

ΥΠΟΕΡΓΟ: ΥΠΟΕΡΓΟ 2 «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ, ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ - ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΙΔΙΑ ΜΕΣΑ, ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΕΚΔΔΑ» του Έργου «SUB4. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του Δημόσιου Τομέα» με κωδικό ΟΠΣ ΤΑ 5150174 της Δράσης 16972 ΤΑΑ

ΤΙΤΛΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ:

«Εφαρμογή της Πειθαρχικής διαδικασίας στον Δημόσιο Τομέα»

ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ

Κωδικός εκπαιδευτικού υλικού:

Κωδικός Πιστοποίησης προγράμματος: 143

ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΣ 2025

ΥΠΟΕΡΓΟ: ΥΠΟΕΡΓΟ 2 «ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ, ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ, ΕΝΔΥΝΑΜΩΣΗΣ, ΠΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗΣ - ΥΛΟΠΟΙΗΣΗ ΜΕ ΙΔΙΑ ΜΕΣΑ, ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ ΑΠΟ ΤΟ ΕΚΔΔΑ» του Έργου «SUB4. Αναβάθμιση των δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού του Δημόσιου Τομέα» με κωδικό ΟΠΣ ΤΑ 5150174 της Δράσης 16972 ΤΑΑ

ΟΜΑΔΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Μέλη Ομάδας

Συντονιστής:

Δρ. Σαράντης Κουγιού, Υπεύθυνος Σπουδών και Έρευνας και Συντονιστής του Τομέα «Δημόσια Διοίκηση και Διακυβέρνηση» του ΙΝ.ΕΠ/Ε.Κ.Δ.Δ.Α.

Συγγραφείς:

1. Κλεοπάτρα Σαραντάκου (κωδ. ΟΠΣ: 019011), Διευθύντρια Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου Υπουργείου Εσωτερικών
2. Ζαφειρώ Φραγκάκη (κωδ. ΟΠΣ: 023986), ΜΑ, Στέλεχος Περιφερειακής Διεύθυνσης Εκπαίδευσης Κεντρικής Μακεδονίας, Γραμματέας Πειθαρχικών Συμβουλίων
3. Δρ. Δημήτριος Μυλωνάς (κωδ. ΟΠΣ: 001551), Σύμβουλος Εκπαίδευσης Οικονομίας, Επόπτης Ποιότητας της Εκπαίδευσης της ΔΔΕ Ανατολικής Θεσσαλονίκης, Εσωτερικός Ελεγκτής, Νομικός

Αξιολογητές:

1. Δρ. Παντελής Βουλτσίδης (κωδ. Ο.Π.Σ: 019610), Σύμβουλος Επιστημονικού Έργου ΙΝΕΠ
2. Αντωνία Κουμπαρούλη (κωδ. Ο.Π.Σ.: 020685), Προϊσταμένη Τμήματος Συντονισμού Επιμορφωτικού Έργου ΙΝΕΠ

Πίνακας Περιεχομένων

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι.....	6
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: «ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ».....	6
1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	6
1.1. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑ (ΑΡΘΡΟ 106).....	8
1.1.1. Απαρίθμηση πειθαρχικών παραπτώματων (άρθρο 107).....	9
1.1.2. Εφαρμογή αρχών και κανόνων του ποινικού δικαίου (άρθρο 108).....	34
1.1.3. Πειθαρχικές Ποινές (άρθρο 109).....	36
1.1.4. Δίωξη Πειθαρχικών Παραπτώματων (Άρθρο 110).....	39
1.1.5. Σχέση πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής (Άρθρο 111).....	40
1.1.6. Παραγραφή πειθαρχικών παραπτώματων (Άρθρο 112).....	40
1.1.7. Λήξη πειθαρχικής ευθύνης (Άρθρο 113).....	43
1.1.8. Σχέση της πειθαρχικής διαδικασίας με την ποινική δίκη (Άρθρο 114).....	44
1.1.9. Αυτοτέλεια κολασίμου του πειθαρχικού παραπτώματος (Άρθρο 115).....	46
1.2. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ (ΑΡΘΡΟ 116).....	46
1.2.1. Πειθαρχικώς προϊστάμενοι (Άρθρο 117).....	47
1.2.2. Αρμοδιότητα πειθαρχικώς προϊσταμένων (Άρθρο 118).....	49
1.2.3. Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα (Άρθρο 119 ^Α).....	52
1.3. ΑΣΚΗΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΩΞΗΣ (ΑΡΘΡΟ 122).....	59
1.4. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΣΥΝΔΙΑΛΛΑΓΗ (ΑΡΘΡΟ 122Α).....	59
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ.....	61
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: «ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ - ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ ».....	61
2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	61
2.2. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ.....	63
2.2.1. Παραπομπή στο υπηρεσιακό συμβούλιο (Άρθρο 123).....	63
2.2.2. Διαδικασία και συνέπειες παραπομπής (Άρθρο 124).....	63
2.2.3. Προκαταρκτική εξέταση (Άρθρο 125).....	64
2.2.4. Ένορκη διοικητική εξέταση (Άρθρο 126).....	65
2.3. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΑΝΑΚΡΙΣΗ (ΑΡΘΡΟ 127).....	66
2.3.1. Ανακριτικές πράξεις (Άρθρο 128).....	68
2.3.2. Αυτοψία (Άρθρο 129).....	68
2.3.3. Μάρτυρες (Άρθρο 130).....	69
2.3.4. Πραγματογνώμονες (Άρθρο 131).....	70
2.3.5. Εξέταση διωκομένου (Άρθρο 132).....	70
2.3.6. Εξέταση υπόθεσης (Άρθρο 133).....	71
2.3.7. Κλήση σε απολογία (Άρθρο 134).....	71
2.3.8. Απολογία (Άρθρο 135).....	72
2.3.9. Προσδιορισμός μέρας συνεδρίασης — Παράσταση διωκόμενου (Άρθρο 136).....	73
2.3.10. Διεξαγωγή τηλεματικής συνεδρίασης και τεχνολογικές προϋποθέσεις – Εξουσιοδοτική διάταξη (Άρθρο 136Α).....	74
2.3.11. Δυνατότητα παράστασης του διωκομένου με τη χρήση τεχνολογιών	

απομακρυσμένης σύνδεσης (Άρθρο 136B).....	74
2.3.12. Κωλύματα και εξαίρεση μελών Κλιμακίων του πειθαρχικού συμβουλίου (Άρθρο 137)	75
2.3.13. Κοινοποιήσεις στον διωκόμενο (Άρθρο 138)	76
2.3.14. Εκτίμηση αποδείξεων (Άρθρο 139)	77
2.3.15. Πειθαρχική απόφαση (Άρθρο 140)	78
2.4. ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ	78
2.4.1. Ένσταση (Άρθρο 141).....	79
2.4.2. Προσφυγή (Άρθρο 142)	79
2.5. ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 143).....	80
2.6. ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 144).....	81
2.7. ΔΙΑΓΡΑΦΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΠΟΙΝΩΝ (ΑΡΘΡΟ 145).....	82
2.8. ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 146)	83
2.9. ΛΟΓΟΙ ΛΥΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 147).....	83
2.10. ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ (ΑΡΘΡΟ 148).....	84
2.11. ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΗ ΕΚΠΤΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ (ΑΡΘΡΟ 149)	85
ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ	87
ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ- ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΗ ΑΡΓΙΑ- ΔΥΝΗΤΙΚΗ ΑΡΓΙΑ - ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ- ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΡΓΙΑΣ ...	87
3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	87
3.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ	88
3.2.1. Αυτοδίκαιη αργία (άρθρο 103)	88
3.2.2. Δυνητική αργία (άρθρο 104).....	90
3.3. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ	92
3.4. ΠΡΑΞΗ ΕΠΑΝΑΦΟΡΑΣ	92
3.5. ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ	93
3.6. ΕΝΑΡΞΗ ΑΡΓΙΑΣ	94
3.7. ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ Ή ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΠΡΟΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑΣ	94
3.8. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΡΓΙΑΣ – ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ – ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ Ή ΜΕΤΑΘΕΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 105)	95
3.9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	98
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	100
Α. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	100
Β. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ	101
Γ. ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ –ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ	101
Δ. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ.....	102

Αρκτικόλεξα – Συντομογραφίες

1. Υ.Κ. : Υπαλληλικός Κώδικας
2. Δ.Σ.: Διοικητικό Συμβούλιο
3. Ν.Π.Δ.Δ.: Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
4. Ο.Τ.Α.: Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
5. ΑΔΑ: Αριθμός Διαδικτυακής Ανάρτησης
6. ό. π.: όπως προηγούμενα
7. ΣτΕ: Συμβούλιο της Επικρατείας
8. Κ.Κ.Δ.Κ.Υ. :Κώδικας Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων
9. ΔΙΔΑΔ: Διεύθυνση Διοίκησης Ανθρώπινου Δυναμικού
10. ΔΙΣΚΠΟ: Διεύθυνση Σχέσεων Κράτους Πολίτη
11. ν.: νόμος
12. βλ.: βλέπε
13. σελ.: σελίδα

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι.

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: «ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ»

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η λειτουργία της δημόσιας διοίκησης ως θεματοφύλακα του δημοσίου συμφέροντος απαιτεί σταθερά θεσμικά «αντισώματα» για τον έλεγχο της νομιμότητας, της διαφάνειας και της αποτελεσματικότητας. Η συμπεριφορά των δημόσιων υπαλλήλων δεν μπορεί να μένει ανεξέταστη· γι' αυτό η πειθαρχική ευθύνη — με σαφή καθορισμένα παραπτώματα και αρμόδια πειθαρχικά όργανα - αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του διοικητικού συστήματος. Η πρόσφατη ψήφιση και δημοσίευση του Ν. 5225/2025, υπό τον τίτλο «Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, ... και λοιπές διατάξεις», σηματοδοτεί μια νέα εποχή για το πειθαρχικό δίκαιο στο Ελληνικό Δημόσιο. Ο νόμος αυτός φέρνει μείζονες ρυθμίσεις: διευρύνει την έννοια των πειθαρχικών παραπτωμάτων, αυστηροποιεί τις ποινές, αναδιοργανώνει τα πειθαρχικά όργανα και θεσπίζει διαδικασίες με στόχο την ταχύτερη απονομή πειθαρχικής δικαιοσύνης.

Στο πλαίσιο αυτό, η πειθαρχική ευθύνη αποκτά αναβαθμισμένο ρόλο: δεν αφορά μόνο παραδοσιακές «παραλείψεις ή κακές πρακτικές» (όπως πλημμελή άσκηση καθηκόντων, αδικαιολόγητη απουσία κ.λπ.), αλλά συμπεριλαμβάνει πλέον και τη μη συμμετοχή ή παρεμπόδιση - συμμετοχής, διευκόλυνσης ή ενεργοποίησης - σε διαδικασίες αξιολόγησης απόδοσης, στοχοθεσίας, μετρήσεων ή επιμορφώσεων.

Έτσι, με τον Ν. 5225/2025, η αξιολόγηση της απόδοσης και της ποιότητας των υπηρεσιών του Δημοσίου δεν αποτελεί πια «προαιρετική διοικητική πρακτική», αλλά θεσμοθετείται ως υποχρέωση· η άρνηση συμμετοχής σε αυτήν — ιδίως αν επαναληφθεί — θεωρείται πειθαρχικό παράπτωμα με σοβαρές κυρώσεις, ακόμη και την οριστική παύση. Παράλληλα, ο νόμος αναδιαρθρώνει τη δομή των πειθαρχικών οργάνων με σκοπό να αντιμετωπίσει χρόνιες αδυναμίες του προηγούμενου καθεστώτος: προβλέπει τη συγκρότηση ενός ενιαίου Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα, αρμοδίου για την εξέταση παραπτωμάτων δημοσίων υπαλλήλων σε όλο το φάσμα του Δημοσίου και των ΝΠΔΔ. Οι αλλαγές αυτές στοχεύουν σε ταχύτερες και πιο αποτελεσματικές διαδικασίες: η καθιέρωση

ενός ενιαίου οργάνου και η κατάργηση της χρονικής προτεραιότητας μεταξύ πειθαρχικών συμβουλίων επιτρέπουν ευελιξία στην ανάληψη εκκρεμών υποθέσεων. Ταυτόχρονα, ο νόμος λαμβάνει υπόψη και ζητήματα προστασίας και διασφάλισης δικαιωμάτων: π.χ. τροποποιεί υπάρχουσες διατάξεις για να ρυθμίσει την πειθαρχική δίωξη υπαλλήλων που καταγγέλλουν παραβάσεις, αποσαφηνίζοντας την αρμοδιότητα των ανώτερων πειθαρχικώς προϊσταμένων.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, το νέο νομικό πλαίσιο του Ν. 5225/2025 εδραίωσε σε θεσμικό επίπεδο ένα σύγχρονο και πιο αυστηρό πειθαρχικό δίκαιο στον δημόσιο τομέα. Αυτή η μεταρρύθμιση δεν αφορά αποκλειστικά «τυπικές» πειθαρχικές διαδικασίες, αλλά επηρεάζει τη συνολική κουλτούρα του δημοσίου, τη σχέση υπαλλήλου-πολίτη, την αξιολόγηση της αποδοτικότητας και της ευθύνης, αλλά και τον τρόπο που η διοίκηση ελέγχει και αξιοποιεί το ανθρώπινο δυναμικό της.

Στο πλαίσιο του επιμορφωτικού προγράμματος «Εφαρμογή της πειθαρχικής διαδικασίας στο δημόσιο τομέα» με τη σύνταξη του παρόντος εκπαιδευτικού υλικού για τη θεματική ενότητα «Πειθαρχικά παραπτώματα και πειθαρχικά όργανα» επιχειρείται η αποτύπωση του νέου νομικού πλαισίου του Ν.5225/2025 καθώς και κάποιων ερμηνευτικών παρατηρήσεων, κατά περίπτωση, με στόχο την καλύτερη κατανόηση των ανωτέρω διατάξεων και την ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Ειδικότερα το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει σκοπό οι συμμετέχοντες να είναι σε θέση:

- ✓ Να γνωρίζουν τι είναι πειθαρχικό παράπτωμα, ποια είναι τα πειθαρχικά παραπτώματα και πότε παραγράφονται.
- ✓ Να γνωρίζουν τις πειθαρχικές ποινές και τα όρια επιβολής τους.
- ✓ Να γνωρίζουν και να εφαρμόζουν αναλογικά τους κανόνες και τις αρχές του ποινικού δικαίου.
- ✓ Να γνωρίζουν ποια είναι τα όργανα που ασκούν πειθαρχική εξουσία στους υπαλλήλους.
- ✓ Να διακρίνουν τους πειθαρχικώς προϊσταμένους και την αρμοδιότητά τους.
- ✓ Να διακρίνουν την αρμοδιότητα των πειθαρχικών συμβουλίων.
- ✓ Να γνωρίζουν πότε ξεκινάει και πότε λήγει η πειθαρχική ευθύνη του υπαλλήλου.
- ✓ Να γνωρίζουν πότε ασκείται πειθαρχική δίωξη.

- ✓ Να αναγνωρίζουν τη σχέση της πειθαρχικής διαδικασίας με την ποινική.
- ✓ Να εφαρμόζουν ορθά τις σχετικές διατάξεις.

1.1. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑ (ΑΡΘΡΟ 106)

Στο άρθρο 106 ορίζονται με σαφήνεια οι προϋποθέσεις κάτω από τις οποίες ένας υπάλληλος μπορεί να υπαχθεί σε πειθαρχικό έλεγχο, προστατεύοντας έτσι τη θεσμοθετημένη διαδικασία και διασφαλίζοντας ότι η πειθαρχική ευθύνη δεν επιβάλλεται αυθαίρετα, αλλά στηρίζεται σε αντικειμενικά και τεκμηριωμένα κριτήρια.

Για τη στοιχειοθέτηση του πειθαρχικού παραπτώματος θα πρέπει να υπάρχει:

- ✓ Υπαιτιότητα του υπαλλήλου, να υπάρχει δηλαδή δόλος ή αμέλεια.
- ✓ Πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου, να έχει προβεί ο υπάλληλος σε συγκεκριμένη ενέργεια κατά παράβαση των κείμενων διατάξεων και εντολών ή να έχει παραλείψει συγκεκριμένη ενέργεια επίσης κατά παράβαση των κείμενων διατάξεων και εντολών.
- ✓ Δυνατότητα καταλογισμού στον υπάλληλο, να μην υφίσταται κάποιος λόγος που να αποκλείει τον καταλογισμό στον υπάλληλο (π.χ. πνευματική ανικανότητα του υπαλλήλου)

Εξασφαλίζεται συνεπώς, ότι μόνο οι πράξεις και οι παραλείψεις που είναι υπαίτιες μπορούν να οδηγήσουν σε πειθαρχικές κυρώσεις, διασφαλίζοντας έτσι ότι οι υπάλληλοι προστατεύονται από αδικαιολόγητες κατηγορίες.¹

Το πειθαρχικό παράπτωμα αποτελείται από δύο μέρη. Από το υποκειμενικό (εσωτερικό) μέρος, δηλαδή από τη βούληση του υπαλλήλου, και από το αντικειμενικό (εξωτερικό) μέρος, δηλαδή από τη συγκεκριμένη ενέργεια ή παράλειψη-παράβαση του υπαλληλικού καθήκοντος.²

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι, όπως προκύπτει από τη συγκεκριμένη διάταξη, μια ενέργεια ή αμέλεια, η οποία για οποιονδήποτε λόγο δεν μπορεί να αποδοθεί στον υπάλληλο, δεν συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα.

Οι παράγοντες που αποκλείουν την απόδοση ευθύνης στον υπάλληλο αναιρούν τον άδικο χαρακτήρα της πράξης ή της παράλειψής του και, κατά συνέπεια, δεν οδηγούν σε πειθαρχική ευθύνη.

¹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

² Κούτας, 2010

1.1.1. Απαρίθμηση πειθαρχικών παραπτώματων (άρθρο 107)

Στο άρθρο 107 ορίζονται με σαφήνεια ποια είναι τα πειθαρχικά παραπτώματα των δημοσίων υπαλλήλων. Προβλέπεται δηλαδή ένας κλειστός, περιοριστικός κατάλογος των πειθαρχικών παραπτώματων.

Πειθαρχικά παραπτώματα είναι:

α) Πράξεις με τις οποίες εκδηλώνεται άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία.

Σύμφωνα με το άρθρο 24 του Υπαλληλικού Κώδικα, ο δημόσιος υπάλληλος αποτελεί εκτελεστή της βούλησης του Κράτους, υπηρετεί αποκλειστικά τον Λαό και έχει καθήκον να τηρεί πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία. Με βάση αυτή τη θεμελιώδη αρχή, πράξεις που εκδηλώνουν άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης προς τους θεσμούς του δημοκρατικού πολιτεύματος θεωρούνται σοβαρές παραβάσεις, καθώς αντιστρατεύονται τον ρόλο και την αποστολή του υπαλλήλου στη δημόσια διοίκηση.

β) Κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, εντολές και οδηγίες. Το υπαλληλικό καθήκον σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλει στον υπάλληλο πράξη ή παράλειψη που να αντίκειται προς τις διατάξεις του Συντάγματος και των νόμων, υπό τις προϋποθέσεις του άρθρου 25 του παρόντος.

Αφορά κάθε μορφή παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις ισχύουσες διατάξεις, καθώς και από τις εντολές και οδηγίες που δεσμεύουν τον υπάλληλο κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Πρόκειται για έναν γενικό κανόνα που καλύπτει τόσο τις πράξεις όσο και τις παραλείψεις των υπαλλήλων. Ωστόσο, ο Υπαλληλικός Κώδικας διευκρινίζει ότι το υπαλληλικό καθήκον δεν μπορεί ποτέ να επιβάλει συμπεριφορά που παραβιάζει το Σύνταγμα ή τους νόμους. Έτσι, ο υπάλληλος δεν τιμωρείται όταν αρνείται να εκτελέσει παράνομη εντολή, σύμφωνα και με τις εγγυήσεις του άρθρου 25, το οποίο προστατεύει τον σεβασμό της νομιμότητας και της συνταγματικής τάξης στη δημόσια διοίκηση.

γ) Τα εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους.

Η διάταξη αναφέρεται σε πειθαρχικά παραπτώματα που ταυτίζονται με

εγκλήματα τα οποία προβλέπονται στον Ποινικό Κώδικα ή σε ειδικούς ποινικούς νόμους και συνδέονται άμεσα με την υπηρεσιακή ιδιότητα ή δράση του υπαλλήλου. Πρόκειται για αδικήματα που διαπράττονται στο πλαίσιο της υπηρεσίας ή επ' ευκαιρία αυτής, όπως η παράβαση καθήκοντος, η δωροληψία, η υπεξαγωγή εγγράφων ή η κατάχρηση εξουσίας. Τέτοιες πράξεις δεν πλήττουν μόνο τη νομιμότητα και την εύρυθμη λειτουργία της διοίκησης, αλλά και την εμπιστοσύνη των πολιτών προς αυτήν. Για τον λόγο αυτό, πέρα από τις ποινικές κυρώσεις που επισύρουν, συνιστούν και ιδιαίτερα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα, καθώς αντιβαίνουν στην ακεραιότητα και την διαφάνεια που διέπει τη δράση της δημόσιας διοίκησης, καθώς και την υπεύθυνη άσκηση των καθηκόντων των υπαλλήλων.

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.

Η συγκεκριμένη διάταξη περιγράφει ως πειθαρχικό παράπτωμα κάθε περίπτωση κατά την οποία ο υπάλληλος επιδιώκει ή αποδέχεται οικονομικό όφελος ή άλλο αντάλλαγμα, είτε για ίδιον όφελος είτε προς όφελος τρίτου, με αφορμή την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων. Τέτοια συμπεριφορά συνιστά κατάχρηση της υπηρεσιακής θέσης και παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας, καθώς ο υπάλληλος οφείλει να ενεργεί αποκλειστικά με γνώμονα το δημόσιο συμφέρον. Η επιδίωξη ιδιωτικού οφέλους σε συνάρτηση με την υπηρεσία υπονομεύει την αξιοπιστία και την ηθική ακεραιότητα της διοίκησης, πλήττοντας την εμπιστοσύνη των πολιτών προς τους δημόσιους θεσμούς.

ε) Η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας.

Η έννοια της αναξιοπρεπούς συμπεριφοράς αφορά κάθε πράξη ή παράλειψη που θίγει την προσωπική και υπηρεσιακή αξιοπρέπεια του υπαλλήλου και, συνεπώς, υπονομεύει το κύρος της δημόσιας διοίκησης. Στο πεδίο αυτό εντάσσονται συμπεριφορές προσβλητικές, επιθετικές ή μειωτικές προς πολίτες ή συναδέλφους, καθώς και δημόσιες εκδηλώσεις που εκθέτουν την υπηρεσία, όπως εμφάνιση σε κατάσταση μέθης, συμμετοχή σε επεισόδια ή άσκηση βίας. Επιπλέον, πράξεις ή δραστηριότητες, ακόμη και εκτός υπηρεσιακού χρόνου, που δύνανται να πλήξουν το

κοινωνικό κύρος του υπαλλήλου, θεωρούνται συναφείς με την κατηγορία αυτή. Το κρίσιμο κριτήριο αξιολόγησης είναι ο τρόπος με τον οποίο ο μέσος συνετός πολίτης θα αντιληφθεί τη συμπεριφορά ως προς τη συμβατότητά της με την αξιοπρέπεια και το κύρος του δημόσιου λειτουργήματος.³

Ως ανάρμοστη νοείται η συμπεριφορά που αποκλίνει από τους κανόνες ευπρέπειας, επαγγελματισμού και ορθής διοικητικής πρακτικής. Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται μορφές απρεπούς εξυπηρέτησης των πολιτών, εκδήλωση επιθετικότητας ή ειρωνείας, άρνηση ή συστηματική «δυσχέραση» της συνεργασίας με συναδέλφους και διοικουμένους, καθώς και αδικαιολόγητη αδράνεια ή αδιαφορία κατά την άσκηση των υπηρεσιακών καθηκόντων. Η αξιολόγηση στηρίζεται στο εάν η συμπεριφορά αποκλίνει ουσιωδώς από το πρότυπο συμπεριφοράς που ευλόγως αναμένεται από έναν δημόσιο λειτουργό, με βάση τις αρχές της χρηστής διοίκησης και του σεβασμού προς τον πολίτη.

Η συμπεριφορά που χαρακτηρίζεται ως «ανάξια» αποτελεί την πλέον σοβαρή μορφή υπηρεσιακής απόκλισης, καθώς συνδέεται με πράξεις που αντίκεινται σε θεμελιώδεις ηθικές, κοινωνικές και υπηρεσιακές αξίες και είναι ικανές να οδηγήσουν, υπό προϋποθέσεις, ακόμη και σε οριστική παύση. Τέτοια συμπεριφορά περιλαμβάνει τη διάπραξη σοβαρών ποινικών αδικημάτων τα οποία προσβάλλουν το κύρος της δημόσιας διοίκησης, την κατάχρηση υπηρεσιακής θέσης ή εμπιστευτικών πληροφοριών, την τέλεση ατιμωτικών πράξεων όπως κλοπή, απάτη, ενδοοικογενειακή βία ή παρενόχληση—ανεξαρτήτως του αν τελούνται εντός ή εκτός υπηρεσίας—και κάθε μορφή δημόσιας διαγωγής που υπονομεύει σοβαρά την εικόνα της υπηρεσίας. Το αποφασιστικό κριτήριο εδώ είναι εάν η συγκεκριμένη πράξη καθιστά τον υπάλληλο ουσιαστικά ακατάλληλο για την άσκηση των καθηκόντων του και αντίθετο προς τις αξίες που οφείλει να ενσαρκώνει ο δημόσιος λειτουργός.⁴

Η νομική θεωρία και η νομολογία αναγνωρίζουν σταθερά ότι η ανθρώπινη αξιοπρέπεια αποτελεί θεμέλιο και μέτρο αξιολόγησης της συμπεριφοράς ενός δημοσίου υπαλλήλου. Ενδεικτικά, στη απόφαση 448/1989 του ΣτΕ επισημαίνεται ότι *η αξία του ανθρώπου συνδέεται στενά με το δικαίωμα στην προσωπικότητα*, δηλαδή με την έννοια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, ενώ κατά την απόφαση 40/1998 του ΑΠ η *αξία του ανθρώπου περιλαμβάνει τόσο την εσωτερική αίσθηση τιμής όσο και την*

³ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

⁴ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

κοινωνική αναγνώριση της υπόληψής του. Ως εκ τούτου, η νομολογία καθορίζει το πλαίσιο μέσα στο οποίο ερμηνεύεται η υποχρέωση του υπαλλήλου να διατηρεί αξιοπρεπή συμπεριφορά εντός και εκτός υπηρεσίας.

Η αξιολόγηση της πράξης που κατά τον πειθαρχικό προϊστάμενο θίγει το κύρος της δημόσιας διοίκησης ή την αξιοπρέπεια του υπαλλήλου, θα πρέπει να εστιάζει στη σοβαρότητα της συμπεριφοράς, στην επίδρασή της στην υπηρεσία και στην κοινωνική εικόνα του υπαλλήλου ως φορέα δημόσιας εξουσίας.

Σε καμία περίπτωση, δεν συνιστά ανάρμοστη συμπεριφορά ή αναξιοπρεπή ή ανάξια για υπάλληλο διαγωγή κατά την έννοια της περ. ε) της παρ. 1 του παρόντος άρθρου η άσκηση συνδικαλιστικής, πολιτικής ή κοινωνικής δράσης.

στ) Η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας ή η παράλειψη δήλωσης κωλύματος συμφέροντος.

Το συγκεκριμένο πειθαρχικό παράπτωμα σχετίζεται με τον πυρήνα της ακεραιότητας, της αντικειμενικότητας και της εμπιστοσύνης των πολιτών προς τη δημόσια διοίκηση. Η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας ή η παράλειψη δήλωσης κωλύματος συμφέροντος συνιστά μία από τις πλέον κρίσιμες και θεμελιώδεις κατηγορίες πειθαρχικής ευθύνης των δημοσίων υπαλλήλων, καθώς άπτεται του σκληρού πυρήνα της υπηρεσιακής ακεραιότητας, της αντικειμενικότητας και της εμπιστοσύνης των πολιτών προς τη δημόσια διοίκηση. Το πειθαρχικό αυτό παράπτωμα προβλέπεται ρητά στο άρθρο 107 του Ν. 3528/2007 και διατηρείται ενισχυμένο στο νεότερο πλαίσιο του Ν. 5225/2025, αντανakλώντας τη διαρκή ανάγκη θωράκισης των θεσμών έναντι φαινομένων μεροληπτικής ή ιδιοτελούς διοικητικής δράσης.⁵

Η αρχή της αμεροληψίας επιβάλλει στον δημόσιο υπάλληλο την υποχρέωση να ενεργεί κατά τρόπο ανεπηρέαστο, να αποφεύγει κάθε μορφή προσωπικής εύνοιας ή δυσμένειας και να μην επιτρέπει σε ιδιωτικά συμφέροντα, προσωπικές σχέσεις, προκαταλήψεις ή εξωτερικές πιέσεις να καθοδηγούν τη διοικητική του κρίση. Ενδεικτικές μορφές παραβίασης αποτελούν η ευνοϊκή ή δυσμενής μεταχείριση διοικουμένων λόγω συγγενικής ή φιλικής σχέσης, η παροχή διευκολύνσεων σε πρόσωπα με τα οποία ο υπάλληλος συνδέεται ιδιωτικά, η συμμετοχή σε επιτροπές ή διαδικασίες παρά την ύπαρξη προσωπικής εμπλοκής, καθώς και παρεμβάσεις υπέρ τρίτων κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Το κρίσιμο κριτήριο αξιολόγησης

⁵ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

είναι το κατά πόσον η συμπεριφορά είναι ικανή να προκαλέσει σε έναν μέσο συνετό πολίτη την εντύπωση ότι ο υπάλληλος δεν ενεργεί με αντικειμενικότητα.

Παράλληλα, η παράλειψη δήλωσης κωλύματος συμφέροντος συνιστά αυτοτελή μορφή πειθαρχικού παραπτώματος. Ο υπάλληλος υποχρεούται να γνωστοποιεί άμεσα κάθε κατάσταση σύγκρουσης συμφερόντων, δηλαδή κάθε περίπτωση όπου προσωπικά, οικονομικά, οικογενειακά ή κοινωνικά στοιχεία ενδέχεται να επηρεάσουν, ή να θεωρηθεί ότι επηρεάζουν, την υπηρεσιακή του κρίση. Η υποχρέωση δήλωσης υφίσταται ανεξάρτητα από τη δική του πεποίθηση περί ικανότητας διατήρησης της αμεροληψίας, καθώς η εκτίμηση της ύπαρξης κωλύματος αποτελεί αρμοδιότητα της υπηρεσίας και όχι του ίδιου του υπαλλήλου. Ενδεικτικά, κώλυμα μπορεί να ανακύψει όταν ο υπάλληλος συμμετέχει σε επιτροπές αξιολόγησης υποθέσεων συγγενικών προσώπων, χειρίζεται υποθέσεις από τις οποίες έχει ο ίδιος οικονομικό όφελος, εμπλέκεται σε διαδικασίες δημοσίων συμβάσεων στις οποίες μετέχουν πρόσωπα με τα οποία συνδέεται, ή εξετάζει υποθέσεις ατόμων με τα οποία υπάρχει εμφανής προσωπική σύγκρουση. Η απόκρυψη τέτοιας κατάστασης ισοδυναμεί με παραπλάνηση της υπηρεσίας και επιβαρύνει σημαντικά την πειθαρχική μεταχείριση.

ζ) Η παραβίαση της αρχής της ισότητας, των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, σύμφωνα με τον ν. 3896/2010 (Α' 207), η παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου, σύμφωνα με τον ν. 4443/2016 (Α' 232, διόρθωση σφάλματος Α' 23/1.3.2017), η χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης, κατά την άσκηση των καθηκόντων.

Η μορφή αυτή πειθαρχικής ευθύνης εντάσσεται στον πυρήνα της σύγχρονης Δημόσιας Διοίκησης, η οποία οφείλει να λειτουργεί ως θεσμικός εγγυητής της ισότιμης πρόσβασης, της μη διάκρισης και του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Η διάταξη καλύπτει τρεις διακριτές ομάδες συμπεριφορών.

Πρώτον, η αρχή της ισότητας και των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών,

όπως κατοχυρώνεται στο ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και εξειδικεύεται στον ν. 3896/2010, επιβάλλει στον δημόσιο υπάλληλο την υποχρέωση να απέχει από κάθε μορφή άμεσης ή έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου κατά τη διαδικασία πρόσληψης, εξέλιξης, αξιολόγησης, τοποθέτησης, άσκησης καθηκόντων ή παροχής υπηρεσιών προς τους πολίτες. Η παραβίαση της αρχής αυτής δεν προϋποθέτει πρόθεση διάκρισης· αρκεί η αντικειμενική διαπίστωση άνισης μεταχείρισης, γεγονός που ενισχύει τον προστατευτικό χαρακτήρα της διάταξης.

Δεύτερον, ο ν. 4443/2016 εισάγει ένα ολοκληρωμένο σύστημα προστασίας κατά των διακρίσεων στη βάση φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου. Η διάταξη του Ν. 5225/2025 ενσωματώνει αυτούς τους λόγους απαγόρευσης και τους μετατρέπει σε αυτοτελές πειθαρχικό παράπτωμα, αναγνωρίζοντας ότι κάθε μορφή διακριτικής συμπεριφοράς εκ μέρους δημοσίου υπαλλήλου πλήττει άμεσα τη θεσμική ουδετερότητα, το κύρος της διοίκησης και την υποχρέωση σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

Τρίτον, η πειθαρχική ευθύνη επεκτείνεται ρητώς στη χρήση γλώσσας έμφυλης διάκρισης. Η νομοθετική πρόβλεψη έχει ιδιαίτερη σημασία, καθώς αναγνωρίζει ότι η αποκλίνουσα γλωσσική χρήση δεν αποτελεί απλώς ηθικό ή πολιτισμικό ζήτημα, αλλά παράγοντα που μπορεί να δημιουργήσει εχθρικό, προσβλητικό ή υποτιμητικό περιβάλλον, παραβιάζοντας την υποχρέωση σεβασμού της ισότητας και της αξιοπρέπειας τόσο εντός της υπηρεσίας όσο και έναντι των πολιτών. Η χρήση τέτοιας γλώσσας μπορεί να στοιχειοθετηθεί ακόμη και χωρίς υλική συνέπεια, στο μέτρο που συμβάλλει στη δημιουργία διακριτικών καταστάσεων (harassment/discriminatory language).

ζα) Η εκδήλωση κάθε μορφής βίας και παρενόχλησης στην εργασία, σύμφωνα με τον ν. 4808/2021 (Α' 101), κατά την άσκηση των καθηκόντων.

Η πρόβλεψη του συγκεκριμένου πειθαρχικού παραπτώματος εντάσσεται σε ένα σύγχρονο, ανθρωποκεντρικό και προληπτικό μοντέλο πειθαρχικού δικαίου, που αντανakλά την υποχρέωση της διοίκησης να εξασφαλίζει ένα ασφαλές, αξιοπρεπές και απαλλαγμένο από καταχρηστικές συμπεριφορές εργασιακό περιβάλλον. Η

διάταξη παραπέμπει ευθέως στις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021, με τον οποίο κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 190 της ILO, εισάγοντας για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο ολοκληρωμένο θεσμικό πλαίσιο για την αντιμετώπιση της βίας και παρενόχλησης στην εργασία.

Η έννοια της «βίας και παρενόχλησης» κατά τον ν. 4808/2021 καλύπτει ένα ευρύ φάσμα συμπεριφορών που μπορούν να λάβουν χώρα στον χώρο εργασίας ή με αφορμή την υπηρεσιακή σχέση. Η νομοθετική οριοθέτηση περιλαμβάνει τόσο τη σωματική όσο και τη λεκτική ή ψυχολογική βία, απειλές, εκφοβισμό, ψυχολογική καταπίεση (mobbing), σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και κάθε άλλη συμπεριφορά που έχει ως σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας του εργαζομένου, τη δημιουργία εχθρικού ή ταπεινωτικού περιβάλλοντος και τη διατάραξη των εργασιακών σχέσεων. Η έννοια της παρενόχλησης είναι κατ' ανάγκην δυναμική και περιλαμβάνει τόσο μεμονωμένα περιστατικά όσο και επαναλαμβανόμενη συμπεριφορά, η οποία σταδιακά υπονομεύει το ψυχοκοινωνικό περιβάλλον εργασίας. Η πειθαρχική αντιμετώπιση τέτοιων φαινομένων δεν περιορίζεται στη διαπίστωση υλικής ζημίας ή στην ύπαρξη πρόθεσης· αρκεί η αντικειμενική ικανότητα της συμπεριφοράς να προσβάλλει την αξιοπρέπεια ή την ψυχοσωματική ακεραιότητα εργαζομένου ή πολίτη.

η) Η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 26 του παρόντος.

Η υποχρέωση εχεμύθειας συνιστά θεμελιώδη υπηρεσιακή υποχρέωση όλων των δημοσίων υπαλλήλων και αποτελεί αναπόσπαστο στοιχείο της λειτουργίας της διοίκησης ως φορέα θεσμικής εμπιστοσύνης, ασφάλειας δικαίου και προστασίας του δημοσίου συμφέροντος. Το άρθρο 26 του ν. 5225/2025 επαναδιατυπώνει και ενισχύει την υποχρέωση τήρησης μυστικότητας, καθιστώντας την παραβίασή της αυτοτελές πειθαρχικό παράπτωμα. Η διάταξη αυτή επιβεβαιώνει ότι η προστασία των απορρήτων πληροφοριών, των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και των υπηρεσιακών εγγράφων αποτελεί κρίσιμη προϋπόθεση για την αδιάλειπτη και αξιόπιστη λειτουργία της δημόσιας διοίκησης.

