάλλεται σε περίπτωση που ο εργαζόμενος προβεί σε επαναλαμβανόμενες πειθαρχικές συμπεριφορές.

¹¹⁹ Βλ. Καρακατσάνης, Αλ., Γαρδίκας, Στ., όπ.π. (υποσημ. 107), σελ. 444-445



Ωστόσο, η πειθαρχική ποινή της προσωρινής απόλυσης δεν τερματίζει τη σχέση εργασίας αλλά την αναστέλλει για όσο διαρκεί η ποινή. Όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, ο νομοθετικός κατάλογος των πειθαρχικών ποινών είναι κάπως περιορισμένος.

Υπό το πρίσμα αυτό, δεν επιτρέπεται η εφαρμογή πειθαρχικών μέτρων πέραν αυτών που ορίζονται από την πειθαρχική νομοθεσία της εταιρείας ή της εκμετάλλευσης. Πρέπει να αναφέρουμε, επίσης, ότι «οι πειθαρχικές ποινές παρόλον τον «ποινικό» χαρακτήρα που καταρχήν φέρεται ότι έχουν, παρόλες τις σημαντικές διαφορές που διακρίνουν πειθαρχικό και ποινικό δίκαιο, διαμορφώνουν επίσης τάξη σε ορισμένο κύκλο συμβίωσης, που συνιστά στην προκειμένη περίπτωση η κοινωνία της εκμετάλλευσης»¹²⁰

B2.3 Η νομοθεσία που διέπει την απόλυση ως πειθαρχική ποινή ή ως καταγγελία της σύμβασης στον Ιδιωτικό τομέα

Η ίδια η νομοθεσία, σύμφωνα με τη παράγραφο 3 του άρθρου 1 του ΝΔ 3789/1957, εξαιρεί «τις επιχειρήσεις, τις εκμεταλλεύσεις και τις εργασίες στις οποίες η πειθαρχική εξουσία ασκείται από πειθαρχικό συμβούλιο ή υπάρχει και συμπληρωματικό πειθαρχικό όργανο, από τον χρονικό περιορισμό των 10 ημερών».

Όταν αναφερόμαστε, λοιπόν, σε αυτά τα ζητήματα ανάμεσα στις πειθαρχικές ποινές, και με σιγουριά η πιο βαριά ποινή όλων, είναι αυτή της απόλυσης του εργαζομένου με οριστική λύση της σχέσης εργασίας του. Μπορεί να θεωρηθεί ουσιαστικά η πιο αίσχιστη από τις προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές, για την οποία δεν τυγχάνει εφαρμογή εάν δεν έχει τηρηθεί προηγουμένως σωστά η πειθαρχική διαδικασία, εμφορούμενη φυσικά και από την αρχή της αναλογικότητας και την αρχή καλής πίστεως. Απόλυση του εργαζομένου μπορεί να πραγματοποιηθεί φυσικά και με καταγγελία της σύμβασης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) από μέρος του εργοδότη και με όσα προβλέπονται στο άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα. Φυσικά, σε καμία από τις ανωτέρω περιπτώσεις, δεν πρέπει να εφαρμόζεται καταχρηστικά το δικαίωμα της καταγγελίας μιας σύμβασης από τον εργοδότη.

Χαρακτηριστική είναι η απόφαση 230/2021 του Αρείου Πάγου, η οποία έκρινε ότι η καταγγελία της σύμβασης από μέρος της εταιρείας υπερέβη την αρχή της καλής πίστεως και τα χρηστά ήθη σύμφωνα με το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα και επομένως την έκρινε ως

¹²⁰ Στράνης, Δ., όπ.π. (υποσημ. 53), σελ.67



καταχρηστική και παράνομη και κατά συνέπεια άκυρη, καθώς από τα πεπραγμένα έβγαλε το συμπέρασμα ότι η καταγγελία της σύμβασης υπαγορευόταν από κίνητρα ξένα προς τον σκοπό για τον οποίο είχε θεσπιστεί το δικαίωμα της καταγγελίας εκ μέρους του εργοδότη, ο οποίος προέβη σε αυτήν από εμπάθεια προς τον εργαζόμενο ή λόγω διάθεσης εκδίκησης αυτού.

Ο Άρειος Πάγος με την 102/2017 απόφαση του κρίνει ως παράνομη και καταχρηστική τη συμπεριφορά ανώνυμης εταιρείας η οποία προέβη σε καταγγελία σύμβασης και κατά συνέπεια απόλυσης υπαλλήλου, ο οποίος εργαζόταν πάνω από δέκα χρόνια στην εταιρεία ως βοηθός επικεφαλής μπάρμαν, αποδίδοντας στο πρόσωπό του ανάρμοστη συμπεριφορά προς γυναίκα συνάδελφο. Το Δικαστήριο έκρινε ότι το μέτρο καταγγελίας της σύμβασης ήταν υπερβολικό και συνεπώς καταχρηστικό, καθότι η εταιρεία θα μπορούσε, σύμφωνα πάντα με την αρχή της αναλογικότητας και της καλής πίστης, αλλά και του άριστου πρότερου εργασιακού του βίου, να του επιβάλλει μια οποιαδήποτε άλλη ελαφρύτερη ποινή, όπως προβλέπεται από το πειθαρχικό δίκαιο του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης, όπως για παράδειγμα μια προφορική ή έγγραφη επίπληξη ή ακόμα και ένα χρηματικό πρόστιμο.

B2.4 Το διευθυντικό δικαίωμα ενός εργοδότη και το δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) από τον ίδιο τον εργοδότη

Η εξουσία που έχει κάθε εργοδότης να μπορεί να περιγράψει επακριβώς και να καθορίζει τις υποχρεώσεις προς εργασία του κάθε εργαζομένου σε μια επιχείρηση ή εκμετάλλευση, προσδιορίζοντας με ακρίβεια τον τρόπο εργασίας, το είδος της, τον τόπο αλλά και το ωράριο της με απώτερο σκοπό τη καλύτερη δυνατή οργάνωση αυτής αλλά και τη μέγιστη και ορθότερη αξιοποίηση του προσωπικού της ορίζεται ως διευθυντικό δικαίωμα. Σε ότι αφορά τα όρια του αυτά ποικίλουν ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση, αλλά σίγουρα δεν νοείται να υπάρχει εξαρτημένη εργασία χωρίς διευθυντικό δικαίωμα και αυτά συνήθως ορίζονται στις συμβάσεις εργασίας. Ακόμα και αν μια σύμβαση δεν ορίζει επακριβώς κάποια ζητήματα εργασίας, μεγάλωνοντας έτσι το περιθώριο παρέμβασης του διευθυντικού δικαιώματος¹²¹, πρέπει να ξεκαθαρίσουμε ότι η ίδια η νομολογία δεν δίνει στον εκάστοτε εργοδότη την άνευ όρων και περιορισμών εξουσία να δρα αν με κάποιο τρόπο η συμπεριφορά του προκαλεί στο μισθωτό ηθική ή ακόμα βλάβη¹²². Η ύπαρξη του διευθυντικού δικαιώματος θεωρείται αναγκαία καθότι σε

¹²¹ Λεβέντης, Γ., *Η μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, 1990, σελ. 80

¹²² ΑΠ 224/1990



μια σύμβαση σύμβασης εργασίας ο κάθε μισθωτός υπάλληλος θέτει τις εργασιακές του δυνάμεις στον εκάστοτε εργοδότη του και εκτός αυτού μια σύμβαση εργασίας ή η νομοθεσία ή οι εσωτερικοί κανονισμοί μιας επιχείρησης δεν δύναται να ρυθμίζουν στο μέγιστο δυνατό τους όρους εργασίας. Μέσω, λοιπόν, του διευθυντικού δικαιώματος ο κάθε εργοδότης μπορεί να καθορίζει όχι μόνο τον τρόπο παροχής εργασίας του ίδιου αλλά και να θεσπίζει κανόνες και συγκεκριμένες οδηγίες συμπεριφοράς για τους εργαζόμενους της επιχείρησής του.

Μία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να λυθεί και με καταγγελία από τον ίδιο τον εργοδότη οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Δεν είναι απαραίτητο να έχει διαπράξει ο εργαζόμενος κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα για να προβεί ο ιδιοκτήτης της εκάστοτε επιχείρησης στην απόλυσή του. Μπορεί απλά ο εργοδότης να θέλει να μειώσει το προσωπικό του καθώς αδυνατεί να ανταπεξέλθει στις οικονομικές του εκκρεμότητες, μπορεί απλά να μην υπάρχει συνεννόηση ανάμεσα στον εργοδότη και τον υπάλληλο κ.α. Η απόλυση του εργαζομένου μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, κατά την οποία ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως έγκαιρα τον εργαζόμενο για την επερχόμενη απόλυσή του, είτε με άτακτη καταγγελία η οποία πραγματοποιείται χωρίς καμία προειδοποίηση και επομένως η λύση της υπαλληλικής σχέσης πραγματοποιείται άμεσα. Όταν ο υπάλληλος εργάζεται ήδη στην επιχείρηση για χρονικό διάστημα άνω τους ενός έτους τότε ο εργοδότης οφείλει να ειδοποιήσει τον υπάλληλο τουλάχιστον ένα μήνα πριν την απόλυση. Ανάλογος χρονικός περιορισμός για την έγγραφη προειδοποίηση ισχύει για υπαλλήλους που εργάζονται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Εάν ο εργαζόμενος εργάζεται στην επιχείρηση για λιγότερο από δώδεκα μήνες τότε ο εργοδότης μπορεί να τον απολύσει χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση, καθότι οι δώδεκα πρώτοι μήνες εργασίας σε μια επιχείρηση θεωρούνται δοκιμαστικοί, σύμφωνα με το άρθρο 17 του ν.3899/2010. Μόλις κοινοποιηθεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας στον υπάλληλο, ο εργοδότης μπορεί να τον σταματήσει άμεσα από το να παρέχει εργασία. Ακόμα, όμως και σε αυτή την περίπτωση, ο εργοδότης οφείλει να καταβάλλει στον υπάλληλο τις πλήρεις αποδοχές του μέχρι τη λήξη της έγγραφης προειδοποίησης και κατά συνέπεια τη λήξη της υπαλληλικής του σχέσης με την εκάστοτε επιχείρηση¹²³. Όλα αυτά απορρέουν από το δικαίωμα της επιχειρηματικής ελευθερίας για τη γενική διαχείριση μιας εταιρείας από την ίδρυση της μέχρι το κλείσιμο, η οποία προκύπτει από την παράγραφο 1 του άρθρου 5 του Συντάγματος στο οποίο γίνεται λόγος για την κατοχύρωση της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, αλλά και της οικονομικής ελευθερίας. Ισχύουν φυσικά και

¹²³ Ν. 4808/2021, άρθρο 65



κάποιοι περιορισμοί στην καταγγελία της σύμβασης έτσι ώστε αυτή να θεωρείται νόμιμη, όπως είναι η προθεσμία της έγγραφης προειδοποίησης στην οποία ήδη αναφερθήκαμε, η καταβολή της αναλογούσας αποζημίωσης και η προγενέστερη καταχώρηση τους προς απόλυση υπαλλήλου ως ασφαλισμένου στο ΙΚΑ στην επιχείρηση. Επίσης, απαραίτητη προϋπόθεση είναι να μην γίνεται η καταγγελία με καταχρηστικό τρόπο σύμφωνα με το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα¹²⁴.

