

**ΦΑΚΕΛΛΟΣ**

# ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ

**ΔΕΗ**



# ΦΑΚΕΛΟΣ: ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΑ

Επιμέλεια-παρουσίαση: Τάσος Λέκκας

**Quis, quid, ubi, quibus auxiliis, cur, quomodo, quando?**  
**(Ποιος, τι, που, με ποια μέσα, γιατί, πως, πότε;)**

Kουϊντιλιανός

Το κείμενο<sup>1</sup> που ακολουθεί και δημοσιεύτηκε σε σειρά άρθρων στο περιοδικό της ΕΔΟΠ/ΔΕΗ το 2002 και το 2003. Πρόθεση της δημοσίευσης του ήταν και είναι να γίνουν μερικές επισημάνσεις, σημαντικές κατά τη γνώμη μας, σε σχέση με τις πειθαρχικές διαδικασίες που ακολουθούνται στην Επιχείρηση, τις πρακτικές που εφαρμόζονται και τα προβλήματα που ήδη υπάρχουν.

Επιθυμία μας είναι, να αποτελέσει το συγκεκριμένο κείμενο ένα χρήσιμο οδηγό και βιοηθό σε όλους εκείνους οι οποίοι εμπλέκονται στις πειθαρχικές διαδικασίες.

Αρχικά πρέπει να τονιστεί ότι, η πειθαρχική διαδικασία σε βάρος κάποιου ή κάποιων συναδέλφων είναι μία εξαιρετικά σοβαρή ιστορία διότι αναφέρεται τελικά στην επαγγελματική και θητική μείωση του παραβάτη. Δηλαδή, εφόσον αποδειχθεί και γίνει δεκτή η ενοχή του παραβάτη συνεπάγεται την επαγγελματική και θητική του μείωση και τη γενικότερη προσβολή της προσωπικότητας του. Εύλογα, λοιπόν, συμπεραίνει κανείς ότι η πειθαρχική διαδικασία έχει απροσδιοριστες συνέπειες και δεν μπορεί να ασκείται με επιπολαιότητα, προχειρότητα και σε βάρος της προσωπικότητας κάθε υπαλλήλου.

Κάθε συνάδελφος απ' όποιο σημείο και αν εξετάζει την πειθαρχική διαδικασία, είτε από την σκοπιά του πειθαρχικού κριτή, είτε από τη σκοπιά του κρινόμενου υπαλλήλου, θα πρέπει να γνωρίζει ότι οι πειθαρχικές διατάξεις του Κανονισμού δεν είναι αυθύπαρκτες. Συνδέονται και με άλλους νόμους που αναφέρονται στο ίδιο ζήτημα (π.χ. Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα) και συμπληρώνονται και διευκρινίζονται στο πέρασμα του χρόνου από τις διάφορες αποφάσεις

<sup>1</sup> Το κείμενο έχει σκοπό να βοηθήσει κάθε συνάδελφο στα προβλήματα που ίσως αντιμετωπίσει στα πλαίσια μιας πειθαρχικής δίωξης. Για το λόγο αυτό είναι ελεύθερη η χρήση του και δεν υπόκειται σε κανένα περιορισμό. Βεβαίως επισημαίνουμε ότι κάθε τι που δεν είναι προϊόν του συγγραφέα υπόκειται στους νόμους και τους περιορισμούς της πνευματικής ιδιοκτησίας όπως αυτή εφαρμόζεται στη χώρα μας.

8. Η ΕΦΕΣΗ ΚΑΙ Η ΕΚΔΙΚΑΣΗ ΤΗΣ.
9. ΤΕΛΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ, ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΠΟΙΝΗΣ.
10. ΠΡΟΣΦΥΓΗ ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ.
11. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ.
12. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ - ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ - ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ - ΠΑΡΑΓΡΑΦΕΣ.
13. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.
14. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.

Με την ευκαιρία αυτή θα θέλαμε να τονίσουμε και τα εξής:

Το πειθαρχικό δίκαιο είναι ένα τμήμα από το σύνολο του δικαίου και ίσως το πιο δύσκολο. Αυτό διότι, αναφέρεται στις ιδιαιτερότητες των εργασιακών χώρων, εφαρμόζεται από πρόσωπα τα οποία δεν έχουν γνώσεις απονομής δικαιοσύνης και αντιστοιχεί σε άτομα που βρίσκονται κατά κανόνα σε σχέση αδυναμίας με αυτόν που ασκεί την πειθαρχική δικαιοδοσία. Επειδή είναι παράγωγο στοιχείο του Διευθυντικού δικαιώματος το οποίο αφορά τον τρόπο και τις προϋποθέσεις παροχής εργασίας και επειδή συνδέεται με αυτό που γενικότερα στο εργατικό δίκαιο ορίζεται σαν σχέση εξαρτημένης εργασίας, έχει συνήθως ένα χαρακτήρα "βίαιης" επιβολής πάνω στον εγκαλούμενο. Κατ' άλλους αυτή η επιβολή είναι δικαιολογημένη και κατ' άλλους όχι. Γεγονός είναι ότι ανάλογα με τη σκοπιά που το αντιμετωπίζει κανένας είναι δυνατόν να διαφωνήσει με τον τρόπο που ασκείται και εφαρμόζεται.

Στα άρθρα που ακολουθούν ξεκαθαρίζουμε ότι εξετάζουμε το πειθαρχικό πρόβλημα από την πλευρά του υπερασπιστή των εγκαλουμένων και δεν ασπαζόμαστε οποιαδήποτε εργοδοτική άποψη. Άρα κάθε επίκριση προς τα αναφερόμενα θα είναι δεκτή εάν προσθέτει θετικά στην υπεράσπιση των συναδέλφων. Αυτό βέβαια δεν σχετίζεται με τις ενδεχόμενες διαφορές ερμηνείας που μπορεί να προκύψουν από την επεξήγηση των διαφόρων νομικών διατάξεων. Ελπίζουμε να γίνουμε κατανοητοί και να βοηθήσουμε εκείνους που πραγματικά επιθυμούν να αποδώσουν δικαιούνη στον εργασιακό χώρο και όχι να ασκήσουν εξουσία επί αδυνάτων.

1. ΤΟ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ, ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΚΑΙ ΓΙΑΤΙ ΥΠΑΡΧΕΙ.

Κάθε επιχείρηση είναι μία μικρή κοινωνία η οποία υπάρχει μέσα σε μια μεγαλύτερη κοινωνία και συντονίζει τις δυνάμεις της για να επιτύχει ένα σκοπό. Δηλαδή, να παράξει ένα αγαθό, ένα προϊόν όπως συνηθίζουμε να λέμε.

Για να έλθει το αποτέλεσμα που προσδοκά η επιχείρηση πρέπει να διοικηθεί, δηλαδή, να συντονιστεί η λειτουργία της για την επίτευξη του σκοπού της.

Διοίκηση της επιχείρησης λοιπόν σημαίνει τη συντονισμένη δράση και την υπακοή σε αυτό το συντονισμό, αλλά πάντα με μοναδικό σκοπό την παραγωγή του προϊόντος που είναι και ο σκοπός της επιχείρησης.

Συνεπώς ο υπάλληλος της επιχείρησης πρέπει να υπακούει στη διοίκηση<sup>2</sup> της επιχείρησης για την εκτέλεση των εργασιών και την παραγωγή του προϊόντος, αλλά δεν οφείλει υπακοή σε ζητήματα που δεν σχετίζονται με το σκοπό και το στόχο της επιχείρησης.

Επίσης η επιχείρηση είναι ένα μικρό τμήμα του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου και άρα κάθε εντολή, που δίνεται από τη διοίκηση της επιχείρησης για οποιαδήποτε εργασία που γίνεται, πρέπει να είναι νόμιμη, δηλαδή, να μην παραβιάζει τους νόμους του κράτους, ή τις αποφάσεις που ρυθμίζουν τη λειτουργία της επιχείρησης.

Πρέπει λοιπόν να τονιστεί με έμφαση ότι η επιχείρηση και ο υπάλληλος σε όλο το φάσμα των υποχρεώσεων τους (αυτονότητα εντός ή εκτός της επιχείρησης), έχουν την ευθύνη και υπακούουν στους νόμους του κράτους όπως όλα τα φυσικά και νομικά πρόσωπα της κοινωνίας.

Ένα επί πλέον στοιχείο που προστίθεται και επιβάλλεται γενικά είναι πως, τόσο ο υπάλληλος όσο και η διοίκηση της επιχείρησης έχουν υποχρέωση και πρέπει να ενδιαφέρονται για την πρόσδοτη επιχείρησης.

Τώρα, για να εκτελέσει το έργο της, η διοίκηση της επιχείρησης, έχει τη δυνατότητα να δίνει εντολές και να επιβλέπει την τήρηση τους. Οι εντολές αυτές, όπως είπαμε ήδη, πρέπει να είναι νόμιμες και να αφορούν μόνο τους στόχους της επιχείρησης.

Σημειώστε ότι, εντολές που δεν ανταποκρίνονται στα συμφέροντα της επιχείρησης, έστω και αν φαίνονται σαν νόμιμες, δεν είναι νόμιμες και υπόκεινται ακόμα και σε δικαστικό έλεγχο.

Οι νόμιμες εντολές αυτές, λοιπόν, είναι το περίφημο ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ.

## 2. ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑ ΚΑΙ ΠΩΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΕΙΤΑΙ.

Αφού, λοιπόν, η διοίκηση της επιχείρησης έχει το δικαίωμα να δίνει εντολές πρέπει και να επιβλέπει την εφαρμογή τους.

**ΜΠΟΡΕΙ** συνεπώς να θεσμοθετηθεί ένα πλαίσιο κανόνων που το λέμε ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ της επιχείρησης και όταν κάποιος υπάλληλος, από πρόθεση και μόνον (πιο σωστά υπαίτια), παραβιάσει αυτούς τους κανόνες τότε και μόνον τότε μπορεί να τον ελέγξει πειθαρχικά και να του επιβάλλει ποινές από εκείνες που ήδη έχουν προβλεφτεί.

Για να υπάρξει πειθαρχικό παράπτωμα θα πρέπει προηγούμενα να έχει υπάρξει, εντολή, ή κανόνας, ή εγκύκλιος, ή κανονισμός, ή οιδίη που ο υπάλληλος θα γνωρίζει οπωσδήποτε από πριν από την πράξη του και να είναι νόμιμο, δηλαδή να υπακούει στους νόμους του κράτους. Δηλαδή, ο υπάλληλος πρέπει να γνωρίζει ότι αυτό που κάνει είναι παραβίαση των υποχρεώσεων του.

Εάν δεν υπάρχει θεσμοθετημένη παράβαση **ΔΕΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΑΔΙΚΗΜΑ**. Προσοχή όμως, τα αυτονόητα δεν είναι δυνατόν να γράφονται και αυτά σε ένα χαρτί, και επειδή ο υπάλληλος έχει και κρίση και μνήμη, σημαίνει ότι στις υποχρεώσεις του περιλαμβάνονται και αυτά που όλοι μας καταλαβαίνουμε ότι ανήκουν στις υποχρεώσεις μας. Υπάρχουν λοιπόν ορισμένα σημεία που αποτελούν αυτονόητη υποχρέωση του υπαλλήλου και κανείς δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι, “αυτό δεν μου το είχατε πεί”. Για την αποφυγή παρεξήγήσεων αυτά τα σημεία τα καταλαβαίνουμε όλοι και δεν είναι θέματα ή ζητήματα τόσο δύσκολα. Π.χ. το να προσέχεις και να μην καταστρέφεις την περιουσία της επιχείρησης είναι κάτι που όλοι το καταλαβαίνουμε. Γενικά, όταν κρίνονται τέτοιους είδους ασαφή γεγονότα, κρίνονται με τη λογική του πως θα συμπεριφερόταν κανείς εάν ήταν δική του η επιχείρηση.

## 3. ΠΩΣ ΔΙΑΠΙΣΤΩΝΕΤΑΙ ΕΝΑ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑ.

Από την περιγραφή που κάναμε φαίνεται ότι για να θεωρηθεί κάτι σαν πειθαρχικό παράπτωμα απαιτείται μια σοβαρή διαδικασία και είναι λογικό αυτό διότι η διαπίστωση ότι κάποιος υπάλληλος έκανε πειθαρχικό παράπτωμα είναι επίσης μια πολύ σοβαρή υπόθεση όπως ήδη τονίσαμε.

Ο κανονισμός προβλέπει και είναι γενικά δεκτό ότι, το πειθαρχικό παράπτωμα, το αντιλαμβάνεται κάποιος ο οποίος έχει την ιδιότητα του προϊσταμένου. Όμως αυτό δεν είναι αποκλειστικό και ένα πειθαρχικό παράπτωμα μπορεί να το αντιληφθεί και ο οποιοσδήποτε συνάδελφος. Η διαφορά είναι πως, ο συνάδελφος, μη γνωρίζοντας, κατά τεκμήριο, την ιδιαιτερότητα του συμβάντος το διαπιστώνει λογικά σαν μια ανωμαλία στη λειτουργία της υπηρεσίας και σαν τέτοια, έχει λογική να την επισημάνει.

