

Τ.Ε.Ι. ΠΑΤΡΑΣ  
ΣΧΟΛΗ : ΔΙΟΙΚΗΣΗ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ : ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ



## ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

"ΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΜΕΣΑ ΣΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ"

ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ :

ΒΟΥΤΟΥ ΔΙΑΜΑΝΤΩ  
ΞΑΝΘΑΚΟΥ ΑΓΓΕΛΙΚΗ  
ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΑΡΙΣΤΕΑ

ΕΙΣΗΓΗΤΡΙΑ

ΛΑΖΑΡΗ ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ



ΠΑΤΡΑ ΝΟΕΜΒΡΙΟΣ 1990

ΑΡΙΘΜΟΣ  
ΕΙΣΑΓΩΓΗΣ

930

## Π Ε Ρ Ι Ε Χ Ο Μ Ε Ν Α

- ΠΡΟΛΟΓΟΣ

- ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. Η Επιχείρηση

2. Ο Εργοδότης

3. Ο Μισθωτός

4. Οι υποχρεώσεις του μισθωτού

4.1. Η υποχρέωση πίστεως.

Α' Περιεχόμενο

Β' Συνέπειες παραβάσεως

5. Η συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη.

- Το διευθυντικό δικαίωμα.

6. Η ιδιωτική ζωή του μισθωτού.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ι

Το πειθαρχικό δίκαιο μέσα στην επιχείρηση.

1. Γενικά

2. Έννοια και ορισμός της πειθαρχικής εξουσίας

3. Το Πειθαρχικό Δίκαιο.

4. Σχέση πειθαρχικής ευθύνης με ποινική και αστική ευθύνη.

5. Αρχές που διέπουν το Πειθαρχικό Δίκαιο.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΙΙ

1. Ο φορέας της πειθαρχικής εξουσίας - Ο Πειθαρχικός Νομοθέτης

2. Το Πειθαρχικό Δίκαιο

(α) Πειθαρχικά αξιόποινη πράξη

3. Οι πειθαρχικές ποινές

4. Η Πειθαρχική διαδικασία
5. Πειθαρχικά ένδικα μέσα
6. Ο Δικαστικός έλεγχος της πειθαρχικής εξουσίας.

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Πειθαρχία και διοίκηση του Προσωπικού

- A. Η διαταγή-εντολή
  - Η τεχνική της εντολής
  - Τόνος και χρόνος που δίνεται η εντολή
- B. Ο έλεγχος
- C. Η Μομφή
- D. Κυρώσεις
- E. Πειθαρχικές Ποινές

### ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Εφαρμογή στην πράξη του Πειθαρχικού Δικαίου

1. Γενικά
2. Ερωτηματολόγιο
3. Οργανισμοί του Δημοσίου
  - 3.α. Αστυνομία Πόλεως Αργούς
  - 3.β. "ΙΚΑ" Πάτρας
  - 3.γ. Γενικό Κρατικό Νοσοκομείο Αργούς
4. Ιδιωτικές Επιχειρήσεις
  - 4.α. Σούπερ Μάρκετ Ανδρικόπουλος Πάτρας
  - 4.β. Βιομηχανία Ζυμαρικών ΜΙΣΚΟ Πάτρας
  - 4.γ. Ξενοδοχείο "ΡΙΟΝ" Πάτρας
5. Παράρτημα από τον Εσωτερικό Κανονισμό υπηρεσιών της

Α.Ε. Γεφυροπλάστιγγας ΡΙΟΝ - ΑΚΤΑΙΟΥ.

ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

## ΠΡΟΔΟΓΟΣ

Στα πλαίσια αυτής της Πτυχιακής Εργασίας προσπαθήσαμε να αναλύσουμε το θέμα της πειθαρχίας μέσα στις επιχειρήσεις. Κάθε οικονομική μονάδα-επιχείρηση ή οργανισμός - προκειμένου να επιτύχει το σκοπό της πρέπει να οργανώσει τα μέλη της πρόσμια κοινή και αποδοτική συμπεριφορά.

Για το λόγο αυτό θεσπίζει τους δικούς της νόμους και κανόνες, φροντίζει για την τήρησή τους και τιμωρεί αυτούς που δεν υπακούουν σε αυτήν.

Επιβάλλει δηλαδή με τον τρόπο αυτό πειθαρχία, τάξη και οργάνωση στο χώρο της. Επιχείρηση χωρίς πειθαρχία δεν είναι δυνατό να λειτουργήσει.

Όμως ο τρόπος επιβολής και τήρησης της πειθαρχίας δεν είναι ανεξέλεγκτος. Το δικαίωμα του εργοδότη - επιχειρηματία να δίνει εντολές για να καθορίσει την συμπεριφορά των απασχολούμενων στην επιχείρησή του έχει νομική βάση.

Πηγάζει μεν από την αναγκαιότητα της πράξεως, ρυθμίζεται όμως από ειδικούς νόμους, οι οποίοι το θεσπίζουν, το οριοθετούν και το περιορίζουν.

Ο εργαζόμενος υπόκειται αναγκαστικά στην πειθαρχική εξουσία του εργοδότη.

Πρέπει να πειθαρχήσει είτε συμφωνεί με τις εντολές που παίρνει από τον εργοδότη (οπότε έχουμε θετική πειθαρχία), είτε διαφωνεί, (οπότε έχουμε την περίπτωση της αρνητικής πειθαρχίας). Αν δεν συμμορφωθεί ο εργαζόμενος ζημιώνεται, είτε οικονομικά είτε στην επαγγελματική του εξέλιξη, είτε με προσβολή της προσωπικότητάς του.

Γι' αυτόν ακριβώς το λόγο πρέπει ο Νόμος να ορίζει

ακριβώς τον τρόπο που . επιβάλλει την πειθαρχία ο εργοδότης, ώστε να αποφευχθούν περιπτώσεις κατάχρησης της εξουσίας του, και ειδικής μεταχείρισης των εργαζομένων.

Στο Πρώτο και Δεύτερο Κεφάλαιο της Εργασίας παρουσιάζουμε το θεωρητικό υπόβαθρο του θέματος, δηλαδή τι σημαίνει πειθαρχική εξουσία, ποιός νομοθετεί, ποιός τιμωρείται και σε ποιές περιπτώσεις και τέλος πως μπορεί να προστατευθεί ο εργαζόμενος.

Στο Τρίτο Κεφάλαιο εξετάζουμε το θέμα της Πειθαρχίας από την σκοπιά της Διοίκησης Προσωπικού. Πρίν καταλήξει η επιχείρηση να επιβάλλει ποινές στους εργαζόμενους της, πρέπει να εξαντλήσει όλες τις μεθόδους αποτελεσματικής Διοίκησης Προσωπικού. Εάν η ανώτερη διοίκηση της επιχείρησης και του Οργανισμού έχει οργανώσει σωστά το προσωπικό, εάν γνωρίζει - και βεβαίως τηρεί - με ποιές βασικές προδιαγραφές θα δοθεί η εντολή και η διαταγή ή θα ασκηθεί ο έλεγχος και θα επιβληθούν οι ποινές, τότε μειώνεται στο ελάχιστο η ανάγκη προσφυγής σε διατάξεις του Νόμου, για να προστατευθούν τόσο οι εργαζόμενοι όσο και η εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης.

Στο Τέταρτο Κεφάλαιο προσπαθούμε μέσα από την εμπειρία που αποκομίσαμε από την πράξη, κατόπιν επισκέψεων σε επιχειρήσεις ή οργανισμούς, να δώσουμε τον τρόπο εφαρμογής της πειθαρχίας και του πειθαρχικού δικαίου μέσα στις επιχειρήσεις.

Επειδή το θέμα αφορά κυρίως διατάξεις, του εργατικού δικαίου αναφέρουμε στην εισαγωγή κάποια στοιχειώδη θέματα εργατικού δικαίου που βοηθούν στην κατανόηση της θεωρητικής ανάλυσης που ακολουθεί.

## Ε Ι Σ Α Γ Ω Γ Η

### Η ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

Η Επιχείρηση σαν τεχνικός νομικός όρος στο εργατικό δίκαιο είναι η οργανωτική ενότητα στα πλαίσια της οποίας ο επιχειρηματίας χρησιμοποιώντας διάφορα μέσα (ακίνητα, μηχανήματα, εργαλεία, πρώτες ύλες και άυλα αγαθά, όπως τεχνικές μεθόδους, εφευρέσεις κ.α.) και την εργασία μισθωτών επιδιώκει με τρόπο διαρκές ορισμένους τεχνικούς παραγωγικούς αποτύπους.

Η Εκμετάλλευση σαν έννοια διαφέρει από την έννοια της επιχειρήσεως που είναι μία έννοια οργάνωση μέσων για την επιδίωξη κυρίως οικονομικού σκοπού. Η διαφορά τους είναι στο σκοπό. Σκοπός της επιχειρήσεως είναι ο άμεσος τεχνικός παραγωγικός σκοπός, που πραγματώνεται μέσα σε αυτή. Την επιχείρηση την προσδιορίζει εννιολογικά ο απότερος σκοπός της λειτουργίας της λ.χ. για τις οικονομικές επιχειρήσεις η επιδίωξη κέρδους. Το σκοπό αυτό η επιχείρηση τον επιδιώκει με την οργάνωση της εκμεταλλεύσεως ή εκμεταλλεύσεων π.χ. μία οικονομική οργάνωση που επιδιώκει κέρδος είναι επιχείρηση, οι αυτοτελείς παραγωγικές μονάδες που υπηρετούν στην επιχείρηση είναι οι εκμεταλλεύσεις της.

Η Εκμετάλλευση θα λέγαμε είναι η εσωτερική πλευρά της επιχειρήσεως, η επιχείρηση στην ανάπτυξη της τεχνικής παραγωγής της προσπάθειας, με την οποία επιδιώκει το σκοπό της που κατά κανόνα είναι κερδοσκοπικός. Η επιχείρηση ενδιαφέρει το εργατικό δίκαιο γιατί σε αυτήν εντάσσονται οι αχέσεις εργασίας και σύμφωνα με την οργάνωσή της διακινούνται και λειτουργούν σε συσχέτιση μεταξύ τους.

### Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Ο εργοδότης είναι το πρόσωπο στο οποίο παρέχεται την εργασία του ο μισθωτός. Ο εργοδότης στη σχέση του με τον μισθωτό εμφανίζεται με δύο ιδιότητες, με την ιδιότητα του αντιουμβαλλομένου στην ατομική σχέση εργασίας του δικαιούχου δηλαδή της εργασίας και υπόχρεου να καταβάλλει το μισθό, και την ιδιότητα του φορέα των λειτουργικών εξουσιών στην εκμετάλλευση που είναι προσδιοριστικές για τη λειτουργία της σχέσεως εργασίας, προπάντος της διευθυντικής εξουσίας.

Η πρώτη του ιδιότητα ανταποκρίνεται στην έννομη θέση του στην ατομική σύμβαση εργασίας, η δεύτερη προκύπτει από την έννομη θέση του, από τη λειτουργική δηλαδή σαν όργανα μέσα στην επιχείρηση. Ο εργοδότης με την πρώτη του ιδιότητα μπορεί να είναι φυσικό ή και νομικό πρόσωπο, με τη δεύτερη όμως ιδιότητα υποθέτει μόνο φυσικά πρόσωπα (μεμονωμένα ή και με μορφή συλλογικού οργάνου).

Υπάρχουν ακόμα περιπτώσεις όπου διασπάται η έννοια του εργοδότη για άλλους λόγους. Έτσι στην περίπτωση "δανεισμού" ή αποσπάσεως του μισθωτού από μία επιχείρηση σε άλλη, για όσο χρόνο διαρκεί αυτός ο δανεισμός, δεν λύνεται ο ενοχικός συμβατικός δεσμός του μισθωτού με την επιχείρηση που του έχει διαθέσει, υπόκειται όμως ο μισθωτός αυτός στις εργοδοτικές λειτουργίες που ασκούνται στην επιχείρηση που τον χρησιμοποιεί.

Κάτι ανάλογο συμβαίνει και όταν ο εργοδότης εντάσσει τη δραστηριότητά του σε γενικότερα επιχειρηματικά πλαίσια που απορροφούν τις διευθυντικές του ιδιότητες. Τέτοια είναι η περίπτωση των οδηγών λεωφορείων των ΚΤΕΛ που είναι μισθωτοί των

ιδιοκτητών των λεωφορείων και υπόκεινται στις διευθυντικές εξουσίες των ΚΤΕΔ.

Ενώ η εξίσωση για παροχή εργασίας κατά κανόνα είναι αμεταβίβαστη (651 ΑΚ), τα διευθυντικά λειτουργικά δικαιώματα του εργοδότη είναι επιδεκτικά εκχωρήσεως. Ο εργοδότης δηλαδή μπορεί να εξουσιοδοτήσει δίλλα πρόσωπα στην επιχείρηση να ασκήσουν, ολικά ή κατά ένα μέρος τα σχετικά δικαιώματά του, πράγμα που γίνεται στην πράξη σε μεγάλη κλίμακα, κυρίως στις επιχειρήσεις με τεραρχική δομή θέσεων.

Το πρόσωπο του εργοδότη είναι αποφασιστικής σημασίας για την υπόσταση της σχέσεως εργασίας. Η Σχέση Εργασίας στην πραγματικότητα αφότου ενταχθεί στην επιχείρηση γίνεται στοιχείο της και η υπόσταση και λειτουργία της δεν επηρεάζονται από τυχόν μεταβολή στο πρόσωπο του εργοδότη. Σε περίπτωση τέτοιας μεταβολής, εφόσον δεν διακόπτονται οι εργασίες της επιχειρήσεως η σχέση εργασίας συνεχίζεται με το νέο εργοδότη χωρίς καμία μεταβολή (Άρθρο 6 Ιν. 2112/1920 και Άρθρο 9 (1 βδ. 16/17.7.1920).

Τη σχέση εργασίας δεν την καταλύει ούτε ο θάνατος του εργοδότη, εκτός αν τα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του (Άρθρο 675 2 ΑΚ), εφόσον η εργασία στην οποία απασχολείται ο μισθωτός συνεχίζεται.

(3) Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Μισθωτός ή εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία βάση σχέσεως του ιδιωτικού δικαίου.

Διακρίσεις των μισθωτών :

- 3.α. Ανάλογα με τον κλάδο απασχολήσεως σε μισθωτούς βιομηχανίας, εμπορικών επιχειρήσεων, καταστημάτων, γραφείων κ.λ.π.

Ανάλογα με τη μορφή της επιχειρήσεως σε μισθωτούς του δημοσίου τοπικής αυτοδιοικήσεως, των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, δημοσίων επιχειρήσεων οργανισμών κοινής ωφέλειας, ιδρυμάτων, τραπεζών Ανώνυμων Εταιριών, Εταιριών Περιωρισμένης Ευθύνης.

Τέλος, υπάρχουν οι επαγγελματικές διακρίσεις των μισθωτών ανάλογα με την ιδιότητά τους.

Οι διακρίσεις έχουν σημασία σε πολλά θέματα εργασίας όπως π.χ. για τα χρονικά όρια της εργασίας, τον αριθμό ημερών της αδείας και ακόμη για την εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων που κατά κανόνα έχουν ορισμένο πεδίο εφαρμογής κατά κλάδο και ειδικότητα.

3.β. Η διάκριση των μισθωτών σε υπάλληλους και εργάτες ;

Η σημασία της διάκρισης αυτής είναι πολύ σημαντική και αυτό φαίνεται σε πολλά σημεία, όπως στο δίκαιο της καταγγελίας των συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου, όπου ενώ για τους υπαλλήλους μπορεί να γίνει καταγγελία και με προειδοποίηση, για τους εργάτες δεν προβλέπεται κάπι τέτοιο.

Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση της αποζημίωσης των υπαλλήλων η οποία είναι μεγαλύτερη από αυτή των εργατών. Ακόμα υπάρχουν διαφορές στη μεταχείρηση και στο δίκαιο των αδειών με αποδοχές. Αυτή η διάκριση φαίνεται σήμερα αναχρονιστική.

Πάντως, με τις σημερινές εκτιμήσεις, ότι η ίδια εργασία έχει τη δική της αξία μέσα στην επιχείρηση όπου παρέχεται, και τη σύγχρονη κοινωνική συνείδηση, που θεωρεί η ίδια εργασία ανεξάρτητα από την οικονομική της αξία ήσης τάξεως αγαθό για τον εργαζόμενο και για την κοινωνική προκοπή, τείνει η διάκριση αυτή να χάσει τη σημασία της.

### 3.γ. Οι Διευθύνοντες Υπάλληλοι

Ιδιαίτερη κατηγορία στην τάξη των υπαλλήλων αποτελούν οι λεγόμενοι "Διευθύνοντες Υπάλληλοι", δηλαδή υπάλληλοι με μεγάλες θέσεις μέσα στην επιχείρηση με ανώτερη μόρφωση, υψηλά προσόντα και ιδιαίτερες ικανότητες. Αυτοί εξεχωρίζουν από τη μάζα των υπολοίπων υπαλλήλων που διεκπεραιώνουν τη συνηθισμένη τρέχουσα εργασία η θέση των κοινωνικά, οικονομικά και υπηρεσιακά, βρίσκεται κατά κάποιο τρόπο ανάμεσα στον εργοδότη και τους άλλους μεσωτούς.

Ο Νόμος τους τοποθετεί κατά μία περίπτωση και σε ορισμένα σημεία στην ίδια μοίρα με τους εργοδότες όπως π.χ. στους διευθύνοντες υπαλλήλους, δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για τις ώρες εργασίας, για την εβδομαδιαία ανάπausη, για τις προσαυξήσεις και αποζημιώσεις της υπερω-

ριακής εργασίας ή της εργασίας της Κυριακής ή τη νύχτα και κατά δεύτερη περίπτωση το χόνου και σε αυτούς οι διατάξεις για τις άδειες.

Η Νομολογία μέχρι σήμερα δεν έχει αποδώσει σταθερά κριτήρια για τη διάγνωση της ιδιότητας των διευθύνοντων υπαλλήλων. Σημειώνονται πάντως δύο τάσεις. Η μία περιορίζει τον κύκλο των διευθυνόντων υπαλλήλων μόνο στα ανώτατα στελέχη των επιχειρήσεων, η άλλη κάπως πιο ελαστική, διευρύνει τον κύκλο ώστε να περιλαβεί και άλλους μισθωτούς με υψηλές ή ιδιάζουσες θέσεις.

Με βάση αυτή τη νομολογία και με ερμηνεία λογική και σύμφωνη με το πνεύμα των σχετικών διατάξεων διευθύνοντες υπάλληλοι μπορεί να είναι:

- (a) Αυτοί που ασκούν καθήκοντα που προσιδιάζουν στον κύριο της επιχειρήσεως και με τις δύο ιδιότητες, του επιχειρηματία ή του εργοδότη.  
Αυτή την έννοια έχει η "Διεύθυνσης" και η "Εποπτεία" κατά την έννοια του νόμου.
- (b) Αυτοί που κατέχουν εμπιστευτική θέση. Σε αυτή την κατηγορία ανήκουν πρόσωπα με υψηλά ειδικά προσόντα (ειδική μόρφωση, μεγάλη πείρα κ.λ.π.), που προσφέρουν ανώτερου επιπέδου ειδικευμένη εργασία, (επιτελική, ελεγκτική, τεχνική, ερευνητική, κ.λ.π.).

### 3.6. Οι Μαθητευόμενοι

Μιά άλλη κατηγορία μισθωτών αποτελούν οι μαθητευόμενοι. Το κύριο χαρακτηριστικό της εργασιακής τους σχέσεως (σχέση μαθητείας, σύμβαση μαθητείας), είναι ότι σε αυτή

προέχει ο σκοπός να μάθει ο μισθωτός ορισμένη τέχνη ή επαγγελματική ειδικότητα. Γι' αυτό σ' αυτή τη σχέση η αμοιβή του εργαζομένου έχει δευτερεύουσα σημασία.

Για τους μαθητευόμενους οι αποδοχές ορίζονται ανάλογα με το χρόνο μαθητεία σε ποσοστό 15-75% του μισθού των τεχνιτών της ειδικότητας στην οποία εκπαιδεύονται, δικαιούνται ακόμη κάθε χρόνο 15 ημερών άδεια με πλήρης αποδοχές.

#### (4) ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΤΟΥ

##### 4.1. Η υποχρέωση για παροχή εργασίας

Η υποχρέωση για παροχή εργασίας είναι η κύρια υποχρέωση του μισθωτού. Το αντικείμενο της παροχής που οφείλει ο μισθωτός είναι η εργασία η ιδια, χωρίς να τον απασχολεί ούτε το που συγκεκριμένα θα εφαρμοστεί, ούτε το αποτέλεσμα της εφαρμογής της, και χωρίς να συμμετέχει στον κίνδυνο της καλής ή μή κατασκευής, της καταλληλότητας, της ελαττωματικότητας, κ.λ.π. του προΐόντος που παράγεται με την εργασία του, εκτός αν τον βαρύνει υπατιιότητα σχετική με την εκτέλεση της εργασίας του.

Ο μισθωτός εκπληρώνει την υποχρέωσή του για παροχή εργασίας όταν προσφέρει την εργασία του. Εάν ο εργοδότης δεν κάνει χρήση σωστή της προσφερόμενης εργασίας, αυτό δεν επηρεάζει νομικά τη θέση του μισθωτού και την εκπλήρωση της υποχρεώσεώς του.

Ο μισθωτός οφείλει να εκτελέσει την υποχρέωσή του για παροχή

εργασίας αυτοπροσώπως, εκτός εάν από τη συμφωνία που έχει με τον εργοδότη ή από τις περιστάσεις προκύπτει κάτι διαφορετικό, ότι δηλαδή στο σύνολό της ή κατά ένα μέρος θα είναι δυνατή η παροχή της οφειλόμενης εργασίας από τρίτο ('Άρθρο 651 Α.Κ.). Ο Κανόνας που θέτει το 'Άρθρο 651 Α.Κ. έχει το λόγο του στο γεγονός ότι κατ' αρχήν ο εργοδότης εμπιστεύεται στις προσωπικές ιδιότητες του μισθωτού που προσλαμβάνει, δηλαδή στις γνώσεις του, στην ευφυΐα του, στην πείρα του, στις δυνάμεις, και στα προσόντα του γενικά.

Με βάση λοιπόν αυτόν τον κανόνα, ούτε ο μισθωτός δικαιούται να υποκαταστήσει έναν άλλο στη θέση του ώστε το αντίστοιχο διάστημα να διαθέτει ο ίδιος άλλον το χρόνο του, αλλά και ούτε έίναι υποχρεωμένος να κάνει κάτι τέτοιο, όταν για οποιοδήποτε λόγο δεν μπορεί να εργαστεί ο ίδιος.

Το 'Άρθρο 651 Α.Κ. ορίζει ότι η αξίωση του εργοδότη για την παροχή εργασίας από τον μισθωτό είναι αμεταβίβαστη, εκτός εάν, και εδώ προκύπτει το αντίθετο από συμφωνία εργοδότη, μισθωτού ή από τις περιστάσεις.

