



**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ & ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

ΤΜΗΜΑ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΗΜΗ - ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & MANAGEMENT

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**"Η συμβολή των Κωδικών Δεοντολογίας στην καλή διακυβέρνηση: η περίπτωση του
Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα".**

Μανωλακάκη Σοφία

ΑΜ: 7122m008

Αθήνα, 2023

ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος

Η κάτωθι υπογεγραμμένη Μανωλακάκη Σοφία του Στέργιου, με αριθμό μητρώου 7122m008 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Νομική και Διοικητική Επιστήμη - Διοικητική Επιστήμη & Δημόσιο Μάνατζμεντ του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Πάντειου Πανεπιστημίου, δηλώνω ότι:

« Είμαι η 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 σύνολο τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Τέλος, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο εμού, όσο και του ιδρύματος».

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής για εμπορικούς σκοπούς. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα. Ερωτήματα που αφορούν τη χρήση της εργασίας πρέπει να απευθύνονται προς τον συγγραφέα.

Οι απόψεις και τα συμπεράσματα που περιέχονται σε αυτό το έγγραφο εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Παντείου Πανεπιστημίου Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών.

Στην μνήμη του πολυαγαπημένου μου παππού Γιώργη...

Ευχαριστίες

Θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά την επιβλέπουσα καθηγήτρια μου κ. Μπάλτα Ευαγγελία, καθώς η ολοκλήρωση της μεταπτυχιακής αυτής εργασίας θα ήταν αδύνατη χωρίς την πολύτιμη υποστήριξή της. Η επιστημονική κατάρτιση και η εμπειρία της, το έντονο ενδιαφέρον και η διαρκής βοήθεια, αλλά, κυρίως, ο πολύτιμος χρόνος που μου αφιέρωσε συνέβαλαν καθοριστικά στον σχεδιασμό και την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας.

Επίσης, θα ήθελα να ευχαριστήσω όλο το επιστημονικό και διοικητικό προσωπικό του τμήματος Δημόσιας Διοίκησης του Παντείου Πανεπιστημίου για την καλή συνεργασία που είχαμε τον 1,5 χρόνο φοίτησης.

Τέλος, θα ήθελα να ευχαριστήσω ολόψυχα τους γονείς μου για την αμέριστη συμπαράστασή τους, υλική και ηθική, καθώς και για το ήθος και την ανατροφή που μου προσέδωσαν. Παράλειψη θα ήταν να μην ευχαριστήσω τους φίλους μου και τον αδερφό μου για την απεριόριστη εμπιστοσύνη και στήριξη που μου έδειξαν καθ' όλη τη διάρκεια φοίτησης μου στη σχολή.

Πίνακας Περιεχομένων

Περίληψη	6
Λέξεις Κλειδιά	6
Abstract	7
Key words.....	7
Εισαγωγή	8
Κεφάλαιο Α: Περί ηθικής και καλής διακυβέρνησης στη Δημόσια Διοίκηση.....	10
Α.1 Ηθική και καλή διακυβέρνηση.....	10
Α.1α Η ηθική και η δεοντολογία των διοικητικών οργάνων	10
Α.1β Αρχή καλής Διακυβέρνησης	15
Α.1γ Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς – Σχέσεις Δημοσίων Υπαλλήλων και Πολιτών.....	17
Α.2 Θεμελιώδεις αρχές Δημόσιας Διοίκησης.....	20
Α.2α Αρχή της Χρηστής Διοίκησης	20
Α.2β Αρχή της Διαφάνειας	20
Α.2γ Αρχή της επιείκειας	22
Α.2δ Αρχή της Αναλογικότητας.....	22
Α.2ε Αρχή της ισότητας.....	23
Α.2ζ Αρχή της Αμεροληψίας	24
Α.2η Αρχή της καλής πίστης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικουμένου	25
Α.3 Περιπτώσεις φαινομένων διαφθοράς από υπαλλήλους του δημοσίου τομέα	25
Α.3α Η έννοια της διαφθοράς	25
Α.3β Περιπτώσεις φαινομένων διαφθοράς στο Δημόσιο Τομέα	26
Α.3γ Περιπτώσεις φαινομένων διαφθοράς από υπαλλήλους του Δημοσίου τομέα	28
Κεφάλαιο Β: Ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας (ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3528/2007)	30
Β.1 Αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα	31
Β.2 Έκταση εφαρμογής.....	31
Β.3 Αμφισβήτηση ιδιότητας υπαλλήλου.....	31
Β.4 Στόχος του Υπαλληλικού Κώδικα.....	32
Κεφάλαιο Γ: Ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα και η περίπτωση του Κώδικα Δεοντολογίας του Αστυνομικού.....	34
Γ.1 Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα.....	34
Γ.2 Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα.....	36
Γ.3 Η επαγγελματική συμπεριφορά των υπαλλήλων της Δημόσιας Διοίκησης - καθήκοντα, περιορισμοί – δικαιώματα.....	47
Γ.4 Εποπτεία Δημοσίων Υπαλλήλων	51
Γ.4α Πειθαρχικό δίκαιο	51
Γ.4β Πειθαρχικά όργανα.....	52
Γ.4γ Επιπτώσεις μη συμμόρφωσης	54
Γ.5 Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού.....	55
Κεφάλαιο Δ: Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς	65
Δ.1 Θεμελιώδεις αρχές της δημόσιας διοίκησης για τους υπαλλήλους της ΕΕ.....	65
Δ.2 Ο Κώδικας και τα Κράτη-Μέλη	67

Δ.3 Δημοσιοποίηση και Ανασκόπηση του Κώδικα	72
Συμπεράσματα.....	74
1. Η συμβολή των κωδικών δεοντολογίας και η σημαντικότητά τους	74
2. Ανάχωμα στα φαινόμενα διαφθοράς η δημιουργία και εφαρμογή κωδίκων ηθικής ..	75
3. Σχέδιο δράσης για την μείωση της διαφθοράς και επαναφορά της ηθικής μέσω της τεχνητής νοημοσύνης στο Δημόσιο τομέα	76
Βιβλιογραφία	79

Περίληψη

Οι κώδικες δεοντολογίας αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την προώθηση της καλής διακυβέρνησης, ιδίως όταν εφαρμόζονται σε δημόσιους φορείς. Στον τομέα της δημόσιας διοίκησης, οι κώδικες ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς για τους δημοσίους υπαλλήλους έχουν σημαντική συμβολή στην εδραίωση της διαφάνειας, της εντιμότητας και της αποτελεσματικότητας στην διαχείριση του δημόσιου τομέα. Πρώτον, αυξάνουν τη συνειδητοποίηση των υπαλλήλων σχετικά με τους ηθικούς κανόνες και τις αρχές που πρέπει να τηρούν, ενισχύοντας έτσι την συμμόρφωση με τους ηθικούς κανόνες. Δεύτερον, παρέχουν μια σαφή κατεύθυνση για τον τρόπο συμπεριφοράς των υπαλλήλων σε πιθανά ηθικά διλήμματα και συγκρούσεις συμφερόντων. Τρίτον, δημιουργούν ένα πλαίσιο ελέγχου για τον ορθό έλεγχο συμπεριφοράς των υπαλλήλων καθώς και τις συνέπειες σε περίπτωση παραβάσεων. Αυτό συμβάλλει στην εξασφάλιση ότι η αντίληψη των υπαλλήλων για την ευθύνη τους ενισχύεται. Τέλος, ο κώδικας ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς προάγει την εμπιστοσύνη του κοινού προς τον δημόσιο τομέα, διότι δημιουργείται μια αίσθηση ότι οι υπάλληλοι εργάζονται με ακεραιότητα και αφοσίωση προς το κοινό συμφέρον. Συνολικά, οι κώδικες δεοντολογίας αποτελούν σημαντικό εργαλείο για την προώθηση της καλής διακυβέρνησης και τη διασφάλιση ότι ο δημόσιος τομέας λειτουργεί με επαγγελματισμό και ηθικότητα. Η παρούσα εργασία επιχειρεί να καταδείξει τη δυνατότητα αλλαγής της διοικητικής κουλτούρας μέσω του εμπλουτισμού του κανονιστικού πλαισίου με Κώδικες Δεοντολογίας ήπιου δικαίου που οδηγούν στην εκούσια συμμόρφωση. Για τη διερεύνηση του εν λόγω θέματος πραγματοποιήθηκε βιβλιογραφική επισκόπηση ώστε να αναδειχθεί η φύση, το περιεχόμενο και ο ρόλος της διοικητικής δεοντολογίας στη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης.

Λέξεις Κλειδιά: Κώδικες δεοντολογίας, καλή διακυβέρνηση, ηθική, δημόσιοι υπάλληλοι, διοικητική συμπεριφορά

Abstract

Codes of ethics are a vital tool in promoting good governance, particularly when applied in the public sector. In the realm of public administration, codes of ethics and professional behavior for employees play a significant role in establishing transparency, integrity, and effectiveness in public management. Firstly, they raise awareness among employees about ethical rules and principles to be upheld, thus enhancing compliance with ethical standards. Secondly, they provide clear guidance on how employees should navigate ethical dilemmas and conflicts of interest. Thirdly, they create a framework for monitoring employee behavior and the consequences of violations, reinforcing the notion of responsibility. Lastly, these codes foster public trust in the public sector by creating a sense that employees are working with integrity and dedication to the public interest. Overall, ethical codes are a crucial instrument in promoting good governance and ensuring that the public sector operates with professionalism and ethics. This project attempts to demonstrate the potential for changing administrative culture through the enrichment of the regulatory framework with codes of Ethics or soft law that lead to voluntary compliance. To expand on this topic, a literature review was conducted to highlight the nature, content, and role of administrative ethics in the functioning of public administration.

Key words: Codes of ethics, good governance, ethics, public servants, administrative behavior

Εισαγωγή

Στο πλαίσιο της παρούσας μεταπτυχιακής εργασίας πραγματεύεται η συμβολή των κωδικών δεοντολογίας στην Καλή Διακυβέρνηση και συγκεκριμένα για την περίπτωση του Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής συμπεριφοράς υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα.

Η Ελληνική Δημόσια Διοίκηση συνεχώς έρχεται αντιμέτωπη με μία παρατεταμένη κρίση αδυνατώντας να ανταποκριθεί στις νέες απαιτήσεις που έχουν δημιουργήσει οι οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες. Η αδυναμία αυτή μπορεί να οφείλεται σε πολλούς παράγοντες. Ένας εξ αυτών είναι η διαφθορά στην δημόσια διοίκηση και οι ρίζες του προβλήματος ξεκινάνε από την αρχαιότητα έως σήμερα εφόσον ποτέ δεν είχε δοθεί η πρέπουσα σημασία σε θέματα ηθικής και δεοντολογίας. Συγκεκριμένα, στην Ελλάδα δεν συγκροτήθηκε ποτέ ένα σώμα δημοσίων υπαλλήλων με πρότυπα ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς. Προς αυτή την κατεύθυνση λοιπόν κρίνεται σημαντική και απαραίτητη η συμβολή των κωδικών δεοντολογίας που αποτελούν σημαντικό εργαλείο στην καταπολέμηση της διαφθοράς του δημοσίου τομέα και προωθούν την ευσυνειδητοποίηση της ηθικής διάστασης της διακυβέρνησης και την ανάπτυξη μιας κουλτούρας ηθικής συμπεριφοράς των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα¹.

Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφονται αναλυτικά όλα τα πεδία εφαρμογής περί ηθικής και καλής διακυβέρνησης στην Δημόσια Διοίκηση από την αρχαιότητα έως σήμερα. Πιο αναλυτικά, η ηθική και η διαφάνεια έχουν γίνει θέματα προσοχής στη δημόσια διοίκηση, με προσπάθειες για μείωση της διαφθοράς και συμμετοχής των πολιτών στα κοινά. Άλλωστε, είναι γνωστό ότι από την αρχαία Ελλάδα ότι φιλόσοφοι όπως ο Πλάτων και ο Αριστοτέλης συζητούσαν θέματα περί ηθικής στη διακυβέρνηση, ενώ η δημοκρατία της Αθήνας βασίστηκε στη συμμετοχή των πολιτών και στην αρχή της ισότητας². Έπειτα, αναλύονται κάποιες βασικές αρχές που περιλαμβάνονται στον Οδηγό Ορθής διοικητικής συμπεριφοράς όπως είναι η αρχή της διαφάνειας, της ισότητας, της αμεροληψίας και τι είναι χρηστή διοίκηση. Αυτές οι αρχές αποτελούν τη βάση για μία υγιή σχέση μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων και πολιτών για την αποτελεσματικότερη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης. Ο οδηγός, είναι πολύ σημαντικός καθώς βοηθά στη διατήρηση της κοινωνικής

¹ https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/13/2/463.pdf

² https://www.greek-language.gr/digitalResources/ancient_greek/history/filosofia/page_044.html

ειρήνης, την αποτροπή της διαφθοράς και βελτιώνει την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα στη δημόσια διοίκηση³. Τέλος, αναλύεται η έννοια της διαφθοράς και αναφέρονται περιπτώσεις της στον δημόσιο τομέα αφότου είναι ένα φλέγον θέμα το οποίο εμφανίζεται με πολλούς τρόπους υπονομεύοντας την εμπιστοσύνη των πολιτών και επιβαρύνοντας την ανάπτυξη και την διακυβέρνηση μιας χώρας. Γι' αυτό τον λόγο, πολλές χώρες εφαρμόζουν νομικά μέτρα και μηχανισμούς ελέγχου για την καταπολέμηση της διαφθοράς στον δημόσιο τομέα. Στην παρούσα φάση εξετάζεται κυρίως κατά πόσο η συμβολή των Κωδικών Δεοντολογίας στην καλή διακυβέρνηση παίζουν ρόλο στην ηθική και επαγγελματικής συμπεριφοράς υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα³.

Στο δεύτερο κεφάλαιο, αναλύεται ο κώδικας ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα. Ειδικότερα, ως σκοπό έχει τη θέσπιση ηθικών και επαγγελματικών προτύπων για την συμπεριφορά των υπαλλήλων κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους στο δημόσιο τομέα. Το πεδίο εφαρμογής του περιλαμβάνει τους όρους και τις αξίες που πρέπει να καθοδηγούν την συμπεριφορά των υπαλλήλων και τους υποχρεώνει να ενεργούν με εντιμότητα, διαφάνεια, δικαιοσύνη και αφοσίωση προς το δημόσιο συμφέρον. Ο κώδικας που θα αναλυθεί παρακάτω είναι πολύ σημαντικός διότι πέραν του ότι προωθεί την εξυπηρέτηση των πολιτών, διασφαλίζει και την διαχείριση των δημόσιων πόρων. Βεβαίως, για την εξασφάλιση της τήρησης όλων των παραπάνω έχουν διοριστεί συγκεκριμένα όργανα εποπτείας, τα οποία δρουν με βάση το πειθαρχικό δίκαιο και επιβάλλουν ποινές σε περιπτώσεις μη συμμόρφωσης⁴.

Τέλος, στο τρίτο κεφάλαιο καθορίζεται η συμβολή των κωδικών δεοντολογίας και η σημαντικότητά τους, εφόσον οι κώδικες ηθικής αποτελούν ανάχωμα στα φαινόμενα διαφθοράς. Καταληκτικά, παρατίθεται ένα σχέδιο δράσης για την μείωση της διαφθοράς και την επαναφορά της ηθικής μέσω της τεχνητής νοημοσύνης στον Δημόσιο Τομέα.

³ https://www.apd-depin.gov.gr/files/Docs/PDF/odigos2/odhgos_sxeseis_DY_politwn.pdf

⁴ https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf

Κεφάλαιο Α: Περί ηθικής και καλής διακυβέρνησης στη Δημόσια Διοίκηση

A.1 Ηθική και καλή διακυβέρνηση

A.1a Η ηθική και η δεοντολογία των διοικητικών οργάνων

Ηθική είναι ένα σύνολο αρχών, κανόνων και αξιών που κατευθύνουν την πράξη. Μια πράξη είναι ηθική, όταν το υποκείμενο την πράττει χωρίς προκατάληψη, χωρίς υστεροβουλία, και χωρίς να λαμβάνει υπ' όψιν τον κίνδυνο της κηρώσεως ή την προσδοκίαν της ανταμοιβής. Η αξία της ηθικής έγκειται κυρίως στην συνειδητή επιλογή μιας ενέργειας με γνώμονα το πρόπον, το προσήκον, το ενδεδειγμένο, το δέον γενέσθαι. Ως μόνη αμοιβή της έχει εσωτερική ικανοποίηση ότι με την πράξη αρθρώνεται το καλό. Η ηθική είναι σχέση προς τον άλλο, σεβασμός των δικαιωμάτων, των αναγκών και των επιθυμιών του, που έχει σαν αποτέλεσμα την αμοιβαία εμπιστοσύνη. Αυτό σημαίνει ότι η ηθική δεν αρκείται μόνο στον προσδιορισμό του τι είναι καλό και σωστό, αλλά προϋποθέτει και την υλοποίηση του⁵.

Η ηθική είναι μία φιλοσοφική διακλαδική περιοχή που ασχολείται με την μελέτη του συστήματος αξιών, αρχών και κανόνων που καθορίζουν το σωστό και το λάθος σε μία συμπεριφορά. Πρόκειται για έναν τομέα της φιλοσοφίας που εξετάζει θέματα που σχετίζονται με την αξιολόγηση της συμπεριφοράς των ανθρώπων και τις επιπτώσεις της στην κοινωνία. Η ηθική έχει σημαντική επίδραση σε πολλούς τομείς της ανθρώπινης ζωής, όπως η πολιτική, η νομοθεσία, η επιχειρηματικότητα και η κοινωνική συμπεριφορά, καθώς καθορίζει τις αξίες και τις αρχές που κατευθύνουν τις αποφάσεις και την συμπεριφορά των ανθρώπων⁶.

Στην εποχή μας είναι γενικά αποδεκτό, ότι το ήθος και η ηθική σταδιακά εξαφανίζονται. Λησμονούνται και αντικαθίστανται από άλλες, ανήθικες, πρακτικές, με αποτέλεσμα, αντί του ήθους, της αρετής και της εντιμότητας, να επικρατεί πλέον το ψεύδος, η εξαπάτηση, η υποκρισία, ο εκβιασμός και η εκμετάλλευση. Όλα τα παραπάνω οδηγούν τις ανθρώπινες

⁵ <https://www.pemptousia.gr/2015/11/ithiki-ke-politiki-i-archea-ellada-dichni-to-dromo/>

⁶ <https://ikee.lib.auth.gr/record/305936/files/GRI-2019-24820.pdf>

κοινωνίες σε μία ηθική διολίσθηση και σε μία πολιτική και κοινωνική παρακμή. Η καταπάτηση όλων των στοιχειωδών αρχών και κανόνων της χρηστής διοίκησης και της αξιοπρεπούς συμπεριφοράς του ανθρώπου προς τον συνάνθρωπό του αποτελούν τα κύρια χαρακτηριστικά της διοικητικής διαφθοράς και της ηθικής παρεκτροπής που εμφανίζει ο σύγχρονος βίος⁷.

Στο σημείο αυτό, να αναφερθεί ότι το φαινόμενο της ηθικής κατολίσθησης στην Δημόσια Διοίκηση δεν είναι τωρινό. Είναι υπαρκτό διαχρονικό φαινόμενο, που έκανε την εμφάνιση του από τα αρχαία ακόμη χρόνια και ακολουθεί την ιστορική του πορεία μέχρι σήμερα. Συγκρίνοντας, όμως, τα φαινόμενα αυτά στο παρελθόν με τα σημερινά, διαπιστώνουμε μια σημαντική ειδοποιό διαφορά: Το μέγεθος και η έκταση των φαινομένων αυτών, ποτέ δεν προσέλαβαν στο παρελθόν τόσο επικίνδυνες και απειλητικές διαστάσεις, ώστε να απειλείται το κράτος, η κοινωνία και το πολιτικό σύστημα με πλήρη αποδιοργάνωση και παράλυση⁷.

Η διαχρονικότητα στο φαινόμενο της ηθικής παρακμής στη Δημόσια Διοίκηση υπάρχει από την αρχαιότητα μέχρι σήμερα. Η αρχαία Αθήνα θεωρείται η κοιτίδα της Δημοκρατίας, στα χρόνια της παντοδυναμίας της Αθηναϊκής συμμαχίας. Μάλιστα, εφάρμοζε αυτό, που εφαρμόζουν σήμερα τα μεγάλα και ισχυρά κράτη, επιβάλλοντας τους δικούς της ανθρώπους ως ηγέτες των εξαρτημένων από αυτήν μικρότερων κρατών-μελών της συμμαχίας για να διασφαλίζει με κάθε μέσο την επικυριαρχία της σε αυτά. Κατά τον 4ο π.Χ. αιώνα η πολιτική θέση της Αθήνας ήταν ριζικά διαφορετική και η ηθική είχε σημαντική θέση στην φιλοσοφία, καθώς κατά την αρχαιότητα (περίπου 8ος- 4ος αιώνας π.Χ.) φιλόσοφοι όπως ο Σωκράτης, ο Πλάτων και ο Αριστοτέλης ανέπτυξαν ηθικές θεωρίες που έθεταν τον χαρακτήρα και την αρετή στο επίκεντρο της ανθρώπινης ζωής. Επιπλέον, προσπάθησαν να αναλύσουν την φύση του καλού και του κακού και να επιδιώκουν το καλό και την αρετή ως υψηλά ιδανικά. Όμως, πρακτικά αυτές οι θεωρίες δεν εφαρμόστηκαν και η Αθήνα είχε περιέλθει σε μία πολιτική και ηθική κατάπτωση. Την εποχή εκείνη αντιλαμβάνεται κανείς και από τις σχετικές περιγραφές του Αισχίνη στον

⁷ <http://www.elliniki-gnomi.eu/%CE%B7-%CE%B7%CE%B8%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D-%CE%B2%CE%AF%CE%BF%CF%85>

«Κατά Τιμάρχου» λόγο ή και στο ακόλουθο χαρακτηριστικό απόσπασμα του θεατρικού έργου «Εκκλησιάζουσες» του Αριστοφάνη : «Πονάω που βλέπω όλα να σαπίζουν σ' αυτόν τον τόπο. Στην εξουσία πάντοτε οι φαύλοι. Κι' αν φανεί κάποιος μια μέρα έντιμος, σε δέκα μέρες σκαρτεύει. Φέρνεις άλλον, βγαίνει χειρότερος» («Εκκλησιάζουσες», στίχοι 174-179)⁷.

Έπειτα, κατά την εποχή της Ρωμαϊκής αυτοκρατορίας (1ος-5ος αιώνας μ.Χ.) , οι ρωμαϊκοί νόμοι και οι επιρροές από την ελληνική φιλοσοφία συνέβαλλαν στην ανάπτυξη της ρωμαϊκής ηθικής, με έμφαση στον νόμο και την δικαιοσύνη και είχαν μεγάλη σημασία. Ο Κικέρων, ένας Ρωμαίος φιλόσοφος, συνέβαλε στην ανάπτυξη της ηθικής θεωρίας.

Στη συνέχεια, κατά τα χριστιανικά χρόνια, ο Χριστιανισμός προώθησε νέες ηθικές αξίες βασισμένες στην πίστη, την αγάπη και την ελπίδα. Οι ηθικοί κανόνες βασίστηκαν στα διδάγματα της βίβλου και της εκκλησιαστικής παράδοσης. Η αρχαία ελληνική σκέψη στήριξε τον ελληνικό πολιτισμό στις ηθικές αξίες της δικαιοσύνης, της φιλαλληλίας, της αλήθειας, της ελευθερίας, της ισότητας ανάμεσα στους ανθρώπους, ενώ ανάλογες ήταν και οι ηθικές αξίες στον Χριστιανισμό, ο οποίος ενστερνίστηκε πολλά στοιχεία από την αρχαία ελληνική σκέψη και διαμόρφωσε επάνω σε αυτά την Χριστιανική ηθική με βάση την Αγάπη, που αποτελεί το θεμέλιο και τον σκελετό όλης της Χριστιανικής διδασκαλίας⁷.

Αργότερα, ο Διαφωτισμός (17ος - 18ος αιώνας) ήρθε για να τονίσει την σημασία της λογικής και της ατομικής ελευθερίας στην ηθική σκέψη. Οι διανοητές της Αναγέννησης και του Διαφωτισμού, όπως οι Μακιαβέλι, Ρουσσώ και Καντ εξέτασαν την επιρροή της ηθικής στην πολιτική και τον ρόλο της δημόσιας διοίκησης. Επιπλέον, συνδέεται με την ιδέα με την ιδέα της ηθικής αυτονομίας, δηλαδή της ικανότητας του ανθρώπου να καθορίζει την ηθική του κατεύθυνση ανεξάρτητα από θρησκευτικές ή κοινωνικές παραδόσεις. Τέλος, κατά την νεότερη ιστορία (19ος αιώνας) και με βάση κάποιες κοινωνικές επαναστάσεις όπως η Γαλλική Επανάσταση έθεσαν το ερώτημα της ηθικής δικαιοσύνης και της ισότητας. Η διάδοση του δημοκρατικού συστήματος και η ανάπτυξη της καπιταλιστικής κοινωνίας επέφεραν αλλαγές στην καλή διακυβέρνηση και τη δημόσια διοίκηση. Η ανάγκη για διαφάνεια, αποτελεσματικότητα και η ευθύνη στον δημόσιο τομέα έγινε πιο προφανής. Φτάνοντας, στην σημερινή σύγχρονη ηθική, όπου η ηθική σκέψη συνεχίζει να εξελίσσεται και να αναπτύσσεται πολλοί φιλόσοφοι, ερευνητές και

κοινωνιολόγοι εξετάζουν ηθικά ζητήματα όπως η βιοηθική, η κοινωνική δικαιοσύνη και η ελευθερία τύπου⁸.

Παρόλο που σήμερα, το ήθος και η ηθική των πολιτικών μας βρίσκονται στο κατώτατο σημείο μιας μακρόχρονης εξελικτικής πορείας της πατρίδας μας, η δε άρνηση της καθολικής ισχύος των ηθικών αξιών και η κριτική αναίρεση και απόρριψη ηθικών κανόνων και αρχών, αποτελεί τον κανόνα και όχι την εξαίρεση.

Πρέπει να δοθεί ένα τέρμα στη διαφθορά, στα σκάνδαλα, στις παρανομίες, στην διαπλοκή, σε όσα εκχυδαίζουν τον δημόσιο βίο και διοίκηση της χώρας μας, σε όλα τα φαινόμενα που επιδρούν αρνητικά στα κοινωνικά στρώματα και αποτελούν τροχοπέδη στην οικονομική, κοινωνική και πολιτισμική πρόοδο του λαού και του τόπου⁷.

