

**ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ
ΚΑΙ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**



ΔΟΥΡΟΣ ΜΑΡΙΝΟΣ
1996

ΡΙΘΜΟΣ	2239
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ	

ΤΕΙ ΠΑΤΡΑΣ
ΣΧΟΛΗ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ
ΤΜΗΜΑ: ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
με θέμα:

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΣΤΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΚΑΙ
ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

ΣΠΟΥΔΑΣΤΗΣ:
ΔΟΥΡΟΣ ΜΑΡΙΝΟΣ

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:
ΑΝΑΓΝΩΣΤΟΠΟΥΛΟΣ ΑΛΚΙΒΙΑΔΗΣ

ΟΚΤΩΜΒΡΙΟΣ 1996

Αφιερώνεται στους:
Γονείς μου

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

	Σελίδα
Ευχαριστίες	
Πρόλογος	

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Το Πειθαρχικό Δίκαιο στο Δημόσιο Τομέα

1. Εννοια και σημασία του Πειθαρχικού Δικαίου	1
2. Ορισμός Δημοσίου και Ιδιωτικού Δικαίου	3
3. Πηγές Πειθαρχικού Δικαίου	4
4. Πειθαρχικά αδικήματα	6
5. Πειθαρχικές ποινές	9
6. Είδη πειθαρχικών ποινών	11
7. Δίωξη και τιμωρία πειθαρχικών αδικημάτων	14
8. Ενέργειες που συναποτελούν την πειθαρχική διαδικασία	16
9. Εξάλειψη του αξιοποίνου	17
10. Απολογία	19
11. Σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίκης	21
12. Πειθαρχική απόφαση	22
13. Επανάληψη πειθαρχικής δίκης	23
14. Τρόπος λύσης της υπαλληλικής σχέσης	25
15. Συμπληρωματικές διατάξεις για παραίτηση-απόλυση	26
16. Δυσμενείς μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου	28
17. Συμπεράσματα	30

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Το Πειθαρχικό Δίκαιο στον Ιδιωτικό Τομέα

1. Κανονισμοί εργασίας	35
2. Περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας	38
3. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα κανονισμών εργασίας	40
4. Συμφέροντα που εξυπηρετούνται με τον κανονισμό εργασίας - Η κατάσταση στην Ελλάδα	43
5. Ισχύς των κανονισμών	45
6. Πειθαρχική εξουσία του εργοδότη	46
7. Πειθαρχικές ποινές	48
8. Προϋποθέσεις επιβολής πειθαρχικών ποινών	50

9. Συμπεράσματα	51
-----------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Πειθαρχικό Δίκαιο στο Δημόσιο Τομέα	53
2. Πειθαρχικό Δίκαιο στον Ιδιωτικό Τομέα	54

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Η εργασία αυτή, εκτός από την προσπάθεια την δική μου, δέχθηκε την κριτική, την βοήθεια και τις υποδείξεις πολλών ατόμων, που θα ήθελα προσωπικά να τους κατονομάσω:

Πρωταρχικά, θα ήθελα να ευχαριστήσω τους υπαλλήλους με τους οποίους συνομίλησα για πολλές ώρες, αποσπώντας τους από την εργασία τους, θέλοντας να διαμορφώσω άποψη για το τι ακριβώς συμβαίνει στο Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα, για το θέμα που επέλεξα.

Επίσης, ήθελα να εκφράσω τις ευχαριστίες μου στον υπεύθυνο καθηγητή Αναγνωστόπουλο Αλκιβιάδη, ο οποίος επέβλεψε την εργασία αυτή, αφιερώνοντας πολύτιμο χρόνο από τις υποχρεώσεις του, στο Τμήμα και την Σχολή.

Τέλος, ευχαριστώ τον Λούτα Γεράσιμο, έκτακτο εκπαιδευτικό του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, για την πολύτιμη βοήθειά του στην διαμόρφωση του τελικού κειμένου και την άδειά του να χρησιμοποιήσω υλικό από πρόσφατη έρευνά του.

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Είναι πλέον γεγονός ότι, όλες οι επιχειρήσεις, είτε αυτές ανήκουν στο Δημόσιο ή Ιδιωτικό Τομέα, αποτελούνται από μικρές ή μεγάλες ομάδες ατόμων, που όλες μαζί συναποτελούν και απαρτίζουν την οικονομική αυτή μονάδα.

Ανάμεσα στις ομάδες αυτές, επειδή ακριβώς αποτελούνται από ανθρώπινο δυναμικό με ευμετάβλητες απόψεις, ιδέες, συναισθήματα και τάσεις, πολλές φορές δημιουργούνται προστριβές και γενικά έκρυθμες καταστάσεις, που εάν δεν αντιμετωπισθούν έγκαιρα, εξελίσσονται σε προβλήματα τα οποία εμποδίζουν την καλή λειτουργία των επιχειρήσεων.

Έτσι λοιπόν, αφενός για να προλαμβάνεται η δημιουργία τέτοιων προβλημάτων, αλλά και όταν εκδηλώνονται λόγω υπαιτιότητας του υπαλλήλου, ο κανονισμός λειτουργίας της επιχείρησης, έρχεται να καλύψει ερωτηματικά που ήδη έχουν γεννηθεί στον εργαζόμενο, ιδιαίτερα σε θέματα εργασιακής του κατάστασης, καθώς επίσης και θέματα επαναφοράς του στην "έννομο τάξη", όταν αυτός λοξοδρομεί από τον ορθό υπαλληλικό δρόμο.

Το πειθαρχικό δίκαιο λοιπόν, καταγράφει την διαδικασία που θα ακολουθηθεί στην περίπτωση ανυπακοής του υπαλλήλου, ξεκαθαρίζει ποιοί είναι οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι του προσωπικού μίας επιχείρησης.

Τέλος διατυπώνει με ευκρίνεια ποιά είναι τα πειθαρχικά παραπτώματα και ποιές ποινές προβλέπονται για τον υποπέσαντα σε πειθαρχικό παράπτωμα υπάλληλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Το Πειθαρχικό Δίκαιο στον Δημόσιο Τομέα

1. Εννοια και σημασία του Πειθαρχικού Δικαίου

Ξεκινώντας την ανάλυση της εργασίας μου, με θεματικό τίτλο "Το πειθαρχικό δίκαιο στο Δημόσιο και Ιδιωτικό τομέα", θεωρώ σκόπιμο να δώσω ένα σαφή και αναλυτικό ορισμό της έννοιας του Πειθαρχικού δικαίου.

Εάν ανατρέξουμε στον χώρο της Δημόσιας Διοίκησης, εκεί που οι γραπτοί κανόνες είναι θεσμοθετημένοι από την Πολιτεία, γιά να μην εμφανίζονται τα φαινόμενα της διαφορετικής πολιτικής σε θέματα πειθαρχίας σε όλο το φάσμα των Υπηρεσιών του Δημόσιου Τομέα, θα καταγράψουμε ότι:

Πειθαρχικό Δίκαιο εννοούμε το σύνολο των κανόνων οι οποίοι ρυθμίζουν όλα όσα σχετίζονται με την πειθαρχική ευθύνη των υπαλλήλων όλων των Τομέων του Δημόσιου Τομέα, όπως αυτοί αναλύονται όπως ακολούθως: Δημόσιες Υπηρεσίες, Νομικά

Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου, Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου και Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Στην περίπτωση που υπάλληλος υποπέσει σε πειθαρχικό αδίκημα, οι κανόνες αυτοί πραγματεύονται τον τρόπο ασκήσεως της πειθαρχικής εξουσίας, καθορίζοντας την διαδικασία μέσω της οποίας επιβάλλονται οι πειθαρχικές ποινές.

Η σημασία του Πειθαρχικού Δικαίου σε όλες τις επιχειρήσεις, είναι ουσιώδης και κύρια, επειδή ξεκαθαρίζει τις σχέσεις μεταξύ διοικούντων και διοικουμένων, εφαρμόζοντας κανόνες οι οποίοι είναι σε όλους γνωστοί. Ετσι ρυθμίζονται θέματα, τα οποία εάν δεν είχανε επαρκώς επεξηγηθεί και δεν είχανε τονιστεί οι αρνητικές συνέπειες εις βάρος των υπαλλήλων-ενόχων, θα δημιουργούσαν αξεπέραστα προβλήματα στην λειτουργία της επιχείρησης.

Η εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου επενεργεί ως ο καταλύτης της τάξης και της ευνομίας, με τρόπο που οι σχέσεις επιχείρησης-προσωπικού να βελτιώνονται και να εξαλείφονται παραξηγήσεις, ή αξιόποινες πράξεις και να δίνεται δε η ευκαιρία στον υπάλληλο να αντιλαμβάνεται το παράπτωμά του.

2. Ορισμός Ιδιωτικού και Δημοσίου Δικαίου

Σύμφωνα με τις αρχές του Συνταγματικού Κράτους, το Ιδιωτικό και Δημόσιο Δίκαιο ανήκουν στο λεγόμενο "Θετικό Δίκαιο", το οποίο περιλαμβάνει εκφρασμένους από την Νομοθετική εξουσία, νομικούς κανόνες.

Το Ιδιωτικό δίκαιο ρυθμίζει τις σχέσεις και τα συμφέροντα των ανθρώπων.

Το Δημόσιο δίκαιο ρυθμίζει τις σχέσεις του κράτους προς το ίδιο, προς τα υπόλοιπα κράτη και προς τα μέλη που το αποτελούν. Το πρώτο περιλαμβάνει το προσωπικό, το οικογενειακό, το ενοχικό και το κληρονομικό δίκαιο, ακόμα δε το αστικό και το εμπορικό δίκαιο. Το δεύτερο περιλαμβάνει το Συνταγματικό, το Διεθνές, το Διοικητικό, το Ποινικό και το μεγαλύτερο μέρος της Δικονομίας.

Το Δημόσιο δίκαιο είναι περισσότερο δεσμευτικό από το Ιδιωτικό, διότι από αυτό πηγάζουν δικαιώματα που είναι συγχρόνως και καθήκοντα.

Το Πειθαρχικό δίκαιο διαιρείται σε δύο μέρη: το Ουσιαστικό Πειθαρχικό δίκαιο και το Δικονομικό Πειθαρχικό δίκαιο.