Αυτό σημαίνει ότι ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος κατ' αρχήν να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο στον εργοδότη που έχει συμβληθεί μαζί του και ότι από την άλλη πλευρά, ο εργοδότης δεν μπορεί μονομερώς να τον υποχρεώσει να προσφέρει την εργασία του σε έναν τρίτο.

Είναι δυνατό όμως να γίνει κάτι τέτοιο με αρχική η μεταγενέστερη συμφωνία ή όταν προκύπτει από τις περιστάσεις όπως λ.χ. σε περιπτώσεις "συγγενών" επιχειρήσεων κ.α.

Σ' αυτές τις περιπτώσεις γίνεται λόγος για απόσπαση ή "δανεισμού" του μισθωτού.

Ο Μισθωτός έχει υποχρέωση να παρέχει τις υπηρεσίες του μόνο για το είδος της εργασίας που προσελήφθη. Δεν έχει υποχρέωση να εκτελεί άλλου είδους εργασία. Το είδος της εργασίας που οφείλει να παρέχει ο μισθωτός μπορεί να καθορίζεται, και αυτό πολλές φορές γίνεται με την ατομική σύμβαση.

Μπορεί να υπάρξουν όμως και ορισμένοι παράγοντες οι οποίοι προσδιορίζουν το είδος της εργασίας που οφείλει να εκτελεί ο μισθωτός και αυτοί είναι :

- Η επαγγελματική ειδικότητα
- Το αντικείμενο της εκμεταλλεύσεως, η ειδικότερη ανάγκη που πρόκειται να καλύψει η πρόσληψή του κ.λ.π.
- Ακόμα, οι θέσεις στην οργάνωση της εργασίας και την ιεραρχία της εκμεταλλεύσεως καθορίζουν πολλές φορές το είδος της εργασίας, που πρέπει να παρέχει όποιος μισθωτός κατέχει ορισμένη θέση (π.χ. καθήκοντα διευθυντή, προϊσταμένων ορισμένης υπηρεσίας κ.α.).

Χάρις στο διευθυντικό δικαίωμα που έχει ο εργοδότης, αναθέτει σε κάθε μισθωτό τις συγκεκριμένες εργασίες. Όσο ευρύτερο είναι το πλαίσιο του είδους της εργασίας που συμφωνήθηκε, τόσο ευρύτερα είναι και τα πλαίσια που κινείται το διευθυντικό δικαίωμα και αντίστοιχα όσο περισσότερο εξειδικεύεται το είδος της εργασίας του μισθωτού, τόσο, περιορίζεται το διευθυντικό δικαίωμα που κινείται το διευθυντικό δικαίωμα και αντίστοιχα.

Η ανάθεση καθηκόντων από τον εργοδότη δεν μπορεί να γίνεται αυθαίρετα. Το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται νόμιμα, εφόσον δεν αντίκειται σε διατάξεις που του περιορίζουν, σε δρους της συμβάσεως εργασίας και στις επιταγές της ορθής

χρήσεως των δικαιωμάτων (Άρθρο 281 Α.Κ.) και πάντως μπορεί να κινείται στο χώρο που καλύπτει το είδος της οφειλόμενης εργασίας του μισθωτού.

#### **4.2. Η υποχρέωση πίστεως**

##### **A' Περιεχόμενο**

Η υποχρέωση πίστεως επιβάλλεται στο μισθωτό κατά τις αρχές της καλής πίστεως από τη φύση της σχέσεως εργασίας, η οποία είναι διαρκής προσωπική σχέση, σχέση συνεργασίας και εμπιστοσύνης. Το γενικό της περιεχόμενο είναι, ότι ο μισθωτός οφείλει να ενεργεί με τέτοιο τρόπο, ώστε να εξυπηρετεί την επιχείρηση και εκμετάλλευση όπου εργάζεται, παραλείποντας παράλληλα κάθε πράξη ή ενέργεια που είναι δυνατό να παραβλάψει τα εύλογα συμφέροντα του εργοδότη.

Οι εκδηλώσεις της υποχρέωσεως πίστεως είναι ποικίλες και σε σημαντικό βαθμό εξαρτώνται από το είδος της εργασίας, τα ειδικότερα καθήκοντα και τη θέση του μισθωτού στην εκμετάλλευση, τη σημασία των υπηρεσιών του και την ευθύνη του για την πρόοδο των εργασιών της κ.α. Η υποχρέωση πίστεως υποχωρεί, όταν ο μισθωτής έχει να προστατεύσει δικά του θεμιτά συμφέροντα. Η υποχρέωση πίστεως π.χ. δεν εμποδίζει το μισθωτό να αναγγείλει στον ασφαλιστικό του οργανισμό την απασχόλησή του παρά την τυχόν αντίθεση του εργοδότη, να διεκδικήσει κεκτημένα δικαιώματά του ή να μηνύσει τον εργοδότη για καθυστέρηση αποδοχών ή να τον καταγγείλει για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας σχετικές με μέτρα ασφάλειας κ.α. ή να

ιδρύσει με άλλους ή να προσχωρήσει σ' επαγγελματικό σωματείο κ.α.

Η υποχρέωση πίστεως υποχωρεί επίσης, όταν η ενέργεια του μισθωτού, που φαίνεται να την προσβάλει, γίνεται για εκπλήρωση υποχρεώσεως (όπως όταν ο μισθωτός καλείται μάρτυρας σε δίκη κατά του εργοδότη).

Η υποχρέωση πίστεως επιβάλλει στο μισθωτό ορισμένες υποχρεώσεις κατά την εκτέλεση της εργασίας, όπως ζήλο και εργατικότητα, πρωτοβουλία και προσαρμογή στις ανάγκες της εργασίας, καλή συμπεριφορά και συνεργασία με τους συναδέλφους του και τον εργοδότη. Τον υποχρεώνει επίσης να προσφέρει ενδεχομένως επιπλέον ή και διαφορετική εργασία, αν υπάρξει ανάγκη, να τηρεί τα επιβαλλόμενα μέτρα ασφαλείας, να μεριμνά για την πρόληψη ζημιών και να φροντίζει να μειωθούν οι συνέπειές τους, να ενημερώνει τον εργοδότη για ενδεχόμενους κινδύνους κ.α.

Η υποχρέωση πίστεως επιβάλλει επίσης ορισμένες ειδικότερες υποχρεώσεις, που εκτείνονται πέρα από το πεδίο της εκπληρώσεως της ιδιαίτερης υποχρεώσεως για παροχή εργασίας.

Έτσι, μολονότι η παράλληλη απασχόληση και σ' άλλον εργοδότη καταρχήν δεν απαγορεύεται, η υποχρέωση πίστεως επιβάλλει στο μισθωτό να τη γνωστοποιήσει τουλάχιστον στον εργοδότη και ενδεχομένως, αν αντιστρατεύεται τα συμφέροντά του, να την εγκαταλείψει ή να μην την αναλάβει. Πάντως, παράλληλη απασχόληση σε ανταγωνιστική για τον εργοδότη επιχείρηση αποτελεί παράβαση της υποχρεώσεως πίστεως.

Η υποχρέωση πίστεως απαγορεύει επίσης στο μισθωτό να παίρνει δώρα από πρόσωπα, που συναλλάσσονται με την επιχείρηση

ση, χωρίς να το γνωρίζει ο εργοδότης, εκτός αν πρόκειται για φιλοδωρήματα, που συνήθίζονται κατά την αντίληψη των συναλλαγών ή προσφέρονται από ευχαρίστηση για θεμιτή εξυπηρέτηση κ.λ.π.

Παράβαση της υποχρεώσεως πίστεως αποτελεί ο ανταγωνισμός στον εργοδότη, έστω και με μεμονωμένες πράξεις, ως ενέργεια βλαπτική για τα συμφέροντά του. Τέτοιες ανταγωνιστικές πράξεις είναι λ.χ. η ζδρυση από το μισθωτό επιχειρήσεως όμοιας με του εργοδότη, έστω και αν την καλύπτει με όνομα τρίτου, ή εξυπηρέτηση ιδιαιτέρως απευθείας, και όχι μέσω της επιχειρήσεως, των πελατών του εργοδότη, ή η διοχέτευσή τους σε άλλη επιχείρηση κ.α.

Ανεξάρτητα αν υπάρχει ή όχι πρόθεση ανταγωνισμού, αποτελεί βαριά παράβαση της υποχρεώσεως πίστεως ή δυσφήμιση των προϊόντων του εργοδότη ή αποτροπή τρίτων από συναλλαγές μαζί του ή η προτροπή να προτιμήσουν άλλα προϊόντα κ.α.

Τέλος, σπουδαία έκφραση της υποχρεώσεως πίστεως είναι η υποχρέωση εχεμύθειας, την οποία έχει ο μισθωτός για τα απόρρητα της επιχειρήσεως και εκμεταλλεύσεως, που ανάγονται στην οργάνωση, την οικονομική υπόσταση, την πορεία των εργασιών, τις τεχνικές μεθόδους παραγωγής, ή σε ιδιαιτερες γνώσεις, συνθέσεις προϊόντων, σχέδια, προγραμματισμό εργασιών κ.λ.π. και τα γνωρίζει λόγω της θέσεώς του ή από την υπηρεσία του ή με οποιοδήποτε άλλο τρόπο.

Η παράβαση της υποχρεώσεως εχεμύθειας, εκτός από τις άλλες συνέπειες, όταν γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού ή με πρόθεση βλάβης του εργοδότη, αποτελεί ποινικό αδίκημα (Άρθρο 16 ν. 146/1914 για τον αθέμιτο ανταγωνισμό).

Παράλληλα η ίδια παράβαση γεννά στο μισθωτό την υποχρέωση να αποκαταστήσει τη ζημία που προξένησε στον εργοδότη ('Αρθρο 18 του ίδιου Νόμου).

Οι υποχρεώσεις εχεμύθειας και αποφυγής ανταγωνισμού διαρκούν καταρχήν όσο διαρκεί η σχέση εργασίας, είναι όμως δυνατό συμβατικά ο μισθωτός να αναλάβει τέτοια υποχρέωση και για χρονικό διάστημα μετά τη λήξη της σχέσεως εργασίας του. Αυτή η συμβατική δέσμευση αποφυγής ανταγωνισμού θα πρέπει να ιρίνεται ως πρός το κύρος της με βάση τα 'Άρθρα 178 και 179 Α.Κ. Θα είναι άκυρη, αν δεσμεύει υπέρμετρα την ελευθερία εργασίας και το δικαίωμα εργασίας του μισθωτού' αντίθετα, θα είναι ισχυρή, όταν περιορίζεται τοπικά ή χρονικά σε εύλογο μέτρο, προπαντός αν έχει συμφωνηθεί και εύλογη ανάλογη αντιπαροχή του εργοδότη.

#### B' Συνέπειες παραβάσεως

Η παράβαση της υποχρεώσεως πίστεως παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να αξιώσει από το μισθωτό αποκατάσταση της ζημίας, που του προξενήθηκε, όχι όμως και δικαίωμα να μην καταβάλει το μισθό.

Εάν η παράβαση έγινε με δόλο, τότε ο εργοδότης θα μπορεί να συμψηφίσει τη ζημία του στον οφειλόμενο μισθό ('Άρθρο 664 παρ. 2 Α.Κ.).

Ενδέχεται, επίσης, η παράβαση να αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα και να επισύρει ποινή σε βάρος του μισθωτού. Τέλος, είναι δυνατό να παρέχει λόγο για καταγγελία της συμβάσεως εργασίας του.

(α) Συμμόρφωση στις εντολές του εργοδότη

Ο μισθωτός κατά την εκτέλεση της εργασίας του οφείλει να συμμορφώνεται με τους κανόνες εργασίας και συνεργασίας, που ισχύουν στην εκμετάλλευση από κανονισμό εργασίας ή πρακτική ή νόμιμη δικηση του διευθυντικού δικαιώματος, να τηρεί την ιεραρχία και την πειθαρχία, που επιβάλλεται για την ομαλή διεξαγωγή της εργασίας.

Οφείλει επίσης να ακολουθεί τις γενικές και ειδικές εντολές και οδηγίες του εργοδότη ή των ενδιάμεσων, κατά εκχώρηση φορέων του διευθυντικού δικαιώματος, όταν είναι νόμιμες. Αν όμως προσκρούουν στο περιεχόμενο της συμβάσεώς του, ή επιβάλλουν εργασία εκτός του κύκλου των έργων, που οφείλει να εκτελεί, αν είναι παράνομες (λ.χ. εντολή για παράνομη υπερωριακή εργασία) ή ανήθικες, ή αντίθετες σε συλλογικές συμβάσεις, διαιτητικές αποφάσεις ή στον κανονισμό εργασίας, ή άν εκδίδονται κατά κατάχρηση του διευθυντικού δικαιώματος, τέτοια υποχρέωση δεν έχει.

Από την άλλη πλευρά, το διευθυντικό δικαίωμα και σ' αυτήν την περίπτωση πρέπει να ασκείται μέσα στα όρια της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών, του κοινωνικού και οικονομικού σκοπού του ('Άρθρο 281 Α.Κ.), που είναι η εξασφάλιση της ομαλής λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως και η εξυπηρέτησή των αναγκών της. Γι' αυτό και εντολές, που δεν ανταποκρίνονται σ' αυτόν το σκοπό, δηλαδή αυθαίρετες, ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να τις ακολουθήσει.

Ο μισθωτός δεν είναι υποχρεωμένος να υπακούσει σε εντολές που υπερβαίνουν τις δυνάμεις του, θέτουν σε κίνδυνο την

υγεία του (εκτός αν το αντικείμενο των υπηρεσιών του είναι ανθυγιεινή εργασία), τη σωματική του ακεραιότητα, την επαγγελματική του αξιοπρέπεια\* επίσης σ' εντολές, για την εκτέλεση των οποίων χρειάζεται και πράξη ή σύμπραξη του εργοδότη (λ.χ. με παροχή ειδικών εργαλείων ή λήψη μέτρων ασφάλειας), δταν ο τελευταίος δεν προβαίνει σ' αυτή την πράξη ή τη σύμπραξη. Δεν τον υποχρεώνουν επίσης εντολές, που είτε κατά το αντικείμενό τους είτε κατά τον τρόπο, που δίνονται, προσβάλλουν την προσωπικότητά του.

Κατάχρηση δικαιώματος αποτελεί και η ανάρμοστη, βάναυση, προσβλητική συμπεριφορά του εργοδότη (εκρήξεις θυμού, εξύβριση, χειροδικία, προσβολή των ηθών, σκληρότητα κ.α.).

(β) Η ιδιωτική ζωή του μισθωτού

Ο μισθωτός δεν έχει υποχρέωση να τηρήσει όσες εντολές και οδηγίες του εργοδότη αναφέρονται στην εκτός εργασίας ιδιωτική του ζωή. Η ιδιωτική ζωή του, η ηθική του, η δημόσια δραστηριότητά του, οι κοινωνικές σχέσεις του, η πολιτική του τοποθέτηση, οι θρησκευτικές, ιδεολογικές κ.α. πεποιθήσεις του και γενικά κάθε εκδήλωση, που ανάγεται στο σχηματισμό, την ανέλιξη και το περιεχόμενο της προσωπικότητάς του, δεν επιδέχονται επέμβαση του εργοδότη.

Μόνο κατ' εξαίρεση, όταν η ιδιωτική ζωή, η κοινωνική συμπεριφορά, οι πεποιθήσεις και οι εκδηλώσεις της προσωπικότητάς του είναι δυνατό να επηρεάζουν την απασχόλησή του στην εκμετάλλευση ή την τάξη και τη συνεργασία μέσα σ' αυτή ή τα εύλογα συμφέροντα της επιχειρήσεως, είναι δυνατό να αιτιολο-

γηθεί επέμβαση του εργοδότη. Οι πολιτικές, θρησκευτικές λ.χ. πεποιθήσεις του δεν είναι αδιάφορες, αν απασχολείται σε επιχείρηση ή οργανισμό που επιδιώκει ορισμένης κατευθύνσεως πολιτικούς, θρησκευτικούς ή ιδεολογικούς σκοπούς. Η ηθική του είναι επίσης ατομική του υπόθεση· ωστόσο ορισμένες φορές είναι δυνατό να επηρεάζει το κύρος του, την παροχή των υπηρεσιών του, την καλή φήμη της επιχειρήσεως όπου εργάζεται κ.α. Όπως ο σκανδαλωδώς ανήθικος βίος ανώτερου υπαλλήλου ή ο ηθικά επιλήψιμος βίος εκπαιδευτικού ιδιωτικού σχολείου. Επίσης, η εκτός υπηρεσίας συμπεριφορά μπορεί να έχει συνέπειες για την εργασία του, λ.χ. η κοινωνική απομόνωση διευθυντή καταστήματος τραπέζης ή η διαταραχή των σχέσεών του με τους τοπικούς εμπορικούς κύκλους ή χαρτοπαιχία ή η δημιουργία χρεών ταμιακού υπαλλήλου, το πάθος της μέθης σε οδηγό αυτοκινήτου κ.α.

Ζητήματα γεννήθηκαν σχετικά με την εξωτερική εμφάνιση, παράσταση, ενδυμασία κ.λ.π. των μισθωτών, που είναι στοιχεία της προσωπικότητάς τους. Μπορεί ο εργοδότης να απαγορεύσει ή να επιβάλει κατά την εκτέλεση της εργασίας ορισμένη εμφάνιση κόρμωση ή στολή. Κατ' αρχήν όχι, εκτός εάν και αυτά τα προσωπικά στοιχεία λόγω της φύσεως της εργασίας επηρεάζουν τη σωστή εκτέλεσή της. Έτσι κρίθηκε δτι: τα βαμμένα νύχια λογίστριας δεν επηρέαζαν την εργασία της, και άρα δεν μπορούσε να τα απαγορεύσει ο εργοδότης· αντίθετα, τα μακριά μαλλιά γυναικας ταμία, που σκέπαζαν μεγάλο μέρος του προσώπου της, εμπόδιζαν τη σωστή διεξαγωγή της εργασίας της. Κρίθηκε επίσης θεμιτή η αξίωση αεροπορικής εταιρίας να διατηρεί το γυναικείο προσωπικό την κομψότητά του και το βάρος του σ' ορισμένα όρια.

Ακόμα, για λόγους τάξεως ή για διευκόλυνση της συναλλαγής είναι δυνατό να ορίζεται ορισμένη στολή, λ.χ. για φύλακες, αλητήρες, θυρωρούς, πωλήτριες καταστημάτων, αεροσυνοδούς κ.λ.π.

Με το ίδιο μέτρο ιρίνονται και οποιεσδήποτε άλλες επεμβάσεις του εργοδότη στην ιδιωτική ζωή, τις συνήθειες και την προσωπικότητα του μεσθωτού λ.χ. η απαγόρευση του καπνίσματος θα είναι εύλογη, όταν δικαιολογείται από τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας (εύφλεκτες ύλες, ατμόσφαιρα στους χώρους εργασίας κ.α.) ή από λόγους ευπρέπειας κατά την εξυπηρέτηση των πελατών σύμφωνα με την αντίληψη των συναλλαγών, όχι όμως κι όταν προέρχεται από ιδιοτροπία ή πεποίθηση του εργοδότη ότι το κάπνισμα βλάπτει.

Η σωματική έρευνα είναι καταρχήν προσβολή της προσωπικότητας. Ωστόσο μπορεί να επιβληθεί επιτρέπτα, αν ειδικά δικαιολογείται (όπως σε απασχόληση επεξεργασίας πολύτιμων λίσαν ή ιδιαίτερης αξίας αντικειμένων, ή αν χάθηκαν αντικείμενα κ.α.). Είναι πάντως αυτονόητο ότι, όταν επιτρέπεται, πρέπει να επιβάλλεται ως γενικό μέτρο (εκτός αν δικαιολογημένα οι υπόνοιες περιορίζονται σε στενότερο κύκλο), να γίνεται στο μέτρο που αρκεί, και με τρόπο που δεν προσβάλλει (σωματική έρευνα γυναικών από γυναίκα κ.α.).

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ι

### ΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΜΕΣΑ ΣΤΗΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

#### (1) ΓΕΝΙΚΑ

Ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να εκτελεί την εργασία που ανέλαβε κατά τον τρόπο που υπαγορεύουν η καλή πίστη και τα συναλλαγματικά ήθη (Άρθρο 288 Α.Κ.) ώστε να επιτευχθεί με την απασχόλησή του ο παραγωγικός εργασιακός σκοπός που επιδιώκεται, το εύλογο δηλαδή συμφέρον του εργοδότη.

Ο τρόπος που θα εκτελέσει την παροχή του ο μισθωτός μέσα στα πλαίσια της καλής πίστεως και των συναλλαγματικών ηθών μπορεί να καθορίζεται ειδικότερα στην σύμβαση εργασίας του ή να συνάγεται από αυτή λ.χ. από το αντικείμενο, το είδος, το πεδίο εφαρμογής της εργασίας του, τα ειδικότερα καθήκοντα που συνεπάγεται.

Τέλος, μέσα στα όρια και της συμβάσεως εργασίας ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, να καθορίσει τον συγκεκριμένο τρόπο εργασίας του κάθε μισθωτού, ανάλογα με τις ανάγκες και τη μορφή του παραγωγικού προγράμματος, ή την οργάνωση της εργασίας.

Σε κάθε περίπτωση ο μισθωτός είναι υποχρεωμένος να εκτελεί την εργασία που αναλαμβάνει με επιμέλεια (Άρθρο 652 παρ. 1 Α.Κ.) στο βάθος που προκύπτει από τη σύμβασή του, τη μόρφωσή του, τις ειδικές γνώσεις που απαιτούνται για την εργασία, και τις ικανότητες και ιδιότητές του που γνωρίζει ή πρέπει να γνωρίζει ο εργοδότης (Άρθρο 652 2 Α.Κ.). Μέσα στην επιχείρηση εμφανίζονται δύναμεις περιπτώσεις στις οποίες ο εργαζόμενος δεν εκπληρώνει τις υποχρεώσεις του ή τις εκπληρώνει

με ελλιπή τρόπο.

Σύμφωνα με το Νόμο η μή εκπλήρωση της υποχρεώσεως για παροχή εργασίας υπάρχει όταν ο μισθωτός δεν παρέχει την εργασία του, απουσιάζει ή προσφέρει τις υπηρεσίες του όχι κατά τους όρους της συμβάσεως ή όχι στον προσήκοντα χρόνο ή τόπο.

Οι συνέπειες της μή εκπληρώσεως ή της πλημμελούς εκπληρώσεως της υποχρεώσεως για παροχή εργασίας προκύπτουν και πάλι κατ' ευθείαν από τις διατάξεις του Αστικού Κώδικα.

Ειδικότερα σε περίπτωση μή εκπληρώσεως (μή παροχή εργασίας), εάν αυτή οφείλεται σε ανυπαίτια - αδυναμία του μισθωτού, καταρχήν ο εργοδότης έχει δικαίωμα να περικόψει το μισθό (Άρθρο 380 Α.Κ.).