Η ηθική και η δεοντολογία αποτελούν σημαντικά ζητήματα για τα διοικητικά όργανα και τους δημοσίους υπαλλήλους, καθώς αφορούν τον τρόπο με τον οποίο πρέπει να εκτελούν τα καθήκοντά τους και να αλληλοεπιδρούν με το κοινό. Πιο αναλυτικά, η ηθική στα διοικητικά όργανα αναφέρεται στις αρχές και τις αξίες που καθορίζουν τον σωστό και τον λάθος τρόπο συμπεριφοράς. Στα διοικητικά όργανα, η ηθική αφορά την δίκαιη και ενδεδειγμένη χρήση των εξουσιών τους, τη διαφάνεια, την ειλικρίνεια και την αντιμετώπιση όλων των πολιτών με ισότητα και δικαιοσύνη⁹.

Η δεοντολογία στα διοικητικά όργανα: Η δεοντολογία είναι ένα υποσύνολο της ηθικής που επικεντρώνεται στους κανόνες και τους κανονισμούς που πρέπει να ακολουθούνται σε συγκεκριμένους τομείς ή επαγγέλματα. Στα διοικητικά όργανα, η δεοντολογία αναφέρεται στους κανόνες που διέπουν τη συμπεριφορά των δημοσίων υπαλλήλων και των διοικητικών αξιωματούχων, καθώς και στις δεοντολογικές αρχές που πρέπει να καθοδηγούν την εργασία τους⁹.

Ως δεοντολογία νοείται ένα σύνολο κανόνων που προσδιορίζει την επαγγελματική και προσωπική συμπεριφορά μιας κατηγορίας ανθρώπων, οι οποίοι είτε ανήκουν σε έναν συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο είτε απασχολούνται σε έναν οργανισμό.

⁸ <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/1308814/theFile>

⁹ <https://www.ekdd.gr/>

Στο πεδίο της διοίκησης, η δεοντολογία αναφέρεται στους κανόνες που διέπουν τη συμπεριφορά του προσωπικού των φορέων της διοίκησης προς τους πολίτες αλλά και εντός της υπηρεσίας χαράσσοντας όρια και απαγορεύσεις. Οι κανόνες δεοντολογίας έχουν διττή φύση που βρίσκεται μεταξύ της ηθικής και του κανόνα δικαίου. Η εν λόγω διαπίστωση προκύπτει από το γεγονός ότι στη δεοντολογία ενυπάρχουν τόσο κανόνες με τυπική ισχύ των οποίων η παράβαση επιφέρει κυρώσεις (πειθαρχικές, ποινικές) όσο και κανόνες που ανήκουν στη σφαίρα της ηθικής και αποτελούν εσωτερικό στοιχείο της δημοσιοϋπαλληλικής κουλτούρας με στόχο την καλύτερη εκτέλεση του υπαλληλικού καθήκοντος χωρίς να επισύρουν δικαστικές ή διοικητικές κυρώσεις παρά μόνο «κυρώσεις» προερχόμενες από την κοινή γνώμη και την ατομική συνείδηση⁹.

Πιο αναλυτικά, έχοντας ως δεδομένο ότι στους κανόνες δεοντολογίας αποτυπώνονται ηθικές επιταγές, συνδέονται σχετικά με το τι είναι καλό ή κακό κατά την άσκηση της διοικητικής δραστηριότητας. Οι δημόσιοι υπάλληλοι στο πλαίσιο των διοικητικών τους καθηκόντων καλούνται να ανταποκριθούν με ευγένεια στα αιτήματα των πολιτών (ο υπάλληλος που κατά το σύνταγμα “υπηρετεί τον λαό”). Ο υπάλληλος πρέπει να έχει διάθεση για γρήγορη και απρόσκοπτη διεκπεραίωση των υποθέσεων τους και να παρέχει απαραίτητες πληροφορίες στους ενδιαφερομένους. Η καθιερωμένη αυτή υποχρέωση επιτείνει το καθήκον των δημοσίων υπαλλήλων για έγκαιρη, καλή και αποτελεσματική αντιμετώπιση των πολιτών. Αξίζει να αναφερθεί ότι σε πολλές περιπτώσεις που δεν υπάρχει κάποιος κανόνας δικαίου να ορίζει με σαφήνεια τις ενέργειες ή είναι ελλιπής η ρύθμιση που περιέχει ο κανόνας, ο υπάλληλος με την δική του προσωπική άποψη και αμεροληψία που πρέπει να διαθέτει κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του πρέπει να βρει την βέλτιστη, δίκαιη και νόμιμη λύση¹⁰.

Η διοικητική δεοντολογία ενσωματώνεται στο δίκαιο με διαφορετικούς τρόπους. Οι κανόνες αποτυπώνονται με συγκεκριμένες διατάξεις οι οποίες διέπουν την συμπεριφορά των διοικητικών και παράγουν σαφείς υποχρεώσεις, ενώ οι παραβιάσεις κανόνων διοικητικής δεοντολογίας τυποποιούνται και σε ποινικές διατάξεις. Πολλές φορές ωστόσο, οι επιταγές της διοικητικής δεοντολογίας λαμβάνουν τη μορφή υποχρεώσεων που εξάγονται από τη νομολογία των διοικητικών δικαστηρίων και τις γενικές αρχές δικαίου

¹⁰ <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2285324/file.pdf>

που διέπουν τη διοικητική δράση. Συγκεκριμένα, μέσω της νομολογίας του ΣτΕ συμπεριφορές που αναφέρονται στη χρηστή διοίκηση έχουν βαθμιαία εξειδικευτεί και στη συνέχεια θεμελιωθεί ως κανόνες συμπεριφοράς¹⁰.

Α.1β Αρχή καλής Διακυβέρνησης

« Η λέξη “διακυβέρνηση” έγινε γρήγορα λέξη καθημερινής χρήσης αλλά, όπως συμβαίνει συχνά με παρόμοιες λέξεις, απουσιάζει η συναίνεση για το τι ακριβώς σημαίνει, ενώ ασαφής παραμένει ο τρόπος με τον οποίο μπορεί να εφαρμοσθεί» (Martin Doornbos, 2003, ζει.3-4).

Η αρχή καλής διακυβέρνησης αναφέρεται στις βασικές αρχές και πρακτικές που θα πρέπει να υιοθετούν οι κυβερνήσεις και οι δημόσιες αρχές προκειμένου να διασφαλίσουν την αποτελεσματική, δίκαιη και διαφανή διακυβέρνηση. Αυτή η αρχή είναι σημαντική για τη διασφάλιση της Δημοκρατίας, της ανάπτυξης και της κοινωνικής δικαιοσύνης.

Οι βασικές αρχές της καλής διακυβέρνησης περιλαμβάνουν τα εξής¹¹:

1. Διαφάνεια: Οι αποφάσεις και οι διαδικασίες της κυβέρνησης πρέπει να είναι διαφανείς και προσβάσιμες στο κοινό. Οι πολίτες πρέπει να έχουν πρόσβαση σε πληροφορίες σχετικά με τις δραστηριότητες της κυβέρνησης και τη χρήση των κοινών πόρων.
2. Ευθύνη: Οι δημόσιοι αξιωματούχοι πρέπει να είναι υπεύθυνοι για τις ενέργειές τους και να λογοδοτούν για τις αποφάσεις τους. Αυτό περιλαμβάνει την αντιμετώπιση της διαφθοράς και την εξασφάλιση της νομιμότητας των ενεργειών τους.
3. Δικαιοσύνη: Οι αποφάσεις και οι πολιτικές πρέπει να είναι δίκαιες και να εξυπηρετούν το κοινό συμφέρον. Δεν πρέπει να υπάρχει διάκριση ή ανισότητα στην μεταχείριση των πολιτών.
4. Συμμετοχή: Οι πολίτες πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να συμμετέχουν στη διαμόρφωση των πολιτικών αποφάσεων και στη λήψη αποφάσεων που τους αφορούν.

Αυτό περιλαμβάνει τη συμμετοχή σε εκλογές και δημόσιες διαβουλεύσεις. Πιο αναλυτικά, η συμμετοχή τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στην διαδικασία λήψης και υλοποίησης των αποφάσεων αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο της χρηστής διακυβέρνησης. Η εν λόγω συμμετοχή μπορεί να είναι είτε άμεση, είτε έμμεση μέσω των νομιμοποιημένων ενδιάμεσων οργανισμών ή αντιπροσώπων. Δεδομένου ότι η ύπαρξη αντιπροσωπευτικής δημοκρατίας δε διασφαλίζει απαραίτητως ότι οι ανησυχίες των ευάλωτων μελών της κοινωνίας λαμβάνονται υπόψη στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, η συμμετοχή πρέπει να είναι οργανωμένη. Αυτό επιτυγχάνεται με τη θέσπιση και άσκηση του δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης και του συνεταιρίζεσθαι, καθώς και με την ύπαρξη μιας οργανωμένης κοινωνίας¹¹.

5. Να ακολουθεί τους κανόνες δικαίου: Η χρηστή διακυβέρνηση απαιτεί τη θέσπιση δίκαιων νόμων που εφαρμόζονται με τρόπο ισότιμο και απαλλαγμένο από στοιχεία αμεροληψίας, καθώς και την πλήρη προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ειδικότερα εθνικών, πολιτικών και θρησκευτικών μειονοτήτων. Η συνεπής εφαρμογή της νομοθεσίας προϋποθέτει την ύπαρξη μιας ανεξάρτητης και αμερόληπτης δικαιοσύνης.

6. Υπεύθυνη και υπόλογη: Η λογοδοσία αποτελεί βασική προϋπόθεση της χρηστής διακυβέρνησης. Για παράδειγμα, κυβερνητικοί φορείς, παράγοντες του ιδιωτικού τομέα και οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών οφείλουν να λογοδοτούν όταν το απαιτούν οι περιστάσεις. Εντούτοις, δεν μπορεί να υπάρξει λογοδοσία αν δεν διασφαλίζεται η ύπαρξη δίκαιων και διαφανών διαδικασιών που συμμορφώνονται με τους κανόνες του κράτους δικαίου.

Η καλή διακυβέρνηση είναι θεμελιώδης για τη δημιουργία ενός υγιούς και δημοκρατικού πολιτικού περιβάλλοντος, καθώς και για την επίτευξη της αειφόρου ανάπτυξης και της κοινωνικής ευημερίας. Η εφαρμογή αυτών των αρχών βοηθά στη δημιουργία εμπιστοσύνης μεταξύ της κυβέρνησης και των πολιτών, καθώς και στην ενίσχυση της δημοκρατίας.

¹¹ https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/20/2/1487.pdf

Σύμφωνα, με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή του ΟΗΕ η χρηστή διακυβέρνηση διαθέτει οκτώ βασικά χαρακτηριστικά: συμμετοχική, διαφανής, ανταποκριτική, αποτελεσματική, αποδοτική, υπεύθυνη-υπόλογη σε όλους, ακολουθεί τους κανόνες του κράτους δικαίου και είναι προσανατολισμένη στην επίτευξη συναίνεσης. Παράλληλα, πρέπει και οφείλει να αποτρέπει φαινόμενα διαφθοράς και κακονομίας. Τέλος, οφείλει να ανταποκρίνεται στις τρέχουσες και μελλοντικές ανάγκες της κοινωνίας¹¹.

A.1γ Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς – Σχέσεις Δημοσίων Υπαλλήλων και Πολιτών

Οι σχέσεις της διοίκησης σε σχέση με τους πολίτες ρυθμίζεται από συγκεκριμένους νομικούς κανόνες που πραγματώνουν τις αρχές του κράτους και της Δημοκρατίας¹².

Ο οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς εκπονήθηκε από το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης σε συνεργασία με τον συνήγορο του πολίτη και δημοσιεύτηκε τον Απρίλιο του 2012¹⁰.

Ο οδηγός απευθύνεται στους υπαλλήλους του δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ και οι κανόνες του έχουν αντίστοιχη ισχύ των συνταγματικών, νομοθετικών ή κανονιστικών διατάξεων από τις οποίες προκύπτουν.

Στον οδηγό αποτυπώνονται: α) οι κανόνες συμπεριφοράς των υπαλλήλων προς τους πολίτες, οι οποίοι αντανakλούν τις έννοιες της ευπρέπειας, του σεβασμού και του επαγγελματισμού, καθώς και οι κανόνες που αφορούν το χειρισμό των υποθέσεων όπως η πρόσβαση στα έγγραφα, η αιτιολόγηση, η αμεροληψία, η εμπιστευτικότητα, β) έννοιες όπως οι θεμελιώδεις αρχές της διοικητικής δράσης, ήτοι νομιμότητα, διακριτική ευχέρεια, χρηστή διοίκηση, επιείκεια, κ.λπ.) και γ) οι κανόνες συμπεριφοράς των πολιτών προς τους υπαλλήλους όπως η συνεργασία, η ευγένεια, η αποφυγή υποβολής καταχρηστικών αιτημάτων και χρήσης αθέμιτων μέσων. Η σημασία του οδηγού έγκειται στην συμπλήρωση των κανόνων συμπεριφοράς και αρχών διοικητικής δράσης με παραδείγματα από την καθημερινή διοικητική πρακτική βοηθώντας τους υπαλλήλους να κατανοήσουν πληρέστερα το πλαίσιο στο οποίο δρουν. Επίσης, σημαντική είναι και η καταγραφή των

κανόνων συμπεριφοράς των πολιτών κατά τις επαφές τους με την διοίκηση αναδεικνύοντας την ευθύνη τους και τη συμβολή τους στην ορθή λειτουργία της δημόσιας διοίκησης¹⁰.

Με τη δημιουργία του οδηγού αποσκοπείται η διαμόρφωση του κατάλληλου πλαισίου συνεργασίας εντός του οποίου διοίκηση και πολίτες θα γνωρίζουν με ακρίβεια τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους προκειμένου να αναβαθμιστεί η ποιότητα διοίκησης και να αποτραπούν τα φαινόμενα κακοδιοίκησης¹⁰.

Αναλυτικότερα, έχει σαν σκοπό την εξειδίκευση των οφειλόμενων συμπεριφορών και τις προδιαγραφές της δράσης των δημοσίων υπαλλήλων και στόχος του είναι η υποστήριξη προς τον πολίτη και η εξυπηρέτηση του με υψηλούς ποιοτικούς όρους.

Το πρώτο μέρος του οδηγού χωρίζεται σε τρία κεφάλαια τα οποία περιλαμβάνουν τους κανόνες δράσης και συμπεριφοράς των υπαλλήλων, ως εφαρμοστών της κείμενης νομοθεσίας και του Δικαίου εν γένει, οι οποίοι αφορούν την πίστη στο σύνταγμα και την αφοσίωση στην πατρίδα, την προστασία του δημοσίου συμφέροντος, την εξυπηρέτηση και το σεβασμό στον πολίτη και την προάσπιση της νομιμότητας (1ο κεφάλαιο). Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται οι κανόνες που πρέπει να ακολουθούν οι δημόσιοι υπάλληλοι τόσο όταν έρχονται σε άμεση προσωπική ή δια του τηλεφώνου επικοινωνία με τους πολίτες, όσο και κατά το χειρισμό των υποθέσεων τους, ώστε να καθίστανται άξιοι της εμπιστοσύνης του κοινού. Επιχειρείται μία ανάλυση των εννοιών της ευπρέπειας του υπαλλήλου και του σεβασμού με τον οποίο πρέπει να αντιμετωπίζεται ο πολίτης και γίνεται μια αρκετά λεπτομερής παρουσίαση βασικών κανόνων καλής συμπεριφοράς (ευπρεπής εμφάνιση, ευγένεια, προθυμία, εξυπηρέτηση, τήρηση ωραρίου και χρήση του για υπηρεσιακές ανάγκες κλπ.). Ένα χαρακτηριστικό του επαγγελματία της διοίκησης είναι η άριστη γνώση του αντικειμένου, στο οποίο πρέπει συνεχώς να εξελίσσεται και να ενημερώνεται. Το τρίτο κεφάλαιο περιέχει μια παρουσίαση των θεμελιωδών αρχών του Δημοσίου Δικαίου οι οποίες αποτελούν κανόνες δράσης της Δημόσιας Διοίκησης. Ο οδηγός περιλαμβάνει την αρχή της νομιμότητας, τον τρόπο άσκησης της διακριτικής ευχέρειας, την αρχή της χρηστής διοίκησης, την αρχή της

¹² https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf

επιείκειας, της καλής πίστης του πολίτη. Μάλιστα, σύμφωνα με την καλή πίστη του πολίτη η διοίκηση δεν έχει το δικαίωμα να εκμεταλλευτεί μια κατάσταση, στην οποία ο διοικούμενος έχει περιέλθει λόγω κάποιας απάτης ή πλάνης, πόσο μάλλον να δημιουργεί η ίδια τέτοιες καταστάσεις και της συναφούς αρχής της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του πολίτη, την αρχή της αναλογικότητας και την αρχή της ισότητας¹³.

Η πλήρης και ορθή εφαρμογή του οδηγού, εξαρτάται από την ύπαρξη μιας διοικητικής νοοτροπίας εξυπηρέτησης του πολίτη, στο πλαίσιο της οποίας οι υπάλληλοι της ΕΕ κατανοούν και αφομοιώνουν πλήρως τις αρχές της χρηστής διοίκησης. Τα πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς αποτελούν ζωτικής σημασίας συνιστώσα της έννοιας της εξυπηρέτησης του πολίτη¹³.

Οι σχέσεις μεταξύ δημοσίων υπαλλήλων και πολιτών πρέπει να βασίζεται σε κάποιες ηθικές αρχές όπως τον σεβασμό, την ευπρέπεια, την ευγένεια και την διάθεση εξυπηρέτησης. Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται οι δημόσιοι υπάλληλοι να απαντούν στις ερωτήσεις των πολιτών για θέματα αρμοδιότητας με τρόπο απλό και κατανοητό και με τη μεγαλύτερη δυνατή πληρότητα και ακρίβεια να τεκμηριώνουν τις απόψεις και τα λεγόμενά τους. Επιπλέον, να διεκπεραιώνουν τις υποθέσεις των πολιτών μέσα στην προθεσμία που καθορίζεται από τις σχετικές διατάξεις του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας {ν.2690/1999} ή εντός μιας εύλογης προθεσμίας βάσει των κείμενων διατάξεων. Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να αντιμετωπίζουν με ψυχραιμία και κατανόηση περιπτώσεις δύστροπων ή εριστικών πολιτών, αποφεύγοντας εντάσεις ή διαπληκτισμούς και εφόσον χρειαστεί να ζητούν την συνδρομή των αρμόδιων αρχών και οργάνων. Επίσης, πρέπει να ενημερώνουν τους πολίτες σχετικά με την ισχύουσα ενωσιακή, διεθνή και εθνική νομοθεσία. Καθήκον έχουν να ενημερώνουν και να καθοδηγούν τους πολίτες για τη δυνατότητα άντλησης πληροφοριών μέσω του διαδικτύου και των ειδικών ψηφιακών εφαρμογών όπως (Gov.gr, Διαύγεια). Τέλος, οφείλουν να διευκολύνουν τους πολίτες να ασκήσουν αποτελεσματικά το δικαίωμά τους, ιδίως το δικαίωμα της αναφοράς, το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης, το δικαίωμα υποβολής διοικητικών προσφυγών και το δικαίωμα γνώσης των διοικητικών εγγραφών¹³.

¹³ https://www.ekdda.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf

A.2 Θεμελιώδεις αρχές Δημόσιας Διοίκησης

A.2α Αρχή της Χρηστής Διοίκησης

Πρόκειται για μια γενική αρχή του διοικητικού δικαίου, η οποία απαντάται στην ελληνική νομολογία τουλάχιστον από το 1933. Η πλειόνα του αιώνος νομολογιακή εξειδίκευση της αρχής έχει αποκρυσταλλώσει το πεδίο εφαρμογής της, τόσο από την πλευρά των υποκείμενων, όσο και από την πλευρά του αντικειμένου. Το πρόβλημα της διαφθοράς και της κακοδιοίκησης είναι στην Ελλάδα διαχρονικό. Παραδοσιακά, η εκάστοτε πολιτική ηγεσία της χώρας διακηρύσσει μέτρα καταπολέμησης του φαινομένου. Δεν είναι τυχαίο ότι τα ζητήματα αυτά έχουν απασχολήσει σε μεγάλο βαθμό το Δημόσιο Δίκαιο, σε μια προσπάθεια να εντοπιστούν τόσο τα αίτια της εμφάνισης τους, όσο και οι τρόποι εξάλειψής τους. Η Δημόσια Διοίκηση οφείλει να κινείται σε ένα πλαίσιο νομιμότητας και χρηστότητας, ώστε να εξυπηρετούνται από την μία πλευρά οι σκοποί της πολιτείας και από την άλλη πλευρά να ικανοποιούνται τα συμφέροντα των πολιτών. Κρίνεται σκόπιμο, λοιπόν, να σκιαγραφηθεί το φαινόμενο της διαφθοράς και να αναδειχθεί η σύνδεση του με την χρηστή διοίκηση¹⁴.

Η έννοια της χρηστής διοίκησης επιβάλλει στα διοικητικά όργανα να ασκούν αρμοδιότητες τους σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής διοίκησης, ώστε κατά την εφαρμογή των σχετικών διατάξεων να αποφεύγονται οι ανεπιεικείς ή και δογματικές ερμηνείες. Η χρηστή διοίκηση δρα προληπτικά σε ό,τι αφορά τη διοικητική δράση υπενθυμίζοντας στα διοικητικά όργανα ότι πέρα από το “νομικώς δέον”, υφίσταται και το “ηθικώς δέον”, το οποίο θα πρέπει να συνεκτιμάται και μάλιστα να προκρίνεται στις περιπτώσεις που η Διοίκηση δύναται να δράσει με περισσότερους από έναν τρόπους, υπό την προϋπόθεση ότι τούτο συντελείται στο πλαίσιο της νομιμότητας¹⁴.

A.2β Αρχή της Διαφάνειας

Για πρώτη φορά στην Ελλάδα συστήνεται μία ενιαία και ανεξάρτητη αρχή, η οποία έχει τα απαιτούμενα εχέγγυα ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, σύμφωνα με τις καλές διεθνείς πρακτικές του διεθνούς δικαίου. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας ιδρύθηκε με τον νόμο 4622/2019 (Α' 133). Στα άρθρα 82-103 και 118-119 ορίζεται το θεσμικό πλαίσιο της

λειτουργίας της. Η Αρχή αναλαμβάνει το σύνολο των αρμοδιοτήτων πέντε βασικών ελεγκτικών δημόσιων φορέων (Γραφείο Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης, Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης, Σώμα Επιθεωρητών Υπηρεσιών Υγείας και Πρόνοιας, Σώμα Επιθεωρητών Δημοσίων Έργων, το Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Μεταφορών), καθώς και της Γενικής Γραμματείας Καταπολέμησης της Διαφθοράς¹⁵.

Με στόχο την αλλαγή των προτύπων και των αντιλήψεων για την δημόσια ηθική και ακεραιότητα η Αρχή έχει ως αποστολή τον σχεδιασμό και την υλοποίηση ενός πλαισίου συνεκτικών πολιτικών τόσο για τον εντοπισμό και την καταστολή πράξεων διαφθοράς όσο και για την πρόληψη κι αποτροπή αυτών καθώς και την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση του συνόλου της κοινωνίας. Η μηδενική ανοχή στη διαφθορά και η ενίσχυση της διαφάνειας και των μηχανισμών λογοδοσίας είναι προτεραιότητα για το σύνολο της ελληνικής κοινωνίας. Η αποστολή της Αρχής αφορά στο δημόσιο ήθος, τις κοινωνικές αξίες και την ποιότητα της δημοκρατίας. Για αυτούς τους λόγους, ο πυρήνας των αρμοδιοτήτων βασίζεται στην ανάγκη αποκατάστασης της εμπιστοσύνης των πολιτών στους θεσμούς. Σημαντικό, κομμάτι στην Αρχή της Διαφάνειας είναι ο έλεγχος, ο οποίος δεν σταματά και καθώς οι ελεγκτικοί μηχανισμοί είναι σε ετοιμότητα και έχουν εκτεταμένες αρμοδιότητες ελέγχων. Τέλος και εξίσου σημαντικό είναι η λογοδοσία. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας εισάγει σημαντικές διαθρωτικές αλλά και επιχειρησιακές καινοτομίες. Πιο αναλυτικά, πρωτοπορεί υπερβαίνοντας τη μονοδιάστατη αντίληψη περί συγκέντρωσης όλων των διαθέσιμων δυνάμεων στον έλεγχο και τον εντοπισμό των φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς, επενδύοντας παράλληλα στις ενεργητικές πολιτικές πρόληψης και στην υλοποίηση δράσεων για την κινητοποίηση του συνόλου της κοινωνίας. Στο πλαίσιο αυτό η αρχή δομείται σε τρεις βασικούς πυλώνες, εισάγοντας για πρώτη φορά στην Ελλάδα ένα ολοκληρωμένο οργανωτικό και επιχειρησιακό μοντέλο καινοτόμων δράσεων και πρακτικών για την ενίσχυση της διαφάνειας. Οι πυλώνες αυτοί καλύπτουν τους παρακάτω τομείς: Α) Διενέργειας Επιθεωρήσεων και Ελέγχων, Β) Εκπόνησης Πολιτικών Πρόληψης, Γ) Υλοποίησης δράσεων Ευαισθητοποίησης της κοινωνίας¹⁵.

¹⁴ https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf

Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας φιλοδοξεί να κινητοποιήσει το σύνολο των υγιών δυνάμεων του δημοσίου και του ιδιωτικού τομέα συμπεριλαμβανομένης της κοινωνίας των πολιτών, προκειμένου να σχηματιστεί μία κοινωνική πλειοψηφία που θα απαιτεί αλλά και θα συμμετέχει ενεργά στην δημιουργία προτύπων και μηχανισμών που θα προάγουν τη διαφάνεια, την ακεραιότητα και την λογοδοσία στο σύνολο της κοινωνίας δημιουργώντας ένα περιβάλλον που δεν θα ευνοεί την ανάπτυξη φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς¹⁵.

A.2γ Αρχή της επιείκειας

Η αρχή της επιείκειας αποτελεί ειδική εκδήλωση της αρχής χρηστής διοίκησης, υπό την έννοια της προστασίας των δικαιωμάτων των διοικούμενων, κυρίως των οικονομικά ασθενέστερων. Επισημαίνει τη σημασία της ευγενούς και δίκαιης στάσης απέναντι στους πολίτες, καθώς και προσεγγίζει με καλοσύνη και κατανόηση έναντι των άλλων. Αυτή η αρχή ενθαρρύνει τους δημόσιους υπαλλήλους να ανταποκρίνονται με ευαισθησία στις ανάγκες του κοινού και να διευκολύνουν την επίλυση προβλημάτων με δίκαιο τρόπο. Η αρχή της επιείκειας εφαρμόζεται ιδιαίτερος όταν η διοίκηση πρόκειται να λάβει επαχθή μέτρα για τον πολίτη.