Το Πειθαρχικό δίκαιο πραγματεύεται τα πειθαρχικά αδικήματα, τις πειθαρχικές ποινές και την εξάλειψη του αξιόποινου.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει την σχέση της πειθαρχικής προς την ποινική ευθύνη, την συρροή των ποινών, την λήξη της πειθαρχικής ευθύνης, την δίωξη και τιμωρία των πειθαρχικών αδικημάτων, τις πειθαρχικές δικαιοδοσίες, την πειθαρχική διαδικασία, την προανάκριση, την ανάκριση, την απολογία, την εκδίκαση, την απόφαση, τα ένδικα μέσα και την εκτέλεση των πειθαρχικών αποφάσεων.

3. Πηγές Πειθαρχικού δικαίου

Αναφέροντας πηγές Πειθαρχικού δικαίου, εννοούμε είτε τους κανόνες δικαίου που περιέχουν πειθαρχικές διατάξεις είτε τα γραπτά κείμενα από τα οποία αντλούμε γνώσεις Πειθαρχικού δικαίου.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν:

- Το Σύνταγμα

- Ο Νόμος 1811 αναφορικά με τον κώδικα κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων και υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.
- Κάθε επόμενος Νόμος που καταργεί, συμπληρώνει, ή τροποποιεί διατάξεις του Νόμου αυτού.
- Ο Νόμος 1726/1951 περί Κώδικα κατάστασης Δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων.
- Κάθε Νόμος που συμπληρώνει ή τροποποιεί διατάξεις του ανωτέρω Νόμου.
- Τα προς εκτέλεση διατάγματα τα οποία εξεδόθησαν κατ'εξουσιοδότηση των Νόμων 1811 και 1726.

Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν:

- Οι αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας
- Τα πρακτικά της διακομματικής επιτροπής
- Οι εγκύκλιοι διαταγές οι οποίες απευθύνονται στις κατώτερες από την διοίκηση αρχές και περιέχουν ερμηνευτικές οδηγίες, για διατάξεις του Πειθαρχικού δικαίου.

4. Πειθαρχικά αδικήματα

Κατ' αρχάς πρέπει να ορίσουμε τι σημαίνει πειθαρχικό αδίκημα. Ετσι λοιπόν, πειθαρχικό αδίκημα καλείται κάθε παράλειψη, ή παράβαση του υπαλληλικού καθήκοντος, η οποία είναι δυνατόν να καταλογιστεί εις βάρος υπαλλήλου, ο οποίος υπέπεσε σε κάποιο παράπτωμα.

Το υπαλληλικό καθήκον προσδιορίζεται τόσο από τις διατάξεις, τις εγκύκλιους, τις οδηγίες και τις διαταγές, οι οποίες επιβάλλονται και καθορίζονται στον κύκλο των υποχρεώσεων του υπαλλήλου, καθώς επίσης και στην εντός και εκτός της Υπηρεσίας διαγωγή του.

Ενδεικτικά, αναφέρουμε τα παρακάτω πειθαρχικά αδικήματα τα οποία ρυθμίζουν τις σχέσεις της Υπηρεσίας με τους υπαλλήλους στον Δημόσιο τομέα:

- Ελλειψη πίστης και αφοσίωσης προς την πατρίδα και τα εθνικά ιδεώδη, καθώς και η προσπάθεια ανατροπής του πολιτειακού, ή κοινωνικού καθεστώτος με την χρήση βίαιων μέσων.
- Η ανάξια διαγωγή του υπαλλήλου εκτός υπηρεσίας.

- Η χαρτοπαιξία ιδιαιτέρως με χρήματα και μάλιστα σε δημόσιο χώρο.
- Η σύναψη στενών κοινωνικών σχέσεων ανάμεσα σε πρόσωπα των οποίων τα συμφέροντα εξαρτώνται από τον τρόπο άσκησης της υπηρεσίας που ανατίθεται στον υπάλληλο.
- Οι οποιασδήποτε μορφής εκδηλώσεις δημοσίων υπαλλήλων υπέρ πολιτικών κομμάτων, καθώς και η ενεργός κομματική δράση των υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.
- Η δημόσια, προφορική, ή γραπτή άσκηση κριτικής στις πράξεις της προϊσταμένης αρχής, με εκφράσεις ανάρμοστες, στηριγμένες σε αβάσιμα επιχειρήματα.
- Η αποσιώπηση συμμετοχής σε έργα με αμοιβή, εκτός υπηρεσίας ακόμη και για εκείνα στα οποία επιτρέπεται η συμμετοχή.
- Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας.
- Η άμεση, ή έμμεση συμμετοχή σε δημόπρασία, στην επιτροπή της οποίας αποτελεί μέλος ο υπάλληλος, ή η Αρχή στην οποία αυτός ανήκει.
- Η ανάξια διαγωγή του υπαλλήλου εντός υπηρεσίας.
- Η αργοπορημένη προσέλευση στην υπηρεσία, ή η πρόωρη αποχώρηση.

- Η ραθυμία, η αμέλεια, καθώς και η ατελής και μη έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος.
- Η αδικαιολόγητη άρνηση προσέλευσης για ιατρική εξέταση κατά το άρθρο 111.
- Η ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, τους προϊσταμένους και τους υπόλοιπους υπαλλήλους.
- Η μη έγκαιρη απάντηση σε αναφορές πολιτών.
- Η αναρμόδια παρέμβαση υπέρ, ή κατά κάποιου τρίτου.
- Η αδικαιολόγητη προτίμηση υποθέσεων νεώτερων και παραμέληση των παλαιότερων.
- Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων.
- Η άρνηση εκτέλεσης της υπηρεσίας.
- Η συμμετοχή σε απεργία κατά παράβαση του άρθρου 23 παρ. 2. του Συντάγματος.
- Η παράβαση της εχεμύθειας που επιβάλλεται από την υπηρεσία στον υπάλληλο.
- Η χρησιμοποίηση της υπαλληλικής ιδιότητας, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων.
- Η χρησιμοποίηση πληροφοριών από τον υπάλληλο, τις οποίες κατέχει από την υπηρεσία του, για αποκόμιση δικού του όφελους.

- Η μη είσπραξη του μισθού, ή άλλων αποδοχών τις οποίες δικαιούται ο υπάλληλος.
- Η αποδοχή από τον υπάλληλο υλικής εύνοιας, που προέρχεται από πρόσωπα των οποίων τις υποθέσεις πρόκειται να διαχειρισθεί.
- Η φθορά, η εγκατάλειψη, ή η παράνομη χρήση πράγματος που ανήκει στο δημόσιο, ή στο Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου.
- Κάθε πράξη η οποία προερχόμενη από αμέλεια, μπορεί να βλάψει, ή να θέσει σε κίνδυνο τα συμφέροντα της Πολιτείας.
- Η παράβαση καθήκοντος κατά τον ποινικόν ή άλλους ειδικούς νόμους.

5. Πειθαρχικές ποινές

Σύμφωνα με την ποινική επιστήμη, αναλύοντας τον όρο πειθαρχική ποινή ή τιμωρία, εννοούμε βάσει του νόμου 1811, περί κώδικα κατάστασης δημοσίων υπαλλήλων, την επιβολή ποινής η οποία επιβάλλεται από κάποια ανώτερη αρχή σε αυτόν που υποτάσσεται σε αυτήν, εξαιτίας παράβασης των υπαλληλικών καθηκόντων του.

Σκοπός της επιβολής της ποινής, βάσει του ποινικού δικαίου είναι η διατήρηση της έννομης τάξης, ενώ σκοπός της πειθαρχικής ποινής είναι ο εξαναγκασμός των δημοσίων υπαλλήλων:

- για ακριβή εκπλήρωση των καθηκόντων τους
- για την αυστηρή τήρηση των υποχρεώσεών τους, που πηγάζουν από την θέση τους έναντι στο κράτος
- για την τήρηση της απαιτούμενης στις δημόσιες υπηρεσίες ευκοσμίας και τάξης
- για την τήρηση από τους υπαλλήλους μιάς σωστής διαγωγής, τόσο στον υπαλληλικό όσο και στον ιδιωτικό βίο. Η διαγωγή του δημοσίου υπαλλήλου επιβάλλεται να είναι τέτοια, που να αρμόζει στην ιδιότητά του σαν εκφραστή του ίδιου του Κράτους

Ο σκοπός αυτός είναι εφικτός με την τιμωρία του παραβάτη, έτσι ώστε να εκφοβίζονται έμμεσα οι υπόλοιποι.

6. Είδη πειθαρχικών ποινών

Υπάρχουν πολλά είδη πειθαρχικών ποινών για τους υπαλλήλους του Δημόσιου τομέα. Τα είδη αυτά ποικίλλουν ανάλογα με την σοβαρότητα του παραπτώματος και τα κυριότερα από αυτά είναι:

α) Η γραπτή επίπληξη

β) Το πρόστιμο έως και της παρακράτησης του ποσού των αποδοχών τριών μηνών

γ) Η δυσμενής μετάθεση

δ) η διακοπή του δικαιώματος για προαγωγή από ένα έως πέντε χρόνια

ε) ο υποβιβασμός

στ) Η οριστική παύση

Το πρόστιμο που υπολογίζεται στις αποδοχές κατά τον χρόνο της έκδοσης της πρωτοβάθμιας καταδικαστικής πειθαρχικής απόφασης, παρακρατείται από τον πρώτο μήνα μετά την τελεσιδικία της απόφασης, σε μηνιαίες δόσεις, που η κάθε μία της ορίζεται με την ίδια απόφαση και σε ποσό όχι μεγαλύτερο από το ένα τέταρτο των αποδοχών του μηνός.

Το πρόστιμο αποτελεί έσοδα του προϋπολογισμού, τον οποίο επιβαρύνουν οι αποδοχές του υπαλλήλου, ή του προϋπολογισμού των ειδικών ταμείων που καθορίζονται από ειδικούς νόμους.

Γιά την διακοπή του δικαιώματος για προαγωγή, υπολογίζεται μόνο ο χρόνος, κατά τον οποίο αυτός που τιμωρείται έχει τα τυπικά προσόντα για προαγωγή. Εκείνος που υποβιβάστηκε δεν έχει δικαίωμα για να επαναπροαχθεί, πριν περάσει από τον υποβιβασμό του, το μισό του χρονικού διαστήματος που χρειάζεται για την προαγωγή.