Υπάρχει όμως και η περίπτωση της πλημμελούς εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του εργαζομένου. Έτσι ο εργαζόμενος σε περίπτωση πλημμελούς εκπληρώσεως που θα οφείλεται σε δόλο, ή σε αμέλειά του, και θα υπάρχει αν δεν έχει καταβάλει την επιμέλεια που όφειλε και στο βαθμό που την όφειλε με τα κριτήρια του Άρθρου 652 Α.Κ., δικαιούται να αξιώσει το μισθό του, αλλά παράλληλα έίναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει τον εργοδότη για τη ζημιά που του προξένησε η πλημμελή του εκπλήρωση.

Βέβαια ο εργαζόμενος δεν έχει υποχρέωση να αποζημιώσει τον εργοδότη, όταν από την εκτέλεση της εργασίας του προέκυψε μεν ζημιά εξαιτίας της ανεπάρκειας ή ανικανότητάς του αλλά αυτή του την έλλειψη ικανοτήτων ή ιδιοτήτων που χρειάζονται για να εκτελεστεί σωστά η εργασία την γνώριζε ή όφειλε να τη γνωρίσει ο εργοδότης και μόλις ταύτα του ανέθεσε αυτή την εργασία (Άρθρο 652 παρ. 2 Α.Κ.).

Επίσης εκλείπει ή μειώνεται η ευθύνη του μισθωτού σε περίπτωση που βαρύνει και τον εργοδότη πταίσμα για τη ζημιά που προκλήθηκε ή όταν ο εργοδότης παρέλειψε να ενεργήσει για να αποτρέψει ή να περιορίσει τη ζημιά ή όταν δεν επέστησε πην προσοχή του μισθωτού για τον κίνδυνο μεγάλης ζημιάς, που ο τελευταίος δεν του γνώριζε, ούτε όφειλε να του γνωρίζει (Άρθρο 300 Α.Κ.).

Τέλος, απαλλαγή ή περιορισμός της ευθύνης του μισθωτού πρέπει να γίνουν δεκτά κατά καλή πίστη σε περιπτώσεις που προκαλείται ζημιά από αμέλειά του, όταν η εργασία στην οποία απασχολείται περικλείει αυξημένο κίνδυνο παραγωγής ζημιών.

Εκτός από τις παραπάνω συνέπειες αστικής φύσεως, ο μισθωτός σε περίπτωση που παραβαίνει τις υποχρεώσεις του είναι δυνατό να έχει πειθαρχική ευθύνη, να τιμωρηθεί δηλαδή και πειθαρχικά. Πραγματικά, είναι δυνατό κατά τον Νόμο σε κανονισμούς εργασίας, να προβλέπεται η επιβολή πειθαρχικής ευθύνης για παραπτώματα, που καθορίζονται μέσα σ' αυτούς.

Τα πειθαρχικά αυτά παραπτώματα μπορεί να αναφέρονται σ' οποιαδήποτε υπαίτια παράβαση των υποχρεώσεών τους από τον μισθωτό, που γίνεται με πράξη ή παράλειψη ή με συμπεριφορά, που μπορεί να διαταράξει την τάξη, την συνεργασία, την ειρήνη στις σχέσεις του προσωπικού, την πειθαρχία, την ομαλή ανέλιξη της εργασίας και τη λειτουργία γενικά της επιχειρήσεως.

Η πειθαρχικά κολάσιμη πράξη μπορεί να προκαλεί και ζημιά στον εργοδότη, δεν είναι όμως απαραίτητο. Η πειθαρχική ευθύνη του μισθωτού είναι ανεξάρτητη από την αστική του ευθύνη, ή ακόμα και από ποινική ευθύνη του, που ενδεχομένως παράγεται από

την ίδια πράξη.

Η εξουσία επιβολής πειθαρχικών ποινών ανήκει στον εργοδότη, που μπορεί να την ασκεί ο ίδιος, ή να την εκχωρεί στο σύνολό της ή εν μέρει σε άλλα όργανα (συνήθως ορίζονται πειθαρχικά συμβούλια).

## (2) ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

Η πειθαρχία και η τάξη είναι απαραίτητες μέσα σε κάθε επιχείρηση αλλά και σε οποιοιδήποτε οικονομική μονάδα - προκειμένου να λειτουργήσει ομαλά και να επιτύχει τους στόχους της. Γι' αυτό κάθε επιχείρηση έχει τους Νόμους της, τους κανόνες της, πάνω στους οποίους στηρίζεται και λειτουργεί. Τους νόμους αυτούς πρέπει αεργαζόμενοι να τηρούν, μιά και είναι η έννομη πράξη της επιχείρησης.

Η έννομη τάξη της επιχειρήσεως περιέχει και την άσκηση πειθαρχικής εξουσίας, προβλέπει δηλαδή τη δυνατότητα να επιβάλλονται ποινές στους παραβάτες της τάξης της.

'Οσα νομοθετικά κείμενα αναφέρονται σ' αυτή υποθέτουν την ύπαρξή της και την υποβάλλουν απλώς σε ρύθμιση. 'Ετσι ήδη ο ν.ΔΠ/1911 και στη συνέχεια το β.δ. 267/1920 αναγνωρίζοντας την πειθαρχική εξουσία, όριζαν ότι για να ήταν νόμιμες οι κρατήσεις προστίμου από τον εργατικό μισθό έπρεπε να πραπήρχε τοιχοιδληση του κανονισμού για τα πρόστιμα σε φανερό μέρος του εργοστασίου ή του γραφείου' ο κανονισμός καθόριζε ανώτατο δριο προστίμου το 1/4 του ημερομισθίου, και υποβαλόταν πρωτύτερα στην αστυνομική αρχή.

Οι διάφορες διατάξεις των ένδικων νόμων που ακολούθησαν, οι

σχετικές με άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας του εργοδότη, ακόμα και το ν.δ. 3789/1957 για τους κανονισμούς εργασίας, είχαν σκοπό να ρυθμίσουν ειδικότερα, έτες καθορίζοντας διαδικασία (πειθαρχικά συμβούλια κ.α.) είτε προσδιορίζοντας τα πειθαρχικά παραπτώματα ή τις ποινές που επιτρεπόταν να επιβληθούν.

Ωστόσο όλες αυτές οι διατάξεις δεν θεσπίζουν την πειθαρχική εξουσία, εισάγουν μόνο το πειθαρχικό δίκαιο αναγνωρίζοντας δηλαδή την ιδιοτυπία της και μάλιστα το "ποινικό" χαρακτήρα των πειθαρχικών μέτρων, εισάγουν ανάλογα με την περίπτωση ουσιαστικές και διαδικαστικές προυποθέσεις για τη νόμιμη άσκησή της και κυρίως, καθιερώνουν έστω και σε περιορισμένο βαθμό την αρχή MULLUM CRIMEN NULLA POEUA SINI LEGE, που επιβάλλει ο ποινικός χαρακτήρας τους.

Οι ρυθμίσεις αυτές εμποδίζουν τον εργοδότη να ασκεί καταχρηστικά την πειθαρχική εξουσία και να επιβάλλει αυθαίρετα πειθαρχικές ποινές κυρίως την ποινή του προστίμου ιδιαίτερα παλιότερα που καθώς δεν υπήρχε νομοθετική πρόβλεψη, καρπωνόταν ο ίδιος τα ποσά των προστίμων. Από τις αρχές όμως του αιώνα, το πειθαρχικό δίκαιο, ακόμα και με την ελλειπή μορφή που καθιερώθηκε, ύψωσε φραγμούς στην πειθαρχική εξουσία του εργοδότη.

Το γεγονός ότι την πειθαρχική εξουσία ανεξάρτητα από οποιαδήποτε νομοθετική πρόβλεψη, τη θεωρούσαν αυτονόητη όχι μόνο οι εργοδότες αλλά και οι μισθωτοί ανταποκρίνονται στη γενική πεποίθηση ότι είναι απαραίτητη για την ομαλή ανέλιξη της εργασίας μέσα στον κοινωνικό οργανισμό της εκμεταλλεύσεως.

Το δικαίωμα του εργοδότη να παίρνει μέτρα για να διαφυλάξει την πειθαρχία και την τάξη στην επιχείρηση θεωρείται ότι είναι σύμφωνα με τη φύση της σαν ιδιαίτερου κοινωνικού σχηματισμού και με την ιδιότητα και τη θέση που κατέχει ο ίδιος στα πλαίσια της.

Η πειθαρχική εξουσία συμπληρώνει τις άλλες δύο μορφές εξουσίας της εκμεταλλεύσεως, τη νομοθέτηση και τη διεύθυνση, και όπως σε κάθε άλλο κοινωνικό σχηματισμό ολοκληρώνει και ενεργοποιεί την τάξη της. Σε περίπτωση που θα έλειπε η πειθαρχική εξουσία, η τήρηση της επιβαλλόμενης πειθαρχίας και τάξης θα ήταν δυνατό να αντιμετωπιστεί μόνο όταν συνέτρεχαν προυποθέσεις για κυρώσεις ποινικές ή αστικές.

Η τάξη, η πειθαρχία, η ασφάλεια και η ομαλή λειτουργία της εκμεταλλεύσεως δεν είναι δυνατό να εξασφαλιστούν σωστά και αποτελεσματικά ούτε με τη συνομολόγηση ποινικών ρήτρων στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Γιατί, βασικά σύμφωνα με το σύστημα του Νόμου ('Άρθρο 404 Α.Κ.) η ποινική ρήτρα μπορεί να συνομολογηθεί μόνο για τη περίπτωση που δεν θα εκπληρωθεί ή δεν θα εκπληρωθεί με τον τρόπο που πρέπει η οφειλόμενη παροχή. Υπάρχουν όμως πειθαρχικές παραβάσεις που δεν μπορεί να χαρακτηριστούν σαν μη εκπλήρωση ή μή προσήκουσα εκπλήρωση της ατομικής συμβάσεως εργασίας. Η μή εκπλήρωση ή η μή προσήκουσα εκπλήρωση αφορούν στο αποτέλεσμα της παροχής, ενώ η τήρηση της πειθαρχίας και της τάξης στην εκμετάλλευση αναλύεται σε πλήθος μορφές συμπεριφοράς που και αν υποτεθεί πως έχουν σχέση με την ατομική σύμβαση εργασίας αναφέρονται ωστόσο όχι στο αποτέλεσμα αλλά στις ενέργειες που γίνονται για να εκπληρωθεί η παροχή.

Πέρα από αυτό, η συνομολόγηση ποινικής ρήτρας παραμένει στην περιοχή του ατομικού συμβατικού γεγονότος και δεν εξυπηρετεί τις ανάγκες της ομαλής λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως για τον απλό λόγο ότι εδώ η πειθαρχία είναι φαινόμενο συλλογικής ~~άσης~~. Με την ποινική ρήτρα μπορεί να καλύπτεται η ζημιά του εργοδότη (υπολογισμένη στο μέτρο που πρέπει), η ειδική όμως κοινωνική αποδοκιμασία της παραβάσεως για την κοινωνία της επιχειρήσεως και η ανάγκη να προληφθούν τέτοιες παραβάσεις στο μέλλον μένουν ακάλυπτες. Γι' αυτούς τους λόγους εκτός από την ποινική και αστική ευθύνη, έχει αναπτυχτεί στην επιχείρηση το ιδιότυπο σύστημα του πειθαρχικού ελέγχου και της πειθαρχικής ευθύνης. Η πρώτη, η ποινική ευθύνη, δεσμεύει το άτομο σαν μέλος της ευρύτερης κοινωνίας και τιμωρεί όσες πράξεις του προσβάλλουν τις αξίες που διέπουν τη συμβίωση μέσα στα πλαίσιά της. Η δεύτερη αφορά στον από τη σύμβαση οφειλέτη ορισμένης παροχής και ρυθμίζει τις συνέπειες που έχει η από μέρους του παράβαση της συμβάσεως. Η τρίτη, η πειθαρχική ευθύνη δεσμεύει τον μισθωτό σαν μέλος της εργασιακής κοινωνίας της επιχειρήσεως υποχρεωμένο να τηρεί τους νόμους της και να σέβεται το ιδιαίτερο κοινωνικό ήθος, τις αρχές και τις αξίες που ρυθμίζουν τη συμβίωση στο χώρο της για να είναι δυνατό να λειτουργεί ομαλά το σύνολο. Η τελευταία ευθύνη θεμελιώνεται όχι στα συμβατικά αλλά στα προσωπικά και κοινωνικά στοιχεία που δέχεται η εργασιακή σχέση από τότε που θα τοποθετηθεί στο οργανωτικό πλαίσιο της επιχειρήσεως. Αντίστοιχα οι ποινές που επιβάλλονται στους παραβάτες αυτών των πειθαρχικών υποχρεώσεων έχουν το λόγο τους στο προστατεύσιμο συμφέρον να διαφυλαχτεί η ομαλή λειτουργία και η συμβίωση στην κοινωνία της επιχειρήσεως.

(3) ΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Με βάση τα ανωτέρω θα ορίζαμε σαν πειθαρχικό, το σύνολο εκείνο των νόμων, των κανόνων ή των διατάξεων που διέπουν τις σχέσεις του εργαζομένου με τον εργοδότη, όσον αφορά το μέρος της τήρησης της πειθαρχίας και της τάξης μέσα στην επεχείρηση. Το πειθαρχικό δίκαιο δηλαδή αναφέρεται:

- α) Στην νομιμοποίηση της πειθαρχικής εξουσίας και τον τρόπο διακήσης της.
- β) Στον καθορισμό των πειθαρχικών αδικημάτων.
- γ) Στην επιβολή των πειθαρχικών ποινών.

Μέσα από αυτόν τον ορισμό ανακύπτουν και τα βασικά προβλήματα του πειθαρχικού δικαίου.

Το πειθαρχικό αδίκημα θεωρείται προσβολή της πειθαρχίας και της τάξης που είναι απαραίτητες στην εκμετάλλευση, καθώς και των κανόνων που ρυθμίζουν τη συμβίωση στο χώρο της. Η πειθαρχική ποινή θεωρείται ποινή, δηλαδή κακό που απειλείται και επιβάλλεται στον παραβάτη αυτής της τάξης. Η σκοπιμότητά της μακριά από κάθε αποζημιωτική σκέψη, είναι να αποκαταστήσει την τάξη που διαταράχτηκε και να αποθαρρύνει τόσο τον παραβάτη δυσοίωνα που μέλη της επιχειρήσεως από το να την προσβάλλουν μελλοντικά. Η πειθαρχική εξουσία νομιμοποιημένη με τον τρόπο αυτό παίρνει χαρακτήρα λειτουργικό που έχει ουσιαστικό όριό της το σκοπό που για χάρη του αναγνωρίζεται. Η αναφορά ακριβώς της πειθαρχικής εξουσίας στο συλλογικό-κοινωνικό στοιχείο νομιμοποιεί και την υποχρέωση που έχουν οι μισθωτοί να πειθαρχούν και την εξουσία να εφαρμόζεται η πειθαρχία με την απειλή των πειθαρχικών ποινών.

Εδώ πρέπει να τονίσουμε ότι από τις πειθαρχικές ποινές δεν ωφελείται ο εργοδότης που τις επιβάλλει, ζημιώνεται μόνο ο μισθωτός είτε στην επαγγελματική του υπόσταση, είτε στα οικονομικά πλεονεκτήματα που του προσφέρει η θέση του, σε όσο μέτρο απαιτεί το συμφέρον όχι το εγωϊστικό ή οικονομικό του εργοδότη αλλά της λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως. Γι' αυτό το σημείο είναι χαρακτηριστικά εύγλωτες οι παραδοσιακές και καθιερωμένες πειθαρχικές ποινές : η παρατήρηση, η επίπληξη, το πρόστιμο, η προσωρινή απομάκρυνση από τη θέση, ο υποβιβασμός, η καθυστέρηση προαγωγής και τέλος όπου επιτρέπεται, σαν έσχατη ποινή, η απόλυση, ο εξοστρακισμός δηλαδή από την κοινότητα της εκμεταλλεύσεως.

(4) Η ΣΧΕΣΗ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ ΜΕ ΠΟΙΝΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΤΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ

4.1. Γενικά

Το πειθαρχικό δίκαιο της εκμεταλλεύσεως μπορεί να υποστηριχτεί ότι είναι το εσωτερικό ειδικό "ποινικό" δίκαιο στο χώρο της.

Σ' αυτό το σημείο γεννιέται το ερώτημα αν είναι δυνατό να ασκηθεί αυτή η "ποινική" εξουσία σε ανταγωνισμό κατά κάποιο τρόπο με την κρατική ποινική εξουσία, που σύμφωνα με βασική αρχή του κράτους δικαίου πρέπει να τη μονοπωλούν τα ειδικά και γι' αυτό το σκοπό ταγμένα δργανα της δικαστικής εξουσίας. Το ζήτημα παρουσιάστηκε έντονα τα τελευταία χρόνια στη γερμανική θεωρία, που αμφισβήτητα τη συνταγματικότητα της απονομής "ποινικής" δικαιοσύνης μέσα στην εκμετάλλευση, ιδιαίτερα όταν

επιβάλλονται πειθαρχικές ποινές για πράξεις ή παραλείψεις που συνιστούν ταυτόχρονα την αντικειμενική υπόσταση κοινού ποινικού αδικήματος λ.χ. κλοπής. Ωστόσο, όπως σωστά παρατηρήθηκε, η πειθαρχική ποινή δεν θίγει την κρατική αξίωση να τιμωρηθεί το ποινικό αδίκημα απλώς το ίδιο αδίκημα δίνει αφορμή να επέμβει παράλληλα και η πειθαρχική εξουσία. Υστερα η πειθαρχική ποινή δεν είναι ασυμβίβαστη με την αποκλειστική δικαιοδοσία των κρατικών οργάνων, γιατί ενώ η ιδιαίτερη αναφέρεται στην κρίση των αδικημάτων που η κρατική τάξη θεωρεί ότι πρέπει να τιμωρηθούν ποινικά, αυτή καλύπτει τις ειδικές ανάγκες ορισμένου κοινωνικού πεδίου με ιδιαίτερη κοινωνική ηθική, δικές του απαγορεύσεις ή επιταγές και δικές του κυρώσεις, από πού πηγάζει και η ειδική αταξία της πράξης ή της παραλείψεως. Η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας δεν είναι στην κυριολεξία "απονομή δικαιοσύνης" μ' αυτή εφαρμόζονται στα πλαίσια ενός αυτοδιοικούμενου κοινωνικού σχηματισμού, κανόνες που είναι απόρροια της αυτοδιοικήσεώς του. Οι πειθαρχικές ποινές, παρά τον "ποινικό" χαρακτήρα τους, είναι στην ουσία διοικητικά μέτρα που διαμορφώνουν την τάξη σε ορισμένο ιύκλο συμβιώσεως, προστατευτικά αυτής της τάξης μέτρα που αποδοκιμάζουν όσους τις διαταράσσουν.

Με τα πειθαρχικά μέτρα δεν θίγεται και το αληθινό συμφέρον του παραβάτη, που αλλιώς θα ήταν ενδεχόμενο να απολυθεί, ενώ ταυτόχρονα προστατεύονται οι υπόλοιποι μισθωτοί που οι σχέσεις τους είναι δυνατό να παραβλάπτονται από την παράβασή τους και γενικά εξυπηρετούνται δικαιολογημένα συμφέροντα της εκμεταλλεύσεως και του προσωπικού.

'Ηδη και τα δικά μας Δικαστήρια έκριναν ότι η πειθαρ-

χική εξουσία του εργοδότη δεν είναι αντίθετη στο σύνταγμα (στην αρχή της ισότητας, τη συμβατική ελευθερία, τη διάκριση των εξουσιών, κ.λ.π.).

#### **4.2. Σχέση πειθαρχικής και ποινικής ευθύνης**

Βασικά η ποινική και η πειθαρχική τιμωρία, από τη φύση τους και το σκοπό που εξυπηρετεί η καθεμιά τους, είναι ανεξάρτητες η μία από την άλλη. Ούτε η πειθαρχική εξουσία αποκλείει την ποινική τιμωρία, ούτε η ποινική την πειθαρχική δεν υπάρχει εδώ πεδίο εφαρμογής για την αρχή και BIS IN ILLUM. Η μία ευθύνη δεν αποκλείει την άλλη, η ίδια πράξη ή παράλειψη μπορεί να είναι ταυτόχρονα προσβολή κοινωνικοηθικών επιταγών ή παραλείψεων σε διαφορετικά πεδία, το ίδιο περιστατικό ιρίνεται από διαφορετική άποψη σε διαφορετικούς κοινωνικούς σχηματισμούς. Συνεπώς οι δύο διαδικασίες είναι μεταξύ τους ανεξάρτητες ούτε εμποδίζει, ούτε αναστέλλει καταρχήν η μία την άλλη, και η ιρίση σε καθεμιά από αυτές δεν αποτελεί βασικά δεδικασμένο για την άλλη. Για την ίδια πράξη είναι δυνατό να τιμωρηθεί ο μισθωτός ποινικά και να απαλλαγεί πειθαρχικά, ή και το αντίστροφο. Πρέπει πάντως να γίνει δεκτό ότι η αθωωτική ιρίση του ποινικού Δικαστηρίου θα δεσμεύσει την πειθαρχική ιρίση σε περίπτωση που θα αθωωθεί ο μισθωτός στην ουσία, επειδή δεν έκανε την παράβαση που του αποδινόταν. Δεν θα ισχύει όμως το ίδιο αν διαπιστωθεί ότι η πράξη που στάθηκε η αιτία της πειθαρχικής ποινής έγινε, αλλά το ποινικό Δικαστήριο δεν τη χαρακτήρισε σαν αδίκημα με την έννοια του ποινικού νόμου δεν αποκλείει την πειθαρχική τιμωρία λ.χ.: η

η αθώση του παραβάτη στο ποινικό Δικαστήριο επειδή ιρίθηκε ότι η πράξη του δεν αποτελεί κλοπή του κοινού ποινικού νόμου, εάν για την κοινωνία της εκμεταλλεύσεως η πράξη αυτή θεωρείται ανάρμοστη συμπεριφορά και γενικά διαταράσσει τις σχέσεις στο χώρο της. Το ίδιο ισχύει και όταν ο παραβάτης αθωώνεται για άλλο λόγο, λ.χ. επειδή δεν διαπιστώθηκε ο δόλος ή ο ειδικός βαθμός αμέλειας που απαιτείται για την ποινική τιμωρία, γιατί είναι διαφορετικές οι προϋποθέσεις για την πειθαρχική ευθύνη.

#### 4.3. Σχέση\_πειθαρχικής\_και\_αστικής\_ευθύνης

Στη σχέση πειθαρχικής και αστικής ευθύνης επικρατεί επίσης η αρχή ότι καθεμία είναι ανεξάρτητη.