A.2δ Αρχή της Αναλογικότητας

Η αρχή της Αναλογικότητας αποτελεί μια από τις σημαντικότερες δικαιοκρατικές αρχές. Η αρχή αυτή οριοθετεί τους περιορισμούς που τίθενται στα θεμελιώδη δικαιώματα. Προσφέρει, με αυτό τον τρόπο, ένα είδος “άμυνας” στο φορέα των δικαιωμάτων αυτών. Στο σύγχρονο κοινωνικό κράτος, η αρχή της αναλογικότητας επιτελεί την πρόσθετη λειτουργία της διαρρύθμισης των σχέσεων ανάμεσα στην ατομική ελευθερία και το κοινωνικό συμφέρον¹⁶.

Μεταξύ των περισσοτέρων μέτρων που η διοίκηση διαθέτει, για την πραγματοποίηση των σκοπών της, οφείλει να επιλέγει τα λιγότερα επαχθή για τον πολίτη. Πρέπει να

¹⁵ <http://ikee.lib.auth.gr/record/333565/files/GRI-2021-31808.pdf>

υπάρχει εύλογη σχέση μεταξύ του συγκεκριμένου διοικητικού μέτρου και του επιδιωκόμενου σκοπού. Η σχέση αυτή υπάρχει, μόνο όταν το λαμβανόμενο μέτρο: Α. είναι προσφορά για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού, Β. συνεπάγεται τα λιγότερα μειονεκτήματα για τον πολίτη και γ. οι επαχθείς για τον πολίτη συνέπειες δεν είναι προφανώς δυσανάλογες προς τα πλεονεκτήματα που αντλεί το κοινωνικό σύνολο¹⁶.

Α.2ε Αρχή της ισότητας

Η αρχή της ισότητας καθιερώνεται στο άρθρο 4 §1 Σ το οποίο ορίζει ότι, “Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου”. Η ισότητα αυτή ωστόσο γίνεται κατανοητή τόσο ως ισότητα εντός του νόμου και ως ισότητα έναντι του νόμου. Η ισότητα εντός του νόμου δεσμεύει τον νομοθέτη, ο οποίος κατά την θέσπιση των νομοθετικών ρυθμίσεων πρέπει να θεσπίζει κανόνες οι οποίοι δεν παραβιάζουν την αρχή της ισότητας, ενώ η ισότητα έναντι του νόμου δεσμεύει την διοίκηση και τα δικαστήρια τα οποία υποχρεούνται να εφαρμόζουν το νόμο προστατεύοντας την ισότητα ανάμεσα στους πολίτες. Κατά το άρθρο 4 §1 Σ, η ισότητα της ψήφου η οποία απορρέει από την αντιπροσωπευτική αρχή (άρθρο 51 § 2 Σ) αλλά ως ουσιαστική ή αναλογική. Έτσι ενώ η τυπική ή αριθμητική ισότητα επιβάλλει την όμοια ρύθμιση ανόμοιων καταστάσεων (όλοι απολαμβάνουν το δικαίωμα μιας ψήφου, ασχέτως των κοινωνικών τους διαφορών), η αναλογική ή ουσιαστική ισότητα επιβάλλει την όμοια μεταχείριση των όμοιων και την διαφοροποιημένη μεταχείριση των ανόμοιων περιπτώσεων. Έτσι είναι για παράδειγμα ανεκτή συνταγματικά και σε κάποιες περιπτώσεις επιβεβλημένη, η προνομιακή μεταχείριση ειδικών ευπαθών κοινωνικά ομάδων, όπως για παράδειγμα οι πολύτεκνοι, τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή ηλικιωμένοι (άρθρο 21 § 2 Σ), ή ομάδων που απολαμβάνουν λόγω των ιδιοτελειών τους ειδικής προστασίας, όπως για παράδειγμα τα παιδιά, οι ανύπαντρες μητέρες¹⁷.

Η Αρχή της ισότητας όταν εφαρμόζεται από τη Δημόσια Διοίκηση επιβάλλει την ίση μεταχείριση διάφορων περιπτώσεων. Έτσι για παράδειγμα η Δημόσια Διοίκηση δεν

¹⁶ <https://aead.gr/nta/apostoli-kai-armodiotites>

¹⁷ <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/2860.pdf>

μπορεί να κρίνει με διαφορετικά κριτήρια δύο αιτήσεις διαφορετικών ενδιαφερόμενων που υποβλήθηκαν ταυτόχρονα και θεμελιώνονται στα ίδια πραγματικά περιστατικά¹⁷.

Ένα βασικό όριο της εφαρμογής της αρχής της ισότητας είναι ότι “η ισότητα δεν ισχύει στην παρανομία”. Αυτό σημαίνει ότι η διοίκηση δεν εφάρμοσε τον νόμο ή παρανόμησε σε μια περίπτωση, η αρχή της ισότητας δεν δημιουργεί υποχρέωση της δημόσιας διοίκησης να μην εφαρμόσει το νόμο ή να παρανομήσει πάλι σε μία άλλη, όμοια περίπτωση.

Η αρχή της ισότητας, όπως όμως και η αρχή της αναλογικότητας έχουν ιδιαίτερα μεγάλη σημασία κατά την άσκηση της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης δηλαδή όταν η διοίκηση καλείται να επιλέξει μεταξύ περισσότερων εξίσου νόμιμων λύσεων. Σκοπός της εφαρμογής των αρχών αυτών κατά την άσκηση της εξουσίας της διοίκησης είναι η προστασία του ιδιώτη, τα συμφέροντα του οποίου μπορεί να προσβληθούν από τη δράση της δημόσιας διοίκησης¹⁷.

A.2ζ Αρχή της Αμεροληψίας

Η αρχή της αμεροληψίας επιβάλλει στη δημόσια διοίκηση κατά την ενάσκηση της εξουσίας της να είναι ανεξάρτητη από επιρροές άσχετες από το δημόσιο συμφέρον, να λειτουργεί χωρίς εμπάθεια και προκατάληψη έναντι του διοικουμένου. Η αρχή της αμεροληψίας εμφανίζεται σε αρκετά χαρακτηριστικά παραδείγματα της δράσης της δημόσιας διοίκησης. Έτσι, α) υφίστανται τα λεγόμενα ασυμβίβαστα, απαγορεύσεις δηλαδή άσκησης επαγγελματικών δραστηριοτήτων στον Πρόεδρο της Δημοκρατίας (άρθρο 30 Σ), στους Υπουργούς (άρθρο 81 Σ), β) υφίστανται τα κωλύματα διενέργειας πράξεων ή συμμετοχής στα συλλογικά όργανα της δημόσιας διοίκησης. Έτσι για παράδειγμα το υπαλληλικό δίκαιο απαγορεύει σε υπαλλήλους συγγενείς μέχρι τον τρίτο βαθμό να μετέχουν στην ίδια συνεδρίαση συλλογικού οργάνου και τέλος γ) υπάρχει ως θεμελιακός κανόνας ο κανόνας της πολιτικής ουδετερότητας των δημοσίων υπαλλήλων, ο οποίος κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 29 Σ, απαγορεύοντας στον δημόσιο υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του να λειτουργεί με βάση της πολιτικές και κομματικές του επιλογές¹⁷.

A.2η Αρχή της καλής πίστης και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικουμένου

Η αρχή της καλής πίστης και η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικουμένου (άρθρο 5 § 1 Σ), επιβάλλουν στη δημόσια διοίκηση να μην εκμεταλλεύεται το διοικούμενο ή ακόμη περισσότερο να δημιουργεί καταστάσεις πλάνης, απάτης ή απειλής του. Η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης επιβάλει στη δημόσια διοίκηση να μην επικαλείται δικές της παραλείψεις, για τις οποίες ο διοικούμενος δεν φέρει καμία ευθύνη ή να αγνοεί μια ευνοϊκή για τον διοικούμενο πραγματική κατάσταση που έχει δημιουργηθεί επί μακρό χρονικό διάστημα και να αρνείται το δικαίωμα του να συνάγει τις ωφέλιμες έννομες συνέπειες της, τα οφέλη δηλαδή που αυτή συνεπάγεται. Η αρχή αυτή συνδέεται με τη διαδικασία ανάκλησης των διοικητικών πράξεων, ενώ στην ουσία παρεμποδίζει την αντιφατική δράση της δημόσιας διοίκησης¹⁷.

A.3 Περιπτώσεις φαινομένων διαφθοράς από υπαλλήλους του δημοσίου τομέα

A.3α Η έννοια της διαφθοράς

Η διαφθορά θεωρούνταν για πολλά χρόνια μία έννοια σταθερώς συσχετιζόμενη με αντιδημοκρατικά και αυταρχικά καθεστώτα, ενώ, στις δημοκρατίες αντιμετωπιζονταν, σαν μικρής σημασίας και τυχαία δυσλειτουργία. Ωστόσο, οι διαστάσεις που το εν λόγω φαινόμενο έλαβε και συνεχίζει να λαμβάνει με αυξητικό τρόπο τα τελευταία χρόνια στην χώρα μας έχουν, αναμφισβήτητα, ριζικά αντιστρέψει αυτή την αντίληψη περί της εν λόγω έννοιας¹⁸.

Ορισμός: Η διαφθορά ορίζεται ως κατάχρηση της εξουσίας που έχει ανατεθεί για ιδιωτικό όφελος ή δημόσιο όφελος. Η διαφθορά διαβρώνει την εμπιστοσύνη, αποδυναμώνει τη Δημοκρατία, παρεμποδίζει την οικονομική ανάπτυξη και επιδεινώνει

¹⁸<https://akrivopoulouchristina.wordpress.com/2010/03/07/%CE%B8%CE%B5%CE%BC%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CF%8E%CE%B4%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AD%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%82-%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%AF%CE%BA/>

περαιτέρω την ανισότητα, την φτώχεια, τον κοινωνικό διχασμό και την περιβαλλοντική κρίση. Η αποκάλυψη της διαφθοράς και η λογοδοσία των διεφθαρμένων μπορεί να συμβεί μόνο εάν κατανοήσουμε τον τρόπο λειτουργίας της διαφθοράς και τα συστήματα που την επιτρέπουν^{18, 19}.

Όπως γίνεται φανερό, τον ορισμό συνθέτουν τα εξής τρία στοιχεία: Α) Κάθε πράξη επιδίωξης, προσφοράς, παροχής ή αποδοχής, ευθέως ή πλαγίως. Β) Παράνομης προμήθειας ή άλλου μη οφειλόμενου οφέλους. Γ) Που επηρεάζει την ομαλή άσκηση ενός λειτουργήματος ή την αναμενόμενη συμπεριφορά εκείνου που ωφελείται την παράνομη προμήθεια ή το μη οφειλόμενο όφελος ή την υπόσχεση ενός τέτοιου μη οφειλόμενου οφέλους^{18, 19}.

A.3β Περιπτώσεις φαινομένων διαφθοράς στο Δημόσιο Τομέα

Το φαινόμενο της διαφθοράς πλήττει τους Δημοκρατικούς θεσμούς, την οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή των κρατών. Οι κύριες επιπτώσεις της διαφθοράς εντοπίζονται στην άσκηση των κρατικών λειτουργιών και ιδίως στην λειτουργία της Δημόσιας Διοίκησης, όπου, χάριν του ιδιωτικού οφέλους, παραβιάζονται από τα όργανά της, οι αρχές της αξιοκρατίας, της αμεροληψίας, της ουδετερότητας, της διαφάνειας, της ορθής διοίκησης και εν γένει οι αρχές που συνθέτουν και προσδιορίζουν νομικά την έννοια του κράτους δικαίου και την απορρέουσα από αυτήν την αρχή της νομιμότητας της διοικητικής δράσης²⁰.

Η διαφθορά όπως και η κακοδιοίκηση, κλονίζουν τους κρατικούς θεσμούς και την εμπιστοσύνη των πολιτών στην αποτελεσματικότητα του κράτους και ενισχύουν την επικρατούσα στην πλειονότητα των πολιτών άποψη, ότι προκειμένου να επιλυθούν

¹⁹<https://socialpolicy.gr/2021/12/%CF%84%CE%B9-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%B8%CE%BF%CF%81%CE%AC.html>

²⁰https://eclass.ekdd.gr/esdda/modules/document/file.php/KST_BEID_PDOKF111/%CE%A7%CE%B1%CE%81%CE%AF%CF%84%CE%BF%CF%85%20%CE%A3%CF%84%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B1%20-%20%CE%95%CE%BD%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%BE%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%91%CF%80%CE%AC%CF%84%CE%B7%CF%82%20%26%20%CE%94%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%B8%CE%BF%CF%81%CE%AC%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%20%CE%94%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%B1%20%CE%94%CE%B9%CE%BF%CE%AF%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7.pdf

ορισμένα προβλήματα, πρέπει να καταφύγουν σε πλάγιες μεθόδους, όπως η δωροδοκία και τα ρουσφέτια²⁰.

Η καταπολέμηση της συνδέεται άρρηκτα με τις θεμελιώδεις αρχές και αξίες της Δημοκρατίας, καθώς η καθιέρωση της διαφάνειας προάγει το κράτος δικαίου και τον υγιή τρόπο οργάνωσης και λειτουργίας των θεσμών.

Ο αγώνας κατά της διαφθοράς είναι επίπονος, δύσκολος και μακρός. Απαιτεί συνεχή πολιτική βούληση και προσπάθεια των αρμόδιων οργάνων, τα οποία αντιμετωπίζουν πολλά εμπόδια τάση που ήδη άρχισε να αντιστρέφεται. Στη μη αποτελεσματική αντιμετώπιση της διαφθοράς συντείνει επίσης η κρατική κάλυψη και απροθυμία αρμόδιων φορέων για αποτελεσματική δράση, παρά τις ισχύουσες νομικές επιταγές, καθώς επίσης και η ανυπαρξία επαρκούς τεχνογνωσίας για την παρεμπόδιση μεθοδεύσεων, που υποκρύπτουν διαφθορά. Συνεπώς, απαιτείται συνεχής προσπάθεια για την δημιουργία των κατάλληλων συνθηκών, ώστε να επιτευχθούν τα αναμενόμενα αίτια αποτελέσματα²⁰.

Στη χώρα μας ο δημόσιος τομέας πάσχει κυρίως από την άποψη της κακοδιοίκησης αλλά και της διαφθοράς, όπως προκύπτει από τις εκθέσεις και τα πορίσματα των επιθεωρήσεων, τις αποφάσεις των πειθαρχικών συμβουλίων και τις διαπιστώσεις της Διεθνούς Διαφάνειας.

Οι συνήθεις αιτίες που συμβάλλουν στην ανάπτυξη του φαινομένου της διαφθοράς και της κακοδιοίκησης είναι:

A) Η πολυνομία και η ασάφεια των νόμων, που διέπει το νομικό μας σύστημα, που επιτείνεται από την έλλειψη κωδικοποίησης των νόμων.

B) Η γραφειοκρατία, η οποία είναι διάχυτη στους περισσότερους τομείς της Δημόσιας Διοίκησης.

Γ) Η έλλειψη διαφάνειας δημιουργεί σοβαρά εμπόδια, δηλαδή, η απουσία κανόνων και η μη εφαρμογή αυτών. Ήδη όμως με το πρόγραμμα Διαύγεια η κατάσταση έχει βελτιωθεί κατά πολύ.

Δ) Η ανεξέλεγκτη εξουσία που παρέχεται σε αρμόδιους για να αποφασίζουν, η οποία ενδεχόμενα ασκείται χωρίς διάκριση και λογικούς περιορισμούς με μόνη την επίκληση της πολιτικής βούλησης.

Ε) Ελλείψεις του προληπτικού ελέγχου και η βραδύτητα του κατασταλτικού ελέγχου.

ΣΤ) Η κατάσταση επιδεινώνεται από την καθυστέρηση στην απονομή της δικαιοσύνης που φθάνει στα όρια της αρνησιδικίας και η εν πολλοίς ανεπάρκεια των δικαστηρίων να επιβάλουν το νόμο, κυρίως στα οικονομικά εγκλήματα, όπου πολλοί διαφεύγουν δια της μεθοδευμένης παραγραφής των αδικημάτων²⁰.

Α.3γ Περιπτώσεις φαινομένων διαφθοράς από υπαλλήλους του Δημοσίου τομέα

Η διαφθορά από υπαλλήλους του δημοσίου τομέα είναι μία σοβαρή πρακτική που μπορεί να εκδηλωθεί σε πολλές υπηρεσίες και τομείς. Η διαφθορά εκτείνεται από τα ανώτερα στελέχη της κρατικής ιεραρχίας και σε αυτήν εμπλέκονται οικονομικοί παράγοντες εντός ή εκτός της επικράτειας με τεράστια συμφέροντα σε μεγάλες κρατικές προμήθειες ή ακόμη και απλοί πολίτες σε περιπτώσεις ατομικές, με αποτέλεσμα να δημιουργεί και να αναπαράγει γενικευμένη γραφειοκρατική αναποτελεσματικότητα της κρατικής μηχανής και της διάχυτη δυσλειτουργία του κράτους²¹.

Όλες οι προαναφερθείσες μορφές διαφθοράς συμβαίνουν στον δημόσιο τομέα από υπαλλήλους του δημοσίου τομέα. Κάποιες από τις περιπτώσεις διαφθοράς είναι συμπεριλαμβανομένης της δωροδοκίας, της υπεξαίρεσης, του παράνομου πλουτισμού και της κατάχρησης λειτουργιών (που μπορεί να περιλαμβάνει ευνοιοκρατία και νεποτισμό). Η ακριβής νομική άρθρωση των αδικημάτων διαφθοράς είναι περίπλοκη. Για παράδειγμα, η δωροδοκία στο δημόσιο τομέα ως «[η] υπόσχεση, προσφορά ή παροχή, σε δημόσιο υπάλληλο, άμεσα ή έμμεσα, αδικαιολόγητου πλεονεκτήματος για τον ίδιο τον υπάλληλο ή άλλο πρόσωπο ή οντότητα, προκειμένου ο επίσημος να ενεργήσει ή να μην ενεργήσει κατά την άσκηση των επίσημων καθηκόντων του». Ενώ αυτός ο ορισμός μπορεί να είναι δύσκολο να χωνευτεί, η ουσία του εγκλήματος-χρήματα ή οτιδήποτε άλλο αξίας ανταλλάσσεται με οφέλη από πολιτικούς ή οικονομικούς παράγοντες δεν

είναι δύσκολο να κατανοηθεί. Ούτε είναι δύσκολο να κατανοήσουμε το αποτέλεσμα του εγκλήματος παράκαμψη νόμιμων διαδικασιών δημοπρατώντας πολιτική ή οικονομική εξουσία στον πλειοδότη²¹.

Το ίδιο ισχύει για την υπεξαίρεση περιουσίας. Η ουσία είναι ότι κάποιος στον οποίο έχει εμπιστευθεί κάτι πολύτιμο όπως περιουσία, κεφάλαια ή επενδύσεις το έχει πάρει για λογαριασμό του ή το δρομολόγησε σε κάποιο τρίτο μέρος σε βάρος άλλων. Είναι, ουσιαστικά, ένας συνδυασμός προδοσίας και κλοπής. Αυτό το αδίκημα θα μπορούσε να ισχύει για καταστάσεις όπως η πατρωνία, νεποτισμός, εκβιασμός. Όλα αυτά υπονομεύουν την ανεξάρτητη ή δημοκρατικά αντιπροσωπευτική λήψη αποφάσεων και τις δίκαιες και ανταγωνιστικές διαδικασίες στο σχηματισμό ή την στελέχωση των κυβερνήσεων. Τα εγκλήματα αυτά όπως της δωροδοκίας και της υπεξαίρεσης από τους δημοσίους υπαλλήλους αποτελούν μορφές διαφθοράς και είναι εξαιρετικά καταστροφικά για την διαφάνεια, τη λογοδοσία και το κράτος δικαίου. Η διαφθορά αυτή εκδηλώνεται διαφορετικά σε διαφορετικούς τομείς του δημόσιου τομέα. Κάποιοι εξ αυτών είναι: Στον τομέα της υγείας, της άμυνας, της εκπαίδευσης, της αστυνομίας και στα δικαστικά σώματα. Προφανώς όλα αυτά οδηγούν σε απογοήτευση, αποδέσμευση, πόλωση και σύγκρουση των ανθρώπων. Ειδικότερα, όταν αυτά τα αδικήματα διαφθοράς συμβαίνουν σε τομείς του δημόσιου τομέα που είναι υπεύθυνοι για την παροχή δικαιοσύνης και την επιβολή του νόμου, όπως το δικαστικό σώμα και η αστυνομία, δεν είναι μόνο αδικήματα από μόνα τους, αλλά παρεμποδίζουν επίσης την πορεία της δικαιοσύνης και υπονομεύουν το κράτος δικαίου και τα ανθρώπινα δικαιώματα με τον πιο άμεσο και θεμελιώδη τρόπο²¹.

²¹ <http://crime-in-crisis.com/wp-content/uploads/pdfbio/dioikisi%20kai%20diafthora.pdf>

Κεφάλαιο Β: Ο δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας (ΝΟΜΟΣ ΥΠ' ΑΡΙΘ. 3528/2007)

Ο νέος Δημοσιοϋπαλληλικός κώδικας ετέθη σε ισχύ στις 9 Φεβρουαρίου του 2007 ύστερα από μακρόχρονη προετοιμασία και διαβουλεύσεις, αφού κυρώθηκε με τον νόμο 3528/2007 που ψηφίστηκε στη βουλή. Είναι γεγονός, ότι η ανάγκη αναμόρφωσης του θεσμικού πλαισίου που διέπει την κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων ήταν πλέον επιτακτική, προκειμένου να δοθεί μια νέα πνοή στη Δημόσια Διοίκηση, η οποία χρειαζόταν μια ευκαιρία να ξεφύγει από τις χρόνιες αγκυλώσεις, να μοντερνοποιηθεί για να ανταποκριθεί πλήρως στις προκλήσεις της νέας εποχής. Ο προϊσχύσας Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας (Νόμος 2683/1999) έδωσε λύση σε κάποια προβλήματα, ωστόσο ο κύκλος ζωής και αποτελεσματικότητας του έκλεισε γρήγορα, γεγονός που επέβαλλε την αντικατάστασή του από ένα νέο νομοθέτημα, πιο σύγχρονο, ευέλικτο και περισσότερο αξιοκρατικό²².

Η πολυπλοκότητα των διαδικασιών και η πολυνομία, προκαλούν ταλαιπωρία σε διοίκηση και πολίτες, υπαγόρευαν την ανάγκη σύνταξης ενός κώδικα στον οποίο θα αποτυπώνονται οι όροι για την επικοινωνία και τη διεκπεραίωση των αιτημάτων των πολιτών²³.

Έτσι κυρώθηκε ο Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., όπως καταρτίστηκε από την επιτροπή του άρθρου 31 παρ.6 του ν.2190/1994 (ΦΕΚ 28 Α΄) του οποίου το κείμενο έχει ως εξής:

Οι γενικές διατάξεις του παρόντος κώδικα είναι:

²² Υπαλληλικός Κώδικας , Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. , Έκδοση 2η, Νοέμβριος 2004, Εκδόσεις: Σακκουλα

²³ <http://crime-in-crisis.com/wp-content/uploads/pdfbio/dioikisi%20kai%20diafthora.pdf>

B.1 Αρχές του Υπαλληλικού Κώδικα

- 1) Ο σκοπός του παρόντος κώδικα είναι η καθιέρωση ενιαίων και ομοιόμορφων κανόνων που διέπουν την πρόσληψη και την υπηρεσιακή κατάσταση των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων, σύμφωνα με τις αρχές της αξιοκρατίας και της κοινωνικής αλληλεγγύης και τη διασφάλιση της μέγιστης δυνατής απόδοσης κατά την εργασία τους²⁴.
- 2) Στην πραγματοποίηση του κατά την προηγούμενη παράγραφο σκοπού συμβάλλει η λειτουργία της Ανεξάρτητης Διοικητικής Αρχής για τις προσλήψεις, της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης στο πλαίσιο του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης²⁴.

B.2 Έκταση εφαρμογής

- 1) Στις διατάξεις του παρόντος Κώδικα υπάγονται οι πολιτικοί διοικητική υπάλληλοι του κράτους και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου.
- 2) Υπάλληλοι ή λειτουργοί του κράτους ή νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, οι οποίοι, κατά την συνταγματική ή νομοθετική πρόβλεψη, διέπονται από ειδικές για αυτούς διατάξεις, καθώς και οι υπάλληλοι των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης, υπάγονται σε εκείνες τις διατάξεις του παρόντος Κώδικα στις οποίες παραπέμπουν οι ειδικοί νόμοι που τους διέπουν.

B.3 Αμφισβήτηση ιδιότητας υπαλλήλου

- 1) Οποιαδήποτε αμφισβήτηση ως προς την ιδιότητα του πολιτικού διοικητικού υπαλλήλου, κατά τον παρόντα Κώδικα, ακόμη και αν αναφέρεται ως προδικαστικό ζήτημα σε αστική ή ποινική δίκη, επιλύεται με απόφαση τριμελούς επιτροπής του αρμόδιου για την επίλυση των υπαλληλικών διαφορών Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας.

²⁴<https://www.unodc.org/e4j/en/anti-corruption/module-4/key-issues/manifestations-and-consequences-of-public-sector-corruption.html>

2) Η επιτροπή της προηγούμενης παραγράφου συγκροτείται από τον πρόεδρο του προαναφερόμενου Τμήματος και αποτελείται από τον ίδιο ή τον αναπληρωτή του και δύο συμβούλους του ίδιου τμήματος, από τους οποίους ο ένας ορίζεται ως εισηγητής.

3) Η επιτροπή επιλαμβάνεται ύστερα από ερωτήματα του δικαστηρίου ή της δημόσιας αρχής, ενώπιον των οποίων έχει ανακύψει το σχετικό ζήτημα ή ύστερα από σχετική αίτηση του ενδιαφερομένου.

4) Η αίτηση του ενδιαφερομένου κοινοποιείται με μέριμνα του ίδιου προς την υπηρεσία του και τις τυχόν άλλες εμπλεκόμενες δημόσιες αρχές. Τα ερωτήματα που υποβάλλονται εκ μέρους δικαστηρίου ή δημόσιας αρχής κοινοποιούνται, με μέριμνά τους, στον ενδιαφερόμενο και στις αρχές του προηγούμενου εδαφίου. Ο ενδιαφερόμενος και οι δημόσιες αρχές μπορούν να υποβάλουν στην Επιτροπή υπόμνημα εντός δέκα (10) ημερών από την κοινοποίηση σε αυτούς του σχετικού ερωτήματος ή αίτησης.