Η επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης επιβάλλεται για τα εξής αδικήματα μόνο:

- παράβαση του άρθρου 206 παρ 1 εδάφ. α΄
- για παράβαση καθήκοντος σύμφωνα με τον ποινικό ή άλλους ειδικούς νόμους
- για αδικαιολόγητη αποχή 30 ημερών, από την εκτέλεση των καθηκόντων
- για παράβαση απορρήτων της υπηρεσίας, σύμφωνα με το άρθρο 72 παρ. 2
- για χαρακτηριστικά ανάξια, ή αναξιοπρεπή για υπάλληλο διαγωγή στην υπηρεσία και έξω από αυτή
- για συμμετοχή σε απεργία, παραβαίνοντας το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος και του νόμου για την εφαρμογή του

- εάν ο υπάλληλος υποπέσει μέσα σε ένα χρόνο, από τότε που έγινε αδίκημα το οποίο τιμωρήθηκε με πρόστιμο ίσο με τις αποδοχές ενός μηνός τουλάχιστον, άλλο αδίκημα που μπορεί να προκαλέσει, ίδια ή βαρύτερη ποινή
- εάν ο υπάλληλος υποπέσει μέσα σε δύο χρόνια στο ίδιο αδίκημα, ύστερα από την επιβολή τριών πειθαρχικών ποινών, βαρύτερων από το πρόστιμο της στέρησης αποδοχών ενός μηνός
- για συστηματικά κακή συμπεριφορά προς τους πολίτες
- για σοβαρή ανυπακοή
- για κάθε πειθαρχικό αδίκημα που είναι δυνατόν από την φύση του να προκαλέσει δημόσιο σκάνδαλο και το οποίο ο υπάλληλος το επροκάλεσε
- για παράβαση των διατάξεων των άρθρων 83 παρ. 3, άρθ. 111 παρ.5 και άρθ. 211 παρ. 2
- εάν ο υπάλληλος χρησιμοποιήσει πλάγια μέσα για να αποφύγει ή να ματαιώσει, ή να προκαλέσει υπηρεσιακές μεταβολές

7. Δίωξη και τιμωρία πειθαρχικών αδικημάτων

Η δίωξη και η τιμωρία του πειθαρχικού αδικήματος, είναι καθήκον του πειθαρχικού δικαστή, που η παράλειψή του και μόνο αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα.

Εξαιρετικά, για αδικήματα που δικαιολογούν την ποινή της επίπληξης, η δίωξη είναι στην διακριτική εξουσία των αρμόδιων οργάνων, τα οποία λαμβάνουν υπόψη και το συμφέρον της Υπηρεσίας και την όλη διαγωγή μέσα στην Υπηρεσία και έξω από αυτήν, του υπαλλήλου που κρίνεται.

Ο πειθαρχικός δικαστής έχει την δύναμη να καθορίζει μόνος του την ποινή, παίρνοντας υπόψη και τα κριτήρια της προηγούμενης παραγράφου. Εξαιρετικά, στις περιπτώσεις που το πειθαρχικό αδίκημα δικαιολογεί ποινή ανώτερη από την επίπληξη, δεν μπορεί ο πειθαρχικός δικαστής να μην επιβάλλει ποινή.

Στο Δημόσιο Τομέα, τα στελέχη τα οποία ασκούν πειθαρχικές δικαιοδοσίες είναι τα ακόλουθα:

- Ο πειθαρχικός προϊστάμενος του υπαλλήλου
- Τα δικαιολογητικά συμβούλια Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου

- Τα υπηρεσιακά πειθαρχικά συμβούλια και
- Το Συμβούλιο της Επικρατείας

Στους δημόσιους υπάλληλους οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι είναι επιγραμματικά οι εξής:

1. Ο Υπουργός, για όλους τους υπαλλήλους που υπάγονται στην αρμοδιότητά του
2. Ο Γενικός Γραμματέας του εκάστοτε Υπουργείου και για τους υπαλλήλους του Υπουργείου του
3. Ο Γενικός Διευθυντής και ο Αναπληρωτής Διευθυντής του Υπουργείου για τους κεντρικούς υπαλλήλους
4. Ο Νομάρχης, ο Αναπληρωτής νομάρχης, ο Γενικός Διευθυντής Νομαρχίας και ο Επαρχος για όλους τους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους της περιφέρειας
5. Ο Γενικός Επιθεωρητής και ο Επιθεωρητής των υπαλλήλων που υπάγονται στην υπηρεσία στην οποία αυτός ανήκει
6. Οι προϊστάμενοι των περιφερειακών υπηρεσιών
7. Οι πρόεδροι του Ελεγκτικού Συνεδρίου και του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, για το προσωπικό των γραφείων των υπηρεσιών αυτών
8. Ο Γενικός Επίτροπος και Αντεπίτροπος του Ελεγκτικού Συνεδρίου

9. Οι αρχηγοί των Ενόπλων Δυνάμεων, του Στρατού, του Ναυτικού, της Αεροπορίας και των Σωμάτων Ασφαλείας για πολιτικούς υπαλλήλους

Από όλους όσους προαναφέρθηκαν, η πειθαρχική εξουσία ασκείται σε υπαλλήλους κατώτερου βαθμού.

8. Ενέργειες που συναποτελούν την πειθαρχική διαδικασία

Οι κύριες ενέργειες που συναποτελούν την πειθαρχική διαδικασία είναι οι παρακάτω:

A. Παραπομπή

Η παραπομπή αναφέρεται στην διαβίβαση του πειθαρχικού αδικήματος του υπαλλήλου στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Εάν λοιπόν, ο Υπουργός κρίνει ότι το αδίκημα πρέπει να τιμωρηθεί με ποινή μεγαλύτερη της αρμοδιότητός του, παραπέμπει την υπόθεση στο Υπηρεσιακό και Πειθαρχικό Συμβούλιο.

Αναφορικά για τους υπαλλήλους Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, ο Υπουργός, ή ο Νομάρχης, ή ο Αναπληρωτής Νομάρχης, ή ο Επαρχος, αφού λάβουν γνώση του πειθαρχικού

αδικήματος, παραπέμπουν την υπόθεση στο οικείο υπηρεσιακό πειθαρχικό συμβούλιο, για κίνηση πειθαρχικής δίωξης.

B. Ανάκριση

Ανακριτικές πράξεις είναι:

1. Αυτοψία
2. Εξέταση μαρτύρων
3. Πραγματογνωμοσύνη
4. Εξέταση του διωκόμενου

Δεν μπορεί να είναι αντικείμενο ανακριτικής πράξης:

1. υπηρεσιακό απόρρητο, εφόσον συμφωνεί η αρμόδια αρχή
2. βάσει του νόμου επαγγελματικό απόρρητο

Αναφορικά με την ανακριτική πράξη συντάσσεται έκθεση από όλους όσους την διενήργησαν

9. Εξάλειψη του αξιόποινου

Η παραγραφή των πειθαρχικών αδικημάτων, καθώς επίσης και η διαγραφή των πειθαρχικών ποινών, είναι δυνατόν να λάβει χώρα στις παρακάτω περιπτώσεις:

- Τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται δύο χρόνια μετά την ημέρα που έλαβαν χώρα, εκτός εάν πρόκειται για αδικήματα της παραγρ. 4 του άρθρου 207, τα οποία παραγράφονται μετά από πέντε χρόνια.
- Οι απευθυνόμενες πράξεις κατά του υπαλλήλου προς δίωξη του αδικήματος, διακόπτουν την παραγραφή, ο χρόνος όμως αυτής της παραγραφής, δεν μπορεί να υπερβεί τα τρία χρόνια.
- Πειθαρχικό αδίκημα το οποίο είναι και ποινικό, δεν παραγράφεται πριν από την παρέλευση του οριζόμενου για παραγραφή χρόνου.
- Η παραγραφή του πειθαρχικού αδικήματος διακόπτεται από την τέλεση πειθαρχικού αδικήματος που σκοπό έχει την απόκρυψη, ή την ματαίωση της παραπομπής σε υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο.
- Πειθαρχικό αδίκημα που έχει παραγραφεί, λαμβάνεται υπόψη κατά την τιμωρία άλλου πειθαρχικού αδικήματος, το οποίο και τελέστηκε πριν από την παραγραφή εκείνου.
- Η οριστική πειθαρχική απόφαση δεν επιδέχεται παραγραφή.
- Οι ποινές της επίπληξης μετά ένα (1) χρόνο, του προστίμου μέχρι αποδοχών ενός μηνός μετά δύο (2) χρόνια, του προστίμου μέχρι αποδοχών δύο μηνών, μετά τέσσερα (4) χρόνια, του προστίμου μέχρι αποδοχών 3 μηνών, μετά πέντε χρόνια και

άλλες βαρύτερες ποινές, δέκα χρόνια μετά την επιβολή τους διαγράφονται από το ατομικό δελτίο στοιχείων του υπαλλήλου που τιμωρήθηκε, εάν κατά το παραπάνω χρονικό διάστημα δεν τιμωρήθηκε για οποιαδήποτε ποινή.

10. Απολογία

Η απολογία του υπαλλήλου και για το παράπτωμα για το οποίο κατηγορείται, υποβάλλεται γραπτώς. Μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις και έπειτα από αίτηση του υπαλλήλου είναι δυνατόν να διενεργηθεί προφορικά. Σε τέτοιες όμως περιπτώσεις συντάσσεται σχετικό πρωτόκολλο.

Η γραπτή απολογία παραδίδεται στα χέρια του αρμόδιου υπαλλήλου ή διαβιβάζεται σε αυτόν, μέσω Δημόσιας Αρχής, ή αποστέλλεται με συστημένη επιστολή.

Πριν από κάθε απολογία, ο υπάλληλος δικαιούται να λάβει γνώση της σχηματισθείσας δικογραφίας. Για τον σκοπό αυτό, συντάσσεται πράξη η οποία υπογράφεται από τον υπάλληλο που διατηρεί τον φάκελλο, ή από αυτόν που λαμβάνει γνώση αυτού.

Αυτός που καλείται σε απολογία, δικαιούται να ζητήσει μία λογική προθεσμία για την υποβολή γραπτών στοιχείων.