Η αστική ευθύνη του μεσθωτού από τη σύμβαση εργασίας του προκύπτει από αντισυμβατική πράξη ή παράλειψή του, ή από αδικοπραξία που θίγει το συμφέρον του εργοδότη - η πειθαρχική ευθύνη γεννιέται από πράξη ή παράλειψη και γενικά συμπεριφορά του μεσθωτού που προσβάλλει απευθείας την οργάνωση και την τάξη στην εκμετάλλευση. Οι δύο μορφές ευθύνης είναι ανεξάρτητες και μπορούν να υπάρχουν σωρευτικά· δηλαδή, όταν το ίδιο πραγματικό περιστατικό είναι ταυτόχρονα συμβατική παράβαση ή αδικοπραξία και μαζί πειθαρχική παράβαση, ο μεσθωτός έχει όλες τις ευθύνες και από τις δύο πλευρές και ο εργοδότης το δικαίωμα, επειδή του ζημιώνει η συμβατική παράβαση ή αδικοπραξία, να αξιώσει την εκπλήρωση της συμβάσεως, ή αποζημίωση και πιθανόν και η ποινική ρήτρα αν συμφωνήθηκε, και παράλληλα να επιβάλει την πειθαρχική ποινή που αρμόζει.

(5) ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Το πειθαρχικό δίκαιο σε πολλά σημεία βρίσκεται στο στάδιο της αναπτύξεως. Δεν έχει γίνει αντικείμενο λεπτομερειακής νομοθετικής ρυθμίσεως, και δεν έχουν αποκρυσταλλωθεί ακόμα οι ιδιαίτερες ουσιαστικές και διαδικαστικές γενικές αρχές του. Ωστόσο οι γενικές αρχές του μπορούν να αντληθούν από τα πλαίσια της γενικής έννομης τάξης μέσα στην οποία είναι τοποθετημένη η εκμετάλλευση, αφού ληφθούν υπόψη η ιδιαίτερη φύση του και οι όκοποι που επιδιώκεται. Σ' αυτό το έργο είναι χρήσιμη η αναδρομή στις αρχές που διέπουν την κρατική ποινική τιμωρία από τη μια μεριά και την πειθαρχική δικαιοδοσία των δημόσιων υπηρεσιών από την άλλη.

Όπως έχουμε αναφέρει παραπάνω, το πειθαρχικό και το ποινικό δίκαιο έχουν διαφορετικά πεδία ισχύος, διαφορετικούς σκοπούς, λειτουργία, όπως επίσης και διαφορετική τη φύση των κυρώσεων που προβλέπουν. Παρά τις διαφορές τους έχουν όμως και πολλά κοινά σημεία και στις δύο περιπτώσεις πρόκειται για τιμωρία, για επιβολή ποινής που αποδοκιμάζει την πράξη γιατί έχει απαξία στα πλαίσια που κρίνεται, όπως και του δράστη της σαν άτομο που συμπεριφέρεται αντικοινωνικά προσβάλλοντας τις αξίες της κοινωνίας στην οποία ανήκει. Γι' αυτό τον λόγο μπορεί να γίνει βασικά στη διαμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου. Επίκληση των αρχών που αποκρυσταλλώθηκαν στο ποινικό δίκαιο και διέπουν την τιμώρηση σύμφωνα με τους ορισμούς του, αφού φυσικά προσαρμοστούν στην ιδιοτυπία του. Οι αρχές αυτές πηγάζουν από την συνταγματικά κατοχυρωμένη τάξη του κράτους δικαίου και μπορούν να διεκδικήσουν στο πειθαρχικό δίκαιο όχι απλώς

ανάλογη αλλά ευθεία ισχύ.

Η συγγένεια του πειθαρχικού δικαίου της εκμεταλλεύσεως με το πειθαρχικό δίκαιο των δημοσίων υπηρεσιών είναι αναμφισβήτητη. Και στις δύο περιπτώσεις το είδος της τιμωρίας, η φύση των σχετικών κανόνων και ο σκοπός που επιθεώκουν είναι ανάλογα. Επιβάλλουν και οι δύο το υπηρεσιακό και κοινωνικό ήθος που αρμόζει στο χώρο που υπηρετούν. Η δημοσιουργαληλική σχέση παρά τον ιδιότυπο χαρακτήρα της είναι χωρίς αμφιβολία σχέση παροχής εργασίας. —

Αφού η φύση του πειθαρχικού φαινομένου είναι όμοια και στις δυό περιπτώσεις, είναι θεμιτό για το πειθαρχικό δίκαιο της εκμεταλλεύσεως να ανατρέχει στις αρχές που διέπουν το πιό εξελιγμένο δημοσιουργαληλικό πειθαρχικό δίκαιο, σε δόσο μέρος είναι δυνατό να εφαρμοστεί στις σχέσεις, στην εκμετάλλευση και δεν σχετίζεται με τις ειδικές συνθήκες του διοικητικού θεσμού. Είναι συνεπώς δυνατό να θεωρηθεί ότι η ισχύουν και στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμεταλλεύσεως οι παρακάτω κυρίως αρχές:

(α) NULLUM CRIMEN MULLA POENA SINE LEGE

Η θεμελιακή αυτή αρχή για κάθε τιμωρία βρίσκεται βασικά έδαφος εφαρμογής στο σύγχρονο πειθαρχικό δίκαιο της εκμεταλλεύσεως, όχι όμως ακριβώς με την έννοια και την έκταση που έχει στο ποινικό δίκαιο. Ισχύει εδώ με το νόημα ότι για να είναι δυνατό να επιβληθεί η ποινή πρέπει να προβλέπονται σε έγκυρο "νόμο" και το πειθαρχικό αδίκημα και η πειθαρχική ποινή.

(β) Απαγόρευση αναδρομής

Πρέπει να θεωρηθεί ότι και για το πειθαρχικό δίκαιο ισχύει η αρχή ότι ο κανονισμός που προβλέπει κυρώσεις δεν αντρέχει στο παρελθόν. Ο κανόνας αυτός αποτελεί γενική αρχή

δικαίου για κάθε περίπτωση τιμωρίας οποιασδήποτε μορφής.  
Συνεπώς ούτε ο "νόμος" της εκμεταλλεύσεως μπορεί έγκυρα να  
προβλέψει πειθαρχική τιμωρία παραπτωμάτων που έγιναν πρίν αρ-  
χίσει η ισχύ του, ούτε το όργανο που ασκεί την πειθαρχική ε-  
ξουσία μπορεί να επιβάλει κυρώσεις για πράξεις και παραλείψεις  
που σημειώθηκαν πρίν ισχύσει ο πειθαρχικός κανόνας.

(γ) Απαγόρευση αναλογίας

Η αναλογία για τη θεμελίωση του αξιοποίηνου πρέπει να  
απορριφθεί και στο πειθαρχικό δίκαιο της εκμεταλλεύσεως.

Καθώς άμως η αρχή NULLUM CRIMEN NULLA PUNA SINE LEGE ισχύει  
σε περιορισμένη έκταση, η εφαρμογή αυτού του κανόνα δεν μπο-  
ρεί παρά να είναι εξίσου περιορισμένη.

Παρόλα αυτά, ειδικά σε κανονισμούς με κάπως λεπτομερειακή πε-  
ριγραφή των πειθαρχικών παραβάσεων και στην ερμηνεία των σχε-  
τικών γενικών ρήτρων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη.

(δ) NON BIS IN IDEM

Η βασική αρχή NON BIS IN IDEM πρέπει να ισχύει απόλυτα  
και στην άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας στην εκμετάλλευση.  
Για την ίδια πράξη η παράλειψη για την ίδια αντιπειθαρχική  
συμπεριφορά μπορεί να επιβληθεί μόνο μία φορά μία πειθαρχική  
ποινή.

(ε) Η αρχή της σκοπιμότητας

Η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας διέπεται από την αρχή  
της σκοπιμότητας, διαφέροντας έτσι από όσα ισχύουν στο ποινικό  
δίκαιο. Η πειθαρχική δίωξη και τιμωρία δεν είναι υποχρεωτική, αφήνεται  
στη διαιρετική ευχέρεια του πειθαρχικού οργάνου που εκτιμώντας το σύνολο  
των συνθηκών έχει το δικαίωμα να προχωρήσει ή όχι στη δίωξη  
και την τιμωρία.

Βασικά την αρχή της σκοπιμότητας δεν τη διασπά ούτε η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, ο πειθαρχικός παραβάτης δεν μπορεί να αξιώσῃ ατιμωρησία, επειδή σε όμοιες περιπτώσεις με τη δική του δεν επιβλήθηκαν ποινές.

## Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο ΙΙ

### (1) Ο ΦΟΡΕΑΣ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ - Ο ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΣ ΝΟΜΟΘΕΤΗΣ

Πειθαρχικός νομοθέτης είναι με το σύστημα του ν.δ. 3789/1957 ο εργοδότης<sup>\*</sup> στον κανονισμό που συντάσσει, ορίζει μέσα στα νόμιμα πλαίσια και το σκοπό της πειθαρχικής λειτουργίας τα πειθαρχικά παραπτώματα και τις πειθαρχικές ποινές.

\*Όργανο για την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας, είναι επειδή λείπει σχετική πρόβλεψη στο νόμο, πάλι ο εργοδότης, που με την ιδιότητα του πειθαρχικού οργάνου δεσμεύεται από τον πειθαρχικό νόμο που θέσπισε ο ίδιος ασκώντας "νομοθετική λειτουργία". Μπορεί όμως να μεταβιβάσει την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας είτε ολόκληρη, είτε μόνο ένα μέρος της σε άλλα πρόσωπα, και γίνεται συχνά, όπως διευθυντές κ.α. Στον κανονισμό εξάλλου είναι δυνατό να προβλέπονται ιδιαίτερα όργανα που θα ασκούν την πειθαρχική εξουσία, κυρίως πειθαρχικά συμβούλια.

Η σύνθεση των πειθαρχικών συμβουλίων σύμφωνα με τη γενική αρχή του δικαίου πρέπει να γίνεται με τέτοιο τρόπο, ώστε κυρίως σε επιχειρήσεις με βαθμολογική κατάταξη του προσωπικού να μην κρίνεται ανώτερος σε βαθμό από κατώτερο. Η ίδια αρχή πρέπει να επικρατεί και στην περίπτωση που η πειθαρχική εξουσία ασκείται με εξουσιοδότηση του εργοδότη, οπότε πάλι δεν είναι δυνατό να κριθεί πειθαρχικό παράπτωμα από πρόσωπο με κατώτερο βαθμό από αυτόν του κρινόμενου. Είναι αυτονόητο ότι από τη σύνθεση του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου πρέπει να αποκλείονται όσοι έκριναν σε πρώτο βαθμό.

Εάν η άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας παραμένει στον εργοδότη (που προκύπτει όταν δεν υπάρχει άλλος ορισμός) και αυτός την εκχωρήσει, όπως έχει το δικαίωμα σε άλλα πρόσωπα ή

συμβούλια, τότε ο ίδιος δεν δεσμεύεται από τη δευτερογενή  
άσκησή της, γιατί η κρίση των προσώπων ή των συμβουλίων αυτών  
είναι συμβουλευτική. Δηλαδή ο εργοδότης μπορεί να επεμβαίνει  
και να αναλαμβάνει προσωπικά ορισμένες περιπτώσεις ή να τρο-  
ποποιεί την κρίση που έκαναν. Εάν όμως ο κανονισμός απευθείας  
αναθέτει το έργο αυτό σε άλλα όργανα (πειθαρχικά συμβούλια  
κυρίως) και όχι στον εργοδότη, τότε η εξουσία των οργάνων αυ-  
τών δεν είναι δευτερογενής, αφού πηγάζει από τον ίδιο τον  
πειθαρχικό κανόνα και συνεπώς ο εργοδότης δεν δικαιούται αύτες  
να επεμβαίνει στην άσκηση της εξουσίας τους, ούτε να τροπο-  
ποιεί ή να ανατρέπει τις αποφάσεις τους. Τα όργανα αυτά πρέ-  
πει να θεωρηθούν ανεξάρτητα δικαιοδοτικά όργανα της έννομης  
τάξης της επιχειρήσεως.

Έτσι, σ' αυτό το σημείο εμφανίζεται στο χώρο της επι-  
χειρήσεως η αρχή της διακρίσεως των εξουσιών, γιατί τα όργανα  
αυτά δεν είναι ούτε όργανα του εργοδότη ούτε "τρίτοι" ούτε  
πολύ περισσότερο, όργανα διοικήσεως δημοσίου δικαίου, αλλά  
όργανα του δικαίου της επιχειρήσεως.

## (2) ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Αφήνεται στην διακριτική ευχέρεια του πειθαρχικού οργά-  
νου, το οποίο εκτιμώντας το σύνολο των συνθηκών έχει το δικαίω-  
μα να προχωρήσει ή όχι στην πειθαρχική δίωξη και τιμωρία. Θα  
μπορούσε πάντως να θεωρηθεί ότι η πειθαρχική διαδικασία θα πρέ-  
πει να κινηθεί, μόνο αν το επιβάλλει η υποχρέωση πρόνοιας του  
εργοδότη γι' αυτούς, που θίγονται από την παράβαση.

Την αρχή της σκοπιμότητας δεν τη διασπά ούτε η αρχή της

ίσης μεταχειρίσεως. Ο πειθαρχικός παραβάτης δεν μπορεί να αξιώσει ατιμωρησία, επειδή σε όμοιες με τη δική του περιπτώσεις δεν επιβλήθηκαν ποινές. Υπάρχει όμως ως όριο η φανερή αυθαίρετη διάκριση, που θα κριθεί ως κατάχρηση δικαιώματος.

(a) Η πειθαρχικά αξιόποινη πράξη

Η πειθαρχικά αξιόποινη πράξη μπορεί να αναφέρεται σε οποιαδήποτε παράβαση, που γίνεται με πράξη ή παράλειψη, και είναι δυνατό να διαταράξει με οποιοδήποτε τρόπο την τάξη, την ασφάλεια, την ειρήνη, την πειθαρχία, την ομαλή ανέλιξη της εργασίας και γενικά τη λειτουργία της εικμεταλλεύσεως. Είναι δυνατό να προέρχεται από παράβαση των υποχρεώσεων, που έχει ο μισθωτός από την ατομική σύμβαση εργασίας του, τον κανονισμό ή άλλη πηγή δικαίου ή τέλος, από παράβαση της συμπεριφοράς που του επιβάλει η ιδιότητα του μέλους της κοινωνίας της εικμεταλλεύσεως. Μπορεί να έχει σχέση με την υλική παροχή της εργασίας ή με την υποχρέωση πίστεως, με τη συμπεριφορά του στόντι συναδέλφους του, τους προίσταμένους του ή και σε τρίτους λ.χ. πελάτες, κατά την εκτέλεση της εργασίας.

Ως πειθαρχικά παραπτώματα δεν είναι δυνατό να θεωρηθούν πράξεις ή παραλείψεις του μισθωτού έξω από αυτό το πλαίσιο ή σύμφωνα με άλλο κριτήριο, κυρίως η συμπεριφορά του στην ιδιωτική του ζωή (εκτός αν δημιουργεί συνέπειες για την ομαλή λειτουργία της εικμεταλλεύσεως). (παρ. 241 επ.).

Όταν πρόκειται για πειθαρχικές παραβάσεις εντολών του εργοδότη ή αυτών που έχει εξουσιοδοτήσει (διευθυντών, προϊσταμένων κ.α.), είναι αυτονόητο ότι οι εντολές θα πρέπει να έχουν διοθεί νόμιμα και μέσα στα όρια του διευθυντικού δικαιώματος.

Όταν είναι παράνομες ή αντίθετες στα χρηστά ήθη, την ίση μεταχείριση, την υποχρέωση πρόνοιας ή παράλογες, ή μπορούν να τον εκθέσουν σε κίνδυνο της τιμής, της υγείας του κ.α., έχει ο μισθωτός το δικαίωμα αντιστάσεως και μή συμμορφώσεως.

(3) ΟΙ ΗΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Οι ποινές, οι οποίες μπορεί να επιβληθούν κατά το Άρθρο 1 παρ. 3 του ν.δ. 3789/1957, είναι η προφορική ή η έγγραφη παρατήρηση ή επίπληξη, το πρόστιμο και η υποχρεωτική αποχή από την εργασία.

Κανονισμοί, που εκδόθηκαν πρίν από το ν.δ. 3789/1957, αναφέρουν και άλλες ποινές, όπως τον υποβιβασμό και την απόλυτη. Κατά την πιό σωστή γνώμη πρέπει να γίνει δεκτό, ότι είναι άκυρες όσες διατάξεις τέτοιων κανονισμών προβλέπουν ποινές, που δεν περιλαμβάνονται στο ποινολόγιο του ν.δ. 3789/1957 ή ξεπερνούν το μέτρο των ποινών του.

Η σειρά αναγραφής των πειθαρχικών ποινών στο νόμο (άρθρο 1 παρ. 3 ν.δ. 3789/1957) αντιστοιχεί στη βαρύτητά τους. Η προφορική παρατήρηση είναι η πλέον ελαφρά ποινή, ακολουθεί η έγγραφη παρατήρηση, έπονται η επίπληξη και το πρόστιμο και τελευταία αναφέρεται η βαρύτερη ποινή, η υποχρεωτική αποχή από την εργασία.

### 3.α. Το πρόστιμο

Το πρόστιμο δεν ξεπερνά το 25% του μισθού μιάς μέρας ή του ημερομισθίου\* το όριο αυτό ισχύει για κάθε τιμώρηση με πρόστιμο. Αν ο μισθωτός διαπράξει την ίδια μέρα περισσότερα από ένα παραπτώματα μπορεί να του επιβληθούν ανάλογα σε αριθμό πρόστιμα.

### 3.β. Η υποχρεωτική αποχή

Ο Νόμος ορίζει ότι η πειθαρχική ποινή της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία (προσωρινή απόλυση) δεν μπορεί να ξεπερνά τις 10 μέρες σε κάθε ημερολογιακό χρόνο, προϋπόθεση για να επιβληθεί είναι η υποτροπή σε σοβαρές αντιπειθαρχικές παραβάσεις. Συνεπώς, εάν μέσα στον ίδιο ημερολογιακό χρόνο επιβλήθηκε στο μισθωτό η πειθαρχική ποινή της προσωρινής απολύσεως είτε μία φορά, είτε διαδοχικά και έχει εξαντληθεί το όριο των 10 ημερών, δεν είναι δυνατό να του επιβληθεί ξανά ποινή αργίας έστω και μιά μέρα αν υποπέσει πάλι σε πειθαρχικό παράπτωμα, όσο σοβαρό κι αν είναι.

Σύμφωνα με το Άρθρο 1 παρ. 3 εδ. 20 του ν.δ.3789/1957 από τον περιορισμό της διατάξεως για την ποινή της υποχρεωτικής αποχής μέχρι 10 ημέρες εξαιρούνται οι επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίες, όπου την πειθαρχική εξουσία την ασκούν τα πειθαρχικά συμβούλια ή υπάρχει και δευτεροβάθμια ιρίση από συμβούλιο. Οι επιχειρήσεις με την παραπάνω προϋπόθεση μπορούν να επιβάλουν μέσα στον ίδιο ημερολογιακό χρόνο, στον ίδιο μισθωτό πειθαρχική ποινή αργίας μεγαλύτερη από τις 10 μέρες είτε μόνο μία φορά είτε διαδοχικά\* παραμένουν όμως οι ουσιαστικές προϋποθέσεις για να επιβληθεί η ποινή, η ύπαρξη σοβαρής

αντιπειθαρχικής παραβάσεως και η υποτροπή.

Υποστηρίχτηκε ότι είναι δυνατό μέσα στα πλαίσια αυτής της εξαιρέσεως να μεγαλώνει η ποινή της αργίας απεριόριστα, ώστε να είναι δυνατό να καταλήγει στην οριστική απόλυτη.

Όμως η απόλυτη δεν μπορεί να περιλαμβάνεται στις ποινές που μπορούν να επιβληθούν με το σύστημα του ν.δ. 3789/1957.

Η οριστική απόλυτη δεν είναι κάτι μεγαλύτερο, αλλά κάτι διαφορετικό από την προσωρινή απόλυτη.

Όταν η ποινή της-προσωρινής παύσης επιβάλλεται νόμιμα παράγεται νομικό κώλυμα για την παροχή της εργασίας· αναστέλλεται η υποχρέωση του εργοδότη να τη δεχτεί και χάνει ο μισθωτός την αντίστοιχη αξίωση για το μισθό των ημερών της αργίας του.

Τα υπόλοιπα στοιχεία της εργασιακής σχέσης παραμένουν όπως είχαν διαμορφωθεί, γιατί η κύρωση δεν επεκτείνεται περισσότερο λ.χ. ο εργοδότης έχει παραχωρήσει κατοικία στο μισθωτό, η ποινή της αργίας δεν τον εμποδίζει να τη χρησιμοποιεί και το χρόνο που διαρκεί η ποινή του.

Τέλος, είναι αυτονόητο ότι οι 10 ημέρες της ποινής της αργίας είναι το ανώτατο όριο και ότι στην πράξη μπορεί να επιβάλλεται ποινή αργίας από 1 μέχρι 10 μέρες ανάλογα με τη σοβαρότητα του παραπτώματος.

### 3.γ. Η ποινή της απολύσεως

Σε πολλούς από τους κανονισμούς τους προγενέστερους του ν.δ. 3789/1957 που διατηρούν την ισχύ τους προβλέπεται και η πειθαρχική ποινή της απολύσεως, η έσχατη των πειθαρχικών ποινών. Όπως σημειώθηκε παραπάνω προβλέψεις για ποινές που δεν

περιλαμβάνονται στο ποινολόγιο του ν.δ. 3789/1957 (όπως η απόλυση) δεν πρέπει να έχουν ισχύ. Για την περίπτωση όμως που θα γινόταν δεκτή η αντίθετη άποψη πρέπει να σημειωθούν τα ακόλουθα:

Έχει υποστηριχτεί ότι μία τέτοια πρόβλεψη σε κανονισμό αποτελεί εξουσιαστική διαλυτική αίρεση. Όταν πληρωθεί δηλαδή η αίρεση επέρχεται και η λύση της εργασιακής σχέσης, αφού όμως τηρηθούν, αν είναι αόριστου χρόνου, οι τυπικές και ουσιαστικές προϋποθέσεις του Άρθρου 5-παρ. 3 του ν.δ. 3198/1955, γίνεται δηλαδή έγγραφη καταγγελία και καταβληθεί η αποζημίωση.

Στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος δίνεται ανάλογα με τις περιστάσεις σπουδαίο ή επιτρεπτά συμφωνημένο λόγο για έκτακτη καταγγελία.