Με βάση το άρθρο 26, οι δημόσιοι υπάλληλοι υποχρεούνται να τηρούν εχεμύθεια τόσο ως προς τις πληροφορίες που χαρακτηρίζονται ρητώς ως εμπιστευτικές όσο και ως προς κάθε στοιχείο που, από τη φύση του ή τις περιστάσεις, απαιτεί προστασία

έναντι μη εξουσιοδοτημένης πρόσβασης. Η εχεμύθεια καλύπτει έγγραφα, δεδομένα, υπηρεσιακές συνομιλίες, πληροφορίες πολιτών, αλλά και στοιχεία που αφορούν τη λειτουργία της διοίκησης ή τρίτους. Ο χαρακτήρας της υποχρέωσης δεν αφορά μόνο την αποφυγή ενεργητικής αποκάλυψης· περιλαμβάνει επίσης τη διασφάλιση ότι οι υπάλληλοι λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα αποτροπής διαρροής ή κακόβουλης χρήσης πληροφοριών.

Η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας μπορεί να εκδηλωθεί είτε με τη δημοσιοποίηση υπηρεσιακού ή προσωπικού δεδομένου χωρίς άδεια, είτε με τη διαρροή πληροφοριών προς τρίτους, είτε ακόμη με αμέλεια που επιτρέπει τη μη εξουσιοδοτημένη πρόσβαση. Η ευθύνη υφίσταται ανεξαρτήτως της πρόθεσης του υπαλλήλου, αφού η ίδια η δυνατότητα αποκάλυψης εμπιστευτικών στοιχείων κλονίζει την εμπιστοσύνη των πολιτών και των κρατικών φορέων στη διοίκηση. Η έκταση του παραπτώματος δεν εξαρτάται αποκλειστικά από την ύπαρξη υλικής ζημίας· αρκεί η αντικειμενική ικανότητα της πράξης να πλήξει την ασφάλεια των πληροφοριών ή το κύρος της υπηρεσίας. Σε περιπτώσεις όπου η παράβαση συνδέεται με προσωπικά δεδομένα, ενεργοποιούνται παράλληλα οι διατάξεις του ενωσιακού και εθνικού δικαίου προστασίας δεδομένων.⁶

θ) Η σοβαρή απείθεια.

Συνιστά μία από τις κλασικότερες και πλέον θεμελιώδεις μορφές πειθαρχικού παραπτώματος στο υπαλληλικό δίκαιο, καθώς άπτεται του πυρήνα της υπηρεσιακής σχέσης, η οποία στηρίζεται στην υποχρέωση του υπαλλήλου να συμμορφώνεται προς τις νόμιμες εντολές των προϊσταμένων του και να εκτελεί τα καθήκοντά του με συνέπεια, υπευθυνότητα και σεβασμό προς την ιεραρχική δομή της διοίκησης.

Ως «απείθεια» νοείται η άρνηση του υπαλλήλου να συμμορφωθεί προς σαφή, συγκεκριμένη και νόμιμη εντολή προϊσταμένου, είτε με ρητό τρόπο είτε μέσω συμπεριφοράς που καταδεικνύει άρνηση ή παρέλκυση της εκτέλεσής της. Η απείθεια θεωρείται «σοβαρή» όταν η παράβαση υπερβαίνει το όριο της απλής αμέλειας ή στιγμιαίας υπηρεσιακής δυσλειτουργίας και συνδέεται είτε με πρόθεση ματαίωσης της υπηρεσιακής διαδικασίας, είτε με συστηματική άρνηση εκτέλεσης των καθηκόντων, είτε με πράξη η οποία συνεπάγεται ουσιώδη κίνδυνο για το δημόσιο συμφέρον ή για την ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας. Η σοβαρότητα τεκμαίρεται

⁶ ΓΚΠΔ, Ν. 4624/2019

επίσης όταν η απείθεια εκδηλώνεται με προσβλητικό ή επιθετικό τρόπο έναντι του προϊσταμένου ή όταν η άρνηση εκτέλεσης της εντολής οδηγεί σε σημαντική καθυστέρηση, αδυναμία ή μη νομιμότητα της διοικητικής πράξης.

Η νομιμότητα της εντολής αποτελεί κρίσιμο στοιχείο για την ύπαρξη του παραπτώματος. Η εντολή οφείλει να είναι σύμφωνη με το νόμο, να εκδίδεται από αρμόδιο προϊστάμενο και να μην οδηγεί τον υπάλληλο σε παραβίαση δικαιώματος ή σε διάπραξη παράνομης πράξης. Σε αντίθετη περίπτωση, ο υπάλληλος διαθέτει δικαίωμα και καθήκον μη συμμόρφωσης. Επομένως, η πειθαρχική ευθύνη ερείδεται μόνο όταν η άρνηση αφορά νόμιμη υπηρεσιακή οδηγία. Η «σοβαρή απείθεια» δεν απαιτεί πάντοτε πρόθεση· αρκεί η συμπεριφορά του υπαλλήλου να μαρτυρά αναίτια άρνηση συνεργασίας ή επίμονη παρέκκλιση από τα καθήκοντά του, η οποία είναι αντικειμενικά ικανή να πλήξει την υπηρεσιακή λειτουργία.

ι) Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων.

Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων αποτελεί βασική και παραδοσιακή μορφή πειθαρχικού παραπτώματος στο υπαλληλικό δίκαιο, συνδεδεμένη άμεσα με την υποχρέωση του υπαλλήλου να παρέχει τις υπηρεσίες του με τρόπο συνεπή, τακτικό και σύμφωνο προς τις απαιτήσεις του δημόσιου συμφέροντος.

Ως «αδικαιολόγητη αποχή» νοείται η απουσία ή η διακοπή της παροχής υπηρεσιών από τον υπάλληλο χωρίς νόμιμη ή επαρκή αιτιολογία. Η αποχή μπορεί να είναι είτε πλήρης είτε μερική, είτε να εκδηλώνεται μέσω αδικαιολόγητης απουσίας από τον χώρο εργασίας είτε μέσω άρνησης συμμετοχής σε συγκεκριμένο υπηρεσιακό έργο. Η παράβαση δεν αφορά μόνο αυθαίρετη απουσία, αλλά και κάθε μορφή σιωπηρής ή έμμεσης μη εκτέλεσης καθηκόντων, όταν δεν υφίσταται νόμιμος λόγος, όπως άδεια, ασθένεια, ανωτέρα βία ή άλλη προβλεπόμενη από τον νόμο εξαίρεση.

Για τη στοιχειοθέτηση του παραπτώματος απαιτείται ότι ο υπάλληλος είχε υποχρέωση να εκτελέσει συγκεκριμένο έργο και, χωρίς εύλογη αιτία, παρέλειψε να το πράξει. Η πρόθεση δεν αποτελεί αναγκαίο στοιχείο· η αμέλεια ή η αδιαφορία είναι επαρκείς για την ενεργοποίηση της πειθαρχικής ευθύνης. Η αδικαιολόγητη αποχή μπορεί να λάβει διάφορες μορφές, όπως: μη παρουσία στον χώρο εργασίας κατά τις προβλεπόμενες ώρες, διακοπή εργασίας χωρίς άδεια, επαναλαμβανόμενη καθυστέρηση στην ανάληψη καθηκόντων ή άρνηση εκτέλεσης συγκεκριμένων εργασιών, όταν η άρνηση δεν στηρίζεται σε νομικό έρεισμα.

ια) Η παραβίαση των υποχρεώσεων του άρθρου 27 του παρόντος, καθώς και η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων με παραμέληση παλαιότερων.

Καθιερώνεται το γενικό καθήκον επιμέλειας, ταχύτητας και ορθής διεκπεραίωσης των υποθέσεων, επιβάλλοντας στον υπάλληλο να ενεργεί με συνέπεια, ακρίβεια και εντός των νόμιμων ή εύλογα απαιτούμενων προθεσμιών.⁷ Η παραβίαση των υποχρεώσεων αυτών δύναται να εκδηλωθεί με πολλούς τρόπους: αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη διεκπεραίωση αιτημάτων, πλημμελής προετοιμασία ή επεξεργασία υποθέσεων, παραβίαση διαδικαστικών προθεσμιών, μη τήρηση κανόνων υπηρεσιακής τάξης ή αδιαφορία προς το αίτημα του πολίτη. Η διάταξη αποβλέπει στην ουσιαστική εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της χρηστής διοίκησης και στην αποτροπή διοικητικών αγκυλώσεων που οδηγούν σε δυσλειτουργία του κράτους.

Η δεύτερη μορφή παραπτώματος, δηλαδή η αδικαιολόγητη προτίμηση νεότερων υποθέσεων έναντι παλαιότερων, αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της υποχρέωσης τήρησης της σειράς προτεραιότητας. Η επιλεκτική διεκπεραίωση νεότερων υποθέσεων, όταν αυτή δεν δικαιολογείται από αντικειμενικούς και υπηρεσιακά εύλογους λόγους (π.χ. κατεπείγον, δημόσιο συμφέρον, ειδική ρύθμιση), συνιστά μορφή άνισης μεταχείρισης των πολιτών. Η συμπεριφορά αυτή δύναται να δημιουργήσει την εντύπωση εύνοιας, αυθαιρεσίας ή διοικητικής αναξιοπιστίας, υπονομεύοντας το κύρος και την ουδετερότητα της υπηρεσίας. Η πειθαρχική διάσταση δεν αφορά μόνο την «παράλειψη ταχύτητας», αλλά κυρίως τη στρέβλωση της διαδικασίας προτεραιοποίησης, η οποία ενδέχεται να εξυπηρετεί προσωπικά ή εξωθεσμικά κριτήρια.

ιβ) Η άρνηση παροχής πληροφόρησης στους πολίτες και τις αρχές.

Τούτη η διάταξη συνιστά μία από τις βασικότερες μορφές παραβίασης των υπηρεσιακών υποχρεώσεων, καθώς αφορά τον τρόπο με τον οποίο η δημόσια διοίκηση επικοινωνεί με τους πολίτες, τις δημόσιες αρχές και εν γένει με όλους τους θεσμικού ενδιαφέροντος φορείς.

Η παροχή πληροφόρησης στους πολίτες αποτελεί τόσο συνταγματική όσο και νομοθετική υποχρέωση, όπως προκύπτει από τα άρθρα 5Α και 10 του Συντάγματος,

⁷ ΑΠ 40/1998

τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999), τον Ν. 4727/2020 περί ψηφιακής διακυβέρνησης, καθώς και από ειδικότερες διατάξεις που θεσπίζουν το δικαίωμα πρόσβασης σε έγγραφα και δεδομένα. Η υποχρέωση αυτή δεν εξαντλείται στη χορήγηση εγγράφων κατόπιν αιτήσεως, αλλά περιλαμβάνει την ενεργητική και ορθή ενημέρωση του πολίτη για τα δικαιώματα και τις διαδικασίες που διέπουν το αίτημά του, καθώς και την υποστήριξη κάθε νόμιμης αρχής στη διεξαγωγή του έργου της.⁸

Η άρνηση παροχής πληροφόρησης μπορεί να λάβει διάφορες μορφές: πλήρης άρνηση ανταπόκρισης σε αίτημα πολίτη, αδικαιολόγητη καθυστέρηση που ισοδυναμεί με άρνηση, παροχή ελλιπούς ή παραπλανητικής πληροφορίας, απόκρυψη κρίσιμων στοιχείων, καθώς και άρνηση συνεργασίας με ανεξάρτητες ή ελεγκτικές αρχές. Η παράλειψη αυτή δεν αφορά μόνο τις περιπτώσεις που το έγγραφο ή η πληροφορία μπορούν να δημοσιοποιηθούν, αλλά και τη γενικότερη υποχρέωση διοικητικής συνδρομής που επιβάλλεται στα υπηρεσιακά όργανα.

Η πειθαρχική ευθύνη ενεργοποιείται ακόμη και όταν δεν προκαλείται υλική ζημία, αφού η ίδια η άρνηση πληροφόρησης υπονομεύει την αρχή της διαφάνειας και τη θεσμική αξιοπιστία της δημόσιας διοίκησης.

ιγ) Η προδήλως αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση των πολιτών και η υπαίτια μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις.

Ως «προδήλως αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση» νοείται η άρνηση ή η παράλειψη του υπαλλήλου να ανταποκριθεί σε αίτημα πολίτη χωρίς επαρκή υπηρεσιακή αιτία, χωρίς σύννομη δικαιολογία ή κατά παρέκκλιση των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις κείμενες διατάξεις. Η αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτηση μπορεί να λάβει τη μορφή πλήρους άρνησης, σιωπηρής άρνησης μέσω αδράνειας, αμέλειας ή συμπεριφοράς που καθιστά αδύνατη την εκπλήρωση της διοικητικής διαδικασίας. Επιβαρυντική είναι η περίπτωση όπου η άρνηση οδηγεί σε προσβολή δικαιωμάτων των πολιτών ή σε δυσμενείς συνέπειες για τη θέση τους στη διοικητική διαδικασία.

Παράλληλα, η «υπαίτια μη έγκαιρη διεκπεραίωση» αφορά την αμέλεια ή παράλειψη του υπαλλήλου να ολοκληρώσει τη διαχείριση μιας υπόθεσης εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/1999), του Ν. 4727/2020 και άλλων ειδικών νομοθετημάτων. Η καθυστέρηση πρέπει να

⁸ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

είναι υπαίτια, δηλαδή να οφείλεται σε δόλο ή αμέλεια, και όχι σε αντικειμενικά υπηρεσιακά ή λειτουργικά εμπόδια. Συμπεριλαμβάνει την καθυστέρηση στην επεξεργασία αιτημάτων, στην έκδοση πράξεων, στη διαβίβαση φακέλων ή στην παροχή πληροφόρησης. Ακόμη και αν δεν προκύπτει υλική ζημία, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση πλήττει την αποτελεσματικότητα της διοίκησης και την εμπιστοσύνη των πολιτών.

Η βαρύτητα του συγκεκριμένου παραπτώματος εδράζεται στο γεγονός ότι η διοικητική αδράνεια πλήττει το δημόσιο συμφέρον. Η υποχρέωση έγκαιρης και ορθής διεκπεραίωσης δεν αποτελεί απλώς υπηρεσιακό καθήκον, αλλά προϋπόθεση της θεσμικής αξιοπιστίας και της κοινωνικής νομιμοποίησης της δημόσιας διοίκησης. Η πειθαρχική αντιμετώπιση λειτουργεί προληπτικά, καθώς ενθαρρύνει μια κουλτούρα ταχύτητας, συνέπειας και υπευθυνότητας που ενισχύει την αποτελεσματικότητα του κρατικού μηχανισμού.

ιδ) Η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων.

Η χρησιμοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας ή των πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της θέσης του για την εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων συνιστά μία από τις σοβαρότερες μορφές πειθαρχικής και ενδεχομένως ποινικής ευθύνης.⁹ Το πειθαρχικό αυτό παράπτωμα πλήττει τον πυρήνα της υπηρεσιακής ακεραιότητας, της αμεροληψίας και της θεσμικής αξιοπιστίας της διοίκησης, γι' αυτό και ο νομοθέτης το αντιμετωπίζει με ιδιαίτερη αυστηρότητα.

Η απαγόρευση περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, την καταχρηστική αξιοποίηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας, που αφορά περιπτώσεις όπου ο υπάλληλος επικαλείται τη θέση του για να ασκήσει αθέμιτη επιρροή, να παρακάμψει διαδικασίες ή να εξασφαλίσει προνομιακή μεταχείριση για τον ίδιο ή για τρίτους. Η επίκληση της ιδιότητας έχει σημασία όχι μόνο όταν είναι ρητή, αλλά και όταν χρησιμοποιείται έμμεσα, όπως μέσω απειλής, παρέμβασης, διασύνδεσης ή δημιουργίας εντύπωσης εξουσίας. Δεύτερον, την παράνομη χρήση ή γνωστοποίηση πληροφοριών που περιήλθαν στον υπάλληλο λόγω της υπηρεσίας του. Οι πληροφορίες αυτές μπορεί να αφορούν υπηρεσιακά έγγραφα, προσωπικά δεδομένα πολιτών, οικονομικά στοιχεία,

⁹ ΑΠ 1/2017 (Ποινικό)

διοικητικούς σχεδιασμούς ή εμπιστευτικές διαδικασίες.

Η καταχρηστική αξιοποίηση πληροφοριών ή ιδιότητας είναι απαγορευμένη ακόμη και όταν δεν προκύπτει υλικό αντάλλαγμα, καθώς η ίδια η ενέργεια θίγει την ουδετερότητα της διοίκησης και την εμπιστευτικότητα των δεδομένων. Η διάταξη αποσκοπεί στην αποτροπή φαινομένων «πελατειακών σχέσεων», επιρροής σε διοικητικές διαδικασίες, εκμετάλλευσης υπηρεσιακών πόρων και χρήσης της δημόσιας θέσης ως μέσου ιδιωτικής ωφέλειας. Συμπεριλαμβάνει τόσο πράξεις ενεργητικής παρέμβασης όσο και την απλή διαρροή ή προώθηση πληροφοριών σε τρίτους.

ιε) Η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση.

Η ιατρική εξέταση που διατάσσεται από την αρμόδια υπηρεσία αποσκοπεί στην εξακρίβωση της δυνατότητας του υπαλλήλου να εκτελεί τα καθήκοντά του με τρόπο ασφαλή και αποτελεσματικό, καθώς και στη διερεύνηση αιτιών που συνδέονται με τυχόν απουσίες ή μειωμένη απόδοση. Η άρνηση προσέλευσης υπονομεύει τη δυνατότητα της υπηρεσίας να εκτιμήσει αντικειμενικά την κατάσταση της υγείας του υπαλλήλου και να λάβει τα κατάλληλα μέτρα, είτε αυτά αφορούν άδεια, είτε προσαρμογή εργασιακών συνθηκών, είτε υπαγωγή σε ειδικό καθεστώς.

Η άρνηση γίνεται «αδικαιολόγητη» όταν ο υπάλληλος δεν επικαλείται πραγματικό και αποδεκτό λόγο που να καθιστά αδύνατη ή υπερβολικά δύσκολη την προσέλευση. Τέτοιοι λόγοι μπορεί να είναι ανωτέρα βία, σοβαροί λόγοι υγείας που εμποδίζουν τη μετακίνηση ή άλλες έκτακτες και τεκμηριωμένες καταστάσεις. Ελλείψει τέτοιας αιτιολογίας, η άρνηση λογίζεται ως παράλειψη εκτέλεσης θεμελιώδους υπηρεσιακού καθήκοντος. Το παράπτωμα μπορεί να τελεσθεί τόσο με ρητή άρνηση όσο και με σιωπηρή συμπεριφορά, όπως η αδικαιολόγητη απουσία κατά την προγραμματισμένη ημέρα εξέτασης ή η επανειλημμένη μη ανταπόκριση σε σχετικές κλήσεις.

Η άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση συνδέεται συχνά με υποθέσεις αδικαιολόγητης απουσίας, καταχρηστικής χρήσης άδειας ασθενείας ή αδυναμίας άσκησης καθηκόντων, γεγονός που την καθιστά ιδιαίτερα κρίσιμη για τη διοικητική λειτουργία.

ιστ) Η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή, μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή

υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί.

Η διάταξη στοχεύει στην αποτροπή καταστάσεων σύγκρουσης συμφερόντων και στην προστασία της ακεραιότητας των διαδικασιών δημοσίων προμηθειών, εκμισθώσεων, εκποιήσεων και λοιπών διαγωνιστικών διαδικασιών. Η συμμετοχή του υπαλλήλου σε τέτοιες διαδικασίες, είτε απευθείας είτε μέσω τρίτου προσώπου που ενεργεί για λογαριασμό του, υπονομεύει τη θεσμική ουδετερότητα της διοίκησης, θέτει σε αμφιβολία τη διαφάνεια της διαδικασίας και μπορεί να οδηγήσει σε ευνοιοκρατικές ή αθέμιτες πρακτικές.

Η απαγόρευση καλύπτει τόσο τη φανερή συμμετοχή όσο και τη συγκαλυμμένη συμμετοχή μέσω τρίτων. Η δεύτερη περίπτωση είναι ιδιαίτερος κρίσιμη, καθώς οι υπάλληλοι συχνά επιχειρούν να συμμετάσχουν σε δημοπρασίες χρησιμοποιώντας ενδιάμεσους (π.χ. συγγενείς, φίλους, νομικά πρόσωπα συνδεδεμένα με αυτούς). Το παράπτωμα τελείται ακόμη και όταν δεν αποδεικνύεται συγκεκριμένη υλική ωφέλεια, εφόσον η ίδια η πράξη ενέχει αντικειμενικά κίνδυνο υπονόμευσης της διαφάνειας και της αξιοπιστίας της δημοπρασίας.

ιζ) Η κακόβουλη άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις.

Η διάταξη δεν αποβλέπει στον περιορισμό της ελευθερίας της έκφρασης των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά στη ρύθμιση των ορίων της όταν η κριτική στρέφεται κατά θεσμικών οργάνων και εκδηλώνεται με τρόπο που υπονομεύει την υπηρεσιακή συνοχή ή συνιστά κατάχρηση της δημοσιοϋπαλληλικής ιδιότητας.

Το παράπτωμα συγκροτείται όταν η κριτική ασκείται με κακόβουλο σκοπό, δηλαδή με πρόθεση απαξίωσης, υπονόμευσης ή δυσφήμισης της προϊσταμένης αρχής, και όχι στο πλαίσιο καλόπιστου ελέγχου ή θεμιτού διοικητικού διαλόγου. Κρίσιμο στοιχείο είναι η χρήση εν γνώσει ανακριβών στοιχείων, τα οποία παρουσιάζονται σκόπιμα για να δημιουργήσουν εσφαλμένη εντύπωση ή να δυσφημήσουν την υπηρεσία ή τον προϊστάμενο. Η παραποίηση, η επιλεκτική παρουσίαση δεδομένων ή η διάδοση ψευδών ισχυρισμών αποτελούν ενέργειες που υπερβαίνουν τα όρια της θεμιτής κριτικής και προσλαμβάνουν χαρακτήρα κακόβουλης ενέργειας.

Η πειθαρχική ευθύνη ενεργοποιείται επίσης όταν η κριτική εκδηλώνεται με απρεπείς εκφράσεις, δηλαδή με υβριστική, προσβλητική ή επιθετική γλώσσα, η οποία δεν

συνάδει με τον θεσμικό ρόλο του υπαλλήλου. Οι εκφράσεις αυτές, ακόμη και αν δεν περιέχουν ανακριβή στοιχεία, υπονομεύουν το κύρος της διοίκησης και αντιστρατεύονται την υποχρέωση σεβασμού της ιεραρχίας και της υπηρεσιακής ευπρέπειας. Η απρέπεια μπορεί να αφορά τόσο το περιεχόμενο όσο και τον τόνο της κριτικής, ιδίως όταν εκδηλώνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικά, σε πλατφόρμες με μεγάλη δημόσια διάχυση (π.χ. μέσα κοινωνικής δικτύωσης).

ιη) Η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Αρχές και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου.

Η συνεργασία με τα ελεγκτικά όργανα αποτελεί έκφανση του γενικού καθήκοντος πίστης προς τη διοίκηση και θεμελιώνεται τόσο στη συνταγματική αρχή της χρηστής διοίκησης (άρθρο 25 Συντ.) όσο και στο ειδικό κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας των Ανεξάρτητων Αρχών.

Η μη συνεργασία μπορεί να λάβει τη μορφή άρνησης παροχής εγγράφων, παρεμπόδισης πρόσβασης σε αρχεία, καθυστέρησης ανταπόκρισης ή απόκρυψης κρίσιμων πληροφοριών. Η νομολογία έχει αναδείξει ότι η αδικαιολόγητη άρνηση παροχής στοιχείων συνιστά παραβίαση υπηρεσιακού καθήκοντος, ακόμη και όταν δεν προκύπτει υλική βλάβη. Ιδίως όταν η συμπεριφορά αυτή εκδηλώνεται έναντι Ανεξάρτητων Αρχών, η σοβαρότητα εντείνεται, καθώς υποσκάπτεται η θεσμική λειτουργία οργάνων που έχουν συνταγματική αποστολή την προστασία των δικαιωμάτων και τον έλεγχο της δημόσιας διοίκησης.

ιθ) Η αδικαιολόγητα μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης ή η σύνταξη έκθεσης με κρίσεις ή χαρακτηρισμούς που δεν εξειδικεύονται με αναφορά συγκεκριμένων στοιχείων.

Η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί κρίσιμο εργαλείο διοικητικής λειτουργίας, καθώς επηρεάζει την υπηρεσιακή εξέλιξη, την ποιότητα του ανθρώπινου δυναμικού και την εν γένει αποδοτικότητα της δημόσιας διοίκησης. Η αδικαιολόγητη καθυστέρηση στη σύνταξη της έκθεσης αξιολόγησης, η μεροληπτική αξιολόγηση ή η διατύπωση αόριστων και μη τεκμηριωμένων κρίσεων συνιστούν πειθαρχικά παραπτώματα, διότι παραβιάζουν την αρχή της αντικειμενικότητας, της νομιμότητας και της χρηστής διοίκησης.

Η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη σύνταξη της αξιολόγησης υπονομεύει την υπηρεσιακή συνέχεια και δημιουργεί ανασφάλεια δικαίου, καθώς ο υπάλληλος στερείται της έγκαιρης πληροφόρησης που είναι αναγκαία για την υπηρεσιακή του πορεία.

Η μεροληπτική σύνταξη έκθεσης αξιολόγησης αντιβαίνει ευθέως στην υποχρέωση αμεροληψίας του αξιολογητή και δύναται να δημιουργήσει αθέμιτη ή άνιση μεταχείριση εις βάρος του αξιολογούμενου.

Τέλος, η σύνταξη έκθεσης με αόριστους χαρακτηρισμούς, χωρίς εξειδίκευση των κρίσεων με σαφή και συγκεκριμένα γεγονότα, προσκρούει στην αρχή της αιτιολογημένης διοικητικής πράξης. Η νομολογία έχει τονίσει ότι οι χαρακτηρισμοί πρέπει να τεκμηριώνονται με αναφορά σε συγκεκριμένες πράξεις, παραλείψεις ή δείκτες απόδοσης. Η ατεκμηρίωτη αξιολόγηση στερείται νομιμότητας και θίγει την υπηρεσιακή αξιοκρατία.

κ) Η άρνηση υπαλλήλου να λάβει μέρος, να διευκολύνει ή να προβεί στη διαδικασία αξιολόγησης είτε ως αξιολογητής είτε ως αξιολογούμενος.

Η αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί θεμελιώδη διαδικασία για τη λειτουργία της διοίκησης, συνδεδεμένη με την υπηρεσιακή εξέλιξη, τη βελτίωση της απόδοσης και την ενίσχυση της διαφάνειας. Η άρνηση υπαλλήλου να συμμετάσχει στη διαδικασία αξιολόγησης –είτε ως αξιολογούμενος είτε ως αξιολογητής– παραβιάζει την υποχρέωση συνεργασίας με τη διοίκηση και υπονομεύει τη θεσμική λειτουργία ενός συστήματος που σχεδιάστηκε για την ενίσχυση της αξιοκρατίας.

Ως πειθαρχικά κολάσιμη συμπεριφορά θεωρείται κάθε μορφή άρνησης: η μη συμπλήρωση εντύπων αξιολόγησης, η μη προσέλευση σε απαιτούμενες διαδικασίες επικοινωνίας με τον αξιολογητή, η μη υποβολή στοιχείων που απαιτούνται για την αξιολόγηση ή η σκόπιμη καθυστέρηση που ματαιώνει τη διαδικασία.

Αντίστοιχα, ο υπάλληλος που έχει καθήκον αξιολόγησης παραβιάζει τις υπηρεσιακές του υποχρεώσεις όταν, χωρίς εύλογη αιτία, αρνείται να αξιολογήσει υφιστάμενους ή συναδέλφους, καθυστερεί αδικαιολόγητα ή υποβάλλει ελλιπή στοιχεία.

κα) Η άρνηση ή παρέγκυση εκτέλεσης υπηρεσίας.

Η άρνηση ή η παρέγκυση εκτέλεσης υπηρεσίας συνιστά ένα από τα κλασικά πειθαρχικά παραπτώματα του υπαλληλικού δικαίου, καθώς πλήττει ευθέως τον πυρήνα της υπηρεσιακής σχέσης: την υποχρέωση του υπαλλήλου να εκτελεί τις

νόμιμες εντολές της προϊσταμένης αρχής και να συμβάλλει στην ομαλή λειτουργία της διοίκησης. Η συμπεριφορά αυτή αντίκειται στην αρχή της νομιμότητας (άρθρο 25 Συντ.) και στο καθήκον πίστης του υπαλλήλου προς την υπηρεσία.

Η άρνηση εκτέλεσης υπηρεσίας εκδηλώνεται όταν ο υπάλληλος απορρίπτει ρητά ή σιωπηρά την εκτέλεση συγκεκριμένης εργασίας ή υπηρεσιακής εντολής, χωρίς νόμιμη αιτία. Η νομολογία έχει επανειλημμένα κρίνει ότι η άρνηση συμμόρφωσης σε σαφή και νόμιμη εντολή συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα ανεξαρτήτως της πρόθεσης του υπαλλήλου, εφόσον η πράξη είναι αντικειμενικά ικανή να διαταράξει τη λειτουργία της υπηρεσίας.

Η παρέγκυση εκτέλεσης υπηρεσίας αφορά περιπτώσεις όπου ο υπάλληλος δεν αρνείται ευθέως, αλλά καθυστερεί σκόπιμα, παραλείπει ενέργειες ή δημιουργεί προσκόμματα που οδηγούν σε ματαίωση ή σημαντική καθυστέρηση της υπηρεσιακής διαδικασίας. Η συμπεριφορά αυτή έχει κριθεί ως μορφή απείθειας και παραβίασης υπηρεσιακού καθήκοντος, καθώς ισοδυναμεί με άρνηση εκτέλεσης, ιδίως όταν η καθυστέρηση είναι αδικαιολόγητη ή επαναλαμβανόμενη.

κβ) Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή ματαίωση εντολής της υπηρεσίας.

Το συγκεκριμένο πειθαρχικό παράπτωμα αποτελεί μορφή αθέμιτης επιρροής και έμμεσης παραβίασης της υπηρεσιακής ιεραρχίας. Η συμπεριφορά αυτή συνδέεται άμεσα με φαινόμενα πελατειακών σχέσεων και διαμεσολάβησης, τα οποία νοθεύουν τη λειτουργική αμεροληψία της διοίκησης και υπονομεύουν την αρχή της ισότητας των υπαλλήλων και των πολιτών απέναντι στη δημόσια εξουσία.

Η πράξη συνίσταται στη μεσολάβηση τρίτων –συγγενών, πολιτικών προσώπων, ιδιωτών ή άλλων– με σκοπό να ασκηθεί επιρροή επί υπηρεσιακών αποφάσεων. Η μεσολάβηση αυτή μπορεί να αφορά τόσο την επιδίωξη προσωπικής εύνοιας (π.χ. την ευνοϊκή μεταχείριση υπαλλήλου, την επιτάχυνση διαδικασίας) όσο και την προσπάθεια παρεμπόδισης ή ματαίωσης μιας εντολής ή διοικητικής πράξης. Η νομολογία έχει αναγνωρίσει ότι τέτοιες ενέργειες προσβάλλουν την αντικειμενικότητα και την ουδετερότητα της δημόσιας διοίκησης, συνιστώντας πειθαρχική παράβαση ανεξάρτητα από την τελική αποτελεσματικότητά τους.

Η χρησιμοποίηση τρίτων για να επηρεαστεί υπέρ ή κατά του υπαλλήλου η υπηρεσιακή διαδικασία ισοδυναμεί, στην ουσία, με έμμεση άσκηση πίεσης ή με

απόπειρα παράκαμψης της διοικητικής ιεραρχίας.

κγ) Η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων με πρόσωπα, με αφορμή τον χειρισμό θεμάτων αρμοδιότητας του υπαλλήλου από την αντιμετώπιση των οποίων εξαρτώνται ουσιώδη συμφέροντα των προσώπων αυτών.

Η συμπεριφορά αυτή υπονομεύει την αμεροληψία και την αντικειμενικότητα της διοίκησης και προσκρούει στην αρχή της ίσης μεταχείρισης των πολιτών, καθώς δημιουργεί εμφανείς ή δυνητικές σχέσεις εξάρτησης και ευνοιοκρατίας.

Ο υπάλληλος, στο πλαίσιο του καθήκοντος αμεροληψίας, οφείλει να απέχει όχι μόνο από πράξεις που αποδεικνύονται μεροληπτικές, αλλά και από συμπεριφορές που είναι ικανές να δημιουργήσουν εύλογη υπόνοια μεροληψίας. Η νομολογία έχει δεχθεί ότι η ύπαρξη προσωπικών δεσμών μπορεί να επηρεάσει, ή να φαίνεται ότι επηρεάζει, την υπηρεσιακή κρίση, και αρκεί η αντικειμενική δυνατότητα επηρεασμού για να ενεργοποιηθεί πειθαρχική ευθύνη. Η δημιουργία τέτοιων σχέσεων στο πλαίσιο ή εξ αφορμής της υπηρεσιακής συναλλαγής ενέχει ιδιαίτερη βαρύτητα, διότι αλλοιώνει την απρόσωπη και ουδέτερη φύση της δημόσιας δράσης.

Ο υπάλληλος οφείλει, σε κάθε περίπτωση όπου αναπτύσσεται κοινωνική σχέση με ενδιαφερόμενα πρόσωπα, να δηλώσει το κώλυμα και να απέχει από τον χειρισμό της υπόθεσης, σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της διοικητικής δεοντολογίας.

κδ) Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία.

Η υπηρεσιακή περιουσία αποτελεί μέσο εκπλήρωσης του δημοσίου σκοπού και η κακή ή παράτυπη χρήση της οδηγεί σε βλάβη του δημοσίου συμφέροντος, είτε με τη μορφή υλικής ζημίας είτε με τη μορφή περιορισμού της λειτουργικότητας της υπηρεσίας.

Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης αφορά ενέργειες πέραν της κανονικής και προβλεπόμενης χρήσης του πράγματος, οι οποίες έχουν ως αποτέλεσμα την πρόωρη αλλοίωση ή καταστροφή του.

Η νομολογία έχει δεχθεί ότι η αμελής ή καταχρηστική χρήση υπηρεσιακού εξοπλισμού μπορεί να θεμελιώσει πειθαρχική και ενίοτε αστική ευθύνη υπαλλήλου, ιδίως όταν από τη συμπεριφορά προκύπτει ζημία για το Δημόσιο.

Η εγκατάλειψη υπηρεσιακού πράγματος συνιστά επίσης παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, διότι στερεί την υπηρεσία από απαραίτητο υλικό μέσο και δημιουργεί κινδύνους απώλειας, υποβάθμισης ή καταστροφής. Πρόκειται για μορφή βαριάς αμέλειας, ασυμβίβαστη με την επιμέλεια που οφείλει να επιδεικνύει ο υπάλληλος στο πλαίσιο της υπηρεσιακής σχέσης.¹⁰

Η παράνομη χρήση υπηρεσιακής περιουσίας περιλαμβάνει κάθε αξιοποίησή της για ιδιωτικούς σκοπούς ή για σκοπούς διαφορετικούς από εκείνους που προβλέπονται από την υπηρεσία. Η πράξη αυτή μπορεί να συνδέεται με παραπτώματα όπως κατάχρηση ιδιότητας ή ιδιοποίηση δημοσίου πράγματος, ενώ η νομολογία την αντιμετωπίζει ως σοβαρή παραβίαση των κανόνων χρηστής διοίκησης και της υποχρέωσης πιστής εκτέλεσης καθηκόντων.

Ο υπάλληλος έχει καθήκον όχι μόνο να αποφεύγει πράξεις που προκαλούν βλάβη, αλλά και να λαμβάνει μέτρα για την ασφαλή φύλαξη και ορθή χρήση των υπηρεσιακών μέσων. Η παράλειψη συμμόρφωσης προς τα καθήκοντα αυτά συνεπάγεται πειθαρχική ευθύνη, ακόμη και όταν η ζημία δεν είναι σημαντική, διότι η ίδια η συμπεριφορά αποδεικνύει έλλειψη επιμέλειας και σεβασμού προς τη δημόσια περιουσία.

κε) Η παράλειψη από τα πειθαρχικά όργανα δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 110 του παρόντος ή η παράλειψη ή καθυστέρηση έκδοσης διαπιστωτικής πράξης έκπτωσης από την υπηρεσία.

Η υποχρέωση των πειθαρχικών οργάνων να κινήσουν δίωξη και να επιβάλλουν κυρώσεις όταν διαπιστώνεται παράπτωμα αποτελεί έκφανση της αρχής της νομιμότητας και της υποχρεωτικής άσκησης δημόσιας εξουσίας.

Η αδράνεια ή καθυστέρηση των πειθαρχικών οργάνων δεν πλήττει μόνο την υπηρεσιακή πειθαρχία, αλλά και τη λειτουργία της διοίκησης, καθώς επιτρέπει τη διατήρηση καταστάσεων παρανομίας ή ανεπάρκειας εντός του υπηρεσιακού σώματος. Η νομολογία έχει τονίσει ότι η παράλειψη των οργάνων να ενεργήσουν εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών μπορεί να ισοδυναμεί με παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος, ειδικά όταν επηρεάζεται η έκβαση της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου.

Η καθυστέρηση ή μη έκδοση της διαπιστωτικής πράξης έκπτωσης, σε περιπτώσεις

¹⁰ Ανθόπουλος, 2015.