Το ότι αντιλαμβάνεται κάποιος κάτι σαν πειθαρχικό παράπτωμα δεν σημαίνει ότι πράγματι υπάρχει κάτι τέτοιο. Για το λόγο αυτό, πρέπει να διερευνηθούν τα πάντα. Η διερεύνηση γίνεται πάντοτε με κανονική ανακριτική διαδικασία την οποία διατάσσει αυτός που έχει την ευθύνη του πειθαρχικού ελέγχου.

Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει εάν το υποτιθέμενο παράπτωμα το διαπίστωσε υπάλληλος που δεν έχει αρμοδιότητα προϊσταμένου και το ανακοίνωσε στον προϊστάμενο του.

Ο κανονισμός μιλάει για μια άτυπη συλλογή πληροφοριών, όμως πλέον αυτό έχει απορριφθεί διότι δεν προστατεύει τα δικαιώματα του εγκαλουμένου και έτσι κάθε πληροφορία ή αναφορά ή ανακοίνωση οφείλει να είναι γραπτή και να αποτελεί τμήμα του πειθαρχικού φακέλου που δημιουργείται υποχρεωτικά για κάθε περίπτωση πειθαρχικού ελέγχου.

Εάν αυτός που αντιλαμβάνεται το υποτιθέμενο πειθαρχικό παράπτωμα έχει πειθαρχική δικαιοδοσία και κρίνει ότι δεν χρειάζεται συμπληρωματικές πληροφορίες για το περιστατικό, τότε, έχει το δικαίωμα, να περιγράψει με ακρίβεια την πράξη που διαπίστωσε, να διατυπώσει τις παραβιάσεις των κανόνων που έχουν γίνει, να ορίσει και τις διατάξεις που παραβίασε ο υπάλληλος σε μια γραπτή πάντοτε ΚΛΗΣΗ ΣΕ ΑΠΟΛΟΓΙΑ και να του ζητήσει με τον τρόπο αυτό εξηγήσεις για τις πράξεις του, δηλαδή, να απολογηθεί.

Μόνον σε αυτή την περίπτωση η κλήση σε απολογία είναι θεμιτή και βεβαίως νόμιμη. Σε κάθε άλλη περίπτωση πρέπει να προηγείται ανάκριση όπως θα δούμε παρακάτω.

Τονίζεται και πάλι ότι για να συμβεί αυτό (απευθείας κλήση σε απολογία) πρέπει αυτός που έχει πειθαρχική δικαιοδοσία να είναι φυσικός προϊστάμενος του υπαλλήλου και να έχει διαπιστώσει ο ίδιος (να είναι παρών δηλαδή) την παράβαση.

Συνεπώς όπου ο φυσικός και πειθαρχικός ταυτόχρονα προϊστάμενος είναι παρών και διαπιστώνει ο ίδιος την παράβαση, τότε, είναι υποχρεωμένος να καλέσει σε απολογία τον υπάλληλο. Όπου δεν είναι παρών ο φυσικός και πειθαρχικός προϊστάμενος, τότε, πρέπει να γίνει ανάκριση με βάση την αγαφορά που είναι υποχρεωμένος να καταθέσει εκείνος που αντιλαμβάνεται την πειθαρχική παράβαση.

Αρα το πειθαρχικό παράπτωμα ή το βλέπει ο αρμόδιος προϊστάμενος και καλεί σε απολογία ή διενεργεί κανονική γραπτή ανάκριση αφού του υποβληθεί η γραπτή πάντοτε αναφορά εκείνου που είδε την παράβαση.

Σημασία έχει να γίνει κατανοητό ότι, δεν υπάρχουν “τυφλοί” στο χώρο της εργασίας και αυτοί που αποσιωπούν πειθαρχικές παραβάσεις που διαπίστωσαν διαπράττουν και αυτοί πειθαρχικό αδίκημα και ελέγχονται για το λόγο αυτό.

Επίσης, ορισμένες φορές, συμβαίνει μια ανώμαλη κατάσταση στο χώρο της δουλειάς, δηλαδή στη λειτουργία της υπηρεσίας, που όμως δεν φαίνεται με την πρώτη ματιά να έχει κάποιο υπεύθυνο.

Και σ' αυτές τις περιπτώσεις διενεργείται ανάκριση όπως βεβαίως και στις άλλες που ήδη περιγράψαμε.

Σε κάθε περίπτωση κάθε υπάλληλος, ανεξάρτητα από τη διοικητική στάθμη που ανήκει και επειδή οφείλει να ενδιαφέρεται για την υπηρεσία του, **EINAI YΠΟΧΡΕΩΜΕΝΟΣ** να αναφέρει κάθε παράβαση που ο ίδιος διαπιστώνει όποιον και αν αφορά, από τον εργάτη μέχρι και τον ίδιο τον Διευθύνοντα Σύμβουλο!!!

**Η υποχρέωση ενδιαφέροντος για την επιχείρηση ανήκει σε όλους και δεν είναι προνόμιο ορισμένων ούτε είναι δήθεν όπλο στα χέρια κάποιων επιπέδων.**

## 4. Η ΑΝΑΚΡΙΣΗ ΓΙΑ ΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΠΑΡΑΠΤΩΜΑ ΚΑΙ ΤΟ ΠΟΡΙΣΜΑ ΤΗΣ.

Για να γίνει κάποια ανάκριση πρέπει αρχικά να γίνουν κάποια πράγματα τα οποία εξασφαλίζουν ότι η ανάκριση θα γίνει με σωστό τρόπο για να μπορεί έτσι να έχει το σωστό αποτέλεσμα.

Πρέπει πάντα να θυμόμαστε ότι οι τυπικές προϋποθέσεις δεν υπάρχουν για να γκρινιάζουμε. Οι τυπικές προϋποθέσεις έχουν οριστεί διότι με αυτό τον τρόπο εξασφαλίζονται τα δικαιώματα του υπαλλήλου και με τον τρόπο αυτό ο ανώτερος κριτής έχει τη βεβαίοτητα ότι δεν διώκει έναν αθώο αλλά έναν υπάλληλο που παραβίασε πράγματα τις υποχρεώσεις του. Αυτό ισχύει σε όλες τις φάσεις του πειθαρχικού ελέγχου και τα δικαιώματα των εγκαλουμένων (έτοιμοι ονομάζουμε συνήθως τους κατηγορούμενους στα πειθαρχικά) είναι αναπαλλοτρίωτα.

Για να γίνει ανάκριση λοιπόν πρέπει αρχικά να συγκροτηθεί ανακριτική επιτροπή δηλαδή, να εκδοθεί γραπτή απόφαση του αρμόδιου προϊσταμένου που να περιγράφει με ακρίβεια το περιστατικό (τόπος, χρόνος, περιγραφή) για το οποίο αναζητούνται οι υπεύθυνοι, ή ενδεχόμενα να ορίζει το περιστατικό και τους εικαζόμενους υπεύθυνους και να ορίζει, επίσης και τα πρόσωπα που θα κάνουν την ανάκριση.

Η απόφαση για τη συγκρότηση ανακριτικής επιτροπής κοινοποιείται σε κάθε πρόσωπο το οποίο αφορά. Δηλαδή, στα μέλη της ανακριτικής επιτροπής και εάν στρέφεται εναντίον συγκεκριμένου υπαλλήλου βεβαίως και σε αυτόν. Με τον τρόπο αυτό δίνεται το δικαίωμα στον υπάλληλο σε βάρος του οποίου στρέφεται συγκεκριμένα η ανάκριση να διατυπώσει τις αντιρρήσεις του για τα πρόσωπα της ανακριτικής επιτροπής και έτσι αυτά να εξαιρεθούν από την ανακριτική διαδικασία, όπως η επίσης και να προτείνει μάρτυρες στην υπόθεση που εξετάζεται. Αυτό βεβαίως δεν μπορεί να συμβεί εάν οι υπεύθυνοι ενός γεγονότος δεν είναι γνωστοί και αναζητούνται, οπότε και δεν υπάρχει συγκεκριμένο πρόσωπο σε βάρος του οποίου να στρέφεται η ανάκριση.

Στο σημείο αυτό πρέπει να σημειωθεί ότι **δικαίωμα εξαίρεσης έχει ο εγκαλούμενος και για τη ή τα πρόσωπα που λειτουργούν σαν πειθαρχικά όργανα**.

Δηλαδή, υπάρχει

νου εάν αυτό, έχει μεροληπτήσει, ή ενεργεί μεροληπτικά, ή παραβιάζει τις οφειλόμενες υποχρεώσεις του σε βάρος της πειθαρχικής διαδικασίας, ή γενικά όπως λέγεται, “δεν παρέχει τα εχέγγυα για ορθή και δίκαιη κρίση”. Βεβαίως πάντοτε οποιαδήποτε αίτηση εξαίρεσης πρέπει να είναι σαφής, να στηρίζεται σε πραγματικά περιστατικά και είναι αποτέλεσμα φόβου ή βεβαιότητας μεροληπτικής συμπεριφοράς εκ μέρους του πειθαρχικού οργάνου. Εάν η αίτηση εξαίρεσης, είναι αόριστη, ή ασαφής, ή υποβάλλεται μόνον για να καθυστερήσει την πειθαρχική διαδικασία, τότε βεβαίως εύλογα τα απορριφθεί. Πάντοτε όμως αυτός που απορρίπτει την αίτηση εξαίρεσης και ο οποίος ΔΕΝ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΕΙΝΑΙ ΕΚΕΙΝΟΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΠΟΙΟ ΖΗΤΗΘΗΚΕ Η ΕΞΑΙΡΕΣΗ, έχει υποχρέωση να αιτιολογεί την απόφαση του και να αποδεικνύει για ποιους λόγους δεν δέχεται την εξαίρεση.

Θυμίζουμε, **τα πάντα είναι γραπτά**, και η αίτηση εξαίρεσης, και η απάντησή της (αποδοχή ή απόρριψη).

Ανεξάρτητα πάντως από αυτά ο κανονισμός προβλέπει και ορίζει με ακρίβεια ποια πρόσωπα δεν μπορούν να είναι μέλη ανακριτικών επιτροπών. Τα ίδια ακριβώς ισχύουν και για τα πειθαρχικά όργανα. Δηλαδή, πρόσωπα που δεν μπορούν να είναι μέλη ανακριτικών επιτροπών δεν μπορούν επίσης να ασκούν και πειθαρχική διαδικασία στα συγκεκριμένα ζητήματα.

Καλό είναι επίσης να γνωρίζετε ότι σε όλες αυτές τις περιπτώσεις ο εγκαλούμενος έχει το δικαίωμα να συνοδεύεται και από το δικηγόρο του και να συμπαρίσταται με αυτόν παρά την απαγόρευση που περιέχεται στον κανονισμό.

Επίσης έχει το δικαίωμα να εξετάζει και αυτός τους μάρτυρες που καλούνται από την ανακριτική επιτροπή τελευταίος πάντοτε και βεβαίως να συμπαρίσταται στην εξέταση τους. Επίσης έχει το δικαίωμα να προτείνει τους δικούς του μάρτυρες και να τους εξετάζει και αυτός πάντα τελευταίος.

**Έχει, δηλαδή, τα πλήρη δικαιώματα ενός κατηγορούμενου σε μία δίκη.**

Η ανακριση προϋποθέτει και επιβάλλει, να καλούνται οι μάρτυρες και να εξετάζονται ανεπηρέαστοι από οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση απειλή, να τους υποβάλλονται σαφείς ερωτήσεις και να δίδονται σαφείς απαντήσεις, δεν επιτρέπεται να υποβάλλονται στους μάρτυρες παραπλανητικές ερωτήσεις

ούτε να εξετάζονται παρόντων τρίτων προσώπων τα οποία με οποιοδήποτε τρόπο (ακόμα και με την παρουσία τους) επηρεάζουν την εξέταση τους. Οι μάρτυρες οφείλουν να είναι ειλικρινείς και να περιγράφουν περιστατικά και όχι προσωπικές τους απόψεις. ΠΑΝΤΟΤΕ η ανάκριση είναι μυστική και απαγορεύεται η παρουσία τρίτων στις διαδικασίες της. Μόνη εξαίρεση είναι η δυνατότητα πρόσληψης γραμματέα της ανακριτικής επιτροπής ο/η οποία έχει τις ίδιες υποχρεώσεις με τα υπόλοιπα ανακριτικά μέλη.

Κάθε κατάθεση, οποιουδήποτε, αποτυπώνεται αυτούσια στο έγγραφο της ανάκρισης το οποίο ο μάρτυρας μετά το τέλος της το ξαναδιαβάζει με προσοχή ώστε να είναι σίγουρος ότι αυτά που είπε αποδόθηκαν σωστά στο χαρτί και το συνυπογράφει MAZI με την ανακριτική επιτροπή και τον/την γραμματέα εάν υπάρχει.