Οι πειθαρχικές ποινές, επειδή είναι ποινές, επιβάλλονται αφού ακολουθηθεί ορισμένη διαδικασία με συγκεκριμένη όπως θα εκτεθεί στη συνέχεια, ουσιαστικές και διαδικαστικές προϋποθέσεις, και εκτιμηθούν τα πραγματικά περιστατικά του παραπτώματος και τα υποκειμενικά στοιχεία του πταίσματος και γενικά της προσωπικότητας του παραβάτη. Η πειθαρχική απόφαση είναι **α πόφαση** διαπιστώνει την ύπαρξη της αντικειμενικής υποστάσεως της παραβάσεως και με την εξουσία που δίνεται ο κανονισμός τιμωρεί και αυτήν και τον παραβάτη. Η διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος αποτελεί συνεπώς τον ουσιαστικό όρο για την πειθαρχική τιμωρία που μπορεί να ακολουθήσει. Με άλλα λόγια, άμα γίνεται ένα πειθαρχικό παράπτωμα, γεννιέται η αξίωση να τιμωρηθεί πειθαρχικά ο δράστης. Εάν υποβληθεί η πειθαρχική ποινή της απολύσεως για να εκτελεστεί καταγγέλεται

η σύμβαση του παραβάτη. Από την πλευρά του δικαίου της καταγγελίας η πράξη που τιμωρείται με την ποινή της απολύσεως δίνει στη σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου τη δυνατότητα να λυθεί πρόωρα με καταγγελία, και στη σύμβαση αορίστου χρόνου, το λόγο να αποκρουστεί ο χαρακτηρισμός της καταγγελίας σαν καταχρηστικής, δεν αποδυναμώνει όμως την υποχρέωση να καταβληθεί η αποζημίωση για την καταγγελία, εκτός αν υπάρχει περίπτωση να εφαρμοστούν παράλληλα οι όροι του Άρθρου 5 παρ. 1 του ν. 2112/1920 (πειθαρχικό παράπτωμα που είναι ταυτόχρονα ποινικό αδίκημα, για το οποίο έχει γίνει μήνυση ή έχει απαγγελθεί κατηγορία σε βαθμό πλημμελήματος) ή εάν την παραβαση την έκανε κακόβουλα ο μισθωτής ώστε να προκαλέσει την απόλυσή του και να πάρει την αποζημίωση, αντίθετη διάταξη των κανονισμών δεν είναι έγκυρη.

### 3.6. Πειθαρχική ποινή και καταγγελία της συμβάσεως εργασίας

Όταν ο μισθωτός κάνει παράβαση ή δείξει γενικά αντεπιθαρχική συμπεριφορά, γεννιέται το ερώτημα αν έχει το δικαίωμα ο εργοδότης να καταγγείλει τη σύμβαση με βάση το κοινό δίκαιο της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, ή μήπως το δικαίωμά του περιορίζεται και είναι έτσι υποχρεωμένος να τηρήσει την πειθαρχική διαδικασία. Όταν η πειθαρχική εξουσία ασκείται όχι από τον εργοδότη αλλά από άλλο όργανο (πειθαρχικό συμβούλιο), ένα δεύτερο σχετικό ερώτημα είναι εάν η αρίστη του οργάνου αυτού δεσμεύει τον εργοδότη, ώστε να μην έχει τη δυνατότητα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, ανεξάρτητα από την πειθαρχική αρίστη.

Σ' αυτές τις περιπτώσεις εάν ο εργοδότης παρακάμψει την πειθαρχική διαδικασία και ασκήσει το δικαιώμα του να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, η καταγγελία του θα κινδυνεύει να χαρακτηριστεί καταχρηστική. Η εισαγωγή του πειθαρχικού δικαίου στην επιχείρηση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι γίνεται με την επιφύλαξη να διατηρηθούν ακέραια τα δικαιώματα του εργοδότη να απολύει τους μισθωτούς για τους ίδιους λόγους που τιμωρούνται πειθαρχικά.

#### (4) Η ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

##### 4.a. Αρχές

Ο Νόμος δεν προβλέπει τίποτα για τη διαδικασία που πρέπει να τηρηθεί στην επιβολή των πειθαρχικών ποινών. Ο κανονισμός είναι δυνατό να περιέχει σχετικές διατάξεις, που υποχρεωτικά τις τηρεί το πειθαρχικό όργανο. Όμως, ακόμα και όταν δεν υπάρχει καμία ρύθμιση στο κανόνισμα, πρέπει να θεωρηθεί ότι για να προστατευθούν τα θεμελιώδη δικαιώματα του ατόμου τιχύουν και εδώ οι διαδικαστικές αρχές που διέπουν κάθε τιμώρηση στα πλαίσια του κράτους δικαιούν. Γι' αυτό το λόγο:

- Η πειθαρχική δίωξη πρέπει να κινείται γρήγορα όπως γρήγορα πρέπει να επιβάλλεται και να εκτελείται και η ποινή, γιατί αν παρεμβληθεί μεγάλο σχετικά διάστημα από την πειθαρχική παράβαση ως την κρίση και την επιβολή της ποινής, μπορεί να θεωρηθεί ότι αποδυναμώνεται το δικαιώμα για τιμωρία. Ο χρόνος αποδυναμώσεως κρίνεται ανάλογα με την περίπτωση, κυρίως αφού ληφθεί υπόψη η σοβαρότητα του παραπτώματος.

- Για να κινηθεί η πειθαρχική διαδικασία πρέπει να υπάρχουν αρκετά πραγματικά περιστατικά για τη διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος, και να θεμελιώνεται σε ικανό βαθμό η ενοχή αυτού που θεωρείται ο δράστης.

Μ' αυτό τον τρόπο αποφεύγεται η διαφορετικά παράνομη επαγγελματική και ηθική μείωση του μισθωτού. Τα στοιχεία και το αποδεικτικό υλικό πρέπει να μαζεύονται διακριτικά, χωρίς να χρησιμοποιούνται μέσα παράνομα ή αντίθετα στα χρηστά ήθη.

- Πρίν επιβληθεί η πειθαρχική ποινή, σύμφωνα με την αρχή που επικρατεί γενικά στο πειθαρχικό δίκαιο, αυτός που κατηγορείται πρέπει να καλείται σε απολογία και να του δίνεται ο αναγκαίος χρόνος γι' αυτό το σκοπό. Επίσης, κατά την καλή πίστη πρέπει να του διευκρινίζεται η κατηγορία και να του επιτρέπεται να δεί τα στοιχεία και τις αποδείξεις που υπάρχουν εναντίον του. Μόνο έτσι θα του είναι δυνατό να ασκήσει το αναφαίρετο δικαίωμά του να υπερασπίσει τον εαυτό του.

Η πειθαρχική ποινή επιβάλλεται αφού διευκρινιστούν όλα τα σημεία και μόνο αφού μπορεί να θεωρηθεί ότι αποδείχτηκε και η διάπραξη της κολάσιμης πράξης και η ενοχή και υπαιτιότητα του κρινόμενου. Αν υπάρχουν αμφιβολίες σ' οποιαδήποτε σημείο ο κρινόμενος πρέπει να αθωώνεται -IN DUBIO PRO REO.-

#### 4.β. Υπαίτιοτητα και καταλογισμός

Η επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής προϋποθέτει ότι είναι υπαιτιος αυτός που θεωρείται ο πειθαρχικός παραβάτης, δηλαδή πρέπει να είναι δυνατό να αποδοθεί σε πταίσμα του δόλο ή αμέλειά του η πράξη ή η παράλειψη που χαρακτηρίζεται πειθαρχικό παράπτωμα.

Από το άλλο μέρος, πειθαρχικό αδίκημα που έκανε ο μισθωτός με ταραγμένες τις πνευματικές του λειτουργίες ή τη συνειδησή του δεν μπορεί να του καταλογιστεί.

Δεν τιμωρέίται επίσης ο παραβάτης αν συντρέχουν λόγοι που να αποκλείουν τον άδικο χαρακτήρα της πράξης, όπως προσταγή, άμυνα, η κατάσταση ανάγκης.

#### 4.γ. Η επιμέτρηση της ποινής

Στην επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής πρέπει να λαμβάνονται υπόψη η βαρύτητα του παραπτώματος, η υποτροπή αν υπάρχει, η όλη προσωπικότητα του παραβάτη, η μέχρι τότε υπηρεσιακή κατάσταση και συμπεριφορά του, επιβαρυντικές ή ελαφρυντικές περιστάσεις αν υπάρχουν, ειδικές προσωπικές συνθήκες και λόγοι που πιθανόν να δικαιολογούν έστω και σε κάποιο ποσοστό την αντιπειθαρχική συμπεριφορά, ο βαθμός του πταίσματος και του ιλονισμού της πειθαρχίας και της ομαλής λειτουργίας της εκμεταλλεύσεως από την παράβαση οι ζημιές που τυχόν προκάλεσε κ.α. Η ποινή πρέπει να βρίσκεται σε αναλογία με το πειθαρχικό παράπτωμα, και πάντως να μην υπερβαίνει τα όρια που επιβάλλει ο σκοπός της. Όπου αρκεί μικρή ποινή για να λειτουργήσει σωστά η πειθαρχική τιμωρία, η μεγαλύτερη δεν θα έχει νομιμή δικαιολογία. Ακόμα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι αρχές της επιείκειας και να αποφεύγονται ποινές που είναι ενδεχόμενο να εξουθενώσουν τον παραβάτη.

Η απόφαση για την πειθαρχική ποινή πρέπει να γνωστοποιείται στον παραβάτη σε εύκολο διάστημα, μαζί με την αιτιολογία της, ώστε να μπορέσει να ασκήσει τα προβλεπόμενα τυχόν πειθαρχικά ένδικα μέσα ή να προσφύγει στα Δικαστήρια.

Η δημόσια γνωστοποίηση της ποινής επιτρέπεται μόνο στα πλαίσια του σκοπού που επιδιώκεται νόμιμα με την επιβολή της, δηλαδή για να αποκατασταθεί η τάξη που διαταράχτηκε και για να αποτραπούν μελλοντικές εκτροπές.

Είναι αντίθετο στα χρηστά ήθη και τις αρχές για την προστασία της προσωπικότητας να διατυμπανίζεται η ποινή άσκοπα ή για να μειώσει και να δυσφημίσει τον παραβάτη.

#### 4.6. Η εκτέλεση της ποινής

Η ποινή που επιβλήθηκε νόμιμα πρέπει να εκτελείται μέσα σε εύκολο διάστημα, αν δεν αναστέλλεται από το ότι δεν είναι τελεσίδικη στην περίπτωση που προβλέπεται στην πειθαρχική διαδικασία άσκησης ένδικου μέσου. Η εκτέλεση γίνεται με την αντίστοιχη στην ποινή ενέργεια, λ.χ. το πρόστιμο παρακρατείται, στην προσωρινή απόλυση δεν γίνονται δεκτές οι υπηρεσίες του παραβάτη και δεν του καταβάλλονται αποδοχές γι' αυτό το διάστημα κ.λ.π. Όταν η πειθαρχική απόφαση δεν εκτελείται, επειδή προβλέπονται πειθαρχικά ένδικα μέσα που η προθεσμία τους ή η άσκησή τους αναστέλλει την εκτέλεση της ποινής, πρέπει να θεωρηθεί ότι επιτρέπεται στον εργοδότη να πάρει μέτρα διοικητικής φύσεως, όχι πειθαρχικής, ανάλογα με τις περιστάσεις. Μπορεί λ.χ. να δικαιολογείται η απομάκρυνση του μισθωτού από τη θέση του, χωρίς όμως να στερηθεί τις αποδοχές του, εάν κρίνεται αναγκαίο για να προληφθεί και άλλη διατάραξη της τάξης, ή εάν την επιβάλλουν ειδικές συνθήκες όπως π.χ. στην περίπτωση καταχρήσεως από ταμία. Τέτοια μέτρα πρέπει να θεωρείται ότι επιτρέπονται και σε όλη τη διάρκεια της πειθαρχικής διαδικασίας για να αποτραπούν κυρίως κίνδυνοι και για να διευκολυνθεί το έργο

των πειθαρχικών οργάνων. Θα είναι, ίσως δικαιολογημένο να απομακρυνθεί ο μισθωτός από τη θέση του, εάν είναι δυνατό κατέχοντας την να δυσκολέψει τη συλλογή και την εξασφάλιση των αποδείξεων ι.λ.π.

(5) ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ

(α) Εσωτερικά στην εκμετάλλευση

Ο κανονισμός είναι δυνατό να προβλέπει πειθαρχικά ένδικα μέσα, ορίζοντας και τα σχετικά με το όργανο της δεύτερης κρίσης (συνήθως δευτεροβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο). Όταν προβλέπει την έφεση, η προθεσμία και η άσκησή της, αν δεν το ορίζει ρητά, πρέπει να θεωρείται σύμφωνα με όσα γενικά επικρατούν ότι αναστέλλουν την εκτέλεση της ποινής που επιβλήθηκε στον πρώτο βαθμό. Με τη διαδικασία της εφέσεως είναι δυνατό να εξαφανιστεί ή να μειωθεί η ποινή, όχι όμως και να αυξηθεί.

(β) Έφεση στο τμήμα κανονισμών εργασίας

Για την ποινή της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία το Άρθρο 1 παρ. 3 εδ. τελ. του ν.δ. 3789/1957 ορίζει ότι μέσα σε 5 μέρες από τότε που θα κοινοποιηθεί η πειθαρχική απόφαση μπορεί να γίνει έφεση στο τμήμα κανονισμών εργασίας, που προβλέπει το Άρθρο 2 του ίδιου νομοθετήματος. Η άσκηση της εφέσεως, σύμφωνα με την ίδια διάταξη, αναστέλλει την εκτέλεση της ποινής. Το τμήμα κανονισμών εργασίας μπορεί να εξαφανίσει ή να μειώσει την πειθαρχική ποινή, δεν μπορεί όμως κι αυτό να την αυξήσει.

Η παραπάνω διάταξη, σύμφωνα με σταθερή νομολογία, πρέπει

να εφαρμόζεται και στην πειθαρχική ποινή της προσωρινής παύσης που προβλέπουν κανονισμοί προγενέστερα από το ν.δ. 3789/1957, που εκδόθηκαν με εξουσιοδότη ειδικών νόμων, διαγραμμάτων ή υπουργικών αποφάσεων και διατήρησαν την ισχύ τους, εκτός αν ορίζουν αντικειμενική και αδιάβλητη δευτεροβάθμια πειθαρχική ιρίση. Αυτό το ένδικο μέσο δεν ισχύει για την ποινή της απολύσεως, που επίσης θεσπίζουν μερικοί από αυτούς.

(6) Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΕΞΟΥΣΙΑΣ

(1) Γενικά

Ασφαλιστική δικλείδα για την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας μέσα στα νόμιμα όρια αποτελεί ο δικαστικός έλεγχος.

Όταν η πειθαρχική εξουσία δεν ασκείται σύννομα, από τις πειθαρχικές ποινές, που επιβάλλονται, προσβάλλονται δικαιώματα των μισθωτών από την εργασιακή σχέση τους ή δικαιώματα της πρωτικότητάς τους. Συνεπώς στα πολιτικά δικαστήρια ανήκει ο έλεγχος της σύννομης και σωστής ασκήσεως της πειθαρχικής εξουσίας.

(2) Έκταση του δικαστικού ελέγχου

Το καίριο ζήτημα στο σημείο αυτό είναι η έκταση του δικαστικού ελέγχου.

Η νομολογία διαχωρίζει τους κανονισμούς με ισχύ νόμου, αυτούς δηλαδή που έχουν θεσπιστεί με νόμο ή έχουν εκδοθεί με εξουσιοδότηση ειδικού νόμου, από τους κανονισμούς με συμβατική ισχύ, στους οποίους περιλαμβάνει και τους κανονισμούς του ν.δ. 3789/1957.

Για τους δεύτερους δέχεται, ότι ο δικαστικός έλεγχος αφορά τόσο στη νομιμότητα της πειθαρχικής χρίσεως όσο και στον ουσιαστικό έλεγχό της, που γίνεται με την επίκληση του Αρθρου 371 Α.Κ. Τα πειθαρχικά συμβούλια, που ιδρύονται στα πλαίσια τέτοιων κανονισμών, τα θεωρεί ανάλογα με την περίπτωση είτε όργανα του εργοδότη, είτε "τρίτους". Για τους κανονισμούς με ίσχυ νόμου δέχεται ότι, όταν η πειθαρχική εξουσία ασκείται σύμφωνα με τους ορισμούς του, όχι από τον εργοδότη ή όργανό του ή εκπροσώπους, που εξαρτώνται από αυτόν, αλλά από πειθαρχικό συμβούλιο με ορισμένη σύνθεση, που εξασφαλίζει αμερόληπτη χρίση, η χρίση αυτή ελέγχεται δικαστικά μόνο από την πλευρά της νομιμότητας, όχι ουσιαστικά. Γιατί, κατά την άποψη αυτή, οι φορείς της πειθαρχικής εξουσίας, τα πειθαρχικά σύμβούλια, αποτελούν σ' αυτήν την περίπτωση συλλογικά όργανα διοικήσεως, ώστε ο ουσιαστικός έλεγχος των αποφάσεών τους να εκφεύγει από τη δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων, ή γιατί, πάντως, θεσπίζονται από το νόμο, ο οποίος καθιστά τις αποφάσεις τους οριστικές και αμετάκλητες.

Η νομολογία αυτή, επειδή δεν εκτιμά σωστά το χαρακτήρα της πειθαρχικής δικαιοδοτικής λειτουργίας και της διαφοράς, που μπορεί να προκύψει από την άσκησή της και να οδηγηθεί στα δικαστήρια, επικρίθηκε με επιτυχία. Ιδιαίτερα επισημάνθηκε ο ιδιωτικού δικαίου χαρακτήρας των διαφορών, που δημιουργεί ή επιβολή πειθαρχικών ποινών, και η υπαγωγή τους, κατά λογική συνέπεια, για επίλυση στα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια.

'Αλλωστε, τα πειθαρχικά συμβούλια, σύμφωνα με την ίδια σωστή κριτική, δεν είναι δυνατό να θεωρηθούν συλλογικά όργανα διοικήσεως με την τεχνική νομική έννοια του όρου, γιατί δεν ασκούν εξουσία, ούτε μπορούν να έχουν αποκλειστική αρμοδιότητα σε

σχέση με τα πολιτικά δικαστήρια για την ουσιαστική κρίση διαφοράς του ιδιωτικού δικαίου, από μόνο το λόγο ότι θεσπίζονται με νόμο ή επειδή οι αποφάσεις τους χαρακτηρίζονται ως οριστικές και αμετάκλητες. Αφού η κρίση αυτών των πειθαρχικών συμβουλίων δεν υποβάλλεται για έλεγχο με αίτηση ακυρώσεως στο Συμβούλιο της Επικρατείας, ο μισθωτός, που θίγεται με την πειθαρχική πολνή, απομένει χωρίς ουσιαστική δικαστική προστασία.

Σ' αυτά τα σωστά επιχειρήματα μπορεί να προστεθούν και τα ακόλουθα:

Πρώτον, τα πειθαρχικά συμβούλια πρέπει να θεωρηθούν ως όργανα ασκήσεως της πειθαρχικής εξουσίας της εκμεταλλεύσεως. είναι από τη νομική της οργάνωση τα κατεστημένα όργανα γι' αυτήν τη συγκεκριμένη λειτουργία. Αδιάφορο από το πώς και από ποιόν ορίζονται, δεν είναι "τρίτοι" δημόσιου ή ιδιωτικού χαρακτήρα.

Δεύτερον, τα πειθαρχικά συμβούλια ασκούν πειθαρχική δικαιοδοτική λειτουργία, δε λύνουν ιδιωτική διαφορά. Η διαφορά μπορεί να γεννηθεί για πρώτη φορά από και με την άσκηση από μέρους τους της πειθαρχικής εξουσίας. Η πειθαρχική υπόθεση ανήκει στη δική τους κρίση - ή διαφορά, που γεννιέται από αυτήν, ως διαφορά ιδιωτικού δικαίου μπορεί να οδηγηθεί μόνο στα πολιτικά δικαστήρια, τα οποία λύνοντάς την ελέγχουν την άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας, χωρίς να ασκούν πειθαρχική δικαιοδοσία δεύτερου ή ανάλογα με την περίπτωση τρίτου βαθμού.

Την έκταση της εξουσίας των πολιτικών δικαστηρίων σ' αυτήν τη δικαιοδοτική λειτουργία τους την προσδιορίζουν όχι οι αρχές του πειθαρχικού δικαίου αλλά οι κοινές αρχές για τη δικαστική επίλυση των ιδιωτικών διαφορών. Συνεπώς, όλα τα στοιχεία της διαφοράς, που πρόκειται να κρίνουν, πρέπει να ελεγχθούν, να α-

ποδειχθούν και να εκτειμηθούν νομικά. Η έρευνα του Δικαστηρίου πρέπει να περιλαμβάνει και τον ουσιαστικό έλεγχο των συνθηκών, κάτω από τις οποίες επιβλήθηκε η πειθαρχική ποινή.

Είναι χαρακτηριστικό, ότι μερικές αποφάσεις, ερμηνεύοντας με ευρύτητα τον έλεγχο νομιμότητας, που επιτρέπει η νομολογία, κρίνουν ουσιαστικά τα περιστατικά, κάτω από τα οποία εφαρμόστηκε ο πειθαρχικός "νόμος", και ελέγχουν τη σωστή εφαρμογή του (λ.χ. αν τα παραπτώματα, που αποδίδονται στον πειθαρχικό παραβάτη, θυντιστούν ή όχι βαρύ πειθαρχικό παράπτωμα, το οποίο σύμφωνα με τον κανονισμό επισύρει την πειθαρχική ποινή που επιβλήθηκε, ή αν είναι υκανοποιητική η αιτιολογία της πειθαρχικής αποφάσεως).

Ακόμα πιο σημαντικό είναι το γεγονός, ότι η νομολογία του 'Άρειου Πάγου δεν αποκλείει τον έλεγχο των αποφάσεων των πειθαρχικών συμβουλίων, που θεσπίστηκαν από κανονισμούς με ίσχυ νόμου, κάτω από το πρίσμα του 'Άρθρου 281 Α.Κ., με την επίκληση του σκοπού του νόμου και της σύμφωνα με το 'Άρθρο 1 Κ.Πολ.Δ. δικαιοδοσίας των τακτικών Δικαστηρίων σε ιδιωτικές διαφορές.

Η πειθαρχική εξουσία, που θεσπίζουν οι κανονισμοί του ν. 6. 3789/1957, δεν δημιουργεί τα ζητήματα που προκύπτουν στους κανονισμούς που έχουν εκδοθεί με εξουσιοδότηση ειδικών νόμων, γιατί όλη η ρύθμιση μαζί με τον καθορισμό και τη σύνθεση των όχι υποχρεωτικών πειθαρχικών συμβουλίων αφήνεται στον εσωτερικό "νομοθέτη" των επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, τον εργοδότη. Εδώ ο δικαστικός έλεγχος της ασκήσεως της πειθαρχικής εξουσίας πρέπει να θεωρηθεί ότι μπορεί να ερευνήσει τόσο τη νομιμότητα, όσο και την ουσιαστική ορθότητα της πειθαρχικής κρίσεως. Ο 'Άρειος Πάγος περιορίζει τον δικαστικό έλεγχο, όταν η πειθαρχική υπόθεσή

έχει ικριθεί από το Τμήμα Κανονισμών (με έφεση σε ποινή αργίας) μόνο στη νομιμότητα και στο ενδεχόμενο να υπάρχει κατάχρηση δικαιώματος, πράγμα που για δύσους λόγους σημειώθηκαν ήδη (ΕΕθ03-604) είναι πολύ αμφίβολης ορθότητας.

