



**Πάντειο Πανεπιστήμιο**  
*Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών*

Σχολή Επιστημών Οικονομίας και Δημόσιας Διοίκησης  
Τμήμα Δημόσιας Διοίκησης

Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών (Π.Μ.Σ.)

στην Δημόσια Διοίκηση

με κατεύθυνση *«Ελεγκτική και Φορολογία»*

Διπλωματική εργασία

**Η εξέλιξη της λειτουργίας και της αποτελεσματικότητας των Πειθαρχικών Συμβουλίων  
στο Ελληνικό Δημόσιο: Σύγκριση με αντίστοιχα συστήματα του εξωτερικού**

Παναγιώτα Κ. Αζναβουρίδου  
Α.Μ.7116Μ012

**ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

*Επιβλέπουσα:* Καθηγήτρια Ε. Μπέσιλα-Βήκα

*Μέλη:* Αναπλ. Καθηγητής Ι. Φίλος

Ομότ. Καθηγητής Α. Τσάμης

Αθήνα 2018

## ***Ευχαριστίες***

*Θερμές ευχαριστίες στους Καθηγητές όλων των βαθμίδων και τους Διδάσκοντες του Π.Μ.Σ. στην Δημόσια Διοίκηση με κατεύθυνση «Ελεγκτική και Φορολογία», οι οποίοι, σε πείσμα των καιρών και των δυσμενών συνθηκών, μοιράστηκαν μαζί μας, με υπομονή και επιμονή, τις γνώσεις και τις πολύτιμες εμπειρίες τους.*

*Ιδιαίτερες ευχαριστίες στον Αναπληρωτή Καθηγητή του Τμήματος Δημόσιας Διοίκησης και Διευθυντή του ανωτέρω Π.Μ.Σ., κ. Ιωάννη Φίλο.*

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων και λειτουργών αποσκοπεί στην θέσπιση κανόνων οι οποίοι οριοθετούν το πλαίσιο μέσα στο οποίο οι ανωτέρω εκτελούν τα ανατιθέμενα σε αυτούς καθήκοντα. Βασικούς γνώμονες αποτελούν η εύρυθμη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών, η αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης, η πάταξη των φαινομένων κακοδιοίκησης και η εξυπηρέτηση των πολιτών.

Το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα έχει τροποποιηθεί σε μεγάλο βαθμό κατά τα τελευταία χρόνια εγείροντας συχνά θέματα προς συζήτηση.

Οι διατάξεις δε του Ειδικού Πειθαρχικού Δικαίου που αφορούν σε κατηγορίες δημοσίων λειτουργών, όπως Καθηγητών Α.Ε.Ι., Ιατρών Ε.Σ.Υ. κλπ., παρουσιάζουν, σε πολλές περιπτώσεις, αλληλοεπικάλυψη διατάξεων και, σε κάποιες άλλες, καθυστέρηση στην έκδοση προαγγελμένων διαταγμάτων ή επικείμενων τροποποιητικών διατάξεων.

Σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν τα πειθαρχικά συμβούλια αλλά και οι ελεγκτικοί φορείς με αρμοδιότητα παρακολούθησης των πειθαρχικών διαδικασιών. Από την θέσπιση του Ν.4057/12 και έπειτα παρατηρείται σημαντική επιτάχυνση των διαδικασιών εξέτασης των πειθαρχικών υποθέσεων από τα αρμόδια πειθαρχικά συμβούλια, λαμβάνοντας πάντα υπόψη τις συνθήκες οι οποίες κάθε φορά επικρατούν. Σημειώνεται, επίσης, εξέλιξη στην ελεγκτική διαδικασία από τους αρμόδιους ελεγκτικούς φορείς με τη χρήση των κατάλληλων πληροφοριακών εφαρμογών.

Αντίστοιχα, πανεπιστήμια των Η.Π.Α. και του Ηνωμένου Βασιλείου επιλύουν τα πειθαρχικά θέματα που ανακύπτουν με βάση τον εσωτερικό κανονισμό τους αλλά και την συλλογική διαπραγμάτευση με τους συνδικαλιστικούς φορείς, μειώνοντας σημαντικά το χρόνο και το κόστος εξέτασης τους, τόσο για την ίδια την υπηρεσία όσο και για τον πειθαρχικά διωκόμενο υπάλληλο.

**Λέξεις-κλειδιά:** πειθαρχικό δίκαιο, δημόσιοι υπάλληλοι, πειθαρχικά όργανα, πειθαρχικά συμβούλια, πειθαρχική διαδικασία, ελεγκτικοί φορείς, εσωτερικός κανονισμός

## ABSTRACT

State officers and public servants' disciplinary legislation provides a framework where the assigned tasks are being performed in order to assure and maintain satisfactory levels of performance and effectiveness.

Greek State Disciplinary Legislation has been submitted to modification in a high degree by establishing Laws 4057/2012 and 4325/2015, referring to state and municipality officers.

On the other hand, Disciplinary Legislation referring to the Greek National Health System doctors, State University professors, Police officers and most of the public servants is being submitted to discussion mainly because of the great number of obsolete, non-modified regulations still in use.

At the same time, the effectiveness of the State Disciplinary Councils and the State Internal Control Corps assigned to supervise disciplinary processes has come into question quite often.

As proven, disciplinary processes have been accelerated even though the number of infractions committed and submitted to a disciplinary process has arised while information control systems have been installed and used.

Compared to the above presented, disciplinary processes in Universities abroad and overseas are committed according to internal procedures, mutually agreed with staff unions, concluding not only to be time-and-cost-saving but employee-focused as well.

**Key-words:** disciplinary legislation, state officers/public servants, disciplinary councils, disciplinary process/procedure, state internal control corps, internal procedure

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

### Μέρος Α΄

1. Το Πειθαρχικό Δίκαιο των Υπαλλήλων που υπάγονται στις διατάξεις του Ν.3528/2007 και του Ν.3584/07	1
1.1. Νομοθετική επισκόπηση	1
1.2. Ορισμός πειθαρχικού παραπτώματος	9
1.3. Πειθαρχικά παραπτώματα	10
1.4. Δίωξη πειθαρχικών παραπτωμάτων	10
1.5. Άσκηση πειθαρχικής δίωξης-προθεσμίες	11
1.6. Η Αρχή non bis in idem	11
1.7. Πειθαρχικά όργανα	11
1.8. Πειθαρχικές ποινές	13
1.9. Ενστάσεις-Προσφυγές	14
1.10. Παραγραφή πειθαρχικών παραπτωμάτων	15
1.11. Διαγραφή πειθαρχικών ποινών	16
1.12. Σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίωξης	16
2. Ειδικό πειθαρχικό δίκαιο	18
2.1. Ειδικές πειθαρχικές διατάξεις σε συνδυασμό με τις πειθαρχικές διατάξεις των δημοσίων υπαλλήλων -Νομοθετική επισκόπηση	18
2.1.1. Μέλη Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι.	18
2.1.1.α. Πειθαρχικά παραπτώματα-Παραγραφή	19
2.1.1.β. Πειθαρχικές ποινές-Πειθαρχικά όργανα	20
2.1.2. Μέλη Δ.Ε.Π. των Τ.Ε.Ι.	21
2.1.2.α. Πειθαρχικά παραπτώματα-Παραγραφή	21
2.1.2.β. Πειθαρχικές ποινές-Πειθαρχικά όργανα	22
2.1.2.γ. Πειθαρχικά Συμβούλια	23
2.1.3. Ιατροί Ε.Σ.Υ	24
2.1.3.α. Πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικές ποινές	24
2.1.3.β. Πειθαρχικά όργανα	25
2.1.3.γ. Χρονικοί περιορισμοί	27
2.1.4. Υπάλληλοι του Υπουργείου Εξωτερικών	27

2.1.4.α. Πειθαρχικά παραπτώματα	27
2.1.4.β. Πειθαρχικά όργανα και πειθαρχικές ποινές	28
2.1.4.γ. Πειθαρχικά Συμβούλια	29
2.1.4.γ.i. Πειθαρχικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο	29
2.1.4.γ.ii. Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο	29
2.1.4.δ. Προσφυγές	30
2.1.5. Προσωπικό της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας	30
2.2. Ειδικές πειθαρχικές διατάξεις	32
2.2.1. Δικαστικοί Λειτουργοί	32
2.2.1.α. Πειθαρχικά παραπτώματα	32
2.2.1.β. Άσκηση πειθαρχικής δίωξης	32
2.2.1.γ. Πειθαρχική δικαιοδοσία	33
2.2.1.δ. Πειθαρχικές ποινές	34
2.2.2. Δικαστικοί Υπάλληλοι	34
2.2.2.α. Πειθαρχικά παραπτώματα-Πειθαρχικές ποινές	34
2.2.2.β. Πειθαρχική δίωξη-Πειθαρχικά όργανα	35
2.2.2.γ. Ένδικα μέσα	36
2.2.3. Αιρετοί	36
2.3. Πειθαρχικές διατάξεις των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ενόπλων Δυνάμεων	37
2.3.1. Προσωπικό της Ελληνικής Αστυνομίας	37
2.3.1.α. Πειθαρχικές ποινές	37
2.3.1.β. Σχέση πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής	38
2.3.1.γ. Διαθεσιμότητα	39
2.3.1.δ. Άσκηση πειθαρχικής δίωξης	39
2.3.1.ε. Πειθαρχικά όργανα –Πειθαρχικά Συμβούλια	40
2.3.2. Προσωπικό του Λιμενικού Σώματος	41
2.3.3. Προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων	42
3. Διευκρινίσεις-Συμπέρασμα	43

## Μέρος Β΄

Η πειθαρχική διαδικασία και η άσκηση ελέγχου σε αυτήν	45
1. Βιβλιογραφική επισκόπηση-συμπέρασμα	45
2. Κίνδυνοι και δικλείδες κατά την πειθαρχική διαδικασία	48
3. Ελεγκτικοί φορείς με αρμοδιότητα άσκησης πειθαρχικού ελέγχου στα πειθαρχικά όργανα	51
3.1. Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης (Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.)	51
3.1.1. Παρουσίαση του θεσμού-νομοθετικό πλαίσιο	51
3.1.2. Σκοπός και αρμοδιότητες	52
3.1.3. Βασικοί άξονες –Στόχοι του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.	53
3.1.4. Πεδίο ελεγκτικής δράσης	53
3.1.5. Παρακολούθηση των πειθαρχικών υποθέσεων των δημοσίων υπαλλήλων	54
3.1.6. Ιστορική εξέλιξη του έργου παρακολούθησης των πειθαρχικών υποθέσεων	54
3.1.6.α. Έτος 2012	54
3.1.6.β. Έτος 2013	55
3.1.6.γ. Έτος 2014	57
3.1.6.δ. Έτος 2015	58
3.1.6.δ.i Υποχρέωση ενημέρωσης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου για τις πειθαρχικές υποθέσεις που εισάγονται στα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια	59
3.1.6.δ.ii. Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια	59
3.1.6.δ.iii. Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια	61
3.1.6.ε. Έτος 2016	63
3.1.7. Συγκριτικά στοιχεία ετών 2015-2016	64
3.1.7.α. Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια	64
3.1.7.β. Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια	66

3.2. Ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης	67
3.2.1. Παρουσίαση του θεσμού-Νομοθετικό πλαίσιο	67
3.2.2. Αρμοδιότητες –Στόχος	67
3.2.3. Πειθαρχική αρμοδιότητα	68
3.2.3.α. Έτος 2015	68
3.2.3.β. Έτος 2016	71
<b>Μέρος Γ΄</b>	
Η πειθαρχική διαδικασία στο εξωτερικό	74
1. Βασικές αρχές	74
1.1. Το άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Συνόδου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και η πειθαρχική διαδικασία στον δημόσιο τομέα	74
1.2. Η Αρχή “ <i>Due Process of Law</i> ”	74
1.3. Η Αρχή “ <i>Just Cause</i> ”	75
2. Η προοδευτική επιβολή της πειθαρχικής ποινής για το ίδιο, κατ’ επανάληψη, πειθαρχικό παράπτωμα (Progressive discipline)	75
3. Ο ρόλος του σωματείου και της διαιτησίας στην αντιμετώπιση των πειθαρχικών υποθέσεων δημοσίων υπαλλήλων	77
4. Η πειθαρχική διαδικασία στις Η.Π.Α.-Το Πανεπιστήμιο του Berkeley	78
5. Η πειθαρχική διαδικασία στο Ηνωμένο Βασίλειο- Το Πανεπιστήμιο του Reading	82
5.1. Η άτυπη και η τυπική πειθαρχική διαδικασία	83
5.2. Η πειθαρχική έρευνα	83
5.3. Η διαθεσιμότητα	84
5.4. Οι πειθαρχικές ποινές	84
5.5. Η πειθαρχική ακρόαση	85
5.6. Η έφεση	86
6. Συμπέρασμα	87
Συμπεράσματα διπλωματικής εργασίας-Πρόταση για περαιτέρω έρευνα	89
Πηγές	91
Παράρτημα	98



## Μέρος Α΄

### 1. Το Πειθαρχικό Δίκαιο των Υπαλλήλων που υπάγονται στις διατάξεις του Ν.3528/2007<sup>1</sup> και του Ν.3584/07<sup>2</sup>

#### 1.1. Νομοθετική επισκόπηση<sup>3</sup>

Μέσα στο ευρύτερο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει την λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών στο σύνολο τους, σημαντικό ρόλο διαδραματίζει η θέσπιση κανόνων πειθαρχικού δικαίου, η οποία κρίνεται αναγκαία και επιβεβλημένη προκειμένου να διασφαλιστεί τόσο η εύρυθμη λειτουργία των υπηρεσιών και των φορέων του δημοσίου όσο και η αποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης και η αντιμετώπιση φαινομένων κακοδιοίκησης και διαφθοράς. Οι κανόνες αυτοί, οι οποίοι διέπουν τους κανόνες συμπεριφοράς των δημοσίων υπαλλήλων, εντός και εκτός υπηρεσίας, αλλά και τον τρόπο εκτέλεσης των καθηκόντων τους, σύμφωνα με την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία αλλά και τις οδηγίες των εποπτευόντων φορέων, εφαρμόζονται ώστε να διασφαλιστεί ο ίδιος ο εξυπηρετούμενος πολίτης, τόσο ως μονάδα όσο και ως μέλος του κοινωνικού συνόλου, το κύρος των δημοσίων υπηρεσιών αλλά και το κύρος και η αξιοπρέπεια των δημοσίων υπαλλήλων.

Οι κανόνες του πειθαρχικού δικαίου, που ίσχυαν και ισχύουν, με τις όποιες τροποποιήσεις επήλθαν σε αυτές, έχουν τόσο προληπτικό όσο και κατασταλακτικό χαρακτήρα.<sup>4</sup>

*Προληπτικό*, καθώς καθιστούν σαφές και ευδιάκριτο, στις περισσότερες περιπτώσεις, το πλαίσιο των αρμοδιοτήτων και των υποχρεώσεων του υπαλλήλου απέναντι στην ίδια την δημόσια υπηρεσία στην οποία υπηρετεί, σε άλλους φορείς, με τους οποίους υπάρχει οριζόντια σχέση αλλά κυρίως απέναντι στον εξυπηρετούμενο πολίτη, ο οποίος είναι και ο τελικός αποδέκτης όλων των ενεργειών.

---

<sup>1</sup>Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ., ΦΕΚ 26/Α΄/9-2-2007, για συντομία Υ.Κ.

<sup>2</sup>Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, ΦΕΚ 143/Α΄/28-6-2007

<sup>3</sup>Για την νομοθετική επισκόπηση ελήφθησαν υπόψη οι αναφερόμενοι νόμοι και οι αιτιολογικές εκθέσεις αυτών, οι αναφερόμενες σχετικές εγκύκλιοι του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, η ιστοσελίδα του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης [www.minadmin.gov.gr](http://www.minadmin.gov.gr) (διαδρομή: Διοικητική Ανασυγκρότηση, Ανθρώπινο Δυναμικό, Κώδικας Δημοσίων Υπαλλήλων) καθώς και το αναγραφόμενο από τον Παναζή Ν., (2015), Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων, Πρακτικά θέματα πειθαρχικής διαδικασίας, Ενημέρωση με τον Ν.4325/2015, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>4</sup>Αιτιολογική έκθεση του Ν.4057/12, Γενικό Μέρος.

*Κατασταλτικό*, καθώς προβλέπουν την επιβολή ποινών και κυρώσεων, τόσο διοικητικών όσο και ποινικών, ώστε να τιμωρηθεί ο υπάλληλος ο οποίος υπέπεσε αποδεδειγμένα σε πειθαρχικό παράπτωμα, κατά παράβαση της κείμενης νομοθεσίας και των καθηκόντων του, προκαλώντας βλάβη στην ίδια την υπηρεσία, τους πολίτες και την κοινωνία ως σύνολο.

Η έννοια του πειθαρχικού δικαίου ενισχύεται από την ύπαρξη ιεραρχικής δομής στις δημόσιες υπηρεσίες, καθώς ρητά ορίζονται οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι, οι οποίοι ανήκουν σε υψηλότερο ιεραρχικά κλιμάκιο από τον πειθαρχικά διωκόμενο υπάλληλο και δύνανται να ασκήσουν τον πειθαρχικό έλεγχο και τον ευρύτερα διοικητικό.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Ν.4057/2012,<sup>5</sup> η αναμόρφωση των ισχυουσών<sup>6</sup> μέχρι τότε πειθαρχικών διατάξεων κρίθηκε αναγκαία και επιβεβλημένη προκειμένου να αντιμετωπιστούν τα φαινόμενα διαφθοράς των δημοσίων υπαλλήλων και η διόγκωση αυτών καθώς και η αδυναμία των υφιστάμενων πειθαρχικών κωδίκων να τα αντιμετωπίσουν γρήγορα και αποτελεσματικά και να αποδώσουν την προσήκουσα ποινή στον πειθαρχικά διωκόμενο υπάλληλο, ικανοποιώντας παράλληλα και το κοινό περί δικαίου αίσθημα. Έτσι, με τις ρυθμίσεις του Ν.4057/12 επήλθε ριζική αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου, με σκοπό την αντιμετώπιση φαινομένων που εμπόδιζαν την απρόσκοπτη λειτουργία των υπηρεσιών.

Οι κυριότερες μεταβολές<sup>7</sup> που επήλθαν με τις διατάξεις του Ν.4057/12 στους Ν. 3528/07 και 3584/07<sup>8</sup> αφορούσαν:

1. στον αποκλειστικό αριθμητικό προσδιορισμό των πειθαρχικών παραπτωμάτων, ο οποίος αποτέλεσε καινοτομία, καθώς για πρώτη φορά καθιερώθηκε η εξαντλητική απαρίθμηση και η σαφής διατύπωση τους. Με τον τρόπο αυτό, ο υπάλληλος δύναται να γνωρίζει εκ των προτέρων το ισχύον νομικό πλαίσιο και να είναι ενήμερος για τις

---

<sup>5</sup>Πειθαρχικό Δίκαιο των Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.

<sup>6</sup>Οι αναφερόμενες πειθαρχικές διατάξεις στους Ν.3528/07 και 3584/07.

<sup>7</sup>ΔΙΔΑΔ/Φ.58/341/οικ.10874/3-5-2012, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων.

<sup>8</sup>Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4057/12, άρθρο 5, παρ.1: «1. Οι διατάξεις του παρόντος νόμου, που αναφέρονται σε θέματα αργιών, καθώς και εκείνες με τις οποίες προβλέπονται πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικές ποινές και οι διαδικαστικές φύσεως διατάξεις, εφαρμόζονται αναλόγως για το μόνιμο προσωπικό των δήμων και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου αυτών.» Σύμφωνα με την παρ. 2 οι συγκεκριμένες διατάξεις εφαρμόζονται αναλόγως και για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου των δήμων και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου αυτών.

ενέργειες τις οποίες οφείλει να αποφεύγει αλλά και τις συνέπειες τόσο των πράξεων όσο και των παραλείψεων του. Η ρύθμιση αυτή αποτέλεσε μορφή εγγύησης για τον δημόσιο υπάλληλο και εναρμόνιση με τις συνταγματικές αρχές του κράτους δικαίου σύμφωνα με τον Καταστατικό Χάρτη της Χώρας.<sup>9</sup>

2. στην αναμόρφωση του καταλόγου των πειθαρχικών ποινών με την πρόβλεψη νέων και στην μεγαλύτερη κλιμάκωση των ήδη υπαρχόντων. Αναμορφώθηκαν οι ποινές, καθώς θεσπίστηκαν αυστηρότερες, ενώ εισήχθησαν νέες. Για τα βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα προβλέπεται πλέον κατώτατη επιβαλλόμενη ποινή καθώς και η δυνατότητα επιβολής χρηματικής κύρωσης μέχρι συγκεκριμένου χρηματικού ποσού. Αυστηροποιήθηκε, λοιπόν, το σύστημα της επιβολής των πειθαρχικών ποινών και ενισχύθηκε η αποτρεπτική λειτουργία των πειθαρχικών ρυθμίσεων προκειμένου να αντιμετωπιστούν φαινόμενα παράνομης συμπεριφοράς, με σκοπό τα πειθαρχικά συμβούλια να διαθέτουν μεγαλύτερα περιθώρια και, με την επιβολή της προσήκουσας ποινής, να επιτυγχάνουν την ουσιαστική τιμωρία του υπαλλήλου που αποδεδειγμένα υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα.

Οι νέες πειθαρχικές ποινές είναι η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα έως πέντε έτη και η αφαίρεση της άσκησης καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας για την θητεία ή το υπόλοιπο της. Η υιοθέτηση των ανωτέρω ποινών κρίθηκε αναγκαία καθώς με το σύστημα της κινητής ιεραρχίας, εφόσον δεν είχε και δεν έχει προχωρήσει μέχρι και σήμερα η διαδικασία επιλογή προϊσταμένων, γίνεται ανάθεση καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας με αναπλήρωση,<sup>10</sup> με συνέπεια η ποινή του υποβιβασμού να μην έχει πλέον την ίδια βαρύτητα. Θεσπίζεται, τέλος, μεγαλύτερη κλιμάκωση στις ποινές όπου, για παράδειγμα, το όριο της πειθαρχικής ποινής του προστίμου αυξάνεται έως τις αποδοχές δώδεκα μηνών, η ποινή της προσωρινής παύσης κυμαίνεται από τρεις έως δώδεκα μήνες και η πειθαρχική ποινή του υποβιβασμού μπορεί να φτάσει τους δύο βαθμούς.

3. στην αναμόρφωση των πειθαρχικών συμβουλίων με την σύσταση Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων που έχουν ως αποκλειστική αρμοδιότητα την εξέταση των πειθαρχικών υποθέσεων, από την οποία αποδεσμεύθηκαν τα ως τότε

---

<sup>9</sup>Αιτιολογική έκθεση του Ν.4057/12, Γενικό Μέρος.

<sup>10</sup>Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 87 του Ν.3528/07 και του άρθρου 100 του Ν.3584/07, όπως ισχύουν.

υπάρχοντα υπηρεσιακά συμβούλια. Τα πειθαρχικά συμβούλια αποσυνδέονται πλέον από τα υπηρεσιακά συμβούλια προκειμένου να διασφαλιστεί η σε βάθος διερεύνηση των πειθαρχικών υποθέσεων από τα πρώτα, τα οποία δεν είναι επιφορτισμένα με την εξέταση θεμάτων σχετικών με την υπηρεσιακή κατάσταση και εξέλιξη των υπαλλήλων, όπως οι μετατάξεις, οι αποσπάσεις, οι υπηρεσιακές μεταβολές κλπ., αρμοδιότητα η οποία παραμένει στα υπηρεσιακά συμβούλια των φορέων. Με τον τρόπο αυτό, επιδιώκεται η εξέταση μεγαλύτερου αριθμού πειθαρχικών υποθέσεων σε συντομότερο χρόνο, καθώς αυτό αποτελεί πλέον την αποκλειστική αρμοδιότητα των πειθαρχικών συμβουλίων. Σημειώνεται ότι τα πειθαρχικά συμβούλια συνιστούν «υπηρεσιακά συμβούλια», διαφέρουν δε από τα λοιπά υπηρεσιακά συμβούλια μόνο ως προς το εύρος των αρμοδιοτήτων τους.

Καθιερώθηκε,<sup>11</sup> επίσης, η ευχέρεια που έχει το πειθαρχικό συμβούλιο να επιβάλλει οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, λαμβάνοντας υπόψη στοιχεία όπως η προσωπικότητα του υπαλλήλου, οι συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος και ο υπηρεσιακός του φάκελος, προκειμένου να γίνει ορθή επιμέτρηση της επιβαλλόμενης ποινής, χωρίς τις δεσμεύσεις των αντίστοιχων διατάξεων,<sup>12</sup> σύμφωνα με τις οποίες η ποινή της οριστικής παύσης μπορούσε, μέχρι τότε, να επιβληθεί μόνο για ορισμένα παραπτώματα.

Από την άλλη, η ευχέρεια αυτή του πειθαρχικού οργάνου κατά την επιμέτρηση της ποινής περιορίστηκε θεμιτά, καθώς για πρώτη φορά τέθηκε ως όριο η μικρότερη πειθαρχική ποινή<sup>13</sup> που μπορεί να επιβληθεί για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα. Αυτό σημαίνει ότι το πειθαρχικό όργανο οφείλει να κινηθεί εντός συγκεκριμένου πλαισίου ποινών λόγω της βαρύτητας του παραπτώματος.

4. στη συμμετοχή δικαστικών λειτουργών<sup>14</sup> και μελών του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους,<sup>15</sup> ώστε να διασφαλίζεται η αμεροληψία, η αντικειμενικότητα, η επαρκής αντιμετώπιση των νομικών ζητημάτων που αναφύονται κατά την εξέταση των

---

<sup>11</sup>N.4057/12, άρθρο 109, παρ.2.

<sup>12</sup>N.3528/07, άρθρο 109, παρ.2 και N.3584/07, άρθρο 113, παρ.2.

<sup>13</sup>N.4057/12, άρθρο 109, παρ.5.

<sup>14</sup>Η συμμετοχή των δικαστικών λειτουργών σε πειθαρχικά συλλογικά όργανα της Διοίκησης προβλέπεται ρητά στο άρθρο 89 παρ. 2 του Συντάγματος.

<sup>15</sup>Στο άρθρο 100<sup>Α</sup> του Συντάγματος κατοχυρώνεται το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους, τα μέλη του οποίου είναι κρατικοί λειτουργοί που απολαμβάνουν των εγγυήσεων της μονιμότητας.

πειθαρχικών υποθέσεων και η απρόσκοπτη λειτουργία των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων. Επίσης, οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων που συμμετέχουν σε αυτά δεν προέρχονται από υπηρεσίες ή φορείς που υπάγονται στην αρμοδιότητα τους. Η κατά πλειοψηφία συγκρότηση των πειθαρχικών συμβουλίων από δικαστικό λειτουργό και μέλη του Ν.Σ.Κ. είναι σύμφωνη με την απαίτηση του Συντάγματος<sup>16</sup> που επιβάλλει τη συγκρότηση των συμβουλίων κατά τα δύο τρίτα από μόνιμους δημόσιους υπαλλήλους, με σκοπό την διασφάλιση της αμερόληπτης και αντικειμενικής κρίσης των υπαλλήλων από συμβούλια των οποίων τα μέλη διαθέτουν συνταγματικές εγγυήσεις ως προς το υπηρεσιακό τους καθεστώς, προκειμένου να είναι ανεπηρέαστα από κάθε είδους εξαρτήσεις.<sup>17</sup>

5. στην μη συμμετοχή αιρετών εκπροσώπων,<sup>18</sup> καθώς η φύση της πειθαρχικής διαδικασίας επιτάσσει τα μέλη των πειθαρχικών συμβουλίων να ορίζονται από τον νομοθέτη με βάση αμιγώς υπηρεσιακά κριτήρια και λαμβάνοντας υπόψη ότι οι υπάλληλοι με συνδικαλιστική ιδιότητα δεν μπορούν να λειτουργήσουν με την απαιτούμενη αντικειμενικότητα, καθώς σκοπεύουν στην προάσπιση των συμφερόντων συναδέλφων αλλά και ταυτόχρονα εκλογέων τους.

6. στον ορισμό προθεσμιών, κάτι που δεν προβλεπόταν<sup>19</sup> από τις διατάξεις των Ν.3528/07 και Ν.3584/07, για λόγους επιτάχυνσης της πειθαρχικής διαδικασίας και προς αποφυγή καθυστερήσεων.

Για παράδειγμα, ορίζεται ότι η προκαταρκτική εξέταση περατώνεται **εντός μηνός** από την ημερομηνία κατά την οποία ο πειθαρχικός προϊστάμενος έλαβε γνώση των γεγονότων που συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα, η Ένορκη Διοικητική Εξέταση (Ε.Δ.Ε.) περατώνεται **εντός δύο μηνών** από την ημερομηνία ανάθεσης της διεξαγωγής της **ή εντός τριών μηνών** μετά από πλήρως αιτιολογημένη αίτηση του διενεργούντα την Ε.Δ.Ε. και η πειθαρχική ανάκριση ολοκληρώνεται **εντός μηνός** από την ανάθεση της **με δυνατότητα παράτασης ενός μηνός**, μετά από πλήρως αιτιολογημένη αίτηση του διενεργούντα.

Περιορίζεται στους **δύο μήνες** από την κλήση σε απολογία του υπό δίωξη υπαλλήλου, η οποία σηματοδοτεί και την έναρξη της πειθαρχικής δίωξης, ο χρόνος

---

<sup>16</sup>Άρθρο 103, παρ.4.

<sup>17</sup>ΣτΕ 474/1991.

<sup>18</sup>ΣτΕ 4662/2012.

<sup>19</sup>Ν.3528/07, άρθρα 125-127 και Ν.3584/07, άρθρα 129-131.

ολοκλήρωσης της πειθαρχικής διαδικασίας είτε με την έκδοση απόφασης του μονομελούς οργάνου είτε με παραπομπή της υπόθεσης στο αρμόδιο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο. Σε αυτήν την περίπτωση, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται **εντός δύο μηνών**<sup>20,21</sup> από την παραπομπή της ή **εντός τεσσάρων μηνών**, σε περίπτωση που κρίνεται αναγκαία η διεξαγωγή ανάκρισης. Η ανωτέρω ρύθμιση περιόρισε σε μεγάλο βαθμό τυχόν χρονικές καθυστερήσεις που σημειώνονταν το παρελθόν, συμβάλλοντας, υπό την προϋπόθεση ότι τηρούνται τα ως ανωτέρω περιγραφόμενα, στην ταχύτερη και αποτελεσματικότερη ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας καθώς και στην αποφασιστική αντιμετώπιση του φαινομένου, πλέον, της συσσώρευσης πειθαρχικών υποθέσεων, τόσο στα μονομελή όσο και στα συλλογικά όργανα που δύνανται, εκ του νόμου, να ασκούν πειθαρχικό έλεγχο και να απονέμουν την πειθαρχική δικαιοσύνη.

7. στην *αύξηση των χρονικών ορίων παραγραφής*<sup>22</sup> των πειθαρχικών παραπτώματων από δύο χρόνια που ίσχυε σε πέντε χρόνια, ενώ ειδικά για τα παραπτώματα<sup>23</sup> για τα οποία δεν μπορούσε να επιβληθεί ποινή κατώτερου του υποβιβασμού, η παραγραφή ορίστηκε επταετής<sup>24</sup> λόγω της σοβαρότητας τους. Επίσης, σε παραπτώματα με οικονομικό περιεχόμενο η παραγραφή αρχίζει από την ημερομηνία κατά την οποία η Υπηρεσία έλαβε γνώση της τέλεσης της πράξης και όχι από την ημερομηνία διάπραξης του παραπτώματος. Η συγκεκριμένη ρύθμιση

---

<sup>20</sup>Στην περίπτωση που η πειθαρχική δίωξη αφορούσε σε υπάλληλο υπαγόμενο στις διατάξεις του Ν.3528/07, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρωνόταν εντός τριμήνου από την κλήση σε απολογία, είτε με την έκδοση πειθαρχικής απόφασης μονομελούς οργάνου είτε με την παραπομπή της υπόθεσης ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου, όπου και έπρεπε η εξέταση της να ολοκληρωθεί εντός εξαμήνου (άρθρο 122).

<sup>21</sup>Στην περίπτωση που η πειθαρχική δίωξη αφορούσε σε δημοτικό/κοινοτικό υπάλληλο υπαγόμενο στις διατάξεις του Ν.3584/07, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρωνόταν εντός τριμήνου από την κλήση σε απολογία, είτε με την έκδοση πειθαρχικής απόφασης μονομελούς οργάνου είτε με την παραπομπή της υπόθεσης ενώπιον συλλογικού πειθαρχικού οργάνου. Σε αυτήν την περίπτωση, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρωνόταν εντός τεσσάρων μηνών από την παραπομπή της, είτε με την έκδοση πειθαρχικής απόφασης είτε με παραπομπή της ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου. Σε περίπτωση παραπομπής ενώπιον του Υπηρεσιακού Συμβουλίου, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρωνόταν εντός εξαμήνου (άρθρο 126).

<sup>22</sup>Ν.4057/12, άρθρο 112, παρ.1

<sup>23</sup>Ν.4057/12, άρθρο 107, παρ.1 και ενδεικτικά: «α) πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και την Δημοκρατία», β)...γ) η παράβαση καθήκοντος κατά τον ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους, δ) η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών».

<sup>24</sup>Στην αιτιολογική έκθεση του Ν.4057/12 η παραγραφή των πειθαρχικών παραπτώματων οριζόταν δεκαετής.

εντάχθηκε στη γενικότερη προσπάθεια για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των φαινομένων διαφθοράς των δημοσίων υπαλλήλων και προκειμένου να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της παύσης της πειθαρχικής δίωξης εξαιτίας του σύντομου χρόνου παραγραφής που ίσχυε μέχρι τότε.

Με τις διατάξεις του Ν.4093/12<sup>25,26,27</sup> που ακολούθησε, επήλθε τροποποίηση στις διατάξεις του Ν.4057/12 σε ότι αφορά τον θεσμό της αυτοδίκαιης αργίας, με την ενίσχυσή της έτσι ώστε, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση αυτού, να επιτυγχάνεται η άμεση απομάκρυνση όσων υπαλλήλων διώκονται ή τιμωρούνται για σοβαρά ποινικά και πειθαρχικά παραπτώματα και να προστατεύεται το συμφέρον και το κύρος της υπηρεσίας. Παράλληλα, διευρύνθηκε η προστασία του υπαλλήλου που τίθεται σε αργία.<sup>28</sup> Αυστηροποιήθηκε το πλαίσιο μέσα στο οποίο τίθεται σε αργία ο διωκόμενος υπάλληλος και όχι μόνο μετά την επιβολή των ποινών της οριστικής παύσης και της προσωρινής παύσης άνω των έξι μηνών, αλλά και με μόνη προϋπόθεση της άσκηση πειθαρχικής δίωξης σε βάρος του και την παραπομπή του στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο.<sup>29</sup>

Οι ρυθμίσεις του Ν.4093/12 κρίθηκαν αντισυνταγματικές,<sup>30</sup> δημιουργώντας αντιδράσεις καθώς διαταράχθηκε η ισορροπία της διοικητικής λειτουργίας με την αναίτια, σε πολλές περιπτώσεις, θέση υπαλλήλων σε αυτοδίκαιη αργία.

---

<sup>25</sup>Εγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Ν.4046/12 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.

<sup>26</sup>Υποπαράγραφος Ζ.3 Αργία στο πλαίσιο της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας.

<sup>27</sup>Ο Ν.4093/12 τροποποιεί τα άρθρα 103 και 104 του Ν.3528/07 και τα άρθρα 107 και 108 του Ν.3584/07.

<sup>28</sup>Βλ. Αιτιολογική Ν.4093/12, ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΠΔΔ/οικ.26188/12-11-2012, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού και ΔΙΔΑΔ/Φ.69/62/οικ.29458/18-11-2014 Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας (σχετ. με την 391/13 Γνωμοδότηση του Ν.Σ.Κ. για θέματα αυτοδίκαιης αργίας).

<sup>29</sup>Ν.4093/12, υποπαράγραφος Ζ3 παρ.1 περ. ε: «ε) ο υπάλληλος ο οποίος έχει παραπεμφθεί στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο για τα παραπτώματα των περιπτώσεων α', γ', δ', ε' ι, ιδ', ιη', κγ', κδ', κζ' και κθ' του άρθρου 107 ή αντίστοιχα παραπτώματα του ίδιου άρθρου, όπως ίσχυε πριν την αντικατάστασή του με το άρθρο δεύτερο του Ν.4057/2012 ή αντίστοιχα παραπτώματα του προϊσχύσαντος Υπαλληλικού Κώδικα (ν. 2683/1999).»

Ενδεικτικά: Ν.4057/12, άρθρο 107, παρ.1: «α) πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία...β)...γ)...δ) η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προ όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών.»

<sup>30</sup>ΣτΕ 1900/2014.

Ακολούθησαν και άλλες τροποποιήσεις με τους Νόμους 4111/2013<sup>31</sup>, 4203/2013<sup>32</sup>, 4210/2013<sup>33</sup>, 4305/2014<sup>34</sup> και 4310/2014.<sup>35</sup>

Η σημαντικότερη τροποποίηση στο πειθαρχικό δίκαιο, όπως ίσχυε μετά την εφαρμογή του Ν.4057/12, επήλθε με την ψήφιση του Ν.4325/2015,<sup>36</sup> ο οποίος επέφερε μεταβολές στο υπάρχον τότε νομικό πλαίσιο, με κυριότερη την συμμετοχή των αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων στα πρωτοβάθμια πειθαρχικά συμβούλια, η οποία είχε καταργηθεί από τις διατάξεις του Ν.4057/12. Αυτό προκάλεσε αμφιλεγόμενες αντιδράσεις σε ότι αφορά την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία με την οποία θα απονέμονταν η πειθαρχική δικαιοσύνη. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, στόχος της μεταβολής αυτής ήταν η ενίσχυση του συμμετοχικότητας, της αντιπροσώπευσης των υπό δίωξη υπαλλήλων καθώς και η δημοκρατική νομιμοποίηση της λειτουργίας των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων. Ο Ν.4325/15 επέφερε, επίσης, αλλαγές στην απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτώματων<sup>37</sup> (συνολικά 33 πλέον για τους υπαγόμενους στις διατάξεις του Υ.Κ., 32 για τους δημοτικούς/κοινοτικούς υπαλλήλους), ενώ στα θετικά του συγκαταλέγεται η κατάργηση των μεταγενέστερων του Ν. 4057/2012 διατάξεων περί της θέσης σε αυτοδίκαιη αργία.<sup>38</sup> Επίσης, αυστηροποιήθηκε το σύστημα των

---

<sup>31</sup>Άρθρα 14-16.