Εκτός από την καταγγελία της σύμβασης αορίστου χρόνου, υπάρχει και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, η οποία λύεται αυτοδίκαια μόλις παρέλθει το χρονικό διάστημα για το οποίο είχε επεγράφη εξαρχής. Φυσικά, και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί και να λυθεί νωρίτερα του προβλεπόμενου χρόνου λήξης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Ο σπουδαίος λόγος δεν προσδιορίζεται από το νόμο, καθώς αφήνει τον καθορισμό του στην κρίση του δικαστή, ο οποίος μπορεί να λαμβάνει υπόψη του τα πραγματικά γεγονότα κάθε φορά και να κρίνει κατά περίπτωση. Συνήθως, ο σπουδαίος λόγος σχετίζεται με παράβαση στους ουσιώδεις όρους μιας σύμβασης. Η νομολογία έχει κρίνει με διάφορες αποφάσεις δικαστηρίων ότι ως σπουδαίος λόγος μπορεί να θεωρηθεί η ανάρμοστη συμπεριφορά των υπαλλήλων, οι ύβρεις προς τους εργοδότες, η άρνηση συμμόρφωσης του εργαζομένου σε οποιαδήποτε οδηγία του εργοδότη, η πλημμελής εκτέλεση εργασίας ή το να αρνηθεί αυτήν, η παρατεταμένη απουσία από την εργασία κ.α. Αντιθέτως, οι αλλαγές στην προσωπική ή περιουσιακή κατάσταση του εργοδότη ή μη ικανοποιητική πρόοδος της επιχείρησης ή η άρνηση εργαζομένου να μετακομίσει για εργασία στο εξωτερικό δεν μπορούν να θεωρηθούν ως σπουδαίος λόγος¹²⁵.

B2.5 Η σχέση μεταξύ της πειθαρχικής ποινής και της καταγγελίας της σύμβασης

Οι πειθαρχικές κυρώσεις, όπως αναφέρει ο νομοθέτης, είναι διοικητικές ενέργειες ποινικού χαρακτήρα και όχι ποινές με την ποινική έννοια της λέξης.

Οι πειθαρχικές κυρώσεις έχουν σχεδιαστεί για να τιμωρούν τους υπαλλήλους για συγκεκριμένες παραβάσεις, προκειμένου να διατηρηθεί η ομαλή λειτουργία της εκμετάλλευσης.

¹²⁴ Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λύση Σύμβασης Εργασίας,

<https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/lysi-symvasis-ergasias> (09/05/2023)

¹²⁵ Βλ. σχόλιο 118



Οι πειθαρχικές κυρώσεις έχουν ένα στοιχείο επιβολής κυρώσεων που εμπλουτίζει τις βασικές έννοιες της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία οφείλει να διεκπεραιώνεται τάχιστα, προκειμένου να διατηρηθεί το δικαίωμα του εργοδότη στην πειθαρχία.

Η καταγγελία μιας σύμβασης έχει διακριτικό τόνο από τις πειθαρχικές κυρώσεις λόγω της λειτουργίας και του σκοπού που επιτελεί. Ως αποτέλεσμα, η καταγγελία δεν επικεντρώνεται στην τιμωρία του εργαζομένου για παραβίαση του εσωτερικού δικαίου της εταιρείας, αλλά μάλλον στην αφαίρεση ενός συμβατικού καθήκοντος από τον εργοδότη όταν αυτό δεν είναι πλέον αποδεκτό¹²⁶.

Ακόμη και αν ο εργαζόμενος διαπράξει σοβαρό πειθαρχικό παράπτωμα και ο εργοδότης καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του εργαζομένου ως πειθαρχική συνέπεια, η καταγγελία του συμβατικού καθήκοντος του εργοδότη αποκτά τον χαρακτήρα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι ακόμη και τώρα, με το να καταγγελθεί μια σύμβαση δεν προσδίδεται σε αυτήν κυρωτικός χαρακτήρας, αλλά στόχος της είναι η άμεση απελευθέρωση των εργοδοτών από τις μόνιμες δεσμεύσεις που απορρέουν από κάθε δυσάρεστη σύμβαση εργασίας και ταυτόχρονα να προστατεύονται και τα υπέρτερα συμφέροντα τους παρά να αναγκάζονται να καταγγείλουν οριστικά τη σύμβαση εργασίας ως πειθαρχική ποινή.

Εξαιτίας αυτού, η καταγγελία της σύμβασης έχει επικυρωτικό στοιχείο, δεδομένου ότι η υπόθεση και η αντίθετη προοπτική έχουν αποδειχθεί ορθές. Η απώλεια της θέσης εργασίας λέγεται ότι τιμωρείται ως αποτέλεσμα της επιβολής της διοικητικής ποινής της απόλυσης ή της οριστικής απόλυσης από τον εργοδότη ή για αδικαιολόγητους λόγους¹²⁷.

Όταν ένας εργαζόμενος χάνει την εργασία του χωρίς τη συγκατάθεσή του, αυτή η στάση μπορεί να θεωρηθεί ως κακή εξέλιξη για τη δική του ευημερία. Πράγματι, είναι προφανές ότι η απώλεια μιας δουλειάς είναι κακό για την ευημερία του εργαζομένου.

Όταν μια σύμβαση τερματίζεται, δεν είναι για να τιμωρηθεί ο εργαζόμενος και για να διατηρηθεί η ομαλότητα σε μία εταιρεία, αλλά για να τερματιστεί μια σχέση εργασίας που έχει γίνει πολύ επαχθής για τη διοίκηση της εταιρείας, όχι για να τιμωρηθεί το άτομο.

Κατά συνέπεια, ο συνδυασμός της κατ' εξαίρεση καταγγελίας, που προβλέπεται στο άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα, με τα ελάχιστα πειθαρχικά ένδικα βοηθήματα, για τα οποία

¹²⁶ Βλ. Ζερδελής, Δ., όπ.π. (υποσημ. 106), σελ. 1230-1233

¹²⁷ Καζάκος, Α., «Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις», 2009, σελ. 63



υπάρχει πρόβλεψη από την εσωτερική νομοθεσία της εκάστοτε επιχείρησης, δεν μπορεί να προσδώσει στις καταγγελίες τέτοιου τύπου κυρωτικό πρόσημο.

Αυτές οι ελαφρύτερες πειθαρχικές ποινές και οι καταγγελίες συμβάσεων δεν είναι ισοδύναμες ως προς την πρόθεση, καθώς χρησιμοποιούνται για τον περιορισμό της κακής χρήσης μιας καταγγελίας.

Όταν πρόκειται να καθοριστεί εάν ένας εργοδότης μπορεί εύλογα να καταγγείλει τη σύμβαση ενός εργαζομένου βάσει της συμπεριφοράς του εργαζομένου, το θέμα είναι αν αυτή η συμπεριφορά είναι τόσο ακραία που θα καθιστούσε αδύνατη τη συνέχιση της εργασίας για τον εργοδότη (στην οποία περίπτωση, θα ήταν λογικό να το κάνει ο εργοδότης).

Άλλωστε, επί τούτου το ανώτατο ακυρωτικό Δικαστήριο, δίχως να αμφιβάλλει για τον τρόπο που εφαρμόζεται η αρχή της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας, έχει κρίνει ότι το επιχείρημα του προσφεύγοντος ότι η καταγγελία της σύμβασεως εργασίας του ήταν ακατάλληλη και καταχρηστική διότι, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, θα μπορούσαν να είχαν ληφθεί άλλα μέτρα, όπως προειδοποιήσεις, επιπλήξεις, εφαρμογή των διατάξεων του πειθαρχικού κώδικα ή στασιμότητα, ήταν αβάσιμο, δεδομένου ότι δεν αποδείχθηκε ότι η απόλυση του προσφεύγοντος έγινε για λόγους που ισοδυναμούσαν με πειθαρχική απόλυση. Ότι αυτό μπορούσε να αντιμετωπιστεί με πειθαρχικά μέτρα, όπως προβλέπει ο κανονισμός της καθής, και ότι, ιδίως λόγω της ιδιότητας του προσφεύγοντος ως υψηλόβαθμου υπαλλήλου της καθής, δεν ήταν δυνατόν να ληφθούν μέτρα που θα συνιστούσαν δυσμενή μεταβολή της εργασιακής σχέσης χωρίς τη συγκατάθεσή του¹²⁸.

Μια αρνητική απάντηση σε αυτήν την ερώτηση δεν είναι τόσο εμφανής όταν τερματίζετε μια σχέση εργασίας λόγω εγκληματικής αμέλειας ή απερίσκεπτων ενεργειών ενός υπαλλήλου, γι' αυτό είναι σημαντικό να το έχετε υπόψη σας.

Σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, η καταγγελία φαίνεται σαν να επιβάλλει κυρώσεις. Σε αυτήν την περίπτωση, ωστόσο, παρόλο που η λειτουργία κυρώσεων της καταγγελίας πρέπει να θεωρηθεί, οφείλουμε να δεχθούμε ότι ο βασικός σκοπός της καταγγελίας δεν αποσκοπεί στην τιμωρία των εργαζομένων αλλά να προστατευτούν τα έννομα συμφέροντα που εξυπηρετούνται από τη λήξη μιας μακροχρόνιας σύμβασης σχέσης, την οποία ο συμβασιούχος εργοδότης είχε κρίνει αφόρητη¹²⁹.

¹²⁸ ΑΠ 1683/2012

¹²⁹ Βλ. Ζερδελής, Δ., όπ.π. (υποσημ. 106), σελ. 1009



Ως αποτέλεσμα της αρνητικής πρόγνωσης και της συνακόλουθης διακοπής της εργασιακής σύνδεσης, τα έννομα συμφέροντα του καταγγέλλοντα προστατεύονται και διασφαλίζονται και δεν υπάρχει πλέον κίνδυνος επανάληψης στο μέλλον^{130 131}.