όπου πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις (όπως ορισμένες περιπτώσεις αμετάκλητων ποινικών καταδικών), αποτελεί σοβαρή μορφή παραβίασης υπηρεσιακών υποχρεώσεων. Η πράξη αυτή, ως διαπιστωτική, δεν έχει διακριτική ευχέρεια: εκδίδεται υποχρεωτικά. Η μη έκδοσή της, επομένως, παραβιάζει ευθέως την αρχή της νομιμότητας και δύναται να προκαλέσει διοικητική δυσλειτουργία, υπονομεύοντας την εμπιστοσύνη των πολιτών στην αποτελεσματικότητα του πειθαρχικού συστήματος.¹¹

κστ) Η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας ή η συμμετοχή σε εταιρείες κατά παράβαση του άρθρου 32 ή η άσκηση έργων ασυμβίβαστων με την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου σύμφωνα με τα άρθρα 33 και 34.

Η άσκηση παράλληλης αμειβόμενης εργασίας χωρίς άδεια παραβιάζει τον κανόνα ότι ο υπάλληλος οφείλει να διαθέτει τον χρόνο και την επαγγελματική του ικανότητα πρωτίστως στη δημόσια υπηρεσία. Η νομολογία έχει δεχθεί ότι η δεύτερη εργασία μπορεί να δημιουργήσει σύγκρουση συμφερόντων, να μειώσει την απόδοση του υπαλλήλου ή να θίξει την αμεροληψία του. Για τον λόγο αυτόν, απαιτείται πάντοτε προηγούμενη άδεια, η οποία χορηγείται μόνο όταν δεν παραβιάζεται ο πυρήνας της υπηρεσιακής σχέσης.

Η συμμετοχή υπαλλήλου σε εταιρείες απαγορεύεται όταν δημιουργεί δυνατότητα οικονομικής εξάρτησης ή επιρροής από ιδιωτικά συμφέροντα, ιδίως όταν η δραστηριότητα της εταιρείας σχετίζεται με αντικείμενο της υπηρεσίας. Η θεωρία του διοικητικού δικαίου επισημαίνει ότι η επιχειρηματική συμμετοχή εγείρει αυξημένους κινδύνους για την αμεροληψία και την αντικειμενικότητα των υπηρεσιακών πράξεων.¹²

Ακόμη σοβαρότερη είναι η ανάληψη ασυμβίβαστων έργων, όπως αυτά καθορίζονται στα άρθρα 33 και 34, τα οποία αφορούν δραστηριότητες που, λόγω του χαρακτήρα τους, δεν μπορούν να συνυπάρχουν με την ιδιότητα του δημόσιου υπαλλήλου. Πρόκειται κυρίως για επαγγελματικές δραστηριότητες που στηρίζονται στην εκμετάλλευση της ιδιωτικής εμπιστοσύνης ή της επαγγελματικής ανεξαρτησίας (π.χ. εμπορικές δραστηριότητες, καθήκοντα διαχείρισης σε ιδιωτικούς φορείς), οι οποίες

¹¹ Σπηλιωτόπουλος, 2018.

¹² Ανθόπουλος, 2015.

μπορεί να έρχονται σε αντίθεση με την ουδετερότητα που απαιτεί η δημόσια υπηρεσία.

κζ) Η απλή απείθεια.

Η απλή απείθεια συνιστά βασική μορφή παραβίασης της υπηρεσιακής πειθαρχίας και αφορά τη μη συμμόρφωση του υπαλλήλου προς νόμιμη εντολή της προϊσταμένης αρχής, χωρίς να συντρέχουν ιδιαιτέρως επιβαρυντικές περιστάσεις ή στοιχεία βαριάς απείθειας. Αποτελεί θεμελιώδη παράβαση της αρχής της ιεραρχίας και της υποχρέωσης πίστης προς τη δημόσια υπηρεσία, η οποία απαιτεί από τον υπάλληλο να εκτελεί τις εντολές που εντάσσονται στο πεδίο των καθηκόντων του, εφόσον αυτές είναι σαφείς, συγκεκριμένες και σύμφωνες με τον νόμο.

Η απλή απείθεια μπορεί να εκδηλωθεί είτε με ρητή άρνηση εκτέλεσης εντολής είτε με σιωπηρή μορφή, όπως η αδικαιολόγητη καθυστέρηση ή η αμέλεια στην εκπλήρωση συγκεκριμένης ανατεθείσας υπηρεσίας. Σύμφωνα με τη νομολογία, ακόμη και η έμμεση μη συμμόρφωση μπορεί να θεμελιώσει πειθαρχική ευθύνη, εφόσον η εντολή ήταν νόμιμη και εντός των υπηρεσιακών καθηκόντων του υπαλλήλου.

Η διαφορά της απλής από τη σοβαρή απείθεια έγκειται κυρίως στη βαρύτητα της συμπεριφοράς και στις συνέπειές της. Η απλή απείθεια αφορά συνήθως μεμονωμένες ή λιγότερο σοβαρές περιπτώσεις άρνησης συμμόρφωσης, χωρίς πρόθεση υπονόμησης της υπηρεσιακής λειτουργίας· ωστόσο, εξακολουθεί να συνιστά πειθαρχικά ελεγκτέα συμπεριφορά, καθώς αντιβαίνει στα ουσιώδη καθήκοντα του υπαλλήλου.

Η πειθαρχική κύρωση για την απλή απείθεια λειτουργεί προληπτικά και παιδαγωγικά, αποσκοπώντας στη διατήρηση της υπηρεσιακής πειθαρχίας και στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της διοίκησης. Εξαιρούνται μόνο οι περιπτώσεις στις οποίες η εντολή είναι προδήλως παράνομη ή υπερβαίνει τα καθήκοντα του υπαλλήλου, οπότε αυτός όχι μόνο δεν έχει υποχρέωση, αλλά ούτε και δικαίωμα να υπακούσει.

κη) Η μη τήρηση του ωραρίου από τον υπάλληλο και η παράλειψη του προϊσταμένου να ελέγχει την τήρησή του.

Η τήρηση του ωραρίου εργασίας αποτελεί βασική υποχρέωση του δημοσίου υπαλλήλου, άμεσα συνδεδεμένη με την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και την οργάνωση της διοικητικής δραστηριότητας. Η αδικαιολόγητη μη συμμόρφωση προς

το καθορισμένο ωράριο συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, καθώς δημιουργεί δυσλειτουργίες στην παροχή υπηρεσιών προς τους πολίτες και παραβιάζει το γενικό καθήκον επιμέλειας και συνέπειας του υπαλλήλου. Η νομολογία έχει επιβεβαιώσει ότι η συστηματική ή επαναλαμβανόμενη παραβίαση του ωραρίου αποτελεί ενέργεια αντίθετη προς τις υπηρεσιακές υποχρεώσεις, ανεξαρτήτως του αν προκαλείται άμεση υλική ζημία.

Παράλληλα, ο προϊστάμενος φέρει αυτοτελή πειθαρχική ευθύνη όταν παραλείπει να ελέγχει την τήρηση του ωραρίου από τους υφισταμένους του. Η ευθύνη αυτή θεμελιώνεται στην υποχρέωση εποπτείας (duty of supervision), η οποία αποτελεί κεντρικό στοιχείο της διοικητικής ιεραρχίας. Η παράλειψη ελέγχου συνιστά μορφή κακής άσκησης διοικητικής εξουσίας, καθώς επιτρέπει τη διαιώνιση παραβατικών συμπεριφορών και αποδυναμώνει τον μηχανισμό υπηρεσιακής πειθαρχίας.¹³

κθ) Η αμέλεια ή ατελής εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

Η συμπεριφορά αυτή αφορά τόσο την παράλειψη επιμέλειας που απαιτείται από έναν μέσο συνετό υπάλληλο όσο και την πλημμελή εκτέλεση εργασιών, η οποία οδηγεί σε ελλιπή, καθυστερημένα ή ανακριβή αποτελέσματα.

Η αμέλεια συνίσταται στην έλλειψη της δέουσας προσοχής κατά την άσκηση υπηρεσιακών καθηκόντων και μπορεί να εκδηλωθεί με παραλείψεις, λανθασμένες επιλογές ή μη τήρηση διαδικαστικών κανόνων. Η νομολογία έχει δεχθεί ότι η αμέλεια θεμελιώνει πειθαρχική ευθύνη ακόμη και όταν δεν προκαλείται υλική ζημία, αρκεί η συμπεριφορά να είναι ικανή να επηρεάσει την ορθή λειτουργία της υπηρεσίας.

Η ατελής εκπλήρωση αφορά περιπτώσεις όπου το καθήκον εκτελείται με μη ικανοποιητικό τρόπο, αντιβαίνοντας στα πρότυπα επιμέλειας και αποτελεσματικότητας που απαιτεί το υπηρεσιακό πλαίσιο. Μπορεί να εμφανιστεί ως πλημμελής σύνταξη εγγράφων, μη τήρηση προθεσμιών, ελλιπής έλεγχος ή επιτόλαιη εκτέλεση διαδικασιών. Σύμφωνα με τον Σπηλιωτόπουλο (2018), η ατελής εκπλήρωση αποδυναμώνει τη διοικητική λειτουργία και μπορεί να επιφέρει δυσχέρειες ή λάθη που θίγουν το δημόσιο συμφέρον.

Σύμφωνα με τον Ανθόπουλο (2015), μέτρο της αμέλειας αξιολογείται με βάση την αντικειμενική δυνατότητα πρόβλεψης και αποτροπής του αποτελέσματος από έναν μέσο υπάλληλο στην ίδια θέση. Η πειθαρχική αντιμετώπιση, επομένως, δεν απαιτεί

¹³ Σπηλιωτόπουλος, 2018.

απόδειξη δόλου, αλλά έλλειψη της προσήκουσας επιμέλειας, η οποία αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της υπηρεσιακής σχέσης.

κι) Η άρνηση συνεργασίας με τα Κέντρα Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.) και η μη εφαρμογή των διατάξεων περί απλούστευσης των διαδικασιών και καταπολέμησης της γραφειοκρατίας.

Η άρνηση υπαλλήλου να συνεργαστεί με τα Κ.Ε.Π. ή η συστηματική μη εφαρμογή των κανόνων που αφορούν την απλούστευση των διοικητικών διαδικασιών συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα, διότι παραβιάζει θεμελιώδεις αρχές της χρηστής διοίκησης και την υποχρέωση της διοίκησης για αποτελεσματική εξυπηρέτηση του πολίτη.

Η άρνηση συνεργασίας μπορεί να εκδηλωθεί ως μη παροχή πληροφοριών, καθυστέρηση διεκπεραίωσης αιτημάτων που διαβιβάζονται από τα Κ.Ε.Π., απόρριψη νόμιμων αιτημάτων χωρίς αιτιολόγηση ή δημιουργία προσκομμάτων στην επικοινωνία μεταξύ των υπηρεσιών. Τέτοιες συμπεριφορές θίγουν την αρχή της διοικητικής συνέχειας και μειώνουν την αποτελεσματικότητα του διοικητικού μηχανισμού, καθώς τα Κ.Ε.Π. στηρίζονται στη συνεργασία όλων των εμπλεκόμενων φορέων. Η νομολογία έχει επισημάνει ότι η αδικαιολόγητη καθυστέρηση ή μη συνεργασία σε διαδικασίες εξυπηρέτησης πολιτών συνιστά παραβίαση υπηρεσιακού καθήκοντος.

Η μη εφαρμογή των κανόνων απλούστευσης και καταπολέμησης της γραφειοκρατίας αντιβαίνει στις ειδικές κανονιστικές υποχρεώσεις της διοίκησης, που απορρέουν από τη νομοθεσία για την απλούστευση των διαδικασιών και την ενίσχυση της διοικητικής αποτελεσματικότητας. Οι κανόνες αυτοί δεν είναι διακηρυκτικοί, αλλά δεσμευτικοί: η εφαρμογή τους αποτελεί προϋπόθεση για την εύρυθμη λειτουργία της διοίκησης και για την υλοποίηση της ψηφιακής μεταρρύθμισης του κράτους.^{14 15}

λ) Το ειδικό πειθαρχικό παράπτωμα της μη εμφάνισης ή της άρνησης κατάθεσης μάρτυρα χωρίς εύλογη αιτία που προβλέπεται στην παρ. 2 του άρθρου 130.

Η συμμετοχή του μάρτυρα στη διαδικασία αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο για τη διακρίβωση της αλήθειας, την ορθή απόδοση ευθυνών και την εμπέδωση της αξιοπιστίας του πειθαρχικού μηχανισμού.

¹⁴ Ανθόπουλος, 2015

¹⁵ Σπηλιωτόπουλος, 2018

Η μη εμφάνιση μάρτυρα, είτε αυτός είναι υπάλληλος είτε τρίτο πρόσωπο, διακόπτει ή καθυστερεί τη διερεύνηση της υπόθεσης και μπορεί να οδηγήσει σε μερική ή πλημμελή εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών. Αντίστοιχα, η άσκοπη άρνηση κατάθεσης υπονομεύει τη διαδικασία διαπίστωσης πειθαρχικών παραπτωμάτων και ενδέχεται να δημιουργήσει πρόσφορο έδαφος για συγκάλυψη παραβάσεων ή αλλοίωση των γεγονότων. Η νομολογία έχει αναγνωρίσει ότι η άρνηση συνεργασίας με πειθαρχικά ή ελεγκτικά όργανα συνιστά παραβίαση υπηρεσιακού καθήκοντος, ακόμη κι όταν δεν προκαλείται συγκεκριμένη βλάβη.

Η διάταξη προβλέπει ρητά ότι το παράπτωμα υφίσταται εφόσον δεν υπάρχει εύλογη αιτία, δηλαδή αντικειμενικός λόγος, θεμελιωμένος και αποδεκτός από την υπηρεσία, όπως σοβαρή ασθένεια, ανωτέρα βία ή άλλο νόμιμο κώλυμα. Αντίθετα, η αδικαιολόγητη απουσία ή η σκόπιμη αποφυγή της κατάθεσης δημιουργεί συνθήκες αδιαφάνειας και πλήττει το δικαίωμα του ελεγχόμενου σε δίκαιη διαδικασία.

λα) Η μη εκτέλεση τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης σύμφωνα με το τρίτο εδάφιο της παρ. 1 του άρθρου 144.

Οι τελεσίδικες πειθαρχικές αποφάσεις αποτελούν εκτελεστές διοικητικές πράξεις και δεσμεύουν πλήρως τόσο τον ίδιο τον υπάλληλο όσο και τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα. Η άρνηση ή παράλειψη εκτέλεσής τους υπονομεύει την πειθαρχική εξουσία της διοίκησης και τη λειτουργία της διοικητικής ιεραρχίας.

Η συμπεριφορά αυτή μπορεί να εκδηλωθεί είτε με ρητή άρνηση συμμόρφωσης προς τις επιβληθείσες κυρώσεις είτε με σιωπηρή αδράνεια, καθυστέρηση ή μερική συμμόρφωση που αντιστρατεύεται το περιεχόμενο της απόφασης. Η νομολογία έχει επισημάνει ότι η παραβίαση εκτελεστών διοικητικών πράξεων συνιστά σοβαρή μορφή υπηρεσιακής απείθειας και δύναται να θεμελιώσει πειθαρχική ευθύνη ακόμη και χωρίς πρόκληση υλικής ζημίας.

Ιδιαίτερη σημασία έχει ότι το άρθρο 144 παρ. 1 καθιστά υποχρεωτική την εκτέλεση των τελεσίδικων πειθαρχικών αποφάσεων και δεν αφήνει περιθώριο διακριτικής ευχέρειας. Η μη συμμόρφωση συνιστά έτσι ουσιώδη παράβαση της αρχής της νομιμότητας και μπορεί να οδηγήσει σε περαιτέρω πειθαρχικές κυρώσεις όχι μόνο για τον υπάλληλο, αλλά και για τα αρμόδια όργανα που παραλείπουν να υλοποιήσουν τις προβλεπόμενες ενέργειες εφαρμογής της απόφασης.

λβ) Η μη ανάρτηση ή η μη έγκαιρη ανάρτηση στο διαδίκτυο των πράξεων που είναι αναρτητέες σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 77 του ν. 4727/2020 (Α' 184).

Η υποχρέωση ανάρτησης διοικητικών πράξεων στο διαδίκτυο αποτελεί πλέον θεμελιώδη έκφανση της αρχής της διαφάνειας και συνδέεται άμεσα με το πρόγραμμα «Διαύγεια» και το θεσμικό πλαίσιο του ν. 4727/2020. Η μη ανάρτηση ή η μη έγκαιρη ανάρτηση αναρτητέων πράξεων αποστερεί από τις πράξεις το τεκμήριο δημοσιότητας, παρακωλύει τη λογοδοσία της διοίκησης και ενδέχεται να δημιουργήσει νομική αβεβαιότητα για τους διοικούμενους.

Η έγκαιρη ανάρτηση αποτελεί προϋπόθεση ισχύος και εκτελεστότητας πολλών διοικητικών πράξεων· η καθυστέρησή της μπορεί να οδηγήσει σε αναστολή των έννομων αποτελεσμάτων τους ή σε πλημμελή ενημέρωση των πολιτών. Η νομολογία έχει επανειλημμένα επισημάνει ότι η διαφάνεια αποτελεί συστατικό στοιχείο της χρηστής διοίκησης και ότι η παράλειψη τήρησης των κανόνων δημοσιότητας αντιβαίνει στην αρχή της νομιμότητας. Παράλληλα, η αδικαιολόγητη καθυστέρηση στην ανάρτηση έχει κριθεί ως μορφή υπηρεσιακής αμέλειας ικανή να θεμελιώσει πειθαρχική ευθύνη.

λγ) Η κατάθεση, η χρήση, η συμπερίληψη και η διατήρηση στον ατομικό υπηρεσιακό φάκελο υπαλλήλου, πλαστού, νοθευμένου ή παραποιημένου πιστοποιητικού ή τίτλου ή βεβαιώσεως, με την επιφύλαξη του άρθρου 20 περί ανάκλησης διορισμού.

Η χρήση πλαστών προσόντων αποτελεί μορφή υπηρεσιακής απάτης, η οποία μπορεί να τεθεί τόσο στο στάδιο της πρόσληψης όσο και κατά την υπηρεσιακή εξέλιξη, μέσω βαθμολογικής αναβάθμισης, αξιολόγησης ή ανάληψης θέσεων ευθύνης. Η νομολογία έχει παγίως κρίνει ότι η χρήση πλαστών ή παραποιημένων εγγράφων θεμελιώνει πειθαρχική και ποινική ευθύνη, ενώ οδηγεί σε ακυρότητα της διοικητικής πράξης που εκδόθηκε στη βάση αυτών των στοιχείων.

Επιπλέον, η διατήρηση τέτοιων εγγράφων στον υπηρεσιακό φάκελο, ακόμη και αν δεν χρησιμοποιήθηκαν ενεργά, συνιστά αυτοτελές πειθαρχικό παράπτωμα, καθώς συνδέεται με παραπλάνηση της υπηρεσίας και δυνατότητα διεκδίκησης υπηρεσιακών ωφελημάτων στο μέλλον. Η συμπεριφορά αυτή παραβιάζει την αρχή της καλής πίστης που διέπει τη δημοσιοϋπαλληλική σχέση.

Κατά τους Ανθόπουλο (2015) και Σπηλιωτόπουλο (2018), η ύπαρξη πλαστών ή παραποιημένων τίτλων υπονομεύει το σύστημα αξιοκρατίας και δημιουργεί αθέμιτες συνθήκες εις βάρος των υπολοίπων υπαλλήλων. Για τον λόγο αυτόν, η διάταξη συνδέεται ρητά με το άρθρο 20, το οποίο επιτρέπει την ανάκληση διορισμού, όταν η πρόσληψη στηρίχθηκε σε παράνομα ή παραποιημένα στοιχεία.

λδ) Οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και ειδικότερα η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας άλλου προσώπου ή και οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, εντός και εκτός υπηρεσίας. Επιβαρυντική περίπτωση αποτελεί η τέλεση των πράξεων αυτών σε βάρος ανηλίκων ή και η τέλεση των πράξεων αυτών από υπαλλήλους κατά κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων.

Η γενετήσια ελευθερία αποτελεί κρίσιμο τμήμα της προσωπικότητας του ατόμου, προστατευόμενο από το Σύνταγμα και την Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ). Η νομολογία έχει αναγνωρίσει ότι πράξεις γενετήσιας προσβολής ή παρενόχλησης, ακόμη και όταν τελούνται εκτός υπηρεσίας, συνιστούν βαρύτατη υπηρεσιακή απόκλιση, διότι επιδρούν στο κύρος της διοίκησης και πλήττουν την εμπιστοσύνη του κοινού στην ηθική ακεραιότητα των δημοσίων λειτουργών.

Η επιβαρυντική περίπτωση της τέλεσης τέτοιων πράξεων σε βάρος ανηλίκων αναγνωρίζεται τόσο στο ποινικό όσο και στο πειθαρχικό δίκαιο, καθώς συνδέεται με αυξημένο βαθμό αντικοινωνικής και ανήθικης συμπεριφοράς. Ακόμη βαρύτερη θεωρείται η τέλεση των πράξεων κατά κατάχρηση υπηρεσιακών καθηκόντων, όταν ο υπάλληλος εκμεταλλεύεται τη θέση του ή την υπηρεσιακή του σχέση για να προβεί σε πράξεις σεξουαλικής προσβολής ή εκμετάλλευσης. Η θεωρία του διοικητικού δικαίου θεωρεί ότι τέτοια συμπεριφορά παραβιάζει πολλαπλά καθήκοντα: την υποχρέωση αμεροληψίας, το καθήκον σεβασμού της αξιοπρέπειας και την πίστη προς την υπηρεσία.¹⁶

1.1.2. Εφαρμογή αρχών και κανόνων του ποινικού δικαίου (άρθρο 108)

Το άρθρο αυτό ενσωματώνει τις θεμελιώδεις αρχές του Ποινικού Δικαίου στο πειθαρχικό σύστημα, με σκοπό να διασφαλίσει ίση και δίκαιη μεταχείριση του

¹⁶ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

υπαλλήλου, την προστασία των δικαιωμάτων του και την αντικειμενικότητα της διαδικασίας.

Τυγχάνουν εφαρμογής ιδίως οι αρχές και οι κανόνες που αφορούν:

α) τους λόγους αποκλεισμού της υπαιτιότητας και της ικανότητας προς καταλογισμό,

Όπως αναφέρει η Ι. Γιαρένη¹⁷ είναι οι διατάξεις ΠΚ οι σχετικές με την υπαιτιότητα (δόλος άρ. 27 ΠΚ, αμέλεια άρ. 28 ΠΚ), την κατάσταση ανάγκης που αποκλείει τον καταλογισμό (άρ. 25 και 32 ΠΚ), την άμυνα (άρ. 22 ΠΚ) και τη διατάραξη των πνευματικών λειτουργιών ή της συνείδησης (άρ. 34 ΠΚ).

β) τις ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις για την επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής,

γ) την έμπρακτη μετάνοια,

Όπως παρατηρεί η Ι. Γιαρένη¹⁸ η έμπρακτη μετάνοια, η οποία φανερώνει την πραγματική και ειλικρινή μεταμέλεια του υπαλλήλου που παρανόμησε, αποτελεί επίσης λόγο που μπορεί να οδηγήσει στην ευμενή μεταχείριση και ενδεχομένως στη μείωση της ποινής του, με την απαραίτητα όμως προϋπόθεση, η πράξη της μετάνοιας να έγινε πριν από τη διενέργεια οποιασδήποτε ανακριτικής πράξης.

δ) το δικαίωμα σιγής του πειθαρχικώς διωκομένου,

Όπως αναφέρουν οι Α.Ι. Τάχος – Ι. Λ. Συμεωνίδης¹⁹ αναγνωρίζεται δικαίωμα αφενός σιγής και αφετέρου μη αυτό-ενοχοποίησης.

ε) την πραγματική και νομική πλάνη,

Σύμφωνα με την Γιαρένη (2012) η πραγματική και η νομική πλάνη προβλέπονται από τα άρθρα 30 και 31 ΠΚ, η μεν πρώτη ως αποκλείουσα τον καταλογισμό, η δε δεύτερη αποκλείοντας το αξιόποινο, μόνο αν είναι συγγνωστή.²⁰

στ) το τεκμήριο της αθωότητας του πειθαρχικώς διωκομένου,

Όπως παρατηρούν οι Τάχος & Συμεωνίδης (2007) το τεκμήριο της αθωότητας, έχει την έννοια ότι «δεν επιτρέπεται άμεση ή έμμεση πρόκριση ενοχής».²¹

ζ) την προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων του πειθαρχικώς διωκομένου ή της υπηρεσίας για τη διατύπωση δυσμενών κρίσεων και εκφράσεων

¹⁷ Γιαρένη, Ι. (2012), σελ. 186

¹⁸ ό.π. σελ. 190

¹⁹ ό.π. σελ. 1240

²⁰ ό.π. σελ. 193

²¹ Τάχος & Συμεωνίδης (2007), ό.π. σελ. 1240

ή τη διενέργεια εκδηλώσεων εκ μέρους του εν λόγω υπαλλήλου εφόσον δεν στοιχειοθετείται το πειθαρχικό παράπτωμα της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς.

Υπαιτιότητα είναι η αποδοκιμαζόμενη από το δίκαιο ψυχική σχέση του δράστη με την εγκληματική πράξη που αποτελεί τη βούληση (θέληση, πρόθεση) μιας συμπεριφοράς που αντίκειται προς το δίκαιο. Δύο είναι οι μορφές υπαιτιότητας: ο δόλος και η αμέλεια. Στο υπαλληλικό δίκαιο, πειθαρχικό παράπτωμα υφίσταται μόνο όταν η παράνομη πράξη έχει διαπραχθεί με δόλο ή με βαριά αμέλεια.²²

Επιπλέον, καθιερώνεται η αρχή της εφαρμογής του ευμενέστερου νόμου στο πεδίο του πειθαρχικού δικαίου. Αυτό σημαίνει ότι, εάν κατά το διάστημα από τη διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος έως την ολοκλήρωση της διαδικασίας έχουν τεθεί σε ισχύ διαφορετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, επιλέγεται εκείνη που είναι πιο ευνοϊκή για τον υπάλληλο.

1.1.3. Πειθαρχικές Ποινές (άρθρο 109)

Οι πειθαρχικές ποινές που μπορούν να επιβληθούν είναι δέκα και προσδιορίζονται ρητά και εξαντλητικά. Η διάταξη εφαρμόζεται με αυστηρή ερμηνεία, καθώς οι πειθαρχικές κυρώσεις αποτελούν μορφή ποινής· συνεπώς, ο κατάλογος δεν είναι ενδεικτικός και δεν επιτρέπεται η επιβολή οποιασδήποτε άλλης κύρωσης εκτός από εκείνες που ορίζει ο νόμος. Δεν είναι δυνατή η τροποποίηση ή η προσθήκη νέων ποινών, ενώ απαγορεύεται επίσης η επιβολή δύο διαφορετικών κυρώσεων για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα. Οι πειθαρχικές ποινές που προβλέπονται για τους υπαλλήλους έχουν διαβαθμισμένο χαρακτήρα, καλύπτοντας ένα φάσμα από ηπιότερες έως ιδιαίτερα αυστηρές κυρώσεις. Η κλιμάκωση αυτή ενσωματώνει την αρχή της αναλογικότητας, σύμφωνα με την οποία η ποινή πρέπει να ανταποκρίνεται στο είδος και τη βαρύτητα της υπηρεσιακής παράβασης. Παράλληλα, εξασφαλίζεται η ευχέρεια των πειθαρχικών οργάνων να επιλέγουν το κατάλληλο μέτρο, με βάση την υπηρεσιακή συμπεριφορά του υπαλλήλου, τον βαθμό υπαιτιότητας και τις συνέπειες της πράξης.

Η οριστική παύση, ως η βαρύτερη πειθαρχική ποινή, επιβάλλεται μόνο σε εξαιρετικά σοβαρές περιπτώσεις που συνδέονται με παραβίαση θεμελιωδών κανόνων

²² Καραγιαννόπουλος, 2023

υπηρεσιακής ακεραιότητας ή με πράξεις υψηλής ηθικής και διοικητικής απαξίας. Προσδιορίζονται πλέον με ξεκάθαρο τρόπο τα πειθαρχικά παραπτώματα που μπορούν να οδηγήσουν στην επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης:

- ✓ πράξεις που δηλώνουν άρνηση αναγνώρισης του Συντάγματος ή έλλειψη αφοσίωσης στην Πατρίδα και τη Δημοκρατία,
- ✓ άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας ή συμμετοχή σε εταιρείες κατά παράβαση του άρθρου 32 ή της άσκησης έργων ασυμβίβαστων με την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου σύμφωνα με τα άρθρα 33 και 34,
- ✓ της κατάθεσης, χρήσης, συμπερίληψης και διατήρησης στον ατομικό υπηρεσιακό φάκελο υπαλλήλου, πλαστού, νοθευμένου ή παραποιημένου πιστοποιητικού ή τίτλου ή βεβαίωσης, με την επιφύλαξη του άρθρου 20,
- ✓ οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής,
- ✓ εγκλήματα σχετικά με την υπηρεσία,
- ✓ απόκτηση οικονομικού οφέλους από την υπηρεσία,
- ✓ χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπής συμπεριφορά,
- ✓ παράβαση της υποχρέωσης εχεμύθειας,
- ✓ αδικαιολόγητη αποχή από υπηρεσία,
- ✓ εξαιρετικώς σοβαρή απείθεια,
- ✓ συμμετοχή σε δημοπρασίες με σύγκρουση συμφερόντων,
- ✓ άρνηση εξέτασης από υγειονομική επιτροπή,
- ✓ άρνηση συμμετοχής στη διαδικασία αξιολόγησης για δύο συνεχόμενες περιόδους,
- ✓ επαναλαμβανόμενα πειθαρχικά παραπτώματα με ιστορικό πολλαπλών κυρώσεων.

Η επιβολή της οριστικής παύσης αποτελεί το μέσο προστασίας της διοίκησης έναντι πράξεων που κλονίζουν ανεπανόρθωτα την υπηρεσιακή σχέση και την εμπιστοσύνη της κοινωνίας προς το δημόσιο.²³ Η απομάκρυνση του υπαλλήλου μπορεί να είναι αναγκαία όταν η συνέχιση της υπηρεσίας καθίσταται ασυμβίβαστη με τον χαρακτήρα, τη βαρύτητα ή τον επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα της παράβασης. Πριν επιβληθεί οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή, συνεκτιμώνται οι περιστάσεις υπό τις

²³ Ανθόπουλος, 2015

οποίες τελέστηκε το παράπτωμα, τα χαρακτηριστικά και η υπηρεσιακή συμπεριφορά του υπαλλήλου, καθώς και η αρχή της αναλογικότητας, που απαιτεί η ποινή να αντιστοιχεί στη βαρύτητα της πειθαρχικής παράβασης.

Η επιβολή πειθαρχικής ποινής διέπεται από την αρχή της εξατομίκευσης της κύρωσης και απαιτεί τη συνεκτίμηση όλων των παραγόντων που σχετίζονται με το πρόσωπο του υπαλλήλου και τις συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος. Τα πειθαρχικά όργανα οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη: (α) τις ιδιαίτερες περιστάσεις και την πραγματική βαρύτητα της πράξης, (β) την προσωπικότητα και το ήθος του υπαλλήλου, και (γ) τη συνολική υπηρεσιακή του εικόνα, όπως αυτή προκύπτει από το υπηρεσιακό μητρώο.

Πέραν των βασικών πειθαρχικών ποινών, ο νομοθέτης εισάγει τη δυνατότητα επιβολής συμπληρωματικών χρηματικών διοικητικών κυρώσεων για ορισμένα παραπτώματα ιδιαίτερης απαξίας. Όταν επιβάλλονται οι ποινές από την περ. ε' έως και την περ. θ' (στέρηση προαγωγής, αποκλεισμός συμμετοχής σε επιλογή προϊσταμένων, υποβιβασμός, προσωρινή παύση κ.λπ.), το πειθαρχικό συμβούλιο δύναται να επιβάλει πρόσθετη χρηματική κύρωση από 3.000 έως 30.000 ευρώ, εφόσον υφίστανται επιβαρυντικές περιστάσεις. Για ακόμη σοβαρότερες περιπτώσεις, στις οποίες επιβάλλεται η οριστική παύση λόγω παραπτωμάτων που συνδέονται με εγκλήματα κατά της υπηρεσίας, απόκτηση οικονομικού οφέλους, αναξιοπρεπή συμπεριφορά σχετιζόμενη με οικονομικό αντικείμενο, παράνομη εξουπηρεσιακή απασχόληση ή χρήση πλαστών τίτλων, προβλέπεται επιπλέον κύρωση από 10.000 έως 100.000 ευρώ.

Παράλληλα, ο νομοθέτης καθορίζει υποχρεωτικά ελάχιστα όρια ποινής για συγκεκριμένες κατηγορίες παραπτωμάτων, ενισχύοντας τον δεσμευτικό χαρακτήρα της πειθαρχικής ευθύνης. Έτσι, για παραπτώματα όπως η χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπή συμπεριφορά, η χρήση πλαστών εγγράφων, πράξεις κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή ορισμένες μορφές απουσίας από τα καθήκοντα, δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του υποβιβασμού. Αντίστοιχα, για παραπτώματα που συνδέονται με άρνηση αξιολόγησης, άρνηση προσέλευσης σε υγειονομική εξέταση, συμμετοχή σε δημοπρασία ή παραβάσεις καθήκοντος εποπτείας, δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή κατώτερη του προστίμου, το οποίο σε ορισμένες περιπτώσεις ορίζεται υποχρεωτικά ίσο με δύο μηνιαίες αποδοχές. Τέλος, για ιδιαίτερα σοβαρές πράξεις όπως η χρήση πλαστών τίτλων και οι πράξεις κατά της γενετήσιας

αξιοπρέπειας, ο νόμος καθορίζει κατώτατη κύρωση την προσωρινή παύση, επισημαίνοντας την ιδιαίτερη απαξία αυτών των παραπτώματων.

1.1.4. Δίωξη Πειθαρχικών Παραπτώματων (Άρθρο 110)

Η δίωξη και τιμωρία των πειθαρχικών παραπτώματων αποτελεί θεμελιώδες καθήκον των πειθαρχικών οργάνων, απορρέον από την αρχή της νομιμότητας και την υποχρέωση της Διοίκησης να διασφαλίζει την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας και την αξιοπιστία του δημόσιου τομέα. Η τήρηση της αρχής αυτής είναι πάγια νομολογιακή θέση, καθώς τα πειθαρχικά όργανα δεν διαθέτουν διακριτική ευχέρεια παρά μόνο στο μέτρο που ο νόμος το επιτρέπει ρητώς.

Κατ' εξαίρεση, για παραπτώματα που θα επέσυραν μόνον την ποινή της έγγραφης επίπληξης, αναγνωρίζεται περιορισμένη διακριτική ευχέρεια στη Διοίκηση, η οποία μπορεί να αποφασίσει τη μη άσκηση δίωξης λαμβάνοντας υπόψη το συμφέρον της υπηρεσίας, τις περιστάσεις τέλεσης και τη συνολική υπηρεσιακή διαγωγή του υπαλλήλου. Η δυνατότητα αυτή λειτουργεί ως θεραπευτικός μηχανισμός αποσυμφόρησης του πειθαρχικού συστήματος και ως μέσο αναλογικής αντιμετώπισης σε ήσσονος σημασίας παραπτώματα. Η απόφαση μη δίωξης όμως πρέπει να είναι ειδικά αιτιολογημένη και να κοινοποιείται τόσο στους ανώτερους πειθαρχικώς προϊσταμένους όσο και στον υπάλληλο.

Ο κανόνας του *ne bis in idem* εφαρμόζεται πλήρως στο πειθαρχικό δίκαιο: δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για την ίδια πράξη, ανεξάρτητα από την αξιολογική της κατάταξη ή την υπηρεσιακή μεταβολή του υπαλλήλου, η οποία δεν αίρει το κολάσιμο της προγενέστερης συμπεριφοράς.

Η ευθύνη του υπαλλήλου επεκτείνεται και σε πράξεις που τελέστηκαν σε προηγούμενη υπηρεσία εντός του δημόσιου τομέα, υπό την προϋπόθεση ότι δεν έχει επέλθει παραγραφή.

Ιδιαίτερη πρόβλεψη θεσπίζεται για τις υποθέσεις διαφθοράς του Ποινικού Κώδικα (άρθρα 159, 159Α, 235–237Α). Όταν υπάλληλος συμβάλλει ουσιωδώς στην αποκάλυψη τέτοιων αξιόποινων πράξεων, η Διοίκηση φέρει το βάρος απόδειξης ότι η πειθαρχική δίωξη δεν συνδέεται αιτιωδώς με την αποκαλυπτική του δραστηριότητα. Η διάταξη αυτή ευθυγραμμίζεται με τη διεθνή τάση ενίσχυσης της προστασίας όσων

συμβάλλουν στην καταπολέμηση της διαφθοράς.²⁴

Ακόμη ευρύτερη προστασία παρέχεται στους υπαλλήλους που προβαίνουν σε καταγγελίες παραβίασης του ενωσιακού δικαίου κατά τον ν. 4990/2022 περί προστασίας αναφερόντων (whistleblowers). Υπό τις προϋποθέσεις του νόμου, ο αναφέρων δεν διώκεται πειθαρχικά, ώστε να αποτρέπεται οποιοδήποτε φαινόμενο αντιποίνων και να διασφαλίζεται η ανεμπόδιστη λειτουργία των μηχανισμών αναφοράς.

1.1.5. Σχέση πειθαρχικού παραπτώματος και ποινής (Άρθρο 111)

Όταν ο υπάλληλος έχει διαπράξει περισσότερα πειθαρχικά παραπτώματα, το πειθαρχικό όργανο επιβάλλει μία συνολική ποινή κατά συγχώνευση, λαμβάνοντας υπόψη τη βαρύτητα όλων των πράξεων που συγκροτούν το πειθαρχικό φάσμα της υπόθεσης. Η αρχή αυτή αντανakλά την ανάγκη για ενιαία και αναλογική πειθαρχική αντιμετώπιση, που αποτρέπει την κατάτμηση της ευθύνης και επιτρέπει την ορθή στάθμιση της συνολικής απαξίας της συμπεριφοράς. Η νομολογία έχει αναγνωρίσει ότι η συνολική ποινή είναι σύμφυτη με την αρχή της αναλογικότητας και της χρηστής διοίκησης, καθώς εξασφαλίζει ενιαία αξιολόγηση των περιστατικών.

