ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ

ΓΕΝΙΚΟ ΤΜΗΜΑ, ΛΑΡΙΣΑ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

«ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ»

«ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΚΑΙ Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥΣ»

ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Αλεξάνδρας Π. Βασιλείου

A.M.:de8318008

ΕΠΙΒΛΕΠΟΥΣΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ: Δρ Χριστίνα Δημολιού

ΛΑΡΙΣΑ

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2019-2020

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

«Δηλώνω υπεύθυνα ότι η συγκεκριμένη μεταπτυχιακή διπλωματική εργασία για τη λήψη του μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών του ΠΜΣ Πλήρους Φοίτησης του Πανεπιστημίου Θεσσαλίας: «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ» έχει συγγραφεί από εμένα προσωπικά και δεν έχει υποβληθεί ούτε έχει εγκριθεί στο πλαίσιο κάποιου άλλου μεταπτυχιακού ή προπτυχιακού τίτλου σπουδών, στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Η εργασία αυτή έχοντας εκπονηθεί από εμένα, αντιπροσωπεύει τις προσωπικές μου απόψεις επί του θέματος και το κείμενο είναι γραμμένο με τα δικά μου λόγια και δεν αποτελεί προϊόν λογοκλοπής από τρίτες πηγές. Οι πηγές στις οποίες ανέτρεξα για την εκπόνηση της συγκεκριμένης διπλωματικής αναφέρονται στο σύνολό τους, δίνοντας πλήρεις αναφορές στους συγγραφείς, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο».

Λάρισα 13 Φεβρουαρίου 2020

υπογραφή

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Θα ήθελα να ευχαριστήσω ιδιαιτέρως, την επιβλέπουσα καθηγήτρια κ. Χριστίνα Δημολιού για τις σημαντικές υποδείξεις και την καθοδήγησή της, κατά τη διάρκεια της εκπόνησης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

Επιπλέον, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους διδάσκοντες καθηγητές αυτού του μεταπτυχιακού προγράμματος, από τις εισηγήσεις των οποίων, όχι μόνο εμπλουτίστηκαν οι γνώσεις μου σε πολλά πεδία που αφορούν την εργασία μου στο Δημόσιο Τομέα, αλλά κυρίως, επιβεβαιώθηκε και εμπεδώθηκε στη συνείδησή μου ο σκοπός που οφείλω να επιτελώ ως δημόσιος υπάλληλος.

Στον σύντροφό μου Χρήστο, που χάρη στην υποστήριξή του, πραγματοποίησα αυτό το μεταπτυχιακό.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Οι πολιτικές και οικονομικές συνθήκες της Ελλάδας, επηρέασαν τη σταδιακή διαμόρφωση του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου μέχρι τη σημερινή του μορφή. Ο δημόσιος υπάλληλος από τη στιγμή που αναλαμβάνει αυτή την ιδιότητα, αποκτά το σημαντικότερο εργασιακό δικαίωμα, κατοχυρωμένο στο άρθρο 103 του Συντάγματος, το δικαίωμα στη μονιμότητα. Παράλληλα, απολαμβάνει μια σειρά άλλων σημαντικών θεσμοθετημένων δικαιωμάτων, τα οποία του επιτρέπουν να ασκεί με αξιοπρέπεια και ασφάλεια τα καθήκοντά του, έτσι ώστε, απερίσπαστος να εργάζεται αποδοτικά εις όφελος του δημοσίου συμφέροντος.

Από το 2010 που η Ελλάδα εισήλθε σε μία περίοδο θεσμικής, κοινωνικής και δημοσιονομικής κρίσης, ο δημοσιοϋπαλληλικός κόσμος καταδείχθηκε από τα ΜΜΕ της εποχής αλλά και από τμήμα του πολιτικού κόσμου, ως μέρος και αιτία της ζοφερής κατάστασης της χώρας. Παράλληλα αναδείχθηκαν χρόνια προβλήματα της δημόσιας διοίκησης και εφαρμόσθηκαν μεταρρυθμίσεις, οι οποίες απέβλεπαν κυρίως, στη μείωση των δημοσίων δαπανών, γεγονός που οδήγησε στην περιστολή πολλών από τα υπαλληλικά δικαιώματα.

Με την παρούσα μελέτη επιχειρείται να διερευνηθούν, μέσω της βιβλιογραφικής και νομολογιακής προσέγγισης, η έννοια και το περιεχόμενο των υπαλληλικών δικαιωμάτων, τα όρια άσκησής τους από τους δημοσίους υπαλλήλους και οι περιορισμοί τους, το εύρος της έννομης προστασίας τους και ο σκοπός που εξυπηρετούν. Προς αυτή την κατεύθυνση, επιχειρείται να αναδειχθεί η σημασία προάσπισής τους, τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για την ίδια τη δημόσια διοίκηση, ειδικότερα εντός του μεταρρυθμιστικού πλαισίου που διαμορφώνεται και εξελίσσεται η δημόσια διοίκηση.

Λόγω του εύρους των θεσμοθετημένων δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων, της πλούσιας βιβλιογραφίας και νομολογίας, αλλά και των περιορισμών στην έκταση της παρούσας, δίνεται έμφαση σε ορισμένα από αυτά όπως, το δικαίωμα στη μονιμότητα, η αξίωση μισθού, τα θεμελιώδη δικαιώματα της ελευθερίας της έκφρασης και της συνδικαλιστικής δράσης και απεργίας. Παράλληλα, γίνεται παράθεση των μέσων έννομης προστασίας που τίθενται στη διάθεση των δημοσίων υπαλλήλων στις περιπτώσεις

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περιορισμού των δικαιωμάτων τους, στο πλαίσιο της πειθαρχικής διαδικασίας και στο πεδίο της υπηρεσιακής τους κατάστασης.

Υπό το πρίσμα των ανωτέρω, η εργασία είναι δομημένη σε δύο μέρη: το πρώτο μέρος, το οποίο πραγματεύεται τα υπαλληλικά δικαιώματα και το δεύτερο, το οποίο αναφέρεται στα μέσα προστασίας που διαθέτει ο δημόσιος υπάλληλος προς υπεράσπιση των δικαιωμάτων του.

Λέξεις-Κλειδιά: Δημόσια Διοίκηση, Υπαλληλικός Κώδικας, Πειθαρχική Διαδικασία, Ένδικα Μέσα, Υπηρεσιακή Κατάσταση.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Abstract

How the political and economic conditions in Greece gradually affected legally and institutionally the public administration so far.

The civil servants in Greece, from the moment that they obtain the title of the civil servant, automatically they acquire the right to tenure.

At the same time, they enjoy a whole series of other important rights and benefits that enable them to perform their duties with dignity and security for the welfare of the public interest.

These rights became more important during the recent years that Greece went through an unpresidented period of fiscal and institutional crisis. This fact, in connection with the accusation that the public administration was the source of the evil, in addition to the decrease of public spending, led to the shrinking of some of their rights.

The above situation that was created demonstrates the necessity of defending the rights of the civil servants, especially in reference to the disciplinary procedures and promotional development of the individuals in the public sector.

The purpose of this study is to point out the meaning and content of the rights of the public employees, their limits and restrictions, the degree of their legal protection and the purpose that they serve.

Because the topic of this study is quite broad, emphasis will be given only in certain area of them, and particularly in the area that concerns their tenure, their salary and their right to express their opinion without restrictions. Last but not least, the rights that the civil servants reserve to participate in their syndicates-unions, and the right to go on strike.

In view of the aforementioned, this is a two-fold study. A. the rights of the civil servants and B. the legal means of their protection.

Keywords: Public Administration, Civil Service code, disciplinary Low, legal Remedies, Administrative Status.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Είναι δυνατόν να υπήρξε εις τα βάθη της ιστορίας Πολιτεία άνευ νόμων και άνευ δικαστών, αλλά δεν είναι δυνατόν να υπήρξε Πολιτεία άνευ Διοικήσεως, διότι η Διοίκησις αποτελεί την ζώσαν δράσιν και ενέργειαν, ήτις συμπληροί την ζωήν της Πολιτείας, καθώς παρά τω ατόμω η ενέργεια της ζωής συνίσταται ου μόνον εις βούλησιν και σκέψιν, αλλά πρωτίστως εις δράσιν.

G. Jellinek, 1851-1911
Paul Laband, 1838-1918

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ	
Εξώφυλλο	i
Βεβαίωση αυτοδύναμης συγγραφής της εργασίας	ii
Πρόλογος	iii
Περίληψη, Λέξεις-Κλειδιά	iv-v
Abstract, Keywords	vi
	vii
Πίνακας περιεχομένων	viii-x
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^{ο}: ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ	1-4
1.1. ΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ, ΤΗΝ Ε.Σ.Δ.Α. ΚΑΙ ΤΟΝ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ	4-9
1.2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ	9
1.2.1. Η εξέλιξη της υπαλληλίας στη Γαλλία-Μ. Βρετανία-Ελλάδα	9-14
1.2.2. Η διαδρομή κατάρτισης ενός Κώδικα στην Ελλάδα	14-17
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^{ο}: ΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ	18
2.1. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ	18
2.1.1. Ιστορική αναδρομή	18-20
2.1.2. Θεσμική κατοχύρωση	20-22
2.1.3. Περιορισμοί	22-26
2.2. ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΟ ΜΙΣΘΟ	26-32
2.3. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΕΡΓΙΑΣ	32
2.3.1. Ιστορική αναδρομή	32-34

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

2.3.2. Θεσμική κατοχύρωση-Περιορισμοί	34-38
2.3.3. Το συνδικαλιστικό φαινόμενο σήμερα	38-41
2.4. ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΚΦΡΑΣΗΣ	41
2.4.1. Ο δημόσιος Υπάλληλος ως ειδικός πολίτης	41-47
2.4.2. Θεσμική κατοχύρωση της ελευθερίας της έκφρασης-Περιορισμοί	47-49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^{ο} : ΜΕΣΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ Δ.Υ. ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	50
3.1. Η ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ Δ.Υ.	50-54
3.2. ΑΝΑΛΟΓΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	54-58
3.3. ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ	58
3.3.1. Η ένσταση (αρ. 141 ΥΚ)	58-60
3.3.2. Η προσφυγή (αρ. 142 ΥΚ)	60-63
3.3.3. Επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας	63-65
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^{ο} : ΑΛΛΑ ΜΕΣΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ	66
4.1. Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ	66-68
4.1.1. Αναφορά	69-70
4.1.2. Αίτηση θεραπείας-Ιεραρχική προσφυγή	71-72
4.1.3. Ειδική διοικητική προσφυγή-Ενδικοφανής προσφυγή	72-77
4.2. Η ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ	77-82
4.3. Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ	82-86

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

4.4. Η ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ	86-88
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^{ο} : ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΚΡΙΣΗ	89-96
ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	97-103
Βιβλιογραφία	104-105
Νομοθεσία	105-111
Πηγές από το διαδίκτυο	111-113
Νομολογία-Γνωμοδοτήσεις ΝΣΚ	113-120

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^{Ο} : ΕΙΣΑΓΩΓΗ - ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Για την καλύτερη κατανόηση της έννοιας του υπαλληλικού δικαιώματος, αναπόφευκτα και του υπαλληλικού καθήκοντος, υπό το πρίσμα των σχετικών διατάξεων που περιλαμβάνονται στο Σύνταγμα και στο δημοσιοϋπαλληλικό κώδικα, θα ήταν χρήσιμη μια ευσύνοπτη αναφορά, αφενός στη σχέση μεταξύ του συνταγματικού και του διοικητικού δικαίου, ειδικό κλάδο του οποίου αποτελεί ο υπαλληλικός κώδικας, αφετέρου σε όρους όπως δημόσιος υπάλληλος, δημόσια υπηρεσία, θεμελιώδη δικαιώματα, δημόσιο συμφέρον.

Τόσο το συνταγματικό όσο και το διοικητικό δίκαιο αποτελούν κλάδους του δημοσίου δικαίου που είναι το δίκαιο που διέπει τις σχέσεις μεταξύ της Πολιτείας και των άλλων προσώπων.[1]

Το συνταγματικό δίκαιο περιλαμβάνει τους θεμελιώδεις κανόνες οργάνωσης και άσκησης της δικαστικής και της κρατικής-εκτελεστικής εξουσίας, τις σχέσεις αυτής προς τα άτομα και τη μορφή του πολιτεύματος. Με άλλα λόγια, αντικείμενο του συνταγματικού δικαίου είναι το Σύνταγμα υπό ουσιαστική έννοια. Με τους ως άνω κανόνες ασχολούνται αντίστοιχα και το διοικητικό και το δικονομικό δίκαιο.

Το διοικητικό δίκαιο το οποίο είναι ο συγγενέστερος προς το συνταγματικό δίκαιο κλάδος, έχει ως κύριο αντικείμενο την εκτελεστική εξουσία και ειδικότερα, την λεπτομερή ρύθμιση της οργάνωσης και διοίκησης των δημοσίων υπηρεσιών και των σχέσεων αυτών προς τους πολίτες.

Κατά τον Γάλλο δημοσιολόγο H. Berthelemy, «στο συνταγματικό δίκαιο βρίσκονται οι επικεφαλίδες του διοικητικού δικαίου, το μεν είναι αναγκαίος πρόλογος του δε».[2]

Οι κανόνες που διέπουν τη νομική κατάσταση των διαφόρων υποδιαιρέσεων των πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων έχουν συνταγματικές βάσεις και προβλέπουν θεσμούς και ρυθμίσεις αποτελώντας μια ιδιαίτερη ενότητα που ονομάζεται δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο και είναι ειδικός κλάδος του διοικητικού δικαίου.

Περαιτέρω, δημόσια υπηρεσία είναι το συστηματικό σύνολο των οργάνων του κράτους στα οποία έχει ανατεθεί η διεξαγωγή υποθέσεων ορισμένης κατηγορίας,

[1] Οι κλάδοι του δημοσίου δικαίου είναι το συνταγματικό δίκαιο, το δικονομικό δίκαιο, το διοικητικό δίκαιο, στο οποίο ανήκει και ο κλάδος του εκκλησιαστικού δικαίου, οι οποίοι συνιστούν το λεγόμενο «εσωτερικό δημόσιο δίκαιο» και το διεθνές δίκαιο ή εξωτερικό δημόσιο δίκαιο (Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ.33-34).

[2] Ράϊκος Α., 1982, τ. Α΄, σελ. 10.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ένας τεχνικός δηλαδή μηχανισμός τον οποίο χρησιμοποιεί η Διοίκηση για να εκπληρώσει την αποστολή της.

Οι δημόσιες διοικητικές υπηρεσίες συγκροτούνται από πρόσωπα που ασκούν ως αποκλειστικό επάγγελμα αυτό του δημοσίου οργάνου και φέρουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου, συνδέονται με το Δημόσιο Νομικό Πρόσωπο του Κράτους με μια ειδική έννομη σχέση, υπάγονται σε ειδική ιεραρχική εξάρτηση και πειθαρχία[3] και έχουν αρμοδιότητα για τη διενέργεια των προπαρασκευαστικών ή άλλων πράξεων (συγκέντρωση και επεξεργασία πραγματολογικών στοιχείων και προετοιμασία εναλλακτικών προτάσεων για το προς επίλυση πρόβλημα ή και το προς χειρισμό ζήτημα) και των εκτελεστικών πράξεων, δηλαδή την ευθύνη εφαρμογής των αποφάσεων που λαμβάνονται από τα εντεταλμένα πολιτικά όργανα η οποία πραγματοποιείται με διοικητικές αποφάσεις και εκτελεστικές ενέργειες.[4]

Το θεμελιώδες στοιχείο της έννοιας του δημοσίου υπαλλήλου, το οποίο τον διακρίνει από τα φυσικά πρόσωπα που παρέχουν τις υπηρεσίες τους σε άλλα Ν.Π.Δ.Δ., είναι η ειδική έννομη σχέση που τον συνδέει με το Δ.Ν.Π. του Κράτους. Τα χαρακτηριστικά αυτής της ειδικής έννομης σχέσης είναι τα εξής: α) έχει συναφθεί προαιρετικά από πλευράς του φυσικού προσώπου, κατόπιν αίτησής του με την οποία διατυπώνει την επιθυμία του για την δημιουργία της σχέσης, η αποδοχή της οποίας δηλώνεται άμεσα με την ορκωμοσία ή έμμεσα με τη μη υποβολή παραιτήσεως και μπορεί να λυθεί οποτεδήποτε το δηλώσει ο υπάλληλος, εκτός αν συντρέχουν ειδικές συνθήκες (π.χ. υποχρέωση παραμονής στην Υπηρεσία για ορισμένο χρόνο λόγω χορήγησης άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης).

Παρά τον προαιρετικό της χαρακτήρα, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη της επιστήμης του διοικητικού δικαίου αλλά και της νομολογίας, η κατάρτιση της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης δεν έχει συμβατικό χαρακτήρα αλλά ιδρύεται με τη μονομερή δήλωση βούλησης του διοικητικού οργάνου, που μόνη της δημιουργεί για το συγκεκριμένο φυσικό πρόσωπο τη νομική κατάσταση του δημοσίου υπαλλήλου. Η αποδοχή του διορισμού, η οποία βεβαιώνεται με πρωτόκολλο ορκωμοσίας (αρ. 19 ΥΚ) αποτελεί δήλωση του διορισθέντος ότι θα επωφεληθεί

[3] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ.190.
[4] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ.15.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

από τη νομική κατάσταση που έχει δημιουργηθεί και αναγκαίο όρο για τη λειτουργία της νομικής σχέσης του υπαλλήλου με το Κράτος.[5]

β) Έχει ως αντικείμενο την παροχή υπηρεσιών, δηλαδή την υποχρέωση του υπαλλήλου να εκτελεί ορισμένα καθήκοντα σε μια υπηρεσιακή μονάδα του Δ.Ν.Π. του Κράτους, κυρίως για την άσκηση της εκτελεστικής λειτουργίας ή του διοικητικού έργου της δικαστικής λειτουργίας.

γ) Η εισαγωγή του υπαλλήλου στην οργανική δομή του προσωπικού του Κράτους, συνεπάγεται την ιεραρχική του εξάρτηση κατά την άσκηση των καθηκόντων του, δηλαδή την υποχρέωση υπακοής στις διαταγές και οδηγίες των προϊσταμένων του και την πειθαρχική του ευθύνη, δηλαδή τη δυνατότητα να του επιβληθούν κυρώσεις στην περίπτωση παράβασης των κανόνων που καθορίζουν τις υποχρεώσεις του.

δ) Ανάλογα με τη νομική σχέση που τον συνδέει με το Δημόσιο, διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από κανόνες δημοσίου δικαίου.

Το κύριο στοιχείο που διέπει τη δράση της Διοίκησης των Υπηρεσιών του Κράτους και των Ν.Π.Δ.Δ. είναι η δημόσια εξουσία, η οποία ασκείται με ενέργειες και πράξεις των δημοσίων οργάνων εντός των ορίων που επιτρέπει ο νόμος και αποβλέπουσα στην εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος, ενδύει τη δημόσια διοίκηση με ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που την διαστέλλουν από την ιδιωτική διοίκηση.

Ενώ ο ιδιώτης μπορεί να πράξει ό,τι επιθυμεί με όριο το νόμο, δηλαδή ό,τι δεν απαγορεύεται, το διοικητικό όργανο δεν αρκεί να πράξει κάτι το οποίο δεν απαγορεύεται, αλλά πρέπει εκείνο το οποίο θα πράξει να προβλέπεται από το νόμο ότι είναι δυνατόν να διενεργηθεί, δηλαδή πράττει βάσει της αρχής της νομιμότητας.

Στην έννοια του νόμου που διέπει τη δράση της δημόσιας διοίκησης, εμπίπτουν οι κανόνες του εσωτερικού δικαίου, οι κανόνες του ευρωπαϊκού δικαίου, οι συνταγματικές διατάξεις, οι διεθνείς συνθήκες που έχουν κυρωθεί με νομοθετικές πράξεις, οι κανόνες που έχουν θεσπιστεί με νομοθετικές πράξεις και κανονιστικές πράξεις που εκδόθηκαν βάσει νομοθετικής εξουσιοδότησης ή βάσει του άρθρου 83Σ, οι γενικώς παραδεδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, οι νομολογιακοί

[5] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ. 64-65.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

κανόνες και οι κανόνες που θεσπίζονται με κανονιστικές πράξεις,[6] βάσει του άρθρου 43Σ παρ. 1.

Ωστόσο, τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ειδικής έννομης σχέσης που συνδέει τον δημόσιο υπάλληλο με το Δ.Ν.Π. του Κράτους, σε συνδυασμό με το στοιχείο της δημόσιας εξουσίας που του παρέχεται κατά την άσκηση των καθηκόντων του και το σκοπό που οφείλει να επιτελεί, δηλαδή τη θεραπεία του δημοσίου συμφέροντος, δημιουργούν μια αντινομία υπό την έννοια ότι, σε ορισμένες εκδηλώσεις του ο υπάλληλος διατηρεί ακέραιη την ιδιότητα του πολίτη, σε άλλες όμως μειωμένη, αφού είναι «ειδικός πολίτης» (δημόσιος υπάλληλος), διατηρώντας παράλληλα και την ιδιότητα του μέλους της κοινωνίας.

Η ανωτέρω συνθήκη έχει ως συνέπεια να είναι πολλές φορές δύσκολο να εξισορροπηθούν τα συμφέροντα του υπερκείμενου Κράτους, προς εκείνα των οργάνων του, που ως άνθρωποι αποτελούν μέλη της Κοινωνίας, ιδίως όταν η τελευταία βρίσκεται σε αντίθεση προς το Κράτος, με αποτέλεσμα τον περιορισμό των ατομικών-θεμελιωδών δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων, έναντι του δημοσίου συμφέροντος.[7]

Το δημόσιο συμφέρον κατά τον Θεόδωρο Τσέκο, προσδιορίζεται ως «η σύνθεση και η εξισορρόπηση των επί μέρους συμφερόντων των μελών μιας κοινωνίας και με αυτή την έννοια δημόσιο συμφέρον είναι: α) η διασφάλιση ενός συμφωνημένου επιπέδου δικαιωμάτων και ευημερίας σε όλους, β) η προάσπιση των συμφωνημένων επιπέδων δικαιωμάτων και ευημερίας οποιουδήποτε πολίτη απέναντι σε κάθε προσπάθεια περιορισμού τους, γ) η σύνθεση των αντικρουόμενων κοινωνικών συμφερόντων με στόχο την ισόρροπη αναπαραγωγή και ανάπτυξη δεδομένης κοινωνίας, δ) η προάσπιση του βιοσυστήματος.[8]

1.1. ΤΑ ΘΕΜΕΛΙΩΔΗ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΚΑΤΑ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ, ΤΗΝ Ε.Σ.Δ.Α. ΚΑΙ ΤΟΝ ΥΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΩΔΙΚΑ.

Η ιστορική διαδρομή του ανθρώπου-πολίτη έχει να παρουσιάσει πλήθος αγώνων πνευματικών και κοινωνικών, που οδήγησαν στην αναγνώριση και ικανοποίηση των δικαιωμάτων του και αποτυπώθηκαν σε κείμενα όπως, η Magna Harta του

[6] Δημολιού Χ., 2019, σελ.36-37.
[7] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 20.
[8] Τσέκος Θ., Σημειώσεις διαλέξεων στο Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ & Τ.ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ», Πανεπιστήμιο Θεσσαλίας, ακαδ. Έτος 2018-19.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

1215, η Petition of Right του 1628, η Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου και του πολίτη το 1789, η Παγκόσμια Διακήρυξη του 1948.

Υπό την επίδραση της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο της Ευρώπης το 1950 η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), καθώς και η διακήρυξη από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στη Νίκαια το 2000, του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης,[9] ο οποίος έγινε νομικά δεσμευτικός με τη συνθήκη της Λισαβόνας το 2009.

Περαιτέρω, στο πνεύμα της Παγκόσμιας Διακήρυξης του 1948, τα δικαιώματα του ανθρώπου κατοχυρώνονται και με άλλες διεθνείς συμβάσεις, όπως είναι η Αμερικανική Συνθήκη περί Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων για τις χώρες της Αμερικής (1978), ο Χάρτης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Πολίτη των Αφρικανικών Χωρών (1981), η Διακήρυξη του Καΐρου για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα στο Ισλάμ που αφορά τις Μουσουλμανικές χώρες (1990), ο Ασιατικός Χάρτης Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (1986).[10]

Κύριο και ουσιαστικό γνώρισμα των αγώνων που οδήγησαν στις παραπάνω κατακτήσεις, υπήρξε η εκ της φύσεως του ανθρώπου ανάγκη αυτοσυντήρησής του ή άλλως, η διαρκής ανάγκη διαβιώσεως και πνευματικής του ανάπτυξης, η οποία απευθυνόμενη στην πολιτεία, «ίσταται», μέχρι να λάβει τη μορφή νόμου και να καταστεί και τύποις δικαίωμα.

Η γενικότερα αποδεκτή θεωρία, διακρίνει τα δικαιώματα σε θεμελιώδη ή ατομικά, πολιτικά και αστικά.[11]

Ως πολιτικά δικαιώματα νοούνται αυτά που αξιώνουν τη συμμετοχή του πολίτη στην διακυβέρνηση της πολιτείας, συνεπώς και στον καθορισμό της εκάστοτε μορφής διακυβέρνησης και ως τέτοια είναι το δικαίωμα του εκλέγειν και

[9] Ο Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. εδραιώνει σε ενιαίο κείμενο θεμελιώδη δικαιώματα που ισχύουν σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Καθορίζει αρχές δεοντολογίας και δικαιώματα για τους πολίτες και τους κατοίκους της Ε.Ε. σχετικά με έξι αρχές: α) την αξιοπρέπεια, β) τις ελευθερίες, γ) την ισότητα, δ) την αλληλεγγύη, ε) την ιθαγένεια και στ) τη δικαιοσύνη. Περιλαμβάνει δικαιώματα που δεν διασφαλίζονται από την Ε.Σ.Δ.Α., η οποία περιορίζεται στην προστασία των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων. Με την έναρξη της Συνθήκης της Λισαβόνας την 1η Δεκεμβρίου 2009 απέκτησε το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες και η εφαρμογή του έγινε δεσμευτική για τα κράτη-μέλη. Η ΕΣΔΑ και ο Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. αποτελούν σήμερα τα βασικά διεθνή κείμενα προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου http://eur-lex.europa.eu/legal-content.

[10] http://www.okanampa.gr/parartimata.

[11] Κυριαζής-Γουβέλης Δ., 1981, σελ. 93-101.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

εκλέγεσθαι, το δικαίωμα διορισμού στις δημόσιες υπηρεσίες και το δικαίωμα άσκησης καθηκόντων ενόρκου.

Ως αστικά νοούνται τα δικαιώματα που καλύπτουν την συναλλακτική ανάγκη του ανθρώπου-πολίτη και προκύπτουν, κατά βάση, από τις διατάξεις του ιδιωτικού δικαίου, δύναται όμως να υποστηριχθεί και η άποψη ότι εδράζονται επί των «δημοσίων δικαιωμάτων».

Ως θεμελιώδη νοούνται εκείνα τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται από κείμενα αυξημένης τυπικής ισχύος και ιδίως από το Σύνταγμα, δεσμεύοντας και τις τρεις συντεταγμένες εξουσίες (νομοθετική - εκτελεστική -δικαστική) και αποτελούν τη σπουδαιότερη κατηγορία δικαιωμάτων που ρυθμίζονται από το Δημόσιο Δίκαιο.[12]

Κατά μία θεωρητική αντίληψη, η αναγνώριση και κατοχύρωση από το Σύνταγμα των θεμελιωδών δικαιωμάτων, σκοπεί στην οριοθέτηση της εξουσίας, προς επίτευξη και διατήρηση της τάξης στην Πολιτεία. Προϋπόθεση αυτής της συνθήκης, αποτελεί η ικανοποίηση των στοιχειωδών αναγκών, υλικών και πνευματικών του ανθρώπου-πολίτη, δηλαδή των θεμελιωδών του δικαιωμάτων. Συνεπώς, η ικανοποίηση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, συνιστά και γνώρισμα της έννοιας της Πολιτείας.[13]

Τόσο στη διεθνή βιβλιογραφία, όσο και στα διεθνή κείμενα ο όρος θεμελιώδη δικαιώματα χρησιμοποιείται ως συνώνυμος των όρων, θεμελιώδεις ελευθερίες και δικαιώματα του ανθρώπου.

Το Ελληνικό Σύνταγμα περιέλαβε τον όρο «θεμελιώδη δικαιώματα» στο άρθρο 25 παρ. 2 που αποτελεί το τελευταίο άρθρο του δεύτερου μέρους του με τίτλο «Ατομικά και Κοινωνικά δικαιώματα».[14] Ωστόσο, η γενική αρχή που θέτει η παρ. 3 του ανωτέρω άρθρου: «*η καταχρηστική άσκηση δικαιώματος δεν επιτρέπεται*», θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι ισχύει για όλα τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα. Κατά αυτή την έννοια, θεμελιώδη δικαιώματα μπορούν να περιέχονται τόσο στο τμήμα του Συντάγματος περί των δικαιωμάτων όσο και στο οργανωτικό τμήμα αυτού το οποίο περιλαμβάνει και συνταγματικά κατοχυρωμένους θεσμούς

[12] Ράϊκος Α., 1983, σελ. 12-13.

[13] Κυριαζής-Γουβέλης Δ., 1981, σελ. 90.

[14] Αρ. 25Σ παρ.2 «Η αναγνώριση και η προστασία των θεμελιωδών και απαράγραπτων δικαιωμάτων του ανθρώπου από την Πολιτεία αποβλέπει στην πραγμάτωση της κοινωνικής προόδου μέσα σε ελευθερία και δικαιοσύνη».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

(θεσμικές εγγυήσεις).[15] Ως προς το νομικό χαρακτηρισμό του αντικειμένου προστασίας μιας συνταγματικής διατάξεως ως δικαιώματος ή θεσμού, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι αποφασιστική σημασία έχει η διατύπωσή της και όχι η θέση της στο τμήμα περί των θεμελιωδών δικαιωμάτων ή στο οργανωτικό τμήμα.

Περαιτέρω, στην παρ. 1 του άρθρου 20 του Συντάγματος, κατοχυρώνεται το δικαίωμα του καθενός να ζητά την παροχή έννομης προστασίας από τα Δικαστήρια και να υποστηρίζει σε αυτά τις απόψεις του για τα δικαιώματα ή συμφέροντά του, όπως ο νόμος ορίζει. Κατ΄ αυτή την έννοια, για την άσκηση της αιτήσεως ακυρώσεως ενώπιον του ΣτΕ από οποιοδήποτε φυσικό ή νομικό πρόσωπο, δεν απαιτείται η προσβολή ενός δικαιώματος αλλά αρκεί και η προσβολή ενός απλού συμφέροντος.[16]

Κατά την επικρατούσα στην Επιστήμη, κλασσική τριπλή διάκριση του G. Jellinek την οποία υιοθέτησε και το ισχύον Σύνταγμά μας τα θεμελιώδη δικαιώματα διακρίνονται σε ατομικά, πολιτικά και κοινωνικά.[17]

Τα ατομικά ή φιλελεύθερα θεμελιώδη δικαιώματα είναι αμυντικά δικαιώματα δεδομένου ότι η αξίωση που θεμελιώνουν συνίσταται στην αποχή της κρατικής εξουσίας από επεμβάσεις σε μια ορισμένη σφαίρα ελεύθερης δράσης των ατόμων. Ο κλασσικός κατάλογος των ατομικών δικαιωμάτων περιλαμβάνει τα δικαιώματα της προσωπικής ελευθερίας και ασφάλειας, το άσυλο της κατοικίας, την ελευθερία έκφρασης των στοχασμών και του τύπου, τη θρησκευτική ελευθερία, την ελευθερία της εκπαίδευσης, το απόρρητο των επιστολών, το δικαίωμα της συνάθροισης, το δικαίωμα του συνεταιρισμού, το δικαίωμα της υποβολής αναφοράς στις αρχές, το άσυλο της κατοικίας, την ισότητα σε όλες της τις μορφές.

Τα πολιτικά δικαιώματα είναι ενεργητικά δικαιώματα, υπό την έννοια της συμμετοχής των ατόμων στην άσκηση της κρατικής εξουσίας και τέτοια είναι: το δικαίωμα συμμετοχής στην πολιτική ζωή της χώρας (αρ. 5Σ), το δικαίωμα διορισμού στις δημόσιες υπηρεσίες,[18] το ενεργητικό και παθητικό εκλογικό

[15] Κατά την θεωρία του C.Schmitt, η έννοια των συνταγματικά κατοχυρωμένων θεσμών είναι ότι ο κοινός νομοθέτης δεν μπορεί να καταργεί αυτούς ή να θίγει την ουσία τους (Ράϊκος Γ., 1983, σελ. 14).

[16] Αρ. 47 παρ. 1 Ν.Δ. 170/1973.

[17] Ράϊκος Α., 1983, σελ. 19.

[18] Το δικαίωμα πρόσβασης στις δημόσιες υπηρεσίες αναγνωρίζεται τόσο από την Παγκόσμια Διακήρυξη των δικαιωμάτων του ανθρώπου της 4ης Δεκεμβρίου 1948, όσο και από το Διεθνές Σύμφωνο για τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα της 16ης Δεκεμβρίου 1966. Ωστόσο, αντίστοιχο δικαίωμα δεν κατοχυρώνεται στην

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

δικαίωμα στις εκλογές των πολιτικών οργάνων και των οργάνων της Τοπικής Αυτοδιοίκησης, το δικαίωμα συμμετοχής στα δημοψηφίσματα, το δικαίωμα συμμετοχής στην ποινική δικαιοσύνη με την ιδιότητα του ενόρκου.

Τα κοινωνικά δικαιώματα είναι απόρροια του σύγχρονου κοινωνικού κράτους και τέτοια είναι το δικαίωμα για παροχή δωρεάν παιδείας, το δικαίωμα για εργασία, κατοικία και κοινωνική ασφάλιση, προστασία της υγείας, του περιβάλλοντος, της μητρότητας και πατρότητας, της παιδικής ηλικίας και των γηρατειών.

Στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων ισχύουν συγκεκριμένα άρθρα του Συντάγματος και ειδικότερα τα άρθρα: 3Σ περί θρησκευτικής ελευθερίας, 4Σ που θεμελιώνει την αρχή της ισότητας, 5Σ που διασφαλίζει το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας και της συμμετοχής στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της χώρας, το οποίο εξειδικεύεται στο άρθρο 45ΥΚ, 11Σ που αναφέρεται στο δικαίωμα της συνάθροισης,12Σ περί δικαιώματος σύστασης ενώσεων,14Σ περί ελευθερίας του καθενός να εκφράζει και να διαδίδει τους στοχασμούς του, 20Σ περί δικαιώματος παροχής έννομης προστασίας, 22Σ περί του δικαιώματος της εργασίας με τους ειδικούς περιορισμούς που επάγεται η υπαλληλική ιδιότητα σύμφωνα με τα άρθρα 31 και 32 ΥΚ, 23Σ περί συνδικαλιστικής ελευθερίας το οποίο εξειδικεύεται στο άρθρο 46ΥΚ, καθώς και το άρθρο 25 που εγγυάται την αναγνώριση και προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων του ανθρώπου και απαγορεύει την καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος.

Περαιτέρω, με το Ν. 2329/1953 και μετέπειτα με το Ν.Δ. 53/1974, η Χώρα μας προχώρησε στην κύρωση της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.),[19] αναλαμβάνοντας την υποχρέωση να αναγνωρίζει σε όλα τα πρόσωπα που εξαρτώνται από τη δικαιοδοσία της, ορισμένα δικαιώματα και ελευθερίες που αναφέρονται στις ουσιαστικές διατάξεις της Σύμβασης. Από τα προστατευόμενα δικαιώματα της Ε.Σ.Δ.Α. και από τα δικαιοδοτικά όργανα του

ΕΣΔΑ ούτε στα πρόσθετα πρωτόκολλα αυτής, από σεβασμό στην κρατική κυριαρχία των συμβαλλόμενων κρατών, σύμφωνα με την νομολογία του Δικαστηρίου του Στρασβούργου (Κτιστάκη Σ., 2004, σελ.8).

[19] Η Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.), υιοθετήθηκε το 1950 από το Συμβούλιο της Ευρώπης, αφού έλαβε υπόψη την Παγκόσμια Δήλωση των δικαιωμάτων του ανθρώπου την οποία διακήρυξε η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών την 10η Δεκεμβρίου 1948. Εκφράζει τη βούληση των κυβερνήσεων των ευρωπαϊκών κρατών, που εμπνέονται από τα κοινά ιδεώδη σεβασμού της ελευθερίας και του δικαίου και έχουν κοινή κληρονομιά πολιτικών παραδόσεων, να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να διασφαλίσουν την συλλογική εγγύηση ορισμένων εκ των αναφερόμενων στην Παγκόσμια Δήλωση, δικαιωμάτων, http://conventions.coe.int.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Στρασβούργου[20] αναγνωρίζονται στο δημόσιο υπάλληλο σαν άτομο, τα ουσιαστικά δικαιώματα της προστασίας της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής (αρ. 8), η θρησκευτική ελευθερία (αρ. 9), το δικαίωμα της ελευθερίας έκφρασης (αρ. 10) και η συνδικαλιστική ελευθερία (αρ. 11). [21]

Συγχρόνως, η εθνική έννομη τάξη επηρεασμένη από το ρυθμιστικό περιεχόμενο των αντίστοιχων διατάξεων της Ε.Σ.Δ.Α. καθιέρωσε ρητά υπέρ των δημοσίων υπαλλήλων ορισμένα θεμελιώδη δικαιώματα, με την προσθήκη στο τρίτο μέρος του ισχύοντος ΥΚ, του κεφαλαίου Γ΄ με τίτλο Θεμελιώδη δικαιώματα, όπου καθιερώνονται ρητά η ελευθερία της έκφρασης και η συνδικαλιστική ελευθερία.

Ωστόσο, από τη νομολογία του ΣτΕ προκύπτει ότι τα Ελληνικά Δικαστήρια, μετά την ισχύ του Συντάγματος του 1975 και παρά την ενεργοποίηση του μηχανισμού υποβολής ατομικής προσφυγής στα δικαιοδοτικά όργανα του Στρασβούργου, τήρησαν διστακτική στάση στο πεδίο εφαρμογής της Συμβάσεως σε υποθέσεις που άπτονταν δημοσιοϋπαλληλικών διαφορών.

Ειδικότερα, στις περιπτώσεις που η διαφορά αναγόταν στη ρύθμιση των σχέσεων του υπαλλήλου με την υπηρεσία του, ο ακυρωτικός δικαστής προέταξε το συμφέρον της υπηρεσίας έναντι των παρεχόμενων από τη Σύμβαση εγγυήσεων, εφαρμόζοντας μεν τη Σύμβαση σε συνδυασμό με τις σχετικές συνταγματικές διατάξεις, λαμβάνοντας δε αποφάσεις στις οποίες υπερίσχυσαν οι συνταγματικές διατάξεις έναντι της διεθνούς συμβάσεως.[22]

Παρά ταύτα, διαπιστώνεται ότι η νομολογία των εθνικών δικαστηρίων που αφορά τα ουσιαστικά δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων, σταδιακά, επηρεάζεται από την «αυθεντία του ερμηνευτικού δεδικασμένου» του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου.[23]

1.2. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

1.2.1 Η εξέλιξη της υπαλληλίας στη Γαλλία-Μ. Βρετανία-Ελλάδα

Η κατ΄ επάγγελμα υπαλληλία, με την έννοια μάλιστα της άμεσης ταύτισής της με την λειτουργία του Κράτους, εμφανίσθηκε πρώτα στην αρχαία Ρώμη και στη

[20] ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ Council of Europe F-67075 Strasbourg cedex www.echr.coe.int Αναφέρεται ανεπίσημα και ως Δικαστήριο του Στρασβούργου και έχει ως έργο του τον έλεγχο και εφαρμογή της Ε.Σ.Δ.Α. εκδικάζοντας προσφυγές πολιτών κατά παραβιάσεων των ανθρωπίνων δικαιωμάτων οι οποίες διαπράχθηκαν από μέλη της Σύμβασης.

[21] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ. 73-74.

[22] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ. 84-85.

[23] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ. 95.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

συνέχεια στο Βυζάντιο, και ήταν εξαρτημένη από τον ηγεμόνα. Το Ρωμαϊκό σύστημα το οποίο εφαρμόσθηκε και στο Βυζάντιο, διαχώρισε τη δημόσια διοίκηση σε κλάδους, οργάνωσε τη γραφειοκρατία και θέσπισε τη μισθοδοσία των δημοσίων υπαλλήλων από το κράτος.

Κατά τον Μεσαίωνα, οι υπάλληλοι ανήκαν στον Ηγεμόνα ενώ κατά τις περιόδους της απόλυτης μοναρχίας, στα Ευρωπαϊκά Κράτη συνεχίστηκε η ίδια κατάσταση.

Ο θεσμός της δημοσιοϋπαλληλίας και των εξ αυτής συνεπαγόμενων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δημοσίων υπαλλήλων εξελίχθηκε, κυρίως κατά τον 19ο έως τις αρχές του 20ου αιώνα και επηρεάστηκε από τα ιστορικά φαινόμενα αυτής της περιόδου, όπως τη μετάβαση των ευρωπαϊκών καθεστώτων από ηγεμονικά σε δημοκρατικά, κυρίως όμως από την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της νομιμότητας ως συνέπειας του Κράτους Δικαίου.[24]

Στη Γαλλία, πριν την εγκαθίδρυση της Δημοκρατίας, ο αυτοκράτορας ή οι βασιλείς διόριζαν, χωρίς σχεδόν κανένα περιορισμό, τους δημοσίους υπαλλήλους, καθιστώντας αυτούς απόλυτα πολιτικοποιημένους, υποχρεωμένους να ταυτίζονται με τις ιδέες και τους στόχους της Κυβέρνησης, γεγονός που εκφραζόταν με την ενεργό συμμετοχή τους στη νίκη του κόμματος που βρισκόταν στην εξουσία. Ο Υπουργός, ως ιεραρχικός προϊστάμενος συγκεκριμένου τομέα διοίκησης, είχε ευρύτατες εξουσίες και ο όρκος των δημοσίων υπαλλήλων πριν την ανάληψη των καθηκόντων τους ήταν όρκος προς τον Μονάρχη. Μετά την Γαλλική Επανάσταση και την οριστική αποκατάσταση της Δημοκρατίας και παρά την κατοχύρωση, από το άρθρο 6 της Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και του Πολίτη του 1879, των αρχών της αξιοκρατίας και της ισότητας των ίσων ευκαιριών στον διορισμό του δημοσίου υπαλλήλου, η κατάσταση δεν άλλαξε ιδιαίτερα.

Κατά μία άποψη, η εφαρμογή της αρχής της λαϊκής κυριαρχίας κατέληξε σε υπερβολές, με χαρακτηριστικό τις απαράδεκτες και καταστρεπτικές επεμβάσεις της στη δημόσια διοίκηση, κυρίως στον διορισμό, τις προαγωγές, τις μεταθέσεις και τις λοιπές μεταβολές στην υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων.[25]

Ο χώρος των δημοσίων υπαλλήλων αποτελούσε ένα πρόσφορο πεδίο κομματικής δράσης για την ανάπτυξη και καλλιέργεια πελατειακών σχέσεων, νεποτισμού και

[24] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 3.
[25] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 3.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ευνοιοκρατίας, ανάγοντας τις δημόσιες θέσεις σε περιουσιακό στοιχείο του κόμματος που βρισκόταν στην εξουσία και τη λειτουργία ενός de facto spoil system[26]που έθετε τον δημόσιο υπάλληλο στην αυθαίρετη διάθεση των κυβερνώντων.