<sup>32</sup>Άρθρο 25, παρ.6.

<sup>33</sup>Άρθρα 14-19.

<sup>34</sup>Άρθρα 21 και 29.

<sup>35</sup>Άρθρο 69.

<sup>36</sup>Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης-Καταπολέμηση της Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις.

<sup>37</sup>Τα πειθαρχικά παραπτώματα των υπαγόμενων στον Υ.Κ. υπαλλήλων ανέρχονταν σε: 23 με τον Ν.3528/07, 32 με τον Ν.4057/12, 34 με τους Ν.4203/13, άρθρο 25, παρ.2 και Ν.4305/14, άρθρο 29, παρ.1 και, τέλος, 33 με τις διατάξεις του Ν.4325/15. Τα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοτικών/κοινοτικών υπαλλήλων ανέρχονταν σε 27 με το Ν.3584/07 και σε 32 με το Ν.4057/12.

Με τις διατάξεις του Ν.4325/17, άρθρο 6 τροποποιήθηκε μόνο το άρθρο 107 του Ν.3528/07 σχετικά με την απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτώματων και όπως ίσχυε μετά την τροποποίηση του από το Ν.4057/12 (σύνολο πειθαρχικών παραπτώματων στον Υ.Κ.: 33). Δεν τροποποιήθηκε το άρθρο 111 του Ν.3584/07 και όπως ίσχυε μετά την τροποποίησή του από το Ν.4057/12 (σύνολο παραπτώματων στον Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων: 32).

<sup>38</sup>Βλέπε σχετικά ΔΙΔΑΔ/Φ.69/66/οικ.13632/8-5-15, ΔΙΔΑΔ/Φ.69/67/οικ.20725/23-6-2015 και ΔΙΔΑΔ/Φ.69/72/οικ.31510/7-10-15 και οι τρεις του Υπουργείου Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας, (όπου στην τελευταία ορίζονται τα εξής: ... «Δυνάμει των ανωτέρω, για την προάσπιση του δημοσίου συμφέροντος και του κύρους των δημοσίων υπηρεσιών με σεβασμό των δικαιωμάτων που απορρέουν από το τεκμήριο αθωότητας, τα οικεία πειθαρχικά συμβούλια παρακαλούνται όπως προβαίνουν αμελλητί και με ευθύνη (πειθαρχική) για την όποια καθυστέρηση στην εξέταση των αιτημάτων της διοίκησης για τη θέση υπαλλήλων σε δυνητική αργία.»



ποινών με την αύξηση των ορίων αυτών (για παράδειγμα, το πρόστιμο της περικοπής των αποδοχών τριών μηνών αυξάνεται στους δώδεκα μήνες), ενώ αυξήθηκε και η αρμοδιότητα των πειθαρχικών προϊστάμενων (για παράδειγμα ο υπουργός μπορεί, για πρώτη φορά, να επιβάλλει ποινή προστίμου έως και την περικοπή των αποδοχών τριών μηνών και όχι μέχρι ενός μηνός που ίσχυε).

## 1.2. Ορισμός πειθαρχικού παραπτώματος<sup>39</sup>

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.4057/12, άρθρο 106: *«Το πειθαρχικό παράπτωμα συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου και μπορεί να του καταλογιστεί»*

Με τη διάταξη αυτή ο νομοθέτης προσδιορίζει τα στοιχεία εκείνα τα οποία συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα, τα οποία είναι η υπαιτιότητα του υπαλλήλου και η δυνατότητα καταλογισμού, ενώ διευκρινίζεται ότι το παράπτωμα συντελείται είτε με εσκεμμένη πράξη ή με παράλειψη. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου, με τη λιτή αυτή διάταξη σε σχέση με την καταργούμενη αντίστοιχη διάταξη του Ν. 3528/07,<sup>40</sup> άρθρο 106, επιδιώκεται η εμπέδωση της συνταγματικής αρχής του κράτους δικαίου στον τομέα του πειθαρχικού δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων.

Η πράξη ή η παράλειψη μπορεί να σχετίζεται με την εσωτερική ή την εξωτερική λειτουργία της υπηρεσίας του υπαλλήλου, π.χ. μη εκτέλεση εντολής ή μη εξυπηρέτηση του πολίτη αντίστοιχα, με την τέλεση ποινικού αδικήματος που σχετίζεται με την υπηρεσία, π.χ. υπεξαίρεση, με την τέλεση ποινικού αδικήματος που δεν σχετίζεται με την υπηρεσία, π.χ. συμμετοχή σε ληστεία, καθώς επίσης και με την συμπεριφορά του υπαλλήλου εντός και εκτός υπηρεσίας.

---

<sup>39</sup>Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 106 του Ν.3528/2007, όπως ισχύει μετά την τροποποίηση του από τον Ν.4057/12.

<sup>40</sup>Το πειθαρχικό παράπτωμα ορίζεται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο στον Ν.3528/07, άρθρο 106 (πριν την τροποποίηση του από τις διατάξεις του Ν.4057/12) και στον Ν.3584/07, άρθρο 110 (όπου παραμένει ως έχει): *«1. Πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που συντελείται με υπαίτια πράξη ή παράλειψη και μπορεί να καταλογισθεί στον υπάλληλο. 2. Το υπαλληλικό καθήκον προσδιορίζεται τόσο από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, οι εντολές και οδηγίες όσο και από τη συμπεριφορά που πρέπει να τηρεί ο υπάλληλος εντός και εκτός της υπηρεσίας ώστε να μη θίγεται το κύρος αυτής. 3. Το υπαλληλικό καθήκον, κατά την προηγούμενη παράγραφο, σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει στον υπάλληλο πράξη ή παράλειψη που να αντίκειται προδήλως στις διατάξεις του Συντάγματος και των νόμων».*

### 1.3. Πειθαρχικά παραπτώματα<sup>41</sup>

Με τις διατάξεις του Ν.4325/15, τα πειθαρχικά παραπτώματα προσδιορίζονται εξαντλητικά και με ακρίβεια. Επισημαίνεται ότι με την διάταξη του άρθρου 24 του Υ.Κ.: *«Ο υπάλληλος είναι εκτελεστής της θέλησης του Κράτους, υπηρετεί μόνο τον Λαό και οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα και την Δημοκρατία»*, μεταφέρεται το περιεχόμενο των Συνταγματικών Διατάξεων<sup>42</sup> στον Υ.Κ.

Το υπαλληλικό καθήκον προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την ισχύουσα κάθε φορά νομοθεσία, τις σχετικές εγκυκλίους, τις οδηγίες και τις διαταγές που δίνονται από τους ιεραρχικά προϊστάμενους, με γνώμονα την τήρηση της αρχής της νομιμότητας και την εφαρμογή του Συντάγματος και των Νόμων.

### 1.4. Δίωξη πειθαρχικών παραπτωμάτων<sup>43</sup>

Με τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις καθιερώνεται η δέσμια υποχρέωση του αρμόδιου πειθαρχικού οργάνου να εκκινήσει υποχρεωτικά την διαδικασία της πειθαρχικής δίωξης. Σύμφωνα με τον **Στασινόπουλο (1957)**:<sup>44</sup> *«η πειθαρχική δίωξη γίνεται προς το συμφέρον της υπηρεσίας και όχι προς το συμφέρον ιδιότη»*, ενώ η μη άσκηση της συνιστά το πειθαρχικό αδίκημα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος.

Η δίωξη και τιμωρία των πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτελεί καθήκον των αρμόδιων πειθαρχικών οργάνων τα οποία υποχρεούνται να προχωρήσουν στην εξέταση και ολοκλήρωση της πειθαρχικής δίωξης με την επιβολή της προσήκουσας ποινής. Δεν δύναται, δηλαδή, να μην εξεταστεί από το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, μονομελές ή συλλογικό, μία πειθαρχική δίωξη, η οποία παραμένει εκκρεμής και έωλη σε βάρος του διωκόμενου υπαλλήλου και του ίδιου του φορέα, χωρίς να οδηγηθεί σε λήψη απόφασης για την επιβολή ποινής, αποκαθιστώντας το κύρος της υπηρεσίας και ικανοποιώντας το κοινό αίσθημα δικαίου ή σε απαλλαγή του διωκόμενου υπαλλήλου, αποκαθιστώντας την αξιοπρέπεια του και την δημοσιούπαλληλική του ιδιότητα.

---

<sup>41</sup>Σύμφωνα με το άρθρο 107 του Υ.Κ., όπως ισχύει μετά την τροποποίηση του από τις διατάξεις του Ν. 4057/12 και του Ν.4325/15 και αντίστοιχα του άρθρου 111 του Ν.3584/07, όπως ισχύει μετά την τροποποίηση του από το Ν.4057/12.

<sup>42</sup>και πιο συγκεκριμένα των άρθρων 103, παρ.1 και 120, παρ. 2 του Συντάγματος.

<sup>43</sup>Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν.3528/07 και το άρθρο 114 του Ν.3584/07, όπως ισχύουν.

<sup>44</sup>Στασινόπουλος Μ., (1957), Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου, Μέρος Γ', Δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων.

### 1.5. Άσκηση πειθαρχικής δίωξης-προθεσμίες

Η πειθαρχική δίωξη<sup>45</sup> αρχίζει με την κλήση σε απολογία του υπαλλήλου από το αρμόδιο μονομελές πειθαρχικό όργανο ή με την παραπομπή του στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο. Σε ότι αφορά την πειθαρχική δίωξη υπαλλήλου, τότε αυτή ολοκληρώνεται υποχρεωτικά **εντός δύο μηνών** από την κλήση σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο, με την έκδοση σχετικής απόφασης. Σε περίπτωση που το μονομελές πειθαρχικό όργανο παραπέμψει την υπόθεση στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται υποχρεωτικά **εντός διμήνου από την παραπομπή της ή εντός τετράμηνου σε περίπτωση που απαιτείται η διεξαγωγή ανάκρισης**. Η παράβαση των ανωτέρω χρονικών περιορισμών συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, με ιδιαίτερη μνεία στα μέλη του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου, τα οποία σε αυτήν την περίπτωση παραπέμπονται ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου.

### 1.6. Η Αρχή *non bis in idem*

Σύμφωνα με την αρχή **non bis in idem** (*ού δις εν τω αυτώ*) δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα,<sup>46</sup> η οποία αποτελεί και πάγια αρχή του ποινικού δικαίου. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι δεν γίνεται να επιβληθεί διπλή πειθαρχική ποινή για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα, αλλά επιβάλλεται μία και μόνη ποινή για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα με την ίδια πειθαρχική απόφαση.

### 1.7. Πειθαρχικά όργανα<sup>47</sup>

Πειθαρχική εξουσία ασκούν στους υπαγόμενους στον Ν.3528/2007 υπαλλήλους οι εξής:

1. οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι τους<sup>48</sup>
2. το Διοικητικό Συμβούλιο Ν.Π.Δ.Δ. για το προσωπικό που υπηρετεί σε αυτό
3. το Πειθαρχικό Συμβούλιο του οικείου φορέα
4. το Πειθαρχικό Συμβούλιο του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης για τις περιπτώσεις<sup>49</sup> του άρθρου 117, παρ. 4.

---

<sup>45</sup>Σύμφωνα με το άρθρο 122 του Ν.3528/07 και το άρθρο 126 του Ν.3584/07, όπως ισχύουν.

<sup>46</sup>Ν.3528/07, άρθρο 123, παρ. 3 και Ν.3584/07, άρθρο 127, παρ.2, όπως ισχύουν.

<sup>47</sup>Ν.3528/07, άρθρο 116 και Ν.3584/07, άρθρο 120, όπως ισχύουν.

<sup>48</sup>Όπως περιγράφονται στο άρθρο 117 του Υ.Κ., όπως ισχύει.

5. το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο
6. ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης
7. το Διοικητικό Εφετείο
8. το Συμβούλιο της Επικρατείας

Είναι δυνατή η διεύρυνση των οργάνων που δύνανται να ασκούν πειθαρχική εξουσία, μόνο εφόσον υπάρχει ειδική διάταξη νόμου που αναθέτει την αρμοδιότητα αυτή και σε άλλο όργανο, όπως ισχύει για παράδειγμα στους Ο.Τ.Α. Α΄ βαθμού, όπου προβλέπεται από τις διατάξεις του Ν.3584/07, άρθρο 123 η παραπομπή της πειθαρχικής υπόθεσης από τον Δήμαρχο στην Εκτελεστική Επιτροπή του Δήμου.

Στο άρθρο 120 του ως άνω νόμου ορίζονται τα πειθαρχικά όργανα, τα οποία είναι:

1. οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι<sup>50</sup>
2. η Δημαρχιακή Επιτροπή
3. το Κοινοτικό Συμβούλιο
4. η Εκτελεστική Επιτροπή του Ιδρύματος και το Διοικητικό Συμβούλιο του Νομικού Προσώπου
5. η Εκτελεστική Επιτροπή των Συνδέσμων Δήμων, Κοινοτήτων και Δήμων και Κοινοτήτων
6. το Υπηρεσιακό Συμβούλιο
7. το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο
8. τα Διοικητικά Εφετεία
9. το Συμβούλιο της Επικρατείας
10. ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης.

---

<sup>49</sup>«α) στους υπαλλήλους του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου για ανάρμωση συμπεριφορά προς τους πολίτες, αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση τους, άρνηση συνεργασίας με τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.), παράλειψη ανάρτησης ή πλημμελή ανάρτηση πράξεων που προβλέπονται από την παρ. 4 του άρθρου 2 του Ν.3861/2010 και η εφαρμογή των περι απλούστευσης των διαδικασιών και καταπολέμησης της γραφειοκρατίας διατάξεων.

β) στους υπαλλήλους των Κ.Ε.Π. για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα. Ειδικά για τους υπαλλήλους των Κ.Ε.Π. που ανήκουν στους ΟΤΑ ο Υπουργός Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης μπορεί να ασκεί πειθαρχική δίωξη ενώπιον του αρμόδιου οργάνου κατά την κείμενη νομοθεσία.»

<sup>50</sup>Σύμφωνα με το άρθρο 121 του Ν.3584/07: «1. Πειθαρχικώς προϊστάμενοι των υπαλλήλων είναι: α. ο Δήμαρχος επί όλων των υπαγομένων στην αρμοδιότητα του υπαλλήλων, β. ο Προϊστάμενος Γενικής Διεύθυνσης, γ. ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης ή αυτοτελούς Τμήματος, δ. ο Πρόεδρος Κοινότητας, ε. ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Ιδρύματος, στ. ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου του Δημοτικού ή Κοινοτικού Νομικού Προσώπου, ζ. ο Πρόεδρος του Συνδέσμου Δήμων, Κοινοτήτων και Δήμων και Κοινοτήτων. 2. Ειδικώς για τα μέλη των Υπηρεσιακών Συμβουλίων σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 6 του παρόντος πειθαρχικώς προϊστάμενος είναι ο Πρόεδρος του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.»

Τα υπόλοιπα πειθαρχικά όργανα είναι τα λεγόμενα συλλογικά, τα οποία σύμφωνα με το άρθρο 123 είναι:

1. η Δημαρχιακή Επιτροπή
2. το Κοινοτικό Συμβούλιο
3. η Εκτελεστική Επιτροπή του Ιδρύματος και των Συνδέσμων Δήμων, Κοινοτήτων, Δήμων και Κοινοτήτων και
4. το Διοικητικό Συμβούλιο του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου

Επισημαίνεται ότι και στις δύο περιπτώσεις διατάξεων το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο ασκεί την πειθαρχική εξουσία σε δεύτερο βαθμό. Το Διοικητικό Εφετείο και το Συμβούλιο της Επικρατείας ασκούν πειθαρχική εξουσία όχι πρωτογενώς αλλά μετά από την άσκηση ένδικων μέσων.

### 1.8. Πειθαρχικές ποινές

Οι προβλεπόμενες ποινές για τους υπαγόμενους στον Ν.3528/2007 υπαλλήλους απαριθμούνται εξαντλητικά<sup>51</sup> και είναι:

1. η ποινή της έγγραφης επίπληξης
2. η περικοπή αποδοχών έως και δώδεκα μήνες
3. η στέρηση δικαιώματος για προαγωγή (ένα έως πέντε έτη)
4. η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής για κατάληψη θέσης ευθύνης (ένα έως πέντε έτη)
5. η απαλλαγή από την άσκηση καθηκόντων ευθύνης οποιουδήποτε επιπέδου για το σύνολο της θητείας ή το υπόλοιπο της
6. ο υποβιβασμός έως και δύο βαθμούς
7. η προσωρινή παύση από τα καθήκοντα από τρεις έως δώδεκα μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών
8. η οριστική παύση.

Οι ανωτέρω ποινές δεν είναι ενδεικτικές και δεν δύναται να επιβληθεί διαφορετική από αυτές ποινή, δεν δύναται να τροποποιηθούν, ενώ ισχύει και η ως ανωτέρω αναφερόμενη *αρχή non bis in idem*. Οι ποινές αυτές παρουσιάζουν κλιμάκωση τηρουμένης της *αρχής της αναλογικότητας*, καθώς η ποινή πρέπει να είναι ανάλογη του αποδιδόμενου παραπτώματος.

---

<sup>51</sup>Στο άρθρο 109 του Ν.3528/07, όπως ισχύει.

Σημειώνεται ότι με τις διατάξεις του Ν.4325/07, άρθρο 4, περιορίζονται τα πειθαρχικά παραπτώματα που μόνο γι' αυτά μπορεί να επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης, επαναφέροντας έτσι σε ισχύ την καταργούμενη από τον Ν. 4057/12, διάταξη του άρθρου 109, παρ. 2 του Υ.Κ. Κατά συνέπεια, το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο δεν δύναται να επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης για όλα τα πειθαρχικά παραπτώματα αλλά για κάποια από αυτά (ενδεικτικά: απόκτηση οικονομικού οφέλους, χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός και εκτός υπηρεσίας, εξαιρετικά σοβαρής απείθειας κλπ.)

Παράλληλα, ο νομοθέτης θέτει στην διακριτική ευχέρεια του πειθαρχικού οργάνου παραμέτρους οι οποίες μπορούν να συνεκτιμηθούν στην λήψη απόφασης για την επιβολή της πειθαρχικής ποινής, όπως οι ιδιαίτερες συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος, που μπορεί να αφορούν τόσο τον ίδιο τον υπάλληλο όσο και τις συνθήκες που επικρατούσαν κατά τη τέλεση του, η προσωπικότητα του διωκόμενου υπαλλήλου, η οποία μπορεί να υπόκειται και στην υποκειμενική κρίση των μελών του Πειθαρχικού Συμβουλίου, η υπηρεσιακή του εικόνα όπως προκύπτει από τον υπηρεσιακό φάκελο του και, τέλος, η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας.

Αντίστοιχα και σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3584/07, άρθρο. 113, παρ.1: *«1. Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι: α. Η έγγραφη επίπληξη. β. Το πρόστιμο έως τις αποδοχές τριών (3) μηνών. γ. Η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη. δ. Ο υποβιβασμός κατά έναν βαθμό. ε. Η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως έξι (6) μήνες, με πλήρη στέρηση των αποδοχών. στ. Η οριστική παύση.»*

### **1.9. Ενστάσεις –προσφυγές<sup>52</sup>**

Δίδεται στον διωκόμενο υπάλληλο το δικαίωμα υποβολής ένστασης κατά της απόφασης μονομελούς πειθαρχικού οργάνου ενώπιον του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου και κατά της απόφασης του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου, στο οποίο έχει παραπεμφθεί η εξέταση της υπόθεσης, ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου.

---

<sup>52</sup>Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 141 του Ν.3528/07 και του άρθρου 145 του Ν.3584/07, όπως ισχύουν.

Η **ένσταση** αποτελεί ένδικο μέσο με το οποίο προσβάλλονται όλες οι πειθαρχικές αποφάσεις, πλην των περιπτώσεων της ποινής του υποβιβασμού και της οριστικής παύσης, για τις οποίες προβλέπεται μόνο **προσφυγή** ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Δικαίωμα άσκησης ένστασης έχουν ο διωκόμενος υπάλληλος και υπέρ της διοίκησης ή υπέρ του υπαλλήλου το δικαίωμα φέρει κάθε πειθαρχικός προϊστάμενος, τα διοικητικά συμβούλια<sup>53</sup> των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, ο Υπουργός και ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης.

Η προθεσμία υποβολής της ένστασης ορίζεται στις είκοσι (20) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης στον υπάλληλο που τιμωρήθηκε ή από την στιγμή που έλαβαν γνώση τα όργανα τα οποία δικαιούνται τα ασκήσουν ένσταση.

Ισχύει η γενική αρχή της μη χειροτέρευσης της θέσης του υπαλλήλου, έτσι τα πειθαρχικά συμβούλια όταν κρίνουν μετά από ένσταση του υπαλλήλου ή υπέρ του δεν μπορούν να επιβάλλουν μεγαλύτερη ποινή από αυτήν που του έχει επιβληθεί. Όταν κρίνουν ένσταση υπέρ της διοίκησης, δεν μπορούν να επιβάλλουν στον διωκόμενο υπάλληλο ηπιότερη ποινή. Σε περίπτωση που εξετάζουν ταυτόχρονα ενστάσεις υπέρ του υπαλλήλου και υπέρ της διοίκησης μπορούν να επιβάλλουν οποιαδήποτε ποινή.

#### **1.10. Παραγραφή πειθαρχικών παραπτώματων<sup>54</sup>**

Τα πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται πέντε έτη μετά την ημερομηνία τέλεσης τους. Επταετής παραγραφή ισχύει για συγκεκριμένα πειθαρχικά παραπτώματα,<sup>55</sup> ενώ ο χρόνος παραγραφής αυξάνεται στα δέκα έτη, εφόσον έχει μεσολαβήσει διακοπτικό της παραγραφής γεγονός. Ειδικά για το παράπτωμα της παρ. δ που είναι: «δ) η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προ όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών», η παραγραφή αρχίζει από την ημερομηνία που ο αρμόδιος πειθαρχικός προϊστάμενος έλαβε γνώση της τέλεσης της πράξης.

---

<sup>53</sup>N.4057/12, άρθρο 119.

<sup>54</sup>N.3528/07, άρθρο 112 και N. 3584/07, άρθρο 116, όπως ισχύουν.

<sup>55</sup>Άρθρο 107 του Υ.Κ. και ενδεικτικά: «α) πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία.....β).....γ).....δ) η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προ όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών.»

### **1.11. Διαγραφή πειθαρχικών ποινών<sup>56</sup>**

Η ποινή της έγγραφης επίπληξης διαγράφεται αυτοδίκαια μετά από τρία (3) έτη, του προστίμου μετά από οκτώ (8) έτη και οι λοιπές ποινές, εκτός από τις ποινές της οριστικής και προσωρινής παύσης και του υποβιβασμού, μετά από δέκα (10) έτη, εφόσον κατά το αντίστοιχο διάστημα ο υπάλληλος δεν τιμωρήθηκε με άλλη πειθαρχική ποινή. Ο χρόνος της ποινής υπολογίζεται από την εκτέλεση της. Στη συνέχεια, ο πειθαρχικός φάκελος αφαιρείται από τον υπηρεσιακό φάκελο του υπαλλήλου και δεν επιτρέπεται να αποτελεί στοιχείο υπηρεσιακής κρίσης. Παραμένει στο αρχείο της υπηρεσίας.

### **1.12. Σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίωξης<sup>57</sup>**

Βασική προϋπόθεση για την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέουν από την πειθαρχική ευθύνη αποτελεί η επιτάχυνση της ολοκλήρωσης των πειθαρχικών επιμέρους διαδικασιών. Η πειθαρχική ευθύνη και η ίδια η πειθαρχική διαδικασία αποτελούν διοικητική διαδικασία, ανεξάρτητη από την ποινική διαδικασία. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3528/07, άρθρο 114 και του Ν.3584/07, άρθρο 118, όπως ισχύουν, η πειθαρχική διαδικασία είναι «αυτοτελής» και «ανεξάρτητη» από την ποινική ή άλλη (αστική ή διοικητική) δίκη.

Είναι προφανές ότι τα ανωτέρω ισχύουν όταν το πειθαρχικό παράπτωμα στο οποίο υπέπεσε ο υπάλληλος αποτελεί ταυτόχρονα και αντικείμενο ποινικής δίωξης. Η ποινική δίκη και, γενικότερα, η ποινική διαδικασία δεν παρεμποδίζουν την εξέλιξη της πειθαρχικής διαδικασίας ούτε την αναστέλλουν, εκτός από εξαιρετικούς λόγους και κατόπιν αιτήματος του διωκόμενου υπαλλήλου. Και σε αυτήν την περίπτωση, όμως, η αναστολή δεν μπορεί να υπερβεί το ένα έτος προκειμένου να διασφαλιστεί η ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας σε εύλογο χρονικό διάστημα, με σκοπό την αποφυγή συσσώρευσης εκκρεμών υποθέσεων. Χορηγείται είτε αυτεπαγγέλτως από το πειθαρχικό όργανο είτε μετά από αίτηση του υπό δίωξη υπαλλήλου, ενώ απαιτείται ειδικώς αιτιολογημένη απόφαση του αρμόδιου πειθαρχικού οργάνου και η συνδρομή εξαιρετικά σοβαρών λόγων που ανάγονται είτε στην προστασία του συμφέροντος,

---

<sup>56</sup>Ν.3528/07 άρθρο 145 και Ν.3584/07, άρθρο 149, όπως ισχύουν.

<sup>57</sup>ΔΙΔΑΔ/Φ.69/47/οικ.21243/30.07.2013 Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων.



του κύρους και της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας στην οποία τελέστηκε το πειθαρχικό παράπτωμα είτε στην προστασία της προσωπικότητας, της αξιοπρέπειας και του δημοσιοϋπαλληλικού κύρους του διωκόμενου υπαλλήλου. Η απόφαση αυτή είναι ελευθέρως ανακλητή. Αναστολή δεν επιτρέπεται σε περίπτωση που η τέλεση του πειθαρχικού παραπτώματος προκάλεσε έντονες κοινωνικές αντιδράσεις (δημόσιο σκάνδαλο), αγανάκτηση, δυσφορία σε μεγάλο αριθμό πολιτών ή έθιξε το κύρος της υπηρεσίας «σοβαρά», δηλαδή σε μεγάλη έκταση, ποιοτικά και ποσοτικά. (Α.Ι. Τάχος – Ι.Α. Συμεωνίδης, 2007)<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup>Α.Ι.Τάχος–Ι.Α.Συμεωνίδης, (2007), Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα και αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών & Κοινοτικών Υπαλλήλων, Εκδ. Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

## 2. Ειδικό πειθαρχικό δίκαιο<sup>59</sup> - Νομοθετική επισκόπηση

### 2.1. Ειδικές πειθαρχικές διατάξεις σε συνδυασμό με τις πειθαρχικές διατάξεις των δημοσίων υπαλλήλων

#### 2.1.1. Μέλη Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι.<sup>60</sup>

Το πειθαρχικό δίκαιο των μελών του Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.)<sup>61</sup> των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Α.Ε.Ι.)<sup>62</sup> διέπεται από τις διατάξεις του Π.Δ.160/2008, δηλαδή του «Πρότυπου Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας των ΑΕΙ».<sup>63</sup> Για τα μέλη Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι. αλλά και για τα μέλη Ε.ΔΙ.Π.<sup>64</sup> και Ε.Τ.Ε.Π.<sup>65</sup> εφαρμόζονται παράλληλα και σε συνδυασμό με τις πειθαρχικές διατάξεις του Ν.3528/07, όπως ισχύει, οι διατάξεις:

1. του Ν.5343/1932,<sup>66</sup> όπως ισχύει, ο οποίος περιγράφει τα υπηρεσιακά καθήκοντα των μελών Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι.
2. του Ν.249/76 και
3. του Π.Δ. από 12/26-7-33, «περί της πειθαρχικής διώξεως και της τηρητέας διαδικασίας ενώπιον των κατά το άρθρ. 327 και 328 Πειθαρχικών Συμβουλίων του Πανεπιστημίου Αθηνών» οι οποίες σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 9 του Ν. 249/1976 «εφαρμόζονται επί των καθηγητών...απάντων των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων ως τροποποιούνται υπό του παρόντος

---

<sup>59</sup>Για την νομοθετική επισκόπηση του Ειδικού Πειθαρχικού Δικαίου ελήφθησαν υπόψη οι αναφερόμενοι νόμοι καθώς και το αναγραφόμενα από τον Πανταζή Ν., (2017), Ειδικό Πειθαρχικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>60</sup>Άρθρο 16 παρ. 6 του Συντάγματος: «Οι καθηγητές των ανώτατων δημόσιων ιδρυμάτων είναι δημόσιοι λειτουργοί. Το υπόλοιπο διδακτικό προσωπικό τους επιτελεί επίσης δημόσιο λειτουργήμα, με τις προϋποθέσεις που ο νόμος ορίζει. Τα σχετικά με την κατάσταση όλων αυτών των προσώπων καθορίζονται από τους οργανισμούς των οικείων ιδρυμάτων. Οι καθηγητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων δεν μπορούν να παυθούν προτού λήξει σύμφωνα με το νόμο ο χρόνος υπηρεσίας τους, παρά μόνο με τις ουσιαστικές προϋποθέσεις που προβλέπονται στο άρθρο 88 παρ. 4 και ύστερα από απόφαση συμβουλίου που αποτελείται κατά πλειοψηφία από ανώτατους δικαστικούς λειτουργούς.....»

<sup>61</sup>Ν.4485/17, άρθρο 2, παρ. 1, περ. 1α.

<sup>62</sup>Ν.4485/17, άρθρο 1, παρ.1.

<sup>63</sup>Με τις διατάξεις του άρθρου 65 του Ν.3900/2010 τροποποιήθηκε το άρθρο 5 του Π.Δ.160/08 σχετικά με την συγκρότηση του αρμόδιου πειθαρχικού συμβουλίου. Σημειώνεται ότι το Π.Δ.160/08 καταργήθηκε με το άρθρο 81 του Ν.4009/11, με εξαίρεση τις διατάξεις που αφορούν στο πειθαρχικό δίκαιο, δηλαδή στα άρθρα 5-7 και 22-28, τα οποία παραμένουν σε ισχύ. Προγενέστερες διατάξεις είναι αυτές του Ν.3549/2007, άρθρο 4, παρ.2, του Ν.2083/1992, άρθρο 5, παρ.2,3 καθώς και ο Ν.1404/1983, άρθρο 32, παρ.1.

<sup>64</sup>Ν.4009/11, άρθρο 29, παρ.2 για το Εργαστηριακό Διδακτικό Προσωπικό (Ε.ΔΙ.Π.).

<sup>65</sup>Ν.4009/11, άρθρο 29, παρ. 3 για το Ειδικό Τεχνικό Εργαστηριακό Προσωπικό (Ε.Τ.Ε.Π.).

<sup>66</sup>Ο Ν.5343/32 καταργείται από τις διατάξεις του Ν.4009/11, άρθρο 81, εκτός των άρθρων 120-123 , 346, 327, 329-333.

*καταργουμένης πάσης ετέρας γενικής ή ειδικής διατάξεως αναφερομένης εις θέματα ρυθμιζόμενα υπό των ανωτέρω νομοθετημάτων υπό του παρόντος νόμου».*

### **2.1.1.a. Πειθαρχικά παραπτώματα-Παραγραφή**

Πειθαρχικά παραπτώματα για τα μέλη Δ.Ε.Π. αποτελούν:

1. η παράβαση καθκόντων Καθηγητή Πανεπιστημίου
2. η επίδειξη ραθυμίας ή κουφότητας ασύγγνωστη για την εκπλήρωση των καθκόντων Καθηγητή Πανεπιστημίου
3. η επίδειξη διαγωγής απάδουσας στην αξιοπρέπεια του πανεπιστημιακού λειτουργού
4. η αυτόβουλη εγκατάλειψη θέσης.<sup>67</sup>

Επίσης, πειθαρχικά παραπτώματα συνιστούν:<sup>68</sup>

1. η παραβίαση των αποφάσεων των οργάνων του ιδρύματος και η παραβίαση των κανόνων συμπεριφοράς που πρέπει να επιδεικνύουν ως μέλη της ακαδημαϊκής κοινότητας, ώστε να μην διαταράσσεται η δημοκρατική λειτουργία και να μην θίγεται το κύρος του Α.Ε.Ι. και των λειτουργών του.
2. η συνειδητή αποσιώπηση της άμεσης ή έμμεσης συνεισφοράς άλλων προσώπων στο αντικείμενο της επιστημονικής τους έρευνας και διδασκαλίας
3. η παράλειψη δήλωσης οποιασδήποτε σύγκρουσης συμφερόντων αναφορικά με την τελική έκβαση συγκεκριμένης έρευνας στην οποία συμμετέχουν.
4. η χρησιμοποίηση χώρων, εγκαταστάσεων και υποδομών του ιδρύματος με τρόπο αντίθετο προς τον προορισμό τους και τους κανονισμούς που διέπουν την λειτουργία τους ή χωρίς την νόμιμη άδεια του αρμόδιου οργάνου του Α.Ε.Ι.
5. η επίδειξη συμπεριφοράς που, κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 107<sup>69</sup> του Ν. 3528/07, όπως ισχύει, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα για τους δημοσίους υπαλλήλους.

---

<sup>67</sup>Ν.5343/1932, άρθρο 326.

<sup>68</sup>Π.Δ.160/08, άρθρο 23.

<sup>69</sup>Αναφέρεται στο άρθρο 107 του Υ.Κ. στο οποίο γίνεται η απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων, τα οποία, μετά τις τροποποιήσεις των Ν.4057/12 και 4325/15, ανέρχονται πλέον σε 33.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται μετά από πέντε έτη από την τέλεση τους εκτός εάν αποτελούν και αξιόποινες πράξεις. Σε αυτήν την περίπτωση παραγράφονται μετά από την παραγραφή τους ως ποινικά αδικήματα, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ποινικού Κώδικα.

#### **2.1.1.β. Πειθαρχικές ποινές – Πειθαρχικά όργανα**

Οι πειθαρχικές ποινές<sup>70</sup> των μελών Δ.Ε.Π. είναι:

1. η έγγραφη επίπληξη
2. η επιβολή προστίμου όχι κατώτερου από το 1/10 και μέχρι τον μηνιαίο μισθό
3. η προσωρινή απόλυση από ένα μήνα έως ένα έτος
4. η οριστική απόλυση.

Οι πειθαρχικές ποινές της επίπληξης και του προστίμου<sup>71</sup> επιβάλλονται μετά από προηγούμενη απολογία ενώπιον του Υπουργού, ενώ σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 2 του Π.Δ.160/08, επιβάλλονται και από τον Πρύτανη του Πανεπιστημίου ή τον Πρόεδρο του Τμήματος όπου υπηρετεί το διωκόμενο μέλος Δ.Ε.Π., μετά από απολογία. Οι ποινές της προσωρινής και της οριστικής απόλυσης επιβάλλονται από το αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, το οποίο αποτελείται από τον Πρόεδρο του Συμβουλίου της Επικρατείας, τον Πρόεδρο του Αρείου Πάγου, τον Πρόεδρο του Ελεγκτικού Συνεδρίου, τον Πρόεδρο της Ακαδημίας Αθηνών και τον Πρύτανη του Πανεπιστημίου όπου τελέστηκε το πειθαρχικό παράπτωμα ή του νόμιμου αναπληρωτή του. Σε περίπτωση που το Πειθαρχικό Συμβούλιο δεν επιβάλλει την ποινή της προσωρινής ή της οριστικής παύσης, δύναται να επιβάλλει την ποινή της επίπληξης ή του προστίμου. Η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης επιβάλλεται σε ιδιαίτερα σοβαρές περιπτώσεις πειθαρχικών παραπτωμάτων, όπου λαμβάνονται υπόψη οι συνθήκες τέλεσης τους και ο διαπιστωμένος βαθμός υπαιτιότητας του διωκόμενου μέλους Δ.Ε.Π.

---

<sup>70</sup>Ν.5343/92, άρθρο 326 και Π.Δ.160/08, άρθρο 24.

<sup>71</sup>Ν.5343/92, άρθρο 327.

### **2.1.2. Μέλη Δ.Ε.Π. των Τ.Ε.Ι.**

Το πειθαρχικό δίκαιο<sup>72</sup> των μελών Διδακτικού Ερευνητικού Προσωπικού (Δ.Ε.Π.)<sup>73</sup> των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (Τ.Ε.Ι.)<sup>74</sup> διέπεται, σε συνδυασμό με τις πειθαρχικές διατάξεις του Ν. 3528/07, από τις διατάξεις:

1. του Π.Δ.160/08<sup>75</sup> και
2. του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου, που εγκρίθηκε με την 23267/Ε5/4-3-2005 Απόφαση του Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3404/05, οι διατάξεις του Κανονισμού αυτού εφαρμόζονται και για τα υπόλοιπα Τ.Ε.Ι. της χώρας, μέχρι την έκδοση εσωτερικού κανονισμού λειτουργίας για καθένα από αυτά.<sup>76</sup> Με την Απόφαση ΣτΕ 2855/2014,<sup>77</sup> ορίζεται ότι για τα θέματα τα οποία δεν ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου εφαρμόζονται τα προβλεπόμενα στο Π.Δ.160/08.