Κατά την επιμέτρηση της ποινής, το πειθαρχικό όργανο λαμβάνει υπόψη τα κριτήρια του άρθρου 108 παρ. 2 (περ. β', γ', ε' και ζ'), δηλαδή τον βαθμό υπαιτιότητας, τη βαρύτητα της προσβολής του υπηρεσιακού καθήκοντος, τις επιπτώσεις της πράξης στη λειτουργία της υπηρεσίας και την προγενέστερη υπηρεσιακή διαγωγή. Πρέπει να είναι αιτιολογημένη, αναλογική και σύμφωνη με την αρχή της ίσης μεταχείρισης.²⁵ Ιδιαίτερη βαρύτητα έχει η υποτροπή, η οποία θεωρείται αυτοτελώς επιβαρυντική περίσταση, καθώς υποδηλώνει σταθερή αποκλίνουσα συμπεριφορά και μειωμένη ανταπόκριση του υπαλλήλου στις επιταγές της υπηρεσιακής πειθαρχίας.²⁶

1.1.6. Παραγραφή πειθαρχικών παραπτωμάτων (Άρθρο 112)

Η παραγραφή των πειθαρχικών παραπτωμάτων αποτελεί ουσιώδη εγγύηση του πειθαρχικού δικαίου, συνδεδεμένη με την ασφάλεια δικαίου και την ανάγκη έγκαιρης

²⁴ Κοντιάδης, 2023

²⁵ Σπηλιωτόπουλος, 2018

²⁶ Ανθόπουλος, 2015

άσκησης της πειθαρχικής δίωξης. Η γενική προθεσμία παραγραφής ορίζεται σε πέντε έτη από την τέλεση του παραπτώματος, ενώ για σοβαρότερες μορφές πειθαρχικής συμπεριφοράς –όπως η χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπής συμπεριφορά, η χρήση πλαστών τίτλων, οι πράξεις κατά της γενετήσιας ελευθερίας, η παράνομη εξουπηρεσιακή απασχόληση και η εκτεταμένη αδικαιολόγητη αποχή από τα καθήκοντα– η παραγραφή επιμηκύνεται σε επτά έτη.

Κατ’ εξαίρεση, για παραπτώματα που από τη φύση τους είναι δυσχερώς ανιχνεύσιμα, όπως η χρήση πλαστών πιστοποιητικών ή πράξεις οικονομικής ή γενετήσιας εκμετάλλευσης, η παραγραφή δεν αρχίζει από τον χρόνο τέλεσης αλλά από τον χρόνο γνώσης του παραπτώματος από τον αρμόδιο πειθαρχικό προϊστάμενο. Η ρύθμιση αυτή ευθυγραμμίζεται με τη νομολογία που αναγνωρίζει την ανάγκη πραγματικής δυνατότητας εντοπισμού της πράξης για την έναρξη της παραγραφής.

Όταν ένα πειθαρχικό παράπτωμα συγκροτεί ταυτόχρονα και ποινικό αδίκημα, η παραγραφή του δεν μπορεί να ολοκληρωθεί πριν από την παραγραφή του αντίστοιχου ποινικού αδικήματος. Ο νομοθέτης υιοθετεί έτσι την αρχή της προτεραιότητας της ποινικής διαδικασίας, αναγνωρίζοντας ότι η διερεύνηση της ποινικής ευθύνης υπερέχει κατά λογική και νομική ακολουθία. Κατά τη διάρκεια της ποινικής διαδικασίας, κάθε πράξη ποινικής δίωξης –όπως η άσκηση ποινικής αγωγής, η έκδοση παραπεμπτικού βουλεύματος ή η διενέργεια ανακριτικών ενεργειών– διακόπτει την παραγραφή του πειθαρχικού παραπτώματος, ανεξαρτήτως της τελικής έκβασης της ποινικής υπόθεσης.

Ακόμη και η έκδοση αμετάκλητης απαλλακτικής απόφασης ή βουλεύματος δεν αναιρεί το γεγονός ότι η παραγραφή είχε ήδη διακοπεί.

Για πειθαρχικά παραπτώματα διαρκούς χαρακτήρα, η παραγραφή δεν εκκινεί από την πρώτη τέλεση της παράβασης, αλλά από την τελευταία πράξη που συνιστά το διαρκές παράπτωμα.

Η παραγραφή των πειθαρχικών παραπτωμάτων διακόπτεται με δύο κρίσιμες διαδικαστικές πράξεις: α) την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία και β) την παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο.

Ωστόσο, ο νομοθέτης θέτει ανώτατα χρονικά όρια εντός των οποίων πρέπει να εκδοθεί η πρωτοβάθμια πειθαρχική απόφαση. Έτσι, μετά τη διακοπή της παραγραφής, ο συνολικός χρόνος έως την έκδοση της απόφασης δεν μπορεί να υπερβαίνει τα επτά έτη, ενώ για σοβαρότερα παραπτώματα –όπως χαρακτηριστικώς

αναξιοπρεπή διαγωγή, χρήση πλαστών τίτλων, πράξεις κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή παράνομη εξουπηρεσιακή απασχόληση— το όριο αυξάνεται στα δέκα έτη. Σύμφωνα με τους Ανθόπουλο (2015) και Σπηλιωτόπουλο (2018), η ρύθμιση αυτή συνδυάζει την ανάγκη αποτελεσματικού πειθαρχικού ελέγχου με την αρχή της ασφάλειας δικαίου, ώστε να αποφεύγονται υπερβολικά παρατεταμένες διαδικασίες.

Η παραγραφή ενός πειθαρχικού παραπτώματος διακόπτεται όχι μόνο από πράξεις της πειθαρχικής διαδικασίας, αλλά και από την τέλεση νέου παραπτώματος, όταν αυτό στοχεύει στην απόκρυψη, παρεμπόδιση ή ματαίωση της πειθαρχικής δίωξης του αρχικού. Η ρύθμιση αυτή αντιμετωπίζει φαινόμενα «δευτερογενούς παραβατικότητας», όπου ο υπάλληλος επιχειρεί να παρεμβληθεί στη διαδικασία ελέγχου —π.χ. αλλοίωση στοιχείων, παραποίηση αποδεικτικών μέσων ή άρνηση συνεργασίας με ελεγκτικά όργανα. Η νομολογία έχει δεχθεί ότι οι πράξεις που στοχεύουν στη συγκάλυψη υπηρεσιακών παραπτωμάτων αποτελούν αυτοτελή παραβίαση του καθήκοντος αλήθειας και συνεργασίας με τη διοίκηση.

Στο πλαίσιο αυτό, το αρχικό παράπτωμα παραγράφεται ταυτόχρονα με το δεύτερο, εφόσον η παραγραφή του δεύτερου λήγει σε μεταγενέστερο χρόνο. Με άλλα λόγια, το νέο παράπτωμα «παρασύρει» χρονικά την παραγραφή του πρώτου, αποτρέποντας τον υπάλληλο από το να επωφεληθεί της παρέλευσης του χρόνου παραγραφής μέσω πράξεων συγκάλυψης. Η θεωρία του διοικητικού δικαίου επισημαίνει ότι ο κανόνας αυτός λειτουργεί ως θεσμική εγγύηση κατά της χειραγώγησης της πειθαρχικής διαδικασίας και ενισχύει τη συνοχή και την αποτελεσματικότητα του πειθαρχικού ελέγχου.^{27 28}

Η έκδοση πρωτοβάθμιας πειθαρχικής απόφασης που επιβάλλει ποινή διακόπτει οριστικά την παραγραφή του σχετικού παραπτώματος. Από το χρονικό αυτό σημείο και έπειτα, το παράπτωμα δεν μπορεί να παραγραφεί, ανεξαρτήτως του χρόνου που θα απαιτηθεί μέχρι την ολοκλήρωση της δευτεροβάθμιας κρίσης ή τυχόν δικαστικού ελέγχου. Η ρύθμιση αυτή στηρίζεται στην αρχή ότι, από τη στιγμή που η διοίκηση έχει ήδη ασκήσει την πειθαρχική της εξουσία και έχει καταλήξει σε ουσιαστική κρίση, δεν είναι δυνατόν η παραγραφή να οδηγήσει σε ματαίωση της διαδικασίας ή σε απεμπόληση της ήδη επιβληθείσας κύρωσης.

Η νομολογία έχει δεχθεί ότι η έκδοση της πρωτοβάθμιας απόφασης συνιστά

²⁷ Ανθόπουλος, 2015

²⁸ Σπηλιωτόπουλος, 2018

ενέργεια πλήρους ενεργοποίησης της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία αποκλείει κάθε περαιτέρω επίκληση παραγραφής του παραπτώματος. Η θεωρία του πειθαρχικού δικαίου επισημαίνει ότι η ρύθμιση αυτή διασφαλίζει τη σταθερότητα της πειθαρχικής κρίσης και αποτρέπει το ενδεχόμενο να ουσιαστικοποιηθεί μια κύρωση αλλά να καταστεί ανενεργή λόγω μεταγενέστερης παρέλευσης χρόνου.

1.1.7. Λήξη πειθαρχικής ευθύνης (Άρθρο 113)

Η απώλεια της υπαλληλικής ιδιότητας, ανεξαρτήτως του λόγου που την προκαλεί (παραίτηση, αυτοδίκαιη αποχώρηση, λύση σχέσης εργασίας), δεν εμποδίζει τη συνέχιση της πειθαρχικής διαδικασίας που έχει ήδη ξεκινήσει. Ο υπάλληλος δεν μπορεί πλέον να διωχθεί για νέα παραπτώματα, ωστόσο η διοίκηση διατηρεί το δικαίωμα να ολοκληρώσει την εκκρεμή διαδικασία, με μόνη εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου, όπου συνεπάγεται οριστική κατάργηση της πειθαρχικής δίωξης.

Ο κανόνας αυτός αποσκοπεί στην προστασία του δημοσίου συμφέροντος και στην αποτροπή καταχρηστικών παραιτήσεων ή αποχωρήσεων προς αποφυγή της πειθαρχικής ευθύνης.

Όταν ο υπάλληλος έχει ήδη απωλέσει την υπαλληλική ιδιότητα, αλλά η πειθαρχική διαδικασία συνεχίζεται κατ' εφαρμογή της παρ. 1, το πειθαρχικό συμβούλιο δύναται να επιβάλει οποιαδήποτε από τις προβλεπόμενες πειθαρχικές ποινές. Ωστόσο, εφόσον η ποινή που κανονικά θα έπρεπε να επιβληθεί είναι ανώτερη του προστίμου, η ποινή αυτή μετατρέπεται υποχρεωτικά σε πρόστιμο έως δώδεκα μηνιαίων αποδοχών, λαμβανομένης υπόψη της σοβαρότητας του παραπτώματος. Παράλληλα, παρέχεται στο πειθαρχικό συμβούλιο η δυνατότητα επιβολής πρόσθετης διοικητικής χρηματικής κύρωσης, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 109 παρ. 3.

Παράλληλα, το εύρος των ένδικων βοηθημάτων που μπορεί να ασκήσει ο ενδιαφερόμενος προσδιορίζεται με βάση την αρχικά επιβλητέα ποινή, και όχι την ποινή στην οποία αυτή μετατράπηκε. Η νομολογία έχει δεχθεί ότι ο προσδιορισμός των δικαστικών μέσων με βάση τη βαρύτητα της αρχικής ποινής διασφαλίζει το δικαίωμα δικαστικής προστασίας και την αποτελεσματικότητα του ένδικου ελέγχου.

Όταν η υπαλληλική σχέση λυθεί πριν από την έναρξη εκτέλεσης της πειθαρχικής ποινής, η οποία είναι ανώτερη του προστίμου —ή ακόμη και κατά τη διάρκειά της εκτέλεσής αυτής— ο νόμος παρέχει τη δυνατότητα στο πειθαρχικό

συμβούλιο να μετατρέψει την ήδη επιβληθείσα ποινή σε πρόστιμο έως δώδεκα μηνιαίων αποδοχών. Η παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο για τη μετατροπή γίνεται από τα αρμόδια όργανα του άρθρου 123, διασφαλίζοντας ότι η διαδικασία παραμένει τυπικά και ουσιαστικά ελεγχόμενη.²⁹

1.1.8. Σχέση της πειθαρχικής διαδικασίας με την ποινική δίκη (Άρθρο 114)

Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική διαδικασία, καθώς οι δύο μορφές ευθύνης λειτουργούν παράλληλα, στηριζόμενες σε διαφορετικό σκοπό και νομικό πλαίσιο. Η ποινική διαδικασία επιδιώκει την προστασία της έννομης τάξης και την απόδοση ποινικής ευθύνης, ενώ η πειθαρχική δίκη στοχεύει στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της δημόσιας υπηρεσίας και στην τήρηση της υπηρεσιακής πειθαρχίας. Για τον λόγο αυτόν, η διοίκηση διατηρεί την αρμοδιότητα να συνεχίσει την πειθαρχική διαδικασία ακόμη και όταν η υπόθεση εκκρεμεί ενώπιον των ποινικών δικαστηρίων.

Το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα μόνο ως προς τη διαπίστωση της ύπαρξης ή ανυπαρξίας των πραγματικών περιστατικών που συγκροτούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος. Η δέσμευση αυτή περιορίζεται αποκλειστικά στα πραγματικά δεδομένα και δεν εκτείνεται σε ζητήματα νομικού χαρακτηρισμού, υπαιτιότητας ή βαρύτητας της πράξης, τα οποία εξακολουθούν να αξιολογούνται αυτοτελώς από το πειθαρχικό όργανο.

Η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας έχει παγίως αναγνωρίσει ότι η πειθαρχική και η ποινική διαδικασία είναι παράλληλες και αυτοτελείς, με το πειθαρχικό συμβούλιο να δεσμεύεται μόνο από τα πραγματικά περιστατικά που κρίθηκαν αμετάκλητα στην ποινική δίκη. Έχει επίσης κριθεί ότι ακόμη και η αμετάκλητη απαλλαγή δεν αποκλείει την επιβολή πειθαρχικής ποινής, εφόσον το πειθαρχικό όργανο, στηριζόμενο στην αυτοτελή αξιολόγηση της υπαιτιότητας, διαπιστώσει πειθαρχική παραβατικότητα. Σύμφωνα με τους Ανθόπουλο (2015) και Σπηλιωτόπουλο (2018) η θεωρία επιβεβαιώνει ότι ο περιορισμός της δεσμευτικότητας στα πραγματικά περιστατικά διασφαλίζει την ανεξαρτησία της

²⁹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

πειθαρχικής κρίσης και την πλήρη λειτουργία του πειθαρχικού δικαίου ως ιδιαίτερου μηχανισμού διατήρησης της διοικητικής τάξης.

Η πειθαρχική διαδικασία δύναται να επαναληφθεί όταν, μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης με την οποία ο υπάλληλος απαλλάχθηκε ή τιμωρήθηκε με ποινή κατώτερη της οριστικής παύσης, εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου που διαπιστώνει πραγματικά περιστατικά τα οποία συγκροτούν την αντικειμενική υπόσταση παραπτωμάτων τιμωρούμενων με οριστική παύση. Στην περίπτωση αυτή ενεργοποιείται η διαδικασία του άρθρου 143, καθώς η ποινική κρίση αναδεικνύει νέα, δεσμευτικά πραγματικά δεδομένα, που επιβάλλουν την εκ νέου πειθαρχική αξιολόγηση της υπόθεσης.

Αντίστροφα, επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας προβλέπεται και όταν, μετά την έκδοση καταδικαστικής πειθαρχικής απόφασης, εκδοθεί αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση ή αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, το οποίο αποκλείει την ύπαρξη των πραγματικών περιστατικών για τα οποία ο υπάλληλος τιμωρήθηκε. Στην περίπτωση αυτή, η δεσμευτικότητα της ποινικής κρίσης επί των πραγματικών δεδομένων επιβάλλει την επανεξέταση και ενδεχόμενη άρση της πειθαρχικής ποινής. Τονίζεται ότι ο μηχανισμός αυτός εξασφαλίζει τη συνοχή μεταξύ των δύο συστημάτων ευθύνης και προάγει την ασφάλεια δικαίου, αποτρέποντας την παραμονή σε ισχύ πειθαρχικών κυρώσεων που στηρίζονται σε πραγματικά περιστατικά τα οποία η ποινική δικαιοσύνη έχει οριστικά αποκλείσει.³⁰

Η επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας επιτρέπεται επίσης όταν έχει εκδοθεί καταδικαστική πειθαρχική απόφαση χωρίς να ληφθεί υπόψη προγενέστερη καταδικαστική ποινική απόφαση, η οποία αφορά την ίδια πράξη. Η περίπτωση αυτή συνιστά ουσιώδη πλημμέλεια της πειθαρχικής κρίσης, καθώς η αμετάκλητη ποινική απόφαση δεσμεύει το πειθαρχικό όργανο ως προς την ύπαρξη των πραγματικών περιστατικών που συγκροτούν την αντικειμενική υπόσταση του παραπτώματος. Η παράλειψη συνεκτίμησης της ποινικής κρίσης αποστερεί την πειθαρχική απόφαση από τη θεμελιακή της βάση και καθιστά αναγκαία την εκ νέου εξέταση της υπόθεσης.

Το πειθαρχικό δίκαιο προβλέπει έναν εκτεταμένο μηχανισμό θεσμικής ενημέρωσης της υπηρεσίας σχετικά με την ποινική μεταχείριση του υπαλλήλου, ώστε να διασφαλίζεται η άμεση και αποτελεσματική ενεργοποίηση της πειθαρχικής διαδικασίας. Ο Εισαγγελέας Πρωτοδικών υποχρεούται να γνωστοποιεί αμέσως στην

³⁰ Ανθόπουλος, 2015.

υπηρεσία κάθε άσκηση ποινικής δίωξης, ενώ ο Γραμματέας του Δικαστηρίου ή του δικαστικού συμβουλίου οφείλει να ανακοινώνει άμεσα όλα τα παραπεμπτικά ή απαλλακτικά βουλεύματα, καθώς και τις καταδικαστικές ή αθωωτικές αποφάσεις σε κάθε βαθμό δικαιοδοσίας. Σε περίπτωση εγκλεισμού σε σωφρονιστικό κατάστημα, η σχετική γνωστοποίηση πραγματοποιείται άμεσα από τον διευθυντή των φυλακών. Όταν δεν προκύπτει η υπηρεσία του υπαλλήλου, οι ανακοινώσεις αποστέλλονται στο Υπουργείο Εσωτερικών, το οποίο αναζητεί το αρμόδιο υπηρεσιακό όργανο μέσω του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημοσίου.³¹

Μετά την ενημέρωση, τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα οφείλουν, εντός τριάντα ημερών, να αποφασίσουν αιτιολογημένα αν θα ασκήσουν πειθαρχική δίωξη, εκτός από τις περιπτώσεις όπου η άσκησή της είναι υποχρεωτική λόγω καταδικαστικής ποινικής απόφασης.

1.1.9. Αυτοτέλεια κολασίμου του πειθαρχικού παραπτώματος (Άρθρο 115)

Η αποκατάσταση, η απονομή χάριτος ή οποιαδήποτε άλλη μορφή άρσης ή μεταβολής των συνεπειών μιας ποινικής καταδίκης δεν αίρει το πειθαρχικώς κολάσιμο της πράξης. Η διάταξη αυτή αποτυπώνει την πάγια αρχή του δικαίου ότι η ποινική και η πειθαρχική ευθύνη είναι αυτοτελείς και υπηρετούν διαφορετικούς σκοπούς: η πρώτη την προστασία του έννομου αγαθού και η δεύτερη την εξασφάλιση της ορθής, αξιόπιστης και ηθικής λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης.

Η διατήρηση του πειθαρχικού κολασίμου παρά την ποινική αποκατάσταση υπογραμμίζει ότι η δημόσια διοίκηση οφείλει να διαφυλάσσει όχι μόνο τη νομιμότητα, αλλά και την ηθική αξιοπιστία της.

1.2. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ (ΑΡΘΡΟ 116)

Η πειθαρχική εξουσία στη δημόσια διοίκηση κατανέμεται μεταξύ πολλαπλών οργάνων, ώστε να εξασφαλίζεται η αποτελεσματική λειτουργία του συστήματος ελέγχου, η τήρηση της νομιμότητας και η θεσμική ανεξαρτησία των σταδίων κρίσης. Καταρχάς, πειθαρχική εξουσία ασκούν οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι, οι οποίοι αποτελούν τον πρώτο και άμεσο μηχανισμό ελέγχου της υπηρεσιακής συμπεριφοράς, επιβάλλοντας τις ελαφρότερες ποινές και κινούμενοι ταχύτατα για την αντιμετώπιση

³¹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

καθημερινών παραπτώματων. Στη συνέχεια, η αρμοδιότητα επεκτείνεται στο Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, το οποίο λειτουργεί ως συλλογικό όργανο με εγγυήσεις ανεξαρτησίας και ειδικής νομικής τεχνογνωσίας.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η πειθαρχική αρμοδιότητα του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ο οποίος λειτουργεί στο πλαίσιο ενισχυμένης θεσμικής ανεξαρτησίας, με αποστολή τον έλεγχο ακεραιότητας και την καταπολέμηση φαινομένων διαφθοράς στη διοίκηση. Παράλληλα, η πειθαρχική δικαιοδοσία συμπληρώνεται από τα διοικητικά εφετεία και το Συμβούλιο της Επικρατείας, που αποφαινόμενοι επί των πειθαρχικών υποθέσεων ως δικαστικά όργανα, εξασφαλίζοντας την πλήρη δικαστική προστασία του υπαλλήλου και τον έλεγχο νομιμότητας των διοικητικών κυρώσεων.³²

1.2.1. Πειθαρχικώς προϊστάμενοι (Άρθρο 117)

Στο σύστημα πειθαρχικής ευθύνης της δημόσιας διοίκησης, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζουν οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι, οι οποίοι αποτελούν το πρώτο επίπεδο άσκησης πειθαρχικής εξουσίας και εξασφαλίζουν την άμεση αντίδραση της υπηρεσίας σε παραπτώματα που διαπιστώνονται στο πλαίσιο της καθημερινής λειτουργίας της. Για τους υπαλλήλους των κεντρικών και περιφερειακών υπηρεσιών, πειθαρχικώς προϊστάμενοι είναι:

- α) ο Υπουργός,
- β) ο Γενικός Γραμματέας Υπουργείου ή Γενικής Γραμματείας,
- γ) ο Υπηρεσιακός Γραμματέας Υπουργείου,
- δ) ο Γραμματέας Αποκεντρωμένης Διοίκησης,
- ε) ο Συντονιστής Αποκεντρωμένης Διοίκησης,
- στ) ο Ειδικός Γραμματέας Υπουργείου,
- ζ) ο Επόπτης Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης,
- η) ο προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης και
- θ) ο προϊστάμενος διεύθυνσης.

Η διάθρωση αυτή αποτυπώνει την αρχή της ιεραρχικής ευθύνης και διασφαλίζει ότι η πειθαρχική εξουσία κατανέμεται σε όργανα με διοικητική

³² Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

αρμοδιότητα, γνώση της υπηρεσιακής λειτουργίας και δυνατότητα άμεσης λήψης αποφάσεων.

Πέραν των ιεραρχικών οργάνων της κεντρικής και περιφερειακής διοίκησης, το πειθαρχικό δίκαιο αναγνωρίζει και σειρά ειδικών πειθαρχικώς προϊσταμένων, οι οποίοι ασκούν πειθαρχική εξουσία λόγω της ιδιαίτερης θεσμικής τους θέσης ή της φύσης των υπηρεσιών στις οποίες προϊστανται. Ειδικότερα, πειθαρχικώς προϊστάμενοι θεωρούνται:

- α) ο Αρχηγός των Ενόπλων Δυνάμεων και οι αρχηγοί του Στρατού, του Ναυτικού και της Αεροπορίας, καθώς και των Σωμάτων Ασφαλείας και του Λιμενικού Σώματος, για τους πολιτικούς υπαλλήλους που υπάγονται στη δικαιοδοσία τους·
- β) οι διοικητές μονάδων και σχολών των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και του Λιμενικού Σώματος·
- γ) οι διευθυντές καταστημάτων ή οι προϊστάμενοι υπηρεσιών που είναι ανώτατοι ή ανώτεροι αξιωματικοί·
- δ) ο Διοικητής του Αγίου Όρους για τους πολιτικούς υπαλλήλους που υπηρετούν σε αυτό·
- ε) ο πρόεδρος ή επικεφαλής κάθε ανεξάρτητης αρχής για τους υπαλλήλους της.

Η αναγνώριση αυτών των ειδικών οργάνων αντανakλά τη λειτουργική ιδιαιτερότητα συγκεκριμένων διοικητικών τομέων, όπου η αποστολή, η στρατιωτική δομή ή ο κανονιστικός χαρακτήρας των υπηρεσιών καθιστούν αναγκαία την ύπαρξη εξειδικευμένης πειθαρχικής εποπτείας. Η πειθαρχική εξουσία των οργάνων αυτών θεμελιώνεται στην αρχή της υπηρεσιακής ιεραρχίας και στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας ειδικών καθεστώτων δημόσιας υπηρεσίας, όπως οι ένοπλες δυνάμεις και οι ανεξάρτητες αρχές.

Στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου, η πειθαρχική εξουσία ασκείται από συγκεκριμένα όργανα που προβλέπονται ρητά από τον νόμο και τα οποία αντανakλούν τη διοικητική τους οργάνωση και λειτουργία. Πειθαρχικώς προϊστάμενοι θεωρούνται:

- α) ο διοικητής ή ο πρόεδρος του συλλογικού οργάνου που ασκεί διοίκηση, καθώς και ο υποδιοικητής, ο γενικός γραμματέας ή ο αναπληρωτής γενικός γραμματέας, για όλους τους υπαλλήλους του νομικού προσώπου·
- β) ο πρόεδρος της Ακαδημίας Αθηνών για τους υπαλλήλους της·
- γ) ο πρόεδρος των Α.Ε.Ι. για όλους τους υπαλλήλους του ιδρύματος και ο

κοσμήτορας της σχολής για τους υπαλλήλους που υπάγονται στην αρμοδιότητά του·
δ) ο προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης ή ο προϊστάμενος διεύθυνσης για τους υπαλλήλους υπό την υπηρεσιακή τους εποπτεία.

Η οργάνωση αυτή αποτυπώνει την αρχή της διοικητικής αυτοτέλειας των Ν.Π.Δ.Δ., καθώς και την ανάγκη άσκησης της πειθαρχικής εξουσίας από όργανα που έχουν άμεση γνώση της λειτουργίας, της αποστολής και των ιδιαιτεροτήτων κάθε φορέα.

Ο Διοικητής της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (Ε.Α.Δ.) διαθέτει ειδική πειθαρχική αρμοδιότητα, η οποία ενεργοποιείται συμπληρωματικά προς τα συνήθως αρμόδια πειθαρχικά όργανα, όταν αυτά παραλείπουν να ασκήσουν τις δέουσες ενέργειες. Ειδικότερα, ο Διοικητής της Ε.Α.Δ. μπορεί να ασκήσει πειθαρχική εξουσία στους υπαλλήλους του πεδίου εφαρμογής του Κώδικα, καθώς και στους υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης α' και β' βαθμού, εφόσον από έκθεση της Αρχής προκύπτει ότι τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα δεν άσκησαν τη δέσμια αρμοδιότητά τους ή δεν το έπραξαν εντός των προβλεπόμενων προθεσμιών. Η κατ' εξαίρεση ενεργοποίηση της αρμοδιότητας αυτής καθίσταται ιδίως κρίσιμη όταν υφίσταται κίνδυνος παραγραφής των πειθαρχικών παραπτώματων.³³

Στις περιπτώσεις αυτές, ο Διοικητής της Ε.Α.Δ. παραπέμπει την υπόθεση στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο, ακολουθώντας τη διαδικασία και τις συνέπειες του άρθρου 124.

1.2.2. Αρμοδιότητα πειθαρχικώς προϊσταμένων (Άρθρο 118)

Στο πλαίσιο της κατανομής της πειθαρχικής εξουσίας, ο νόμος προσδιορίζει με ακρίβεια τα όρια των πειθαρχικών ποινών που δύναται να επιβάλει κάθε κατηγορία πειθαρχικώς προϊσταμένων.

Κατ' αρχάς, όλοι οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι είναι αρμόδιοι να επιβάλλουν την ποινή της έγγραφης επίπληξης, η οποία αποτελεί τη βασική και ελαφρότερη μορφή πειθαρχικής κύρωσης. Ως προς την ποινή του προστίμου, αυτή μπορεί να επιβληθεί μόνο από ορισμένα όργανα και μέσα σε συγκεκριμένα αριθμητικά όρια:

α) ο Υπουργός μέχρι τις αποδοχές πέντε μηνών·

β) οι Γενικοί και Υπηρεσιακοί Γραμματείς Υπουργείων, ο Γραμματέας και ο

³³ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

Συντονιστής Αποκεντρωμένης Διοίκησης, ο Ειδικός Γραμματέας, ο Επόπτης Ο.Τ.Α., ο Διοικητής του Αγίου Όρους, οι πρόεδροι ανεξάρτητων αρχών, οι διοικητές νομικών προσώπων, καθώς και οι Αρχηγοί των Ενόπλων Δυνάμεων και των Σωμάτων Ασφαλείας, μέχρι τις αποδοχές τεσσάρων μηνών·

γ) οι διοικητές μονάδων και σχολών των Ενόπλων Δυνάμεων, των Σωμάτων Ασφαλείας και του Λιμενικού Σώματος, καθώς και οι διευθυντές καταστημάτων και προϊστάμενοι στρατιωτικών ή αστυνομικών υπηρεσιών, μέχρι δύο μηνών όταν είναι ανώτατοι αξιωματικοί και μέχρι ενός μηνός όταν είναι ανώτεροι αξιωματικοί·

δ) ο υποδιοικητής, ο γενικός ή αναπληρωτής γενικός γραμματέας νομικού προσώπου, μέχρι ενός μηνός·

ε) ο πρύτανης Α.Ε.Ι. μέχρι ενός μηνός και ο κοσμήτορας σχολής μέχρι τα 2/3 των μηνιαίων αποδοχών·

στ) ο προϊστάμενος γενικής διεύθυνσης μέχρι τα 2/3 των μηνιαίων αποδοχών·

ζ) ο προϊστάμενος διεύθυνσης μέχρι το 1/4 των μηνιαίων αποδοχών.

Η διαβάθμιση αυτή, όπως έχει επισημανθεί τόσο από τη νομολογία όσο και από τη θεωρία, υπηρετεί την αρχή της αναλογικότητας και αποσκοπεί στην αντιστοίχιση του βαθμού πειθαρχικής εξουσίας με το επίπεδο υπηρεσιακής ευθύνης κάθε οργάνου. Παράλληλα, διασφαλίζει την ιεραρχική συνοχή και προλαμβάνει φαινόμενα υπέρμετρης ή καταχρηστικής επιβολής ποινών από κατώτερα υπηρεσιακά κλιμάκια.

Η αρμοδιότητα των πειθαρχικώς προϊσταμένων χαρακτηρίζεται ως αμεταβίβαστη, εκτός αν άλλως ορίζεται ρητώς από διάταξη νόμου. Η αμεταβίβαστη αρμοδιότητα εξασφαλίζει ότι η επιβολή πειθαρχικών κυρώσεων πραγματοποιείται από όργανα που διαθέτουν την απαιτούμενη θεσμική νομιμοποίηση και άμεση γνώση της υπηρεσιακής λειτουργίας.

Ο προσδιορισμός του αρμοδίου πειθαρχικώς προϊσταμένου εξαρτάται από την οργανική υπαγωγή του υπαλλήλου κατά τον χρόνο τέλεσης του πειθαρχικού παραπτώματος. Κατά γενικό κανόνα, αρμόδιο είναι το όργανο της οργανικής μονάδας στην οποία ανήκει ο υπάλληλος τη στιγμή της παράβασης. Όταν, όμως, ο υπάλληλος υπηρετεί σε διαφορετική υπηρεσία από εκείνη της οργανικής του θέσης, η αρμοδιότητα μετατοπίζεται στον προϊστάμενο της υπηρεσίας όπου πραγματικά ασκεί καθήκοντα, εφόσον το παράπτωμα συνδέεται με τη λειτουργία και τις υποχρεώσεις

που απορρέουν από την υπηρεσία αυτή.³⁴

Ειδική ρύθμιση προβλέπεται για τις περιπτώσεις στις οποίες ο υπάλληλος υπηρετεί προσωρινά σε φορέα που δεν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του Κώδικα. Τότε, αρμόδιος παραμένει ο επικεφαλής του φορέα της οργανικής θέσης, ο οποίος μπορεί να επιληφθεί είτε αυτεπαγγέλτως είτε κατόπιν ενημέρωσης από τον επικεφαλής της υπηρεσίας στην οποία τελέστηκε το παράπτωμα. Η νομολογία έχει επισημάνει ότι ο κανόνας αυτός εξυπηρετεί την ασφάλεια δικαίου και την αποφυγή αρμοδιότητας «εν κενώ», διασφαλίζοντας ότι κάθε υπηρεσιακή παράβαση βρίσκει το αρμόδιο όργανο για την πειθαρχική της αξιολόγηση.

Οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι έχουν την υποχρέωση να επιλαμβάνονται αυτεπαγγέλτως κάθε πειθαρχικού παραπτώματος που περιέρχεται σε γνώση τους, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη αναφορά ή καταγγελία. Η αυτεπάγγελτη ενέργεια αποτελεί θεμελιώδη αρχή του πειθαρχικού δικαίου και εξασφαλίζει ότι η πειθαρχική διαδικασία λειτουργεί προληπτικά και κατασταλτικά, ανεξάρτητα από την πρωτοβουλία τρίτων. Με τον τρόπο αυτό ο νομοθέτης θωρακίζει τη διοικητική νομιμότητα, αποτρέποντας την αδράνεια, την επιλεκτική δίωξη ή τη συγκάλυψη παραπτωμάτων.

Η μη αυτεπάγγελτη κίνηση της διαδικασίας, όταν υπάρχουν σαφείς ενδείξεις παραπτώματος, μπορεί να συνιστά ακόμη και αυτοτελές πειθαρχικό παράπτωμα εκ μέρους του προϊσταμένου, ιδίως σε περιπτώσεις πλημμελούς άσκησης ελέγχου.

Οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι έχουν την υποχρέωση να επιλαμβάνονται αυτεπαγγέλτως κάθε πειθαρχικού παραπτώματος που περιέρχεται σε γνώση τους, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη αναφορά ή καταγγελία. Η αυτεπάγγελτη ενέργεια αποτελεί θεμελιώδη αρχή του πειθαρχικού δικαίου και εξασφαλίζει ότι η πειθαρχική διαδικασία λειτουργεί προληπτικά και κατασταλτικά, ανεξάρτητα από την πρωτοβουλία τρίτων. Με τον τρόπο αυτό ο νομοθέτης θωρακίζει τη διοικητική νομιμότητα, αποτρέποντας την αδράνεια, την επιλεκτική δίωξη ή τη συγκάλυψη παραπτωμάτων.

Όταν ο πειθαρχικώς προϊστάμενος που επιλαμβάνεται μιας υπόθεσης κρίνει ότι το αποδιδόμενο πειθαρχικό παράπτωμα επισύρει ποινή ανώτερη της αρμοδιότητάς του, οφείλει να παραπέμψει την υπόθεση σε ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο, μέχρι και τον Υπουργό ή τον επικεφαλής του οικείου φορέα. Αν οι τελευταίοι

³⁴ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

διαπιστώσουν ότι η ενδεδειγμένη ποινή υπερβαίνει και τα δικά τους όρια αρμοδιότητας, τότε η υπόθεση παραπέμπεται στο πειθαρχικό συμβούλιο, το οποίο και διαθέτει πλήρη δικαιοδοσία επιβολής των βαρύτερων ποινών.

Η διαδικασία αυτή διασφαλίζει την ορθή στάθμιση της σοβαρότητας του παραπτώματος, την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας και την αποτροπή αυθαιρεσιών από κατώτερα υπηρεσιακά κλιμάκια. Ειδικά για τις περιπτώσεις του άρθρου 117 παρ. 4, η παραπομπή πραγματοποιείται από τον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, γεγονός που υπογραμμίζει τον θεσμικό ρόλο της Ε.Α.Δ. ως εγγυητή της ακεραιότητας και της χρηστής διοίκησης.³⁵

Αρμοδιότητα διοικητικών συμβουλίων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Άρθρο 119 ΥΚ)

Καταργήθηκε

1.2.3. Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα (Άρθρο 119^Α)

Το Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα, που λειτουργεί στο Υπουργείο Εσωτερικών, αποτελεί το κεντρικό συλλογικό όργανο άσκησης πειθαρχικής εξουσίας για τους υπαλλήλους του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, σύμφωνα με το άρθρο 119Γ του Κώδικα. Η σύστασή του υπηρετεί την ανάγκη ύπαρξης ενός θεσμικά ανεξάρτητου, υψηλού κύρους και ενιαίου οργάνου, ικανού να διασφαλίσει ομοιομορφία, αντικειμενικότητα και νομική συνέπεια στην επιβολή των σοβαρότερων πειθαρχικών κυρώσεων.³⁶

Το Συμβούλιο συγκροτείται από εξήντα (60) μέλη του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους — Αντιπρόεδρο, Νομικούς Συμβούλους, Παρέδρους και Δικαστικούς Πληρεξουσίους με τριετή τουλάχιστον υπηρεσία. Η επιλογή αποκλειστικά μελών του Ν.Σ.Κ. αποσκοπεί στην εξασφάλιση υψηλού επιπέδου νομικής τεχνογνωσίας και λειτουργικής ανεξαρτησίας, στοιχεία κρίσιμα για την αξιολόγηση σύνθετων πειθαρχικών υποθέσεων. Τα μέλη ορίζονται με απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών, κατόπιν πρότασης του Προέδρου του Ν.Σ.Κ., με διετή θητεία, ανανεώσιμη έως δύο φορές. Η αντικατάσταση μέλους επιτρέπεται μόνο για λόγους σχετιζόμενους με την άσκηση των καθηκόντων του, ενώ προβλέπεται και πλήρης απαλλαγή των μελών από

³⁵ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

³⁶ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

λοιπά υπηρεσιακά καθήκοντα, προκειμένου να εξασφαλίζεται η απρόσκοπτη λειτουργία του οργάνου — με εξαίρεση τον Αντιπρόεδρο και τους Νομικούς Συμβούλους που συνεχίζουν να συμμετέχουν στα Τμήματα και στην Ολομέλεια του Ν.Σ.Κ.