Κατά συνέπεια, το Δικαστήριο θα ελέγξει, αν σε έγκυρο κανονισμό εργασίας προβλέπεται το πειθαρχικό παράπτωμα και η ποινή που επιβλήθηκε, αν σωστά ερμηνεύθηκε και εφαρμόστηκε η πειθαρχική διατάξη, αν το όργανο, που επέβαλε την ποινή, ήταν το αρμόδιο και είχε τη σωστή σύνθεση, αν τηρήθηκε η πειθαρχική διαδικασία και οι αρχές που τη διέπουν, προπαντός αν κλήθηκε ο μισθωτός σε απολογία, αν για τις περιπτώσεις της ποινής της αργίας υπάρχει υποτροπή κ.α. Θα εξετάσει ακόμα, αν έγινε πραγματικά η παράβαση, και αν μπορεί να καταλογιστεί στο μισθωτό και να αποδοθεί σε πταίσμα του, αν υπάρχουν λόγοι που να αποκλείουν τον άδικο χαρακτήρα ή το αξιόποινο, αν σημειώθηκε κατάχρηση δικαιώματος στην άσκηση της πειθαρχικής εξουσίας (μήπως δηλαδή επιδιώκονται σκοποί ξένοι για το νόημά της), αν η επιμέτρηση της ποινής έγινε σωστά και είναι ανάλογη με τη βαρύτητα του παραπτώματος. Στο τελευταίο αυτό σημείο το Δικαστήριο δεν έχει τη δυνατότητα να μετριάσει την ποινή - γιατί δεν είναι όργανο πειθαρχικής δικαιοδοσίας και δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις για την ποινική ρήτρα - αλλά, όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση πλημμέλειας στην επιβολή της ποινής, θα ακυρώσει, θα εξαφανίσει την ποινή.

## Κ Ε Φ Α Δ Α Ι Ο    III

### ΠΕΙΘΑΡΧΙΑ ΚΑΙ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΤΟΥ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ

Κάθε επιχείρηση θέτει ορισμένους σκοπούς, ορισμένους στόχους για να επιτελέσει το παραγωγικό της έργο. Οι σκοποί αυτοί, για να φτάσουν μέχρι την τελευταία βαθμίδα της ιεραρχίας και να πραγματοποιηθούν, χρειάζεται ένα σύστημα επικοινωνίας. Μετάδοση εντολών, οδηγιών ως πρός τα κάτω, αλλά μετάδοση και του τρόπου αντίδρασης από τους κάτω πρός τα πάνω, ώστε, με βάση αυτή τη παλιρροική κίνηση, να ρυθμίζεται η ομαλή πολιτική μιάς επιχείρησης πρός το προσωπικό της.

Η επικοινωνία όμως αυτή, δεν γίνεται πάντα απρόσκοπτα. Πολλές φορές προκαλεί διαταραχές στις σχέσεις προϊσταμένου υφισταμένου. Μία διαταγή ή εντολή που δίνεται, αντί να αποτελέσει αγωγό μεταφοράς ενός μηνύματος, μπορεί να μεταβληθεί σε αιτία σύγκρουσης. Η διαταγή αποτελεί την "αχέλλειο πτέρνα" της εξαρτημένης εργασίας.

Τα σημεία που μπορεί να διαταράξουν τις καλές ανθρώπινες σχέσεις είναι:

#### (Α) Η ΔΙΑΤΑΓΗ - ΕΝΤΟΛΗ

Το πιο λεπτό σημείο στις σχέσεις μεταξύ εργαζομένου και επιχείρησης είναι η "διαταγή". Για την καλή λειτουργία των εργασιών πρέπει όλες οι εντολές να εκτελούνται κατά το μέτρο του δυνατού. Η πειθαρχία αποβλέπει στο να εκτελείται η διαταγή με καλή θέληση και ακρίβεια, και όσο το δυνατόν χωρίς αντιρρήσεις. Χωρίς πειθαρχία η διαταγή χάνει το νόημά της. Για να απαφευχθούν

οι απολύσεις λόγω αντιρρήσεων εκτέλεσης της διαταγής, πρέπει αυτή να μην βρίσκεται αντιδράσεις.

Τα αίτια της απειθαρχίας είναι:

- (1) Η έλλειψη κοινωνικότητας του υπαλλήλου.
- (2) Συναισθήματα αντικοινωνικά, εχθρικά που σπρώχνουν μερικά άτομα να ενοχλούν τους άλλους.
- (3) Η υπερβολική ανάγκη να δείξει ότι έχει αξία, φοβούμενος ότι η εκτέλεση μιάς εντολής προσβάλλει την προσωπική του αξία.
- (4) Συναισθήματα κατωτερότητας και αναπηρίας.
- (5) Ψυχικές συγκρούσεις.
- (6) Ανακοπή της ομαλής εξέλιξης, αν για κάποιο λόγο ένα πασδί δεν πέρασε τη φάση ανάπτυξης της ανεξαρτησίας του, το άτομο θα την περάσει αργότερα στα χρόνια της ωριμότητας. Πολλές περιπτώσεις λοιπόν αρνητικής στάσης εξηγούνται έτσι.
- (7) Η προσωπική αντιπάθεια πρός το είδος της εργασίας.
- (8) Η μή επαρκής πληροφόρηση του υπαλλήλου.

Εδώ βρίσκουμε την ευθύνη της διοίκησης, καθώς και την υποχρέωσή της να κάνει γνωστούς τους κανόνες της στα άτομα. Πολλές φορές το προσωπικό αγνοεί τους κανόνες, γι' αυτό πρέπει η επιχείρηση να έχει υπόψην της ότι το προσωπικό:

- [1] Προσαρμόζεται καλύτερα στους κανόνες εκείνους στην δημιουργία των οποίων συμμετέχει.
- [2] Υποστηρίζει περισσότερο τους κανόνες εκείνους, οι οποία αντιμετωπίζουν θετικά τα προβλήματα της επιχείρησης.

[3] Επιθυμεί επίσης να γνωρίζει τους λόγους οι οποίοι κρύβονται πίσω από ένα κανόνα,ώστε αυτοί να έχουν κάποιο νόημα για τα άτομα.

Βασικές αρχές που διέπουν την εφαρμογή των κανόνων είναι:

- (α) Η αρχή της συνέπειας.
- (β) Της δικαιοσύνης.
- (γ) Της ελαστικότητας.

#### Η ΤΕΧΝΙΚΗ ΤΗΣ ΕΝΤΟΛΗΣ

##### Τ ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ - ΤΙ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΡΟΣΕΧΤΕΙ

(1) Οι οδηγίες που θα δοθούν πρέπει να έχουν εξεταστεί. Υπάρχουν προϊσταμένοι που σκέφτονται μεγαλόφωνα παρουσία των υπαλλήλων τους. Διορθώνουν και αλλάζουν τις οδηγίες, μόλις τις αναγγείλουν. Αυτό είναι λάθος, γιατί είναι απαραίτητο να παρουσιάσουν στο προσωπικό μιά διαταγή καλά βασισμένη και οριστική. Οι συνεχείς αλλαγές καταρρίπτουν το κύρος του προϊσταμένου και δίνουν την εντύπωση ότι δεν ξέρει τις ίδιες του τις προθέσεις. Εκτός αυτού οι αντικρουόμενες διαταγές δυσκολεύουν τον εργαζόμενο να προσαρμοστεί.

(2) Πρέπει να δοθούν οι διαταγές μετά από ώριμη σκέψη, ώστε να μην υπόκεινται σε κριτική.

(3) Ο τρόπος που θα δοθούν οι οδηγίες πρέπει να είναι σαφής, ακριβής, με όσο το δυνατόν λιγότερα λόγια, για να κατανοηθούν καλύτερα.

(4) Ο εργαζόμενος και αν ακόμη είναι έτοιμος να υπακούσει, απεχθάνεται να αισθάνεται ότι βρίσκεται κάτω από διαταγές.

Υπακούει στους κανονισμούς, αλλά δεν του αρέσει να δέχεται εντολές από ένα και μόνο πρόσωπο. Γι' αυτό καλύτερο είναι να δίνονται όσο το δυνατόν απρόσωπα.

(5) Οι οδηγίες πρέπει να πείθουν. Πρέπει ο εργαζόμενος να τις βρίσκει αναγκαίες από λόγους αντικειμενικούς. Χρειάζεται λοιπόν να αναφέρεται και ο λόγος μιάς εντολής, για να μην υπάρξουν τυχόν αντιδράσεις.

(6) Οι εντολές που δίνονται πρέπει να είναι λίγες, και να γίνεται παρακολούθηση κάθε μιάς εντολής. Είναι λάθος να πιστεύεται ότι "διατάσω" σημαίνει "αυξάνω το κύρος μου". Αντίθετα, τέποτα δεν καταρρίπτει το κύρος πιο πολύ ενός προϊσταμένου από την έκδοση πολλών εντολών που στο τέλος δεν εκτελούνται.

(7) Αν η διαταγή είναι πολύ σπουδαία, πρέπει να επαναληφθεί δύο φορές συνέχεια, τονίζοντάς την όσο χρειάζεται. Η επανάληψη όμως να αποβλέπει στη σωστή κατανόηση.

(8) Ξέρω να διατάσω σημαίνει ακόμη ότι ξέρω να κατανέμω τις οδηγίες. Είναι ενδεχόμενο ο εργαζόμενος να νοιώθει πολύ φορτωμένος, πράγμα, που κινδυνεύει η εντολή να συναντήσει μιά εσωτερική αντίδραση και μια δυσμενή υποδοχή. Γι' αυτό, πρέπει οι εντολές να δίνονται διαδοχικά, και βάση των αναγκών της κάθε στιγμής. Για να πετύχει αυτό, πρέπει ο προϊστάμενος να ξέρει πόσο χρόνο θα χρειαστεί για να εκτελεστεί σωστά κάθε εντολή. Πολλές συγκρούσεις γίνονται από το ότι ο προϊστάμενος δεν δίνει αρκετό χρόνο εκτελέσεις.

(9) Οι προφορικές οδηγίες πρέπει να δίνονται άμεσα στον υπάλληλο για την εκτέλεσή τους. Αν μεταβιβαστούν μέσω τρίτων

μπορεί να μην μεταδοθούν με ακρίβεια.

(10) Πρέπει να περιοριστεί το υλικό της διαταγής, ώστε η εκτέλεσή της να μην εξαντλεί τον αποδέκτη, και να ανταποκρίνεται στις ικανότητές του, γιατί εργασίες πολύ δύσκολες πιθανόν να τον αποθαρρύνουν και πολύ εύκολες ίσως τον κάνουν να αισθάνεται μειωμένος, ή να σκεφτεί ότι δεν αξίζουν να δώσει σημασία.

(11) Όσο το δυνατόν, πρέπει η εντολή να ανταποκρίνεται στις τάσεις ή στις επιθυμίες του υπαλλήλου, ώστε να υποκινήσει το ενδιαφέρον του.

(12) Να γίνει προσπάθεια να προσαρμοστεί η εντολή με την ιδιοσυγκρασία του παραλήπτη, δηλαδή, δεν μπορεί να δοθεί σε ένα απλό εργάτη μια διαταγή που απαιτεί ταχύτητα. Σε μερικούς εργαζόμενους δεν αρέσει να παίρνουν μια λακωνική εντολή, γιατί τη θεωρούν σαν "προσταγή". Τους αρέσει να τους δίνονται εξηγήσεις, ενώ άλλοι τις θεωρούν περιττές.

(13) Δεν πρέπει να δίνεται εντολή για τιμωρία ή για κύρωση, δηλαδή να ζητάμε από ένα εργαζόμενο να κάνει μιά επίπονη εργασία για να τον τιμωρήσουμε για ένα λάθος που έκανε.

#### ΤΟΝΟΣ ΚΑΙ ΧΡΟΝΟΣ ΠΟΥ ΔΙΝΕΤΑΙ Η ΕΝΤΟΛΗ

Ο τόνος έχει μεγάλη σημασία. Μία κοπώδης εργασία μπορεί να εκτελεστεί με χαρά αν δοθεί με ένα φιλικό τρόπο. Παρατηρήται συχνά, αν ο προϊστάμενος δεν είναι δημοφιλής, να δίνει διαταγές απρόσωπα: αντί να πεί "κάνετε αυτό", να λέει "πρέπει να γίνει αυτό, με αυτό τον τρόπο".

Για να εκτελεστεί με καλή θέληση μιά οδηγία πρέπει να

διοθεί και την κατάλληλη στιγμή. Η καλύτερη ώρα είναι μετά την έναρξη της εργασίας, αφού ο εργαζόμενος έχει τακτοποιηθεί και προσαρμοσθεί. Επίσης μπορεί να διοθεί και από την προηγούμενη ημέρα, ώστε να μπορεί να την συμπεριλάβει στο πλάνο εργασίας της επόμενης και να εξοικειωθεί με τη δουλειά που τον περιμένει. Πρέπει σε όλα αυτά να λαμβάνονται υπόψην οι ατομικές ιδιομορφίες και να μην υπάρχει μεγάλη αυστηρότητα, πράγμα που θα πετύχει αν ο προϊστάμενος ξέρει καλά τους υφισταμένους του.

(B) Ο ΕΛΕΓΧΟΣ

Ο έλεγχος περιλαμβάνει ένα πολύ επικίνδυνο στοιχείο. Ο υπάλληλος πιστεύει, ότι αμφιβάλλουν για την ικανότητα απόδοσής του και για την ευσυνειδησία, με την οποία εργάζεται, και γι' αυτό τον επιτηρούν.

'Οσο και αν φαίνεται δυσάρεστος ο έλεγχος, είναι αναγκαίος είτε πρόκειται για ανώτερες ή για κατώτερες θέσεις, καμμιά επιχείρηση δεν μπορεί να σταθεί χωρίς έλεγχο. Από άποψη όμως ψυχολογική, το πρόβλημα παρουσιάζει την εξής μορφή: ο έλεγχος μπορεί να ταπεινώνει, η έλλειψή του αποθρασύνει.

Το πρόβλημα αυτό είναι δύσκολο, γι' αυτό ο προϊστάμενος χωρίς να δείχνει δυσπιστία στο προσωπικό του, πρέπει να ελέγχει πάντα μόνος του. Αν ο έλεγχος αφορά μόνο την εργασία, συνήθως δε δημιουργεί αντίθεση· το πρόβλημα βρίσκεται στο συνεχή προσωπικό έλεγχο που θίγει τον εργαζόμενο ως πρός την ευσυνειδησία του για τα καθήκοντα που έχει.

Ο Προϊστάμενος, όταν ελέγχει την απόδοση του υπαλλήλου,

πρέπει να προχωρεί με πολλή σύνεση και λεπτότητα, ώστε να υπάρξει μικρότερη αντίσταση· πρέπει να θεωρήσει τον έλεγχο σαν ευκαιρία για να διδάξει τον εργαζόμενο και να του δείξει πως να πέτυχει καλύτερα την επόμενη φορά.

#### ΤΕΧΝΙΚΗ ΤΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Υπάρχει μια τεχνικά στον έλεγχο που οι κυριώτεροι κανόνες του είναι:

- (1) Ακριβή γνώση του τι ακριβώς σημαίνει "ελέγχω", ποιά είναι τα κύρια σημεία στα οποία θα στραφεί ο έλεγχος και τέλος ποιά η εργασία που θα πρέπει να εκτελέσει ο υπάλληλος.
- (2) Δεν αρκεί να γνωρίζουμε το σπουδαιότερο σημείο του ελέγχου· το μάτι του ελεγκτή πρέπει να βλέπει το σύνολο της εργασίας, το οποίο είναι κατορθωτό με την πείρα.
- (3) Πρέπει να αντιμετωπίζονται τα κρίσιμα σημεία της εκτελούμενης εργασίας, δηλαδή να βρίσκονται οι δυσκολίες που γίνονται αιτία να δημιουργούνται τα πιό συχνά λάθη. Αυτό επιτρέπει στον ελεγκτή να στρέψει την προσοχή του σε αυτά, και να βλέπει αν το μέρος αυτό της εργασίας εκτελείται σωστά ή όχι.
- (4) Στην περίπτωση που η κρίτική ή οι παρατηρήσεις είναι αναγκαίες πρέπει να διατυπωθούν όλες μαζί μία φορά και όχι σταδιακά και συνεχώς. Αυτό γιατί κάθε παρατήρηση δημιουργεί μια δυσάρεσκεια και αν επαναλαμβάνεται είναι καταθλιπτική για τον ελεγχόμενο.

- (5) Είναι προτιμότερο ο έλεγχος να γίνεται με διάκριση, όσο είναι δυνατόν, για να μην παίρνει τον χαρακτήρα εκτέλεσης ποινής.
- (6) Ο έλεγχος θα είναι πιο αποτελεσματικός αν γίνει κατά τρόπο σύντομο\* έτσι ο υπάλληλος θα αναγνωρίσει την αντικειμενικότητα και την αμεροληψία του ελεγκτού.
- (7) Γενικά ο προϊστάμενος θα πρέπει να έχει σαν αρχή του το εξής: "προσβάλλοντας την ευαισθησία του υπαλλήλου κινδυνεύει να χάσει ότι νόμιζε πως θα κέρδιζε από τον έλεγχο".

(Γ) Η ΜΟΜΦΗ

Κατά την επιθεώρηση της εργασίας, ο προϊστάμενος είναι υποχρεωμένος να κάνει μιά κρίση είτε θετική-έπαινος-είτε αρνητική-μομφή- ανάλογα με το αν η εργασία εκτελέστηκε ικανοποιητικά ή όχι. Οι κρίσεις αυτές ασκούν ένα είδος ψυχολογικής επίδρασης στα άτομα. Τους επαίνους τους ακούει κανείς ευχάριστα, γιατί ικανοποιούν την ανθρώπινη ανάγκη του "να θέλει να αξίζει". Αντίθετα, οι παρατηρήσεις δημιουργούν μιά δυσαρέσκεια, ακόμη κι όταν γίνονται δικαιολογημένα, γιατί ακριβώς δεν ικανοποιούν αυτή την ανάγκη.

Εκτός από τη δυσκολία αυτή, έχουμε και τη δυσκολία που προέρχεται από τον τρόπο που διατυπώνεται μιά μομφή. Ο προϊστάμενος πρέπει να υιοθετήσει μια τεχνική έκφραση της κρίσης του πάνω στην εργασία του άλλου, λαμβάνοντας υπόψην την ψυχολογία του ανθρώπου αυτού.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΗΣ ΜΟΜΦΗΣ

- (1) Η μομφή πρέπει να περιορίζεται σε ότι είναι ουσιώδες Εκείνος που κάνει μια παρατήρηση και εκφράζει μια δυσμενή ικέση, πρέπει να διακρίνει τα πρωτεύοντα από τα δευτερεύοντα πράγματα.
- (2) Όσο το δυνατόν, η μομφή πρέπει να εκφράζεται με μικρές φράσεις που να καθορίζουν επακριβώς το λάθος που έγινε.
- (3) Η κατηγορία που θα εκφραστεί, πρέπει να δείχνει ανάγλυφα τις ελλείψεις του έργου που έγινε, σε σύγκριση με τις απαιτήσεις της εργασίας. Πρέπει να εξηγούνται στο υφιστάμενο με τρόπο αντικειμενικό τα σημεία της αποτυχίας των.
- (4) Να αποφεύγονται όσο το δυνατόν, προσωπικά υπονοούμενα που υπάρχει κίνδυνος να δημιουργήσουν συναισθήματα κακίας.
- (5) Πρίν διατυπωθεί μια κατηγορία, πρέπει ο προϊστάμενος να εξετάσει αν η μή εκτέλεση μιάς διαταγής οφείλεται σε κακή θέληση του υφισταμένου ή ανικανότητά του ή ακόμη αν ο ίδιος ο προϊστάμενος είναι υπεύθυνος για το λάθος που έγινε.
- (6) Μια από τις σύγχρονες αρχές της μομφής είναι ότι ο προϊστάμενος πρέπει να συνοδεύει τη μομφή με μια ένδειξη εμπιστοσύνης πρός τον υπάλληλό του. Η εμπιστοσύνη αυτή μπορεί να αναφέρεται στην καλή θέληση ή στις ικανότητές του.
- (7) Ένα αποτελεσματικόν μέσον είναι να αναγνωρίσει αυθόρμητα ο προϊστάμενος, ότι ο υπάλληλός του δούλεψε καλοπροσαΐρετα και ότι παρόλα αυτά έκανε λάθος.

- (8) Χαρακτήρες απειθάρχητοι αντιδρούν ακόμη και σε μιά παρατήρηση που είναι αντικειμενική. Η πιο κατάλληλη στάση σε αυτούς είναι να μην εκφράζεται η παρατήρηση αμέσως, αλλά να δίνεται μιά νέα εντολή, όπου να υπογραμμίζεται καθαρά τι θα έπρεπε να γίνει για να αποφεύγονται τα λάθη.
- (9) Βασικό είναι, ο προϊστάμενος να εξετάσει αν αυτός πρώτας δεν είναι υπεύθυνος για την έλλειψη ανεπαρκούς ελέγχου.

**ΚΑΤΑΛΛΗΛΟΣ ΧΡΟΝΟΣ ΓΙΑ ΝΑ ΓΙΝΟΥΝ ΟΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ**

- [α] Πρέπει να αποφεύγεται να δίνεται μιά κατηγορία μπροστά σε τρίτους, έτσι ώστε να περιφρουρείται η αξιοπρέπεια του υπαλλήλου.
- [β] Η παρατήρηση, καλό είναι να μην γίνεται αμέσως μετά τη διαπίστωση του λάθους, για να είναι περισσότερο αντικειμενική.
- [γ] Όταν πρόκειται για υπάλληλο που κάνει πολλά λάθη, καλό είναι να μην του γίνεται παρατήρηση κάθε στιγμή, αλλά να επιλέγεται η κατάλληλη στιγμή, για την αναφορά στο σύνολο των λαθών του.

Συμπερασματικά μπορούμε να πούμε, ότι το δικαίωμα της μομφής υπάρχει για τον προϊστάμενο, αλλά πρέπει να γίνεται χρήση στο μέτρο που χρειάζεται.

(Δ) Κ Υ Ρ Ω Σ Ε Ι Σ

Η κύρωση είναι ένα είδος εκδήλωσης δύναμης, ταυτόχρονα όμως η αιτία και το αποτέλεσμα της πειθαρχίας.

Οι κυρώσεις που επιβάλλονται με πολύ αυστηρότητα, κινδυνεύουν να προκαλέσουν μνησικακία, γι' αυτό η τιμωρία προκαλεί συχνά στον εργοδότη μιά ζημιά πολύ μεγαλύτερη από αυτή που προέκυψε από ένα λάθος του υπαλλήλου. Μπορεί ο προϊστάμενος με την επειείκια να κερδίσει περισσότερα\* ωστόσο πρέπει να λάβει υπόψην την ψυχολογία του υπαλλήλου, δεδομένου ότι οι άλλοι μπορεί να νοιώσουν ειλικρινή επιθυμία να επανορθώσουν το λάθος, ενώ άλλοι μπορεί να καταχραστούν την επειείκια του προϊσταμένου.