5) Η απόφαση της Επιτροπής εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από τις κατά την παρ. 4 κοινοποιήσεις²⁴.

B.4 Στόχος του Υπαλληλικού Κώδικα

Στόχος του Κώδικα είναι να δημιουργηθεί ένα κλίμα ασφάλειας και εμπιστοσύνης ανάμεσα στη διοίκηση και τους πολίτες ώστε να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα της διοικητικής λειτουργίας και να περιοριστούν τα διοικητικά βάρη για τους συναλλασσόμενους. Επίσης, με την αποτύπωση των κανόνων διοικητικής διαδικασίας σε ένα ενιαίο κείμενο επιδιώκεται η απλούστευση αυτής προκειμένου να καταστεί περισσότερο ταχεία, ποιοτική και σύννομη η παραγωγή των διοικητικών αποφάσεων²⁵.

Ο ΚΔΔ εφαρμόζεται σε όλη τη δημόσια διοίκηση υπό το τυπικό ή οργανικό κριτήριο και όχι το λειτουργικό ή ουσιαστικό, ήτοι το δημόσιο, τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, τις Ανεξάρτητες αρχές εφόσον οι διατάξεις του συνάδουν προς τις διατάξεις που διέπουν τις εν λόγω αρχές, τα δικαστικά

²⁵ https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf

όργανα όταν δρουν ως διοικητικά, καθώς και τα όργανα τους Λιμενικού Σώματος, της Ελληνικής Αστυνομίας, της Πυροσβεστικής και των Ενόπλων Δυνάμεων βάσει της ανωτέρω προϋπόθεσης²⁵.

Η συγκέντρωση όλης της διοικητικής νομοθεσίας σε ένα ενιαίο κείμενο συνιστά τομή στην Ελληνική Δημόσια Διοίκηση που διευκολύνει τις σχέσεις κράτους-πολίτη και συμβάλλει στην μεταβίβαση από μία διοίκηση γραφειοκρατικών διαδικασιών σε μια σύγχρονη διοίκηση ανοιχτή, προσιτή, διαφανή στον πολίτη, αποτελεσματική και ποιοτικών αποτελεσμάτων. Ωστόσο, δεν φαίνεται να έχει κατορθώσει μέχρι σήμερα να δημιουργήσει μια διοικητική κουλτούρα, η οποία θα καθοδηγεί την συμπεριφορά των υπαλλήλων προς την καλύτερη δυνατή υλοποίηση της αρχής της χρηστής διοίκησης²⁵.

Κεφάλαιο Γ: Ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα και η περίπτωση του Κώδικα Δεοντολογίας του Αστυνομικού

Γ.1 Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα

Ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής συμπεριφοράς των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα αποτελεί προϊόν συνεργασίας του Υπουργείου Εσωτερικών και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, κατόπιν διαβούλευσης με τον συνήγορο του πολίτη. Η υιοθέτηση ενός Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς εκφράζει τη δέσμευση της διοίκησης στις ηθικές αξίες που πρέπει να διαπνέουν τους δημόσιους υπαλλήλους και τους δημόσιους φορείς. Απαραίτητη για την Ελληνική κοινωνία είναι η διαμόρφωση ενός ηθικού και ακεραίου εργασιακού περιβάλλοντος που αποτελεί θεμέλιο λίθο της δημόσιας διοίκησης. Ο παρών Κώδικας εκπονήθηκε βασιζόμενος σε διεθνείς καλές πρακτικές σε θέματα δημόσιας ακεραιότητας, οι οποίες προκρίνουν ένα σύστημα που βασίζεται περισσότερο σε ηθικές αξίες παρά σε κανόνες συμμόρφωσης²⁶.

Είναι πολύ σημαντικό να τηρούνται οι αρχές ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς καθώς συνδέονται αναπόσπαστα με τη δυναμική και την αξιοπιστία της επαγγελματικής δραστηριότητας και την ακεραιότητα των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα. Αρχικά, βασικό χαρακτηριστικό της πολιτικής της Γενικής Γραμματείας Ανθρώπινου δυναμικού του Δημοσίου Τομέα αποτελεί η θωράκιση του εργασιακού περιβάλλοντος και η οριοθέτηση του πλαισίου εντός του οποίου ο δημόσιος υπάλληλος λειτουργεί. Γι αυτούς τους λόγους ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς, σε πλήρη αρμονία με το ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο, αλλά και τις διεθνείς βέλτιστες πρακτικές, αποτελεί βασικό εργαλείο στην κατεύθυνση της ανάδειξης της δέσμευσης των υπαλλήλων του Δημοσίου στις αξίες της ακεραιότητας, της διαφάνειας και της λογοδοσίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, με απώτερο στόχο την εξυπηρέτηση

²⁶ ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΙΟΥΛΙΟΣ 2022

του δημοσίου συμφέροντος και την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών προς τους θεσμούς. Ο σεβασμός στις αρχές που καθορίζονται από τον κώδικα και η καλλιέργεια αξιών, όπως η ακεραιότητα, η ειλικρίνεια, η διαφάνεια, η αξιοπιστία, η ανοιχτή επικοινωνία και η λογοδοσία αποτελούν το κλειδί για την ενδυνάμωση του Δημοσίου Τομέα, τη δημιουργία ενός εργασιακού περιβάλλοντος που προωθεί τη συνεργασία, την εμπιστοσύνη και την αξιοκρατία και ενισχύει τις σχέσεις με τους πολίτες²⁶.

Με τον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς των Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα, οριοθετούνται και περιγράφονται οι κανόνες συμπεριφοράς των στελεχών της δημόσιας διοίκησης κατά την ενάσκηση των καθηκόντων τους, με στόχο την εμπέδωση μιας επαγγελματικής δεοντολογικής νοοτροπίας και τη διασφάλιση ενός προτύπου και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος²⁷. Επιπροσθέτως, επιχειρείται η εναρμόνιση διατάξεων του υπαλληλικού Δικαίου με το κοινοτικό δίκαιο και με την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας, επανεξετάζεται το πλαίσιο διευκολύνσεων των υπαλλήλων με μεγάλες οικογενειακές υποχρεώσεις, εισάγονται ρυθμίσεις κοινωνικού χαρακτήρα, αποσαφηνίζονται διατάξεις των οποίων η εφαρμογή είχε δημιουργήσει προβλήματα, ενώ συμπληρώνονται ρυθμίσεις με νέα θέματα²⁸.

Αν ληφθούν υπόψιν διεθνή πρότυπα, μεθοδολογίες και καλές πρακτικές, ο παρών κώδικας αποτυπώνει σε ένα ενιαίο κείμενο τους κανόνες ηθικής και δεοντολογίας που καλούνται να εφαρμόσουν οι υπάλληλοι του Δημοσίου Τομέα, με σκοπό την ενίσχυση του Κράτους Δικαίου, της Διαφάνειας, της Λογοδοσίας και της Ανοικτής Διακυβέρνησης και, κατ' επέκταση, τη βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων προς τους πολίτες υπηρεσιών.

Η υιοθέτηση και η εφαρμογή του Κώδικα από τους Δημοσίους υπαλλήλους αποτελεί σημαντικό σημείο της καλής και χρηστής διακυβέρνησης, αποδεικνύοντας την δέσμευση της δημόσιας διοίκησης προς τις αξίες της ακεραιότητας, της λογοδοσίας και της διαφάνειας, σε όλες τις πτυχές της οργάνωσης και της λειτουργίας της²⁷.

²⁷ http://www.neapnyka.gr/wp-content/uploads/erminia_kodika_dimosiou.pdf

²⁸ https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf

Γ.2 Σκοπός και πεδίο εφαρμογής του Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του Δημοσίου Τομέα

Ο παρών Κώδικας εμπεριέχει θεμελιώδεις αξίες καθώς και την αναμενόμενη από τους υπαλλήλους του δημοσίου τομέα (εφεξής υπάλληλοι) συμπεριφορά κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Ταυτόχρονα, οι υπάλληλοι έχουν υποχρέωση την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και αυτό απαιτεί την τήρηση μίας πρότυπης επαγγελματικής συμπεριφοράς, εδραιώνοντας κουλτούρα ηθικής στη Δημόσια Διοίκηση, έχοντας σαν αποτέλεσμα την ενίσχυση της εμπιστοσύνης των πολιτών στην ακεραιότητα των φορέων της²⁷.

Το πεδίο εφαρμογής του Κώδικα καταλαμβάνει το σύνολο των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα, ανεξαρτήτως σχέσης εργασίας και ανεξαρτήτως της κατοχής θέσης ευθύνης, όπως ορίζεται στο αρθ.14 του ν.4720/2014 της παραγράφου 1.

Στο πεδίο εφαρμογής του κώδικα εξαιρούνται:

Α. Δικαστικοί λειτουργοί, το κύριο προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους και οι ιατροδικαστές.

Β. Τα μέλη του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού, Εργαστηριακού Διδακτικού Προσωπικού, Ειδικού Εκπαιδευτικού Προσωπικού Ειδικό Τεχνικού Εργαστηριακού Προσωπικού και το έκτακτο διδακτικό προσωπικό των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων και των Ανωτάτων Στρατιωτικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, καθώς και το εκπαιδευτικό ή διδακτικό προσωπικό των με οποιαδήποτε ονομασία σχολών ή σχολείων ή υπηρεσιών του Δημοσίου, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης πρώτου και δεύτερου βαθμού και των νομικών προσώπων που αναφέρονται στην παρ. 1 του ανωτέρω άρθρου και νόμου.

Γ. Οι στρατιωτικοί, το μη πολιτικό προσωπικό των υπουργείων προστασίας του πολίτη και ναυτιλίας και νησιώτικης Πολιτικής και τέλος το προσωπικό της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών.

Δ. Οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού και των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και των εν γένει γνωστών θρησκειών²⁷.

Ο παρών κώδικας περιλαμβάνει ένα πλαίσιο αξιών που είναι θεμελιώδες για το ήθος που πρέπει να διέπει τη συμπεριφορά των υπαλλήλων με σκοπό τη θωράκιση του κράτους δικαίου, την ενίσχυση της διαφάνειας και της λογοδοσίας και τη διαρκή βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών του κράτους προς τους πολίτες. Οι θεμελιώδεις αξίες είναι: Πρώτα απ' όλα σεβασμός στο Σύνταγμα, τους νόμους και τους θεσμούς, ακεραιότητα, σεβασμός στους ανθρώπους και το περιβάλλον, επαγγελματισμός. Κάθε μία από τις θεμελιώδεις αξίες αναλύεται σε επιμέρους, προκειμένου να προσδιοριστεί με σαφήνεια το περιεχόμενό τους²⁶.

Α. Η τήρηση της νομοθεσίας, η εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και η τήρηση των αρχών διοικητικής δράσης συνθέτουν το πλέγμα των αξιών μέσω των οποίων προάγεται ο σεβασμός στο Σύνταγμα, τους νόμους και τους θεσμούς²⁶.

1. Τήρηση της νομοθεσίας

Οι υπάλληλοι εφαρμόζουν πιστά το Σύνταγμα και την ευρωπαϊκή, διεθνή και εθνική νομοθεσία, ασκώντας καθήκοντα τους εντός του ισχύοντος κανονιστικού πλαισίου.

2. Εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος

Οι υπάλληλοι επιδιώκουν την πραγμάτωση του δημοσίου συμφέροντος, όπως αυτό αντανακλάται στο συμφέρον του κοινωνικού συνόλου και προσδιορίζεται από όργανα του κράτους.

3. Τήρηση των αρχών διοικητικής δράσης

Οι υπάλληλοι τηρούν τις αρχές που διέπουν τη διοικητική δράση και ιδίως τις αρχές της νομιμότητας, της διακριτικής ευχέρειας, της χρηστής διοίκησης, της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης των διοικουμένων, της αναλογικότητας, της ισότητας, της καλής πίστης και της επιείκειας.

Β. Η διαφάνεια, η λογοδοσία, η αμεροληψία, η αντικειμενικότητα και η εμπιστευτικότητα είναι αξίες που συμβάλλουν στην προώθηση της ακεραιότητας στον δημόσιο τομέα²⁶.

1. Διαφάνεια: Οι υπάλληλοι οφείλουν να ασκούν τα καθήκοντά τους με διαφάνεια και ειλικρίνεια, χωρίς να αποκρύπτουν στοιχεία ή πληροφορίες.
2. Λογοδοσία: Οι υπάλληλοι σέβονται την ιεραρχία και αναλαμβάνουν την ευθύνη που αναλογεί στις αποφάσεις ή τις ενέργειες τους με στόχο την εξασφάλιση της αδιάλειπτης συνέχειας του έργου του φορέα τους.
3. Αμεροληψία: Οι υπάλληλοι αποφεύγουν καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων, καθώς και καταστάσεις ικανές να δημιουργήσουν την εντύπωση ότι υπάρχει τέτοια σύγκρουση, ενώ συμπεριφέρονται με τρόπο που δεν υπαγορεύεται από προσωπικά ή οικογενειακά συμφέροντα.
4. Αντικειμενικότητα: Οι υπάλληλοι ασκούν τα καθήκοντά τους χωρίς εμπάθεια και προκατάληψη, προασπίζοντας και διαφυλάσσοντας τον αντικειμενικό χαρακτήρα της υπηρεσιακής τους κρίσης.
5. Εμπιστευτικότητα: Οι υπάλληλοι σέβονται την αξία και την κυριότητα της πληροφόρησης που λαμβάνουν και δεν κοινοποιούν πληροφορίες χωρίς κατάλληλη εξουσιοδότηση.

Γ. Η δικαιοσύνη, η ευγένεια, η αποφυγή διακρίσεων και η οικολογική συνείδηση απαρτίζουν το αξιακό πλαίσιο μέσω του οποίου προστατεύεται ο σεβασμός στους ανθρώπους και το περιβάλλον²⁶.

1. Ευγένεια: Οι υπάλληλοι συμπεριφέρονται σε προϊσταμένους, υφισταμένους και πολίτες με ευγένεια, επιδεικνύοντας πάντοτε διάθεση κατανόησης και σεβασμού.
2. Δικαιοσύνη: Οι υπάλληλοι συμπεριφέρονται σε προϊσταμένους, υφισταμένους και πολίτες με δίκαιο τρόπο, υποδηλώνοντας την ηθική τους ποιότητα.
3. Αποφυγή διακρίσεων: Οι υπάλληλοι αναγνωρίζουν την αξία κάθε ανθρώπου ως άτομο και μέλος του κοινωνικού συνόλου, ανεξάρτητα από φυλή, χρώμα, ηλικία, οικογενειακή ή κοινωνική κατάσταση και σεξουαλικού προσανατολισμού.
4. Οι υπάλληλοι συμπεριφέρονται με τρόπο που προάγει την οικολογική συνείδηση και την προστασία του περιβάλλοντος.

Δ. Η αποτελεσματικότητα, η αποδοτικότητα, η συνεργασία, η καινοτομία και η δια βίου μάθηση συμβάλλουν στην ενίσχυση του επαγγελματισμού των υπαλλήλων και διασφαλίζουν το κύρος των υπηρεσιών²⁶.

1. Αποτελεσματικότητα: Οι υπάλληλοι εργάζονται για την επίτευξη των αντικειμένων στόχων και των αποτελεσμάτων που έχουν εκ των προτέρων οριστεί από τον φορέα τους, επιδεικνύοντας αφοσίωση στην επίτευξη της επιχειρησιακής στοχοθεσίας,
2. Αποδοτικότητα: Οι υπάλληλοι εργάζονται για την επίτευξη της βέλτιστης δυνατής σχέσης μεταξύ των χρησιμοποιούμενων μέσων και των επιτυγχανόμενων αποτελεσμάτων.
3. Συνεργασία: Οι υπάλληλοι μεριμνούν για την ανάπτυξη κουλτούρας συνεργασίας και ομαδικότητας στον φορέα τους, ενώ προάγουν με τη δράση τους την ελεύθερη ανταλλαγή απόψεων και γνώσεων μεταξύ των συναδέλφων τους.
4. Καινοτομία: Οι υπάλληλοι ενισχύουν τις ψηφιακές τους δεξιότητες και αναζητούν ιδέες για την απλοποίηση-απλούστευση των διαδικασιών που ακολουθούν στο πλαίσιο των καθηκόντων τους.
5. Δια βία μάθηση: Οι υπάλληλοι μεριμνούν για την απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων, ώστε να παρέχουν στους πολίτες υπηρεσίες υψηλού επιπέδου.

Με βάση τον Κώδικα Ηθικής και Επαγγελματικής συμπεριφοράς οι υπάλληλοι αναμένεται να αναπτύξουν συμπεριφορά σύμφωνη με κάποιες θεμελιώδεις αξίες.

Καταρχάς, οι δημόσιοι υπάλληλοι οφείλουν να δείχνουν σεβασμό στο Σύνταγμα, τους νόμους και τους θεσμούς με αποκλειστικό σκοπό την προστασία του δημοσίου συμφέροντος και την εξυπηρέτηση του πολίτη. Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης της ενωσιακής, διεθνούς και εθνικής νομοθεσίας. Επιπλέον, συμμορφώνονται με το ισχύον θεσμικό πλαίσιο που εφαρμόζεται για την υπηρεσιακή τους κατάσταση. Εφαρμόζουν τυχόν ειδικά πρότυπα, πρωτόκολλα, πολιτικές, κώδικες ή εσωτερικούς κανονισμούς συμπεριλαμβανομένων των εσωτερικών εγκυκλίων ή κατευθυντήριων οδηγιών, που εκδίδει ο φορέας όπου υπηρετούν, με σκοπό την επίτευξη του οράματος της αποστολής, καθώς και της στρατηγικής και επιχειρησιακής στοχοθεσίας του. Επιπλέον,

συμμορφώνονται με τις εκτελεστές δικαστικές αποφάσεις των ενωσιακών και εθνικών δικαστηρίων καθώς και διεθνών οργανισμών. Τέλος, πρέπει να απέχουν από οποιαδήποτε παράνομη ενέργεια ή δραστηριότητα κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους²⁶.

Κατά συνέπεια, οι υπάλληλοι στο πλαίσιο αυτό αναμένεται να μην επηρεάζονται από προσωπικά ή άλλα συμφέροντα κατά την άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, πρέπει να είναι αμερόληπτοι. Επιπροσθέτως, αιτούνται την εξαίρεση τους από τον χειρισμό υποθέσεων, ατομικά ή ως μέλη συλλογικών οργάνων, από την έκβαση των οποίων επηρεάζεται η ικανοποίηση προσωπικού τους συμφέροντος οικονομικής ή ηθικής τους φύσης όπως και από υποθέσεις των οποίων η έκβαση επηρεάζει την ικανοποίηση συμφέροντος προσώπου, με το οποίο διατηρούν φιλική, συγγενική ή εξ αγχιστείας σχέση. Απαραίτητο είναι να συμμορφώνονται με αποφάσεις των προϊσταμένων τους σχετικά με την εξαίρεση τους από τον χειρισμό συγκεκριμένων υποθέσεων τους²⁶.

Σημαντικό είναι να τονιστεί σε αυτό το σημείο ότι η υπάλληλοι δεν πρέπει να αξιοποιούν τη θέση τους ή το αξίωμα τους προκειμένου να αποκτήσουν οικονομικά ή άλλα οφέλη τόσο για τους ίδιους όσο και για λογαριασμό άλλων. Στο πλαίσιο αυτό, αναμένεται να μην αποδέχονται άμεσα ή έμμεσα, οποιοδήποτε δώρο για υποθέσεις που χειρίζονται στο πλαίσιο των υπηρεσιακών τους καθηκόντων. Πιο συγκεκριμένα, μην αποδέχονται υπηρεσίες, δάνεια, εκπτώσεις, διευκολύνσεις, ταξίδια, φιλοξενία, ιδίως εάν ο προσφέρων τις υπηρεσίες επηρεάζεται από ή σχετίζεται με την άσκηση των καθηκόντων τους. Σε περίπτωση που γίνουν αποδέκτες δώρου, να το δηλώνουν αμέσως στον προϊστάμενο τους και να το επιστρέφουν, σε περίπτωση που αυτό είναι εφικτό²⁶.

Ακόμα σημαντικότερο, είναι η εχεμύθεια και η εμπιστευτικότητα. Οι υπάλληλοι ασκούν τα καθήκοντα τους δίχως να δημοσιοποιούν, χωρίς την απαραίτητη εξουσιοδότηση, έγγραφα και προσωπικά δεδομένα, τηρουμένων των σχετικών νομοθετικών προβλέψεων και διαδικασιών²⁶.

Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται να μεριμνούν για την προστασία των δεδομένων ή πληροφοριών που αφορούν στην ιδιωτική ή οικογενειακή ζωή των πολιτών τηρώντας τα

οριζόμενα στον Γενικό Κανονισμό ΕΕ 2016/679, την οδηγία ΕΕ 2016/680 και τον ν.4624/2019 όπως κάθε φορά ισχύει. Επίσης, οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να μεριμνούν για την προστασία εγγράφων ή πληροφοριών που έχουν διαβαθμιστεί ως εμπιστευτικές ή απόρρητες. Τέλος, επεξεργάζονται τα προσωπικά δεδομένα με διαφανή τρόπο κατόπιν ενημέρωσης των ενδιαφερομένων ατόμων, με σεβασμό των δικαιωμάτων τους²⁶.

Το ήθος και η συμπεριφορά των υπαλλήλων είναι από τα σημαντικότερα στοιχεία σε ένα εργασιακό περιβάλλον. Οι υπάλληλοι πρέπει να συμπεριφέρονται έναντι των συναδέλφων και των προϊσταμένων τους με ευγένεια, σεβασμό, υπευθυνότητα, δικαιοσύνη και ενσυναίσθηση. Στο πλαίσιο αυτό, αναμένεται να συμπεριφέρονται με ευγένεια στους συναδέλφους τους, να μην εκφράζουν απαξιωτικά προς αυτούς σχόλια να και να μην τους δυσφημούν στην ηγεσία του φορέα, σε άλλους συναδέλφους και σε τρίτους. Οφείλουν , να σέβονται τις προσωπικές ή υπηρεσιακές απόψεις των συναδέλφων τους, ενώ σε περίπτωση διαφωνίας, να επιδιώκουν την εποικοδομητική ανταλλαγή απόψεων. Επιπλέον, οφείλουν να απέχουν από κάθε ενέργεια υπονόμησης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των συναδέλφων τους²⁶.

Τέλος, πρέπει να μην αποποιούνται των ευθυνών τους ούτε να μεταθέτουν τις αρμοδιότητες που απορρέουν από τη θέση εργασίας τους σε άλλους συναδέλφους. Οι υπάλληλοι κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους συμπεριφέρονται στους πολίτες με ευπρέπεια, ευγένεια, διάθεση εξυπηρέτησης και σεβασμό. Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται να απαντούν στις ερωτήσεις των πολιτών για θέματα αρμοδιότητάς τους με τρόπο απλό και κατανοητό και με τη μεγαλύτερη δυνατή πληρότητα και ακρίβεια και τεκμηριώνουν πάντοτε τις απόψεις τους. Οφείλουν, να αντιμετωπίζουν με ψυχραιμία και κατανόηση περιπτώσεις δύστροπων ή εριστικών πολιτών, αποφεύγοντας ενστάσεις ή διαπληκτισμούς και εφόσον χρειαστεί ζητούν τη συνδρομή αρμοδίων αρχών και οργάνων. Οι υπάλληλοι πρέπει να είναι συνεχώς ενημερωμένοι και να ενημερώνουν τους πολίτες σχετικά με την ισχύουσα ενωσιακή, διεθνή και εθνική νομοθεσία. Να ενημερώνουν και να καθοδηγούν τους πολίτες για τη δυνατότητα άντλησης πληροφοριών μέσω του διαδικτύου και των ειδικών ψηφιακών εφαρμογών της δημόσιας διοίκησης (gov.gr, Διαύγεια κτλ.)²⁶.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι οφείλουν να αποφεύγουν οποιαδήποτε πράξη θα μπορούσε να μειώσει την προσωπικότητα ή την επαγγελματική υπόσταση των πολιτών και των εκπροσώπων επιχειρήσεων. Επιπλέον, πρέπει να αποφεύγουν κάθε ενέργεια που θα μπορούσε να θέσει σε αμφισβήτηση την εντιμότητα, την ηθική τους ακεραιότητα και την προσήλωση στο καθήκον τους²⁶.

Στις μέρες μας, το φαινόμενο του εκφοβισμού και της παρενόχλησης στον χώρο εργασίας έχει πάρει τεράστιες διαστάσεις. Οι υπάλληλοι όταν συνεργάζονται με συναδέλφους, πολίτες ή εκπροσώπους άλλων φορέων ή και επιχειρήσεων, οφείλουν να επιδεικνύουν συμπεριφορές που υποδηλώνουν τον σεβασμό τους στην αξία του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου και την αφοσίωση τους στην ανάγκη εμβάθυνσης της ισότιμης μεταχείρισης και της αποφυγής φαινομένων εκφοβισμού και παρενόχλησης στο εργασιακό περιβάλλον. Πιο συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι αναμένεται να τηρούν τις διατάξεις του ν.4808/2021 σχετικά με την απαγόρευση παρενόχλησης και της βίας στον χώρο της εργασίας καθώς και τις διατάξεις του ν.4443/2016 περί της ίσης μεταχείρισης προσώπων. Συμπεριφορές που περιέχουν πράξεις εκφοβισμού, καταπίεσης, σεξουαλικής παρενόχλησης ή άσκησης βίας, οι οποίες μπορούν να εκφραστούν λεκτικά, σωματικά ή ψυχολογικά πρέπει να αποφεύγονται. Ανάλογα, συμπεριφορές και στάσεις που θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε αθέμιτη διακριτική μεταχείριση, απειλές, κάθε είδους παρενόχληση ή κατάχρηση εξουσίας είναι ακατάλληλες συμπεριφορές και πρέπει να αποφεύγονται. Συνοπτικά, ενέργειες και πρακτικές που αποσκοπούν, οδηγούν ή ενδέχεται να οδηγήσουν σε σωματική, ψυχολογική, σεξουαλική ή οικονομική βλάβη είναι ακατάλληλες και πρέπει να απαγορεύονται με κάθε μέσο και τρόπο²⁶.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να αποφεύγουν κάθε αδικαιολόγητη διάκριση ή δυσμενή μεταχείριση λόγω φυλής, χρώματος, φύλου, καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου. Να προστατεύσουν όποιο άτομο υφίσταται οποιασδήποτε μορφής παρενόχλησης ή εκφοβισμού είτε ενθαρρύνοντας το να προβεί σε

καταγγελία είτε ενθαρρύνοντας το να προβεί σε καταγγελία είτε ενημερώνοντας αυτοβούλως τις αρμόδιες αρχές²⁶.

Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι οι υπάλληλοι που αντιμετωπίζουν τυχόν απορίες και αναζητούν συμβουλευτική συνδρομή για θέματα σχετικά με την ενότητα αυτή δύναται να απευθύνονται στον Σύμβουλο Ακεραιότητας της Υπηρεσίας τους στον Συνήγορο του Πολίτη²⁶.

Οι υπάλληλοι συμπεριφέρονται με τρόπο που σέβεται το περιβάλλον. Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται να αποφεύγουν τις εκτυπώσεις χαρτιού, κάνοντας χρήση των δυνατοτήτων που τους παρέχει το σύστημα της ηλεκτρονικής διακίνησης εγγράφων και η ψηφιακή υπογραφή. Να μεριμνούν για την εξοικονόμηση ηλεκτρικής ενέργειας, απενεργοποιώντας τον εξοπλισμό του γραφείου σε περίπτωση μη χρησιμοποίησης του. Τέλος, να κάνουν χρήση των μέσων ανακύκλωσης που τους παρέχει η υπηρεσία και να προάγουν με τη συμπεριφορά τους την πράσινη ανάπτυξη²⁶.

Οι υπάλληλοι συμβάλλουν με το ήθος και τις συμπεριφορές που επιδεικνύουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους στη διατήρηση του κύρους του φορέα τους. Στο πλαίσιο αυτό αναμένεται να διασφαλίζουν την ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών ώστε να ενισχύεται η αξιοπιστία του φορέα τους. Επιδεικνύουν υποδειγματική συμπεριφορά σε όλες τις εκφάνσεις της επαγγελματικής τους ζωής. Χρησιμοποιούν μέσα θεμιτά και ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, αποφεύγοντας τον περιορισμό των δικαιωμάτων ή την επιβολή επαχθών μέτρων, όταν αυτά είναι δυσανάλογα προς τη σπουδαιότητα του συμφέροντος που εξυπηρετείται, δημοσίου ή ιδιωτικού. Αναφέρουν στους προϊσταμένους τους, με καλή πίστη και εχεμύθεια, τυχόν περιστατικά που θίγουν το κύρος του φορέα. Καταληκτικά, έχουν το χρέος να καταγγέλλουν κάθε παράνομη συμπεριφορά που υποπίπτει στην αντίληψή τους σε εσωτερικούς ή εξωτερικούς διαύλους υποβολής καταγγελιών²⁶.

Οι υπάλληλοι πρέπει συνεχώς να μεριμνούν για τη συνεχή απόκτηση γνώσεων και δεξιοτήτων που απαιτούνται για την αποτελεσματική άσκηση των καθηκόντων τους, ώστε οι πολίτες να λαμβάνουν κατάλληλες και υψηλού επιπέδου υπηρεσίες²⁶.

Στο πλαίσιο αυτό, αναμένεται να: Διάκεινται θετικά απέναντι στη συνεχιζόμενη κατάρτιση και στη δια βίου μάθηση. Να αξιοποιούν ευκαιρίες επιμόρφωσης και ενδυνάμωσης που παρέχει το Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης, ή/ και άλλοι δημόσιοι ή ιδιωτικοί φορείς από την Ελλάδα ή το εξωτερικό ανάλογα με τις ανάγκες επιμόρφωσης, να βελτιώνουν συνεχώς την ποιότητα των υπηρεσιών που προσφέρουν, να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη νέων ιδεών και την παροχή προτάσεων για την επίλυση των προβλημάτων που τυχόν αντιμετωπίζουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους και να ενθαρρύνουν και να αναπτύσσουν πνεύμα συνεργασίας και ομαδικότητας στην Υπηρεσία, μέσω της επικοινωνίας, της συμμετοχής και της ανταλλαγής απόψεων και γνώσεων. Ακόμη, καλό θα ήταν να αναλαμβάνουν πρωτοβουλίες για την ανάπτυξη και υλοποίηση νέων ιδεών, να προάγουν την ψηφιακή κουλτούρα, ενισχύοντας τις ψηφιακές δεξιότητές τους και αξιοποιώντας τα νέα συστήματα τεχνολογίας και να προάγουν με τη συμπεριφορά τους τον εθελοντισμό. Οι υπάλληλοι προστατεύουν και διαφυλάσσουν τα περιουσιακά στοιχεία του φορέα τους²⁶.

Στο πλαίσιο αυτό, αναμένεται να: Διατηρούν σε καλή κατάσταση τον υλικό και τεχνικό εξοπλισμό, που τους έχει διανεμηθεί, όπως ιδίως τους ηλεκτρονικούς υπολογιστές, τηλεφωνικές συσκευές, εκτυπωτές και σαρωτές. Να αποφεύγουν την αλόγιστη χρήση του υλικοτεχνικού τους εξοπλισμού καθώς και των ψηφιακών εργαλείων του φορέα (όπως το υπηρεσιακό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο) για σκοπούς, που δεν άπτονται των υπαλληλικών τους καθηκόντων. Να μεριμνούν ώστε να παραδίδουν τον εξοπλισμό του γραφείου κατά την αποχώρησή τους από τον φορέα και να μην καταχρώνται τα διαθέσιμα αναλώσιμα και τους υλικούς πόρους του φορέα τους²⁶.

Η τήρηση των γενικών και ειδικότερων προτύπων ηθικής και συμπεριφοράς που περιλαμβάνει ο παρών Κώδικας, αποτελεί υποχρέωση για τους υπαλλήλους του δημόσιου τομέα, οι οποίοι καλούνται να συμβάλλουν στη διαμόρφωση ενός περιβάλλοντος ακεραιότητας και δεοντολογικής συμπεριφοράς έναντι της ίδιας της Υπηρεσίας, των πολιτών, των επιχειρήσεων και των συναδέλφων τους. Η παραβίαση πολλών από τα ειδικά πρότυπα συμπεριφοράς που περιλαμβάνει ο παρών Κώδικας συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ή/ και ποινικό αδίκημα. Για τον λόγο αυτόν,

υπογραμμίζεται πως ο Κώδικας εφαρμόζεται συμπληρωματικά και επικουρικά προς το ισχύον κανονιστικό πλαίσιο. Την αρμοδιότητα άσκησης της ανώτατης εποπτείας για την εφαρμογή του παρόντος Κώδικα ασκεί ο επικεφαλής του κάθε φορέα, ο οποίος πρέπει να ορίσει τον αρμόδιο άσκησης της εποπτείας εφαρμογής των προβλέψεων και των δικλίδων ακεραιότητας του παρόντος²⁶.

Ο παρών Κώδικας αποτελεί δομικό στοιχείο του Συστήματος Εσωτερικού Ελέγχου που αναπτύσσεται σε κάθε δημόσιο φορέα, το οποίο αξιολογείται από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου και λοιπούς εσωτερικούς και εξωτερικούς εποπτικούς φορείς, που παρέχουν εύλογη διασφάλιση για την ωριμότητα και την αποτελεσματική λειτουργία των επιμέρους στοιχείων και δικλίδων ελέγχου αυτού²⁶.

Ο παρών Κώδικας δύναται να χρησιμοποιηθεί και από τον Συνήγορο του Πολίτη στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του. Ο Οδηγός Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, που εξεδόθη από τον Συνήγορο του Πολίτη και το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης το 2012, εξακολουθεί να ισχύει για όσα θέματα δεν ρυθμίζονται από τα διαλαμβανόμενα στον παρόντα Κώδικα. Ειδικότερα Κώδικες Ηθικής, Δεοντολογίας και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς που αφορούν συγκεκριμένους φορείς και κατηγορίες υπαλλήλων/ επαγγελματιών εξακολουθούν να ισχύουν συμπληρωματικά με τον παρόντα Κώδικα. Οι διατάξεις του παρόντος Κώδικα δύνανται να επικαιροποιούνται, όποτε αυτό απαιτηθεί²⁶.

Βασικό στην κοινωνία είναι οι πολίτες να ευαισθητοποιούνται και να ενημερώνονται συνεχώς. Ο παρών Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του δημοσίου τομέα αναρτάται στον ιστότοπο του Υπουργείου Εσωτερικών και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, καθώς και στους ιστοτόπους όλων των φορέων του δημοσίου τομέα, εφόσον διαθέτουν υπαλλήλους που διέπονται από τις διατάξεις του. Ο Κώδικας Ηθικής και Επαγγελματικής Συμπεριφοράς Υπαλλήλων του δημοσίου τομέα διανέμεται ηλεκτρονικά σε όλους τους υπαλλήλους τους, οπότε ανά πάσα ώρα και στιγμή μπορούν να ενημερώνονται. Οι Σύμβουλοι Ακεραιότητας της Δημόσιας Διοίκησης ν.4795/2021, όπως κάθε φορά ισχύει, παρέχουν ενημέρωση και συμβουλευτική συνδρομή για τα

θέματα του παρόντος Κώδικα. Επίσης, μεριμνούν για την υλοποίηση δράσεων ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης σε συνεργασία με τις Υπηρεσίες που ασχολούνται με θέματα ανθρώπινου δυναμικού, καθώς και με δημοσίους και ιδιωτικούς φορείς. Ο Συνήγορος του Πολίτη, ως ο καθ' ύλην αρμόδιος Φορέας για την παρακολούθηση και την προώθηση της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης και των ίσων ευκαιριών, παρέχει συμβουλές και καθοδήγηση για θέματα αρμοδιότητάς του κώδικα²⁶.

Οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους μπορεί να αντιμετωπίσουν καταστάσεις και διλήμματα γι' αυτό το λόγο , παρατίθεται στην ενότητα αυτή, ένα εργαλείο πρακτικής εφαρμογής, το οποίο περιέχει παραδείγματα καταστάσεων και διλημμάτων που μπορεί να αντιμετωπίσουν οι υπάλληλοι κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, καθώς και σχετική μεθοδολογία για τον χειρισμό τους, σύμφωνα με τις διεθνείς καλές πρακτικές. Ως ηθικό δίλημμα ορίζεται η κατάσταση στην οποία δύο ή περισσότερες αξίες βρίσκονται σε αντιπαράθεση. Πρόκειται συγκεκριμένα για μια κατάσταση που εμπεριέχει συγκρουόμενες ηθικές αξιώσεις και αναδύει συγκεκριμένες ερωτήσεις όπως: Τι πρέπει να κάνω, ποιο είναι το σωστό και ποιο το λάθος, ποιο είναι το μειονέκτημα και ποιο το πλεονέκτημα της απόφασης ή της πράξης μου. Η μη ύπαρξη μιας τέλει και πλήρως ικανοποιητικής λύσης αποτελεί το βασικό χαρακτηριστικό κάθε ηθικού διλήμματος. Το ηθικό δίλημμα προκύπτει κάθε φορά όταν για την επίλυση ενός ζητήματος προτείνονται διάφορες εναλλακτικές προτάσεις, επαρκώς αιτιολογημένες, καθεμιά από τις οποίες έχει διαφορετικές συνέπειες. Συνήθως αυτές οι εναλλακτικές προτάσεις είναι αντιφατικές και άρα πολύ δύσκολο να συμβιβαστούν. Παρόλα αυτά καλείται κανείς να επιλέξει μεταξύ τους, γι' αυτό σε όλες τις προσεγγίσεις που περιέχουν ηθικά διλήμματα προκύπτει σύγκρουση μεταξύ αξιών²⁶.

Συνοψίζοντας, ένας υπάλληλος μπορεί να αντιμετωπίσει ηθικά και δεοντολογικά διλήμματα όταν²⁶:

1. Υπάρχει δυνατότητα επιλογής διαφορετικού τρόπου δράσης, όπου ανάλογα με την απόφαση που θα ληφθεί, θα υπάρξουν διαφορετικές συνέπειες.
2. Έχει αμφιβολίες σχετικά με τον ενδεδειγμένο τρόπο διαχείρισης μιας κατάστασης
3. Για μια απόφαση είναι δυνατές και νόμιμες δυο ή περισσότερες λύσεις

4. Υπάρχει σύγκρουση με τις δικές του ηθικές αξίες ή έχει αμφιβολίες ή δυσκολίες σχετικά με την ερμηνεία του κανόνα ή της αρχής που ισχύει για κάθε περίπτωση

Συμπερασματικά, η υιοθέτηση του Κώδικα Ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς είναι απαραίτητη καθώς βοηθάει να θωρακίσουμε τα συστήματα ηθικών αξιών και αρχών μας, να εντοπίσουμε και να αντιμετωπίσουμε εγκαίρως παράτυπες και ανήθικες συμπεριφορές στο εργασιακό μας περιβάλλον, να λύσουμε πιθανούς προβληματισμούς και διλήμματα που ανακύπτουν καθημερινά στην εργασία μας, να νιώσουμε ενεργά μέλη μιας Δημόσιας Διοίκησης που μας σέβεται, μας προστατεύει και προωθεί την ακεραιότητα, τη λογοδοσία και τη διαφάνεια, να βελτιώσουμε τους επαγγελματικούς δεσμούς με τους συναδέλφους μας, να έρθουμε πιο κοντά με την ηγεσία και να μοιραστούμε τις επαγγελματικές ανησυχίες μας καθώς και τα τυχόν προβλήματα του εργασιακού περιβάλλοντος, να οικοδομήσουμε μια σχέση αμοιβαίας εμπιστοσύνης με τους πολίτες και προπαντός να γίνουμε καλύτεροι άνθρωποι τόσο στην εργασία μας όσο και στην προσωπική μας ζωή²⁶.

Γ.3 Η επαγγελματική συμπεριφορά των υπαλλήλων της Δημόσιας Διοίκησης - καθήκοντα, περιορισμοί – δικαιώματα

Αρχικά, ξεκινώντας από τα κυριότερα καθήκοντα ενός Δημοσίου Υπαλλήλου είναι η Πίστη στο Σύνταγμα και την πατρίδα καθώς και να είναι πολιτικά ουδέτερος. Με τα θέματα αυτά ασχολούνται τα άρθρα 70 και 74 του Υ.Κ. Το πρώτο από αυτά ορίζει ότι ο υπάλληλος: α) είναι εκτελεστής της θελήσεως του κράτους και β) υπηρετεί τον λαό. Η βούληση του υπαλλήλου κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων του δεν είναι βούληση δική του αλλά του κράτους. Απόρροια δε της αντίληψης αυτής είναι και το άρθρο 85 παρ1 του Υ.Κ. με τον οποίο ορίζεται ότι “δεν ευθύνεται ο υπάλληλος έναντι τρίτων” για πράξεις ή παραλείψεις κατά την άσκηση των καθηκόντων του εκ των οποίων, οφειλόμενων σε δόλο ή βαρεία αμέλεια αυτού προκλήθηκε ζημία στον τρίτο. Ευθύνη υπάρχει, με τις αυτές προϋποθέσεις, μόνον του κράτους έναντι του τρίτου²⁹.

Άλλη απόρροια του κράτους είναι και η υποχρέωση υπακοής του στις διαταγές των προϊσταμένων του και της Κυβερνήσεως. Ο υπάλληλος δεν έχει πρωτοβουλία που αποκλίνει από τους σκοπούς και τη θέληση του κράτους όντας υποχρεωμένος να εκτελέσει ακόμα παράνομη ή αντισυνταγματική διαταγή με την επιφύλαξη πάντοτε των άρθρων 71 του Υ.Κ.²⁹.

Από την άποψη αυτή δε αυτή είναι χαρακτηριστική η διαφορά μεταξύ “δημοσίου υπαλλήλου” και “δικαστού” υπό την έννοια ότι ο δημόσιος υπάλληλος οφείλει υπακοήν όχι μόνο στο σύνταγμα και τους νόμους, την συνταγματικότητα των οποίων μόνο υπό ορισμένες έχει την εξουσία να ελέγξει, αλλά και στις διαταγές των προϊσταμένων του. Αντιθέτως ο δικαστής οφείλει υπακοήν μόνον στο σύνταγμα και τους νόμους που συνάδουν προς αυτό, ουδέποτε δε σε διαταγή “προϊσταμένου”, γιατί ο δικαστής δεν έχει “προϊστάμενον” με την γνωστή στο υπαλληλικό δίκαιο έννοια και επιπλέον έχει την εξουσία να αρνηθεί την εφαρμογή του νόμου, εάν κρίνει ότι είναι αντισυνταγματικός²⁹.

Τέλος άλλη συνέπεια της ιδιότητας του υπαλλήλου ως “εκτελεστού” της θελήσεως του κράτους είναι η υποχρέωσή του να “υπηρετεί” τον λαό. Πράγματι το κράτος δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά μέσον προς τον σκοπόν δηλαδή μέσον προς εξυπηρέτηση του λαού και, συνεπώς, εφ’ όσον ο υπάλληλος είναι όργανον του Κράτους δεν μπορεί να είναι τίποτε άλλο από υπηρέτης του λαού γι’ αυτό και στο άρθρο 75 παρ.2 του Υ.Κ. ορίζεται ότι: “ Ο υπάλληλος οφείλει να συμπεριφέρεται καλώς προς τους πολίτας”, στο δε άρθρο 206 παρ.1 περίπτ. Γ’, ορίζεται ότι είναι πειθαρχικό προς τους πολίτας, εάν δε ο υπάλληλος επιδεικνύει μη προσηκούσα συμπεριφορά προς τους πολίτας τότε μπορεί να του επιβληθεί ακόμη και η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσεως (άρθρο 207 παρ.4 περίπτ. Θ’ Υ.Κ.)²⁹.

Επιπλέον και εξίσου σημαντικό όσο τα προαναφερθέντα, βάση της διατάξεως του άρθρου 74 του Υ.Κ. με την οποία ορίζεται ότι: “ Απαγορεύεται απολύτως εις τους δημοσίους υπαλλήλους οι οποιαδήποτε μορφή εκδήλωσης υπέρ πολιτικών κομμάτων ως και η ενεργός υπέρ κόμματος δράσις του υπαλλήλου νομικών προσώπων δημοσίου

²⁹ https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf

δικαίου”. Η απαγόρευση αυτή αναφέρεται όχι μόνο στη δραστηριότητα των καθηκόντων του, αλλά και εκτός της υπηρεσίας. Ο υπάλληλος οφείλει να είναι πολιτικά ουδέτερος και αμερόληπτος²⁹.

Επιπρόσθετα, ο υπάλληλος οφείλει, σύμφωνα με το άρθρο 72 του Υ.Κ. “να τηρεί εχεμύθεια” για γεγονότα και πληροφορίες των οποίων έλαβε γνώση ένεκα της εκτελέσεως των καθηκόντων του ιδιαιτέρως δε εάν πρόκειται περί “απορρήτων” για τα οποία μάλιστα η πραγματογνωμοσύνη επιτρέπεται μόνο κατόπιν αδείας του οικείου Υπουργού. Η υποχρέωση τηρήσεως εχεμύθειας ακολουθεί τον υπάλληλο και μετά την εκ της υπηρεσίας έξοδον²⁹.

Επιπλέον, ο υπάλληλος έχει την υποχρέωση υπακοής και πιο συγκεκριμένα έχει την υποχρέωση να ακούει στις διαταγές των προϊσταμένων του χωρίς καμία αντίρρηση, όταν οι διαταγές αυτές είναι νόμιμες, δηλαδή σύμφωνες με τους κανόνες δικαίου που διέπουν τη Δημόσια Διοίκηση, από οποιαδήποτε πηγή δικαίου τη Δημόσιο Διοίκηση, από υπακοή συνίσταται στην εκτέλεση των ενεργειών (νομικών και υλικών), που χρειάζονται για να πραγματοποιηθεί η νομική ή πραγματική κατάσταση, την οποία ορίζει ή στην οποία αποσκοπεί η διαταγή. Πρόβλημα δημιουργείται, όταν ο υπάλληλος θεωρεί ότι οι διαταγές των προϊσταμένων του είναι παράνομες, διότι στην περίπτωση αυτή υπάρχει σύγκρουση μεταξύ του καθήκοντος του υπαλλήλου για την νομιμότητα των ενεργειών του και της υποχρέωσης υπακοής²⁹.

Όταν ο υπάλληλος θεωρεί, ότι η διαταγή είναι απλώς παράνομη, έχει υποχρέωση να την εκτελέσει χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, αλλά οφείλει προηγουμένως να αναφέρει εγγράφως ότι έχει αντίθετη άποψη²⁹.

Εάν όμως η διαταγή αντίκειται σε σαφείς και ρητές διατάξεις του Συντάγματος, νομοθετικών ή κανονιστικών πράξεων, ο υπάλληλος οφείλει να μην την εκτελέσει και να το αναφέρει χωρίς αναβολή. Ο υπάλληλος όμως έχει την υποχρέωση να εκτελέσει την κατά την άποψη του παράνομη διαταγή: αα) σε περίπτωση που διατυπώνονται σε αυτήν λόγοι επείγοντος ή γενικότερου δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι επιβάλλουν την

εκτέλεση της ή ββ) εάν μετά την άρνηση του υπαλλήλου να την εκτελέσει ακολουθήσει δεύτερη διαταγή, στην οποία διατυπώνονται οι λόγοι επείγοντος ή γενικότερου δημοσίου συμφέροντος που επιβάλλουν την εκτέλεση της. Και στις δυο περιπτώσεις ο υπάλληλος οφείλει, συγχρόνως με την εκτέλεση της διαταγής που θεωρεί πρόδηλα παράνομη, να αναφέρει το γεγονός στον προϊστάμενο εκείνου που εξέδωσε την διαταγή, όταν υπάρχει. Ο υπάλληλος έχει την ευθύνη για την άποψη του σχετικά με την νομιμότητα της διαταγής που δεν εκτελεί. Εάν η άποψη του είναι αβάσιμη, έχει πειθαρχική ευθύνη για την άρνηση εκτέλεση της διαταγής. Ιδιαίτερη περίπτωση αποτελεί η προσυπογραφή από τον υπάλληλο των εγγράφων, τα οποία υπογράφει το αρμόδιο για την ενέργεια διοικητικό όργανο. Εάν διαφωνεί με την ενέργεια οφείλει να διατυπώσει την διαφωνία του στο περιθώριο του εγγράφου, γιατί αλλιώς θεωρείται ότι συμφωνεί με την ενέργεια (άρθρο 25 παρ. 4,5,6)²⁹.

Αξίζει να αναφερθούν και διάφοροι περιορισμοί που θέτονται στους δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι είναι οι εξής:

A) Απαγόρευση ασκήσεως ιδιωτικού έργου με αμοιβή εκτός εάν του δοθεί άδεια από τον Υπουργό κατόπιν σύμφωνου γνώμης του Υ.Σ.

B) Απαγόρευση ασκήσεως κατ' επάγγελμα εμπορίας

Γ) Απαγόρευση συμμετοχής στη διοίκηση ανωνύμου εταιρίας εκτός εάν χορηγηθεί, κατά τα άνω, άδεια του Υπουργού.

Δ) Απαγόρευση ασκήσεως έργου που είναι ασυμβίβαστο με το βουλευτικό αξίωμα

E) Απαγόρευση ασκήσεως δικηγορίας

ΣΤ) Απαγόρευση κατοχής δεύτερης θέσης εκτός εάν συντρέχει περίπτωση προβλεπόμενη από το άρθρο 104 του Συντάγματος³⁰.

³⁰ Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, Επ. Σπηλιωτόπουλος- Χ. Χρυσανθάκης, 7η έκδοση, εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκουλα

Γ.4 Εποπτεία Δημοσίων Υπαλλήλων

Γ.4α Πειθαρχικό δίκαιο

Τα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοσίων υπαλλήλων είναι παραβάσεις του κώδικα δεοντολογίας και αναφέρονται στη μη συμμόρφωση τους με τους κανόνες και τις υποχρεώσεις που ισχύουν για το δημόσιο τομέα. Τα πειθαρχικά παραπτώματα μπορεί να περιλαμβάνουν διάφορους πυλώνες και στοιχεία. Αρχικά η παραβίαση του Κώδικα δεοντολογίας. Οι δημόσιοι υπάλληλοι πρέπει να τηρούν τον κώδικα ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς και να μην παρεκκλίνουν από αυτόν, καθώς και να δρουν με βάση τις αναμενόμενες πρακτικές και συμπεριφορές που προβλέπει. Σύμφωνα με διατάξεις στο πειθαρχικό δίκαιο δεν ισχύει ο βασικός κανόνας του άρθρου 7 παρ.1 του συντάγματος: “έγκλημα δεν υπάρχει ούτε ποινή επιβάλλεται χωρίς νόμο που να ισχύει πριν την τέλεση της πράξης και να ορίζει τα στοιχεία της”, με την έννοια ότι οι σχετικές διατάξεις πρέπει να καθορίζουν ακριβώς τα στοιχεία της πραγματικής και υποκειμενικής υπόστασης κάθε εγκλήματος και της ποινής που αντιστοιχεί σε αυτό. Ο νομικός χαρακτηρισμός μίας πράξης ή μίας παράλειψης του δημοσίου υπαλλήλου ως πειθαρχικού παραπτώματος ανήκει στην κρίση του αρμόδιου για την επιβολή της πειθαρχικής ποινής του διοικητικού οργάνου, το οποίο, με την επιφύλαξη του δικαστικού ελέγχου, καθορίζει την ποινή που πρέπει να επιβληθεί. Έτσι καθορίζονταν η γενική έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος ως υπαίτια παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος με πράξη ή παράλειψη που μπορεί να καταλογιστεί στον υπάλληλο²⁹.

Η πράξη ή η παράλειψη είναι στοιχεία του πειθαρχικού παραπτώματος και συνιστά συγκεκριμένη παράβαση των καθηκόντων του δημοσίου υπαλλήλου που προσδιορίζονται από το ΥΚ ή τον ποινικό κώδικα ή ειδικές διατάξεις. Το στοιχείο αυτό αποτελεί την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος. Η πράξη ή παράλειψη πρέπει να τελεστεί, όταν το απαίτιο πρόσωπο έχει την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Επιπρόσθετα, σημαντικό πειθαρχικό παράπτωμα είναι η υπαιτιότητα και πιο συγκεκριμένα ο δόλος ή η αμέλεια. Στην περίπτωση του δόλου η πράξη ή η παράλειψη γίνεται ηθελημένα και με γνώση ότι συνιστά πειθαρχικό αδίκημα. Αμέλεια υπάρχει, όταν ο υπάλληλος δεν επέδειξε την προσοχή και περίσκεψη που είχε υποχρέωση να επιδειξεί

κατά την άσκηση την άσκηση των καθηκόντων του. Εάν δεν υπάρχει το στοιχείο της υπαιτιότητας, η πράξη ή παράλειψη οφείλεται σε ανυπαίτια υπηρεσιακή ανεπάρκεια ή ακαταλληλότητα του υπαλλήλου. Το στοιχείο της υπαιτιότητας αποτελεί την “υποκειμενική υπόσταση” του πειθαρχικού αδικήματος. Η υπαιτιότητα αίρεται σε περίπτωση που ο υπάλληλος ενήργησε υπό συνθήκες βίας²⁹.