Η περίοδος αυτή χαρακτηρίζεται από αποσπασματικές προσπάθειες του νομοθέτη και του δικαστή να λάβει κάποια προστατευτικά μέτρα για τους δημοσίους υπαλλήλους με χαρακτηριστικά παραδείγματα, την ψήφιση του νόμου της 22ας Ιουλίου 1905 που καθιστούσε υποχρεωτική, πριν από την επιβολή κάθε πειθαρχικού μέτρου, την γνωστοποίηση του φακέλου στον ενδιαφερόμενο δημόσιο υπάλληλο και την υιοθέτηση το 1912, της υποχρεωτικής συντάξεως πινάκων προακτέων, θέτοντας τέλος στις Υπουργικές αυθαιρεσίες. Παράλληλα το Γαλλικό Συμβούλιο Επικρατείας (Conseil d´ Etat), με την τολμηρή για την εποχή νομολογία του (απόφαση της 10ης Μαΐου 1910) συνέβαλλε σημαντικά στον περιορισμό των εξουσιών των ιεραρχικά προϊσταμένων. Την ίδια περίπου περίοδο, παρά το γεγονός ότι το 1901 αναγνωρίσθηκε στους πολίτες η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, το Γαλλικό Συμβούλιο Επικρατείας καταδίκασε την απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, μην αναγνωρίζοντάς τους το συνδικαλιστικό δικαίωμα.

Η νομολογία του Conseil d´ Etat, που καταδίκαζε τη συνδικαλιστική δράση των δημοσίων υπαλλήλων αγνοώντας την ύπαρξη και τη δράση των πολυάριθμων ισχυρών συνδικαλιστικών οργανώσεων που δρούσαν στη Γαλλία στις αρχές του 20ου αιώνα, ανατράπηκε με την ψήφιση το 1946 του νόμου για τους δημοσίους υπαλλήλους, με τον οποίο αναγνωρίσθηκε, άμεσα, το συνδικαλιστικό τους δικαίωμα.[27]

Τον 19ο αιώνα και στη Μεγάλη Βρετανία, η ευνοιοκρατία (patronage) και η «πολιτική προστασία», αποτελούσαν τον κανόνα διαχείρισης του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, που βασιζόταν στην πίστη στο κόμμα που είχε επικρατήσει στις εκλογές, καθιστώντας, όπως και στην περίπτωση της Γαλλίας, τις

[26] Σύστημα μετακλητών υπαλλήλων, μια τεχνική διακυβέρνησης η οποία χαρακτήριζε το πολιτικό καθεστώς των ΗΠΑ την εποχή των διαδόχων του Washington, οι οποίοι θεωρούσαν ότι, η δημιουργία μιας ισχυρής διοικήσεως βασιζόμενης στην ιδέα της σταδιοδρομίας ήταν επικίνδυνη για την προστασία των ελευθεριών των πολιτών, γεγονός που τους οδήγησε το 1920 στην αποδοχή, με νόμο, του συστήματος της εναλλαγής στις δημόσιες θέσεις ως συνέπειας της εναλλαγής των κομμάτων στην εξουσία. Κονδύλης Β., Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τομ. 4, 1994 http://ejournals.epublishing.ekt.gr.

[27] Κονδύλης Β., ΕλληνικήΕπιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τομ. 4, 1994, http://ejournals.epublishing.ekt.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

δημόσιες θέσεις, περιουσιακό στοιχείο του κόμματος και εργαλείο κομματικής αυθαιρεσίας.

Ωστόσο, από το 1701 με το νόμο «Act of Settlement», απαγορεύτηκε στους υπαλλήλους του Στέμματος να εκλέγονται βουλευτές της Βουλής των Κοινοτήτων, περιορίζοντας τα πολιτικά τους δικαιώματα και τη συμμετοχή τους ως υποψηφίων στην πολιτική ζωή της χώρας, περιορισμός ο οποίος άρχισε να χαλαρώνει μετά τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο, υπό την πίεση των δημοσιοϋπαλληλικών συνδικάτων.

Σε αντιστάθμισμα του απόλυτου περιορισμού των πολιτικών δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων, ο βρετανός νομοθέτης το 1855, έχοντας ως κύριο στόχο την αποφυγή του κινδύνου του κομματισμού του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, προχώρησε στην πραγματική προστασία των δημοσιοϋπαλληλικών δικαιωμάτων από τις οιασδήποτε μορφής αυθαιρεσίες των ιεραρχικά προϊσταμένων του. Ειδικότερα, με μια σειρά νομοθετημάτων, κατοχυρώθηκε η αρχή της αξιοκρατίας και ο διαγωνισμός, ως μέθοδος εισόδου στο δημοσιοϋπαλληλικό σώμα υπό την εποπτεία μιας ειδικής επιτροπής, η οποία εξασφάλιζε την αμερόληπτη και αξιοκρατική διεξαγωγή του διαγωνισμού, ο οποίος καθιερώθηκε με διάταγμα του 1870 «ανοιχτός» για όλους τους πολίτες. Παράλληλα, ο νόμος για τα εργατικά συνδικάτα του 1871 εφαρμόσθηκε και για τα συνδικάτα των δημοσίων υπαλλήλων, καθιστώντας το συνδικαλιστικό τους δικαίωμα αναμφισβήτητο.[28]

Η πρώτη προσπάθεια συγκρότησης του Ελληνικού Κράτους ξεκίνησε με την άφιξη του Ιωάννη Καποδίστρια στην Ελλάδα τον Ιανουάριο του 1828, ο οποίος υλοποίησε θεσμούς που στόχευαν στην ανασυγκρότηση της δημόσιας διοίκησης, μεταξύ αυτών, «το Διοργανισμό του Υ.Σ.» που αποτελούνταν από τα Υπουργεία Εσωτερικών, Εξωτερικών και Εμπορικού Ναυτικού, Οικονομίας και Εμπορίου, Δικαιοσύνης, Δημόσιας Παιδείας και Εκκλησιαστικών Πραγμάτων και την Γραμματεία των Στρατιωτικών και των Ναυτικών, καθώς και την καθιέρωση του Δημοσιονομικού Ελέγχου από το «Λογιστικόν και Ελεγκτικόν Συνέδριον».

Ωστόσο, οι ουσιαστικές βάσεις της θεσμικής διασφάλισης της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων και της διαμόρφωσης ενός πλαισίου

[28] Κονδύλης Β., Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τομ. 4, 1994, http://ejournals.epublishing.ekt.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

σύνδεσής της με όρους όπως αξιοκρατία, κριτήρια, υποχρεώσεις και δικαιώματα, τέθηκαν με την έλευση του Όθωνα και των Αντιβασιλέων το 1833.

Σταθμοί της περιόδου αυτής αποτελούν: α) το διάταγμα της 3ης/15ης Απριλίου 1833 «περί σχηματισμού των Γραμματειών της Επικράτειας», στο οποίο γίνεται λόγος για πρώτη φορά ότι για την παύση των υπαλλήλων ήταν αναγκαίο να λαμβάνονται υπόψη από τον Βασιλέα κάποια αξιοκρατικά κριτήρια, ενώ υπάρχουν και αναφορές για τον τρόπο διορισμού των υπαλλήλων των νέων Γραμματειών, τον τρόπο λειτουργίας τους και την καλή διαγωγή των δημοσίων υπαλλήλων. Καθιερώνονται οι υποχρεώσεις των υπαλλήλων, η δυνατότητα παραχώρησης αδειών και ακολούθως, εκδίδονται μια σειρά διαταγμάτων που αφορούν την μισθοδοσία, τον διορισμό των δημοσίων υπαλλήλων και τον καθορισμό των εργάσιμων ωρών.[29]

β) Το Βασιλικό Διάταγμα της 22ας Νοεμβρίου 1833 (ΦΕΚ 37/1833) «περί εισαγωγής Βιβλίων της Ποιότητας των Δημοσίων Υπηρετών», διά του οποίου καθιερώθηκε ο θεσμός της αξιολόγησης των υπαλλήλων του κράτους με τα λεγόμενα «Βιβλία ποιότητας» στα οποία αναγράφονταν όλα τα στοιχεία βάσει των οποίων αξιολογούνταν τα όργανα του Κράτους.[30]

Σημαντικότατος σταθμός στην εξέλιξη του διοικητικού δικαίου και κατ΄ επέκταση του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, αποτέλεσε η σύσταση του Συμβουλίου της Επικρατείας με το ΒΔ της 18/30-9-1833 «Οργανικόν διάταγμα περί συστάσεως του Συμβουλίου της Επικρατείας»[31] το οποίο όμως, μόλις το 1928 λειτούργησε με τη σημερινή του μορφή, ως ανώτατο διοικητικό δικαστήριο, ασχολούμενο με την επεξεργασία και ανάπτυξη των νομικών κανόνων που ρυθμίζουν τη νομιμότητα και το κύρος των ενεργειών της Διοίκησης και των οργάνων της, δημιουργώντας με την πλούσια νομολογία του, τις γενικές αρχές που διέπουν την δράση της δημόσιας διοίκησης. Μέχρι τότε μπορεί να θεωρηθεί ότι υπήρχε έλλειμμα διοικητικής δικαιοσύνης στην Ελλάδα, δεδομένου ότι οι διοικητικές διαφορές επιλύονταν στα αστικά δικαστήρια, ενώ και στο πεδίο της θεωρίας του διοικητικού δικαίου είχε παραμεληθεί η ανάπτυξη και επεξεργασία των νομικών κανόνων που

[29] Ασπρίδης Γ., 2013, σελ. 21.
[30] Παπαχατζής Γ., 1983.
[31] Ασπρίδης Γ., 2013, σελ. 38.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

διέπουν τη δράση της δημόσιας διοίκησης, ελλείψει νομολογίας διοικητικών δικαστηρίων.[32]

Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι, η ιστορικά προνομιούχος θέση της Διοίκησης, ως προέκταση του μονάρχη, οριοθετήθηκε από την αρχή της νομιμότητας, στα πλαίσια της κατισχύσεως του νόμου, ως προϊόντος λαϊκής κυριαρχίας.[33] Περαιτέρω, η συγκρότηση ενός σώματος δημοσίων υπαλλήλων με θεσμοθετημένα δικαιώματα και υποχρεώσεις και με αυξημένη προστασία, τόσο στην Ελλάδα όσο και στις δύο παραπάνω αναφερόμενες χώρες, συνδέεται άρρηκτα με την καθιέρωση της μονιμότητας των τελευταίων, η οποία λειτούργησε ως αντιστάθμισμα της πολιτικής τους ουδετερότητας και αποτέλεσε συνέπεια της επικράτησης του Κράτους Δικαίου στα κράτη της Ευρώπης.

1.2.2. Η διαδρομή κατάρτισης ενός Κώδικα στην Ελλάδα

Η συγκρότηση των γενικών κανόνων που διέπουν τα εκ της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσεως απορρέοντα δικαιώματα και υποχρεώσεις και αποτελούν το λεγόμενο δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων με την μορφή ενός Κώδικα, αποτέλεσε μια προσπάθεια αργή και επίπονη, η οποία διήρκεσε δεκαετίες και επηρεάστηκε σημαντικά από τις κοινωνικοπολιτικές συγκυρίες της Ελλάδας.

Οι πρώτες ουσιαστικές προσπάθειες κατάρτισης Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων εντοπίζονται κατά το διάστημα 1917-1923. Ειδικότερα, το 1917 συγκροτήθηκε Επιτροπεία[34] προς σύνταξη σχεδίων νόμων διοικητικών κωδίκων, μεταξύ των οποίων και υπαλληλικού, ο οποίος όμως δεν κατέληξε να γίνει νόμος του Κράτους. Νέα προσπάθεια έγινε το 1931 με τη σύνταξη πλήρους σχεδίου Υ.Κ. ενώ το 1947, συγκροτήθηκε ειδική επιτροπή[35] που κατάφερε να ολοκληρώσει τη σύνταξη του προσχεδίου νόμου «περί Υπαλληλικού Κώδικος», το οποίο ψηφίσθηκε από τη Βουλή κατ΄ εφαρμογή του άρθρου 57, παρ. 11 του Συντάγματος, ως Ν. 1811/1951 (ΦΕΚ 141/Α΄/15-5-1951), «Κώδιξ καταστάσεως των δημοσίων υπαλλήλων» και τέθηκε σε ισχύ από 1-5-1952.

---

[32] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 43-44.

[33] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ. 221.

[34] Στην Επιτροπή προέδρευε ο Κ. Γόντικας και στις εργασίες της συνέβαλαν οι καθηγητές Θ. Αγγελόπουλος, Κ. Πολυχρονιάδης, Α Βαμβέτσος, Χρ. Οικονομόπουλος, Ν. Λιανόπουλος (Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 270).

[35] Στην Επιτροπή προέδρευε ο Μ. Στασινόπουλος, με μέλη τους Α. Πέπα, Δ. Παπασταθόπουλο, Ν. Λιανόπουλο, Δ. Καρβελά και Σ. Καζάκο (Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 270).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Κατά τη σύνταξη του πρώτου αυτού κώδικα λήφθηκαν υπόψη, τόσο τα σχέδια που είχαν συνταχθεί κατά τα έτη 1917 έως 1931, όσο και τα κείμενα ξένων κωδίκων, ιδιαιτέρως του γαλλικού υπαλληλικού κώδικα του 1946 και του γερμανικού του 1937, κάποιοι ιταλικοί υπαλληλικοί νόμοι του 1923 και κάποιοι θεσμοί του αγγλικού υπαλληλικού δικαίου.

Ειδικότερα, ο εν λόγω νόμος ρύθμιζε με ενιαίο και ομοιόμορφο τρόπο για όλους τους διοικητικούς υπαλλήλους τα προσόντα διορισμού, προαγωγών, πειθαρχικών ποινών κ.λ.π., καθιέρωνε τον διαγωνισμό, ως μόνο δίκαιο τρόπο επιλογής του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών, διαιρούσε το προσωπικό σε τρεις διακεκριμένες κατηγορίες (Α΄, Β΄ και Γ΄) και ίδρυε το Ανώτατο Συμβούλιο Δημοσίων Υπηρεσιών, ως εποπτεύον όργανο τήρησης των κανόνων του υπαλληλικού δικαίου και εξασφάλισης της ίσης και δίκαιης ρυθμίσεως των δικαιωμάτων και υποχρεώσεων των δημοσίων υπαλλήλων.[36]

Ο Ν.1811/1951 αποτέλεσε ένα συστηματικό και πλήρες για την εποχή του νομοθέτημα, το οποίο χωρίς αμφιβολία, αντανακλούσε τη διοικητική αντίληψη που επικρατούσε στην Ελλάδα και στις υπόλοιπες Ευρωπαϊκές χώρες και απηχούσε αρχές που συναρτούνταν με τις κοινωνικές, οικονομικές και πολιτικές συνθήκες της εποχής.

Η σύγχρονη διοικητική αντίληψη για το ρόλο και την κοινωνική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου, οι νέες θεωρίες διοικητικής οργάνωσης, η διαρκής παρέμβαση και ανάμιξη της δημόσιας διοίκησης στην οικονομική κυρίως ζωή της χώρας και ο εξ αυτής ρυθμιστικός της ρόλος, κατέστησαν τα επόμενα χρόνια το εν λόγω νομοθέτημα, αναχρονιστικό.

Επιπροσθέτως, οι αλλεπάλληλες τροποποιήσεις που υπέστη, καθώς και η έκδοση πλήθους άλλων νομοθετημάτων που συμπλήρωναν τις διατάξεις του δημιουργώντας ένα χάος πολυνομίας, κατέστησαν την εφαρμογή του σχεδόν αδύνατη. Παρά την κωδικοποίησή του σε ενιαίο κείμενο (Π.Δ. 611/1977), η ανάγκη κατάρτισης νέου κώδικα προέβαλε επιτακτική, οδηγώντας στη σύνταξη του Ν. 2683/1999 «Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών και Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. και άλλες διατάξεις», του οποίου η επεξεργασία από Επιτροπή διήρκεσε τριάμισι περίπου χρόνια.

[36] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 271.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ωστόσο, τα χρόνια διαρθρωτικά προβλήματα που εντοπίζονταν, αφενός στην αναποτελεσματικότητα της δημόσιας διοίκησης, αφετέρου στο έλλειμμα επαρκών εγγυήσεων σε βασικά θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, σε συνδυασμό με την ανάγκη εναρμόνισης των διατάξεων του υπαλληλικού δικαίου με το Κοινοτικό δίκαιο, την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας και των λοιπών διοικητικών δικαστηρίων, αλλά και την εναρμόνιση με την αναπτυξιακή προτεραιότητα «Βελτίωση της Διοικητικής Ικανότητας της Δημόσιας Διοίκησης» του Εθνικού Στρατηγικού Πλαισίου Ανάπτυξης 2007-2013, κατέστησαν επιτακτική την ανάγκη κατάρτισης ενός νέου υπαλληλικού κώδικα.

Ο ισχύων υπαλληλικός κώδικας όπως τέθηκε σε ισχύ με το Ν. 3528/2007, καταρτίσθηκε από ειδική επιτροπή με τη διαδικασία του άρθρου 76 παρ. 6 του Συντάγματος υπό την Προεδρία του τότε Υπουργού Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης Β. Ανδρονόπουλου και ισχύει, όπως έχει τροποποιηθεί, μέχρι σήμερα.

Ο νέος υπαλληλικός κώδικας αποτέλεσε προϊόν συναίνεσης μεταξύ των κυβερνητικών επιδιώξεων και του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος, δεδομένου ότι στην επιτροπή κατάρτισής του συμμετείχαν και εκπρόσωποι της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και αποσκοπούσε να αποτελέσει ένα σύγχρονο νομοθέτημα με μακρόπνοη και διαχρονική θεσμική προοπτική.

Το περιεχόμενό του περιλαμβάνει μια σειρά πρόσθετων εγγυήσεων διαφάνειας και αντικειμενικότητας σε θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και ειδικότερα, μετακινήσεων, μετατάξεων, αποσπάσεων και προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, αναμόρφωση του συστήματος επιλογής προϊσταμένων με αξιολόγηση, βάσει συγκεκριμένης μοριοδότησης των επαγγελματικών και τεχνικών τους προσόντων, των ικανοτήτων-δεξιοτήτων και της εργασιακής τους εμπειρίας.

Με τον ισχύοντα υπαλληλικό κώδικα διασφαλίστηκαν περαιτέρω τα υπαλληλικά δικαιώματα, με την παροχή διευκολύνσεων σε υπαλλήλους με οικογενειακές υποχρεώσεις, δικαίωμα χορήγησης της κανονικής άδειας δύο μήνες μετά τον διορισμό, κίνητρα για εξοικείωση με τις νέες τεχνολογίες, κίνητρα για ενίσχυση της κοινωνικής αλληλεγγύης με χορήγηση ειδικής άδειας κατά τη συμμετοχή του υπαλλήλου σε αιμοληψία, μέριμνα για τις πολύτεκνες και μονογονεϊκές οικογένειες, προστασία της μητρότητας και πατρότητας, κίνητρα για επιμόρφωση και

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

μετεκπαίδευση των υπαλλήλων με επαναπροσδιορισμό των όρων χορήγησης της άδειας υπηρεσιακής εκπαίδευσης και του εξ αυτής ποσοστού προσαύξησης των αποδοχών του υπαλλήλου προς το ευνοϊκότερο, ταχύτερη εξέλιξη των υπαλλήλων κατόχων διδακτορικών και μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών με στόχο υψηλότερο επίπεδο υπαλλήλων σε θέσεις ευθύνης, καθιέρωση για πρώτη φορά ηθικών αμοιβών στους υπαλλήλους που διακρίθηκαν για την κοινωνική τους δράση, απλούστευση της διαδικασίας μονιμοποίησης των δοκίμων υπαλλήλων, ενίσχυση και προστασία των όρων υγιεινής και ασφάλειας στις δημόσιες υπηρεσίες κ.λ.π.

Παράλληλα, ο ισχύων υπαλληλικός κώδικας αντανακλά την προσπάθεια καταπολέμησης μεγάλων και χρόνιων διαρθρωτικών προβλημάτων, όπως η χαμηλή ποιότητα παροχής υπηρεσιών στο δημόσιο, η προβληματική οργάνωση και ο συγκεντρωτισμός των δημόσιων υπηρεσιών, η έλλειψη αξιοκρατίας, η απουσία ελέγχων και κυρώσεων, η διαφθορά και η έλλειψη εμπιστοσύνης στις κρατικές υπηρεσίες και στα όργανά τους, κ.λ.π. Ειδικότερα, με τη θέσπιση διατάξεων που οριοθετούν περαιτέρω τις υποχρεώσεις των δημοσίων υπαλλήλων, περιέλαβε διατάξεις με τις οποίες ενισχύεται η διαφάνεια και η προσπάθεια καταπολέμησης της διαφθοράς με τον επανακαθορισμό του τρόπου δήλωσης και ουσιαστικού ελέγχου της περιουσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, αύξησε σε πέντε από δύο έτη το χρόνο παραγραφής των αξιώσεων του δημοσίου κατά υπαλλήλων του για αποζημίωση σε θέματα αστικής ευθύνης, θέσπισε εγγυήσεις για την αποτροπή καταχρήσεων σε θέματα αναρρωτικών αδειών κ.λ.π.

Στα πλαίσια αποκατάστασης της εμπιστοσύνης του πολίτη προς τη διοίκηση και της καλύτερης εξυπηρέτησής του από τα κρατικά όργανα, συμπεριελήφθη στο πειθαρχικό δίκαιο, ως διακριτό πειθαρχικό παράπτωμα, η μη εξυπηρέτηση του πολίτη και η ανάρμοστη συμπεριφορά προς αυτόν, καθώς και η άρνηση παροχής πληροφόρησης, ενώ θεσπίστηκε το δικαίωμα πειθαρχικής εξουσίας του Υπουργού Εσωτερικών επί των υπαλλήλων του Δημοσίου των Ν.Π.Δ.Δ. και των Κέντρων Εξυπηρέτησης Πολιτών (Κ.Ε.Π.), για ανάρμοστη συμπεριφορά προς τους πολίτες, αδικαιολόγητη μη εξυπηρέτησή τους, μη έγκαιρη διεκπεραίωση των υποθέσεών τους και άρνηση συνεργασίας με τα Κ.Ε.Π. [37]

[37] Αιτιολογική Έκθεση Ν. 3528/2007, http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^{ο} : ΤΑ ΔΗΜΟΣΙΟΫΠΑΛΛΗΛΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ

Στο Μέρος Γ΄ του Υπαλληλικού Κώδικα, όπως ισχύει σήμερα, με τίτλο «ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ», κατοχυρώνονται μια σειρά δικαιωμάτων τα οποία απολαμβάνουν οι υπάλληλοι που υπάγονται στην έκταση εφαρμογής του, πολλά από τα οποία εδράζονται και θεμελιώνονται στο Σύνταγμα.

Δεδομένων των περιορισμών ως προς την έκταση της παρούσας εργασίας, θα ακολουθήσει μια επιγραμματική αναφορά στο σύνολο των δικαιωμάτων που κατοχυρώνονται στον Υπαλληλικό Κώδικα, ενώ κάποια εξ αυτών θα εξετασθούν συστηματικότερα, σε μια προσπάθεια να αναδειχθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες αυτά κατακτήθηκαν, το περιεχόμενο και ο σκοπός που εξυπηρετούν, οι περιορισμοί τους, καθώς και η επαρκής ή μη προστασία τους, ιδίως υπό την δημοσιονομική, κοινωνική και θεσμική κρίση που βίωσε η Χώρα.

Κατά τα ανωτέρω, τα θεσμοθετημένα στον Υ.Κ. δικαιώματα είναι τα εξής:

της μονιμότητας (άρθρο 39), της αξίωσης μισθού (άρθρο 41), της υγιεινής και ασφάλειας (άρθρο 44), της ελευθερίας της έκφρασης (άρθρο 45), της συνδικαλιστικής ελευθερίας και απεργίας (άρθρο 46), της υπηρεσιακής εκπαίδευσης (άρθρο 47), της λήψης άδειας κανονικής-διευκολύνσεων-αναρρωτικής-ειδικής άδειας (άρθρα 48-60), ενώ και η θέσπιση ηθικών αμοιβών: έπαινος-μετάλλιο, ευαρέσκειας, βράβευσης προτάσεων ή μελετών (άρθρα 61-64), συμπεριλαμβάνονται στην έννοια του υπαλληλικού δικαιώματος.

2.1 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΗ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑ

2.1.1. Ιστορική αναδρομή

Επιχειρώντας μια σύντομη ιστορική αναδρομή στην εξέλιξη και καθιέρωση της συνταγματικής και νομοθετικής κατοχύρωσης του θεσμού της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων στην Ελλάδα, παρατηρούμε ότι η ανάγκη που προκάλεσε τη γέννηση αυτού του δικαιώματος ήταν κυρίως η θεραπεία του Δημόσιου Συμφέροντος. Και τούτο διότι, κατά τη διάρκεια των αρχών του 19^{ου} αιώνα οι δημόσιοι υπάλληλοι τελούσαν υπό καθεστώς πλήρους κομματικής εξάρτησης και υποτέλειας. Ο διορισμός αποτελούσε προϊόν κομματικής συναλλαγής, δεν υφίστατο αξιοκρατική στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών, παρότι υπήρξε μια πρώτη απόπειρα πρόβλεψης εισαγωγικού διαγωνισμού με το Ν. της 14^{ης} Μαΐου

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

1884, η οποία όμως δεν ευοδώθηκε λόγω της μη έκδοσης του σχετικού Β.Δ., ενώ και η υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων, βασιζόταν στη νομιμοφροσύνη τους, στις αποφάσεις του κόμματος και όχι στις επιδόσεις τους κατά την εκτέλεση της εργασίας τους.[38]

Συνέπεια της λειτουργίας της Δημόσιας Διοίκησης κατά τις κομματικές επιταγές και παρεμβάσεις, ήταν η δημιουργία ενός δημοσιοϋπαλληλικού σώματος που τελούσε υπό το κράτος του φόβου της απόλυσης, μην έχοντας δυνατότητα διαφωνίας προς τις παράνομες εντολές των φορέων της πολιτικής εξουσίας, με αντίκτυπο το να μην υπηρετείται το Δημόσιο Συμφέρον.

Η κατάσταση της κομματικής εξάρτησης βελτιώθηκε με την ψήφιση του Ν.ΓΨΒ΄/1910 «Περί προσόντων, πειθαρχίας και μονιμότητας των Υπαλλήλων του Υπουργείου Εσωτερικών, των νομαρχιών και των υποθηκοφυλακείων», ενώ μεταγενέστερα η μονιμότητα επεκτάθηκε, βάσει άλλων νόμων και στους λοιπούς κλάδους της δημόσιας διοίκησης. Η ανάγκη περιφρούρησης δια συνταγματικής διατάξεως, της νομοθετικής καθιέρωσης της μονιμότητας η οποία «κινδύνευε» να καταργηθεί με νεώτερο νόμο, οδήγησε στη συνταγματική αναγνώριση του θεσμού με τη θέσπιση του άρθρο 102 παρ. 2 του Συντάγματος του 1911. Στο εν λόγω άρθρο ορίσθηκε ότι «*Μετά την έναρξιν της λειτουργίας του Συμβουλίου της Επικρατείας οι υπάλληλοι… από του οριστικού αυτών διορισμού εισί μόνιμοι, εφόσον υφίστανται αι σχετικαί υπηρεσίαι…*» Έκτοτε η μονιμότητα των πολιτικών-διοικητικών υπαλλήλων περιελήφθη σε όλα τα μεταγενέστερα Συντάγματα (1925, 1927, 1952).[39]

Η συνταγματική κατοχύρωση του θεσμού της μονιμότητας απάλλαξε τους δημοσίους υπαλλήλους από την αυθαίρετη απόλυση, παράλληλα όμως συνέβαλλε και στην επίτευξη ενός ουσιαστικότερου στόχου, αυτού της ανεξαρτησίας των δημοσίων υπαλλήλων και των δημοσίων υπηρεσιών από τις κομματικές επιταγές και παρεμβάσεις, δίνοντας τη δυνατότητα στα όργανα της δημόσιας διοίκησης κατά την άσκηση των αρμοδιοτήτων τους, να δρουν με βάση το ισχύον θεσμικό πλαίσιο και την Αρχή της Νομιμότητας που αποτελεί συνέπεια του Κράτους Δικαίου.

[38] Ασπρίδης Γ., 2013, σελ. 25.
[39] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999,σελ. 310.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Κατά τον Στασινόπουλο Μ., η έννοια της μονιμότητας συνοψίζεται στο σύνολο των εγγυήσεων τις οποίες θεσπίζει το δίκαιο, κατά των αυθαίρετων απολύσεων και μεταβολών της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων. Οι εγγυήσεις αυτές θεσπίζονται είτε από κοινό νόμο είτε από το Σύνταγμα και στην περίπτωση αυτή μιλάμε για συνταγματική μονιμότητα.

Η συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας κατά τον ίδιο, υπαγορεύεται και από τη φύση του κοινοβουλευτικού πολιτεύματος, του οποίου χαρακτηριστικό γνώρισμα είναι οι συνεχείς εναλλαγές των πολιτικών κομμάτων στην άσκηση της δημόσιας εξουσίας, αποσκοπεί δε στον μετριασμό της παντοδυναμίας του κοινοβουλευτικού πολιτεύματος, δεδομένου ότι ο μόνιμος δημόσιος υπάλληλος, μη επηρεαζόμενος από τις κυβερνητικές μεταβολές, δύναται να ασκήσει τα καθήκοντά του βασιζόμενος στην αρχή της νομιμότητας, διατηρώντας παράλληλα και τη συνέχεια των δημοσίων υπηρεσιών.[40]

Κατά την έννοια αυτή, ο συνταγματικός θεσμός της νομιμότητας είναι άρρηκτα συνυφασμένος με την πολιτική ουδετερότητα που επιβάλλεται στους δικαστικούς λειτουργούς και στους δημοσίους υπαλλήλους, απαγορεύοντας απολύτως τις οποιασδήποτε μορφής εκδηλώσεις υπέρ ή κατά πολιτικού κόμματος, κατά την άσκηση των καθηκόντων τους (παρ. 3, αρ. 29 Σ).

2.1.2. Θεσμική κατοχύρωση

Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της μονιμότητας των δημόσιων υπαλλήλων αποτελεί ελληνική πρωτοτυπία, καθώς σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες η υπαλληλική μονιμότητα προβλέπεται στους υπαλληλικούς κώδικες.[41]

Επιχειρώντας μια εννοιολογική προσέγγιση του άρθρου 103 του Συντάγματος, θα λέγαμε ότι στην παρ. 2 αυτού διαφαίνεται ο μόνιμος και άρρηκτος δεσμός του υπαλλήλου με την θέση του, η οποία πρέπει να είναι οργανική και νομοθετημένη.

Από τη νομολογία του ΣτΕ ως οργανικές έχουν προσδιορισθεί οι θέσεις που πληρούν διαρκείς και λειτουργικές ανάγκες των δημοσίων υπηρεσιών, ενώ οι κατέχοντες αυτές επί μακρό χρόνο υπάλληλοι είναι τακτικοί, δηλαδή μόνιμοι.[42]

---

[40] Στασινόπουλος Μ., 1957, σελ. 381.

[41] Παναγιωτίδου Ε., 2013, 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων «ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ», Επιμέλεια: Αντώνης Μακρυδημήτρης, Ευγενία Πρεβεδούρου, Χρήστος Δετσαρίδης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, Εργασία: 238/15, Κομοτηνή, σελ. 68, www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/conferences.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Οι διατάξεις του άρθρου 103 ορίζουν ότι, εκτός από την περίπτωση απολύσεως λόγω πειθαρχικού παραπτώματος, η απομάκρυνση του υπαλλήλου από την Υπηρεσία χωρίς τις εγγυήσεις του εν λόγω άρθρου, δηλαδή χωρίς απόφαση Υ.Σ. είναι επιτρεπτή μόνο στις δύο περιοριστικώς προβλεπόμενες περιπτώσεις, δηλαδή την παύση συνεπεία δικαστικής απόφασης και την αποχώρηση λόγω ορίου ηλικίας.

Ειδικότερα, στην παρ. 4 του εν λόγω άρθρου, θεσπίζονται εγγυήσεις σχετικές με την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων θωρακίζοντας τους από τη μη σύννομη μετάθεση, παύση, υποβιβασμό χωρίς γνωμοδότηση ή απόφαση Υπηρεσιακού Συμβουλίου που αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δύο τρίτα από μονίμους δημοσίους υπαλλήλους.

Ειδικότερα, προβλέπεται γνωμοδότηση Υ.Σ. σε περίπτωση μετάθεσης, περιφρουρώντας με τον τρόπο αυτό, όχι μόνο τη διατήρηση του υπαλλήλου στην Υπηρεσία, αλλά και την παραμονή του στη θέση εργασίας του.[43]

Περαιτέρω, για τον υποβιβασμό και την παύση των δημοσίων υπαλλήλων θεσπίζονται δύο βαθμοί δικαιοδοσίας. Σε πρώτο βαθμό οι υπάλληλοι δεν μπορούν να παυθούν παρά μόνο με απόφαση Υ.Σ. που στη σύνθεσή του αποτελείται τουλάχιστον κατά τα δυο τρίτα από μονίμους δημοσίους υπαλλήλους, εξασφαλίζοντας με αυτό τον τρόπο την ανεξαρτησία του συμβουλίου. Σε δεύτερο βαθμό, το Σύνταγμα εγγυάται υπέρ των μονίμων υπαλλήλων το δικαίωμα προσφυγής τους στο Συμβούλιο της Επικρατείας.

Στην παρ. 7 του άρθρου 103Σ τίθενται οι βασικές αρχές της διαφανούς και αξιοκρατικής πρόσληψης των υπαλλήλων στο δημόσιο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με διαγωνισμό ή με επιλογή βάσει προκαθορισμένων και αντικειμενικών κριτηρίων, υπαγόμενων στον έλεγχο ανεξάρτητης δημόσιας αρχής, όπως ο νόμος ορίζει.

Στο πνεύμα της συνταγματικής ρύθμισης της παρ. 4 του άρθρου 103, κινείται και το άρθρο 142 του ισχύοντος Υ.Κ. (εκτελεστικός νόμος του άρθρου 103Σ) το οποίο προβλέπει το δικαίωμα προσφυγής των δημοσίων υπαλλήλων ενώπιον του ΣτΕ κατά των αποφάσεων του πειθαρχικού συμβουλίου που τους επιβάλλει τις πειθαρχικές ποινές του υποβιβασμού ή της οριστικής παύσης, διασφαλίζοντας

[42] ΣτΕ 1715, 1727, 1734, 177/1983.
[43] Ράϊκος Α., 1982, σελ. 346.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

επιπλέον τον υπάλληλο με την αναστολή εκτέλεσης των παραπάνω πειθαρχικών ποινών, τόσο κατά την προθεσμία άσκησης της προσφυγής όσο και κατά την άσκησή της.

Περαιτέρω, στα άρθρα 149, 151 Υ.Κ. ορίζονται ρητά οι λόγοι της αυτοδίκαιης έκπτωσης του υπαλλήλου: α) λόγω ποινικής καταδίκης η οποία επέρχεται από την ημερομηνία δημοσίευσης της αμετάκλητης καταδικαστικής απόφασης και β) λόγω απώλειας της ελληνικής ιθαγένειας ή της ιθαγένειας κράτους-μέλους της Ε.Ε., ενώ στο άρθρο 152 Υ.Κ. ορίζονται ρητά οι λόγοι απόλυσης του υπαλλήλου λόγω: α) επιβολής της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης, β) σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας, γ) κατάργησης της θέσης στην οποία υπηρετεί, δ) συμπλήρωσης του ορίου ηλικίας και ε) ακαταλληλότητας λόγω μη εγγραφής του σε δύο διαδοχικούς πίνακες μη προακτέων. Σε όλες τις παραπάνω περιπτώσεις απόλυσης, πλην της περίπτωσης (δ), προηγείται απόφαση Υπηρεσιακού Συμβουλίου.

Τη συνταγματική και νομοθετική κατοχύρωση της μονιμότητας απολαμβάνουν οι πολιτικοί-διοικητικοί υπάλληλοι του Κράτους, το πολιτικό προσωπικό των Ενόπλων Δυνάμεων, οι υπάλληλοι της Βουλής, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης και των λοιπών Ν.Π.Δ.Δ. ενώ μόνιμοι θεωρούνται και οι δόκιμοι υπάλληλοι διότι απολαμβάνουν ικανές εγγυήσεις κατά το άρθρο 40 Υ.Κ., καθώς κατά το διάστημα της δοκιμαστικής τους υπηρεσίας, δεν μπορούν να απολυθούν ή να μη μονιμοποιηθούν, παρά μόνο κατόπιν ειδικής απόφασης Υ.Σ. κατά της οποίας επιτρέπεται η άσκηση προσφυγής ενώπιον του ΣτΕ.[44]

Αντιστοίχως, δεν απολαμβάνουν της μονιμότητας οι μετακλητοί, δηλαδή ανώτατοι διοικητικοί υπάλληλοι που κατέχουν θέσεις εκτός διοικητικής ιεραρχίας.

Συμπερασματικά, η κατά τα ανωτέρω κατοχύρωση του θεσμού της μονιμότητας είναι συνυφασμένη με τρεις σημαντικές συνιστώσες, την ύπαρξη οργανικής και νομοθετημένης θέσης, τη θωράκιση των μονίμων υπαλλήλων από τη μη σύννομη απόλυση και την αξιοκρατική πρόσληψη και υπηρεσιακή εξέλιξη τους.

2.1.3. Περιορισμοί

Η συνταγματική προστασία του δικαιώματος της μονιμότητας δεν είναι απόλυτη εφόσον στην παρ. 4 του άρθρου 103Σ προβλέπεται η δυνατότητα απομάκρυνσης

[44] ΣτΕ 1026/1998, 340/1997.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

δημοσίου υπαλλήλου με την κατάργηση της οργανικής του θέσης. Στο ίδιο πλαίσιο, στην παρ. 1 του άρθρου 39 του ΥΚ προβλέπεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι των Ν.Π.Δ.Δ. που κατέχουν οργανικές θέσεις είναι μόνιμοι, εφόσον αυτές οι θέσεις υπάρχουν. Συνεπώς, η συνταγματική μονιμότητα μπορεί να αλλοιωθεί ή να καταργηθεί αμέσως ή εμμέσως με ανάλογες νομοθετικές ρυθμίσεις.[45]

Όπως έχει ήδη κριθεί, «*δεν κωλύεται ο κοινός νομοθέτης να καταργεί οργανικές θέσεις ή να τροποποιεί τις αρμοδιότητές τους, καθώς επίσης να επεκτείνει ή να συμπτύσσει την βαθμολογική κλίμακα, εφόσον με τις ρυθμίσεις αυτές δεν παραβιάζεται ο κανόνας οργανώσεως και στελεχώσεως της Διοικήσεως με μονίμους υπαλλήλους».*[46]

Σύμφωνα με σχετική νομολογία του ΣτΕ τυχόν κατάργηση οργανικών θέσεων κρίνεται αντισυνταγματική εάν είναι «*τοιαύτης εκτάσεως ώστε να παραβιάζεται κατ΄ουσίαν ο συνταγματικός κανών της οργανώσεως και στελεχώσεως της δημόσιας διοικήσεως δια μονίμων διοικητικών υπαλλήλων*».

Χαρακτηριστικές πρόσφατες περιπτώσεις ρυθμίσεων με τις οποίες επήλθε ευρεία αναμόρφωση θεσμών του υπαλληλικού δικαίου, αποτελούν οι νόμοι 4024/2011 & 4093/2012.

Ο Ν.4024/2011 εκδόθηκε σε εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015 και αιτιολογική του βάση υπήρξε η κατάσταση ανάγκης που αντιμετώπισε η χώρα υπό εξαιρετικά πιεστικές συνθήκες. Στόχος των ρυθμίσεων ήταν να διαφυλαχθεί η υπόσταση και προοπτική της χώρας προκειμένου να ανακτηθεί το κύρος και η ισχύς της σε οικονομικό και πολιτικό επίπεδο.

Σκοπός του νόμου ήταν η αποχώρηση 30.000 εργαζόμενων του δημόσιου τομέα και η εξοικονόμηση 300 εκατ. ευρώ εντός του 2011, καθώς και η διαδικασία αξιολόγησης της διάρθρωσης, των αρμοδιοτήτων και του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών με στόχο τη μείωση των υφιστάμενων υπηρεσιακών μονάδων (όχι των θέσεων του υπηρετούντος προσωπικού) κατά περίπου 30%.

---

[45] ΣτΕ 2650/1987, 2053/1974 «…άμα τη καταργήσει της Γενικής Διεύθυνσης Ταχυδρομείων, πάντες οι παρ΄αυτή υπηρετούντες υπάλληλοι ήτοι και οι μόνιμοι, απέβαλαν την δημοσιοϋπαλληλικήν ιδιότητα…ήρθησαν δε και πάσαις οι εξ αυτών απορρέουσαι συνέπειαι εν αις και η μονιμότης…κατέστησαν δε από μεταφοράς των εις τον ΕΛΤΑ υπάλληλοι αμιγώς ιδιωτικοί…».

[46] ΣτΕ 2934/1993, 1722/1983 (Ολομέλεια).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ο νόμος εισήγαγε δύο νέους θεσμούς στο Υπαλληλικό Δίκαιο, τον θεσμό της Εργασιακής Εφεδρείας και της Προσυνταξιοδοτικής Διαθεσιμότητας.

Ειδικότερα, προέβλεπε τη θέση σε καθεστώς Εργασιακής Εφεδρείας των εργαζόμενων με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ, οι οποίοι έως το τέλος του έτους 2013 αποκτούσαν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη και προέρχονταν από φορείς του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ., Ν.Π.Ι.Δ., μετά το τέλος της οποίας συνταξιοδοτούνταν με πλήρη σύνταξη.

Επίσης προέβλεπε τη θέση σε καθεστώς Εργασιακής Εφεδρείας, εργαζομένων με σχέση εργασίας ΙΔΑΧ, που προέρχονταν από φορείς του Ευρύτερου Δημοσίου Τομέα που καταργούνταν, καθώς και μέρος των εργαζόμενων των κατηγοριών ΥΕ & ΔΕ των Φορέων που απορροφούνταν ή συγχωνεύονταν, εκ των οποίων, όσοι διέθεταν τις αναγκαίες προϋποθέσεις επαναπροσλαμβάνονταν, το ταχύτερο δυνατό βάσει σχετικού ΠΔ, ενώ όσοι παρέμεναν στο καθεστώς, επανακαταρτίζονταν με ειδικά προγράμματα.

Περαιτέρω, προέβλεπε τη θέση σε Προσυνταξιοδοτική Διαθεσιμότητα των υπάλληλων δημοσίου δικαίου του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ., οι οποίοι έως το τέλος του έτους 2013 αποκτούσαν δικαίωμα εξόδου με πλήρη σύνταξη. Αυτό γινόταν με λύση της υπαλληλικής τους σχέσης ύστερα από κατάργηση των οργανικών θέσεων που κατείχαν. Μετά την ολοκλήρωση της προσυνταξιοδοτικής περιόδου, λάμβαναν πλήρη σύνταξη.

Ο ίδιος νόμος προέβλεπε τον εντοπισμό των υπηρεσιακών μονάδων φορέων της κεντρικής κυβέρνησης χωρίς λόγο ύπαρξης ή με μεγάλο ποσοστό πλεονάζοντος προσωπικού με στόχο την κατάργησή τους. Στην περίπτωση αυτή προέβλεπε μετάθεση του προσωπικού σε άλλες υπηρεσίες ή ένταξη σε καθεστώς εφεδρείας, λόγω κατάργησης της οργανικής τους θέσης. Παράλληλα προωθούσε με εντατικό ρυθμό την αναδιάρθρωση Ν.Π.Δ.Δ. & Ν.Π.Ι.Δ. που είτε καταργούνταν, είτε συγχωνεύονταν, με διαδικασία αξιολόγησης του προσωπικού τους υπό την εποπτεία του ΑΣΕΠ. Το πλεονάζον προσωπικό που θα προέκυπτε και δεν θα ήταν δυνατόν να απορροφηθεί παραγωγικά σε άλλες θέσεις του δημόσιου τομέα, θα εντασσόταν σε καθεστώς εφεδρείας και σε προγράμματα επανακατάρτισης και εναλλακτικής κοινωνικής απασχόλησης.[47]

[47] Αιτιολογική έκθεση Ν. 4024/2011, http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ο Ν.4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», εκτός από τις περισταλτικές συνταξιοδοτικές και μισθολογικές ρυθμίσεις τις οποίες προέβλεπε, ειδικότερα στην Παράγραφο Ζ΄, επιχείρησε ευρεία αναμόρφωση των θεσμών του υπαλληλικού δικαίου, εισάγοντας ένα νέο πλαίσιο υποχρεωτικής κινητικότητας του προσωπικού του δημόσιου τομέα, χωρίς να θίγονται οι υφιστάμενοι θεσμοί εκούσιας μετάταξης υπαλλήλων με αίτησή τους. Η ρύθμιση αποσκοπούσε πρωτίστως στη μεγιστοποίηση των δυνατοτήτων αξιοποίησης του προσωπικού προς το συμφέρον της δημόσιας υπηρεσίας και με στόχο την ισόρροπη κάλυψη των πολύ διαφορετικών κατά φορέα ή υπηρεσία αναγκών σε προσωπικό και την εξάλειψη ανορθολογικών καταστάσεων, όσον αφορά τις πραγματικές ανάγκες και τη διαφορετική εργασιακή επιβάρυνση των υπαλλήλων σε σχέση με τις συνθήκες που επικρατούν σε κάθε φορέα.