Το Πειθαρχικό Συμβούλιο λειτουργεί σε τριμελή και πενταμελή κλιμάκια, κάτι που επιτρέπει την αποτελεσματική διαχείριση του μεγάλου όγκου των πειθαρχικών υποθέσεων και την ταχύτητα στη λήψη αποφάσεων, ενώ η σύνθεσή τους διαμορφώνεται με βάση κανόνες αμεροληψίας (βλ. περιορισμούς άρθρου 119B). Η έδρα του Συμβουλίου βρίσκεται στις εγκαταστάσεις του Υπουργείου Εσωτερικών στην Αθήνα. Η νομολογία έχει αναγνωρίσει ότι η συγκρότηση ενιαίου κεντρικού πειθαρχικού συμβουλίου αποτελεί κρίσιμο θεσμό για την ενίσχυση της διαφάνειας και της ασφάλειας δικαίου στο πειθαρχικό σύστημα. Η σχετική θεωρία επισημαίνει πως το μοντέλο αυτό ενισχύει την ανεξαρτησία της πειθαρχικής κρίσης και εξυπηρετεί τον σκοπό της ομοιογενούς εφαρμογής των πειθαρχικών κανόνων σε ολόκληρο τον δημόσιο τομέα.³⁷

1.2.3.1. Λειτουργία Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού - Εξουσιοδοτική διάταξη (Άρθρο 119B)

Η λειτουργία των Κλιμακίων του Πειθαρχικού Συμβουλίου αποτελεί τον επιχειρησιακό πυρήνα του συστήματος πειθαρχικής δικαιοσύνης στον δημόσιο τομέα. Με απόφαση του Συντονιστή συγκροτούνται τρεις τύποι Κλιμακίων, με στόχο την αποτελεσματική και εξειδικευμένη αντιμετώπιση των πειθαρχικών υποθέσεων. Τα **Τριμελή Κλιμάκια** αποτελούνται από έναν Νομικό Σύμβουλο, έναν Πάρεδρο και έναν Δικαστικό Πληρεξούσιο του Ν.Σ.Κ., ενώ τα **Πενταμελή Κλιμάκια** περιλαμβάνουν έναν Νομικό Σύμβουλο, δύο Παρέδρους και δύο Δικαστικούς Πληρεξουσίου. Ιδιαίτερη θέση κατέχει το **Ειδικό Πενταμελές Κλιμάκιο**, στο οποίο μετέχει ο Συντονιστής και το οποίο επιλαμβάνεται σύνθετων ή κρίσιμων υποθέσεων. Σε όλα τα Κλιμάκια προεδρεύει ο ανώτερος κατά βαθμό λειτουργός, ενώ η απόφαση συγκρότησης ρυθμίζει και την καθ' ύλην αρμοδιότητά τους.

Κατά την εκδίκαση των υποθέσεων, οι αποφάσεις λαμβάνονται με πλειοψηφία των παρόντων μελών, τα οποία ψηφίζουν κατά σειρά αρχαιότητας, ξεκινώντας από το νεότερο. Η αποχή από την ψηφοφορία ή η λευκή ψήφος δεν

³⁷ Σπηλιωτόπουλος, 2018

επιτρέπεται, γεγονός που ενισχύει την υποχρέωση ενεργητικής συμμετοχής κάθε μέλους στη διαδικασία λήψης αποφάσεων. Ως εισηγητές ορίζονται μέλη του ίδιου Κλιμακίου, ενώ κατ' εξαίρεση είναι δυνατός ο ορισμός εισηγητών από άλλα Κλιμάκια χωρίς δικαίωμα ψήφου, με απόφαση του Συντονιστή. Η απαρτία απαιτεί την παρουσία όλων των μελών στα Τριμελή Κλιμάκια και τουλάχιστον τριών μελών, συμπεριλαμβανομένου του Προέδρου, στα Πενταμελή· πρέπει δε να διατηρείται καθ' όλη τη διάρκεια της συνεδρίασης. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου, ενώ όπου εκφράζονται περισσότερες από δύο γνώμες, οι υποστηρικτές της ασθενέστερης άποψης υποχρεούνται να προσχωρήσουν σε μία από τις επικρατέστερες, ώστε να διαμορφωθεί απόφαση.³⁸

Απαγορεύεται η συμμετοχή σε Κλιμάκιο όσων έχουν τιμωρηθεί πειθαρχικά, όσων εκκρεμεί εις βάρος τους πειθαρχική δίωξη ή όσων δεν μπορούν να ολοκληρώσουν πλήρη θητεία λόγω επικείμενης αποχώρησης λόγω ορίου ηλικίας. Κατόπιν αίτησης του διωκόμενου υπαλλήλου, επιτρέπεται η παρουσία —χωρίς δικαίωμα ψήφου— εκπροσώπου τριτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο οποίος μπορεί να διατυπώσει εγγράφως ή προφορικά τις θέσεις του, χωρίς η μη παράσταση να εμποδίζει την πρόοδο της διαδικασίας.

Η λειτουργία των Κλιμακίων συμπληρώνεται από τα άρθρα 13–15 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, που ρυθμίζουν ζητήματα συγκρότησης, συνεδριάσεων και λήψης αποφάσεων των συλλογικών οργάνων. Περαιτέρω, ο **Κανονισμός Λειτουργίας** του Πειθαρχικού Συμβουλίου, ο οποίος εκδίδεται από τον Υπουργό Εσωτερικών μετά από εισήγηση του Συντονιστή, εξειδικεύει τα οργανωτικά ζητήματα και μπορεί να καθιερώνει ενιαίους τύπους εγγράφων για τις διαδικασίες του Συμβουλίου.³⁹

1.2.3.2. Αρμοδιότητα των Κλιμακίων του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα (Άρθρο 119Γ)

Η αρμοδιότητα των Κλιμακίων του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα καθορίζεται με τρόπο που εξασφαλίζει την εξειδίκευση, την ταχύτητα και τη θεσμική διαβάθμιση της πειθαρχικής κρίσης. Η κατανομή της ύλης στα Τριμελή, Πενταμελή και Ειδικά Πενταμελή Κλιμάκια επιδιώκει να

³⁸ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

³⁹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

αντιστοιχίσει τη σοβαρότητα των παραπτωμάτων με το κατάλληλο επίπεδο δικαιοδοσίας, υπηρετώντας την αρχή της αναλογικότητας και τις εγγυήσεις αμεροληψίας.

1. Αρμοδιότητες των Τριμελών Κλιμακίων

Τα Τριμελή Κλιμάκια επιλαμβάνονται κυρίως υποθέσεων μικρότερης ή μεσαίας βαρύτητας, συνεδριάζοντας σε πρώτο και τελευταίο βαθμό, εφόσον η πιθανή ποινή δεν υπερβαίνει τις κυρώσεις πλην της οριστικής παύσης. Έχουν εξουσία να επιβάλουν κάθε προβλεπόμενη ποινή εκτός της οριστικής παύσης. Εάν, κατά την εκτίμησή τους, το παράπτωμα μπορεί να επισύρει την ποινή αυτή, υποχρεούνται να παραπέμπουν την υπόθεση στο Πενταμελές Κλιμάκιο, το οποίο διαθέτει την αρμοδιότητα επιβολής της.

Επιπλέον, τα Τριμελή Κλιμάκια εξετάζουν σε δεύτερο βαθμό τις ενστάσεις κατά των αποφάσεων πειθαρχικώς προϊσταμένων, εκτός των περιπτώσεων που υπάγονται στην αρμοδιότητα των Πενταμελών Κλιμακίων. Τέλος, έχουν γνωμοδοτική αρμοδιότητα για τη δυνητική θέση υπαλλήλων σε καθεστώς αργίας και για ζητήματα επιστροφής αποδοχών ή αναστολής άσκησης καθηκόντων, κατά τα άρθρα 104 και 105.

2. Αρμοδιότητες των Πενταμελών Κλιμακίων

Τα Πενταμελή Κλιμάκια συγκεντρώνουν την κρίσιμη αρμοδιότητα για υποθέσεις στις οποίες μπορεί να επιβληθεί η οριστική παύση, συνεδριάζοντας σε πρώτο και τελευταίο βαθμό. Επιπλέον, εξετάζουν υποθέσεις που αφορούν ανώτατα στελέχη της διοίκησης, όπως προϊσταμένους γενικών διευθύνσεων, Υπηρεσιακούς Γραμματείς και Συντονιστές Αποκεντρωμένων Διοικήσεων.

Στο πλαίσιο του δευτεροβάθμιου ελέγχου, τα Πενταμελή Κλιμάκια είναι αρμόδια για:

- ενστάσεις κατά αποφάσεων προϊσταμένων που επιβάλλουν πρόστιμο τεσσάρων μηνών και άνω,
- ενστάσεις υπέρ της διοίκησης,
- ενστάσεις που έχουν ασκηθεί ταυτόχρονα από τον υπάλληλο και υπέρ της Διοίκησης για την ίδια υπόθεση.

Με τον τρόπο αυτό, τα Πενταμελή Κλιμάκια λειτουργούν ως το βασικό όργανο ελέγχου των σοβαρότερων πειθαρχικών υποθέσεων, εκπληρώνοντας αυξημένη εγγυητική λειτουργία.

3. Αρμοδιότητα του Ειδικού Πενταμελούς Κλιμακίου

Το Ειδικό Πενταμελές Κλιμάκιο ενεργεί ως «ταχεία βαθμίδα» πειθαρχικής κρίσης για

υποθέσεις που δύνανται να επισύρουν την οριστική παύση και οι οποίες πλήττουν σοβαρά το κύρος της Υπηρεσίας ή προκαλούν έντονο δημόσιο αίσθημα. Η εξέταση τέτοιων υποθέσεων κατά απόλυτη προτεραιότητα αποσκοπεί στη διασφάλιση της άμεσης αντίδρασης της Διοίκησης σε περιστατικά που απειλούν την εμπιστοσύνη των πολιτών ή τη θεσμική ακεραιότητα της δημόσιας υπηρεσίας.

1.2.3.3. Αρμοδιότητες του Συντονιστή του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα (Άρθρο 119Α)

Ο Συντονιστής του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα αποτελεί τον βασικό θεσμικό πυλώνα της λειτουργίας του Συμβουλίου, καθώς είναι επιφορτισμένος όχι μόνο με τη σύγκληση και οργάνωση του συλλογικού οργάνου, αλλά και με την εξασφάλιση της ομαλής, διαφανούς και αποτελεσματικής λειτουργίας των Κλιμακίων του. Η θέση του ενισχύεται από το γεγονός ότι, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματος, αναπληρώνεται από τον αρχαιότερο Νομικό Σύμβουλο του Κράτους μεταξύ των μελών του Συμβουλίου, διασφαλίζοντας συνέχεια χωρίς διακοπή στη λειτουργία του οργάνου.

Στις ειδικότερες αρμοδιότητές του συγκαταλέγεται, πρωτίστως, η συγκρότηση των Κλιμακίων, μέσω του ορισμού των Προέδρων, των μελών, των Γραμματέων και των αναπληρωτών τους. Ως Πρόεδροι δύνανται να ορίζονται μόνο Νομικοί Σύμβουλοι του Κράτους, εξασφαλίζοντας την απαιτούμενη νομική εμπειρία και θεσμική βαρύτητα στη λειτουργία των Κλιμακίων. Εξίσου σημαντική είναι η αρμοδιότητά του να κατανέμει τις πειθαρχικές υποθέσεις στα κατάλληλα Κλιμάκια, καθώς και να επιλύει κάθε σύγκρουση αρμοδιοτήτων μεταξύ τους. Σε περίπτωση διαπίστωσης αναρμοδιότητας ενός Κλιμακίου επί της υπόθεσης, αυτή αναπέμπεται στον Συντονιστή προκειμένου να γίνει νέα, ορθή κατανομή.

Παράλληλα, ο Συντονιστής διαθέτει την εξουσία να ορίζει κατ' εξαίρεση εισηγητές, να καθορίζει χρονοδιαγράμματα διεκπεραίωσης για την αποφυγή καθυστερήσεων και να παρεμβαίνει ώστε να εξετάζονται κατά προτεραιότητα υποθέσεις μείζονος βαρύτητας ή υποθέσεις για τις οποίες επίκειται παραγραφή. Η αρμοδιότητα αυτή ενισχύει τη λειτουργικότητα του Συμβουλίου, αποτρέποντας φαινόμενα διοικητικής αδράνειας ή χρονικής υπέρβασης των πλαισίων παραγραφής, που θα έθεταν σε κίνδυνο την αποτελεσματικότητα της πειθαρχικής διαδικασίας.

Στα καθήκοντά του περιλαμβάνεται επίσης η ανάθεση της πειθαρχικής

ανάκρισης σε μέλος του Συμβουλίου ή σε υπάλληλο, η αναπομπή υποθέσεων στη Διοίκηση όταν έχει παραπεμφθεί αναρμοδίως, η σύγκληση της Ολομέλειας του Συμβουλίου για ζητήματα λειτουργίας, καθώς και η προεδρία στο ειδικό Πενταμελές Κλιμάκιο της περ. γ' του άρθρου 119B. Τέλος, ο Συντονιστής οφείλει να συντάσσει και να υποβάλλει εξαμηνιαία έκθεση πεπραγμένων, στην οποία αποτυπώνεται το έργο του Συμβουλίου, η πορεία των υποθέσεων και η συνολική αποδοτικότητα του. Η έκθεση αυτή αποτελεί εργαλείο λογοδοσίας και συστηματικής αξιολόγησης της πειθαρχικής λειτουργίας.⁴⁰

1.2.3.4. Γραμματειακή Υποστήριξη του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα – Εξουσιοδοτικές Διατάξεις (Άρθρο 119Ε)

Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη του Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα αποτελεί κρίσιμη θεσμική προϋπόθεση για την αποτελεσματική άσκηση της πειθαρχικής δικαιοδοσίας. Η υποστήριξη αυτή παρέχεται από τη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα του Υπουργείου Εσωτερικών, η οποία λειτουργεί ως ο επιχειρησιακός βραχίονας του Συμβουλίου, εξασφαλίζοντας τη διοικητική συνέχεια, την τήρηση των διαδικασιών και την ομαλή διακίνηση των υποθέσεων.

Για την ενίσχυση της λειτουργικής αποτελεσματικότητας του Συμβουλίου, ο νόμος προβλέπει την ανάπτυξη της ειδικής «Ηλεκτρονικής Εφαρμογής Παρακολούθησης Πειθαρχικού Δικαίου», η οποία επιτρέπει την ψηφιακή διαχείριση των πειθαρχικών υποθέσεων, την παρακολούθηση προθεσμιών, την άμεση ενημέρωση των πειθαρχικών οργάνων και τη διασύνδεση με τα λοιπά κεντρικά πληροφοριακά συστήματα του Δημοσίου. Η ψηφιακή αυτή υποδομή επιδιώκει να αντιμετωπίσει χρόνιες δυσλειτουργίες, όπως καθυστερήσεις, απώλεια εγγράφων και κατακερματισμένη πληροφόρηση.

Περαιτέρω, με προεδρικό διάταγμα συνιστάται στη Γενική Διεύθυνση Ανθρώπινου Δυναμικού η Διεύθυνση Πειθαρχικών Υποθέσεων Ανθρώπινου Δυναμικού, η οποία αναλαμβάνει εξειδικευμένη γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη του Συμβουλίου. Η νέα αυτή οργανωτική δομή διασφαλίζει την ενιαία αντιμετώπιση των πειθαρχικών διαδικασιών, συγκεντρώνει την αρμόδια τεχνογνωσία και ενισχύει τη διαφάνεια. Σε θεωρητικό επίπεδο, η συγκρότηση ειδικής Διεύθυνσης

⁴⁰ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

συνιστά σημαντική τομή, καθώς συνδέει την πειθαρχική διαδικασία με τη σύγχρονη διοικητική αντίληψη περί ολοκληρωμένης διαχείρισης ανθρώπινων πόρων.⁴¹

Οι εξουσιοδοτικές διατάξεις δίνουν τη δυνατότητα έκδοσης κοινών υπουργικών αποφάσεων για τη ρύθμιση τεχνικών και διοικητικών λεπτομερειών, ιδίως ως προς τη διασύνδεση της νέας ηλεκτρονικής εφαρμογής με το Σύστημα Διαχείρισης Ανθρώπινου Δυναμικού της Δημόσιας Διοίκησης, το πληροφοριακό σύστημα της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας για τις πειθαρχικές υποθέσεις και το Εθνικό Μητρώο Επικοινωνίας. Οι αποφάσεις αυτές καθορίζουν το κανονιστικό πλαίσιο πρόσβασης, τα τεχνικά μέτρα ασφαλείας και τις εγγυήσεις συμμόρφωσης με τη νομοθεσία περί προσωπικών δεδομένων.

Αρμοδιότητα υπηρεσιακών συμβουλίων (Άρθρο 120)

Καταργήθηκε

1.2.3.5. Ενιαία κρίση πειθαρχικών παραπτώματων (άρθρο 121)

Ο θεσμός της ενιαίας κρίσης πειθαρχικών παραπτώματων επιδιώκει την ορθολογική, ενιαία και συνεκτική αντιμετώπιση υποθέσεων που συνδέονται μεταξύ τους, αποτρέποντας την τεμαχισμένη εξέταση και τον κίνδυνο αντιφατικών αποφάσεων. Σύμφωνα με τη ρύθμιση, το πειθαρχικό όργανο μπορεί να εξετάζει περισσότερα παραπτώματα του ίδιου υπαλλήλου ενιαία, εφόσον αφορούν καθήκοντα υπηρεσιών του ίδιου φορέα. Η ενιαία κρίση επιτρέπει τη συνολική αποτίμηση της συμπεριφοράς του υπαλλήλου και την ορθή στάθμιση της αναλογικότητας της ποινής, όπως έχει γίνει δεκτό και στη νομολογία.

Αντίστοιχα, η ρύθμιση επιτρέπει την ενιαία κρίση περισσότερων υπαλλήλων όταν τα παραπτώματα είναι κοινά ή συναφή και πληρούνται οι ίδιες προϋποθέσεις. Η κοινή εξέταση συμβάλλει στη διασάφηση της συμμετοχής κάθε υπαλλήλου, στην πληρέστερη διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών και στη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των εμπλεκόμενων προσώπων.⁴²

Στις περιπτώσεις όπου τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα διαφέρουν, ο νόμος καθιερώνει ιεραρχικό μηχανισμό προσδιορισμού του αρμοδίου: μεταξύ περισσότερων πειθαρχικώς προϊσταμένων ο αρμόδιος είναι ο ιεραρχικώς ανώτερος, ενώ μεταξύ

⁴¹ Ανθόπουλος, 2015.

⁴² Σπηλιωτόπουλος, 2018.

πειθαρχικώς προϊσταμένου και πειθαρχικού συμβουλίου, υπερισχύει το πειθαρχικό συμβούλιο. Η επιλογή αυτή εξυπηρετεί τη συγκέντρωση της κρίσης σε όργανα με αυξημένη θεσμική βαρύτητα και εχέγγυα αμεροληψίας.

1.3. ΑΣΚΗΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΩΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 122)

Η άσκηση της πειθαρχικής δίωξης σηματοδοτεί την έναρξη της επίσημης πειθαρχικής διαδικασίας και διασφαλίζει την τήρηση των θεσμικών εγγυήσεων του υπαλλήλου. Η διαδικασία κινείται είτε με κλήση σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο είτε με παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο. Η νομοθεσία καθιερώνει αυστηρά χρονικά όρια: η διαδικασία ενώπιον μονομελούς οργάνου πρέπει να ολοκληρώνεται εντός δύο μηνών από την κλήση σε απολογία, ενώ σε περίπτωση παραπομπής στο πειθαρχικό συμβούλιο η προθεσμία είναι τέσσερις μήνες, επεκτεινόμενη σε έξι όταν απαιτείται διεξαγωγή πειθαρχικής ανάκρισης.

Η παράβαση των ανωτέρω προθεσμιών δεν αποτελεί απλώς διοικητική πλημμέλεια, αλλά αναγνωρίζεται ως αυτοτελές πειθαρχικό παράπτωμα. Ειδικώς για τα μέλη του Πειθαρχικού Συμβουλίου, η εκδίκαση της ευθύνης τους διενεργείται βάσει του ν. 4831/2021, ο οποίος ρυθμίζει την πειθαρχική ευθύνη των λειτουργών του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Η επιλογή αυτή ενισχύει την ανεξαρτησία και την ακεραιότητα του πειθαρχικού συστήματος, διασφαλίζοντας ότι και οι ίδιοι οι φορείς της πειθαρχικής εξουσίας υπόκεινται σε θεσμικό έλεγχο, σύμφωνα με τη θεωρητική αρχή της καθολικότητας της πειθαρχικής ευθύνης.⁴³

1.4. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΣΥΝΔΙΑΛΛΑΓΗ (ΑΡΘΡΟ 122Α)

Η εισαγωγή του θεσμού της πειθαρχικής συνδιαλλαγής αποτελεί σημαντική καινοτομία του νέου πειθαρχικού δικαίου, καθώς προσφέρει μια εναλλακτική, ταχύτερη και περισσότερο επιεική διαδικασία για την αντιμετώπιση πειθαρχικών παραπτωμάτων χαμηλής ή μεσαίας βαρύτητας. Η συνδιαλλαγή μπορεί να εφαρμοστεί όταν το παράπτωμα δεν επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης και όταν δεν έχει προκληθεί οικονομική ζημία ή η ζημία έχει ήδη πλήρως αποκατασταθεί από τον υπάλληλο. Η δυνατότητα ενεργοποίησης της διαδικασίας ανήκει αποκλειστικά στον διωκόμενο υπάλληλο, ο οποίος δύναται να υποβάλει αίτημα από την άσκηση της πειθαρχικής δίωξης έως την έκδοση απόφασης ή την παραπομπή στο πειθαρχικό

⁴³ Ανθόπουλος, 2015

συμβούλιο.

Το μονομελές πειθαρχικό όργανο καλεί τον υπάλληλο σε διαδικασία συνδιαλλαγής, εφόσον κρίνει –με βάση τα στοιχεία του φακέλου, το είδος και τις περιστάσεις του παραπτώματος, την προσωπικότητα του υπαλλήλου και τη μέχρι τότε υπηρεσιακή του διαδρομή– ότι συντρέχουν οι ουσιαστικές προϋποθέσεις για εξωδικαστική επίλυση. Το πρακτικό συνδιαλλαγής, το οποίο συντάσσεται εφόσον επιτευχθεί συμφωνία, αποτελεί αυστηρά τυπικό έγγραφο με συγκεκριμένο περιεχόμενο: πλήρη περιγραφή της πράξης, αναφορά των αποδεικτικών στοιχείων, στοιχειοθέτηση της ενοχής, βεβαίωση περί μη ύπαρξης οικονομικής ζημίας, καθώς και ρητή δήλωση ομολογίας του υπαλλήλου. Η ομολογία αυτή δεν είναι ανακλητή· η κατάρτιση του πρακτικού δεσμεύει αμετακλήτως τον υπάλληλο και μεταφέρεται εντός πέντε ημερών στο πειθαρχικό συμβούλιο.

Το πειθαρχικό συμβούλιο εξετάζει το πρακτικό και, εφόσον οι προϋποθέσεις πληρούνται, κηρύσσει ένοχο τον υπάλληλο και επιβάλλει ποινή που δεν μπορεί να υπερβαίνει το πρόστιμο αποδοχών πέντε μηνών – ή δέκα μηνών σε περίπτωση συρροής παραπτωμάτων. Όταν η συνδιαλλαγή ζητείται μετά την παραπομπή στο συμβούλιο, η διαδικασία διενεργείται ενώπιον του αρμόδιου Κλιμακίου, το οποίο μπορεί να επιβάλει οποιαδήποτε ποινή πλην της ανώτατης για το συγκεκριμένο παράπτωμα.

Εκ της νομοθεσίας προκύπτει επίσης μία κρίσιμη δικονομική συνέπεια: δεν επιτρέπεται κανένα ένδικο μέσο κατά του πρακτικού συνδιαλλαγής ή της απόφασης που εκδίδεται βάσει αυτού. Η οριστικότητα της κρίσης δικαιολογείται από το γεγονός ότι η διαδικασία στηρίζεται σε ρητή και ανεπιφύλακτη ομολογία του υπαλλήλου και προϋποθέτει τη συναίνεσή του. Παράλληλα, αν η συνδιαλλαγή επιτευχθεί πριν από την ολοκλήρωση της ανάκρισης ή πριν από την κλήση σε απολογία, οι πράξεις αυτές θεωρούνται αυτοδικαίως περατωμένες.

Εφόσον δεν επιτευχθεί συνδιαλλαγή, το αίτημα θεωρείται ως ουδέποτε υποβληθέν και καταστρέφεται μαζί με κάθε σχετικό υλικό, μη δυνάμενο να χρησιμοποιηθεί σε οποιοδήποτε στάδιο της διαδικασίας. Η εγγύηση αυτή διασφαλίζει ότι η αποτυχημένη συνδιαλλαγή δεν θα λειτουργήσει επιβαρυντικά για τον υπάλληλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Π

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: «ΤΑ ΣΤΑΔΙΑ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ -ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ »

2.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η πειθαρχική διαδικασία στο Ελληνικό Δημόσιο αποτελεί βασικό θεσμό διασφάλισης της νομιμότητας, της διοικητικής τάξης και της αξιοπιστίας της δημόσιας διοίκησης. Δεν αρκεί η απλή τυποποίηση των πειθαρχικών παραπτώματων και των ποινών· εξίσου κρίσιμη είναι η ύπαρξη μιας οργανωμένης, δίκαιης και αποτελεσματικής διαδικασίας μέσα από την οποία διαπιστώνεται η τέλεση του παραπτώματος, αποδίδονται ευθύνες και εξασφαλίζεται η προστασία των δικαιωμάτων του υπαλλήλου. Η πειθαρχική διαδικασία συνιστά, επομένως, ένα σύνθετο διοικητικό μηχανισμό, στον οποίο συνυπάρχουν η ανάγκη για αποτελεσματικό έλεγχο της διοίκησης και η υποχρέωση σεβασμού των εγγυήσεων του κράτους δικαίου.

Η σημασία των σταδίων της πειθαρχικής διαδικασίας αναδεικνύεται ιδιαίτερα μέσα από τις πρόσφατες νομοθετικές παρεμβάσεις και, κυρίως, μέσα από τον Ν. 5225/2025, με τον οποίο επήλθε ουσιαστική αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα. Ο νέος νόμος δεν περιορίστηκε απλώς σε τροποποιήσεις επιμέρους διατάξεων, αλλά επαναπροσδιόρισε τον συνολικό τρόπο οργάνωσης και εξέλιξης της πειθαρχικής διαδικασίας, επιδιώκοντας την επιτάχυνση, την αποτελεσματικότητα και τη θεσμική θωράκιση της πειθαρχικής δικαιοσύνης. Στο νέο αυτό πλαίσιο, τα στάδια της διαδικασίας, από την υποβολή της καταγγελίας έως την έκδοση οριστικής απόφασης και την άσκηση των ενδίκων μέσων, αποκτούν ιδιαίτερη βαρύτητα.

Η πειθαρχική διαδικασία στο Δημόσιο δεν αποτελεί απλή εσωτερική υπηρεσιακή διαδικασία, αλλά ειδική διοικητική διαδικασία με έντονο κυρωτικό χαρακτήρα. Για τον λόγο αυτό διέπεται από θεμελιώδεις αρχές του διοικητικού και συνταγματικού δικαίου, όπως η αρχή της νομιμότητας, η αρχή της αναλογικότητας, το δικαίωμα προηγούμενης ακρόασης του υπαλλήλου, η αντικειμενικότητα και η αμεροληψία των οργάνων που αποφασίζουν. Τα στάδιά της είναι συγκεκριμένα, διακριτά και αλληλένδετα, ώστε να διασφαλίζεται τόσο η ουσιαστική απόδοση ευθύνης όσο και η τήρηση των διαδικαστικών εγγυήσεων.

Στο πλαίσιο της πειθαρχικής διαδικασίας, καθοριστικό ρόλο διαδραματίζει και το σύστημα των ενδίκων μέσων, **τα** οποία εξασφαλίζουν τον έλεγχο της πειθαρχικής κρίσης και την αποκατάσταση τυχόν σφαλμάτων. Τα ένδικα μέσα, διοικητικά και δικαστικά, αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της έννομης προστασίας του υπαλλήλου και εκδήλωση της αρχής του κράτους δικαίου. Η δυνατότητα άσκησης προσφυγής ή ένστασης ενώπιον ανώτερων πειθαρχικών οργάνων, καθώς και η δικαστική προσβολή των πειθαρχικών αποφάσεων ενώπιον των αρμόδιων διοικητικών δικαστηρίων, διασφαλίζουν ότι η διοίκηση δεν λειτουργεί ανεξέλεγκτα.

Στο πλαίσιο του επιμορφωτικού προγράμματος «**Εφαρμογή της πειθαρχικής διαδικασίας στο δημόσιο τομέα**» με τη σύνταξη του παρόντος εκπαιδευτικού υλικού για τη θεματική ενότητα «**Τα στάδια της πειθαρχικής διαδικασίας – ένδικα μέσα**» επιχειρείται η αποτύπωση του νέου νομικού πλαισίου του Ν.5225/2025 καθώς και κάποιων ερμηνευτικών παρατηρήσεων, κατά περίπτωση, με στόχο την καλύτερη κατανόηση των ανωτέρω διατάξεων και την ορθή και αποτελεσματική εφαρμογή τους.

Ειδικότερα το παρόν εκπαιδευτικό υλικό έχει σκοπό οι συμμετέχοντες να είναι σε θέση:

- ✓ Να γνωρίζουν τι είναι πειθαρχική δίωξη και πως ασκείται.
- ✓ Να γνωρίζουν τη διαδικασία και τις συνέπειες της παραπομπής υπαλλήλου στο πειθαρχικό συμβούλιο.
- ✓ Να γνωρίζουν ποιες είναι οι ανακριτικές πράξεις στο πλαίσιο της Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης.
- ✓ Να γνωρίζουν την έννοια και τη διαδικασία της πειθαρχικής ανάκρισης που διενεργείται κατόπιν εντολής του πειθαρχικού συμβουλίου.
- ✓ Να γνωρίζουν πως συντάσσεται η πειθαρχική απόφαση από το μονομελές πειθαρχικό όργανο και το πειθαρχικό συμβούλιο.
- ✓ Να γνωρίζουν τα ένδικα μέσα (ένσταση και προσφυγή) και πως και σε ποιο όργανο ασκούνται
- ✓ Να γνωρίζουν πως εκτελείται η πειθαρχική απόφαση.
- ✓ Να γνωρίζουν την παραγραφή των πειθαρχικών παραπτωμάτων.
- ✓ Να γνωρίζουν τη διαγραφή των πειθαρχικών ποινών.
- ✓ Να εφαρμόζουν ορθά τις σχετικές διατάξεις.

2.2. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

2.2.1. Παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο (Άρθρο 123)

Το άρθρο 123 προβλέπει ότι όταν ο Υπουργός ή ο επικεφαλής φορέα διαπιστώνει πως το πειθαρχικό παράπτωμα επισύρει ποινή ανώτερη της δικής του αρμοδιότητας, ή όταν το πειθαρχικό συμβούλιο έχει αποκλειστική αρμοδιότητα σύμφωνα με το άρθρο 119Γ παρ. 2 περ. β', η υπόθεση παραπέμπεται υποχρεωτικά στο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Για τους υπαλλήλους νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, η παραπομπή διενεργείται από το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης ή, ελλείψει αυτού, από τον πρόεδρο του συλλογικού οργάνου.

Η παραπομπή καθίσταται υποχρεωτική όταν υπάρχει αιτιολογημένη πρόταση της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας (ΕΑΔ), η οποία θέτει συγκεκριμένη προθεσμία για την ολοκλήρωσή της. Σε περίπτωση αδράνειας του αρμόδιου οργάνου, ο Διοικητής της ΕΑΔ αναλαμβάνει ο ίδιος την παραπομπή, κατ' εφαρμογή του άρθρου 117 παρ. 4.

Επιπλέον, ο Υπουργός ή ο Γραμματέας Αποκεντρωμένης Διοίκησης υποχρεούται να παραπέμπει στο Πειθαρχικό Συμβούλιο κάθε πειθαρχικό παράπτωμα υπαλλήλου ΝΠΔΔ που εποπτεύεται από αυτούς, όταν λάβει γνώση του. Η ρύθμιση αυτή ενισχύει την ενιαία εποπτεία των ΝΠΔΔ και την αποτελεσματική άσκηση πειθαρχικού ελέγχου, χωρίς να επιτρέπεται επιλεκτική ή αποσπασματική ενεργοποίηση της διαδικασίας.

Τέλος, απαγορεύεται η παραπομπή στο Πειθαρχικό Συμβούλιο μετά την έκδοση οριστικής απόφασης από οποιοδήποτε πειθαρχικό όργανο για το ίδιο παράπτωμα, προκειμένου να τηρηθεί η αρχή *ne bis in idem* στο πειθαρχικό δίκαιο και να αποφευχθεί η πολλαπλή τιμωρία για την ίδια πράξη.⁴⁴

2.2.2. Διαδικασία και συνέπειες παραπομπής (Άρθρο 124)

Το παραπεμπτήριο έγγραφο αποτελεί τον θεμέλιο λίθο της διαδικασίας ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου, καθώς προσδιορίζει το αντικείμενο της πειθαρχικής κατηγορίας και οριοθετεί το πλαίσιο ελέγχου. Η διάταξη απαιτεί την ακριβή αναφορά τόπου, χρόνου και πραγματικών περιστατικών, καθώς και τον σαφή προσδιορισμό

⁴⁴ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

του διωκόμενου υπαλλήλου. Η σαφής τυποποίηση του παραπτώματος αποτελεί έκφανση της αρχής της νομιμότητας και εξασφαλίζει ότι ο υπάλληλος γνωρίζει πλήρως τη σε βάρος του κατηγορία.

Το παραπεμπτήριο έγγραφο κοινοποιείται στον διωκόμενο κατά τους κανόνες του άρθρου 138 και αποστέλλεται μαζί με τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης στο Πειθαρχικό Συμβούλιο. Κατά τη διαδικασία, εάν προκύψουν ευθύνες και για άλλους υπαλλήλους που δεν περιλαμβάνονται στο παραπεμπτήριο, το Συμβούλιο τους καλεί σε απολογία χωρίς νέα κοινοποίηση, διασφαλίζοντας την οικονομία της διαδικασίας. Σε τέτοιες περιπτώσεις το Συμβούλιο δύναται να αποφασίσει τη συνεκδίκηση των παραπτωμάτων, στοιχείο που ενισχύει την ενιαία αξιολόγηση σχετιζόμενων συμπεριφορών.

Η έκδοση παραπεμπτηρίου εγγράφου επιφέρει σημαντικές συνέπειες: καταργεί κάθε εκκρεμή πειθαρχική διαδικασία ενώπιον άλλου οργάνου για το ίδιο παράπτωμα και δεν ανακαλείται, ώστε να διασφαλίζεται η σταθερότητα της πειθαρχικής δίωξης και να αποτρέπονται χειρισμοί που θα μπορούσαν να υπονομεύσουν την εξέλιξη της διαδικασίας.⁴⁵

Κατά την εξέταση της υπόθεσης από το αρμόδιο Κλιμάκιο, ο εισηγητής μπορεί να ζητήσει συμπληρωματικά στοιχεία, τα οποία οι αρμόδιες αρχές οφείλουν να αποστείλουν αμελλητί· ο διωκόμενος λαμβάνει γνώση όλων των εγγράφων πριν από την απολογία του, σε συμμόρφωση με το άρθρο 135 παρ. 3 και την αρχή του δικαιώματος ακρόασης⁴⁶.

Σε περιπτώσεις όπου εφαρμόζεται το άρθρο 117 παρ. 4, η έκθεση της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και το διαβιβαστικό του Διοικητή υποκαθιστούν πλήρως το παραπεμπτήριο έγγραφο, ενώ η αναζήτηση συμπληρωματικών στοιχείων συνεχίζεται βάσει των γενικών κανόνων. Τέλος, εκδίδεται συμπληρωματικό παραπεμπτήριο όταν η πειθαρχική ανάκριση αποκαλύπτει νέα παραπτώματα ή νέα ουσιώδη στοιχεία, ώστε το κατηγορητήριο να παραμένει πλήρες και ακριβές.

2.2.3. Προκαταρκτική εξέταση (Άρθρο 125)

Σύμφωνα με τον Σπηλιωτόπουλο η προκαταρκτική εξέταση αποτελεί ένα άτυπο αλλά κρίσιμο στάδιο της πειθαρχικής διαδικασίας, αποβλέποντας στη συλλογή και

⁴⁵ Ανθόπουλος, 2015

⁴⁶ Σπηλιωτόπουλος, 2018

καταγραφή των απαραίτητων στοιχείων για να διαπιστωθεί η τέλεση πειθαρχικού παραπτώματος και οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτό ενδεχομένως τελέσθηκε. Δεν συνιστά έναρξη της πειθαρχικής δίωξης, αλλά λειτουργεί ως προπαρασκευαστικός μηχανισμός αξιολόγησης της ανάγκης για περαιτέρω ενέργειες, σύμφωνα με τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της αναλογικότητας.