Με όμοιο τρόπο έχει αποφανθεί και το Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό, φτάνοντας στο συμπέρασμα ότι στόχος των καταγγελιών δεν είναι οι κυρώσεις για μη συμβατική συμπεριφορά των αντισυμβαλλόμενων, αλλά αντιθέτως το να αποφευχθούν επιπλέον παραβάσεις στις συμβατικές τους υποχρεώσεις.

B2.6 Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης με λύση της υπαλληλικής σχέσης σε διάστιξη με την καταγγελία της σύμβασης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου)

Πρέπει να λύσει κάποιος τη σύμβασή εργασίας βασιζόμενος στην πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης ή μπορεί να καταγγείλει τη σύμβαση για οποιονδήποτε άλλο λόγο;

Οι κανόνες διαδικασίας ενδέχεται να περιλαμβάνουν την πειθαρχική συνέπεια της οριστικής απόλυσης στην εγχώρια νομοθεσία της εταιρείας ή του οργανισμού, μεταξύ άλλων.

Η προσωρινή απόλυση εργαζομένων από επιχειρήσεις και δραστηριότητες στις οποίες γίνεται άσκηση πειθαρχικής εξουσίας από πειθαρχικά συμβούλια ή υφιστάμενους και πειθαρχικά όργανα λήψης αποφάσεων εξαιρείται από τον χρονικό περιορισμό των 10 ημερών που ορίζεται στη παράγραφο 3 του άρθρου 1 του Νομοθετικού Διατάγματος 3789/1957. Σε αυτό το σενάριο, η πειθαρχική συνέπεια της οριστικής απόλυσης δημιουργεί δικαιολογημένη αμφιβολία για τη σχέση μεταξύ της τελευταίας και της καταγγελίας της σύμβασης.

Είναι σημαντικό να εξεταστεί εάν η επιβολή της ποινής οριστικής απόλυσης ως πειθαρχικής ποινής αποτελεί πρόσθετο λόγο για την καταγγελία σύμβασης ορισμένου χρόνου, ιδίως υπό το φως της πιθανότητας καταγγελίας της σύμβασης λόγω πειθαρχικού παραπτώματος που έχει ως αποτέλεσμα οριστική απόλυση ως κύρωση.

Το ερώτημα αυτό έχει απαντηθεί πλήρως από τη νομολογία του Άρειου Πάγου, η οποία καθιέρωσε ακράδαντα τη θέση ότι η καταγγελία σύμβασης δεν επηρεάζει την πειθαρχική διαδικασία ή τη διοίκηση καθώς και την επιβολή της πειθαρχικής δικαιοσύνης, η οποία μπορεί να πραγματοποιηθεί χωρίς να ληφθεί υπόψη το αν η πειθαρχική διαδικασία έχει ξεκινήσει ή όχι, και

¹³⁰ Βλ. Ζερδελής, Δ., όπ.π. (υποσημ. 106), σελ. 1009

¹³¹ Ζερδελής, Δ., *Η καταγγελία «(...) λειτουργεί ως μέσο αποτροπής ... σχέσης», Η απόλυση ως ultima ratio. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, 1991, σελ. 143



σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από την έκβαση της πειθαρχικής διαδικασίας¹³². Προσέτι, υπάρχει ήδη δεδικασμένο ότι η αθώωση υπαλλήλου του οποίου η σύμβαση λύθηκε λόγω εγκληματικής συμπεριφοράς δεν προσδίδει αυτόματα στην καταγγελία τον χαρακτήρα κατάχρησης δικαιώματος¹³³.

Θεωρείται, λοιπόν, ότι η οριστική απόλυση προκειμένου να εκτελεστεί η επιβληθείσα αντίστοιχη πειθαρχική ποινή αποτελεί ιδιαίτερη περίπτωση λύσης της εργασιακής σχέσης. Μάλιστα, με την απόφαση 43/2002 η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου έχει διατυπώσει την σχετική κρίση, τονίζοντας ότι οι περιπτώσεις του Κανονισμού που προβλέπουν καταγγελία λόγω απόφασης του διευθύνοντος συμβούλου βάσει πειθαρχικής απόφασης οριστικής απόλυσης που επιβλήθηκε με απόφαση του αρμόδιου πειθαρχικού συμβουλίου δεν αποσκοπούν στον περιορισμό ή τον αποκλεισμό του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης για λόγους του άρθρου 672 του Αστικού Κώδικα, το οποίο, όπως προκύπτει από τη διατύπωση, αποτελεί ειδικό μέσο καταγγελίας της σύμβασης σε εκτέλεση πειθαρχικής απόφασης απόλυσης. Επίσης, το Ανώτατο Ακυρωτικό Δικαστήριο συνεχίζει το σκεπτικό της κρίσης του παραθέτοντας το γεγονός ότι ο σκοπός της απόφασης του διευθύνοντος συμβούλου ως δήλωσης βούλησης που προβλέπεται στον εν λόγω κανονισμό διαφέρει από τον σκοπό της καταγγελίας της σύμβασης σύμφωνα με το άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα. Και τούτο διότι η δήλωση βουλήσεως του οργάνου του εργοδότη στην τελευταία περίπτωση αποβλέπει άμεσα στην παραγωγή του έννομου αποτελέσματος της καταγγελίας της συμβάσεως, ενώ στην πρώτη περίπτωση αποβλέπει άμεσα στην υλοποίηση της πειθαρχικής αποφάσεως περί απολύσεως του εργαζομένου σύμφωνα με τις προβλεπόμενες στον κανονισμό εξουσίες.

Προσέτι, η υποχρέωση καταγγελίας της σύμβασης από τον εργοδότη προκειμένου να εκτελεστεί μια πειθαρχική ποινή, και δη αυτή της οριστικής λύσης της υπαλληλικής σχέσης, αποτελεί ένα γεγονός από το οποίο δημιουργείται μια σύγχυση σε ότι αφορά τη διάκριση ανάμεσα στη καταγγελία μιας σύμβασης και στην απόλυση ενός εργαζομένου. Ειδικότερα, όταν ο νόμιμος εκπρόσωπος μιας εταιρείας έρχεται αντιμέτωπος με την περίπτωση απόλυσης εξαιτίας διάπραξης σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος, όπως διέπραξε και ο υπάλληλος κατά της εταιρείας στην οποία εργαζόταν, όπως αυτό προκύπτει και από το σκεπτικό της ανωτέρω 43/2002 απόφασης του Ακυρωτικού Δικαστηρίου, καταχρώμενος μεγάλο χρηματικό ποσό, τότε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον νόμιμο εκπρόσωπο καθίσταται καθ' όλα

¹³² ΑΠ 601/2013, ΑΠ 136/2013, ΑΠ Ολομ. 43/2002

¹³³ ΑΠ 504/1990



υποχρεωτική¹³⁴. Το Ανώτατο Δικαστήριο ανέτρεψε ευθέως την απόφαση ότι «... ο σκοπός της απόφασης του διευθύνοντος συμβούλου που προβλέπεται στη διάταξη αυτή, ως δήλωση βούλησεως, είναι διαφορετικός από τον σκοπό καταγγελίας του άρθρου 672 ΑΚ. αφού η δήλωση της βούλησης του σώματός του είναι δήλωση της θέλησης του σώματός του». Κατά συνέπεια, πείθει η νομολογία του Αρείου Πάγου σύμφωνα με την οποία η διαφορά ανάμεσα στην αυτοτελή καταγγελία μιας σύμβασης και την καταγγελία προκειμένου να εκτελεστεί μια επιβληθείσα πειθαρχική ποινή οριστικής λύσης της υπαλληλικής σχέσης έγκειται στο γεγονός ότι στην αυτοτελή καταγγελία ο εργοδότης «τείνει ευθέως στην παραγωγή του εννόμου αποτελέσματος της λύσεως της συμβάσεως» ενώ σε άλλες περιπτώσεις πράττει τα δέοντα προκειμένου να εκτελεστεί μια πειθαρχική απόφαση απόλυσης ενός υπαλλήλου.

Παρατηρείται ότι υπάρχει μια ανεξαρτησία στο τρόπο που λειτουργεί μια καταγγελία σύμβασης σε σχέση με την πειθαρχική διαδικασία. Σε κάθε περίπτωση, μια πειθαρχική απόφαση για απόλυση εργαζομένου μπορεί να εφαρμοστεί αμέσως από τον εργοδότη, εάν μια σύμβαση καταγγελθεί σύμφωνα με τον κανόνα. Όπως ήδη αναφέρθηκε, μία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να λυθεί και με καταγγελία από τον ίδιο τον εργοδότη οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Δεν είναι απαραίτητο να έχει διαπράξει ο εργαζόμενος κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα για να προβεί ο ιδιοκτήτης της εκάστοτε επιχείρησης στην απόλυσή του. Η απόλυση του εργαζομένου μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, κατά την οποία ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως έγκαιρα τον εργαζόμενο για την επερχόμενη απόλυσή του, είτε με άτακτη καταγγελία η οποία πραγματοποιείται χωρίς καμία προειδοποίηση και επομένως η λύση της υπαλληλικής σχέσης πραγματοποιείται άμεσα. Σε ότι αφορά τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αυτή λύεται αυτοδίκαια μόλις παρέλθει το χρονικό διάστημα για το οποίο είχε επεγράφη εξαρχής. Φυσικά, και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί και να λυθεί νωρίτερα του προβλεπόμενου χρόνου λήξης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, στον οποίο έχουμε ήδη αναφερθεί σε προηγούμενη ενότητα.