Η υποχρεωτική κινητικότητα περιελάμβανε την υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά προσωπικού σε όλο το εύρος του δημόσιου τομέα και σε κάθε κατεύθυνση μέσα σε αυτόν. Παράλληλα προέβλεπε κατάργηση οργανικών θέσεων με υποχρεωτική θέση των υπαλλήλων σε καθεστώς διαθεσιμότητας διάρκειας ενός έτους, μετά την πάροδο του οποίου ο υπάλληλος απολυόταν, εφόσον δεν μετατασσόταν ή μεταφερόταν σε άλλη θέση. Η μετάταξη ή μεταφορά θα μπορούσε να γίνει ακόμα και με ταυτόχρονη μεταβολή της υπηρεσιακής του σχέσης εργασίας, από μόνιμη σε σχέση Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου ή θα μπορούσε να έχει πρόσκαιρο χαρακτήρα. Η πιθανή μη συμμόρφωση του υπαλλήλου με την πράξη υποχρεωτικής μετάταξης ή υποχρεωτικής τοποθέτησής του για ορισμένο χρόνο ή υπαγωγής του σε πρόγραμμα επανεκπαίδευσης ή επανακατάρτισης οδηγούσε σε άμεση απόλυσή του.[48]

Συνοψίζοντας τα δύο παραπάνω νομοθετήματα, διαπιστώνουμε ότι η διαθεσιμότητα και η κινητικότητα αποτέλεσαν εργαλεία μεταβολής της οργανωτικής δομής του δημόσιου τομέα και προκάλεσαν σοβαρές μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων, αλλοιώνοντας σε αρκετές περιπτώσεις τη συνταγματική προστασία του άρθρου 103 όπως αναλύθηκε ανωτέρω.

[48] Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4093/2012, http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Οι δημοσιονομικοί λόγοι που επέβαλλαν την ψήφιση και εφαρμογή των ανωτέρω νομοθετημάτων, δεν εμπόδισαν το ΣτΕ να ακυρώσει μέρος των διατάξεών τους ως αντισυνταγματικών.[49]

Συμπερασματικά γίνεται σαφές ότι, η συνταγματική προστασία της μονιμότητας για τους δημοσίους υπαλλήλους αποτελεί ισχυρό εχέγγυο διασφάλισης των κατεχόμενων από αυτούς θέσεων από τις αυθαίρετες απολύσεις της εκτελεστικής λειτουργίας, δεν απαγορεύει όμως στη νομοθετική λειτουργία να καταργήσει, είτε μεμονωμένες θέσεις, είτε ολόκληρες υπηρεσίες ή και Φορείς του Δημοσίου, στα πλαίσια της αναδιοργάνωσης και του εκσυγχρονισμού του τελευταίου. Ωστόσο*, η όποια κατάργηση των οργανικών θέσεων πρέπει να υπαγορεύεται από κριτήρια οργανικά και απρόσωπα, τα οποία συνάδουν με τις λειτουργικές ανάγκες του δημόσιου τομέα*, *διότι κάθε οργανική θέση έχει θεσμοθετηθεί προς την εξυπηρέτηση συγκεκριμένων αναγκών της δημόσιας διοίκησης, ενώ η κατάργησή της πρέπει να είναι αποτέλεσμα προσεκτικού εκ νέου οργανωτικού σχεδιασμού*.[50]

2.2 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΤΟ ΜΙΣΘΟ

Στο άρθρο 41 του ΥΚ προβλέπεται ρητά το δικαίωμα του Δημοσίου Υπαλλήλου στο μισθό. Το δικαίωμα αυτό είναι αγώγιμο,[51] δηλαδή θεμελιώνει την αντίστοιχη αξίωση του υπαλλήλου, καθορίζεται σε μηνιαία βάση και αποβλέπει στην αξιοπρεπή διαβίωσή του.

Κατά τον Στασινόπουλο Μ., μισθός καλείται: «*η υπό του Κράτους καταβαλλόμενη εις τον Δημόσιο υπάλληλο παροχή, προς τον σκοπόν διατροφής και αξιοπρεπούς διαβιώσεως αυτού*».[52]

Το άρθρο 41 του ΥΚ συνδέοντας την παροχή μισθού με την έννοια της αξιοπρεπούς διαβίωσης, στην ουσία εφαρμόζει στο δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο τη συνταγματική επιταγή του άρθρου 2Σ που ορίζει ότι πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας αποτελεί ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου, θεμελιώδες δικαίωμα κατοχυρωμένο επίσης, στο άρθρο 1 του Χάρτη Θεμελιωδών

[49] ΣτΕ 3354/2013 «Αντίθεση των διατάξεων του άρθρου 33 του Ν. 4024/2011 προς το άρθρο 103Σ και την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας».

[50] Παναγιωτίδου Ε., 2013, 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων «ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ», Επιμέλεια: Αντώνης Μακρυδημήτρης, Ευγενία Πρεβεδούρου, Χρήστος Δετσαρίδης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, Εργασία: 238/15, Κομοτηνή, σελ. 70, www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/conferences.

[51] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ.351.

[52] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 385.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Δικαιωμάτων της Ε.Ε. (ΧΘΔΕΕ) και στη Συνθήκη της Λισαβόνας (άρθρο 2 και άρθρο 21 παρ. 1 ΣυνΘΕΕ).

Το περιεχόμενο της έννοιας ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι δύσκολο να προσδιορισθεί με ακρίβεια και ομοφωνία, ειδικότερα υπό τις παρούσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες σε Ελλαδικό, Ευρωπαϊκό και Παγκόσμιο επίπεδο, για το λόγο αυτό και κρίνεται κατά περίπτωση από τα αρμόδια δικαστήρια.

Η έννοια της αξιοπρεπούς διαβίωσης κατά το Σύνταγμα μπορεί να αποδίδεται τόσο ως προνοιακή λειτουργία-προστασία του Κράτους κατά το άρθρο 21Σ, όσο και ως εγγύηση του κοινωνικού κράτους δικαίου του άρθρου 25Σ, με την έννοια της παροχής για παράδειγμα, ενός ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος.

Με βάση τα ανωτέρω, θα μπορούσαμε να πούμε ότι στην έννοια της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ανάγεται, μεταξύ άλλων και η κοινωνική (παροχική) λειτουργία του Κράτους.[53]

Το δικαίωμα του μισθού αναγνωρίζεται και συνταγματικά στην παρ. 4 του άρθρου 103Σ που ορίζει ότι οι υπάλληλοι εξελίσσονται μισθολογικά σύμφωνα με τους όρους του νόμου, ενώ στο ίδιο άρθρο οι υπάλληλοι χαρακτηρίζονται ως εκτελεστές της θέλησης του Κράτους. Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι δικαιούνται μισθού που να τους εξασφαλίζει ανάλογη αξιοπρεπή διαβίωση τόσο ως άτομα-πολίτες, όσο και ως Λειτουργούς του Κράτους. Υπό αυτή την έννοια, ο μισθός δεν έχει το χαρακτήρα υλικού ανταλλάγματος παροχής εργασίας όπως συμβαίνει στην ιδιωτική σύμβαση εργασίας,[54]ή άλλως, αστικής φύσεως αντιπαροχή προσφερόμενης υπηρεσίας,[55] για το λόγο αυτό και προκαταβάλλεται στην αρχή κάθε 15/ήμερου, εκτός αν καθορισθεί αλλιώς (αρ. 42 ΥΚ).

Το δικαίωμα του μισθού, τελώντας σε συνάρτηση τόσο με το συμφέρον του υπαλλήλου όσο και το δημόσιο συμφέρον, δεν υπόκειται σε αλλοίωσή του με τη βούληση του υπαλλήλου, διότι ως μέσο βιοπορισμού του αφορά και τη δημόσια διοίκηση.

Έτσι, δεν επιτρέπεται παραίτηση από το μισθό, αφού σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 64 του Ν. 1811/1951, η μη είσπραξη των αποδοχών συνιστούσε πειθαρχικό παράπτωμα, το οποίο προβλέπονταν στην παρ. 1 του αρ. 132 του ίδιου νόμου ως εξής: «μεταξύ των πειθαρχικών αδικημάτων καταλέγονται

[53] Τζέμος Β., «Η Ανθρώπινη αξιοπρέπεια στο Δίκαιο της Ε.Ε.», www.constitutionalism.gr.
[54] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 351-352.
[55] Παπαχατζής Γ., 1983, σελ. 410.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ιδίως…κδ) η υπό του υπαλλήλου μη είσπραξις του εις όν δικαιούται μισθού ή άλλων αποδοχών ή εξόδων».

Ωστόσο, ύστερα από την καθιέρωση της πληρωμής των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων μέσω τραπεζικού συστήματος, με τις διατάξεις του αρ. 1 του Ν. 2303/1995, η ευθύνη αυτή αλλοιώθηκε και εν τέλει ατόνησε, με συνέπεια, στον επόμενο υπαλληλικό κώδικα (Ν. 2683/1999) να απαλειφθεί η σχετική διάταξη.

Η αξίωση του υπαλλήλου για μισθό αρχίζει από την ανάληψη υπηρεσίας, η οποία πιστοποιείται με έκθεση που φέρει αριθμό πρωτοκόλλου και χρονολογία ανάληψης καθηκόντων (αρ. 19 ΥΚ) δηλαδή με την έναρξη παροχής υπηρεσίας και παύει με τη λύση της υπαλληλικής σχέσης (αρ. 41 ΥΚ και αρ. 25 Ν. 4354/2015). Συνέχεια του μισθού θεωρείται η σύνταξη που λαμβάνει ο υπάλληλος με τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου υπηρεσίας, ύστερα από τη λύση της υπαλληλικής σχέσης.[56]

Η συντάξιμη υπηρεσία υπολογίζεται από την ημερομηνία δημοσίευσης στην Ε.τ.Κ. της πράξης διορισμού ή από την ανάληψη υπηρεσίας.

Όταν ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του από την κατάσταση της αργίας, της διαθεσιμότητας ή λόγω πλάνης σχετικά με το συνταξιοδοτικό του δικαίωμα, λαμβάνει πλήρεις αποδοχές από την εκ νέου ανάληψη των καθηκόντων του, η οποία πιστοποιείται με σχετική έκθεση (αρ. 41 ΥΚ και αρ. 25 Ν. 4354/2015).

Ο Ν. 4354/2015 ρυθμίζει τη μισθολογική κατάσταση των μόνιμων και δόκιμων πολιτικών δημοσίων υπαλλήλων καθώς και των υπαλλήλων με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου και Ορισμένου χρόνου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. καθώς και των ΔΕΚΟ του κεφαλαίου Α΄ του Ν. 3429/2005. Περαιτέρω, με το Ν. 4472/2017 ρυθμίζεται η μισθολογική κατάσταση ειδικών κατηγοριών λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., καθώς και των στελεχών των ενόπλων δυνάμεων, της ελληνικής αστυνομίας, του πυροσβεστικού και λιμενικού σώματος-ελληνικής ακτοφυλακής.

Στην έννοια του όρου μισθός περιλαμβάνεται ο βασικός μισθός και οι παρεχόμενες επ΄ αυτού προσαυξήσεις λόγω χρόνου υπηρεσίας, ενώ στην έννοια των τακτικών μηνιαίων αποδοχών εμπίπτουν, ο βασικός μισθός, η οικογενειακή παροχή, το επίδομα θέσης ευθύνης, το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας και το επίδομα απομακρυσμένων-παραμεθορίων περιοχών (αρ. 13 Ν. 4354/2015).

[56] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ. 97.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Περαιτέρω, προβλέπεται και υπερωριακή εργασία καθ΄ υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου, η οποία έχει το χαρακτήρα πρόσθετης αμοιβής (αρ. 20 Ν.4354/15).

Δεν καταβάλλεται μισθός όταν ο υπάλληλος από υπαιτιότητά του δεν παρείχε εργασία καθόλου ή εν μέρει, ενώ καταβάλλεται σε περίπτωση ανυπαίτιας μη παροχής εργασίας, όπως είναι η αρμοδίως διαπιστωθείσα ασθένεια του υπαλλήλου. Αντιθέτως, στην περίπτωση που η αρμόδια υγειονομική επιτροπή κρίνει ότι ο υπάλληλος είναι ικανός από απόψεως κατάστασης υγείας να εκπληρώσει τα υπηρεσιακά του καθήκοντα και δε χρήζει αναρρωτικής άδειας κατά το διάστημα απουσίας του από την Υπηρεσία, τότε «*η απουσία του οφείλεται σε υπαιτιότητά του, άρα και νομίμως κατόπιν αυτών χωρεί περικοπή μισθού*».[57]

Η κατά τα ανωτέρω περικοπή μισθού ενεργείται διά της διοικητικής οδού, δεν έχει τον χαρακτήρα ικανοποίησης αστικής αξίωσης κατά του υπαλλήλου, αλλά είναι διοικητικό μέτρο με λανθάνοντα πειθαρχικό σκοπό,[58]με την έννοια ότι το πειθαρχικό παράπτωμα της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων του υπαλλήλου δεν υφίσταται, όταν δικαιολογείται αρμοδίως η διαπιστωθείσα ασθένεια.[59]

Καταβάλλονται αποδοχές στον υπάλληλο σε περίπτωση διαθεσιμότητας (τα 3/4 των αποδοχών του) και σε περίπτωση που τελεί σε κατάσταση αργίας (το ήμισυ των αποδοχών του), πλην αυτών που συνδέονται με την ενεργή άσκηση των καθηκόντων του, ενώ περικόπτονται οι μεικτές αποδοχές του σε περίπτωση απεργίας ή στάσης εργασίας.

Οι υπάλληλοι δικαιούνται να κατέχουν νόμιμα και δεύτερη έμμισθη θέση σε άλλο Φορέα από αυτόν της οργανικής τους θέσης, λαμβάνοντας το σύνολο των αποδοχών της θέσης τους και το 30% των αποδοχών της δεύτερης θέσης που απασχολούνται (αρ. 25 Ν.4354/2015 & 104Σ).

Περιορισμοί του μισθού προβλέπονται τόσο στο άρθρο 28 Ν. 4354/2015 κατά το οποίο οι πάσης φύσεων αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές ή σύνταξη που καταβάλλονται στους υπαλλήλους ή λειτουργούς του δημοσίου απαγορεύεται να υπερβαίνουν τις εκάστοτε αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, όσο και στο άρθρο 41 ΥΚ που ορίζει ότι οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές

[57] Ν.Σ.Κ. 427/1995, ΣτΕ 3443/1975.
[58] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 386.
[59] ΣτΕ 441/1975.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

των υπαλλήλων δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

Περιορισμός του μισθού προβλέπεται και στο άρθρο 104 του Συντάγματος κατά το οποίο, κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές των διοριζόμενων υπαλλήλων και των υπαλλήλων που διορίζονται σε δεύτερη νόμιμη θέση δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης.

Οφειλές υπαλλήλων από αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές ή κάθε είδους αποδοχές δύνανται να επιστρέφονται εφάπαξ χωρίς προσαυξήσεις, ενώ σε περίπτωση άρνησης επιστροφής καταλογίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις περί δημόσιου λογιστικού (αρ. 24 Ν. 4354/2015 & 23 Ν.4270/2014 όπως ισχύουν).

Παρά το γεγονός ότι η αναζήτηση καλοπίστως εισπραχθέντων αποδοχών τα οποία κατεβλήθησαν αχρεωστήτως, αντίκειται στην αρχή της χρηστής διοίκησης,[60] η ρητή διατύπωση του άρθρου 24 Ν. 4354/2015 για αναζήτηση των αχρεωστήτως εισπραχθέντων αποδοχών και καταλογισμό αυτών σε περίπτωση άρνησης επιστροφής τους, δεν αφήνει περιθώρια διαφορετικής προσέγγισης και πρακτικής από τα όργανα του Κράτους.

Εφόσον συντρέχει παράνομη ενέργεια ή παράλειψη των οργάνων του Κράτους που επιφέρει μισθολογική ζημιά στον υπάλληλο υπό την έννοια της αδικοπραξίας και του αδικαιολόγητου πλουτισμού, θεμελιώνεται αστική ευθύνη του Κράτους (αρ. 105-106 ΕισΝΑΚ).

Νομολογιακά έχει κριθεί ότι *το ένδικο μέσο με το οποίο ζητείται από υπάλληλο η ακύρωση άρνησης της Διοίκησης να καταβάλλει δεδουλευμένες αποδοχές, έχει το χαρακτήρα γνήσιας αγωγής αποζημιώσεως του άρθρου 105 ΕισΝΑΚ, το αυτό και η ικανοποίηση γεγεννημένης χρηματικής αξίωσης για δεδουλευμένες αποδοχές τις οποίες παρανόμως παρέλειψε η Διοίκηση να καταβάλει στον υπάλληλο προ του θανάτου του, δύναται δε να επιδιωχθεί δικαστικώς από τους κληρονόμους του υπαλλήλου με την άσκηση αγωγής του άρθρου 105.*[61]

Παρανομία συνιστά επίσης, η υπέρβαση των ακραίων ορίων της διακριτικής ευχέρειας ή η ψευδής ερμηνεία διάταξης νόμου ή η ασάφεια νόμου που παρά ταύτα εφάρμοσε το όργανο, ενώ οι διατάξεις του άρθρου Α.Κ. 904 δ περί

[60] ΕλΣυν(ολ.) 359/1988.
[61] ΕισΝΑΚ ΣτΕ 5638/1996.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

αδικαιολόγητου πλουτισμού εφαρμόζονται και στο δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων.[62]

Νομολογιακά έχει κριθεί ότι *στην περίπτωση κατά την οποία η εξαρτημένη εργασία παρέχεται στα πλαίσια άκυρης συμβάσεως με το Δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ., ο λήπτης της παροχής αυτής γίνεται αδικαιολογήτως πλουσιότερος και είναι υποχρεωμένος να αποδώσει την ωφέλεια την οποία προσπορίσθηκε από τον εργαζόμενο και η οποία συνίσταται στην αμοιβή που θα κατέβαλε ο εργοδότης σε άλλο μισθωτό τον οποίο θα προσλάμβανε με έγκυρη σύμβαση εργασίας, για να παράσχει, με την ίδια ικανότητα και υπό τις ίδιες συνθήκες, τις ίδιες υπηρεσίες.*[63]

Μολονότι το Σύνταγμα αναγνωρίζει ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι εξελίσσονται μισθολογικά, ο ισχύων μισθολογικός νόμος (Ν. 4354/2015) ο οποίος αντικατέστησε τον προγενέστερο Ν. 4024/2011, επαναπροσδιόρισε το σύστημα μισθολογικών κλιμακίων και βαθμολογικής κατάταξης των υπαλλήλων, υποκείμενο απολύτως στο πνεύμα των αρχών της δημοσιονομικής προσαρμογής, η τήρηση της οποίας έχει καταστεί ζωτικής σημασίας για την οικονομική και πολιτική επιβίωση της Ελλάδας.[64]

Χαρακτηριστικά, το άρθρο 26 του ισχύοντος μισθολογίου προβλέπει ότι κατά την πρώτη εφαρμογή του νόμου, οι υπάλληλοι κατατάσσονται στα μισθολογικά κλιμάκια σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα, το χρόνο υπηρεσίας στο φορέα και τον χρόνο υπηρεσίας που έχει αναγνωρισθεί από τον φορέα αυτόν μέχρι την 31-12-2015. Μετά την ανωτέρω μισθολογική κατάταξη, η μισθολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων αναστέλλεται μέχρι τις 31-12-2017, ενεργοποιείται δε εκ νέου από 1-1-2018 χωρίς όμως να λαμβάνεται υπόψη το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την 1-1-2016, ημερομηνία έναρξης ισχύος των διατάξεων του παρόντος νόμου, μέχρι τις 31-12-2017, «παραλείποντας» δύο έτη από το χρόνο της μισθολογικής εξέλιξης των Δ.Υ.

Από την κατά τα ανωτέρω επισκόπηση των νομοθετικών ρυθμίσεων αλλά και της συνταγματικής εγγύησης της μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων (αρ. 103Σ, παρ. 4), συνάγεται ότι ο νομοθέτης φρόντισε με ρητό και σε κάποιες περιπτώσεις κατηγορηματικό τρόπο να περιφρουρήσει το υπαλληλικό αυτό δικαίωμα, προστατεύοντας κατ΄ αυτόν τον τρόπο τον συνταγματικό σκοπό ύπαρξής του που

[62] Αρ. 140 παρ. 2-3 Ν.4270/2014 & αρ.48 παρ. 2-3 ΝΔ 496/1974.
[63] ΑΠ 1333/1990.
[64] Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4354/2015, http://www.nomotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

είναι η αξιοπρεπής διαβίωση του δημοσίου υπαλλήλου ως ατόμου και ως εκτελεστή της θέλησης του Κράτους. Παράλληλα, θέτοντας συνταγματικούς και νομοθετικούς περιορισμούς, επιδιώκει να καθορίσει τα όρια εντός των οποίων υφίσταται ως δικαίωμα και αξίωση, προτάσσοντας σε κάθε περίπτωση το δημόσιο συμφέρον, ιδίως σε περιόδους δημοσιονομικής πειθαρχίας, αλλά και στα πλαίσια αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών και γενικότερα της Διοίκησης.[65]

2.3 ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΑΙ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

2.3.1. Ιστορική αναδρομή

Επιχειρώντας μια σύντομη ανασκόπηση του δημοσιοϋπαλληλικού συνδικαλισμού, θα βλέπαμε ότι άρχισε να οργανώνεται από τη δεύτερη 50/ετία του 19ου αιώνα.

Η επικρατούσα προσπάθεια να αποπολιτικοποιηθεί ο δημόσιος υπάλληλος (ως εσώτερο αίτιο της πολιτικής ουδετερότητας), συνδέθηκε ήδη από τον 19^{ο} αιώνα με την εξέλιξη του εργατικού κινήματος,[66] ενώ στις αρχές του 20^{ου} αιώνα όλες οι συζητήσεις που αφορούσαν την αναγνώριση ενός ιδιαίτερου νομικού καθεστώτος στους δημοσίους υπαλλήλους, στρέφονταν γύρω από τη δυνατότητα άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας από αυτή την ιδιαίτερη κατηγορία πολιτών.[67]

Ο φόβος διαμόρφωσης δημοσιοϋπαλληλικής συνδικαλιστικής κίνησης αντίστοιχης των ιδιωτών εργαζομένων οδήγησε στον νομοθετικό περιορισμό της ατομικής και πολιτικής ελευθερίας των εργαζόμενων στον Δημόσιο Τομέα στα κράτη με φιλελεύθερα κεφαλαιοκρατικά καθεστώτα. Ως εκφραστής αυτής της αντίληψης ο Maurice Hauriou υποστήριξε ότι η συνδικαλιστική δράση είναι αντίθετη προς την ιεραρχική υπακοή που είναι σύμφυτη με την οργάνωση της Διοικήσεως, στο μέτρο μάλιστα που «η άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας εμπεριέχει μια εχθρική στάση απέναντι στη διοικητική ιεραρχία».

Κατά μία άποψη, η απολιτικοποίηση του δημοσίου υπαλλήλου διά της πολιτικής ουδετερότητας και η μονιμότητα, *είχαν ως πρωταρχικό στόχο να διασωθεί το φιλελεύθερο κεφαλαιοκρατικό καθεστώς και δευτερευόντως να εφαρμοσθεί η αρχή*

---

[65] Πάγια νομολογία του ΣτΕ κατά την οποία το Σύνταγμα δεν προστατεύει την απλή προσδοκία διατηρήσεως σε ισχύ μιας συγκεκριμένης ρυθμίσεως ούτε κωλύει το νομοθέτη να μεταβάλει τη ρύθμιση αυτή για το μέλλον, όπως ρυθμίσεις σχετικές με τις προϋποθέσεις υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων στα πλαίσια αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών και γενικότερα της Διοικήσεως ΣτΕ [Ολ.]2102/2004 Υπάλληλοι διοικητικοί αποδοχές επιδόματα.

[66] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999 σελ. 738.

[67] Κτιστάκη Σ., 2004,σελ.36-37.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

της νομιμότητας από τους Δ.Υ. ως υπηρέτες του λαού και εκτελεστές της θέλησης του Κράτους.[68]

Στην ελληνική πραγματικότητα, μεταξύ 1870-1880 ιδρύονται οι πρώτοι σύλλογοι διαφόρων κλάδων Δ.Υ. όπως ενδεικτικά, το 1871 ο πρώτος σύλλογος εκπαιδευτικών με κύρια επιδίωξη, μεταξύ άλλων, την μονιμότητα και την ίδρυση Δημοσιοϋπαλληλικών Ταμείων.

Κατά το διάστημα 1920-1935 και παρά τις αντίξοες για το συνδικαλιστικό κίνημα των Δ.Υ. συνθήκες, σημειώνονται οι πρώτες κατακτήσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων των Δ.Υ. με σημαντικότερη τη συγκρότηση της Ομοσπονδίας Δασκάλων (ΔΟΕ 1922), της Ομοσπονδίας Καθηγητών (ΟΛΜΕ 1926) και της Συνομοσπονδίας Δημοσίων Υπαλλήλων (Σ.Δ.Υ. 1926). Είναι χαρακτηριστική η αντιμετώπιση της ίδρυσης της ΔΟΕ από τον τότε Υπουργό της Κυβέρνησης Γούναρη με την ακόλουθη θέση: *«που το βρήκατε γραμμένο, να μου κάνετε παρέες παρέες και να έρχεστε σεις να τους αντιπροσωπεύετε; Όποιος θέλει να υποβάλλη παράπονα, να τα υποβάλλη μόνος του εις το Υπουργείον και όχι δϊ άλλων».* [69]

Με την εγκαθίδρυση της δικτατορίας του Μεταξά το 1936 διακόπτεται για μεγάλο χρονικό διάστημα η λειτουργία των μέχρι τότε υφιστάμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, με συνέπεια να επιδεινωθούν τα ήδη υπάρχοντα προβλήματα των Δ.Υ. Αποκορύφωμα της αντίδρασης υπήρξε η μεγάλη παν-υπαλληλική απεργία του 1943, κατάκτηση της οποίας υπήρξε η ακώλυτη βαθμολογική εξέλιξη των Δ.Υ., η οποία νομοθετήθηκε με τους νόμους 170 και 410 του 1943.

Το 1945 διαλύεται η «Συνομοσπονδία των Δ.Υ. Ελλάδος» και ιδρύεται η Α.Δ.Ε.Δ.Υ. με τη Συντακτική Πράξη 59/1945, διά της οποίας καταργούνται οι ευνοϊκές διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας «περί απονομής μισθού ή βαθμού ανώτερου της οργανικής θέσεως των υπαλλήλων», γεγονός που ερμηνεύθηκε από μεγάλο μέρος της δημοσιοϋπαλληλικής βάσης, ως αποτέλεσμα συνεργασίας της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. με τις εκάστοτε Κυβερνήσεις.

Μεταπολεμικά, το Σύνταγμα του 1952 (ΦΕΚ 1/Α΄/1-1-1952), στο άρθρο 11 επιτρέπει στους Δ.Υ. υπό περιορισμούς, το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, απαγορεύει όμως την απεργία, αναγκάζοντας το συνδικαλιστικό κίνημα να επαναδραστηριοποιηθεί.

[68] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 738.
[69] ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ «ΘΕΣΕΙΣ» https://www.theseis.com.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Τα επόμενα χρόνια και μέχρι το 1967, με κύρια διεκδίκηση των δημοσιοϋπαλληλικών σωματείων την κατάρτιση ενός ενιαίου μισθολογίου, διευρύνεται η διάσταση μεταξύ της ηγεσίας της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και της βάσης του δημοσιοϋπαλληλικού κινήματος, η οποία (ηγεσία) κατηγορείται ως φιλοκυβερνητική.

Το 1967 το συνδικαλιστικό κίνημα υπέστη νέο πλήγμα με το διορισμό από την Κυβέρνηση των Συνταγματαρχών των διοικήσεων των οργανώσεων των Δ.Υ.

Από την εγκαθίδρυση της δημοκρατίας και την αναθεώρηση του Συντάγματος το 1975 κατοχυρώνεται η ελεύθερη και ακώλυτη άσκηση του συνδικαλισμού και της απεργίας από τους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ με την ψήφιση του Ν. 1264/1982, κατοχυρώνονται νομοθετικά τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του συνεταιρίζεσθαι, της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της απεργίας, με ενιαίο τρόπο στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, καταργώντας τους ισχύοντες μέχρι τότε νόμους 330/1976 και 643/1977.[70]

2.3.2. Θεσμική κατοχύρωση- Περιορισμοί

Το δικαίωμα του συνδικαλισμού κατά το αναθεωρηθέν Σύνταγμα του 1975, τον ισχύοντα εκτελεστικό νόμο αυτού (Ν. 1264/1982 όπως ισχύει) και τον Υ.Κ. (Ν. 3528/2007 όπως ισχύει), συνοψίζεται ως εξής:

Στην παρ. 1 του άρθρου 12Σ ορίζεται ότι «*Οι Έλληνες έχουν το δικαίωμα να συνιστούν Ενώσεις και μη κερδοσκοπικά σωματεία, τηρώντας τους νόμους, που ποτέ όμως δεν μπορούν να εξαρτήσουν την άσκηση του δικαιώματος αυτού από προηγούμενη άδεια».*

Στο άρθρο 23Σ εξειδικεύεται η γενική υποχρέωση του Κράτους να διασφαλίζει την ανεμπόδιστη και αποτελεσματική άσκηση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων του άρθρου 25Σ, ορίζοντας ότι «*Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου».* Ως συναφές δικαίωμα που προκύπτει από την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το δικαίωμα της απεργίας που το απολαμβάνουν, κατά γενικό κανόνα, όλα τα διοικητικά όργανα με απόλυτη εξαίρεση τους δικαστικούς λειτουργούς και τους υπηρετούντες στα Σώματα Ασφαλείας. Στην

[70] Εισηγητική έκθεση ν. 1264/1982, http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περίπτωση απεργίας, στην έννοια της οποίας υπάγονται και οι στάσεις εργασίας, γίνεται περικοπή των μεικτών μηνιαίων αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων και των κρατήσεων εργοδότη και εργαζόμενου, για κύρια και επικουρική σύνταξη, στην περίπτωση που η ημέρα απεργίας λογίζεται ως συντάξιμη.[71]

Το δικαίωμα της απεργίας τελεί υπό συγκεκριμένους περιορισμούς οι οποίοι προβλέπονται από τυπικό νόμο[72] και «*δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής του»*[73] θέτοντας με αυτή την διατύπωση συνταγματικό όριο στην ποσότητα και την ποιότητα των περιορισμών ώστε να μη φτάνουν έως την πλήρη κατάργηση του δικαιώματος.[74]

Οι συνταγματικοί περιορισμοί του δικαιώματος της απεργίας αποσκοπούν στην προστασία του δημοσίου συμφέροντος και υλοποιούνται με το νομοθετικό μέτρο της υποχρεωτικής διάθεσης του αναγκαίου προσωπικού ασφαλείας για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της οικείας υπηρεσίας. Σε ειδικές περιπτώσεις Φορέων των οποίων η λειτουργία είναι ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας, διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας.[75]

Κριτήρια για τη διάθεση προσωπικού ασφαλείας κατά τη διάρκεια της απεργίας, ιδίως για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα, αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Κατ΄αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζεται η συνέχεια της λειτουργίας των δημοσίων υπηρεσιών, ενώ παράλληλα μπορεί να ασκηθεί ο δικαστικός έλεγχος νομιμότητάς της απεργίας,

---

[71] Αρ. 25 Ν. 4354/2015 (ισχύον μισθολόγιο Δ.Υ.).

[72] Βλ. παρ. 1 άρθρ. 25Σ «οι κάθε είδους περιορισμοί που μπορούν να επιβληθούν στα ανθρώπινα δικαιώματα πρέπει να προβλέπονται είτε απευθείας από το Σύνταγμα είτε από νόμο, εφόσον υπάρχει επιφύλαξη υπέρ αυτού και να σέβονται την αρχή της αναλογικότητας».

[73] Αντιθέτως, το αρ. 11 παρ. 4 του προϊσχύσαντος Συντάγματος απηγόρευε την απεργίαν όλων των υπαλλήλων. (Ράϊκος Α., 1982,σελ. 345). Μετά την αναθεώρηση του Συντάγματος το 1975 το θέμα ρυθμίζει ο Ν. 643/1977 «Περί διασφαλίσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας των δημοσίων κ.λ.π. υπαλλήλων και περί του δικαιώματος της απεργίας αυτών».

[74] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 749.

[75] Αρ. 21 Ν.1264/1982 «Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

δηλαδή της άσκησής της εντός του πλαισίου των «περιορισμών» του νόμου, ώστε να μην είναι παράνομη ή αλλιώς καταχρηστική.[76]

Σε αυτό το πλαίσιο, στο άρθρο 22 του ισχύοντος Ν. 1264/1982 προβλέπεται η δικαστική επίλυση, κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 έως 676 Κ.Π.Δ., των διαφορών που προκύπτουν από την εφαρμογή των διατάξεων που ρυθμίζουν την άσκηση της απεργίας.

Με το άρθρο 46 του Ν. 3528/2007 (ΥΚ) επιβεβαιώνεται η αναγνώριση των ως άνω Συνταγματικών δικαιωμάτων και για τους δημοσίους υπαλλήλους. Ειδικότερα κατοχυρώνεται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας στο θετικό περιεχόμενο της οποίας περιλαμβάνεται και το δικαίωμα ίδρυσης επαγγελματικών σωματείων, της συμμετοχής σε αυτά καθώς και της ελεύθερης αποχώρησης. Αντίστοιχα, ως αρνητικό περιεχόμενο της έννοιας της συνδικαλιστικής ελευθερίας έχει κατοχυρωθεί νομολογιακά η ελευθερία της μη συμμετοχής σε κανένα επαγγελματικό σωματείο.[77]

Στο ίδιο άρθρο, με τη διατύπωση ότι η απεργία αποτελεί δικαίωμα των υπαλλήλων και ασκείται από τις συνδικαλιστικές τους οργανώσεις, αναγνωρίζεται, τόσο ως συλλογικό δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όσο και ως ατομικό δικαίωμα των υπαλλήλων, αποτελώντας το μέσο για τη διασφάλιση και προαγωγή των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών, κοινωνικών και ασφαλιστικών συμφερόντων τους. Το άρθρο 46 ΥΚ κινούμενο στο πλαίσιο του άρθρου 19 του συνδικαλιστικού νόμου (Ν. 1264/1982), αναγνωρίζει την απεργία και ως εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους εργαζόμενους για τους αυτούς σκοπούς.

Περαιτέρω, αναγνωρίζεται για τους Δ.Υ. το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης για τους όρους, την αμοιβή και τις συνθήκες εργασίας των μελών των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, αποκλείοντας με αυτή τη διατύπωση από τις συνέπειες της διαπραγμάτευσης, όσους δεν είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας από τους δημοσίους

[76] Βλ. παρ. 3 αρ. 25Σ και αρ. 281 ΑΚ « η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος».

[77] ΣτΕ 2540/1999, 3337/1975 «Η ελευθερία εξ' άλλου του πολίτη να μη μετέχει καθόλου σε σωματείο, που απορρέει από τη γενική ελευθερία του ατόμου, την οποία επίσης κατοχυρώνει το Σ (άρθρο 5), αποκλείει τον εξαναγκασμό του να προβεί στην ίδρυση σωματείου ή να συμμετάσχει σε υφιστάμενο».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

υπαλλήλους και τους υπαλλήλους Ο.Τ.Α. ή άλλων Ν.Π.Δ.Δ., με νόμο, αναγνωρίζεται και στην παρ. 3 του άρθρου 22Σ.

Ο Ν.1264/1982, εκτελεστικός νόμος του Συντάγματος, όπως ισχύει ύστερα και από την τελευταία τροποποίησή του με το άρθρο 18 του Ν.4472/2017, ρυθμίζει με ενιαίο τρόπο τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του συνεταιρίζεσθαι, της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της απεργίας των εργαζομένων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, καταργώντας τους προγενέστερους νόμους 330/1976 και 643/1977.

Στο άρθρο 30 αυτού προβλέπεται η εφαρμογή του, με ειδικές ρυθμίσεις, ανάλογα και στους έμμισθους πολιτικούς υπαλλήλους του Δημοσίου, εκτός των υπαλλήλων της Ε.Υ.Π., στους μόνιμους ή με θητεία υπαλλήλους των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, των Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, των Εκκλησιαστικών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου και λοιπών Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου, καθώς και στους υπαλλήλους με σχέση ιδιωτικού δικαίου που κατέχουν οργανικές θέσεις, σύμφωνα με το άρθρο 103 παρ.3 του Συντάγματος.

Η τακτική της ρύθμισης των συνδικαλιστικών θεμάτων του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα σε ενιαίο νομοθετικό κείμενο, *«κρίθηκε αναγκαία για να διευκολυνθεί η εφαρμογή, σε όσα σημεία δεν υπάρχει λόγος διακρίσεων μεταξύ δημοσίων κ.λ.π. υπαλλήλων και εργαζόμενων στον ιδιωτικό τομέα και στην κοινή ωφέλεια, των γενικών και ενιαίων αρχών που πρέπει να διέπουν το γνήσιο και αντιπροσωπευτικό συνδικαλισμό σε όλη του την έκταση».*[78]

Οι βασικές ρυθμίσεις που εισήγαγε ο Ν. 1264/1982, είναι:

- Η διάρθρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των Δ.Υ. σε τρεις βαθμίδες με σκοπό τη δημιουργία μαζικών αντιπροσωπευτικών οργανώσεων και όχι τη δημιουργία πολλών επιμέρους οργανώσεων δημοσιοϋπαλληλικού συνδικαλισμού.
- Η καθιέρωση της απλής αναλογικής για την εκλογή των οργάνων κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης.
- Η κατάργηση των χρονοβόρων διαδικασιών με σκοπό την ελεύθερη κήρυξη απεργίας.
- Η κήρυξη απεργίας, ως εκδήλωση αλληλεγγύης μεταξύ άλλων υπαλλήλων.

[78] Εγκύκλιος Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης αρ. ΔΙΚΠΡ/Φ.9/89/Α2916/22-2-1983 , ερμηνευτική του Ν. 1264/1982, http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

- Η εξασφάλιση της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας με την απαγόρευση πρόσληψης εκτάκτων υπαλλήλων κατά τη διάρκειά της, την αποποινικοποίησή της και την απαγόρευση αναστολής ή διακοπής της με ασφαλιστικά μέτρα.
- Η αποτελεσματική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από μεταθέσεις και απολύσεις.[79]
- Ειδικότερα με το άρθρο 18 του Ν. 4472/2017 ενοποιείται το θεσμικό πλαίσιο των συνδικαλιστικών αδειών που έως τότε ρυθμιζόταν από διαφορετικά νομοθετήματα προκαλώντας νομικές ασάφειες μέσω αντιφατικών ή αλληλοεπικαλυπτόμενων ρυθμίσεων.[80]

2.3.3. Το συνδικαλιστικό φαινόμενο σήμερα

Η προσπάθεια εκτίμησης της σημερινής κατάστασης του συνδικαλιστικού κινήματος και των απεργιών στην Ελλάδα είναι ένα μεγάλο εγχείρημα το οποίο δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας εργασίας. Ωστόσο κρίνεται σκόπιμο για την πληρότητά της να αναφερθούν, τα κάτωθι στοιχεία:

Περί το 2004 η συνδικαλιστική πυκνότητα στην Ελλάδα σε δημόσιο και ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 28%, βρισκόμενη σε συνεχή πτώση από το 1992. Με την υπογραφή του πρώτου μνημονίου στις 3 Μαΐου 2010[81] και την έναρξη μιας περιόδου η οποία σηματοδοτήθηκε από βαθειά οικονομική ύφεση, μεγάλη διόγκωση της ανεργίας, συρρίκνωση της παραγωγικής βάσης και φτωχοποίηση μεγάλου μέρους της ελληνικής κοινωνίας, τα συνδικάτα προχώρησαν σε ογκώδεις κινητοποιήσεις.

Παρά ταύτα, όπως προκύπτει από τα δημοσκοπικά ευρήματα, φαίνεται ότι τα συνδικάτα δεν κατάφεραν να διεκδικήσουν πειστικά τον παραδοσιακό ρόλο τους, αυτόν του εγγυητή της κοινωνικής δικαιοσύνης. Σύμφωνα με έρευνα της VPRC το 2008 το 44% στις τάξεις των μελών των συνδικάτων εξέφραζε μηδενική εμπιστοσύνη στα συνδικάτα και το 2010 το αντίστοιχο ποσοστό ανήλθε σε 65%.[82]

---

[79] ΑΠ 84/2010, 364/2007.

[80] Αιτιολογική έκθεση Ν. 4472/2017, http://www.momotelia.gr.

[81] Ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη- μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», στον οποίο προσαρτήθηκε ως παράρτημα Ι το κείμενο του Μνημονίου.

[82] Μπιθυμήτρης Γ.- Κωτσονόπουλος Λ., ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, 2018, τ. 44, No. 1, 99-122, http://dx.doi.org/10.12681/hpsa.15923.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας (ΙΝΕ) ΓΣΣΕ, το απεργιακό κύμα του 2010 διατηρήθηκε αμείωτο έως το 2012 σχεδόν σε όλους τους τομείς (ιδιωτικό τομέα, Κοινή Ωφέλεια, δημόσιο τομέα). Ωστόσο, από εκεί και μετά, παρατηρείται μια συνεχής κάμψη της απεργιακής δράσης η οποία φαίνεται να συνεχίζεται αμείωτη μέχρι σήμερα.[83]

Μολονότι το 60% των ερωτηθέντων σε πρόσφατη δημοσκόπηση που έγινε για λογαριασμό του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ ζήτησε από τα συνδικάτα «πιο δυναμικές διεκδικήσεις με απεργίες και κινητοποιήσεις», το 90% επέλεξε ως προτεραιότητα των συνδικάτων τη συμβουλευτική υποστήριξη, την επαγγελματική κατάρτιση και τις ειδικές μελέτες, ως βασική προτεραιότητα.[84]

Τα αίτια της αδιαφορίας των εργαζόμενων απέναντι στον οργανωμένο συνδικαλισμό, ειδικά κατά την τελευταία δεκαετία, είναι πολλά.