#### **2.1.2.α. Πειθαρχικά παραπτώματα -Παραγραφή**

Τα πειθαρχικά παραπτώματα<sup>78</sup> είναι:

1. η παραβίαση των υποχρεώσεων των μελών Δ.Ε.Π. όπως αυτές καθορίζονται από την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία, τις διατάξεις της Υπουργικής Απόφασης Υ.Α.23267/Ε5/4-3-2005, την ακαδημαϊκή δεοντολογία ή τις αποφάσεις της Συνέλευσης του Τ.Ε.Ι., της Γενικής Συνέλευσης (Γ.Σ.) του

---

<sup>72</sup>Προγενέστερες διατάξεις: Π.Δ. 372/1984 κατ' εφαρμογή του Ν.1404/1983, Ν.2916/01,Υπουργική Απόφαση Ε5/1585/27-3-84 (ΦΕΚ Α 191) για την «Εσωτερική διάρθρωση, οργάνωση και λειτουργία των ΤΕΙ».

<sup>73</sup>Ν.4485/17, άρθρο 2, περ. ια).

<sup>74</sup>Ν.4485/17, άρθρο 1, παρ.2, περ. β).

<sup>75</sup>Το Π.Δ.160/08 καταργήθηκε με το άρθρο 81 του Ν.4009/11, με εξαίρεση τις διατάξεις που αφορούν στο πειθαρχικό δίκαιο, δηλαδή στα άρθρα 5-7 και 22-28, τα οποία παραμένουν σε ισχύ.

<sup>76</sup>Ενδεικτικά: Π.Δ.164/2009 «Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Πειραιά», ΥΑ 26415/Ε5 (ΦΕΚ Β'373/28-3-16) «Εγκριση του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος Καλαμάτας»

<sup>77</sup>Σύμφωνα με την Απόφαση ΣτΕ 2855/2015 τα μέλη Ε.Π. των Τ.Ε.Ι. δεν υπάγονται στα πειθαρχικά συμβούλια του άρθρου 6 του Π.Δ.160/08 αλλά σε αυτά του άρθρου 5.

<sup>78</sup>Άρθρο 46 της Υπουργικής Απόφασης 23267/Ε5/4-3-2005: «πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε υπαίτια και καταλογιστή πράξη ή συμπεριφορά εν γένει μέλους ΕΠ εντός ή εκτός του Ιδρύματος εφόσον αντίκειται στις υποχρεώσεις που απορρέουν από το Σύνταγμα και από τις κείμενες διατάξεις ή είναι ασυμβίβαστη προς το λειτούργημα τους και θίγει το κύρος τους ή το κύρος του ΤΕΙ.»

- τμήματος ή της Γ.Σ. του τομέα ή η επίδειξη ανεπάρκειας, αδιαφορίας ή ασύγγνωστης ραθυμίας ή κουφότητας για την εκπλήρωση τους
2. η παράβαση καθήκοντος
  3. η μη μόνιμη πραγματική εγκατάσταση και διαμονή, τρεις μήνες μετά το διορισμό τους στον τόπο που εδρεύει το Τ.Ε.Ι., το Τμήμα ή το παράρτημα στο οποίο ανήκει οργανικά ή η μεταγενέστερη μεταβολή της μόνιμης αυτής διαμονής
  4. η μη νόμιμη τήρηση του νόμιμου ωραρίου και εν γένει των όρων απασχόλησης των μελών Δ.Ε.Π.
  5. η κατ' επανάληψη και συστηματική απουσία όταν μετέχουν σε συλλογικό όργανο διοίκησης
  6. η μη προσέλευση, χωρίς να συντρέχει λόγος υγείας, εκπαιδευτικός ή άλλος νόμιμος στις συνεδριάσεις των εκλεκτορικών σωμάτων ή η εκπλήρωση των υποχρεώσεων που απορρέει από αυτήν την συμμετοχή, όπως η υπογραφή πρακτικών κλπ.
  7. η κατά τη διάρκεια του διδακτικού έτους αδικαιολόγητη απουσία χωρίς νόμιμη άδεια
  8. η ανακριβής χρησιμοποίηση του ακαδημαϊκού τίτλου
  9. η συστηματική παρεκτροπή από τους κανόνες κατά τη διάρκεια συνεδρίασης συλλογικού οργάνου
  10. η υπογραφή, με την ιδιότητα μονομελούς οργάνου και χωρίς ειδική εξουσιοδότηση του Προέδρου, εγγράφου που δεσμεύει το Τ.Ε.Ι.

Το πειθαρχικό παράπτωμα παραγράφεται δύο έτη μετά την τέλεση του, εκτός εάν αποτελεί και ποινικό αδίκημα, οπότε δεν παραγράφεται πριν την παραγραφή του ποινικού αδικήματος.

#### **2.1.2.β. Πειθαρχικές ποινές –Πειθαρχικά όργανα**

Οι ποινές<sup>79</sup> που επιβάλλονται είναι:

1. η έγγραφη επίπληξη

---

<sup>79</sup>Άρθρο 47 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου, που εγκρίθηκε με την 23267/Ε5/4-3-2005 Απόφαση του Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων.

2. η περικοπή των πάσης φύσεως συνολικών μηνιαίων αποδοχών μέχρι τρεις μήνες και σε περίπτωση υποτροπής μέχρι έξι μήνες
3. η προσωρινή παύση ενός μηνός μέχρι δώδεκα μήνες
4. η οριστική παύση.

Τα πειθαρχικά όργανα<sup>80</sup> και οι ποινές που μπορούν να επιβάλλουν είναι:

1. ο Πρόεδρος του Τ.Ε.Ι. για όλα τα μέλη Δ.Ε.Π., έως τις αποδοχές ενός μήνα
2. οι Αντιπρόεδροι του Τ.Ε.Ι. για όλα τα μέλη Δ.Ε.Π. πλην του Προέδρου, έως τα  $\frac{3}{4}$  των μηνιαίων αποδοχών
3. ο Διευθυντής της Σχολής για τα μέλη Δ.Ε.Π. της Σχολής, έως και το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών
4. ο Διευθυντής του παραρτήματος για όλα τα μέλη που υπηρετούν το παράρτημα, έως και το ήμισυ των μηνιαίων αποδοχών
5. ο Προϊστάμενος του τμήματος για τα μέλη Δ.Ε.Π. του τμήματος, έως και το ένα τέταρτο των αποδοχών.

#### **2.1.2.γ. Πειθαρχικά Συμβούλια<sup>81</sup>**

Το Πειθαρχικό Συμβούλιο, το οποίο μπορεί να επιβάλλει όλες τις ποινές, ορίζεται με απόφαση του Προέδρου του Τ.Ε.Ι. και απαρτίζεται από:

1. τον Πρόεδρο Εφετών Διοικητικών Δικαστηρίων του Διοικητικού Εφετείου που έχει την ίδια έδρα με αυτήν του Τ.Ε.Ι., ως πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του
2. τον Πρόεδρο και τους Αντιπροέδρους του Τ.Ε.Ι.
3. τους Διευθυντές των Σχολών του Τ.Ε.Ι. με τους νόμιμους αναπληρωτές τους
4. δύο μέλη Δ.Ε.Π. του Τ.Ε.Ι. που κατέχουν τακτική θέση και βαθμίδα καθηγητή, με τους αναπληρωτές τους, μετά από κλήρωση.

---

<sup>80</sup>Άρθρο 48 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου, που εγκρίθηκε με την 23267/Ε5/4-3-2005 Απόφαση του Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων.

<sup>81</sup>Άρθρο 49 του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Τ.Ε.Ι. Ηπείρου, που εγκρίθηκε με την 23267/Ε5/4-3-2005 Απόφαση του Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων.

### **2.1.3. Ιατροί Ε.Σ.Υ.<sup>82</sup>**

#### **2.1.3.α. Πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικές ποινές**

Πειθαρχικά παραπτώματα<sup>83</sup> των ιατρών Ε.Σ.Υ. είναι αυτά που αναφέρονται στις διατάξεις του άρθρου 107 του Ν.3528/07 (Υ.Κ.), όπως ισχύει, καθώς επίσης και τα προβλεπόμενα από τις διατάξεις του άρθρου 77 του Ν.2071/1992,<sup>84</sup> δηλαδή:

1. η άσκηση ελεύθερου ή άλλου επαγγέλματος από τους ιατρούς πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης ή η κατοχή άλλης θέσης ή η άσκηση άλλου επαγγέλματος από τους ιατρούς μερικής απασχόλησης ή τους ιατρούς συμβούλους<sup>85</sup>
2. η δωροληψία και ιδίως η λήψη αμοιβής και η αποδοχή οποιασδήποτε άλλης περιουσιακής παροχής για την προσφορά οποιασδήποτε ιατρικής υπηρεσίας
3. η συνεργασία με ιατρούς που ασκούν ελεύθερο επάγγελμα ή και με ιδιωτικές κλινικές καθώς και η άσκηση της ιατρικής ή οδοντιατρικής ως ελεύθερο επάγγελμα, εκτός από αυτά που έχουν σχέση με συγγραφική, καλλιτεχνική ή διδακτική δραστηριότητα
4. η παράβαση των κανόνων της ιατρικής δεοντολογίας
5. η άνιση μεταχείριση αρρώστων στην παροχή ιατρικής φροντίδας ή η απρεπής συμπεριφορά προς αυτούς
6. η παράβαση των διατάξεων του Ν.2071/92 και των διατάξεων που διέπουν την οικεία υπηρεσιακή μονάδα περίθαλψης
7. η αδικαιολόγητη απουσία ή η εγκατάλειψη θέσης, αδίκημα για το οποίο μπορεί να επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης, μετά από δεύτερη υποτροπή.

Πειθαρχικές ποινές είναι:

1. η έγγραφη επίπληξη
2. το χρηματικό πρόστιμο μέχρι και τις αποδοχές δέκα μηνών
3. η διακοπή του δικαιώματος για την υποβολή υποψηφιότητας για την κατάληψη ανώτερης θέσης από ένα έως πέντε έτη<sup>86</sup>

---

<sup>82</sup>Σε ισχύ παραμένει το Π.Δ.611/1977, ενώ τροποποιήσεις επήλθαν με τις διατάξεις του Ν.4172/13.

<sup>83</sup>Τα αναφερόμενα στο άρθρο 107 του Υ.Κ. πειθαρχικά παραπτώματα, όπως ισχύει, ανέρχονται πλέον σε 33.

<sup>84</sup>Ο Ν.2071/92 τροποποιήθηκε από τις διατάξεις των Ν.2889/2001 και 3329/2005.

<sup>85</sup>Σχετική η διάταξη του Ν.2071/92, άρθρο 63, παρ. 3.

<sup>86</sup>Σημειώνεται ότι υπολογίζεται μόνο ο χρόνος κατά τον οποίο ο δικώκωμος κατέχει τα απαιτούμενα προσόντα για την κατάληψη θέσης ανώτερου βαθμού.



4. η προσωρινή παύση μέχρι και δύο έτη
5. η οριστική παύση
6. η αφαίρεση της άδειας άσκησης επαγγέλματος προσωρινά μέχρι δύο έτη ή οριστικά.<sup>87</sup>

Η ποινή της διακοπής του δικαιώματος για κατάληψη ανώτερης θέσης επιβάλλεται για τα ανωτέρω πειθαρχικά παραπτώματα 2-5 καθώς και για τα παρακάτω, τα οποία προστίθενται στον κατάλογο των πειθαρχικών παραπτωμάτων και είναι τα εξής:

1. η χρησιμοποίηση της θέσης του ιατρού Ε.Σ.Υ. για την εξυπηρέτηση ατομικών συμφερόντων ή συμφερόντων τρίτων προσώπων ή η ατελής ή μη έγκαιρη εκπλήρωση των ιατρικών καθηκόντων
2. η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων ή άρνηση ή παρέλκυση υπηρεσίας
3. η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, αλλά και το ιατρικό, νοσηλευτικό, διοικητικό και λοιπό προσωπικό
4. η μη έγκαιρη κατάθεση εκθέσεων αξιολόγησης και κρίσης ή η κατάθεση τους χωρίς την επιβαλλόμενη αντικειμενικότητα
5. η παράβαση της ιατρικής δεοντολογίας και της εχεμύθειας που απορρέει από αυτήν
6. η χρησιμοποίηση ιατρικών πληροφοριών με σκοπό την απόκτηση οφέλους για τους ίδιους ή για τρίτα πρόσωπα
7. η φθορά λόγω κακής χρήσης ή την εγκατάλειψη αντικειμένου που ανήκει στο δημόσιο ή σε Ν.Π.Δ.Δ.

### **2.1.3.β. Πειθαρχικά όργανα**

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1397/1983, άρθρο 34, την αρμοδιότητα άσκησης πειθαρχικού ελέγχου στους ιατρούς Ε.Σ.Υ. έχουν:

1. τα πειθαρχικά συμβούλια των ιατρικών συλλόγων.
2. το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.) του Νοσοκομείου όπου υπηρετούν, εφόσον πρόκειται για Ν.Π.Δ.Δ., το οποίο δικάζει σε πρώτο βαθμό.
3. το Περιφερειακό Πειθαρχικό Συμβούλιο, για ιατρούς Ε.Σ.Υ. που υπηρετούν σε Νοσοκομείου ανεξαρτήτου νομικής μορφής (Ν.Π.Δ.Δ. ή Ν.Π.Ι.Δ.). Είναι

---

<sup>87</sup>Όπως ισχύει μετά την τροποποίηση από τις διατάξεις του Ν.2519/1997, άρθρο 39.

τριμελές και αποτελείται από τον Πρόεδρο της αντίστοιχης Υγειονομικής Περιφέρειας, με αναπληρωτή του τον Αντιπρόεδρο, έναν από τους προέδρους των πειθαρχικών συμβουλίων των ιατρικών συλλόγων της υγειονομικής περιφέρειας που προτείνεται από τον Πανελλήνιο Ιατρικό Σύλλογο και έναν Πρόεδρο Πρωτοδικών, ως Πρόεδρο, που ορίζεται από τον Υπουργό Δικαιοσύνης, όλοι με τους αναπληρωτές τους. Δικάζει σε πρώτο βαθμό τα πειθαρχικά παραπτώματα που επισύρουν ποινή μέχρι και την διακοπή του δικαιώματος για κατάληψη θέσης ανώτερου βαθμού, από 1 έως 5 έτη και σε δεύτερο βαθμό, ύστερα από έφεση κατά αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του Νοσοκομείου.

4. το Κεντρικό Πειθαρχικό Συμβούλιο. Είναι επταμελές και αποτελείται από έναν Αντιπρόεδρο του Ν.Σ.Κ.,<sup>88</sup> ως Πρόεδρο, με αναπληρωτή του έναν Νομικό Σύμβουλο του Κράτους, δύο Πάρεδρους του Ν.Σ.Κ., έναν Διοικητή Υγειονομικής Περιφέρειας, τον Πρόεδρο του ΚΕ.Σ.Υ.,<sup>89</sup> τον Πρόεδρο του Ανώτατου Πειθαρχικού Συμβουλίου του Πανελληνίου Ιατρικού ή αντίστοιχα Οδοντιατρικού Συλλόγου, έναν Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Υγείας, με τους αναπληρωτές τους. Στην περίπτωση πειθαρχικής δίωξης Φαρμακοποιού Ε.Σ.Υ., συμμετέχει ο πρόεδρος της Ένωσης Νοσοκομειακών Φαρμακοποιών στη θέση του Προέδρου του ΚΕ.Σ.Υ. Δικάζει σε πρώτο βαθμό τα πειθαρχικά παραπτώματα που επισύρουν την ποινή της ανάκλησης της άδειας άσκησης επαγγέλματος και της οριστικής παύσης και σε δεύτερο βαθμό, ύστερα από έφεση κατά αποφάσεων των περιφερειακών πειθαρχικών συμβουλίων.
5. ο Διοικητής της Δ.Υ.ΠΕ.<sup>90</sup> (πρώην ΠΕ.Σ.Υ.<sup>91</sup> και μετέπειτα ΠΕ.Σ.Υ.Π<sup>92</sup>), σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3329/05, όπως ισχύει μετά την τροποποίηση του από τις διατάξεις του Ν.3527/07.<sup>93</sup>
6. ο Διοικητής του Νοσοκομείου Ε.Σ.Υ.
7. το Δ.Σ. και ο Διοικητής του Νοσοκομείου, σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3329/2005, για τα ιδρυματικά νοσοκομεία<sup>94</sup> (π.χ. Γενικό Νοσοκομείο

---

<sup>88</sup>Νομικό Συμβούλιο του Κράτους.

<sup>89</sup>Κεντρικό Συμβούλιο Υγείας.

<sup>90</sup>Διοικητική Υγειονομική Περιφέρεια.

<sup>91</sup>Περιφερειακό Σύστημα Υγείας.

<sup>92</sup>Περιφερειακό Σύστημα Υγείας και Πρόνοιας.

<sup>93</sup>Απόφαση ΣτΕ 1264/2014, ΣτΕ 585/08, ΣτΕ 274/07.

Παίδων «Π.κ'Α. Κυριακού», Αντικαρκινικό Νοσοκομείο Αθηνών «Ο Αγ. Σάββας»), τα οποία εμπίπτουν στο άρθρο 109 του Συντάγματος και των διατάξεων περί κληρονομιών, κληροδοσιών και δωρεών. Ανώτατο όργανο διοίκησης είναι το Διοικητικό Συμβούλιο (Δ.Σ.), στην εξουσία του οποίου υπόκειται ο Διοικητής. Ο Διοικητής της οικείας Δ.Υ.ΠΕ. (πρώην ΠΕ.Σ.Υ.Π) δεν έχει καμία πειθαρχική αρμοδιότητα.

Προσφυγές κατά των αποφάσεων του Κεντρικού Πειθαρχικού Συμβουλίου και των Περιφερειακών Πειθαρχικών Συμβουλίων κρίνονται από το Διοικητικό Εφετείο.

Σημειώνεται ότι για το ιατρικό προσωπικό των Κέντρων Υγείας Νοσοκομείων Ε.Σ.Υ. τα αποτελούν Ν.Π.Δ.Δ., πειθαρχική αρμοδιότητα έχουν τα αρμόδια όργανα του Ν.3528/07 (Υ.Κ.), άρθρο 117, όπως ισχύει.

#### **2.1.3.γ. Χρονικοί περιορισμοί**

Η έκδοση πειθαρχικής απόφασης μονομελούς πειθαρχικού οργάνου εκδίδεται μέσα σε ένα μήνα από την παραλαβή του φακέλου της υπόθεσης, ενώ για τα συλλογικά πειθαρχικά όργανα η έκδοση απόφασης ολοκληρώνεται εντός δύο μηνών από την παραλαβή του φακέλου. Η παραβίαση των ανωτέρω προθεσμιών συνιστά το πειθαρχικό παράπτωμα της παράβασης υπαλληλικού καθήκοντος και διώκεται πειθαρχικά.<sup>95</sup>

#### **2.1.4. Υπάλληλοι του Υπουργείου Εξωτερικών**

##### **2.1.4.α. Πειθαρχικά παραπτώματα**

Το Πειθαρχικό Δίκαιο των υπαλλήλων του Υπουργείου Εξωτερικών διέπεται από τις διατάξεις του Ν.3566/2007, σε συνδυασμό με τις διατάξεις του Ν.3528/07 (Υ.Κ.) των δημοσίων υπαλλήλων.<sup>96</sup>

Έτσι, πλέον των αναφερόμενων πειθαρχικών παραπτωμάτων στο άρθρο 107 του Υ.Κ., όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, πειθαρχικά παραπτώματα,<sup>97</sup> σύμφωνα με το άρθρο 81 του Ν.3566/07, συνιστούν:

---

<sup>94</sup><http://www.moh.gov.gr/articles/health/c25-epopteyomenoi-foreis/129-foreis>, προσπέλαση στις 20/10/2017.

<sup>95</sup>Ν.3329/2005, άρθρο 11.

<sup>96</sup>Άρθρο 10 του Ν.3566/07: «Για θέματα που δεν ρυθμίζονται από τον παρόντα νόμο εφαρμόζονται, αναλόγως, οι οικείες διατάξεις του Υπαλληλικού Κώδικα».

<sup>97</sup>ΣτΕ 726/2016, ΣτΕ 3609/2015, ΣτΕ 3421/2015, ΣτΕ 3430/2015, ΣτΕ 1025/2006.

1. η αδικαιολόγητη άρνηση μετάβασης στη θέση τοποθέτησης
2. η κατάχρηση εξουσίας
3. η απιστία περί τη διαχείριση δημοσίων εσόδων και κρατικής περιουσίας
4. η έλλειψη του προσήκοντος σεβασμού προς τους ανωτέρους
5. η δημοσίευση ή ανακοίνωση για θέματα της υπηρεσίας χωρίς την άδεια της προϊσταμένης αρχής
6. η ασυμβίβαστη με την αξιοπρεπή εκπροσώπηση της χώρας συμπεριφορά
7. η παράλειψη σύνταξης φύλλων αξιολόγησης και εκθέσεων αξιολόγησης δραστηριότητας,
8. η άσκηση έργου ή δραστηριότητας ασυμβίβαστων προς την ιδιότητα ή τα καθήκοντα του υπαλλήλου.

#### **2.1.4.β. Πειθαρχικά όργανα και πειθαρχικές ποινές**

Πειθαρχικά όργανα<sup>98</sup> είναι:

1. ο Υπουργός, ο οποίος επιβάλλει σε όλους τους υπαλλήλους της δικαιοδοσίας του την ποινή της έγγραφης επίπληξης μέχρι και την περικοπή του ήμισυ των μηνιαίων συνολικών αποδοχών.
2. ο Υπηρεσιακός Γενικός Γραμματέας, ο οποίος επιβάλλει στους υπαλλήλους της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εξωτερικών την ποινή της έγγραφης επίπληξης μέχρι και το πρόστιμο του 1/3 των μηνιαίων αποδοχών.<sup>99</sup>
3. οι Γενικοί Διευθυντές, οι Προϊστάμενοι Διευθύνσεων της Κεντρικής Υπηρεσίας και οι Προϊστάμενοι των προξενικών και των διπλωματικών αρχών οι οποίοι επιβάλλουν στους υφιστάμενους τους, στην ίδια υπηρεσία, την ποινή της έγγραφης επίπληξης μέχρι και την περικοπή του ¼ των μηνιαίων αποδοχών της ημεδαπής.

Οι Προϊστάμενοι των τμημάτων επιβάλλουν στους υφιστάμενους υπαλλήλους την ποινή της έγγραφης επίπληξης.

Σε περίπτωση που το παράπτωμα επισύρει ποινή μεγαλύτερη<sup>100</sup> από αυτήν που δύναται να επιβάλλει ο πειθαρχικός προϊστάμενος, τότε η υπόθεση παραπέμπεται

---

<sup>98</sup>N.3566/07, άρθρο 83.

<sup>99</sup>Το άρθρο 83 του Ν.3566/07 τροποποιήθηκε από το άρθρο 41 του Ν.3712/08.

<sup>100</sup>N.3566/07, άρθρο 85.

στον ανώτερο πειθαρχικό προϊστάμενο. Στην περίπτωση που έχει επιληφθεί ο Υπουργός, τότε η υπόθεση παραπέμπεται στο Υπηρεσιακό Πειθαρχικό Συμβούλιο.

#### **2.1.4.γ. Πειθαρχικά Συμβούλια**

##### **2.1.4.γ.i. Πειθαρχικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο**

Το Πειθαρχικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο<sup>101</sup> είναι 5μελές και τα μέλη του ορίζονται, με τους αναπληρωτές τους, με σχετική απόφαση του Υπουργού Εξωτερικών. Απαρτίζεται από δύο Σύμβουλους Επικρατείας, όπου ο αρχαιότερος ορίζεται Πρόεδρος, δύο Υπαλλήλους του Διπλωματικού Κλάδου με βαθμό Πρέσβη ή Πληρεξούσιου Υπουργού Α΄ ή Β΄ και έναν υπάλληλο εκπρόσωπο του αντίστοιχου κλάδου. Ρόλο εισηγητή, χωρίς δικαίωμα ψήφου, έχει ο Διευθυντής Προσωπικού, ο οποίος αναπληρώνεται από Πληρεξούσιο Υπουργό Α΄ ή Β΄. Η θητεία των μελών ορίζεται διετής.

Αρμοδιότητες του Πειθαρχικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου είναι η επιβολή πειθαρχικών αποφάσεων σε όλους σχεδόν τους υπαλλήλους,<sup>102</sup> η απόφαση επί εφέσεων υπαλλήλων κατά των αποφάσεων των πειθαρχικών προϊστάμενων τους, η γνωμοδότηση τους σε πειθαρχικά θέματα, μετά από ερώτημα του Υπουργού, και οποιοδήποτε άλλο θέμα υπάγεται στην αρμοδιότητα του από τις κείμενες διατάξεις.

##### **2.1.4.γ.ii. Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο**

Το Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο<sup>103</sup> είναι 5μελές και αποτελείται από:

1. έναν Αντιπρόεδρο του Συμβουλίου της Επικρατείας, ως πρόεδρο
2. έναν Σύμβουλο της Επικρατείας
3. τον ΣΤ΄ Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου
4. έναν υπάλληλο του Διπλωματικού κλάδου (Πρέσβη ή Πληρεξούσιο Υπουργό Α΄)

---

<sup>101</sup>N.3566/07, άρθρο 35.

<sup>102</sup>Εξαιρούνται οι υπάλληλοι του Διπλωματικού κλάδου με βαθμό Πρέσβη και Πληρεξούσιου Υπουργού Α΄ και Β΄, το Επιστημονικό Προσωπικό με βαθμό Νομικού Συμβούλου Α΄ και Β΄, οι υπάλληλοι Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων με βαθμό Γενικού Συμβούλου Οικονομικών και Εμπορικών Υποθέσεων Α΄ και ΒΕ, οι εμπειρογνώμονες με βαθμό Εμπειρογνώμονα Πρεσβευτή Α΄ και Β΄, οι πειθαρχικές υποθέσεις των οποίων εξετάζονται από το Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

<sup>103</sup>N.3566/07, άρθρο 33.

5. έναν υπάλληλο του Διπλωματικού κλάδου (Πρέσβη ή Πληρεξούσιο Υπουργό Α΄ ή Β΄) που υποδεικνύεται από την συνδικαλιστική οργάνωση του διπλωματικού κλάδου.

Η θητεία των μελών του ορίζεται διετής.

Αρμοδιότητες του Ανώτατου Πειθαρχικού Συμβουλίου είναι η εξέταση θεμάτων της αρμοδιότητάς του, μετά από ερώτημα του Υπουργού, η απόφαση επί εφέσεων διπλωματικών υπαλλήλων κατά αποφάσεων πειθαρχικών οργάνων, πλην του Υπουργού, η επιβολή των προβλεπόμενων πειθαρχικών ποινών και η γνωμοδότηση για οποιοδήποτε πειθαρχικό ζήτημα, μετά από ερώτημα του Υπουργού.

#### **2.1.4.δ. Προσφυγές**

Κατά των αποφάσεων του Πειθαρχικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου και του Ανώτατου Πειθαρχικού Συμβουλίου περί προσωρινής ή οριστικής παύσης δίδεται η δυνατότητα προσφυγής,<sup>104</sup> στο αρμόδιο δικαστήριο, εντός προθεσμίας εξήντα ημερών.

#### **2.1.5. Προσωπικό της Πυροσβεστικής Υπηρεσίας<sup>105</sup>**

Το Πειθαρχικό Δίκαιο των υπηρετούντων στη Πυροσβεστική Υπηρεσία διέπεται από τις διατάξεις του Π.Δ.210/1992<sup>106</sup> και, για όσα θέματα δεν ρυθμίζονται από τους δικούς του νόμους και κανονισμούς, διέπεται από τις διατάξεις του Ν.3528/07, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει. Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 63 για την διάπραξη των πειθαρχικών παραπτωμάτων<sup>107</sup> επιβάλλονται στο προσωπικό της πυροσβεστικής υπηρεσίας:

1. κατώτερες πειθαρχικές ποινές,<sup>108</sup> όπως η παρατήρηση, η επίπληξη, το πρόστιμο μέχρι ένα μηνιαίο βασικό μισθό και

---

<sup>104</sup>Ν.3566/07, άρθρο 86.

<sup>105</sup>Σύμφωνα με τη νομολογία του ΣτΕ «το Πυροσβεστικό Σώμα αποτελεί πολιτική διοικητική υπηρεσία του Κράτους και οι κατέχοντες οργανικές θέσεις σ' αυτό είναι μόνιμοι υπάλληλοι, απολαύοντες της κατά το άρθρο 103, παρ 4 του Συντάγματος προστασίας και δυνάμενοι να απολυθούν μόνο κατόπιν απόφασης υπηρεσιακού συμβουλίου η οποία υπόκειται σε προσφυγή ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας», ΣτΕ 1042/16, 2942/15, 2636/14 κ.α.

<sup>106</sup>Κωδικοποιεί σε ενιαίο κείμενο τις προϊσχύουσες διατάξεις των Π.Δ.122/1990, Π.Δ.8/1991, Π.Δ.90/1991, Π.Δ.101/1991, Π.Δ.130/1991, Π.Δ.254/1991, Π.Δ.426/1991 και του Π.Δ.123/1992.

<sup>107</sup>Όπως αναλυτικά παρουσιάζονται στο Π.Δ.210/1992 άρθρο 62 (μετά την κωδικοποίηση του Π.Δ.130/91, άρθρο 2 και Π.Δ.123/1992, άρθρο 1, παρ 8.

<sup>108</sup>Ρυθμίζονται από τις διατάξεις του Π.Δ.210/1992.

2. *ανώτερες* πειθαρχικές ποινές,<sup>109</sup> όπως η αργία με πρόσκαιρη παύση, η αργία με απόλυση και η απόταξη.

Η βεβαίωση<sup>110</sup> των πειθαρχικών παραπτώματων γίνεται από αυτόν που διενεργεί της πειθαρχική δίωξη αυτοπροσώπως, με αναφορά, με έγγραφο άλλης αρχής ή υπηρεσίας, με αναφορά ιδιώτη ή με κάθε νόμιμο τρόπο. Η καταγγελία κατά του προσωπικού της πυροσβεστικής υπηρεσίας γίνεται πάντα γραπτώς, καθώς υποδεικνύεται ο τρόπος αυτός και στις περιπτώσεις προφορικής καταγγελίας. Ανώνυμη καταγγελία δεν λαμβάνεται υπόψη.

Πειθαρχική αρμοδιότητα έχουν ο Υπουργός, ο Αρχηγός του Πυροσβεστικού Σώματος, ο Υπαρχηγός και οι αξιωματικοί, όταν είναι διοικητές ή προϊστάμενοι υπηρεσιών για όλους τους κατώτερους τους βαθμολογικά και για τους νεότερους που υπάγονται διοικητικά σε αυτούς.

Οι *κατώτερες* πειθαρχικές ποινές παραγράφονται ένα έτος μετά την τέλεση του πειθαρχικού παραπτώματος, διαγράφονται από το ατομικό βιβλιάριο του υπαλλήλου μετά από δέκα έτη και δεν λαμβάνονται υπόψη στις μετά τη διαγραφή κρίσεις.

Οι *ανώτερες* πειθαρχικές ποινές παραγράφονται μετά από πέντε έτη από τότε που διαπράχθηκαν.

---

<sup>109</sup>Ρυθμίζονται από τις διατάξεις των Ν.Δ.343/69 για τους αξιωματικούς και 935/1971 για τους υπαξιωματικούς και πυροσβέστες.

<sup>110</sup>Π.Δ.210/1992, άρθρο 69 (κωδικοποίηση του Π.Δ. 130/1991, άρθρο 10).

## 2.2. Ειδικές πειθαρχικές διατάξεις

### 2.2.1. Δικαστικοί Λειτουργοί<sup>111,112</sup>

#### 2.2.1.α. Πειθαρχικά παραπτώματα

Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.1756/88, άρθρο 91, παρ. 3:

*«3.Πειθαρχικά παραπτώματα του δικαστικού λειτουργού συνιστούν ιδίως:*

- α) πράξεις που μαρτυρούν έλλειψη πίστης και αφοσίωσης προς την πατρίδα και το δημοκρατικό πολίτευμα της Χώρας ή υπονομεύουν τη δημοκρατική νομιμότητα και η συμμετοχή του σε πράξεις που οδηγούν στην κατάλυση της δημοκρατικής νομιμότητας*
- β) η συμμετοχή του σε οργάνωση της οποίας οι σκοποί είναι κρυφοί ή επιβάλλει στα μέλη της μυστικότητα*
- γ) η χρησιμοποίηση της ιδιότητας του για επιδίωξη ιδιοτελών σκοπών*
- δ) η καθυστέρηση στην εκτέλεση των καθηκόντων του*
- ε) η παράβαση της υπηρεσιακής εχεμύθειας*
- στ) η αποσιώπηση νόμου λόγω αποκλεισμού ή εξαίρεσης*
- ζ) η αναξιοπρεπής ή απρεπής εντός ή εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά.»*

#### 2.2.1.β. Άσκηση πειθαρχικής δίωξης<sup>113</sup>

Η πειθαρχική δίωξη ασκείται, από τα παρακάτω αρμόδια όργανα, υποχρεωτικά, αμέσως μόλις λάβουν γνώση για την τέλεση πράξης από δικαστικό λειτουργό που μπορεί να αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα, δηλαδή από:

1. τον Υπουργό Δικαιοσύνης
2. τον Πρόεδρο του Συμβουλίου της Επικρατείας και τον αρχαιότερο από τους Αντιπροέδρους (τακτικούς και αναπληρωματικούς) για τους Παρέδρους, τους Εισηγητές και τους δόκιμους Εισηγητές του Συμβουλίου της Επικρατείας

---

<sup>111</sup>Άρθρο 88 παρ. 4 του Συντάγματος: «Οι δικαστικοί λειτουργοί μπορούν να παυθούν μόνο ύστερα από δικαστική απόφαση εξαιτίας ποινικής καταδίκης ή για βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα ή ασθένεια ή αναπηρία ή υπηρεσιακή ανεπάρκεια, που βεβαιώνονται όπως ο νόμος ορίζει και αφού τηρηθούν οι διατάξεις των παρ. 2 και 3 του άρθρου 93.»

<sup>112</sup>Άρθρο 91 του Συντάγματος: «Η πειθαρχική εξουσία στους δικαστικούς λειτουργούς από το βαθμό του αρεοπαγίτη ή αντεισαγγελέα του Αρείου Πάγου και πάνω ή στους αντίστοιχους με αυτούς, ασκείται από ανώτατο πειθαρχικό συμβούλιο, όπως ο νόμος ορίζει. Την πειθαρχική αγωγή εγείρει ο Υπουργός Δικαιοσύνης.»

<sup>113</sup>Ν.1756/1988, άρθρο 99.



3. τον Πρόεδρο του Συμβουλίου της Επικρατείας και τον Αντιπρόεδρο που προεδρεύει στο Συμβούλιο Επιθεώρησης των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων για τους δικαστικούς λειτουργούς που υπηρετούν σε αυτά
4. τον Πρόεδρο του Αρείου Πάγου, τον Εισαγγελέα του Αρείου Πάγου και τον προϊστάμενο της επιθεώρησης για όλους τους δικαστικούς λειτουργούς των πολιτικών –ποινικών δικαστηρίων, εκτός από τα μέλη του Αρείου Πάγου
5. τον Πρόεδρο του Ελεγκτικού Συνεδρίου και τον αρχαιότερο από τους Αντιπροέδρους (τακτικούς και αναπληρωματικούς), για τους Παρέδρους, τους Εισηγητές και τους δόκιμους Εισηγητές του Ελεγκτικού Συνεδρίου
6. τον Πρόεδρο του Τριμελούς Συμβουλίου Διεύθυνσης του Εφετείου ή τον Πρόεδρο του Εφετείου (πολιτικού ή διοικητικού), για τους Προέδρους Πρωτοδικών, Πρωτοδίκες, Παρέδρους, Ειρηνοδίκες, Πταισματοδίκες
7. τον Εισαγγελέα Εφετών ή τον Προϊστάμενο της Εισαγγελίας Εφετών για τους Εισαγγελείς, Αντιεισαγγελείς Πρωτοδικών και Παρέδρους της Εισαγγελίας.

Υποχρέωση τους αποτελεί η ανακοίνωση της διάπραξης του πειθαρχικού παραπτώματος στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο και η διαβίβαση σε αυτό στοιχείων από Επιθεωρητές και Προϊστάμενους δικαστηρίων ή εισαγγελιών.<sup>114</sup> Διενεργούν, επίσης, την προκαταρκτική εξέταση, η οποία έχει άτυπη μορφή, ενώ δύναται, με εντολή τους, να ανατεθεί σε δικαστικό λειτουργό ανώτερο σε βαθμό από τον διωκόμενο.

#### **2.2.1.γ. Πειθαρχική δικαιοδοσία<sup>115</sup>**

Η πειθαρχική δικαιοδοσία ασκείται από:

1. τα δικαστήρια, όπως είναι:
  - α) η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας
  - β) η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου και
  - γ) η Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου
2. τα πειθαρχικά συμβούλια, όπως:

---

<sup>114</sup>Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 100 του Ν.1756/1988, παρ.1: «Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει με την έγερση πειθαρχικής αγωγής και τελειώνει με την έκδοση σε σύντομο χρονικό διάστημα οριστικής και τελεσίδικης απόφασης» και παρ.4, εδάφιο πρώτο: «Η πειθαρχική αγωγή απευθύνεται στο αρμόδιο συμβούλιο και συνοδεύεται από τον πειθαρχικό φάκελο»

<sup>115</sup>Ν.1756/1988, άρθρο 95.