Μετά την υποβολή της απολογίας, ή την παρέλευση της προθεσμίας, ο πρόεδρος του υπηρεσιακού και πειθαρχικού συμβουλίου, προσδιορίζει την ημέρα της δίκης, την οποία και ανακοινώνει εγγράφως, τουλάχιστον σαράντα οκτώ (48) ώρες πριν την εκδίκαση της υποθέσεως.

Τα υπηρεσιακά και πειθαρχικά συμβούλια καθώς επίσης και τα διοικητικά συμβούλια Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, δικαιούνται να απαιτήσουν την αυτοπρόσωπη παράσταση του υπαλλήλου που διώκεται. Το ίδιο δικαίωμα έχει και ο διωκόμενος υπάλληλος.

Στην περίπτωση που το υπηρεσιακό και πειθαρχικό συμβούλιο κρίνει αναγκαία την συμπλήρωση της ανάκρισης, ή την προφορική υποστήριξη της απολογίας, μπορεί να αποφασίσει την αναβολή της δίκης.

Τ.Ε.Ι ΠΑΤΡΑΣ
ΒΙΒΛΙΟΤΗΚΗ

11. Σχέση πειθαρχικής και ποινικής δίκης

Η πειθαρχική δίκη είναι χωριστή και ανεξάρτητη από κάθε άλλη δίκη. Η ποινική δίκη δεν σταματά την πειθαρχική, έχει όμως την δυνατότητα ο πειθαρχικός δικαστής με απόφασή του που ανακαλείται ελεύθερα, να διατάζει για εξαιρετικούς λόγους την διακοπή της.

Όσες φορές σε ποινική απόφαση η οποία έγινε αμετάκλητη, βεβαιώνεται καθαρά, πως υπάρχουν, ή πως δεν υπάρχουν πραγματικά γεγονότα, αυτά γίνονται δεκτά στην πειθαρχική δίκη, όπως και στην ποινική. Όμως το πειθαρχικό όργανο, καθόλου δεν εμποδίζεται από τον λόγο αυτό, να εκδόσει αντίθετα με την ποινική, απαλλακτική ή καταδικαστική απόφαση.

Όταν έχει εκδοθεί αμετάκλητη ποινική καταδικαστική απόφαση μετά την πειθαρχική, ξαναγίνεται η πειθαρχική δίωξη που είχε γίνει για την ίδια πράξη, εάν δικαιολογείται κατά την παράγραφο 4, του άρθρου 207, η οριστική παύση του υπαλλήλου. Όταν όμως, εκδίδεται αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση, επαναλαμβάνεται η πειθαρχική δίκη.

Το δικαίωμα για την επανάληψη της πειθαρχικής δίκης, παραγράφεται σε δύο χρόνια από τότε που έγινε αμετάκλητη η ποινική απόφαση.

Ο πειθαρχικός δικαστής κατά την διάρκεια της διαδικασίας, εκτιμάει τις αποδείξεις με ελεύθερη κρίση.

Ο πειθαρχικός δικαστής έχει την δυνατότητα, προκειμένου να διαμορφώσει την κρίση του, να λάβει υπόψη και αποδεικτικά στοιχεία που δεν προκύπτουν από την πειθαρχική διαδικασία, αλλά από άλλη διαδικασία νόμιμη, εφόσον βέβαια έλαβε γνώση για αυτά ο διωκόμενος.

12. Πειθαρχική απόφαση

Κάθε πειθαρχική απόφαση εκδίδεται γραπτώς και σε αυτήν δε γίνεται λόγος για:

- τον τόπο και τον χρόνο της έκδοσης
- το όνομα, τον τίτλο και τον βαθμό των δικαστών
- το όνομα, τον τίτλο και τον βαθμό του διωκόμενου
- το πειθαρχικό αδίκημα, ο χρόνος και ο τόπος στον οποίο έλαβε χώρα

- η απολογία, καθώς και η τυχόν υποστήριξή της
- η αιτιολόγηση της απόφασης
- εάν η απόφαση ελήφθη ομόφωνα, ή με πλειοψηφία προκειμένου για πολυμελή δικαιοδοσία
- η αθώωση του διωκόμενου, ή η επιβαλλόμενη ποινή

Η πειθαρχική απόφαση, εάν εκδίδεται από πειθαρχικό προϊστάμενο υπογράφεται από αυτόν, διαφορετικά από τον πρόεδρο, ή τον γραμματέα του συμβουλίου.

Η πειθαρχική απόφαση ανακοινώνεται με αντίγραφο στον διωκόμενο.

13. Επανάληψη πειθαρχικής δίκης

Την επανάληψη της πειθαρχικής δίκης την ζητά στην περίπτωση έκδοσης καταδικαστικής ποινικής απόφασης, ο οικίος Υπουργός, από την άλλη πλευρά δε, στην περίπτωση δηλαδή αθωωτικής ποινικής απόφασης, ο αθωωθείς.

Η αίτηση επανάληψης της πειθαρχικής δίκης απευθύνεται στο πειθαρχικό όργανο, στο οποίο υπαγόταν ο υπάλληλος το χρονικό διάστημα κατά το οποίο έλαβε χώρα το αδίκημα.

Κατά την επανάληψη της πειθαρχικής δίκης και στην περίπτωση έκδοσης καταδικαστικής απόφασης, είναι δυνατόν να επιβληθεί ποινή μεγαλύτερη από αυτήν, που ήδη έχει επιβληθεί. Στην αντίθετη περίπτωση, της έκδοσης δηλαδή αθωωτικής απόφασης, είναι δυνατόν να επιβληθεί απαλλαγή, ή επιβολή ελαφρότερης ποινής.

Στις περιπτώσεις οριστικής παύσης του υπαλλήλου, ή υποβιβασμού, είναι δυνατόν κατά την επανάληψη της πειθαρχικής δίκης, να αποφασιστεί η αποκατάσταση του υπαλλήλου.

Η οριστική πειθαρχική απόφαση είναι υποχρεωτικά εκτελεστή. Η πειθαρχική απόφαση εκτελείται, όσον αφορά στο πρόστιμο, από τον προϊστάμενο της υπηρεσίας, ως προς τις υπόλοιπες ποινές δε, από τον οικείο Υπουργό, ή το Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου.

Στην περίπτωση λύσης της υπαλληλικής σχέσης, το πρόστιμο εισπράττεται σύμφωνα με τις διατάξεις του κώδικα, αναφορικά με τις εισπράξεις δημοσίων εσόδων, ποτέ όμως από τους κληρονόμους του υπαλλήλου που τιμωρήθηκε.

14. Τρόπος λύσης της υπαλληλικής σχέσης

Η δημόσια υπαλληλική σχέση λύεται είτε αυτοδίκαια από τον νόμο είτε με την δύναμη διοικητικής πράξης. Αυτοδίκαια, λύεται στις παρακάτω περιπτώσεις:

- θάνατος υπαλλήλου
- έκπτωση υπαλλήλου, η οποία λαμβάνει χώρα ύστερα από απώλεια της Ελληνικής ιθαγένειας, ή μετά από έκδοση αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης ποινικού δικαστηρίου για ορισμένα αδικήματα
- λήξη της θητείας, ή της σύμβασης του υπαλλήλου
- αποδοχή παραίτησης του υπαλλήλου
- απόλυση του υπαλλήλου

Οι δύο τελευταίες περιπτώσεις ανήκουν στην κατηγορία λύσης της υπαλληλικής σχέσης με την δύναμη διοικητικής πράξης.

Η έκδοση πράξης αποχώρησης λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας, είναι για την διοίκηση υποχρεωτική. Το όριο ηλικίας ορίζεται για μεν τους διοικητικούς υπαλλήλους ελεύθερα από τον

κοινό νομοθέτη, γιά δε τους δικαστικούς υπαλλήλους από το Σύνταγμα.

Επιπλέον, η απόλυση των δημοσίων υπαλλήλων λόγω νομοθετικής ή διοικητικής πράξης, η οποία εκδίδεται είτε έπειτα από κατάργηση της μοναδικής οργανικής θέσης που κατέχει ο υπάλληλος, είτε κατάργησης ολόκληρου του Κλάδου, ή της δημόσιας υπηρεσίας, είναι και αυτή γιά την διοίκηση υποχρεωτική.

15. Συμπληρωματικές διατάξεις γιά παραίτηση- απόλυση

Ο δημόσιος υπάλληλος έχει δικαίωμα να υποβάλει παραίτηση από την θέση που κατέχει.

Η παραίτηση υποβάλλεται γραπτώς, ενώ η λύση της υπαλληλικής σχέσης, έπεται της αποδοχής της παραίτησης.

Η παραίτηση δεν λαμβάνεται υπόψη, εάν κατά την υποβολή εκκρεμούσε ποινική δίκη, ή πειθαρχική δίωξη, ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου, ή του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Ο δημόσιος υπάλληλος, ο οποίος σύμφωνα με τα άρθρα 118 και 119 κατέχει υποχρεώσεις, δεν δικαιούται να παραιτηθεί πριν από την εκπνοή του χρόνου, που ορίζεται από τα άρθρα αυτά.

Την παραίτησή του ο υπάλληλος, μπορεί να ανακαλέσει μέσα σε ένα μήνα από την υποβολή και πριν από την αποδοχή της, γραπτώς.

Η οριστική απόλυση, επιβάλλεται στις εξής παρακάτω πειπτώσεις:

1. Σε περίπτωση κατάργησης μέρους από τις περισσότερες ομοιόβαθμες οργανικές θέσεις, όπου είναι υποχρεωτική η απόλυση αριθμού υπαλλήλων, ισάριθμων προς τις καταργούμενες θέσεις.
2. Στην περίπτωση όπου έχει συμπληρωθεί το καθορισμένο από τον νόμο όριο ηλικίας.
3. Στην περίπτωση αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας.
4. Στην περίπτωση σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας του υπαλλήλου.
5. Στην περίπτωση κατάργησης της μοναδικής θέσης την οποία κατείχε ο υπάλληλος.
6. Στην περίπτωση πειθαρχικών αδικημάτων και γενικά πράξεων που καταμαρτυρούν την έλλειψη από πλευράς του υπαλλήλου, των απαιτούμενων ηθικών προσόντων.

Η απόλυση καθώς και οι αιτίες που την προκάλεσαν, δημοσιεύονται στην εφημερίδα της κυβερνήσεως.