Κατά την άποψη του Θ. Κατσανέβα, «*οι απεργίες απεικονίζουν την εξέλιξη και τις ιδιαιτερότητες των οικονομικών και πολιτικών δεδομένων της χώρας. Επηρεάζονται σοβαρά από τη πορεία του οικονομικού κύκλου και ιδιαίτερα τις αυξομειώσεις των επιπέδων της ανεργίας, καθώς και άλλους μη οικονομικούς παράγοντες. Επιπλέον, οι απεργίες, οι αυξομειώσεις και η διάρκειά τους συνιστούν καθοριστικό δείκτη και δείγμα γραφής για τις εργασιακές σχέσεις».*[85]

Περαιτέρω, μεταξύ των αιτίων της πτώσης των απεργιακών κινητοποιήσεων συγκαταλέγονται η κόπωση (φυσική και οικονομική) των κινητοποιούμενων και η αντίληψη ότι δεν υπάρχουν απτά αποτελέσματα από τις συλλογικές δράσεις, η απογοήτευση από το γεγονός ότι τα συνδικάτα δεν κατάφεραν να ανακόψουν τις δυσμενείς αλλαγές που επήλθαν στην εργατική νομοθεσία με τους εφαρμοστικούς νόμους των μνημονίων,[86]οι οποίες οδήγησαν σε ραγδαία υποχώρηση των εθνικών, κλαδικών και τυπικών συλλογικών συμβάσεων και στην αντίστοιχη ενίσχυση των επιχειρησιακών συμβάσεων. Αντίστοιχα, το «πάγωμα» των προσλήψεων μονίμου προσωπικού στο δημόσιο τομέα και η επικράτηση των ελαστικών μορφών εργασίας, με πιο χαρακτηριστική περίπτωση την παγίωση του θεσμού της κοινωφελούς απασχόλησης η οποία «ίδρυσε» ένα νέο τύπο

[83] https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018.
[84] https://efsyn.gr 4.03.2019.
[85] https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018.
[86] Νόμοι Μνημονίων που αφορούν σε μειώσεις συντάξεων-Κύριων & Επικουρικών, αύξηση ορίων ηλικίας κλπ: Ν.4052/2012, Ν.4093/2012, Ν.4051/2012, Ν.4024/2011 , Ν.3863/2010, Ν. 3845/2010, Ν.4152/2013, Ν. 4336/2015, Ν. 4337/2015 http:www.taxheaven.gr/law.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

εργαζόμενου, τον ωφελούμενο, οι περικοπές των επιδομάτων, οι μειώσεις των μισθών κ.λ.π. περιόρισαν τον ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε αυτόν του διαχειριστή της όλης κατάστασης, θέτοντας υπό αμφισβήτηση τον παραδοσιακό ρόλο στον οποίο είχαν οικοδομήσει την ύπαρξή τους, δηλαδή να παραβρίσκονται στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων.

Στα αίτια της μείωσης του ενδιαφέροντος του εργατικού και υπαλληλικού κόσμου από το συνδικαλισμό και τις απεργίες θα μπορούσαν επίσης να συγκαταλεχθούν και οι ενδοσυνδικαλιστικές έριδες, οι οποίες υφίστανται ιστορικά στο συνδικαλιστικό κίνημα της Ελλάδας και εδράζονται στους διαφορετικούς ιδεολογικοπολιτικούς συσχετισμούς που διέπουν τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, γεγονός που εντείνει τον μεταξύ τους ανταγωνισμό και αναδεικνύει την αδυναμία του συνδικαλιστικού κινήματος να προσαρμοσθεί στην νέα πραγματικότητα.

Επιπλέον, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις του δημοσίου τομέα κατά τη διάρκεια της κρίσης, στην προσπάθεια ανασύνταξης των δυνάμεών τους και αναζήτησης νέων μορφών δράσης, βρέθηκαν «απέναντι» σε σημαντικές μεταρρυθμίσεις που επιχειρήθηκαν και αφορούσαν το ανθρώπινο δυναμικό, με χαρακτηριστικό παράδειγμα την αξιολόγηση των δημοσίων υπαλλήλων, δημιουργώντας ένα κλίμα που οδήγησε, τελικά, σε ακύρωση αυτών των μεταρρυθμίσεων.

Ωστόσο, σε κάποιες περιπτώσεις πέτυχαν, σε συντεχνιακό επίπεδο, τη μείωση των ωρών εβδομαδιαίας απασχόλησης, υπό προϋποθέσεις, ορισμένων κατηγοριών υπαλλήλων, τη δημιουργία μηχανισμού διάγνωσης εκπαιδευτικών αναγκών και μηχανισμού παρακολούθησης της πιστοποίησης της επιμόρφωσης των μελών που είναι μέλη του οικείου συλλόγου, την επέκταση της συνδικαλιστικής άδειας και σε εργαζόμενους, μέλη του οικείου συλλόγου για την συμμετοχή στην ετήσια τακτική γενική συνέλευσή του κ.λ.π.[87]

Αναφορικά με τη μορφή με την οποία θα ασκείται ο συνδικαλισμός στο μέλλον, διατυπώνονται διάφορες θεωρίες.

Κατά την άποψη του Αλέξη Μητρόπουλου «*αποτελεί γεγονός, που δεν μπορεί εύκολα πια ν' αμφισβητηθεί, ότι η κατάσταση του Συνδικαλιστικού Κινήματος στην Ευρώπη δεν είναι καθόλου καλή. Τον τελευταίο μάλιστα καιρό όλο και πληθαίνουν οι αναφορές στο λεγόμενο φαινόμενο του 'αποσυνδικαλισμού'». Όλο και*

[87] Ε.Σ.Σ.Ε. Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζομένων με σχέση εργασίας Δημοσίου Δικαίου των ΟΤΑ Β΄ βαθμού (ΦΕΚ 2358/Β΄/2018 όπως συμπληρώθηκε με ΦΕΚ 1052/Β΄/29-3-2019).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περισσότερο, δηλαδή, γίνεται λόγος για την προϊούσα αδυναμία των συνδικάτων να παρέμβουν, να επηρεάσουν την επίλυση και των μικρής ακόμα σημασίας κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων, που απασχολούν τα πλατιά λαϊκά στρώματα στις δυτικές καπιταλιστικές χώρες. Το κοινό συμπέρασμα, στο οποίο καταλήγουν όλες σχεδόν οι αναλύσεις, είναι ότι το συνδικάτο, η ιστορικά πρώτη μαζική οργάνωση της εργατικής τάξης, έπαψε να διαδραματίζει το ρόλο που παλαιότερα έπαιζε. Έπαψε ν' αποτελεί αξιόπιστο κοινωνικό υποκείμενο, ικανό για οποιαδήποτε ουσιαστική παρέμβαση ή πρωτοβουλία σε μια πράγματι πολύ δύσκολη οικονομική συγκυρία για ολόκληρο τον κόσμο της εργασίας. Μήπως λοιπόν το Συνδικάτο, προλεταριακός θεσμός του οποίου η εμφάνιση, σύμφωνα με τον Αντ. Γκράμσι, υπήρξε περισσότερο έκφραση της εξωτερικής πίεσης του καπιταλιστικού ανταγωνισμού, παρά των εξωτερικών αναγκών της εργατικής τάξης «ξεπεράστηκε» και πρέπει να μπει στο μουσείο της ιστορίας; Πώς δικαιολογείται η ύπαρξη του, όταν μπορεί ελάχιστα πια να παρεμβαίνει στον ελεύθερο καπιταλιστικό ανταγωνισμό και την προστασία της τιμής της εργατικής δύναμης στην αγορά, για να μην αναφέρουμε την πλήρη σχεδόν αδυναμία του να παρεμβαίνει σε καθοριστικά ζητήματα, που απασχολούν τη σύγχρονη οικονομία και κοινωνία;».[88]

2.4. ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΤΗΣ ΕΚΦΡΑΣΗΣ

2.4.1. Ο δημόσιος υπάλληλος ως ειδικός πολίτης

«Δημόσιοι υπάλληλοι είναι τα φυσικά πρόσωπα, τα οποία παρέχουν τις υπηρεσίες τους στο ΔΝΠ του Κράτους, διότι συνδέονται προς αυτό με μία ειδική νομική σχέση, που έχει συναφθεί προαιρετικά, συνεπάγεται ιεραρχική εξάρτηση και πειθαρχική ευθύνη και διέπεται αποκλειστικά ή εν μέρει από ειδικούς κανόνες του διοικητικού δικαίου».[89]

Η ειδική σχέση εξουσιάσεως στην οποία βρίσκονται τα πρόσωπα αυτά,[90] συνίσταται στην υπεροχή του δημοσίου συμφέροντος έναντι του προσωπικού τους συμφέροντος, επιβάλλοντάς τους, τις πρόσθετες υποχρεώσεις της νομιμοφροσύνης, της υπακοής και της πολιτικής ουδετερότητας.

[88] ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ «ΘΕΣΕΙΣ», www.theseis.com › index2.
[89] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ. 18.
[90] Ράϊκος Α., τόμος Β΄, 1983, σελ. 167.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ακριβώς αυτές οι πρόσθετες υποχρεώσεις, διαφοροποιούν τη θέση των δημοσίων υπαλλήλων έναντι των άλλων πολιτών και δικαιολογούν περιορισμούς στην άσκηση των ατομικών τους δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων και του θεμελιώδους δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης, διότι ο υπάλληλος ως εκτελεστής της θέλησης του Κράτους και υπηρέτης του λαού κατά το άρθρο 103Σ, στερείται ένα ποσοστό ελευθερίας του για να μπορέσει να απολαύσει πληρέστερα την ελευθερία του, το κοινωνικό σύνολο.[91]

Θα ήταν λοιπόν χρήσιμο, να διερευνηθεί αν η φύση των παραπάνω καθηκόντων αποτελεί εγγενή περιορισμό του δικαιώματος προστασίας της ελευθερίας της έκφρασης των δημοσίων υπαλλήλων. Για το σκοπό αυτό, θα επιχειρηθεί μια σύντομη αναφορά και οριοθέτηση των υποχρεώσεων-καθηκόντων των υπαλλήλων, τα οποία είναι άμεσα συνυφασμένα με το εν λόγω δικαίωμα:

- Κατά το δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο, ο υπάλληλος οφείλει πίστη στο Σύνταγμα και αφοσίωση στην πατρίδα και τη δημοκρατία, ενώ σύμφωνα με την αρχή της νομιμότητας είναι υπεύθυνος για την νομιμότητα των υπηρεσιακών του ενεργειών (αρ. 24 & 25 ΥΚ). Οι ανωτέρω υποχρεώσεις συνοψίζουν το περιεχόμενο του καθήκοντος της νομιμοφροσύνης.
- Κατά τον Στασινόπουλο Μ., ένα από τα σπουδαιότερα προβλήματα που απασχόλησαν το διοικητικό δίκαιο είναι η οριοθέτηση της υποχρέωσης υπακοής του υφισταμένου στις διαταγές των προϊσταμένων του.

Το καθήκον τη υποχρέωσης υπακοής του υπαλλήλου στις διαταγές των προϊσταμένων του διατυπώνεται στο άρθρο 25ΥΚ και δικαιολογείται όχι μόνο από την ιεραρχική διοικητική διάρθρωση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης στην οποία είναι ενταγμένος ο υπάλληλος, αλλά και από την ανάγκη προφύλαξης των δημοσίων υπηρεσιών από την αστάθεια και την ανωμαλία η οποία θα προέκυπτε, αν αναγνωριζόταν σε κάθε διοικητικό υπάλληλο το δικαίωμα να αρνείται υπακοή, ακόμη και στην περίπτωση, που «η διαταγή ερμηνεύει διάταξη μη προδήλου εννοίας και συνεπώς είναι αμφίβολον εάν τυγχάνει παράνομος».[92]

Η αντίληψη περί της απολύτου υπακοής των διοικητικών υπαλλήλων στις διαταγές των προϊσταμένων τους διατυπώθηκε στο άρθρο 12 του Β.δ. «περί σχηματισμού

[91] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 10.
[92] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ.356.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

των Γραμματειών» της 3-10 Απριλίου 1833, που όριζε ότι *όλοι οι υπάλληλοι μιας Γραμματείας …οφείλουν ακριβή υπακοή εις τον Γραμματέα της Επικράτειας*…».

Το εν λόγω Β.δ. καταργήθηκε από το Σύνταγμα του 1864 και από το ψήφισμα Ο΄ της 24 Οκτωβρίου 1863, διά του οποίου καθορίσθηκε ο τύπος του όρκου του δημοσίου υπαλλήλου, ο οποίος αναλάμβανε την υποχρέωση να τηρεί τους νόμους του Κράτους και συνεπώς να μην υπακούει σε διαταγές οι οποίες αντίκεινται προς τους νόμους.[93] Η ίδια υποχρέωση επαναλαμβάνεται και στο ισχύον άρθρο 19ΥΚ, όπου ο υπάλληλος κατά την ορκωμοσία του δηλώνει την υπακοή του στο Σύνταγμα και τους νόμους.

Στη γενική αυτή υποχρέωση υπακοής περιλαμβάνεται και η υπακοή του υφισταμένου σε νόμιμη, τυπικά και ουσιαστικά, διαταγή των προϊσταμένων του. Δικαιούται δηλαδή, να ελέγχει και την ουσιαστική νομιμότητα της διαταγής. Στην περίπτωση όμως, κατά την οποία η διαταγή είναι παράνομη, προβλέπονται τρεις περιπτώσεις ελέγχου της παρανομίας της διαταγής του προϊσταμένου:

Η πρώτη, είναι η περίπτωση της αντίθετης γνώμης του διατασσόμενου περί της νομιμότητας του περιεχομένου της διαταγής. Στην περίπτωση αυτή υποχρεούται πριν την εκτέλεσή της, να αναφέρει εγγράφως την αντίθετη γνώμη του στον διατάξαντα και στη συνέχεια να την εκτελέσει χωρίς χρονοτριβή. «Η διατύπωση της αντίθετης γνώμης, εφόσον γίνεται κατά τρόπο ευπρεπή, δεν αποτελεί ανεπίτρεπτη κριτική της διαταγής της προϊσταμένης αρχής αλλά καθήκον και υποχρέωση τούτου».[94]

Η δεύτερη, είναι η περίπτωση κατά την οποία η διαταγή είναι προδήλως-αναμφισβήτητα αντισυνταγματική ή παράνομη. Προδήλως παράνομη είναι η διαταγή που παραβιάζει τους τύπους και την αρμοδιότητα, αλλά και κάθε διαταγή που παραβιάζει, όχι μόνο διατάξεις του Συντάγματος, των νόμων ή των διαταγμάτων, αλλά και κάθε διάταξη που έχει τον χαρακτήρα κανόνα δικαίου.[95]

Στην περίπτωση αυτή η διατύπωση είναι ρητή και ο υπάλληλος χωρίς να υπέχει ευθύνη, οφείλει να μην την εκτελέσει υποβάλλοντας εγκαίρως έγγραφη αναφορά στον διατάξαντα, δηλαδή του αναγνωρίζεται το δικαίωμα της ανυπακοής.

Στην τρίτη περίπτωση, κατά την οποία ο διατάσσων επικαλείται αθροιστικά, λόγους επείγοντες και εξαιρετικούς γενικότερου συμφέροντος, αίρεται η

[93] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ.355-356.
[94] ΣτΕ 1268/1975, 2947/1971, 259/1970.
[95] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 358.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

υποχρέωση αρνήσεως και ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να εκτελέσει την παράνομη διαταγή.

Ακόμη και στην περίπτωση κατά την οποία προβάλλει αντιρρήσεις για την εκτέλεση της παράνομης διαταγής παρά την διατύπωση των ανωτέρω λόγων, υποβάλλοντας έγγραφη αναφορά και με επισημειωματική πράξη διαφωνίας στο περιθώριο της διαταγής,[96]αν ακολουθήσει και δεύτερη έγγραφη διαταγή που εμμένει στο περιεχόμενο της πρώτης με επίκληση των ίδιων λόγων, τότε ο υπάλληλος υποχρεούται να την εκτελέσει. Το φαινόμενο της υποχρέωσης τήρησης μη νομίμου διαταγής χάριν γενικού συμφέροντος ονομάζεται «ιεραρχική επιβολή», προς αποφυγή δε καταχρήσεώς του επιβάλλεται η οριοθέτησή του.[97]

Από τα ανωτέρω συμπεραίνεται, ότι η υποχρέωση της υπακοής γεννάται μέσω της διαταγής που είναι το μέσο λειτουργίας της διοικητικής ιεραρχίας, οριοθετείται από τον νόμο με στόχο να υπηρετηθούν οι αρχές της συνέχειας της δημόσιας υπηρεσίας και της νομιμότητας, και προκρίνει, στην περίπτωση της απλώς παράνομης διαταγής, την επικράτηση του ανώτερου ιεραρχικά οργάνου ως πλέον αρμόδιου να ερμηνεύει ορθά τις διατάξεις και να επιβάλει πειθαρχία.

- Η γνώση στοιχείων που αφορούν το κράτος ή τους ιδιώτες επιβάλλει το καθήκον εχεμύθειας του υπαλλήλου (αρ. 26ΥΚ). Στις περιπτώσεις αυτές το συμφέρον της Υπηρεσίας προτάσσεται έναντι της ελευθερίας έκφρασης του υπαλλήλου. Το καθήκον αυτό περιλαμβάνει θέματα που έχουν χαρακτηριστεί ως απόρρητα από τις κείμενες διατάξεις, ή εφόσον ο υπάλληλος διατάχθηκε να τηρήσει ορισμένη ενέργεια ως απόρρητη, ή επί θεμάτων των οποίων λαμβάνει γνώση κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του και κρίνονται απόρρητα κατά την κοινή πείρα και λογική. Η υποχρέωση εχεμύθειας δεν αντίκειται στο δικαίωμα των πολιτών να λαμβάνουν γνώση των διοικητικών εγγράφων,[98] δεσμεύει δε τον υπάλληλο σε περίπτωση που κληθεί ως μάρτυρας ή πραγματογνώμονας επί απορρήτων θεμάτων, καθότι μαρτυρία ή πραγματογνωμοσύνη επιτρέπεται μόνο κατόπιν άδειας του Υπουργού. Περαιτέρω, ο υπάλληλος δεσμεύεται από το καθήκον της εχεμύθειας τόσο κατά την ενεργό υπηρεσία του όσο και μετά τη λύση της υπαλληλικής του σχέσης, συνεπαγόμενο αστική και ποινική ευθύνη.[99]

---

[96] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999,σελ. 207.
[97] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 359.
[98] Άρθρο 5 Κ.Δ.Διαδ. http://www.momotelia.gr.
[99] Άρθρο 252 Π.Κ. «Παραβίαση υπηρεσιακού απορρήτου» και 253ΠΚ.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

- Η υποχρέωση αμεροληψίας ή άλλως η εφαρμογή της αρχής της ισότητας από τα διοικητικά όργανα όπως εκφράζεται στο άρθρο 27 ΥΚ, απαγορεύει στον υπάλληλο, κατά την άσκηση των καθηκόντων του, να κάνει διακρίσεις σε όφελος ή σε βάρος των πολιτών εξαιτίας των πολιτικών, φιλοσοφικών ή των θρησκευτικών του πεποιθήσεων, η δε συμπεριφορά του προς τους διοικούμενους, κατά την άσκηση των καθηκόντων του, θα πρέπει να χαρακτηρίζεται από ευπρέπεια έτσι ώστε να καθίσταται άξιος της εμπιστοσύνης των πολιτών.

Επιπλέον, υποχρεούται να συμπεριφέρεται αξιοπρεπώς τόσο κατά την άσκηση των καθηκόντων του όσο και εκτός υπηρεσίας, δηλαδή και στον ιδιωτικό του βίο, ώστε να καθίσταται άξιος της κοινής εμπιστοσύνης και της εκτίμησης.

Με την έννοια της αμεροληψίας συνδέεται και η υποχρέωση εξαίρεσης των διοικητικών οργάνων από τον χειρισμό υποθέσεων όταν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζει ειδικότερα το άρθρο 7 του Κ.Δ.Διαδ.

Η υποχρέωση πολιτικής ουδετερότητας διατυπώνεται στα άρθρα 29Σ παρ. 3 και 52Σ,[100] καθώς και στην παρ. 3 του άρθρου 18 του Ν. 1735/1987. Διά της πολιτικής ουδετερότητας, περιορίζεται, κυρίως, η πολιτική δράση των δημοσίων υπαλλήλων και οριοθετείται περαιτέρω το δικαίωμα έκφρασης των πολιτικών πεποιθήσεών τους διά της απολύτου απαγορεύσεως των οποιασδήποτε μορφής εκδηλώσεων υπέρ ή κατά πολιτικού κόμματος κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ιδίως, επειδή αποτελούν *εγγυητές της ελεύθερης και ανόθευτης εκδήλωσης της λαϊκής θέλησης,* την οποία έχουν υποχρέωση να διασφαλίζουν σε κάθε περίπτωση.

Από την παραπάνω διατύπωση, συνάγεται ότι η απαγόρευση συμμετοχής σε δημόσιες εκδηλώσεις υπέρ ή κατά πολιτικού κόμματος είναι ολοκληρωτική για τους δημοσίους υπαλλήλους. Όταν όμως ενεργούν εκτός υπηρεσίας επιτρέπεται η παθητική συμμετοχή τους ως ακροατών-θεατών σε πολιτικές συγκεντρώσεις, γιατί το αντίθετο θα συνιστούσε απαγόρευση του δικαιώματος του συνέρχεσθαι (αρ.11Σ).

Η απαγόρευση αφορά και τη δράση των δημοσίων πολιτικών υπαλλήλων υπέρ πολιτικού κόμματος κατά την άσκηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, δηλαδή την ίδρυση πολιτικού κόμματος και την ενεργό συμμετοχή σε αυτό (αρ.18 Ν. 1735/1987). Μπορεί όμως να συμμετάσχει σε πολιτικό κόμμα με την ιδιότητα του

[100] Αρ. 52 «Η ελεύθερη και ανόθευτη εκδήλωση της λαϊκής θέλησης, ως έκφραση της λαϊκής κυριαρχίας, τελεί υπό την εγγύηση όλων των λειτουργών της Πολιτείας, που έχουν υποχρέωση να τη διασφαλίζουν σε κάθε περίπτωση. Νόμος ορίζει τις ποινικές κυρώσεις κατά των παραβατών της διάταξης αυτής».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

παθητικού μέλους, διότι το αντίθετο θα προσέκρουε στο δικαίωμα όλων των ελλήνων πολιτών να συμμετέχουν σε πολιτικά κόμματα (αρ. 29Σ παρ. 1). Αρκεί το κόμμα στο οποίο μετέχουν να *εξυπηρετεί την ελεύθερη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος.*[101]

Επιτρέπεται λοιπόν μια σχετική πολιτικοποίηση στους δημοσίους υπαλλήλους, η οποία όμως, δεν πρέπει να ασκείται εις βάρος της ουδετερότητας, δηλαδή της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας που επιβάλλεται να διέπει τη διοικητική δράση σε ένα ευνομούμενο κράτος.

Περαιτέρω, στο άρθρο 56Σ, καθιερώνονται περιορισμοί του πολιτικού δικαιώματος, του εκλέγεσθαι για τους δημοσίους υπαλλήλους, οι οποίοι μπορούν να ανακηρυχθούν υποψήφιοι ή να εκλεγούν βουλευτές, εφόσον παραιτηθούν πριν από την ανακήρυξή τους ως υποψήφιοι. Δεν επιτρέπεται όμως να επηρεαστεί η υπηρεσιακή τους κατάσταση εξαιτίας της συμμετοχής τους ή της δράσης τους ή των απόψεων που εξέφρασαν κατά την προεκλογική περίοδο ή κατά τη διάρκεια της θητείας τους, εφόσον είχαν εκλεγεί (αρ. 18 παρ. 4 Ν. 1735/1987).[102]

Εξαιρούνται των περιορισμών, οι καθηγητές των ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων, των οποίων οι εκπαιδευτικές αρμοδιότητες αναστέλλονται κατά τη διάρκεια της βουλευτικής περιόδου και αναπληρώνονται σύμφωνα με νόμο. Οι ανωτέρω, κατά το άρθρο 16Σ θεωρούνται δημόσιοι λειτουργοί.

Στο άρθρο 57Σ παρ. 3 προβλέπεται, ότι η αποδοχή της ιδιότητας του δημοσίου υπαλλήλου από βουλευτή έχει ως συνέπεια την αυτοδίκαιη έκπτωσή του από το βουλευτικό αξίωμα.

Σε ενδεχόμενη σύγκρουση των καθηκόντων της πολιτικής ουδετερότητας και της νομιμοφροσύνης υπερισχύει η εκπλήρωση της νομιμοφροσύνης σύμφωνα με την ακροτελεύτια διάταξη του άρθρου 120Σ που ορίζει ότι «*η τήρηση του Συντάγματος επαφίεται στον πατριωτισμό των Ελλήνων, που δικαιούνται και υποχρεούνται να αντιστέκονται με κάθε μέσο εναντίον οποιουδήποτε επιχειρεί να το καταλύσει με τη βία».*[103]

Η υποχρέωση πολιτικής ουδετερότητας δεν σημαίνει ότι ο υπάλληλος καθίσταται πολίτης δεύτερης κατηγορίας ή ένα άβουλο εκτελεστικό όργανο του Κράτους και σε καμία περίπτωση δεν θίγονται οι πολιτικές πεποιθήσεις του, δεδομένου ότι

[101] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 2007, σελ.695.
[102] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 2007, σελ. 695.
[103] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 441, βλ. και ΣτΕ 3075, 3940/1976.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

αυτές συνιστούν αρχές και όχι δράση υπέρ κόμματος, οριοθετούνται δε από το καθήκον της νομιμοφροσύνης.

Εξάλλου, πολιτική ουδετερότητα δεν σημαίνει μόνο περιορισμό της πολιτικής δράσης των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και προστασία τους έναντι των αυθαιρεσιών τόσο των ιεραρχικών προϊσταμένων όσο και της εκάστοτε κυβέρνησης. Μέσω της αμεροληψίας και της αντικειμενικότητας που οφείλουν να επιδεικνύουν οι δημόσιοι υπάλληλοι κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, ενισχύουν αυτή την προστασία, μειώνοντας τις εξαρτήσεις ιδίως ως προς τις μεταβολές της υπηρεσιακής τους κατάστασης.

Η παράβαση των ορίων των ανωτέρω καθηκόντων συνεπάγεται την τέλεση συγκεκριμένων πειθαρχικών παραπτωμάτων κατά το άρθρο 107ΥΚ, όπως ενδεικτικά, της παραβίασης της αρχής της αμεροληψίας, της υποχρέωσης εχεμύθειας, των υποχρεώσεων του άρθρου 27ΥΚ (μη προσήκουσα συμπεριφορά προς τους πολίτες), της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας συμπεριφοράς εντός και εκτός υπηρεσίας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των καθηκόντων, της άρνησης ή παρέλκυσης εκτέλεσης υπηρεσίας, τα οποία διώκονται πειθαρχικά και ποινικά (κατά περίπτωση).

2.4.2. Θεσμική κατοχύρωση της ελευθερίας της έκφρασης-περιορισμοί

Στο άρθρο 45 του ΥΚ καθιερώνεται ρητά το δικαίωμα της ελευθερίας της έκφρασης των πολιτικών, φιλοσοφικών και θρησκευτικών πεποιθήσεων των δημοσίων υπαλλήλων, όπως και των επιστημονικών απόψεων και της υπηρεσιακής κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής.

Την ελευθερία της έκφρασης προστατεύει και το άρθρο 14Σ στην παρ. 1, διά του οποίου καθιερώνεται το δικαίωμα του καθενός, να εκφράζει και να διαδίδει προφορικά, γραπτά και δια του τύπου τους στοχασμούς του, τηρώντας τους νόμους του κράτους. Το εν λόγω άρθρο δεν αποκλείει ειδικότερους περιορισμούς για τους Δ.Υ. υπό τον όρο όμως, ότι δεν αναιρείται ουσιαστικά το προστατευόμενο ατομικό δικαίωμα.[104]

Τελεί υπό την εγγύηση του κράτους κατά την έννοια της παρ. 1 του άρθρου 25Σ και ορίζει ότι δεν επιτρέπονται διακρίσεις των υπαλλήλων λόγω των πεποιθήσεών ή των απόψεών τους ή της κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής.

[104] ΣτΕ 780/1981.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ωστόσο, η κακόβουλη άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει του υπαλλήλου, εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις, αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα για τους δημοσίους υπαλλήλους κατά το άρθρο 107 ΥΚ παρ. 1, περ. ιζ΄.

Από τα ανωτέρω, συνάγεται, ότι όταν ο υπάλληλος εκφράζει δημόσια, προφορικώς ή γραπτώς τις απόψεις του, ασκώντας κριτική κατά των πράξεων προϊσταμένων αρχών του στις οποίες περιλαμβάνεται και η Κυβέρνηση, δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιεί με δόλο, αποδεδειγμένα ανακριβή στοιχεία ή χαρακτηριστικά απρεπείς εκφράσεις, δηλαδή απαγορεύεται να ασκεί δημόσια κακόπιστη κριτική.

Κατ΄ ακολουθία, αν η κριτική ασκείται ιδιωτικώς, τότε δεν απαγορεύεται.[105]

Δεν είναι δημόσια η ομιλία σε κύκλο ιδιωτικής συγκεντρώσεως σε ιδιωτική οικία, έστω και αν ο αριθμός των ακροατών είναι μεγάλος, όπως επίσης και όταν περιέχεται κριτική σε υπηρεσιακή αναφορά ή σημείωμα προοριζόμενο προς ορισμένα υπηρεσιακά πρόσωπα, ή σε επιστολή απευθυνόμενη σε ένα ορισμένο πρόσωπο.[106]

Εξ΄ αντιδιαστολής, «δεν απαγορεύεται η κατά τρόπο αντικειμενικό διατύπωση επιστημονικών και επαγγελματικών απόψεων σε θέματα του κύκλου του υπαλλήλου οι οποίες είναι αντίθετες προς τις θέσεις των προϊσταμένων και γενικότερα της Κυβέρνησης».[107]

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι από την κατάρτιση της υπαλληλικής σχέσης και την αποδοχή της, γεννώνται μια σειρά υποχρεώσεων και όρων που περιορίζουν μέρος των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων του υπαλλήλου, μην αφήνοντάς του περιθώρια αποδοχής ή μη αυτών των περιορισμών παρά μόνο, την επιλογή της αποδοχής ή μη, της θέσης στη δημόσια διοίκηση.

Πλούσια είναι η νομολογία των δικαστηρίων που κρίνουν την τήρηση των ουσιαστικών και διαδικαστικών εγγυήσεων άσκησης του θεμελιώδους δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης.

Κυρίως διότι, η θέσπιση περιορισμών στα θεμελιώδη ατομικά δικαιώματα με τυπικό νόμο αλλά και με κανονιστικές πράξεις (ουσιαστικούς νόμους) επιβάλλει, οι

[105] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 428.
[106] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 374.
[107] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ. 91.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περιορισμοί να είναι γενικοί και απρόσωποι, να διέπονται από την αρχή της αναλογικότητας (αναλογίας) μεταξύ του περιορισμού του ατομικού δικαιώματος και του επιδιωκόμενου σκοπού, δηλαδή, να είναι αναγκαίοι και πρόσφοροι (κατάλληλοι) και να μην προσβάλλουν την ουσία του ατομικού δικαιώματος (το ουσιώδες περιεχόμενο, τη βάση, τον πυρήνα του), να μην το περιορίζουν απόλυτα.[108]

Η αρχή της αναλογικότητας διατρέχει και το έργο του Δικαστηρίου του Στρασβούργου (Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων), στο οποίο εκδικάζονται προσφυγές πολιτών (και δημοσίων υπαλλήλων) κατά παραβιάσεων ανθρωπίνων δικαιωμάτων που διαπράχθηκαν από κράτη-μέλη βάσει της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.).

Από τη νομολογία του προκύπτει, ότι ο δικαστής του ΕΔΔΑ κατ΄ αρχάς, διαπιστώνει την ύπαρξη μιας σχέσης μεταξύ του διοικητικού μέτρου που περιορίζει δικαιώματα του δημοσίου υπαλλήλου και του επιδιωκόμενου σκοπού, ενώ σε ένα επόμενο στάδιο, αξιολογεί αν η εφαρμογή αυτού του μέτρου επιτρέπει μια εύλογη εξισορρόπηση των δικαιωμάτων του προσφεύγοντος υπαλλήλου με το δημόσιο συμφέρον, (κατά πόσο διακυβεύονται υπέρτατα κρατικά συμφέροντα ή εάν πρόκειται για περιορισμό θεμελιωδών δικαιωμάτων των υπαλλήλων ως ατόμων).[109]

[108] Ράϊκος Α., 1983, σελ. 182-199.
[109] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ.193-194.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3ο: ΜΕΣΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΤΩΝ Δ.Υ. ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

3.1 Η ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΔΗΜΟΣΙΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ

Τόσο από τις Συνταγματικές διατάξεις όσο και από τις διατάξεις του ΥΚ έχει επικρατήσει η άποψη ότι ο υπάλληλος είναι εκτελεστής της βούλησης του Κράτους, γεγονός που οδήγησε στην καθιέρωση της αρχής ότι, η δημόσια εξουσία δύναται να οριοθετεί μονομερώς τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των οργάνων που την ασκούν. Έτσι το δίκαιο των δημοσίων υπαλλήλων έχει οικοδομηθεί πάνω στην έννοια της δημόσιας εξουσίας.[110]

Παράλληλα, είναι αναμφισβήτητο το γεγονός ότι ο υπάλληλος κατά την άσκηση των καθηκόντων του δεν δύναται να απεκδυθεί τις αντιλήψεις και αξίες του. Η αντινομία που δημιουργείται από τον διττό ρόλο του δημοσίου υπαλλήλου, τόσο ως οργάνου του Κράτους, όσο και ως ατόμου-πολίτη, υπαγορεύει την ανάγκη επιβολής κάποιων αναγκαίων περιορισμών,[111]οι οποίοι αναδείχθηκαν ειδικότερα στα προηγούμενα κεφάλαια της παρούσας και ερείδονται στο Σύνταγμα, στον Υπαλληλικό Κώδικα και σε άλλα νομοθετήματα. Παράλληλα όμως, δεν δικαιολογεί την εξαίρεση του δημοσίου υπαλλήλου από τις προστατευτικές διατάξεις του Συντάγματος.

Οι περιορισμοί που απορρέουν από την πειθαρχική ευθύνη του δημοσίου υπαλλήλου, οριοθετούνται από θεμελιώδεις αξίες όπως η ελευθερία της έκφρασης και της σκέψης, η αρχή της αναλογικότητας και η υπεροχή του δικαίου, η οποία δεν νοείται παρά μόνο μέσα από τη διασφάλιση μιας αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας. Οι βασικές αυτές αξίες για τις δημοκρατικές χώρες αποτελούν συγχρόνως και τον απαραβίαστο χώρο των προστατευόμενων δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων και η προάσπισή τους επιτελεί μια διττή λειτουργία: δεν διασφαλίζει μόνο την προστασία των δικαιωμάτων του υπαλλήλου ως ατόμου, αλλά διασφαλίζει και την ίδια την δημοκρατία, όπως αυτή νοείται στη σύγχρονη Ευρώπη.[112]

[110] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ.221.
[111] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 2001, σελ. 90.
[112] Κτιστάκη Σ., 2004, σελ.220.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ωστόσο, λόγω της ιεραρχικής διάρθρωσης της Δημόσιας Διοίκησης, ο ανώτερος ιεραρχικά προϊστάμενος, ή άλλως πειθαρχικώς προϊστάμενος, δύναται να ελέγχει, όχι μόνο τη δραστηριότητα των υφισταμένων του, δηλαδή τις νομικές πράξεις που αυτό ενήργησε, αλλά και το ίδιο το όργανο που την ασκεί, δηλαδή την προσωπική του διαγωγή, ασκώντας με αυτό τον τρόπο προσωπικό έλεγχο, ο οποίος εκδηλώνεται με τη μορφή πειθαρχικών ποινών, χωρίς εντούτοις, να θίγεται το κύρος των διοικητικών πράξεων που εκδόθηκαν από αυτό.[113]

Η ανάγκη θέσπισης κανόνων πειθαρχικού δικαίου των δημοσίων υπαλλήλων συνδέεται με την ανάγκη προστασίας του έννομου αγαθού της δημόσιας υπηρεσίας, ως φορέα του δημοσίου συμφέροντος. Με την παραβίαση από τους υπαλλήλους των υποχρεώσεών τους, με πράξεις ή παραλείψεις, πλήττεται η νόμιμη και εύρυθμη λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας. Η έννοια επομένως της πειθαρχίας ή της σύννομης συμπεριφοράς αποκτά ιδιαίτερη βαρύτητα, καθώς συνδέεται με τους σκοπούς δημοσίου συμφέροντος που υπηρετούν οι δημόσιες υπηρεσίες ως οργανωμένα σύνολα του Κράτους. Ειδικά στο υπαλληλικό δίκαιο, η πειθαρχία αποτελεί ουσιώδες στοιχείο του καθεστώτος υπό το οποίο τελούν οι υπάλληλοι, συνδεόμενη μάλιστα τόσο με την εντός της υπηρεσίας δράση τους, στο πλαίσιο της ιεραρχικής εξάρτησης που αναπτύσσεται, όσο και με τις, εκτός της υπηρεσίας δεσμεύσεις τους, που απορρέουν από το ειδικό καθεστώς που τους διέπει.

Το πειθαρχικό δίκαιο αποτελεί τμήμα του δημοσίου δικαίου και επιμέρους κλάδο του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου και περιέχει διατάξεις αφενός, ουσιαστικού δικαίου, όπως π.χ. τα πειθαρχικά αδικήματα και οι πειθαρχικές ποινές αφετέρου, διαδικαστικές όπως π.χ. τα ασκούντα την πειθαρχική εξουσία όργανα, τη διαδικασία που τηρείται ενώπιον των πειθαρχικών συμβουλίων, τη ρύθμιση των ένδικων μέσων που ασκούνται κατά των πειθαρχικών αποφάσεων, τη σχέση μεταξύ πειθαρχικής και ποινικής δίκης κ.λ.π.

Οι διατάξεις του πειθαρχικού δικαίου περιλαμβάνονται στο μέρος Ε΄ του ΥΚ και η εφαρμογή τους συνδέεται με την ενεργό διοίκηση. Προϋπόθεση ύπαρξης πειθαρχικού αδικήματος και πειθαρχικής ευθύνης είναι η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου, για το λόγο αυτό στο άρθρο 113 του ΥΚ προβλέπεται ότι υπάλληλος ο οποίος απώλεσε την υπαλληλική του ιδιότητα με οποιοδήποτε τρόπο, δεν διώκεται

[113] Δημολιού Χ., 2019, σελ. 52.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

πειθαρχικώς, η πειθαρχική όμως διαδικασία η οποία τυχόν έχει αρχίσει, συνεχίζεται και μετά τη λύση της υπαλληλικής σχέσης, με εξαίρεση την περίπτωση του θανάτου.

Συνεπώς, η άσκηση πειθαρχικής εξουσίας του κράτους έναντι των υπαλλήλων του, αποτελεί άσκηση ενεργού διοικήσεως, όχι δικαιοδοσίας, ανάγεται στη διοικητική λειτουργία της Πολιτείας, όπως και οι άλλες ενέργειες που σχετίζονται με την υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων, οι δε εκδιδόμενες πράξεις επιβολής πειθαρχικών ποινών, είναι κατ΄ ουσία διοικητικές. Παρά ταύτα, δανείζονται όρους από την ποινική δικονομία, ελλείψει χωριστών στο διοικητικό δίκαιο λεκτικών εκφράσεων, έχοντας διαφορετική σημασία από αυτή που έχουν στην ποινική δίκη. Έτσι, η «έφεση» κατά της απόφασης του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου δεν είναι παρά ενδικοφανής προσφυγή, η «πειθαρχική δίκη» μια διοικητική διαδικασία και η «πειθαρχική δικαιοδοσία» συνίσταται στην εξουσία πειθαρχικής δίωξης των παραπτωμάτων.[114]

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του Ν.4057/2012, οι διατάξεις περί πειθαρχικής ευθύνης των δημοσίων υπαλλήλων αναπτύσσουν προληπτική και κατασταλτική λειτουργία.

Η προληπτική λειτουργία συνίσταται στο ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι γνωρίζουν εκ των προτέρων το κανονιστικό πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να κινείται η δράση τους εντός της υπηρεσίας όσο και κατά την εξωϋπηρεσιακή τους ζωή, στο μέτρο που η τελευταία συνάπτεται με την υπαλληλική τους ιδιότητα. Έτσι αποφεύγουν δραστηριότητες, οι οποίες θεμελιώνουν την αντικειμενική υπόσταση των προβλεπόμενων από το νόμο, πειθαρχικών παραπτωμάτων προς όφελος όχι μόνο των ιδίων, αλλά εν τέλει και του δημόσιου συμφέροντος που επιτάσσει τη νόμιμη, εύρυθμη και αποτελεσματική λειτουργία της Δημόσιας Υπηρεσίας.

Αντιθέτως, ο κατασταλτικός χαρακτήρας των πειθαρχικών διατάξεων έχει εφαρμογή στην περίπτωση κατά την οποία ο δημόσιος υπάλληλος επιδεικνύει δραστηριότητα ή συμπεριφορά, η οποία θεωρείται από τον πειθαρχικό προϊστάμενο ως παράπτωμα και κατόπιν αυτού τίθεται σε κίνηση η πειθαρχική διαδικασία προκειμένου να διακριβωθεί η τέλεση πειθαρχικού παραπτώματος και να επιβληθεί η προσήκουσα σε αυτό πειθαρχική ποινή.

[114] Παπαχατζής Γ., 1983, σελ. 421.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα του πειθαρχικού δικαίου είναι το να καθορισθούν ποια είναι τα πειθαρχικά αδικήματα. Περιοριστική απαρίθμηση των πειθαρχικών αδικημάτων με τον τρόπο που απαριθμούνται περιοριστικώς από το νόμο τα ποινικά αδικήματα, απεδείχθη αδύνατη, διότι το μεν ποινικό αδίκημα επάγεται στέρηση της προσωπικής ελευθερίας, η οποία δεν δύναται να επιβάλλεται άνευ νόμου, σύμφωνα με το αξίωμα nullum delictum, nulla poena sine lege, ενώ η πειθαρχική ποινή επιβάλλεται μόνο στα συνδεόμενα διά ειδικού δεσμού με το κράτος πρόσωπα, τους υπαλλήλους, αποβλέπουσα στο συμφέρον της υπηρεσίας, χάριν της οποίας υπάρχει πάντα η δυνατότητα να χαρακτηρισθεί κάθε πράξη η οποία είναι επιζήμια για την υπηρεσία, έστω και αν δεν έχει προβλεφθεί από το νόμο, ως πειθαρχικό παράπτωμα.

Για τον λόγο αυτό οποιαδήποτε απαρίθμηση των πειθαρχικών αδικημάτων θεωρήθηκε πάντοτε ως ενδεικτική.[115]

Ωστόσο, με τις διατάξεις του Ν. 4057/2012 και την αντικατάσταση του κεφαλαίου Ε΄ του Υ.Κ., για πρώτη φορά στη σύγχρονη ιστορία του δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου, καθιερώθηκε η αποκλειστική απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων με σκοπό να γνωρίζει εκ των προτέρων ο δημόσιος υπάλληλος το πλαίσιο μέσα στο οποίο οφείλει να διαμορφώνει την εν γένει συμπεριφορά του, τόσο εντός όσο και εκτός υπηρεσίας, έτσι ώστε να αποφεύγει πράξεις ή παραλείψεις που είναι πειθαρχικά αποδοκιμαστέες. Η ρύθμιση αυτή, κατά την αιτιολογική έκθεση του Ν. 4057/2012, αποτελεί εγγύηση για τον δημόσιο υπάλληλο και εναρμονίζεται προς τις συνταγματικές αρχές του κράτους δικαίου σύμφωνα με τους ορισμούς του Καταστατικού Χάρτη της Χώρας.

Ωστόσο, διατηρήθηκαν σε ισχύ παραπτώματα που η περιγραφή τους είναι τόσο γενική, ώστε να καθιστά αμφίβολο και δύσκολο τον προσδιορισμό του περιεχομένου τους.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το πειθαρχικό παράπτωμα της «αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς εντός ή εκτός υπηρεσίας». Πρόκειται για ένα από τα πλέον ασαφή, ειδικά πειθαρχικά παραπτώματα, στο οποίο μπορεί να υπαχθεί κάθε επίμεμπτη, εντός και εκτός υπηρεσίας, συμπεριφορά του υπαλλήλου, ενώ παράλληλα είναι και ένα από τα

[115] Στασινόπουλος Μ., 1976, σελ. 391

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα, δεδομένου ότι μπορεί να επισύρει αυτοτελώς την ποινή της οριστικής παύσης,[116] ακόμη κι αν τελέστηκε από αμέλεια.