- α) το 7μελές Πειθαρχικό Συμβούλιο του Συμβουλίου της Επικρατείας (κρίνει σε α' βαθμό)
- β) το 9μελές Πειθαρχικό Συμβούλιο του Συμβουλίου της Επικρατείας (κρίνει σε β' βαθμό)
- γ) το 7μελές Πειθαρχικό Συμβούλιο του Αρείου Πάγου (κρίνει σε α' βαθμό)
- δ) το Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο<sup>116</sup> (κρίνει σε β' βαθμό)

#### **2.2.1.δ. Πειθαρχικές ποινές<sup>117</sup>**

Πειθαρχικές ποινές συνιστούν:

1. η έγγραφη επίπληξη
2. το πρόστιμο δύο ημερών έως τριών μηνών
3. η προσωρινή παύση από δέκα ημέρες έως έξι μήνες
4. η οριστική παύση

#### **2.2.2. Δικαστικοί Υπάλληλοι**

##### **2.2.2.α. Πειθαρχικά παραπτώματα-Πειθαρχικές ποινές**

Τα πειθαρχικά παραπτώματα των δικαστικών υπαλλήλων<sup>118</sup> ομοιάζουν με αυτά των δημοσίων υπαλλήλων.<sup>119</sup>

Οι ποινές<sup>120</sup> που επιβάλλονται είναι:

1. η έγγραφη επίπληξη
2. το πρόστιμο έως τις αποδοχές πέντε μηνών
3. η στέρηση του δικαιώματος μισθολογικής εξέλιξης σε κλιμάκια από ένα έως πέντε έτη
4. η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα έως πέντε έτη
5. ο υποβιβασμός κατά ένα βαθμό
6. η προσωρινή παύση έως τέσσερις μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών
7. η οριστική παύση

---

<sup>116</sup>Άρθρο 91 του Συντάγματος.

<sup>117</sup>Ν.1756/1988, άρθρο 93.

<sup>118</sup>Ν.2812/2000, άρθρο 92.

<sup>119</sup>Ν.3528/07, άρθρο 107, όπως ισχύει, μετά τις διατάξεις του Ν.4057/12 και το Ν.4325/15.

<sup>120</sup>Ν.2812/2000, άρθρο 93.

Η ποινή της οριστικής παύσης επιβάλλεται περιοριστικά<sup>121</sup> για τα παρακάτω πειθαρχικά παραπτώματα:

1. παράβαση καθήκοντος κατά τον ποινικό κώδικα ή άλλους νόμους
2. αποδοχή οποιασδήποτε υλικής εύνοιας ή ανταλλάγματος
3. χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπή ή ανάξια διαγωγή εντός ή εκτός της υπηρεσίας
4. αδικαιολόγητη αποχή από τα καθήκοντα για περισσότερες από τριάντα πέντε ημέρες εντός του ημερολογιακού έτους
5. εξαιρετικά σοβαρή απείθεια
6. εμμονή στην παράλειψη εξέτασης για ιατρική εξέταση.

#### **2.2.2.β. Πειθαρχική δίωξη-Πειθαρχικά όργανα<sup>122</sup>**

Πειθαρχική δίωξη κατά των δικαστικών υπαλλήλων μπορούν να παραγγείλουν ο Υπουργός Δικαιοσύνης, ο Πρόεδρος του Συμβουλίου της Επικρατείας, ο Πρόεδρος του Αρείου Πάγου, ο Εισαγγελέας του Αρείου Πάγου, ο Πρόεδρος του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο, ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας στα τακτικά διοικητικά δικαστήρια και τα αρμόδια πειθαρχικά συμβούλια.

Πειθαρχικά όργανα είναι:

1. ο δικαστής και ο εισαγγελέας για τους υπαλλήλους των δικαστηρίων και των εισαγγελιών αντίστοιχα
2. ο προϊστάμενος διεύθυνσης της γραμματείας δικαστηρίου ή εισαγγελίας ή υποθηκοφυλακείου για τους υπαλλήλους της υπηρεσίας του
3. οι προϊστάμενοι ή οι πρόεδροι τριμελών συμβουλίων διοίκησης των δικαστηρίων και των εισαγγελιών
4. τα υπηρεσιακά ή δικαστικά συμβούλια.

Τα μονομελή πειθαρχικά όργανα μπορούν να επιβάλλουν τις ποινές της έγγραφης επίπληξης ή του προστίμου της περικοπής έως του ήμισυ των αποδοχών.

---

<sup>121</sup>Εκτός εάν κατά την διετία πριν την τέλεση οποιουδήποτε παραπτώματος είχαν επιβληθεί στον δικαστικό υπάλληλο τρεις τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες της επιβολής προστίμου ενός μήνα.

<sup>122</sup>Ν.2812/2000, άρθρα 104-107.

### 2.2.2.γ. Ένδικα μέσα<sup>123</sup>

Έφεση κατά των αποφάσεων των μονομελών οργάνων προς το δευτεροβάθμιο, κατά περίπτωση, όργανο ασκεί:

1. ο διωκόμενος υπάλληλος
2. το αρμόδιο για την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης όργανο
3. ο προϊστάμενος ή ο πρόεδρος του τριμελούς συμβουλίου διοίκησης του αμέσως ανώτερου δικαστηρίου ή της εισαγγελίας.

Έφεση κατά των αποφάσεων των πειθαρχικών συμβουλίων που εκδίδονται σε πρώτο βαθμό ασκεί:

1. ο διωκόμενος υπάλληλος που τιμωρήθηκε ή απαλλάχθηκε με μειωτική αιτιολογία
2. ο Υπουργός Δικαιοσύνης και το αρμόδιο για την πειθαρχική δίωξη όργανο.

### 2.2.3. Αιρετοί<sup>124</sup>

Τα πρόσωπα που υπόκεινται σε πειθαρχικό έλεγχο<sup>125</sup> είναι οι Περιφερειάρχες, οι Αντιπεριφερειάρχες, οι Περιφερειακοί Σύμβουλοι, οι Δήμαρχοι, οι Δημοτικοί Σύμβουλοι, οι Σύμβουλοι τοπικών ή δημοτικών κοινοτήτων και οι Εκπρόσωποι των τοπικών κοινοτήτων. Ο έλεγχος ασκείται από τον Ελεγκτή νομιμότητας.

Τα πειθαρχικά παραπτώματα,<sup>126</sup> τα οποία παραγράφονται μετά από πέντε έτη από την τέλεση τους, είναι:

1. η σοβαρή παράβαση καθηκόντων ή υπέρβαση αρμοδιότητας από δόλο ή βαριά αμέλεια και
2. η παράβαση καθηκόντων που έχουν ανατεθεί με ειδικές διατάξεις

και οι ποινές που επιβάλλονται είναι: α) της αργίας έως έξι μηνών και β) της έκπτωσης.

---

<sup>123</sup>Ν.2812/2000, άρθρα 130-133.

<sup>124</sup>Άρθρο 102 του Συντάγματος: «Το Κράτος ασκεί στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης εποπτεία που συνίσταται αποκλειστικά σε έλεγχο νομιμότητας και δεν επιτρέπεται να εμποδίζει την πρωτοβουλία και την ελεύθερη δράση τους. Ο έλεγχος νομιμότητας ασκείται όπως ο νόμος ορίζει. Πειθαρχικές ποινές στα αιρετά όργανα της τοπικής αυτοδιοίκησης, εκτός από τις περιπτώσεις που συνεπάγονται αυτοδικαίως έκπτωση ή αργία, επιβάλλονται μόνο ύστερα από σύμφωνη γνώμη συμβουλίου που αποτελείται κατά πλειοψηφία από τακτικούς δικαστές, όπως ο νόμος ορίζει».

<sup>125</sup>Ν.3852/2010, άρθρο 233.

<sup>126</sup>ΣτΕ 3815/2013, ΣτΕ 915/2014, ΣτΕ 3475/2014, ΣτΕ 3619/2015, ΣτΕ 83/2017.

Για την επιβολή της ποινής της αργίας και τη χρονική διάρκεια της καθώς και για την επιβολή της έκπτωσης από τον Ελεγκτή νομιμότητας, απαιτείται σύμφωνη γνώμη του Πειθαρχικού Συμβουλίου, το οποίο έχει διετή θητεία και αποτελείται από:

1. τον Πρόεδρο του Εφετείου της Αυτοτελούς Υπηρεσίας Εποπτείας Ο.Τ.Α., ως πρόεδρο με τον αναπληρωτή του
2. δύο Εφέτες με τους αναπληρωτές τους
3. τον Προϊστάμενο Διεύθυνσης της οικείας Αυτοτελούς Υπηρεσίας Ο.Τ.Α. με τον αναπληρωτή του
4. έναν αιρετό εκπρόσωπο της οικείας περιφερειακής ένωσης δήμων, όταν ελέγχεται πειθαρχικά αιρετός Δήμων ή της Ένωσης Περιφερειών, όταν ελέγχεται αιρετός της περιφέρειας.

Προσφυγή κατά της πειθαρχικής απόφασης κατατίθεται στο Συμβούλιο της Επικρατείας εντός τριάντα ημερών από την κοινοποίηση της.

### **2.3. Πειθαρχικές διατάξεις των Σωμάτων Ασφαλείας και των Ενόπλων Δυνάμεων**

#### **2.3.1. Προσωπικό<sup>127</sup> της Ελληνικής Αστυνομίας**

##### **2.3.1.α. Πειθαρχικές ποινές<sup>128</sup>**

Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στο αστυνομικό προσωπικό είναι:

1. η επίπληξη
2. το πρόστιμο μέχρι τρεις μηνιαίους μισθούς
3. η αργία με πρόσκαιρη παύση διάρκειας δεκαπέντε ημερών έως τεσσάρων μηνών
4. η αργία με απόλυση διάρκειας δύο έως έξι μηνών
5. η απόταξη.

Η επίπληξη και το πρόστιμο χαρακτηρίζονται ως κατώτερες ποινές ενώ η απόταξη και οι αργίες ως ανώτερες. Οι τελευταίες δεν επιβάλλονται στον ιερέα του Σώματος και στους εφέδρους που ανακαλούνται στην ενέργεια.

---

<sup>127</sup>Π.Δ.120/08 (ΦΕΚ Α'201/2008 και 3/2008 για διόρθωση σφαλμάτων), εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του Ν.1481/1984.

<sup>128</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 5.

### 2.3.1.β. Σχέση πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής

Η ποινή της επίπληξης<sup>129</sup> επιβάλλεται για παραπτώματα τα οποία σχετίζονται με την εκτέλεση των καθηκόντων, τη συμπεριφορά και εμφάνιση του αστυνομικού προσωπικού, εντός και εκτός υπηρεσίας, καθώς και για όσα επισύρουν μεν ποινή προστίμου, εκτιμάται δε από το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο η βαρύτητα τους, οι συνθήκες τέλεσης και η προσωπικότητα του διωκόμενου.

**Η ποινή του προστίμου**<sup>130,131</sup> επιβάλλεται για παραπτώματα όπως ενδεικτικά:

1. η αναξιοπρεπής συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας καθώς και το αντικανονικό της στολής
2. η μη απονομή του οφειλόμενου χαιρετισμού και η μη τήρηση των τύπων εκδήλωσης σεβασμού προς τα εθνικά σύμβολα και τους ανωτέρους
3. η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, συναδέλφους και υπαλλήλους άλλων υπηρεσιών
4. η αναρμόδια παρέμβαση υπέρ ή κατά τρίτου

**Η ποινή της αργίας με πρόσκαιρη παύση**<sup>132,133</sup> επιβάλλεται περιοριστικά για τα κατωτέρω πειθαρχικά παραπτώματα:

1. απώλεια υπηρεσιακών εγγράφων ή από αμέλεια μη έγκαιρη διεκπεραίωση αυτών, εφόσον οδήγησε στην πρόκληση σοβαρής υπηρεσιακής ανωμαλίας ή στην παραγραφή ποινικών αδικημάτων ή πειθαρχικών παραπτωμάτων
2. ελευθέρωση φυλακισμένου από ελαφρά αμέλεια
3. εκτέλεση κατά το χρόνο αναρρωτικής άδειας οποιασδήποτε εργασίας ή δραστηριότητας που δεν συνάδει με την κατάσταση της υγείας του {...}
4. παράβαση της υπηρεσιακής εχεμύθειας {...}

**Η ποινή της αργίας με απόλυση**<sup>134,135</sup> επιβάλλεται για παραπτώματα όπως, ενδεικτικά:

1. η μέθη κατά την εκτέλεση της υπηρεσίας

---

<sup>129</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 14.

<sup>130</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 13.

<sup>131</sup>ΣτΕ 1560/2005.

<sup>132</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 12.

<sup>133</sup>ΣτΕ 2021/2003.

<sup>134</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 11.

<sup>135</sup>ΣτΕ 3385/2006.

2. η παρότρυνση σε απείθεια κατά νόμων, των κανονισμών ή των διαταγών της υπηρεσίας
3. η από βαριά αμέλεια απώλεια οπλισμού και άλλων δημοσίων ειδών ή εγγράφων
4. η από βαριά αμέλεια ελευθέρωση φυλακισμένου

Η **ποινή της απόταξης**<sup>136,137</sup> επιβάλλεται για τα παρακάτω, ενδεικτικά αναφερόμενα, πειθαρχικά παραπτώματα:

1. πράξεις που υποδηλώνουν έλλειψη πίστης σεβασμού και αφοσίωσης στο Σύνταγμα και στο Δημοκρατικό Πολίτευμα της Χώρας
2. πράξεις που υπονομεύουν άμεσα ή έμμεσα την έννομη τάξη
3. απείθεια ή άρνηση εκτέλεσης διαταγής ανωτέρου που αναφέρεται σε υπηρεσιακό καθήκον
4. χρήση ναρκωτικών ουσιών ή ροπή στη χρήση οινόπνευματών ποτών.

#### **2.3.1.γ. Διαθεσιμότητα<sup>138</sup>**

Το αστυνομικό προσωπικό μπορεί να τεθεί σε διαθεσιμότητα διάρκειας δεκαοκτώ μηνών ή μέχρι είκοσι τεσσάρων μηνών, σε περίπτωση που έχει τελεστεί πειθαρχικό παράπτωμα που επισύρει την ποινή της απόταξης, εάν ασκηθεί σε βάρος τους ποινική δίωξη η οποία μπορεί να επισύρει ποινή φυλάκισης τουλάχιστον τριών μηνών ή διαταχθεί Ε.Δ.Ε. για πειθαρχικό παράπτωμα που επισύρει ανώτερη ποινή.

#### **2.3.1.δ. Άσκηση πειθαρχικής δίωξης<sup>139</sup>**

Αρμόδια όργανα για την άσκηση πειθαρχικής δίωξης με έκδοση διαταγής για διενέργεια Ε.Δ.Ε. είναι:

1. ο Υπουργός και ο Υφυπουργός Εσωτερικών
2. ο Γενικός Γραμματέας Δημόσιας Τάξης
3. ο Αρχηγός και ο Υπαρχηγός της Ελληνικής Αστυνομίας
4. ο Προϊστάμενος του Επιτελείου του Αρχηγείου
5. οι Γενικοί Επιθεωρητές Αστυνομίας

---

<sup>136</sup>Π.Δ.120/08, άρθρο 10.

<sup>137</sup>ΣτΕ 1792/2012, ΣτΕ 76/2015.

<sup>138</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 15.

<sup>139</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 22.

6. οι προϊστάμενοι των κλάδων για όλο το αστυνομικό προσωπικό
7. ο Διευθυντής της Αστυνομικής Ακαδημίας
8. ο Διευθυντής της Γενικής Διεύθυνσης Ασφάλειας Επισήμων
9. οι Γενικοί Αστυνομικοί Διευθυντές για το προσωπικό στις υπηρεσίες ευθύνης τους
10. οι Διευθυντές των Αστυνομικών Διευθύνσεων

Σημειώνεται ότι η Ε.Δ.Ε. διατάσσεται από αξιωματικό ανώτερο σε βαθμό του διωκόμενου, ενώ μπορεί να ασκηθεί πειθαρχική δίωξη με απευθείας κλήση σε απολογία από τα ανωτέρω αναφερόμενα πειθαρχικά όργανα αλλά και τους αξιωματικούς ανεξαρτήτως βαθμού. Οι διοικητές υπηρεσιών ασκούν πειθαρχική δίωξη για τους κατώτερους τους βαθμολογικά, ανθυπαστυνόμους και αστυφύλακες.

### **2.3.1.ε. Πειθαρχικά όργανα – Πειθαρχικά Συμβούλια**

Τα μονομελή<sup>140</sup> πειθαρχικά όργανα και οι ποινές που μπορούν να επιβάλλουν είναι:

1. ο Υπουργός και ο Υφυπουργός Εσωτερικών, ο Γενικός Γραμματέας Δημόσιας Τάξης, ο Αρχηγός και ο Υπαρχηγός της Ελληνικής Αστυνομίας, πρόστιμο μέχρι και τρεις μηνιαίους βασικούς μισθούς
2. οι ανώτατοι αξιωματικοί, πρόστιμο μέχρι δύο βασικούς μισθούς
3. οι ανώτεροι αξιωματικοί, πρόστιμο μέχρι έναν βασικό μισθό
4. οι κατώτεροι αξιωματικοί, πρόστιμο μέχρι και το μισό του βασικού μισθού.

Τα πειθαρχικά συμβούλια,<sup>141</sup> τα οποία μπορούν να επιβάλλουν οποιαδήποτε ποινή, είναι:

1. τα Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια Ανθυπαστυνόμων, Αρχιφυλάκων και Αστυφυλάκων
2. τα Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια Αξιωματικών
3. τα Πρωτοβάθμια και Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια Ταξιαρχών και Αστυνομικών Διευθυντών
4. το Ανώτατο Πειθαρχικό Συμβούλιο, που εκδικάζει σε πρώτο και τελευταίο βαθμό τα πειθαρχικά παραπτώματα των Αντιστράτηγων και Υποστράτηγων.

---

<sup>140</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 36.

<sup>141</sup>Π.Δ.120/2008, άρθρο 34.



### 2.3.2. Προσωπικό του Λιμενικού Σώματος<sup>142,143,144</sup>

Οι πειθαρχικές ποινές<sup>145</sup> για το προσωπικό του Λιμενικού Σώματος διακρίνονται σε:

1. *συνήθεις* πειθαρχικές ποινές (συνιστούν ηθική κύρωση, π.χ. επίπληξη ή περιορισμό, π.χ. φυλάκιση)
2. *καταστατικές* πειθαρχικές ποινές (στέριση του βαθμού, πρόσκαιρη παύση, προσωρινή απόλυση, απόταξη, αποβολή).

Σύμφωνα με τις διατάξεις το Ν.3079/2002, άρθρο 106: *«η πειθαρχική δικαιοδοσία, οι πειθαρχικές παραβάσεις και η παραγραφή τους, τα είδη των επιβαλλόμενων στο προσωπικό ΛΣ πειθαρχικών ποινών (εκτός των καταστατικών), οι λόγοι και το ύψος επιβολής αυτών, η διαδικασία επιβολής αυτών, ανακοίνωσης και καταχώρισης των πειθαρχικών ποινών, τα τηρούμενα στις υπηρεσίες του ΛΣ ποινολόγια, ο τρόπος έκτασης των ποινών, η υποβολή παραπόνων και ατομικών αναφορών, καθώς και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου καθορίζονται με προεδρικό διάταγμα, που εκδίδεται με πρόταση του Υπουργού Εμπορικής Ναυτιλίας.»* Το αναφερόμενο Προεδρικό Διάταγμα δεν έχει εκδοθεί και, κατά συνέπεια, εφαρμόζονται οι διατάξεις του Π.Δ.210/1993 του Πολεμικού Ναυτικού,<sup>146</sup> το Π.Δ. 37/2012<sup>147</sup> *«Καταστάσεις Προσωπικού Λιμενικού Σώματος-Ελληνικής Ακτοφυλακής»* και το Π.Δ.187/2004<sup>148</sup> *«Ανακριτικά Συμβούλια Προσωπικού του Λιμενικού Σώματος»*.

---

<sup>142</sup> Ν.3079/2002.

<sup>143</sup> Σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3922/2011, το Λιμενικό Σώμα χαρακτηρίζεται ως *«ένοπλο σώμα ασφαλείας, στρατιωτικώς οργανωμένο, το ένστολο προσωπικό το οποίου έχει την ιδιότητα του στρατιωτικού σύμφωνα με τον Στρατιωτικό Ποινικό Κώδικα. Στο προσωπικό του εφαρμόζονται οι διατάξεις που αφορούν τα άλλα ένοπλα Σώματα, εφόσον τούτο ορίζεται ειδικά από το νόμο, καθώς και οι διατάξεις του άρθρου 129 του Κώδικα Προσωπικού Λιμενικού Σώματος (ΚΠΛΣ) που κυρώθηκε με το Ν.3079/2002 (ΦΕΚ Α' 311)»*

<sup>144</sup> Ο Ν.3079/2002 κωδικοποιεί τις προγενέστερες διατάξεις των Ν.1400/1973 και του Α.Ν.1101/1938

<sup>145</sup> Ν.3079/2002, άρθρο 73.

<sup>146</sup> Εφαρμόζονται τα Ν.Δ.27-5/1-6-1927 (ΦΕΚ Α' 104), Ν.5464/1932, Π.Δ.30-6/14-7-1927 (ΦΕΚ Α' 143), Α.Ν.1101/1938, Π.Δ.514/1982, τα οποία ρητά ορίζουν υπαγωγή στις πειθαρχικές διατάξεις το Πολεμικού Ναυτικού.

<sup>147</sup> Κατ' επίκληση του Ν.3922/2011, άρθρο 14.

<sup>148</sup> Κατ' επίκληση του Ν.3079/2002, άρθρο 106.

### 2.3.3. Προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων

Το πειθαρχικό δίκαιο των Ενόπλων Δυνάμεων (και των τριών κλάδων) διέπεται από τις διατάξεις του Ν.3883/2010.<sup>149</sup> Παραμένει εκκρεμής η έκδοση του Διακλαδικού Κανονισμού Πειθαρχίας<sup>150</sup> και, κατά συνέπεια, εφαρμόζονται οι ανά κλάδο Κανονισμοί Πειθαρχίας καθώς και προγενέστερες διατάξεις οι οποίες έχουν τροποποιηθεί ή καταργηθεί, σε κάποιο βαθμό, δημιουργώντας ένα πολύπλοκο στην κατανόηση, ερμηνεία και εφαρμογή σύνολο νομοθετημάτων.

Οι πειθαρχικές διατάξεις που εφαρμόζονται ανά κλάδο, για τους ενεργεία αξιωματικούς και για τις *συνήθεις ποινές* της επίπληξης, περιορισμού, κράτησης, φυλάκισης, είναι οι εξής:

1. για τον Στρατό Ξηράς: το Π.Δ.130/1984
2. για την Πολεμική Αεροπορία: το Π.Δ.60/2009
3. για το Πολεμικό Ναυτικό: το Π.Δ.210/1993

ενώ, για τις *καταστατικές ποινές* της πρόσκαιρης παύσης, προσωρινής απόλυσης, απόταξης και αποβολής εφαρμόζονται οι διατάξεις του Ν.Δ.1400/1973, όπως ισχύει.

Ανάλογες διατάξεις ισχύουν για τους υπαξιωματικούς, τους ανθυπασπιστές και τους έφεδρους αξιωματικούς.

Οι *συνήθεις* πειθαρχικές ποινές επιβάλλονται από τα μονομελή όργανα ενώ οι *καταστατικές* επιβάλλονται μετά από γνωμοδότηση του Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Τα Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια επιλαμβάνονται των υποθέσεων που τους διαβιβάζονται για επανεξέταση, μετά από προσφυγή<sup>151</sup> κατά της γνωμοδότησης των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, από τον διωκόμενο ή /και το μονομελές όργανο που ασκεί την πειθαρχική δίωξη.

---

<sup>149</sup>Καταργεί τις διατάξεις του Ν.2439/1996.

<sup>150</sup>Ν.3883/2010, άρθρο 53.

<sup>151</sup>Ν.3883/2010, άρθρο 51.

### **3. Διευκρινίσεις-Συμπέρασμα**

Η ως ανωτέρω ενδεικτική παρουσίαση των πειθαρχικών διατάξεων που διέπουν τόσο τους υπαλλήλους του δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. καθώς και τις ειδικές κατηγορίες δημοσίων λειτουργών και των ένστολων δεν αποτελεί, σε καμία περίπτωση, εξαντλητική απαρίθμηση και παρουσίαση των πειθαρχικών κανόνων που ισχύουν.

Μέσα από την προσέγγιση μας στο πλαίσιο της διπλωματικής αυτής εργασίας, γίνεται μία προσπάθεια κατανόησης της πολύπλοκης και συχνά δυσνόητης νομοθεσίας που διέπει την πειθαρχική διαδικασία, προκειμένου να προσεγγίσουμε θεωρητικά το βαθμό δυσκολίας στην αντιμετώπιση των πειθαρχικών υποθέσεων από τα αρμόδια, μονομελή ή συλλογικά, πειθαρχικά όργανα, κυρίως λόγω της πολυνομίας και της αλληλοεπικάλυψης των σχετικών διατάξεων.

Αυτό δεν στάθηκε σε όλες τις περιπτώσεις εύκολο, όπως για παράδειγμα σε ότι αφορά την πειθαρχική νομοθεσία των Ενόπλων Δυνάμεων και του Λιμενικού Σώματος, όπου σημειώνεται μεγάλος αριθμός νομοθετημάτων, τα οποία τροποποιούν το ένα το άλλο, βρίσκονται, εν μέρει, σε ισχύ για πολλές δεκαετίες ενώ, παράλληλα, εκκρεμεί η τροποποίηση τους ή η έκδοση σχετικών προαναγγελλθέντων προεδρικών διαταγμάτων.

Από τη μελέτη της ισχύουσας πειθαρχικής νομοθεσίας για τους υπαλλήλους που υπάγονται στις διατάξεις των Ν.3528/07 και 3584/07, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι τα τελευταία χρόνια και μετά την ψήφιση του Ν.4057/12 και μετέπειτα του Ν. 4325/07, σημειώθηκε σημαντική βελτίωση του υφιστάμενου πειθαρχικού δικαίου, με την εισαγωγή ρυθμίσεων που ικανοποιούν το κοινό περί δικαίου αίσθημα και την αποκατάσταση της νομιμότητας, καθώς διασαφηνίζονται τόσο τα δικαιώματα όσο και οι υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων και τίθενται αυστηρά χρονικά όρια για κάθε στάδιο της πειθαρχικής διαδικασίας, με σκοπό την αντιμετώπιση του φαινομένου των «λιμναζουσών» υποθέσεων.

Είναι σαφές ότι από την θέσπιση του Ν.4057/12 και στη συνέχεια ακολούθησαν τροποποιήσεις που εγείρουν θέματα προς συζήτηση, τα οποία δεν αποτελούν αντικείμενο αυτής της εργασίας.

Μένει να διερευνηθεί από τους αρμόδιους, είτε ελεγκτικούς είτε εποπτεύοντες φορείς, ο τρόπος απλοποίησης του υφιστάμενου πειθαρχικού δικαίου τόσο των δημοσίων

υπαλλήλων όσο και των ειδικών κατηγοριών δημοσίων λειτουργών, με στόχο την χρονική συντόμευση της πειθαρχικής διαδικασίας και υψηλότερο σκοπό την πάταξη του φαινομένου της παραβατικότητας, εκούσιας ή ακούσιας. Η τελευταία προϋποθέτει όχι μόνο τον ακριβή καθορισμό ελεγκτικού πλαισίου αλλά και τη διαμόρφωση των κατάλληλων εργασιακών συνθηκών, όπου θα καθίστανται σαφή τόσο τα εργασιακά καθήκοντα όσο και ο τρόπος εκτέλεσης αυτών, μέσω του εσωτερικού κανονισμού και των διαδικασιών, λαμβάνοντας σοβαρά υπόψη τις ανάγκες του εξυπηρετούμενου πολίτη αλλά και τα δεδομένα της εποχής καθώς και τις τρέχουσες τεχνολογικές εξελίξεις.

## Μέρος Β΄

### Η πειθαρχική διαδικασία και η άσκηση ελέγχου σε αυτήν.

#### 1. Βιβλιογραφική επισκόπηση-συμπέρασμα

Σύμφωνα με τον **Mescheriakoff<sup>152</sup>(1973)**: «Οι σκοποί που επιδιώκει ή οφείλει τουλάχιστον να επιδιώκει ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης θα μπορούσαν να συνοψιστούν ως εξής: Πρώτον η εύρυθμη λειτουργία των δημοσίων υπηρεσιών που εξάλλου είναι πρωταρχικής σημασίας, αφού αυτές δημιουργήθηκαν για την ικανοποίηση βασικών αναγκών των πολιτών· δεύτερον, η καλύτερη δυνατή χρησιμοποίηση του δημόσιου χρήματος και τρίτον η προάσπιση των ατομικών δικαιωμάτων και ελευθεριών· τέλος, η διασφάλιση της εσωτερικής συνοχής του διοικητικού συστήματος, προκειμένου το τελευταίο να πραγματοποιήσει τους σκοπούς που του έχει καθορίσει η πολιτική εξουσία.»

Η **Μπέσιλα-Μακρίδη<sup>153</sup> (2001)** υποστηρίζει ότι ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης είναι ένα θέμα επίκαιρο καθώς γίνεται συνεχώς λόγος για την εμπιστοσύνη των πολιτών προς τις δημόσιες υπηρεσίες και το κράτος, η οποία κλονίζεται με αφορμή την έλλειψη διαφάνειας εκ μέρους της Διοίκησης. Η Δημόσια Διοίκηση είναι το πεδίο όπου κατεξοχήν αναπτύσσονται φαινόμενα κακοδιοίκησης και διαφθοράς, τα οποία πλήττουν τόσο την αποτελεσματικότητα του ίδιου του κράτους όσο και το κύρος των δημοσίων υπηρεσιών και την αξιοπιστία τους απέναντι στον πολίτη. Προκειμένου να καταπολεμηθούν τα φαινόμενα αυτά στην Ελλάδα, εφαρμόζεται μία σειρά από μέτρα πρόληψης, όπως είναι οι αδιάβλητες διαδικασίες και η θεσμοθέτηση αυτών, η διαφάνεια, η λογοδοσία, η διενέργεια έκτακτων-προληπτικών επιθεωρήσεων–ελέγχων από εσωτερικά όργανα διοίκησης αλλά και η διενέργεια κατασταλτικών ελέγχων, μεταξύ άλλων και του *πειθαρχικού*, που αποτελεί μορφή διοικητικού ελέγχου. Σύμφωνα με τον **Μακρυδημήτρη<sup>154</sup>(2010)**, στην ελληνική έννομη τάξη

---

<sup>152</sup>Mescheriakoff A., (1973), Recherche sur le contrôle non juridictionnel de l'administration française. Διδακτορική διατριβή, από Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., (2001), «Ο Έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκκουλα, Β΄ έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη.

<sup>153</sup>Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., (2001), «Ο Έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκκουλα, Β΄ έκδοση, Αθήνα–Θεσσαλονίκη.

<sup>154</sup>Μακρυδημήτρης Α., (2010), Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

προβλέπεται, μεταξύ άλλων<sup>155</sup> και ο διοικητικός έλεγχος, ο οποίος «αποτελεί στην ουσία μία μορφή εσωτερικού ελέγχου ή αυτοελέγχου της Διοίκησης, αφού ασκείται από όργανα που λειτουργούν στο πλαίσιο της εκτελεστικής εξουσίας. Μπορεί να λαμβάνει την μορφή του ιεραρχικού ελέγχου ή της διοικητικής εποπτείας και ασκείται είτε αυτεπαγγέλτως είτε ύστερα από διοικητική προσφυγή ή αναφορά πολίτη, του οποίου τα έννομα συμφέροντα εθίγησαν από πράξη ή παράλειψη της Διοίκησης.» Ανάλογη διάκριση γίνεται και από τον **Σπηλιωτόπουλο<sup>156</sup>(2011)**. Σύμφωνα με την **Μπέσιλα-Μακρίδη<sup>157</sup>(2001)**: «Ο εσωτερικός έλεγχος -αυτοέλεγχος- της Δημόσιας Διοίκησης ασκείται κατά τους εξής τρόπους: α) βάσει της ιεραρχικής υπαλληλίας των διοικητικών οργάνων, β) βάσει του δικαιώματος του Κράτους να εποπτεύει τα Ν.Π.Δ.Δ, γ) με το **Σώμα Επιθεωρητών Δημόσιας Διοίκησης**, δ) με τα συμβούλια της Κεντρικής Δημόσιας Διοίκησης.»

Σημειώνεται ότι με τις διατάξεις του Ν. 3074/02, άρθρο 1, συστάθηκε παράλληλα και ο θεσμός του **Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης**, στις αρμοδιότητες του οποίου περιλαμβάνεται η διενέργεια ελέγχων και επιθεωρήσεων, η παρακολούθηση του έργου των Σωμάτων Επιθεώρησης και Ελέγχου,<sup>158</sup> η άσκηση ποινικών και πειθαρχικών διώξεων κατά υπαλλήλων του δημοσίου που υπέπεσαν σε αντίστοιχα παραπτώματα αλλά και η άσκηση ενστάσεων κατά των πειθαρχικών αποφάσεων μονομελών και συλλογικών πειθαρχικών οργάνων και η παραπομπή τους στο ανώτερο πειθαρχικό όργανο. Οι αρμοδιότητες του θεσμού του Γ.Ε.Δ.Δ. δεν έχουν μόνο κατασταλτικό χαρακτήρα αλλά και προληπτικό, καθώς δύναται να προχωρήσει σε λήψη μέτρων αλλά και σε υποβολή προτάσεων προκειμένου να αντιμετωπιστούν έγκαιρα φαινόμενα διαφθοράς, κακοδιοίκησης και παραβατικότητας των δημοσίων υπαλλήλων.

---

<sup>155</sup>Οι άλλες μορφές ελέγχου είναι ο κοινοβουλευτικός, ο δικαστικός και ο ενδιάμεσος έλεγχος, ο χαρακτηριζόμενος και ως «τέταρτη μορφή ελέγχου» της εκτελεστικής εξουσίας. Μακρυδημήτρης Α., (2010), Δημόσια Διοίκηση, Στοιχεία διοικητικής οργάνωσης, Εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

<sup>156</sup>Σπηλιωτόπουλος Ε., (2011), Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>157</sup>Ε. Μπέσιλα-Μακρίδη, (2001), Ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών – Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκκουλα, Β' έκδοση, Αθήνα –Θεσσαλονίκη. Ειδικότερα βλ. Α. Τάχου, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 1999.

<sup>158</sup>Ενδεικτικά: Σώμα Δίωξης Οικονομικού Εγκλήματος, Σώμα Επιθεωρητών Υπηρεσιών Υγείας Πρόνοιας, Σώμα Επιθεωρητών Δημοσίων Έργων, Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας, Διεύθυνση Εσωτερικών Υποθέσεων Ελληνικής Αστυνομίας.

Προσθέτουμε, τέλος, ότι σύμφωνα με τον ορισμό που δίνει το **Ινστιτούτο Εσωτερικών Ελεγκτών**<sup>159</sup> ο εσωτερικός έλεγχος: «είναι μια ανεξάρτητη, αντικειμενική, διασφαλιστική και συμβουλευτική δραστηριότητα, σχεδιασμένη να προσθέτει αξία και να βελτιώνει τις λειτουργίες ενός οργανισμού. Βοηθάει τον οργανισμό να επιτύχει τους σκοπούς του, υιοθετώντας μια συστηματική, επαγγελματική προσέγγιση στην αξιολόγηση και βελτίωση της αποτελεσματικότητας των διαδικασιών διαχείρισης κινδύνων, των συστημάτων εσωτερικού ελέγχου και εταιρικής διακυβέρνησης».

Από την ανωτέρω σύντομη βιβλιογραφική παράθεση καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι ο εσωτερικός έλεγχος στον δημόσιο τομέα και, πιο συγκεκριμένα, στην πειθαρχική διαδικασία, ασκείται δια των θεσμοθετημένων οργάνων ελέγχου και αποτελεί ένα θέμα επίκαιρο μέχρι και σήμερα, όπου ο ελληνικός τύπος βρίθει δημοσιευμάτων σχετικά με το φαινόμενο των «λιμναζουσών» πειθαρχικών υποθέσεων αλλά και τους λόγους της καθυστέρησης στην εξέταση και ολοκλήρωση αυτών. Ο έλεγχος που ασκείται κατά την πειθαρχική διαδικασία αλλά και με το πέρας αυτής από τα αρμόδια ελεγκτικά σώματα, έχει ως σκοπό την αποκατάσταση της διοικητικής ισορροπίας, η οποία διαταράσσεται από φαινόμενα παραβατικότητας των δημοσίων υπαλλήλων αλλά και κακοδιοίκησης, με την μη τήρηση των προβλεπόμενων διοικητικών διαδικασιών, την μη τήρηση των προθεσμιών, την έλλειψη αντικειμενικότητας και αμεροληψίας κατά τη λήψη των σχετικών πειθαρχικών αποφάσεων, την μη εφαρμογή του ισχύοντος νομοθετικού πλαισίου. Επίσης, στοχεύει στην αποκατάσταση της έννομης τάξης με την επανεξέταση υποθέσεων και την επιβολή της προσήκουσας ποινής στον διωκόμενο πειθαρχικά υπάλληλο αλλά και την επιβολή κυρώσεων στα αρμόδια πειθαρχικά όργανα σε περίπτωση μη τήρησης εκ μέρους τους συγκεκριμένων υποχρεώσεων, όπως είναι, για παράδειγμα, η τήρηση των προθεσμιών, καθώς η χρονική απόκλιση από αυτές συμπαρασύρει και ένα μεγάλο αριθμό άλλων εκκρεμών υποθέσεων, οδηγώντας σε διόγκωση του αριθμού των εξεταζόμενων υποθέσεων. Μέσα από τον έλεγχο που ασκείται κατά τη διάρκεια εξέτασης των πειθαρχικών υποθέσεων αλλά και με την ολοκλήρωση αυτών, τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα δεν ανταποκρίνονται μόνο στην

---

<sup>159</sup> <https://www.hiia.gr/el/>, προσπέλαση στις 25/10/2017.

κατασταλτική αρμοδιότητα τους αλλά ταυτόχρονα και στην προληπτική, δυνάμενα να συμβάλλουν αποφασιστικά στην αντιμετώπιση της διοικητικής ανισορροπίας, μέσω της υποβολής προτάσεων προς τα αρμόδια για την θεσμοθέτηση τους όργανα. Μέσω της συμβουλευτικής αυτής αρμοδιότητας προς τον αρμόδιο διοικητικό φορέα, στην προκειμένη περίπτωση το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, είναι εφικτός ο εντοπισμός κινδύνων που παρουσιάζονται κατά την διεξαγωγή των σταδίων της πειθαρχικής διαδικασίας αλλά και η αντιμετώπιση τους με την θέσπιση των ανάλογων δικλείδων ασφαλείας.