Τέλος, καταλογισμός, που υπάρχει όταν η πράξη ή παράλειψη εξαρτάται, θετικά ή αρνητικά, από τη βούληση του υπαλλήλου. Καταλογισμός δεν υπάρχει, όταν συντρέχουν ψυχικές καταστάσεις που επηρεάζουν τη βουλητική ικανότητα, όπως μπορεί να είναι ασθένεια, η ανυπαίτια κατάσταση μέθης ή ανυπαίτια παραφορά²⁹.

Γ.4β Πειθαρχικά όργανα

Τα πειθαρχικά όργανα στην Δημόσια Διοίκηση διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην διατήρηση της τάξης, της αποτελεσματικότητας και της διαφάνειας στο δημόσιο τομέα. Ανάλογα με το δικαίωμα πειθαρχίας των δημοσίων υπαλλήλων σε κάθε χώρα, τα πειθαρχικά όργανα μπορεί να διαφέρουν στο όνομα, τη δομή και τις αρμοδιότητες τους. Τα πειθαρχικά (διοικητικά) όργανα είναι μονομελή ή συλλογικά. Τα μονομελή όργανα στο στάδιο της προδικασίας αναφέρονται στις διατάξεις του ΥΚ ως “πειθαρχικώς προϊστάμενοι” και είναι οι Υπουργοί, οι γενικοί γραμματείς των Υπουργών ή των Γενικών Γραμματειών ή των αυτοτελών υπηρεσιών, οι γενικοί γραμματείς των αποκεντρωμένων διοικήσεων, οι ειδικοί γραμματείς, ο Ελεγκτής της νομιμότητας, οι προϊστάμενοι γενικής διεύθυνσης και διεύθυνσης, οι αρχηγοί και οι διοικητές των μονάδων και σχολών των ενόπλων δυνάμεων και σωμάτων ασφαλείας, ο Διοικητής του Αγίου Όρους και οι προϊστάμενοι των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών. Επίσης, προκειμένου για τους υπαλλήλους των ΝΠΔΔ, ο διοικητής ή ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου που ασκεί τη διοίκηση, ο υποδιοικητής, ο γενικός γραμματέας ή ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας, ο Πρόεδρος της Ακαδημίας Αθηνών, ο πρύτανης των ΑΕΙ, ο κοσμήτορας καθώς επίσης οι προϊστάμενοι γενικής διεύθυνσης και διεύθυνσης. Η αρμοδιότητα κάθε Υπουργού είναι γενική και εκτείνεται σε όλους τους υπαλλήλους του

Υπουργείου, κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών. Η αρμοδιότητα των λοιπών πειθαρχικώς προϊσταμένων είναι ειδική και εκτείνεται σε ορισμένο κύκλο υπαλλήλων²⁹.

Τα πειθαρχικά όργανα είναι²⁹:

- Η Πειθαρχική Επιτροπή: Στην πλειονότητα των χωρών, υπάρχει μια πειθαρχική επιτροπή που ασχολείται με πειθαρχικές παραβάσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτή η επιτροπή εξετάζει τις καταγγελίες και αποφασίζει για τυχόν κυρώσεις.
- Το Πειθαρχικό Δικαστήριο: Σε ορισμένες χώρες, υπάρχει ένα ειδικό δικαστήριο που ασχολείται με πειθαρχικές υποθέσεις των δημοσίων υπαλλήλων. Αυτό το δικαστήριο είναι υπεύθυνο για την εξέταση και την επιβολή κυρώσεων.
- Οι Διοικητικές Υπηρεσίες Πειθαρχίας: Οι περισσότερες χώρες διαθέτουν επίσης διοικητικές υπηρεσίες πειθαρχίας που αναλαμβάνουν τη διεύρυνση των πειθαρχικών παρεμβάσεων και τη σύσταση κυρώσεων.

Οι φορείς εποπτείας είναι²⁹:

- Τα υπουργεία ή οι Ανώτερες Αρχές: Αναλυτικότερα, συνήθως το υπουργείο ή η ανώτερη αρχή είναι υπεύθυνη για τον δημόσιο τομέα και εποπτεύει τους δημοσίους υπαλλήλους. Αυτοί οι φορείς είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή της πειθαρχίας και των κανόνων.
- Τα διοικητικά δικαστήρια: Σε ορισμένες χώρες, υπάρχουν τέτοιου είδους δικαστήρια τα οποία εξετάζουν διαφορές που σχετίζονται με την εφαρμογή της πειθαρχίας στη δημόσια διοίκηση.
- Εθνικοί επόπτες ή συμβούλια: Σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχουν ανεξάρτητοι εθνικοί επόπτες ή συμβούλια που εποπτεύουν τη δημόσια διοίκηση και τους δημοσίους υπαλλήλους για τη συμμόρφωση με τους κανόνες και τις διαδικασίες.

Τέλος, είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι οι δομές εποπτείας καθώς και τα όργανα μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την χώρα και την νομοθεσία που ισχύει. Οι πειθαρχικές διαδικασίες και οι φορείς εποπτείας είναι σημαντικά για την διασφάλιση της ενδεδειγμένης συμπεριφοράς και της αντιμετώπισης παραβάσεων στον δημόσιο τομέα²⁹.

Γ.4γ Επιπτώσεις μη συμμόρφωσης

Σε περιπτώσεις που οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν συμμορφώνονται με πειθαρχικές αποφάσεις εκτός από διοικητικές κυρώσεις όπως απολύσεις, περιορισμό των αποδοχών ή άλλες διακρίσεις μπορεί να οδηγηθούν σε νομικές διώξεις όπως άσκηση πειθαρχικής δίωξης. Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει είτε με την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο είτε με την παραπομπή του στο υπηρεσιακό συμβούλιο. Η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται ενώπιον του μονομελούς πειθαρχικού οργάνου εντός τριμήνου και ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου εντός εξαμήνου από την έναρξη της πειθαρχικής δίωξης. Η υπαίτια παράβαση της διάταξης του προηγούμενου εδαφίου αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα. Το παράπτωμα αυτό, για τα μέλη του υπηρεσιακού συμβουλίου, εκδικάζεται μετά από παραπομπή ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου²⁹.

1. Παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο²⁹

Αν ο υπουργός κρίνει ότι το πειθαρχικό παράπτωμα τιμωρείται με ποινή μεγαλύτερη της αρμοδιότητας του, παραπέμπει την υπόθεση στο υπηρεσιακό συμβούλιο. Για τους υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου η πειθαρχική υπόθεση παραπέμπεται για τον ίδιο λόγο στο υπηρεσιακό συμβούλιο από το διοικητικό συμβούλιο του νομικού προσώπου. Η παραπομπή είναι υποχρεωτική όταν υπάρχει αιτιολογημένη πρόταση αρμόδιας υπηρεσίας.

2. Ο υπουργός ή ο γενικός γραμματέας περιφέρειας, όταν λάβουν γνώση πειθαρχικού παραπτώματος που τελέστηκε από υπάλληλο νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, παραπέμπουν την υπόθεση ενώπιον του οικείου υπηρεσιακού συμβουλίου για την άσκηση του πειθαρχικού ελέγχου²⁹.

3. Δεν επιτρέπεται παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο μετά την έκδοση οριστικής απόφασης για το ίδιο παράπτωμα από οποιοδήποτε πειθαρχικό όργανο²⁹.

Έπειτα, τα επόμενα στάδια αφορούν το στάδιο της προδικασίας και το στάδιο της εκδίκασης της υπόθεσης. Η προδικασία περιλαμβάνει τις ακόλουθες ενέργειες: (α) προκαταρκτική έρευνα, (β) ένορκη διοικητική εξέταση, (γ) ανάκριση, (δ) κλήση σε απολογία, (ε) έγερση πειθαρχικής δίωξης. Τέλος, εάν σχηματιστεί η πεποίθηση για την

ύπαρξη των πραγματικών περιστατικών που συνιστούν την πραγματική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος καθώς και την ύπαρξη υπαιτιότητας και καταλογισμού, εκδίδει την πειθαρχική απόφαση με την οποία επιβάλλει και την ανάλογη κατά την κρίση του, ποινή, σύμφωνα με την αρμοδιότητα του. Σε περίπτωση που η υπόθεση έχει παραπεμφθεί στο πειθαρχικό συμβούλιο ο πρόεδρος προσδιορίζει την ημερομηνία της πειθαρχικής δίκης με πράξη του που κοινοποιεί στον διωκόμενο υπάλληλο. Η “τελεσίδικη” πειθαρχική απόφαση έχει τη φύση της διοικητικής πράξης και συνεπώς το χαρακτηριστικό της εκτελεστότητας. Η εκτέλεση της είναι υποχρεωτική για τη διοίκηση²⁹.

Γ.5 Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού

Ο κώδικας Δεοντολογίας του αστυνομικού αποτελεί ένα σύνολο αρχών και κανόνων που ρυθμίζουν τη συμπεριφορά των Αστυνομικών και τις επιτρεπόμενες μεθόδους κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Με τον Κώδικα Δεοντολογίας επιχειρείται η αναφορά ενεργειών, συμπεριφορών και στάσεων που συντελούν στην ανάδειξη της επαγγελματικής και ηθικής πληρότητας του Έλληνα αστυνομικού, ως υπεύθυνου ατόμου και δημόσιου λειτουργού. Το σχέδιο του Κώδικα Δεοντολογίας του αστυνομικού συντάχθηκε με βάση τον Ευρωπαϊκό κώδικα αστυνομικής δεοντολογίας, τις διεθνείς διακηρύξεις για τους κανόνες συμπεριφοράς των αστυνομικών, τις παρατηρήσεις και προτάσεις των παραπάνω φορέων και αφού λήφθηκαν υπόψη και οι αντίστοιχοι κώδικες ευρωπαϊκών κρατών. Ο Κώδικας Δεοντολογίας αποτελείται από επτά άρθρα με τα οποία καθορίζονται:

- A. Οι γενικές υποχρεώσεις του αστυνομικού (άρθρο 1).
- B. Η συμπεριφορά κατά την αστυνομική δράση γενικά (άρθρο 2).
- Γ. Η συμπεριφορά κατά τη σύλληψη και κράτηση των πολιτών (άρθρο 3).
- Δ. Η συμπεριφορά κατά την προανάκριση (άρθρο 4).
- E. Οι υποχρεώσεις για την εξυπηρέτηση των πολιτών (άρθρο 5).

Ζ. Οι κανόνες που διέπουν τον αστυνομικό ως δημόσιο λειτουργό στους οποίους δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στη διαφάνεια και την πάταξη κάθε πράξης διαφθοράς (άρθρο 6).

Η. Η διαβεβαίωση του αστυνομικού προς τους πολίτες ότι γνώμονας της συμπεριφοράς του αποτελεί ο σεβασμός της αξίας κάθε ανθρώπου και η προάσπιση των δικαιωμάτων του (άρθρο 7).

Ο Κώδικας είναι αναρτημένος και διαθέσιμος προς γνώση όλων των αστυνομικών για ενημέρωσή τους. Σημειώνεται ότι συμπεριλαμβάνει κατευθυντήριες αρχές και κανόνες και δεν υποκαθιστά τη νομοθεσία που ρυθμίζει τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα των αστυνομικών. Η τήρηση του Κώδικα αποτελεί θεσμική υποχρέωση του αστυνομικού και η παραβίαση των διατάξεών του επισύρει τις κυρώσεις που προβλέπονται από το πειθαρχικό δίκαιο του αστυνομικού προσωπικού πέραν βέβαια από τις τυχόν προβλεπόμενες κυρώσεις του ουσιαστικού ποινικού δικαίου³¹.

Στην σημερινή κοινωνία ο ρόλος του αστυνομικού καθίσταται πλέον πολυδιάστατος, πολύμορφος και καθοριστικός. Ο Αστυνομικός καλείται σήμερα να λειτουργήσει όχι ως απρόσωπος εκφραστής ενός μηχανισμού, αλλά μέσα από συλλογικές διαδικασίες που στηρίζονται στη συνεργασία Αστυνομίας και κοινωνίας, με απόλυτο πάντα σεβασμό στα ανθρώπινα δικαιώματα και τις ατομικές ελευθερίες. Τη σχέση αυτή, που καθημερινά οικοδομούμε με τους πολίτες, ενδυναμώνει η έκδοση του παρόντος Κώδικα Δεοντολογίας. Είναι ένα πλαίσιο αρχών και κανόνων, που επισφραγίζει την αμοιβαία αναγνώριση και εμπιστοσύνη μεταξύ Αστυνομικών και Πολιτών³².

Αναλυτικότερα, στο Άρθρο 1, αναφέρονται οι γενικές υποχρεώσεις των αστυνομικών, όπου ο εκάστοτε αστυνομικός οφείλει να³²:

α. Υπηρετεί τον Ελληνικό Λαό και εκτελεί τα καθήκοντά του, όπως ορίζουν το Σύνταγμα και οι νόμοι.

³¹ <https://www.minocp.gov.gr/2008/05/06/21-11-2004-katartisi-kodika-deontologias-ton-astynomikon/>

³² ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΑΡΧΗΓΕΙΟ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ-ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΤΕΛΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού (Π.Δ. 254/2004, Φ.Ε.Κ. 238/Α')

β. Υποχρεούται να σέβεται την αξία του ανθρώπου και να μεριμνά για την προστασία των δικαιωμάτων του ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου.

γ. Ενεργεί πάντοτε με σκοπό την εξασφάλιση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας, την εξυπηρέτηση του δημόσιου συμφέροντος και τη διαφύλαξη των νομίμων συμφερόντων των πολιτών.

δ. Ενεργεί κατά την εκπλήρωση των καθηκόντων του, με βάση τις αρχές της νομιμότητας, της αναλογικότητας, της επιείκειας, της χρηστής διοίκησης, της ίσης μεταχείρισης και του σεβασμού της διαφορετικότητας των ατόμων.

Στο άρθρο 2 αναφέρεται η συμπεριφορά του αστυνομικού κατά την αστυνομική του δράση όπου ο αστυνόμενος³²:

α. Υπόκειται στις αρχές της διαρκούς ετοιμότητας και της διαρκούς διατεταγμένης υπηρεσίας.

β. Εφαρμόζει το νόμο με κοινωνική ευαισθησία και ουδέποτε υπερβαίνει τα επιτρεπόμενα όρια της διακριτικής ευχέρειας που του παρέχεται. Όταν επεμβαίνει υποχρεούται να δηλώνει την ιδιότητα, την ταυτότητα και την Υπηρεσία του.

γ. Εκτελεί τα καθήκοντά του με αμεροληψία, αντικειμενικότητα, διαφάνεια, σύνεση, αυτοκυριαρχία, σταθερότητα, αποφασιστικότητα και αξιοπρέπεια, προστατεύοντας, χωρίς διάκριση, όλους τους πολίτες από παράνομες σε βάρος τους πράξεις.

δ. Σέβεται το δικαίωμα στη ζωή και την προσωπική ασφάλεια κάθε ατόμου. Δεν επιφέρει, δεν προκαλεί και δεν ανέχεται πράξεις βασανιστηρίων ή απάνθρωπης ή εξευτελιστικής μεταχείρισης ή τιμωρίας και αναφέρει αρμοδίως κάθε παραβίαση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

ε. Για την τήρηση και εφαρμογή του νόμου χρησιμοποιεί κατ' αρχήν μη βίαια μέσα. Η προσφυγή στη βία επιτρέπεται μόνον όταν είναι απολύτως αναγκαία και στο μέτρο που προβλέπεται και απαιτείται για την εφαρμογή του νόμου. Τηρεί πάντοτε με απόλυτο σεβασμό τις αρχές της αναγκαιότητας, της προσφορότητας (καταλληλότητας) και της αναλογικότητας. Χρησιμοποιεί τα κατά το δυνατόν, ηπιότερα μέσα, αποφεύγοντας κάθε

περιττή ενόχληση, σκληρότητα ή αδικαιολόγητη φθορά ιδιοκτησίας. Δεν προβαίνει σε καταχρηστική χρήση των χημικών και των άλλων διαθέσιμων μέσων και ιδιαίτερα εκείνων που ενδέχεται να προκαλέσουν βλάβη στην υγεία των πολιτών. Χρησιμοποιεί τα πυροβόλα όπλα μόνο στις περιπτώσεις που προβλέπονται από το νόμο και αναφέρει αμέσως το συμβάν.

στ. Ενεργεί για τη διατήρηση και την αποκατάσταση της δημόσιας τάξης και ασφάλειας, με σκοπό τη διασφάλιση του σεβασμού των δικαιωμάτων όλων των πολιτών και την απρόσκοπτη κοινωνική διαβίωση, την πρόληψη και καταστολή του εγκλήματος και την προστασία του δημοκρατικού πολιτεύματος, αποφεύγοντας συμπεριφορές που μπορεί να προκαλέσουν σύγκρουση και επιβάλλει μόνον τους κατά περίπτωση αναγκαίους και προβλεπόμενους από το νόμο περιορισμούς δικαιωμάτων.

ζ. Βεβαιώνει χωρίς διακρίσεις τις παραβάσεις του νόμου, ενεργώντας με ευθυκρισία, ψυχραιμία και ευγένεια. Εξηγεί στον παραβάτη την παράβαση που διέπραξε, καθώς και τα δικαιώματά του, κατά τρόπο σαφή, ώστε να μην καταλείπονται αμφιβολίες, αποφεύγοντας τις αντιδικίες και τις υπερβολές.

η. Προστατεύει την ιδιωτική και οικογενειακή ζωή του ατόμου και επεμβαίνει, σύμφωνα με τις προβλεπόμενες από το νόμο διαδικασίες, όταν αυτό είναι αναγκαίο για την επίτευξη νόμιμου και συγκεκριμένου σκοπού. Τηρεί απόλυτη εχεμύθεια για τα απόρρητα γεγονότα ή πληροφορίες, καθώς και για τα γεγονότα ή τις πληροφορίες των οποίων έλαβε γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του ή λόγω της ιδιότητάς του, είτε αυτές αφορούν σε υπηρεσιακά ζητήματα, είτε στην ιδιωτική και οικογενειακή ζωή και γενικά στις ατομικές υποθέσεις των πολιτών, εκτός αν από το νόμο επιτρέπεται η άρση του απορρήτου.

Επιπρόσθετα, με βάση το άρθρο 3, το οποίο αφορά την συμπεριφορά του αστυνομικού κατά τη σύλληψη και την κράτηση των πολιτών ο αστυνομικός οφείλει να³²:

α. Ενεργεί σύλληψη ατόμου όταν αυτό προβλέπεται από τις διατάξεις του Συντάγματος και του νόμου. Κατά τη σύλληψη ενεργεί με σύνεση και σταθερότητα, τηρεί άψογη συμπεριφορά και αποφεύγει κάθε πράξη που μπορεί να βλάψει την τιμή και την υπόληψη του συλληφθέντος και γενικά να προσβάλει την αξιοπρέπειά του. Χρησιμοποιεί την

απολύτως αναγκαία βία και δεσμεύει τον συλληφθέντα μόνον όταν αντιδρά βίαια ή είναι ύποπτος φυγής.

β. Ενημερώνει αμέσως τον κρατούμενο για το λόγο της σύλληψης και κράτησής του, για τις εναντίον του κατηγορίες, τα δικαιώματά του και για τη διαδικασία που εφαρμόζεται στην περίπτωση του. Κρατούμενος που δεν κατανοεί την ομιλούμενη γλώσσα, ενημερώνεται σε γλώσσα που γνωρίζει με διερμηνέα ή με τον προσφορότερο τρόπο.

γ. Φροντίζει για την άμεση τηλεφωνική ή με άλλο πρόσφορο τρόπο επικοινωνία του κρατουμένου με πρόσωπο της επιλογής του ή με την προξενική αρχή της χώρας του, εφόσον είναι αλλοδαπός, προκειμένου να γνωστοποιήσει την αιτία και τον τόπο κράτησής του.

δ. Διευκολύνει την παροχή νομικής βοήθειας στον κρατούμενο και διασφαλίζει την άμεση και ακώλυτη επικοινωνία του με τον δικηγόρο του.

ε. Διασφαλίζει την επικοινωνία του κρατουμένου με τους οικείους του, τις προξενικές αρχές της χώρας του προκειμένου για αλλοδαπό και τις εθνικές και διεθνείς επιτροπές που είναι αρμόδιες για την προστασία των κρατουμένων, σύμφωνα με τις διεθνείς συμβάσεις και το νόμο.

στ. Επιτρέπει την επικοινωνία του κρατουμένου, εφόσον ο ίδιος συγκατατίθεται, με επίσημους συλλογικούς φορείς που δραστηριοποιούνται στην παροχή υποστήριξης στους κρατούμενους και γενικότερα στην προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

ζ. Διασφαλίζει συνθήκες κράτησης που εγγυώνται την ασφάλεια, την υγεία και την προστασία της προσωπικότητας του κρατουμένου και μεριμνά για την κατά το δυνατόν αποφυγή του συγχρωτισμού των λοιπών κρατουμένων με τους ποινικούς, των ανδρών με τις γυναίκες, των ανηλίκων με τους ενήλικες και λαμβάνει ειδική πρόνοια για τα ευάλωτα άτομα.

η. Μεριμνά για την προστασία της υγείας του κρατουμένου, εξασφαλίζοντας άμεση ιατρική περίθαλψη σε περίπτωση ανάγκης και παρέχοντας τη δυνατότητα εξέτασης και από γιατρό της επιλογής του.

θ. Αποτρέπει και καταγγέλλει άμεσα, κάθε πράξη που συνιστά βασανιστήριο ή άλλη μορφή απάνθρωπης, σκληρής ή ταπεινωτικής μεταχείρισης ή τιμωρίας, οποιαδήποτε μορφή βίας ή απειλή βίας, καθώς και κάθε δυσμενή ή διακριτική μεταχείριση σε βάρος κρατουμένου.

ι. Προσάγει τον κρατούμενο το ταχύτερο και οπωσδήποτε εντός των νομίμων προθεσμιών ενώπιον της αρμόδιας δικαστικής ή άλλης αρχής.

ια. Λαμβάνει τα πρόσφορα νόμιμα μέτρα, κατά περίπτωση, για την αποτροπή απόδρασης του κρατουμένου.

ιβ. Δεν δημοσιοποιεί την ταυτότητα, την ομάδα, τη φυλετική καταγωγή, την εθνική προέλευση ή την υπηκοότητα του κρατουμένου, εκτός αν αυτό κρίνεται αναγκαίο για την εξυπηρέτηση της αντεγκληματικής πολιτικής.

ιγ. Καταχωρεί στα επίσημα βιβλία της Υπηρεσίας του κάθε σύλληψη και κράτηση ατόμου.

Επιπλέον, με βάση το άρθρο 4, το οποίο αναφέρεται στην συμπεριφορά του αστυνομικού κατά την διαδικασία της προανάκρισης ο αστυνομικός οφείλει να³²:

α. Να ενεργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας κατά τη διεξαγωγή του προανακριτικού έργου, με αποκλειστικό σκοπό την ταχεία επίτευξη του σκοπού της προανάκρισης.

β. Σέβεται απόλυτα το τεκμήριο της αθωότητας του κατηγορουμένου και υποχρεούται να διασφαλίζει όλα τα δικαιώματά του. Πληροφορεί έγκαιρα τον κατηγορούμενο για τις εναντίον του κατηγορίες και του παρέχει τη δυνατότητα να προετοιμάσει την υπεράσπισή του ιδίως με την παρουσία του συνηγόρου του. Εφόσον ο κατηγορούμενος δεν κατανοεί την ομιλούμενη γλώσσα, ενημερώνεται σε γλώσσα που γνωρίζει με διερμηνέα ή με τον προσφορότερο τρόπο.

γ. Μεταχειρίζεται με άψογο τρόπο τους κατηγορουμένους, τους υπόπτους, τους μάρτυρες και τους παθόντες και δεν ασκεί οποιαδήποτε μορφή βίας ή πίεσης στην προσπάθεια άντλησης πληροφοριών.

δ. Προστατεύει τους παθόντες και τους μάρτυρες, ιδιαίτερα όταν υπάρχει κίνδυνος για εκφοβισμό τους και λαμβάνει σοβαρά υπόψη την ψυχική υγεία, την ιδιάζουσα κατάσταση και το συμφέρον του θύματος σεξουαλικής εκμετάλλευσης ή κακοποίησης, προσπαθώντας, κατά το δυνατό, να περιορίζει τη δευτερογενή θυματοποίησή του.

ε. Κατά την αυτοψία και κάθε είδους έρευνα ενεργεί πάντοτε σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου, επιδεικνύοντας ιδιαίτερη επιμέλεια, ευπρέπεια και κοσμιότητα και αποφεύγοντας κάθε περιττή δημοσιότητα. Ιδιαίτερα, κατά τις σωματικές έρευνες και τις έρευνες κατοικιών μεριμνά ώστε να διασφαλίζεται ο σεβασμός της προσωπικότητας και της ιδιωτικής ζωής των εμπλεκομένων και να αποφεύγεται κάθε μη αναγκαία ενόχλησή τους.

Εξίσου σημαντικό με τα προαναφερθέντα άρθρα είναι το άρθρο 5, στο οποίο αναλύεται η εξυπηρέτηση των πολιτών από την αστυνομική δράση. Πιο συγκεκριμένα³²:

1. Η προστασία των δικαιωμάτων των πολιτών και η εξασφάλιση των προϋποθέσεων για την ταχεία, ακώλυτη και χωρίς ταλαιπωρία εξυπηρέτησή τους, καθώς και η βελτίωση των σχέσεων αστυνομίας-πολίτη αποτελεί πρώτιστο καθήκον του αστυνομικού. Ειδικότερα, ο αστυνομικός εξετάζει αμέσως τα αιτήματα των πολιτών που σχετίζονται με αδικήματα και συμβάντα αστυνομικού ενδιαφέροντος και παρέχει τη νόμιμη συνδρομή του χωρίς χρονοτριβή.

2. Η προσέγγιση των αναγκών των πολιτών με ανθρωπισμό, σεμνότητα, κοινωνική ευαισθησία και ευελιξία, η αποφυγή της τυπολατρίας, η εκδήλωση πρωτοβουλιών και η λήψη πρακτικών μέτρων, ώστε να προλαμβάνονται αδικίες και να επιτυγχάνεται η αποτελεσματική εξυπηρέτησή τους, καθώς και η δημιουργία σχέσεων αμοιβαίας εμπιστοσύνης, συνεργασίας και κοινωνικής συναίνεσης αποτελούν καθημερινό μέλημα του αστυνομικού.