¹³⁴ Κουκιάδης, Ι., *Εργατικό Δίκαιο-ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, 2014, σελ. 887



ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ: Συμπεράσματα - Σύγκριση πειθαρχικού δικαίου στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα – Σύγκριση τρόπου απόλυσης στον ιδιωτικό τομέα

Γ.1 Σύγκριση τρόπων απόλυσης των εργαζομένων τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα

Σύμφωνα με το άρθρο 106 του ν.3528/2007, όταν ο δημόσιος υπάλληλος αποδειχθεί ότι υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα, δηλαδή έχει παραβιάσει με οποιοδήποτε τρόπο το υπαλληλικό του καθήκον και με δική του υπαίτια πράξη ή παράληψη, τότε οφείλει να παραπεμφθεί για αυτό. Ο νομικός προσδιορισμός μιας πράξης ή μιας παράλειψης οποιουδήποτε υπαλλήλου που υπηρετεί στο δημόσιο τομέα ως πειθαρχικού παραπτώματος ανήκει καθαρά στην κρίση του διοικητικού οργάνου που έχει την αρμοδιότητα να επιβάλει πειθαρχική ποινή. Στο άρθρο 109 του ίδιου νόμου ορίζεται ότι ποινές προσωρινής αναστολής και απώλειας όλων των αποδοχών για περίοδο τριών έως δώδεκα μηνών, καθώς και η ποινή της οριστικής παύσης επιβάλλεται μόνο για τις ακόλουθες παραβάσεις: πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία και πράξεις κατά της γενετήσιας ελευθερίας, και ιδίως πράξεις που παραβιάζουν τη γενετήσια αξιοπρέπεια των άλλων ή στοχεύουν στην οικονομική εκμετάλλευση αυτής. Επιβαρυντικές περιστάσεις θεωρούνται η τέλεση τέτοιων πράξεων σε βάρος ανηλίκων ή και η τέλεση τέτοιων πράξεων από υπαλλήλους που κάνουν κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, της απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας, της παράβασης της υποχρέωσης εχεμύθειας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός έτους ή πάνω από πενήντα εργάσιμες ημέρες εντός μίας τριετίας, της εξαιρετικώς σοβαρής απείθειας, της άμεσης ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχής σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί, της εμμονής σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή. Επίσης, η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο για οποιοδήποτε παράπτωμα αν κατά την προηγούμενη της διάπραξης του διετία του είχαν επιβληθεί τρεις τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές



ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός μηνός ή κατά το προηγούμενο της διάπραξής του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο παράπτωμα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός μηνός».

Στην παρούσα εργασία σε ότι αφορά την οριστική απόλυση δημοσίου υπαλλήλου από την θέση του, πέραν της πειθαρχικής διαδικασίας, έγινε αναφορά και στην ανάκληση διορισμού του, σε ανάκληση δηλαδή της διοικητικής πράξης με την οποία διορίστηκε, και η οποία θεωρείται ένα από τα πιο σπουδαία μέσα παύσης για την ισχύ των διοικητικών πράξεων. Θεωρείται, όμως, όπως εκτενέστερα αναλύσαμε στο κεφάλαιο Α, και ένα από τα προβλήματα που καλείται να αντιμετωπίσει η εκάστοτε Διοίκηση, καθώς καλείται να επανεξετάσει πράξεις που έχει εκδώσει, κατόπιν διοικητικών προσφυγών ή προσφυγών σε δικαστήρια και εν τέλει να κληθεί να ανακαλέσει κάποιες ή να προβεί σε τροποποιήσεις αυτών. Όταν η διοίκηση, διαπιστώσει, λοιπόν, με οποιοδήποτε τρόπο ότι μια εκδοθείσα ατομική πράξη περιέχει κάποια παρανομία ή ότι έχει δημιουργηθεί μέσω της εκδοθείσας αυτής πράξης πλάνη κατά την εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών προς τη διοίκηση, ή ακόμα ότι έχουν μεταβληθεί οι αντιλήψεις της λόγω πολιτικών, κοινωνικών ή οικονομικών εξελίξεων, τότε η διοίκηση μπορεί να προβεί στην ανάκλησή της πράξης αυτής εντός των προβλεπόμενων εκ του νόμου προθεσμιών.

Η ανάκληση παράνομου διορισμού που έχει προκληθεί ή υποβοηθηθεί από παράνομο διορισμένο υπάλληλο αποτελεί διοικητικό μέτρο ουσιαστικά διορθωτικού χαρακτήρα, το οποίο συμβάλλει στην εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και βασίζεται σε αντικειμενικά γεγονότα, δηλαδή στη μη τήρηση των νομικών προϋποθέσεων για διορισμό. Έχει αναδρομική ισχύ, ισχύει χωρίς χρονικό περιορισμό και απαιτεί προηγούμενη διαδικασία ακρόασης και ειδική εξήγηση των λόγων της διοικητικής πράξης για την προστασία των δικαιωμάτων των ενδιαφερομένων. Από την άλλη πλευρά, η πειθαρχική απόλυση μπορεί να θεμελιωθεί με την έννοια ότι ο υπάλληλος χρησιμοποίησε κακή πίστη για να διορισθεί ή με την έννοια της ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς εντός ή εκτός της εργασίας. Συμπερασματικά, λοιπόν, η ανάκληση διορισμού δεν αποτελεί επουδενί πειθαρχική ποινή, η οποία θα απέβλεπε στο να διασφαλιστεί η εύρυθμη λειτουργία της εκάστοτε δημόσιας υπηρεσίας καθώς και η πειθαρχία εντός αυτής, καθότι η ανάκληση διοικητικών πράξεων δεν εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του πειθαρχικού δικαίου και δεν έχει καμία σχέση με τη πειθαρχική διαδικασία.

Σε μια προσπάθεια, λοιπόν, να συγκριθούν οι λόγοι απόλυσης εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα με αυτές που αναφέρθηκαν παραπάνω ότι ορίζει ο νόμος για τους εργαζομένους στο δημόσιο τομέα, θα πρέπει να αναφέρουμε αρχικώς ότι δεν υπάρχει ακριβής νομοθεσία στο αστικό δίκαιο που να ορίζει αντίστοιχα παραπτώματα για τους εργαζομένους στον ιδιωτικό τομέα, αλλά



καθότι το αστικό δίκαιο είπαμε ότι δέχεται επιρροές από το διοικητικό και το πειθαρχικό δίκαιο, θα επισημάνουμε ότι οι ποινές ορίζονται από τον εκάστοτε εργοδότη της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης στον κανονισμό εργασίας και αν αυτός δεν υπάρχει τότε υπάρχει μια αναλογία και αντιστοίχιση με τα πειθαρχικά του δημοσίου τομέα σε ότι αφορά για παράδειγμα την κατάχρηση υπηρεσιακών καθηκόντων με οικονομικό αντάλλαγμα προς όφελος του υπαλλήλου, αναξιοπρεπή ή ανάξια συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, αδικαιολόγητη αποχή από τα υπηρεσιακά καθήκοντα πέραν των τριών ημερών, σε αντίθεση με τις είκοσι δυο μέρες που ισχύει στο δημόσιο.

Προσέτι, πρέπει να αναφέρουμε και το γεγονός ότι υπάρχει μια ανεξαρτησία στο τρόπο που λειτουργεί η πειθαρχική διαδικασία σε σχέση με μια καταγγελία σύμβασης στον ιδιωτικό τομέα. Σε κάθε περίπτωση, μια πειθαρχική απόφαση για απόλυση εργαζομένου μπορεί να εφαρμοστεί αμέσως από τον εργοδότη, εάν μια σύμβαση καταγγελθεί σύμφωνα με τον κανόνα. Επίσης, μία σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου μπορεί να λυθεί και με καταγγελία από τον ίδιο τον εργοδότη οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Δεν είναι απαραίτητο να έχει διαπράξει ο εργαζόμενος κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα για να προβεί ο ιδιοκτήτης της εκάστοτε επιχείρησης στην απόλυσή του. Η απόλυση του εργαζομένου μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με τακτική καταγγελία της σύμβασης εργασίας, κατά την οποία ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως έγκαιρα τον εργαζόμενο για την επερχόμενη απόλυσή του, είτε με άτακτη καταγγελία η οποία πραγματοποιείται χωρίς καμία προειδοποίηση και επομένως η λύση της υπαλληλικής σχέσης πραγματοποιείται άμεσα. Σε ότι αφορά τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αυτή λύεται αυτοδίκαια μόλις παρέλθει το χρονικό διάστημα για το οποίο είχε επεγράφη εξαρχής. Φυσικά, και η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου μπορεί να καταγγελθεί και να λυθεί νωρίτερα του προβλεπόμενου χρόνου λήξης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, στον οποίο έχουμε ήδη αναφερθεί σε προηγούμενη ενότητα.

Η περίπτωση της απόλυσης ή οριστικής παύσης, σημαίνει απόλυση του υπαλλήλου και οριστική απόλυση της επαγγελματικής του δραστηριότητας από το αντικείμενο εργασίας του, είτε ο υπάλληλος εργαζόταν στο Δημόσιο τομέα είτε στον ιδιωτικό. Ουσιώδης διαφορά ανάμεσα στο πειθαρχικό δίκαιο που διέπει το δημόσιο τομέα και το πειθαρχικό δίκαιο που εφαρμόζεται στις απολύσεις του ιδιωτικού τομέα, αποτελεί το γεγονός ότι στο δημόσιο τομέα η οριστική παύση ενός δημοσίου υπαλλήλου αποσκοπεί στη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος, ενώ στον ιδιωτικό τομέα ο μόνος που διασφαλίζει τα συμφέροντά του είναι ο ιδιοκτήτης της εκάστοτε επιχείρησης ή εκμετάλλευσης.



Γ.2 Η έννοια της μονιμότητας στο δημόσιο και η έλλειψη αυτής στον ιδιωτικό τομέα

Ένα από τα θεσμοθετημένα δικαιώματα του δημοσίου υπαλλήλου που θεσπίζονται από το ίδιο το Σύνταγμα στο άρθρο 103 και έρχεται σε πλήρη αντίθεση με τα εργασιακά δεδομένα στον ιδιωτικό τομέα είναι η μονιμότητα. Αν ψάξουμε λίγο στο παρελθόν θα δούμε ότι η ανάγκη αυτή για μονιμοποίηση των δημοσίων υπαλλήλων γεννήθηκε με σκοπό τη προάσπιση του δημοσίου συμφέροντος, και αυτό γιατί στις αρχές του δέκατου ένατου αιώνα η πολιτική κομματοποίηση των υπαλλήλων του κράτους αποτελούσε ένα πολύ έντονο φαινόμενο, καθότι οι διορισμοί βασίζονταν σε κομματικές συναλλαγές, στερούμενοι αξιοκρατικής στελέχωσης¹³⁵. Έτσι, προκειμένου να μην υπάρχει ο φόβος απόλυσης των δημοσίων λειτουργών σε περίπτωση διαφωνίας προς τους εκάστοτε φέροντες την πολιτική εξουσία, γεννήθηκε ο θεσμός της μονιμότητας στο δημόσιο, κάτι που δεν ισχύει στον ιδιωτικό τομέα. Έτσι σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα, όπου ο εργοδότης περνάει σε καταγγελία σύμβασης, στον δημόσιο τομέα, στην περίπτωση που διαπραχθεί από τον εργαζόμενο κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα, τότε βάσει της νομοθεσίας και των κανόνων εργασίας, ο νομοθέτης έχει τη δυνατότητα να ανατρέψει τη μονιμότητα του υπαλλήλου. Αυτή η μονιμότητα, στις περισσότερες περιπτώσεις, έχει θεσπιστεί με κανονισμούς εργασίας, ενώ ταυτόχρονα με την ανατροπή της μονιμότητας, καταργείται και η δυνατότητα της σύναψης αντίστοιχων συμβάσεων και στο μέλλον. Βέβαια, αυτή η προσέγγιση δεν μπορεί να συλλάβει και να εξηγήσει τους τυπικούς, αλλά και τους ουσιαστικούς περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας, με αποτέλεσμα να απαγορεύεται η οποιαδήποτε σύναψη στο μέλλον.