## **2. Κίνδυνοι και δικλείδες κατά την πειθαρχική διαδικασία**

Προς επίρρωση των ανωτέρω, το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, ως αρμόδιο υπουργείο για την διοικητική αντιμετώπιση της πειθαρχικής διαδικασίας και προϊστάμενος φορέας του αρμόδιου ελεγκτικού οργάνου (Σ.Ε.Ε.Δ.Δ), με την σχετική εγκύκλιο του,<sup>160</sup> εντοπίζει τους κινδύνους που παρουσιάζονται κατά την εξέλιξη της και παραθέτει τις δικλείδες ασφαλείας αυτών ως εξής:

### *1. Ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας.*

Σε περίπτωση που το πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί ταυτόχρονα και ποινικό αδίκημα, η πειθαρχική διαδικασία πρέπει να ολοκληρώνεται άμεσα χωρίς να αναμένεται η εκδίκαση της ποινικής δίκης, η οποία μπορεί είναι ιδιαίτερα χρονοβόρα. Με τον τρόπο αυτό αποκαθίσταται η εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας στην οποία τελέστηκε το πειθαρχικό παράπτωμα, ενισχύεται το κύρος της αλλά ταυτόχρονα προστατεύεται και ο διωκόμενος υπάλληλος.

### *2. Επίσπευση εκδίκασης υποθέσεων όπου επιβλήθηκε η αυτοδίκαιη αργία.*

Σε περίπτωση που ο υπάλληλος παραπέμπεται για πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο του έχει επιβληθεί αυτοδίκαιη αργία, δικαιούται να ζητήσει, με αίτησή του στο αρμόδιο πειθαρχικό όργανο, την επίσπευση της εκδίκασης της υπόθεσης του.

---

<sup>160</sup> ΔΙΔΑΔ/Φ.69/47/οικ.21243/30-7-2013 σε συνέχεια των ΔΙΔΑΔ/Φ. 58/341/οικ. 10874/03.05.2012, του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων, περί των καινοτομιών που εισήχθησαν με τις διατάξεις του Ν.4057/12, ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ. 26188/12.11.2012 (νέο θεσμικό πλαίσιο του Ν.4093/13), ΔΙΔΑΔ/ΔΙΠΙΔΔ/οικ.27052/21.11.2012 και ΔΙΔΑΔ/ΔΙΠΙΔΔ/οικ.28770/06.12.2012 για θέματα διαθεσιμότητας και αργίας του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού.



Συνιστάται δε στα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια να προτάσσουν, εφόσον είναι εφικτό, τις υποθέσεις στις οποίες ο διωκόμενος υπάλληλος έχει τεθεί σε αυτοδίκαιη αργία.

3. *Σαφήνεια παραπεμπτηρίου εγγράφου.*

Σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις:<sup>161</sup> «1. Στο έγγραφο με το οποίο η υπόθεση παραπέμπεται στο πειθαρχικό συμβούλιο σύμφωνα με το άρθρο 123 του παρόντος, πρέπει να προσδιορίζονται επακριβώς κατά τόπο και χρόνο τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα και ο διωκόμενος υπάλληλος». Οι **Τάχος και Συμεωνίδης (2007)**<sup>162,163</sup> υποστηρίζουν ότι προκειμένου να αποφευχθεί το ενδεχόμενο ακυρότητας της διαδικασίας, στο παραπεμπτήριο έγγραφο πρέπει να αποτυπώνονται, με απόλυτη σαφήνεια, τα πραγματικά περιστατικά που συγκροτούν την αντικειμενική υπόσταση του παραπτώματος, τα οποία θα προσδιορίζονται κατά τόπο και χρόνο καθώς και οι συνθήκες τέλεσης τους, συνοδευόμενα από τα υπάρχοντα στοιχεία τα οποία πιθανολογούν υπαιτιότητα του υπαλλήλου για το αποδιδόμενο σε αυτόν παράπτωμα. Στο παραπεμπτήριο έγγραφο, σύμφωνα με την εγκύκλιο του Υπουργού, κρίνεται σκόπιμο να αναφέρονται τα πραγματικά περιστατικά με τον ανάλογο χαρακτηρισμό του αποδιδόμενου παραπτώματος κατά την κρίση του μονομελούς οργάνου. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο δύναται να προβεί σε διαφορετικό νομικό χαρακτηρισμό του παραπτώματος κατά τον υποχρεωτικό προσδιορισμό αυτού στο έγγραφο κλήσεως σε απολογία το οποίο, όμως, σε κάθε περίπτωση, είτε συντάσσεται από μονομελές είτε από συλλογικό πειθαρχικό όργανο, θα πρέπει να περιέχει τα ανωτέρω στοιχεία, προς αποφυγή της ακυρότητας της διαδικασίας.

4. *Υποχρέωση τήρησης βιβλίου πρωτοκόλλου.*

Επισημαίνεται η υποχρέωση τήρησης βιβλίου πρωτοκόλλου καθώς πολλά Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια δεν τηρούν δικό τους βιβλίο πρωτοκόλλου στο οποίο πρέπει να καταχωρούνται όλα τα εισερχόμενα και εξερχόμενα έγγραφα και, κυρίως, οι ενστάσεις που ασκούνται κατά των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Συμβουλίων και κατατίθενται σ' αυτά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία

---

<sup>161</sup> Ν.3528/07, άρθρο 124, παρ. 1 όπως ισχύει.

<sup>162</sup> Τάχος Α.Ι., Συμεωνίδης Ι.Λ., (2007), Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα και αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, Εκ. Σάκκουλας, Αθήνα-Θεσσαλονίκη.

<sup>163</sup> Επίσης ΣτΕ 1624/2000, 4751/1997, 3598/1995, 2873/1991.

διερεύνησης του παραδεκτού της ασκήσεως (καταθέσεως) καθώς και του εμπρόθεσμου των ενστάσεων με κίνδυνο ακυρότητας. Για παράδειγμα, ένσταση που αποστέλλεται στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο θα πρέπει να φέρει τη σφραγίδα του Πρωτοκόλλου που τηρείται από το Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, ώστε να αποδεικνύεται το εμπρόθεσμο της κατάθεσής της και να συνοδεύεται από τον πλήρη πειθαρχικό φάκελο της υπόθεσης που έχει σχηματισθεί.

#### 5. *Ελλείψεις πειθαρχικών φακέλων.*

Στο μεγαλύτερο ποσοστό των υποθέσεων, οι πειθαρχικοί φάκελοι που διαβιβάζονται από τα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια στα Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια, λόγω ένστασης, είναι ελλιπείς, με συνέπεια την χρονοβόρα διαδικασία συμπλήρωσης τους και της πρόκλησης μεγάλης καθυστέρησης στην εκδίκαση των υποθέσεων, τόσο αυτών για τις οποίες οι σχετικοί φάκελοι είναι ελλιπείς όσο και των υπολοίπων. Για το λόγο αυτό, τα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια οφείλουν να αποστέλλουν πλήρεις τους φακέλους των υποθέσεων, συνοδευόμενους από κατάλογο περιεχομένων εγγράφων, διαφορετικά υποπίπτουν σε πειθαρχικό παράπτωμα. Για να θεωρηθεί πλήρης ο πειθαρχικός φάκελος θα πρέπει να περιλαμβάνει, με χρονολογική σειρά, όλα τα στάδια της πειθαρχικής διαδικασίας που ακολουθήθηκε κατά περίπτωση, δηλαδή να περιλαμβάνει πίνακα περιεχομένων με το υλικό της προκαταρκτικής έρευνας, την ένορκη διοικητική εξέταση ή την πειθαρχική ανάκριση, το παραπεμπτήριο έγγραφο ή το έγγραφο κλήσης σε απολογία, με το αποδεικτικό επίδοσης, το απολογητικό υπόμνημα, τυχόν έγγραφα που κατατέθηκαν από τον διωκόμενο υπάλληλο, την απόφαση του Πρωτοβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου κατά την οποίας ασκείται ένσταση, με το αποδεικτικό επίδοσης καθώς και τα στοιχεία της ποινικής δικογραφίας, εφόσον υπάρχουν.

#### 6. *Τήρηση προθεσμιών.*

Επισημαίνεται η σημασία της τήρησης των προθεσμιών για την ολοκλήρωση της πειθαρχικής διαδικασίας, με σκοπό την επιτάχυνση της και την αποφυγή καθυστερήσεων που μπορεί να λειτουργήσουν σωρευτικά σε βάρος των υπόλοιπων εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων. Έτσι, κατ' εφαρμογή του άρθρου 122 του Υ.Κ., όπως ισχύει, το μονομελές πειθαρχικό όργανο, σε χρονικό διάστημα δύο μηνών, εξετάζει την υπόθεση και επιβάλλει την προσήκουσα πειθαρχική ποινή ή θέτει την υπόθεση στο αρχείο ή την παραπέμπει στο αρμόδιο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό

συμβούλιο προς εξέταση σε πρώτο βαθμό. Στην περίπτωση αυτή, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται εντός δύο μηνών από την παραπομπή, εκτός εάν απαιτείται διεξαγωγή ανάκρισης, οπότε ολοκληρώνεται εντός τεσσάρων μηνών. Υπαίτια παράβαση των ανωτέρω προθεσμιών συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα.

#### *7. Υποχρέωση κοινοποίησης στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.*

Κάθε πράξη με την οποία ασκείται πειθαρχική δίωξη και κάθε πειθαρχική απόφαση κοινοποιούνται υποχρεωτικά στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., στο οποίο ανατέθηκε<sup>164</sup> η σχετική αρμοδιότητα.

### **3. Ελεγκτικοί φορείς με αρμοδιότητα άσκησης πειθαρχικού ελέγχου στα πειθαρχικά όργανα**

#### **3.1. Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης (Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.)**

##### **3.1.1. Παρουσίαση του θεσμού-νομοθετικό πλαίσιο**

Το Σώμα Επιθεωρητών-Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης (Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.) συστάθηκε<sup>165</sup> με σκοπό την άσκηση εσωτερικού ελέγχου στην Δημόσια Διοίκηση. Η λειτουργία του ξεκίνησε το 1998, έχοντας ως αρμοδιότητα την άσκηση *εσωτερικού ελέγχου* στο σύνολο σχεδόν των υπηρεσιών του Δημοσίου. Αποτελεί εξέλιξη το Σώματος Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης (Σ.Ε.Δ.Δ.),<sup>166</sup> το οποίο ενεργοποιήθηκε<sup>167</sup> το 1990 και λειτούργησε από τις αρχές του 1991 μέχρι τα μέσα του 1997. Το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. επέκτεινε τις δραστηριότητες του σύμφωνα με τις διατάξεις του Ν.3074/2002.

Με τις διατάξεις του Ν.4320/2015, άρθρο 8, το σύνολο των αρμοδιοτήτων, των υπηρεσιών και των δομών του μεταφέρθηκε στη Γενική Γραμματεία για την Καταπολέμηση της Διαφθοράς. Η τελευταία μεταφέρθηκε<sup>168</sup> με το σύνολο των υπηρεσιών, του προσωπικού και των δομών της στο Υπουργείο Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων.

---

<sup>164</sup>Με την παράγραφο 3Α του άρθρου 2 του Ν. 3074/2002, η οποία προστέθηκε με την εσωτερική παράγραφο 1 της υποπαραγράφου ΣΤ.11 της παραγράφου ΣΤ. του άρθρου πρώτου του Ν. 4152/2013.

<sup>165</sup>Ν.2477/1997, άρθρο 6.

<sup>166</sup>Ν.1735/1987, αρθρ. 17, παρ.6.

<sup>167</sup>Ν.1892/1990, αρθρ. 84.

<sup>168</sup>Π.Δ.71/2015, αρθρ.1.

Σύμφωνα με την **Ε.Μπέσιλα-Μακρίδη (2001)**,<sup>169</sup> η λειτουργία του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. «διέπεται από τις αρχές και το πνεύμα της «ανοικτής» διοίκησης», με την υποβολή, σε ετήσια βάση, αλλά και την ευρεία κοινοποίηση, έκθεσης πεπραγμένων σχετικά με την ελεγκτική δράση του, τις κατηγορίες ελέγχων και τις προτάσεις του για την βελτίωση του επιπέδου παρεχόμενων υπηρεσιών στην Δημόσια Διοίκηση.

### **3.1.2. Σκοπός και αρμοδιότητες**

Σύμφωνα με την έκθεση πεπραγμένων 2016 του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., σκοπός της λειτουργίας του είναι η διασφάλιση της εύρυθμης και αποτελεσματικής λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης. Το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. μεριμνά για την επισήμανση φαινομένων διαφθοράς, κακοδιοίκησης, αδιαφανών διαδικασιών, αναποτελεσματικότητας, χαμηλής παραγωγικότητας και παροχής υπηρεσιών χαμηλής ποιότητας.

Αρμοδιότητες του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. αποτελούν η διενέργεια επιθεωρήσεων-ελέγχων και ερευνών, η διενέργεια προανακρίσεων και προκαταρκτικών εξετάσεων, μετά από παραγγελία του αρμόδιου εισαγγελέα, η συγκέντρωση του απαιτούμενου αποδεικτικού υλικού, προκειμένου να διαβιβαστεί στην αρμόδια εισαγγελική αρχή, η σχετική αναφορά για ορισμένα ποινικά αδικήματα που διαπράττουν ή στα οποία συμμετέχουν δημόσιοι υπάλληλοι. Επίσης, στις αρμοδιότητες του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. περιλαμβάνεται η διενέργεια ένορκων διοικητικών εξετάσεων (Ε.Δ.Ε.) κατά τη διάρκεια ή μετά το πέρας των επιθεωρήσεων-ελέγχων που διενεργεί, με σκοπό τη διαπίστωση διάπραξης πειθαρχικών αδικημάτων καθώς και ο έλεγχος της περιουσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των φορέων στους οποίους έχει ελεγκτική αρμοδιότητα.

Με τις διατάξεις του Ν.4152/2013<sup>170</sup> ανατέθηκε στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. η παρακολούθηση των πειθαρχικών διαδικασιών που εξελίσσονται στους φορείς που υπάγονται στην ελεγκτική αρμοδιότητα του, όπως αυτοί ορίζονται από τις διατάξεις του Ν.3074/2002.

---

<sup>169</sup>Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., (2001), Ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών–Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκουλα, Β΄ έκδοση, Αθήνα– Θεσσαλονίκη.

<sup>170</sup>Ν.4152/13, άρθρο πρώτο, παρ. ΣΤ, περ. 1, υποπ. ΣΤ.11.

### 3.1.3. Βασικοί άξονες –Στόχοι του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.<sup>171</sup>

Οι βασικοί άξονες λειτουργίας του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. και οι στόχοι που καλείται να επιτύχει είναι οι εξής:

1. η εδραίωση μιας Δημόσιας Διοίκησης αποτελεσμάτων. Κύρια επιδίωξη του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. είναι να συμβάλλει δυναμικά στην μετεξέλιξη του γραφειοκρατικού μοντέλου διοίκησης σε μια «διοίκηση αποτελεσμάτων», δηλαδή σε μια Δημόσια Διοίκηση με προσανατολισμό στα αποτελέσματα, τα οποία ανταποκρίνονται διαχρονικά στις ανάγκες του δημόσιου τομέα και τις διαρθρωτικές αλλαγές στην οικονομία και στις διαρκώς αυξανόμενες απαιτήσεις των πολιτών
2. η βελτίωση της αποτελεσματικότητας και η αύξηση της αποδοτικότητας της διοικητικής δράσης
3. η βελτίωση της ποιότητας και επάρκειας των παρεχόμενων από τη Δημόσια Διοίκηση υπηρεσιών
4. η οικονομικότητα της διοικητικής λειτουργίας
5. η προστασία των αρχών της νομιμότητας και η κατοχύρωση της διαφάνειας στις διοικητικές πράξεις.

### 3.1.4. Πεδίο ελεγκτικής δράσης<sup>172</sup>

Στο πεδίο ελεγκτικής δράσης του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. ανήκει ο έλεγχος των υπηρεσιών του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού, καθώς και των επιχειρήσεων τους, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και των κρατικών νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) ή δημοσίων επιχειρήσεων ή επιχειρήσεων τη διοίκηση των οποίων ορίζει άμεσα το Δημόσιο με διοικητική πράξη ή ως μέτοχος.

Στο πεδίο της ελεγκτικής του δράσης δεν περιλαμβάνεται ο έλεγχος της λειτουργίας των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών και της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, ενώ δεν εξετάζονται υποθέσεις που εμπίπτουν στην αρμοδιότητα της Υπηρεσίας Εσωτερικών Υποθέσεων της Ελληνικής Αστυνομίας, του Γραφείου

---

<sup>171</sup>Μπέσιλα-Μακρίδη Ε. (2001), Ο Έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών – Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκκουλα, Β΄ Έκδοση, Αθήνα –Θεσσαλονίκη.

<sup>172</sup>Σύμφωνα με τα αναφερόμενα στις ετήσιες εκθέσεις του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., ενδεικτικά ετών 2011, 2012, διαθέσιμες στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

Εσωτερικών Υποθέσεων του Υπουργείου Εμπορικής Ναυτιλίας, καθώς και στην οικονομική και διαχειριστική λειτουργία της Οικονομικής Επιθεώρησης του Υπουργείου Οικονομικών και των Συντονιστών-Δημοσιονομικών Ελεγκτών του Υπουργείου Οικονομικών.

### **3.1.5. Παρακολούθηση των πειθαρχικών υποθέσεων των δημοσίων υπαλλήλων**

Σε εφαρμογή της σχετικής διάταξης του Ν.4152/2013, κάθε πράξη με την οποία ασκείται πειθαρχική δίωξη και κάθε πειθαρχική απόφαση αποστέλλεται στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. Παράλληλα, το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. παραλαμβάνει έγγραφα σχετικά με ποινικές υποθέσεις υπαλλήλων από τις Δικαστικές Αρχές, τις Εισαγγελίες και τα Δικαστήρια.

Με απόφαση του Ειδικού Γραμματέα του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. συγκροτήθηκε νέος τομέας με αρμοδιότητα την παρακολούθηση των πειθαρχικών υποθέσεων, ώστε να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της χρονικής καθυστέρησης της εξέτασης και ολοκλήρωσης τους και επιπλέον αρμοδιότητα την διενέργεια ελέγχων. Προκειμένου να επιτευχθεί η αποτελεσματικότερη και ταχύτερη συγκέντρωση των απαιτούμενων στοιχείων και η παρακολούθηση των πειθαρχικών διαδικασιών, δημιουργήθηκε ηλεκτρονική πλατφόρμα καταχώρισης στοιχείων.

### **3.1.6. Ιστορική εξέλιξη του έργου παρακολούθησης των πειθαρχικών υποθέσεων**

#### **3.1.6.α. Έτος 2012**

Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. έτους 2012,<sup>173</sup> με εντολή του Υπουργού Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, διενεργήθηκε έρευνα η οποία αφορούσε στην καταγραφή:

1. των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων των δημοσίων υπαλλήλων ενώπιον των πειθαρχικών συμβουλίων και
2. των επιβαλλόμενων κατά την πενταετία 2008-2012 πειθαρχικών ποινών.

Από την έρευνα αυτή προέκυψε ότι τόσο οι φορείς της κεντρικής διοίκησης όσο και οι φορείς της τοπικής αυτοδιοίκησης δεν είχαν προχωρήσει σε συστηματική καταγραφή των ανωτέρω ποιοτικών και ποσοτικών στοιχείων. Κατά συνέπεια, δεν υπήρχε σαφής εικόνα για τον σύνολο των πειθαρχικών υποθέσεων που είχαν ολοκληρωθεί ή εκκρεμούσαν, για την σοβαρότητα τους, για τον τρόπο λειτουργίας

---

<sup>173</sup> Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

των υφιστάμενων πειθαρχικών συμβουλίων και την αποτελεσματικότητά τους σε ότι αφορά την εξέταση των πειθαρχικών υποθέσεων και την ολοκλήρωσή τους, με την επιβολή ή όχι πειθαρχικής ποινής. Για την αντιμετώπιση της κατάστασης αυτής, προτάθηκε και θεσπίστηκε, τελικά, με τις διατάξεις του Ν.4152/2013, η υποχρέωση των αρμόδιων πειθαρχικών οργάνων, μονομελών, συλλογικών, πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων, να κοινοποιούν στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. κάθε πειθαρχική δίωξη και κάθε πειθαρχική απόφαση που λαμβάνουν.

### 3.1.6.β. Έτος 2013

Κατά την διάρκεια το έτους 2013 το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., σύμφωνα με την ετήσια έκθεση<sup>174</sup> του, διενέργησε **δύο ελέγχους-έρευνες** σε όλες τις δημόσιες υπηρεσίες και τους φορείς. Σκοπός:

1. του **πρώτου** ελέγχου ήταν να διαπιστωθεί η εξέλιξη της πειθαρχικής διαδικασίας σε βάρος υπαλλήλων κατά των οποίων είχε ασκηθεί **ποινική δίωξη**, λαμβάνοντας υπόψη τα στοιχεία τα οποία είχαν διαβιβαστεί από τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Ε.Δ.Δ.) στον Υπουργό Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.
2. του **δεύτερου** ελέγχου ήταν να διαπιστωθεί η **εξέλιξη** των πειθαρχικών υποθέσεων δημοσίων υπαλλήλων που εκκρεμούσαν στα μονομελή και συλλογικά πειθαρχικά όργανα, η τήρηση των διατάξεων του ισχύοντος πειθαρχικού δικαίου και των διατάξεων του Ν.4093/2012,<sup>175</sup> η αναζήτηση των αποφάσεων που εκδόθηκαν από μονομελή ή συλλογικά όργανα, από την έναρξη ισχύος του Ν.4057/2012<sup>176</sup> μέχρι και τις 30/06/2013, καθώς και των απαραίτητων στοιχείων σχετικά με τις εκκρεμείς Ένορκες Διοικητικές Εξετάσεις (Ε.Δ.Ε.).

Το πόρισμα του πρώτου ελέγχου, σύμφωνα με τα στοιχεία της ετήσιας έκθεσης 2013, ήταν ενδεικτικό της κατάστασης που επικρατούσε, καθώς:

1. σε **235** περιπτώσεις τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα δεν είχαν προχωρήσει σε καμία ενέργεια (πειθαρχική δίωξη, Ε.Δ.Ε., κλπ.)

---

<sup>174</sup> Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

<sup>175</sup> Υποπαράγραφος Ζ.3 Αργία στο πλαίσιο της πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας για την αυστηροποίηση του πλαισίου θέσης σε αργία.

<sup>176</sup> Τροποποιεί τις πειθαρχικές διατάξεις του Ν.3528/07 και του Ν.3584/07.

2. σε **45** περιπτώσεις διατάχθηκε η διενέργεια Ε.Δ.Ε.
3. σε **330** περιπτώσεις ασκήθηκε πειθαρχική δίωξη, ενώ
4. για τις περιπτώσεις των υπαλλήλων για τους οποίους συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις του Ν.4093/2012, περ.1 και 3, υποπαράγραφος Ζ3<sup>177</sup> για την αυτοδίκαιη θέση σε αργία, τέθηκε σε αργία το **87%**.

Παρατηρήθηκαν, επίσης, περιπτώσεις όπου υπάλληλοι συνταξιοδοτήθηκαν παρόλο που εκκρεμούσε ποινική δίωξη σε βάρος τους. Χαρακτηριστικό της ατιμωρησίας που επικρατούσε είναι ότι σε κάποιους Δήμους οι οικείες Διευθύνσεις Διοικητικού δήλωσαν ότι αγνοούσαν την ύπαρξη ποινικής δίωξης των υπό συνταξιοδότηση υπαλλήλων, παρόλο που είχε προηγηθεί ενημερωτική επιστολή του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Ε.Δ.Δ.).

Το Σ.Ε.Δ.Δ., λαμβάνοντας υπόψη του το πόρισμα του **πρώτου** ελέγχου, διατύπωσε προτάσεις νομοθετικού-κανονιστικού περιεχομένου προς το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης.

Από τα στοιχεία του **δεύτερου** ελέγχου και μέχρι τις 30/06/2013, προέκυψε ότι οι εκκρεμείς πειθαρχικές υποθέσεις ανέρχονταν σε **1.995**, αριθμός που αντιστοιχούσε στο 3,2% του συνολικού αριθμού του τακτικού προσωπικού του δημοσίου τομέα, σύμφωνα με τα στοιχεία του Μητρώου Μισθοδοτούμενων Ελληνικού Δημοσίου. Οι εκκρεμείς αυτές υποθέσεις κατανέμονταν ως εξής:

1. **1.352** (67,77%) σε Υπουργεία και τους εποπτευόμενους φορείς τους
2. **68** (3,41%)<sup>178</sup> στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις
3. **575** (28,82%) σε Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού.

Σημειώνεται ότι ποσοστό **80%** των υπαλλήλων, για τους οποίους συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις της αυτοδίκαιης αργίας, τέθηκε σε αργία.

---

<sup>177</sup>Με τις διατάξεις αυτές αυστηροποιείται το πλαίσιο μέσα στο οποίο τίθεται σε αργία ο διωκόμενος υπάλληλος και όχι μόνο μετά την επιβολή των ποινών της οριστικής παύσης και της προσωρινής παύσης άνω των έξι μηνών, αλλά και με μόνη προϋπόθεση της άσκηση πειθαρχικής δίωξης σε βάρος του και την παραπομπή του στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, για σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα, ενδεικτικά: Ν.4057/12, άρθρο 107, παρ.1: «α) πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία...β)...γ)...δ) η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προ όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών.»

<sup>178</sup>Προφανώς εκ παραδρομής, συμπληρώθηκε στην έκθεση Σ.Ε.Δ.Δ. έτους 2013 ο αριθμός 45 με εκκρεμή την εξαγωγή του αντίστοιχου ποσοστού, κάτι το οποίο δε συμβαίνει με τις άλλες δύο περιπτώσεις, όπου αναγράφεται, εντός παρένθεσης, το ακριβές ποσοστό. Ο αριθμός των εκκρεμών υποθέσεων στις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις προκύπτει ότι είναι 68 (ποσοστό 3,41% του συνόλου των εκκρεμών υποθέσεων).



Σημαντική καθυστέρηση παρατηρήθηκε στην ολοκλήρωση **652** Ε.Δ.Ε., με τον κίνδυνο παραγραφής των πειθαρχικών αδικημάτων να ελλοχεύει, λόγω της μη συστηματικής παρακολούθησης της εξέλιξης τους από τις υπηρεσίες και της υποβολής των σχετικών πορισμάτων.

### **3.6.1.γ. Έτος 2014**

Στα τέλη του 2014 και σύμφωνα με την ετήσια έκθεση<sup>179</sup> του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., το Γραφείο Ανάπτυξης Εφαρμογών Πληροφορικής του σε συνεργασία με την Αρχή Προστασίας Προσωπικών Δεδομένων, διέθεσε προς τις υπηρεσίες ελεγκτικής αρμοδιότητας του ένα **πληροφοριακό σύστημα** σχεδιασμένο για την καταχώριση των απαραίτητων στοιχείων που σηματοδοτούν την εκκίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας, δηλαδή της κλήσης σε απολογία, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις,<sup>180</sup> της έκδοσης πειθαρχικών αποφάσεων και της άσκησης ποινικών διώξεων σε βάρος υπαλλήλων.

Η καταχώριση των σχετικών στοιχείων ανατέθηκε σε εξουσιοδοτημένους υπαλλήλους των υπηρεσιών, μετά από την αποστολή σχετικού ηλεκτρονικού μηνύματος πιστοποίησης των Διευθύνσεων Διοικητικού των φορέων ελεγκτικής αρμοδιότητας του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ για την εξασφάλιση της πρόσβασης τους, το οποίο περιλάμβανε τα στοιχεία του φορέα και του χρήστη που επρόκειτο να πιστοποιηθεί (ονοματεπώνυμο, ιδιότητα, τηλέφωνο, ηλεκτρονική διεύθυνση). Στη συνέχεια, ο κάθε χρήστης ελάμβανε στην ηλεκτρονική διεύθυνση του τους κωδικούς πρόσβασης στο πληροφοριακό σύστημα (username, password) καθώς και αναλυτικές οδηγίες χρήσης. Στην σχετική εγκύκλιο του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.<sup>181</sup> οριζόταν ότι:

1. τυχόν μελλοντική αλλαγή του χρήστη απαιτεί εκ νέου διαδικασία πιστοποίησης
2. σε περίπτωση ανάγκης πιστοποίησης περισσότερων του ενός υπαλλήλους, θα πρέπει να αναφέρονται οι λόγοι που την καθιστούν αναγκαία με ταυτόχρονη αποστολή των ανωτέρω αναφερόμενων προσωπικών στοιχείων και ηλεκτρονικών διευθύνσεων.
3. η καταχώριση των στοιχείων των πειθαρχικών υποθέσεων πρέπει να γίνεται αμελλητί, με παράλληλη σύσταση περί ελέγχου ύπαρξης προγενέστερης

---

<sup>179</sup> Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

<sup>180</sup> Δηλαδή σύμφωνα με το άρθρο 122 του Ν.3528/07 και το άρθρο 126 του Ν.3584/07 όπως ισχύουν.

<sup>181</sup> Αριθμ.πρωτ. ΣΕΕΔΔ/Φ.ΠΕΙΘ./9921/19-6-2014.

σχετικής εγγραφής για κάθε πειθαρχικά διωκόμενο υπάλληλο, καθώς είχαν ήδη καταχωρηθεί στοιχεία πειθαρχικών υποθέσεων και προς αποφυγή διπλών εγγραφών.

Με αυτό τον τρόπο κατέστη εφικτή η εξαγωγή συγκεντρωτικών αριθμητικών δεδομένων για τις πειθαρχικές και ποινικές διώξεις υπαλλήλων, ανά κατηγορία και υπηρεσία, τα πειθαρχικά παραπτώματα καθώς και οι πειθαρχικές ποινές που επιβλήθηκαν. Παράλληλα, ξεκίνησε η συγκέντρωση στοιχείων για τη πορεία και την εξέλιξη των υποθέσεων που παραπέμφθηκαν στα πειθαρχικά συμβούλια α' και β' βαθμού, μέσω των αρμόδιων γραμματειών τους. Σύμφωνα με την ετήσια έκθεση, το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ προέβη σε όλες τις απαραίτητες ενέργειες για την ενημέρωση των αρμόδιων υπουργείων σχετικά με τις περιπτώσεις υπαλλήλων οι οποίοι διώκονταν, όχι μόνο πειθαρχικά αλλά και ποινικά, καθώς και για όσες περιπτώσεις είχε παρατηρηθεί χρονική υστέρηση στην εξέταση των πειθαρχικών υποθέσεων.

#### **3.1.6.δ. Έτος 2015<sup>182</sup>**

Κατά τη διάρκεια του 2015 το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. με τη σχετική εγκύκλιο<sup>183</sup> του επεσήμεινε ότι ένας μεγάλος αριθμός Διευθύνσεων Διοικητικού των φορέων ελεγκτικής αρμοδιότητας του δεν είχε προχωρήσει στην υποβολή ηλεκτρονικού αιτήματος για την πιστοποίηση χρήστη, ο οποίος θα ήταν υπεύθυνος για την καταχώριση των στοιχείων των πειθαρχικών υποθέσεων στο πληροφοριακό σύστημα που το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. διαθέτει. Επεσήμεινε, επίσης, ότι αυτό καθιστά αδύνατη την συγκέντρωση των στοιχείων που είναι απαραίτητα για την παρακολούθηση των πειθαρχικών υποθέσεων σε εξέλιξη.<sup>184</sup> Σημειώνεται ότι η ανωτέρω εγκύκλιος ανέφερε επικείμενη τροποποίηση στη σχετική διάταξη του Ν.3074/02, στην οποία θα προβλέπεται ρητά η υποχρέωση καταχώρισης των πειθαρχικών υποθέσεων στο σχετικό πληροφοριακό σύστημα. Καθιστούσε δε άμεση προτεραιότητα την υποβολή ηλεκτρονικών αιτήσεων από τις Διευθύνσεις Διοικητικού για την σχετική πιστοποίηση των χρηστών.

---

<sup>182</sup>Ετήσια έκθεση Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

<sup>183</sup>Αριθμ. πρωτ. ΣΕΕΔΔ/Φ.ΠΕΙΘ./8615/24-6-15.

<sup>184</sup>Κατ' εφαρμογή του Ν.3074/02, άρθρο 2,παρ. 3Α.

Από την έρευνα μας δεν προκύπτει ότι ολοκληρώθηκε η προαναφερθείσα τροποποίηση στην νομοθεσία σχετικά με την υποχρεωτικότητα της πιστοποίησης των φορέων ελεγκτικής αρμοδιότητας του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.

#### **3.6.1.δ. Υποχρέωση ενημέρωσης του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου για τις πειθαρχικές υποθέσεις που εισάγονται στα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια<sup>185</sup>**

Σύμφωνα με την σχετική νομοθεσία<sup>186</sup> με την οποία: «*Τα πειθαρχικά συμβούλια είναι υποχρεωμένα να ενημερώνουν σε τακτά χρονικά διαστήματα το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για την πορεία και την έκβαση των πειθαρχικών υποθέσεων, από την εισαγωγή τους σε αυτά μέχρι την έκδοση της πειθαρχικής απόφασης*», το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης υπενθυμίζει στα πρωτοβάθμια πειθαρχικά συμβούλια την υποχρέωση τους να αποστέλλουν στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο, ανά τρίμηνο, καταστάσεις με:

1. τις εκκρεμείς πειθαρχικές υποθέσεις
2. τις εκδικασθείσες υποθέσεις
3. τις ασκηθείσες ενστάσεις και προσφυγές

καθώς επίσης και τυχόν λειτουργικά προβλήματα που αντιμετωπίζει και τα οποία συμβάλουν στην καθυστέρηση της εκδίκασης των πειθαρχικών υποθέσεων.

#### **3.6.1.δ.ii. Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια**

Η εξέλιξη των υποθέσεων που εκκρεμούσαν στα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια, σε τριμηνιαία βάση κατά τη διάρκεια του έτους 2015, παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα,<sup>187</sup> από τα στοιχεία του οποίου είναι εμφανής η επιτάχυνση της πειθαρχικής διαδικασίας ενώπιον των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων, καθώς ο λόγος του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν προς τον αριθμό των

---

<sup>185</sup>ΔΙΔΑΔ/Φ.69/73/οικ. 34771/9-11-2015, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας.

<sup>186</sup>Ν.3528/07, άρθρο 146<sup>Α</sup>, παρ. 8, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει.

<sup>187</sup>Πηγή: Ετήσια έκθεση Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017, δημιουργία πίνακα από τη γράφουσα.

εκκρεμών πειθαρχικών αποφάσεων στη λήξη του 4<sup>ου</sup> τριμήνου έναντι της λήξης του 1<sup>ου</sup> τριμήνου έχει υπερεξαπλασιαστεί.<sup>188</sup>

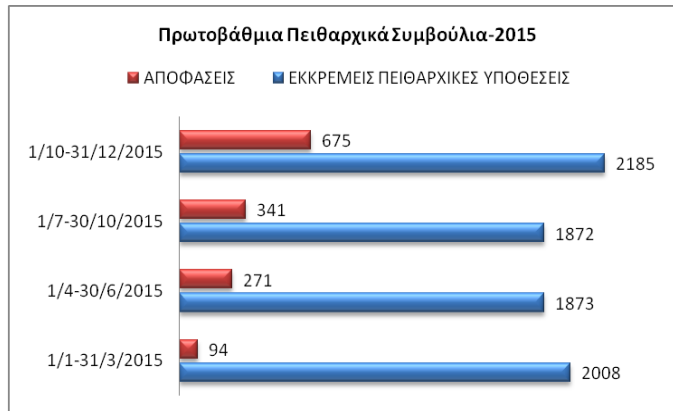
Λήξη τριμήνων έτους 2015	Σύνολο πειθαρχικών υποθέσεων	Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν κατά την διάρκεια του τριμήνου	Αριθμός <b>εκκρεμών</b> πειθαρχικών υποθέσεων στη λήξη του τριμήνου	Λόγος: Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν / αριθμό εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης / <b>μείωσης</b> του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν	Ποσοστό αύξησης/ <b>μείωσης</b> του αριθμού των <b>εκκρεμών</b> πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του λόγω αριθμός αποφάσεων /αριθμός εκκρεμών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των <b>εκκρεμών</b> πειθαρχικών υποθέσεων στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>	Ποσοστό αύξησης του λόγω αποφάσεις /εκκρεμείς υποθέσεις στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>
1/1-31/3	2.102	94	2.008	0,04681275								
1/4 - 30/6	2.144	271	1.873	0,14468767	1,99%	188,29%	<b>-6,72%</b>	209,07%				
1/7-30/9	2.213	341	1.872	0,18215812	3,21%	25,83%	<b>-0,053%</b>	25,89%				
1/10-31/12	2.860	675	2.185	0,30892449	29,23%	97,94%	16,72%	69,59%	<b>36,06%</b>	<b>618,08%</b>	<b>8,81%</b>	<b>559,91%</b>

Στις 31/12/2015 και σε σύγκριση με τα στοιχεία λήξης του πρώτου τριμήνου παρατηρείται αύξηση του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων κατά 36%, αλματώδης αύξηση των αποφάσεων που ελήφθησαν, σε ποσοστό το οποίο έχει επταπλασιαστεί αλλά και μικρή αύξηση των εκκρεμών υποθέσεων σε αναμονή έναντι των εκκρεμών υποθέσεων λήξης του α' τριμήνου. Κατά την διάρκεια του 2<sup>ου</sup> και 3<sup>ου</sup> τριμήνου παρατηρείται μικρή μείωση του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων (κατά -6,72% και -0,053% αντίστοιχα).

Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι κατά τη διάρκεια του έτους 2015 τα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια επικεντρώθηκαν και διεκπεραίωσαν πειθαρχικές υποθέσεις προηγούμενων ετών, η ολοκλήρωση των οποίων καθυστέρωσε κυρίως λόγω της χρονικής καθυστέρησης στην σύσταση, συγκρότηση και λειτουργία τους ως συλλογικό όργανο, ενώ, όπως προκύπτει, συνεχίζεται η εισροή υποθέσεων προς εξέταση.