Μετά την δημοσίευση στην εφημερίδα της κυβερνήσεως, η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου παύει από την εικοστή ημέρα από την οποία δημοσιεύτηκε η απόλυσή του.

16. Δυσμενείς μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου

Από τις κυριώτερες δυσμενείς υπηρεσιακές μεταβολές του υπαλλήλου είναι οι εξής:

- **Υποβιβασμός:**

Υποβιβασμός, καλείται η βαθμολογική μείωση της υπηρεσιακής κατάστασης του δημόσιου υπάλληλου, η οποία ενδέχεται να γίνει είτε λόγω πειθαρχικής τιμωρίας, είτε υπό μορφή απλού διοικητικού μέτρου, που εμφανίζεται ως συνέπεια αναίτιας υπηρεσιακής ανεπάρκειας του υπαλλήλου που υποβιβάστηκε.

Και στις δύο περιπτώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 101 παράγραφο 2 του Συντάγματος, είναι απαραίτητη, ειδικά δικαιολογημένη απόφαση του Υπηρεσιακού συμβουλίου. Δεν είναι

νόμιμος ο υποβιβασμός, σε βαθμούς περισσότερους από έναν, εκτός βέβαια για περιπτώσεις όπου κάτι τέτοιο προβλέπεται από τον νόμο.

- **Διαθεσιμότης:**

Διαθεσιμότητα, καλείται η προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την άσκηση των καθηκόντων του, χωρίς αυτό να σημαίνει λύση της δημόσιας υπαλληλικής σχέσης. Η διαθεσιμότητα είναι ένα απλό διοικητικό μέτρο και όχι πειθαρχική ποινή.

Η θέση σε διαθεσιμότητα, απαγγέλλεται ως επί το πλείστον, σύμφωνα με τον νόμο, είτε για ακαταλληλότητα του υπαλλήλου, είτε για άλλους συναφείς λόγους συμφέροντος της δημόσιας υπηρεσίας. Ενδέχεται όμως και να οφείλεται απλά σε αντικειμενικές υπηρεσιακές ανάγκες που δεν έχουν να κάνουν με καμιά υπαιτιότητα από πλευράς του υπαλλήλου.

- **Προσωρινή θέση σε αργία:**

Η πρόσκαιρη απομάκρυνση του υπαλλήλου από την υπηρεσία του σε περιπτώσεις υποψιών για διαχειριστικές ανωμαλίες, ή σε περιπτώσεις όπου εκκρεμούν κατηγορίες ποινικές ή πειθαρχικές.

Αποτελεί δε και αυτή διοικητικό μέτρο το οποίο επιβάλλεται σύμφωνα με τους όρους που προβλέπουν οι νόμοι. Και η προσωρινή θέση σε αργία επιβάλλεται είτε αυτοδίκαια όταν οι υπάλληλοι

στερούνται της προσωπικής τους ελευθερίας, έπειτα από ένταλμα φυλάκισης, είτε δυνητικά έπειτα από απόφαση του οικείου υπηρεσιακού και πειθαρχικού συμβουλίου.

17. Συμπεράσματα

Στο πρώτο μέρος της εργασίας με θέμα το πειθαρχικό δίκαιο στις δημόσιες υπηρεσίες και οργανισμούς παρουσιάστηκαν ορισμένα βασικά εισαγωγικά θα λέγαμε στοιχεία σχετικά με την έννοια και σημασία του πειθαρχικού δικαίου στις υπηρεσίες και πως αντιμετωπίζονται από την νομική πλευρά τους.

Ετσι λοιπόν διαπιστώσαμε ότι μέσα από το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων, ασκείται η πειθαρχική εξουσία από τα όργανα του κράτους, η οποία αποτελεί άσκηση ενεργούς διοίκησης και όχι δικαιοδοσίας.

Ολη η συναφής δράση ανάγεται στην διοικητική δράση της πολιτείας, όπως και όλες οι υπόλοιπες κρατικές ενέργειες που σχετίζονται με την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων.

Εκτός αυτού και οι εκδιδόμενες πράξεις επιβολής πειθαρχικών ποινών είναι και αυτές στην ουσία τους διοικητικές

πράξεις. Επειτα ελάβαμε υπόψη για το ποιές πράξεις θεωρούνται πειθαρχικά αδικήματα. Αναφορικά με αυτό, σαν πειθαρχικό αδίκημα ορίσαμε κάθε υπαίτια πράξη, ή παράλειψη, η οποία συνιστά παράβαση του υπαλληλικού καθήκοντος.

Στην συνέχεια, επιχειρήθηκε να αναλυθεί η διαδικασία που ακολουθείται προκειμένου να τιμωρηθεί κάθε αξιόποινη πράξη. Πειθαρχική δικαιοδοσία στους δημόσιους υπαλλήλους αναλύθηκε πως κατέχουν τα υπηρεσιακά και πειθαρχικά συμβούλια, καθώς και οι πειθαρχικοί προϊστάμενοι.

Τέλος παρουσιάστηκαν οι ποινές που είναι δυνατόν να επιβληθούν, καθώς επίσης και επεξηγήθηκαν περιληπτικά ορισμένες έννοιες που έχουν δυσμενείς εξελίξεις στην δημοσιουπαλληλική καριέρα.

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι τα κύρια στοιχεία που χαρακτηρίζουν την πειθαρχική δραστηριότητα στο Δημόσιο Τομέα είναι τα παρακάτω:

- Αν και θα μπορούσαμε να ισχυριστούμε ότι, το γενικό νομοθετικό πλαίσιο, που διέπει τις πειθαρχικές σχέσεις Υπηρεσίας-υπαλλήλων, είναι αρκετά ορθολογικό, όμως παρουσιάζει αξεπέραστα προβλήματα στην εφαρμογή του. Βέβαια, γενικά η νομοθεσία στην χώρα μας δεν πάσχει τόσο στην δομή της, όσο στην εφαρμογή της. Και αυτό, όχι μόνο από

τους πολίτες ή από τις ενδιαφερόμενες ομάδες που η νομοθεσία ρυθμίζει κάποια θέματα, αλλά και από τους Κρατικούς φορείς, οι οποίοι είναι αρμόδιοι να εφαρμόσουν την κείμενη νομοθεσία.

- Το πολιτικό περιβάλλον επίσης, επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό την μη σωστή εφαρμογή του Πειθαρχικού δικαίου, με πολιτικές παρεμβάσεις του πολιτικού κόσμου, αλλά και των ανωτάτων-ανωτέρων στελεχών, οι οποίοι πολλές φορές κινούνται βάσει πολιτικών σκοπιμοτήτων περισσότερο και όχι του ορθώς νοουμένου Υπηρεσιακού συμφέροντος.
- Η οργανωτική δομή των Υπηρεσιών του Δημόσιου Τομέα, οι οποίες παραμένουν εγκλωβισμένες σε δαιδαλώδη οργανωτικά σχήματα παρουσιάζοντας εκτροπές στην ομαλή οργανωτική λειτουργία τους. Οι περισσότερες, είναι οργανωμένες σε κακέκτυπα γραφειοκρατικά σχήματα τα οποία εμποδίζουν την ομαλή επιχειρησιακή λειτουργία προκαλώντας τριβές ανάμεσα στην Διοίκηση-προσωπικό.
- Η αλληλοεπικάλυψη αρμοδιοτήτων, όχι μόνο μεταξύ των υπαλλήλων, αλλά και μεταξύ των διευθυντικών στελεχών. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα όχι μόνο την δημιουργία εντάσεων, αλλά και την μη επίλυση θεμάτων των πολιτών για τα οποία δεν είναι ξεκάθαρο ποιά Διεύθυνση, ή Τμήμα είναι αρμόδια για την επίλυσή τους. Αυτό πολλές φορές έρχεται σαν συνέπεια του ότι

υφίστανται ακόμη εσωτερικοί κανονισμοί Υπηρεσιών , οι οποίοι εθεσπίστησαν πριν αρκετές δεκαετίες.

- Το γενικότερο πολιτιστικό επίπεδο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι ταμπουρωμένοι πίσω από την "μονιμότητα", συχνά δεν ενδιαφέρονται για την ομαλή λειτουργία της επιχείρησης, για την οποία πολλές φορές δεν γνωρίζουν (επειδή βέβαια οι ανωτεροί τους δεν φρόντισαν να τους ενημερώσουν) ποιοί είναι οι επιχειρησιακοί στόχοι.

Εκτός αυτού, συμβαίνει η περίπτωση όταν ο δημόσιος υπάλληλος υποπίπτει σε κάποιο πειθαρχικό παράπτωμα έχει και την απαίτηση να μην τιμωρηθεί (και τις περισσότερες φορές το καταφέρνει).

- Η γενικότερη συνδικαλιστική αντίληψη η οποία εκ μέρους των συνδικαλιστικών εκπροσώπων προωθούνται σκέψεις "χαϊδέματος των υπαλλήλων", προσπαθώντας πάντοτε να διεκδικούν την υλοποίηση όλων των αιτημάτων τους, σχεδόν αδιαφορώντας εάν είναι λογικά ή παράλογα, νόμιμα ή παράνομα. Από την πλευρά του συνδικαλιστών, έχουν επεκταθεί και σε αυτούς η καθιέρωση των "πελατειακών σχέσεων" μεταξύ των συνδικαλιστών και των υπαλλήλων, τακτική που προετών έχουν καθιερώσει όλα ανεξαρτήτως τα πολιτικά κόμματα.

Στο δεύτερο μέρος της εργασίας αυτής, το ενδιαφέρον μας θα επικεντρωθεί στο άλλο ουσιώδες κομμάτι του θέματός μας το οποίο είναι το πειθαρχικό δίκαιο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις και κλείνοντας θα έχουμε μία συγκριτική αναφορά στο τι ακριβώς επικρατεί στο πειθαρχικό μέρος ανάμεσα στους δύο αυτούς φορείς.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Το πειθαρχικό δίκαιο στον Ιδιωτικό Τομέα

1. Κανονισμοί εργασίας

Κατ' αρχάς, πρέπει να ορίσουμε την έννοια του κανονισμού εργασίας. Έτσι λοιπόν, κανονισμός εργασίας καλείται το μέσον ρύθμισης της εκτέλεσης της εργασίας από τον μισθωτό, μέσα στα πλαίσια της οργάνωσης της επιχείρησης.