Γ.3 Σύγκριση νομοθεσίας που διέπει τα πειθαρχικά παραπτώματα στο δημόσιο τομέα με τη νομοθεσία στον ιδιωτικό τομέα

Επίσης, ενώ υπάρχει νομοθεσία για το πειθαρχικό δίκαιο στο δημόσιο, καθώς το μεγαλύτερο μέρος του Υπαλληλικού Κώδικα ν.3528/2007, το οποίο τροποποιήθηκε και ισχύει με τον ν.5003/2022, ρυθμίζει τα θέματα που αφορούν την πειθαρχία των δημοσίων υπαλλήλων και τις ποινές σε περίπτωση παραπτώματος, στον ιδιωτικό τομέα εντοπίζεται έλλειψη νομοθετικών ρυθμίσεων και λόγω αυτού γίνεται συχνά αναφορά σε δικαιοϊκές αρχές, έτσι ώστε να επιτευχθούν

¹³⁵ Ασπρίδης Γ., Εισαγωγή στην Πολιτική και Διοικητική Οργάνωση του Ελληνικού Κράτους, 2013, σελ. 25



κάποια όρια της πειθαρχικής εξουσίας στην εργασία¹³⁶. Στον ιδιωτικό τομέα ο φέρων την πειθαρχική εξουσία θεωρείται ο εργοδότης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης και μέσω της θεωρίας της ένταξης θεμελιώνεται η πειθαρχική του εξουσία. Με το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης, το οποίο συμπεριλαμβάνεται στον εσωτερικό κανονισμό εργασίας της εκάστοτε επιχείρησης το οποίο και συντάσσεται σύμφωνα με το Νομοθετικό Διάταγμα 3789/1957, καθορίζεται ο τρόπος άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας, τα πρότυπα συμπεριφοράς των υπαλλήλων, ο τρόπος αξιολόγησης της συμπεριφοράς τους, τα πιθανά πειθαρχικά παραπτώματα, η πειθαρχική διαδικασία και η επιβολή ποινής. Κατά την άποψη μας, οι νομοθετικές ρυθμίσεις, που αφορούν στον ιδιωτικό τομέα, προσπαθούν από τη μια μεριά να μειώσουν τις όποιες συγκρούσεις μεταξύ αφεντικών και εργατών και από την άλλη να αντικατοπτρίσουν μια ισορροπία στις μεταξύ τους δυνάμεις. Φυσικά, οι νόμοι τείνουν να υποστηρίζουν περισσότερο τους εργοδότες και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι νομοθέτες βρίσκονται επί το πλείστον στο πλευρό των εργοδοτών. Η νομοθεσία και ειδικότερα ο εκάστοτε νόμος, ο οποίος θεωρείται ως ένα σύνολο υποχρεώσεων και δικαιωμάτων επηρεάζεται σε μεγάλο βαθμό από την εκάστοτε πολιτική εκπροσώπηση και σχετίζεται άμεσα με τις συνθήκες που επικρατούν στην κοινωνία και τις ηθικές αξίες. Πρέπει να γίνουν όμως πολλές προσπάθειες έτσι ώστε να μπορέσουν κάποια στιγμή να βελτιωθούν τα δικαιώματα των εργατών. Αυτό που πρέπει να απορρέει από την εργατική νομοθεσία είναι η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης αλλά και ο κατευνασμός των συγκρούσεων ανάμεσα στις κοινωνικές τάξεις.

Μέσα από την αναφορά των κανόνων εργασίας στον ιδιωτικό τομέα, οδηγηθήκαμε στο γεγονός και την παραδοχή ότι στην περίπτωση που ένας εργαζόμενος προβεί σε κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα, τότε περνά από πειθαρχικό συμβούλιο. Το πειθαρχικό συμβούλιο έχει τη δυνατότητα να αποφασίσει την πειθαρχική απόλυση του εργαζομένου, η οποία πραγματοποιείται μέσα από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Για να προβεί ένα από τα δυο συμβαλλόμενα μέρη σε καταγγελία της σύμβασης, και δη ο εργοδότης, σημαίνει ότι υπάρχει σοβαρή αιτία που δεν επιτρέπει τη συνέχιση της μεταξύ τους συνεργασίας. Φυσικά, προκειμένου να περιοριστεί η κατάχρηση του δικαιώματος καταγγελίας της σύμβασης και στα δυο μέρη αυτής υπάρχουν και απαγορευτικές προς αυτό διατάξεις ή η υποχρέωση ύπαρξης σημαντικής αιτιολογίας, όπως θεωρούνται επί το πλείστον τα πειθαρχικά αδικήματα.

Το πειθαρχικό δίκαιο διαθέτει και χαρακτηριστικά διοικητικού δικαίου που απορρέουν από την άμεση επίδραση που δέχεται από τις αρχές που εφαρμόζονται στις δημόσιες υπηρεσίες

¹³⁶ Δημαρέλλης, Κ., Θεμελιώδεις Αρχές του πειθαρχικού δικαίου, 2016, σελ. 3



και διαμέσου αυτών των επιρροών διαμορφώνει και την «νοοτροπία» του. Το είδος της τιμωρίας και η φύση των κανόνων είναι ανάλογα. Εφόσον λοιπόν «η φύση του πειθαρχικού φαινομένου είναι όμοια και στις δυο περιπτώσεις, είναι θεμιτό για το πειθαρχικό δίκαιο της εκμετάλλευσης να ανατρέχει στις αρχές, που διέπουν το πλέον εξελιγμένο δημοσιοϋπαλληλικό πειθαρχικό δίκαιο, σε όσο μέρος είναι δυνατό να εφαρμοσθεί στις σχέσεις στην εκμετάλλευση και δεν σχετίζεται με τις ειδικές συνθήκες του διοικητικού θεσμού». Συνεπώς, το πειθαρχικό φαινόμενο στην εκμετάλλευση έχει σοβαρές καταβολές στο δημοσιοϋπαλληλικό σύστημα εσωτερικής οργάνωσης και κυρώσεων¹³⁷.

Γ.4 Η αναλογία στη διάκριση των κρατικών εξουσιών με τη διάκριση των εργοδοτικών εξουσιών

Ένα ακόμα συμπέρασμα είναι ότι η «διάκριση των κρατικών εξουσιών είναι ανάλογη με τη διάκριση των εργοδοτικών εξουσιών κατά τη θεωρία του εργατικού δικαίου. Η πειθαρχική εξουσία και κατά συνεκδοχή και η πειθαρχική ευθύνη είναι ζήτημα δημοσίου, κοινωνικού και συλλογικού χαρακτήρα και είναι περισσότερο κοντά στο δημόσιο δίκαιο, αφού οι έννοιες του θεσμού και της εργοδοτικής αυθεντίας ανακαλούν περισσότερο το δημόσιο δίκαιο»¹³⁸. Από την νομολογία προκύπτει ότι το διοικητικό συμβούλιο μιας εταιρείας, η οποία νομικά έχει συσταθεί ως ανώνυμη εταιρεία, παρότι θεωρείται όργανο του εκάστοτε εργοδότη, από τη στιγμή που μέσω του κανονισμού λειτουργίας της εκμετάλλευσης ο εργοδότης θα έχει και πειθαρχική εξουσία τότε καθίσταται την ίδια στιγμή και όργανο της Διοίκησης¹³⁹.

Υπό το πρίσμα, της πειθαρχικής διαδικασίας και της διάπραξης των πειθαρχικών παραπτώματων αλλά και της ίδιας της νομοθεσίας στον δημόσιο τομέα και του εσωτερικού κανονισμού στον ιδιωτικό, τόσο οι δημόσιοι υπάλληλοι όσο και οι ιδιωτικοί υπάλληλοι αντίστοιχα γνωρίζουν τις δραστηριότητες εκείνες τις οποίες πρέπει να αποφεύγουν, προκειμένου να μην οδηγηθούν στην επιβολή κάποιας πειθαρχικής ποινής ή ακόμα και απόλυσης. Η πειθαρχική ευθύνη, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα, διέπεται από προληπτική και κατασταλτική λειτουργία. Αν διαπιστωθεί, λοιπόν, από τον αρμόδιο, για κάθε κατηγορία υπαλλήλου (δημόσιου ή ιδιωτικού), πειθαρχικά προϊστάμενο ή εργοδότη, η τέλεση κάποιου παραπτώματος τότε αυτός οφείλει να εκκινήσει την πειθαρχική διαδικασία προκειμένου να

¹³⁷ Στράνης, Δ., ό.π. (υποσημ. 53), σελ.69

¹³⁸ Στράνης, Δ., ό.π. (υποσημ. 53), σελ.63

¹³⁹ Στράνης, Δ., ό.π. (υποσημ. 53), σελ. 64



διαπιστωθεί εάν τελέστηκε κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα και σε περίπτωση θετικής διαπίστωσης, να πραγματοποιηθεί εκκίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας και να επιβληθεί στον εκάστοτε υπάλληλο η προσήκουσα ποινή, ακόμα και η οριστική του απόλυση εάν διαπράξει παραπτώματα όπως η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς προσωπικό όφελος ή τρίτων κατά την άσκηση των καθηκόντων ή εξαιτίας αυτών, παραβίαση της γενετήσιας αξιοπρέπειας των άλλων, η ανάρμοστη συμπεριφορά στο χώρο εργασίας, η αδικαιολόγητη απουσία (τίθεται διαφορετικό χρονικό διάστημα σε κάθε τομέα) κ.α.

Γ.5 Η διαδικασία απόλυσης από τον αρμόδιο σε κάθε τομέα (δημόσιο ή ιδιωτικό) πειθαρχικό λειτουργό

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την πλευρά του εργοδότη οδηγεί με τη σειρά της στην απόλυση του εργαζομένου από μία επιχείρηση ή μία εκμετάλλευση, ενώ στο δημόσιο τομέα το αποτέλεσμα μιας πειθαρχικής ή μη διαδικασίας, ανάλογα της βαρύτητας και του είδους του παραπτώματος, μπορεί να οδηγήσει στην οριστική παύση εργασίας του υπαλλήλου ή στην ανάκληση του διορισμού του. Επιπλέον, έπειτα από την πειθαρχική απόλυση στο δημόσιο τομέα, όπου ο νομοθέτης μπορεί να αποφασίσει την απόλυση ενός εργαζομένου, καταργείται και η δυνατότητα σύναψης και στο μέλλον.