<sup>188</sup> Προφανώς εκ παραδρομής, στην ετήσια έκθεση Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. έτους 2015 αναγράφεται ότι η αύξηση του λόγου «αποφάσεις /εκκρεμείς υποθέσεις» στις 31/12/2015, έναντι της λήξης του α' τριμήνου, ανέρχεται σε 659%, αντί του ορθού 559,91%.

Στο γράφημα<sup>189</sup> που ακολουθεί παρουσιάζεται η αύξηση του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν από τα Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια κατά τη διάρκεια των τεσσάρων τριμήνων του έτους, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στα στοιχεία κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2015 έναντι του πρώτου τριμήνου του ίδιου έτους.



### 3.6.1.δ.iii. Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια

Η εξέλιξη των υποθέσεων που εκκρεμούσαν στα Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια, κατά τη διάρκεια του έτους 2015, παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα,<sup>190</sup> από τα στοιχεία του οποίου είναι, επίσης, εμφανής η επιτάχυνση της πειθαρχικής διαδικασίας ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, καθώς ο λόγος του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν προς τον αριθμό των εκκρεμών πειθαρχικών αποφάσεων, στο τέλος του έτους σε σχέση με το τέλος του πρώτου τριμήνου, έχει υπεροκταπλασιαστεί.<sup>191</sup>

Στις 31/12/2015 παρατηρείται μείωση των εκκρεμών υποθέσεων σχεδόν κατά το ήμισυ και αλματώδης αύξηση των αποφάσεων που ελήφθησαν κατά το υπερτετραπλάσιο σε σχέση με τα αντίστοιχα στοιχεία της λήξης του α' τριμήνου 2015, ενώ σημειώνεται και μικρή αύξηση του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων. Παρά την διαβίβαση προς εξέταση νέων υποθέσεων, ο λόγος των αποφάσεων που ελήφθησαν προς τις εκκρεμείς πειθαρχικές υποθέσεις παρουσιάζει αύξηση καθ' όλη

<sup>189</sup>Γράφημα: Αριθμός αποφάσεων και εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενώπιον των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων έτους 2015, μετά από επεξεργασία των στοιχείων της ετήσιας έκθεσης Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. 2015, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.

<sup>190</sup>Πηγή: Ετήσια Έκθεση Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/7/2017, δημιουργία πίνακα από τη γράφουσα.

<sup>191</sup>Προφανώς εκ παραδρομής, στην ετήσια έκθεση Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. έτους 2015 αναγράφεται ότι η αύξηση του λόγου «αποφάσεις/εκκρεμείς υποθέσεις» στις 31/12/2015, έναντι της λήξης του α' τριμήνου, ανέρχεται σε 820% αντί του ορθού 720,85%.

τη διάρκεια του έτους, κατά πολύ μεγαλύτερη του διπλασιασμού (132,34% στο β' τρίμηνο και 152,11% στο δ' τρίμηνο), ενώ στο γ' τρίμηνο παρουσιάζει μικρότερη αύξηση κατά 40,43%, προφανώς λόγω της καλοκαιρινής περιόδου.

Λήξη τριμήνων έτους 2015	Σύνολο πειθαρχικών υποθέσεων	Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν κατά τη διάρκεια του τριμήνου	Αριθμός εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων στη λήξη του τριμήνου	Λόγος: Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν /αριθμό εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης/μείωσης του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν	Ποσοστό αύξησης/μείωσης του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του λόγου αριθμός αποφάσεων /αριθμός εκκρεμών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του συνόλου των υποθέσεων στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>	Ποσοστό μείωσης του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>	Ποσοστό αύξησης του λόγου αποφάσεις /εκκρεμείς υποθέσεις στη λήξη του 4 <sup>ου</sup> τριμήνου έναντι του 1 <sup>ου</sup>
1/1-31/3	583	98	485	0,202062								
1/4 - 30/6	626	200	426	0,469484	7,37%	104,08%	-12,16%	132,34%				
1/7- 30/9	693	275	418	0,657895	10,70%	37,50%	-1,87%	40,13%				
1/10- 31/12	662	413	249	1,658635	-4,47%	50,18%	-40,43%	152,11%	13,55%	321,42%	-48,65%	720,85%

Στο γράφημα<sup>192</sup> που ακολουθεί παρουσιάζεται η αύξηση του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν από τα δευτεροβάθμια πειθαρχικά συμβούλια κατά τη διάρκεια των τεσσάρων τριμήνων του έτους, με ιδιαίτερη έμφαση στα στοιχεία κατά το τελευταίο τρίμηνο του 2015 έναντι του πρώτου τριμήνου του ίδιου έτους.



<sup>192</sup>Γράφημα: Αριθμός αποφάσεων και εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενόπιον των Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων έτους 2015, μετά από επεξεργασία των στοιχείων της ετήσιας έκθεσης Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. 2015, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.

### 3.1.6.ε. Έτος 2016

Σύμφωνα με την έκθεση πεπραγμένων<sup>193</sup> του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. έτους 2016, κατά τη διάρκεια του έτους παρελήφθησαν και αξιολογήθηκαν **4.255** έγγραφα εμπιστευτικού περιεχομένου, τα οποία σχετίζονταν με την πειθαρχική δίωξη δημοσίων υπαλλήλων, όπως κλήσεις σε απολογία, παραπομπές στα πειθαρχικά συμβούλια, πειθαρχικές αποφάσεις μονομελών και συλλογικών οργάνων, ποινικές διώξεις, ποινικές αποφάσεις, πράξεις σχετικές με την θέση σε αργία κλπ.

Τα στοιχεία αυτά καταχωρήθηκαν στο **πρώτο Πληροφοριακό Σύστημα** του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ, το οποίο, όπως προαναφέρθηκε διατέθηκε προς χρήση στα τέλη του 2014. Η καταχώρηση έγινε από τους φορείς που υπάγονται στην ελεγκτική αρμοδιότητα του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., μέσω των πιστοποιημένων χρηστών τους. Το αποτέλεσμα είναι να παρακολουθείται ηλεκτρονικά η πειθαρχική διαδικασία των υποθέσεων που καταχωρήθηκαν, είτε με τη διασταύρωση εγγράφων είτε με ηλεκτρονικούς ελέγχων δεδομένων. Σύμφωνα με την ανωτέρω ετήσια έκθεση, μέσω της καθημερινής επικοινωνίας, τηλεφωνικής ή μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου, με τους φορείς και τους πιστοποιημένους χρήστες τους, το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. πέτυχε:

1. την παροχή οδηγιών και διευκρινίσεων προς τους φορείς και τους πιστοποιημένους χρήστες αυτών
2. την παρακολούθηση των πειθαρχικών υποθέσεων και της εφαρμογής του πειθαρχικού δικαίου, την έγκαιρη διάγνωση των δυσχερειών, των παρατυπιών και των κακών πρακτικών από τους φορείς που υπάγονται στην ελεγκτική αρμοδιότητα του
3. την εξαγωγή ποσοτικών και ποιοτικών συμπερασμάτων
4. την διατύπωση προτάσεων για την βελτίωση της διαδικασίας ελέγχου και την ορθή εφαρμογή των κείμενων διατάξεων
5. την ενεργή συμμετοχή του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ, ως ελεγκτικού μηχανισμού, στην διαμόρφωση του σχετικού νομικού πλαισίου.

Στις αρχές του 2016 τέθηκε σε εφαρμογή<sup>194</sup> και δόθηκε σε χρήση και σε πιστοποιημένους χρήστες το **δεύτερο ειδικό Πληροφοριακό Σύστημα** στο οποίο καταχωρούνται τα δεδομένα προόδου των υποθέσεων ενώπιον των Πρωτοβάθμιων

---

<sup>193</sup> Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

<sup>194</sup> Αριθμ. πρωτ. ΣΕΕΔΔ/Φ.ΠΕΙΘ/88/5-1-2016.

και Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων. Το πληροφοριακό αυτό σύστημα φέρει τον τίτλο «**Πρόσδος Υποθέσεων Πειθαρχικών Συμβουλίων**». Απαραίτητη προϋπόθεση και σε αυτήν την περίπτωση αποτελεί η πιστοποίηση των χρηστών και η απόκτηση των σχετικών κωδικών εισόδου.

Προκειμένου να επιτευχθεί η σχετική καταχώριση, ο Γραμματέας κάθε πειθαρχικού συμβουλίου, πρωτοβάθμιου ή δευτεροβάθμιου, οφείλει να αποστείλει αίτημα πιστοποίησης στο Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. στο οποίο θα αναφέρονται στοιχεία για το εποπτεύον υπουργείο, ο τίτλος του πειθαρχικού συμβουλίου, το ονοματεπώνυμο του γραμματέα που θα πιστοποιηθεί, το τηλέφωνο επικοινωνίας του και η ηλεκτρονική διεύθυνση του. Επισημαίνεται δε ότι σε περίπτωση νέου χρήστη απαιτείται η εκ νέου πιστοποίηση. Στο πληροφοριακό αυτό σύστημα καταχωρούνται τα εξής στοιχεία:

1. η ημερομηνία κατά την οποία πραγματοποιήθηκε η καταχώριση
2. ο αριθμός των εκκρεμών υποθέσεων κατά την συγκεκριμένη ημερομηνία
3. ο αριθμός των αποφάσεων που εκδόθηκαν την συγκεκριμένη ημερομηνία
4. ο αριθμός των οριστικών παύσεων υπαλλήλων που επιβλήθηκαν την συγκεκριμένη ημερομηνία

Σύμφωνα με την ανωτέρω ετήσια έκθεση, το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. πέτυχε να ενημερώνεται άμεσα και κατά τακτά χρονικά διαστήματα για τις εκκρεμείς πειθαρχικές υποθέσεις, τις σχετικές αποφάσεις και τις οριστικές παύσεις που επιβάλλονται από κάθε πιστοποιημένο Πειθαρχικό Συμβούλιο αλλά και συγκεντρωτικά για το σύνολο αυτών.

### **3.1.7. Συγκριτικά στοιχεία ετών 2015-2016**

#### **3.1.7.a. Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια**

Σύμφωνα με τα στοιχεία που παρατίθενται από το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., ο αριθμός των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενώπιον των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων στις 31/12/2016 ανέρχεται σε **3.316** υποθέσεις, έναντι του αντίστοιχου αριθμού στις 31/12/2015, ο οποίος ανέρχεται στις **2.185** υποθέσεις.

Από τα στοιχεία του πίνακα<sup>195</sup> που παρατίθεται παρακάτω καθώς και του σχετικού γραφήματος<sup>196</sup> διαπιστώνεται, όπως αναφέρεται στην έκθεση πεπραγμένων του

---

<sup>195</sup>Πηγή: Ετήσια έκθεση Πεπραγμένων 2016, Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr) - προσπέλαση στις 31/07/2017, δημιουργία πίνακα από τη γράφουσα.

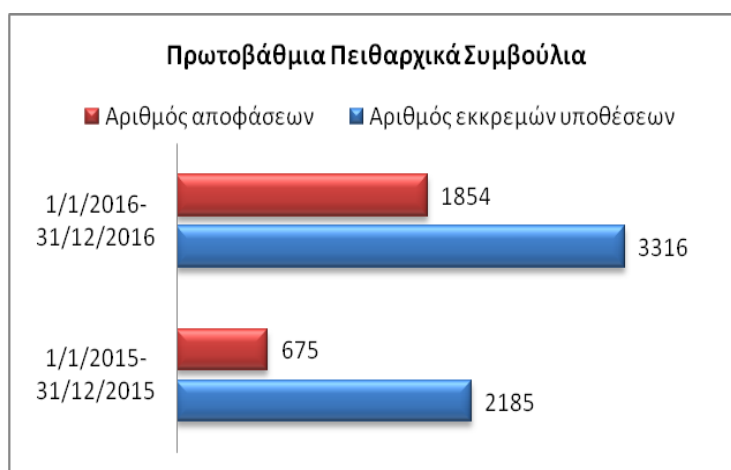


Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., σημαντική επιτάχυνση της λειτουργίας των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, καθώς ο λόγος του αριθμός αποφάσεων προς τον αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων τείνει σε διπλασιασμό (ξεπερνά το 80%).

Λήξη Έτους	Σύνολο πειθαρχικών υποθέσεων κάθε έτους	Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν κατά την διάρκεια του έτους	Αριθμός εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων στη λήξη του έτους	Λόγος: Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν / αριθμός εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης το λόγου αριθμός αποφάσεων /αριθμός εκκρεμών υποθέσεων
31/12/2015	2.860	675	2.185	0,30892449	<b>80,76%</b>	<b>174,66%</b>	<b>51,76%</b>	<b>80,98%</b>
31/12/2016	5.170	1.854	3.316	0,55910736				

Προκύπτει, επίσης, ότι η αύξηση του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενώπιον των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, κατά το 2016 έναντι του προηγούμενου έτους 2015, ξεπέρασε το ήμισυ ενώ η αύξηση του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν από το ίδιο όργανο υπερδιπλασιάστηκε.

Δεν είναι δυνατό να διευκρινιστεί εάν οι υποθέσεις εξετάζονται σε πρώτο βαθμό ή εάν προηγήθηκε διαβίβαση τους από το αρμόδιο μονομελές ή συλλογικό πειθαρχικό όργανο, σημειώνεται όμως αύξηση του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων και, παράλληλα, εντατικοποίηση της εξέτασης και ολοκλήρωσης τους.



<sup>196</sup>Γράφημα: Αριθμός αποφάσεων και εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενώπιον των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων ετών 2015 και 2016, μετά από επεξεργασία στοιχείων της ετήσιας έκθεσης Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. 2016, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.

### 3.1.7.β. Δευτεροβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έκθεσης πεπραγμένων έτους 2016 του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. τα οποία παρουσιάζονται στον παρακάτω πίνακα,<sup>197</sup> ο αριθμός των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων στις 31/12/2016 ανέρχεται σε 1.035, αυξημένος σημαντικά σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων στις 31/12/2015 που ανέρχεται σε 249, ενώ το σύνολο των πειθαρχικών υποθέσεων έχει σχεδόν διπλασιαστεί. Ο λόγος του αριθμού των αποφάσεων προς τον αριθμό των εκκρεμών υποθέσεων παρουσιάζει σημαντική μείωση που ξεπερνά το 80%.

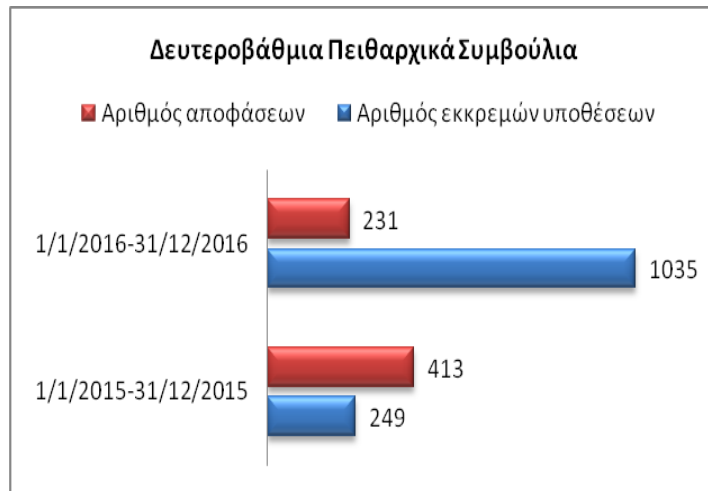
Λήξη έτους	Σύνολο πειθαρχικών υποθέσεων κάθε έτους	Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν κατά την διάρκεια του έτους	Αριθμός εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων στην λήξη του έτους	Αριθμός αποφάσεων που ελήφθησαν /αριθμός εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό αύξησης του συνόλου των πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό μείωσης του αριθμού των αποφάσεων που ελήφθησαν	Ποσοστό αύξησης του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων	Ποσοστό μείωσης το λόγου αριθμός αποφάσεων /αριθμός εκκρεμών υποθέσεων
31/12/2015	662	413	249	1,65863454	91,23%	- 44,06%	315,66%	-86,54%
31/12/2016	1.266	231	1.035	0,22318841				

Προκύπτει, επίσης, ότι η αύξηση του αριθμού των εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων κατά το έτος 2016 σε σχέση το 2015 υπερτετραπλασιάστηκε, ενώ παρατηρείται μείωση σχεδόν κατά το ήμισυ στον αριθμό των αποφάσεων που ελήφθησαν από τα ίδια πειθαρχικά όργανα.

Από τα στοιχεία του ανωτέρω πίνακα και του γραφήματος<sup>198</sup> που τον συνοδεύει συμπεραίνουμε ότι παρατηρείται επιβράδυνση στο έργο των Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, ενώ αυξάνεται ο αριθμός των προς εξέταση υποθέσεων κατόπιν ένστασης επί των αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

<sup>197</sup>Πηγή: Έκθεση Πεπραγμένων έτους 2016, Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.seedd.gr](http://www.seedd.gr) - προσπέλαση στις 31/07/2017, δημιουργία πίνακα από τη γράφουσα.

<sup>198</sup>Γράφημα: Αριθμός αποφάσεων και εκκρεμών πειθαρχικών υποθέσεων ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων ετών 2015 και 2016, μετά από επεξεργασία στοιχείων της ετήσιας έκθεσης ΣΕ.Ε.Δ.Δ. 2016, δημιουργία γραφήματος από την γράφουσα.



Ρόλο στην επιβράδυνση αυτή αναμφισβήτητα διαδραμάτισε η πολύμηνη απεργία των δικηγόρων, καθώς η παρουσία τους κρίνεται, όχι δεσμευτικά, απαραίτητη στην εκδίκαση υποθέσεων ενώπιον του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

### 3.2. Ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης

#### 3.2.1. Παρουσίαση του θεσμού-Νομοθετικό πλαίσιο

Ο θεσμός του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης (Γ.Ε.Δ.Δ.) αποτελεί μονοπρόσωπη διοικητική αρχή με ορισμένη πενταετή θητεία που δεν υπόκειται σε έλεγχο από οποιοδήποτε κυβερνητικό όργανο ή δημόσια αρχή, με την εξαίρεση του διορισμού και της παύσης του από το Υπουργικό Συμβούλιο. Η σύσταση της θέσης του Γ.Ε.Δ.Δ. προβλέφθηκε με το Ν.3074/2002, άρθρο 1. Στην εισηγητική έκθεση του νόμου αυτού ορίζεται ρητά ότι ο Γ.Ε.Δ.Δ. απολαμβάνει πλήρους προσωπικής και λειτουργικής ανεξαρτησίας, φέρει όλα τα χαρακτηριστικά της ανεξάρτητης αρχής και αναγνωρίζεται ως τέτοια.

#### 3.2.2. Αρμοδιότητες -Στόχος<sup>199</sup>

Στις διευρυμένες ελεγκτικές, εποπτικές, συντονιστικές αλλά και οργανωτικές αρμοδιότητες του Γ.Ε.Δ.Δ., μεταξύ άλλων, περιλαμβάνεται και η εξέταση αποφάσεων πειθαρχικών οργάνων και η παραπομπή τους στο ανώτερο κατά περίπτωση πειθαρχικό όργανο, ασκώντας την προβλεπόμενη από τον πειθαρχικό κώδικα

<sup>199</sup>Ετήσια έκθεση Γ.Ε.Δ.Δ. 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.gedd.gr](http://www.gedd.gr), προσπέλαση στις 30/7/2017.

ένσταση. Σύμφωνα με την Έκθεση της Γενικής Γραμματείας Καταπολέμησης της Διαφθοράς 2016,<sup>200</sup> η πειθαρχική αρμοδιότητα του αφορά και τους ιατρούς Ε.Σ.Υ., τα μέλη Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι., το διδακτικό προσωπικό των Α.Τ.Ε.Ι. καθώς και τους υπαλλήλους των φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Στόχος των ελέγχων που διενεργεί ο Γ.Ε.Δ.Δ. ή όσων διενεργούνται κατ' εντολή του είναι, μεταξύ άλλων, ο εντοπισμός των τομέων της Δημόσιας Διοίκησης που χρειάζονται βελτίωση με σκοπό την αναβάθμιση των παρεχόμενων υπηρεσιών του. Για την επίτευξη του στόχου του λαμβάνονται υπόψη οι αρχές της ακεραιότητας, της εχεμύθειας και της ουδετερότητας.

### **3.2.3. Πειθαρχική αρμοδιότητα**

#### **3.2.3.α. Έτος 2015**

Σύμφωνα με την έκθεση του Γ.Ε.Δ.Δ. έτους 2015, κατά τη διάρκεια του έτους αυτού κοινοποιήθηκαν στο γραφείο του **1.728** πειθαρχικές υποθέσεις. Ο Γ.Ε.Δ.Δ. υπέβαλλε ένσταση σε **116** περιπτώσεις (ποσοστό **6,71%** των υποθέσεων), ώστε αυτές να κριθούν εκ νέου από το ανώτερο πειθαρχικό όργανο.

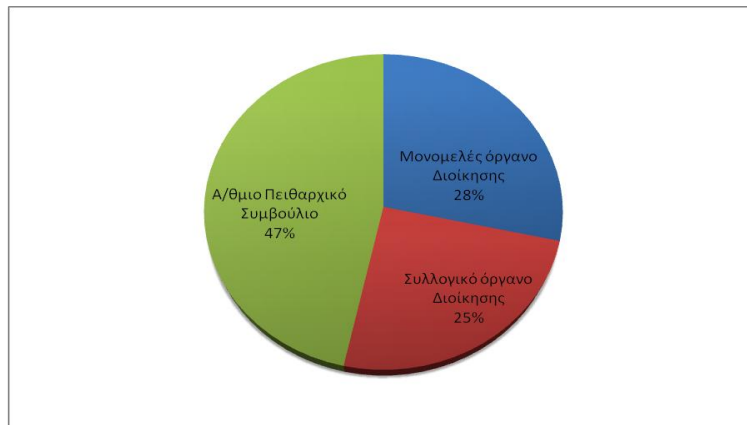
Από την μελέτη της έκθεσης αυτής και όπως παρουσιάζεται στο διάγραμμα<sup>201</sup> που ακολουθεί, προκύπτει ότι στο σύνολο των **116** περιπτώσεων:

1. το **28% (33 περιπτώσεις)** αφορά σε ενστάσεις κατά αποφάσεων μονομελών οργάνων με πειθαρχική αρμοδιότητα
2. το **25% (29 περιπτώσεις)** αφορά σε ενστάσεις κατά συλλογικών οργάνων με πειθαρχική αρμοδιότητα
3. το **47% (54 περιπτώσεις)** αφορά σε ενστάσεις κατά αποφάσεων των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

---

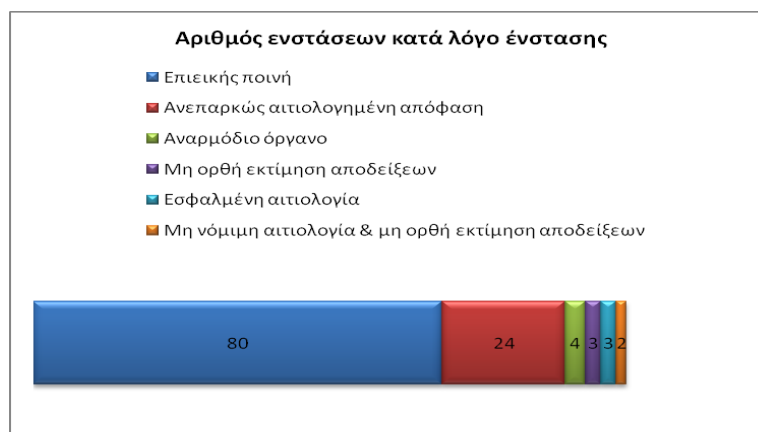
<sup>200</sup> Διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.gsac.gov.gr](http://www.gsac.gov.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017.

<sup>201</sup> Γράφημα μετά από επεξεργασία του αναλυτικού πίνακα ενστάσεων Γ.Ε.Δ.Δ., Έκθεση Γ.Ε.Δ.Δ. 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.gedd.gr](http://www.gedd.gr), προσπέλαση στις 31/7/2017, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.



Με τις ενστάσεις αυτές οι υποθέσεις παραπέμπονται στο αμέσως ανώτερο για την εξέταση της υπόθεσης και την έκδοση απόφασης πειθαρχικό όργανο, δηλαδή στο αρμόδιο Πρωτοβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τις αποφάσεις μονομελών και συλλογικών οργάνων και στο αρμόδιο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τις αποφάσεις του Πρωτοβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου.

Στο γράφημα<sup>202</sup> που ακολουθεί παρουσιάζεται το ποσοστό των ενστάσεων που υποβλήθηκαν από τον Γ.Ε.Δ.Δ κατά λόγο ένστασης.



Από το ανωτέρω γράφημα προκύπτει ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ενστάσεων που υποβλήθηκαν από τον Γ.Ε.Δ.Δ. κατά αποφάσεων πειθαρχικών οργάνων, μονομελών ή

<sup>202</sup>Γράφημα: Αριθμός ενστάσεων κατά λόγο ένστασης, πηγή: Έκθεση Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.gedd.gr](http://www.gedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.

συλλογικών, το οποίο ανέρχεται στο 69% (80 υποθέσεις), αφορά στην επιβολή επιεικούς ποινής. Το 20,7% (24 υποθέσεις) των ενστάσεων που υποβλήθηκαν από τον Γ.Ε.Δ.Δ αφορά στην έκδοση ανεπαρκώς αιτιολογημένης απόφασης. Μικρότερα ποσοστά ενστάσεων έχουν υποβληθεί για την έκδοση πειθαρχικής απόφασης από αναρμόδιο όργανο (3,4%-4 υποθέσεις), μη ορθή εκτίμηση αποδείξεων (2,6%-3 υποθέσεις), εσφαλμένη αιτιολογία (2,6%-3 υποθέσεις) και τέλος μη ορθή αιτιολογία σε συνδυασμό με μη ορθή εκτίμηση των αποδείξεων (1,7%- 2 υποθέσεις). Σημειώνεται, επίσης, μικρό ποσοστό ενστάσεων που υποβλήθηκαν από τον Γ.Ε.Δ.Δ. και αφορά σε θέματα διοικητικής προσέγγισης της πειθαρχικής διαδικασίας, τα οποία εντοπίζονται στο πλαίσιο διοικητικού ελέγχου.

Από την μελέτη των ποσοστών αυτών είναι εμφανές ότι ο θεσμός του Γ.Ε.Δ.Δ, με τις αρμοδιότητες που του έχουν εκχωρηθεί ώστε να λειτουργεί ως ανεξάρτητη αρχή, επιδιώκει, αρχικά, τόσο την απόδοση της πειθαρχικής δικαιοσύνης, με την επιβολή ποινής ανάλογης του πειθαρχικού παραπτώματος στο οποίο αποδεδειγμένα και ορθά τεκμηριωμένα έχει υποπέσει ο διωκόμενος υπάλληλος, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας, όσο και την αποκατάσταση του κύρους της θιγόμενης δημόσιας υπηρεσίας, στην οποία σημειώθηκε η τέλεση του πειθαρχικού παραπτώματος, σε βάρος της ίδιας, των υπηρετούντων σε αυτήν αλλά και των εξυπηρετούμενων από αυτήν πολιτών και της κοινωνίας στο σύνολό της. Η απονομή της πειθαρχικής δικαιοσύνης και η αποκατάσταση της ομαλής λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας, διασφαλίζονται με την έκδοση επαρκώς αιτιολογημένης απόφασης από τα αρμόδια όργανα, μονομελή ή συλλογικά, σύμφωνα με τις διατάξεις του ισχύοντος πειθαρχικού κώδικα των δημοσίων υπαλλήλων. Αποφάσεις που δεν είναι επαρκώς αιτιολογημένες όχι μόνο δεν ικανοποιούν το αίσθημα δικαίου αλλά οδηγούν σε συμπεράσματα για την ύπαρξη φαινομένων κακοδιοίκησης ή και διαφθοράς στη Δημόσια Διοίκηση.



Από την μελέτη του ανωτέρω γραφήματος<sup>203</sup> σχετικά με το ποσοστό των ενστάσεων επί του συνόλου των πειθαρχικών αποφάσεων που κοινοποιήθηκαν στον Γ.Ε.Δ.Δ., προκύπτει ότι υποβλήθηκαν ενστάσεις για ποσοστό 6,8% (116 υποθέσεις) του συνόλου των κοινοποιούμενων πειθαρχικών αποφάσεων, ενώ το 93,2% (1.612 υποθέσεις) αυτών τέθηκε στο αρχείο, καθώς η διαδικασία εξέτασης των πειθαρχικών υποθέσεων και της λήψης των πειθαρχικών αποφάσεων για την επιβολή της προσήκουσας ποινής στον διωκόμενο υπάλληλο ή της απαλλαγής του κρίθηκε σύννομη.

### 3.2.3.β. Έτος 2016

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση 2016 της Γενικής Γραμματείας Καταπολέμησης της Διαφθοράς,<sup>204</sup> κατά τη διάρκεια του έτους κοινοποιήθηκαν στον Γ.Ε.Δ.Δ **1.686** αποφάσεις Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων και **136** αποφάσεις Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων.

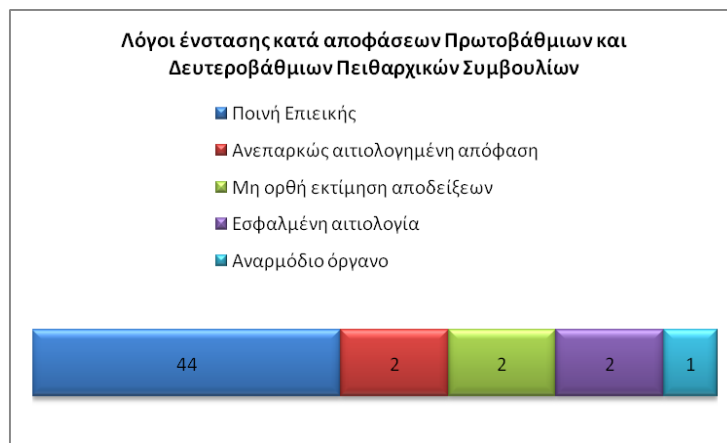
Ο Γ.Ε.Δ.Δ. υπέβαλε ενστάσεις σε **51** περιπτώσεις, προκειμένου οι υποθέσεις αυτές να κριθούν εκ νέου από το ανώτερο όργανο, το οποίο είναι το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο για τις ενστάσεις που αφορούν στις αποφάσεις των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων και το Συμβούλιο της Επικρατείας για τις ενστάσεις που αφορούν στις αποφάσεις των Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, τα οποία επιβάλλουν τις πειθαρχικές ποινές της προσωρινής παύσης και

<sup>203</sup>Γράφημα: Ποσοστό ενστάσεων από Γ.Ε.Δ.Δ. και αποφάσεων προς αρχειοθέτηση, πηγή: Έκθεση Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης 2015, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.gedd.gr](http://www.gedd.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.

<sup>204</sup>Συστάθηκε με το Ν.4320/2015.

του υποβιβασμού με αίτημα την επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης.

Σύμφωνα με την ανωτέρω ετήσια έκθεση, οι λόγοι των ενστάσεων του Γ.Ε.Δ.Δ. κατά αποφάσεων Πρωτοβάθμιων και Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων κατανέμονται όπως παρουσιάζεται στο παρακάτω γράφημα<sup>205</sup>:



Από το σύνολο των υποβληθέντων ενστάσεων, ποσοστό 86,27% (44 υποθέσεις) αφορά στην επιβολή επιεικούς ποινής, 3,92% (2 υποθέσεις) αφορούν σε έκδοση ανεπαρκώς αιτιολογημένης απόφασης, αντίστοιχα ποσοστά (3,92%) αφορούν τόσο στην μη ορθή εκτίμηση αποδείξεων (2 υποθέσεις) όσο και στην εσφαλμένη αιτιολογία (2 υποθέσεις), ενώ ποσοστό 1,96% (1 υπόθεση) αφορά στην έκδοση πειθαρχικής απόφασης από αναρμόδιο όργανο.

Από τα ανωτέρω, σε συνδυασμό με τα αντίστοιχα στοιχεία ενστάσεων από τον Γ.Ε.Δ.Δ. έτους 2015, προκύπτει ότι βασικότερος λόγος για την υποβολή ένστασης εκ μέρους του αποτελεί η έκδοση επιεικούς ποινής από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα, μονομελή ή συλλογικά.

Όπως παρουσιάστηκε στο Α΄ Μέρος της εργασίας, με την ισχύουσα πειθαρχική νομοθεσία καθιερώθηκε η ευχέρεια που έχει το πειθαρχικό συμβούλιο να επιβάλλει οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή για οποιοδήποτε πειθαρχικό παράπτωμα, τηρουμένης

<sup>205</sup>Γράφημα: Λόγοι ένστασης κατά αποφάσεων Πρωτοβάθμιων και Δευτεροβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, πηγή: Έκθεση Γενικής Γραμματείας Καταπολέμησης της Διαφθοράς 2016, διαθέσιμη στην ιστοσελίδα [www.gsac.gov.gr](http://www.gsac.gov.gr), προσπέλαση στις 31/07/2017, δημιουργία γραφήματος από τη γράφουσα.



της αρχής της αναλογικότητας, λαμβάνοντας υπόψη στοιχεία όπως η προσωπικότητα του υπαλλήλου, οι συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος και ο υπηρεσιακός του φάκελος. Από την άλλη, για πρώτη φορά τέθηκε ως όριο η μικρότερη πειθαρχική ποινή που μπορεί να επιβληθεί για κάθε πειθαρχικό παράπτωμα. Αυτό σημαίνει ότι το πειθαρχικό όργανο οφείλει να κινηθεί εντός συγκεκριμένου πλαισίου ποινών λόγω της βαρύτητας του παραπτώματος.

Καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι οι υποβληθείσες ενστάσεις από τον Γ.Ε.Δ.Δ., οι οποίες παρουσιάζουν κατά το έτος 2016 μείωση της τάξης του 56% έναντι του προηγούμενου έτους και αφορούν στην επιβολή επεικούς ποινής, σε ποσοστό 69% για το έτος 2015 και 86,27% για το έτος 2016 καταδεικνύουν ως πρόβλημα της Δημόσιας Διοίκησης αυτό της υπερπροστατευτικότητας της διοίκησης των υπηρεσιών έναντι των υπαλλήλων που αποδεδειγμένα έχουν υποπέσει σε πειθαρχικά παραπτώματα, πλήττοντας την ίδια, το δημόσιο τομέα και, εν τέλει, τους ίδιους τους πολίτες και την κοινωνία στο σύνολο της.

## Μέρος Γ΄

### Η πειθαρχική διαδικασία στο εξωτερικό

#### 1. Βασικές αρχές

##### 1.1. Το άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Συνόδου<sup>206</sup> για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα και η πειθαρχική διαδικασία στον δημόσιο τομέα <sup>207</sup>

Σύμφωνα με το άρθρο 6 της Ευρωπαϊκής Συνόδου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα, κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής διαδικασίας, αποτελεί δικαίωμα του διωκόμενου υπαλλήλου η κατ' αντιπαράσταση εξέταση μαρτύρων, η νόμιμη εκπροσώπηση του κατά τη διαδικασία της πειθαρχικής ακρόασης, η επιμονή του στην διεξαγωγή της πριν από οποιαδήποτε άλλη πειθαρχική διαδικασία αλλά και το δικαίωμα του για δίκαιη και δημόσια δίκη (fair trial). Έτσι, οι δημόσιες υπηρεσίες, έχοντας υπόψη τους το άρθρο 6, εφαρμόζουν την ισχύουσα πειθαρχική νομοθεσία, όπου σε πολλές περιπτώσεις προβλέπεται η κατ' αντιπαράσταση εξέταση μαρτύρων ή ακόμη και η διάταξη περί λήψης προσωρινών μέτρων (injunction) εκ μέρους του διωκόμενου υπαλλήλου, προκειμένου να σταματήσει την πειθαρχική διαδικασία, αλλά και τον εσωτερικό κανονισμό τους.

##### 1.2. Η Αρχή “*Due Process of Law*” <sup>208,209</sup>

Με τον όρο αυτόν αποδίδεται η βασική αρχή του δικαίου κατά την αντιμετώπιση των διοικητικών και των ποινικών θεμάτων, κυρίως στα δικαστήρια, ώστε, με την εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας να αποφευχθεί η άνιση μεταχείριση των εμπλεκόμενων σε αυτά πολιτών<sup>210</sup>. Αποτελεί την βασική αρχή για την δίκαιη και δημόσια δίκη.

---

<sup>206</sup>E.C.H.R., European Convention of Human Rights.

<sup>207</sup><http://www.brodies.com/binformed/legal-updates/article-6-and-disciplinary-process-in-the-public-sector>, προσπέλαση στις 16/9/2017.

<sup>208</sup><http://dictionary.law.com/Default.aspx?selected=595>, προσπέλαση στις 4/10/2017.

<sup>209</sup>Σύμφωνα με την 5<sup>η</sup> τροποποίηση του Συντάγματος των Η.Π.Α. "No person shall...be deprived of life, liberty, or property, without due process of law," η οποία εφαρμόζεται σε όλες τις Πολιτείες με την 14<sup>η</sup> τροποποίηση του Συντάγματος.

<sup>210</sup>Συναντάται, επίσης, ο όρος *procedural due process (fair process, procedures)*, όπου εισάγεται η έννοια των επιμέρους σταδίων της διαδικασίας, καθώς το ποια διαδικασία είναι δίκαιη (due process) εξαρτάται από διάφορους παράγοντες, όπως η βλάβη που μπορεί να προκληθεί στον πολίτη και την υπηρεσία ή ο κίνδυνος λάθους λόγω ανυπαρξίας των επιμέρους σταδίων της διαδικασίας (procedures), από <http://www.lincoln.edu/criminaljustice/hr/Dueprocess.htm>, προσπέλαση στις 6/10/2017.