3. Η αποφυγή προκαταλήψεων που έχουν ως αιτία το χρώμα, το φύλο, την εθνική καταγωγή, την ιδεολογία και τη θρησκεία, το σεξουαλικό προσανατολισμό, την ηλικία, την αναπηρία, την οικογενειακή κατάσταση, την οικονομική και κοινωνική θέση ή άλλο διακριτικό στοιχείο του ατόμου, αποτελεί βασική παράμετρο της συμπεριφοράς του αστυνομικού.

4. Ο αστυνομικός επιδεικνύει ιδιαίτερη φροντίδα για την προστασία ιδίως των παιδιών, των γυναικών, των υπερηλίκων, των ατόμων με ειδικές ανάγκες, των αναπήρων, των προσφύγων, των μελών μειονοτικών και γενικά ευπαθών κοινωνικών ομάδων και μεριμνά για την παροχή βοήθειας στις γυναίκες σε κατάσταση εγκυμοσύνης και λοχείας, στους άρρωστους και γενικά στα πρόσωπα που έχουν ανάγκη. Ειδικότερα, συμπεριφέρεται στους ανηλίκους με κατανόηση και ανθρωπιά, φροντίζοντας για την προστασία τους από φθοροποιές επιδράσεις και κινδύνους στους οποίους είναι δυνατόν να εκτεθούν. Με ιδιαίτερη ευαισθησία οφείλει να μεταχειρίζεται τους ανηλίκους που παρουσιάζουν παραβατική συμπεριφορά, καθώς και τους ανηλίκους και τις γυναίκες που είναι πρόσφυγες ή θύματα σωματικής, ψυχολογικής ή σεξουαλικής βίας ή εκμετάλλευσης.

Με βάση το άρθρο 6 του Κώδικα Δεοντολογίας του αστυνομικού, ο αστυνομικός έχει³²:

α. Έχει τα ίδια δικαιώματα με τους άλλους πολίτες, με εξαίρεση τους περιορισμούς που επιβάλλονται από το Σύνταγμα και το νόμο και είναι αναγκαίοι για την αποτελεσματική εκπλήρωση της αποστολής της αστυνομίας σε μια δημοκρατική κοινωνία.

β. Σέβεται, τηρεί και εφαρμόζει τους κανόνες που διέπουν τις σχέσεις προϊσταμένων και υφισταμένων και των συναδέλφων μεταξύ τους, ώστε να εξασφαλίζεται η ομαλή, αδιατάρακτη και αποδοτική λειτουργία της Υπηρεσίας, μέσα σε κλίμα πειθαρχίας και πνεύμα αλληλεγγύης και ομοψυχίας.

γ. Διασφαλίζει αμερόληπτες και αποτελεσματικές διαδικασίες εξέτασης και ελέγχου στις περιπτώσεις υποβολής παραπόνων πολιτών εναντίον συναδέλφων του.

δ. Εκτελεί τις διαταγές των ανωτέρων του και ευθύνεται για τη μη εκτέλεση ή την πλημμελή εκτέλεσή τους. Είναι προσωπικά υπεύθυνος για τις πράξεις ή παραλείψεις του και η εκτέλεση προδήλως παράνομων ή αντισυνταγματικών διαταγών δεν τον απαλλάσσει των ευθυνών του.

ε. Διευκολύνει τις έρευνες και τους ελέγχους που διεξάγουν δικαστικές, διοικητικές και ανεξάρτητες διοικητικές αρχές.

στ. Συνεργάζεται αρμονικά με τους δημοσίους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους των άλλων υπηρεσιών του Κράτους στην άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, καθώς και με τους εκπροσώπους άλλων δημοσίων φορέων, οργανισμών και οργανώσεων για την εξυπηρέτηση του δημόσιου και του κοινωνικού συμφέροντος.

ζ. Απορρίπτει σθεναρά κάθε προσπάθεια δωροδοκίας του και επιδιώκει με την εν γένει συμπεριφορά, εμφάνιση, διαγωγή και διαβίωσή του να αποτελεί παράδειγμα καλού πολίτη και αkéραιου αστυνομικού.

η. Δεν χρησιμοποιεί την ιδιότητά του για να αποκομίσει προσωπικά οφέλη ή για να ευνοήσει το ιδιωτικό συμφέρον τρίτων, ούτε επιτρέπει στους συγγενείς ή φίλους του να επικαλεστούν άμεσα ή έμμεσα αυτή για να προωθήσουν τα συμφέροντά τους.

θ. Αντιμετωπίζει με αυστηρότητα και καταπολεμά κάθε πράξη διαφθοράς και καταγγέλλει αμέσως αυτή στις αρμόδιες αρχές.

ι. Κατά την άσκηση των καθηκόντων του δείχνει εντιμότητα και δεν αποδέχεται, άμεσα ή έμμεσα, οποιοδήποτε δώρο ή δωρεάν παροχή υπηρεσιών, επιβάλλοντας και στους στενούς συγγενείς του ανάλογη συμπεριφορά.

ια. Εκτός υπηρεσίας δεν εμπλέκεται σε δραστηριότητες και δεν αναλαμβάνει εργασίες που προσβάλλουν το κύρος του ως αστυνομικού.

ιβ. Ως υπεύθυνο άτομο, προσπαθεί να βελτιώνει διαρκώς την υπηρεσιακή του απόδοση και τις γνώσεις του, υποβαλλόμενος σε διαρκή εκπαίδευση.

Τέλος, με βάση το άρθρο 7, ο αστυνομικός από την ανάληψη των καθηκόντων του αποδέχεται την παρακάτω διαβεβαίωση³²:

“Διαβεβαιώ ότι γνώμονα της συμπεριφοράς μου αποτελεί ο σεβασμός της αξίας κάθε ανθρώπου και η προάσπιση των δικαιωμάτων του. Έχω την ύψιστη τιμή να υπηρετώ τον Ελληνικό Λαό, ασκώντας την αστυνομική εξουσία που μου εμπιστεύεται, σύμφωνα με το Σύνταγμα και τους νόμους.

Αναλαμβάνω τις υποχρεώσεις και αποδέχομαι τους κινδύνους του λειτουργήματός μου και δηλώνω ότι εργάζομαι με αμεροληψία και δικαιοσύνη για το καλό της κοινωνίας.

Προσπαθώ διαρκώς να βελτιώνω τη συμπεριφορά μου ως υπεύθυνος δημόσιος λειτουργός, αποδέχομαι τον κοινωνικό έλεγχο της δράσης μου και προσδοκώ την υποστήριξη των πολιτών”.

Καταληκτικά, ο παρών κώδικας Δεοντολογίας πηγάζει από τον Ευρωπαϊκό Κώδικα Αστυνομικής Δεοντολογίας που υιοθετήθηκε στις 19 Σεπτεμβρίου 2001 κατά την 765η συνάντηση των Αντιπροσώπων των Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης στο Στρασβούργο³². Αξίζει να σημειωθεί, ότι για τη σύσταση του Ευρωπαϊκού Κώδικα λήφθηκαν υπόψη αποφάσεις και γνωματεύσεις του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Ανθρώπινων Δικαιωμάτων και αρχές που υιοθετήθηκαν από την επιτροπή για την πρόληψη των βασανιστηρίων και της Απάνθρωπης ή Εξευτελιστικής μεταχείρισης ή τιμωρίας. Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας εγκρίθηκε με απόφαση του υπουργικού συμβουλίου υπ.αρ. 58.578, ημ/νίας 17.9.2023.

Κεφάλαιο Δ: Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς

Δ.1 Θεμελιώδεις αρχές της δημόσιας διοίκησης για τους υπαλλήλους της ΕΕ

Από τότε που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο το 2001, ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής συμπεριφοράς αποτελεί ζωτικής σημασίας εργαλείο για την ουσιαστική εφαρμογή της αρχής της χρηστής διοίκησης. Βοηθά τους πολίτες να κατανοήσουν και να ασκήσουν τα δικαιώματά τους, και προάγει το δημόσιο συμφέρον στους κόλπους μιας Ευρωπαϊκής διοίκησης ανοιχτής, αποτελεσματικής και ανεξάρτητης. Ο κώδικας ενημερώνει τους πολίτες για τα διοικητικά πρότυπα στα οποία οφείλουν να ανταποκρίνονται τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Συνιστά όμως εξίσου χρήσιμο οδηγό για τους υπαλλήλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσον αφορά τις σχέσεις τους με το κοινό. Καθιστώντας πιο απτή την αρχή της χρηστής διοίκησης, ο Κώδικας συμβάλλει στην εφαρμογή βέλτιστων προτύπων διοίκησης³³.

Η πλήρης και ορθή εφαρμογή του κώδικα, του σχεδίου των θεμελιωδών δικαιωμάτων και της νομοθεσίας της ΕΕ γενικότερα, εξαρτάται από την ύπαρξη μιας διοικητικής νοοτροπίας εξυπηρέτησης του πολίτη, στο πλαίσιο της οποίας οι υπάλληλοι της ΕΕ κατανοούν και αφομοιώνουν πλήρως τις αρχές της χρηστής διοίκησης. Τα πρότυπα ηθικής συμπεριφοράς αποτελούν ζωτικής σημασίας συνιστώσα της έννοιας της εξυπηρέτησης του πολίτη. Τον Ιούνιο του 2012, ύστερα από δημόσια διαβούλευση, ο Διαμεσολαβητής δημοσίευσε το απόσταγμα των ηθικών προτύπων που πρέπει να διέπουν τη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης της ΕΕ, με τη μορφή πέντε θεμελιωδών αρχών δημόσιας διοίκησης οι οποίες αναφέρονται παρακάτω³⁴.

Οι υπάλληλοι της ΕΕ πρέπει να έχουν αφοσίωση στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τους πολίτες της και να έχουν επίγνωση ότι ο λόγος ύπαρξης των οργάνων της Ένωσης είναι να υπηρετούν τα συμφέροντα της Ένωσης και των πολιτών της με σκοπό την εκπλήρωση

³³ <https://europedirect.eliamep.gr/evropaikos-kodikas-orthis-diikitikis-simperiforas/>

³⁴ Ευρωπαίος Διαμεσολαβητής, Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς

των στόχων των Συνθηκών. Κατά τη διατύπωση συστάσεων και τη λήψη αποφάσεων, έχουν ως μόνο στόχο την εξυπηρέτηση αυτών των συμφερόντων. Οι υπάλληλοι της ΕΕ επιτελούν τα καθήκοντά τους όσο καλύτερα μπορούν και προσπαθούν να ανταποκρίνονται πάντοτε στα ύψιστα επαγγελματικά πρότυπα. Έχουν συνείδηση του ρόλου τους ως θεματοφυλάκων του δημόσιου συμφέροντος και αποτελούν παράδειγμα προς μίμηση για τους άλλους³⁴.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι οι υπάλληλοι της ΕΕ οφείλουν να υιοθετούν μία συμπεριφορά η οποία πρέπει να ανταποκρίνεται με ικανό τρόπο απέναντι στον δημόσιο έλεγχο. Επιπλέον, οι υπάλληλοι της ΕΕ κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, δεν πρέπει να αποδέχονται δώρα. Επίσης, πρέπει να μεριμνούν ώστε να αποφεύγουν τόσο τη σύγκρουση συμφερόντων όσο και καταστάσεις ικανές να δημιουργούν την εντύπωση ότι υπάρχει τέτοια σύγκρουση, και να αναλαμβάνουν άμεσα δράση για την επίλυση οποιασδήποτε σύγκρουσης ανακύπτει. Η υποχρέωση αυτή ισχύει και μετά την αποχώρησή τους από την υπηρεσία. Εξίσου σημαντικό είναι οι υπάλληλοι της ΕΕ να διακατέχονται από αντικειμενικότητα και αμεροληψία, πρέπει να είναι πρόθυμοι να ασκούν διαφορετικές απόψεις και κριτικές και να χαρακτηρίζονται από ευρύτητα πνεύματος. Οφείλουν να αναγνωρίζουν και να επανορθώνουν τα σφάλματά τους. Σε διαδικασίες που ενέχουν συγκριτικές αξιολογήσεις, οι υπάλληλοι της ΕΕ βασίζονται στις συστάσεις και τις αποφάσεις τους μόνο σε αξιοκρατικά κριτήρια, καθώς και σε κάθε άλλο στοιχείο που προβλέπεται ρητά από τον νόμο. Οι υπάλληλοι της ΕΕ αποφεύγουν κάθε διάκριση και δεν επιτρέπουν σε προσωπικές συμπάθειες ή αντιπάθειες να επηρεάζουν την επαγγελματική τους συμπεριφορά³⁴.

Συμπληρωματικά, οι υπάλληλοι της ΕΕ πρέπει να συμπεριφέρονται με σεβασμό προς τους πολίτες αλλά και προς τους συναδέλφους τους. Κάποια από τα χαρακτηριστικά που είναι πρέπει να έχουν είναι να είναι ευγενικοί, εξυπηρετικοί, να ενεργούν εγκαίρως και να διακρίνονται από πνεύμα συνεργασίας. Ακόμη, οι υπάλληλοι της ΕΕ πρέπει να είναι πρόθυμοι να εξηγούν τις δραστηριότητές τους και να αιτιολογούν τις πράξεις τους. Να τηρούν πλήρη αρχεία και να αποδέχονται ότι η συμπεριφορά τους και η συμμόρφωσή τους προς τις παρούσες θεμελιώδεις αρχές της δημόσιας διοίκησης είναι θεμιτό να ελέγχονται από τους πολίτες³⁴.

Οι αρχές αυτές μπορούν να συνδράμουν τους υπαλλήλους της ΕΕ, να κατανοούν και να εφαρμόζουν ορθά τους διάφορους κανόνες και αρχές, και να λαμβάνουν τη σωστή απόφαση σε καταστάσεις στις οποίες καλούνται να επιστρατεύσουν την κρίση τους³⁴.

Έτσι, οι θεμελιώδεις αρχές συμβάλλουν στη βελτίωση της ποιότητας της δημόσιας διοίκησης, ενισχύουν το κράτος δικαίου, και μειώνουν τις πιθανότητες τα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμοί της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αυθαιρετήσουν κατά την άσκηση της διακριτικής τους ευχέρειας³⁴.

Όταν κρίνεται σκόπιμο, ο Διαμεσολαβητής αναφέρεται στις εν λόγω θεμελιώδεις αρχές κατά τη διάρκεια των ερευνών που διεξάγει σχετικά με πιθανές περιπτώσεις κακοδιοίκησης στο πλαίσιο της δράσης των θεσμικών ή λοιπών οργάνων ή οργανισμών της ΕΕ³⁴.

Δ.2 Ο Κώδικας και τα Κράτη-Μέλη

Ο Κώδικας έχει αποτελέσει, πηγή έμπνευσης για την κατάρτιση παρόμοιων κειμένων τόσο σε διάφορα μέλη της ΕΕ όσο και σε υποψήφιες τρίτες χώρες. Όπως καθιστούν σαφές οι διευκρινίσεις που συνοδεύουν τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, το δικαίωμα στη χρηστή διοίκηση βασίζεται στη νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία θεμελιώνει την αρχή της χρηστής διοίκησης ως γενική αρχή του δικαίου της ΕΕ. Τα κράτη μέλη δεσμεύονται από τις γενικές αρχές όταν αυτά ενεργούν εντός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της ΕΕ³⁴.

Ο Κώδικας που εγκρίθηκε από το Ευρωπαϊκό κοινοβούλιο περιέχει ουσιαστικές διατάξεις. Η γενική διάταξη αφορά τα όργανα και τους υπαλλήλους που πρέπει να τηρούν τις αρχές που ορίζονται στον παρόντα Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, ο οποίος αναφέρεται στο εξής ως ο «κώδικας». Ο Κώδικας εφαρμόζεται σε όλους τους μόνιμους υπαλλήλους και το λοιπό προσωπικό στο οποίο εφαρμόζεται ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης και το καθεστώς απασχόλησης του λοιπού προσωπικού, όσον

αφορά τις σχέσεις τους με το κοινό. Στο εξής ο όρος «υπάλληλος» αναφέρεται τόσο στους μονίμους υπαλλήλους όσο και στο λοιπό προσωπικό. Τα όργανα και οι διοικήσεις τους θα λάβουν τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να εξασφαλίσουν ότι οι διατάξεις που περιέχονται στον παρόντα Κώδικα έχουν επίσης εφαρμογή σε άλλα πρόσωπα που εργάζονται για λογαριασμό τους, όπως απασχολούμενοι βάσει συμβάσεων ιδιωτικού δικαίου, εμπειρογνώμονες σε απόσπαση από τις εθνικές δημόσιες διοικήσεις και ασκούμενοι. Για τους σκοπούς του παρόντος Κώδικα³⁴:

α) Ο όρος «θεσμικό όργανο» σημαίνει ένα από τα θεσμικά και λοιπά όργανα και οργανισμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

β) Ο όρος «υπάλληλος» σημαίνει μόνιμο υπάλληλο ή μέλος του λοιπού προσωπικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Ο Κώδικας περιέχει τις γενικές αρχές ορθής διοικητικής συμπεριφοράς οι οποίες εφαρμόζονται σε όλες τις σχέσεις των θεσμικών οργάνων και των διοικήσεών τους με το κοινό, εκτός εάν αυτές διέπονται από ιδιαίτερες διατάξεις. Οι αρχές που προβλέπονται στον παρόντα Κώδικα δεν εφαρμόζονται στις σχέσεις μεταξύ του οργάνου και των υπαλλήλων του. Οι εν λόγω σχέσεις διέπονται από τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης. Ο υπάλληλος ιδιαίτερα αποφεύγει οποιαδήποτε αδικαιολόγητη διάκριση μεταξύ μελών του κοινού, η οποία βασίζεται σε εθνικότητα, φύλο, φυλή, χρώμα δέρματος, εθνοτική ή κοινωνική καταγωγή, γενετικά χαρακτηριστικά, γλώσσα, θρησκεία ή πεποίθηση, πολιτικά ή άλλα φρονήματα, ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, ιδιοκτησία, καταγωγή, αναπηρία, ηλικία ή γενετήσιο προσανατολισμό. Ο υπάλληλος ενεργεί σύμφωνα με το δίκαιο και εφαρμόζει τους κανόνες και τις διαδικασίες που προβλέπονται στη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης³⁴.

Ιδιαίτερα, ο υπάλληλος μεριμνά προκειμένου να διασφαλίζει ότι οι αποφάσεις οι οποίες επηρεάζουν δικαιώματα ή συμφέροντα ατόμων έχουν νομική βάση και το περιεχόμενό τους συμμορφώνεται με τις διατάξεις του νόμου. Κατά τη λήψη αποφάσεων, ο υπάλληλος διασφαλίζει ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο. Βέβαια, ο υπάλληλος αποφεύγει την περιστολή των δικαιωμάτων των πολιτών ή την επιβολή επιβαρύνσεων στους πολίτες, όταν οι εν λόγω περιορισμοί ή

επιβαρύνσεις δεν βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τον σκοπό της επιδιωκόμενης δράσης³⁴.

Κατά τη λήψη αποφάσεων ο υπάλληλος σέβεται την ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων των ιδιωτών και του γενικού δημόσιου συμφέροντος, ενεργεί σύμφωνα με το δίκαιο και εφαρμόζει τους κανόνες και τις διαδικασίες που προβλέπονται στη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερα, ο υπάλληλος μεριμνά προκειμένου να διασφαλίζει ότι οι αποφάσεις οι οποίες επηρεάζουν δικαιώματα ή συμφέροντα ατόμων έχουν νομική βάση και το περιεχόμενό τους συμμορφώνεται με τις διατάξεις του νόμου. Κατά τον χειρισμό αιτήσεων του κοινού και τη λήψη αποφάσεων, ο υπάλληλος διασφαλίζει την τήρηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Μέλη του κοινού που ευρίσκονται στην ίδια κατάσταση τυγχάνουν όμοιας μεταχείρισης. Εάν υπάρξει διαφορά μεταχείρισης, ο υπάλληλος διασφαλίζει ότι αυτή δικαιολογείται από τα αντικειμενικά χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης υπόθεσης³⁴.

Κατά τη λήψη αποφάσεων, ο υπάλληλος διασφαλίζει ότι τα μέτρα που λαμβάνονται είναι ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο. Επιπλέον, ο υπάλληλος αποφεύγει την περιστολή των δικαιωμάτων των πολιτών ή την επιβολή επιβαρύνσεων στους πολίτες, όταν οι εν λόγω περιορισμοί ή επιβαρύνσεις δεν βρίσκονται σε εύλογη σχέση με τον σκοπό της επιδιωκόμενης δράσης. Κατά τη λήψη αποφάσεων ο υπάλληλος σέβεται την ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων των ιδιωτών και του γενικού δημόσιου συμφέροντος. Οι εξουσίες ασκούνται αποκλειστικά για τους σκοπούς για τους οποίους έχουν μεταβιβασθεί βάσει των σχετικών διατάξεων. Ιδιαίτερα ο υπάλληλος αποφεύγει να χρησιμοποιεί τις εν λόγω εξουσίες για σκοπούς οι οποίοι δεν έχουν νομική βάση ή δεν υπαγορεύονται από το δημόσιο συμφέρον³⁴.

Αξίζει να επισημανθεί, ότι ο υπάλληλος είναι αμερόληπτος και ανεξάρτητος. Ο υπάλληλος απέχει από αυθαίρετες ενέργειες που επηρεάζουν δυσμενώς μέλη του κοινού, καθώς και από οποιαδήποτε προτιμησιακή μεταχείριση για οποιουσδήποτε λόγους. Ο υπάλληλος απέχει από τη λήψη απόφασης για θέμα που αφορά το δικό του οικονομικό συμφέρον ή το συμφέρον στενού συγγενούς του. Κατά τη λήψη αποφάσεων, ο υπάλληλος λαμβάνει υπόψη τους σχετικούς παράγοντες και τους σταθμίζει κατάλληλα στην απόφαση, αποκλείοντας από την εξέτασή του οποιοδήποτε άσχετο στοιχείο. Ο

υπάλληλος είναι συνεπής όσον αφορά τη διοικητική συμπεριφορά του καθώς και τη διοικητική δράση του οργάνου. Ο υπάλληλος ακολουθεί τις συνήθειες διοικητικές πρακτικές του οργάνου, εκτός εάν υπάρχουν βάσιμοι λόγοι απομάκρυνσης από τις πρακτικές αυτές σε μεμονωμένες περιπτώσεις. Εφόσον υφίστανται τέτοιοι λόγοι, θα πρέπει να δηλώνονται εγγράφως. Ο υπάλληλος σέβεται τις νόμιμες και εύλογες προσδοκίες τις οποίες τρέφουν τα μέλη του κοινού με βάση το πώς έχει ενεργήσει το όργανο στο παρελθόν³⁴.

Εφόσον παραστεί ανάγκη, ο υπάλληλος συμβουλεύει το κοινό πώς να υποβάλλει ένα αίτημα το οποίο εμπίπτει στην αρμοδιότητά του και τη διαδικασία που πρέπει να ακολουθήσει για τον χειρισμό της υπόθεσης. Οφείλει να είναι ευσυνείδητος, ευπρεπής, ευγενής και προσιτός στις σχέσεις με το κοινό. Κατά την απάντηση σε αλληλογραφία, τηλεφωνικές κλήσεις και μηνύματα ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, ο υπάλληλος προσπαθεί να είναι όσο το δυνατόν πιο εξυπηρετικός και να απαντά στις ερωτήσεις που του τίθενται με τη μεγαλύτερη δυνατή πληρότητα και ακρίβεια³⁴.

Εάν ο υπάλληλος δεν είναι υπεύθυνος για κάποιο συγκεκριμένο θέμα, παραπέμπει τον πολίτη στον αρμόδιο υπάλληλο. Εάν συμβεί σφάλμα το οποίο επηρεάζει αρνητικά τα δικαιώματα ή συμφέροντα μέλους του κοινού, ο υπάλληλος ζητεί συγγνώμη για αυτό και καταβάλλει προσπάθεια να επανορθώσει τις αρνητικές συνέπειες που προέρχονται από το σφάλμα του κατά τον πλέον πρόσφορο τρόπο³⁴.

Επιπρόσθετα, σε περιπτώσεις που αφορούν τα δικαιώματα ή τα συμφέροντα ατόμων, ο υπάλληλος μεριμνά ώστε σε κάθε στάδιο της διαδικασίας λήψης απόφασης να γίνονται σεβαστά τα δικαιώματα της υπεράσπισης. Κάθε μέλος του κοινού έχει το δικαίωμα, σε περιπτώσεις όπου πρόκειται να ληφθεί απόφαση που θίγει τα δικαιώματα ή συμφέροντά του, να υποβάλλει γραπτά σχόλια και, όπου είναι αναγκαίο, να παρουσιάζει προφορικές παρατηρήσεις προτού ληφθεί η απόφαση. Ο υπάλληλος εξασφαλίζει ότι σε κάθε αίτηση ή παράπονο προς το όργανο λαμβάνεται απόφαση μέσα σε εύλογη προθεσμία, χωρίς καθυστέρηση, και εν πάση περιπτώσει όχι αργότερα από δύο μήνες μετά την ημερομηνία παραλαβής. Ο ίδιος κανόνας ισχύει για την απάντηση σε επιστολές μελών του κοινού και για απαντήσεις σε διοικητικά σημειώματα που ο υπάλληλος έχει απευθύνει στους ανωτέρους του, ζητώντας οδηγίες σχετικά με αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Εάν

αίτηση ή παράπονο προς το όργανο δεν είναι δυνατόν, εξαιτίας των πολύπλοκων θεμάτων που θέτει, να οδηγήσει σε λήψη απόφασης μέσα στην προαναφερθείσα προθεσμία, ο υπάλληλος ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο το ταχύτερο δυνατό. Στην περίπτωση αυτή, οριστική απόφαση πρέπει να γνωστοποιηθεί στον συντάκτη το ταχύτερο δυνατό³⁴.