Ο προϊστάμενος θα απέφευγε πολλές ενοχλήσεις, αν για ίδιε λάθος που συνεπάγεται κύρωση απαντούσε στις εξής ερωτήσεις:  
(α) για ποιό λόγο έγινε το λάθος. (β) ποιά στάση υιοθετεί ο υπάλληλος για το λάθος του.

Αφού απαντηθούν αυτά τα δύο κύρια θέματα, θα είναι δυνατόν να καθοριστεί η σπουδαιότητα της τιμωρίας.

(Ε) ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΕΣ ΠΟΙΝΕΣ

Οι ποινές αυτές επιβάλλονται όταν οι πράξεις των εργαζομένων είναι αντίθετες από τις αναμενόμενες και εμποδίζουν το έργο της επιχείρησης. Με τη συμμετοχή των εργαζομένων στην επιχείρηση, συνεπάγεται ότι πρέπει να αποδεχτούν το σύστημα πειθαρχίας και ποινών που προβλέπονται.

Αν οι υπάλληλοι συμμορφώνονται πρόθυμα, τότε έχουμε την θετική πειθαρχία. Στην περίπτωση αυτού οι εργαζόμενοι δέχονται την συμπεριφορά που ορίζει η επιχείρηση και την ακολουθούν.

Αν η συμμόρφωση γίνεται με απειλές και τιμωρίες, δηλαδή όταν το άτομο υποχρεωτικά αναγκάζεται σε μια συμπεριφορά, τότε μιλάμε για αρνητική πειθαρχία.

Τις ποινές που εφαρμόζονται μπορούμε να τις διακρίνουμε:

(α) σε προφορικές που γίνονται όταν υπάρχει μείωση της επίδοσης ή κάποια παράβαση, αφού πρώτα ερευνηθούν τα αίτια που τις προκάλεσαν.

(β) σε γραπτές συστάσεις<sup>\*</sup> αυτές είναι πιο αυστηρές από τις προφορικές και σημειώνονται στην καρτέλα του εργαζόμενου.

(γ) Διακοπή της εργασίας για λίγες μέρες<sup>\*</sup> αυτό γίνεται για σοβαρή παράβαση, ο δε εργαζόμενος δεν πληρώνεται τις μέρες που λείπει από τη δουλειά.

(δ) Ο υποβιβασμός<sup>\*</sup> αν ο υπάλληλος βρίσκεται σε κάποια ανώτερη βαθμίδα, υποβιβάζεται σε κατώτερη.

(ε) Η απόλυση<sup>\*</sup> επιβάλλεται αφού δεν πετύχουν όλα τα προγούμενα μέτρα και σε περίπτωση πολύ σοβαρής παράβασης π.χ. κλοπή.

Λέγεται ότι αν απολύεται κάποιος υπάλληλος, αυτό αποτελεί κατά κάποιο τρόπο αποτυχία της διοίκησης της επιχείρησης. Ακόμη η διοίκηση δεν πρέπει να κάνει υποχωρήσεις, γιατί δύνει στους υπαλλήλους πεδίο δράσης για επανάλειψη τυχόν κακής συμπεριφοράς, το οποίο φυσικά θα είναι σε βάρος της.

Στους πειθαρχικούς κανόνες πρέπει να εφαρμόζονται δύο αρχές: (α) η αρχή της συνέπειας και (β) η αρχή της ελαστικότητας.

Η πρώτη διασφαλίζει στην διοίκηση την απλότητα και η δεύτερη προστατεύει την προσωπικότητα του ατόμου.

Πολλές φορές η επιχείρηση μεταχειρίζεται τα άτομα στο ίδιο επίπεδο και έτσι με τον τρόπο της τα οδηγεί στο σύστημα μεταχείρησης των άψυχων αντικειμένων, οπότε στην περίπτωση αυτή επικρατεί η αδικία, η απογοήτευση των ατόμων και η αποτυχία των σκοπών της.-

ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΣΤΗΝ ΠΡΑΞΗ ΤΟΥ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

(1) Γ ε ν ι κ ἄ

Θεωρήσαμε απαραίτητο να έχουμε μία άμεση επαφή με ιδιωτικές επιχειρήσεις και οργανισμούς του Δημοσίου, ώστε να αποκτήσουμε μία πλήρη εικόνα για την εφαρμογή στην πράξη του πειθαρχικού Δικαίου.

Επισκεφτήκαμε διάφορες υπηρεσίες, οργανισμούς και ιδιωτικές επιχειρήσεις και μας δόθηκε η ευκαιρία να αποδείξουμε με τον απλό τρόπο ορισμένων ερωτήσεων γενικού περιεχόμενου, πως λειτουργεί το Πειθαρχικό Δίκαιο.

Ερωτήσαμε αρμόδιους, που έχουν σχέση και γνώσεις πάνω σ' αυτό όπως, Διευθυντές-Προϊσταμένους μέχρι και απλούς υπαλλήλους, ώστε να έχουμε μία ευρύτερη εικόνα της εφαρμογής του Πειθαρχικού Δικαίου.

Απαντήσεις όμως ελάβαμε μόνο από ανωτέρους, όπως, Προϊσταμένους ή Διευθυντές, διότι οι εργαζόμενοι δεν δέχτηκαν να μας απαντήσουν, για λόγους τους οποίους όμως δεν μας ανάφεραν.

Οι ερωτήσεις ήταν κοινές για όλους.

(2) Ερωτηματολόγιο

- 1) Ποιός νομοθετεί τους νόμους της επιχείρησης;
- 2) Ποιές είναι οι ποινές όταν δεν εφαρμόζονται (τηρούνται) οι κανόνες της επιχείρησης; (Πρόστιμο, απόλυση, κ.τ.λ.)
- 3) Ποιός επιβλέπει αν τηρούνται οι κανόνες;
- 4) Τηρούνται αναστατικά ή προληπτικά οι ποινές;

- 5) Εφαρμόζονται κατά νόμο οι κανόνες του Πειθαρχικού Δικαίου ή υπάρχουν ορισμένες περιπτώσεις μή εφαρμογής του;
- 6) Νομίζεται ότι συμβάλλει η εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου στην καλή λειτουργία της επιχείρησης;
- 6A) Ποιές προϋποθέσεις υπάρχουν για την καλή λειτουργία της επιχείρησης, σε σχέση με την εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου;
- 7) Ποιός είναι υπεύθυνος στο να εφαρμόζονται οι ποινές;
- 8) Ποιά η ανταπόκριση των εργαζομένων και ποιά η συμπεριφορά γενικότερα απέναντι στις ποινές; (εκτελούνται;)
- 9) Ποιές οι συνέπειες της μή εκπλήρωσης της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας;
- 10) Ποιά τα πειθαρχικά ένδικα μέσα;

### (3) Οργανισμός του Δημοσίου

#### 3.α. Αστυνομία Πόλεως Αργους

Με επίσκεψη που κάναμε στην Αστυνομία Πόλεως Αργους, ζητήσαμε πληροφορίες από τον Διοικητή, με βάση το ερωτηματολόγιο, το οποίο είχαμε προετοιμάσει ώστε να είμαστε πιο αντικειμενικοί και μέσα στα πλαίσια του θέματος.

Στο πρώτο θέμα μας απάντησε:

"Τους νόμους στις υπηρεσίες, τους νομοθέτες η κυβέρνηση και η βουλή. Ειδικότερα στην Αστυνομία οι νόμοι έρχονται μέσω του Υπουργείου Δημοσίας Τάξεως".

Στην συνέχεια κάναμε τα υπόλοιπα ερωτήματα και μας είπαν:  
Συνοπτικά: "Οι ποινές όταν δεν εφαρμόζονται οι κανόνες του Πει-

θαρχικού Δικαίου είναι: α) Πειθαρχικές, β) Ποινικές, γ) στασιμότητα στην βαθμολογική εξέλιξη και δ) αποπομπή εκ του σώματος.

Αυτοί που είναι αρμόδιοι για το αν τηρούνται ή όχι οι κανόνες είναι οι προϊστάμενοι - διοικητές υπηρεσίας.

Οι ποινές τηρούνται ανασταλτικά και προληπτικά, ανάλογα με το είδος της αντιπειθαρχίας.

Οι προϋποθέσεις για την καλή λειτουργία της υπηρεσίας σε σχέση με την εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου είναι:

α) αρμονική συνεργασία κατωτέρου - ανωτέρου, β) σεβασμός στην προσωπικότητα κάθε ατόμου, γ) μέτρα διαθέσεως όπως: (καλή διαβίωση, καλό εργασιακό ωράριο, τηλεφωνα, αυτοκίνητα, κ.τ.λ.)

Κατά την επιβολή των ποινών, δεν διαταράσσονται οι σχέσεις ελεγχομένων ή τιμωρημένων εφ' όσον η επιβληθείσα ποινή είναι δίκαια.

Επιπλέον επιβάλλονται: α) απλή σύσταση, β) χρηματική ποινή, γ) διαθεσιμότητα, δ) μείωση ή στασιμότητα του βαθμού, ε) προσωρινή ή οριστική παύση.

Τα πειθαρχικά ένδικα μέσα είναι :

α) Διοικητικά, β) ποινικά, όπου εδώ έχουμε και την σοβαρότερη ποινή, την παραπομπή του μισθωτού σε δίκη.

Οι συνέπειες της μή εκπλήρωσης των υποχρεώσεων του μισθωτού για παροχή εργασίας, είναι σημαντικές:

- α) Για τον εργαζόμενο, γιατί έχει σαν αποτέλεσμα την μείωση και την στασιμότητα.
- β) Για την υπηρεσία, επειδή δημιουργούν διάφορα λειτουργικά προβλήματα.

Τελικά η εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου συμβάλλει πολύ θετικά και πολύ αποτελεσματικά στην καλή λειτουργία της υπηρεσίας."

### 3.β. "Ι Κ Α"

Στην συνέχεια επισκεφτήκαμε το "ΙΚΑ" Πάτρας και θέσαμε τα ερωτήματα στον Διευθυντή, ο οποίος με προθυμία μας απάντησε στις ερωτήσεις τις οποίες έχουμε προαναφέρει.

Συνοπτικά οι απαντήσεις είναι οι εξής:

η Βουλή, και γενικότερα τα Ν.Π.Δ.Δ., όπως υπάγονται στα Υπουργεία Πρόνοιας και Κοιν. Ασφαλίσεων.

Σε περίπτωση διοικητικής παράβασης ή παραπτώματα, τις ποινές τις προβλέπει ο δημοσιουργαληλικός κώδικας.

Το αν τηρούνται οι κανόνες του Πειθαρχικού Δικαίου υπεύθυνοι είναι: η κεντρική υπηρεσία, η διεύθυνση υποκαταστημάτων, ο προϊστάμενος για τα τμήματα, και γενικότερα ο διευθυντής.

Οι ποινές τηρούνται και αναστατικά και προληπτικά.

Ο νόμος του Πειθαρχικού Δικαίου εφαρμόζονται κατά νόμο σύμφωνα με τον δημοσ/κό κώδικα.

Στο αν εφαρμόζονται οι ποινές, υπεύθυνος είναι: α) το Πειθαρχικό Συμβούλιο, β) η διοίκηση του "ΙΚΑ".

Τώρα ποιά είναι η ανταπόκριση των εργαζομένων απέναντι στις ποινές, είναι η επίδραση στην εξέλιξη υπαλλήλων καριέρας με αποτέλεσμα να τους στεναχωρεί.

Τα είδη των ποινών είναι:

- α) Άλλη σύσταση.
- β) Απόταξη (μετάθεση)

- γ) Επίπληξη
  - δ) Χρηματική ποινή
  - ε) Διαθεσιμότητα
  - στ) Προσωρινή ή οριστική παύση
- Τα πειθαρχικά ένδικα μέσα είναι:
- α) Το Πειθαρχικό Συμβούλιο της Υπηρεσίας και Συμβούλια Επικρατείας.

Τα διοικητικά παραπτώματα παραπέμπονται στο διοικητικό συμβούλιο, όπως, εξετάζεται ατομικός φάκελος κάθε εργαζομένου και αν κριθεί απαραίτητο της επικρατείας, με προσβολή κατευθύνεται στο Εφετείο για να διαλευκανθεί η ανέρεση.

### 3.γ. Γενικό Κρατικό Νοσοκομείο Αργους

Από το "Γενικό Κρατικό Νοσοκομείο" Αργους επισκεφτήκαμε τον Διεύθυντή ο οποίος μας είπε:

"Τους νόμους σχετικά με το Πειθαρχικό Δίκαιο όπως και σε όλες τις Υπηρεσίες του Δημοσίου, έτσι και στο Νοσοκομείο νομοθετεί το Κράτος, σύμφωνα με το Σύνταγμα το οποίο υπάγεται στο Υ.ΥΠ. και Κ.Α.

"Όταν ένας από τους εργαζόμενους δεν τηρεί τους κανόνες, τότε έχει και ορισμένες ποινές, όπως προβλέπει ο Δημοσ/ιός Κώδικας.

Οι ποινές αυτές ποικίλουν και ανάλογα με το μέγεθος της παράβασης, δίνεται και η ποινή. Έτσι έχουμε την παρατήρηση που κάνει ο προϊστάμενος του τμήματος που δουλεύει ο εργαζόμενος.

Μετά έχουμε την επίπληξη την οποία μπορεί να κάνει ο προϊστάμενος του τμήματος, μόνος του ή σε συνεργασία με τον διευθυντή του Νοσοκομείου.

Αυτές θα μπορούσαμε να πούμε ότι είναι οι πιό απλές τιμωρίες, οι οποίες λειτουργούν κυρίως αναστατωτικά, δηλαδή κάνουν τον εργαζόμενο να σκεφτεί το σφάλμα του και να μην το επαναλάβει. Βέβαια υπάρχουν ακόμη και πιο αυστηρές ποινές όπως :

- α) ιράτηση ενός ποσοστού** από τον μισθό για ορισμένο χρονικό διάστημα, ενώ ο μισθωτός είναι αναγκασμένος να παραβρίσκεται στην εργασία του.
- β) Διακοπή μισθοδοσίας εντελώς.** (Αυτό γίνεται συνήθως στην περίπτωση, που ο εργαζόμενος δεν παρεβρίσκεται στον τόπο εργασίας). Στην συνέχεια έχουμε την παραπομπή του μισθωτού στο Πειθαρχικό Συμβούλιο και ειδικότερα στο Κ.Υ.Σ. (Κοινό Υπηρεσιακό Δικαστήριο). Ακόμη αυστηρότερη ποινή είναι η παραπομπή στο Δικαστήριο, όπως και η διαθεσιμότητα.

Τέλος είναι η απόλυση.

Εδώ στο Νοσοκομείο τα πράγματα διαχωρίζονται: Για το Διοικητικό-Νοσηλευτικό προσωπικό αρμόδιος για την επιβολή μιάς ποινής είναι ο Προϊστάμενός του κάθε τμήματος, σε συνεργασία με το διευθυντή του Νοσοκομείου και ελάχιστες φορές παίρνει μέρος και ο Πρόεδρος, ενώ για το Ιατρικό προσωπικό, υπεύθυνος είναι ο διευθυντής της κάθε αλιευτικής χωριστά καθώς και ο Πρόεδρος του Ιατρικού Συμβουλίου.

Οι ποινές εφαρμόζονται και αναστατωτικά και προληπτικά.

Οι κανόνες της υπηρεσίας εφαρμόζονται κατά νόμο σύμφωνα με το Πειθαρχικό Δίκαιο.

Οι ποινές συμβάλλουν καθοριστικά για την καλή λειτουργία του οργανισμού, γιατί αν δεν υπήρχαν οι ποινές, ο καθένας θα έκανε ότι ήθελε με τα γνωστά αποτελέσματα.

Οι προϋποθέσεις για την καλή λειτουργία της επιχείρησης είναι: α) Καλό περιβάλλον εργασίας. β) Σεβασμός στην προσωπικότητα του κάθε εργαζόμενου, γ) αξιοκρατική μεταχείρηση, δ) αναγνώριση εργατικού ζήλου, ε) προτροπές και κίνητρα για καλύτερη απόδοση στην εργασία και στη) αναγνώριση ιδιαίτερου μανοτήτων κ.λ.π.

Κανένας από τους εργαζομένους δεν δέχεται ποινή αδιαμαρτύρητα, έχει δεν έχει δίκιο. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει από το Συμβούλιο το Διοικητικό του Νοσοκομείου να λάβει υπόψην του τα στοιχεία και να επαναεξετάσει το θέμα. Αν έχει δίκιο θα δικασθεί αν δχι θα τιμωρηθεί.

Οι συνέπειες της μή εκπλήρωσης της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας είναι: α) μείωση προσωπικότητας των εργαζομένων στα μάτια των συναδέλφων τους, β) Μείωση ή στασιμότητα στην βαθμολογική κλίμακα.

#### (4) Ιδιωτικές Επιχειρήσεις

##### 4.α. Σούπερ Μάρκετ Ανδρικόπουλος Πάτρας

Με επίσκεψη που κάναμε στο Σούπερ Μάρκετ "Ανδρικόπουλος" συγκεντρώσαμε πληροφορίες από τον ίδιο τον κ. Ανδρικόπουλο, σχετικά με το θέμα μας.

Συγκεκριμένα είπε: την νομοθέτηση της επιχείρησης την έχει ο διευθυντής με βάση τους νόμους του Κράτους.

Οι ποινές σε περίπτωση που δεν εφαρμόζονται οι κανόνες της επιχείρησης είναι: α) επεπληξη, β) απόλυση, γ) χρηματικές ποινές. Όλα αυτά ανάλογα με το είδος της αντιπειθαρχίας.

Για το αν τηρούνται οι κανόνες, επιβλέπει ο Διευθυντής.  
Οι ποινές τηρούνται προληπτικά.

Οι κανόνες του Πειθαρχικού Δικαίου εφαρμόζονται κατά νόμο, αλλά υπάρχουν ορισμένες ειδικές περιπτώσεις μή εφαρμόσιμες.

Η εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου, συμβάλλει στην καλή λειτουργία της επιχειρησης.

Οι προϋποθέσεις που υπάρχουν για την καλή λειτουργία της επιχειρησης είναι: Σωστές αποφάσεις και σεβασμός στις απαράσεις.

Στο αν εφαρμόζονται οι ποινές, αρμόδιος είναι ο Πρύτανες του τμήματος.

Η συμπεριφορά του εργαζόμενου απέναντι στις ποινές, είναι ανάλογη με τον χαρακτήρα του κάθε εργαζόμενου. Συνήθως δέχεται την απόφαση αλλά με εσωτερική αντίδραση.

Σαν συνέπεια της μή εφαρμογής των υποχρεώσεων του εργαζόμενου είναι η απόλυτη. Ακόμα η μή συμμόρφωση του εργαζόμενου στους κανόνες της επιχειρήσεως, συνεπάγεται την τοποθέτηση του εργαζόμενου σε άλλο πόστο, αλλά συνήθως αν ο εργαζόμενος έχει προβεί σε σοβαρό παράπτωμα, απολύεται. Αν κάνει κάποια ζημιά υλική, παρακρατείται μερικές φορές από τον μισθό του, (αν και αυτή είναι μία σπάνια περίπτωση). Αν η συμπεριφορά του απέναντι στον πελάτη είναι λανθασμένη και είναι εκτός των νόμων της καλής συμπεριφοράς, του γίνεται σύσταση και αν δεν εφαρμόζεται ο κανόνας, τότε απολύεται.

Σε περίπτωση κλοπής, ο διευθυντής θα κρίνει αν πρέπει να παραπεμφθεί ο εργαζόμενος σε ένδικα μέσα.

4.β. Βιομηχανία Ζυμαρικών "ΜΙΣΚΟ" ΠΑΤΡΑΣ

Διαλέξαμε μία από τις μεγάλες επιχειρήσεις της χώρας μας, ώστε να έχουμε μία ποικιλία επιχειρήσεων σε μέγεθος, ώστε η σύγκριση να είναι πιο ολοκληρωμένη.

'Ετσι επισκεφτήκαμε την Βιομηχανία Ζυμαρικών "ΜΙΣΚΟ" και και λάβαμε τις απαντήσεις από τον διευθυντή λογιστηρίου.

Τους νόμους της λειτουργίας της επιχείρησης τους νομοθετεί για δλα τα τμήματα το Κράτος, με νομικό χαρακτήρα, αλλά μπορεί ο ίδιος ο Γενικός Διευθυντής, σε συνεργασία με το Συμβούλιο της επιχείρησης, να ορίσουν τους νόμους μέσα στα πλαίσια του Κώδικα απέναντι στους εργαζόμενους.

Οι ποινές ποικίλουν ανάλογα με το παράπτωμα του κάθε εργαζόμενου. 'Ετσι αν ο εργαζόμενος καθυστερήσει στην ώρα έναρξης εργασίας δεν υπάρχει καμία περίπτωση να εργαστεί την αυτή ημέρα, με αποτέλεσμα να χάσει το μεροκάματό του. Στην περίπτωση που αυτό γίνεται σε τακτά χρονικά διαστήματα, επέρχεται η νόμιμη απόλυση και η επιχείρηση δίνει την αποζημίωση που του αναλογεί.

'Όταν ο εργαζόμενος δεν τηρεί τους νόμους της επιχείρησής του γίνεται επίπληξη, αλλαγή του πόστου του, κατακράτηση χρηματικών ποσών, και σε ακραία περίπτωση απόλυση.

Για το αν τηρούνται οι κανόνες της επιχείρησης επιβλέπει ο επόπτης του τμήματος, αυτός κάνει την επίπληξη και εν συνεχεία καταθέτει στον προϊστάμενο του τμήματος το συμβάν, και ο Προϊστάμενος δίνει την ανάλογη κύρωση, ανάλογα με το είδος του παραπτώματος.

Στην περίπτωση που το παράπτωμα είναι σημαντικό συγκαλείται Διοικητικό Συμβούλιο με επικεφαλή τον Πρόεδρο και λαμβάνον-

τας τα μέτρα και οι αποφάσεις.

Οι ποινές τηρούνται ανάλογα με το είδος τους και αναστατωτικά και προληπτικά.

Συνήθως οι κανόνες του Πειθαρχικού Δικαίου εφαρμόζονται κατά νόμο. Πάντα μιά μεγάλη επιχείρηση λαμβάνει υπόψην της τους νόμους του Πειθαρχικού Δικαίου. Η εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου συμβάλλει στην καλή αποτελεσματικότητα και λειτουργία της επιχειρήσεως.

Οι προϋποθέσεις που υπάρχουν για την καλή λειτουργία της επιχείρησης είναι πολλές.