Η αοριστία της νομικής έννοιας της αξιοπρέπειας και της δέουσας συμπεριφοράς του υπαλλήλου, έρχεται σε αντίθεση με την πρόθεση του νομοθέτη για αποκλειστική – περιοριστική απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων η οποία καθιερώθηκε, όπως προαναφέρθηκε, με τις διατάξεις του Ν. 4057/2012.

Στην έννοια του εν λόγω πειθαρχικού παραπτώματος, όπως και στην παράβαση του υπαλληλικού καθήκοντος, είναι δυνατό να υπαχθεί κάθε ειδικότερη περίπτωση πειθαρχικού παραπτώματος που συνιστά παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος, εφόσον δεν αποτελεί ποινικό αδίκημα.

Περαιτέρω, η υπαγωγή του πραγματικού περιστατικού στο σωστό νομικό χαρακτηρισμό του πειθαρχικού παραπτώματος πολύ συχνά δεν είναι εφικτή, κυρίως λόγω της έλλειψης νομικής παιδείας των πειθαρχικώς προϊσταμένων.

Το παραπάνω γεγονός, σε συνδυασμό με την αόριστη περιγραφή του εν λόγω παραπτώματος, είναι δυνατόν να έχει δυσμενείς συνέπειες για τον δημόσιο υπάλληλο, ενέχοντας τον κίνδυνο να τιμωρηθεί με αυστηρότερη ποινή από αυτή που αναλογεί στο παράπτωμα, ή ακόμη και να κατανοήσει το αξιόποινο της πράξης του, όταν η πειθαρχική ποινή θα έχει ήδη επιβληθεί.

3.2 ΑΝΑΛΟΓΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΑΡΧΩΝ ΤΟΥ ΠΟΙΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΣΤΟ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Οι διαφορές μεταξύ πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας είναι θεμελιακές και ουσιώδες, συνοψίζονται δε στην κατά την κρατούσα θεωρία και νομολογία άποψη ότι, στο ποινικό δίκαιο ο ποινικός δικαστής επιβάλλει μόνο το είδος της ποινής, όπως ορίζεται από το νόμο για τη συγκεκριμένη παράνομη πράξη ή παράλειψη, ενώ το ύψος αυτής είναι ρητά καθορισμένο από το νομοθέτημα. Αντιθέτως, ο πειθαρχικός δικαστής επιλέγει ο ίδιος την ποινή που θα επιβληθεί μεταξύ των από το νόμο, προβλεπόμενων. Το πειθαρχικό όργανο απολαμβάνει την ευχέρεια επιβολής οποιασδήποτε ποινής για οποιοδήποτε αδίκημα, χωρίς καμία δέσμευση.

Με την αντικατάσταση του άρθρου 109 ΥΚ με το Ν. 4057/2012, επήλθαν σημαντικές αλλαγές και ως προς την αναμόρφωση των πειθαρχικών ποινών, με τη θέσπιση αυστηρότερων και νεότερων και την κλιμάκωση των προβλεπόμενων. Για

[116] ΣτΕ 999/2010, 1925/2013.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

τα βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα προβλέφθηκε κατώτατη επιβαλλόμενη ποινή με δυνατότητα επιβολής επιπρόσθετης οικονομικής κύρωσης. Ευνοϊκότερα ρυθμίστηκε, ύστερα από την αντικατάσταση του άρθρου 109 με το Ν. 4325/2015, η ποινή της οριστικής παύσης, η οποία επιβάλλεται πλέον μόνο στα περιοριστικώς αναφερόμενα σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα.[117]

Υφίστανται όμως και ομοιότητες μεταξύ πειθαρχικής και ποινικής διαδικασίας δεδομένου ότι και η πειθαρχική δικαιοδοσία συνιστά την εξουσιαστική αντίδραση του Κράτους σε μια υπαίτια συμπεριφορά του διοικούμενου.[118]

Παρά το γεγονός ότι με τις διατάξεις του άρθρου 114 παρ.1 ΥΚ, η πειθαρχική διαδικασία είναι «αυτοτελής», δηλαδή δεν ταυτίζεται με την ποινική, δεν αποκλείεται να υιοθετήσει κατ΄ αρχήν, κανόνες και αρχές του ποινικού δικαίου ενόψει του γεγονότος ότι οι δύο αυτοί κλάδοι αφορούν κυρωτική λειτουργία,[119] με σκοπό την προστασία της αρχής του κράτους δικαίου και της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του δημοσίου υπαλλήλου. Επιπλέον, θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η συνταγματική αρχή του άρθρου 7, παρότι αναφέρεται στο ποινικό δίκαιο, συνιστά κατευθυντήρια αρχή και για το πειθαρχικό δίκαιο.[120]

Σε συνάφεια με τα όσα εκτίθενται παραπάνω, για λόγους ασφάλειας δικαίου, στο πειθαρχικό δίκαιο εφαρμόζονται οι κάτωθι αρχές, οι οποίες λειτουργούν προστατευτικά για τους υπαλλήλους κατά την πειθαρχική τους δίωξη, ειδικότερα στις περιπτώσεις που το πειθαρχικό όργανο που καλείται να επιβάλλει την αναλογούσα στο πειθαρχικό παράπτωμα ποινή, δεν διαθέτει επαρκή στοιχεία ή εξειδικευμένες νομικές γνώσεις, με συνέπεια, πολλές φορές, να καθίσταται αμφίβολη η επιστημονικότητα των αποφάσεών του.

---

[117] (Αρ. 109ΥΚ) Η ποινή της οριστικής παύσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα: της παράβασης του άρθρου 107 παρ. 1^{α} του παρόντος, της παράβασης καθήκοντος κατά τον ποινικό κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους, της απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ιδίου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτής, της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας, της παράβασης της υποχρέωσης εχεμύθειας, της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από 22 εργάσιμες ημέρες συνεχώς, της εξαιρετικώς σοβαρής απείθειας, της άμεσης ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχής σε δημοπρασία την οποία διενεργεί επιτροπή μέλος της οποίας είναι ο υπάλληλος ή όταν η επιτροπή αυτή υπάγεται στην αρχή στην οποία ο υπάλληλος υπηρετεί, της εμμονής σε άρνηση προσέλευσης για εξέταση από υγειονομική επιτροπή.

[118] Χρυσόγονος Κ., 2002, σελ.225.

[119] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 789.

[120] Αρ. 7Σ «Έγκλημα δεν υπάρχει ούτε ποινή επιβάλλεται χωρίς νόμο που να ισχύει πριν από την τέλεση της πράξης και να ορίζει τα στοιχεία της. Ποτέ δεν επιβάλλεται ποινή βαρύτερη από εκείνη που προβλεπόταν κατά την τέλεση της πράξης».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Η αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης του διοικουμένου και η αρχή της χρηστής διοίκησης, υπαγορεύουν την, έστω περιορισμένη, εφαρμογή στο πειθαρχικό δίκαιο της αρχής του ποινικού δικαίου «nullum crimen nulla poena sine praevia lege», ήτοι της μη αναδρομικής θεμελίωσης και επαύξησης του πειθαρχικώς αξιοποίνου και της αναδρομικής ισχύος του μεταγενέστερου, ευμενέστερου για τον υπάλληλο πειθαρχικού νόμου. Έτσι, αν από την τέλεση του αδικήματος έως την έκδοση αμετάκλητης απόφασης ίσχυσαν περισσότεροι νόμοι εφαρμόζεται αυτός που περιέχει τις ευμενέστερες διατάξεις για τον διωκόμενο.[121]

Η αναδρομική ισχύς του ηπιότερου νόμου προβλέπεται στο άρθρο 2 παρ. 1 ΠΚ, καθώς και στο άρθρο 7 παρ.1 της ΕΣΔΑ.[122]

Περαιτέρω, η αρχή «non bis in idem» δηλαδή «κανείς δε διώκεται, ούτε τιμωρείται ποινικά δύο φορές για το ίδιο αδίκημα» είναι θεμελιώδης για το ποινικό δίκαιο, και κατοχυρώνεται ρητά στο άρθρο 4 παρ.1 του 7ου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου Ε.Σ.Δ.Α.[123], στο άρθρο 14 παρ. 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, και πλέον στο άρθρο 50 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ειδικότερα, δεν επιτρέπεται η ποινική δίωξη ή καταδίκη ατόμου για μία παράβαση για την οποία έχει ήδη αθωωθεί ή καταδικαστεί αμετάκλητα από δικαστήρια του ίδιου κράτους. Η αρχή αυτή κατά την Ε.Σ.Δ.Α. και τη νομολογία του ΕΔΔΑ έχει εφαρμογή και σε πειθαρχικές διαφορές που πληρούν τα κριτήρια μιας ποινικής διαδικασίας.

Στις περιπτώσεις που η Πολιτεία καλείται να επιβάλει, για το ίδιο αδίκημα, δύο ποινές, ήτοι μία ποινική και μία πειθαρχική, όπως στην περίπτωση διάπραξης του πειθαρχικού παραπτώματος της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα, καθώς η πειθαρχική διαδικασία είναι αυτοτελής και ανεξάρτητη από την ποινική ή οποιαδήποτε άλλη δίκη (αρ. 114 ΥΚ), η ως άνω αρχή δεν παραβιάζεται.[124]

---

[121] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 791.

[122] «Ουδείς δύναται να καταδικασθεί δια πράξιν ή παράλειψιν η οποία, καθ' ην στιγμήν διεπράχθη, δεν απετέλει αδίκημα συμφώνως προς το εθνικόν ή διεθνές δίκαιον. Ούτε και επιβάλλεται βαρυτέρα ποινή από εκείνην η οποία επεβάλλετο κατά την στιγμήν της διαπράξεως του αδικήματος».

[123] «Κανένας δεν μπορεί να διωχθεί ή καταδικασθεί ποινικά από τα δικαστήρια του ίδιου Κράτους, για μια παράβαση για την οποία ήδη αθωώθηκε ή καταδικάσθηκε με αμετάκλητη απόφαση σύμφωνα με το νόμο και την ποινική δικονομία του Κράτους αυτού».

[124] ΣτΕ 886/2000.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Στα στενά πλαίσια του πειθαρχικού δικαίου, η αρχή «non bis in idem» επιβάλλει την επιβολή μίας μόνο πειθαρχικής ποινής για το ίδιο αδίκημα,[125] υπό την προϋπόθεση της ταυτότητας του παραπτώματος και του προσώπου.

Παράλληλα και στις διατάξεις του άρθρου 108 του ΥΚ, γίνεται ενδεικτικά αναφορά στην εφαρμογή κάποιων αρχών του ποινικού δικαίου, εφόσον συνάδουν, με τη φύση και το σκοπό της πειθαρχικής διαδικασίας. Πρόκειται για: α) τους λόγους αποκλεισμού της υπαιτιότητας και της ικανότητας για καταλογισμό (πραγματική, νομική πλάνη) δηλαδή, της σχέσης μεταξύ του διαπράξαντος το πειθαρχικό αδίκημα και της πράξης ή παράλειψης που εμπίπτει στην αντικειμενική του υπόσταση η οποία προσλαμβάνει τη μορφή του δόλου και του ενδεχόμενου δόλου και της αμέλειας (αρ. 27, 28ΠΚ). Λόγοι αποκλεισμού ή άρσης του αδίκου της πράξης μπορεί να είναι η εκπλήρωση νόμιμου καθήκοντος (αρ. 20ΠΚ), η άμυνα (αρ. 22-24ΠΚ), η κατάσταση ανάγκης (αρ. 25ΠΚ), η διατάραξη των πνευματικών δυνάμεων ή της συνείδησης (αρ. 34ΠΚ) κ.λ.π.,

β) τις ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις για την επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής (αρ. 84ΠΚ), όπως ενδεικτικά είναι: οι προσωπικές, οικογενειακές και ψυχολογικές ειδικές συνθήκες υπό τις οποίες τελούσε ο υπάλληλος, η προηγούμενη καλή υπηρεσιακή εικόνα του υπαλλήλου, η ειλικρινής συμπεριφορά και το νεαρό της ηλικίας, το καλό ήθος και ο χαρακτήρας, το λευκό μητρώο κ.λ.π.,

γ) την έμπρακτη μετάνοια η οποία στο πειθαρχικό δίκαιο μπορεί να εφαρμοσθεί ως λόγος μείωσης της ποινής, εφόσον είναι εφικτή η επανόρθωση του αποτελέσματος της επίμεμπτης συμπεριφοράς του υπαλλήλου,[126]

δ) το δικαίωμα σιγής του πειθαρχικώς διωκόμενου,

ε) την πραγματική πλάνη, που αποκλείει τον καταλογισμό και τη νομική πλάνη, που αποκλείει το αξιόποινο εφόσον είναι συγγνωστή, δηλαδή ο αυτουργός δεν μπορούσε να διαγνώσει το αξιόποινο αν και επέδειξε τη δέουσα επιμέλεια,

στ) το τεκμήριο της αθωότητας του διωκόμενου, κατά το άρθρο 6 παρ. 2 της ΕΣΔΑ,

ζ) την επιείκεια υπέρ του πειθαρχικώς διωκόμενου, δηλ. σε περίπτωση βάσιμης αμφιβολίας πρέπει να εκδίδεται απόφαση υπέρ του διωκόμενου υπαλλήλου,

[125] Αρ. 110 ΥΚ παρ. 3 «δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα».
[126] ΣτΕ 990/1996.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

η) την προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων του πειθαρχικώς διωκόμενου ή της υπηρεσίας, ως λόγο που αίρει τον πειθαρχικό χαρακτήρα δυσμενών κρίσεων, εκφράσεων και εκδηλώσεων εκ μέρους του εν λόγω υπαλλήλου, εκτός αν συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς.

Επιπλέον, η αρχή της αναλογικότητας εφαρμόζεται και στην επιβολή των πειθαρχικών ποινών, δηλαδή η Διοίκηση θα πρέπει να προβαίνει σε συνεκτίμηση της βαρύτητας της παράβασης και της επιβαλλόμενης ποινής.[127]

3.3. ΕΝΔΙΚΑ ΜΕΣΑ ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ

Στα πλαίσια προστασίας των δημοσίων υπαλλήλων κατά τον πειθαρχικό τους έλεγχο, παρέχονται ένδικα μέσα έναντι των πειθαρχικών ποινών που τους επιβάλλονται, ενώ και η νομολογία των δικαστηρίων έχει διαπλάσει κανόνες και αρχές, στις περιπτώσεις που το πειθαρχικό δίκαιο σιωπά, έτσι ώστε να κατοχυρώνονται τα συνταγματικά ατομικά δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων. Οι αποφάσεις της πρωτοβάθμιας δικαιοδοσίας υπόκεινται σε κύριο έλεγχο νομιμότητας και ουσίας ενώπιον της δευτεροβάθμιας δικαιοδοσίας με την άσκηση ενδίκων μέσων τα οποία διακρίνονται σε τακτικά (ένσταση και προσφυγή) και σε έκτακτο (επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας). Στις πειθαρχικές υποθέσεις που δεν προβλέπεται προσφυγή, ένδικο βοήθημα άσκησης ελέγχου μόνο νομιμότητας, αποτελεί η αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του ΣτΕ και των Διοικητικών Εφετείων.

3.3.1. Η ένσταση (αρ. 141ΥΚ)

Η ένσταση ασκείται ενώπιον του πρωτοβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου κατά αποφάσεων μονομελών πειθαρχικών οργάνων (πειθαρχικών προϊσταμένων) και ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου, κατά αποφάσεων των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων.

Δικαίωμα ένστασης έχουν, ο υπάλληλος που τιμωρήθηκε και υπέρ της διοίκησης ή υπέρ του υπαλλήλου (ως απόδειξη προστασίας του), κάθε ανώτερος πειθαρχικώς προϊστάμενος του υπαλλήλου, ο Υπουργός, οι πρόεδροι των συλλογικών

[127] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 2007.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

οργάνων των Ν.Π.Δ.Δ. του άρθρου 119ΥΚ και ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης.[128]

Ο υπάλληλος μπορεί να ασκήσει ένσταση κατά όλων των αποφάσεων των πειθαρχικώς προϊσταμένων, εκτός των αποφάσεων του Υπουργού και των πειθαρχικών οργάνων της παρ. 2α του άρθρου 142ΥΚ, οι οποίες δύνανται να προσβληθούν μόνο με προσφυγή ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου. Επίσης, μπορεί να ασκήσει ένσταση ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου κατά των αποφάσεων του πειθαρχικού συμβουλίου που επιβάλλουν την ποινή του προστίμου αποδοχών τεσσάρων μηνών και άνω, ενώ οι αποφάσεις που επιβάλλουν ποινή προστίμου ενός μηνός έως τεσσάρων μηνών προσβάλλονται απευθείας από τον υπάλληλο με προσφυγή ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου. Μόνο στην περίπτωση που κατά των ως άνω ποινών (1-4 μήνες) ασκηθεί ένσταση υπέρ της διοίκησης, ο υπάλληλος μπορεί να ασκήσει ένσταση ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου.

Οι αποφάσεις των πειθαρχικών συμβουλίων που εκδόθηκαν μετά την 9-5-2013 ημερομηνία δημοσίευσης του Ν. 4152/13 (ΦΕΚ 107/Α΄/9-5-2013) και επιβάλλουν τις ποινές του υποβιβασμού και της οριστικής παύσης, δεν υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου, αλλά σε απευθείας προσφυγή ενώπιον του ΣτΕ.

Η ένσταση ασκείται εντός αποκλειστικής προθεσμίας είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίηση ή την πλήρη γνώση αυτής από τον υπάλληλο ή περιέλευση της απόφασης (την πρωτοκόλληση) στα όργανα που δικαιούνται να ασκήσουν ένσταση. Η προθεσμία για την άσκηση ένστασης και η άσκησή της αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης, το πειθαρχικό συμβούλιο όμως, κατ΄ εξαίρεση, μπορεί να αποφασίσει την εκτέλεσή της στην περίπτωση που

[128] Από την έναρξη ισχύος του Ν. 4622/2019 (ΦΕΚ 133/Α΄) «Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των Κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης», το Γραφείο του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης και η θέση του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης καταργείται και το σύνολο των αρμοδιοτήτων, δικαιωμάτων και υποχρεώσεών του μεταφέρονται στην Εθνική Αρχή Διαφάνειας, η οποία συστήθηκε με το άρθρο 82 του ανωτέρω νόμου. Ομοίως, καταργούνται οι κάτωθι Φορείς και οι Επιτελικές τους θέσεις οι αρμοδιότητες των οποίων μεταφέρονται στην παραπάνω Αρχή: η Γενική Γραμματεία για την Καταπολέμηση της διαφθοράς του Υπουργείου Δικαιοσύνης, το Σώμα Ελεγκτών-Επιθεωρητών Δημόσιας Διοίκησης που υπαγόταν στη ΓΕ.Γ.ΚΑΔ. του Υπουργείου Δικαιοσύνης, το Σώμα Επιθεωρητών Υπηρεσιών Υγείας του Υπουργείου Υγείας, το Σώμα Επιθεωρητών Δημοσίων Έργων που υπαγόταν στη ΓΕ.Γ.ΚΑΔ. του Υπουργείου Δικαιοσύνης, το Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Μεταφορών που υπαγόταν στο Υπουργείο Υποδομών και Μεταφορών http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

συντρέχουν λόγοι δημοσίου συμφέροντος, εκτός εάν με αυτή έχει επιβληθεί η ποινή της οριστικής παύσης ή του υποβιβασμού.

Τα πειθαρχικά όργανα όταν κρίνουν μετά από ένσταση του υπαλλήλου ή υπέρ του δεν μπορούν να χειροτερεύσουν τη θέση του, ενώ όταν κρίνουν ένσταση υπέρ της διοίκησης δεν μπορούν να επιβάλλουν ελαφρότερη ποινή από αυτή που επιβλήθηκε. Όταν συνεκδικάζονται ενστάσεις τόσο από τον υπάλληλο όσο και από τη διοίκηση το συμβούλιο δεν δεσμεύεται ως προς την ποινή που θα επιβάλλει.

Τόσο το πρωτοβάθμιο όσο και το δευτεροβάθμιο πειθαρχικό όργανο εξετάζοντας την υπόθεση κατά νόμο και ουσία δύνανται να μεταβάλλουν το νομικό χαρακτηρισμό της πρωτόδικης απόφασης και να δεχτούν ή να απορρίψουν την ένσταση. Με αυτή την έννοια η ένσταση έχει τον χαρακτήρα ενδικοφανούς διοικητικής προσφυγής και η μη άσκησή της δεν επιτρέπει την άσκηση δικαστικής προσφυγής.[129]

3.3.2. Η προσφυγή (αρ. 142ΥΚ)

Με τις διατάξεις του άρθρου 142 Ν. 3528/2007, όπως ίσχυσε μετά την αντικατάστασή του με Ν. 4057/2012, προβλέπεται το δικαίωμα προσφυγής του υπαλλήλου.

Ειδικότερα, ορίζεται ότι δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας έχουν οι μόνιμοι υπάλληλοι κατά των αποφάσεων του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου που επιβάλουν τις πειθαρχικές ποινές του υποβιβασμού ή της οριστικής παύσης.

Δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του Διοικητικού Εφετείου έχουν οι μόνιμοι υπάλληλοι κατά των αποφάσεων: α) του Υπουργού, του Διοικητή του Αγίου Όρους, του Προέδρου ή του επικεφαλής ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, καθώς και του διοικητή ή του προέδρου συλλογικού οργάνου, ο οποίος ασκεί τη διοίκηση νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου, β) των αποφάσεων του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου που επιβάλλουν οποιαδήποτε ποινή πλην της έγγραφης επίπληξης και του προστίμου των αποδοχών έως ενός (1) μηνός, οι οποίες προσβάλλονται με αίτηση ακυρώσεως,[130] γ) των αποφάσεων των πειθαρχικών συμβουλίων όταν επιβάλλουν την πειθαρχική ποινή του προστίμου αποδοχών

[129] ΣτΕ 3383/2005, 575/2005.
[130] ΣτΕ 2475/2008.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ενός (1) μηνός έως και τεσσάρων (4) μηνών κατά των οποίων δεν μπορούν να ασκήσουν ένσταση. Η προσφυγή στο Διοικητικό Εφετείο δικάζεται σε πρώτο και τελευταίο βαθμό.[131]

Δικαίωμα προσφυγής ενώπιον του ΣτΕ έχει και ο Γενικός Επιθεωρητής Δημόσιας Διοίκησης κατά των αποφάσεων του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου που επιβάλλουν τις ποινές της προσωρινής παύσης και του υποβιβασμού, με αίτημα την επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης.[132]

Η εν λόγω προσφυγή συνιστά μια καινοτομία στο πειθαρχικό δίκαιο και αντανακλά το κλίμα της περιόδου 2012. Κατά την άποψη του Αθανάσιου Τσιρωνά « *από τη στιγμή που η ιδιότυπη πειθαρχική επιείκεια του παρελθόντος (η οποία έφθανε συχνά έως την πειθαρχική ασυλία των υπαλλήλων) θεωρήθηκε υπαίτια για όλες τις κακοδαιμονίες του Δημοσίου, προτάθηκε εν τέλει η αναγωγή της πειθαρχικής διαδικασίας σε φάρμακο για κάθε πρόβλημα (ακόμη και σε μέθοδο μείωσης του αριθμού των δημοσίων υπαλλήλων)… Η άσκηση πειθαρχικής προσφυγής από τον Γενικό Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας με αίτημα την οριστική παύση δημοσίου υπαλλήλου αποτελεί ένα από τα χαρακτηριστικότερα παραδείγματα υπερδιόρθωσης στον πειθαρχικό έλεγχο των δημοσίων υπαλλήλων».*[133]

Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκησή της δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης, με εξαίρεση τις πειθαρχικές αποφάσεις που επιβάλλουν την ποινή της οριστικής παύσης ή του υποβιβασμού. Σε κάθε περίπτωση, η εκδίκαση της προσφυγής από το Συμβούλιο της Επικρατείας ή από το αρμόδιο Διοικητικό Εφετείο γίνεται μέσα σε οκτώ (8) μήνες από την περιέλευσή της στο οικείο δικαστήριο. Όταν όμως από την περιέλευση της προσφυγής υπαλλήλου στο ΣτΕ κατά πειθαρχικής απόφασης οριστικής του παύσης, της οποίας η εκτέλεση έχει ανασταλεί, έχουν παρέλθει οκτώ (8) μήνες χωρίς την

[131] ΣτΕ 4849/2013.

[132] ΣτΕ μειοψηφίες 82/2011, 1670/2013.

[133] Αθανάσιος Β. Τσιρωνάς , 2013, 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων «ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ», Επιμέλεια: Αντώνης Μακρυδημήτρης, Ευγενία Πρεβεδούρου, Χρήστος Δετσαρίδης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, Εργασία: 238/15, Κομοτηνή, σελ. 50-64, www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/conferences, (ανάκτηση 2-12-2019).

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

εκδίκασή της, η υπηρεσία δεν υποχρεούται ούτε δύναται να εκτελέσει την ποινή της οριστικής παύσης και διατηρείται η ως άνω αναστολή.[134]

Η προβλεπόμενη από το άρθρο 142ΥΚ προσφυγή στο ΣτΕ έχει το χαρακτήρα «προσφυγής ουσίας»[135] και απορρέει από το άρθρο 103Σ παρ. 4.

Το Συμβούλιο της Επικρατείας, δικάζοντας την υπόθεση κατά νόμο και ουσία, την κρίνει εκ νέου και δύναται να εκφέρει τη δική του ουσιαστική κρίση για τον νομικό χαρακτηρισμό των πειθαρχικών παραπτωμάτων και την υπαγωγή τους στον ορθό κανόνα δικαίου, μπορεί δε να τροποποιήσει την πειθαρχική ποινή, κατ' εκτίμηση όλων των στοιχείων του φακέλου της πειθαρχικής υπόθεσης καθώς και να απαλλάξει τον υπάλληλο αν κρίνει ότι δεν υπάρχει πειθαρχικό παράπτωμα.[136]

Ειδικότερα, το ΣτΕ μπορεί είτε να ακυρώσει μια παράνομη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου και να αναπέμψει σε αυτό την υπόθεση, είτε να αντικαταστήσει με δική του απόφαση την προσβληθείσα απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου αναπληρώνοντας τις γενόμενες παρατυπίες, είτε να αντικαταστήσει τη νόμιμη απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου με δική του, για λόγους ουσιαστικούς και πραγματικούς, γιατί είναι «δικαστής ουσίας» και επιτελεί έργο «πειθαρχικού εφετείου».[137]

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί η υπερβολικά μεγάλης διάρκειας διαδικασία της δίκης ενώπιον των Διοικητικών Δικαστηρίων, γεγονός που καθιστά προβληματική, τόσο για τη διοίκηση όσο και για τον διωκόμενο υπάλληλο, την εκ της προσφυγής, αναστολή εκτέλεσης της πειθαρχικής ποινής του υποβιβασμού και ιδίως της οριστικής παύσης, δεδομένου ότι κατά την αναστολή εκτέλεσης αυτής της ποινής, ο υπάλληλος τελεί σε καθεστώς αργίας.[138]

Η αργία αποτελεί εξαιρετικό διοικητικό μέτρο προσωρινού χαρακτήρα και όχι πειθαρχική ποινή και ως εκ τούτου δεν προδικάζει ενοχή του υπαλλήλου. Η αργία,

---

[134] Γνωμδ ΝΣΚ 237/2016 «ελλείψει πρόβλεψης για την εκτέλεση της ποινής μετά την πάροδο του ανωτέρω χρονικού διαστήματος και ελλείψει διαφορετικής ειδικής ρύθμισης, εφαρμόζεται η διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 144ΥΚ».

[135] ΣτΕ 3032/2009.

[136] ΣτΕ 999/2010.

[137] Παπαχατζής Γ., 1983, σελ. 444.

[138] Αρ. 103ΥΚ «τίθεται αυτοδίκαια σε αργία… β) ο υπάλληλος στον οποίο επιβλήθηκε η ποινή της οριστικής παύσης. Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση της πειθαρχικής απόφασης και λήγει την τελευταία ημέρα της προθεσμίας άσκησης προσφυγής ενώπιον του ΣΤΕ ή την ημέρα που δημοσιεύθηκε η απόφαση του ΣτΕ εφόσον έχει ασκηθεί προσφυγή».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

όμως, είτε υπό τη μορφή της υποχρεωτικής ή της δυνητικής, εμπεριέχει το στοιχείο της ηθικής μομφής, έστω και πρόσκαιρα.[139]

Ο χαρακτήρας του διοικητικού μέτρου της αυτοδίκαιης αργίας δεν είναι κυρωτικός. Η προσωρινή απομάκρυνση του υπαλλήλου από την ενεργό άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, με παράλληλη καταβολή σε αυτόν του ημίσεως των αποδοχών για την αξιοπρεπή διαβίωση του ίδιου και της οικογένειάς του, αποσκοπούν στην προστασία της υπηρεσίας και στην ομαλή διεξαγωγή της πειθαρχικής διαδικασίας, τα οποία άπτονται της προστασίας του δημοσίου συμφέροντος.

Ωστόσο, η μακροχρόνια αναμονή της έκδοσης απόφασης από το ΣτΕ επί προσφυγής υπαλλήλου, με την οποία καθίσταται αμετάκλητη και εκτελεστή η πειθαρχική ποινή που του έχει επιβληθεί, διατηρεί τον υπάλληλο επί μακρόν σε καθεστώς αργίας, οδηγώντας τον σε ηθική απαξίωση, παρά το γεγονός ότι δεν έχει αποδειχθεί αμετάκλητα η υπαιτιότητά του, ενώ παράλληλα διατηρείται εκκρεμής η υπηρεσιακή του κατάσταση και η μισθολογική του εξέλιξη. Τα παραπάνω έχουν ως συνέπεια το διοικητικό μέτρο της αργίας να αποκτά έντονα κυρωτικό χαρακτήρα.

3.3.3 Επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας

Στο άρθρο 114 παρ. 4 του ισχύοντος ΥΚ, σε συνδυασμό με το άρθρο 143 αυτού, καθιερώνεται διαδικασία, κατά την οποία η Διοίκηση υποχρεούται να διατάξει την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας.

Έτσι σε περίπτωση που εκδοθεί πειθαρχική απόφαση, με την οποία απαλλάσσεται ο υπάλληλος, ή επιβάλλεται ποινή κατώτερη από την οριστική παύση και εκ των υστέρων εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου με την οποία διαπιστώνονται πραγματικά περιστατικά που συνιστούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος, που μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης, η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται. Κατά την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας μπορεί να επιβληθεί πειθαρχική ποινή ανώτερη από αυτή που είχε επιβληθεί. Πρόκειται, ουσιαστικά, για εκ των υστέρων, συμμόρφωση του πειθαρχικού ελέγχου στην δικαστική απόφαση.

[139] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 2007, σελ. 1153.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Η πειθαρχική διαδικασία, ομοίως, επαναλαμβάνεται και σε περίπτωση έκδοσης μεταγενέστερης, της πειθαρχικής απόφασης, αμετάκλητης αθωωτικής ποινικής απόφασης ή αμετάκλητου απαλλακτικού βουλεύματος, για την πράξη ή την παράλειψη, για την οποία τιμωρήθηκε πειθαρχικά ο υπάλληλος.[140]

Στην περίπτωση αυτή, η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται, ανεξάρτητα από την πειθαρχική ποινή που είχε επιβληθεί προηγουμένως.

Σε κάθε περίπτωση, το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση, που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου, μόνο όμως ως προς την ύπαρξη ή την ανυπαρξία των πραγματικών περιστατικών, δηλαδή μόνο ως προς το πραγματικό μέρος της υπόθεσης.

Επανάληψη της διαδικασίας μπορεί να επιτραπεί και αντίστροφα, ήτοι μετά την έκδοση καταδικαστικής πειθαρχικής απόφασης, χωρίς το πειθαρχικό όργανο να έχει λάβει υπόψη καταδικαστική απόφαση (οριστική ή αμετάκλητη) του ποινικού δικαστηρίου που προηγήθηκε και για την οποία είχε έγκαιρα πλήρη γνώση, τηρουμένων των διατάξεων του άρθρου 114 παρ. 5 του ισχύοντος ΥΚ.

Την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας μπορούν να ζητήσουν σε περίπτωση καταδικαστικής ποινικής απόφασης τα όργανα των παρ. 1 και 2 του άρθρου 123ΥΚ (Υπουργός, Γ.Γ. Περιφέρειας) και ο υπάλληλος, εντός αποκλειστικής προθεσμίας ενός έτους από τη δημοσίευση αθωωτικής ποινικής απόφασης.

Παρά την αυτοτέλεια της πειθαρχικής δίκης, το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από πράξεις της ποινικής δίκης και συγκεκριμένα από την κρίση αμετάκλητης (αθωωτικής ή καταδικαστικής) απόφασης ποινικού δικαστηρίου ή αμετάκλητου απαλλακτικού βουλεύματος (αν δεν είναι απαλλακτικό, θα εξελιχθεί σε δικαστική απόφαση), αποκλειστικά ως προς το πραγματικό μέρος της υπόθεσης, δηλαδή του πειθαρχικού παραπτώματος, το οποίο αποτελεί ταυτοχρόνως και ποινικό αδίκημα. Έτσι δε δεσμεύεται από τις νομικές συνέπειες της ποινικής δίκης (καταδίκη ή αθώωση/απαλλαγή).[141]

Σύμφωνα με την παλαιότερη νομολογία του ΣτΕ,[142] για την εφαρμογή της ως άνω διάταξης, ήταν επιπλέον απαραίτητο, ο υπάλληλος να μην έχει αθωωθεί λόγω αμφιβολιών.

---

[140] ΣτΕ 1731/2014, 1105/2014.
[141] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 2007.
[142] ΣτΕ 2040/1999, 3030/1998, 3125/1996.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Η έκδοση της απόφασης του ΕΔΔΑ της 27.9.2007 «υπόθεση Β. Σταυρόπουλος κατά Ελλάδος», με την οποία κρίθηκε ότι «η ποινική αθώωση, έστω και λόγω αμφιβολιών, του κατηγορούμενου, ενδυναμώνει το τεκμήριο της αθωότητάς του, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 2 ΕΣΔΑ, και ως εκ τούτου είναι απολύτως δεσμευτική για όλα τα δικαστήρια και τις αρχές που επιλαμβάνονται των ίδιων περιστατικών», κατεύθυνε ανάλογα και τη νομολογία του ΣτΕ.

Στο σημείο αυτό, χρειάζεται να σημειώσουμε ότι στα πλαίσια της ισχύος του τεκμηρίου της αθωότητας, αντικείμενο απόδειξης στην ποινική δίκη αποτελεί μόνο η ενοχή του κατηγορούμενου. Ζήτημα προκύπτει όταν αποδεικνύεται ότι συντρέχουν τα πραγματικά περιστατικά μίας αξιόποινης πράξης, παράλληλα όμως συντρέχουν και λόγοι άρσης του αδίκου (π.χ άμυνα) ή του καταλογισμού (λ.χ. κατάσταση ανάγκης), οπότε το δικαστήριο άγεται σε αθωωτική απόφαση. Το διοικητικό όργανο καλείται να επαναξιολογήσει τα πραγματικά περιστατικά που αποδείχθηκαν ή δεσμεύεται από το αυξημένου τυπικού κύρους τεκμήριο της αθωότητας;

Στις περιπτώσεις που συντρέχει λόγος εξάλειψης του αξιοποίνου (π.χ παραγραφή, παραίτηση ή ανάκληση από δικαίωμα έγκλησης) ή αθώωση για έμπρακτη μετάνοια (αρ. 506 α ΚΠΔ), η εν λόγω αθωωτική απόφαση δε δεσμεύει το πειθαρχικό όργανο και τη διοικητική δικαιοσύνη.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο : ΑΛΛΑ ΜΕΣΑ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ

Η ελληνική έννομη τάξη προβλέπει τέσσερις τρόπους ελέγχου της δημόσιας διοίκησης: τον κοινοβουλευτικό, τον διοικητικό που καλείται και αυτοέλεγχος, στον οποίο εντάσσεται και ο δημοσιονομικός έλεγχος, τον έλεγχο από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, καλούμενο και ενδιάμεσο και τον δικαστικό έλεγχο.[143]

Αντικείμενο του παρόντος κεφαλαίου είναι η συνοπτική αναφορά στα είδη διοικητικού αυτοελέγχου, με ταυτόχρονη ενδεικτική παράθεση σχετικών παραδειγμάτων που προβλέπονται ή συνάγονται από τον Υπαλληλικό Κώδικα.

4.1 Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΜΕΣΩ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΕΛΕΓΧΟΥ

Ο υπάλληλος, ως υφιστάμενο όργανο εντός του ιεραρχικά-εξουσιαστικά δομημένου διοικητικού οικοδομήματος, πλήττεται και ο ίδιος από τη δράση της δημόσιας διοίκησης, της οποίας είναι αποδέκτης, ιδίως όταν αυτή δρα στα πλαίσια της διακριτικής ευχέρειας με την οποία είναι εξοπλισμένη.

Ο νομοθέτης μη μπορώντας να προβλέψει όλες τις ειδικές περιστάσεις διοικητικής ενέργειας που διέπονται και θα διέπονται και στο μέλλον από τον ίδιο νομικό κανόνα, ώστε να μπορέσει να προκαθορίσει με ακρίβεια την ενδεικνυόμενη ενέργεια του διοικητικού οργάνου, επαφίεται στην ευθυκρισία αυτού και το εμπιστεύεται, ώστε να κάνει την καλύτερη και συμφερότερη επιλογή κατά τη διοικητική του δράση.[144] Έτσι, η αρμοδιότητα ή άλλως η νόμιμη ικανότητα του διοικητικού οργάνου εκδηλώνεται με δύο μορφές: ως δέσμια ή υποχρεωτική ή και οφειλόμενη νόμιμη ενέργεια και ως διακριτική ευχέρεια.

Στην περίπτωση της δέσμιας αρμοδιότητας, ο νόμος καθορίζει επακριβώς άμεσα ή έμμεσα το είδος και το περιεχόμενο της πράξης που θα καταρτίσει το διοικητικό όργανο.[145]

Έτσι, όταν η Διοίκηση έχει δέσμια αρμοδιότητα να εκδώσει πράξη που διαμορφώνει ευνοϊκή κατάσταση για τον διοικούμενο και δεν το πράξει, τότε πρόκειται για κλασσικό παράδειγμα παραλήψεως οφειλόμενης ενέργειας και

[143] Δημολιού Χ., 2019, σελ.43.
[144] Παπαχατζής Γ., 1983, σελ. 731.
[145] Δημολιού Χ. 2019, σελ.36.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

υπάγεται στον έλεγχο του Συμβουλίου της Επικρατείας[146](αρ. 45 παρ. 5 ν.δ. 170/1973).

Στην περίπτωση της διακριτικής ευχέρειας, το διοικητικό όργανο ασκεί την αρμοδιότητά του προκρίνοντας και κάνοντας επιλογή, ύστερα από ουσιαστική κρίση, μεταξύ περισσοτέρων μορφών ενέργειας εξ΄ ίσου νόμιμων, καμιά φορά δε και μεταξύ ενέργειας και αποχής (παραλήψεως). Τεκμήριο υπέρ της διακριτικής ευχέρειας υπάρχει όταν από τις σχετικές διατάξεις δεν προκύπτει επιτακτική υποχρέωση του διοικητικού οργάνου για την έκδοση διοικητικής πράξης συγκεκριμένου περιεχομένου.

Το εννοιολογικό στοιχείο που διακρίνει λοιπόν την δέσμια αρμοδιότητα της δράσης του διοικητικού οργάνου από την κατ΄ ευχέρεια ενέργεια, είναι η πλειονότητα των εξ΄ ίσου νόμιμων λύσεων. Σημαντικό ζήτημα που πρέπει να απασχολεί τα διοικητικά όργανα κατά την έκδοση των διοικητικών πράξεων, είναι η ακριβής διάγνωση για την τυχόν υπάρχουσα διακριτική ευχέρεια και η έκταση αυτής, καθώς και το ότι πρέπει να αποβλέπει αποκλειστικά στο πνεύμα του νόμου σε κάθε ειδική περίπτωση.

Κατά την έκδοση διοικητικών πράξεων κατά διακριτική ευχέρεια, οι οποίες σημειωτέον, κατέχουν σημαντική θέση στη συνολική δράση των διοικητικών υπηρεσιών, είναι δυνατόν να εμφιλοχωρήσουν λάθη ή σκοπιμότητες διάφορες προς τους κανόνες νομιμότητας που πρέπει να διέπουν τη λύση που προκρίθηκε. Κύριες κατηγορίες τέτοιων παραβάσεων νόμου, οι οποίες μπορούν να οδηγήσουν σε ακύρωση των εκτελεστών πράξεων είναι: α) η στάθμιση στοιχείων κρίσεως μη νόμιμων, β) η «περί το δίκαιον» πλάνη, γ) η «περί τα πράγματα» πλάνη και δ) η κατάχρηση εξουσίας, η επιδίωξη δηλαδή σκοπού αντίθετου με τη βούληση του νομοθέτη.[147]

Περαιτέρω, άκρα όρια της διακριτικής ευχέρειας αποτελούν οι κανόνες δικαίου, το δημόσιο συμφέρον, η αρχή της χρηστής διοίκησης, η αρχή της αναλογικότητας και η αρχή της προστατευόμενης εμπιστοσύνης του διοικούμενου.

Οι περισσότερες περιπτώσεις υπέρβασης των άκρων ορίων της διακριτικής ευχέρειας της διοίκησης, εντοπίζονται στον παραδοσιακά ευάλωτο τομέα της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων (τοποθέτηση, μετάθεση,

[146] Μαρκαντωνάτου Α., 1999, σελ.66.
[147] Παπαχατζής Γ., 1983, σελ. 716-733.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

μετάταξη, απόσπαση, μετακίνηση, προαγωγή, ένταξη, διαθεσιμότητα, αργία-αναστολή άσκησης καθηκόντων, απαλλαγή προϊσταμένου από τα καθήκοντά του πριν τη λήξη της θητείας του, λύση της υπαλληλικής σχέσης). Περαιτέρω, οι υπηρεσιακές μεταβολές, εξαιρούνται εφαρμογής διατάξεων της ΕΣΔΑ, ενώ δεν υπάγονται και στο πεδίο ελέγχου του Συνηγόρου του Πολίτη.

Οι μεταβολές της υπηρεσιακής κατάστασης των Δ.Υ. γίνονται με ειδικές ατομικές διοικητικές πράξεις, τις οποίες εκδίδουν τα αρμόδια διοικητικά όργανα, είτε μετά από γνώμη συλλογικού οργάνου, είτε χωρίς αυτή, σε πολλές δε περιπτώσεις, κατά διακριτική ευχέρεια.

Οι εν λόγω ατομικές διοικητικές πράξεις εξοπλισμένες με το τεκμήριο της νομιμότητας, ακόμα και στις περιπτώσεις που πάσχουν νομιμότητας, δηλαδή είναι αντίθετες με τους κανόνες δικαίου ή με βασικές αρχές που διέπουν τη δράση της δημόσιας διοίκησης, έως ότου προσβληθούν και ακυρωθούν, είναι εκτελεστές, παράγοντας έννομα αποτελέσματα από την έκδοσή τους.

Ο υπάλληλος έχει δικαίωμα να ζητήσει τη διενέργεια ελέγχου των εκτελεστών διοικητικών πράξεων που τον αφορούν, διότι μόνο με αυτές μπορεί να προκύψει βλάβη των συμφερόντων του, είτε διά προσφυγών στα πλαίσια του διοικητικού αυτοελέγχου ή εσωτερικού ελέγχου, στον οποίο υπάγεται και ο δημοσιονομικός έλεγχος, είτε διά του δικαστικού ή εξωτερικού ελέγχου στον οποίο εντάσσεται και ο κοινοβουλευτικός έλεγχος.