Ο υπάλληλος πρέπει να μεριμνά ώστε κάθε πολίτης της Ένωσης ή κάθε μέλος του κοινού που απευθύνεται γραπτώς στο όργανο σε μία από τις γλώσσες της Συνθήκης να λαμβάνει απάντηση στην ίδια γλώσσα. Το ίδιο ισχύει στο μέτρο του δυνατού για νομικά πρόσωπα, όπως είναι ενώσεις (μη κυβερνητικές οργανώσεις) και επιχειρήσεις. Σε περίπτωση που κάποιος πολίτης αποστέλλει κάποια επιστολή ή παράπονο ο υπάλληλος έχει υποχρέωση διαβίβασης στις αρμόδιες υπηρεσίες του οργάνου. Εάν επιστολή ή παράπονο προς το όργανο αποστέλλεται ή διαβιβάζεται σε Γενική Διεύθυνση, Διεύθυνση ή Μονάδα η οποία δεν έχει αρμοδιότητα να ασχοληθεί με το θέμα, οι υπηρεσίες της μεριμνούν προκειμένου ο φάκελος να διαβιβασθεί χωρίς καθυστέρηση στην αρμόδια υπηρεσία του οργάνου. Η υπηρεσία η οποία αρχικά λαμβάνει την επιστολή ή το παράπονο ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο ότι διαβίβασε τον φάκελο στην αρμόδια υπηρεσία και μνημονεύει το ονοματεπώνυμο και τον αριθμό τηλεφώνου του υπαλλήλου στον οποίο διαβιβάσθηκε ο φάκελος. Ο υπάλληλος επισημαίνει στον ιδιώτη ή τον συλλογικό φορέα σφάλματα και παραλείψεις που ενδεχομένως υπάρχουν στα έγγραφα και τους παρέχει τη δυνατότητα επανορθώσεως αυτών. Ο υπάλληλος εξασφαλίζει ότι σε κάθε αίτηση ή παράπονο προς το όργανο λαμβάνεται απόφαση μέσα σε εύλογη προθεσμία, χωρίς καθυστέρηση, και εν πάση περιπτώσει όχι αργότερα από δύο μήνες μετά την ημερομηνία παραλαβής. Ο ίδιος κανόνας ισχύει για την απάντηση σε επιστολές μελών του κοινού και για απαντήσεις σε διοικητικά σημειώματα που ο υπάλληλος έχει απευθύνει στους ανωτέρους του, ζητώντας οδηγίες σχετικά με αποφάσεις που πρέπει να ληφθούν. Εάν αίτηση ή παράπονο προς το όργανο δεν είναι δυνατόν, εξαιτίας των πολύπλοκων θεμάτων που θέτει, να οδηγήσει σε λήψη απόφασης μέσα στην προαναφερθείσα προθεσμία, ο υπάλληλος ενημερώνει τον ενδιαφερόμενο το ταχύτερο δυνατό. Στην περίπτωση αυτή, οριστική απόφαση πρέπει να γνωστοποιηθεί στον συντάκτη το ταχύτερο δυνατό³⁴.

Βασικό καθήκον είναι ο υπάλληλος να αιτιολογεί τις αποφάσεις του. Κάθε απόφαση του οργάνου η οποία ενδέχεται να επηρεάσει δυσμενώς τα δικαιώματα ή συμφέροντα ιδιώτη πρέπει να αναφέρει τους λόγους στους οποίους βασίζεται, μνημονεύοντας σαφώς τα σχετικά περιστατικά και τη νομική βάση της απόφασης. Ο υπάλληλος αποφεύγει να λαμβάνει αποφάσεις οι οποίες βασίζονται σε συνοπτικούς ή ασαφείς λόγους ή που δεν περιέχουν μια εξατομικευμένη συλλογιστική. Εάν δεν είναι δυνατόν, εξαιτίας του μεγάλου αριθμού προσώπων τα οποία αφορούν παρόμοιες αποφάσεις, να γνωστοποιηθούν λεπτομερώς οι λόγοι της απόφασης, και επομένως δίδονται τυποποιημένες απαντήσεις, ο υπάλληλος προσφέρει στους πολίτες που ρητά το ζητούν εξατομικευμένη αιτιολόγηση³⁴.

Δ.3 Δημοσιοποίηση και Ανασκόπηση του Κώδικα

Σε αυτό το σημείο να αναφερθεί ότι το όργανο λαμβάνει αποτελεσματικά μέτρα για να ενημερώσει το κοινό σχετικά με τα δικαιώματα που του αναγνωρίζει ο παρών Κώδικας. Πιο συγκεκριμένα, θέτει στη διάθεση του κοινού το κείμενο σε ηλεκτρονική μορφή, μέσω της ιστοσελίδας του. Με την σειρά της η Επιτροπή, εξ ονόματος όλων των οργάνων, δημοσιεύει και διανέμει τον Κώδικα στους πολίτες με τη μορφή φυλλαδίου. Σε περίπτωση που ένα όργανο ή ένας υπάλληλος αδυνατεί να συμμορφωθεί με τις αρχές που περιέχονται στον παρόντα κώδικα ενδέχεται να αποτελέσει αντικείμενο αναφοράς προς τον Ευρωπαϊό Διαμεσολαβητή σύμφωνα με το άρθρο 228 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και το καταστατικό του Ευρωπαϊού διαμεσολαβητή. Βεβαίως, κάθε όργανο κάνει ανασκόπηση της εφαρμογής του Κώδικα μετά τα δύο έτη ισχύος. Το κάθε όργανο ενημερώνει τον Ευρωπαϊό Διαμεσολαβητή για τα αποτελέσματα της ανασκόπησης αυτής³⁴.

Συμπερασματικά, ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής συμπεριφοράς σχεδιάστηκε με γνώμονα την ανταλλαγή βέλτιστων πρακτικών και της προαγωγής εντός των θεσμικών οργάνων αλλά και πέραν αυτών μιας εναρμονισμένης ευρωπαϊκής διοικητικής κουλτούρας που θέτει τον πολίτη στο επίκεντρο και που αφουγκράζεται και διδάσκεται από την αλληλεπίδραση με τους πολίτες, τις επιχειρήσεις και τα άλλα ενδιαφερόμενα

μέρη. Ο Κώδικας παρέχει καθοδήγηση σχετικά με πρακτικά βήματα για την επίτευξη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας, διαφάνειας και λογοδοσίας. Η καλλιέργεια μιας αμοιβαία αποδεκτής και εναρμονισμένης νοοτροπίας εξυπηρέτησης του πολίτη δεν είναι επομένως εύκολο εγχείρημα. Ωστόσο, ολοένα και περισσότερο, τα θεσμικά όργανα αρχίζουν να αντιλαμβάνονται την αξία της αντίληψης που θέτει στο επίκεντρο τον πολίτη³⁴.

Τέλος, η ανάγκη για τον Κώδικα αυτό είναι πιο επιτακτική από ποτέ, καθώς η λήψη των αποφάσεων της ΕΕ υπόκειται σε ολοένα εντεινόμενο δημόσιο έλεγχο και κριτική. Η χρηστή διοίκηση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα των πολιτών της ΕΕ, σύμφωνα με τον Χάρτη. Συνεπώς, τα θεσμικά όργανα πρέπει να αντιμετωπίζουν ως ευπρόσδεκτες τις αλλαγές και τις προκλήσεις και να ενεργούν προληπτικά για τη βελτίωση και την ενίσχυση της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας του έργου τους³⁴.

Συμπεράσματα

1. Η συμβολή των κωδικών δεοντολογίας και η σημαντικότητά τους

Οι κώδικες δεοντολογίας συμβάλλουν στον καθορισμό ηθικών προτύπων και βοηθούν στη διατήρηση της εμπιστοσύνης ανάμεσα στους πολίτες και στους δημοσίους υπαλλήλους, καθώς δημιουργούν ένα αίσθημα ευθύνης και προστασίας. Οι κώδικες δεοντολογίας είναι σημαντικοί, διότι παρέχουν κατευθυντήριες γραμμές για το σωστό επαγγελματικό ήθος και βοηθούν στην διατήρηση της εμπιστοσύνης των πολιτών προς τον δημόσιο τομέα. Σε αυτό το σημείο, αξίζει να σημειωθεί ότι οι κώδικες ηθικής και επαγγελματικής συμπεριφοράς είναι εξίσου σημαντικοί τόσο στον δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα. Πιο συγκεκριμένα απευθύνονται σε επιχειρήσεις, σε εταιρίες και καταστήματα στα οποία οι εργαζόμενοι πρέπει να ακολουθούν τους κανόνες ηθικής, να προστατεύουν την φήμη της επιχείρησης δημιουργώντας ταυτόχρονα προϋποθέσεις για την περαιτέρω ανάπτυξή της³⁵.

Άλλωστε, το περιεχόμενο του κώδικα περιλαμβάνει κανόνες αποδεκτής συμπεριφοράς των εργαζομένων έναντι τρίτων προσώπων νομικών ή φυσικών, ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου, της ημεδαπής ή της αλλοδαπής, ενώ υπερβαίνει τη συμμόρφωση, καταδεικνύοντας τη δέσμευση στο να λειτουργεί με ακεραιότητα σε κάθε περίπτωση. Ο Κώδικας δεοντολογίας είναι απαραίτητος διότι διασφαλίζεται ότι όλες οι δραστηριότητες της κάθε επιχείρησης διεξάγονται με διαφάνεια, εντιμότητα και ακεραιότητα. Μέσα από τις αποφάσεις και τις ενέργειες εκπληρώνεται η δέσμευση σε ηθικές επιχειρηματικές πρακτικές και αξίες, στη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, ενισχύεται η εμπιστοσύνη των πελατών και η φήμη της επιχείρησης³⁵.

Οι κώδικες δεοντολογίας ήρθαν σαν αναγκαία και αναπόφευκτη λύση στα καινούρια προβλήματα και τις νέες καταστάσεις που δημιουργούνται λόγω των ταχύτατων

³⁵ ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟΥ, Αναστασίου Ν. Μαρίνου, εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1996

εξελίξεων που συντελούνται σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, Η ανεπάρκεια των κλασσικών πηγών του δικαίου και της νομολογιακής ερμηνείας τους οι οποίες αδυνατούν να καλύψουν τις σχέσεις που διαμορφώνονται στο πεδίο ανταγωνισμού καθιστούν αναγκαία την προσφυγή στο ήπιο δίκαιο στο οποίο ανήκουν και οι κώδικες δεοντολογίας, το οποίο είναι σύνολο κανόνων από τους οποίους λείπει το στοιχείο της υποχρεωτικότητας. Το μεγαλύτερο πλεονέκτημα του ήπιου νόμου σε περιόδους κρίσης είναι η ευελιξία του. Στόχος των Κωδίκων δεν είναι να τιμωρήσουν τον ανήθικο ή ανέντιμο υπάλληλο, αλλά να δημιουργήσουν συνθήκες αυτοδέσμευσης και αυτορρύθμισης όλων των υπαλλήλων στη βάση αξιών που γίνονται αντιληπτές ως αντικειμενική πραγματικότητα.. Η σύγχρονη διοίκηση των οργανισμών και των επιχειρήσεων αντιλαμβάνεται πλέον την σημασία της ανάπτυξης και υποστήριξης της εταιρικής κουλτούρας και τον ρόλο που διαδραματίζει στην επίτευξη του επιχειρησιακού οράματος και των στόχων. Συμπερασματικά, κρίνεται επιτακτική η ανάγκη ύπαρξης κανόνων δεοντολογίας που θα προσδιορίζουν τις ηθικές αξίες στο χώρο της σύγχρονης διοίκησης λειτουργώντας σαν βάση για τη συμπεριφορά των υπαλλήλων αλλά και κανόνων οι οποίοι θα ρυθμίζουν τη συμπεριφορά των διοικούντων³⁶.

2. Ανάχωμα στα φαινόμενα διαφθοράς η δημιουργία και εφαρμογή κωδίκων ηθικής

Οι πρακτικές υψηλής διαφθοράς στο ελληνικό κράτος αντικατοπτρίζονται μέσα από ένα σύνολο επιβλαβών δράσεων που περιλαμβάνουν όχι μόνο παράνομες αλλά και νόμιμες συμπεριφορές, οι οποίες συμπλέκονται σε ένα σύνολο οικονομικών εννοιών και κοινωνικών διαδικασιών και οι οποίες δεν αποτελούν παρέκκλιση από την οικονομικοπολιτική νομιμότητα αλλά φαίνεται να είναι βαθιά ριζωμένες στον τρόπο οργάνωσής της. Ο φαινότυπος της διαφθοράς είναι εξαιρετικά σύνθετος καθώς όπως αντιλαμβάνεται κανείς περιλαμβάνει φαινόμενα για τα οποία δεν προβλέπονται κανόνες ή φαινόμενα για τα οποία οι κανόνες που προβλέπονται και αδυνατούν να περικλείσουν το σύνολο των πιθανών επιρροών και διαδικασιών μέσω των οποίων το ιδιωτικό

³⁶ <https://www.rodoula.gr/kodikas-deontologias/>

συμφέρον επιχειρεί να υποτάξει το δημόσιο. Διαπιστώνεται η αδυναμία επαρκούς νομοτυπικά ορισμού της διαφθοράς και η εμμονική ταύτισή της με το αδίκημα της δωροδοκίας. Ωστόσο, ο μηχανισμός της διαφθοράς λειτουργώντας ως παρά-σύστημα συγκροτούμενο από κάθετες και οριζόντιες δομές, πελατειακές σχέσεις και αλληλοεξυπηρετήσεις αναπτύσσει μια πιο ολιστική δράση. Έτσι, η υψηλή διαφθορά περιγράφεται ως ένα σοβαρό κρατικό μέλημα το οποίο πρέπει να αντιμετωπιστεί άμεσα. Οι κώδικες ηθικής δεοντολογίας έχουν την δυνατότητα να συμβάλουν άμεσα σε αυτό και να αποτελέσουν ανάχωμα στα φαινόμενα της διαφθοράς³⁶.

3. Σχέδιο δράσης για την μείωση της διαφθοράς και επαναφορά της ηθικής μέσω της τεχνητής νοημοσύνης στο Δημόσιο τομέα

Στη σημερινή εποχή τα συστήματα τεχνητής νοημοσύνης (TN) αποτελούν μέρος της καθημερινής μας ζωής. Καθώς τα συστήματα αυτά εξακολουθούν να εξελίσσονται και η χρήση δεδομένων αυξάνεται, είναι πολύ σημαντικό να κατανοήσουμε καλύτερα τον αντίκτυπο τους στον κόσμο που μας περιβάλλει, μεταξύ άλλων στη Δημόσια Διοίκηση και πιο συγκεκριμένα στο κομμάτι της διαφθοράς. Η δημόσια διοίκηση και οι λειτουργοί της, αλλά και οι πολίτες και οι επιχειρήσεις έχουν σήμερα στη διάθεσή τους μια σειρά υπηρεσιών που διευκολύνουν σημαντικά το έργο που καθένας τους καλείται να υλοποιήσει, μειώνοντας σημαντικά τον χρόνο που έπρεπε να σπαταλήσουν ώστε να πετύχουν τα επιθυμητά αποτελέσματα. Τα τελευταία 2,5 χρόνια η Ελλάδα πέτυχε μία εντυπωσιακή εκθετική αύξηση στη χρήση ψηφιακών υπηρεσιών και είναι σαφές ότι η τεχνητή νοημοσύνη και η αλγοριθμική διακυβέρνηση μπαίνουν πλέον δυναμικά σε πολλές πτυχές της δημόσιας διοίκησης. Τα πλεονεκτήματα της τεχνητής νοημοσύνης είναι ότι προσφέρει ταχύτητα, βοήθεια στην οργάνωση του υλικού, συνθετική δύναμη. Η τεχνητή νοημοσύνη έχει ως βασικό στόχο να μπορέσει κάποτε η τεχνολογία να δημιουργήσει αυτοματοποιημένα συστήματα αποφάσεων που να επιτελούν σύνθετες ενέργειες χωρίς την διαρκή παρέμβαση του ανθρώπου, με την ακολουθία λογικών ενεργειών που αποτελούν αποτέλεσμα μίας μηχανικής εκμάθησης ή βαθιάς μάθησης (machine learning / deep learning) όροι που συχνά συμπίπτουν με την έννοια της

τεχνητής νοημοσύνης³⁷.

Ουσιαστικά, η τεχνητή νοημοσύνη, στην ιδανική της μορφή είναι ένα σύστημα που διαθέτει γνωστικές ικανότητες και τη γενική βιωματική κατανόηση του περιβάλλοντος που έχουμε εμείς οι άνθρωποι, σε συνδυασμό με την ικανότητα επεξεργασίας αυτού του όγκου δεδομένων με πολύ μεγαλύτερες ταχύτητες από τον ανθρώπινο νου, δηλαδή περιέχει όχι μόνο συνείδηση της ύπαρξης και των επιλογών του αλλά και ταχύτατη διαδικασία απόφασης. Συνεπώς, το σύστημα αυτό, υπάρχει η προοπτική να γίνει εκθετικά μεγαλύτερο από τον άνθρωπο στους τομείς της γνώσης, της γνωστικής ικανότητας και της ταχύτητας επεξεργασίας δημιουργώντας μία πολύ ενδιαφέρουσα, έως συναρπαστική στιγμή για το ανθρώπινο είδος και τη θέση του στο σύστημα αποφάσεων όπως σήμερα γίνεται γνωστό³⁷.

Αναγκαία συνθήκη για να λειτουργήσει ομαλά η τεχνητή νοημοσύνη είναι η διαλειτουργικότητα, η ψηφιοποίηση και η ανοικτότητα των δεδομένων. Πρέπει να υπάρχει πρόσβαση σε δεδομένα τα οποία να είναι επεξεργάσιμα.

Συμπερασματικά, μέσω της τεχνητής νοημοσύνης δύναται να μειωθεί η διαφθορά στο δημόσιο τομέα και να επαναφερθεί η ηθική καθώς μέσω αυτής μπορούν να συνοψιστούν κάποια θετικά αποτελέσματα των τεχνολογιών τεχνητής νοημοσύνης στην διακυβέρνηση εκ των οποίων είναι³⁷:

- Ισχυρές διοικητικές λειτουργίες και υπηρεσίες που χαρακτηρίζονται από ευελιξία, αποτελεσματικότητα και αξιοπιστία.
- Αύξηση της ποιότητας των διαδικασιών, των λειτουργιών και των υπηρεσιών προς τους πολίτες ή μεταξύ οργανισμών χωρίς μεγάλες χρονοκαθυστερήσεις και γραφειοκρατική συμφόρηση.
- Καλύτερη διαχείριση των δημόσιων πόρων και ταυτόχρονα σημαντική μείωση του κόστους.
- Αυξημένη διαφάνεια, δικαιοσύνη, λογοδοσία και προστασία των συνταγματικών δικαιωμάτων.

³⁷ <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/52250>

- Μείωση διοικητικού φόρτου και του κινδύνου διαφθοράς σε όλους τους τομείς.
- Βελτίωση του σχεδιασμού μέτρων πολιτικής, μέσω της προσομοίωσης σύνθετων συστημάτων που επιτρέπουν στους διαμορφωτές πολιτικής να πειραματιστούν με διαφορετικές επιλογές πολιτικής και να εντοπίσουν ανεπιθύμητες συνέπειες, πριν προχωρήσουν στην εφαρμογή ενός μέτρου.

Ενδεικτικά, η ανάλυση κειμένου μπορεί να είναι επιτυχής στις εφαρμογές της σε διάφορες δραστηριότητες σχετικές με την χάραξη πολιτικής όπως η ανίχνευση ψευδών ειδήσεων στα μέσα κοινωνικής δικτύωσης, και τις περιλήψεις ενδιαφερόντων διεθνών αρχείων διαμόρφωσης πολιτικής για σχεδιαστές νέων πολιτικών.

Αποτροπή εγκληματικών δραστηριοτήτων.

Σήμερα, η τεχνητή νοημοσύνη χρησιμοποιείται συχνότερα για τον εντοπισμό εγκλημάτων όπως η απάτη, η νομιμοποίηση εσόδων από παράνομες δραστηριότητες. Στο μέλλον λοιπόν προσδοκούμε να χρησιμοποιηθεί και σε άλλες κατηγορίες εγκλημάτων όπως, απάτη και διαφθορά στον δημόσιο τομέα και στον κυβερνοχώρο, για να βοηθήσουν τις δημόσιες υπηρεσίες να καταπολεμήσουν αυτά τα αδικήματα αποτελεσματικά και αποδοτικά^{38, 39}.

38

<https://www.ktpae.gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/quo-vadis-%CF%83%CF%85%CE%BD%CE%AD%CE%B4%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%B8%CE%AD%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%B1%CF%83%CE%B8%CE%B5%CE%BD%CE%AF%CE%B4%CE%B7%CF%82/>

³⁹ 2ο εργασιακό MD Forum με θέμα “Η προσφορά εργασίας στην εποχή της τεχνητής νοημοσύνης και του αυτοματισμού”, 13/12/2023, κεντρικοί ομιλητές: Άδωνις Γεωργιάδης Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ευημερίας, Γιάννης Στουρνάρας Διοικητικής της Τράπεζας της Ελλάδος.

Βιβλιογραφία

1. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/13/2/463.pdf
2. https://www.greek-language.gr/digitalResources/ancient_greek/history/filosofia/page_044.html
3. https://www.apd-depin.gov.gr/files/Docs/PDF/odigos2/odhgos_sxeseis_DY_politwn.pdf
4. https://www.yypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf
5. <https://www.pemptousia.gr/2015/11/ithiki-ke-politiki-i-archea-ellada-dichni-to-drom-o/>
6. <https://ikee.lib.auth.gr/record/305936/files/GRI-2019-24820.pdf>
7. <http://www.elliniki-gnomi.eu/%CE%B7-%CE%B7%CE%B8%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%B5%CE%BA%CF%84%CF%81%CE%BF%CF%80%CE%AE-%CF%84%CE%BF%CF%85-%CF%80%CE%BF%CE%BB%CE%B9%CF%84%CE%B9%CE%BA%CE%BF%CF%8D-%CE%B2%CE%AF%CE%BF%CF%85/>
8. <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/frontend/file/lib/default/data/1308814/theFile>
9. <https://www.ekdd.gr/>
10. <https://pergamos.lib.uoa.gr/uoa/dl/object/2285324/file.pdf>
11. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/20/2/1487.pdf
12. [Ο ρόλος των Κωδίκων Δεοντολογίας στην εφαρμογή της χρηστής διοίκησης: Συγκριτική μελέτη των σχετικών προβλέψεων του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και του Ευρωπαϊκού Κώδικα Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς \(ekdd.gr\)](#)
13. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf

14. https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf
15. <http://ikee.lib.auth.gr/record/333565/files/GRI-2021-31808.pdf>
16. <https://aead.gr/nta/apostoli-kai-armodiotites>
17. <http://www.greeklaws.com/pubs/uploads/2860.pdf>
18. <https://akrivopoulouchristina.wordpress.com/2010/03/07/%CE%B8%CE%B5%CE%BC%CE%B5%CE%BB%CE%B9%CF%8E%CE%B4%CE%B5%CE%B9%CF%82-%CE%B1%CF%81%CF%87%CE%AD%CF%82-%CF%84%CE%B7%CF%82-%CE%B4%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%B1%CF%82-%CE%B4%CE%B9%CE%BF%CE%AF%CE%BA/>
19. <https://socialpolicy.gr/2021/12/%CF%84%CE%B9-%CE%B5%CE%AF%CE%BD%CE%B1%CE%B9-%CE%B7-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%B8%CE%BF%CF%81%CE%AC.html>
20. https://eclass.ekdd.gr/esdda/modules/document/file.php/KST_BEID_PDOKF111/%CE%A7%CE%B1%CF%81%CE%AF%CF%84%CE%BF%CF%85%20%CE%A3%CF%84%CE%AD%CE%BB%CE%BB%CE%B1%20-%20%CE%95%CE%BD%CE%B4%CE%B5%CE%AF%CE%BE%CE%B5%CE%B9%CF%82%20%CE%91%CF%80%CE%AC%CF%84%CE%B7%CF%82%20%26%20%CE%94%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%B8%CE%BF%CF%81%CE%AC%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%20%CE%94%CE%B7%CE%BC%CF%8C%CF%83%CE%B9%CE%B1%20%CE%94%CE%B9%CE%BF%CE%AF%CE%BA%CE%B7%CF%83%CE%B7.pdf
21. <http://crime-in-crisis.com/wp-content/uploads/pdfbio/dioikisi%20kai%20diafthora.pdf>
22. Υπαλληλικός Κώδικας , Κώδικας Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. , Έκδοση 2η, Νοέμβριος 2004, Εκδόσεις: Σακκουλα

23. <http://crime-in-crisis.com/wp-content/uploads/pdfbio/dioikisi%20kai%20diaftora.pdf>
24. <https://www.unodc.org/e4j/en/anti-corruption/module-4/key-issues/manifestations-and-consequences-of-public-sector-corruption.html>
25. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf
26. ΚΩΔΙΚΑΣ ΗΘΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΣΥΜΠΕΡΙΦΟΡΑΣ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ, ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ, ΙΟΥΛΙΟΣ 2022
27. http://www.neapnyka.gr/wp-content/uploads/erminia_kodika_dimosiou.pdf
28. https://www.ekdd.gr/ekdda/files/ergasies_esdd/22/034/1774.pdf
29. https://www.ypes.gr/wp-content/uploads/2022/07/Code_final-1.pdf
30. Πηγή: Βασικοί θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου, Επ. Σπηλιωτόπουλος- Χ. Χρυσανθάκης, 7η έκδοση, εκδόσεις Αντ. Ν. Σακκουλα.
31. <https://www.minocp.gov.gr/2008/05/06/21-11-2004-katartisi-kodika-deontologias-ton-astynomikon/>
32. ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΤΑΞΗΣ ΑΡΧΗΓΕΙΟ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΑΣΤΥΝΟΜΙΑΣ ΚΛΑΔΟΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ-ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΤΜΗΜΑ ΕΠΙΤΕΛΙΚΟΥ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ Κώδικας Δεοντολογίας του Αστυνομικού (Π.Δ. 254/2004, Φ.Ε.Κ. 238/Α')
33. <https://europedirect.eliamep.gr/evropaikos-kodikas-orthis-diikitikis-simperiforas/>
34. Ευρωπαϊός Διαμεσολαβητής, Ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς
35. ΠΗΓΗ : ΤΑ ΒΑΣΙΚΑ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟΥ, Αναστασίου Ν. Μαρίνου, εκδόσεις Σακκουλα, Αθήνα-Κομοτηνή 1996
36. <https://www.rodoula.gr/kodikas-deontologias/>

37. <https://www.didaktorika.gr/eadd/handle/10442/52250>
38. <https://www.ktpae.gr/%CE%BD%CE%AD%CE%B1/quo-vadis-%CF%83%CF%85%CE%BD%CE%AD%CE%B4%CF%81%CE%B9%CE%BF-%CF%84%CE%BF%CF%80%CE%BF%CE%B8%CE%AD%CF%84%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%B1%CF%83%CE%B8%CE%B5%CE%BD%CE%AF%CE%B4%CE%B7%CF%82/>
39. 2ο εργασιακό MD Forum με θέμα “Η προσφορά εργασίας στην εποχή της τεχνητής νοημοσύνης και του αυτοματισμού”, 13/12/2023, κεντρικοί ομιλητές: Άδωνις Γεωργιάδης Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ευημερίας, Γιάννης Στουρνάρας Διοικητικής της Τράπεζας της Ελλάδος.