Πρώτα από όλα, είναι η διάθεση του εργαζόμενου για την εργασία του, το κλίμα που επικρατεί μέσα στο τμήμα και γενικότερα σε όλη την επιχείρηση, ο χώρος αν ανταποκρίνεται στα γούστα των εργαζομένων, η διακοπή της εργασίας "διάλειμμα" οι αποδοχές να ανταποκρίνονται στην εργασία τους, και τόσες άλλες προϋποθέσεις, ώστε να υπάρχει δυστίκηση περιβάλλον για τον εργαζόμενο όπου περνάει πολλές ώρες από την ζωή του.

Αποτέλεσμα δύο αυτών είναι η σωστή από όλες τις πλευρές λειτουργία της επιχειρήσεως, ώστε να είναι όλοι ευχαριστημένοι, όχι μόνο οι εργαζόμενοι αλλά και η ίδια η "ΜΙΣΚΟ", να αναλαμβάνει κέρδη ώστε να επιζει, για να μπορεί να ανταποκρίνεται με το "παραπάνω της καλής θέλησης" στις απαιτήσεις δύο του κύριων της επιχειρήσης.

Υπεύθυνος στην εφαρμογή των ποινών είναι ο επόπτης του τμήματος, ο οποίος θα το παραπέμψη στον Προϊστάμενο του τμήματος, για να αναλάβει την κατηγορία.

Ο εργαζόμενος ανταποκρίνεται συνήθως θετικά στην περίπτωση ποινής του και εφαρμόζει τους νόμους της επιχειρησης.

Οι συνέπειες της μή εκπλήρωσης της υποχρέωσής του εργαζόμενου για την επιχείρηση, είναι οπωσδήποτε η κακή αποτελεσματικότητά της.

Τα είδη των ποινών είναι το πρόστιμο, που είναι ανάλογο με το είδος και την διάρκεια του παραπτώματος.

Η υποχρεωτική αποχή που εφαρμόζεται σύμφωνα και απολύτως με τον νόμο του Πειθαρχικού Δικαίου και η ποινή της απολύσεως, όπου λύεται κάθε επαφή του εργαζομένου με την επιχείρηση.

Τα πειθαρχικά ένδικα μέσα είναι η ίδια η επιχείρηση δηλαδή ο Διευθυντής και το Πειθαρχικό Συμβούλιο, αν όμως το αποτέλεσμα δεν ικανοποιεί γίνεται έφεση στο τμήμα κανονισμού εργασίας, κυρίως για την ποινή της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία.

#### 4.γ. Ξενοδοχείο "PION" Πάτρας

Άλλη επιχείρηση που επισκεφτήκαμε και θέσαμε τις ερωτήσεις μας είναι το ξενοδοχείο "PION" Πάτρας, όπου ο Διευθυντής μας είπε:

"Τους νόμους της επιχείρησης τους ορίζει ο ιδιοκτήτης όπου είναικαι διευθυντής, σύμφωνα και λαμβάνονται οδηγίες από το Κράτος.

Οι ποινές είναι διάφορες, ανάλογα με το είδος της ποινής του εργαζομένου. Συνήθως και σε απλές περιπτώσεις είναι η επιπληξη, το πρόστιμο, το οποίο εφαρμόζεται σπάνια και σε περίπτωση παραπτώματος επέρχεται η απόλυση.

Την επιχείρηση την επιβλέπει ο ίδιος ο διευθυντής σε συ-

νεργασία με τους υπαλλήλους.

Συνήθως οι ποινές τηρούνται προληπτικά.

Οι κανόνες του Πειθαρχικού Δικαίου εφαρμόζονται πάντα κατά νόμο και σε όλες τις περιπτώσεις.

Η εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου συμβάλει πάντα για την καλή λειτουργία της επιχειρήσεως.

Οι προϋποθέσεις για την καλή λειτουργία της επιχειρήσεως είναι:  
Να ανταποκρίνονται οι εργαζόμενοι στους κανόνες της επιχειρήσεως.

Η συμπεριφορά των εργαζομένων απέναντι στις ποινές είναι ανάλογη με τον χαρακτήρα του καθ' ενός.

Οι συνέπειες της μή εκπλήρωσης της υποχρέωσης του μισθωτού για παροχή εργασίας, έχει σαν αποτέλεσμα την κακή λειτουργία της επιχείρησης.

Ένδικα μέσα μέχρι τώρα δεν έχουν εφαρμοστεί.

Αν όμως χρειαστεί θα γίνει σύμφωνα με τους νόμους του Κράτους.

- (5) Παράρτημα από τον Εσωτερικό Κανονισμό Υπηρεσιών της Α.Ε. Γεφυροπλάστιγγας ΡΙΟΥ - ΑΚΤΑΙΟΥ .

Κ Ε Φ Α Δ Α Ι Ο Γ

Α Ρ Θ Ρ Ο 9

ΟΡΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο εργαζόμενος οφείλει:

- (α) Να εκτελεί με συνέπεια και πίστη την εργασία που ανατίθεται σ' αυτόν και να ακολουθεί τις οδηγίες που του δίδονται από την επιχείρηση.
- (β) Να διαχειρίζεται με απόλυτη υπευθυνότητα τα χρήματα της επιχείρησης κατά την εργασία του.
- (γ) Να συμπεριφέρεται με καλή διάθεση και πνεύμα συνεργασίας πρός τους συναδέλφους του και την επιχείρηση.
- (δ) Να παρέχει αυτοπροσώπως την εργασία του στον προσήκοντα και συμφωνηθέντα τόπο, χρόνο και κατά τον δέοντα τρόπο και να δεικνύει επιμέλεια.
- (ε) Να μην απομακρύνεται αδικαιολόγητα από τον τόπο της εργασίας του.
- (ζ) Να τηρεί όλες τις λοιπές υποχρεώσεις που επιβάλλονται στους εργαζόμενους από την Εργατική Νομοθεσία και τους κανόνες της καλής πίστης, και ως και τις διατάξεις του παρόντος.

A P Θ P O 10

ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- (1) Να τηρεί τους κανόνες της Εργατικής Νομοθεσίας και τους όρους του παρόντος.
- (2) Να τηρεί απέναντι στους εργαζόμενους την αρχή της ίσης μεταχείρισης και να λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την ασφάλεια του προσωπικού, και για την πρόνοια γι' αυτό.

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

A P Θ P O 11

- (1) Οι εργαζόμενοι της Επιχείρησης έχουν όλα τα δικαιώματα που απορρέουν από τις διατάξεις της κειμένης Νομοθεσίας, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, Διαιτητικές αποφάσεις, τις διατάξεις του παρόντος και τους όρους της ατομικής σχέσης εργασίας.
- (2) Οι εργαζόμενοι δικαιούνται επίσης να ενημερώνονται υπεύθυνα σε θέματα που τους αφορούν προσωπικά καθώς και σε γραπτή υποβολή παραπόνων πρός την επιχείρηση και την λήψη απαντήσεως εντός δέκα πέντε (15) ημερών από την επιχείρηση, σχετικά με τα παράπονα που υπεβλήθησαν.

A P Θ P O 12

ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ

- (1) Η Επιχείρηση δικαιούται σε άσκηση του διευθυντικού της δικαιώματος και σε ελεύθερη ρύθμιση των σχέσεών της πρός τους εργαζόμενους κατά τους δρους του Νόμου και τις διατάξεις του παρόντος.
- (2) Η επιχείρηση δικαιούται εδία :
- α. Να καθορίζει τον αριθμό των εργαζομένων σ' αυτήν σύμφωνα με τις διατάξεις του Εσωτερικού Κανονισμού Υπηρεσιών της.
  - β. Να καθορίζει το αντικείμενο της εργασίας.
  - γ. Να επιβάλλει πειθαρχικές κυρώσεις και να θεσπίζει κανόνες και διαδικασίες για την καλύτερη και αποτελεσματικότερη λειτουργία της επιχείρησης.
- (3) Η επιχείρηση έχει όλα τα λοιπά δικαιώματα που παρέχει η κειμένη Νομοθεσία.

A P Θ P O 13

ΝΥΚΤΕΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

- (1) Το εργατοτεχνικό προσωπικό της επιχείρησης (ζυγιστές) υποχρεούται και σε νυκτερινή εργασία σύμφωνα με τις ανάγκες και τις οδηγίες της επιχείρησης.

- (2) Η νυκτερινή απασχόληση όλων των εργαζομένων γίνεται εκ περιτροπής και με βάση την ισότητα.
- (3) Οι αποδοχές των εργαζομένων για την νυκτερινή απασχόληση ορίζονται με βάση τις κείμενες διατάξεις.

Κ Ε Φ Α Δ Α Ι Ο Ι

Π Ε Ι Θ ΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΝΝΟΙΑ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟΥ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΟΣ

A P Θ P O 29

- (1) Κάθε υπαίτια και καταλογιστή πράξη ή παράλειψη εργαζόμενου στην επιχείρηση που συνιστά παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος ή αντίκειται στο Νόμο ή τις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού ή την υπηρεσιακή τάξη ή είναι επιτρέπημια για τα πειθαρχικά ή ηθικά συμφέροντα της επιχείρησης συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα και τιμωρείται κατά τους δρους του παρόντος.
- (2) Το υπηρεσιακό καθήκοντος του εργαζομένου προσδιορίζεται τόσο από τις κείμενες διατάξεις, εγκυκλίους, οδηγίες ή διαταγές επιβαλλόμενες στον εργαζόμενο υποχρεώσεις, όσο και από την εντός της εργασίας διαγωγής που πρέπει αυτός να τηρεί.

A P Θ P O 30

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑΤΑ

Πειθαρχικά Παραπτώματα συνιστούν ιδία :

- (1) Η δημοσίως, προφορικώς ή εγγράφως άσκηση κριτικής των πράξεων της επιχείρησης ή των προϊσταμένων με εκφράσεις που αποδεικνύουν έλλειψη σεβασμού και σκόπιμη χρήση αβασίμων επιχειρημάτων.
- (2) Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων πρός απόκτηση υπηρεσιακής ευνοίας ή πρόκληση ή ματαίωση διαταγής της επιχείρησης.
- (3) Η κατά την υπηρεσία ή εκτός της υπηρεσίας ανάξια διαγώγη των εργαζομένων.
- (4) Η βραδεία προσέλευση ή πρόωρη αποχώρηση από την υπηρεσία.
- (5) Η ραθυμία, η αμέλεια καθώς και η ατελής και μή έγκαιρη εκπλήρωση του καθήκοντος ή η αδικαιολόγητη άρνηση πρός ιατρική εξέταση.
- (6) Η μή προσήκουσα συμπεριφορά πρός τους πολίτες, προϊσταμένους και λοιπούς εργαζόμενους.
- (7) Η αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία.
- (8) Η άρνηση ή παρέλκυση εκτελέσεως εργασίας.

- (9) Η παραβίαση της εχεμύθειας που επιβάλλεται από την επιχείρηση.
- (10) Η αποδοχή από τον εργαζόμενο δώρου ή άλλης υλικής ευνοίας από οποιονδήποτε για τέλεση υπηρεσίας ή μή.
- (11) Η μή προσήκουσα χρησιμοποίηση των πραγμάτων της επιχείρησεως.
- (12) Η παράβαση καθήκοντος κατά τον ποινικό Κώδικα ή άλλους Νόμους.
- (13) Ψευδείς αναφορές πρός την επιχείρηση επί θεμάτων που αφορούν τον εργαζόμενο.
- (14) Η ψευδής αναγγελία ασθενείας.
- (15) Η ανακοίνωση στοιχείων της επιχείρησης σε τρίτους.
- (16) Η μή έγκαιρη γνωστοποίηση πρός την επιχείρηση απουσίας λόγω κωλύματος (ασθενείς, ατυχήματος, ανωτέρας βίας κ.λ.π.).

A P Θ P O 31

P O I N E S

- (1) Για τα πειθαρχικά αδικήματα των προηγουμένων άρθρων προβλέπονται οι εξής ποινές:
  - α. Προφορική ή γραπτή παρατήρηση.
  - β. Επίπληξη.

- γ. Πρόστιμο έως του ενός εικοστού πέμπτου (1/25) του μηνιαίου μισθού.
- δ. Αργία έως δέκα ημέρες (10 ημ.) για κάθε ημερολογιακό έτος.
- ε. Οριστική απόλυση.
- (2) Οι ανωτέρω ποινές επιβάλλονται πάντοτε κατά δικαία κρίση και σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών. Ειδικά η θέση σε αργία επιβάλλεται κυρίως εν υποτροπή.
- (3) Πρό της επιβολής κάθε ποινής, ο εργαζόμενος καλείται εγγράφως επί αποδείξει σε απολογία. Η απολογία υποβάλλεται γραπτώς εντός πέντε (5) ημερών από της λήψεώς της κατά το προηγούμενο εδάφιο κλήσεως.

A P Θ P O 32

ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

- (1) Οι πειθαρχικές αποφάσεις πρέπει να είναι επαρκώς αιτιολογημένες, να περιέχουν τόπο και χρόνο εκδόσεως, τα ονόματα των δικασάντων, τα πραγματικά περιστατικά που θεμελιώνουν το αδίκημα, την διάταξη που το προβλέπει και το τιμωρεί, την ποινή που επιβάλλεται, τόπο και χρόνο που έλαβε χώρα το αδίκημα, καθώς και την απολογία ή την τυχόν κλήση σε απολογία του διωκομένου.

- (2) Οι επιβαλλόμενες ποινές εγγράφονται στο βιβλίο Ποινών κατά τους ορισμούς του Νόμου.

A P Θ P O 33

Π Ε Ι Θ ΑΡΧΙΚΩΣ ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΟΙ

Πειθαρχικώς Προϊστάμενοι είναι:

- α. Ο Πρόεδρος της Επιχειρήσεως.
- β. Το Διοικητικό Συμβούλιο της Επιχειρήσεως.
- γ. Οι Πρόεδροι των Κοινοτήτων που μετέχουν στην Επιχείρηση.
- δ. Τα Συμβούλια των Κοινοτήτων που μετέχουν στην Επιχείρηση.
- ε. Ο Νομάρχης.

A P Θ P O 34

Ε Ν Δ Ι Κ Α Μ Ε Σ Α

- (1) Κατά της Ποινής συγχωρείται έφεση εντός είκοσι (20) ημερών από της επομένης της επιδόσεως της καταδικαστικής αποφάσεως ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιχείρησης, του οικείου Κοιν. Συμβουλίου ή του οικείου Πειθαρχικού Συμβουλίου.
- (2) Ειδικά για την ποινή της αργίας συγχωρείται και έφεση ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής του Υπουργείου Εργασίας

εντός πέντε (5) ημερών από της επομένης της επιδόσεως της καταδικαστικής αποφάσεως.

- (3) Η προθεσμία και η άσκηση των ενδίκων μέσων αναστέλλεται την εκτέλεση της ποινής.

A P Θ P O 35

Π ΑΡΑΓΡΑΦΗ

- (1) Τα πειθαρχικά αδικήματα παραγράφονται εντός διετίας από τον χρόνο τελέσεως ή τον χρόνο που κατέστη δυνατή η άσκηση της πειθαρχικής διώξεως.
- (2) Πειθαρχικό παράπτωμα που αποτελεί και ποινικό αδίκημα, δεν παραγράφεται πρό της παρελεύσεως του χρόνου παραγραφής του ποινικού αδικήματος. Στην περίπτωση αυτή οι πράξεις της ποινικής διαδικασίας αποτελούν λόγω διακοπής της παραγραφής του πειθαρχικού αδικήματος.
- (3) Πειθαρχικό αδίκημα που παρεγράφη, μπορεί να ληφθεί υπ' όψη κατά τον κολασμό άλλου αδικήματος που διεγράφη προ της παραγραφής του.

Κ Ε Φ Α Λ Α Ι Ο Ε'

ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

A P Θ P O 39

Ο Παρών Κανονισμός :

- α. Κυρώνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας όπως ορίζεται ο Νόμος.
  - β. Αναρτάται σε εμφανές σημείο τόσο στα γραφεία της Επιχείρησης όσο και στους τόπους εργασίας.
  - γ. Ως πρός τα θέματα που πραγματεύεται συμπληρώνεται από τις κείμενες διατάξεις της αστικής και εργατικής Νομοθεσίας, από την οποία συμπληρώνονται και τα τυχόν κενά του.
- (2) Κατά την σύναψη της συμβάσεως εργασίας ο εργαζόμενος λαμβάνει γνώση του Κανονισμού αυτού και δηλώνει ρητά ότι προσχωρεί σ' αυτόν.
- (3) Εφαρμόζεται μόνον όταν οι διατάξεις του δεν αντίκεινται στην κειμένη Νομοθεσία, τις Σ.Σ.Ε., τις διαιτητικές ή Υπουργικές αποφάσεις.
- (4) Συντάσσεται και εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Επιχείρησης και τα Συμβούλια των Κοινοτήτων που μετέχουν στην επιχείρηση.
- (5) Αναθεωρείται μόνον κατόπιν αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της Επιχείρησης ή εφ' όσον προσβληθεί από τους εργαζόμενους κατά τις διατάξεις του Νόμου.

### ΕΠΙΛΟΓΟΣ - ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κάνοντας μια γενική ανασκόπηση του όλου θέματος, αυτόματα γίνεται αντιληπτή η σημασία του Πειθαρχικού Δικαίου μέσα στις επιχειρήσεις, είτε Δημοσίου είτε Ιδιωτικού Δικαίου.

Το Πειθαρχικό Δίκαιο αποτελεί θα λέγαμε το υπ' αριθμόν ένα στοιχείο για την ορθή λειτουργία των επιχειρήσεων.

Χωρίς αυτό δεν θα υπήρχε οργάνωση και τάξη. Ο κάθε εργαζόμενος θα μπορούσε να κάνει ότι αυτός ήθελε, με αποτέλεσμα την αποδοτικότητα της επιχείρησης. ή ίσως την καταστροφή της επιχείρησης.

Στο Πρώτο και Δεύτερο Κεφάλαιο της Εργασίας μας, προσπαθήσαμε να δώσουμε τις βασικότερες έννοιες και τις επικρατέστερες αρχές που θέτουν επώνυμοι συγγραφείς, (χυρίως νομικοί). Παρατηρήσαμε ότι ο ρόλος του Κράτους στο Πειθαρχικό Δίκαιο είναι σημαντικός. Νόμοι του Κράτους ορίζουν τα πλαίσια της πειθαρχικής εξουσίας των επιχειρηματιών - διευθυντών και οι ίδιοι οι νόμοι έρχονται αφ' ενός μέν, να προστατεύσουν τους εργαζόμενους από μία καταχρηστική δύκηση της πειθαρχικής εξουσίας, αφ' ετέρου να στηρίξουν τις ενέργειες της επιχείρησης στη δημιουργία ενός κλίματος αποδοτικότητας, παραγωγικότητας, ευρυθμίας ή τάξης.

Οι επισκέψεις που πραγματοποιήσαμε όμως στις επιχειρήσεις και στους οργανισμούς, μας έδωσαν την δυνατότητα να καταλήξουμε σε κάποια συμπεράσματα γύρω από το θέμα μας.

'Όλες οι επιχειρήσεις και οι οργανισμοί εφαρμόζουν κανόνες ή επιβάλλουν τις ποινές, αμέσως μόλις κάποιος τους παραβεί. Είναι δεδομένη λοιπόν, η αναγκαιότητα του Πειθαρχικού Δικαίου.

Δεν λειτουργεί επιχείρηση σωστά, αν δεν τεθούν οι κανόνες και δεν εφαρμοστούν.

- Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις υπάρχουν κανόνες όπου ορίζουν το πλαίσιο λειτουργίας των υποχρεώσεων των εργαζομένων. Οι κανονισμοί αυτοί είναι γραπτοί, είτε άγραφοι, γίνονται αμέσως γνωστοί στους εργαζόμενους, μόλις ενταχθούν στο χώρο της επιχείρησης. Εδώ "νομοθέτης" είναι συνήθως ο ιδιοκτήτης ή ο ανώτερος διευθυντής σε κάθε επιχείρηση, ο οποίος επιπλέον φροντίζει για την τήρηση των κανόνων και για την επιβολή των ποινών. Στις δημόσιες, όμως επιχειρήσεις, οι κανονισμοί προέρχονται από "πιστό ψηλά", δηλαδή είτε από το Υπουργείο είτε από την Βουλή, με την μορφή του Νόμου. Είναι δηλαδή πιστό απόμακρες, κοινές για πολλά άτομα ή απρόσωπες. Διαφέρει ο νομοθέτης από τον δικαστή. Ισως αυτή να είναι η αιτία αν και όχι η μοναδική της πιστό αυστηρής τήρησης των κανόνων στο ιδιωτικό τομέα σε σχέση με το Δημόσιο.

- Οι συνέπειες της τήρησης της πειθαρχίας είναι σημαντικές για την επιχείρηση. (Εύρυθμη λειτουργία, κλίμα εμπιστοσύνης, κ.τ.λ.). Οι συνέπειες, όμως της επιβολής ποινών είναι πολύ σημαντικές για τον εργαζόμενο. Είτε η πιστή ποινή επιβληθεί που είναι η προσβολή της προσωπικότητάς του, είτε η πιστή που είναι η στέρηση του μισθίου, ακόμα και η απόλυτή του, η ποινή είναι πάντα δυσάρεστη.

Γι' αυτό πρέπει να είναι δίκαιη, αντικειμενική, και να μην ταράξει το αίσθημα δικαίου μέσα στον χώρο του οργανισμού.

- Τέλος, παρατηρήσαμε ότι η εφαρμογή της πειθαρχίας ή του Πειθαρχικού Δικαίου, δεν είναι ανεξάρτητη από την γενικότερη

λειτουργία της επιχείρησης.

Στην ερώτησή μας "ποιές προϋποθέσεις υπάρχουν για την καλή λειτουργία της επιχείρησης, σε σχέση με την εφαρμογή του Πειθαρχικού Δικαίου", απαντήσεις όπως : Προϋπόθεση για καλή λειτουργία της επιχείρησης είναι η αρμονική συνεργασία κατωτέρου, ο σεβασμός της προσωπικότητας του κάθε ατόμου", μας δείχνουν ότι ένα αρμονικό ιλέμα εμπιστοσύνης, κατανόησης, συνεργασίας μέσα στην επιχείρηση, προδιαθέτει τον εργαζόμενο να επιθυμεί, να συμμορφωθεί, με τους κανόνες της επιχείρησης, με αποτέλεσμα να περιορίζονται κατά πολύ οι "αξιόποινες" συμπεριφορές".

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. "Εργατικό Δίκαιο"  
Αλεξ. Καρακατσάνη
2. "Το Πειθαρχικό Δίκαιο της επιχείρησης"  
Τρ. Μήτσου, εκδ. Σάκκουλα.
3. "Το Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη"  
Σπυρ. Σταμούλη, εκδ. Σάκκουλα.
4. "Διοίκηση και Εποπτεία Προσωπικού"  
Σ. Ζεφαρίδη.
5. "Άτομικό και Εργατικό Δίκαιο".  
Αλεξ. Καρακατσάνη εκ. Σάκκουλα.
6. "MANAGMENT του ανθρώπινου παράγοντα"  
Ε. Κατσιούλα.