Ο διοικητικός αυτοέλεγχος ασκείται εντός της διοίκησης, ενώ ο δικαστικός έλεγχος ασκείται εξ αφορμής ενός ένδικου βοηθήματος και στην περίπτωση αυτή οι εκτελεστές διοικητικές πράξεις ενδιαφέρουν το παραδεκτό ή μη του ένδικου βοηθήματος στα διοικητικά δικαστήρια.[148]

Τα είδη του διοικητικού αυτοελέγχου είναι τα εξής:

1. Οι άτυπες προσφυγές στις οποίες εντάσσονται η αναφορά, η αίτηση θεραπείας και η ιεραρχική προσφυγή.
2. Οι τυπικές προσφυγές στις οποίες εντάσσονται η ειδική διοικητική προσφυγή, η ενδικοφανής προσφυγή και η προδικαστική προσφυγή.

[148] Δημολιού Χ. 2019, σελ. 51.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

4.1.1. Αναφορά

Το δικαίωμα της αναφοράς κατοχυρώνεται στο άρθρο 10 του ισχύοντος Συντάγματος το οποίο ρυθμίζεται λεπτομερέστερα με το Ν.Δ. 796/1971 που διατηρήθηκε μεν σε ισχύ, ωστόσο, καθίσταται πλέον ανεπίκαιρο για τις ανάγκες της λειτουργίας της υποβολής αναφοράς, ειδικά, μετά τη θεσμική θεμελίωση της αναφοράς στο άρθρο 27 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας.[149]

Κατά το άρθρο 27 ΚΔΔιαδ, αν δεν είναι δυνατή η άσκηση διοικητικής προσφυγής (αίτησης θεραπείας, ιεραρχικής προσφυγής, ειδικής διοικητικής προσφυγής και ενδικοφανούς προσφυγής), ο ενδιαφερόμενος, για την αποκατάσταση υλικής ή ηθικής βλάβης των έννομων συμφερόντων του που προκαλείται από ενέργεια ή παράλειψη ενέργειας διοικητικής αρχής, μπορεί με αίτησή του προς την αρχή αυτή, να ζητήσει την επανόρθωση ή την ανατροπή της βλάβης. Η διάταξη αυτή θέτει ως προϋπόθεση για την υποβολή αναφοράς, την περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η άσκηση των προσφυγών των άρθρων 24-26, οπότε αυτός είναι και ο μόνος τρόπος για να αιτηθεί ο ενδιαφερόμενος την επανόρθωση ή την ανατροπή της βλάβης που τυχόν συντελέσθηκε εις βάρος του.[150]

Για το λόγο αυτό, η αναφορά λειτουργεί συμπληρωματικά προς την αίτηση θεραπείας, την ιεραρχική προσφυγή, την ειδική διοικητική προσφυγή και την ενδικοφανή προσφυγή. Έτσι, ενώ η σημασία της συχνά αμφισβητείται εξαιτίας του επικουρικού της χαρακτήρα ως έννομο βοήθημα, συνεχίζει να αποτελεί το ύστατο διοικητικό βοήθημα που διαθέτει ο διοικούμενος για τον έλεγχο και την προστασία του έναντι της διοικητικής δράσης, αλλά και το μόνο μέσο ελέγχου που έχει στη διάθεσή του, όταν επιθυμεί να στραφεί κατά παράλειψης έκδοσης κανονιστικής πράξης.[151]

Η αναφορά απευθύνεται προς την αρμόδια αρχή ή την προϊσταμένη αρχή αυτής, ή την νόμω εποπτεύουσα ταύτη, δύναται δε να υποβάλλεται με οποιοδήποτε πρόσφορο μέσον (αρ. 3 παρ. 1 Ν. Δ. 796/1971).

---

[149] Δημολιού Χ., 2019, σελ. 138.

[150] Εγκύκλιος ΔΙΣΚΠΟ/Φ.19/12241/9-6-1999 και Εισαγωγική έκθεση ΚΔΔιαδ «Η διάταξη αυτή καλύπτει όλες τις ενέργειες της Διοίκησης κατά των οποίων δεν χωρεί διοικητική προσφυγή κατά τα άρθρα 25 και 26. Συνεπώς η αναφορά, για την υποβολή της οποίας απαιτείται έννομο συμφέρον, μπορεί να έχει ως αντικείμενο και υλικές ενέργειες ή παράλειψη υλικών ενεργειών, καθώς και παράλειψη έκδοσης ατομικής ή κανονιστικής πράξης».

[151] Δημολιού Χ., 2019, σελ. 138.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Κατά τις διατάξεις του άρθρου 10Σ παρ. 1 & 2, προκύπτει το γενικό δικαίωμα του καθενός να αναφέρεται στις αρχές εγγράφως και μόνο μετά την κοινοποίηση της τελικής απόφασης της αρχής στην οποία απευθύνεται η αναφορά και ύστερα από άδεια αυτής, επιτρέπεται η δίωξη αυτού που την υπέβαλε για παραβάσεις που τυχόν υπάρχουν σε αυτή (εξύβριση, απλή ή συκοφαντική δυσφήμηση, χωρίς να αποκλείεται η διάπραξη και άλλων εγκλημάτων).[152]

Το δικαίωμα αναφοράς κατά το άρθρο 27ΚΔΔιαδ είναι ειδικό, παρέχεται δηλαδή μόνο σε εκείνον που επιδιώκει την αποκατάσταση ηθικής ή υλικής βλάβης των συμφερόντων του και δεν συμπίπτει με εκείνο του άρθρου 10Σ, το οποίο είναι γενικό.[153]

Από το άρθρο 10Σ, προκύπτει ότι το δικαίωμα αναφοράς ανήκει και στους δημοσίους υπαλλήλους και ότι δεν είναι δυνατόν να ασκηθεί κατά αυτών πειθαρχική δίωξη για παραβάσεις που διαπράχθηκαν με αναφορά που υποβλήθηκε στην προϊσταμένη ή άλλη αρχή πριν από την κοινοποίηση της τελικής αποφάσεως της αρχής αυτής και χωρίς την άδειά της.[154] Ως αναφορά κατά την έννοια της ως άνω διάταξης, θεωρείται εκείνη που περιέχει αιτιάσεις κατά συγκεκριμένων πράξεων ή παραλείψεων αρχής, από τις οποίες ο ενδιαφερόμενος υποστηρίζει ότι υφίσταται βλάβη σε προσωπικό έννομο συμφέρον του και η οποία απευθύνεται στην αρμόδια αρχή που υποχρεούται, βάσει νόμου, σε ανόρθωση της βλάβης που υπέστη ο αναφερόμενος.[155]

Δεν αποτελεί αναφορά Υπηρεσιακό Σημείωμα που απηύθυνε υπάλληλος προς προϊσταμένη αρχή με το οποίο προέβη σε καταγγελία σε βάρος συναδέλφων του.[156]

Ποινική δίωξη κατά ιδιώτη που υπέβαλε αναφορά σε διοικητική αρχή, επιτρέπεται μόνο μετά την κοινοποίηση της τελικής απόφασης της Αρχής και με την άδειά της, διαφορετικά καθίσταται απαράδεκτη η άσκηση ποινικής δίωξης που προκάλεσε ο προσβληθείς υπάλληλος.[157]

[152] Κατράς Ι., 2015, σελ.525.
[153] Κατράς Ι., 2015, σελ. 523.
[154] ΣτΕ 2574/90.
[155] ΣτΕ 2671/1993, 186/1989.
[156] ΣτΕ 2327/1995.
[157] ΑΠ 1170/1993.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

4.1.2. Αίτηση θεραπείας-Ιεραρχική προσφυγή

Η αίτηση θεραπείας και η ιεραρχική προσφυγή προβλέπονται στο άρθρο 24 ΚΔΔιαδ και κατατάσσονται μαζί με την αναφορά στις άτυπες προσφυγές.

Αντικείμενο της αίτησης θεραπείας ή της ιεραρχικής προσφυγής είναι η ανάκληση ή τροποποίηση δυσμενούς για τον αιτούντα, εκτελεστής ατομικής διοικητικής πράξης, συνεπώς δεν ασκείται κατά παραλείψεων ή κατά κανονιστικών πράξεων.

Η αίτηση θεραπείας απευθύνεται στη διοικητική αρχή που εξέδωσε τη βλαπτική για τον αιτούντα πράξη. Προϋπόθεση άσκησής της είναι να μην προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης ειδικής ή ενδικοφανούς προσφυγής, στην περίπτωση δε που ασκείται ενώ υπάρχει τέτοια πρόβλεψη, θα πρέπει να θεωρείται ως ειδική διοικητική ή ενδικοφανής προσφυγή, εφόσον πληροί τις σχετικές προϋποθέσεις κατά το άρθρο 25 ΚΔΔιαδ.

Η εκδιδόμενη επί αιτήσεως θεραπείας πράξη, έχει εκτελεστό χαρακτήρα[158] εφόσον εκδόθηκε κατόπιν νέας έρευνας επί του πραγματικού της υποθέσεως και όχι επί νομικών ζητημάτων καθώς τότε, έχει βεβαιωτικό χαρακτήρα, δηλώνοντας εμμονή της διοίκησης στην προσβληθείσα με την αίτηση θεραπείας απόφαση.[159]

Η ιεραρχική προσφυγή απευθύνεται στην αρχή η οποία προϊσταται εκείνης που εξέδωσε την πράξη και αντικείμενό της είναι η ανάκληση ή τροποποίηση δυσμενούς για τον υπάλληλο διοικητικής πράξης, εφόσον δεν προβλέπεται από το νόμο η άσκηση ειδικής διοικητικής ή ενδικοφανούς προσφυγής. Ως προϊσταμένη αρχή νοείται όχι μόνο η αρχή που προϊσταται αμέσως σε συγκεκριμένη δημόσια υπηρεσία, αλλά και οποιαδήποτε αρχή δικαιούται να ελέγχει την αρχή η οποία εξέδωσε την πράξη. Στην παρ. 4 του άρθρου 24 ρυθμίζεται το θέμα της ιεραρχικής υποκατάστασης όταν γίνει δεκτή η ιεραρχική προσφυγή, δηλαδή της έκδοσης της πράξης από την προϊσταμένη της αρχή, αρμοδιότητα που πρέπει να προβλέπεται ρητώς από ειδικές διατάξεις.[160]

Κατά κανόνα όμως, η υπόθεση την οποία αφορά η προσφυγή, επανέρχεται στην Αρχή που εξέδωσε την πράξη που ακυρώθηκε και η οποία έχει αρμοδιότητα να εκδώσει ή να μην εκδώσει νέα πράξη με το ίδιο ή διαφορετικό ρυθμιστικό περιεχόμενο.

---

[158] ΣτΕ 3259/2011, 1113/2008,3576/2005, 2683/2003.
[159] Κατράς Ι., 2015, σελ.438.
[160] Εισηγητική έκθεση ΚΔΔιαδ.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Αίτηση θεραπείας και ιεραρχική προσφυγή κατά απόφασης που εκδόθηκε επί ενδικοφανούς προσφυγής δεν επιτρέπεται και πάντως δεν διακόπτει την προθεσμία για παροχή έννομης προστασίας.

Περαιτέρω, η προθεσμία για την άσκηση αιτήσεως ακυρώσεως διακόπτεται από την άσκηση αίτησης θεραπείας ή ιεραρχικής προσφυγής για τριάντα (30) ημέρες, εκτός αν από ειδικές διατάξεις προβλέπεται διακοπή της για μικρότερο ή μεγαλύτερο αριθμό ημερών.[161]

Το δικαίωμα άσκησης των παραπάνω διοικητικών προσφυγών ασκείται μόνο όταν υπάρχει έννομο συμφέρον του αιτούντα, είναι δε απρόθεσμο, μπορεί δηλαδή να ασκηθεί και μετά την πάροδο της προθεσμίας για άσκηση κατά της διοικητικής πράξης, προσφυγής ή αίτησης ακυρώσεως, ενώ και η προθεσμία των τριάντα (30) ημερών εντός των οποίων η διοικητική αρχή οφείλει να απαντήσει, είναι ενδεικτική, καθώς το αρμόδιο όργανο μπορεί να εκδώσει απόφαση επί της αιτήσεως θεραπείας και μετά την πάροδο της προθεσμίας αυτής, η οποία πάντως δεν μπορεί να υπερβαίνει τον εύλογο χρόνο.[162]

Στα πλεονεκτήματα της άσκησης άτυπης προσφυγής περιλαμβάνεται η δυνατότητα να επανεξετασθεί η εκδοθείσα πράξη από τη διοίκηση, πριν ο ενδιαφερόμενος ξεκινήσει οποιαδήποτε δικαστική διαδικασία η οποία, εκτός από χρονοβόρα, είναι και δαπανηρή. Έτσι, μπορεί να επιτευχθεί η ικανοποίηση των δικαιωμάτων του διοικούμενου εντός της Διοίκησης, γεγονός που δημιουργεί θετικό κλίμα στις σχέσεις κράτους-πολίτη, αλλά και στις σχέσεις εντός της διοικητικής ιεραρχίας.

4.1.3. Ειδική διοικητική προσφυγή - Ενδικοφανής προσφυγή

Σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 1 του ΚΔΔιαδ, προϋπόθεση για να χαρακτηριστεί μια διοικητική προσφυγή ειδική διοικητική ή ενδικοφανής προσφυγή, είναι να προβλέπεται ρητά από σχετική διάταξη νόμου,[163]η οποία καθορίζει το αρμόδιο όργανο ενώπιον του οποίου θα ασκηθεί, καθώς και την προθεσμία άσκησής της. Επίσης, για τη νόμιμη άσκησή της απαιτείται ή ύπαρξη έννομου συμφέροντος του αιτούντα, το οποίο πρέπει να υφίσταται και στα τρία χρονικά σημεία: α) της

[161] ΣτΕ 2573/2014, 2485/2013, 2740/2012, 457/2008.
[162] ΔΕφΑθ 1580/2014 αδημ. –Χαρίκλεια Κέκη (από «Ερμηνεία Κ.Δ. Διαδ» Κατράς Ι., 2015, σελ. 440)
[163] ΓνμδΝΣΚ 229/2014.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

έκδοσης της προσβαλλόμενης πράξης, β) της προσβολής της ενώπιον του αρμόδιου οργάνου και γ) της συζήτησης της υπόθεσης.

Η ονομασία της ενδικοφανούς προσφυγής οφείλεται στη χρήση όρων του δικονομικού δικαίου, όπως έφεση, ένσταση, ανακοπή και θεωρείται από ορισμένους ανεπιτυχής, ως οφειλόμενη σε νομοτεχνική ανακρίβεια.[164]

Η ενδικοφανής προσφυγή μπορεί να προβλέπεται στο νόμο με τις λέξεις, «ένσταση» ή «αίτηση επανεξέτασης».

Η διαφορά μεταξύ των δύο παραπάνω προσφυγών συνίσταται στο ότι, το αρμόδιο όργανο στην περίπτωση της ειδικής διοικητικής προσφυγής, εξετάζει μόνο τη νομιμότητα της πράξης και μπορεί είτε να την ακυρώσει μερικώς ή ολικώς είτε να την απορρίψει, ενώ στην περίπτωση της ενδικοφανούς προσφυγής, το αρμόδιο όργανο εξετάζει τόσο τη νομιμότητα της πράξης όσο και την ουσία της υπόθεσης και μπορεί είτε να ακυρώσει ολικώς ή μερικώς ή να τροποποιήσει την πράξη, ή να απορρίψει την προσφυγή. Στην περίπτωση αυτή λοιπόν, η υπόθεση δεν αναπέμπεται στο όργανο που εξέδωσε την ακυρωθείσα πράξη, αλλά το όργανο που επιλαμβάνεται της ενδικοφανούς προσφυγής, εκδίδει απόφαση, τροποποιώντας την προσβληθείσα πράξη κατά την κρίση του.

Οι προσφυγές αυτές χωρούν, σύμφωνα με την Εισηγητική Έκθεση του ΚΔΔδιαδ, κατά εκτελεστών ατομικών ή και κανονιστικών πράξεων που καθορίζονται σαφώς από τις διατάξεις που τις προβλέπουν.

Όπως προλέχθηκε, στο νόμο που προβλέπει την άσκηση ειδικής διοικητικής ή ενδικοφανούς προσφυγής, προβλέπεται συνήθως και η προθεσμία άσκησής της, καθώς και η προθεσμία εντός της οποίας πρέπει να εκδοθεί η απόφαση επί της προσφυγής. Στην περίπτωση που δεν προβλέπεται από το νόμο προθεσμία, τότε ισχύει η προθεσμία του άρθρου 25ΚΔΔιαδ παρ. 2, κατά την οποία το όργανο που επιλαμβάνεται, οφείλει να εκδώσει και γνωστοποιήσει στον ενδιαφερόμενο, επί μεν της ειδικής διοικητικής προσφυγής το αργότερο μέσα σε τριάντα (30) ημέρες, επί δε της ενδικοφανούς το αργότερο μέσα σε τρεις (3) μήνες. Παρά ταύτα, η υπέρβαση των ανωτέρω προθεσμιών συγχωρείται κατά το άρθρο 10 παρ. 5 & 6 ΚΔΔιαδ.[165]

---

[164] Δημολιού Χ., 2019, σελ. 245, υποσημ.736.

[165] Άρθρο 10 ΚΔΔιαδ παρ. 5 «Οι προθεσμίες για τη Διοίκηση είναι ενδεικτικές, εκτός αν από τις διατάξεις που τις προβλέπουν προκύπτει ότι είναι αποκλειστικές. Οι προθεσμίες για την έκδοση ατομικών διοικητικών πράξεων, δυσμενών για το πρόσωπο το οποίο αφορούν αμέσως είναι αποκλειστικές» & παρ. 6

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Περαιτέρω, η άσκηση της ενδικοφανούς προσφυγής είναι υποχρεωτική για τον διοικούμενο όταν αυτός προτίθεται, μεταγενέστερα, να προσφύγει σε δικαστική προστασία. Έτσι, αν ο ενδιαφερόμενος δεν ασκήσει την προβλεπόμενη από το νόμο ενδικοφανή προσφυγή, και εν συνεχεία προσφύγει δικαστικά κατά της υποκείμενης σε ενδικοφανή προσφυγή πράξης, το ένδικο βοήθημά του απορρίπτεται ως απαράδεκτο.

Ωστόσο, δεν δημιουργείται δικονομικό απαράδεκτο από τη μη άσκηση της ενδικοφανούς προσφυγής, όταν η Διοίκηση, παραλείψει να ενημερώσει για τη δυνατότητα άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής, το αρμόδιο για την εξέταση της προσφυγής όργανο, την προθεσμία για άσκησή της, καθώς και τις συνέπειες της μη άσκησής της.[166] Η παραπάνω παράλειψη σύμφωνα με το άρθρο 16 ΚΔΔιαδ δεν επάγεται ακυρότητα της πράξης.

Ενδεικτικές περιπτώσεις δικαιώματος άσκησης ενδικοφανούς προσφυγής κατά τον Υ.Κ. αποτελούν οι κάτωθι:

Κατά τη διαδικασία χορήγησης της αναρρωτικής άδειας του άρθρου 56ΥΚ παρέχεται το δικαίωμα ένστασης του υπαλλήλου κατά απόφασης των Πρωτοβάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών, ενώπιον των Δευτεροβάθμιων Υγειονομικών Επιτροπών του άρθρου 166ΥΚ, καθώς και το δικαίωμα προσφυγής ενώπιον των Επιτροπών Προσφυγών του άρθρου 167, κατά αποφάσεων Υγειονομικών Επιτροπών για απαλλαγή εκ της Υπηρεσίας λόγω ασθένειας ή κατά γνωμάτευσης Υγειονομικής Επιτροπής με την οποία ο υπάλληλος κρίθηκε ικανός για ανάληψη υπηρεσίας, τηρουμένων των επιφυλάξεων του άρθρου 56 παρ. 7.

Τόσο η ένσταση, όσο και η προσφυγή ως ανωτέρω, αποτελούν ενδικοφανή διοικητική προσφυγή νομιμότητας και ουσίας, με αυστηρά επιστημονικό-ιατρικό περιεχόμενο και έχουν αντίστοιχο αποτέλεσμα.[167]

Συναφώς, η περικοπή μισθού κατά το άρθρο 43ΥΚ ενεργείται με πράξη του αρμόδιου για την εκκαθάριση και πληρωμή δαπανών οργάνου, το οποίο οφείλει να ειδοποιήσει ο προϊστάμενος της υπηρεσίας στην οποία υπηρετεί ο υπάλληλος. Κατά της πράξης αυτής, η οποία κοινοποιείται με απόδειξη στον υπάλληλο, επιτρέπεται προσφυγή στο Υ.Σ. μέσα σε δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση. Η

«Υπέρβαση των προθεσμιών συγχωρείται σε περίπτωση ανώτερης βίας, καθώς και αν ο ενδιαφερόμενος επικαλείται τη συνδρομή γεγονότων γνωστών στην υπηρεσία».

[166] ΣτΕ 1592/2012.

[167] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 1078-1080.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

άσκηση προσφυγής δεν έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα. Το δικαστήριο αποφαίνεται οριστικώς.

Στην περίπτωση αυτή, πρόκειται περί ενδικοφανούς προσφυγής νομιμότητας και ουσίας, για το λόγο αυτό η προθεσμία των δέκα (10) ημερών είναι αποκλειστική. Το Υ.Σ. αποφαίνεται οριστικώς και άλλη διοικητική διαδικασία δεν προβλέπεται. Μπορεί βέβαια, ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος να ζητήσει δικαστική προστασία στα Διοικητικά Δικαστήρια με αγωγή ή αίτηση ακυρώσεως.[168] (άρθρο 45 παρ. 2 ΝΔ 170/1973).

Περαιτέρω, στις προστατευτικές για τα δικαιώματα των δημοσίων υπαλλήλων διατάξεις εντάσσεται και το δικαίωμα της προηγούμενης κλήσης σε ακρόαση.

Πριν την έκδοση από τη διοίκηση της πράξης περικοπής του μισθού, δεδομένου ότι πρόκειται για πράξη δυσμενή για τα δικαιώματα του υπαλλήλου, η διοίκηση υποχρεούται να τον καλέσει σε ακρόαση, προκειμένου να προβάλει τους ισχυρισμούς του, τους οποίους το αρμόδιο διοικητικό όργανο θα συνεκτιμήσει πριν προβεί στην επιβαρυντική ενέργεια ή μέτρο για τα έννομα συμφέροντά του.

Η μη τήρηση του τύπου αυτού συνεπάγεται την ακυρότητα της διοικητικής πράξης που θα εκδοθεί, υπό την προϋπόθεση ότι το δυσμενές διοικητικό μέτρο λαμβάνεται κατά την ενάσκηση διακριτικής εξουσίας από μέρους της.[169]

Ο Κώδικας Διοικητικής Διαδικασίας στο άρθρο 6 ρυθμίζει το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης του διοικούμενου, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 20 παρ. 2 του Συντάγματος, ως τον πλέον γενικό και διαδεδομένο τρόπο συμμετοχής του ενδιαφερόμενου στη διοικητική διαδικασία, επεκτείνοντας το δικαίωμα προηγούμενης ακροάσεως στο σύνολο των διοικητικών ενεργειών που θίγουν τα δικαιώματα και συμφέροντα του διοικούμενου.

Η προηγούμενη ακρόαση του ενδιαφερόμενου, έχει σκοπό να δώσει στον ενδιαφερόμενο τη δυνατότητα να υποστηρίξει τα δικαιώματα ή συμφέροντά του και να προτείνει εύλογες λύσεις πριν ακόμα η διοίκηση προβεί στην επιβαρυντική γι΄ αυτόν ενέργεια ή το μέτρο, γιατί μετά από αυτήν ως μόνη διέξοδος, θα απέμεινε η δαπανηρή και χρονοβόρα προσφυγή στα δικαστήρια.[170]

---

[168] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 402.

[169] Γνωμοδότηση Ν.Σ.Κ. 146/2007, βλ. και ΣτΕ 3896/2012.

[170] Γνωμοδότηση της Ολομέλειας Ελεγκτικού Συνεδρίου, ΤοΣ 1987 σελ 131, εισηγητής κ. Ρίζος «Η Προστασία του Διοικούμενου», Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., 1999, σελ. 83.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Δεν απαιτείται προηγούμενη ακρόαση των προσώπων των οποίων τα δικαιώματα θίγονται απευθείας από το νόμο, ενώ η νομολογία του ΣτΕ εξαιρεί από το άρθρο 20 παρ. 2 τις κανονιστικές πράξεις της διοίκησης, περιορίζοντας το δικαίωμα σε πράξεις εκτελεστές, ατομικού χαρακτήρα.

Επίσης, νομολογιακά προκύπτει ότι το δικαίωμα εφαρμόζεται στις διοικητικές πράξεις που εκδίδονται από τη διοίκηση αυτεπάγγελτα και όχι κατόπιν αίτησης ή όχλησης του ενδιαφερόμενου.

Υποχρέωση προηγούμενης ακρόασης συνιστούν οι παρακάτω περιπτώσεις:

Κλήση σε ακρόαση προ του καταλογισμού αχρεωστήτως ληφθέντων αποδοχών ή συντάξεων, κλήση σε ακρόαση ενόψει λήψης απόφασης Υ.Σ. για μη μονιμοποίηση δοκίμου υπαλλήλου, κλήση σε ακρόαση επί διαθεσιμότητας λόγω υπαίτιας συμπεριφοράς, παροχή εξηγήσεων εντός ορισμένης προθεσμίας ενόψει θέσεως σε δυνητική αργία, δικαίωμα ακροάσεως και παράστασης εγκαλούμενου ενώπιον του Πειθαρχικού Συμβουλίου, κλήση σε ακρόαση ενόψει απολύσεως λόγω ανίατου νοσήματος.

Στην έννοια της κλήσης σε ακρόαση υπάγεται και η κλήση σε απολογία του άρθρου 135 Υ.Κ.

Τόσο από τη γενική αρχή του δικαίου όσο και από το άρθρο 20Σ δεν απαιτείται κλήση σε ακρόαση για τη διενέργεια υπηρεσιακών μεταβολών που δεν οφείλονται σε υπαίτια συμπεριφορά του υπαλλήλου ή στηριζόμενων στα στοιχεία υπηρεσιακής τους απόδοσης ή που κινούνται αυτεπαγγέλτως από τη διοίκηση, όπως η συνεκτίμηση δυσμενών στοιχείων κατά τη διαδικασία προαγωγής ή η λύση της υπαλληλικής σχέσης λόγω ορίου ηλικίας.[171]

Σημαντική προσθήκη στον ΚΔΔιαδ αποτελεί η διάταξη του άρθρου 7 του Ν. 4325/2015 με την οποία προστέθηκε στο τέλος του άρθρου 4 του ΚΔΔιαδ παράγραφος 3, αποκαθιστώντας το κενό που υπήρχε στον νόμο ως προς την υποχρέωση των Διευθύνσεων Διοικητικού των Δημοσίων Υπηρεσιών, Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ., για έγγραφη ενημέρωση των αιτούντων υπαλλήλων για την πρόοδο υποθέσεών τους σχετικών με θέματα υπηρεσιακής κατάστασης που εκκρεμούν ενώπιόν τους, εντός των προθεσμιών που τίθενται στην παρ. 1 του ίδιου άρθρου (γενική προθεσμία 50 ημερών, εφόσον από ειδικές διατάξεις δεν προβλέπονται

[171] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 534-535.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

μικρότερες προθεσμίες), εφόσον δεν έχει διεκπεραιωθεί η υπόθεσή τους εντός της ως άνω προθεσμίας.

Με τη διάταξη αυτή διασφαλίζεται και για τους δημοσίους υπαλλήλους το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της παρ. 3 του άρθρου 10Σ, με το οποίο θεσπίζεται η υποχρέωση της διοίκησης να απαντά στα αιτήματα για παροχή πληροφοριών και χορήγηση εγγράφων, ιδίως πιστοποιητικών δικαιολογητικών και βεβαιώσεων, εντός προθεσμίας όχι μεγαλύτερης των εξήντα (60) ημερών.

Νομολογιακά έχει κριθεί ότι οι διοικητικές αρχές υποχρεούνται να αποφαίνονται επί όλων των αιτημάτων των ενδιαφερομένων, πλην αυτών που είναι προδήλως παράνομα ή επαναλαμβάνονται με τρόπο καταχρηστικό. Επομένως, επιβάλλεται και σε περίπτωση που υπάλληλος υποβάλλει στην Υπηρεσία του αίτημα μετάταξης, για το οποίο αυτός κατέχει το απαιτούμενο από το νόμο τυπικό προσόν, η Υπηρεσία να εξετάζει την υπόθεσή του και να αποφασίζει ρητώς για την αποδοχή ή απόρριψη του αιτήματος μετατάξεως με αιτιολογημένη κρίση, που υπόκειται σε δικαστικό έλεγχο.[172]

4.2. Η ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Ένας από τους τέσσερις τρόπους ελέγχου της δημόσιας διοίκησης κατά την ελληνική έννομη τάξη, είναι και ο δικαστικός έλεγχος των διοικητικών πράξεων.

Η δικαστική προστασία του διοικούμενου προβλέπεται στο άρθρο 20 παρ. 1Σ, όπου θεσμοθετείται το δικαίωμα καθενός, στην παροχή έννομης προστασίας από τα δικαστήρια, όπου μπορεί να αναπτύξει τις απόψεις του για δικαιώματα ή συμφέροντά του, όπως ο νόμος ορίζει, ενώ στην παρ. 2 του ως άνω άρθρου, θεσπίζεται το δικαίωμα της προηγούμενης ακρόασης του ενδιαφερόμενου για κάθε διοικητική ενέργεια ή μέτρο που λαμβάνεται σε βάρος των δικαιωμάτων του.

Περαιτέρω, στο άρθρο 94Σ, ορίζεται ποια είναι τα Διοικητικά Δικαστήρια και τι είδους διοικητικές διαφορές υπάγονται στην αρμοδιότητά τους, ενώ στο άρθρο 95Σ ρυθμίζεται η αρμοδιότητα του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Ο δικαστικός έλεγχος της Διοίκησης αποτελεί ουσιώδες στοιχείο του Κράτους Δικαίου. Περιλαμβάνει ενέργειες ή παραλήψεις των οργάνων του κράτους οι οποίες εκδίδονται κατά παράβαση της αρχής της νομιμότητας και αποτελεί το

[172] ΣτΕ 3500/2002, 2684/2010.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

κατ΄εξοχήν μέσο προστασίας των ατομικών ελευθεριών και γενικότερα όλων των δικαιωμάτων που αναγνωρίζονται στον πολίτη.[173]

Στο ως άνω πλαίσιο εντάσσεται και η δικαστική προστασία των δημοσίων υπαλλήλων, στις περιπτώσεις που προκαλείται βλάβη των δικαιωμάτων και γενικότερα των νόμιμων συμφερόντων τους, από την παράνομη άσκηση ή την παράλειψη άσκησης των αρμοδιοτήτων άλλων οργάνων του κράτους που είναι επιφορτισμένα με την έκδοση διοικητικών πράξεων ή τη διενέργεια νομικών πράξεων, σχετικών με την ικανοποίηση δικαιωμάτων των υπαλλήλων.[174]

Με τις διατάξεις των άρθρων 94 και 95 του Συντάγματος παρέχεται ένα ολοκληρωμένο σύστημα διοικητικής δικαιοσύνης, στο πλαίσιο του οποίου οι κάθε είδους διοικητικές διαφορές υπάγονται στη δικαιοδοσία των τακτικών, με την ευρεία έννοια, διοικητικών δικαστηρίων.

Οι διοικητικές διαφορές διακρίνονται σε ακυρωτικές και σε διαφορές ουσίας, ενώ το κριτήριο της διακρίσεώς τους είναι η εξουσία του δικαστηρίου, δηλαδή η έκταση ελέγχου των στοιχείων της διαφοράς και οι συνέπειες της απόφασης.

Στην ακυρωτική διαφορά το δικαστήριο ελέγχει τη νομιμότητα της κανονιστικής ή ατομικής διοικητικής πράξης ή την παράλειψη έκδοσης μιας διοικητικής πράξης, χωρίς να μπαίνει στην ουσία της, μην εκτιμώντας δηλαδή τα πραγματικά περιστατικά τα οποία αποτελούν προϋποθέσεις εφαρμογής των κανόνων και ακυρώνει την διοικητική πράξη ή παράληψη. Ένδικο βοήθημα στην ακυρωτική διαφορά είναι η αίτηση ακυρώσεως. Προϋπόθεση για την παραδεκτή αίτηση ακυρώσεως αποτελεί η ύπαρξη εκτελεστής διοικητικής πράξης.[175]

Στην περίπτωση της διαφοράς ουσίας, το ένδικο βοήθημα που προβλέπεται είναι η προσφυγή και αίτημα αποτελεί η ακύρωση της πράξης ή η ακύρωση της παράλειψης ή η καταδίκη του ΔΝΠ στην καταβολή ορισμένου χρηματικού ποσού. Η προστασία που παρέχεται στον διοικούμενο στις διοικητικές διαφορές ουσίας σε σχέση με εκείνη που παρέχεται στις ακυρωτικές, είναι πληρέστερη, διότι στις πρώτες ερευνάται όχι μόνο η νομιμότητα αλλά και η ουσία της υπόθεσης και η ακυρωτική απόφαση καταλαμβάνει, όχι μόνο τις παράνομες διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις, αλλά παρέχει προστασία και κατά άλλων ενεργειών της διοίκησης.[176]

---

[173] Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., 1999, σελ. 136.
[174] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ. 173.
[175] ΣτΕ 3920/2014.
[176] Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., 1999, σελ. 141-142.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Αυτονόητο είναι ότι οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι υπάλληλοι της Βουλής, δικαιούνται να ασκήσουν το ένδικο (γενικό) βοήθημα της αίτησης ακυρώσεως κατά παράνομων διοικητικών πράξεων ενώπιον του ΣτΕ και των τακτικών διοικητικών δικαστηρίων (Διοικητικό Πρωτοδικείο και Διοικητικό Εφετείο), τόσο για εκείνες που αφορούν τις υπηρεσιακές μεταβολές, όσο και γενικότερα.[177]

Τα ένδικα βοηθήματα που μπορεί να ασκήσει ο δημόσιος υπάλληλος στα πλαίσια της δικαστικής προστασίας του είναι, η αίτηση ακυρώσεως, η υπαλληλική προσφυγή, η προσφυγή (ουσίας), η αγωγή και η «έφεση» στο Ελεγκτικό Συνέδριο.[178]

Οι περιορισμοί ως προς την έκταση της παρούσας εργασίας, δεν επιτρέπουν την αναλυτική αναφορά σε όλα τα παραπάνω μέσα, παρά μόνο σε ορισμένα από αυτά, τα οποία και απασχολούν ως επί το πλείστον τη Δημόσια Διοίκηση.

Ειδικότερα, για τις υπαλληλικές προσφυγές που άπτονται ζητημάτων υπηρεσιακής κατάστασης και πειθαρχικής ευθύνης, κατά το άρθρο 1 παρ. 1 και 2 του Ν. 702/1977 (ΦΕΚ Α΄268) όπως ισχύει, στην αρμοδιότητα του Τριμελούς Διοικητικού Εφετείου, υπάγεται, μεταξύ άλλων, η εκδίκαση αιτήσεων ακυρώσεως ατομικών πράξεων διοικητικών αρχών που αφορούν τον διορισμό και την εν γένει υπηρεσιακή κατάσταση των λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού και των λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, την πρόσληψη και κατάσταση γενικά του προσωπικού του δημοσίου, των ΟΤΑ α΄ και β΄ βαθμού και λοιπών νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, ανεξάρτητα από τη φύση της σχέσης που το συνδέει, καθώς και την πρόσληψη και την κατάσταση γενικά του προσωπικού νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, όπου η πρόσληψη αυτή γίνεται με βάση ειδική διοικητική διαδικασία.

Αντίστοιχα, στην κατά πρώτο και τελευταίο βαθμό αρμοδιότητα του ΣτΕ υπάγονται μεταξύ άλλων, οι αιτήσεις ακυρώσεως που αφορούν: α) το διορισμό και την υπηρεσιακή κατάσταση γενικά των δικαστικών λειτουργών και του κύριου προσωπικού του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, β) τον διορισμό και την παύση των καθηγητών πρώτης βαθμίδας της ανώτατης εκπαίδευσης (πανεπιστημιακού και τεχνολογικού τομέα), γ) το διορισμό και παύση των μετακλητών ή επί θητεία ανωτάτων υπαλλήλων, δ) την προαγωγή στο βαθμό του

[177] Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1999, σελ. 307.
[178] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ.174.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Γενικού Διευθυντή ή την ανάθεση καθηκόντων για ορισμένο χρόνο κατόπιν επιλογής σε Προϊσταμένους Γενικών Διευθύνσεων των υπηρεσιών του Δημοσίου και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, ε) την απόλυση υπαλλήλου, εφόσον η αίτηση ακυρώσεως είναι συναφής με προσφυγή κατ΄ αποφάσεως πειθαρχικού συμβουλίου που έχει επιβάλει ποινή οριστικής παύσης.

Περαιτέρω, στο άρθρο 7 του ανωτέρω νόμου, καθορίζονται οι διοικητικές διαφορές ουσίας που υπάγονται στην αρμοδιότητα του Τριμελούς Διοικητικού Πρωτοδικείου, μεταξύ των οποίων είναι, αυτές που αφορούν τις εν γένει ασφαλιστικές σχέσεις μεταξύ των φορέων και των ασφαλισμένων ή των εργοδοτών, την υγειονομική περίθαλψη των υπαλλήλων, των λοιπών ασφαλισμένων του δημοσίου και των μελών των οικογενειών τους, διοικητικές διαφορές εξ αγωγών περί αποζημιώσεως κατά του Δημοσίου ή Ν.Π.Δ.Δ. ένεκα παρανόμων πράξεων ή παραλήψεων των οργάνων τους, καθώς και οι προσφυγές κατά των πράξεων που εκδίδονται επί ενδικοφανούς προσφυγής.

Ειδικότερα, ο τακτικός δημόσιος υπάλληλος (και ο δόκιμος και ο επί θητεία υπάλληλος), έχει τη δυνατότητα να προσβάλλει με αίτηση ακυρώσεως όλες τις διοικητικές πράξεις ή παραλείψεις οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας, με τις οποίες προκαλείται βλάβη των εννόμων συμφερόντων του και δεν προσβάλλονται με το ένδικο βοήθημα της υπαλληλικής προσφυγής. Ενδεικτικά, μπορεί να είναι οι ρητές ή σιωπηρές πράξεις που αφορούν τοποθέτηση του υπαλλήλου, μετακίνησή του, μετάθεσή του, αρχαιότητα, προαγωγή, μετάταξη, ένταξη, χορήγηση αδειών, απόσπαση, ή την επιβολή, σε δεύτερο βαθμό, των πειθαρχικών ποινών του προστίμου αποδοχών ενός μηνός ή της ποινής της επίπληξης, που δεν προσβάλλονται με υπαλληλική προσφυγή, αλλά με αίτηση ακυρώσεως.[179]

Ως κύριος λόγος ακυρώσεως που μπορεί να θεμελιώσει την ακύρωση των προαναφερόμενων πράξεων, είναι η νομιμότητα της αιτιολογίας αυτών, ιδίως στις ατομικές διοικητικές πράξεις που εκδίδονται κατά διακριτική ευχέρεια του αρμόδιου οργάνου, ζήτημα το οποίο χρήζει ευρείας ανάλυσης, το οποίο όμως δεν αποτελεί αντικείμενο της παρούσας εργασίας.

Το δικαίωμα του ένδικου βοηθήματος της υπαλληλικής προσφυγής του άρθρου 142 ΥΚ ενώπιον του ΣτΕ και του Διοικητικού Εφετείου αναπτύχθηκε ειδικότερα στο κεφάλαιο των ένδικων μέσων που παρέχονται στον υπάλληλο στα πλαίσια της

[179] Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., 1999, σελ. 174.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

πειθαρχικής διαδικασίας. Ωστόσο, τα σημαντικά σημεία που θα πρέπει να τύχουν προσοχής, αναφορικά με την υπαλληλική προσφυγή, είναι ότι η υπαλληλική προσφυγή ασκείται στο ΣτΕ, αρμοδιότητα η οποία καθορίζεται από το Σύνταγμα και συνεπώς δεν μπορεί να καταργηθεί με νομοθετικές διατάξεις, αποτελεί δε, προσφυγή ουσίας διότι εξετάζεται εκ νέου η υπόθεση τόσο ως προς τη νομιμότητα, όσο και ως προς τα πραγματικά περιστατικά.

Επίσης, με προσφυγή προσβάλλονται μόνο οι αποφάσεις των Υπηρεσιακών ή Πειθαρχικών Συμβουλίων περί απόλυσης ή υποβιβασμού των υπαλλήλων, όχι όμως και οι διοικητικές πράξεις που εκδίδονται για την εκτέλεσή τους (απόφαση Υπουργού, Περιφερειάρχη, Δημάρχου κ.λ.π.), οι οποίες προσβάλλονται με το ένδικο βοήθημα της αίτησης ακυρώσεως και η εκδίκασή τους υπάγεται στην αρμοδιότητα του Διοικητικού Εφετείου.

Επιπλέον, διοικητικές πράξεις σχετικές με θέματα υγειονομικής περίθαλψης των δημοσίων υπαλλήλων, αποτελούν μέρος της υπαλληλικής τους κατάστασης και προσβάλλονται με αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του ΣτΕ ή του οικείου Διοικητικού Εφετείου, ανάλογα με την ιδιότητα του υπαλλήλου, ως ανωτάτου ή μη.[180]

Σε συνάφεια με τα παραπάνω, δεν αποκλείεται η περίπτωση, αίτηση κατά ένα μέρος να στρέφεται κατά απόφασης Υ.Σ. (συλλογικού οργάνου διοίκησης) με την οποία ο υπάλληλος κρίθηκε ως μη μονιμοποιητέος, οπότε θα έχει χαρακτήρα προσφυγής ουσίας, υπαγόμενης στην αρμοδιότητα του ΣτΕ, ενώ κατά ένα άλλο μέρος να στρέφεται κατά της πράξης με την οποία απολύθηκε (πράξη μονομελούς οργάνου διοίκησης), οπότε θα έχει χαρακτήρα αίτησης ακυρώσεως, η εκδίκαση της οποίας υπάγεται στην αρμοδιότητα του Διοικητικού Εφετείου. Στην περίπτωση αυτή λόγω της συνάφειας του παρακολουθηματικού χαρακτήρα της πράξης απόλυσης ως προς την απόφαση του Υ.Σ. επιβάλλει στο ΣτΕ να κρατήσει και να δικάσει την αίτηση στο σύνολό της.[181]

Στο ίδιο πνεύμα, στην παρ. 4 του άρθρου 2 του Ν. 702/1977, προβλέπεται ότι εάν το ΣτΕ κρίνει ότι κάποιες από τις προσβαλλόμενες διά της εισαχθείσας σε αυτό αίτησης ακυρώσεως πράξεις, δεν υπάγονται στην αρμοδιότητά του, μπορεί, ή να δικάσει την αίτηση ακυρώσεως ως προς την πράξη που υπάγεται στην αρμοδιότητά του και να παραπέμψει κατά τα λοιπά στο αρμόδιο Διοικητικό

[180] ΣτΕ 1898/1989.
[181] ΣτΕ 2227/1981, 468/1992.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Εφετείο, ή συντρέχοντος ορισμένου σπουδαίου λόγου να δικάσει εξ΄ ολοκλήρου την αίτηση ακυρώσεως.

Συμπερασματικά, θα λέγαμε ότι ο δικαστικός έλεγχος παρουσιάζει πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα. Στα πλεονεκτήματά του συγκαταλέγονται, η εξασφάλιση αντικειμενικής κρίσης, η δημιουργία αίσθησης ασφάλειας στους διοικούμενους, η εμπέδωση της αρχής της ισότητας όλων απέναντι στο νόμο και ο περιορισμός της αυθαίρετης δράσης της δημόσιας διοίκησης.

Αντίστοιχα, ως μειονεκτήματα του δικαστικού ελέγχου θα μπορούσαν να θεωρηθούν, η βραδύτητα της διαδικασίας της δίκης, η οικονομική και ψυχική ταλαιπωρία που συνεπάγεται η εμπλοκή του διοικούμενου σε αυτή, καθώς και ο φόβος του διοικούμενου και ιδίως του υπαλλήλου, να στραφεί κατά της διοίκησης με την οποία επιθυμεί να διατηρεί καλές σχέσεις, λόγω του διαρκούς χαρακτήρα αυτής, αλλά και λόγω της ενδεχόμενης «ευθιξίας» των διοικητικών οργάνων, όταν οι πράξεις τους προσβάλλονται επί ακυρώσει.