Κανένας δεν μπορεί να επικαλεστεί στοιχεία που δεν έχουν κατατεθεί στην ανάκριση ή δεν περιλαμβάνονται στις μαρτυρικές καταθέσεις.

Όταν ολοκληρωθεί η ανακριτική διαδικασία τότε η ανακριτική επιτροπή συντάσσει το πόρισμα της το οποίο θα περιέχει συγκεκριμένες απαντήσεις μόνον σε εκείνα τα οποία αναφέρονται στο έγγραφο με το οποίο συγκροτήθηκε η επιτροπή. Για όσα στοιχεία δεν μπόρεσε να καταλήξει σε πόρισμα, το επισημαίνει, όπως, επίσης, επισημαίνει και τους λόγους για τους οποίους δεν μπόρεσε.

Η ανακριτική επιτροπή ΔΕΝ ΕΙΝΑΙ ΟΡΓΑΝΟ ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΗΣ ΕΝΟΧΗΣ ή ΑΘΩΟΤΗΤΑΣ κάποιου. Είναι όργανο έρευνας και συνεπώς δεν νομιμοποιείται να εκφράζει απόψεις περί της ενοχής ή μη κάποιου, αρμοδιότητα που ανήκει MONON στα θεομοθητημένα πειθαρχικά όργανα. Το πόρισμα της αναφέρεται μόνον στα γεγονότα που διαπιστώθηκαν από την ανάκριση και τις συνθήκες υπό τις οποίες αυτά συντελέστηκαν.

Η ανακριτική επιτροπή δεν μπορεί να συντάξει πόρισμα για θέματα που δεν της έχουν ανατεθεί από τη συγκρότηση της. Εάν ωστόσο διαπιστώσει κάποιες παραβάσεις που μέχρι τότε ήταν άγνωστες, μπορεί να τις διατυπώσει σε ξεχωριστή και ανεξάρτητη αναφορά της και, όπως ο κάθε υπαλληλος, να την απευθύνει στον αρμόδιο προϊστάμενο ο οποίος βεβαίως θα ξεκινήσει νέα πειθαρχική διαδικασία εάν αυτά που του αναφέρονται συνιστούν πειθαρχική παράβαση.

Κάθε πόρισμα συνοδεύεται από όλα απαραίτητως τα έγγραφα που έχουν κατατεθεί στην ανακριτική επιτροπή ανεξάρτητα εάν είναι αναγκαία για τη σύνταξη του και φυσικά από όλες τις καταθέσεις των μαρτύρων.

Όλα αυτά τα έγγραφα είναι τμήμα του πειθαρχικού φακέλου του οποίου ο εγκαλούμενος έχει δικαίωμα να λάβει απλά αντίγραφα ή και αντίγραφα επικυρωμένα για κάθε νόμιμη χρήση.

## 5. Η ΚΛΗΣΗ ΣΕ ΑΠΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΓΚΑΛΟΥΜΕΝΟΥ.

Η αξιολόγηση κάποιων περιστατικών σαν πειθαρχικά επιλήψιμων δεν ανήκει όπως είπαμε στην αρμοδιότητα της ανακριτικής επιτροπής. Η ανακριτική επιτροπή στην πραγματικότητα είναι ένα εργαλείο αυτού που ασκεί τον πειθαρχικό έλεγχο και στόχο έχει να καταγράψει αποδεδειγμένα όλα τα περιστατικά που συνθέτουν μια πράξη.

Πρέπει να τονίσουμε ότι με τη λέξη **“πράξη”** εννοούμε, και ότι κάνει κανείς, και ότι δεν κάνει. Δηλαδή εννοούμε, ενέργεια ή παράλειψη. Άρα, πειθαρχικό παράπτωμα, είναι και να μην κάνει κάποιος κάτι που είχε υποχρέωση να κάνει. Π.χ. να μην ασκήσει πειθαρχική δίωξη παρότι έχει διαπιστώσει πειθαρχικό παράπτωμα και είναι αρμόδιος γι' αυτό.

Όταν λοιπόν, ο πειθαρχικός κριτής πάρει το φάκελο των ανακρίσεων τότε πρέπει να αξιολογήσει τις πράξεις που αναφέρονται. Εάν κρίνει ότι δεν υφίσταται πειθαρχική παράβαση τότε συντάσσει ένα έγγραφο με τις διαπιστώσεις του και υποβάλλει όλο το φάκελο στον αμέσως ανώτερο iεραρχικά πειθαρχικό κριτή. Εκείνος με τη σειρά του εάν συμφωνεί με τον προηγούμενο βάζει την υπόθεση στο αρχείο αφού συντάξει και αυτός το αντίστοιχο διαπιστωτικό έγγραφο ή, εφόσον διαφωνεί, έχει τη δυνατότητα να αποφασίσει συμπληρωματική ανάκριση μετά το πέρας της οποίας επαναξιολογεί την υπόθεση και ή καλεί σε απολογία ή την βάζει στο αρχείο. Εάν τώρα ο ανώτερος πειθαρχικός κριτής κρίνει από τα αποτελέσματα των πρώτων ανακρίσεων ότι υπάρχει πειθαρχική ευθύνη τότε συντάσσει και αποστέλλει την ΚΛΗΣΗ ΣΕ ΑΠΟΛΟΓΙΑ.

Πρέπει να σημειωθεί ότι εφόσον η ανάκριση εστρέφετο κατά συγκεκριμένου προσώπου το πρόσωπο αυτό πρέπει να λάβει γνώση της απόφασης των πειθαρχικών κρι-

τών να θέσουν την υπόθεση στο αρχείο.

Σε κάθε περίπτωση υπάρχει το ενδεχόμενο η ανακριτική διαδικασία να είναι ελλιπής και το αρμόδιο πειθαρχικό όργανο να διατάξει τη συμπλήρωση της, συγκροτώντας ΝΕΑ ανακριτική επιτροπή με τον ίδιο ακριβώς τρόπο που συγκροτήθηκε και η πρώτη και με συγκεκριμένο ανακριτικό θέμα, συμπληρωματικό των ελλείψεων του προηγούμενου, αλλά, **όχι επανάληψη** του προηγούμενου.

**Η κλήση σε απολογία** είναι η τελική πράξη του πειθαρχικού κριτή και σ' αυτήν αποτυπώνεται με την οφειλόμενη ακρίβεια όλη η πειθαρχική παράβαση.

**Η κλήση σε απολογία δεσμεύει τον πειθαρχικό κριτή και όλο το φάσμα της πειθαρχικής διαδικασίας.**

Όταν ο πειθαρχικός κριτής συντάξει και αποστέλλει την κλήση σε απολογία δεν έχει το δικαίωμα να μεταβάλλει κάτι από αυτήν. Η κλήση σε απολογία δεν τον δεσμεύει απλώς, τον καθιστά και υπεύθυνο για τις κατηγορίες που απευθύνεται. Εάν αυτά που γράφει στην κλήση σε απολογία είναι αόριστα τότε ο εγκαλούμενος είναι φυσικό και επόμενο ότι δεν μπορεί να απολογηθεί, όχι από υπαιτιότητα του, αλλά από ευθύνη του πειθαρχικού κριτή και βέβαια μια τέτοια κλήση είναι άκυρη. Επίσης, εάν είναι ανακριβή τα περιεχόμενα στην κλήση σε απολογία προκύπτει θέμα υπαιτιότητας του πειθαρχικού οργάνου για μεροληπτία ή άδικη πειθαρχική δίωξη ανάλογα με την ιδιαίτερότητα των ανακριθείων. Πρέπει λοιπόν να δούμε με ιδιαίτερη σοβαρότητα το ζήτημα της κλήσης σε απολογία και να θυμόμαστε ότι η κλήση σε απολογία δεν μπορεί να στηρίζεται σε ότι καλείται “μου είπε αυτός στον διάδρομο” αλλά μόνον σε αποδεδειγμένα στοιχεία και περιστατικά.

Η κλήση σε απολογία μπορεί να είναι μόνον γραπτή και να ορίζει ρητά ότι πρόκειται για κλήση σε απολογία. Εάν δεν συμβαίνει αυτό τότε δεν έχουμε κλήση σε απολογία και άρα δεν έχουμε πειθαρχική διαδικασία. Η κλήση σε απολογία πρέπει να ορίζει με απόλυτη ακρίβεια τα περιστατικά τα οποία συνιστούν την αντιπειθαρχική πράξη. Δηλαδή, ό

ντοτε γραπτά. Το πρόσωπο είναι ο αποδέκτης της κλήσης. Επίσης πρέπει να αναφέρει από πού διαπιστώθηκαν όλα αυτά, δηλαδή εάν ο πειθαρχικός κριτής τα διαπίστωσε ο ίδιος ή είναι προϊόν ανάκρισης. Όλα αυτά είναι απολύτως αναγκαία στοιχεία για να στοιχειοθετηθεί η αντιπειθαρχική πράξη, να περιγραφούν πλήρως οι εικαζόμενες ευθύνες του εγκαλούμενου και να μπορέσει ο εγκαλούμενος να απολογηθεί για αυτά. Εάν λείπει κάτι από αυτά αυτόματα τότε η κλήση σε απολογία γίνεται αόριστη.

Σε ότι αφορά τον **παρεχόμενο χρόνο για την υποβολή απολογίας**, ο κανονισμός ορίζει ότι **ο χρόνος πρέπει να είναι εύλογος**.

Δηλαδή, ο κανονισμός παρέχει στον εγκαλούμενο άνεση προκειμένου να απολογηθεί και ορίζει σαν ελάχιστο χρόνο τις τέσσερις ημέρες. **Οι τέσσερις ημέρες είναι ο μικρότερος χρόνος**, είναι δηλαδή η ασφαλιστική δικλείδα του εγκαλουμένου και δεν

είναι ο χρόνος που είναι πραγματικά εύλογος. Πρέπει λοιπόν ο πειθαρχικός κριτής να αναμένει την κλήση σε απολογία όταν θα του υποβληθεί και όχι μέσα στο χρόνο των τεσσάρων ημερών. Μάλιστα ο κανονισμός προχωρώντας ακόμα περισσότερο ορίζει ότι, απολογία που υποβλήθηκε εκπρόθεσμα λαμβάνεται υπόψη. Δηλαδή τελικά “επιβάλλει” στον πειθαρχικό κριτή να σεβαστεί την απολογία του εγκαλουμένου όταν αυτή υποβληθεί. Όλα αυτά στοιχειοθετούν ότι, ο εγκαλούμενος είναι αυτός που ορίζει τον εύλογο χρόνο και δεν είναι κατ’ ανάγκην εύλογος χρόνος οι τέσσερις ημέρες που αποτελούν και τη συνηθισμένη “καραμέλα”. Θα πρέπει λοιπόν ο εγκαλούμενος άμεσα να ενημερώνει τον πειθαρχικό κριτή, έγγραφα, για το χρόνο στον οποίο θα υποβάλλει την απολογία του για να μην θεωρηθεί ότι καθυστερεί αυτός την πειθαρχική διαδικασία. Αυτό είναι υποχρεωτικό και στην περίπτωση που ο εγκαλούμενος επιθυμεί να παρουσιάσει έγγραφα αποδεικτικά στοιχεία τα οποία απαιτούν κάποιο χρόνο για να εκδοθούν ή τουλάχιστον για να έλθουν στα χέρια του εγκαλουμένου και τότε έχει το απόλυτο δικαίωμα να ενημερώσει τον πειθαρχικό κριτή ότι θα υποβάλλει την απολογία του “τότε”, διότι “τότε” θα έχει και τα συνοδευτικά αποδεικτικά στοιχεία.

Στο σημείο αυτό πρέπει να παρατηρήσουμε ένα αδύνατο σημείο, η πειθαρχική διαδικασία πρέπει να κινείται γρήγορα. Συνεπώς, ο εύλογος χρόνος ή συνυποβολή και

άλλων εγγράφων στοιχείων, δεν παρέχει το δικαίωμα στον εγκαλούμενο να κωλυσιεργεί επίτηδες την διαδικασία. Δηλαδή, αυτά δεν μπορούν να λειτουργούν σαν πρόσχημα για να μην προχωρήσει ο πειθαρχικός έλεγχος. Σε μια τέτοια περίπτωση ο πειθαρχικός κριτής έχει την ανοχή να ορίσει τελικές προθεσμίες. Αυτό όμως μπορεί να γίνει μόνον αφού έγκυρα και αιτιολογημένα, ο πειθαρχικός κριτής, διαπιστώσει συστηματική καθυστέρηση. Μέχρι τότε είναι υποχρεωμένος να σεβαστεί τον κανονισμό που απαιτεί και επιβάλλει τον “εύλογο” χρόνο.

Βεβαίως δεν προβλέπεται πειθαρχική παράβαση διότι καθυστέρησε ο εγκαλούμενος να υποβάλει την απολογία του. Εξ άλλου ο εγκαλούμενος δεν είναι υποχρεωμένος να απολογηθεί. Το εάν θα υποβάλλει απολογία ή όχι απόκειται στην δική του ευχέρεια για την επιλογή της υπερασπιστικής του γραμμής.