Πάρα ταύτα, είτε η απόλυση λόγω πειθαρχικού παραπτώματος γίνεται σε υπάλληλο του Δημοσίου είτε του ιδιωτικού τομέα, δεν νοείται η άσκηση ανεξέλεγκτης πειθαρχικής εξουσίας από τον φέροντα την αρμοδιότητα σε κάθε περίπτωση. Ο εκάστοτε πειθαρχικός λειτουργός οφείλει να διερευνά την υπόθεση σωστά και εις βάθος χωρίς αμεροληψία σεβόμενος τα δικαιώματα και την προσωπικότητα του υπαλλήλου, και αφού τηρείται ορθά η όλη διαδικασία να καταλήγει στην επιβολή της πρέπουσας ποινής που προβλέπεται για το παράπτωμα που διαπράχθηκε. Σύμφωνα με το τεκμήριο της αθωότητας, ο κάθε πειθαρχικά διωκόμενος υπάλληλος θεωρείται αθώος μέχρι αποδείξεως της ενοχής του τόσο στο δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό, καθότι εξορθολογεί την πειθαρχική διαδικασία, παρότι υποστηρίζεται η άποψη ότι αυτό τυγχάνει εφαρμογής επί το πλείστον στο ποινικό δίκαιο.

Τέλος, ο εργαζόμενος στον ιδιωτικό τομέα μπορεί να απολυθεί και με καταγγελία της σύμβασης (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) από μέρους του εργοδότη και σύμφωνα με τα όσα προβλέπονται στο άρθρο 672 του Αστικού Κώδικα. Φυσικά, σε καμία από τις ανωτέρω



περιπτώσεις, δεν πρέπει να εφαρμόζεται καταχρηστικά το δικαίωμα της καταγγελίας μιας σύμβασης από τον εργοδότη. Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας διακρίνεται σε τακτική, κατά την οποία ο εργοδότης οφείλει να προειδοποιήσει εγγράφως έγκαιρα τον εργαζόμενο για την επερχόμενη απόλυσή του, και σε άτακτη καταγγελία η οποία πραγματοποιείται χωρίς καμία προειδοποίηση και επομένως η λύση της υπαλληλικής σχέσης πραγματοποιείται άμεσα. Σε ότι αφορά τη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, αυτή λύεται αυτοδίκαια μόλις παρέλθει το χρονικό διάστημα για το οποίο είχε επεγράφη εξαρχής ή μπορεί να καταγγελθεί και να λυθεί νωρίτερα του προβλεπόμενου χρόνου λήξης, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος, για τον οποίο η νομολογία έχει κρίνει με διάφορες αποφάσεις δικαστηρίων ότι τέτοιος μπορεί να θεωρηθεί η ανάρμοστη συμπεριφορά των υπαλλήλων, οι ύβρεις προς τους εργοδότες, η άρνηση συμμόρφωσης του εργαζομένου σε οποιαδήποτε οδηγία του εργοδότη, η πλημμελής εκτέλεση εργασίας ή το να αρνηθείς αυτήν, η παρατεταμένη απουσία από την εργασία κ.α.

Γ.6 Σύγκριση στη παροχή έννομης δικαστικής προστασίας στον απολυμένο υπάλληλο του Δημοσίου και του Ιδιωτικού τομέα

Όταν ένας δημόσιος υπάλληλος απολυθεί μετά από απόφαση του οικείου Πειθαρχικού Συμβουλίου, για διάπραξη σοβαρού πειθαρχικού παραπτώματος, όπως θεωρούνται οι πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία και πράξεις κατά της γενετήσιας ελευθερίας, κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών, της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας, παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο εργάσιμες ημέρες συνεχώς κ.α, μπορεί να ασκήσει υπαλληλική προσφυγή προκειμένου να υπερασπιστεί τα συμφέροντά του σε περίπτωση που κρίνει ότι αυτά έχουν αδίκως θιγεί. Η υπαλληλική προσφυγή καθιερώθηκε συνταγματικά με σκοπό να προστατεύσει τους δημοσίους υπαλλήλους από τον αυθαίρετο κίνδυνο των απολύσεων. Μέσω της υπαλληλικής προσφυγής επιδιώκεται από τον υπάλληλο να εκδοθεί μια δικαστική απόφαση ή οποία είτε θα εξαφανίζει τη δυσμενή πράξη της οριστικής του παύσης από αρμόδιο



πειθαρχικό όργανο είτε τροποποίηση αυτής με μείωση της ποινής που του επιβλήθηκε. Υπό το πρίσμα αυτό, το Συμβούλιο της Επικρατείας που καλείται να δικάσει την υπαλληλική προσφυγή, ουσιαστικά οφείλει να επανεξετάσει την υπόθεση και το πειθαρχικό φάκελο από την αρχή και είτε να προβεί στην επικύρωση της αρχικής πειθαρχικής ποινής είτε να προβεί σε τροποποιήσεις είτε ακόμα και να προβεί στην απαλλαγή του υπαλλήλου που προσέφυγε σε αυτό.

Σε ότι αφορά την ανάκληση μιας διοικητικής πράξης η οποία, όπως ειπώθηκε, είναι ένα αρκετά πολύπλοκο ζήτημα που απασχολεί έντονα τόσο την εκάστοτε Διοίκηση όσο και τη νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων και ιδιαίτερα το Συμβούλιο της Επικρατείας και το Ελεγκτικό Συνέδριο, τα οποία είναι αρμόδια για τις οποιοδήποτε διαφορές προκύπτουν. Ειπώθηκε ότι, επειδή υπάρχουν ελλείψεις θετικοί κανόνες δικαίου, η νομολογία είναι αυτή που διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διατύπωση και στην ερμηνεία των κανόνων που διέπουν την ανάκληση των πράξεων αυτών. Το Συμβούλιο της Επικρατείας με αποφάσεις του μπορεί να απορρίπτει αιτήσεις δημοσίων υπαλλήλων που είχαν προσφύγει σε αυτό προκειμένου να ακυρώσουν αποφάσεις από Διοικητικά Εφετεία με τις οποίες είχε αποφασιστεί η ανάκληση των διορισμών τους είτε να ανακαλεί τις σχετικές αποφάσεις των Εφετείων και να διατάξει την επανεξέταση των υποθέσεων από διαφορετικό δικαστή.

Σε ότι αφορά την απόλυση εργαζομένου στον ιδιωτικό τομέα είτε αυτή αφορά απόλυση λόγω πειθαρχικού παραπτώματος, όπως αυτό οριζόταν στον κανονισμό εργασίας της επιχείρησης, είτε απόλυση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου), ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα προσφυγής στα Δικαστήρια, σε Πρωτοδικεία για πρώτη εκδίκαση και σε περίπτωση έφεσης στον Άρειο Πάγο, καταθέτοντας την σχετική αγωγή εντός χρονικού διαστήματος τριών μηνών από τη μέρα που θα του κοινοποιηθεί το έγγραφο της απόλυσης. Σε περίπτωση, που ο εργαζόμενος αποζητά αρχικώς μια εξωδικαστική λύση μπορεί να απευθυνθεί και να καταγγείλει την παράνομη καταγγελία της σύμβασης από τον εργοδότη στην Επιθεώρηση Εργασίας.



ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Η περίπτωση, λοιπόν, της απόλυσης ή οριστικής παύσης, σημαίνει απόλυση του υπαλλήλου και οριστική απώλεση της επαγγελματικής του δραστηριότητας από το αντικείμενο εργασίας του, είτε ο υπάλληλος εργαζόταν στο Δημόσιο τομέα είτε στον ιδιωτικό.

Η φιλελεύθερη πολιτική πολλών κρατών, η παγκοσμιοποίηση, τα νέα μοντέλα διοίκησης και οι τεχνολογικές καινοτομίες έχουν καταφέρει ισχυρό αντίκτυπο στις εργασιακές συνθήκες και στις εργασιακές σχέσεις τα τελευταία χρόνια. Απώτερος στόχος θα πρέπει να είναι η μείωση των πειθαρχικών παραπτώματων στην εργασία. Το γεγονός ότι αρκετοί εργαζόμενοι δεν είναι ευχαριστημένοι από το περιβάλλον εργασίας τους, είτε αυτό είναι στο δημόσιο είτε στον ιδιωτικό τομέα, τους ωθεί σε αμέλεια των εργασιακών τους καθηκόντων ή ακόμα και σε παραβατικότητα. Η εκάστοτε Διοίκηση στο δημόσιο τομέα και οι εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα οφείλουν να στοχεύουν στο να μένουν ικανοποιημένοι οι υπάλληλοι που βρίσκονται στην εργασία τους για να είναι περισσότερο αποδοτικοί και με λιγότερη παραβατική συμπεριφορά.

Ένα σημαντικό βήμα βελτίωσης, λοιπόν, των συνθηκών εργασίας τόσο στο δημόσιο τομέα όσο και στον ιδιωτικό θα ήταν η παρακίνηση του προσωπικού με διάφορους τρόπους στους οποίους θα μπορούσαν να ανταπεξέλθουν και οι δυο τομείς εργασίας με σκοπό την αύξηση της ευχαρίστησης των εργαζομένων με ταυτόχρονη, κατά συνέπεια, μείωση της δυσφορίας που μπορεί να αισθάνονται στο εργασιακό τους περιβάλλον αλλά και μείωση της παραβατικής τους συμπεριφοράς¹⁴⁰. Έρευνες έχουν δείξει ότι η επαγγελματική κούραση σχετίζεται άμεσα με την παραβατικότητα και τις συγκρούσεις στον εργασιακό χώρο¹⁴¹.

Επίσης, οι επαγγελματίες του ανθρωπίνου δυναμικού οφείλουν στα πλαίσια εργασίας τους να επικοινωνούν άμεσα με τους εργαζομένους, έτσι ώστε να μπορούν να προλαβαίνουν και να αντιμετωπίζουν τυχόν προκύπτουσες καταστάσεις, ακόμα και παραβατικές συμπεριφορές, πριν από την εμφάνισή τους. Αυτό θα σήμαινε ότι οι άνθρωποι αυτοί που ασκούν διοίκηση πρέπει να κερδίζουν την εμπιστοσύνη των εργαζομένων που διοικούν και να επιλύουν τυχόν προβλήματα μέσα στον οργανισμό ή την επιχείρηση πριν αυτά πάρουν παραβατική μορφή και εξελιχθούν.