4.3. Ο ΣΥΝΗΓΟΡΟΣ ΤΟΥ ΠΟΛΙΤΗ

Περαιτέρω, στο σύστημα ελέγχου της δημόσιας διοίκησης εντάσσεται και ο έλεγχος από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές ή ενδιάμεσος έλεγχος, κατά το σκανδιναβικής καταγωγής πρότυπο του θεσμού του κοινοβουλευτικού επιτρόπου (Obudsman),[182]ο οποίος στη χώρα μας εισήχθη με το Μεσολαβητή Διοικήσεως ως διοικητικό όργανο (Ν. 2266/1994) που στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με τον συνταγματικά κατοχυρωμένο Συνήγορο του Πολίτη.

Ο ΣτΠ έχει διαμεσολαβητικό ρόλο μεταξύ των πολιτών και της εν γένει Δημόσιας Διοίκησης και ο έλεγχός του είναι ανεξάρτητος από τον διοικητικό αυτοέλεγχο. Μπορεί όμως να ζητήσει από τον ενδιαφερόμενο να ασκήσει διοικητική προσφυγή και στην περίπτωση αυτή, δεν επιλαμβάνεται της υπόθεσης πριν αποφασίσει το αρμόδιο όργανο ή παρέλθει άπρακτη η προθεσμία τριών μηνών από την άσκηση

[182] Ο θεσμός του «Obudsman» πρωτοεμφανίσθηκε στη Σουηδία το 1776 και καθιερώθηκε με το Σύνταγμα του 1809 έχοντας ως στόχο την αποτελεσματική και αμερόληπτη προστασία των πολιτών από τις παράνομες και αυθαίρετες ενέργειες, πράξεις και αποφάσεις της διοίκησης και της δικαιοσύνης. Τα επόμενα χρόνια, μεταφυτεύτηκε στην Φινλανδία (1919), στη Δανία (1953) όπου και εξελίχθηκε, στη Γερμανία (1956) με ειδική αποστολή την περιφρούρηση των θεμελιωδών πολιτικών δικαιωμάτων των στρατευμένων, στη Νορβηγία (1963), τις ΗΠΑ (1966), Μ. Βρετανία (1967), Γαλλία (1973), Πορτογαλία (1976), Ισπανία (1981), Ολλανδία (1981),Κύπρο (1991), Βέλγιο (1992) κ.λ.π. Από το 1992 με την εφαρμογή της Συνθήκης του Μάαστριχτ, η Ευρώπη έχει αποκτήσει τον δικό της Obudsman που ελέγχει τις υπηρεσίες της Ε.Ε. , Μπεσίλα-Μακρίδη Ε., 2004, σελ. 264.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

της προσφυγής.[183]Ερευνά, κυρίως, περιπτώσεις κατά τις οποίες όργανο δημόσιας υπηρεσίας, με πράξεις ή παραλήψεις του προσβάλλει δικαίωμα ή συμφέρον προστατευόμενο από το Σύνταγμα και το νόμο, δεν προβαίνει στην εκπλήρωση υποχρεώσεων που προκύπτουν από την εκτέλεση τελεσίδικων δικαστικών αποφάσεων, διατάξεων νόμων, ατομικών διοικητικών πράξεων και ενεργεί ή παραλείπει νόμιμη οφειλόμενη ενέργεια κατά παράβαση των αρχών της χρηστής διοίκησης και της διαφάνειας ή κατά κατάχρηση εξουσίας, με κύριο σκοπό την προστασία των δικαιωμάτων του πολίτη, την καταπολέμηση της κακοδιοίκησης και την τήρηση της νομιμότητας.

Κατά την έρευνά του ο ΣτΠ μπορεί να διενεργήσει αυτοψία, να παραγγείλει πραγματογνωμοσύνη, να έχει πρόσβαση σε δημόσια έγγραφα και στοιχεία, ενώ η άρνηση συνεργασίας κατά τη διεξαγωγή της έρευνας συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα του αρμόδιου υπαλλήλου το οποίο, υπό προϋποθέσεις, δύναται να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης.[184]

Το αποτέλεσμα της έρευνας του ΣτΠ αποτυπώνεται σε πόρισμα, το οποίο γνωστοποιεί στον καθ΄ ύλην αρμόδιο Υπουργό και τις αρμόδιες υπηρεσίες και διαμεσολαβεί με κάθε πρόσφορο μέσο για την επίλυση του προβλήματος του πολίτη. Στο πόρισμα, διατυπώνονται οι προτάσεις του για την επίλυση του προβλήματος του πολίτη ενώ μπορεί επίσης να τάσσεται προθεσμία εντός της οποίας η Υπηρεσία οφείλει να ενημερώσει το Συνήγορο για τις ενέργειές της σχετικά με την εφαρμογή των προτάσεών του ή για τους λόγους που δεν επιτρέπουν την αποδοχή τους. Το πόρισμα του Συνηγόρου δεν αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη παραδεκτώς προσβλητή με αίτηση ακυρώσεως,[185] ενώ η μη συμμόρφωση του ελεγχόμενου στις προτάσεις που περιλαμβάνονται στο πόρισμα, δεν συνιστά παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας κατά την έννοια του άρθρου 45 παρ. 4 του ΠΔ 18/1989.

Κατά μία άποψη, η μη έκδοση εκτελεστών διοικητικών πράξεων από το ΣτΠ και συνεπώς ο μη δικαστικός έλεγχος αυτών, δεν συνιστά αδυναμία του θεσμού αλλά

[183] Άρθρο 4 Ν. 3094/2003.
[184] Ν. 3094/2003, αρ. 3 & 4, http://www.momotelia.gr.
[185] ΣτΕ 3920/2014.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

αποτελεί ουσιαστική εγγύηση της ανεξαρτησίας του εκ του γεγονότος ότι οι πράξεις του δεν υπάγονται στην ελεγκτική αρμοδιότητα άλλων οργάνων.[186]

Παρά το γεγονός ότι ο ελεγκτικός-μεσολαβητικός ρόλος του ΣτΠ αποτελεί μια νέα μορφή επίλυσης διοικητικών διαφορών, η οποία εγκαθιδρύει τον πολιτισμό του διαλόγου και την αρχή των κατ΄ επιείκεια λύσεων στο εσωτερικό της μέχρι τώρα άκαμπτης Δημόσιας Διοίκησης, πάσχει εκ του γεγονότος ότι στερείται αποφασιστικής εξουσίας.[187]

Σύμφωνα με την Ετήσια Έκθεση του Συνηγόρου του Πολίτη έτους 2018,[188] ο αριθμός των αναφορών που δέχτηκε συνέχισε να ακολουθεί ποσοστιαία αυξητική πορεία της τάξης του 36% κατά την τελευταία τετραετία, με το μεγαλύτερο μέρος αυτών να αφορά περιστατικά κακοδιοίκησης σε παραδοσιακούς τομείς, όπως η κοινωνική ασφάλιση και πρόνοια, η διάρθρωση, στελέχωση και χρηματοδότηση υπηρεσιών της Τοπικής Αυτοδιοίκησης α΄ και β΄ βαθμού κ.λ.π.

Ωστόσο, σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν. 3094/2003, στην αρμοδιότητα του ΣτΠ δεν υπάγονται θέματα που αφορούν την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού των δημοσίων υπηρεσιών,[189] με εξαίρεση τις περιπτώσεις που ο Συνήγορος ενεργεί ως φορέας προώθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλής, χρώματος, εθνικής ή εθνοτικής καταγωγής, γενεαλογικών καταβολών, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή χρόνιας πάθησης, ηλικίας, οικογενειακής ή κοινωνικής κατάστασης, σεξουαλικού προσανατολισμού, ταυτότητας ή χαρακτηριστικών φύλου. Εξαιρούνται της αναρμοδιότητας του Συνηγόρου και οι διοικητικές διαφορές υπηρεσιακής κατάστασης για λόγους ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, σύμφωνα με το άρθρο 13 παρ. 6 του Ν. 3488/2006.

Κρίσιμο σημείο ως προς τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 3 του Ν.3094/2003, συνιστά κατά τον Βασίλειο Τζέμο, η οριοθέτηση της έννοιας «δημόσια υπηρεσία» διατυπώνοντας την άποψη ότι η έννοια της δημόσιας υπηρεσίας χρησιμοποιείται με το λειτουργικό και όχι με το οργανικό κριτήριο, οπότε το κώλυμα της

[186] Αιτιολογική Έκθεση Ν. 2477/1997 «Συνήγορος του πολίτη και Σώμα Επιθεωρητών Ελεγκτών Δημόσιας Διοίκησης», http://www.momotelia.gr.

[187] Δημολιού Χ., 2019, σελ.65-66.

[188] www.synigoros.gr.

[189] Βλ. αιτιολογική έκθεση του Ν. 3094/2003, «σκοπός των εξαιρέσεων αυτών είναι άλλοτε μεν να αποφευχθεί η ανάμειξη της Αρχής σε θέματα που ανήκουν στην πολιτική ευθύνη της Κυβέρνησης ή εντάσσονται στον σκληρό πυρήνα του κράτους, άλλοτε δε να διαφυλαχθεί η αρχή της διάκρισης των εξουσιών ή η ανεξαρτησία των άλλων ανεξάρτητων αρχών».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

υπηρεσιακής κατάστασης εκτείνεται σε όλον τον στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Αναφορικά με την έννοια «υπηρεσιακή κατάσταση» η οποία περιλαμβάνεται επίσης, στη γραμματική διατύπωση του ως άνω άρθρου, ο ίδιος, φαίνεται να υιοθετεί τον ορισμό που πρότεινε ομάδα εργασίας που συστάθηκε στο Συνήγορο κατά την τροποποίηση του εγχειριδίου εργασιών του, σύμφωνα με τον οποίο «*Εντάσσονται στην έννοια της υπηρεσιακής κατάστασης όλα τα προβλήματα που απορρέουν από σχέση εργασίας με δημόσιο φορέα, τα οποία εμπεριέχουν ιεραρχική σχέση εργασίας ή εντολές ως προς την εκτέλεση του έργου και ανάγονται άμεσα ή έμμεσα σε περιοδική καταβολή αποδοχών, επιδομάτων ή κάθε είδους μισθού, καθώς και καταβολή εισφορών υπέρ κοινωνικοασφαλιστικών οργανισμών με την οποία επιβαρύνεται ο εργοδότης-Δημόσιο, ακόμα και αν τα προβλήματα αυτά εκκρεμούν και μετά τη λήξη της σχέσης».* Κατά τον παραπάνω ορισμό, στην έννοια της υπηρεσιακής κατάστασης υπάγονται, ανεξαρτήτως ονομασίας, σχέσης εργασίας, κατηγορίας ή κλάδου, όλοι όσοι έχουν προσδιορισμένη ή και απροσδιόριστη χρονικά σχέση εργασίας με συγκεκριμένο υπηρεσιακό πλαίσιο με δημόσια υπηρεσία, δηλαδή, οι δημοσίου δικαίου υπάλληλοι ή λειτουργοί των δημοσίων υπηρεσιών, οι εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, οι ασκούμενοι, οι εργαζόμενοι με σχέση έμμισθης εντολής, οι μετακλητοί και οι κάτοχοι πολιτικής θέσης αιρετοί ή ορισμένοι, με εξαίρεση τους συμβασιούχους έργου των δημοσίων υπηρεσιών. Εξαιρούνται λοιπόν της έννοιας της υπηρεσιακής κατάστασης οι συμβασιούχοι έργου των δημοσίων υπηρεσιών.

Περαιτέρω, στην περίπτωση που ο Συνήγορος επιλαμβάνεται αναφοράς, η οποία σωρεύει αίτημα που άπτεται τόσο του κώδικα διοικητικής διαδικασίας (π.χ. μη τήρηση προθεσμίας), όσο και αμιγούς υπηρεσιακού θέματος (π.χ. παράλειψη προαγωγής), ο Συνήγορος θα δηλώσει αναρμοδιότητα για το θέμα υπηρεσιακής κατάστασης. Στο κώλυμα αναρμοδιότητάς του εντάσσονται και τα μη δικαστικά κριθέντα υπηρεσιακά ζητήματα.[190]

Ανατρέχοντας στις σχετικές υποθέσεις που κρίθηκαν από τον ΣτΠ το έτος 2018, διαπιστώνεται ότι η παρέμβασή του σε θέματα που αφορούν στην υπηρεσιακή κατάσταση δημοσίων υπαλλήλων ήταν μικρής έκτασης, η δε αντιμετώπισή τους

[190] Τζέμος Β., 2012, σελ. 138-143.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περιορίστηκε στο μέτρο που θιγόταν ο κανόνας της ίσης μεταχείρισης, αφήνοντας το πεδίο της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων εκτός της εμβέλειας προστασίας του.

Ενδεικτικές περιπτώσεις που περιλαμβάνονται στην έκθεση του Συνηγόρου έτους 2018 είναι οι εξής: α) παρέμβαση λόγω αναφοράς εκπαιδευτικού που αιτήθηκε την ανανέωση της απόσπασής του, την οποία είχε ζητήσει προκειμένου να παρέχει την κατάλληλη και εξειδικευμένη φροντίδα στο τέκνο του που έπασχε από χρόνια πάθηση και η οποία είχε απορριφθεί λόγω ελλιπούς μοριοδότησης, β) περίπτωση πρόσληψης πτυχιούχου ψυχολόγου ορφανοτροφείου, όπου στα απαιτούμενα προσόντα προβλεπόταν, μεταξύ άλλων, ότι οι υποψήφιοι έπρεπε να είναι θηλυκού γένους και ηλικίας από 25-40 ετών, κριτήρια που «αντιβαίνουν στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, αλλά εν γένει υπονομεύουν την προσπάθεια διαμόρφωσης μιας κοινής αντίληψης που αντιστρατεύεται στερεότυπα και προκαταλήψεις», γ) συνταξιοδότηση λόγω γήρατος πατέρα παιδιού με αναπηρία, αλλά και παρεμβάσεις σε θέματα παρακρατηθέντων εισφορών και μη επιστροφής καλοπίστως εισπραχθέντων παροχών.[191]

4.4. Η ΝΟΜΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Σημαντικό βήμα προς την κατεύθυνση της προστασίας του υπαλλήλου κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων αποτελεί ο Ν. 3200/2003, όπως ισχύει, με τον οποίο θεσπίζεται ειδική διάταξη που αφορά τη νομική κάλυψη των δημοσίων υπαλλήλων (παρ. 7, αρ. 24).

Ειδικότερα, προβλέπεται ότι στους μονίμους υπαλλήλους των Υπουργείων, Περιφερειών και Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, κατά των οποίων ασκείται ποινική δίωξη για αδικήματα που τους αποδίδονται στο πλαίσιο της εκτέλεσης των υπηρεσιακών τους καθηκόντων, παρέχεται το δικαίωμα νομικής στήριξης από εκπροσώπους του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Εξαιρούνται οι περιπτώσεις που η άσκηση ποινικής δίωξης εναντίον υπαλλήλου αποτελεί συνέπεια καταγγελίας εκ μέρους της υπηρεσίας, οπότε αυτός στερείται αυτής της νομικής συνδρομής. Ως υπηρεσία

[191] Ετήσια έκθεση του ΣτΠ έτους 2018, www.synigoros.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

νοείται όχι μόνο η δημόσια υπηρεσία στην οποία ανήκει οργανικά ο διωκόμενος υπάλληλος, αλλά κάθε δημόσια υπηρεσία (το Δημόσιο γενικότερα).[192]

Η νομική παράσταση και στήριξη από εκπροσώπους του Ν.Σ.Κ. των μονίμων υπαλλήλων σύμφωνα με τα παραπάνω, καλύπτει και το στάδιο της προανακριτικής διαδικασίας με την προϋπόθεση ότι αυτό έπεται της ποινικής δίωξης.

Επιπλέον, η νομική κάλυψη ισχύει και στην περίπτωση που ασκείται ποινική δίωξη κατά του υπαλλήλου από τον εισαγγελέα αυτεπαγγέλτως, με την προϋπόθεση το διαπραχθέν αδίκημα να μη συνιστά συγχρόνως και πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη εναντίον του.[193]

Περαιτέρω, με τη διάταξη του άρθρου 218 του Ν. 4555/2018 (ΦΕΚ 133/Α΄), προστίθεται άρθρο 244Α στο Ν. 3852/2010 αναφορικά με τη νομική στήριξη των υπαλλήλων των Ο.Τ.Α. α΄ και β΄ βαθμού, των οποίων η νομική εκπροσώπηση συντελείται από δικηγόρο του Δήμου ή της Περιφέρειας ή αν δεν υπάρχει, από πληρεξούσιο δικηγόρο, ύστερα από αίτηση του υπαλλήλου προς τον οικείο δήμαρχο ή περιφερειάρχη, θετική εισήγηση της υπηρεσίας και απόφαση του αρμόδιου οργάνου για την έγκριση της δαπάνης που θα προκληθεί. Προϋπόθεση έγκρισης της δαπάνης παροχής νομικής προστασίας κατά τα παραπάνω, είναι να προκύπτει με σαφήνεια η ύπαρξη αιτιώδους συνάφειας μεταξύ της ποινικής δίωξης που ασκήθηκε κατά του διωκόμενου υπαλλήλου, με την άσκηση των καθηκόντων του, ήτοι με πράξεις ή παραλείψεις που τελέσθηκαν εντός του πλαισίου των αρμοδιοτήτων του στην Υπηρεσία.

Το δικαίωμα νομικής προστασίας κατά τις ανωτέρω διατάξεις, παρέχεται και στους αιρετούς των δήμων και των περιφερειών, ενώ επεκτείνεται και στους υπαλλήλους των Νομικών Προσώπων τους.

Η ανάγκη θεσμοθετημένης νομικής προστασίας του υπαλλήλου τα τελευταία χρόνια καθίσταται περισσότερο εμφανής από ποτέ, καθώς ο υπάλληλος ασκώντας τα καθήκοντά του εντός ενός θεσμικού περιβάλλοντος, το οποίο χαρακτηρίζεται από πολυνομία, ενδέχεται να προβεί σε κάποια λανθασμένη ενέργεια για την οποία να διωχθεί ποινικά.

---

[192] Γνωμοδότηση Γ΄ Τμήματος Ν.Σ.Κ. αριθμ. 48/2008.

[193] Εγκύκλιοι Υπουργείου Εσωτερικών ΔΙΔΑΔ/Φ.64β/449/οικ.9539/8-4-2009, ΔΙΔΑΔ/Φ.64β/485/οικ./29-6-2009.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Επιπλέον, ειδικά τα τελευταία χρόνια που η χώρα βίωσε την οικονομική και θεσμική κρίση που όλοι γνωρίσαμε, ο υπάλληλος αποτελεί στόχο επικριτικών σχολίων και καχύποπτων έως και επιθετικών κάποιες φορές συμπεριφορών εκ μέρους των πολιτών, ειδικά σε υπηρεσίες αιχμής όπως είναι οι Πολεοδομίες, οι Τεχνικές Υπηρεσίες, οι Υπηρεσίες Κοινωνικών παροχών, οι Ελεγκτικές Υπηρεσίες κ.λ.π., με συνέπεια να καθίσταται περισσότερο ευάλωτος σε καταγγελίες που μπορεί να οδηγήσουν στην άσκηση ποινικής δίωξης εναντίον του.

Συμπερασματικά, προκύπτει ότι η παροχή Νομικής Προστασίας στους υπαλλήλους, που ενεργώντας για το συμφέρον της υπηρεσίας, στα πλαίσια της κείμενης νομοθεσίας, διώκονται ποινικά, αποσκοπεί στη αποφυγή οποιασδήποτε οικονομικής επιβάρυνσής τους στα πλαίσια μιας δίκης και ανάγεται σε ζήτημα, κυρίως ηθικής φύσης, συνιστά δε περίπτωση προστασίας του διοικούμενου, αφού και το προσωπικό αυτό, περιλαμβάνεται στους εν ευρεία έννοια διοικούμενους.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^{ο} : ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΚΡΙΣΗ

Από το 2010 η Ελλάδα εισήλθε σε μία περίοδο που από πολλούς χαρακτηρίστηκε ως οικονομική και δημοσιονομική κρίση. Οι περισσότεροι αναλυτές θεώρησαν ως αιτία το υψηλό δημόσιο χρέος και τα λεγόμενα, δίδυμα ελλείμματα, το εμπορικό έλλειμμα και το έλλειμμα στον προϋπολογισμό.

Στο πλαίσιο αναζήτησης των αιτίων της οικονομικής κρίσης, η Δημόσια Διοίκηση βρέθηκε στο επίκεντρο της προσοχής και υποστηρίχθηκε από πολλούς ότι το μεγάλο και αναποτελεσματικό κράτος, τόσο ως προς τον αριθμό των υπαλλήλων, όσο και των υφιστάμενων φορέων, αλλά και η ανεπάρκεια του υπαλληλικού σώματος, αποτέλεσαν τη βασική αιτία της.

Αυτή την αντίληψη απαξίωσης, επιβεβαιώνουν και τα δημοσκοπικά ευρήματα της εποχής, κατά τα οποία, το 2015 το 67,2% συμφωνούσε με την κατάργηση της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων, ποσοστό που το 2016 μειώθηκε στο 62,5%.[194]

Συναφώς και η αιτιολογική έκθεση του Ν.4024/2011 αντικατοπτρίζει την αντίληψη περί αναποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης, καθώς αναφέρει ότι «*ο ελληνικός δημόσιος τομέας παρουσιάζει χρόνια φαινόμενα παθογένειας στη λειτουργία του λόγω των παραδοσιακών κομματικών παρεμβάσεων και του συνεπεία αυτών κατακερματισμένου, κατευθυνόμενου και εν τέλει άκρως αποσπασματικού τρόπου εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος, προσδίδοντας στη δράση της διοίκησης τα χαρακτηριστικά της αναποτελεσματικότητας, των αργών ρυθμών, της αντιμετώπισης κατά περίπτωση, της αποσύνδεσης από τις ανάγκες της αγοράς και των απλών πολιτών, της ασταθούς εν τέλει σχέσης κράτους-πολίτη».*

Ωστόσο, ανατρέχοντας στην «έκθεση επί του οικονομικού προβλήματος της Ελλάδος» του Κυριάκου Βαρβαρέσου (1952) και του G. Langrod (1964),[195] διαπιστώνουμε ότι τα «ιστορικά χαρακτηριστικά» της ελληνικής κακοδιοίκησης που περιγράφονται σε αυτές, δεν απέχουν πολύ από αυτά που περιγράφονται στις αιτιολογικές εκθέσεις όλων σχεδόν των νεώτερων νόμων όπως ενδεικτικά του Ν.3528/2007, Ν.4024/2011, Ν.4093/2012, Ν.4369/2016.

[194] http://www.dianeosis.org/2017/03/ti-mas-emathe-i-krisi/.

[195] Αιτιολογική έκθεση Ν. 4369/2016, http://www.nomotelia.gr & https://www.recproduction.weebly.com>uploads>.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Τα ίδια προβλήματα κακοδιοίκησης διατυπώνονται και στην έκθεση του ΣτΠ έτους 2018, όπου διαπιστώνεται ότι «*ο σταθερά υψηλός αριθμός των αναφορών που κατατίθενται στην Αρχή, ενισχύει τις διαπιστώσεις του Συνηγόρου του Πολίτη για την ανάγκη σοβαρών παρεμβάσεων στους τομείς που επηρεάστηκαν καθοριστικά στα χρόνια της δημοσιονομικής κρίσης. Η αλλαγή στην καθημερινότητα των πολιτών υπήρξε ραγδαία. Η επαναφορά στην προ κρίσης «κανονικότητα» θα απαιτήσει ουσιαστικές μεταρρυθμίσεις σε πολλά και κρίσιμα πεδία διοικητικής δράσης, που συνεχίζουν να εμφανίζουν σοβαρές «συστημικές» δυσλειτουργίες, οι οποίες σε αρκετές περιπτώσεις αναδεικνύουν ακραίες μορφές κακοδιοίκησης».*[196]

Υπό το φως των ανωτέρω συνάγεται, ότι τόσο το μεγάλο κράτος, όσο και η κακοδιοίκηση αποτελούν χρόνια προβλήματα της ελληνικής διοίκησης, τα οποία παρά τις πολλές και σοβαρές θεσμικές μεταρρυθμίσεις που πραγματοποιήθηκαν για την αντιμετώπισή τους, επαναλαμβάνονται ως κυρίαρχο μοτίβο, ενώ παράλληλα, διαπιστώνεται η ανάγκη για πρόσθετες μεταρρυθμίσεις.

Για την αντιμετώπιση των παραπάνω προβλημάτων και υπό καθεστώς μεγάλων δημοσιονομικών πιέσεων, κατά την τελευταία δεκαετία, η Χώρα έλαβε άμεσα μέτρα, συνυπογράφοντας με τους εταίρους της στην Ε.Ε. τρία Μνημόνια Συνεργασίας, τα οποία περιείχαν όρους και υποχρεώσεις για την υλοποίηση σημαντικών μεταρρυθμίσεων σε ένα ευρύτατο φάσμα του Δημόσιου Τομέα, το οποίο περιελάμβανε και την αναδιοργάνωση της Δημόσιας Διοίκησης, υπό την έννοια της δημιουργίας ενός λιτού και αποτελεσματικού κράτους.

Οι μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση επιβλήθηκαν ως άμεσης προτεραιότητας, ζωτικού δημόσιου συμφέροντος, για την επίτευξη των στόχων που τέθηκαν με την υπογραφή των Μνημονίων. Είναι χαρακτηριστικό το προοίμιο της Αιτιολογικής Έκθεσης του Ν. 4024/2011, στο οποίο «*καλείται το σύνολο των οικονομικών και κοινωνικών δυνάμεων της χώρας να συμβάλλει, ώστε να καταστεί δυνατή για τα επόμενα χρόνια η παραγωγή πρωτογενών πλεονασμάτων, προκειμένου να διαφυλαχθεί η υπόσταση και η προοπτική της χώρας και να ανακτηθεί το κύρος και η ισχύς της σε οικονομικό και πολιτικό επίπεδο».*[197]

Ακριβώς λόγω της απειλής χρεοκοπίας της χώρας και των εξωτερικών πιέσεων από την Ε.Ε., την Ε.Κ.Τ., το Δ.Ν.Τ. και τις λεγόμενες «αγορές», δεν υπήρξαν

[196] www.synigoros.gr.
[197] http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περιθώρια για σχεδιασμό, στρατηγική, διαβούλευση και συναίνεση ως προς τις μεταρρυθμίσεις που επρόκειτο να εφαρμοσθούν, ώστε να διασφαλιστεί, ως ένα βαθμό, η επιτυχία τους. Αντιθέτως, μεταφέρθηκαν πολιτικές σχεδιασμένες από τεχνοκράτες και εμπειρογνώμονες, ξένους προς την ελληνική πραγματικότητα, που αποσκοπούσαν στην παραγωγή άμεσων δημοσιονομικών αποτελεσμάτων, παραβλέποντας τους εσωτερικούς παράγοντες που μπορούσαν να επηρεάσουν την επιτυχή εφαρμογή τους, όπως τη συναίνεση και την εμπιστοσύνη των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, την κουλτούρα των ελληνικών οργανισμών κ.λ.π.

Σύμφωνα και με την άποψη του Μηνά Σαματά, όπως διατυπώθηκε στο 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων που πραγματοποιήθηκε το 2013 στη Νομική Σχολή του Πανεπιστημίου Κομοτηνής, *ένας πραγματικός εκσυγχρονισμός του κράτους, συνεπάγεται «μια δημιουργική, δίκαιη και συναινετική ορθολογικότητα» για ένα αποκεντρωμένο και δικτυακό κράτος στην υπηρεσία των πολιτών.*[198]

Σε αυτό το πλαίσιο, κατά την τελευταία δεκαετία, τέθηκαν σε ισχύ μια σειρά σημαντικών νομοθετημάτων, με τα οποία επιχειρήθηκαν μεταρρυθμίσεις σε υπάρχοντες θεσμούς, θεσπίστηκαν νέοι, λήφθηκαν μέτρα και έγιναν παρεμβάσεις εξορθολογισμού της οργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών και του ανθρώπινου δυναμικού, με στόχο τη θεραπεία του «μεγάλου ασθενή» και τη δημιουργία μιας μικρότερης, ευέλικτης και πιο αποτελεσματικής δημόσιας διοίκησης.

Οι αλλαγές που προωθήθηκαν, υπήρξαν ιδιαίτερα επώδυνες για το δημοσιοϋπαλληλικό σώμα. Οι μεγάλες περικοπές στις αποδοχές και ειδικότερα: η αύξηση των ασφαλιστικών εισφορών, η κατάργηση των δώρων εορτών, του επιδόματος αδείας και πολλών άλλων επιδομάτων, οι περικοπές στα επιδόματα που διατηρήθηκαν, η κατάργηση των αμοιβών μελών συλλογικών οργάνων πλην ειδικώς αιτιολογημένων εξαιρέσεων, το «πάγωμα» της μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων για ορισμένα χρόνια και η «παράλειψη» δύο ετών από το μισθολογικό

[198] 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, 2013, «ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ Επιμέλεια: Αντώνης Μακρυδημήτρης, Ευγενία Πρεβεδούρου, Χρήστος Δετσαρίδης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, Εργασία: 238/15, σελ. 23., www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/conferences.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

τους χρόνο, αποτέλεσαν ένα σοκ για μια εργασιακή τάξη που δεν είχε μέχρι τούδε υποστεί κάτι όμοιο.[199]

Παράλληλα, αναμορφώθηκαν υπάρχοντες θεσμοί που ρύθμιζαν θέματα υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και για πρώτη φορά έγινε αντιληπτό στον δημοσιοϋπαλληλικό κόσμο, ότι παρά την συνταγματική κατοχύρωση της μονιμότητας, ήταν επιτρεπτή η κατάργηση Φορέων του δημοσίου, ή η κατάργηση ειδικοτήτων και οργανικών θέσεων, άρα και η υποχρεωτική κινητικότητα ή ακόμα και οι απολύσεις δημοσίων υπαλλήλων.

Στις ανορθολογικές πολιτικές μείωσης που εφαρμόσθηκαν, ως προς τον αριθμό των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και του μισθολογικού κόστους του δημόσιου τομέα, προστέθηκαν, οι μαζικές αποχωρήσεις προσωπικού τα πρώτα χρόνια της κρίσης, το πάγωμα των προσλήψεων και των διορισμών, ενώ οι πολιτικές που επιλέχθηκαν για την κάλυψη των αυξημένων υπηρεσιακών αναγκών ήταν προσωρινού χαρακτήρα (προσωπικό μερικής απασχόλησης, ή ορισμένου χρόνου ή Ωφελούμενοι των Προγραμμάτων Κοινωφελούς Χαρακτήρα), εντείνοντας την καθημερινή εργασιακή επιβάρυνση του υφιστάμενου μόνιμου προσωπικού. Παράλληλα, η έλλειψη οικονομικών κινήτρων αποτέλεσε έναν ακόμη παράγοντα δυσαρέσκειας και απροθυμίας του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος για την εφαρμογή των μεταρρυθμιστικών πολιτικών.

Ωστόσο, δεν μπορεί να μην τονιστεί το γεγονός ότι πολλά από τα νομοθετήματα που ψηφίσθηκαν, προώθησαν επιτακτικά αναγκαίες μεταρρυθμίσεις στη δημόσια διοίκηση.

Ο Ν. 3861/2010 «ΔΙΑΥΓΕΙΑ», ο Ν. 3845/2010 στο άρθρο δεύτερο του οποίου προβλέφθηκε η απογραφή του πάσης φύσεως προσωπικού του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ. και συστήθηκε η Ενιαία Αρχή Πληρωμών (Ε.Α.Π.), καθώς και η δημιουργία του Μητρώου Ανθρώπινου Δυναμικού του Ελληνικού Δημόσιου (Μ.Α.Δ.Ε.Δ.) στο Υπουργείο Εσωτερικών, αποτέλεσαν νομοθετήματα κομβικής σημασίας.

Για πρώτη φορά καταγράφηκε το σύνολο των φορέων του δημοσίου και του προσωπικού που μισθοδοτείται από αυτό, με την καθιέρωση από 1-1-2011 της υποχρέωσης των Διευθύνσεων Προσωπικού, να τηρούν στην ηλεκτρονική βάση

[199] Ν.3833/2010, 3845/2010, 3847/2010, 3986/2011, 3996/2011, 4024/2011, 4093/2012, http://www.momotelia.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

δεδομένων του Μητρώου, τα στοιχεία διορισμών, προσλήψεων ή αποχωρήσεων προσωπικού ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας του, έτσι ώστε να καθίσταται δυνατός ο έλεγχος και ο εξορθολογισμός των δαπανών των φορέων του δημοσίου.[200]

Περαιτέρω, με τη δημιουργία του Ψηφιακού Οργανογράμματος της Δημόσιας Διοίκησης και Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αποτυπώθηκε η διάρθρωση και η στελέχωση όλων των φορέων του Δημοσίου, δηλαδή οι υπηρετούντες σε κάθε οργανική μονάδα υπάλληλοι και τα αντίστοιχα περιγράμματα θέσεων εργασίας.

Ειδικότερα, στα περιγράμματα θέσεων εργασίας, αποτυπώνονται οι υποχρεώσεις, τα καθήκοντα και οι ευθύνες των υπαλλήλων εξατομικευμένα, έτσι ώστε η στελέχωση των δημοσίων υπηρεσιών να γίνεται όχι μόνο με βάση τα τυπικά προσόντα αλλά και την καταλληλότητα του κάθε υπαλλήλου σε σχέση με τη θέση που καλείται να καλύψει. Ενόψει δε της επέκτασης της εφαρμογής του Ψηφιακού Οργανογράμματος της Δ.Δ. και Τ.Α. κάθε υπάλληλος του φορέα που απογράφεται στο Μ.Α.Δ.Ε.Δ., συνδέεται με τη θέση στην οποία κατέχει στο ψηφιακό του οργανόγραμμα.

Με το Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας (Ε.Σ.Κ.) το οποίο έχει εθελούσιο χαρακτήρα και αναπτύσσεται με άξονα το ψηφιακό οργανόγραμμα στο οποίο αναρτώνται οι κενές οργανικές θέσεις που προκηρύσσουν οι δημόσιοι φορείς, παρέχεται η δυνατότητα σε κάθε υπάλληλο να αξιοποιεί τα προσόντα του και την εμπειρία του, να υπηρετεί στον τόπο καταγωγής του, συμβάλλοντας παράλληλα, στην ενίσχυση των υπηρεσιών εκεί που υπάρχουν πραγματικές ανάγκες και μειώνοντας το χρόνο εξυπηρέτησης του πολίτη.[201]

Στο εύλογο ερώτημα που τίθεται, γιατί παρά την οικονομική κρίση και τα μεταρρυθμιστικά μέτρα που λήφθηκαν, τα βασικά χαρακτηριστικά του ελληνικού διοικητικού συστήματος παραμένουν τα ίδια, επιχειρεί να απαντήσει ο Αριστείδης Χατζής, ο οποίος αιτιολογώντας τη στασιμότητα της ελληνικής οικονομίας μετά την κρίση, θεωρεί ότι το σημαντικότερο έλλειμμα που έχει να αντιμετωπίσει η χώρα μας είναι το θεσμικό έλλειμμα, *«η απουσία δηλαδή αποτελεσματικών θεσμών που*

[200] Ν. 3845/6-5-2010 & αρθ. 49 Ν. 3943/2011 «Καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, στελέχωση των ελεγκτικών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών» http://www.momotelia.gr.

[201] Ν. 4440/2016, http://www.apografi.gov.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

είναι απαραίτητοι για την οικονομική ανάπτυξη και ταυτόχρονα, η παρουσία αναποτελεσματικών θεσμών που εμποδίζουν την οικονομική ανάπτυξη».[202]

Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι παρά την πληθώρα τυπικών θεσμών (κανόνων δικαίου που περιλαμβάνονται σε κείμενα όπως το Σύνταγμα, τους νόμους, τις κανονιστικές πράξεις και την πάγια νομολογία των δικαστηρίων), οι άτυποι θεσμοί που επικρατούν στο εσωτερικό της δημόσιας διοίκησης αλλά και στο πολιτικό σύστημα, και ως τέτοιοι μπορούν να θεωρηθούν οι κανόνες δεοντολογίας, κοινωνικής συμπεριφοράς, οι καθιερωμένες πρακτικές, η παγιωμένη νοοτροπία, λειτουργούν ως δυνάμεις αδράνειας, απέναντι στις επιχειρούμενες αλλαγές και υποχωρούν μόνο όταν οι εξωτερικές πιέσεις γίνουν ανυπέρβλητες.

Άλλωστε, η ιεραρχική οργάνωση της ελληνικής δημόσιας διοίκησης διατηρεί πολλά από τα χαρακτηριστικά του Βεμπεριανού μοντέλου οργάνωσης,[203]το οποίο συνοδεύεται συνήθως από τη διαπλοκή, τη δημιουργία ενός σύνθετου δικτύου σχέσεων και συμμαχιών με το κοινό τους, τις συνεργαζόμενες οργανικές μονάδες, το ανθρώπινο δυναμικό που τη στελεχώνει και το πολιτικό προσωπικό,[204] γεγονός που το καθιστά μη φιλικό στις αλλαγές.

Κατά τον Αριστείδη Χατζή, στους κλειστούς θεσμούς που εμποδίζουν τις μεταρρυθμίσεις στην Ελλάδα συμπεριλαμβάνονται και τα ισχυρά συνδικάτα του δημοσίου, «*αυτές οι ομάδες πίεσης, οι διανεμητικές συσπειρώσεις, όπως τις ονομάζει ο* Olson (*γιατί αναδιανέμουν τον κοινωνικό πλούτο προς όφελός τους, εκμεταλλευόμενες τη διαπλοκή τους με το πολιτικό σύστημα), μετατρέπουν το απαραίτητο για κάθε πολιτισμένη κοινωνία κράτος πρόνοιας από δίχτυ ασφαλείας σε λάφυρα για όσους έχουν την πολιτική δύναμη να τα αρπάξουν. Έτσι, αντί για προστασία των δημόσιων αγαθών έχουμε το φαινόμενο της προσοδοθηρίας (rent-seiking), αντί για κράτος δικαίου και θεσμικό πλαίσιο κατάλληλο για ανάπτυξη έχουμε κορπορατισμό, κλεπτοκρατία, παρεοκρατικό καπιταλισμό. Αντί για υψηλής ποιότητας δημόσιες υπηρεσίες και ορθολογική γραφειοκρατία έχουμε ένα μεγάλο*

[202] http://www.dianeosis.org/2017/03/ti-mas-emathe-i-krisi/.

[203] Χαρακτηριστικά σημεία της γραφειοκρατικής θεωρίας του Max Weber είναι: η εξουσία, οι θέσεις, οι κανόνες, οι έγγραφες διαδικασίες. Αρχές: το απρόσωπο, ο κεντρικός έλεγχος, η εξειδίκευση, η ιεραρχία, ο ορθολογισμός, η σαφήνεια καθηκόντων (Βελισσαρίου Ευστάθιος, εισηγήσεις μεταπτυχιακού προγράμματος «ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗ», Ακαδ. Έτος 2018-2019).

[204] Μακρυδημήτρης Α., «Διοικητική Επιστήμη», 2013, σελ. 463.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

αναποτελεσματικό δημόσιο τομέα. Το πελατειακό σύστημα είναι υπεύθυνο γι αυτές τις στρεβλώσεις».[205]

Η αντίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων του Δημοσίου απέναντι στα σκληρά μέτρα που επιβλήθηκαν κατά τα έτη 2011-2013 εκφράστηκε, όπως προλέχθηκε, με μεγάλες απεργιακές κινητοποιήσεις και την υιοθέτηση ενός πατερναλιστικού συνδικαλιστικού μοντέλου, το οποίο μη μπορώντας να ξεπεράσει τις εγγενείς αγκυλώσεις του και διατηρώντας ισχυρούς δεσμούς με κόμματα και κυβερνήσεις, πέτυχε κατά τα έτη της κρίσης κυρίως την προώθηση συντεχνιακών συμφερόντων.

Στο ίδιο πλαίσιο, η συνδικαλιστική δράση, άσκησε σημαντική επιρροή στο ανθρώπινο δυναμικό της δημόσιας διοίκησης, ώστε να μην εφαρμοσθεί σε κάποιες περιπτώσεις το πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων, με χαρακτηριστικό παράδειγμα, την αξιολόγηση των υπαλλήλων, ακυρώνοντας στην ουσία, την εφαρμογή ενός θεσμού απαραίτητου για τη υγιή λειτουργία της διοίκησης και την προσωπική και υπηρεσιακή εξέλιξη των υπαλλήλων.

Ο δημόσιος τομέας σήμερα, παρά την «επιβίωσή του» από την κρίση, παρουσιάζει σε μεγάλο βαθμό, την εικόνα ενός γερασμένου οργανισμού, με κυριότερα χαρακτηριστικά, τις μεγάλες ελλείψεις σε προσωπικό εξαιτίας της μακροχρόνιας αναστολής νέων διορισμών και των μαζικών αποχωρήσεων έμπειρου ανθρώπινου δυναμικού και τις ελλείψεις του υπάρχοντος στελεχιακού δυναμικού, σε γνώσεις και δεξιότητες που απαιτούνται για την εφαρμογή των νέων δημόσιων πολιτικών (εξειδίκευση στη χρήση τεχνολογιών πληροφορικής, γνώσεις νέου δημόσιου management, διοικητική και νομική κατάρτιση).

Παράλληλα, μεγάλο έλλειμμα διαπιστώνεται και σε επίπεδο δεοντολογίας και κουλτούρας στην εσωτερική λειτουργία του διοικητικού μηχανισμού.

Την διαχρονική αυτή έλλειψη επιχείρησαν να καλύψουν Οδηγοί Συμπεριφοράς και Δεοντολογίας,[206] όπως ο «Κώδικας Ηθικής και Δεοντολογίας του Υπουργείου Οικονομικών,[207]ο αντίστοιχος Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς για τους

[205] ΔιαΝΕΟσις ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΕΡΕΥΝΑΣ & ΑΝΑΛΥΣΗΣ «Οκτώ Εμπόδια στις Μεταρρυθμίσεις» Αριστείδης Χατζής, Πρακτικά Συνεδρίου, 2017, http://www.dianeosis.org/2017/03/ti-mas-emathe-i-krisi/.

[206] Οι κανόνες δεοντολογίας ενσαρκώνουν κυρίως ηθικές αξίες, η παράβαση των οποίων δεν επιφέρει κυρώσεις, παρά μόνο σε συνειδησιακό επίπεδο (τύψεις) ή κοινωνικό επίπεδο (κοινωνική απαξίωση) Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., 1993, σελ. 39.

[207] https://www.taxheaven.gr.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

υπαλλήλους του Υπουργείου Εσωτερικών, ο Ευρωπαϊκός Κώδικας Ορθής Διοικητικής Συμπεριφοράς, ο οποίος υιοθετήθηκε και εγκρίθηκε το 2001 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,[208]καθώς και οι «Θεμελιώδεις Αρχές της Δημόσιας Διοίκησης» του Ευρωπαίου Διαμεσολαβητή (2012).[209]

Με τους κώδικες δεοντολογίας χαράχθηκαν τα όρια της συμπεριφοράς των υπαλλήλων έναντι των πολιτών, έτσι ώστε να ικανοποιηθούν οι αρχές της προστασίας του διοικούμενου, η αμεροληψία των διοικητικών οργάνων, η νομιμότητα της δράσης της δημόσιας διοίκησης.

Παράλληλα, επιχειρήθηκε η ανάδειξη του δημοσίου υπαλλήλου ως μια συνολική οντότητα, η οποία πρέπει να αντανακλά τον αξιακό ρόλο που του έχει αποδοθεί από το Σύνταγμα και την ευθύνη που συνεπάγεται η δημόσια εξουσία που διαχειρίζεται, η σωστή χρήση της οποίας, τον καθιστά άξιο να απολαμβάνει τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα με τα οποία είναι εξοπλισμένος.