Θυμίζουμε και τονίζουμε και πάλι ότι τα πάντα λειτουργούν γραπτά έτσι ώστε να αποκλείεται οποιαδήποτε παρανόηση ή κακόβουλη συμπεριφορά.

Όταν λάβει ο εγκαλούμενος την κλήση σε απολογία έχει τις εξής βασικές δυνατότητες:

(1) Να λάβει γνώση του πειθαρχικού φακέλου, δηλαδή να του χορηγηθούν πλήρη αντίγραφα του περιεχομένου του, αφού αυτά καταγραφούν σε μία κατάσταση που να την υπογράφει ο πειθαρχικός κριτής έτσι ώστε να μην υπάρχει αμφιβολία περί του τι περιέχεται στον πειθαρχικό φακέλο. (Να διευκρινίσουμε στο σημείο αυτό ότι, επειδή ο πειθαρχικός κριτής είναι αυτός που σχηματίζει τον πειθαρχικό φακέλο, δεν μπορεί να νοηθεί ποτέ ότι ο εγκαλούμενος έχει ήδη λάβει γνώση οιουδήποτε εγγράφου στοιχείου. Ακόμα και εάν αποδεδειγμένα ο εγκαλούμενος έχει πληροφορηθεί οποιοδήποτε στοιχείο, ακόμα και τότε ο πειθαρχικός κριτής είναι υποχρεωμένος να του διαβιβάσει ΟΛΟΚΛΗΡΟ τον πειθαρχικό φακέλο με τα ακριβή αντίγραφα των περιεχομένων εγγράφων).

(2) Να ζητήσει διευκρινίσεις για ότι εκείνος θεωρεί αόριστο και ασαφές, όπως επίσης να ζητήσει και την ακριβή υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών στις συγκεκριμένες διατάξεις του ΚΚΠ/ΔΕΗ εάν βεβαίως αυτό δεν έχει συμβεί. Να προσεχτεί εδώ ότι σε πολλά σημεία του

κανονισμού στο ίδιο άρθρο περιέχονται περισσότερες από μία περιπτώσεις. Ο πειθαρχικός κριτής πρέπει, είναι υποχρεωμένος, να συγκεκριμενοποιεί απολύτως τη διάταξη που παραβιάστηκε από τον εγκαλούμενο αναφέροντας την αυτολεξί.

(3) Να ορίσει γραπτά το συγκεκριμένο χρόνο στον οποίο θα υποβάλλει την απολογία του ώστε ο πειθαρχικός κριτής να είναι σε θέση να γνωρίζει την μέλλουσα εξέλιξη της υπόθεσης.

Βεβαίως μέχρις ότου, ο εγκαλούμενος, λάβει γνώση έγκυρα του περιεχομένου του πειθαρχικού φακέλου και μέχρις ότου του παρασχεθούν οι οφειλόμενες διευκρινίσεις δεν λειτουργεί καμία προθεσμία για την υποβολή σε απολογία. Εξ άλλου όπως ζητείται από τον εγκαλούμενο να μην κωλυσιεργεί την πειθαρχική διαδικασία έτσι και ο πειθαρχικός κριτής οφείλει να απαντά άμεσα στα ερωτήματα του εγκαλουμένου και να του παρέχει επίσης άμεσα όλα τα αναγκαία στοιχεία για να απολογηθεί, δοθέντος ότι κάθε καθυστέρηση του πειθαρχικού οργάνου αξιολογείται και αυτή με ίσα μέτρα και σταθμά.

Η απολογία του εγκαλουμένου είναι μια εξαιρετικά σοβαρή υπόθεση διότι επιδιώκει να αποδείξει την έλλειψη ενοχής του. Μελετώντας τα στοιχεία του πειθαρχικού φακέλου θα πρέπει να αναζητήσει όλα εκείνα τα στοιχεία τα οποία αποκρούονται τις κατηγορίες. Επίσης εφόσον υπάρχει τέτοια δυνατότητα θα πρέπει να παρουσιάσει στον πειθαρχικό κριτή πρόσθετα στοιχεία ή μάρτυρες από τα οποία αποδεικνύεται η αθωότητα του. Καλόν είναι πάντως να υπενθυμίσουμε ότι ο εγκαλούμενος έχει ευθύνη και για τα αυτονόητα όπως τα εξηγήσαμε πρηγούμενα.

Μετά την υποβολή της απολογίας έχει έρθει η τελική ώρα του πειθαρχικού κριτή.

## 6. Η ΑΠΟΔΕΙΞΗ ΤΗΣ ΕΝΟΧΗΣ Ή Η ΑΠΑΛΛΑΓΗ.

Ο πειθαρχικός κριτής για να τιμωρήσει κάποιον υπάλληλο δεν αρκεί να πειστεί αυτός για την ενοχή του αλλά θα πρέπει να είναι σε θέση να το αποδείξει έγγραφα στηριζόμενος αποκλειστικά και μόνον στα στοιχεία που έχουν καταχωρηθεί στον πειθαρχικό φακέλο. Ο πειθαρχικός κριτής δεν έχει το δικαίωμα να προσθέσει εκ των υστέρων KANENA στοιχείο, ούτε να κάνει χρή-

ση καινούργιων μαρτύρων οι οποίοι δεν κατέθεσαν ήδη στην ανακριτική διαδικασία, ούτε και να χρησιμοποιήσει φυσικά κάποιο εξωγενές στοιχείο. Δηλαδή, δεν έχει δικαίωμα να στηριχτεί σε στοιχεία ή μάρτυρες των οποίων δεν έλαβε γνώση ο εγκαλούμενος πριν από την υποβολή της απολογίας του και βεβαίως δεν τους εξέτασε από τη δική του πλευρά. Εάν δημιουργείται ανάγκη προσθήκης νέων στοιχείων αυτό μπορεί να φανεί προτού κληθεί σε απολογία ο εγκαλούμενος και διορθώνεται με συμπληρωματική ανάκριση. Από την ώρα που επιδίδεται η κλήση σε απολογία έχει ολοκληρωθεί οπωδήποτε ο βασικός κύκλος της πειθαρχικής αξιολόγησης και έπειτα ο κύκλος της πειθαρχικής ευθύνης.

Ο πειθαρχικός κριτής κρίνει με βάση ότι έχει συγκεντρωθεί μέχρι τότε στον πειθαρχικό φάκελο και βεβαίως έχοντας σαν πρόσθετα στοιχεία, την απολογία του εγκαλουμένου και τα αποδεικτικά στοιχεία που αυτός επικαλείται. Η απολογία του εγκαλουμένου είναι κυρίαρχο στοιχείο του πειθαρχικού φακέλου και ο πειθαρχικός κριτής δεν μπορεί να την παρακάμψει ακόμα και εάν έχει την πεποίθηση ότι οι ισχυρισμοί του εγκαλουμένου είναι αβάσιμοι, μάλιστα στο σκεπτικό που είναι υποχρεωμένος να συντάξει προκειμένου να αποδείξει την ενοχή του εγκαλουμένου οφείλει να απαντά σε κάθε αβασιμότητα της απολογίας. Σε περίπτωση αμφιβολίας ο πειθαρχικός κριτής είναι υποχρεωμένος να απαλλάξει τον εγκαλούμενο από το αποδιδόμενο πειθαρχικό παράπτωμα.

Ο πειθαρχικός κριτής είτε απαλλάξει, είτε κρίνει ένοχο τον εγκαλούμενο πρέπει να απαντήσει στην κληθέντα σε απολογία.

Ο πειθαρχικός κριτής πρέπει να αιτιολογεί τις αποφάσεις του. Η έλλειψη αιτιολογίας, ιδιαίτερα στις καταδικαστικές αποφάσεις, αποτελεί στοιχείο ακυρότητας υποχρεωτικό για τα ανώτερα πειθαρχικά όργανα ή και τα δικαστήρια ακόμα. Στο σημείο αυτό πρέπει να προσεχτεί ότι, ορισμένες φορές, ακόμα και αναιτιολόγητες διαδικαστικές αποφάσεις (π.χ. συγκρότηση ανακριτικής επιτροπής) καθιστούν άκυρο το σύνολο της πειθαρχικής διαδικασίας και βεβαίως απιμώρητο τον πειθαρχικό παραβάτη, εάν υπάρχει τέτοιος.

σεις διότι τον αναγορεύει στη θέση ενός δικαστή και από τις αποφάσεις του εξαρτάται το μέλλον του υπαλλήλου.

Η απόδειξη της ενοχής πρέπει να στηρίζεται και αυτή στις βασικές αρχές πάνω στις οποίες στηρίζεται η απόδοση της δικαιοσύνης. Δεν μπορεί λοιπόν να κριθεί κάποιος ένοχος και να του επιβληθεί ποινή εάν δεν υπάρχει προηγούμενα διάταξη, ή κανόνας που να ορίζει την παράβαση. Ακόμα και όταν τα πειθαρχικά παραπτώματα περιγράφονται με γενικό τρόπο ακόμα και τότε ο εγκαλούμενος θα πρέπει να είναι σε θέση να γνωρίζει από ποιο σημείο και ύστερα η συμπεριφορά του μπορεί να θεωρηθεί αντιπειθαρχική. Δηλαδή να μην υπάρχει αυτό που συνήθως περιγράφεται σαν “αβεβαιότητα δικαίου”. Δεν μπορεί να τιμωρηθεί υπάλληλος για παράβαση που δεν υπήρχε κατά το χρόνο της πράξης του αλλά θεσμοθετήθηκε μετά σαν παράβαση. Δεν είναι υποχρεωτικό να τιμωρηθεί κάποιος επειδή τιμωρήθηκε και κάποιος άλλος για το ίδιο παράπτωμα. Κάθε περιστατικό κρίνεται από μόνο του και μέσα στη μοναδικότητα της κρίσης αυτής αξιολογείται η ενοχή του εγκαλουμένου. Δεν είναι παράδοξο για το ίδιο περιστατικό να τιμωρείται κάποιος και κάποιος άλλος όχι. Π.χ. εάν έχουμε την περίπτωση όπου κάποιος έδωσε αντιπειθαρχική εντολή, τότε είναι εύλογο, αυτός που έδωσε την εντολή να τιμωρηθεί και να μην τιμωρηθεί αυτός που την εκτέλεσε, χωρίς πάντα αυτό να είναι απόλυτο. Δεν μπορεί να τιμωρηθεί κάποιος για το ίδιο παράπτωμα δύο φορές. Παρότι το επιτρέπει ο κανονισμός, ο Διευθύνων Σύμβουλος δεν έχει το δικαίωμα να αυξήσει την τιμωρία κανενός υπαλλήλου.

Στο σημείο αυτό πρέπει να προσθέσουμε και κάτι που ανήκει σε ένα πολύ ενδιαφέροντα χώρο της λειτουργίας μιας επιχείρησης. Υπάρχει πάντοτε το ενδεχόμενο, κάποιος υπάλληλος ο οποίος ανήκει στην κατηγορία των εκλεκτών υπαλλήλων, να υποπέσει σε μια παράβαση, είτε από ένα απροσδόκητο γεγονός, είτε από κάποια άλλη αιτία, και ενώ η πράξη του είναι καταλογιστέα εν τούτοις θα ήταν άδικο ο υπάλληλος να τιμωρηθεί. (Ο Κικέρων δίδασκε “summum ius, summa injuria” δηλ. η υπερβολική δικαιοσύνη είναι και υπερβολική αδικία). Στην περίπτωση αυτή ο πειθαρχικός κριτής ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΜΕΝΑ πάντα έχει την διακριτική ευχέρεια να μην επιβάλλει κάποια ποινή θεωρώντας ότι η κλήση και μόνον σε απολογία

αρκεί για να συνετίσει τον υπάλληλο. Βεβαίως αυτό απόκειται στην διακριτική ευχέρεια του πειθαρχικού κριτή και ελέγχεται εάν συνιστά αυθαίρετη διάκριση. Επίσης θα πρέπει να γίνει κατανοητό ότι δεν είναι νόμιμη η επιβολή ποινής που δεν αποβλέπει στην προστασία της ομαλής και αποδοτικής λειτουργίας της επιχείρησης. Δηλαδή εάν επιβάλλεται από εχθρότητα στον υπάλληλο.