Ο κανονισμός, με δύο λόγια, αποτελεί πρόταση του εργοδότη για τους όρους της πρόσληψης, της αξιολόγησης, της ανάπτυξης του προσωπικού, βάζοντας τον θεμέλιο λίθο για την διατήρηση της πειθαρχίας και της εν γένει καλής λειτουργίας της επιχείρησης.

Με τον κανονισμό συμπληρώνονται τα υπάρχοντα κενά της νομοθεσίας και αποβλέπει στην διατήρηση της εσωτερικής πειθαρχίας και τάξης στην επιχείρηση.

Ιδιαίτερα σήμερα, που όλες οι επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει επιστημονικές μεθόδους στην παραγωγική διαδικασία και κυρίως οι εργαζόμενοι αποτελούν μικρές, ή μεγάλες εργασιακές ομάδες που επιβάλλεται να έχουν συνοχή, η τυχόν απειθαρχία έχει επιπτώσεις σε όλη την επιχείρηση.

Επίσης, οι κανόνες αυτοί, σκοπό έχουν στο να ασκείται η πειθαρχική εξουσία του εργοδότη κατά τρόπο ενιαίο και ομοιόμορφο.

Γενικά, ο κανονισμός εργασίας, ή εσωτερικός κανονισμός, είναι εκείνος που στη συγκεκριμένη επιχείρηση ρυθμίζει τις σχέσεις αυτής και των εργαζομένων, καθώς επίσης την θέση του προσωπικού και την εξέλιξή τους μέσα στην επιχείρηση και τέλος καθιερώνει τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που υπάρχουν με τους μισθωτούς.

Ο εσωτερικός κανονισμός μπορεί να περιλαμβάνει και ουσιαστικές διατάξεις οικονομικού χαρακτήρα, όπως π.χ. τους μισθούς και τα ημερομίσθια των εργαζομένων, την αποζημίωση του προσωπικού σε περίπτωση απόλυσης κ.λ.π.

Η κατάρτιση του κανονισμού εργασίας είναι υποχρεωτική, σύμφωνα με τον Ν.Δ. 3789/57 και το Β.Δ. της 8.7.58 και ιδιαίτερα για επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις, ή εργασίες, που απασχολούν προσωπικό περισσότερο των εβδομήντα (70) ατόμων.

Δεν αποκλείεται όμως, το δικαίωμα να αποκτήσουν κανονισμό εργασίας και επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις κ.λ.π. οι οποίες απασχολούν προσωπικό λιγότερο από εβδομήντα εργαζόμενους, εφόσον αυτό θα το εγκρίνει τριμελής Νομαρχιακή επιτροπή που προβλέπεται από το Β.Δ. 246/71.

Η κύρωση των κανονισμών εργασίας γίνεται, για μεν τις ιδιωτικές επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες, από τις κατά τόπους αρμόδιες επιθεωρήσεις εργασίας και με τις διακρίσεις και προϋποθέσεις που ορίζονται από το άρθρο 1 του Ν.Δ. 3789/1957, για δε τις ασκούμενες από το Δημόσιο, τα Ν.Π.Δ.Δ., τα Ν.Π.Ι.Δ. και τους Δήμους και τις Κοινότητες κ.λ.π., με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και του εποπτεύοντος κατά περίπτωση Υπουργού.

Σημειώνεται δε ότι, ο κανονισμός εργασίας δεν αποτελεί συμπλήρωμα της ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών, δηλαδή, δεν έχει ισχύ εάν δεν εγκριθεί σύμφωνα με τα προαναφερθέντα και επιπλέον εάν δεν είναι αναρτημένος σε εμφανές και προσιτό για τους εργαζόμενους σημείο του τόπου εργασίας.

2. Περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας

Γενικά, ο κανονισμός εργασίας ρυθμίζει και διαπραγματεύεται τα παρακάτω θέματα:

- Τον τρόπο πρόσληψης του προσωπικού, τα οποία πρέπει να κατέχει ο εργαζόμενος σύμφωνα με την θέση την οποία θα καταλάβει
- Την λύση της εργασιακής σχέσης του προσωπικού, είτε αυτή προέρχεται λόγω συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας του εργαζόμενου, είτε λόγω του ότι ο εργαζόμενος υπέπεσε σε κάποιο βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα.
- Τον χρόνο, τόπο και τρόπο παροχής της εργασίας από το εργασιακό δυναμικό.
- Την βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη του προσωπικού (προαγωγή, αμοιβή, υπερωριακή εργασία, επιδόματα κ.λ.π.).
- Την περίθαλψη του προσωπικού σε περιπτώσεις ασθένειας, ατυχήματος κ.λ.π.

- Τα πειθαρχικά παραπτώματα, τις προβλεπόμενες ποινές, καθώς επίσης και καταγραφή της ακολουθούμενης διαδικασίας από την επιχείρηση.
- Την μισθοδοσία του προσωπικού (μισθοί, ειδικά επιδόματα, αποζημιώσεις, κ.λ.π.).
- Αλλα ιδιαίτερα θέματα που η κάθε μιά επιχείρηση θέλει να τονίσει ανάλογα με την φύση της.

Το παραπάνω περιεχόμενο του κανονισμού, επιβάλλεται όπως είναι ευνόητο να μην ευρίσκεται σε αντίθεση με την κείμενη νομοθεσία. Επιπλέον, γιά να καταστεί υποχρεωτικό το περιεχόμενο του κανονισμού στους μισθωτούς, πρέπει να εγκριθεί, σύμφωνα με τις διατάξεις που προβλέπονται από το Ν.Δ. 3789/57, χωρίς να απαιτείται και σύμφωνη γνώμη από τους μισθωτούς, η άλλος διαδικαστικός τύπος.

Στην περίπτωση όμως, που ο κανονισμός εργασίας, εκτός των ανωτέρω εκτεθέντων, περιέχει και θέματα ουσιαστικού δικαίου, γιά να αποτελέσει συμπλήρωμα της ατομικής σύμβασης, απαιτείται και συναίνεση των μισθωτών, η οποία μπορεί να είναι σιωπηρή ή γραπτή.

Ο κανονισμός εργασίας, ο οποίος εκδίδεται σύμφωνα με τα προηγούμενα, δεν αποτελεί κανόνα ουσιαστικού δικαίου, αλλά

κατέχει θέση σύμβασης, η οποία και ολοκληρούται με την προσχώρηση σε αυτή, των εργαζομένων.

Εάν ο κανονισμός ορίζει ορισμένες διατυπώσεις για την απόλυση των υπαλλήλων και εργατών οι οποίοι και παρέχουν εργασία αορίστου χρόνου, η μη τήρηση του περιεχομένου του κανονισμού της επιχείρησης, δημιουργεί ακυρότητα της απόλυσης.

Στην περίπτωση εφαρμογής των διατυπώσεων οι οποίοι καθορίζονται στον κανονισμό, ο εργοδότης δεν οφείλει αποζημίωση, σύμφωνα και με τις διατάξεις του Νόμου 2120/20.

Με συμφωνία του εργοδότη και εργαζόμενου, είναι δυνατή η τροποποίηση του κανονισμού, εφόσον οι όροι καθίστανται ευνοϊκότεροι, για την μία πλευρά και συγχρόνως, η άλλη πλευρά μειονεκτούσε.

3. Χαρακτηριστικά γνωρίσματα κανονισμών εργασίας

Σε αυτό το σημείο, θα μπορούσαμε περιληπτικά να εξετάσουμε το τι συμβαίνει σε κάποιες Ευρωπαϊκές χώρες με τους κανονισμούς εργασίας.

Έτσι λοιπόν, στη Γερμανία, ο κανονισμός συμφωνείται ανάμεσα στον επιχειρηματία και στο συμβούλιο εκμεταλλεύσεως. Στη χώρα αυτή, θεωρείται πως οι κανονισμοί εργασίας, που ρυθμίζουν τις σχέσεις επιχείρησης και εργαζομένων, επιστημονικώς αποτελούν πηγή του εργατικού δικαίου. Παράλληλα, καθιερώνουν αυτόνομο και αντικειμενικό δίκαιο, βάσει εξουσιοδοτήσεως, από την πλευρά του κράτους.

Στη Γαλλία, η θεωρία δέχεται την κανονιστική αντίληψη, ενώ η εργατική νομολογία επιμένει στην συμβατική αντίληψη.

Στη χώρα μας, οι κανονισμοί εργασίας διακρίνονται σε αυτούς οι οποίοι επικυρώνονται από τον νόμο και σε αυτούς οι οποίοι εκδίδονται βάσει εξουσιοδοτήσεως και επικυρώνονται είτε με διάταγμα, είτε με υπουργική απόφαση.

Οι πρώτοι, οι οποίοι καλούνται συνήθως κανονισμοί και αφορούν ειδική κατηγορία μεγάλων επιχειρήσεων, μπορούν να ρυθμίσουν πλήρως την σχέση εργασίας και διαφέρουν από τους δεύτερους. Αυτοί, από την άλλη πλευρά, ρυθμίζουν τις διαμορφωμένες σχέσεις κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Οι κανονισμοί του Ν.Δ. 3789, αφορούν λοιπόν τις εργασιακές σχέσεις, κατά την εκτέλεσή τους. Συνεπώς, δεν αναφέρονται σε θέματα που ανάγονται στο πεδίο της ατομικής, ή της συλλογικής σύμβασης. Μπορούν όμως, να περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικές με

την πρόσληψη των εργαζομένων, καθώς και την λύση της σύμβασης εργασίας.

Στην χώρα μας, οι κανονισμοί εργασίας που κυρώνονται μέσω νόμου, ή μέσω διατάγματος, ή υπουργικής απόφασης, έχουν κανονιστικό χαρακτήρα. Η νομική φύση των κανονισμών του Ν.Δ. 3789 αμφισβητείται.

Η νομολογία μας τάσσεται υπέρ της άποψης ότι οι όροι του κανονισμού, αποτελούν συμφωνημένους όρους της σύμβασης εργασίας. Ο Αρειος Πάγος δέχεται ότι ο κανονισμός που εκδίδεται από τον εργοδότη και εγκρίνεται από την διοικητική αρχή, υπέχει ισχύ σύμβασης και δεν αποτελεί κανόνα δικαίου. Συνεπώς, η παράβαση του κανονισμού αυτού δεν ελέγχεται από τον Αρειο Πάγο.