¹⁴⁰ Steers, R.M., Mowday, R.T., Shapiro, D.L. «*The future of work motivation theory*», *Academy of Management Review*, 2004, σελ.379-387

¹⁴¹ Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., Nijhuis, F. J. «*Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis*», 2001, σελ. 1-23, Lee, H., «*The Relationship of Motivating Factors and Burnout in Urban Ministry Workers*.” A Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of Psychology, 2009



Πολλές φορές και η αβεβαιότητα στην εργασία ή το άγχος που γεννιέται από αυτήν δύναται να προκαλέσει παραβατικές συμπεριφορές.

Τέλος, όσον αφορά τη νομοθεσία είδαμε ότι το πειθαρχικό δίκαιο που εφαρμόζεται στους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα τυγχάνει μεγαλύτερης οργάνωσης και ακρίβειας στον ορισμό των πειθαρχικών παραπτώματων, της πειθαρχικής διαδικασίας αλλά και των ποινών εν συγκρίσει με τη νομοθεσία που διέπει τον ιδιωτικό τομέα και η οποία οργανώνεται, μέσω των κανονισμών εργασίας σε κάθε επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή της νομολογίας, περισσότερο υπέρ του εκάστοτε εργοδότη και όχι των υπαλλήλων του. Συνεπώς, θα πρέπει να γίνουν σοβαρές νομοθετικές προσαρμογές από τις μελλοντικές Κυβερνήσεις με σκοπό τη μεγαλύτερη προστασία του εργατικού δυναμικού της χώρας απέναντι στους εργοδότες, όπως ισχύει στις μέρες μας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αδαμίδης, Πολ., *Το έγκλημα της παραβάσεως καθήκοντος (αρθ. 259 ΠΚ), Πράξη και Λόγος Ποινικού Δικαίου*, 2010
2. Ανδρουλάκης, Ν., *Θεμελιώδεις έννοιες της ποινικής δίκης*, Εκδόσεις Σάκκουλας Α.Ε.: Αθήνα, 2007.
3. Ασπρίδης Γ., *Εισαγωγή στην Πολιτική και Διοικητική Οργάνωση του Ελληνικού Κράτους*, εκδ. Προπομπός, 2013.
4. Βλαχόπουλος, Σπ., *Η εφαρμογή της αρχής nullum crimen nulla poena sine praevia lege στο πειθαρχικό διοικητικό δίκαιο*, ΔιΔικ. 1999, σελ.571 επόμενα.
5. Βογιατζής, Π., *Ne bis in idem και τεκμήριο αθωότητας από την ποινική στη διοικητική δίκη: ζητήματα ασυμβατότητας μεταξύ του ΕΛΔΑ και του Συμβουλίου της Επικρατείας*, ΘΠΔΔ, 2015.
6. Γέροντας, Α., *Επιτομή Γενικού Διοικητικού Δικαίου*, Εκδόσεις Σάκκουλας Α.Ε.: Αθήνα, 2014.
7. Γέροντας, Α., Λύτρα, Σ., Παυλόπουλο, Πρ., Σιούτη, Γ., και Φλογαΐτη, Σπ., *Διοικητικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλας Α.Ε.: Αθήνα, 2018.



8. Γιαρένη Ι., *Παράβαση καθήκοντος Πειθαρχική και Ποινική Προσέγγιση*, Νομική Βιβλιοθήκη: Αθήνα, 2012.
9. Δαγτόγλου, Π., *Γενικό Διοικητικό Δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1991 & 2011.
10. Δαγτόγλου, Π., *Γενικό Διοικητικό Δίκαιο (7η αναθεωρημένη έκδοση)*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014.
11. Δελιωστόπουλος, Σ., *Η προστασία της εμπιστοσύνης εν τω διοικητικό δίκαιο*, Εκδ. Άλφα Δέλτα: Αθήνα, 1969.
12. Δετσαρίδης, Χρ., *Οι αρχές της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης και της καλής πίστης στο διοικητικό δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2003.
13. Δημαρέλλης, Κ., *Θεμελιώδης Αρχές του πειθαρχικού δικαίου*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2016.
14. Ζερδελής, Δ., *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις*, Έκδοση Γ, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2015.
15. Ζερδελής, Δ., *Η απόλυση ως ultima ratio. Η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1991.
16. Καζάκος, Α., *Κανονισμός Εργασίας, Πειθαρχικό Δίκαιο και Απολύσεις*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2009.
17. Καζάκος, Α., *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 3^η Έκδοση, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2013.
18. Καίσαρη, Α., *Το πειθαρχικό Δίκαιο των Υπαλλήλων του Δημοσίου (μετά τις τροποποιήσεις των 4057/2012 και 4093/2012). Κατ' άρθρο, ερμηνεία – νομολογία*, Τόμος Α', Νομόραμα: Αθήνα, 2013.
19. Καρακατσάνης, Αλ., *Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως*, Αθήνα, 1969.
20. Καρακατσάνης, Αλ., Γαρδίκας, Στ., *Ατομικό εργατικό δίκαιο*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1995.



21. Καραμανέ, Ε., *Ποινές και πειθαρχία στην εκπαίδευση*. Διάδραση: Σούλι, 2014.
22. Καρράς Α., *Ποινικό δικονομικό δίκαιο*, 2η έκδοση, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 1998.
23. Κατρούγκαλος, Γ., «*Η Προστασία της εμπιστοσύνης του πολίτη προς το κράτος*», ΔιΔικ. 1993.
24. Κουκιάδης, Ι., *Εργατικό Δίκαιο – ατομικές εργασιακές σχέσεις και δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας*, έκδοση Ζ, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2014.
25. Κουράκης Ν., *Συστηματική Ερμηνεία του Ποινικού Κώδικα*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2005
26. Κτιστάκη, Σ., Κονδύλης, Β. Τζιράκη, Ε., *Υπαλληλικός κώδικας, Ερμηνεία κατ' άρθρο*, Νομική Βιβλιοθήκη: Αθήνα 2018.
27. Κυρίδης, Αρ., *Η πειθαρχία στο σχολείο, Θεωρία και έρευνα*, Gutenberg: Αθήνα 1999.
28. Κωστάρας Α., *Έννοιες και θεσμοί του ποινικού δικαίου*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2001.
29. Λεβέντης, Γ., *Συλλογικό εργατικό Δίκαιο*, ΔΕΝ, 2007.
30. Λαζαράτος, Π., *Αποτελεσματικότητα της διοίκησης: ένα νομικό επιχείρημα με συνταγματική θεμελίωση*, ΤοΣ 4/1991.
31. Λαζαράτος, Π., *Ανάκληση νομίμων διοικητικών πράξεων (τόμος Ι)*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1996.
32. Λεβέντης, Γ., *Η μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1990.



33. Ληξουριώτης, Ι., *Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2008.
34. Μαργαρίτης, Λ., *Εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 1988
35. Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά, Ανδρ., «*Νομικές Αρχές-Πυλώνες της Χρηστής Διοίκησης*». ΕΔΔΔ, (3), 2014.
36. Μήτσου, Τρ., *Το πειθαρχικόν δίκαιον της επιχειρήσεως-Ι. Τα πειθαρχικά συμβούλια*, τόμος Ι, 1979.
37. Μπακόπουλος, Κ. Γ., *Ο κανονισμός εργασίας - Κατάρτιση, περιεχόμενο και σχέση με την πρακτική της εκμετάλλευσης*, ΕΕργΔ, 1993.
38. Μπιτζιλέκης Ν., *Υπηρεσιακά εγκλήματα*, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2001.
39. Μυλωνάς, Γ., *Πολύχρσοι Μυκήναι*, Εκδοτική Αθηνών: Αθήνα, 1983.
40. Μυλωνόπουλος Χ., *Ποινικό Δίκαιο*, Γεν. μέρος, τ. Ι, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2007.
41. Ναυπλιώτης Γ., *Πειθαρχικό δίκαιο. Συστηματική κατ' άρθρο ερμηνεία του ισχύοντος υπαλληλικού (πειθαρχικού) κώδικα*, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2003.
42. Νίκας, Ν., *Πολιτική Δικονομία*, τόμος 2, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2021.
43. Πανταζής Ν, *Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2015.
44. Παυλοπούλου, Π., «*Το τεκμήριο νομιμότητας των διοικητικών πράξεων και η αρχή της προστατευόμενης εμπιστοσύνης*», ΕΔΔ 1987, σελ. 191 επόμενα.



45. Πρεβεδούρου, Ε., *Η αρχή της νομιμότητας, Γενικές αρχές Δημοσίου Δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα 2014.
46. Σισυλιάνος, Λ., *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου*, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2013.
47. Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ., *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, Νομική Βιβλιοθήκη: Αθήνα, 2021.
48. Σπηλιωτόπουλος, Ε., *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου (Τόμος Ι)*, Νομική Βιβλιοθήκη: Αθήνα, 2011.
49. Σπηλιωτόπουλος, Ε., *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου (Τόμος ΙΙ)*, Νομική Βιβλιοθήκη: Αθήνα, 2015.
50. Στράνης, Δ., *Το Δημόσιο Δίκαιο στο Εργατικό Δίκαιο του 21^{ου} αιώνα*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2010.
51. Τάχος, ΑΝ. Ι, *Θεμελιώδεις υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων*, Φθενάκης Χ., Η Πολιτεία και το δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων, εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή, 2000, 1981.
52. Τάχος, Αν. Ι., *Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο*, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2003.
53. Τάχος, Αν. Ι, Συμεωνίδης, Ι. Λ., *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα & αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών & Κοινοτικών Υπαλλήλων*, Τόμος Ι., Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2007.
54. Τσιφονάς, Αθ., *Σχόλιο στην ΣτΕ 2550/2006 , Ο χαρακτήρας της αυτοδίκαιης έκπτωσης του δημοσίου υπαλλήλου*, Ε.Δ.Δ., 2007, σελ. 159 επόμενα.



55. Τσουλούφα, Αρ., *Η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του ανθρώπου στο σύγχρονο κοινωνικό και ρυθμιστικό Κράτος*, Διπλωματική εργασία, ΑΠΘ, 2010.
56. Φθενάκης Χ., *Η Πολιτεία και το δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων*, εκδ. Σάκκουλα: Αθήνα – Κομοτηνή, 2000.
57. Χατζηνικολάου-Βουζικά, Ρ., *Η εφαρμογή των αρχών του ποινικού δικαίου επί του πειθαρχικού αδικήματος, Διοικητική Δικαιοσύνη*, έτος 7ο , σελ. 124 επόμενα.
58. Χριστοφορίδης, Σ., *Δυσμενή μέτρα κατά δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων*, Εκδόσεις Σάκκουλα: Αθήνα – Θεσσαλονίκη, 2014.

ΕΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Cardona, Fr., «Liabilities and discipline of civil servants», 2003, <https://www.sigmaxweb.org/publications/37890790.pdf> σελ. 8 (6/3/2023)
2. Chevallier J., La dimension symbolique du principe de légalité, RDP 1991, σελ. 1651
3. “Disciplinary Procedures”, Ministry of Public Service, https://www.bahamas.gov.bs/wps/portal/public/Regulations%20and%20Procedures/Disciplinary%20Procedures!/ut/p/b1/vZPLkqIwGEafpR_AJoRwW4LcolxEQIENhSg0iICAIInn6caa6amoWbW-mOlm6vx1ku-rUDEVUnGT3ssiHcu2Sevf55hLXBm4nikyks6bPMA-73NrrAAOM08gegLgiyWBP_MM0C1JQoLIQF8EmF7S3DpggbzkP-dfAK_8Dk_tqXAXAVFBeNLUMFkWYwXmFocRnZ9Zo5Xx0PVITCVucTa9w-L0GGDHjBtyBjeeKQzNyRG6gFvf50RYSC0edhlceSfl3FUCqWp0w4syzXfMUR1a1O-DrAi4lDyUWrobZzuFkwyNEEnRJAvyNwdjzVdEjCY6ydiBjKZp4b0RDsFJlcK3TMmKwVueuFB7coKjXhF-JCTIytbV56e3tM4sXj_2mixUV14fL-5Rd3sE7w_MMzQLIQCDQNEtzz6ji122wn8CrNI_3wVK20V5OVPTE-C8xj6F8KgQo8aq5w-RMthWYZsvXJ09FhPZ3jucfQjuoLds-0ZY6Q6CC2a9i0z63ZFBLYNmbzXG3DWRJhvEefyeE8KeF9E8L-R8W4p-OFP_SP_5LyzLMhwDORawiBYhR-2qClnKpMkqPiTIJv7Hl-vRUTwVyLNNHDCOQr2Iw_xWNeLd5fbu1ebuqIHTo7Ea9XaUXMdCz3tWcdmiFp_IpthomnYt6jasdX_vLmsOaPwskMCZ5LEfaTGvuyymbt_EmfOz2Bpi6VkWpx4QDz



[zXjfR-Q6ZStF8324QVmp55n1qizZr3VB6Fb5GGxET6qvl8NR6ezrNT90Jntvdf0bcAPVo1Kj2R08pFOyQB10RWc0bKh4OIhTS4HqrsEwd1kV2quhOTvln4BuZtO8Q!!/d14/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh](https://www.researchgate.net/publication/368123456) (03/03/2023)

4. Houkes, I., Janssen, P. P., de Jonge, J., Nijhuis, F. J. «*Specific relationships between work characteristics and intrinsic work motivation, burnout and turnover intention: A multi-sample analysis*». European Journal of Work and Organizational Psychology, 2001, σελ. 1-23
5. Loschak D., Le principe de légalité. Mythes et mystifications, AJDA 1981, σελ. 347
6. Kainen. Escalera and Mchale. «*Due Process Rights for Public Employees During the Disciplinary Process*», 2019, <https://www.kemlaw.com/2019/11/05/due-process-rights-for-public-employees-during-the-disciplinary-process> (02/03/2023)
7. Kickert, W., «Public management in the United States and Europe|» in W. J. M. Kickert (Eds), Public management and administrative reform in Western Europe. Cheltenham, UK: Elgar Publishing Limited, 1997, σελ. 15–38
8. Lee, H., “*The Relationship of Motivating Factors and Burnout in Urban Ministry Workers.*” A Dissertation Presented to the Faculty of the Graduate School of Psychology, 2009
9. Rights called «Loudermill»: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/470/532> (02/03/2023)
10. Steers, R.M., Mowday, R.T., Shapiro, D.L. «*The future of work motivation theory*», Academy of Management Review, 2004, σελ.379-387
11. Vennin-Domenach, «*Pouvoir ou droit disciplinaire dans l' entreprise privée*», Université Jean Moulin, 1973, σελ.10
12. Vroom, V., «*Work and Motivation*», Oxford England: Wiley, 1964, σελ.331



ΠΗΓΕΣ – ΙΣΤΟΤΟΠΟΙ

- Αιτιολογική Έκθεση της Επιτροπής του άρθρου 31 παρ. 6 Ν. 2190/1994 για τη σύνταξη νέου Κώδικα Κατάστασης των Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων.
- Αιτιολογική έκθεση του ν. 4057/2012 «Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων»: https://www.hellenicparliament.gr/UserFiles/2f026f42-950c-4efc-b950-340c4fb76a24/p-peithar-eis_XPress.pdf
- Αποφάσεις ΣτΕ: <http://www.adjustice.gr>
- Αποφάσεις Άρειος Πάγος: <http://www.areiospagos.gr>
- Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου και του πολίτη 28/08/1789: <https://gr.ambafrance.org/%CE%97-%CE%94%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AE%CF%81%CF%85%CE%BE%CE%B7-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%94%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%B9%CF%89%CE%BC%CE%AC%CF%84%CF%89%CE%BD-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CE%91%CE%BD%CE%B8%CF%81%CF%8E%CF%80%CE%BF%CF%85> (12/07/2022)
- Έκδοση διαπιστωτικής απόφασης περί οριστικής παύσης συμβολαιογράφων: <https://mitos.gov.gr/index.php/%CE%94%CE%94:%CE%88%CE%BA%CE%B4%CE%BF%CF%83%CE%B7%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%80%CE%B9%CF%83%CF%84%CF%89%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%CE%B1%CF%80%CF%8C%CF%86%CE%B1%CF%83%CE%B7%CF%82%CF%80%CE%B5%CF%81%CE%AF%CE%BF%CF%81%CE%B9%CF%83%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%AE%CF%82%CF%80%CE%B1%CF%8D%CF%83%CE%B7%CF%82%CF%83%CF%85%CE%BC%CE%B2%CE%BF%CE%BB%CE%B1%CE%B9%CE%BF%CE%B3%CF%81%CE%AC%CF%86%CF%89%CE%BD> (20/4/2023)
- Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου - Δικαίωμα στη χρηστή απονομή δικαιοσύνης - Άρθρο 6: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf (19/07/2022)
- Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου - Μη επιβολή ποινής άνευ νόμου - Άρθρο 7: https://www.echr.coe.int/documents/convention_ell.pdf (19/07/2022)
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Λύση Σύμβασης Εργασίας, <https://ynergias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/atomikes-ergasiakes-sxeseis/lysi-symvasis-ergasias> (09/05/2023)



ΔΙΚΑΣΤΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ - ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

• ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΣτΕ 368/1937

ΣτΕ 421/1937

ΣτΕ 387/1938

ΣτΕ 1481/1959

ΣτΕ 1820/1950

ΣτΕ 430/1964

ΣτΕ 2307/1968

ΣτΕ 1716/1970

ΣτΕ 1005/1978

ΣτΕ 572/1979

ΣτΕ 3134/1980

ΣτΕ 3137/1980

ΣτΕ 3731/1981

ΣτΕ 1480/1982

ΣτΕ 2519/1982

ΣτΕ 2711/1983

ΣτΕ 3564/1986

ΣτΕ 952/1988

ΣτΕ 2287/1988

ΣτΕ 3065/1991

ΣτΕ 1544/1992

ΣτΕ 1850/1992

Ολ ΣτΕ 2282/1992



ΣτΕ 2909/1994
ΣτΕ 654/1996
Ολ ΣτΕ 2403/1997
ΣτΕ 262/1999
ΣτΕ 2502/2004
ΣτΕ 264/2005
ΣτΕ 328/2005
ΣτΕ 2793/2005
ΣτΕ 2742/2002
ΣτΕ 2550/2006
ΣτΕ 1536/2007
ΣτΕ 532/2008
ΣτΕ 1501/2008
ΣτΕ 3270/2008
ΣτΕ 3582/2008
ΣτΕ 3269/2010
ΣτΕ 3969/2010
ΣτΕ 1440/2011
ΣτΕ 2067/2011
ΣτΕ 2414/2011
ΣτΕ 2472/2011
ΣτΕ 1615/2012
ΣτΕ 3262/2012
ΣτΕ 4662/2012
ΣτΕ 3/2013
ΣτΕ 1527/2013



ΣτΕ 4934/2013

ΣτΕ 2109/2014

ΣτΕ 3678/2014

ΣτΕ 2654/2017

ΣτΕ 2881/2017

ΣτΕ 1175/2018

ΣτΕ 2816/2018

ΣτΕ 2817/2018

ΣτΕ 2747/2020

ΣτΕ 2775/2022

ΣτΕ 2776/2022

ΣτΕ 2777/2022

- **ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΑΡΕΙΟΥ ΠΑΓΟΥ**

ΑΠ 890/1986

ΑΠ 224/1990

ΑΠ 504/1990

ΑΠ 1073/1998

ΑΠ 995/2001

ΑΠ Ολομ. 43/2002

ΑΠ 204/2002

ΑΠ 15/2004

ΑΠ 1576/2006

ΑΠ 1690/2006

ΑΠ 1693/2011



ΑΠ 1683/2012

ΑΠ 136/2013

ΑΠ 601/2013

ΑΠ 102/2017

ΑΠ 2224/2018

ΑΠ 230/2021

- **ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΦΕΤΕΙΟΥ**

Απόφαση ΔΕφΑθ 787/1989

Διάταξη ΕισφΕφΠατρών 16/1995

Απόφαση Διοικητικού Εφετείου Αθηνών 1682/2010

Απόφαση Διοικητικού Εφετείου Πατρών 275/2018

Απόφαση Μονομελούς Εφετείου Πειραιώς 186/2021

- **ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ**

Απόφαση του ΕΔΔΑ 10-02-2009 με θέμα «Zolotukhin κατά Ρωσίας»

- **ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**

Απόφαση ΕλΣυν Τμ. ΙΙ 1176/2018

- **ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΝΟΜΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ**

Γνωμοδότηση Νομικού Συμβουλίου Κράτους 482/1991

- **ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΠΛΗΜΜΕΛΕΙΟΔΙΚΕΙΟΥ**

ΣυμβΠλημΛαρ 76/1993