Σε κάθε περίπτωση επειδή, όπως ήδη έχει αναφερθεί, το πειθαρχικό δίκαιο είναι αποτέλεσμα του ελέγχου εφαρμογής του διευθυντικού δικαιώματος, δηλαδή των εντολών που δίδει η διοίκηση στους υπαλλήλους για την εκτέλεση των εργασιών τους και τη λειτουργία της επιχείρησης, θα πρέπει να γίνει γνωστό ότι ο υπάλληλος έχει το δικαίωμα να αρνηθεί τις εντολές που του δίνονται εάν αυτές είναι παράνομες, ή προσβάλλουν τα χρηστά ήθη, ή παραβιάζουν την υποχρέωση πρόνοιας που έχει ο εργοδότης προς τον κάθε υπάλληλο, ή είναι προφανώς παράλογες, ή εκθέτουν σε κίνδυνο την υγεία του υπαλλήλου, ή οποιουδήποτε άλλου προσώπου, ή προσβάλλουν την τιμή και την υπόληψη του υπαλλήλου ή κάποιου τρίτου, και άλλες συναφείς περιπτώσεις. Έτσι δεν μπορεί να καταλογιστεί πειθαρχική παράβαση σε υπάλληλο ο οποίος π.χ. διαπίστωσε παράνομη εντολή και δεν την εκτέλεσε. Η διάταξη του κανονισμού που ορίζει ότι ο υπάλληλος πρέπει να εκτελέσει και ακόλουθα να αναφέρει την παράνομη εντολή είναι χωρίς αντίκρισμα διότι με τον τρόπο αυτό έρχεται σε αντίθεση με την προστασία των συμφερόντων της επιχείρησης η οποία είναι ισχυρότερη διάταξη και υπερτερεί κάθε άλλης αντίστοιχης.

Συνοψίζοντας επισημαίνουμε ότι αναιτιολόγητες ποινές ακυρώνονται υποχρεωτικά είτε από τα ανώτερα πειθαρχικά όργανα, είτε από τα δικαστήρια.

## 7. Η ΕΠΙΒΟΛΗ ΠΟΙΝΗΣ, ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΩΝ ΠΟΙΝΩΝ ΤΑ ΟΡΙΑ ΤΟΥΣ ΚΑΙ Η ΒΑΡΥΤΗΤΑ ΚΑΘΕ ΜΙΑΣ.

Ο προσδιορισμός της ενοχής του εγκαλουμένου δεν είναι απλή υπόθεση όπως ήδη έχουμε δείξει. Ο πειθαρχικός κριτής πρέπει να λάβει υπόψη του, το πώς και γιατί ο εγκαλούμενος υπέπεσε στην παράβαση και να διαπιστώσει τα ελαφρυντικά εκείνα που οριθετούν με ακρίβεια την πειθαρχική παράβαση. Αφού συμβούν όλα αυτά πρέπει να καταλογίσει ποινή η οποία να ταιριάζει με

την παράβαση του εγκαλουμένου. Όλα αυτά εικφράζονται στο σκεπτικό και την αιτιολογία της ενοχής και της επιβολής ποινής. **Η ποινή πρέπει να αντιστοιχεί στην πειθαρχική παράβαση που τελικά διαπιστώθηκε.**

Δεν είναι λοιπόν θεμιτό να επιβληθεί ποινή η οποία υπερβαίνει σαφώς τα όρια του παραπτώματος και βεβαίως οδηγεί στην “εξόντωση” του εγκαλουμένου. Επίσης δεν μπορεί να επιβληθεί ποινή που δεν περιγράφεται στον κανονισμό. Τέλος επειδή ορισμένα παραπτώματα μπορούν και κρίνονται σαν βαρύτερα από κάποια άλλα (στο δικό μας κανονισμό επισημαίνεται η υποτροπή σαν βαρύ αδίκημα) τότε και μόνον τότε μπορούν να επιβληθούν ποινές οι οποίες θεωρούνται βαριές και σαν τέτοιες υπολογίζονται όσες αντιστοιχούν σε αργία και πάνω.

Δηλαδή, όποιος τιμωρείται για πρώτη φορά στην σταδιοδρομία του δεν είναι αποδεκτό να υποστεί την ποινή της αργίας όπως προβλέπεται από το ν.δ. 3789/57.

Επίσης για κάθε πράξη, ανεξάρτητα του εάν περιέχει πολλά παραπτώματα μέσα της, MIA ποινή επιβάλλεται, αλλά και σε περίπτωση που συνεκδικάζονται περισσότερες από μια πράξεις στο τέλος επιβάλλεται μια ποινή κατά συγχώνευση.

Άρα από κάθε πειθαρχική διαδικασία στην οποία διαπιστώνεται η ενοχή του εγκαλουμένου MIA ποινή μπορεί να προκύψει. Δηλαδή, δεν μπορεί κάποιος “πονηρός” να καλεί διαδοχικά σε απολογία κάποιο υπάλληλο και να του επιβάλλει διαφορετικές ποινές όταν, σε κάθε φάση της πειθαρχικής διαδικασίας, γνωρίζει όλες τις πειθαρχικές πράξεις για τις οποίες τον εγκαλεί. Είναι υποχρεωμένος να τον καλέσει σε απολογία για όλες τις πράξεις του και να του επιβάλλει τις ποινές που του αναλογούν και κατά συγχώνευση MIA μόνον εφόσον βεβαίως είναι ένοχος των πειθαρχικών παραβάσεων.

Οι ποινές τώρα έχουν τέσσερις μορφές:

- ✓ Ποινές απλής επιτίμησης που αναφέρονται στις προφορικές ή γραπτές επιπλήξεις,
- ✓ Ποινές οικονομικών επιπτώσεων όπως είναι τα διάφορα πρόστιμα,
- ✓ Ποινές υποχρεωτικής αποχής από την εργασία και
- ✓ Ποινή της απόλυτης.

Σε ότι αφορά τις ποινές που αντιστοιχούν στην απλή επιτίμηση αυτές είναι οι ελαφρότερες και επιβάλλονται συνήθως στις περι-

πτώσεις εκείνες που η ευθύνη του εγκαλουμένου είναι υποτυπώδης. Είναι συνήθως ποινές χωρίς άλλες συνέπειες και καταχωρούνται στο ιστορικό του υπαλλήλου χωρίς κάτι άλλο.

**Το πρόστιμο** είναι μια σοβαρή ποινή η οποία έχει άμεση και ουσιαστική επίπτωση ακόμα και στην ίδια τη διαβίωση του υπαλλήλου. Το μεγαλύτερο πρόστιμο που μπορεί να επιβληθεί φτάνει μέχρι το 25% του μηνιαίου μισθού (κατά τον κανονισμό της ΔΕΗ), αλλά κατά το ν.δ. 3789/57 το ανώτατο όριο του προστίμου είναι το 25% του ημερήσιου μισθού. Η άποψη μας είναι πως η διάταξη του ΚΚΠ/ΔΕΗ είναι μικρότερης ισχύος (κατά τη λογική της ευνοϊκότερης ρύθμισης) από το ν.δ. 3789/57 και συνεπώς το όριο των εκάστοτε επιβαλλόμενων προστίμων δεν μπορεί να ξεπερνάει το 25% του **ημερήσιου** μισθού. Σε κάθε περίπτωση πάντως ο πειθαρχικός κριτής που καταλήγει στην επιβολή προστίμου θα πρέπει να θυμάται ότι κάθε οικονομική επίπτωση στον υπάλληλο που ζει από το μισθό του και μόνο πρέπει να καταλογίζεται με φειδώ και περίσκεψη διότι σε τελευταία ανάλυση ο χαρακτήρας του πειθαρχικού δικαιού είναι σωφρονιστικός και όχι εκδικητικός ή εξοντωτικός. Για την άρση δε κάθε σχετικής απορίας τα κάθε λογής πρόστιμα οφείλουν να καταβάλλονται στην Εργατική Εστία και δεν τα καρπούνται (ή ποι σωστά δεν τα δικαιούται) ο εργοδότης.

Οι ποινές της υποχρεωτικής αποχής από την εργασία ανήκουν στην κατηγορία των εξαιρετικά αυστηρών ποινών. Είτε ονομαστούν σαν αργία, είτε ονομαστούν σαν προσωρινή παύση, το αποτέλεσμα είναι ένα και το αυτό. Πρόκειται για την υποχρεωτική αποχή από την εργασία. Το ν.δ. 3789/57 ορίζει ότι δεν επιτρέπεται μέσα στο ίδιο έτος η επιβολή συνολικά ποινών ύψους μεγαλύτερου των δέκα (10) ημερών αργίας, διευκρινίζοντας, παράλληλα, ότι ο περιορισμός αυτός αίρεται όταν στην επιχείρηση λειτουργούν πειθαρχικά συμβούλια. Όμως για τη ΔΕΗ (όπως και για όλες τις ανάλογες επιχειρήσεις), ανεξάρτητα από τη λειτουργία των πειθαρχικών συμβουλίων, είναι δεδομένο ότι το όριο των 10 ημερών ανά έτος αποτελεί πραγματικό κριτήριο αξιολόγησης εξοντωτικής ποινής.

Η ποινή της απόλυτης, ανήκει στην κατηγορία των ποινών που εξοντώνουν τον υπαλλήλο. Είναι χαρακτηριστικό ότι στο

ν.δ. 3789/57 δεν περιλαμβάνεται η ποινή της απόλυσης άσχετα εάν έχει γίνει δεκτή με το πέρασμα του χρόνου από την κρατούσα νομοθετική και νομολογική άποψη. Στην ποινή της απόλυσης ανεξάρτητα από οτιδήποτε άλλο εφαρμόζεται το λεγόμενο “δίκαιο της απόλυσης”. Δηλαδή εφαρμόζονται όλες οι διατάξεις των νόμων που σχετίζονται με την απόλυση, τις προϋποθέσεις με τις οποίες γίνεται αυτή, τα όρια τους όπως ορίζονται από το νόμο και τις οφειλόμενες αποζημιώσεις. Είναι η έσχατη των πειθαρχικών ποινών. Είναι γεγονός πάντως ότι υπάρχουν πολλές διιστάμενες απόψεις σχετικά με το εάν η ποινή της απόλυσης μπορεί να περιλαμβάνεται στο πειθαρχικό οπλοστάσιο, δεδομένου του σκοπού και του ρόλου του πειθαρχικού δικαίου.

**Ειδικότερα οε σχέση με την απόλυση:** η εφαρμογή των διατάξεων του πειθαρχικού δικαίου και οι πειθαρχικοί κανόνες σε μία επιχείρηση έχουν σκοπό να σωφρονίσουν τον απειθαρχο υπάλληλο και δεν έχουν στόχο την ανατροπή της υπαλληλικής του σταδιοδρομίας. Εξ άλλου, το πειθαρχικό δίκαιο, μπορεί να λειτουργεί μόνο μέσα στο περιβάλλον της εργασιακής σχέσης και καθίσταται ανύπαρκτο από την έλλειψη αυτής. Όποιες, λοιπόν, και αν είναι οι επιπτώσεις των πειθαρχικών ποινών, αυτές δεν μπορούν να εξικνούνται μέχρι της απολύσεως, διότι παύουν πλέον να είναι πειθαρχικές ποινές αφού ακολούθως διακόπτεται η εργασιακή σχέση. Η διακοπή της εργασιακής σχέσης παρέχεται πάντοτε σαν δικαίωμα στον εργοδότη και υπόκειται στην ελεύθερη κρίση του αφού, εκείνος και μόνον εκείνος ορίζει τις λειτουργικές προϋποθέσεις της επιχείρησης του και άρα το προσωπικό που απασχολεί. Πρόσθετα, οι συμβάσεις εργασίας δεν είναι προϊόν κάποιας ελεύθερης διαπραγμάτευσης ώστε να προκύπτει από αυτή το στοιχείο της απόλυσης σαν στοιχείο συναποδεκτής εξέλιξης της εργασιακής σχέσης, αλλά είναι συμβάσεις “προσχωρήσεως”. Δηλαδή, αναφερόμαστε σε συμβάσεις που ορίζονται και ρυθμίζονται απόλυτα από την εργοδοτική πλευρά και όπου ο υπάλληλος σύρεται εκών – άκων σε αυτές. Συνεπώς η διακοπή της εργασιακής σχέσης ανεξάρτητα των αιτιάσεων της εργοδοτικής πλευράς είναι απόλυτη προέκταση του διευθυντικού δικαιώματος και δεν μπορεί να γίνει δεκτή σαν κανόνας του πειθαρχικού δικαίου κάποιας επιχείρησης αφού, τότε, λει-

τουργεί επί πλέον σε βάρος της εργασιακής σχέσης και την καθιστά επαχθέστατη για τον υπάλληλο.

Τέλος, δεν είναι και δεν μπορούν να είναι πειθαρχικές ποινές, ο υποβιβασμός του υπαλλήλου και η μετάθεση. Κάθε τέτοια πράξη (μετάθεση ή υποβιβασμός) είναι βεβαίως παράνομη και ελέγχεται από τις δικαστικές διαδικασίες.

Αφήσαμε τελευταία την περίπτωση της παραγραφής.

Σύμφωνα με όλες τις μορφές δικαίου κάθε παράβαση πρέπει ελέγχεται γρήγορα και να απονέμεται δικαιοσύνη ώστε η κοινωνία που βιώνει αυτή την παράβαση να αποκαθιστά τη συνοχή της σε όποια ζητήματα αυτή έχει διαταραχτεί από την παράβαση που συντελέστηκε.

Αυτός είναι ο γενικός κανόνας και ο κανόνας αυτός θέτει ορισμένα όρια στο χρόνο που είναι αποδεκτός για τον κολασμό κάποιας παράβασης. Ο χρόνος αυτός δεν είναι σταθερός για όλες τις πράξεις γιατί απλούστατα όλες οι πράξεις δεν έχουν την ίδια σημασία.