Η επιστήμη μας τάσσεται υπέρ της κανονιστικής φύσης των κανονισμών εργασίας, τους οποίους και θεωρεί μονομερείς κανονιστικές δικαιопραξίες.

4. Συμφέροντα που εξυπηρετούνται με τον κανονισμό εργασίας-Η κατάσταση στην Ελλάδα

Ο εσωτερικός κανονισμός εργασίας μίας επιχείρησης, εξυπηρετεί τα συμφέροντα της επιχείρησης και των εργαζομένων.

Αυτό καθιερώνεται διότι αφενός οι εργαζόμενοι γνωρίζουν τις υποχρεώσεις τους με ακρίβεια και αφετέρου η εργοδοσία οφείλει να σεβαστεί τους κανόνες για τους οποίους και οι ίδιοι εξάλλου συμφώνησαν να τεθούν.

Βέβαια, όλα τα ανωτέρω που θέσαμε για την υφή του κανονισμού εργασίας, τα ζητήματα που θίγει, η συμφωνία που απαιτείται και από τις δύο πλευρές (εργοδοσία και εργαζόμενοι), είναι ένα θεωρητικό πολλές φορές πλαίσιο, που πολύ μικρή εφαρμογή έχει στις επιχειρήσεις του Ιδιωτικού τουλάχιστον Τομέα.

Σύμφωνα με αποτελέσματα ερευνητικής εργασίας του Γεράσιμου Λούτα (σελίς 128, 1995), αναφορικά με το τι συμβαίνει στο θέμα αυτό, στον Δημόσιο και Ιδιωτικό Τομέα, η κατάσταση έχει περίπου ως εξής:

"Συνήθως, στις μεγάλες Ελληνικές Οικογενειοκρατικές επιχειρήσεις του Ιδιωτικού Τομέα, ως επί το πλείστον, επικρατεί μία απουσία από γραμμένες επιχειρησιακές πολιτικές σε θέματα διοίκησης προσωπικού, καθώς και

εσωτερικό κανονισμό εργασίας. Οι άγραφοι κανόνες και διαδικασίες που ως επί το πλείστον επικρατούν, δημιουργούν πολλές δυσκολίες στους εργαζόμενους επειδή, ως συνήθως, δεν έχουν σαφή αντίληψη για την ακριβή επιχειρησιακή πολιτική για τα θέματα που έχουν σπουδαία σημασία για το προσωπικό.

Συνήθως, σε θέματα που τίγουν ζητήματα κανονισμού εργασίας στην επιχείρηση, υπάρχει μία γενική προφορική συμφωνία μεταξύ της Διοίκησης προσωπικού, του ιδιοκτήτη της επιχείρησης και των συνδικαλιστικών εκπροσώπων των εργαζομένων. Παρόλο που φαίνεται εκ πρώτης όψεως, αρκετά παράξενο στο να συμφωνούν σε αυτή την διαδικασία και οι συνδικαλιστές, το παρακάτω απόσπασμα συνέντευξης, από τον πρόεδρο του συνδικάτου μιάς μεγάλης επιχείρησης με 1.000 άτομα προσωπικό, δικαιολογεί την εφαρμογή της πεπατημένης που ακολουθείται:

-Μερικές φορές η έλλειψη πολιτικής σε θέματα διοίκησης προσωπικού και η έλλειψη κανονισμού εργασίας επαυξάνει την διαπραγματευτική μας δύναμη και κάθε φορά έχουμε την δυνατότητα να επιτυγχάνουμε καλύτερα αποτελέσματα για τους εργαζόμενους που εκπροσωπούμε.

Εχουμε την δυνατότητα να πηγαίνουμε κατευθείαν στον ιδιοκτήτη της επιχείρησης και να συζητάμε μαζί του για τα δικαιώματά μας. Σε σπουδαία θέματα που μας αφορούν, πηγαίνουμε κατευθείαν στον ιδιοκτήτη και όχι στον διευθυντή προσωπικού, επειδή θέλουμε γρήγορες και αποτελεσματικές ενέργειες.-

Στις μεσαίες Ελληνικές οικογενειοκρατικές επιχειρήσεις, δεν υπάρχει ξεκάθαρη πολιτική σε θέματα διοίκησης προσωπικού, ενώ υπάρχει παντελής απουσία κανονισμών εργασίας. Οι πολιτικές που καθιερώνονται στα θέματα αυτά, εξαρτώνται στην κυριολεξία από τις δοξασίες και τα πιστεύω του ιδιοκτήτη τα οποία είναι ευμετάβλητα, ανάλογα με την κάθε σχεδόν φορά διαφορετική αντιμετώπισή τους. Στην πλειονότητα των πολυεθνικών επιχειρήσεων (μεγάλων και μεσαίων αδιακρίτως), υπάρχει γραμμένη πολιτική σε θέματα διοίκησης προσωπικού καθώς και κανονισμός εργασίας, περιγράφοντας όχι μόνο τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων, αλλά και τους επιχειρησιακούς στόχους. Αυτό, ιδιαίτερα σε ορισμένα σημεία-κλειδιά, όπως π.χ. εφαρμοζόμενη στρατηγική σε θέματα κοινωνικής πολιτικής. Πολλές φορές όμως, αυτή η πολιτική είναι μέρος της γενικής πολιτικής η οποία χαράζεται από τα κεντρικά και ακολουθείται από όλα τα υποκαταστήματα, με μικρές

πρωτοβουλιακές τακτικές οι οποίες αναλαμβάνονται από τα παραρτήματα.

Στο δημόσιο τομέα, υπάρχει μία σχετική απουσία από γραμμένες πολιτικές σε θέματα διοίκησης προσωπικού και σε κανονισμούς εργασίας, ενώ και σε αυτές που υφίστανται οι κανονισμοί αυτοί, είναι αρκετά πεπαλαιωμένοι και δεν έχουν πρόσφατα ανανεωθεί.

Αυτό συμβαίνει, επειδή αφενός είναι έντονος ο κρατικός παρεμβατισμός και η πολιτική παρεμβολή, που με θολό, ή παλαιό νομικό πλαίσιο αναφορικά με τα θέματα αυτά, είναι πίο εύκολη η παρεκτροπή από τον νόμο.

5. Ισχύς των κανονισμών

Ενας κανονισμός ισχύει μέχρι την κατάργηση, ή την τροποποίησή του, από άλλο κανονισμό. Ο νέος κανονισμός, ισχύει από την κύρωση και ανάρτησή του. Και όταν ο κανονισμός περιέχει όρους ευνοϊκότερους για τον εργαζόμενο από τους αναφερόμενους στο νόμο, μπορούν να καταργηθούν με νόμο, εάν προκύπτει σαφής βούληση κατάργησης.

Γιά την ανασύνταξη, ή τροποποίηση των κανονισμών αυτών πρέπει να τηρηθούν οι ορισμοί του Ν.Δ. 3789/57, αναφορικά στις διατάξεις που αφορούν την οργάνωση, την εσωτερική υπηρεσία και τάξη.

6. Πειθαρχική εξουσία του εργοδότη

Αντικείμενο της πειθαρχικής εξουσίας του εργοδότη, είναι η επιβολή κυρώσεων για πταίσματα των εργαζομένων κατά την εκτέλεση των οδηγιών του, ή για την μη τήρηση γενικά των υποχρεώσεών τους.

Γιά να επιβάλλει τέτοιες κυρώσεις, πρέπει αυτές να προβλέπονται από τον νόμο, ή κανονισμό που έχει εγκριθεί με νόμο, ή συλλογική σύμβαση εργασίας, ή ιδιωτικό κανονισμό της επιχείρησης, που τους όρους τους έχει αποδεχθεί ο εργαζόμενος, ή ατομική συμφωνία μεταξύ των συμβαλλομένων στα πλαίσια της σύμβασης εργασίας. Η εξουσία του εργοδότη πρέπει να ασκείται σε χρόνο που δεν απέχει από την παράβαση.

Στην περίπτωση που το πειθαρχικό συμβούλιο ορίζεται από τον εργοδότη, η κρίση που δεν είναι κρίση τρίτου προσώπου, αλλά του ίδιου του εργοδότη, ο οποίος αντιπροσωπεύεται από πρόσωπα εξαρτημένα από αυτόν και γι' αυτό έχει εφαρμογή το περί αοριστίας παροχής άρθρο 371 ΠΚ.

Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση όπου ο κανονισμός έχει εκδοθεί βάσει νόμου και ορίζει ότι οι αποφάσεις των πειθαρχικών, ή διοικητικών συμβουλίων είναι οριστικές και αμετάκλητες.

Όταν η πειθαρχική εξουσία ασκείται από υπηρεσιακά συμβούλια που έχουν συσταθεί με κανονισμό που έχει ισχύ νόμου και τα συμβούλια αυτά συγκροτούνται από πρόσωπα μη εξαρτημένα από τον εργοδότη, το δικαστήριο περιορίζεται μόνο στο να κρίνει εάν τηρήθηκαν οι όροι του νόμου για την επιβολή της ποινής και την διαδικασία που αναφέρεται σε αυτόν.

Στην περίπτωση που ο κανονισμός της επιχείρησης εκδόθηκε κατά νομοθετική εξουσιοδότηση και υπάρχει σε αυτόν πρόβλεψη για ποινή οριστικής απόλυσης για ορισμένα πειθαρχικά παραπτώματα, ο εργοδότης έχει εξουσία να απολύσει τον εργαζόμενο βάσει της απαιτούμενης διαδικασίας. Εάν η πειθαρχική απόφαση ελήφθη κατά κατάχρηση δικαιώματος, το δικαστήριο μπορεί να προβεί σε ουσιαστική έρευνα της ποινής που επιβλήθηκε.

Ο εργοδότης μπορεί να παρακρατεί από τον μισθό του εργαζόμενου ποσοστό του ημερομισθίου του για πειθαρχικές παραβάσεις κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Αλλά, το δικαίωμα αυτό του εργοδότη προϋποθέτει ότι τοιχοκόλλησε κανονισμό ευανάγνωστο και λεπτομερή μέσα στους

χώρους, όπου παρέχεται η εργασία και σε φανερό μέρος. Ο κανονισμός αναγράφει τις διάφορες πειθαρχικές παραβάσεις και τις αντίστοιχες ποινές. Όταν η επιβολή του προστίμου αντιβαίνει στην δημόσια τάξη, ή στα χρηστά ήθη, είναι ανίσχυρη η σχετική ρήτρα.