Η εξέταση μπορεί να ενεργηθεί ή να διαταχθεί από κάθε πειθαρχικώς προϊστάμενο και πρέπει να ολοκληρώνεται εντός μηνός από τη γνώση των σχετικών γεγονότων ή από την κοινοποίηση της εντολής στον εξετάζοντα υπάλληλο. Το σύντομο αυτό χρονικό πλαίσιο αντανakλά την ανάγκη ταχείας αντίδρασης της διοίκησης και αποτροπής υπέρμετρων καθυστερήσεων που θα έπλητταν την αποτελεσματικότητα του πειθαρχικού ελέγχου.

Ο υπάλληλος που διενεργεί την εξέταση παραδίδει τα στοιχεία στον πειθαρχικώς προϊστάμενο και εισηγείται είτε την άσκηση πειθαρχικής δίωξης είτε τη διενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης (Ε.Δ.Ε.) είτε τη θέση της υπόθεσης στο αρχείο. Ο προϊστάμενος, με βάση τα συλλεχθέντα στοιχεία, μπορεί να περατώσει την υπόθεση με αιτιολογημένη κρίση, να ασκήσει πειθαρχική δίωξη εφόσον η πράξη τιμωρείται με ποινή της αρμοδιότητάς του ή να παραπέμψει την υπόθεση για επιβολή βαρύτερης ποινής στο πειθαρχικό συμβούλιο. Σύμφωνα με τον Ανθόπουλο 2015, η δυνατότητα διαβάθμισης διασφαλίζει την ουσιαστική αναλογικότητα και αποτρέπει άσκοπες πειθαρχικές διώξεις.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η ειδική διαδικασία για υποθέσεις διαφθοράς, όπως αυτές που προβλέπονται στα άρθρα 159–237Α ΠΚ. Σε αυτές, παρέχεται πλήρης προστασία της ανωνυμίας υπαλλήλων που συμβάλλουν στην αποκάλυψη των πράξεων χωρίς να έχουν εμπλοκή ή προσωπικό όφελος. Η προστασία αυτή ευθυγραμμίζεται με τα καθεστώτα μαρτύρων δημοσίου συμφέροντος και προστασίας έναντι αντιποίνων των ν. 2928/2001 και 4990/2022, ενισχύοντας την ασφάλεια των πληροφοριοδοτών και την αποτελεσματικότητα της καταπολέμησης της διαφθοράς.

2.2.4. Ένορκη διοικητική εξέταση (Άρθρο 126)

Η Ένορκη Διοικητική Εξέταση (Ε.Δ.Ε.) αποτελεί το πλέον επίσημο και δομημένο προανακριτικό στάδιο της πειθαρχικής διαδικασίας. Διατάσσεται όταν η υπηρεσία διαθέτει σοβαρές υπόνοιες ή σαφείς ενδείξεις τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος και στοχεύει στη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων, στον εντοπισμό των υπεύθυνων και

στη διακρίβωση των συνθηκών τέλεσης της πράξης. Όπως και η προκαταρκτική εξέταση, δεν συνιστά έναρξη της πειθαρχικής δίωξης, αλλά αποτελεί το αποφασιστικό εργαλείο της διοίκησης για την ορθή τεκμηρίωση της κατηγορίας.⁴⁷

Η Ε.Δ.Ε. διατάσσεται από οποιονδήποτε πειθαρχικώς προϊστάμενο και ανατίθεται σε μόνιμο υπάλληλο με βαθμό Α'. Ο νομοθέτης προβλέπει δυνατότητα ανάθεσης σε υπάλληλο άλλου Υπουργείου, σε περίπτωση ΝΠΔΔ ή ανεξάρτητης αρχής, ώστε να διασφαλίζεται αντικειμενικότητα και αποφυγή ενδεχόμενων συγκρούσεων συμφερόντων. Η εξέταση πρέπει να ολοκληρώνεται εντός της προθεσμίας που τίθεται στην απόφαση ανάθεσης και πάντως όχι πέραν των δύο μηνών από την κοινοποίηση της εντολής, με δυνατότητα παράτασης ενός μήνα υπό αυστηρές προϋποθέσεις. Η τήρηση αυστηρών χρονικών ορίων υπηρετεί την αρχή της ταχείας και αποτελεσματικής διοικητικής δράσης.

Η διαδικασία περιλαμβάνει εξέταση του ελεγχόμενου υπαλλήλου υπό τους όρους του άρθρου 130 παρ. 3 και του άρθρου 132, εξασφαλίζοντας την τήρηση του δικαιώματος ακρόασης και των εγγυήσεων δίκαιης διαδικασίας. Μετά την ολοκλήρωση της εξέτασης, ο ενεργών την Ε.Δ.Ε. υποβάλλει αιτιολογημένη έκθεση με όλα τα συγκεντρωθέντα στοιχεία. Αν προκύπτει διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος, ο πειθαρχικώς προϊστάμενος οφείλει να ασκήσει δίωξη αμελλητί και το αργότερο εντός ενός μήνα. Εάν προκύψουν νέα ουσιώδη στοιχεία πριν από την άσκηση δίωξης, μπορεί να διαταχθεί συμπληρωματική εξέταση.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η πλήρης προστασία της ανωνυμίας των υπαλλήλων που συνδράμουν στην αποκάλυψη πράξεων διαφθοράς (άρθρα 159–237Α ΠΚ), ακόμη και αν δεν έχουν χαρακτηριστεί ως μάρτυρες δημοσίου συμφέροντος.

Η Ε.Δ.Ε. είναι μυστική, στοιχείο που διασφαλίζει την αποτελεσματικότητα της έρευνας και την προστασία προσωπικών δεδομένων. Το περιεχόμενό της γνωστοποιείται στον υπάλληλο μόνο εφόσον ασκηθεί πειθαρχική δίωξη. Αν δεν ασκηθεί, πρόσβαση παρέχεται μόνον υπό προϋποθέσεις ιδιαίτερου εννόμου συμφέροντος.

2.3. ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΑΝΑΚΡΙΣΗ (ΑΡΘΡΟ 127)

Η πειθαρχική ανάκριση αποτελεί το πλέον επίσημο και αποδεικτικά πλήρες στάδιο

⁴⁷ Σπηλιωτόπουλος, 2018

της πειθαρχικής διαδικασίας ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου. Είναι καταρχήν υποχρεωτική, εκτός από τις περιοριστικά αναφερόμενες περιπτώσεις όπου τα πραγματικά περιστατικά προκύπτουν αναμφισβήτητα από τον φάκελο, όταν ο υπάλληλος ομολογεί πλήρως την πράξη, όταν αυτός συλλαμβάνεται επ' αυτοφώρω για ποινικό αδίκημα που συνιστά και πειθαρχικό παράπτωμα, όταν έχει προηγηθεί ποινική ανάκριση ή προανάκριση για τα ίδια περιστατικά, όταν έχει ήδη διενεργηθεί Ε.Δ.Ε. που διασφάλισε τα δικονομικά δικαιώματα του υπαλλήλου, καθώς και όταν έχει προηγηθεί πειθαρχική συνδιαλλαγή.

Η πειθαρχική ανάκριση διεξάγεται από μέλος του Πειθαρχικού Συμβουλίου, οριζόμενο από τον Συντονιστή, με δυνατότητα ανάθεσης σε άλλον μόνιμο υπάλληλο βαθμού Α' όταν απαιτούνται εξειδικευμένες γνώσεις ή όταν επιβάλλεται αντικειμενικότητα λόγω υπηρεσιακής θέσης του διωκομένου. Ρητά αποκλείονται από την ανάκριση: τα μέλη του Κλιμακίου στο οποίο έχει ανατεθεί η υπόθεση, ο εισηγητής, ο ίδιος ο εγκαλούμενος, οι πειθαρχικώς προϊστάμενοι που εξέδωσαν την κρίσιμη απόφαση, τα πρόσωπα που διεξήγαγαν την Ε.Δ.Ε. και όσοι άσκησαν την πειθαρχική δίωξη. Η διάταξη αυτή ενισχύει την αμεροληψία και αποτρέπει την υπονόμηση της αντικειμενικότητας της διαδικασίας.

Ο διωκόμενος υπάλληλος μπορεί να ζητήσει την εξαίρεση του ανακριτή, εφόσον επικαλείται συγκεκριμένους λόγους προσβολής της αμεροληψίας. Εάν η αίτηση γίνει δεκτή, οι ανακριτικές πράξεις που έχουν ήδη διενεργηθεί ακυρώνονται και επαναλαμβάνονται, ενισχύοντας την προστασία των δικονομικών δικαιωμάτων του υπαλλήλου και την εμπιστοσύνη στη διαδικασία.

Η πειθαρχική ανάκριση περιλαμβάνει δυνατότητα διεξαγωγής πράξεων και εκτός έδρας, καθώς και συνδρομή άλλων διοικητικών αρχών. Είναι μυστική, ώστε να διασφαλίζεται η ακεραιότητα της έρευνας και η προστασία των εμπλεκόμενων. Ολοκληρώνεται εντός μηνός από την κοινοποίηση της απόφασης ανάθεσης, με δυνατότητα παράτασης ενός μήνα.

Η ανάκριση μπορεί να επεκταθεί και σε άλλα παραπτώματα του ίδιου υπαλλήλου όταν αναδεικνύονται επαρκή στοιχεία, επιτρέποντας μια ολοκληρωμένη αξιολόγηση της υπηρεσιακής συμπεριφοράς. Η διαδικασία υποστηρίζεται από γραμματέα που ορίζεται από τον ανακριτή, ενώ εφαρμόζεται και η δυνατότητα απομακρυσμένης παράστασης του διωκομένου με τεχνολογικά μέσα, σε συμμόρφωση με τις σύγχρονες απαιτήσεις ψηφιακής διοίκησης.

2.3.1. Ανακριτικές πράξεις (Άρθρο 128)

Οι ανακριτικές πράξεις αποτελούν τον πυρήνα της πειθαρχικής ανάκρισης, καθώς συνιστούν τα μέσα με τα οποία το Πειθαρχικό Συμβούλιο ή ο ανακριτής συλλέγουν τα αναγκαία στοιχεία για τη διαπίστωση της τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος. Ο νόμος απαριθμεί περιοριστικά τις πράξεις αυτές: αυτοψία, εξέταση μαρτύρων, πραγματογνωμοσύνη και εξέταση του διωκομένου.

Ωστόσο, ο νόμος θέτει σαφή όρια στη διεξαγωγή ανακριτικών πράξεων: δεν μπορούν να στραφούν σε θέματα που καλύπτονται από υπηρεσιακό απόρρητο, εκτός εάν συναινεί η αρμόδια αρχή, ούτε σε πληροφορίες που υπάγονται σε επαγγελματικό ή άλλο νόμιμο απόρρητο. Η προστασία του απορρήτου αποτελεί κρίσιμη εγγύηση όχι μόνο για τη διαφύλαξη της εύρυθμης λειτουργίας της διοίκησης, αλλά και για τον σεβασμό των ατομικών δικαιωμάτων, όπως αυτά κατοχυρώνονται συνταγματικά και στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας.⁴⁸

Για κάθε ανακριτική πράξη συντάσσεται έκθεση, η οποία υπογράφεται από όλα τα πρόσωπα που συμμετείχαν στη διαδικασία. Όταν ο μάρτυρας ή άλλο πρόσωπο αδυνατεί, αρνείται ή δεν γνωρίζει να υπογράψει, γίνεται αντίστοιχη μνεία, ώστε να διασφαλίζεται η τυπική αρτιότητα και η αξιοπιστία του αποδεικτικού υλικού.

2.3.2. Αυτοψία (Άρθρο 129)

Η αυτοψία συνιστά μία από τις κατεξοχήν αποδεικτικές πράξεις της πειθαρχικής ανάκρισης, η οποία επιτρέπει στον ανακριτή την άμεση και προσωπική αντίληψη των κρίσιμων αντικειμένων ή χώρων που συνδέονται με το ερευνώμενο πειθαρχικό παράπτωμα. Η διενέργειά της αυτοψίας κατά τον Σπηλιωτόπουλο (2018), γίνεται αυτοπροσώπως από τον ανακριτή, με την παρουσία γραμματέα, γεγονός που ενισχύει τη διαφάνεια της διαδικασίας και διασφαλίζει την τήρηση των δικονομικών εγγυήσεων. Μοναδική εξαίρεση στη φυσική παρουσία αποτελεί η δυνατότητα απομακρυσμένης διερεύνησης κατά το άρθρο 127 παρ. 4, όταν οι ιδιαίτερες συνθήκες της υπόθεσης το επιβάλλουν.

Όταν η αυτοψία αφορά δημόσια έγγραφα ή ιδιωτικά έγγραφα κατατεθειμένα σε δημόσια αρχή, αυτή διενεργείται στον χώρο όπου τα έγγραφα τηρούνται, ώστε να αποφευχθεί ο κίνδυνος απώλειας ή αλλοίωσης. Αντιθέτως, έγγραφα που κατέχονται

⁴⁸ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

από ιδιώτη παραδίδονται στον ανακριτή και επιστρέφονται υποχρεωτικά μετά το πέρας της διαδικασίας, ενώ χορηγείται χωρίς κόστος απόδειξη παραλαβής και επίσημο αντίγραφο, κατόπιν αιτήματος.

Κατ' εξαίρεση, όταν τα έγγραφα είναι αναγκαία για την εξυπηρέτηση τρέχουσας υπόθεσης του κατόχου τους, η αυτοψία μπορεί να διενεργηθεί επί τόπου, προκειμένου να μην προκληθεί δυσλειτουργία σε άλλες υπηρεσιακές ή ιδιωτικές διαδικασίες.

2.3.3. Μάρτυρες (Άρθρο 130)

Η εξέταση μαρτύρων αποτελεί θεμελιώδες αποδεικτικό μέσο της πειθαρχικής διαδικασίας και διεξάγεται ενόρκως κατά τους κανόνες του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας.

Η μη εμφάνιση ή η άρνηση κατάθεσης του μάρτυρα χωρίς εύλογη αιτία συνιστά πλημμέλημα, ενώ για δημόσιους υπαλλήλους αποτελεί και πειθαρχικό παράπτωμα. Ως εύλογη αιτία αναγνωρίζεται και η συγγενική σχέση με τον διωκόμενο έως τον δεύτερο βαθμό, αναγνώριση που ενσωματώνει την αρχή της προστασίας των στενών οικογενειακών δεσμών και την ανάγκη αποφυγής σύγκρουσης συμφερόντων. Η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας έχει τονίσει τη σημασία της αληθούς και απρόσκοπτης μαρτυρίας για την εγκυρότητα της πειθαρχικής κρίσης.⁴⁹

Ο διωκόμενος διαθέτει εξαιρετικά σημαντικό δικονομικό δικαίωμα: μπορεί, κατά τη διάρκεια της πειθαρχικής ανάκρισης ή της Ε.Δ.Ε., έως και την ολοκλήρωση της δικής του εξέτασης, να ζητήσει την κλήση μαρτύρων. Ο ανακριτής υποχρεούται να εξετάσει τουλάχιστον τέσσερις από τους προτεινόμενους, γεγονός που ενισχύει την αρχή της ισότητας των όπλων και εξασφαλίζει ότι η υπερασπιστική στρατηγική του υπαλλήλου λαμβάνεται ουσιαστικά υπόψη⁵⁰.

Επιπλέον, όταν η Ε.Δ.Ε. δεν στρέφεται κατά συγκεκριμένου προσώπου, το Πειθαρχικό Συμβούλιο οφείλει να διενεργήσει συμπληρωματική ανάκριση, προκειμένου να παρέχει στον διωκόμενο τη δυνατότητα να εξεταστεί ανωμοτί και να προτείνει μάρτυρες.

⁴⁹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

⁵⁰ Ανθόπουλος, 2015

2.3.4. Πραγματογνώμονες (Άρθρο 131)

Η πραγματογνωμοσύνη αποτελεί εξειδικευμένο αποδεικτικό μέσο της πειθαρχικής διαδικασίας, ιδίως σε περιπτώσεις όπου απαιτείται τεχνική ή επιστημονική γνώση για τη διακρίβωση των πραγματικών περιστατικών. Ο νόμος προβλέπει ότι ως πραγματογνώμονες μπορούν να οριστούν δημόσιοι υπάλληλοι, υπάλληλοι νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και ΟΤΑ, καθώς και αξιωματικοί των ενόπλων δυνάμεων, των σωμάτων ασφαλείας και του Λιμενικού Σώματος. Σύμφωνα με τον Ανθόπουλο (2015), η επιλογή αυτή βασίζεται στην εξασφάλιση προσώπων με τεχνική επάρκεια, θεσμική αξιοπιστία και υποχρέωση τήρησης υπηρεσιακών κανόνων ακεραιότητας.

Η διενέργεια της πραγματογνωμοσύνης προϋποθέτει την ορκωμοσία του πραγματογνώμονα, σύμφωνα με τις διατάξεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας.

Η πραγματογνωμοσύνη λειτουργεί συμπληρωματικά προς τα άλλα αποδεικτικά μέσα (μαρτυρίες, αυτοψία, έγγραφα), ιδίως σε υποθέσεις που αφορούν τεχνικά ζητήματα, οικονομικές ανωμαλίες, υλικές φθορές, κακή χρήση εξοπλισμού ή παραβάσεις υπηρεσιακών πρωτοκόλλων.

2.3.5. Εξέταση διωκομένου (Άρθρο 132)

Η εξέταση του διωκομένου υπαλλήλου αποτελεί υποχρεωτικό στάδιο της πειθαρχικής ανάκρισης και συνιστά κρίσιμη έκφανση του δικαιώματος προηγούμενης ακρόασης, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 20 του Συντάγματος. Σύμφωνα με τον Σπηλιωτόπουλο (2018), ο υπάλληλος καλείται αυτοτελώς και οπωσδήποτε σε απολογία, προκειμένου να εκθέσει την άποψή του επί των αποδιδόμενων πραγματικών περιστατικών, να αντικρούσει τα στοιχεία της έρευνας και να προτείνει υπερασπιστικά επιχειρήματα. Εξετάζεται ανωμοτί, χαρακτηριστικό που αντανάκλα τη μη ποινική φύση της διαδικασίας και επιτρέπει στον υπάλληλο να παρουσιάσει ελεύθερα τη θέση του, χωρίς τον αυστηρό περιορισμό της ομολογίας υπό όρκο.

Ο διωκόμενος μπορεί να παρίσταται με δικηγόρο, διασφαλίζοντας έτσι την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων υπεράσπισης και την ισότητα των «όπλων».

Η μη προσέλευση του υπαλλήλου ή η άρνησή του να εξεταστεί δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης· η διαδικασία συνεχίζεται απρόσκοπτα, με βάση τα ήδη

διαθέσιμα στοιχεία. Η άρνηση του διωκομένου να εξεταστεί μπορεί να συνεκτιμηθεί από το Πειθαρχικό Συμβούλιο, χωρίς όμως να θεωρείται τεκμήριο ενοχής.

2.3.6. Εξέταση υπόθεσης (Άρθρο 133)

Με την παραλαβή του παραπεμπτηρίου εγγράφου, ο Συντονιστής του Πειθαρχικού Συμβουλίου αναθέτει την υπόθεση στο αρμόδιο Κλιμάκιο, στο πλαίσιο της οργάνωσης και κατανομής της εργασίας του Συμβουλίου. Η πράξη αυτή αποτελεί το πρώτο θεσμικά καθορισμένο βήμα έναρξης της διαδικασίας ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου και διασφαλίζει ότι η υπόθεση θα εξεταστεί από σύνθεση που πληροί τις προϋποθέσεις του νόμου και της αμεροληψίας, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του διοικητικού δικαίου.

Ο Πρόεδρος του Κλιμακίου ορίζει εισηγητή, ο οποίος έχει την ευθύνη της μελέτης του φακέλου και της προετοιμασίας της υπόθεσης για συζήτηση. Η λειτουργία του εισηγητή είναι κρίσιμη, καθώς αποτελεί τον μηχανισμό συστηματικής επεξεργασίας του αποδεικτικού υλικού και διαμόρφωσης της πρώτης υπηρεσιακής αξιολόγησης, χωρίς όμως να δεσμεύει το Κλιμάκιο. Ο νόμος προβλέπει προθεσμία, καθοριζόμενη από τον Πρόεδρο, ώστε η εισαγωγή της υπόθεσης σε συζήτηση να γίνεται εντός εύλογου και προβλέψιμου χρόνου, σε συμμόρφωση με την αρχή της ταχείας απονομής της διοικητικής δικαιοσύνης.

Αφού περιέλθει στον Πρόεδρο το πόρισμα της πειθαρχικής ανάκρισης ή, ελλείψει αυτής, τα στοιχεία της υπόθεσης στις εξαιρέσεις του άρθρου 127, αυτός προβαίνει στην κλήση του υπαλλήλου σε απολογία, εφόσον η διαδικασία το απαιτεί.

Μετά την υποβολή της απολογίας εντός της προβλεπόμενης προθεσμίας ή μετά την άπρακτη παρέλευσή της, ο Πρόεδρος καθορίζει την ημερομηνία συζήτησης της υπόθεσης ενώπιον του Κλιμακίου.

2.3.7. Κλήση σε απολογία (Άρθρο 134)

Καμία πειθαρχική ποινή δεν μπορεί να επιβληθεί χωρίς προηγούμενη κλήση του υπαλλήλου να εκθέσει τις απόψεις του επί των αποδιδόμενων πράξεων. Σύμφωνα με τον Σπηλιωτόπουλο (2018), η εξέταση του διωκομένου κατά την Ε.Δ.Ε. ή την πειθαρχική ανάκριση δεν υποκαθιστά την κλήση σε απολογία, καθώς το στάδιο αυτό έχει αυτοτελή λειτουργία και σημασία: παρέχει στον υπάλληλο την τελευταία, πλήρως ενήμερη και θεσμικά εγγυημένη δυνατότητα να αναπτύξει τους ισχυρισμούς

του πριν την έκδοση της πειθαρχικής απόφασης.

Η κλήση πρέπει να προσδιορίζει με σαφήνεια το αποδιδόμενο πειθαρχικό παράπτωμα και να τάσσει εύλογη προθεσμία τουλάχιστον πέντε εργάσιμων ημερών. Η προθεσμία μπορεί να παραταθεί μία φορά, για ίσο διάστημα, κατόπιν αιτιολογημένης αίτησης του διωκομένου, γεγονός που ενισχύει την πραγματική δυνατότητα άσκησης του δικαιώματος άμυνας. Ακόμη και εκπρόθεσμη απολογία λαμβάνεται υποχρεωτικά υπόψη εφόσον κατατίθεται πριν από τη συζήτηση της υπόθεσης στο Κλιμάκιο. Η παράλειψη κλήσης μπορεί να καλυφθεί μόνο εφόσον ο υπάλληλος καταθέσει έγγραφη απολογία με πλήρη γνώση της κατηγορίας, όπως παγίως δέχεται η νομολογία.

Όταν μετά την κλήση ακολουθεί παραπομπή σε ανώτερο πειθαρχικώς προϊστάμενο ή στο Πειθαρχικό Συμβούλιο, δεν απαιτείται νέα κλήση σε απολογία, εφόσον η ουσία της κατηγορίας παραμένει αμετάβλητη. Μετά την κλήση, η διαδικασία ολοκληρώνεται με την έκδοση της πειθαρχικής απόφασης, η οποία οφείλει να είναι ειδικώς και επαρκώς αιτιολογημένη· ελλείψεις στο στάδιο της απολογίας συνεπάγονται ακυρότητα της απόφασης, όπως έχει κατ' επανάληψη κρίνει το Συμβούλιο της Επικρατείας.⁵¹

2.3.8. Απολογία (Άρθρο 135)

Η απολογία του διωκομένου υπαλλήλου υποβάλλεται καταρχήν εγγράφως, ώστε να διασφαλίζεται η ακρίβεια και πληρότητα των ισχυρισμών του υπαλλήλου. Στο πλαίσιο συλλογικών πειθαρχικών οργάνων επιτρέπεται και προφορική συμπληρωματική απολογία, γεγονός που ενισχύει τη διαδραστικότητα της διαδικασίας και επιτρέπει στον υπάλληλο να αντικρούσει άμεσα επιχειρήματα ή αποδεικτικά στοιχεία που προβάλλονται ενώπιον του Συμβουλίου.⁵²

Η απολογία παραδίδεται με απόδειξη στο αρμόδιο πειθαρχικό όργανο ή αποστέλλεται ταχυδρομικά με συστημένη επιστολή, οπότε το εμπρόθεσμο κρίνεται από την ημερομηνία ταχυδρόμησης.

Πριν από την υποβολή της απολογίας, ο διωκόμενος δικαιούται να λάβει πλήρη γνώση του φακέλου και αντίγραφα των στοιχείων της υπόθεσης. Η πρόσβαση αυτή αποτελεί ουσιώδη εγγύηση του δικαιώματος άμυνας και προϋπόθεση

⁵¹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

⁵² Σπηλιωτόπουλος, 2018

πραγματικής και όχι τυπικής άσκησης της απολογίας· η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας έχει επανειλημμένα τονίσει ότι η μη χορήγηση πρόσβασης στοιχειοθετεί λόγο ακύρωσης της πειθαρχικής απόφασης. Η λήψη γνώσης βεβαιώνεται με πράξη που υπογράφεται από τον υπάλληλο φύλαξης του φακέλου και τον διωκόμενο ή μόνο από τον πρώτο σε περίπτωση άρνησης του δεύτερου.

Επιπλέον, ο υπάλληλος που υπηρετεί σε άλλη έδρα δικαιούται σχετική άδεια, ώστε να μπορέσει να μελετήσει αυτοπροσώπως τον φάκελο. Με την υποβολή της απολογίας, ο διωκόμενος μπορεί να ζητήσει εύλογη προθεσμία για την προσκόμιση πρόσθετων εγγράφων ή αποδεικτικών στοιχείων. Η χορήγηση της προθεσμίας επαφίεται στην κρίση του αρμόδιου οργάνου, το οποίο οφείλει να σταθμίσει την ανάγκη πλήρους διερεύνησης με την ταχεία πρόοδο της διαδικασίας.⁵³

2.3.9. Προσδιορισμός μέρας συνεδρίασης — Παράσταση διωκόμενου (Άρθρο 136)

Μετά την υποβολή της απολογίας ή την άπρακτη παρέλευση της σχετικής προθεσμίας, ο Πρόεδρος του Κλιμακίου προσδιορίζει την ημερομηνία συζήτησης της υπόθεσης και κοινοποιεί την πράξη αυτή στον διωκόμενο τουλάχιστον έξι εργάσιμες ημέρες πριν από τη συνεδρίαση.

Ο διωκόμενος έχει πλήρες δικαίωμα παράστασης ενώπιον του Συμβουλίου, είτε αυτοπροσώπως είτε μέσω πληρεξουσίου δικηγόρου, ενώ παρέχεται και η δυνατότητα συμμετοχής με ηλεκτρονικά μέσα, στοιχείο που εκσυγχρονίζει τη διαδικασία και ανταποκρίνεται στα σύγχρονα πρότυπα ψηφιακής διοίκησης. Η μη παράστασή του δεν αναστέλλει την πρόοδο της διαδικασίας· η αρχή αυτή αποσκοπεί στην αποτροπή καταχρηστικών καθυστερήσεων και έχει γίνει δεκτή σταθερά από τη νομολογία.

Επιπλέον, με δήλωσή του, ο υπάλληλος μπορεί να ζητήσει την παρουσία εκπροσώπου δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, ο οποίος δύναται να εκφράσει απόψεις προφορικά ή εγγράφως.

Το Κλιμάκιο δύναται, εφόσον κρίνει ανεπαρκή τα διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία, να αναβάλει τη λήψη απόφασης και να διατάξει συμπληρωματική ανάκριση, προσδιορίζοντας ειδικά τα στοιχεία που χρειάζονται περαιτέρω

⁵³ Ανθόπουλος, 2015

διερεύνηση.

Τέλος, η υπηρεσία του διωκομένου υπαλλήλου υποχρεούται να του χορηγεί άδεια για να παραστεί στη συνεδρίαση - είτε με φυσική παρουσία είτε με ηλεκτρονικά μέσα.

2.3.10. Διεξαγωγή τηλεματικής συνεδρίασης και τεχνολογικές προϋποθέσεις – Εξουσιοδοτική διάταξη (Άρθρο 136Α)

Η εισαγωγή των Γραφείων Τηλεματικής στις αποκεντρωμένες διοικήσεις συνιστά μια από τις σημαντικότερες καινοτομίες του νέου πειθαρχικού δικαίου, καθώς επιτρέπει τη διεξαγωγή συνεδριάσεων του Πειθαρχικού Συμβουλίου μέσω τεχνολογιών απομακρυσμένης σύνδεσης. Τα Γραφεία αυτά λειτουργούν ως απομακρυσμένες αίθουσες του Πειθαρχικού Συμβουλίου, παρέχοντας ασφαλή, αξιόπιστη και θεσμικά κατοχυρωμένη υποδομή για την τηλεματική συμμετοχή υπαλλήλων που υπηρετούν σε γεωγραφικά απομακρυσμένους φορείς.

Τα Γραφεία Τηλεματικής πρέπει να διαθέτουν τον αναγκαίο ηλεκτρονικό εξοπλισμό και τις τεχνολογικές υποδομές που εγγυώνται ταχεία, ασφαλή και αδιάλειπτη μετάδοση δεδομένων, ώστε να εξασφαλίζεται η ακεραιότητα της διαδικασίας και η προστασία των προσωπικών δεδομένων των εμπλεκόμενων μερών. Η τεχνική υποστήριξη ανατίθεται σε υπάλληλο της οικείας αποκεντρωμένης διοίκησης, ο οποίος φέρει την ευθύνη για την ορθή λειτουργία των συστημάτων.

Με κοινή υπουργική απόφαση εξειδικεύονται ζητήματα όπως ο αριθμός των Γραφείων ανά διοίκηση, η τεχνική διαμόρφωση, η διαδικασία τηλεματικής συζήτησης, η τήρηση πρακτικών, η ηλεκτρονική πρόσβαση στον φάκελο της υπόθεσης και η υποβολή υπομνημάτων.

2.3.11. Δυνατότητα παράστασης του διωκομένου με τη χρήση τεχνολογιών απομακρυσμένης σύνδεσης (Άρθρο 136Β)

Η δυνατότητα του διωκομένου υπαλλήλου να συμμετάσχει στη συνεδρίαση του Πειθαρχικού Συμβουλίου από τόπο διαφορετικό από τον χώρο συνεδρίασης, μέσω των Γραφείων Τηλεματικής, αποτελεί ουσιώδη διαδικαστική διευκόλυνση και εκσυγχρονισμό του πειθαρχικού δικαίου. Με αίτημα που υποβάλλεται τουλάχιστον τρεις εργάσιμες ημέρες πριν από τη συζήτηση, ο υπάλληλος μπορεί να παραστεί αυτοπροσώπως, διά ή μετά πληρεξουσίου δικηγόρου, αξιοποιώντας τεχνολογίες απομακρυσμένης σύνδεσης. Η δυνατότητα παραίτησης από το αίτημα έως δύο ημέρες

πριν από τη συνεδρίαση εξασφαλίζει λειτουργική ευελιξία και προσαρμογή στην πραγματική βούληση του διωκομένου. Το ίδιο εφαρμόζεται και για την παράσταση εκπροσώπου συνδικαλιστικής οργάνωσης, ενισχύοντας τον θεσμικό ρόλο των συλλογικών φορέων εργαζομένων κατά την πειθαρχική διαδικασία.⁵⁴

Η απομακρυσμένη συμμετοχή, όταν εξασφαλίζεται πλήρης επικοινωνία και αδιάλειπτη μετάδοση, θεωρείται ισοδύναμη με φυσική παρουσία.

Ωστόσο, η αποτελεσματική λειτουργία της τηλεματικής σύνδεσης αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση για την εγκυρότητα της διαδικασίας. Για τον λόγο αυτό, ο Πρόεδρος του Κλιμακίου έχει την εξουσία να αναβάλει την εκδίκαση της υπόθεσης ή οποιαδήποτε διαδικαστική πράξη, εφόσον διαπιστώσει ότι η σύνδεση δεν είναι τεχνικά επαρκής.

2.3.12. Κωλύματα και εξαίρεση μελών Κλιμακίων του πειθαρχικού συμβουλίου (Άρθρο 137)

Η αρχή της αμεροληψίας του αποφασίζοντος οργάνου αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση της πειθαρχικής διαδικασίας και προϋπόθεση της νομιμότητας κάθε διοικητικής κύρωσης. Στο πλαίσιο αυτό, ο νόμος προβλέπει ότι μέλη του Πειθαρχικού Συμβουλίου που έχουν διενεργήσει πειθαρχική ανάκριση στην ίδια υπόθεση αποκλείονται αυτοδικαίως από τη σύνθεση του Κλιμακίου που θα κρίνει την ουσία της υπόθεσης

Ο διωκόμενος έχει περαιτέρω το δικαίωμα να υποβάλει αίτηση εξαίρεσης κατά οποιουδήποτε μέλους του Κλιμακίου, καθώς και κατά του εισηγητή, ακόμη και αν αυτός δεν είναι μέλος του Συμβουλίου. Οι λόγοι εξαίρεσης αντιστοιχούν σε εκείνους των άρθρων 14 και 15 του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας, οι οποίοι εφαρμόζονται αναλόγως και περιλαμβάνουν ενδεικτικά τη μεροληπτική σχέση, το έννομο συμφέρον και την προηγούμενη εμπλοκή στην υπόθεση. Η αίτηση πρέπει να είναι ειδικά αιτιολογημένη, να συνοδεύεται από αποδεικτικά στοιχεία και να υποβάλλεται τουλάχιστον δύο ημέρες πριν από τη συνεδρίαση, εκτός αν οι λόγοι κατέστησαν γνωστοί μεταγενέστερα.

Το Κλιμάκιο αποφασίζει αιτιολογημένα επί των αιτήσεων εξαίρεσης, με συμμετοχή των νόμιμων αναπληρωτών των μελών των οποίων ζητείται η εξαίρεση.

⁵⁴ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

Σε περίπτωση αποδοχής, τα μέλη αντικαθίστανται από τα αναπληρωματικά τους· εφόσον τόσο το τακτικό όσο και το αναπληρωματικό μέλος εξαιρεθούν, το Κλιμάκιο συνεχίζει με τα υπόλοιπα μέλη, εφόσον υπάρχει απαρτία. Αιτήσεις που είναι αόριστες, προδήλως αβάσιμες ή καταχρηστικές απορρίπτονται αμέσως, προκειμένου να αποτραπεί η κατάχρηση της διαδικασίας και η παρελκυστική τακτική.⁵⁵

Τέλος, προβλέπεται ειδικός κανόνας για τις περιπτώσεις της παρ. 4 του άρθρου 114, με τον οποίο αποκλείεται η συμμετοχή στην εκ νέου κρίση της υπόθεσης τόσο του ανακριτή όσο και του μέλους που είχε λάβει μέρος στη σύνθεση κατά την πρώτη απόφαση.

2.3.13. Κοινοποιήσεις στον διωκόμενο (Άρθρο 138)

Η επίδοση της κλήσης σε απολογία, του παραπεμπτηρίου εγγράφου και κάθε άλλης πρόσκλησης ή απόφασης προς τον διωκόμενο αποτελεί ουσιώδες στάδιο της πειθαρχικής διαδικασίας, καθώς συνδέεται άμεσα με την άσκηση των υπερασπιστικών του δικαιωμάτων και την τήρηση της αρχής της προηγούμενης ακρόασης (άρθρο 20 Συντ.).

Η επίδοση πραγματοποιείται ηλεκτρονικά, είτε μέσω της θυρίδας πολίτη στο Gov.gr - με ταυτόχρονη ειδοποίηση στο Gov.gr Wallet και στα στοιχεία επικοινωνίας που ο υπάλληλος έχει δηλώσει στο Εθνικό Μητρώο Επικοινωνίας - είτε μέσω αποστολής στο υπηρεσιακό και στο προσωπικό ηλεκτρονικό ταχυδρομείο του υπαλλήλου. Η υποχρεωτική δήλωση προσωπικής ηλεκτρονικής διεύθυνσης ενισχύει την ασφάλεια της διαδικασίας και εξασφαλίζει τη δυνατότητα επικοινωνίας ακόμη και σε περιπτώσεις τεχνικής αδυναμίας πρόσβασης στο υπηρεσιακό email.

Η επίδοση θεωρείται συντελεσμένη μετά την πάροδο δέκα εργάσιμων ημερών από την ανάρτηση ή την αποστολή, εκτός αν ο υπάλληλος αποδείξει ανωτέρα βία ή δυσλειτουργία της υπηρεσίας, στοιχείο που ενισχύει την αρχή της χρηστής διοίκησης και της ασφάλειας δικαίου. Η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας έχει κρίνει ότι η ορθή επίδοση αποτελεί προϋπόθεση εγκυρότητας της πειθαρχικής διαδικασίας και της απόφασης που εκδίδεται, αναδεικνύοντας την ιδιαίτερη σημασία της.

Εάν η ηλεκτρονική επίδοση δεν καταστεί εφικτή, ο νόμος προβλέπει επικουρικά την επίδοση μέσω δικαστικού επιμελητή ή άλλου δημόσιου οργάνου, είτε

⁵⁵ Ανθόπουλος, 2015

στην υπηρεσία είτε στην κατοικία του διωκομένου. Σε περίπτωση άρνησης παραλαβής, συντάσσεται σχετική πράξη, η οποία θεωρείται πλήρης απόδειξη της επίδοσης και εξασφαλίζει τη συνέχεια της διαδικασίας χωρίς αδικαιολόγητες καθυστερήσεις.