Για κάθε πράξη ή ομάδα πράξεων ορίζεται με ευδιάκριτα κριτήρια ο χρόνος μέσα στον οποίο επιτρέπεται ο κολασμός της, εφόσον αποδειχτεί η υπαιτιότητα του παραβάτη.

Ο χρόνος αυτός λέγεται “χρόνος παραγραφής”.

Ο πειθαρχικός κριτής είναι υποχρεωμένος πριν από την απόφαση επιβολής ποινής να εξετάσει εάν έχει παρέλθει ο χρόνος παραγραφής. Όταν καταλήξει στην ενοχή του εγκαλουμένου και προσδιορίσει με ακρίβεια το είδος της παράβασης τότε άμεσα και αυτεπάγγελτα οφείλει να εξετάσει εάν έχει παραγραφεί η παράβαση και αυτό ανεξάρτητα από τον εάν το επικαλείται ο εγκαλούμενος ή όχι.

Εφόσον έχει παραγραφεί η παράβαση, τότε χωρίς άλλη διαδικασία και χωρίς να γνωματεύσει περί της ενοχής ή μη του εγκαλούμενου βάζει την υπόθεση στο αρχείο και κοινοποιεί τις ενέργειες του κατά τα οφειλόμενα.

Εάν η παράβαση δεν έχει παραγραφεί τότε την κρίνει κανονικά.

Να διευκρινίσουμε ότι, επειδή υπάρχουν διαφορετικοί χρόνοι παραγραφής ανά ομάδα παραβάσεων, ο πειθαρχικός κριτής πρέπει πρώτα να καταλήξει στις παραβάσεις στις οποίες έχει υποπέσει ο εγκαλούμενος και ύστερα να εξετάσει το ενδεχό-

μενο της παραγραφής τους. Σε διαφορετική περίπτωση, και εφόσον η κλήση σε απολογία περιέχει διαφορετικής στάθμης πειθαρχικές παραβάσεις είναι πολύ πιθανόν να οδηγηθεί σε εσφαλμένη κρίση. Η παραγραφή σε κάθε περίπτωση αφορά μόνον τις διαπιστωμένες παραβάσεις και δεν αφορά ότι δεν απεδείχθη.

## 8. Η ΕΦΕΣΗ ΚΑΙ Η ΕΚΔΙΚΑΣΗ ΤΗΣ.

Όπως φάνηκε, στο προηγούμενο θέμα μας, κάθε ποινή έχει και τη δική της ιδιαιτερότητα. Όλες τους περιέχουν την καταφρόνηση και την προσβολή του πειθαρχικού παραβάτη και αυτό εκφράζεται τόσο με την οικονομική βλάβη που επιφέρουν, όσο και με την επαγγελματική και κοινωνική απαξία που του δημιουργούν. Είναι λοιπόν φυσικό (και υποχρεωτικό) να παρέχεται στον εγκαλούμενο και μια δεύτερη ευκαιρία κρίσεως. Αυτή η δεύτερη ευκαιρία αξιοποιείται με την έφεση του τιμωρημένου που απευθύνεται προς το αρμόδιο όργανο. Το όργανο αυτό μπορεί να είναι μονοπρόσωπο, δηλαδή να είναι ο iεραρχικά ανώτερος του πρώτου πειθαρχικού κριτή, ή πολυπρόσωπο όπως είναι το Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο (ΔΠΣ) και μπορεί να λειτουργεί και εκτός των ορίων της ΔΕΗ όπως είναι το τμήμα κανονισμών του Υπουργείου Εργασίας.

Η ύπαρξη ΔΠΣ όπως είπαμε δίνει την ευχέρεια στην ΔΕΗ να μην τηρεί τυπικά τον κανόνα του ν.δ. 3789/57 περί προϋποθέσεων επιβολής της ποινής της αργίας. Αυτό, δεν σημαίνει ότι αυτόματα κάθε πολυπρόσωπο πειθαρχικό όργανο της ΔΕΗ γίνεται αντικειμενικό (για τα μονοπρόσωπα δεν γίνεται λόγος βέβαια). Θα πρέπει να πούμε, στο σημείο αυτό, ότι, οι αποφάσεις των δικαστηρίων έχουν κρίνει οριστικά πως, τα πειθαρχικά συμβούλια κάθε βαθμίδας είναι όργανα του εργοδότη και δεν αντιμετωπίζονται ποτέ σαν ανεξάρτητα όργανα ακόμα και εάν στη σύνθεση τους περιλαμβάνονται δικαστικοί ή εκπρόσωποι των εργαζομένων.

**Τελικά οε κάθε επιβαλλόμενη αρχικά ποινή, επιτρέπεται έφεση.** Δεν υπάρχει ποινή η οποία να μην υπόκειται σε έφεση εκτός από εκείνες που εξάντλησαν τη διαδικασία αυτή και λογίζονται σαν τελεσίδικες, δηλαδή, αυτές που είναι προϊόν εφέσεων. Επίσης, οι ποινές όλων των πειθαρχικών οργάνων εφεσιβάλλονται με εξαίρεση τις αποφάσεις του ΔΠΣ το οποίο αποφαίνεται τελεσίδικα επί των εφέσεων.

Κάθε έφεση, από την ουσιαστική της πλευρά, δίνει στον εγκαλούμενο το δικαίωμα να εξηγήσει με καλύτερο τρόπο τα στοιχεία της πράξης του, να επιμείνει στα στοιχεία της απολογίας του που ο πρώτος κριτής παρέκαμψε, να προσθέσει στοιχεία που δυναμώνουν τους ιοχυρισμούς της απολογίας του και βελτιώνουν την υπερασπιστική του θέση, αλλά και να επισημάνει όλες τις τυπικές και ουσιαστικές παραβάσεις των κανονισμών που συντελέστηκαν σε όλα τα στάδια της πρώτης κρίσης (ανάκριση, χειρισμός αποδεικτικού υλικού, παράλειψη εξέτασης μαρτύρων, αυτοψίες, αοριστία κλήσης σε απολογία και τυπική ή ουσιαστική άρνηση απάλειψης της, έλλειψη απολογίας από υπαιτιότητα του πειθαρχικού κριτή κλπ).

Η αξιολόγηση της έφεσης από το αρμόδιο, κάθε φορά, όργανο, συνδέεται άμεσα με τις ήδη συντελεσθείσες πράξεις της πειθαρχικής διαδικασίας. Δηλαδή τόσο η κλήση σε απολογία, όσο και η εξακρίβωση της ενοχής (της υπαιτιότητας ορθότερα) και η επιβολή της ποινής σε πρώτο βαθμό αποτελούν στοιχεία καθοριστικά για την πειθαρχική διαδικασία. Παραβάσεις που έλαβαν χώρα στο στάδιο της πρώτης κρίσης επιβάλλουν στον δεύτερο κριτή (συνήθως στο ΔΠΣ) την ακύρωση και εξαφάνιση της ποινής. Το δευτεροβάθμιο πειθαρχικό όργανο είναι υποχρεωμένο εξ αντικειμένου να εξετάσει από μόνο του πάρα πολλά ζητήματα έστω και αν δεν επικαλείται αυτά ο προσφεύγων και να ακυρώσει και εξαφανίσει την επιβληθείσα ποινή χωρίς να χρειαστεί ακόμα και να εξετάσει την κατατεθείσα προσφυγή. Δηλαδή υπάρχουν παραβάσεις της διαδικασίας του πρώτου βαθμού που δεν “θεραπεύονται” από την διαδικασία της έφεσης και η ακύρωση της ποινής είναι μονόδρομος. Π.χ. εάν η πειθαρχική παράβαση έχει παραγραφεί τότε το ΔΠΣ από μόνο του και χωρίς να το ζητήσει ο προσφεύγων διαπιστώνει την παραγραφή και εξαφανίζει την ποινή, ή εάν κάποιος τιμωρείται ξανά για την ίδια (ίδιες) πράξη τότε το ΔΠΣ από μόνο του εξαφανίζει την ποινή. Δηλαδή τελικά το ΔΠΣ κρίνει την υπόθεση με τη λογική, του, εάν τηρήθηκαν οι νόμιμες προϋποθέσεις για την διαπίστωση των πειθαρχικών παραβάσεων, εάν παρασχέθηκαν οι οφειλόμενες εγγυήσεις στον εγκαλούμενο προκειμένου να κριθεί δίκαια και εφόσον αυτά λειτούργησαν ο

Το **αποτέλεσμα της έφεσης** μπορεί να είναι η ίδια ποινή, μπορεί να είναι μικρότερη, μπορεί να είναι η αθώωση του εγκαλούμενου ΠΟΤΕ όμως δεν μπορεί να επιφέρει αυξήση με οποιοδήποτε τρόπο της πρώτης ποινής.

Η έφεση είναι πάντοτε γραπτή και υποβάλλεται μέσα σε τακτό χρονικό διάστημα που ορίζεται από τον κανονισμό κατά περίπτωση, έχει δε τη δυνατότητα να συνοδεύεται και από ένα ή περισσότερα συμπληρωματικά υπομνήματα. Το υπόμνημα μπορεί να υποβληθεί και μεταγενέστερα από το έγγραφο της έφεσης πάντοτε όμως πριν από την εκδίκαση της έφεσης με απώτερο όριο την ημέρα της συνεδρίασης του οργάνου για την οποία, το αρμόδιο όργανο, είναι υποχρεωμένο να ενημερώσει ΕΓΚΑΙΡΑ τον προσφεύγοντα. Δηλαδή, η έφεση ενός υπαλλήλου στο Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο δεν μπορεί να συζητηθεί ερήμην του, ιδιαίτερα εάν ο υπάλληλος αυτός έχει εκδηλώσει το ενδιαφέρον του (έγγραφα πάντα) να παραστεί στη συνεδρίαση και να μιλήσει, είτε μόνος, είτε συνοδευόμενος από τον πληρεξούσιο δικηγόρο του. Σε κάθε περίπτωση **ο Πρόεδρος του ΔΠΣ είναι υποχρεωμένος να ενημερώσει** τον προσφεύγοντα για την ημερομηνία συζήτησης και να τον προσκαλέσει να παραστεί. Επίσης το ΔΠΣ είναι υποχρεωμένο να συνεδριάσει μέσα σ' ένα δίμηνο και να αποφασίσει για την υποβληθείσα έφεση.

Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινίσουμε κάτι για την αποφυγή παρεξηγήσεων. Ο εγκαλούμενος σε κάθε περίπτωση κρίνεται για την προσωπική του ευθύνη δηλαδή για κάποιες πράξεις (ή πράξη) που φορέας τους ήταν αυτός ο ίδιος. Συνεπώς δεν μπορεί να απουσιάζει από καμία πειθαρχική διαδικασία κατά την ίδια έννοια που ένας κατηγορούμενος δεν μπορεί να λείπει από τη δίκη του. Η παρουσία του στις συζητήσεις αυτές εξασφαλίζει όχι μόνον τα δικά του δικαιώματα, αλλά παρέχει στο αποφασίζον όργανο τη δυνατότητα καλύτερης απονομής δικαιούντων. Τελικά η παρουσία του εγκαλουμένου στη συζήτηση της υπόθεσης του δεν είναι "άχθος αρούρης" αλλά συμφέρον για τον πειθαρχικό κριτή. Το γεγονός ότι μπορεί να έχει μαζί του και τον νομικό του υπερασπιστή δεν δίνει το δικαίωμα να αντικαθίσταται από αυτόν. Άρα σε κάθε περίπτωση η παρουσία του εγκαλουμένου είναι απαραίτητη για την εξέλιξη της διαδικασίας και δεν συγχωρείται αδικαιολόγητη απουσία.

Η έφεση λοιπόν απευθύνεται σε θεσμοθετημένα όργανα και αυτά με τη σειρά τους έχουν συγκεκριμένες αρμοδιότητες και συγκεκριμένη λειτουργία όπως ήδη έχει εξηγηθεί.

Έφεση τελικά μπορεί να υποβληθεί και ενώπιον του τμήματος κανονισμών του Υπουργείου Εργασίας και η υποβολή της έφεσης αυτής αναστέλλει υποχρεωτικά κάθε ποινή.

## 9. Η ΤΕΛΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ, ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΠΟΙΝΗΣ.

Μετά την τελική απόφαση του ΔΠΣ έχουμε και την πειθαρχική τελεσιδικία της υπόθεσης. Δηλαδή, την πλήρη ολοκλήρωση του πειθαρχικού κύκλου και την οριστική απόφαση.

Το ΔΠΣ οφείλει με δική του μέριμνα να κοινοποιήσει στους προσφεύγοντες και στον εγκαλούμενο την απόφαση του, πλήρως αιτιολογημένη. Η διάκριση περί προσφευγόντων και εγκαλουμένου γίνεται διότι σε εξαιρετικά σπάνιες περιπτώσεις υπάρχει το ενδεχόμενο να ασκήσει έφεση κατά αποφάσεως του Πρωτοβάθμιου Πειθαρχικού Συμβούλιου ο Διευθύνων Σύμβουλος και να μην ασκήσει έφεση ο εγκαλουμένος (λ.χ. πιθανόν να συμβεί αυτό σε περίπτωση απαλλαγής σε πρώτο βαθμό) όμως και πάλι τονίζουμε ότι αυτό ανήκει σε εξαιρετικά σπάνιες περιπτώσεις.