### 1.3. Η Αρχή “*Just Cause*”<sup>211,212,213</sup>

Με τον όρο αυτόν αποδίδεται η βασική αρχή η οποία ακολουθείται στον δημόσιο τομέα, όταν επιβάλλεται από τις συνθήκες να ληφθούν διορθωτικά ή πειθαρχικά μέτρα στους υπαλλήλους του. Οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι θα πρέπει αιτιολογημένα και μετά από εξέταση των συνθηκών εργασίας και τέλεσης του παραπτώματος αλλά και μετά από εμπειριστατωμένη έρευνα, να προχωρήσουν στην επιβολή της προσήκουσας κάθε φορά ποινής, λαμβάνοντας υπόψη παράλληλα και την απόδοση αλλά και την εν γένει προσωπικότητα του διωκόμενου υπαλλήλου.

Η αρχή αυτή συνήθως συμπεριλαμβάνεται και στις συμβάσεις που υπογράφονται μεταξύ της υπηρεσίας και των με οποιαδήποτε σχέση υπηρετούντων σε αυτήν υπαλλήλων,<sup>214</sup> αλλά ακόμη και εάν αυτό δεν έχει γίνει, εξετάζεται από τους διαιτητές (arbitrators) που αναλαμβάνουν την υπόθεση.

### 2. Η προοδευτική επιβολή της πειθαρχικής ποινής για το ίδιο, κατ’ επανάληψη, πειθαρχικό παράπτωμα (Progressive discipline)<sup>215</sup>

Σε περίπτωση επανάληψης του ίδιου πειθαρχικού παραπτώματος, η ποινή αυξάνεται προοδευτικά (progressive discipline) με σκοπό την βελτίωση της συμπεριφοράς του υπαλλήλου αλλά και της απόδοσης του, ώστε να ανταποκρίνεται στα απαιτούμενα από την υπηρεσία επίπεδα αποδοτικότητας και αποτελεσματικότητας.

Σε κάθε στάδιο προοδευτικής επιβολής πειθαρχικών ποινών ο υπάλληλος πρέπει να λαμβάνει γνώση για:

1. το ίδιο το γεγονός που τελέστηκε και οδήγησε στην πειθαρχική δίωξη του, συμπεριλαμβανομένων των αποδείξεων που συλλέχθηκαν ή των αποτελεσμάτων της έρευνας που διεξήχθη
2. τον λόγο για τον οποίο η συμπεριφορά του θεωρείται προβληματική

---

<sup>211</sup>[http://www.ucdmc.ucdavis.edu/hr/hrdepts/labor\\_relations/just\\_cause.html](http://www.ucdmc.ucdavis.edu/hr/hrdepts/labor_relations/just_cause.html), προσπέλαση στις 8/10/2017.

<sup>212</sup><http://www.umass.edu/usa/justcause.htm>, προσπέλαση στις 4/10/2017.

<sup>213</sup>Συναντάται, επίσης, ως “good cause” ή “for cause”.

<sup>214</sup>Για παράδειγμα, το 1993 η Ιταλία μετέτρεψε τη σχέση δημοσίου δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων (civil servants) σε σύμβαση αορίστου χρόνου (labour contractees). Η πειθαρχική νομοθεσία παρέμεινε η ίδια.

Francisco Cardona, (2003), Liabilities and Discipline of Civil Servants, SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management), (A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU).

<sup>215</sup>[http://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/working\\_with\\_us/discipline.html](http://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/working_with_us/discipline.html), προσπέλαση στις 2/9/2017.

3. τις ποινές που επιβλήθηκαν για το ίδιο ή άλλο πειθαρχικό παράπτωμα στο παρελθόν
4. την αναμενόμενη απόδοση και συμπεριφορά του
5. τα μέτρα που λαμβάνει η υπηρεσία για την υποστήριξη του ώστε να βελτιωθεί η απόδοση του και η συμπεριφορά του
6. τις συνέπειες σε περίπτωση αποτυχίας

Σε κάθε περίπτωση λαμβάνει χώρα συμβουλευτική συνάντηση (counseling) με τον προϊστάμενο του διωκόμενου υπαλλήλου, στην οποία μπορεί να συνοδεύεται από τον συνδικαλιστικό του εκπρόσωπο. Η συνάντηση αυτή αποτελεί μία ευκαιρία για τον υπάλληλο και τον προϊστάμενο του να συζητήσουν, σε άτυπη μορφή, προβλήματα και προβληματισμούς σχετικά με την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων, με σκοπό την υποβοήθηση του διωκόμενου υπαλλήλου ώστε αυτός να μπορέσει να:

1. αναγνωρίσει το λάθος ή την ανεπάρκεια που επέδειξε κατά την τέλεση του παραπτώματος
2. κατανοήσει και να αποδεχθεί το επίπεδο αποτελεσματικότητας το οποίο καλείται να επιτύχει
3. επιλύσει τις απορίες του σχετικά με τις προσδοκίες της υπηρεσίας από τον ίδιο και να κατανοήσει τις συνέπειες του παραπτώματος στο οποίο υπέπεσε.

Σε περίπτωση που το πειθαρχικό παράπτωμα κρίνεται ιδιαίτερος σοβαρό (π.χ. κλοπή) δεν εφαρμόζεται η διαδικασία της προοδευτικής επιβολής ποινής. Οι χρονικές προθεσμίες για την εκτέλεση των ανωτέρω ορίζονται συλλογικά από τα σωματεία.

Ακολουθούν προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης του διωκόμενου υπαλλήλου ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο να υποπέσει στο ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα αλλά και να επιτύχει τα προσδοκώμενα κάθε φορά αποτελέσματα.

Στις Η.Π.Α. εφαρμόζεται και η λεγόμενη «εναλλακτική πειθαρχική ποινή»,<sup>216</sup> όπου ο διωκόμενος υπάλληλος καταγράφει, σε μορφή έκθεσης (essay), τις επιπτώσεις της συμπεριφοράς του ή της μειωμένης απόδοσης του στην υπηρεσία την ίδια καθώς και τους εξυπηρετούμενους πολίτες.

---

<sup>216</sup>Κατά την αγγλική ορολογία “*alternative discipline*”, Francisco Cardona, (2003), *Liabilities and Discipline of civil Servants*, SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management), (A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU).

### 3. Ο ρόλος του σωματείου<sup>217</sup> και της διαιτησίας στην αντιμετώπιση των πειθαρχικών υποθέσεων δημοσίων υπαλλήλων

Οι δημόσιοι υπάλληλοι οι οποίοι ανήκουν σε κάποιο σωματείο (union) και εκπροσωπούνται από αυτό, έχουν το δικαίωμα να υποβάλλουν εγγράφως, με τη μορφή παραπόνου (grievance), αναφορά σχετικά με την πειθαρχική τους δίωξη και την επιβολή της μη προσήκουσας ποινής (ακόμη και για την ποινή της απόλυσης) καθώς και για παραβίαση των αρχών “good cause” και “due process” εκ μέρους της διοίκησης της υπηρεσίας στην οποία υπηρετούν. Αποτελεί δε δικαίωμα όλων των υπαλλήλων, οποιαδήποτε και αν είναι η σχέση εργασίας τους με το δημόσιο τομέα.

Αρμόδια για την εξέταση του παραπόνου είναι ειδική επιτροπή,<sup>218</sup> οι εργασίες της οποίας έχουν ως σκοπό την αποφυγή της χρονοβόρας και δαπανηρής, για τον διωκόμενο υπάλληλο, διαδικασίας εκδίκασης της πειθαρχικής υπόθεσης. Η διαδικασία αυτή (grievance process) αποτελείται από στάδια, τα οποία ανέρχονται σε τρία ή τέσσερα, με δυνατότητα ολοκλήρωσης της υπόθεσης σε κάθε ένα από αυτά, μέσα σε συγκεκριμένες χρονικές προθεσμίες. Αδυναμία ολοκλήρωσης της διαδικασίας σε κάθε ένα από αυτά συνεπάγεται αυτόματα διαβίβαση της υπόθεσης στον υπεύθυνο του επόμενου σταδίου. Στα πρώτα στάδια το ρόλο του διαμεσολαβητή /διαιτητή διαδραματίζει στέλεχος της υπηρεσίας, το οποίο κατέχει υψηλότερη ιεραρχικά θέση από τον διωκόμενο<sup>219</sup> ή εκπρόσωπος του σωματείου, ενώ στο τελευταίο στάδιο η υπόθεση ανατίθεται σε εξωτερικό διαμεσολαβητή,<sup>220</sup> ο οποίος ορίζεται μετά από κοινή συμφωνία της Διοίκησης της δημόσιας υπηρεσίας και του σωματείου των υπαλλήλων, με συγκεκριμένη διαδικασία διαδοχικού αποκλεισμού (cross-out) υποψηφίων.<sup>221</sup>

Εάν τίθεται θέμα απόλυσης, διαθεσιμότητας χωρίς αμοιβή ή απώλειας θέσης στην ιεραρχική κλίμακα, η οποία συνεπάγεται και απώλεια εσόδων (αμοιβών, επιδομάτων), δύναται να αποφευχθούν τα πρώτα στάδια και να εξεταστεί η υπόθεση κατευθείαν στο τελευταίο στάδιο.

---

<sup>217</sup>Discipline of Public Employees and applicable Maine municipal statutes, <https://lcwlaw.com/2012/04/discipline-of-public-employees/>, προσπέλαση στις 4/10/2017

<sup>218</sup>Συναντάται και ως “The Public Employees Grievance Board”.

<sup>219</sup>Συναντάται και η θέση του “Chief Grievance Administrator”.

<sup>220</sup>Το “Public Employees Grievance Board” προσλαμβάνει Διοικητικό Δικαστή.

<sup>221</sup>Federal Mediation and Conciliation Center.

Τόσο ο διωκόμενος υπάλληλος όσο και η διοίκηση της υπηρεσίας έχουν το δικαίωμα να ασκήσουν έφεση κατά της απόφασης του τελευταίου σταδίου, εάν αυτή αντιτίθεται στην ισχύουσα νομοθεσία, είναι προϊόν απάτης ή εξαπάτησης ή δεν λαμβάνει υπόψη της το σύνολο των αποδεικτικών στοιχείων.

Οι διωκόμενοι υπάλληλοι μπορούν να εκπροσωπηθούν ή να συνοδεύονται από δικηγόρο ή τον συνδικαλιστικό τους εκπρόσωπο.

#### **4. Η πειθαρχική διαδικασία στις Η.Π.Α.-Το Πανεπιστήμιο του Berkeley**

Σύμφωνα με το **Πανεπιστήμιο του Berkeley**,<sup>222</sup> οι πολιτικές για το προσωπικό του πανεπιστημίου και οι συλλογικές διαπραγματευτικές συμφωνίες με τους συνδικαλιστικούς φορείς των εργαζομένων εφαρμόζονται τόσο στην πειθαρχική διαδικασία, η οποία λαμβάνει χώρα όταν ο υπάλληλος υποπέσει σε πειθαρχικό παράπτωμα, με σκοπό την πειθαρχική του δίωξη και την αποκατάσταση της έννομης τάξης εντός της υπηρεσίας, όσο και με την εφαρμογή διορθωτικών μέτρων, με σκοπό την υποβοήθηση του σε περίπτωση που δεν κατάφερε να επιτύχει τα προσδοκώμενα αποτελέσματα και να εκτελέσει επαρκώς τα καθήκοντα του αλλά και την αποφυγή επανάληψης τους στο μέλλον.<sup>223</sup>

Ακολουθείται δε η άποψη των διαιτητών (arbitrators), οι οποίοι έχουν εισάγει και καθιερώσει συγκεκριμένους κανόνες ή κριτήρια, στις περισσότερες περιπτώσεις με την μορφή ερωτήσεων, τα οποία εφαρμόζονται σε κάθε περίπτωση, γνωστά ως “*Seven Tests of Just Cause*”.

#### **1. Λογικός Κανόνας ή Λογική σειρά εκτέλεσης των εργασιών (Reasonable Rule or Work Order)**

1. Ο υφιστάμενος κανόνας είναι λογικός και κατανοητός, σχετίζεται με την εκτέλεση της εργασίας κατά τρόπο αποτελεσματικό και ασφαλή για την υπηρεσία και τον υπάλληλο;

---

<sup>222</sup><https://hr.berkeley.edu/hr-network/central-guide-managing-hr/managing-hr/er-labor/disciplinary/just-cause>, προσπέλαση στις 7/10/2017

<sup>223</sup>Η διάκριση αυτή, σύμφωνα με τον Φαναριώτη (1999), αποτελεί την *αρνητική πειθαρχία* και την *θετική πειθαρχία*, αντίστοιχα.

Φαναριώτης Π. (1999), Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών: Εισαγωγή στο Σύγχρονο Δημόσιο Management, Δημόσια Διοίκηση II, Εκδόσεις Σταμούλης.

2. Διατυπώνεται με τέτοιο τρόπο και σε τέτοια γλώσσα ώστε να καθίσταται σαφής και κατανοητός στον υπάλληλο;
3. Υπήρχε πάντοτε συνέπεια στην εφαρμογή του; Εφαρμόζεται συνεχόμενα και χωρίς διακοπές;

## **2. Ενημέρωση (Notice)**

1. Έλαβε ο υπάλληλος την κατάλληλη ενημέρωση για τον συγκεκριμένο κανόνα, τα αναμενόμενα επίπεδα απόδοσης και τις πιθανές συνέπειες σε περίπτωση αποτυχίας του να συμμορφωθεί με τα ισχύοντα;
2. Υπήρχε δημοσίευση των κανόνων και των αναμενόμενων επιπέδων απόδοσης; Επικαιροποιήθηκαν με σκοπό να συμβαδίζουν με τις αλλαγές που σημειώνονται τόσο μέσα στην υπηρεσία όσο και με το ευρύτερο πολιτικό, κοινωνικό κλπ. περιβάλλον;
3. Με ποιο τρόπο ενημερώθηκε ο υπάλληλος; (ανακοίνωση, συνάντηση με το σύνολο του προσωπικού, προφορική ή γραπτή ενημέρωση, γραπτή περιγραφή των καθηκόντων (job description));
4. Υπάρχει απόδειξη (π.χ. γραπτή) ότι ενημερώθηκε και κατανόησε τους ισχύοντες κανόνες, τα προσδοκώμενα επίπεδα απόδοσης και τις συνέπειες της παρέκκλισης του από αυτά, τόσο για τον ίδιο όσο και για την υπηρεσία και τους εξυπηρετούμενους από αυτήν;
5. Υπήρχε ενημέρωση κατά την διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού ή εξαιτίας προηγούμενων πειθαρχικών υποθέσεων; Έχει ενημερωθεί ο ατομικός του φάκελος;

Σημειώνεται ότι το κριτήριο αυτό δεν εξετάζεται και δεν λαμβάνεται υπόψη σε περιπτώσεις ιδιαίτερος σοβαρών πειθαρχικών παραπτωμάτων, όπως για παράδειγμα η κλοπή.

## **3. Επαρκής Έρευνα (Sufficient Investigation)**

1. Διενεργήθηκε έρευνα πριν ληφθεί η απόφαση για την έναρξη της πειθαρχικής διαδικασίας που μπορεί να οδηγήσει στην επιβολή πειθαρχικής ποινής;
2. Υπάρχει η υποψία ότι παραβιάστηκε κάποιος κανόνας ή παρατηρήθηκε ελλιπής απόδοση;

3. Έχει ο υπάλληλος την ικανότητα να εκτελέσει το συγκεκριμένο καθήκον; Υπάρχει ιστορικό υψηλής απόδοσης ή μήπως χρειάζεται επιπλέον εκπαίδευση;
4. Υπάρχουν μάρτυρες που είτε εμπλέκονται άμεσα είτε απλά παρευρίσκονταν στο συμβάν και μπορούν να καταθέσουν; (όπως π.χ. προϊστάμενοι, υπάλληλοι, πολίτες)
5. Υπάρχουν σχετικές γραπτές αναφορές; Φυλάσσονται με ασφάλεια κατά την διάρκεια της έρευνας;
6. Υπάρχουν γραπτές διαδικασίες που σχετίζονται με την υπόθεση;
7. Υπάρχει τυχόν εξοπλισμός που πρέπει να ελεγχθεί ακόμη και από ειδικούς (π.χ. το πληροφοριακό σύστημα που χρησιμοποιήθηκε);
8. Χρειάζεται να κληθεί ο υπεύθυνος του Τμήματος Εσωτερικού Ελέγχου;

#### **4. Δίκαιη Έρευνα (Fair investigation)**

1. Ήταν η έρευνα δίκαιη και αντικειμενική;
2. Πριν από πόσο χρονικό διάστημα συνέβη η παραβίαση του κανόνα ή της νομοθεσίας; Αδικοιολόγητες καθυστερήσεις οδηγούν αναπόφευκτα στο συμπέρασμα ότι το παράπτωμα δεν ήταν ή δεν θεωρήθηκε σοβαρό.
3. Εάν ως ελεγκτής της υπόθεσης θεωρείς ότι έχεις ήδη κατανοήσει τι έχει συμβεί, έχεις ψάξει να βρεις αποδεικτικά στοιχεία για να υποστηρίξεις την θεωρία σου;
4. Θεώρησες ότι επιβαλλόταν να διεξαχθεί η έρευνα ή πιστεύεις ότι ήσουν πολύ κοντά στην εξαγωγή του συμπεράσματος και χωρίς αυτήν;
5. Πιστεύεις ότι ο υπάλληλος που υπέπεσε στο πειθαρχικό παράπτωμα θα έπρεπε να παραμείνει στην υπηρεσία κατά την διάρκεια της έρευνας ή πιστεύεις ότι μπορεί να αποτελεί απειλή για τους υπόλοιπους ή να προχωρήσει σε δολιοφθορά, κατά συνέπεια θα πρέπει να αποχωρήσει με άδεια;<sup>224</sup>
6. Έχει γίνει προσπάθεια να αξιοποιηθούν στοιχεία τα οποία φαινομενικά έρχονται σε αντιπαράθεση;

---

<sup>224</sup>Σε αυτήν την περίπτωση προβλέπεται ειδική άδεια (*Investigatory leave*), λόγω της έρευνας, η οποία εξαρτάται από την σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με την υπηρεσία (μόνιμος ή συμβασιούχος).



7. Δόθηκε η ευκαιρία στον υπάλληλο να παρουσιαστεί συνοδευόμενος από τον εκπρόσωπο των εργαζομένων ή τον δικηγόρο του και να υπερασπιστεί στον εαυτό του;

#### **5. Αποδείξεις (Proof)**

1. Κατά τη διάρκεια της έρευνας υπήρχαν αποδείξεις ότι ο υπάλληλος υπέπεσε σε πειθαρχικό παράπτωμα;
2. Ποια συμπεράσματα υποστηρίζονται απόλυτα από τις αποδείξεις που συγκεντρώθηκαν;
3. Επισημαίνεται ότι οι αποδείξεις πρέπει να είναι ουσιαστικές και αναμφισβήτητες προκειμένου να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα.

#### **6. Ισότιμη Μεταχείριση (Equal Treatment)**

1. Οι υπάλληλοι αντιμετωπίζονται ισότιμα, χωρίς διακρίσεις;
2. Οι κανόνες εφαρμόστηκαν με συνέπεια;
3. Είναι όλοι οι υπάλληλοι υπόλογοι/υπεύθυνοι για τα αναμενόμενα σε κάθε θέση εργασίας επίπεδα απόδοσης;
4. Στους υπαλλήλους που κατέχουν την ίδια θέση, με παρόμοιο υπηρεσιακό φάκελο, που έχουν υποπέσει στο ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα, επιβλήθηκε η ίδια πειθαρχική ποινή;
5. Υπάρχει στο τμήμα αρχείο για την επιβολή παρόμοιων πειθαρχικών ποινών για παρόμοια πειθαρχικά παραπτώματα; Υπάρχει αντίστοιχο αρχείο στο Πανεπιστήμιο;

#### **7. Προσήκουσα Ποινή (Appropriate Discipline)**

1. Ποια ποινή είναι η προσήκουσα;
2. Η ποινή που προτείνεται είναι ανάλογη της βαρύτητας του παραπτώματος; (προκλήθηκαν θέματα ασφάλειας, διαταράχθηκε σε σημαντικό βαθμό η ροή των εργασιών;)
3. Ελήφθη υπόψη ο προσωπικός φάκελος του υπαλλήλου, η προσωπικότητα και η γενικότερη παρουσία του στην υπηρεσία;

4. Τα ανωτέρω στοιχεία αποτελούν τον μόνο λόγο για να επιβληθεί διαφορετική ποινή σε διαφορετικούς υπαλλήλους που υπέπεσαν στο ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα, χωρίς να θεωρηθεί ότι γίνεται διάκριση σε βάρος τους.
5. Ποιος αποφασίζει για την επιβαλλόμενη ποινή; Μήπως πρέπει να εξεταστεί από υψηλότερο επίπεδο διοίκησης;
6. Μία ασήμαντη παρέκκλιση δεν μπορεί να επιφέρει σοβαρή ποινή, εκτός εάν γίνεται κατ' εξακολούθηση.
7. Ποια είναι η σχέση που συνδέει τον υπάλληλο με την υπηρεσία; (μόνιμος ή συμβασιούχος)

Επισημαίνεται ότι η πρόωρη αντιμετώπιση εκ μέρους της Διοίκησης και η ενημέρωση των υπαλλήλων σχετικά με την ισχύουσα νομοθεσία και τους κανονισμούς που ισχύουν, μπορεί να αποτρέψει τόσο την διάπραξη πειθαρχικών παραπτωμάτων όσο και την δημιουργία νομικών αντιπαραθέσεων μεταξύ του διωκόμενου υπαλλήλου και της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί. Παράλληλα, για την αποφυγή αντιπαραθέσεων και πριν την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής κρίνεται αναγκαία και επιβεβλημένη η προηγούμενη ενημέρωση αλλά και εμπλοκή του Employee Relations Consultant, αρμόδιου για τον χειρισμό ανάλογων θεμάτων.

## **5. Η πειθαρχική διαδικασία στο Ηνωμένο Βασίλειο –Το Πανεπιστήμιο του Reading**

Στο Ηνωμένο Βασίλειο παρατηρείται ότι η πλειονότητα των πανεπιστημίων<sup>225</sup> καθορίζει την πειθαρχική διαδικασία μέσω του κανονισμού της και εσωτερικών διαδικασιών (procedures). Οι πειθαρχικοί κανόνες και η διαδικασία εξέτασης των

---

<sup>225</sup><http://www.swansea.ac.uk/academic-services/academic-guide/conduct-and-complaints/disciplinary-procedures/>  
<http://www.bcu.ac.uk/about-us/corporate-information/policies-and-procedures/complaints-procedures>  
<http://www.bristol.ac.uk/accommodation/media/docs/policies-procedures/student-disciplinary.pdf>  
<http://www.gla.ac.uk/myglasgow/humanresources/mgrs-admin/employee/disciplinary/>  
<http://www.london.ac.uk/4123.html>  
<http://www.bath.ac.uk/hr/working/difficult-situations/disciplinary/>  
<https://www.sheffield.ac.uk/hr/guidance/performance/enabling/disciplinary/employee>  
<https://www.reading.ac.uk/internal/humanresources/policiesandprocedures/ResolvingProblems/humres-disciplinary.aspx>

Προσπέλαση στις 20/8/2017 και 21/8/2017.

πειθαρχικών υποθέσεων, αλλά και οποιαδήποτε τροποποίηση τους, αποτελεί προϊόν συλλογικής συζήτησης και διαπραγμάτευσης με το σωματείο των υπαλλήλων.<sup>226</sup>

### **5.1. Η άτυπη και η τυπική πειθαρχική διαδικασία**

Σύμφωνα με το Πανεπιστήμιο του Reading,<sup>227</sup> τα πειθαρχικά παραπτώματα αντιμετωπίζονται, αρχικά, μέσω άτυπης διαδικασίας (συζήτησης) που λαμβάνει χώρα μεταξύ του υπαλλήλου που υπέπεσε στο παράπτωμα και του άμεσου διοικητικού προϊστάμενου του (line manager). Η συζήτηση αυτή είναι ιδιωτική και λαμβάνει χώρα, χωρίς υπαίτια καθυστέρηση, με σκοπό την επίλυση αποριών του υπαλλήλου σχετικά με τα υπαλληλικά καθήκοντα του που, ενδεχομένως, τον οδήγησαν στην διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος καθώς επίσης και στην διασαφήνιση των αναμενόμενων αποτελεσμάτων της απόδοσης του και την επίτευξη των στόχων που έχουν καθοριστεί από την υπηρεσία.

Τυπική διαδικασία ακολουθείται μόνο στην περίπτωση που η άτυπη διαδικασία δεν επιφέρει τα αναμενόμενα αποτελέσματα (π.χ. λόγω ασυμφωνίας) ή λόγω της σοβαρότητας του παραπτώματος.

### **5.2. Η πειθαρχική έρευνα**

Η έρευνα διεξάγεται συνήθως από τον προϊστάμενο του διωκόμενου υπαλλήλου, την Διεύθυνση/Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού ή το Τμήμα Εσωτερικού Ελέγχου καθώς επίσης και ως αποτέλεσμα άλλης διαδικασίας, όπως για παράδειγμα μετά την υποβολή παραπόνου εκ μέρους του διωκόμενου υπαλλήλου (grievance procedure).

Η Διεύθυνση/Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού υποδεικνύει το πρόσωπο που θα διεξάγει την έρευνα (investigating officer) μαζί με έναν εκπρόσωπό της.

---

<sup>226</sup>Για παράδειγμα, στο Πανεπιστήμιο του Reading, πριν από την κατάρτιση του πειθαρχικού κανονισμού προηγήθηκε συνάντηση (consultation) της διοίκησης του πανεπιστημίου με το σωματείο, ενώ τέθηκε προς συζήτηση και στο University of Reading Staff Forum. Ο πειθαρχικός κανονισμός στη συνέχεια εγκρίθηκε από το Συμβούλιο του Πανεπιστημίου (University's Council).

<sup>227</sup><https://www.reading.ac.uk/internal/humanresources/policiesandprocedures/ResolvingProblems/humres-disciplinary.aspx>, προσπέλαση στις 20/8/2017 και 21/8/2017.

### 5.3. Η διαθεσιμότητα

Σε κάποιες περιπτώσεις και για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η έρευνα, με ανανέωση της σχετικής απόφασης κάθε τέσσερις εβδομάδες, ο διωκόμενος πειθαρχικά υπάλληλος τίθεται σε διαθεσιμότητα μετά από απόφαση του αρμόδιου Αντιπρύτανη ή του Προϊστάμενου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού. Μόνο μετά από εξουσιοδότηση του Προϊστάμενου Διεύθυνσης Ανθρώπινου Δυναμικού επιτρέπεται στον υπάλληλο η πρόσβαση του στους χώρους του πανεπιστημίου και μόνο προκειμένου να συναντήσει για συμβουλευτικούς λόγους κάποιον συνάδελφο, σύμβουλο ή τον εκπρόσωπο του σωματείου.

Η διαθεσιμότητα αυτού του είδους δεν αποτελεί πειθαρχική ποινή, ενώ ο υπάλληλος λαμβάνει πλήρως τις αποδοχές του.

### 5.4. Οι πειθαρχικές ποινές

Οι πειθαρχικές ποινές είναι οι εξής:

1. **πρώτη γραπτή προειδοποίηση:** επιβάλλεται σε περίπτωση που ο υπάλληλος δεν ανταποκρίνεται στο απαιτούμενο επίπεδο αποτελεσματικότητας.
2. **τελική γραπτή προειδοποίηση:** επιβάλλεται για παράπτωμα για το οποίο υπάρχει ήδη ενεργή γραπτή προειδοποίηση και δεν παρουσιάζεται βελτίωση εκ μέρους του υπαλλήλου καθώς και στην περίπτωση που το παράπτωμα κρίνεται σοβαρό, χωρίς να υπάρχει προηγούμενη γραπτή προειδοποίηση.
3. **απόλυση:** επιβάλλεται σε περίπτωση που ο υπάλληλος υποπίπτει σε επιπλέον παραπτώματα ενώ υπάρχει ενεργή τελική γραπτή προειδοποίηση, όταν υποπίπτει σε ιδιαιτέρως σοβαρά παραπτώματα<sup>228</sup> ή για απρεπή συμπεριφορά κατά την διάρκεια της πειθαρχικής ακρόασης.

Εναλλακτικά της απόλυσης και κατά την διακριτική ευχέρεια του πανεπιστημίου μπορεί να μην επιβληθεί η ποινή της απόλυσης αλλά γραπτή τελική προειδοποίηση σε συνδυασμό με την ένταξη του υπαλλήλου σε πρόγραμμα εκπαίδευσης/επιμόρφωσης, συμβουλευτικό πρόγραμμα ή με την τοποθέτηση του σε άλλο τμήμα.

---

<sup>228</sup>Ενδεικτικά: κλοπή, απάτη, παραποίηση εγγράφων, bullying, αδικαιολόγητη απουσία από τα καθήκοντα.

<https://www.reading.ac.uk/internal/humanresources/policiesandprocedures/ResolvingProblems/humres-disciplinary.aspx>, Annex 1, Examples of Gross Misconduct, προσπέλαση στις 20/8/2017 και 21/8/2017.

### 5.5. Η πειθαρχική ακρόαση

Η διαδικασία της πειθαρχικής ακρόασης ακολουθεί την διαδικασία της έρευνας και εφόσον αυτό κριθεί αναγκαίο, μετά την συγκέντρωση στοιχείων ικανών να οδηγήσουν σε τυπική αντιμετώπιση του θέματος. Ο διωκόμενος υπάλληλος λαμβάνει περίληψη των στοιχείων που συγκεντρώθηκαν, αντίγραφο όσων εγγράφων θα χρησιμοποιηθούν κατά την ακρόαση καθώς και αντίγραφο μαρτυριών, τηρουμένης της αρχής της εμπιστευτικότητας. Η μέθοδος που θα ακολουθηθεί είναι προϊόν συμφωνίας με τον διωκόμενο υπάλληλο, ενώ σε περίπτωση αδυναμίας συμφωνίας η σχετική απόφαση λαμβάνεται από το πανεπιστήμιο.

Ο διωκόμενος υπάλληλος διατηρεί το δικαίωμα να συνοδεύεται από κάποιον συνάδελφο ή τον εκπρόσωπο του σωματείου και την υποχρέωση να ενημερώσει σχετικά τον αρμόδιο για την διεξαγωγή της έρευνας. Σε περίπτωση που τίθεται θέμα απόλυσης ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να συνοδεύεται από δικηγόρο.

Ο προεδρεύων (Chair) της διαδικασίας της πειθαρχικής ακρόασης (panel) συνοδεύεται, ανάλογα με την περίπτωση, από τους παρακάτω:<sup>229</sup>

	Πειθαρχική διαδικασία όπου η πιθανή ποινή είναι: <b>η γραπτή προειδοποίηση (πρώτη ή τελική)</b>	Πειθαρχική διαδικασία όπου η πιθανή ποινή είναι: <b>η απόλυση</b>
Υπάλληλοι	Ο άμεσα προϊστάμενος <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Ο άμεσα προϊστάμενος <b>ή</b> άλλος προϊστάμενος (ανάλογης και επαρκούς βαθμίδας) <sup>230</sup> <b>και</b> εκπρόσωπος της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων
Προϊστάμενοι	Ο άμεσα προϊστάμενος <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης <b>ή</b> ο Κοσμήτορας <b>και</b> άλλος προϊστάμενος ανάλογης βαθμίδας <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων
Ακαδημαϊκό Προσωπικό	Ο Κοσμήτορας της Σχολής <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Ο Κοσμήτορας της Σχολής <b>και</b> άλλος προϊστάμενος ανάλογης βαθμίδας <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων

<sup>229</sup>Πηγή:<https://www.reading.ac.uk/internal/humanresources/policiesandprocedures/ResolvingProblem/s/humres-disciplinary.aspx>, προσπέλαση στις 20/8/2017 και 21/8/2017, μετάφραση και δημιουργία πίνακα από την γράφουσα.

<sup>230</sup>“with sufficient seniority”.

Σε περίπτωση που τίθεται θέμα ακαδημαϊκής ελευθερίας, ο διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα να το αναφέρει στον αρμόδιο Αντιπρύτανη, ο οποίος, μετά την εξέταση της υπόστασης των αναφερόμενων, μπορεί να υποδείξει ότι ο αναφερόμενος ως «άλλος προϊστάμενος ανάλογης βαθμίδας»<sup>231</sup> θα είναι ανεξάρτητο πρόσωπο από λίστα προσώπων που επικαιροποιείται μετά από συμφωνία του Πανεπιστημίου και του Σωματείου των υπαλλήλων κάθε χρόνο.

Το αποτέλεσμα της συνεδρίασης δεν περιλαμβάνει μόνο την επιβαλλόμενη ποινή αλλά και τις ενέργειες που πρέπει να λάβουν χώρα για την βελτίωση του υπαλλήλου καθώς και το δικαίωμα του για έφεση.

## 5.6. Η έφεση

Ο διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα άσκησης έφεσης κατά της επιβαλλόμενης ποινής στον Διευθυντή Ανθρώπινων Πόρων. Κατά την εξέταση της έφεσης προεδρεύει προϊστάμενος ανώτερης ιεραρχικής βαθμίδας από αυτόν που προέδρευε κατά την εξέταση της υπόθεσης σε πρώτο βαθμό και οποίος δεν είχε αναμιχθεί κατά την πρώτη διαδικασία. Ο προεδρεύων (Chair) της διαδικασίας της πειθαρχικής ακρόασης (panel) συνοδεύεται, ανάλογα με την περίπτωση, από τους παρακάτω:<sup>232</sup>

	Πειθαρχική διαδικασία όπου η πιθανή ποινή είναι: <b>η γραπτή προειδοποίηση (πρώτη ή τελική)</b>	Πειθαρχική διαδικασία όπου η πιθανή ποινή είναι: <b>η απόλυση</b>
Υπάλληλοι	Ο άμεσα προϊστάμενος <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Ο άμεσα προϊστάμενος που έλαβε την απόφαση για απόλυση <b>και</b> εκπρόσωπος της Διεύθυνσης Ανθρώπινων Πόρων
Προϊστάμενοι	Ο άμεσα προϊστάμενος <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Ο Προϊστάμενος Διεύθυνσης ή ο Αντιπρύτανης <b>και</b> άλλος προϊστάμενος ανάλογης βαθμίδας <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων
Ακαδημαϊκό Προσωπικό	Ο Αντιπρύτανης <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων	Ένα μέλος του Συμβουλίου του Πανεπιστημίου <sup>233</sup> <b>και</b> ο Αντιπρύτανης <b>συν</b> υποστήριξη από τη Διεύθυνση Ανθρώπινων Πόρων

<sup>231</sup> Αναφέρεται ως “other appropriate manager”.

<sup>232</sup> Πηγή: <https://www.reading.ac.uk/internal/humanresources/policiesandprocedures/ResolvingProblem/s/humres-disciplinary.aspx>, προσπέλαση στις 20/8/2017 και 21/8/2017, μετάφραση και δημιουργία πίνακα από την γράφουσα.

<sup>233</sup> Αναφέρεται ως “lay member”: μη ειδικός, εξωτερικό μέλος.

Σε περίπτωση που τίθεται θέμα ακαδημαϊκής ελευθερίας, ο διωκόμενος υπάλληλος έχει το δικαίωμα να το αναφέρει στο Συμβούλιο του Πανεπιστημίου, το οποίο, μετά την εξέταση της υπόστασης των αναφερόμενων, μπορεί να υποδείξει ότι ο Αντιπρύτανης θα αντικατασταθεί από ανεξάρτητο πρόσωπο που προέρχεται από λίστα προσώπων, η οποία επικαιροποιείται κάθε χρόνο μετά από συμφωνία του πανεπιστημίου και του σωματείου των υπαλλήλων.

Το αποτέλεσμα της διαδικασίας της έφεσης μπορεί να επιβεβαιώνει την αρχική απόφαση, να την ακυρώνει και /ή να αντικαθιστά την επιβαλλόμενη ποινή με άλλη. Ισχύει η αρχή της μη χειροτέρευσης της θέσης του υπαλλήλου.

## **6. Συμπέρασμα**

Από την παρουσίαση της πειθαρχικής διαδικασίας στις Η.Π.Α. και στο Ηνωμένο Βασίλειο προκύπτει ότι η πειθαρχική δίωξη αντιμετωπίζεται ενδοϋπηρεσιακά, με γνώμονα τα προβλεπόμενα από τον εσωτερικό (πειθαρχικό) κανονισμό και τις εσωτερικές διαδικασίες (procedures) που αφορούν την εκτέλεση των ανατιθέμενων στο υπάλληλο καθηκόντων. Με έναν απλοποιημένο τρόπο αντιμετώπισης των πειθαρχικών παραπτώματων, όπου συνυπολογίζεται το μερίδιο ευθύνης που φέρει η ίδια η υπηρεσία και συμπεριλαμβάνεται η υποστήριξη του ίδιου του διωκόμενου υπαλλήλου, μέσω συζήτησης, επίλυσης αποριών, παρακίνησης και βελτίωσης της αποτελεσματικότητας του, οι ίδιες οι υπηρεσίες ολοκληρώνουν την πειθαρχική διαδικασία και δίωξη του, με την απαλλαγή του ή την επιβολή της προσήκουσας, σε κάθε περίπτωση, ποινής.

Σημαντικό ρόλο στην διαμόρφωση του πειθαρχικού κανονισμού διαδραματίζει το σωματείο των υπαλλήλων. Εξίσου σημαντική είναι η παρέμβαση του στην αντιμετώπιση περιπτώσεων μη σύννομης εφαρμογής του πειθαρχικού κανονισμού και έναρξης της διαδικασίας της διαιτησίας/διαμεσολάβησης, όπως παρουσιάστηκε για τις Η.Π.Α., ενώ στο Ηνωμένο Βασίλειο αντίστοιχες περιπτώσεις αντιμετωπίζονται από την ίδια την διοίκηση της υπηρεσίας με την ανάθεση της εξέτασης της υπόθεσης σε ανεξάρτητο πρόσωπο, το οποίο προέρχεται από λίστα που επικαιροποιείται κάθε χρόνο και αποτελεί προϊόν συμφωνίας του πανεπιστημίου και του σωματείου των υπαλλήλων.