2.3.14. Εκτίμηση αποδείξεων (Άρθρο 139)

Η εκτίμηση των αποδείξεων από το πειθαρχικό όργανο διέπεται από την αρχή της ελεύθερης απόδειξης, βάσει της οποίας το αρμόδιο συμβούλιο διαμορφώνει την κρίση του χωρίς τυπικούς περιορισμούς ως προς το είδος και τη βαρύτητα των αποδεικτικών μέσων. Η ελευθερία αυτή συνοδεύεται από την προϋπόθεση ότι όλα τα στοιχεία που λαμβάνονται υπόψη έχουν τεθεί σε γνώση του διωκομένου, ανεξαρτήτως αν προέρχονται από την πειθαρχική διαδικασία ή από άλλη νόμιμη διαδικασία, ώστε να διασφαλίζεται το δικαίωμα ακρόασης και η αρχή της δίκαιης διαδικασίας.

Συναφή πειθαρχικά παραπτώματα που προκύπτουν κατά την αποδεικτική διαδικασία μπορούν να υπαχθούν στην ίδια πειθαρχική κρίση, υπό την αυστηρή προϋπόθεση ότι ο διωκόμενος έχει κληθεί προηγουμένως σε απολογία και για τα πρόσθετα αυτά παραπτώματα. Η προϋπόθεση αυτή αποτελεί ουσιώδη δικονομική εγγύηση, που αποτρέπει την επιβολή ποινής για πράξεις για τις οποίες δεν είχε παρασχεθεί δυνατότητα υπεράσπισης. Η νομολογία έχει επανειλημμένα τονίσει ότι η παράλειψη κλήσης σε απολογία για κάθε επιμέρους παράπτωμα οδηγεί σε ακύρωση της πειθαρχικής απόφασης.⁵⁶

Η τελική κρίση του πειθαρχικού οργάνου πρέπει να στηρίζεται σε αποδεδειγμένα πραγματικά περιστατικά και να είναι ειδικώς και επαρκώς αιτιολογημένη. Η ειδική αιτιολογία δεν αποτελεί απλή τυπική απαίτηση, αλλά κεντρικό στοιχείο της νομιμότητας της απόφασης, εξασφαλίζοντας τη δυνατότητα δικαστικού ελέγχου, τη διαφάνεια και τη συμμόρφωση προς την αρχή της χρηστής διοίκησης. Η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας είναι σταθερή ως προς αυτό: πειθαρχική απόφαση που δεν περιέχει σαφή αντιστοίχιση πραγματικών περιστατικών, αποδεικτικών στοιχείων και νομικής αξιολόγησης κρίνεται αναιτιολόγητη και ακυρώνεται

⁵⁶ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

2.3.15. Πειθαρχική απόφαση (Άρθρο 140)

Η απόφαση πρέπει να διατυπώνεται εγγράφως και να περιέχει αναλυτικά στοιχεία τόσο τυπικής όσο και ουσιαστικής φύσης.

Ως προς τα τυπικά στοιχεία, στην απόφαση μνημονεύονται ο τόπος και ο χρόνος έκδοσης, η ταυτότητα και ο βαθμός των μελών του πειθαρχικού οργάνου, καθώς και τα στοιχεία του κρινόμενου υπαλλήλου. Η νομολογία έχει κρίνει ότι η παράλειψη κάποιων από τα στοιχεία αυτά δεν οδηγεί σε ακυρότητα, εφόσον προκύπτουν σαφώς από τον φάκελο της υπόθεσης.

Ωστόσο, τα ουσιαστικά στοιχεία της απόφασης υπόκεινται σε αυστηρές απαιτήσεις. Η απόφαση οφείλει να αναφέρει με σαφήνεια τα πραγματικά περιστατικά που συγκροτούν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση του παραπτώματος, με ακριβή προσδιορισμό τόπου και χρόνου· να αποτυπώνει αν ο υπάλληλος υπέβαλε απολογία· και κυρίως να περιέχει ειδική και επαρκή αιτιολογία, που να απαντά σε όλους τους ουσιώδεις ισχυρισμούς του διωκόμενου. Η «ειδική αιτιολογία» έχει χαρακτηριστεί από τη θεωρία και τη νομολογία ως αναπόσπαστο στοιχείο της νομιμότητας της απόφασης· πειθαρχική απόφαση χωρίς πλήρη αντιστοίχιση αποδείξεων, γεγονότων και νομικής αξιολόγησης είναι ακυρωτέα.

Εφόσον η απόφαση περί ενοχής λαμβάνεται κατά πλειοψηφία, όλα τα μέλη ψηφίζουν για την επιβλητέα ποινή, ενώ η λευκή ψήφος ή η αποχή αποκλείονται, στοιχείο που διασφαλίζει τη θεσμική ευθύνη όλων των μελών του συλλογικού οργάνου. Η γνώμη της μειοψηφίας καταχωρίζεται υποχρεωτικά, ενισχύοντας τη διαφάνεια της διαδικασίας και επιτρέποντας τον ουσιαστικό δικαστικό έλεγχο της αιτιολογίας και της στάθμισης της βαρύτητας της ποινής.⁵⁷

2.4. ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

Τα ένδικα μέσα που προβλέπονται στον Υ.Κ., όπως τροποποιήθηκε και ισχύει είναι η ένσταση (άρθρο 141 του Υ.Κ.) και η προσφυγή (άρθρο 142 του Υ.Κ.). Ο δικαιολογητικός λόγος της θέσπισης αυτών των ενδίκων μέσων είναι η:

- διασφάλιση των δικαιωμάτων του πειθαρχικών διωκόμενου υπαλλήλου (απαγορεύεται η χειροτέρευση της θέσης του),
- προάσπιση του δημοσίου συμφέροντος.

⁵⁷ Ανθόπουλος, 2015

2.4.1. Ένσταση (Άρθρο 141)

Η ένσταση αποτελεί το βασικό ένδικο βοήθημα στο πλαίσιο της πειθαρχικής διαδικασίας και λειτουργεί ως μηχανισμός ενδοδιοικητικού ελέγχου των αποφάσεων των πειθαρχικώς προϊσταμένων. Σύμφωνα με τον νόμο, οι αποφάσεις των πειθαρχικώς προϊσταμένων του άρθρου 118 υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του αρμόδιου Κλιμακίου του Πειθαρχικού Συμβουλίου, ενώ οι αποφάσεις των ίδιων των Κλιμακίων δεν προσβάλλονται περαιτέρω με ένσταση, γεγονός που αναδεικνύει τη λειτουργία τους ως οργάνων δευτέρου και τελικού βαθμού στο εσωτερικό σύστημα πειθαρχικού ελέγχου.

Το δικαίωμα άσκησης ένστασης ανήκει τόσο στον τιμωρηθέντα υπάλληλο όσο και στη διοίκηση· την τελευταία εκπροσωπούν κάθε πειθαρχικώς προϊστάμενος, ο αρμόδιος Υπουργός και ο Διοικητής της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας.

Η ένσταση ασκείται εντός είκοσι ημερών από την κοινοποίηση ή την πλήρη γνώση της απόφασης. Η προθεσμία παρατείνεται για όσους διαμένουν στο εξωτερικό, σε συμμόρφωση με την αρχή της αποτελεσματικής πρόσβασης στα ένδικα βοηθήματα.

Κατά τον έλεγχο της ένστασης, το Πειθαρχικό Συμβούλιο δεσμεύεται από τον κανόνα της μη χειροτέρευσης της θέσης του υπαλλήλου, όταν η ένσταση ασκείται από αυτόν ή υπέρ του· αντιστρόφως, σε περίπτωση ένστασης υπέρ της διοίκησης, το Συμβούλιο δεν μπορεί να επιβάλει ελαφρύτερη ποινή. Όταν ασκούνται και οι δύο μορφές ενστάσεων, αυτές συνεκδικάζονται χωρίς δέσμευση ως προς την επιβλητέα ποινή.

Η άσκηση ένστασης, καθώς και η προθεσμία για την υποβολή αντιρρήσεων, αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης, γεγονός που αποτρέπει την ανεπανόρθωτη βλάβη του υπαλλήλου πριν από την ολοκλήρωση του ενδοδιοικητικού ελέγχου. Η κατάθεση της ένστασης στο Πειθαρχικό Συμβούλιο γίνεται επί αποδείξει, με σαφές σύστημα τεκμηρίωσης της ημερομηνίας υποβολής, είτε αυτοπροσώπως είτε με συστημένη επιστολή. Η αναζήτηση του πλήρους φακέλου από την υπηρεσία διασφαλίζει την πληρότητα της κρίσης και τη διαφάνεια της διαδικασίας.

2.4.2. Προσφυγή (Άρθρο 142)

Το ισχύον πειθαρχικό δίκαιο προβλέπει διττό σύστημα έννομης προστασίας κατά των

αποφάσεων του Πειθαρχικού Συμβουλίου για τους μόνιμους υπαλλήλους. Κατ' αρχάς, ορίζεται ρητώς δικαίωμα άσκησης προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας κατά αποφάσεων που επιβάλλουν τις βαρύτερες πειθαρχικές ποινές, δηλαδή τον υποβιβασμό και την οριστική παύση.

Για τις λοιπές ποινές –πλην της έγγραφης επίπληξης και του προστίμου έως ενός μήνα– προβλέπεται δικαίωμα προσφυγής στο διοικητικό εφετείο, εφόσον η απόφαση του Πειθαρχικού Συμβουλίου εκδίδεται σε πρώτο και τελευταίο βαθμό. Το διοικητικό εφετείο δύναται, κατόπιν αίτησης, να χορηγήσει αναστολή εκτέλεσης όταν πιθανολογείται ανεπανόρθωτη βλάβη ή ευδοκίμηση της προσφυγής, υπό τον περιορισμό λόγων δημοσίου συμφέροντος. Η ταχεία εκδίκαση εντός οκτώ μηνών μετά τη χορήγηση της αναστολής αποτελεί ουσιώδη εγγύηση αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας.

Ιδιαίτερη σημασία έχει το δικαίωμα δικαστικής προσφυγής του Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας, ο οποίος μπορεί να επιδιώξει την επιβολή ποινής οριστικής παύσης ενώπιον του ΣτΕ, στηρίζοντας έτσι τον θεσμικό ρόλο της Αρχής στην καταπολέμηση φαινομένων διαφθοράς και χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπής συμπεριφοράς.

Η προθεσμία άσκησης της προσφυγής αρχίζει από την πλήρη γνώση ή κοινοποίηση της απόφασης και διέπεται από τις γενικές δικονομικές διατάξεις. Κατ' αρχήν, η προσφυγή δεν αναστέλλει την εκτέλεση της απόφασης, με εξαίρεση τις περιπτώσεις οριστικής παύσης και υποβιβασμού· εντούτοις, το ΣτΕ ή το διοικητικό εφετείο μπορεί να χορηγήσει αναστολή υπό τις προϋποθέσεις της παρ. 2, ώστε να αποτραπεί η επέλευση μη αναστρέψιμων συνεπειών σε περίπτωση ευδοκίμησης της προσφυγής.

2.5. ΕΠΑΝΑΛΗΨΗ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 143)

Η θεσμοθέτηση της επανάληψης της πειθαρχικής διαδικασίας σε περίπτωση μεταγενέστερης αμετάκλητης ποινικής απόφασης υπηρετεί την αρχή της ουσιαστικής δικαιοσύνης και τον συγκερασμό μεταξύ των δύο μορφών ευθύνης -ποινικής και πειθαρχικής- χωρίς όμως να ταυτίζει το περιεχόμενο και τα όρια καθεμίας. Σύμφωνα με το νομοθετικό πλαίσιο, η διαδικασία μπορεί να κινηθεί είτε κατόπιν αιτήσεως του υπαλλήλου, στην περίπτωση αμετάκλητης αθωωτικής ποινικής απόφασης, είτε

υποχρεωτικά από τα αρμόδια πειθαρχικά όργανα, σε περίπτωση καταδικαστικής ποινικής κρίσης. Η προθεσμία για τον υπάλληλο είναι αποκλειστική έξι μηνών, ενώ για τα πειθαρχικά όργανα τέσσερις μήνες από τη γνώση ή από την ημέρα που κατέστη αμετάκλητη η ποινική απόφαση.

Η αίτηση επανάληψης υποβάλλεται ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου, το οποίο και κρίνει τη νέα υπόθεση σε πλήρη έκταση. Η βαρύτητα της ποινικής κρίσης επιτρέπει σημαντική διαφοροποίηση της πειθαρχικής ποινής σε σχέση με την αρχικώς επιβληθείσα. Έτσι, σε περίπτωση αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης, το Πειθαρχικό Συμβούλιο μπορεί να επιβάλει βαρύτερη ποινή από την προγενέστερη, εφόσον τα πραγματικά περιστατικά και η υπαιτιότητα του υπαλλήλου επιβεβαιώνονται και υπό το ποινικό πρίσμα. Αντιθέτως, σε περίπτωση αμετάκλητης αθωωτικής ποινικής απόφασης, το Συμβούλιο μπορεί είτε να επιβάλει ελαφρότερη ποινή είτε να οδηγηθεί σε πλήρη απαλλαγή του υπαλλήλου. Η διάταξη εναρμονίζεται με τη νομολογία που δέχεται ότι η ποινική αθώωση δεν δεσμεύει αυτομάτως τα πειθαρχικά όργανα, επηρεάζει όμως ουσιωδώς την εκτίμηση της υπόθεσης.

Ιδιαίτερης πρακτικής σημασίας είναι η δυνατότητα βαθμολογικής ή μισθολογικής αποκατάστασης του υπαλλήλου —όταν έχει προηγουμένως επιβληθεί οριστική/προσωρινή παύση ή υποβιβασμός— από το αρμόδιο υπηρεσιακό συμβούλιο μετά την έκδοση της νέας πειθαρχικής απόφασης. Η αποκατάσταση αυτή λειτουργεί αναδρομικά, ενώ σε περίπτωση έλλειψης κενής οργανικής θέσης ο υπάλληλος διατηρείται ως υπεράριθμος μέχρι την πρώτη κένωση, ώστε να διασφαλίζεται η πλήρης επαναφορά της υπηρεσιακής του κατάστασης και η συμμόρφωση της Διοίκησης με την τελεσίδικη κρίση.

2.6. ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΑΠΟΦΑΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 144)

Η πειθαρχική απόφαση καθίσταται εκτελεστή όταν δεν προβλέπεται ή δεν ασκήθηκε ένσταση, καθώς και μετά την έκδοση της απόφασης επί της ένστασης, εκτός εάν έχει χορηγηθεί αναστολή σύμφωνα με το άρθρο 142 παρ. 5. Η εκτέλεση ανατίθεται στην υπηρεσία ή στο ΝΠΔΔ όπου υπηρετεί ο υπάλληλος, ενώ η παράλειψη εκτέλεσης συνιστά η ίδια πειθαρχικό παράπτωμα, επιβεβαιώνοντας τη νομολογία που επιβάλλει αυξημένη ευθύνη στα διοικητικά όργανα για την πιστή εφαρμογή πειθαρχικών κυρώσεων.

Ιδιαίτερα σημαντική είναι η ρύθμιση περί οριστικής παύσης, όπου η λύση της υπαλληλικής σχέσης επέρχεται αυτοδικαίως, είτε από τη δημοσίευση της απορριπτικής απόφασης του ΣτΕ είτε από την άπρακτη παρέλευση της προθεσμίας προσφυγής.

Κατά τον χρόνο της προσωρινής παύσης, ο υπάλληλος απέχει πλήρως από τα καθήκοντά του και ο χρόνος αυτός δεν λογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας, επηρεάζοντας την υπηρεσιακή του εξέλιξη. Αντίστοιχα, η επιβολή ποινών που θίγουν την υπηρεσιακή βαθμολογική πορεία—όπως ο υποβιβασμός ή η αφαίρεση μισθολογικών κλιμακίων—συνεπάγεται αναστολή της προαγωγικής διαδικασίας για χρονικό διάστημα ισοδύναμο με εκείνο που απαιτείται για βαθμολογική ή μισθολογική εξέλιξη.

Ως προς τις χρηματικές κυρώσεις, το πρόστιμο εισπράττεται μέσω παρακράτησης από τις αποδοχές του υπαλλήλου· σε λύση της υπαλληλικής σχέσης εφαρμόζονται οι κανόνες είσπραξης δημοσίων εσόδων. Η ευθύνη βαρύνει αποκλειστικά τον τιμωρηθέντα υπάλληλο, αποκλεισμένης οποιασδήποτε μεταβίβασης στους κληρονόμους του. Η μηνιαία παρακράτηση δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το 1/5 των αποδοχών, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας (βλ. σχετ. ΑΠ 173/2013 για τη γενικότερη προστασία έναντι δυσανάλογων οικονομικών κυρώσεων).

Τέλος, προβλέπεται ειδικός μηχανισμός ηθικής αποκατάστασης του υπαλλήλου σε περίπτωση αμετάκλητης αθώωσης: κατόπιν αιτήματός του, περίληψη της απόφασης δημοσιοποιείται στον διαδικτυακό τόπο του φορέα ή στον τύπο, με σεβασμό στα προσωπικά δεδομένα τρίτων.

2.7. ΔΙΑΓΡΑΦΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ ΠΟΙΝΩΝ (ΑΡΘΡΟ 145)

Ο θεσμός της διαγραφής των πειθαρχικών ποινών αποτελεί κρίσιμο μηχανισμό εξισορρόπησης ανάμεσα στην ανάγκη διατήρησης του πειθαρχικού ελέγχου και στην κατοχύρωση της υπηρεσιακής επανόρθωσης του υπαλλήλου. Η διαγραφή επέρχεται αυτοδικαίως μετά την πάροδο συγκεκριμένων χρονικών διαστημάτων, υπό την προϋπόθεση ότι ο υπάλληλος δεν έχει τιμωρηθεί εκ νέου κατά το αντίστοιχο διάστημα. Συγκεκριμένα, η επίπληξη διαγράφεται μετά από τρία έτη, το πρόστιμο μετά από οκτώ έτη, ενώ οι λοιπές ποινές διαγράφονται μετά από δέκα έτη.

εξαιρούνται όμως οι βαρύτερες ποινές της οριστικής και προσωρινής παύσης και του υποβιβασμού, οι οποίες δεν υπόκεινται σε αυτοδίκαιη διαγραφή. Ο χρόνος υπολογίζεται από την εκτέλεση της ποινής.

Με τη διαγραφή, ο πειθαρχικός φάκελος αφαιρείται από το προσωπικό μητρώο του υπαλλήλου και τίθεται στο αρχείο της υπηρεσίας· δεν μπορεί πλέον να αποτελέσει στοιχείο κρίσης για υπηρεσιακή αξιολόγηση, προαγωγή ή άσκηση καθηκόντων ευθύνης.

2.8. ΔΑΠΑΝΕΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ (ΑΡΘΡΟ 146)

Η πειθαρχική διαδικασία διεξάγεται ατελώς, στοιχείο που αντανακλά τον δημόσιο χαρακτήρα της και την αυτοτέλειά της έναντι των ιδιωτικών διαφορών. Η απαλλαγή του υπαλλήλου από οποιαδήποτε οικονομική επιβάρυνση συνδέεται άμεσα με την αρχή της υπηρεσιακής προστασίας και την ανάγκη διασφάλισης ανεμπόδιστης πρόσβασης στις διαδικασίες ελέγχου και υπεράσπισης.

Ιδιαίτερη σημασία έχει η ρύθμιση που αφορά την πραγματογνωμοσύνη, η οποία διατάσσεται από το πειθαρχικό όργανο όταν απαιτούνται ειδικές επιστημονικές γνώσεις. Οι αμοιβές των πραγματογνωμόνων εκκαθαρίζονται από το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο και καταβάλλονται από το Δημόσιο ή το οικείο ΝΠΔΔ, χωρίς καμία οικονομική συμμετοχή του υπαλλήλου. Η ρύθμιση αυτή διασφαλίζει αντικειμενικότητα, ανεπηρέαστη επιλογή πραγματογνωμόνων και αποτελεσματικότητα της διαδικασίας, ενώ παράλληλα εναρμονίζεται με τη νομολογία που τονίζει ότι τα πειθαρχικά όργανα οφείλουν να διαθέτουν τα αναγκαία μέσα για την πλήρη διερεύνηση των πραγματικών περιστατικών.

Συγκρότηση και λειτουργία δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου (Άρθρο 146Α)

Καταργήθηκε

Σύσταση–συγκρότηση και λειτουργία πειθαρχικών συμβουλίων (Άρθρο 146Β)

Καταργήθηκε

2.9. ΛΟΓΟΙ ΛΥΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 147)

Η λύση της υπαλληλικής σχέσης συνιστά τον τερματισμό του δεσμού δημοσίου

δικαίου που συνδέει τον υπάλληλο με το κράτος και διέπεται από αυστηρές εγγυήσεις νομιμότητας, δεδομένης της συνταγματικής προστασίας της μονιμότητας (άρθρο 103 Συντ.). Ο νόμος απαριθμεί περιοριστικά τις περιπτώσεις στις οποίες η υπαλληλική σχέση παύει να υφίσταται: θάνατος, αποδοχή της παραίτησης, έκπτωση και απόλυση. Η αποκλειστικότητα των περιπτώσεων αυτών έχει επιβεβαιωθεί νομολογιακά, με την επισήμανση ότι η διοίκηση δεν μπορεί να επιφέρει τη λύση της σχέσης με άλλους μη προβλεπόμενους τρόπους.⁵⁸

Ο θάνατος του υπαλλήλου οδηγεί αυτοδικαίως στη λύση της σχέσης, χωρίς να απαιτείται διοικητική πράξη, ενώ η παραίτηση ενεργοποιείται μόνο μετά από ρητή αποδοχή της από την αρμόδια αρχή, προκειμένου να εξασφαλιστεί η ομαλή λειτουργία της υπηρεσίας. Η έκπτωση αποτελεί συνέπεια συγκεκριμένων νομικών καταστάσεων, όπως τελεσίδικη ποινική καταδίκη για ορισμένα αδικήματα ή απώλεια απαιτούμενων προσόντων, και ενεργοποιείται μέσω διαπιστωτικής πράξης, η οποία δεσμεύεται αυστηρά από τα πραγματικά δεδομένα. Η απόλυση, τέλος, είναι προϊόν πειθαρχικής διαδικασίας (οριστική παύση) και συνοδεύεται πάντοτε από πλήρη αιτιολογία.⁵⁹

2.10. ΠΑΡΑΙΤΗΣΗ (ΑΡΘΡΟ 148)

Η παραίτηση αποτελεί θεμελιώδες ατομικό δικαίωμα του δημοσίου υπαλλήλου και εκδηλώνεται εγγράφως, χωρίς να επιτρέπεται η υποβολή όρων, προθεσμιών ή αιρέσεων. Η βούληση του υπαλλήλου πρέπει να είναι σαφής, ορισμένη και ανεπιφύλακτη, δεδομένου ότι η παραίτηση συνεπάγεται τη λύση της υπαλληλικής σχέσης.

Η υποβολή παραίτησης δεν αναστέλλει ούτε ματαιώνει την πειθαρχική διαδικασία, η οποία εξακολουθεί κανονικά, σύμφωνα με το άρθρο 113. Μάλιστα, όταν κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης εκκρεμεί προκαταρκτική ή ένορκη διοικητική εξέταση, ή αν αυτή κινηθεί εντός 15 ημερών από την υποβολή της παραίτησης, η παραίτηση θεωρείται νομικά ως μη υποβληθείσα. Πρόκειται για κρίσιμη εγγύηση αποτροπής της καταστρατήγησης της πειθαρχικής ευθύνης μέσω της υποβολής παραίτησης. Νέα αίτηση μπορεί να υποβληθεί μετά την πάροδο τριών μηνών, εντός των οποίων πρέπει υποχρεωτικά να έχει ολοκληρωθεί η έρευνα και να έχει ασκηθεί τυχόν δίωξη.

⁵⁸ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

⁵⁹ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

Επιπλέον, υπάλληλος που δεσμεύεται από την υποχρέωση παραμονής της άρθρου 58 (μετά από άδεια υπηρεσιακής εκπαίδευσης) δεν δύναται να παραιτηθεί πριν την ολοκλήρωση του αντίστοιχου χρονικού διαστήματος, καθώς η σχέση υπηρεσιακής εκπαίδευσης θεμελιώνει ειδικότερη αντιπαροχή.

Η ανάκληση της παραίτησης είναι δυνατή εντός αποκλειστικής προθεσμίας ενός μηνός, εφόσον η παραίτηση δεν έχει γίνει αποδεκτή. Η αποδοχή πραγματοποιείται με διοικητική πράξη που δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, αφού παρέλθουν υποχρεωτικά 15 ημέρες από την υποβολή της αίτησης. Αν ο υπάλληλος υποβάλει δεύτερη αίτηση εντός 15 ημερών από την πάροδο του πρώτου δεκαπενθημέρου, η παραίτηση γίνεται αυτοδικαίως αποδεκτή και η λύση της υπαλληλικής σχέσης ανατρέχει στην ημερομηνία υποβολής της δεύτερης αίτησης. Επιπλέον, αν παρέλθουν δύο μήνες από την υποβολή της παραίτησης χωρίς ενέργεια της διοίκησης, η παραίτηση θεωρείται ότι έχει γίνει αποδεκτή αυτοδικαίως· η λύση της υπαλληλικής σχέσης διαπιστώνεται με διοικητική πράξη.⁶⁰

Τέλος, διατηρούνται σε ισχύ ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις που αφορούν την παραίτηση συγκεκριμένων κατηγοριών υπαλλήλων (π.χ. εκπαιδευτικών, ιατρών του ΕΣΥ), οι οποίες ενσωματώνουν διαδικαστικές ή ουσιαστικές ιδιαιτερότητες.

2.11. ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΗ ΕΚΠΤΩΣΗ ΥΠΑΛΛΗΛΟΥ (ΑΡΘΡΟ 149)

Η έκπτωση του δημοσίου υπαλλήλου συνιστά έναν από τους αυστηρότερους τρόπους λύσης της υπαλληλικής σχέσης, καθώς επέρχεται αυτοδικαίως, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη διοικητική κρίση ως προς τη συνδρομή της προϋπόθεσης. Η αυτοδίκαιη έκπτωση θεμελιώνεται αποκλειστικά στην ύπαρξη αμετάκλητης ποινικής καταδικαστικής απόφασης, η οποία ενεργοποιεί άμεσα τις σχετικές συνέπειες στο υπηρεσιακό καθεστώς του υπαλλήλου.

1. Περιπτώσεις που θεμελιώνουν αυτοδίκαιη έκπτωση

Η έκπτωση επέρχεται όταν ο υπάλληλος καταδικασθεί αμετάκλητα σε:

α) Ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης

Η κάθειρξη, ως κακούργημα, αποτελεί σοβαρό πλήγμα στην υπαλληλική αξιοπιστία, γεγονός που δικαιολογεί την άμεση απομάκρυνση του υπαλλήλου

β) Οποιαδήποτε ποινή για συγκεκριμένα αδικήματα αναφερόμενα στο άρθρο 8 παρ. 1

⁶⁰ Γκλαβίνης, Μυλωνάς, Φραγκάκη & Φωλίνας, 2025

περ. α΄

Τα αδικήματα αυτά συνδέονται με την ηθική και υπηρεσιακή ακεραιότητα, όπως:

- υπεξαίρεση, απάτη, πλαστογραφία, δωροληψία–δωροδοκία,
- εγκλήματα περί την υπηρεσία,
- εγκλήματα κατά της γενετήσιας ελευθερίας,
- πράξεις σχετιζόμενες με οικονομική διαφθορά.

γ) Οποιαδήποτε ποινή για λιποταξία

Η λιποταξία θεωρείται σοβαρή προσβολή της πίστης προς το κράτος και συνδέεται με το υπαλληλικό καθήκον πίστης (άρθρο 103 Συντ.).

δ) Στέρηση πολιτικών δικαιωμάτων ή αποστέρηση δημόσιας θέσης/αξιώματος

Η επιβολή της στερητικής παρεπόμενης ποινής οδηγεί αυτοδικαίως σε έκπτωση, αφού ο υπάλληλος παύει να διαθέτει τα απαιτούμενα συνταγματικά εχέγγυα για την άσκηση δημόσιας εξουσίας

2. Χρόνος επέλευσης της έκπτωσης

Η έκπτωση συντελείται από τη δημοσίευση της αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης, χωρίς να απαιτείται προηγούμενη διοικητική ενέργεια. Η διοίκηση δεν διαθέτει διακριτική ευχέρεια· η έκπτωση επέρχεται ex lege.

3. Διαπιστωτική πράξη

Η διοίκηση εκδίδει διαπιστωτική πράξη, η οποία:

- δε δημιουργεί την έκπτωση, αλλά βεβαιώνει ότι αυτή έχει ήδη επέλθει,
- δημοσιεύεται σε περίληψη στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως,
- έχει αναδρομική ισχύ ως προς τον χρόνο που ορίζει ο νόμος (δηλαδή τη δημοσίευση της αμετάκλητης απόφασης).

Η πράξη αυτή δεν έχει συστατικό χαρακτήρα, αλλά λειτουργεί ως απαραίτητο διοικητικό βήμα για την τακτοποίηση των υπηρεσιακών και μισθολογικών συνεπειών. Κατά της διαπιστωτικής πράξης επιτρέπεται δικαστικός έλεγχος μόνο ως προς τη νομιμότητα και την ορθή διαπίστωση της αμετάκλητης καταδίκης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙΙ

ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΕΝΟΤΗΤΑ: ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ- ΑΥΤΟΔΙΚΑΙΗ ΑΡΓΙΑ- ΔΥΝΗΤΙΚΗ ΑΡΓΙΑ - ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ- ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΡΓΙΑΣ

3.1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων και των υπαλλήλων των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ερείδεται στον Υπαλληλικό Κώδικα (ν. 3528/2007), όπως έχει έκτοτε τροποποιηθεί και ισχύει. Οι διαδοχικές παρεμβάσεις του νομοθέτη (ν. 4057/2012, ν. 4093/2012, ν. 4152/2013, ν. 4210/2013, ν. 4304/2014, ν. 4325/2015, ν. 4674/2020, ν. 4795/2021 και ν. 4915/2022) στόχευσαν στον εξορθολογισμό του πλαισίου, ιδίως αναφορικά με την τήρηση του τεκμηρίου αθωότητας και την αποκατάσταση της συνταγματικής τάξης στη διαδικασία επιβολής διοικητικών μέτρων προσωρινής απομάκρυνσης υπαλλήλων.

Οι δημόσιοι υπάλληλοι, ως όργανα του Κράτους εξασφαλίζουν την άσκηση δημόσιας εξουσίας εκφράζοντας την κυβερνητική βούληση. Ένας από τους θεσμούς που έχουν θεσπισθεί ως εγγύηση των συμφερόντων του Κράτους, των οργάνων του και των πολιτών είναι και το μέτρο της αυτοδίκαιης και δυνητικής αργίας των δημοσίων υπαλλήλων. Η αργία, ως θεσμός του πειθαρχικού δικαίου, συνιστά διοικητικό μέτρο προσωρινού χαρακτήρα, το οποίο αποβλέπει στη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος και της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας, όταν η παραμονή του υπαλλήλου στα καθήκοντά του δύναται να παρεμποδίσει την ενδελεχή διερεύνηση πειθαρχικών ή ποινικών υποθέσεων ή να διακινδυνεύσει τα υπηρεσιακά συμφέροντα. Η θέση υπαλλήλου σε αργία, ως μορφή προσωρινής παύσης, επιτρέπεται αποκλειστικά υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τον ΥΚ, σύμφωνα και με το άρθρο 103 παρ. 4 του Συντάγματος, το οποίο καθιερώνει ότι οι μόνιμοι υπάλληλοι παύονται ή δύνανται να παυθούν μόνο κατόπιν δικαστικής ή πειθαρχικής απόφασης.

Η ανάγκη περαιτέρω αναμόρφωσης κατέστη εμφανής στο πλαίσιο της συνολικής προσπάθειας ενίσχυσης της ακεραιότητας και λειτουργικής αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης. Στο πλαίσιο αυτό, ο ν. 5225/2025

επανακαθορίζει τις περιπτώσεις επιβολής αυτοδίκαιης αργίας, εξειδικεύει το καθεστώς της δυνητικής αργίας και της αναστολής άσκησης καθηκόντων και θεσπίζει πρόσθετα διοικητικά μέτρα, όπως η υποχρεωτική μετακίνηση ή μετάθεση υπαλλήλου.

3.2. ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ

3.2.1. Αυτοδίκαιη αργία (άρθρο 103)

Η αργία συνιστά αυστηρό διοικητικό μέτρο, εξαιρετικού χαρακτήρα, το οποίο επιβάλλεται για περιορισμένο χρονικό διάστημα και αποσκοπεί στην προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την ενεργό υπηρεσία στις περιπτώσεις που προβλέπονται στις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 103 του ΥΚ όπως ισχύει. Η εν λόγω προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την ενεργό υπηρεσία συνιστά προκαταρκτική ενέργεια της πειθαρχικής του δίωξης, η οποία στοχεύει στην άμεση απομάκρυνσή του από την υπηρεσία για την υποστήριξη του δημοσίου συμφέροντος, δίχως λύση της υπαλληλικής σχέσης.⁶¹ Παρά τον προληπτικό της χαρακτήρα η θέση σε αργία δεν παύει να συνιστά προσωρινή παύση του υπαλλήλου, και ως εκ τούτου εμπεριέχει και την έννοια της ηθικής μομφής προς αυτόν, μολονότι προσωρινή.⁶² Η βαρύτητα του μέτρου καθιστά επιβεβλημένη την αυστηρή τήρηση των νόμιμων προϋποθέσεων και την ερμηνευτική προσέγγισή του υπό το πρίσμα της αρχής της αναλογικότητας και του τεκμηρίου αθωότητας.

Αυτοδίκαιη ονομάζεται η αργία, όταν η θέση του υπαλλήλου στην κατάσταση αυτή είναι υποχρεωτική για την διοίκηση, χωρίς την έκδοση σχετικής διοικητικής πράξης (ή απόφασης πειθαρχικού συμβουλίου) και χωρίς την υποχρέωση τήρησης της προηγούμενης ακρόασης, καθόσον, η ενέργεια αυτή δεν αποτελεί αποτέλεσμα άσκησης της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης, αλλά απόφαση λαμβανόμενη κατά δέσμια αρμοδιότητα της διοίκησης. Ως εκ τούτου, δεν χωρεί προηγούμενη ακρόαση του υπαλλήλου, καθώς η θέση σε αργία δεν αποτελεί προϊόν στάθμισης ή διοικητικής κρίσης, αλλά άμεση και υποχρεωτική συνέπεια νομικά καθορισμένων πραγματικών περιστατικών.⁶³

1. Τίθεται αυτοδίκαια σε αργία:

α) ο υπάλληλος ο οποίος στερήθηκε την προσωπική του ελευθερία, ύστερα από

⁶¹ Τάχος & Συμεωνίδης, 2007

⁶² Κούτας, 2010

⁶³ Χριστοφορίδης, 2014

ένταλμα προσωρινής κράτησης ή βούλευμα ή δικαστική απόφαση έστω και αν απολύθηκε με εγγύηση, ή ανεστάλη η εκτέλεση της ποινής ή της απόφασης ή ο υπάλληλος στον οποίο επιβλήθηκε κατ' οίκον περιορισμός με ηλεκτρονική επιτήρηση ή περιοριστικοί όροι σε αντικατάσταση προσωρινής κράτησης. Σε περίπτωση επιβολής ποινής στερητικής της ελευθερίας με αναστολή εκτέλεσης της ποινής ή της απόφασης, ο υπάλληλος τίθεται σε αργία για τόσο χρονικό διάστημα όση είναι η διάρκεια της επιβληθείσας ποινής ενώ σε περίπτωση επιβολής κατ' οίκον περιορισμού με ηλεκτρονική επιτήρηση ή περιοριστικών όρων σε αντικατάσταση προσωρινής κράτησης, ο υπάλληλος τίθεται σε αργία για όσο χρόνο διαρκεί ο περιορισμός ή οι περιοριστικοί όροι.

β) Ο υπάλληλος στον οποίο επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης. Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης και λήγει την τελευταία ημέρα της προθεσμίας άσκησης προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας ή την ημέρα που δημοσιεύθηκε η απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, εφόσον έχει ασκηθεί προσφυγή.

γ) Ο υπάλληλος, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής.

δ) Ο υπάλληλος, σε βάρος του οποίου ασκήθηκε ποινική δίωξη για οποιοδήποτε κακούργημα. Λαμβάνοντας δε υπόψη ότι σύμφωνα με την παρ. 3 των άρθρων 103 του ΥΚ και 107 του ΚΚΔΚΥ για τη θέση σε αργία εκδίδεται διαπιστωτική πράξη, ο υπάλληλος σε αυτή την περίπτωση θα τίθεται αυτοδίκαια σε αργία από τον χρόνο που συνέτρεξε το γεγονός, ήτοι από την άσκηση της ποινικής δίωξης, όπως προκύπτει από τη σχετική ενημέρωση της αρμόδιας Εισαγγελίας (παρ. 6 άρθρου 114 του ΥΚ) και όχι από την ενημέρωση της αρμόδιας Υπηρεσίας Προσωπικού.⁶⁴

2. Ο υπάλληλος επανέρχεται αυτοδίκαια στα καθήκοντά του, εάν εκλείψει ο λόγος για τον οποίο έχει τεθεί σε αργία. Υπάλληλος, ο οποίος τέθηκε σε αργία σύμφωνα με τις περ. γ) και δ) της παρ. 1, ήτοι λόγω άσκησης ποινικής δίωξης είτε για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής (σχετική η αριθ. ΔΙΔΑΔ/Φ.69/169/οικ. 14175/12-7-2021 εγκύκλιος, ΑΔΑ: ΨΦΛΛ46ΜΤΛ6-7ΜΓ) είτε για οποιοδήποτε κακούργημα, επανέρχεται αυτοδίκαια στα καθήκοντά του, αν αθωωθεί με τελεσίδικη

⁶⁴ Άρθρο 103 παρ.1 Ν.5225/2025

δικαστική απόφαση.⁶⁵

Ως εκ τούτου, υπάλληλος που έχει τεθεί αυτοδίκαια σε αργία λόγω ποινικής δίωξης κατά τα ανωτέρω δεν επανέρχεται από το καθεστώς της αργίας με μόνη την έκδοση αθωωτικής απόφασης σε α' βαθμό, αλλά απαιτείται αυτή να καταστεί τελεσίδικη.