Από την ώρα που θα κοινοποιηθεί η τελική απόφαση του ΔΠΣ και εφόσον αυτή επιβάλλει οποιαδήποτε εκτελεστή ποινή βεβαίως προκύπτει θέμα εκτέλεσης της ποινής.

Η επιχείρηση δεν είναι υποχρεωμένη, αλλά λόγοι καλής πίστεως επιβάλλουν μια μικρή καθυστέρηση εκτέλεσης της ποινής προκειμένου ο τιμωρημένος μισθωτός να μπορέσει να ασκήσει τα ένδικα μέσα που του παρέχονται (θα τα δούμε στο επόμενο κεφάλαιο).

Όμως και πάλι τονίζουμε ότι η Επιχείρηση δεν είναι υποχρεωμένη να το κάνει.

Εκτέλεση της ποινής σημαίνει τον έγγραφο προσδιορισμό αυτής, δηλαδή: κοινοποίηση του εγγράφου με το οποίο διατάσσεται η Οικονομική υπηρεσία για την παρακράτηση του προστίμου και η απόδοση του στην Εργατική Εστία (υποχρέωση εκ των ων ουκάνευ), ή προσδιορισμό των ημερών υποχρεωτικής απουσίας από την υπηρεσία για τις περιπτώσεις αυτές και η επισήμανση ότι η υπηρεσία για τις συγκεκριμένες ημέρες δεν

θα αποδεχτεί την εργασία του τιμωρημένου μισθωτού.

Τα έγγραφα αυτά κοινοποιούνται με απόδειξη στον ενδιαφερόμενο και κατά προτίμηση με δικαστικό επιμελητή στη διεύθυνση που αυτός έχει γνωστοποιήσει στην υπηρεσία.

## 10. ΠΡΟΣΦΥΤΗ ΣΤΑ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΑ.

Όπως ήδη έχει γίνει κατανοητό, η πειθαρχική διαδικασία είναι μια εξαιρετικά ευαίσθητη διαδικασία η οποία ενεργείται από άτομα που δεν έχουν γνώση απονομής δικαιοσύνης, αλλά περισσότερο από άτομα που καθοδηγούνται από τις σκοπιμότητες της λειτουργίας της υπηρεσίας.

Συνέπεια αυτών των βασικών παραμέτρων είναι συνήθως η άσκηση πειθαρχικών διώξεων με αυθαίρετο τρόπο και χωρίς την κατοχύρωση της υπηρεσίας, αλλά και η στρέβλωση του πειθαρχικού ελέγχου ώστε το αποτέλεσμά του να οδηγεί στην παράνομη κατά τ' άλλα επιβολή ποινών.

Στην ΔΕΗ δυστυχώς, έχουμε πληθώρα τέτοιων περιστατικών και μάλιστα είναι εντυπωσιακό ότι η συντριπτική πλειοψηφία των περιπτώσεων που καταλήγουν στα δικαστήρια δικαιώνει τους υπαλλήλους και όχι την Επιχείρηση.

Όμως από όλη αυτή την περιπέτεια εκείνος που βλάπτεται περισσότερο είναι η ΔΕΗ αφού είτε έχει καταστρέψει έναν υπάλληλο που άδικα διώχτηκε πειθαρχικά, είτε έχει αθωώσει έναν υπάλληλο που άδικα πειθαρχικά αλλά οι συστηματικές παραβιάσεις των υποχρεώσεων της ΔΕΗ είχαν σαν τελικό αποτέλεσμα την εξαφάνιση της ποινής του και την ατιμωρησία του.

Είναι σημαντικό να γίνει συνείδηση σε όλους ότι η απονομή δικαιοσύνης στο χώρο της δουλειάς με δίκαιο τρόπο συμφέρει τους πάντες και εξομαλύνει πραγματικά την καθημερινή σχέση των υπαλλήλων όπου δεν θα υπάρχει ο διαχωρισμός των ευνοημένων και των αδικημένων και η απόδοση του τμήματος θα είναι υψηλή.

Όταν η εύλογη άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος μετατρέπεται σε καταναγκασμό τότε τα αποτελέσματα είναι αρνητικά.

Η προσφυγή στα δικαστήρια για τον πειθαρχικό έλεγχο που υπέστη ένας υπάλληλος είναι μια νομοτελειακή πράξη στις περιπτώσεις που έχουν παραβιάσει οι κανόνες του πειθαρχικού ελέγχου.

Στην ουσία ο δικαστικός έλεγχος είναι η ασφαλιστική δικλείδα για την άσκηση της

πειθαρχικής εξουσίας μέσα στα νόμιμα όρια, όπως αναφέρει και ο καθ. του Εργατικού Δικαίου Αλ. Καρακατοάνης.

Ο μισθωτός που δέχτηκε οποιαδήποτε ποινή (και ιδιαίτερη από αυτές που θεωρούνται εκτελεστές δηλ. πρόστιμα, αργίες, απολύσεις) δικαιούται κατ' αρχήν να καταθέσει στο Πρωτοδικείο της έδρας της μονάδας του αίτηση για τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων για την μη εκτέλεση της ποινής και παράλληλα να καταθέσει αγωγή σε βάρος της ΔΕΗ με την οποία να ζητά την εξαφάνιση της ποινής που του επιβλήθηκε, σε όλα τα επίπεδα, αναφέροντας τους λόγους για τους οποίους ζητά αυτά.

Βεβαίως όλα αυτά είναι ενέργειες που θα γίνουν με κάποιο δικηγόρο και δεν είναι αναγκαίο να επεκταθούμε και να μπούμε στα "χωράφια" των δικηγόρων.

## 11. ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Φτάνοντας στο τέλος αυτής της προσπάθειας θέλουμε να καταγράψουμε διάφορες καταστάσεις και να τις σχολιάσουμε ώστε οι αναγνώστες μας να κατανοήσουν την ουσία του πειθαρχικού ελέγχου και να μπορούν έτσι να αποφεύγουν διάφορα ατοπήματα που συνήθως γίνονται και έχουν σοβαρές συνέπειες στην εξέλιξη αυτών των υποθέσεων.

Το πρώτο και κυρίαρχο ζήτημα που σχετίζεται με τον πειθαρχικό έλεγχο είναι ίσως και το σοβαρότερο. **Ο πειθαρχικός κριτής δεν αρκεί να έχει πειστεί αυτός, ότι ο εγκαλούμενος υπάλληλος είναι ένοχος αλλά πρέπει και οφείλει να το αποδείξει.** Θα πρέπει να συλλέξει λοιπόν τα αποδεικτικά στοιχεία με σοβαρότητα και συνέπεια και να τα παραθέσει στον εγκαλούμενο προκειμένου αυτός να απαντήσει.

Ο βαθμός δικαιοσύνης με τον οποίο ενεργείται μια πειθαρχική διαδικασία έχει άμεσο αντίκτυπο σε όλη την μονάδα και όχι μόνο στον εγκαλούμενο. Η δίκαιη συμπεριφορά του πειθαρχικού κριτή βελτιώνει σοβαρότατα την πειθώ και την παρουσία του στο χώρο εργασίας και δεν αποτελεί κριτήριο αδυναμίας όπως εσφαλμένα και από άγνοια θεωρούν ορισμένοι.

Ο πειθαρχικός

χικού ελέγχου είναι πάντοτε δικαιολογημένη στα μάτια των εργαζομένων οι οποίοι συνειδητά επιθυμούν την ηρεμία του εργασιακού περιβάλλοντος. **Ο εργαζόμενος απεχθάνεται την αβεβαιότητα η οποία επέρχεται από κάθε μορφής ακραία κατάσταση ή συμπεριφορά.** Συνεπώς κάθε ενέργεια η οποία διατηρεί ή αποκαθιστά την ηρεμία του εργασιακού περιβάλλοντος είναι θεμιτή και αποδεκτή εκ μέρους του.

Η τάση που έχουν ορισμένοι πειθαρχικοί κριτές να επιβεβαιώσουν την “ισχύ” τους με βίαιους και εσφαλμένους πειθαρχικούς ελέγχους τους εξασθενεί και τους **καθιστά ευάλωτους σε κάθε ακραία συμπεριφορά.**

Αυτοί οι κριτές συνήθως χάνουν το παιγνίδι ολοκληρωτικά διότι η βιαιότητα που διακρίνει τη συμπεριφορά τους, τους οδηγεί σε λάθη τα οποία τελικώς θέτουν στο απυρόβλητο τον πραγματικό πειθαρχικό παραβάτη. Γι' αυτούς συνήθως επικρατεί η αντίληψη της τελικής ήττας (δηλαδή, η βεβαιότητα ότι θα χάσουν και πάλι) γεγονός που, στο χώρο εργασίας, οδηγεί σε εύκολες ρήξεις (αφού ο πειθαρχικός έλεγχος θα είναι αναποτελεσματικός) κακή εξέλιξη των εργασιακών υποθέσεων, περιορισμένα αποτελέσματα, αύξηση των ατυχημάτων (κυρίως σε τεχνικές υπηρεσίες) και γενικώς εξελίσσεται μια εξαιρετικά δυσμενής κατάσταση η οποία καθημερινά επιτείνεται από τον ίδιο φαύλο κύκλο.

Κανένας πειθαρχικός κριτής δεν έχασε όταν **έβαλε το συμφέρον της υπηρεσίας πάνω από το προσωπικό του “εγώ”.** Αντίθετα εκτιμήθηκε και αξιολογήθηκε από τους υφισταμένους του οι οποίοι στην πρόοδο του χρόνου του προσέφεραν μια υποδειγματική παραγωγική μονάδα. Μπορεί τυπικά νομικά το διευθυντικό δικαίωμα να περιορίζεται από τις διατάξεις που είναι ανώτερες από αυτό (νόμοι, κανονισμοί κλπ), όμως ο χώρος στον οποίο πραγματικά αυτό δοκιμάζεται είναι ο στίβος της καθημερινότητας, όπου, ανεξάρτητα, σκληρότητας, βιαιότητας ή και απόλυτης συμπεριφοράς, **εκείνο που απομένει είναι το τελικό παραγωγικό αποτέλεσμα της μονάδας.** Μην ξεχνάμε ότι έχουμε παρατηρήσει σε πληθώρα περιπτώσεων την παντελή αδυναμία άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος από πρόσωπα που έχουν “χάσει το παιγνίδι” της πειθούς στον εργασιακό χώρο γιατί θεώρησαν το εαυτό τους παντοδύναμο και βεβαίως δεν ήταν.

## Συνεπώς **σε κάθε περίπτωση συμβάντων στον εργασιακό χώρο ΣΥΜΦΕΡΕΙ όλους, να επικρατεί το συμφέρον της υπηρεσίας και όχι το “εγώ” κάθε πιπλούχου.**

Σαν τελική παρατήρηση που απευθύνεται σε όλους, πρέπει να θυμόμαστε πάντα ότι, δεν υπάρχει η “μπαγκέτα” η οποία διευθύνει την κοινωνία και την μεταστρέφει προς την κάθε κατεύθυνση όπως ακριβώς καθοδηγεί την ορχήστρα ο μαέστρος.

Όλοι μας χρειαζόμαστε χρόνο για να πείσουμε τον εαυτό μας και τους άλλους για τις προθέσεις μας και η πειθώς αυτή **αποδεικνύεται από τις πράξεις μας και μόνον.**

Οι πράξεις του καθενός από εμάς είναι αυτές που τον χαρακτηρίζουν και αυτές που τον οριοθετούν. Αυτές είναι εκείνες οι οποίες μακροπρόθεσμα οδηγούν στην αποδοχή ή την απόρριψη των προσώπων εκείνων που βρίσκονται στο κέντρο του εργασιακού ενδιαφέροντος.

Σε τελευταία ανάλυση οι πράξεις μας είναι αυτές που μας προσφέρουν τα πραγματικά επιχειρήματα και όχι τα παχιά λόγια που κάποιοι εύκολα ξεστομίζουν για να εξαπατήσουν την άλλη πλευρά.

## 12. ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ – ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ – ΠΡΟΘΕΣΜΙΕΣ – ΚΟΙΝΟΠΟΙΗΣΗ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΩΝ ΚΑΙ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ.

Για την άσκηση του πειθαρχικού ελέγχου υπάρχει ένας σημαντικός αριθμός διατάξεων ο οποίος συμπληρώνεται με το πέρασμα του χρόνου από νεώτερες κ.ο.κ.