Από τα ανωτέρω περιγραφόμενα προκύπτει σημαντική μείωση του χρόνου ολοκλήρωσης της πειθαρχικής διαδικασίας και μείωση του κόστους εκδίκασης της, τόσο για τον διωκόμενο υπάλληλο όσο και για την ίδια την υπηρεσία. Επιπρόσθετα, η αντιμετώπιση των πειθαρχικών υποθέσεων, πλην όσων παραπέμπονται στα ποινικά δικαστήρια, διασφαλίζει την αξιοπιστία και το κύρος των δημόσιων υπηρεσιών προς τους εξυπηρετούμενους πολίτες αλλά και την αξιοπρέπεια, το κύρος και την δημοσιοϋπαλληλική ιδιότητα των ιδίων των υπαλλήλων.



### **Συμπεράσματα διπλωματικής εργασίας-Πρόταση για περαιτέρω έρευνα**

Από την προσπάθεια προσέγγισης και μελέτης του πειθαρχικού δικαίου που ισχύει στην Ελλάδα και αφορά στην αντιμετώπιση των πειθαρχικών υποθέσεων των δημοσίων υπαλλήλων αλλά και των δημοσίων λειτουργών, οι οποίοι υπάγονται σε ειδικές πειθαρχικές διατάξεις, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι το πειθαρχικό δίκαιο των υπαγόμενων στις διατάξεις των Νόμων 3528/07 και 3584/07 έχει υποστεί σημαντικές τροποποιήσεις, κυρίως με την εφαρμογή του Ν.4057/12 και στη συνέχεια με τις διατάξεις του Ν.4325/15. Οι τροποποιήσεις αυτές σε συνδυασμό με την επίτευξη της εξέτασης των πειθαρχικών υποθέσεων από τα αρμόδια πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια πειθαρχικά συμβούλια είχαν ως αποτέλεσμα την επιτάχυνση των πειθαρχικών διαδικασιών. Εξωγενείς παράγοντες, προφανώς, οδήγησαν σε καθυστερήσεις στην εξέταση υποθέσεων και μόνο στα δευτεροβάθμια πειθαρχικά συμβούλια. Απομένει ο ανωτέρω αρμόδιος ελεγκτικός φορέας να παρακολουθεί την πιστή τήρηση των προθεσμιών εκ μέρους των μονομελών και συλλογικών πειθαρχικών οργάνων που εξετάζουν τις πειθαρχικές υποθέσεις και επιβάλλουν πειθαρχικές ποινές αλλά και των διαδικασιών πιστοποίησης χρηστών των φορέων αρμοδιότητας του, προκειμένου να αποφεύγονται χρονικές καθυστερήσεις στην ενημέρωση του τόσο για τις νέες όσο και για τις υφιστάμενες πειθαρχικές υποθέσεις. Επιπλέον, το Σ.Ε.Ε.Δ.Δ. δύναται, μέσω των συγκεντρωτικών στοιχείων που έχει και αφορούν πειθαρχικά θέματα, να υποβάλλει σχετικές προτάσεις στα αρμόδια υπουργεία και λοιπούς εποπτεύοντες φορείς, ώστε να μειωθεί ο αριθμός των πειθαρχικών παραπτώματων που διαπράττονται, όχι λόγω άγνοιας της ισχύουσας νομοθεσίας εκ μέρους των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά λόγω έλλειψης οργανωσιακής κουλτούρας και διαδικαστικού πλαισίου εκτέλεσης των εργασιών, το οποίο θεσπίζεται μέσω των προβλεπόμενων από την νομοθεσία εσωτερικών κανονισμών και διαδικασιών.

Σε ότι αφορά το ειδικό πειθαρχικό δίκαιο, σε πολλές περιπτώσεις παρατηρείται πολυνομία και αλληλοεπικάλυψη διατάξεων, ενώ, σε κάποιες περιπτώσεις, εκκρεμεί μεγάλος αριθμός προαναγγελθέντων προεδρικών διαταγμάτων. Απομένει τα αρμόδια υπουργεία και τα εσωτερικά σε αυτά ελεγκτικά σώματα να προχωρήσουν στην

υποβολή προτάσεων και αιτιολογικών εκθέσεων για την ψήφιση τους και, εν τέλει, την απλοποίηση τους.

Από την μελέτη των περιπτώσεων αντιμετώπισης των πειθαρχικών υποθέσεων από τα Πανεπιστήμια Berkeley στις Η.Π.Α. και Reading στο Ηνωμένο Βασίλειο, καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι, μέσω εσωτερικών διαδικασιών και διαμεσολαβητών, εξωτερικών ή του ίδιου του σωματείου των υπαλλήλων, επιτυγχάνεται μείωση του χρόνου εξέτασης και ολοκλήρωσης των πειθαρχικών υποθέσεων. Προκύπτει, επίσης, ότι τα ανωτέρω πανεπιστήμια ακολουθούν μία ανθρωποκεντρική προσέγγιση έναντι των διωκόμενων υπαλλήλων σε ότι αφορά την ύπαρξη, κατανόηση και τελικά την εφαρμογή του εσωτερικού κανονισμού και των διαδικασιών εκτέλεσης των ανατιθέμενων σε αυτούς καθηκόντων.

Σε σύγκριση με τα ανωτέρω συστήματα, η εξέταση των πειθαρχικών υποθέσεων σύμφωνα με το ισχύον, τροποποιημένο και βελτιωμένο, πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα εμφανίζεται πολύπλοκη και χρονοβόρα για τις δημόσιες υπηρεσίες και, επιπλέον, δαπανηρή για τους ίδιους τους διωκόμενους υπαλλήλους. Παρά την επιτάχυνση που σημειώνουν τα αρμόδια πειθαρχικά συμβούλια, ο αριθμός των πειθαρχικών υποθέσεων που εισάγονται προς εξέταση σημειώνει αύξηση, κάτι το οποίο καταδεικνύει το πρόβλημα της έλλειψης οργανωτικού πλαισίου λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, εσωτερικών κανονισμών και διαδικασιών. Με την θέσπιση του καθίσταται σαφές το πλαίσιο εκτέλεσης των καθηκόντων των δημοσίων υπαλλήλων, δημιουργείται πλέγμα αποτροπής για την διάπραξη πειθαρχικών παραπτωμάτων και ταυτόχρονα πλέγμα ασφαλείας για τους ίδιους.

Προτείνεται στον επόμενο μεταπτυχιακό φοιτητή ή ερευνητή να μελετήσει σε βάθος είτε τα επιμέρους ειδικά πειθαρχικά δίκαια και την διαδικασία εξέτασης και ολοκλήρωσης σχετικών πειθαρχικών υποθέσεων, ώστε να υποβάλλει σχετικές προτάσεις απλοποίησης τους, είτε να μελετήσει τον τρόπο αντιμετώπισης των πειθαρχικών υποθέσεων στο εξωτερικό και κυρίως τον ρόλο των διαμεσολαβητών/διαιτητών και του σωματείου των υπαλλήλων.

## Πηγές

### **A. Νομοθεσία**

1. Σύνταγμα της Ελλάδας

2. Νομοθεσία -Αποφάσεις ΣτΕ –Εγκύκλιοι

2.1. Για τους υπαγόμενους στον Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (Υ.Κ.) και τον Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων

*Νόμοι-Αιτιολογικές εκθέσεις*

- Ν.3528/07, Ν.3584/07, Ν.4057/12, Ν.4325/15 και αιτιολογικές εκθέσεις αυτών, ενδιάμεσες τροποποιήσεις Ν.4093/12, Ν.4111/2013, Ν.4203/2013, Ν.4210/2013, Ν.4305/2014 και Ν.4310/2014, Ν.3861/10

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 474/1991, 4662/2012, 1900/2014

*Εγκύκλιοι*

- ΔΙΔΑΔ/Φ.58/341/οικ.10874/3-5-12, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων
- ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ.26188/12-11-12, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού
- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/62/οικ.29458/18-11-14, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινων Πόρων, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας
- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/47/οικ.21243/30-7-13, Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων
- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/66/οικ.13632/8-5-15, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού,

Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας

- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/67/οικ.20725/23-6-15, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας
- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/72/οικ.31510/7-10-15, Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας

## 2.2. Ειδικό Πειθαρχικό Δίκαιο

### 2.2.1. Για τα μέλη Δ.Ε.Π. των Α.Ε.Ι.

*Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα*

Π.Δ.160/2008, Ν.5343/1932, Ν.249/1976, Π.Δ.12/26-7-1933, Ν.3900/2010, Ν.4009/2011, Ν.3549/07, Ν.1404/83, Ν. 3528/07, Ν.4485/17

### 2.2.2. Για τα μέλη Δ.Ε.Π. των Τ.Ε.Ι.

*Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα-Υπουργικές Αποφάσεις*

- Π.Δ.160/08, Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας του Τ.Ε.Ι.- Απόφαση του Υφυπουργού Παιδείας και Θρησκευμάτων 23267/Ε5/4-3-2005, Ν.3404/05, Π.Δ.372/84, Ν.1404/83, Ν.2916/01, Υ.Α.Ε5/1585/27-3-84, Π.Δ.164/09, Υ.Α.26415/Ε5/ΦΕΚ373/Β'/28-3-16, Ν.3528/07, Ν.4485/17

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 2855/2015

### 2.2.3. Για τους Ιατρούς Ε.Σ.Υ.

*Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα*

- Π.Δ.611/1977, Ν.1397/83, Ν.2071/92, Ν.2519/1997, Ν.2889/2001, Ν.3329/2005, Ν.3527/2007, Ν.4172/13, Ν.3528/07

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 1264/2014, 585/2008, 274/2007

2.2.4. Για το Υπουργείο Εξωτερικών

*Νόμοι*

- Ν.3528/07, Ν.3566/07, Ν.3712/07

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 726/2016, 3609/2015, 3421/2015, 3430/2015, 1025/2006

2.2.5. Για την Πυροσβεστική Υπηρεσία

*Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα- Νομοθετικά Διατάγματα*

- Ν.3528/07, Π.Δ.210/1992, Π.Δ.122/10, Π.Δ.8/91, Π.Δ.90/91, Π.Δ.101/91, Π.Δ.130/91, Π.Δ.254/91, Π.Δ.426/91, Π.Δ.123/92, Ν.Δ. 343/1969, Ν.Δ. 935/1971

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 1042/16, 2942/15, 2636/14

2.2.6. Για τους Δικαστικούς Λειτουργούς

- Ν.1756/1988

2.2.7. Για τους Δικαστικούς Υπαλλήλους

- Ν.2812/00

2.2.8. Για τους Αιρετούς

*Νόμοι*

- Ν.3852/10

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 3815/2013, 915/2014, 3475/2014, 3619/2015, 83/2017

2.2.9. Για το Αστυνομικό Προσωπικό

*Νόμοι και Προεδρικά Διατάγματα*

- Ν.1481/1984, Π.Δ.120/08

*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 1560/2005, 2021/2003, 3385/2006, 1792/2012, 76/2015

#### 2.2.10. Για το Λιμενικό Σώμα

*Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα-Νομοθετικά Διατάγματα-Αναγκαστικοί Νόμοι*

- Ν.5464/32, Ν.3079/02, Ν.3922/11, Ν.1400/73
- Π.Δ.210/1993, Π.Δ.37/2012, Π.Δ.187/2004, Π.Δ.514/82, Π.Δ.30-6/14-7-27
- Ν.Δ.27-5/1-6-27
- Α.Ν.1101/38

#### 2.2.11. Για τις Ένοπλες Δυνάμεις

*Νόμοι-Προεδρικά Διατάγματα-Νομοθετικά Διατάγματα*

- Ν.3883/2010, Ν.2439/96,
- Π.Δ.130/1984, Π.Δ.60/2009, Π.Δ.210/1993,
- Ν.Δ.1400/1973

#### Κίνδυνοι και Δικλείδες κατά την πειθαρχική διαδικασία

*Νόμοι*

- Ν.3528/07, Ν.4057/12, Ν. 3074/2002, Ν.4152/2013

*Εγκύκλιοι*

- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/47/οικ.21243/30-7-2013 του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων
- ΔΙΔΑΔ/Φ.58/341/οικ. 10874/03.05.2012 του Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού, Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Δικαιωμάτων και Υποχρεώσεων
- ΔΙΔΑΔ-ΔΙΠΙΔΔ/οικ.26188/12.11.2012 (νέο θεσμικό πλαίσιο του Ν. 4093/13) Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού
- ΔΙΔΑΔ/ΔΙΠΙΔΔ/οικ.27052/21.11.2012 Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού

- ΔΙΔΑΔ/ΔΙΠΠΔΔ/οικ.28770/06.12.2012 Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Γενική Διεύθυνση Κατάστασης Προσωπικού  
*Αποφάσεις ΣτΕ*

- 1624/2000, 4751/1997, 3598/1995, 2873/1991

Για τη λειτουργία του Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.

*Νόμοι- Προεδρικά Διατάγματα*

- Ν.3074/02, Ν.4152/13, Ν.2477/1997, Ν.1735/1987, Ν.1892/1990, Ν.4320/15, Ν.3528/07, Ν.3584/07, Ν.4057/12, Ν.4093/12, Π.Δ.71/2015

*Εγκύκλιοι Σ.Ε.Ε.Δ.Δ.*

- Σ.Ε.Ε.Δ.Δ./Φ.ΠΕΙΘ./9921/19-6-2014
- Σ.Ε.Ε.Δ.Δ./Φ.ΠΕΙΘ./8615/24-6-2015
- Σ.Ε.Ε.Δ.Δ./Φ.ΠΕΙΘ./88/5-1-2016

*Λοιπές Εγκύκλιοι*

- ΔΙΔΑΔ/Φ.69/73/οικ. 34771/9-11-2015 Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Γενική Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού, Διεύθυνση Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού, Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης και Δεοντολογίας

*Ετήσιες Εκθέσεις*

- Σ.Ε.Ε.Δ.Δ., 2006-2016

Για τη λειτουργία του Γ.Ε.Δ.Δ.

*Ετήσιες Εκθέσεις*

- Γ.Ε.Δ.Δ., 2015
- Γενική Γραμματεία Καταπολέμησης της Διαφθοράς 2016-περιλαμβάνει στοιχεία της έκθεσης Γ.Ε.Δ.Δ.

## **B. Βιβλιογραφία**

1. Μακροδημήτρης Α., (2010), Δημόσια διοίκηση, στοιχεία διοικητικής οργάνωσης, Εκδ. Σάκκουλα.
2. Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., (2006), Ο έλεγχος της Διοίκησης, Εκδόσεις Σάκκουλα.

3. Μπέσιλα-Μακρίδη Ε., (2001), Ο έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών- Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκκουλα, Β΄ έκδοση, Αθήνα- Θεσσαλονίκη.
4. Πανταζής Ν., (2015), Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
5. Πανταζής Ν., (2017), Ειδικό Πειθαρχικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, Αθήνα.
6. Σπηλιωτόπουλος Ε., (2011), Εγχειρίδιο διοικητικού δικαίου, Αθήνα, Νομική Βιβλιοθήκη.
7. Στασινόπουλος Μ., (1957), Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου, Μέρος Γ΄, Δίκαιο των Δημοσίων Υπαλλήλων.
8. Τάχος Α.Ι, Συμεωνίδης Ι.Λ., (2007), Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα και αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, Εκ. Σάκκουλας, Αθήνα –Θεσσαλονίκη.
9. Φαναριώτης Π., (1999), Διοίκηση Δημοσίων Υπηρεσιών και Οργανισμών: Εισαγωγή στο Σύγχρονο Δημόσιο Management, Δημόσια Διοίκηση II, Εκδόσεις Σταμούλης.
10. Mescheriakoff A., (1973), Recherche sur le contrôle non juridictionnel de l'administration française. Διδακτορική διατριβή, από Μπέσιλα-Μακρίδη Ε. 2001, «Ο Έλεγχος της Δημόσιας Διοίκησης από το «Σώμα Επιθεωρητών- Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», Εκδ. Σάκκουλα, Β΄ έκδοση, Αθήνα- Θεσσαλονίκη.

### **Γ. Αρθρογραφία**

Francisco Cardona, (2003), Liabilities and Discipline of Civil Servants, SIGMA (Support for Improvement in Governance and Management), (A joint initiative of the OECD and the European Union, principally financed by the EU).

### **Δ. Ιστοσελίδες**

[www.minadmin.gov.gr](http://www.minadmin.gov.gr) προσπέλαση στις 25/7/2017

<http://www.moh.gov.gr/articles/health/c25-epopteyomenoi-foreis/129-foreis>

προσπέλαση στις 20/10/2017

<https://www.hiia.gr/el/> προσπέλαση στις 25/10/2017

[www.seedd.gr](http://www.seedd.gr) προσπέλαση στις 31/07/2017



[www.gedd.gr](http://www.gedd.gr) προσπέλαση στις 31/07/2017

[www.gsac.gov.gr](http://www.gsac.gov.gr) προσπέλαση στις 31/07/2017

<http://www.brodies.com/binformed/legal-updates/article-6-and-disciplinary-process-in-the-public-sector> προσπέλαση στις 16/09/2017

<http://dictionary.law.com/Default.aspx?selected=595> προσπέλαση στις 04/10/2017

<http://www.lincoln.edu/criminaljustice/hr/Dueprocess.htm>  
προσπέλαση στις 06/10/2017

<http://www.umass.edu/usa/justcause.htm> προσπέλαση στις 04/10/2017

<https://hr.berkeley.edu/hr-network/central-guide-managing-hr/managing-hr/er-labor/disciplinary/just-cause> προσπέλαση στις 07/10/2017

<https://lcwlaw.com/2012/04/discipline-of-public-employees/>  
προσπέλαση στις 04/10/2017

[http://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/working\\_with\\_us/discipline.html](http://www.exec.gov.nl.ca/exec/hrs/working_with_us/discipline.html)  
προσπέλαση στις 02/09/2017

<https://www.reading.ac.uk/internal/humanresources/policiesandprocedures/ResolvingProblems/humres-disciplinary.aspx> προσπέλαση στις 20-21/08/2017

<http://www.swansea.ac.uk/academic-services/academic-guide/conduct-and-complaints/disciplinary-procedures/> προσπέλαση στις 20-21/08/2017

<http://www.bcu.ac.uk/about-us/corporate-information/policies-and-procedures/complaints-procedures> προσπέλαση στις 20-21/08/2017

<http://www.bristol.ac.uk/accommodation/media/docs/policies-procedures/student-disciplinary.pdf> προσπέλαση στις 20-21/08/2017

<http://www.gla.ac.uk/myglasgow/humanresources/mgrs-admin/employee/disciplinary/>

<http://www.london.ac.uk/4123.html> προσπέλαση στις 20-21/08/2017

<http://www.bath.ac.uk/hr/working/difficult-situations/disciplinary/> προσπέλαση στις 20-21/08/2017

<https://www.sheffield.ac.uk/hr/guidance/performance/enabling/disciplinary/employee>  
προσπέλαση στις 20-21/08/2017

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

# DISCIPLINARY PROCEDURE

## 1. About this procedure

- 1.1 The aims of this Disciplinary Procedure are to provide a framework within which managers can work with employees to maintain satisfactory standards of conduct and to encourage improvement where necessary. The standards of conduct expected of all employees are set out in the Disciplinary Rules contained in the online Staff Handbook and other policy documents issued by the University from time to time.
- 1.2 It is the University's policy to ensure that any disciplinary matter is dealt with fairly and that steps are taken to establish the facts and to give employees the opportunity to respond before taking any formal action. All steps taken under this policy by the University will be carried out in accordance with the University's principles relating to equality and academic freedom, as enshrined in the Charter of Incorporation and the principles of fairness, reasonableness and natural justice.
- 1.3 The procedure applies to all employees regardless of length of service. It does not apply to agency workers or self-employed contractors.
- 1.4 This procedure is used to deal with misconduct. It does not apply to cases involving genuine sickness absence, proposed redundancies or poor performance. In those cases reference should be made to the appropriate policy or procedure in the Staff Handbook.
- 1.5 This procedure has been implemented following consultation with the University and College Union and the University of Reading Staff Forum.
- 1.6 This procedure does not form part of any employee's contract of employment and it may be amended at any time. Amendments will be subject to consultation and negotiation with the University and College Union and the University of Reading Staff Forum and the review and approval of the University's Council. Minor amendments or those necessitated by a change in the law will not be subject to this process. This procedure, including any time limits, may be varied as appropriate and reasonable in any case.
- 1.7 This procedure will be reviewed biennially with the University and College Union and the University of Reading Staff Forum and approved by the University's Council.
- 1.8 In this policy, reference to a member of the Academic Staff means a Lecturer, Associate Professor or Professor.

## **2. Disabilities**

- 2.1 The University is committed to complying with its obligations under the Equality Act 2010. If you are disabled within the meaning of the Equality Act 2010, reasonable adjustments will be considered and made as appropriate.
- 2.2 In applying this procedure, consideration will be given that conduct may be related to a disability and, if so, whether there are reasonable adjustments that could be made to your working arrangements, including changing your duties or providing additional equipment or training.
- 2.3 In appropriate cases, we may consider making further adjustments to this procedure to accommodate disability and ill-health. Such adjustments may include extending time limits, permitting you additional support in meetings or arranging meetings away from the campus.
- 2.4 You are encouraged to contact your line manager or Human Resources to discuss or inform us of any medical condition you consider relevant. Such information will be treated sensitively and confidentially by those who need to know it.

## **3. Confidentiality**

- 3.1 It is the University's aim to deal with conduct matters sensitively and with due respect for the privacy of any individuals involved. All parties must treat as confidential any information communicated to them in connection with a matter which is subject to this procedure, subject to the need to seek appropriate advice and guidance.
- 3.2 It is not the University's normal procedure for meetings or hearings to be tape recorded by either party unless there are exceptional reasons why this should be considered. However, from time to time there may be a request to tape record a hearing. The decision to do so will be taken by the person chairing the meeting in consultation with HR and in advance of the meeting. A recording may be made only where all parties agree to the use of tape recording. Minutes will be prepared of formal meetings and a copy of those minutes will be provided to the employee attending the meeting.
- 3.3 You will normally be told the names of any witnesses whose evidence is relevant to your disciplinary hearing, unless the person chairing the meeting exceptionally and reasonably believes that a witness's identity should remain confidential. There should be no normal expectation that the identity of witnesses will be kept confidential and witnesses should understand that evidence provided by them will, other than in exceptional circumstances, be provided to the employee who is subject to disciplinary proceedings.

## **4. Informal Procedure**

- 4.1 Minor conduct issues can often be resolved informally between you and your line manager. These discussions should be held in private and without undue delay whenever there is cause for concern and to enable you to improve your conduct. You will be given such guidance as is reasonable and appropriate about the steps you can take to ensure your conduct meets the standards expected of you. A note of any informal discussions, including any guidance given, may be made.
- 4.2 Formal steps will be taken under this procedure if the matter is not resolved, or if informal discussion is not appropriate (for example, because of the seriousness of the allegation).

## 5. Formal Procedure

- 5.1 The formal procedure described in the remainder of this procedure shall be invoked where the seriousness or persistence of the issue justifies action beyond that prescribed under the informal procedure.

## 6. Investigations

- 6.1 Investigations can be commenced by University managers (usually the manager of the person subject to the procedure), Human Resources, Internal Audit or as a result of a recommendation arising from another procedure (such as the grievance procedure).

- 6.2 The purpose of an investigation is for the University to establish a fair and balanced view of the facts relating to any disciplinary allegations against you, before deciding whether to proceed with a disciplinary hearing. The amount of investigation required will depend on the nature of the allegations and will vary from case to case. It may involve interviewing and taking statements from you and any witnesses, and/or reviewing relevant documents. The Human Resources Department will usually appoint an Investigating Officer to carry out the investigation.

- 6.3 Investigative interviews are solely for the purpose of fact-finding and no decision on disciplinary action will be taken until after a disciplinary hearing has been held. The investigation interview will be attended by the Investigating Officer and a representative of Human Resources. The Investigating Officer may attend any subsequent disciplinary hearing to present his or her investigation or to answer questions on it. However, he or she will not decide the case against you.

You do not normally have the right to bring a companion to an investigative interview, however reasonable requests will, where practicable, in most circumstances be agreed. If it helps you to overcome any disability, or any difficulty in understanding English, or in other reasonable circumstances, the Investigating Officer may allow you to bring a companion. If you want to bring a companion to an investigation meeting, you must raise this with HR at the earliest opportunity, setting out your reasons.

- 6.4 All employees must co-operate fully and promptly in any investigation. This will include providing the names of any relevant witnesses, disclosing any relevant documents and attending investigative interviews if required.
- 6.5 Where your conduct is the subject of a criminal investigation, charge or conviction Human Resources and (if appropriate) an Investigating Officer will investigate the facts before deciding whether to take formal disciplinary action. A criminal investigation, charge or conviction relating to conduct outside work may be treated as a disciplinary matter if it is reasonably considered relevant to your employment. It will not usually be reasonable or appropriate to wait for the outcome of any prosecution before deciding what action, if any, to take. Where you are unable or have been advised not to attend an investigation meeting or disciplinary hearing or say anything about a pending criminal matter, a decision may be taken based on the available evidence.

## **7. Suspension**

- 7.1 In some circumstances it may be appropriate to suspend you from work. The decision to suspend will be made by the Vice-Chancellor or the Director of Human Resources. The suspension will be for no longer than is necessary to investigate the allegations and the arrangements for suspension will be confirmed to you in writing. While suspended you should not visit the University's premises or contact any of its students, suppliers, contractors or staff, unless you have been authorised to do so by the Director of Human Resources or you are seeking advice and guidance from a companion (in accordance with paragraph 9), an advisor or a trade union representative.
- 7.2 Suspension of this kind is not a disciplinary sanction and does not imply that any decision has already been made about the allegations. You will continue to receive your full salary and benefits during the period of suspension. If suspension continues for more than four weeks then the decision to suspend will be reviewed by the Director of Human Resources and will be reviewed every four weeks whilst the suspension continues.

## **8. Notification of a hearing**

- 8.1 Following any investigation, if there are grounds for taking formal action, you will be required to attend a disciplinary hearing. You will be informed in writing of the allegations against you, the basis for those allegations, and the potential outcomes of the hearing. You will also receive:
- (a) a summary of relevant information gathered during the investigation;
  - (b) a copy of any relevant documents which will be used at the disciplinary hearing; and
  - (c) a copy of any relevant witness statements, except where a witness's identity is to be kept confidential, in which case you will be given as much information as possible whilst maintaining confidentiality.
- 8.2 You will be given written notice of the date, time and place of the disciplinary hearing and who will be attending it. The hearing will be held as soon as reasonably practicable. You will be given a reasonable amount of notice of the hearing, which will usually be no less than 10 working days.
- 8.3 The method of communications regarding hearings and outcomes will be agreed with you. In the absence of agreement, the preferred method of communication will be by email to your University email account.

## **9. The right to be accompanied**

- 9.1 You may bring a companion to any disciplinary hearing or appeal hearing under this procedure. Your companion may be either a trade union representative or a colleague. You must tell the Manager conducting the hearing who your chosen companion is, in good time before the hearing, which will normally be five working days before the hearing.
- 9.2 In circumstances where dismissal may be the sanction and, if proven, the allegations against you would be likely to be career ending, you may be accompanied by a legal representative. You must tell the Chair of the disciplinary hearing/Panel that you consider this paragraph to apply to you at the earliest opportunity, in order that it may be considered and, if agreed, provide the details of your chosen companion in good time before the hearing, which will normally be five working days before the hearing. The Chair of the disciplinary hearing/Panel will seek advice from the Director of Human Resources or his or her nominee, as appropriate, before disallowing the attendance of a legal representative under this paragraph.

- 9.3 A companion is allowed reasonable time off from duties without loss of pay but no-one is obliged to act as a companion if they do not wish to do so.
- 9.4 If your companion is unavailable at the time a meeting is scheduled and will not be available for more than five working days afterwards, the University may ask you to choose someone else.
- 9.5 The University may, at its discretion, allow you to bring a companion who is not a colleague or union representative (for example, a member of your family), for example if this will help overcome a disability, or if you have difficulty understanding English.
- 9.6 During a hearing your companion may make representations and ask questions but he or she cannot answer questions on your behalf. You may talk privately with your companion at any time during the meeting.

## 10. Procedure at disciplinary hearings

- 10.1 You must make every effort to attend the hearing, and failure to attend without good reason may be treated as misconduct in itself. If you fail to attend without good reason, or are persistently unable to do so (for example for health reasons), the University may have to take a decision based on the available evidence. You will be informed of this in writing.
- 10.2 The hearing will be chaired by an appropriate manager who will be more senior than you in accordance with the following table:

	DISCIPLINARY WHERE THE SANCTION IS LIKELY TO BE AT STAGE 1 OR STAGE 2	DISCIPLINARY WHERE THE SANCTION MAY BE DISMISSAL
Staff in grades 1-5	Line Manager <u>plus</u> support from HR	Line Manager or other appropriate manager (with sufficient seniority) <u>and</u> an HR representative
Professional and managerial staff in grades 6-9	Line Manager <u>plus</u> support from HR	Head of Function (in Services) or Head of School (in Schools) <u>and</u> another appropriate manager <u>plus</u> support from HR
Academic Staff in grades 6-9	Head of School <u>plus</u> support from HR	Head of School <u>and</u> another appropriate manager <u>plus</u> support from HR

- 10.3 For the purposes of the above table, dismissal may be the sanction in cases of alleged gross misconduct, where you have a Final Written Warning for misconduct or where dismissal may otherwise be a reasonable sanction. If during the course of any other disciplinary meeting the Chair of the disciplinary hearing considers dismissal may be an appropriate sanction, he or she may refer the matter to a panel constituted in accordance with the final column above.

- 10.4 Where dismissal may be the sanction, if you consider that the conduct that is the subject of the disciplinary process raises questions of academic freedom, you may make an application to the Vice-Chancellor. The Vice-Chancellor will consider your application and, if he or she considers that there are questions of academic freedom, he or she will direct that the "other appropriate manager" on the panel shall be an independent person from a list of such independent persons which shall be reviewed and agreed with the University and College Union each year.
- 10.5 You may bring a companion with you to the disciplinary hearing, as set out in paragraph 9.
- 10.6 At the disciplinary hearing the Disciplining Officer/Panel will go through the allegations against you and the evidence that has been gathered. You will be able to respond and present any evidence of your own. The Investigating Officer may be present at the hearing. You will have the opportunity to ask questions of clarification concerning the process and findings of the investigation.
- 10.7 You or the Investigating Officer may ask that relevant witnesses appear at the hearing, which will be permitted provided that it is reasonable for such witnesses to appear and provided you or the Investigating Officer give the University sufficient advance notice to arrange their attendance, which will normally be five working days before any hearing. You and the Investigating Officer will be given the opportunity to respond to any information given by a witness. In appropriate circumstances, where the Chair of the disciplinary hearing /Panel decides that it is reasonable for you to do so and/or that a fair hearing could not be held otherwise, you and/or the Investigatory Officer may be permitted to ask questions directly of the witness. Aggressive or adversarial questions or questioning will not be allowed.
- 10.8 The Chair of the disciplinary hearing/Panel may adjourn the disciplinary hearing if it is determined that any further investigation, such as re-interviewing witnesses in the light of any new points raised at the hearing. You will be given a reasonable opportunity to consider any new information obtained before the hearing is reconvened.
- 10.9 You will be informed in writing of the decision and the reasons for it, usually within 10 working days of the disciplinary hearing; the letter, will include reference to the outcome and where appropriate, any actions, support, and timescales for improvement, the sanction, the right of appeal and to whom any appeal should be made.

## 11. Disciplinary penalties

- 11.1 The usual penalties for misconduct are set out below. The University aims to treat all employees fairly and consistently, and a sanction imposed on another employee for similar misconduct will usually be taken into account, but should not be treated as a precedent. Each case will be assessed on its own merits.
- 11.2 You will not normally be dismissed for a first act of misconduct, unless the University reasonably considers that it amounts to gross misconduct, or you have not yet completed your probationary period (this does not include academic probation beyond the first six months employment with the University), or, rarely, you demonstrate no willingness to change behaviours that amount to misconduct.
- 11.3 **Stage 1 - First written warning.** A first written warning will usually be appropriate when your conduct does not meet acceptable standards.



- 11.4 **Stage 2 - Final written warning.** A final written warning will usually be appropriate where there is:
- (a) misconduct where there is already an active written warning on your record and your conduct remains unsatisfactory; or
  - (b) misconduct that the University considers sufficiently serious to warrant a final written warning even though there are no other active warnings on your record.
- 11.5 **Stage 3 - Dismissal.** Dismissal will usually be appropriate where there is:
- (a) further misconduct where there is an active final written warning on your record; or
  - (b) any gross misconduct regardless of whether there are active warnings on your record. Gross misconduct will usually result in immediate dismissal without notice or payment in lieu of notice (summary dismissal). Examples of gross misconduct are set out in the attached annex; or
  - (c) misconduct and you have demonstrated during the disciplinary hearing or in your conduct thereafter that you are unwilling to change the behaviours that are subject to the disciplinary proceedings.
- 11.6 **Alternatives to dismissal.** In some cases the University may at its discretion consider alternatives to dismissal, including but not limited to retraining, counselling or transfer to another department or job. These will usually be accompanied by a final written warning.
- 11.7 Any of the above stages of disciplinary action may be omitted, depending on the seriousness of the misconduct.

## 12. The effect of a warning

- 12.1 Written warnings will set out the nature of the misconduct, the change in behaviour required, the period for which the warning will remain active, and the likely consequences of further misconduct in that active period.
- 12.2 First written warnings will usually remain active for 9 months and final written warnings will usually remain active for 12 months, which will run from the date on which the warning is given. In exceptional cases verging on gross misconduct a final written warning may state that it will remain active indefinitely.
- 12.3 After the active period, the warning will remain permanently on your HR file but will be disregarded in deciding the outcome of future disciplinary proceedings.

## 13. Appeals

- 13.1 If you feel that disciplinary action taken against you is wrong or unjust you should appeal in writing, stating your full grounds of appeal, to the Director of Human Resources within 10 working days of the date on which you were informed of the reasons for the decision.
- 13.2 If you are appealing against dismissal, the date on which dismissal takes effect will not be delayed pending the outcome of the appeal. However, if your appeal is successful you will be reinstated with no loss of continuity or pay and, subject to any lesser sanction imposed, the overturned decision will not prejudice your current employment or future career prospects.
- 13.3 You will be given written notice of the date, time and place of the appeal hearing. This will normally be at least 10 working days after you receive the written notice.

- 13.4 The appeal hearing will be a review of the fairness of the original decision in the light of the procedure that was followed and any new information that may have come to light.
- 13.5 The appeal hearing will be chaired by an appropriate manager who is more senior than the manager who chaired the disciplinary hearing, in accordance with the following table, who has not been previously involved in the case:

	APPEAL AGAINST WRITTEN WARNING OR OTHER SANCTION SHORT OF DISMISSAL	APPEAL AGAINST DISMISSAL
Staff in grades 1-5	Manager of Line Manager <u>plus</u> support from HR	Manager of the person who took decision to dismiss <u>and</u> an HR representative
Professional and managerial staff in grades 6-9	Manager of Line Manager <u>plus</u> support from HR	Head of Service or Pro-Vice-Chancellor <u>and</u> another appropriate manager <u>plus</u> support from HR
Academic Staff in grades 6-9	Pro-Vice-Chancellor <u>plus</u> support from HR	A lay member of the University's Council <u>and</u> the Vice-Chancellor, Deputy Vice-Chancellor or a Pro-Vice-Chancellor <u>plus</u> support from HR

- 13.6 In cases where you have been dismissed, if you consider that the conduct that is the subject of the disciplinary process raises questions of academic freedom, you may make an application to an appointed member of the University's Council, who will consider your application. If he or she considers that there are questions of academic freedom, he or she will direct that the Vice-Chancellor, Deputy Vice-Chancellor or Pro-Vice-Chancellor position on the panel shall be instead undertaken by an independent person from a list of such independent persons which shall be reviewed and agreed with the University and College Union each year.
- 13.7 You may bring a companion with you to the appeal hearing as set out in paragraph 9.
- 13.8 The University may adjourn the appeal hearing if Chair of the appeal hearing/Panel considers it needs to carry out any further investigations in the light of any new information. You will be given a reasonable opportunity to consider any new information obtained before the hearing is reconvened.
- 13.9 The outcome of the appeal hearing may be to:
- confirm the original decision;
  - revoke the original decision; and/or
  - substitute a different sanction which shall not be more serious than the one imposed following the disciplinary hearing.

You will be informed in writing of the final appeal decision as soon as possible, usually within 10 working days of the appeal hearing. There will be no further right of appeal.

## Annex 1

### Examples of Gross misconduct

This annex sets out examples of conduct that the University's considers may amount to gross misconduct. All allegations of misconduct will be considered taking into account their seriousness and all the circumstances surrounding them. As such, the examples listed below have the potential to amount to gross misconduct but may not, in the particular circumstances of the case, do so.

No example listed below will interfere with the principle of academic freedom as enshrined within the University's Charter of Incorporation.

Examples of gross misconduct may include, but are not limited to:

- Theft, fraud or deliberate falsification of records (or other dishonesty)
- Unauthorised removal of, misuse, abuse or deliberate and serious damage to University property, including intellectual property on the University campuses.
- The supply or possession of illegal drugs, or serious incapability due to being under the influence of alcohol or illegal drugs on the University's premises or during working hours
- Actual or threatened physical violence
- Serious act of insubordination
- Deliberately accessing internet sites containing pornographic, offensive or obscene material or otherwise using University of Reading Information Technology (IT) Facilities and systems in breach of the university regulations.
- Conduct likely to give serious offence to customers, students, visitors or other employees.
- Bullying, unlawful harassment or discrimination on any grounds
- Indecent behaviour
- Accepting or offering a bribe or any other breach of the University's anti-corruption and bribery policy
- Deliberate, reckless or negligent disclosure of confidential information
- Serious breach of the health and safety rules
- Serious or repeated negligent acts in the performance of your duties
- Deliberately or negligently giving significant false or misleading information to the University
- Leaving the workplace without permission or reasonable excuse where such permission is usually required
- Serious or repeated failure to comply with the University's rules, regulations or policies or serious or repeated failure to follow reasonable instructions
- Serious disregard for rules or instructions given by the University
- Serious or repeated acts of unauthorised absence
- Bringing the University into serious disrepute
- Conviction of a criminal offence which in the reasonable opinion of the University demonstrates an unsuitability to carry out your role within the University, or prevents an employee from fulfilling their contractual duties.