3. Η διαπιστωτική πράξη θέσης σε αργία και η πράξη επανόδου του υπαλλήλου στην υπηρεσία εκδίδεται από το αρμόδιο για το διορισμό του υπαλλήλου όργανο.⁶⁶

Μεταβατικές διατάξεις.

Στην παρ. 10 του άρθρου 66 του ν. 5225/2025, τα άρθρα 7 και 53 που αφορούν στην αυτοδίκαιη αργία εφαρμόζονται σε περιπτώσεις υπαλλήλων, για τους οποίους οι προϋποθέσεις εφαρμογής της νέας διάταξης συντρέχουν μετά τη δημοσίευση του νόμου.

Για παράδειγμα:

1) Υπάλληλος, κατά του οποίου έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για κακούργημα πριν από τη δημοσίευση του νόμου, ήτοι πριν από τις 2/9/2025, δεν θα τεθεί αυτοδίκαια σε αργία, ούτε αναδρομικά ούτε με τη δημοσίευση του ν. 5225/2025, καθώς η προϋπόθεση (άσκηση ποινικής δίωξης για κακούργημα) συνέτρεξε πριν από τη δημοσίευση του νόμου.

2) Υπάλληλος, στον οποίο έχει επιβληθεί ποινή στερητική της ελευθερίας με αναστολή της ποινής πριν από τη δημοσίευση του ν. 5225/2025, ήτοι πριν από τις 2/9/2025, δεν τίθεται αυτοδίκαια σε αργία, ούτε αναδρομικά ούτε με τη δημοσίευση του ν. 5225/2025, καθώς η προϋπόθεση (επιβολή ποινής στερητικής της ελευθερίας με αναστολή) συνέτρεξε πριν από τη δημοσίευση του νόμου.⁶⁷

3.2.2. Δυνητική αργία (άρθρο 104)

Δυνητική χαρακτηρίζεται η αργία, όταν υφίσταται διακριτική ευχέρεια της διοίκησης, σε θέση ή μη του υπαλλήλου σε αργία, κατόπιν, δε, τήρησης της διαδικασίας της προηγούμενης ακρόασης σύμφωνα με τις εφαρμοστέες διατάξεις του Υ.Κ. Η φύση της δυνητικής αργίας ως διοικητικού μέτρου καθιστά αναγκαία την ενδελεχή στάθμιση των προϋποθέσεων και των επιπτώσεων της επιβολής της.⁶⁸

⁶⁵ Άρθρο 103 παρ.2 Ν.5225/2025

⁶⁶ Άρθρο 103 παρ.3 Ν.5225/2025

⁶⁷ Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/276/οικ.17614/7.11.2025 Υπ. Εσωτερικών

⁶⁸ Πανταζής, 2015

Η δυνητική αργία αποτελεί (εξαιρετικό) διοικητικό μέτρο δυσμενούς χαρακτήρα και όχι πειθαρχική ποινή, το οποίο αποσκοπεί πρωτίτως στην διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος και της ομαλής λειτουργίας της υπηρεσίας, ιδίως προς αποτροπή κλονισμού της εμπιστοσύνης των πολιτών προς την διοίκηση. Παράλληλα το μέτρο έχει και προστατευτική διάσταση υπέρ του ιδίου του υπαλλήλου, αφού κατόπιν ακρόασής του ενώπιον του αρμοδίου πειθαρχικού συμβουλίου και αφού διασφαλιστεί πλήρως το δικαίωμα υπεράσπισής του, απομακρύνεται προσωρινά από την άσκηση και εκτέλεση των καθηκόντων του σε περιπτώσεις όπου η παραμονή του στην υπηρεσία ενδέχεται να επιβαρύνει την κατάσταση ή να δημιουργήσει δυσχέρειες στην διερεύνηση της υπόθεσης.

Η δυνητική αργία, σε αντίθεση με την αυτοδίκαιη, δεν επιβάλλεται υποχρεωτικά, αλλά προϋποθέτει αξιολογική κρίση του αρμοδίου οργάνου. Η κρίση αυτή οφείλει να στηρίζεται σε στάθμιση κατ' αρχήν δύο συμφερόντων: α) του δημοσίου συμφέροντος και της υπηρεσιακής ανάγκης προστασίας της λειτουργίας της υπηρεσίας, και

β) του ατομικού συμφέροντος του υπαλλήλου, το οποίο περιλαμβάνει την προστασία της προσωπικότητάς του, της επαγγελματικής του υπόστασης και του τεκμηρίου αθωότητας.⁶⁹

1. Αν συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος μπορεί να τεθεί σε αργία κατόπιν γνωμοδότησης του πειθαρχικού συμβουλίου ο υπάλληλος κατά του οποίου:

α) Έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για αδίκημα το οποίο μπορεί να επισύρει την έκπτωση από την υπηρεσία. με την επιφύλαξη των περ. γ' και δ' της παρ. 1 του άρθρου 103. (δηλαδή για τις περιπτώσεις άσκησης ποινικής δίωξης είτε για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή για οποιοδήποτε έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής είτε για οποιοδήποτε κακούργημα, για τις οποίες ο υπάλληλος τίθεται αυτοδίκαια σε αργία). Παραμένει σε ισχύ η ρύθμιση, σύμφωνα με την οποία ειδικά, σε σχέση με το αδίκημα της παράβασης καθήκοντος ο υπάλληλος μπορεί να τίθεται σε δυνητική αργία μόνο εφόσον έχει παραπεμφθεί στο ακροατήριο για το αδίκημα αυτό και όχι με μόνη την άσκηση ποινικής δίωξης.

β) Έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης.

γ) Εάν υπάρχουν αποχρώσεις ενδείξεις για έκνομη διαχείριση, οι οποίες στηρίζονται

⁶⁹ Τάχος & Συμεωνίδης, 2007

σε έκθεση της προϋσταμένης αρχής ή αρμόδιου επιθεωρητή.⁷⁰

3.3. ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ

Σε κατεπείγουσες περιπτώσεις επιτακτικού δημοσίου συμφέροντος και πριν γνωμοδοτήσει το πειθαρχικό συμβούλιο, μπορεί να επιβληθεί στον υπάλληλο από το ανώτατο μονοπρόσωπο όργανο διοίκησης του φορέα όπου υπηρετεί το μέτρο της αναστολής άσκησης των καθηκόντων του⁷¹ για δύο (2) μήνες.⁷² Εντός προθεσμίας εξήντα (60) ημερών από την επιβολή της αναστολή καθηκόντων, το πειθαρχικό συμβούλιο υποχρεούται να συνέλθει και να γνωμοδοτήσει για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις. Η αναστολή άσκησης των καθηκόντων αίρεται αυτοδικαίως, εάν το πειθαρχικό συμβούλιο δεν γνωμοδοτήσει για τη θέση σε αργία εντός της ανωτέρω προθεσμίας. Στον υπάλληλο που τελεί σε κατάσταση αναστολής άσκησης καθηκόντων καταβάλλεται το ήμισυ των αποδοχών του. Ωστόσο, ειδικώς για την περίπτωση αυτή, το μέρος των αποδοχών που έχει παρακρατηθεί επιστρέφεται στον υπάλληλο, εφόσον το πειθαρχικό συμβούλιο δεν αποφανθεί υπέρ της θέσης του σε δυνητική αργία, κατά τα οριζόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου 108.

3.4. ΠΡΑΞΗ ΕΠΑΝΑΦΟΡΑΣ

Η πράξη, με την οποία ο υπάλληλος τίθεται σε δυνητική αργία ή επαναφέρεται στα καθήκοντά του, εκδίδεται από το κατά περίπτωση αρμόδιο όργανο ήτοι:

- α) Τον οικείο Υπουργό όταν ο υπάλληλος υπάγεται σε Υπουργείο.
- β) Τον επικεφαλής της Ανεξάρτητης Αρχής εφόσον υπηρετεί σε αυτήν
- γ) Το ανώτατο μονομελές όργανο διοίκησης των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή, αν δεν υπάρχει, από τον Πρόεδρο του συλλογικού οργάνου διοίκησης του νομικού προσώπου.

Η έκδοση της πράξης προϋποθέτει υποχρεωτικά την διατύπωση της γνώμης του πειθαρχικού συμβουλίου, το οποίο επιλαμβάνεται της υπόθεσης στα πλαίσια της προβλεπόμενης διαδικασίας.⁷³ Η ακρόαση του υπαλλήλου αποτελεί αναγκαίο στάδιο

⁷⁰ Παρ. 4 του άρθρου 104 του Ν.5225/2025

⁷¹ Σπηλιωτόπουλος, 2000

⁷² Παρ. 2 του άρθρου 104 του Ν.5225/2025

⁷³ Παρ. 3 του άρθρου 104 του Ν.5225/2025

της διαδικασίας και αποβλέπει στην διασφάλιση της χρηστής διοίκησης και της προστασίας του υπαλλήλου. Μόνον μετά την ολοκλήρωση της διαδικασίας ακρόασης και τη διατύπωση της γνώμης από το πειθαρχικό συμβούλιο δύναται το αρμόδιο όργανο να αποφανθεί, ασκώντας τη διακριτική του ευχέρεια, είτε υπέρ της θέσης του υπαλλήλου σε δυνητική αργία είτε υπέρ της επαναφοράς του στα καθήκοντα.

3.5. ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ

Προς ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της εύρυθμης λειτουργίας της πειθαρχικής διαδικασίας, ο νομοθέτης έχει θεσπίσει αποκλειστικές προθεσμίες για τις ενέργειες των πειθαρχικών συμβουλίων, με σκοπό τόσο τη διασφάλιση του δημοσίου συμφέροντος όσο και την προστασία των δικαιωμάτων του υπαλλήλου που τελεί σε αργία. Ειδικότερα, τα πειθαρχικά συμβούλια υποχρεούνται να γνωμοδοτήσουν εντός τρίμηνης αποκλειστικής προθεσμίας, η οποία εκκινεί μετά την πάροδο ενός (1) έτους από τη θέση του υπαλλήλου σε αργία, αναφορικά με τη συνέχιση ή μη της αργίας. Σε περίπτωση άπρακτης παρόδου της προθεσμίας, η αργία αίρεται αυτοδικαίως. Σε κάθε περίπτωση η αργία αίρεται αυτοδικαίως μετά από την πάροδο διετίας από την έκδοση της απόφασης θέσης του υπαλλήλου σε αργία.⁷⁴

Στο πλαίσιο της αποτελεσματικής διαχείρισης του ανθρώπινου δυναμικού τονίζεται ότι τα αρμόδια όργανα θα πρέπει να τηρούν με αίσθημα ευθύνης τις αποκλειστικές προθεσμίες που τίθενται, προκειμένου να εμπεδώνεται αφ' ενός η αξία της πειθαρχικής διαδικασίας αλλά και η προστασία του υπαλλήλου ο οποίος τελεί σε αναστολή καθηκόντων ή σε αργία.

Επισημαίνεται ότι, δεδομένου ότι η γνωμοδότηση του πειθαρχικού συμβουλίου παρέχεται μόνον κατόπιν σχετικού ερωτήματος του αρμόδιου διοικητικού οργάνου, το τελευταίο οφείλει να μεριμνά εγκαίρως για την υποβολή του απαιτούμενου ερωτήματος και την εν γένει ενεργοποίηση της διαδικασίας. Η υποχρέωση αυτή υπαγορεύεται τόσο από την ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων του υπαλλήλου όσο και από την προάσπιση του δημοσίου συμφέροντος, το οποίο επιτάσσει την εύλογη και σύννομη εξέλιξη της αργίας χωρίς αδικαιολόγητες καθυστερήσεις.

⁷⁴ Παρ. 4 του άρθρου 104 του Ν.5225/2025

3.6. ΕΝΑΡΞΗ ΑΡΓΙΑΣ

Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση στον υπάλληλο της σχετικής πράξης. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του από την κοινοποίηση της πράξης επαναφοράς ή αυτοδίκαια από την τελεσιδικία της ποινικής απόφασης που δεν συνεπάγεται έκπτωση ή την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης, η οποία δεν επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης ή από τη συμπλήρωση της διετίας κατά την παράγραφο 4.⁷⁵

3.7. ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗ Ή ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΠΡΟΣ ΔΙΑΣΦΑΛΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΟΤΗΤΑΣ

Για λόγους που ανάγονται στην προστασία του δημοσίου συμφέροντος, ο υπάλληλος δύναται, με απόφαση του αρμόδιου οργάνου, να μετακινείται υποχρεωτικά ή να μετατίθεται κατόπιν σύμφωνης γνώμης του υπηρεσιακού συμβουλίου από την οργανική μονάδα, όπου υπηρετεί. Σκοπός του μέτρου είναι η διασφάλιση της αντικειμενικότητας, της αμεροληψίας και της απρόσκοπτης διεξαγωγής της διαδικασίας διερεύνησης των αποδιδόμενων σε αυτών πράξεων, είτε αυτές συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα είτε ποινικό αδίκημα, καθώς και η διατήρηση της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας.⁷⁶

Στο πλαίσιο της διαδικασίας μετάθεσης, το υπηρεσιακό συμβούλιο εξετάζει κατ' απόλυτη προτεραιότητα το ερώτημα του αρμοδίου οργάνου και γνωμοδοτεί εντός αποκλειστικής προθεσμίας δέκα (10) ημερών, προς αποτροπή καθυστερήσεων που θα μπορούσαν να θίξουν είτε το δημόσιο συμφέρον, είτε την λειτουργία της υπηρεσίας.

Η νέα αυτή ρύθμιση έχει ως κύριο στόχο να αποτραπεί οποιαδήποτε δυνατότητα του υπαλλήλου να παρακωλύσει τη συλλογή αποδεικτικών στοιχείων ή να επηρεάσει τη διερεύνηση των γεγονότων, όταν εξετάζεται η τέλεση πειθαρχικού παραπτώματος ή ποινικού αδικήματος με το οποίο αυτός φέρεται να συνδέεται. Ως εκ τούτου, προϋπόθεση για την επιβολή του διοικητικού αυτού μέτρου αποτελεί η έναρξη διαδικασίας διερεύνησης τέλεσης πειθαρχικού παραπτώματος ή ποινικού αδικήματος στο οποίο εμπλέκεται ο υπάλληλος.⁷⁷

⁷⁵ Παρ. 5 του άρθρου 104 του Ν.5225/2025

⁷⁶ Παρ. 6 του άρθρου 104 του Ν.5225/2025

⁷⁷ Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/276/οικ.17614/7.11.2025 Υπ. Εσωτερικών

Μεταβατικές διατάξεις

Σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη της παρ. 10 του άρθρου 66 του ν. 5225/2025 τα άρθρα 8 και 54 που αφορούν στη δυνητική αργία εφαρμόζονται σε περιπτώσεις υπαλλήλων, για τους οποίους οι προϋποθέσεις εφαρμογής των ανωτέρω νέων διατάξεων συντρέχουν μετά τη δημοσίευση του νόμου.

Για παράδειγμα: 1) Υπάλληλος, κατά του οποίου εκκρεμεί κατά δημοσίευση του νόμου (2/9/2025) ποινική δίωξη για αδίκημα που αφορά σε παραβίαση της νομοθεσίας περί ναρκωτικών (ένα από τα αδικήματα που προστέθηκαν στην περ. α' της παρ. 1 των άρθρων 8 του ΥΚ και 16 του ΚΚΔΚΥ) δεν δύναται να τεθεί σε δυνητική αργία δυνάμει της περ. α' της παρ. 1 των άρθρων 104 του ΥΚ και 108 του ΚΚΔΚΥ λόγω της ποινικής δίωξης, καθώς η ποινική δίωξη είχε ασκηθεί πριν από τη δημοσίευση του νόμου, οπότε κατά το χρόνο άσκησης της ποινικής δίωξης δεν συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις θέσης σε δυνητική αργία δεδομένου ότι η σχετική νομοθετική ρύθμιση δεν ίσχυε κατά τον χρόνο εκείνο.

2) Το μέτρο της αναστολής άσκησης καθηκόντων που έχει επιβληθεί σε υπάλληλο ήδη κατά τη δημοσίευση του νόμου (2.9.2025) αίρεται αυτοδίκαια με την πάροδο τριάντα (30) ημερών, όπως προβλεπόταν στην προϊσχύουσα διάταξη και όχι με την πάροδο δύο (2) μηνών, όπως προβλέπεται στη νέα διάταξη, δεδομένου ότι οι προϋποθέσεις για την επιβολή του μέτρου συνέτρεξαν πριν από τη δημοσίευση του νόμου.⁷⁸

3.8. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΑΡΓΙΑΣ – ΑΝΑΣΤΟΛΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΚΑΘΗΚΟΝΤΩΝ – ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΜΕΤΑΚΙΝΗΣΗΣ Ή ΜΕΤΑΘΕΣΗΣ (ΑΡΘΡΟ 105)

1. Ο υπάλληλος, ο οποίος έχει τεθεί σε αναστολή καθηκόντων ή τελεί σε κατάσταση αργίας, απέχει από την άσκηση των κύριων και παρεπόμενων καθηκόντων του.⁷⁹
2. Στον υπάλληλο που τελεί σε κατάσταση αργίας καταβάλλεται το ήμισυ των αποδοχών του. Το υπόλοιπο ή μέρος αυτού μπορεί να αποδοθεί σε αυτόν, μετά από ειδικά αιτιολογημένη απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου, εφόσον απαλλαγεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση ή τιμωρηθεί αμετάκλητα με πειθαρχική ποινή

⁷⁸ Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/276/οικ.17614/7.11.2025 Υπ. Εσωτερικών

⁷⁹ Παρ. 1 του άρθρου 105 του Ν.5225/2025

προστίμου αποδοχών έως τεσσάρων (4) μηνών.⁸⁰ Για παράδειγμα, υπάλληλος για τον οποίον εκδόθηκε καταδικαστική απόφαση ή στον οποίον επιβλήθηκε πειθαρχική ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών ή ο οποίος έχει απαλλαγεί με πρωτόδικη μόνο δικαστική απόφαση δεν δικαιούται να ζητήσει την επιστροφή των αποδοχών που δεν του καταβάλλονταν κατά τη διάρκεια της αργίας. Εάν ο υπάλληλος απαλλαγεί αμετάκλητα από κάθε πειθαρχική ευθύνη ή δεν επιβληθεί πειθαρχική ποινή (π.χ. λόγω παύσης της δίωξης) ή αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια για έκνομη διαχείριση, επιστρέφεται το μέρος των αποδοχών που παρακρατήθηκε χωρίς να απαιτείται απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου. Ειδικά στην περίπτωση αναστολής άσκησης καθηκόντων, το μέρος των αποδοχών που παρακρατήθηκε κατά τη διάρκεια αυτής επιστρέφεται αν ο υπάλληλος δεν τεθεί σε δυνητική αργία σύμφωνα με την παρ. 4 του άρθρου 104.⁸¹

- Η απόδοση των αποδοχών, που παρακρατήθηκαν κατά την διάρκεια της αργίας δεν επέρχεται αυτοδίκαια, ως συνέπεια της απαλλαγής του υπαλλήλου, αλλά, απαιτείται, αιτιολογημένη απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου. Στην εν λόγω απόφαση, πρέπει να τεκμηριώνονται τα στοιχεία των οποίων η στάθμιση οδήγησε στην επιστροφή των αποδοχών. Τα στοιχεία αυτά ενδέχεται να περιλαμβάνουν οικονομικούς και κοινωνικούς λόγους που συνέτρεξαν και συντρέχουν στο πρόσωπο του υπαλλήλου. Ο υπάλληλος, οφείλει να προσκομίσει όλα τα απαραίτητα αποδεικτικά στοιχεία, που να τεκμηριώνουν την ανάγκη απόδοσης των χρημάτων.

- Περαιτέρω, το πειθαρχικό συμβούλιο καλείται να σταθμίσει α) το είδος και την βαρύτητα του πειθαρχικού παραπτώματος ή του ποινικού αδικήματος για το οποίο τέθηκε σε αργία ο υπάλληλος καθώς και την υπαιτιότητά του και β) τις συνέπειες της αργίας για τον ίδιο και την οικογένειά του. Μόνο στις περιπτώσεις που συντρέχει αμετάκλητη δικαστική απόφαση, με την οποία ο υπάλληλος απαλλάσσεται από κάθε πειθαρχική ευθύνη ή εφόσον αποδειχθεί αβάσιμη η υπόνοια για έκνομη διαχείριση, επιστρέφεται υποχρεωτικά, το μέρος των αποδοχών που του παρακρατήθηκε.⁸²

3 Ο υπάλληλος, στον οποίο επιβλήθηκε από το πειθαρχικό συμβούλιο πειθαρχική ποινή οριστικής παύσης, παύει να δικαιούται αποδοχές αργίας.⁸³

⁸⁰ Παρ. 2 του άρθρου 105 του Ν.5225/2025

⁸¹ Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/276/οικ.17614/7.11.2025 Υπ. Εσωτερικών

⁸² ΣτΕ 738/1995, Τάχος & Συμεωνίδης Ερμ. Υπαλληλικού Κώδικα Γ

⁸³ Παρ. 3 του άρθρου 105 του Ν.5225/2025

4. Κατά τη διάρκεια της αργίας και της αναστολής άσκησης καθηκόντων εφαρμόζονται τα άρθρα 31 έως 35, περί περιορισμών των υπαλλήλων και ασυμβίβαστων έργων ή ιδιοτήτων, και δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε υπηρεσιακή μεταβολή του υπαλλήλου.⁸⁴

5. Σε περίπτωση υποχρεωτικής μετακίνησης ή μετάθεσης σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 104, ο υπάλληλος δύναται να επανέλθει κατόπιν αίτησής του, στην οργανική μονάδα, από την οποία μετακινήθηκε ή μετατέθηκε, εφόσον απαλλαγεί από κάθε πειθαρχική ή ποινική ευθύνη ή δεν του επιβληθεί πειθαρχική ποινή ή του επιβληθεί οποιαδήποτε πειθαρχική ποινή έως το πρόστιμο αποδοχών τεσσάρων (4) μηνών.⁸⁵

Μεταβατικές διατάξεις

Σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη της παρ. 10 του άρθρου 66 του ν. 5225/2025 τα άρθρα 9 του ΥΚ και 55 του ΚΚΔΚΥ που αφορούν στις συνέπειες της αργίας εφαρμόζονται σε περιπτώσεις υπαλλήλων, για τους οποίους οι προϋποθέσεις εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων συντρέχουν μετά τη δημοσίευση του νόμου.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την ως άνω μεταβατική διάταξη, για όσους τελούν σε καθεστώς αργίας κατά τη δημοσίευση του νόμου ή έχουν τεθεί σε καθεστώς αργίας πριν από τη δημοσίευσή του, εφαρμόζονται τα άρθρα 105 του Υπαλληλικού Κώδικα και 109 του ΚΚΔΚΥ, όπως ίσχυαν μέχρι την τροποποίησή τους με τα άρθρα 9 και 55, αντίστοιχα του ν. 5225/2025.

Για παράδειγμα: Υπάλληλος, ο οποίος κατά τη δημοσίευση του νόμου βρίσκεται ήδη σε καθεστώς αργίας δύναται να ζητήσει την επιστροφή αποδοχών που δεν του καταβλήθηκαν κατά τη διάρκεια της αργίας σύμφωνα με τη διάταξη των άρθρων 105 του Υπαλληλικού Κώδικα και 109 του ΚΚΔΚΥ, όπως ίσχυαν πριν την τροποποίησή του με τον ν. 5225/2025.⁸⁶

Η φύση της γνωμοδότησης του πειθαρχικού συμβουλίου: Η γνωμοδοτική διαδικασία αποτελεί διοικητική διαδικασία, νομοθετικά προβλεπόμενη, η οποία συνίσταται στην νομική έκφραση μιας γνώμης που προέρχεται από μονομελές ή από συλλογικό όργανο και απευθύνεται σε μια διοικητική αρχή με αποφασιστική αρμοδιότητα, η οποία είναι και η μόνη αρμόδια για τη λήψη της αποφάσεως, στην οποία αναφέρεται η γνωμοδότηση. Κύριο χαρακτηριστικό της απλής γνώμης είναι ότι

⁸⁴ Παρ. 4 του άρθρου 105 του Ν.5225/2025

⁸⁵ Παρ. 5 του άρθρου 105 του Ν.5225/2025

⁸⁶ Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/276/οικ.17614/7.11.2025 Υπ. Εσωτερικών

δεν δεσμεύει το αποφασίζον όργανο, το οποίο διατηρεί ακέραια την αποφασιστική του αρμοδιότητα και μπορεί επομένως να εκδώσει είτε πράξη αντίθετου περιεχομένου, όντας ελεύθερο στην άσκηση της ρυθμιστικής του εξουσίας, είτε να εκδώσει πράξη σύμφωνη με την απλή γνώμη και πάλι όμως ως αποτέλεσμα άσκησης της (δικής) του διακριτικής ευχέρειας.⁸⁷ Αντίθετα, το αρμόδιο αποφασίζον όργανο δεν μπορεί να μεταμορφώσει την αρμοδιότητά του, από διακριτική ευχέρεια σε δέσμια αρμοδιότητα και να θεωρήσει ότι δεσμεύεται από την απλή γνώμη.⁸⁸

Για τον λόγο αυτό, η ανωτέρω γνωμοδότηση, δεν δημιουργεί νέα νομική κατάσταση, δεν παράγει έννομες συνέπειες για τους ενδιαφερόμενους, καθόσον δεν δημιουργεί έννομα αποτελέσματα, δεν είναι εκτελεστή διοικητική πράξη αυτοτελώς προσβλητή, αλλά αποτελεί έρεισμα μιας μελλοντικής και ενδεχόμενης πράξης, αυτής της θέσεως του υπαλλήλου σε δυνητική αργία. Εξάλλου, με την γνωμοδότηση δίδεται απάντηση μόνο στο ερώτημα που τίθεται περί θέσεως ή μη σε αργία συγκεκριμένου υπαλλήλου. Η γνώμη αυτή δεν επεκτείνεται επί ζητημάτων ή προσώπων επί των οποίων το Πειθαρχικό συμβούλιο δεν έχει πειθαρχική αρμοδιότητα.

3.9. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Συμπερασματικά θα μπορούσε να αναφερθεί ότι:

Το σύστημα διοικητικών μέτρων που θεσπίζεται στο πλαίσιο του πειθαρχικού δικαίου αποσκοπεί στη διασφάλιση της εύρυθμης λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης, της αμεροληψίας στη διερεύνηση πειθαρχικών ή ποινικών υποθέσεων και της προστασίας του δημοσίου συμφέροντος, χωρίς να παραβλέπονται οι θεμελιώδεις εγγυήσεις και τα δικαιώματα του υπαλλήλου.

Η αυτοδίκαιη αργία, ως μέτρο επιβαλλόμενο κατά δέσμια αρμοδιότητα, λειτουργεί αποκλειστικά υπό τις αυστηρά οριζόμενες από τον νόμο προϋποθέσεις και αποσκοπεί στην άμεση απομάκρυνση του υπαλλήλου από την υπηρεσία όταν τούτο επιβάλλεται από τη φύση του πειθαρχικού παραπτώματος. Η δυνητική αργία, αντιθέτως, ενεργοποιεί το πλαίσιο της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης, απαιτεί δε προηγούμενη ακρόαση και στάθμιση τόσο του δημοσίου συμφέροντος όσο και των συνεπειών για τον υπάλληλο.

Η αναστολή άσκησης καθηκόντων καλύπτει τις περιπτώσεις κατεπείγοντος

⁸⁷ ΣτΕ 2450/2019, ΣτΕ 934/2013, 1303/2012, 625/2011, ΣτΕ 2614/2006

⁸⁸ Σιούτη, 1990

και επιτακτικού δημοσίου συμφέροντος, διασφαλίζοντας την άμεση αντίδραση της διοίκησης ενόψει σοβαρών περιστάσεων, ενώ οι προβλεπόμενες αποκλειστικές προθεσμίες λειτουργούν ως θεσμική εγγύηση ώστε η αργία να μην παρατείνεται αδικαιολόγητα.

Το μέτρο της υποχρεωτικής μετακίνησης ή μετάθεσης υπηρετεί την ανάγκη διαφύλαξης της αντικειμενικότητας της διερεύνησης και αποτροπής παρεμβάσεων ή «δυσχέρανσης» συλλογής αποδεικτικών στοιχείων, αποτελώντας ηπιότερη αλλά ουσιαστική παρέμβαση υπέρ της αμεροληψίας.

Τέλος, η απόδοση των παρακρατηθισών αποδοχών δεν επέρχεται αυτομάτως, αλλά προϋποθέτει αιτιολογημένη κρίση του πειθαρχικού συμβουλίου, εκτός των περιπτώσεων πλήρους και αμετάκλητης απαλλαγής, όπου η επιστροφή καθίσταται υποχρεωτική.

Συνολικά, το πλέγμα των μέτρων διαμορφώνει ένα ισορροπημένο σύστημα που συνδυάζει την προστασία της υπηρεσίας και του δημοσίου συμφέροντος με τη δίκαιη διαδικασία και την προστασία των υπαλλήλων, επιτυγχάνοντας την αναγκαία θεσμική ασφάλεια κατά τη διερεύνηση και αντιμετώπιση πειθαρχικών και ποινικών εκκρεμοτήτων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΠΗΓΕΣ:

A. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Ανθόπουλος, Ν., Ακριβοπούλου, Κ. (2015). *Εισαγωγή στο Διοικητικό Δίκαιο*. Εκδόσεις Κάλλιπος, Ανοικτές Ακαδημαϊκές Εκδόσεις.
- Γιαρένη, Ι. (2012) *Παράβαση καθήκοντος, Πειθαρχική και Ποινική Προσέγγιση*, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Γκλαβίνης, Π., Μυλωνάς, Δ., Φραγκάκη, Ζ., Φωλίνας, Δ. (2015). *Οργάνωση και Διοίκηση της Εκπαίδευσης – Το δίκαιο της Παιδείας*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Δίσιγμα.
- Καραγιαννόπουλος, Α. (2023). *Ποινική Δικονομία* (18η έκδ.). Ιδιωτική Έκδοση.
- Κοντιάδης, Ξ. (2023). *Μαθήματα Κοινωνικής Διοίκησης και Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλειας*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήσης.
- Κούτας, Β. (2010). *Πειθαρχική Δικονομία (με ένθετο μετά τον ν. 2013)*. Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Τσίμος.
- Πανταζής, Ν. (2015). *Πειθαρχικό δίκαιο δημοσίων υπαλλήλων*. Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Πανταζής, Ν. (2016). *Η δίωξη των πειθαρχικών παραπτωμάτων και οι συνέπειες της πειθαρχικής παραπομπής. Θεωρία και πράξη Διοικητικού Δικαίου*. Αθήνα: Σάκκουλα.
- Πανταζής, Ν. (2025). *Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Υπαλλήλων – Πρακτικά Θέματα πειθαρχικής διαδικασίας*. Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη,
- Σιούτη, Γ.Α. (1990). *Η γνωμοδοτική διαδικασία*. Αθήνα-Κομοτηνή: Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε., Χρυσανθάκης, Χ. (2013). *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου*, 8^η έκδοση, Αθήνα: Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε. (2018). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου Ι*. Αθήνα-Κομοτηνή: Εκδ. Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Σπηλιωτόπουλος, Ε. & Κονδύλης, Β. (2023). *Εγχειρίδιο Διοικητικού Δικαίου* (τ. 1). Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Τάχος, Α.Ι., Συμεωνίδης, Ι.Α. (2007). *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα- Ερμ Υ.Κ. και*

αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, Τόμος Β΄, Τρίτη έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκουλα.

Χριστοφορίδης, Σ. (2014). Δυσμενή μέτρα κατά δημοσίων λειτουργών και υπαλλήλων.

Αθήνα - Θεσσαλονίκη: Σάκουλας Α.Ε.

Β. ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ

ΣτΕ 448/1989

ΣτΕ 1068/2001

ΣτΕ 2770/2002

ΣτΕ 3087/2002

ΣτΕ 997/2005

ΣτΕ 2614/2006

ΣτΕ 196/2008

ΣτΕ 1112/2009

ΣτΕ 1913/2009

ΣτΕ 1078/2010

ΣτΕ 625/2011

ΣτΕ 2041/2011

ΣτΕ 1303/2012

ΣτΕ 2018/2012

ΣτΕ 3907/2012

ΣτΕ 934/2013

ΣτΕ 1917/2014

ΣτΕ 3202/2014

ΣτΕ 1913/2015

ΣτΕ 1362/2015

ΣτΕ 1789/2016

ΣτΕ 191/2017

ΣτΕ 2450/2019

ΣτΕ 3202/2014

Γ. ΕΓΚΥΚΛΙΟΙ –ΥΠΟΥΡΓΙΚΕΣ ΑΠΟΦΑΣΕΙΣ

Εγκύκλιος ΔΙΔΑΔ/Φ.69/276/οικ.17614/7.11.2025 Υπουργείο Εσωτερικών

Δ. ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΝΟΜΟΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ – ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ - ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ		
A/A	ΝΟΜΟΣ	ΤΙΤΛΟΣ ΝΟΜΟΥ
1	N.5225/2025 ΦΕΚ 152/Α'/2.9.2025	«Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημοσίου τομέα, σύσταση Ελληνικού Κέντρο Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων και λοιπές διατάξεις»
2	N. 4940/2022 ΦΕΚ 112/Α'/14.06.2022	«Σύστημα στοχοθεσίας, αξιολόγησης και ανταμοιβής για την ενίσχυση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, ρυθμίσεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες διατάξεις.»
3	N. 4873/2021 ΦΕΚ 248/Α'/16.12.2021	«Προστασία του εθελοντισμού, ενίσχυση της δράσης της Κοινωνίας των Πολιτών, φορολογικά κίνητρα για την ενίσχυση της κοινωνοφελούς δράσης των Ο.Κοι.Π. και λοιπές διατάξεις.»
4	N.4807/2021 ΦΕΚ 96/Α'/11.06.2021	«Θεσμικό πλαίσιο τηλεργασίας, διατάξεις για το ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις.»
5	N.4795/2021 ΦΕΚ 62/Α'/17.04.2021	«Σύστημα Εσωτερικού Ελέγχου του Δημόσιου Τομέα, Σύμβουλος Ακεραιότητας στη δημόσια διοίκηση και άλλες διατάξεις για τη δημόσια διοίκηση και την τοπική αυτοδιοίκηση.»
6	N. 4745/2020 ΦΕΚ 214/Α'/06-11-2020	«Ρυθμίσεις για την επιτάχυνση της εκδίκασης εκκρεμών υποθέσεων του ν. 3869/2010, σύμφωνα με τις επιταγές της παρ. 1 του άρθρου 6 της Ε.Σ.Δ.Α., ως προς την εύλογη διάρκεια της πολιτικής δίκης, τροποποιήσεις του Κώδικα Δικηγόρων και άλλες διατάξεις.»
7	N. 4674/2020 ΦΕΚ 53/Α'/11.03.2020	«Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις.»
8	N. 4635/2019 ΦΕΚ 167/Α'/30.10.2019	«Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις.»
9	N. 4622/2019 ΦΕΚ 133/Α'/07.08.2019	Οι διατάξεις του Κεφ. Γ' Σύσταση Εθνικής Αρχής Διαφάνειας» του Μέρους Δ και οι μεταβατικές διατάξεις του αρ. 118 «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης».
10	N. 4590/2019 ΦΕΚ 17/Α'/07-02-2019	«Ενδυνάμωση Ανώτατου Συμβουλίου Επιλογής Προσωπικού (Α.Σ.Ε.Π.), ενίσχυση και αναβάθμιση Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις.»

11	N. 4369/2016 ΦΕΚ 33/Α'/27.02.2016	«Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια - αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης) και άλλες διατάξεις.»
12	N. 4354/2015 ΦΕΚ176 /Α'/16.12.2015	«Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.»
13	N. 4325/2015 ΦΕΚ 47/Α'/11.05.2015	«Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης – Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις.»
14	N. 4304/2014 ΦΕΚ 234/Α'/23-10-2014	«Έλεγχος των οικονομικών και πολιτικών κομμάτων και των αιρετών αντιπροσώπων Βουλής και Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και άλλες διατάξεις.»
15	N. 4254/2014 ΦΕΚ 85/Α'/07-04-2014	«Μέτρα στήριξης και ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας στο πλαίσιο εφαρμογής του ν. 4046/2012 και άλλες διατάξεις.»
16	N. 4210/2013 ΦΕΚ 254/Α'/21.11.2013	«Ρυθμίσεις Υπουργείου Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και άλλες διατάξεις.»
17	N. 4152/2013 ΦΕΚ 107/Α'/09.5.2013	«Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013».
18	N. 4093/2012 ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012	«Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016.»
19	N. 4057/2012 ΦΕΚ 54/Α'/14.03.2012	«Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου».
20	N. 3852/2010 ΦΕΚ 87/ Α'/07.06.2010	«Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης».
21	N. 3528/2007 ΦΕΚ 26/Α'/09.02.2007	«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ.».
22	N. 3584/2007 ΦΕΚ 143/Α'/28.06.2007	«Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων».
23	N. 3242/2004 ΦΕΚ 102/ Α'/ 24.05.2004	«Ρυθμίσεις για την οργάνωση και λειτουργία της Κυβέρνησης, τη διοικητική διαδικασία και τους Ο.Τ.Α.»

24	N. 2944/2001 ΦΕΚ222/Α'/08.10.2001	«Τροποποίηση της νομοθεσίας του Συμβουλίου της Επικρατείας και των διοικητικών δικαστηρίων.»
25	ν. 2690/1999 ΦΕΚ 45/ Α'/ 09.03.1999	«Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις.»