Ο εργασιακός χώρος, στη γενικότερη θεώρηση του είναι ένας ζωντανός χώρος του οποίου οι συνθήκες και οι καταστάσεις μεταβάλλονται ποικιλότροπα. Συνεπώς ποτέ δεν είναι εφικτή η πλήρης παράθεση όλων των κανόνων που τον αφορούν. Στη προσπάθεια που έχετε μπροστά σας θα επιδιώξουμε να σας καταστήσουμε κοινωνούς των σημαντικότερων (κατά τη γνώμη μας) κανόνων και διατάξεων, όμως πάντοτε θα γνωρίζετε ότι υπάρχουν και άλλοι που σχετίζονται με πιο εξειδικευμένες περιπτώσεις και καλόν είναι να αναζητούνται σε αυτές.

Στη συνέχεια θα απογράψουμε τα σημαντικότερα, κατά τη γνώμη μας πάντα, κείμενα που αναφέρονται στην πειθαρχική διαδικασία είτε είναι νόμοι, ή Προεδρικά ή Νομοθετικά διατάγματα, ή Υπουργικές ή άλλες αποφάσεις, ή Συλλογικές Συμβάσεις, ή εγκυλίοι της ίδιας της επιχείρησης που αναφέρονται στο επίμαχο θέμα ή οιδήποτε άλλο σχετικό.

Η παράθεση αυτή θα γίνει με αναφορά των πειθαρχικών στοιχείων (αριθμός νομοθετήματος, χρονολογία και συνοπτική πειθαρχική των πειθαρχικών του). Στην παράθεση αυτή δεν θα συνδέσουμε τις διατάξεις νόμων ή άλλων κειμένων με συγκεκριμένες πράξεις της πειθαρχικής διαδικασίας διότι κάθε περίπτωση πάντοτε είναι διαφορετική και αυτό σημαίνει ότι δεν ταιριάζει πάντα ο συσχετισμός αυτός. Για να μην παρασύρουμε λοιπόν τους αναγνώστες μας σε οποιοδήποτε λάθος θα αφήσουμε στους ίδιους και στους ανθρώπους που θα κληθούν να τους βοηθήσουν τον προσδιορισμό και των συσχετισμό γεγονότων και διατάξεων ώστε κάθε περίπτωση να αντιμετωπίζεται εύστοχα και να μην παρατηρούνται λάθη που κοστίζουν.

## Αυτό που πρέπει να επισημάνουμε με ιδιαίτερη έμφαση είναι πως τόσο ο ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΣ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ ΔΕΗ όπως ΚΑΙ ΚΑΘΕ ΕΓΓΡΑΦΟ ΠΟΥ ΑΝΑΦΕΡΕΤΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΔΙΑΛΙΚΑΣΙΑ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΠΑΡΕΧΕΤΑΙ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΑ ΠΑΝΤΟΤΕ ΣΤΟΝ ΚΑΘΕ ΕΝΑ ΜΙΣΘΩΤΟ ΠΡΟΚΕΙΜΕΝΟΥ ΝΑ ΜΠΟΡΕΙ ΝΑ ΙΣΧΥΣΕΙ. Διατάξεις ή διαδικασίες που δεν είναι μόνιμα δημιούργημένες και μάλιστα ΠΡΙΝ ΟΠΩΣΔΗΠΟΤΕ από κάθε περιστατικό ή γεγονός, δεν μπορούν να εφαρμοστούν και να ισχύουν.

### 1. Ν.Δ. 210/1974

Είναι ο Κανονισμός Καταστάσεως Προσωπικού της ΔΕΗ που κυρώθηκε (και περιέχεται) στο παραπάνω νομοθετικό διάταγμα με το άρθρο 2 αυτού και έχει ισχύ νόμου. Ο ΚΚΠ/ΔΕΗ είναι αναπόσπαστο τμήμα της ατομικής σύμβασης κάθε μισθωτού και στο κεφάλαιο ΣΤ' αναφέρεται στις πειθαρχικές διαδικασίες που ισχύουν. Πολλές από αυτές τις διαδικασίες δεν ισχύουν αυτούσιες διότι στο πέρασμα του χρόνου έχουν καλυφθεί από άλλες διατάξεις νόμων που σαν νεώτερες επικρατούν αυτών, ή έχουν ερμηνευτεί από τα δικαστήρια, ή ακόμα περισσότερο έρχονται σε σύγκρουση με Συνταγματικές διατάξεις (ενδιάμεσα έχουμε τρεις Συνταγματικές μεταβολές 1975, 1986 και 2001) οι οποίες έχουν μεταβάλλει σημαντικά το τοπίο βελτιώνοντας, σε συνεργασία με τις ισχύουσες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (που και αυτές έχουν αυξημένη ισχύ νόμου), τις ισχύουσες υπέρ των αδυνάτων. Ο ΚΚΠ/

ΔΕΗ είναι ο μπούσουλας σε όλο το φάσμα των πειθαρχικών σχέσεων και η αφετηρία της αντιμετώπισης κάθε περίπτωσης γίνεται από εκεί.

### 2. Ν.Δ. 3789/1957

Το νομοθετικό διάταγμα αυτό διαμορφώνει το γενικότερο πλαίσιο δημιουργίας και εφαρμογής των κανονισμών εργασίας και περιέχει διατάξεις οι οποίες ισχύουν και υπερτερούν άλλων που περιέχονται στον ΚΚΠ/ΔΕΗ. Επίσης παρέχει ερμηνευτικά δεδομένα σε ασάφειες που υπάρχουν ενδεχόμενα σε κάποια νομοθετήματα αλλά αποτελεί και οδηγό αντιμετώπισης πολλών περιπτώσεων.

### 3. Κώδικας Ποινικής Δικονομίας

Ο κώδικας ποινικής δικονομίας δεν συνιστά προσδιοριστικό στοιχείο στον εκάστοτε πειθαρχικό έλεγχο, όμως περιέχει διαδικασίες οι οποίες όταν εφαρμοστούν περιορίζουν την οποιαδήποτε αδιαφάνεια του πειθαρχικού ελέγχου. Η επίκληση της τάρησης αυτών των διαδικασιών δεν είναι τυπικό συστατικό του πειθαρχικού ελέγχου αλλά αναφέρεται στην ουσία του και συνεπώς σαν βοήθημα διαμόρφωσης διαδικασιών είναι σημαντικότατο.

### 4. Σύνταγμα της Ελλάδας (ΣΕ)

Η ιδιαίτερη αναφορά στο ΣΕ σχετίζεται βεβαίως με τα ατομικά δικαιώματα τα οποία οφείλουν είναι σεβαστά σε όλη την έκταση του πειθαρχικού ελέγχου.

### 5. Ν. 2683/1998 Κώδικας Καταστάσεως Δημοσίων Υπαλλήλων

Ο Κώδικας Καταστάσεως Δημοσίων Υπαλλήλων ή ο Δημοσιούπαλληλικός Κώδικας (ΔΚ) όπως είναι πιο γνωστός συμμετέχει στην πειθαρχική διαδικασία με την ίδια λογική και νοοτροπία που αναφέρεται και στον Κώδικα Ποινικής Δικονομίας. Όμως εδώ είναι κάπως πιο κοντά στο αντικείμενο και πολλές φορές υπάρχει απαίτηση όμοιας συμπεριφοράς με αυτή που αναφέρεται εκτενώς στον ΔΚ.

### 6. Αστικός Κώδικας (ΑΚ)

Ο Αστικός Κώδικας ρυθμίζει βασικά τις εργασιακές σχέσεις στο μεγαλύτερο φάσμα τους και συνεπώς συμμετέχει ουσιαστικά στα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζόμενων αλλά κυρί

τρόπο με τον οποίο διαμορφώνεται η άσκηση του Διευθυντικού Δικαιώματος το οποίο πάντοτε κρίνεται για κατάχρηση ή αλλιώς για υπέρβαση των ακραίων ορίων αυτού. Η διάταξη του άρθρου 281 του ΑΚ είναι διάταξη που πάντοτε παρεμβαίνει στην άσκηση του πειθαρχικού ελέγχου και στον τρόπο με τον οποίο γίνεται αυτή. Εκτός όμως από το συγκεκριμένο άρθρο υπάρχει και πληθώρα διατάξεων που έμμεσα αλλά ουσιαστικά παρεμβαίνουν στον πειθαρχικό έλεγχο εξ αιτίας της σχέσης τους με την νομική κατάσταση ενός εκάστου εργαζόμενου.

## **7. Υπηρεσιακό Σημείωμα ΔΕΗ με οτοιχεία ΔΠΡΣ/Φ.841/55715/13-5-1998**

Το έγγραφο αυτό της ΔΕΗ είναι η πιο πρόσφατη σημαντική διαμόρφωση κανόνων και οδηγιών πειθαρχικού ελέγχου και παρότι διανέμεται σε πίνακα Γ/Δ (δηλαδή σε όλο αδιακρίτως το προσωπικό), εν τούτοις δεν έχει παραδοθεί σε κανένα μισθωτό. Χρήσιμο είναι να ζητηθεί απ' όλους τους μισθωτούς από τις γραμματείες των υπηρεσιών τους διότι παρεμβαίνει σημαντικά στον τρόπο άσκησης των πειθαρχικών ελέγχων.

## **8. Υπηρεσιακό Σημείωμα ΔΕΗ με οτοιχεία ΔΠΡΣ/57199/17-7-2000**

Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και το έγγραφο αυτό όπως και στο προηγούμενο το οποίο τροποποιεί επί μέρους ζητήματα.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονίσουμε και πάλι ότι πάντοτε υπάρχουν και άλλα νομοθετήματα ή διατάξεις που υπεισέρχονται στην πειθαρχική διαδικασία και τα οποία θα πρέπει να αναζητηθούν σε συνδυασμό με την ιδιαιτερότητα του κάθε περιστατικού.

## **13. ΕΠΙΛΟΓΟΣ.**

Εξερευνώντας το φάκελο των «ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΩΝ», μέσα από τη σειρά των άρθρων που δημοσιεύτηκαν, επιδιώξαμε να πλησιάσουμε ένα πρόβλημα που είναι καυτό, δηλητηριάζει συχνά-πυκνά τη ζωή μιας μονάδας και αφήνει πάντοτε μια πικρή γεύση σε όλους.

Και μόνη η κλήση σε απολογία είναι αρκετή για να οριοθετήσει πρόσωπα και καταστάσεις μέσα στον εργασιακό χώρο και να θέσει

σε αμφισβήτηση καταστάσεις που μέχρι τότε φαινόντουσαν ότι λειτουργούν ομαλά.

Είναι φυσικό και επόμενο να λειτουργούν αυτά τα ζητήματα σε κάθε περίπτωση. Επίσης είναι φυσικό να προκαλείται φόβος από όλες αυτές τις διαδικασίες. Ο εργαζόμενος είναι πάντοτε ένας άνθρωπος ο οποίος δυστυχώς λειτουργεί υπό το καθεστώς της εξαρτημένης εργασίας και συνεπώς η εξάρτηση αυτή επενεργεί με πολλούς και ποικίλους τρόπους επάνω του.

Γι' αυτό λοιπόν απαιτείται ιδιαίτερη σκέψη και σύνεση για την άσκηση κάθε πειθαρχικού ελέγχου προκειμένου αυτός να λειτουργήσει θετικά μέσα στη μονάδα και να μην την αποσταθεροποιήσει.

Η αποσταθεροποίηση μιας μονάδας αντανακλάται πάντοτε στον ηγέτη της και προϊστάμενο της και υποβιβάζει πρώτα εκείνον.

Εμείς από τη θέση αυτή το μόνο που μπορούμε να συστήσουμε είναι, η αποφυγή των πειθαρχικών ελέγχων (στο βαθμό που είναι δυνατό) και η συνετή άσκηση διοίκησης στις μονάδες, ώστε οι εργαζόμενοι να λειτουργούν παραγωγικά και όχι αμυντικά προσπαθώντας να βρουν διεξόδους σε άστοχες πολιτικές.

## **14. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.**

Αναφέρονται τα σημαντικότερα πονήματα από εκείνα που βοήθησαν στην διαμόρφωση του φακέλου των πειθαρχικών.

(α) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ Αλέξανδρου Γ. Καρακατσάνη τόμος Β/Ι Αθήνα 1977.

(β) ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ατομικες εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική Ιωάννη Κουκιάδη Β' έκδοση Θεσσαλονίκη 1995.

(γ) ΝΟΜΙΚΟ ΕΓΚΥΚΛΟΠΑΙΔΙΚΟ ΛΕΞΙΚΟ λεξικά σακκουλά διεύθυνση έκδοσης Κρατερός Μ. Ιωάννου Αθήνα 1998.

(δ) ΣΥΛΛΟΓΗ - ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ τομοι α & β εκδοση υπουργειου εργασιασ Αθήνα 1981.

(ε) ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΟΥ ΣΤΡΑΣΒΟΥΡΓΟΥ Πέτρου Μηλιαράκη, Αθήνα 2000.

(στ) Η ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΩΝ ΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟ ΕΠΙΠΕΔΟ ΤΗΣ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΕΩΣ Αθανασίου Ι. Καρδαρά Αθήνα - Κομοτηνή 1996.