7. Πειθαρχικές ποινές

Γιά τα πειθαρχικά παραπτώματα των μισθωτών, προβλέπεται η επιβολή των παρακάτω ποινών:

- Προφορική ή γραπτή παρατήρηση

Είναι η ελαφρότερη ποινή και επιβάλλεται σε μικρής σημασίας παραπτώματα.

- Επίπληξη

Η αμέσως σοβαρότερη ποινή.

- Πρόστιμο.

Το πρόστιμο μπορεί να φτάσει μέχρι και του 25% του ημερομισθίου, ή το 1/25 του μηνιαίου μισθού, για βαρύτερα παραπτώματα. Τα παραπάνω πρόστιμα πρέπει να κατατεθούν σε Τράπεζα μέσα σε 30 ημέρες από την επιβολή τους.

- Αργία από την εργασία.

Δυνητική θέση σε αργία, ή διαθεσιμότητα, ή αργία από την εργασία, είναι δυνατόν να επιβληθεί για τουλάχιστον δέκα (10) ημέρες μέσα σε κάθε έτος, εφόσον ο μισθωτός υποπέσει σε σοβαρό αδίκημα για δεύτερη φορά. Κατά το διάστημα αυτό, ο μισθωτός απέχει από την εργασία του, χωρίς να δικαιούται την αντίστοιχη καταβολή της μισθοδοσίας του.

Κατά της ποινής της δυνητικής θέσης σε αργία, ο μισθωτός δικαιούται να υποβάλλει έφεση, μέσα σε τουλάχιστον πέντε (5) ημέρες, από την κοινοποίηση της απόφασης ενώπιον της τριμελούς επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας κάθε Νομαρχίας.

Από την χρονική στιγμή που ασκήθηκε η έφεση, μέχρι την τελική εκδίκαση, ο εργοδότης έχει υποχρέωση να δέχεται τις υπηρεσίες του μισθωτού.

Οι πειθαρχικές αποφάσεις πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένες, να περιέχουν τα πραγματικά περιστατικά του πειθαρχικού παραπτώματος, καθώς και τον χρόνο που έλαβε χώρα το παράπτωμα.

8. Προϋποθέσεις επιβολής πειθαρχικών ποινών

Γιά να είναι νόμιμες οι διαδικασίες που έχουν ακολουθηθεί για την επιβολή των παραπάνω ποινών, πρέπει να συντρέχουν και τα εξής:

1. Να υπάρχει εγκεκριμένος εσωτερικός κανονισμός εργασίας και να έχει γίνει γνωστός σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης.
2. Να προβλέπεται από τον κανονισμό εργασίας η ποινή που επιβάλλεται στον μισθωτό, σε όλη της την έκταση.
3. Να καλείται σε απολογία ο μισθωτός, πριν από την επιβολή της ποινής, για να έχει την δυνατότητα να αντιπαραθέσει τα τυχόν στοιχεία για τα θέματα που κατηγορείται.
4. Η επιβολή της ποινής να γίνεται ύστερα από δίκαιη κρίση και σύμφωνα με τα χρηστά ήθη αφενός και αφετέρου να μην είναι δυσανάλογη με το παράπτωμα.

Γιά την σωστή εφαρμογή όλων των ανωτέρω η επιχείρηση υποχρεούται να τηρεί βιβλίο ποινών, στο οποίο να καταχωρούνται τα ονοματεπώνυμα των εργαζομένων οι οποίοι ετιμωρήθησαν, την αιτία της επιβολής των ποινών, την ημερομηνία κατά την οποία

κατατέθησαν τα πρόστιμα, καθώς και οι υπόλοιπες ποινές. Αντίγραφο του βιβλίου αυτού, υποβάλλεται από την επιχείρηση στην εργατική εστία τον μήνα Ιανουάριο κάθε έτους και αφορά την καταγραφή των παραπτωμάτων και την τιμωρία τους του προηγούμενου χρόνου.

9. Συμπεράσματα

Από την ανάλυση που κάναμε σχετικά με το πειθαρχικό δίκαιο που ισχύει στον Ιδιωτικό Τομέα έχουμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα:

- Εσωτερικοί κανονισμοί, υπάρχουν σε όλες σχεδόν τις πολυεθνικές επιχειρήσεις (μεσαίες-μεγάλες), ενώ στις εθνικές σπάνια συναντώνται.
- Η οικογενειοκρατική δομή των Ελληνικών επιχειρήσεων είναι ο κύριος παράγοντας δημιουργίας συγκρούσεων και προβλημάτων σε σημείο που οι σχέσεις εργοδότη-εργαζομένων να χαρακτηρίζονται "εχθρικές".

Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις διαθέτουν μοντέρνα οργανωτικά σχήματα, αποφεύγοντας τις αλληλοεπικαλύψεις και την δημιουργία συγχύσεων μεταξύ της επιχείρησης και των εργαζομένων.

- Η ελλειπής εκχώρηση αρμοδιοτήτων από τους Έλληνες ιδιοκτήτες στους managers, οδηγεί στο να αντιμετωπίζονται τα πειθαρχικά αδικήματα από τον ίδιο τον εργοδότη. Αυτός δε, λόγω παντελούς έλλειψης επιστημονικών γνώσεων και συγχρόνως με την έλλειψη ύπαρξης εσωτερικών κανονισμών στις Ελληνικές επιχειρήσεις, για τα ίδια παραπτώματα, κάθε φορά αποφασίζει ανάλογα με τις διαθέσεις του, ή με τις προσωπικές συμπάθειες, ή αντιπάθειες προς τον υποπέσαντα σε κάποιο αδίκημα εργαζόμενο. Στις πολυεθνικές οι αρμοδιότητες, ιδιαίτερα των στελεχών, είναι ξεκάθαρες χωρίς να δημιουργούνται επικαλύψεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

ΤΕΛΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

1. Πειθαρχικό Δίκαιο στο Δημόσιο Τομέα

Σαν τελικά συμπεράσματα στην εξέταση του θέματος που διαπραγματευθήκαμε με την εργασία αυτή, αναφορικά με το Πειθαρχικό Δίκαιο που εφαρμόζεται στον Δημόσιο Τομέα, έχουμε να σημειώσουμε τα εξής:

Παρόλο του ότι το κατά την γνώμη μας σωστό Νομικό πλαίσιο, που έχει θεσμοθετηθεί για τα πειθαρχικά αδικήματα των υπαλλήλων, αντιμετωπίζει προβλήματα εφαρμογής, για τους εξής κυρίως λόγους:

- Ελλειψη ικανών στελεχών για την εφαρμογή της κείμενης νομοθεσίας

- Πολιτικές παρεμβολές ιδιαίτερα, από ανώτατα υπηρεσιακά στελέχη και την πολιτική ηγεσία
- Χαμηλό επίπεδο ορθής συνδικαλιστικής αντίληψης, από τους συνδικαλιστικούς εκπρόσωπους των εργαζομένων
- Το γενικότερο πολιτιστικό πλαίσιο των δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι με την πάροδο του χρόνου έχουν αποκτήσει την νοοτροπία, ότι μπορούν να υποπύπτουν σε πειθαρχικά αδικήματα χωρίς να τιμωρούνται.
- Οι κακές ανθρώπινες σχέσεις που αναπτύσσονται σε όλες σχεδόν τις υπηρεσίες, οι οποίες δεν επιτρέπουν την πλήρη κατανόηση των υποχρεώσεων του προσωπικού, γιά να συμβάλουν στην επίτευξη των επιχειρησιακών στόχων.

2. Πειθαρχικό δίκαιο στον Ιδιωτικό Τομέα

Στον Ιδιωτικό Τομέα από άποψη εφαρμογής κανόνων που καθιερώνουν πειθαρχικές διαδικασίες που επιβάλλεται να ακολουθηθούν και αναλύουν τα πειθαρχικά αδικήματα στους εργαζόμενους, έχουμε να καταγράψουμε, ότι υπάρχει σαφής

διάκριση μεταξύ Εθνικών και Πολυεθνικών επιχειρήσεων με τα παρακάτω χαρακτηριστικά στοιχεία:

- Ελλειψη εσωτερικών κανονισμών στις οικογενειοκρατικές ελληνικές επιχειρήσεις, ενώ στις Πολυεθνικές ισχύει το αντίθετο.
- Εντονος συγκεντρωτισμός εξουσίας και αρμοδιοτήτων στις Ελληνικές επιχειρήσεις, που πολλές φορές εξελίσσεται σε αυταρχισμό, λόγω έλλειψης επιστημονικών γνώσεων από τους ιδιοκτήτες. Στις πολυεθνικές, την πειθαρχική δικαιοδοσία την ασκούν τα διευθυντικά στελέχη και υπάρχει σαφής διάκριση των αρμοδιοτήτων τους.
- Στις Ελληνικές, ιδιαίτερα επιχειρήσεις, ο συνδικαλιστικός παράγοντας ευρίσκεται σε αντιπαράθεση με την εργοδοσία (δικαιολογώντας σφάλματα των εργαζομένων), ενώ στις πολυεθνικές οι σχέσεις εργοδοσίας-προσωπικού ευρίσκονται σε καλύτερο επίπεδο. Αυτό είναι και αποτέλεσμα ότι στις πολυεθνικές επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη βαρύτητα σε εκπαιδευτικά προγράμματα κατάρτισης, μέσω των οποίων προσπαθούν να βελτιώσουν τις ανθρώπινες σχέσεις στην εργασία και κατεπέκταση τις συμπεριφορές των εργαζομένων.
- Το πολιτιστικό επίπεδο των εργαζομένων στις Ελληνικές επιχειρήσεις είναι χαμηλότερο από αυτό που συναντά κανείς

στις πολυεθνικές. Αυτό είναι αποτέλεσμα επειδή τις περισσότερες προσλήψεις στις μεν πρώτες τις κάνει ο εργοδότης (γνωστοί, συγγενείς κ.λ.π.), στις δε δεύτερες τις ενεργούν επιστημονικά στελέχη.