Σε αυτό το πλαίσιο, αναδεικνύεται και ο ρόλος που πρέπει να διαδραματίζει η εκπαίδευση των νεοδιορισμένων υπαλλήλων, οι οποίοι εισερχόμενοι στη δημόσια διοίκηση, θα πρέπει να γνωρίζουν τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους, τον Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και την υπαλληλική δεοντολογία, ώστε να διαμορφώσουν μια κουλτούρα που θα τους καταστήσει ικανούς να ανταπεξέρχονται στις περιπτώσεις που ο νόμος «σιωπά» και θα τους βοηθήσει να εξελίσσονται και ταυτόχρονα να εξελίσσουν την δημόσια διοίκηση.

Μεγάλη είναι η συνεισφορά του Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης στον τομέα της εκπαίδευσης των δοκίμων και μη υπαλλήλων, το οποίο, διά του Ινστιτούτου Επιμόρφωσης (ΙΝΕΠ), υλοποίησε και συνεχίζει να υλοποιεί μεγάλο αριθμό επιμορφωτικών προγραμμάτων σε επίκαιρους θεματικούς κύκλους που αφορούν στη χρήση προγραμμάτων πληροφορικής, διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, εκπαίδευσης προϊσταμένων, καθώς και ενημέρωσης πάνω σε νέα και σχετικά σύνθετα νομοθετήματα, συμβάλλοντας στην διοικητική κατάρτιση των υπαλλήλων, ώστε να κατανοήσουν τη σύγχρονη διοικητική πραγματικότητα, την ανάγκη και το ρόλο της ενσωμάτωσης των τεχνολογιών πληροφορικής στην εργασιακή τους καθημερινότητα, τις ευθύνες που συνεπάγεται η δημοσιοϋπαλληλία, αλλά και τα δικαιώματά τους.

[208] Μπεσίλα-Μακρίδη Ε., 2004, σελ. 301.
[209] www.obudsman.europa.eu.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η ιδιάζουσα σχέση των δημοσίων υπαλλήλων ως οργάνων του κράτους με το κράτος-εργοδότη τους, διέπεται από ιδιαίτερους κανόνες δικαίου διότι, ο υπάλληλος, ως «ειδικός πολίτης» κατά τον M. Hauriou, αφενός έχει ως αποστολή να εκφράζει τη θέληση του κράτους και να υπηρετεί τον πολίτη, αφετέρου, είναι πολίτης και ο ίδιος, άρα και φορέας ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων, τα οποία κατά την άσκηση των υπηρεσιακών του καθηκόντων, περιστέλλονται.

΄Οριο των περιορισμών των δικαιωμάτων του δημοσίου υπαλλήλου αποτελεί, ο ίδιος ο πυρήνας του ατομικού δικαιώματος, ο οποίος πρέπει να μείνει αναλλοίωτος.

Περαιτέρω, από τη ίδρυση της υπαλληλικής του ιδιότητας, ο δημόσιος υπάλληλος «προικίζεται» με σημαντικά δικαιώματα.

Η θεσμοθέτηση των υπαλληλικών δικαιωμάτων αποτέλεσε απόρροια του κράτους δικαίου και πραγματοποιήθηκε σταδιακά, μέσα από μια μακρά και επίπονη διαδικασία, η οποία στην περίπτωση της Ελλάδας, σηματοδοτείται με το Ν. 1811/1951 που αποτέλεσε τον πρώτο συστηματικό και πλήρη για την εποχή του Υπαλληλικό Κώδικα ο οποίος αντικαταστάθηκε από τον Ν. 2683/1999.

Η σύγχρονη διοικητική αντίληψη, αλλά και η ανάγκη εναρμόνισης των διατάξεων του υπαλληλικού δικαίου με το κοινοτικό δίκαιο και την πρόσφατη νομολογία του ΣτΕ οδήγησαν στη θεσμοθέτηση νέου Υπαλληλικού Κώδικα, του Ν. 3528/2007, όπως ισχύει μέχρι σήμερα.

Νεώτερα νομοθετήματα όπως ο Ν. 4369/2016 και ο Ν. 4440/2016, περιέχουν διατάξεις με τις οποίες επιχειρείται, ο περαιτέρω εκσυγχρονισμός της δημόσιας διοίκησης, με ρυθμίσεις σε βασικούς τομείς της υπηρεσιακής κατάστασης των δημοσίων υπαλλήλων και ειδικότερα, στο σύστημα αξιολόγησής τους, την κινητικότητα και τις επιλογές προϊσταμένων.

Σε αυτό το πλαίσιο, η παρούσα εργασία πραγματεύτηκε ορισμένα από τα σημαντικότερα υπαλληλικά δικαιώματα, όπως αυτό της μονιμότητας.

Μέσω της περιγραφής της εξελικτικής πορείας προς την συνταγματική καθιέρωση της μονιμότητας, αναδείχθηκε ότι η αυξημένη συνταγματική της προστασία αποσκοπεί, κυρίως, στην ανεξάρτητη από πολιτικές παρεμβολές άσκηση από μέρους των δημοσίων υπαλλήλων, των καθηκόντων τους, συναρτάται δε με την πολιτική ουδετερότητα που οφείλουν να τηρούν οι δημόσιοι υπάλληλοι κατά την

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

άσκηση αυτών των καθηκόντων, για μια αμερόληπτη δημόσια διοίκηση, τις επιλογές της οποίας θα μπορεί να εμπιστεύεται ο πολίτης.

Υπό το πρίσμα πρόσφατων νομοθετημάτων όπως οι νόμοι 4024/2011 και 4093/2012, έγινε αντιληπτό ότι οι συνταγματικές εγγυήσεις προστασίας της μονιμότητας, αποτελούν μεν ένα ισχυρό εχέγγυο διασφάλισης των κατεχόμενων από αυτούς οργανικών θέσεων, ωστόσο, στα πλαίσια αναδιοργάνωσης και εκσυγχρονισμού του Κράτους, ο νομοθέτης δεν κωλύεται να καταργήσει, είτε μεμονωμένες θέσεις ή και ολόκληρες Υπηρεσίες, με συνέπεια την υποχρεωτική μετακίνηση ή την απόλυση του υπαλλήλου. Η δυνατότητα αυτή του νομοθέτη άλλωστε, ερείδεται στο Σύνταγμα. Ωστόσο, η όποια κατάργηση των οργανικών θέσεων πρέπει να υπαγορεύεται από κριτήρια οργανικά και απρόσωπα τα οποία συνάδουν με τις λειτουργικές ανάγκες του δημόσιου τομέα. Δεδομένου ότι κάθε οργανική θέση έχει θεσμοθετηθεί προς την εξυπηρέτηση συγκεκριμένων αναγκών της δημόσιας διοίκησης, ενώ η κατάργησή της πρέπει να είναι αποτέλεσμα προσεκτικού εκ νέου οργανωτικού σχεδιασμού.

Περαιτέρω, μέσω της επισκόπησης των νομοθετικών ρυθμίσεων που διέπουν το μισθολογικό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων, διαπιστώθηκε ότι αποτελεί ένα δικαίωμα αγώγιμο, διότι θεμελιώνει αντίστοιχη αξίωση του υπαλλήλου, δεν έχει τον χαρακτήρα ανταλλάγματος γι΄ αυτό και προκαταβάλλεται και αποσκοπεί στην αξιοπρεπή διαβίωση του υπαλλήλου ως ατόμου-πολίτη και ως Λειτουργού του Κράτους. Συγχρόνως έγινε κατανοητό ότι παρά το γεγονός ότι αποτελεί ένα σημαντικά προστατευμένο δικαίωμα, μπορεί να περισταλεί, ιδίως σε περιόδους δημοσιονομικής πειθαρχίας, αλλά και στα πλαίσια αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών, προκειμένου να υπηρετηθεί το δημόσιο συμφέρον.

Κατά την επισκόπηση της ισχύουσας νομοθεσίας αλλά και της ιστορικής εξέλιξης του συνδικαλισμού στην Ελλάδα, διαπιστώθηκε ότι η συνδικαλιστική ελευθερία και το συναφές εξ΄αυτής δικαίωμα της απεργίας προστατεύονται επαρκώς εξασφαλίζοντας στα συνδικαλιστικά στελέχη σημαντικές προϋποθέσεις κατά την άσκηση της συνδικαλιστικής τους δράσης. Ωστόσο, τελεί υπό ορισμένους περιορισμούς οι οποίοι, κατά το Σύνταγμα, πρέπει να προβλέπονται από τυπικό νόμο και δεν μπορούν να φτάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησής της.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Κατά τη διερεύνηση του δικαιώματος της ελευθερίας της έκφρασης των δημοσίων υπαλλήλων, είναι αναγκαία η λήψη υπόψη της ιδιότητας του υπαλλήλου ως ειδικού πολίτη και μέσω της επισκόπησης των υποχρεώσεων που επιβάλλει αυτή η ειδική σχέση, και ειδικότερα, του καθήκοντος της νομιμοφροσύνης, της υποχρέωσης υπακοής στις διαταγές των προϊσταμένων, του καθήκοντος της εχεμύθειας και της υποχρέωσης της αμεροληψίας, διαπιστώθηκε ότι, η φύση αυτών των καθηκόντων συνιστά και τον εγγενή περιορισμό των ατομικών και πολιτικών δικαιωμάτων των υπαλλήλων, περιορισμό που ο υπάλληλος αποδέχεται με την κατάρτιση της υπαλληλικής του σχέσης.

Ωστόσο, η όποια περιστολή, θα πρέπει να οριοθετείται από την αρχή της αναλογικότητας μεταξύ του περιορισμού του δικαιώματος και του επιδιωκόμενου σκοπού.

Ειδικότερα, ως προς την υποχρέωση υπακοής των υφισταμένων στις διαταγές των προϊσταμένων, διαπιστώνεται ότι ο νομοθέτης επιτρέπει, υπό προϋποθέσεις, την ανυπακοή του υπαλλήλου σε μη νόμιμη διαταγή, παρέχοντάς του το δικαίωμα να ελέγχει την ουσιαστική νομιμότητα της διαταγής. Ωστόσο, στην εν τοις πράγμασι διοικητική λειτουργία, η άσκηση αυτού του δικαιώματος είναι μη ρεαλιστική, κυρίως διότι, η έγγραφη αντίθετη γνώμη που υποχρεούται να διατυπώσει ο υπάλληλος πριν την, ούτως ή άλλως εκτέλεση της διαταγής, αφενός θα πρέπει να θεμελιώνεται εμπεριστατωμένα και ειδικά, γεγονός που προϋποθέτει άριστη γνώση της νομοθεσίας, αφετέρου, μπορεί να προκαλέσει ενδοϋπηρεσιακές αντιδράσεις και δυσαρέσκεια εκ μέρους των προϊσταμένων οργάνων και να επισύρει ακόμη και πειθαρχικές κυρώσεις για το υφιστάμενο όργανο.

Ως προς τα μέσα προστασίας των δημοσίων υπαλλήλων στα πλαίσια της πειθαρχικής διαδικασίας, διαπιστώθηκε ότι η προστασία είναι επαρκής. Τόσο με την ένσταση όσο και με την υπαλληλική προσφυγή στα διοικητικά δικαστήρια ο υπάλληλος έχει επαρκείς εγγυήσεις προστασίας των δικαιωμάτων του.

Επιπλέον, κατά την πειθαρχική του δίωξη για σοβαρά πειθαρχικά παραπτώματα όπως του υποβιβασμού και της οριστικής παύσης, η προσφυγή αναστέλλει την εκτέλεση της πειθαρχικής ποινής, έως την οριστική απόφαση του διοικητικού δικαστηρίου που θα την καταστήσει αμετάκλητη και εκτελεστή. Παράλληλα, στον υπάλληλο που τελεί σε καθεστώς αυτοδίκαιης κυρίως αργίας, αποδίδονται

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

αποδοχές, προκειμένου αυτός και η οικογένειά του να διαβιούν αξιοπρεπώς έως την τελεσιδικία της υπόθεσης.

Ωστόσο, διαπιστώνεται μια σοβαρή καθυστέρηση στην ολοκλήρωση της διοικητικής δίκης, γεγονός που δημιουργεί σημαντικά προβλήματα τόσο στη Διοίκηση, όσο και στον διωκόμενο υπάλληλο διατηρώντας εκκρεμή την υπηρεσιακή του κατάσταση και επιτείνοντας την ηθική του απαξίωση εκ του γεγονότος της μακροχρόνιας αργίας του.

Επιπλέον, παρά το γεγονός ότι στα πλαίσια εκσυγχρονισμού του πειθαρχικού δικαίου, κυρίως με τον Ν. 4057/2012, καθιερώθηκε η αποκλειστική απαρίθμηση των πειθαρχικών παραπτωμάτων, θεσπίζοντας με αυτό τον τρόπο αυξημένες εγγυήσεις προστασίας του υπαλλήλου, η διατήρηση του πειθαρχικού παραπτώματος της αναξιοπρεπούς συμπεριφοράς, δύναται να αποβεί επιβλαβής για τον υπάλληλο.

Η περιγραφή αυτού του παραπτώματος, είναι τόσο γενική, ώστε στο περιεχόμενό του μπορεί να υπαχθεί κάθε επίμεμπτη συμπεριφορά του υπαλλήλου, εντός και εκτός της υπηρεσίας, αποτελεί δε ένα από τα βαρύτερα πειθαρχικά παραπτώματα, δεδομένου ότι δύναται να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης.

Δεδομένου ότι η πειθαρχική διαδικασία συνδέθηκε με την οικονομική κρίση, με την έννοια ότι όταν η δημοσιονομική κατάσταση είναι τόσο άσχημη δεν είναι δυνατόν να υπολειτουργεί ο πειθαρχικός έλεγχος των δημοσίων υπαλλήλων, η προσφυγή του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης ενώπιον του ΣτΕ (άρθ. 142ΥΚ) κατά υπαλλήλου που τιμωρήθηκε πειθαρχικά με την ποινή της προσωρινής παύσης, αποσκοπούσα στη χειροτέρευση της θέσης του υπαλλήλου με την επιβολή εις βάρος του της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης, αποτελεί «μια ρωγμή στο σύστημα συνταγματικής προστασίας της μονιμότητας των δημοσίων υπαλλήλων», καθώς σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 103Σ, «οι δημόσιοι υπάλληλοι δεν μπορούν να παυθούν χωρίς απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου». Σύμφωνα με το γράμμα της διάταξης, όλες οι επιτρεπόμενες ερμηνευτικές προσεγγίσεις κατατείνουν στο συμπέρασμα, ότι η διάταξη απαιτεί «απόφαση υπηρεσιακού συμβουλίου, η οποία αποφαίνεται ότι ο υπάλληλος πρέπει να παυθεί».[210]

[210] Τσιρωνάς Α., 2013, 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων «ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ», Επιμέλεια: Αντώνης Μακρυδημήτρης, Ευγενία

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Στα πλαίσια διερεύνησης της δικαστικής προστασίας του υπαλλήλου, διαπιστώθηκε ότι μέσω του ένδικου μέσου της αίτησης ακυρώσεως και της υπαλληλικής προσφυγής ουσίας, η προστασία του έναντι οποιασδήποτε εκτελεστής πράξης ή παράλειψης των οργάνων του κράτους που θίγει τα δικαιώματα και συμφέροντά του, είναι επαρκής. Ωστόσο και στην περίπτωση αυτή, διαπιστώνεται μια σοβαρή καθυστέρηση στην ολοκλήρωση τη δίκης, γεγονός που αποτρέπει τον υπάλληλο από το να επιλέξει αυτή την οδό επίλυσης των διαφορών του με τη διοίκηση. Σε συνδυασμό δε με το οικονομικό κόστος μιας μακροχρόνιας δίκης, αλλά και των συγκρούσεων που μπορεί να προκαλέσει στις σχέσεις του υπαλλήλου με τη διοίκηση, δεν αποτελεί πρόσφορο μέσο προστασίας.

Στα πλαίσια προστασίας του υπαλλήλου μέσω του Διοικητικού Ελέγχου, προέκυψε ότι διά της αναφοράς, της αίτησης θεραπείας, της ειδικής διοικητικής προσφυγής και κυρίως της ενδικοφανούς προσφυγής, ο υπάλληλος δύναται να επιλύσει τις διοικητικές διαφορές του εντός της διοίκησης.

Ωστόσο, από τη διοικητική εμπειρία, έχει διαπιστωθεί ότι η προστασία του τομέα της υπηρεσιακής κατάστασης δεν είναι επαρκής. Ο συγκεκριμένος τομέας είναι εξαιρετικά σημαντικός τόσο για τον υπάλληλο σε ατομικό επίπεδο, όσο και για την ποιότητα λειτουργίας της δημόσιας διοίκησης και δεδομένου του ελλιπούς διοικητικού ελέγχου, αλλά και του γεγονότος ότι δεν υπάγεται στο πεδίο ελέγχου του ΣτΠ, δύναται να αποτελέσει πεδίο πελατειακών παρεμβάσεων.

Ειδικότερα, κατά την έκδοση ατομικών διοικητικών πράξεων που άπτονται θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης του υπαλλήλου και εκδίδονται κατά ευρεία διακριτική ευχέρεια των αρμόδιων διοικητικών οργάνων, ενέχεται, σε πολλές περιπτώσεις, ο κίνδυνος κακής χρήσης της διακριτικής αυτής εξουσίας, υπό την έννοια της αλλοίωσης του πνεύματος του νόμου ή της υπέρβασης των άκρων ορίων της διακριτικής ευχέρειας, ή της έλλειψης επαρκούς αιτιολογίας.

Στην περίπτωση αυτή θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι η επαναφορά της άσκησης του προληπτικού ελέγχου[211] που πραγματοποιούνταν από το Ελεγκτικό

Πρεβεδούρου, Χρήστος Δετσαρίδης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, Εργασία: 238/15, Κομοτηνή, σελ. 58, www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/conferences.

[211] Με το άρθρο 10 παρ. 10 του Ν. 4337/2015 αντικαταστάθηκε η υποπερίπτωση αα΄ της περ. α΄ του άρθρου 31 του Ν. 4270/2014 και ύστερα από την τροποποίησή της με το αρ. 125 του Ν. 4611/2019 ισχύει ως εξής: «Από 31-7-2019, κατά παρέκκλιση των σχετικών διατάξεων του ν. 4129/2013, δεν ασκείται προληπτικός έλεγχος στις δαπάνες των ΟΤΑ και των προαναφερομένων λοιπών νομικών προσώπων…».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Συνέδριο επί των διοικητικών πράξεων που άπτονται θεμάτων υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων και προκαλούν δαπάνη, αποτελεί δικλείδα «έμμεσης προστασίας» του υπαλληλικού δικαιώματος. Παρά το γεγονός ότι το Ελεγκτικό Συνέδριο δεν έχει αρμοδιότητα ελέγχου σκοπιμότητας των διοικητικών πράξεων (αρ. 28 παρ. 5 Ν. 4129/2013), ωστόσο, κατά την άσκηση του ελέγχου νομιμότητας αυτών, λόγω της φύσης του ως δικαστηρίου, δικαιούται να εφαρμόζει γενικές αρχές δημοσίου δικαίου αλλά και συνταγματικές αρχές που απορρέουν από την αρχή του κράτους δικαίου, με συνέπεια να δημιουργείται ένας «έμμεσος» έλεγχος σκοπιμότητας της δαπάνης. Βέβαια, σε καμιά περίπτωση η κρίση του δεν πρέπει να υποκαταστήσει τη δυνατότητα που έχει το αρμόδιο διοικητικό όργανο να εκδίδει πράξεις κατά διακριτική ευχέρεια, οφείλει όμως να ελέγχει αν η διοίκηση ενήργησε εντός των άκρων ορίων αυτής και δεν αυθαιρέτησε. Ενδεικτική περίπτωση διοικητικών πράξεων επί των οποίων είναι απαραίτητος ο προληπτικός έλεγχος του Επιτρόπου του Ελ.Συν. αποτελούν αποφάσεις που αφορούν μεταβατικές τοποθετήσεις προϊσταμένων στις νέες οργανωτικές δομές, σύμφωνα με το άρθρο 18 του Ν. 4492/2017 ή και με προγενέστερους μεταβατικούς νόμους. Οι εν λόγω διατάξεις λόγω του μεταβατικού χαρακτήρα τους, δεν καθορίζουν συγκεκριμένα, μετρήσιμα κριτήρια βάση των οποίων θα επιλεγούν αυτοί που θα τοποθετηθούν ως μεταβατικοί προϊστάμενοι, επιτρέποντας στο αρμόδιο όργανο να δράσει κατά διακριτική ευχέρεια.

Η επαναφορά του προληπτικού ελέγχου των δαπανών των ΟΤΑ αποτελεί πάγιο αίτημα της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (ΚΕΔΕ) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝΠΕ), καθώς θωρακίζει τις αιρετές Διοικήσεις και τους εργαζόμενους, περιορίζει δραστικά την ανασφάλεια δικαίου και διασφαλίζει τη νομιμότητα.[212]

Η επαρκής προστασία, με θέσπιση εγγυήσεων νομιμότητας των πράξεων που άπτονται της υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων, θα απαλλάξει τη διοίκηση από περιττό διοικητικό βάρος εξαιτίας των συχνών αναφορών ή προσφυγών των οποίων επιλαμβάνεται, οι οποίες αντιμετωπίζονται συνήθως με εμμονή της

---

[212] *https://www.aftodioikisi.gr/ota/perifereies/agorastos-diatirisi-tou-proliptikou.*

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Διοίκησης στις απόψεις της, αλλά κυρίως, θα συμβάλλει στην μείωση του πελατειακού κράτους, που κατά τα φαινόμενα συνεχίζει να υφίσταται, ενώ και ο βαθμός ωφέλειας που θα προσπορισθεί η διοίκηση θα έχει αντίκτυπο στην ίδια τη λειτουργία της.

Εν κατακλείδι, αποτελεί αδιαμφισβήτητη απαίτηση η ανάγκη επαρκούς προστασίας των δικαιωμάτων των δημοσίων υπαλλήλων. Η ανάγκη αυτή υπαγορεύεται από τον συνταγματικό ρόλο που διαδραματίζει ο υπάλληλος, ως εκφραστής της θέλησης του Κράτους και ως υπηρέτης του λαού. Ένα υπαλληλικό σώμα, το οποίο ασκεί τα καθήκοντά του σε καθεστώς εργασιακής ασφάλειας και απολαμβάνει δικαιωμάτων με συνετό τρόπο, έχοντας επίγνωση των τιθέμενων ορίων, μπορεί να παράγει αποτελέσματα που θα έχουν πολλαπλασιαστικό αντίκτυπο προς όφελος του συνόλου, εξυπηρετώντας τις ανάγκες των πολιτών με ρεαλιστικό τρόπο.

Διότι το σημαντικότερο όλων είναι να λειτουργεί η Δημόσια Διοίκηση προς την κατεύθυνση του Δημόσιου Συμφέροντος το οποίο σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να νοείται, μόνο, ως δημοσιονομικό συμφέρον.

Δεν χρειαζόμαστε δημοσίους υπαλλήλους που επιτελούν απλά τον τεχνοκρατικό τους ρόλο, αλλά διοίκηση ανθρωποκεντρική, στελεχωμένη από υπαλλήλους που λειτουργούν βάσει κώδικα ηθικής και δεοντολογίας.

Αυτό μπορεί να επιτευχθεί μέσω της συνεχούς επιμόρφωσης, της εκπαίδευσης και της διάχυσης της γνώσης εντός των Οργανισμών. Προς την κατεύθυνση αυτή, οι διοικήσεις επιβάλλεται να κατανοήσουν την αξία της ρητής και άρρητης γνώσης που διαθέτουν οι Οργανισμοί και να διερευνηθεί η δυνατότητα να αναληφθούν οι ανάλογες πρωτοβουλίες ώστε αυτή η γνώση να μετατραπεί σε οργανωσιακή γνώση συμβάλλοντας στην αλλαγή της οργανωσιακής κουλτούρας.

Άλλωστε, αυτό επιτάσσουν και οι σύγχρονες τάσεις στη δημόσια διοίκηση, όπως το Νέο Δημόσιο Μάνατζμεντ, οι οποίες, δίνοντας έμφαση στην αποτελεσματικότητα, αποδοτικότητα και ποιότητα των υπηρεσιών, αποτελούν εργαλεία εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων που θα καταστήσουν τη δημόσια διοίκηση βιώσιμη και αποτελεσματική για τον πολίτη.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Βιβλιογραφία

Ασπρίδης Γ., *Εισαγωγή στην Πολιτική και Διοικητική Οργάνωση του Ελληνικού Κράτους,* εκδ. Προπομπός, 2013

Βελισσαρίου Ε., *Αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων και Δημοσίων Επιχειρήσεων,* Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, ΤΕΙ Θεσσαλίας, ακ. Έτος 2018-2019

Δημολιού Χ., *Η Προσφυγή στη Δημόσια Διοίκηση*, εκδ. Παπαζήση, 2019

Κατράς Ι., *Ερμηνεία Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας,* εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2015

Κτιστάκη Σ., *Δημοσιοϋπαλληλικό Δίκαιο και ΕΣΔΑ*, εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2004

Κυριαζής-Γουβέλης Δ., *Περί Δικαιωμάτων, Θεωρητική Θεμελίωσις-Συνταγματική Κατοχύρωσις,* εκδ. Συρράκου, Αθήνα, 1981

Κυριαζής-Γουβέλης Δ., *Συνταγματικόν Δίκαιον-Συστηματική Θεώρησις,* εκδ. Συρράκου, Αθήνα, 1981

Μακρυδημήτρης Α., *Διοικητική Επιστήμη ΙΙ Προσεγγίσεις στη Θεωρία των Οργανώσεων,* εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013

Μαρκαντωνάτου-Σκαλτσά Α., *Η Προστασία του Διοικούμενου*, εκδ. Σάκκουλα, 1999

Μπεσίλα-Μακρίδη Ε., *Έλεγχος Διοίκησης, τόμος Α΄,* εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2004

Παπαχατζής Γ., *Σύστημα του Ισχύοντος στην Ελλάδα Διοικητικού Δικαίου, τόμος Α΄και Β΄, έκτη έκδοση,* Αθήνα, 1983

Ράϊκος Α., *Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος Α΄,* Αθήνα, 1982

Ράϊκος Α., *Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος Β΄ Τα Θεμελιώδη Δικαιώματα,* Αθήνα, 1983

Ράϊκος Α., *Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου, τόμος Β΄,* Αθήνα, 1984

Σπηλιωτόπουλος Ε. & Χρυσανθάκης Χ., *Βασικοί Θεσμοί Δημοσιοϋπαλληλικού Δικαίου,* εκδ. Σάκκουλα, 1999

Στασινόπουλος Μ., *Μαθήματα Διοικητικού Δικαίου, Μέρος Α΄, Β΄, Γ΄*, Αθήνα, 1957, ανατύπωση 1976

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα,* εκδ. Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη, 1999

Τάχος Α. & Συμεωνίδης Ι., *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα & αντίστοιχων διατάξεων Κώδικα Δημοτικών & Κοινοτικών Υπαλλήλων, Γ' έκδοση,* εκδ. Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2007

Τζέμος Β., *Συνήγορος του Πολίτη,* Νομική Βιβλιοθήκη, 2012

Τσέκος Θ., *Δημόσιες και Ιδιωτικές Οργανώσεις:Ομοιότητες-Διαφορές, Συγκριτικά Πλεονεκτήματα,* Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, ΤΕΙ Θεσσαλίας, ακ. Έτος 2018-2019

Χατζής Α., *Τι μας έμαθε η κρίση,* εκδ. διαΝΕΟσις, Οργανισμός Έρευνας και Ανάπτυξης, 2017

Χρυσόγονος Κ., *Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα,* εκδ. Σάκκουλα, 2002

Νομοθεσία

Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ 120/Α'/27-6-2008), όπως αναθεωρήθηκε με το Ψήφισμα της 27ης Μαϊου 2008 της Η΄ αναθεωρητικής Βουλής των Ελλήνων.

Σύνταγμα της Ελλάδας (ΦΕΚ 1/Α΄/1-1-1952): Περί ψηφίσεως του υπό της Επιτροπής του ΞΗ΄/1949 Ψηφίσματος της Δ΄ Αναθεωρητικής Βουλής συνταχθέντος νέου Συντάγματος.

ΑΝ 2783/1941 (ΦΕΚ 29/Α΄/30-1-41): Εισαγωγικός Νόμος του Αστικού Κώδικος.

Ν. 4619/19 (ΦΕΚ 95/Α΄/11-6-2019): Κύρωση του Ποινικού Κώδικα (Ισχύς 1η Ιουλίου 2019).

Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας (σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Ν. 4335/15, ΦΕΚ-87 Α/23-7-15, οι οποίες είναι σε ισχύ από 1-1-2016).

Ν. 4622/2019 (ΦΕΚ 133/Α΄/7-8-2019): Επιτελικό Κράτος: οργάνωση, λειτουργία και διαφάνεια της Κυβέρνησης, των Κυβερνητικών οργάνων και της κεντρικής δημόσιας διοίκησης.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ν. 4555/2018(ΦΕΚ 133 Α/19-07-2018): Μεταρρύθμιση του θεσμικού πλαισίου της Τοπικής Αυτοδιοίκησης - Εμβάθυνση της Δημοκρατίας - Ενίσχυση της Συμμετοχής - Βελτίωση της οικονομικής και αναπτυξιακής λειτουργίας των Ο.Τ.Α. [Πρόγραμμα «ΚΛΕΙΣΘΕΝΗΣ Ι»] -Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των ΦΟΔΣΑ - Ρυθμίσεις για την αποτελεσματικότερη, ταχύτερη και ενιαία άσκηση των αρμοδιοτήτων σχετικά με την απονομή ιθαγένειας και την πολιτογράφηση - Λοιπές διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις.

ΦΕΚ 2358/Β΄/2018 & 1052/Β΄/2019: Ε.Σ.Σ.Ε. Εδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων και συνθηκών απασχόλησης των εργαζόμενων με σχέση εργασίας Δ.Δ. των ΟΤΑ Β΄ βαθμού.

Ν. 4492/2017 (ΦΕΚ 156 Α/18-10-2017): Διακίνηση και εμπορία νωπών και ευαλλοίωτων αγροτικών προϊόντων και άλλες διατάξεις.

Ν. 4472/2017 (ΦΕΚ 74/Α΄/19-5-2017): Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις.
Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4472/2017 http://www.momotelia.gr

Ν. 4483/2017 (ΦΕΚ 107/Α΄/31-7-2017): Ρυθμίσεις για τον εκσυγχρονισμό του θεσμικού πλαισίου οργάνωσης και λειτουργίας των Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης-Αποχέτευσης (Δ..Ε.Υ.Α.)-Ρυθμίσεις σχετικές με την οργάνωση, τη λειτουργία, τα οικονομικά και το προσωπικό των ΟΤΑ-Ευρωπαϊκοί Όμιλοι Εδαφικής Συνεργασίας-Μητρώο Πολιτών και άλλες διατάξεις.

Ν. 4369/2016 (ΦΕΚ 33/Α΄/27-2-2016): Εθνικό Μητρώο Επιτελικών Στελεχών Δημόσιας Διοίκησης, βαθμολογική διάρθρωση θέσεων, συστήματα αξιολόγησης, προαγωγών και επιλογής προϊσταμένων (διαφάνεια-αξιοκρατία και αποτελεσματικότητα της Δημόσιας Διοίκησης και άλλες διατάξεις).
Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4369/2016 http://www.momotelia.gr

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ν. 4440/2016 (ΦΕΚ 224/Α΄/2-12-2016): Ενιαίο Σύστημα Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση και την Τοπική Αυτοδιοίκηση, υποχρεώσεις των προσώπων που διορίζονται στις θέσεις των άρθρων 6 και 8 του ν. 4369/2016, ασυμβίβαστα και πρόληψη των περιπτώσεων σύγκρουσης συμφερόντων και λοιπές διατάξεις.

Ν. 4354/2015 (ΦΕΚ 176/Α' /16-12-2015): Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.
Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4354/2015 http://www.momotelia.gr

Ν. 4336/2015 (ΦΕΚ 94 Α/14-08-2015): Συνταξιοδοτικές διατάξεις Κύρωση του Σχεδίου Σύμβασης Οικονομικής Ενίσχυσης από τον Ευρωπαϊκό Μηχανισμό Σταθερότητας και ρυθμίσεις για την υλοποίηση της Συμφωνίας Χρηματοδότησης.

Ν. 4337/2015 (ΦΕΚ 129 Α/17-10-15): Μέτρα για την εφαρμογή της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων.

Ν. 4325/2015 (ΦΕΚ 47/Α΄/11-5-2015): Εκδημοκρατισμός της Διοίκησης-Καταπολέμηση Γραφειοκρατίας και Ηλεκτρονική Διακυβέρνησης. Αποκατάσταση αδικιών και άλλες διατάξεις.

Ν. 4270/2014 (ΦΕΚ 143/Α΄/28-6-2014): Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) − δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις.
Ν. 4129/2013 (ΦΕΚ 52 Α/28-2-2013):Κύρωση του Κώδικα Νόμων για το Ελεγκτικό Συνέδριο.

Ν. 4152/2013 (ΦΕΚ 107/Α/9-5-2013): Επείγοντα μέτρα εφαρμογής των νόμων 4046/2012, 4093/2012 και 4127/2013.

Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ 222/Α'/12-11-2012):Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016-Επειγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Πολιτικής.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4093/2012 http://www.momotelia.gr

Ν. 4051/2012 (ΦΕΚ 40 Α/29-2-2012): Ρυθμίσεις συνταξιοδοτικού περιεχομένου και άλλες επείγουσες ρυθμίσεις εφαρμογής του Μνημονίου Συνεννόησης του ν. 4046/2012.

Ν. 4052/2012 (ΦΕΚ 41 Α/1-3-2012): Νόμος αρμοδιότητας Υπουργείων Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης για εφαρμογή του νόμου «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας» και άλλες διατάξεις.

Ν. 4057/2012 (ΦΕΚ 54/Α΄/14-3-2012): Πειθαρχικό Δίκαιο Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου.
Αιτιολογική Έκθεση ν. 4057/2011 http://www.momotelia.gr

Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ 226/Α΄/27-10-2011): Συνταξιοδοτικές Ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγια-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής πολιτικής
Αιτιολογική Έκθεση Ν. 4024/2011http://www.momotelia.gr

Ν. 3986/2011 (ΦΕΚ 152/Α΄/1-7-2011): Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015 Ν. 3996/2011.

Ν. 3943/2011 (ΦΕΚ 66/Α΄/31-3-2011): Καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, στελέχωση των ελεγκτικών υπηρεσιών και άλλες διατάξεις αρμοδιότητας Υπουργείου Οικονομικών

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ν. 3833/2010 (ΦΕΚ 40/Α΄/15-3-2010): Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης.

Ν. 3847/2010 (ΦΕΚ 67/α΄/11-5-2010): Επανακαθορισμός των επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα και του επιδόματος αδείας για του συνταξιούχους και βοηθηματούχους του Δημοσίου.

Ν. 3845/6-5-2010 (ΦΕΚ 65/Α΄/6-5-2010): Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης.
Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών ΔΙΔΑΔ/Φ.64β/449/οικ.9539/8-4-2009
Εγκύκλιος Υπουργείου Εσωτερικών ΔΙΔΑΔ/Φ.64β/485/οικ./29-6-2009.

Ν. 3861/2010 (ΦΕΚ 112 Α΄/13-7-2010): Ενίσχυση της διαφάνειας με την υποχρεωτική ανάρτηση νόμων και πράξεων των κυβερνητικών, διοικητικών και αυτοδιοικητικών οργάνων στο διαδίκτυο «Πρόγραμμα Διαύγεια» και άλλες διατάξεις.

Ν. 3863/2010 (ΦΕΚ 113/Α΄/2010): Προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στις Οδηγίες 2007/64/ΕΚ, 2007/44/ΕΚ και 2010/16/ΕΕ που αφορούν υπηρεσίες πληρωμών στην εσωτερική αγορά, προληπτική αξιολόγηση προτάσεων απόκτησης συμμετοχής σε επιχειρήσεις του χρηματοπιστωτικού τομέα και άλλες διατάξεις - ΚΑΤΑΡΓΟΥΝΤΑΙ ΤΑ ΑΡΘΡΑ 1-83 ΜΕ ΕΠΙΦΥΛΑΞΗ ΜΕ ΤΟ ΑΡΘΡΟ 109 ΤΟΥ Ν. 4537/18 --//-- Βλ. Ν. 4537/18 : Ενσωμάτωση στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2015/2366/ΕΕ για τις υπηρεσίες πληρωμών και άλλες διατάξεις.

Ν. 3528/2007 (ΦΕΚ 26/Α΄/9-2-2007): Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων
Αιτιολογική Έκθεση Ν. 3528/2007 http://www.momotelia.gr

Ν. 3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α΄): Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Ν. 3231/2004 (ΦΕΚ 45/Α΄/11-2-2004): Εκλογή βουλευτών.

Ν. 3094/2003 (ΦΕΚ 10/Α΄/22-1-2003): Συνήγορος του Πολίτη και άλλες διατάξεις
Εισηγητική Έκθεση Ν. 3094/2003 http://www.momotelia.gr

Ν. 3200/2003 (ΦΕΚ 281/Α΄/9-12-2003): Τροποποιήσεις του Ν. 1388/1983 "Ίδρυση Εθνικού Κέντρου Δημόσιας Διοίκησης", ίδρυση Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης και άλλες διατάξεις.
Εγκύκλιοι ΔΙΔΑΔ/Φ.64β/449/οικ.9539/8-4-2009 & ΔΙΔΑΔ/Φ.64β/485/οικ./29-6-2009

Ν. 2690/1999 (ΦΕΚ 45/Α΄/9-3-1999): Κύρωση του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας και άλλες διατάξεις, όπως ισχύει σήμερα
Εισηγητική έκθεση Ν.2690/1999 http://www.momotelia.gr
Εγκύκλιος ΔΙΣΚΠΟ/Φ.19/12241/9-6-1999 http://www.momotelia.gr

Ν. 2683/1999 (ΦΕΚ 19/Α΄/9-2-1999): Κύρωση του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων ΝΠΔΔ και άλλες διατάξεις.

Ν. 2362/1995 (ΦΕΚ 247/Α΄/): Περί Δημοσίου Λογιστικού, ελέγχου των δαπανών του Κράτους τους και άλλες διατάξεις

Ν. 2266/1994 (ΦΕΚ 218/Α'): Έλεγχος δημόσιου τομέα - Μετατάξεις - Κατάταξη προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Άλλες ρυθμίσεις

Π.Δ. 18/1989 (ΦΕΚ 8/Α'): Κωδικοποίηση διατάξεων νόμων για το Συμβούλιο της Επικρατείας

Ν. 1735/1987 (ΦΕΚ 195/Α΄/): Προσλήψεις στο δημόσιο τομέα, κοινωνικός έλεγχος στη δημόσια διοίκηση, πολιτικά δικαιώματα και άλλες διατάξεις.

Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ 79/Α΄/1-7-1982): Για τον εκδημοκρατισμό του συνδικαλιστικού κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

Εισηγητική Έκθεση Ν. 1264/1982 http://www.momotelia.gr
Εγκύκλιος αριθ. ΔΙΚΠΡ/Φ.9/89/Α2916/22-2-1983 Υπουργείου Προεδρίας της Κυβέρνησης, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1983
Εγκύκλιος αριθ. 53780/30-7-1982 Υπουργείου Εργασίας, Εθνικό Τυπογραφείο, Αθήνα, 1983.

Π.Δ. 611/1977 (ΦΕΚ Α' 198): Περί κωδικοποιήσεως εις ενιαίον κείμενον, υπό τον τίτλον "Υπαλληλικός Κώδιξ", των ισχυουσών διατάξεων των αναφερομένων εις την κατάστασιν των υπαλλήλων του Δημοσίου και των Ν.Π.Δ.Δ.

Ν. 643/1977 (ΦΕΚ 200 Α' - Διορθ. Σφαλμ. ΦΕΚ-211 Α'):Περί διασφαλίσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας τν δημοσίων υπαλλήλων κ.λ.π. υπαλλήλων και περί του δικαιώματος της απεργίας αυτών.

Ν. 702/1977 (ΦΕΚ 268/Α΄): Περί υπαγωγής υποθέσεων εις τα διοικητικά δικαστήρια, αντικαταστάσεως, τροποποιήσεως και καταργήσεως διατάξεων του Ν.Δ. 170/1973 «Περί του Συμβουλίου της Επικρατείας».

Ν. 330/76 της 29 Μαΐου 1976 (ΦΕΚ Α 129): Περί επαγγελματικών σωματείων και ενώσεων και διασφαλίσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Ν.Δ. 496/1974 (204/Α΄/): Περί Λογιστικού των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου

Ν.Δ. 170/1973 (ΦΕΚ 229/Α): Περί του Συμβουλίου της Επικρατείας
Ν.Δ. 796/1971 της 30 Δεκ.1970/1 Ιαν.1971(ΦΕΚ Α΄/1) : Περί της ασκήσεως του κατά το άρθρ. 20 του Συντάγματος δικαιώματος του αναφέρεσθαι.

Ν. 1811/1951(ΦΕΚ 141/Α΄/15-5-1951):Περί Κώδικος καταστάσεως των Δημοσίων Διοικητικών Υπαλλήλων.

Πηγές από το διαδίκτυο

- Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. http://eur-lex.europa.eu/legal-content (ανακτήθηκε στις 30-10-2019)

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

- Χ.Θ.Δ.Ε.Ε. http://www.okanampa.gr/parartimata (ανακτήθηκε στις 30-10-2019)
- ΕΣΔΑ http://conventions.coe.int. (ανακτήθηκε στις 30-10-2019)
- ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΑΝΘΡΩΠΙΝΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ Council of Europe F-67075 Strasbourg cedex www.echr.coe.int (ανακτήθηκε στις 30-10-2019)
- Κονδύλης Βασίλειος, Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης, τομ. 4, 1994 http://ejournals.epublishing.ekt.gr (ανακτήθηκε 18-9-2019)
- http://www.momotelia.gr
- 5ο Συνέδριο Διοικητικών Επιστημόνων, 2013, ΑΝΑΔΙΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ ΣΤΗ ΜΕΤΑ ΤΟ «ΜΝΗΜΟΝΙΟ» ΕΠΟΧΗ Επιμέλεια: Αντώνης Μακρυδημήτρης, Ευγενία Πρεβεδούρου, Χρήστος Δετσαρίδης, Μαρία-Ηλιάνα Πραβίτα, ΕΘΝΙΚΟ ΤΥΠΟΓΡΑΦΕΙΟ, Εργασία: 238/15, www.pspa.uoa.gr/fileadmin/pspa.uoa.gr/conferences (ανακτήθηκε 2-12-2019)
- Τζέμος Β., «Η Ανθρώπινη αξιοπρέπεια στο Δίκαιο της Ε.Ε.» www.constitutionalism.gr (ανακτήθηκε 3-10-2019)
- ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΑ ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ «ΘΕΣΕΙΣ», «Το μέλλον του συνδικαλιστικού κινήματος», https://www.theseis.com (ανακτήθηκε 12-10-2019)
- Γιώργος Μπιθυμήτρης και Λουδοβίκος Κωτσονόπουλος, ΕΛΛΗΝΙΚΗ , ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ, 2018 τ. 44, No. 1, 99-122 http://dx.doi.org/10.12681/hpsa.15923 (ανακτήθηκε 12-10-2019)
- «ΤΟ ΑΠΕΡΓΙΑΚΟ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ», ΚΑΤΣΟΡΙΔΑΣ Δ. 2017 https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2018 (ανακτήθηκε 14-10-2019)
- https://efsyn.gr 4.03.2019 (ανακτήθηκε 12-10-2019)
- www.synigoros.gr
- https://www.recproduction.weebly.com>uploads>Κυριάκος Βαρβαρέσος. Μια εναλλακτική προσέγγιση της αναπτυξιακής διαδικασίας της Ελληνικής Οικονομίας τη δεκαετία του ’50. Προτάσεις και Διδάγματα για το σήμερα . ΚΥΠΑΡΙΣΣΗΣ ΑΝΤΩΝΗΣ, UADphil Econ, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, ΕΚΠΑ akyparissis@econ.uoa.gr, ΧΡΙΣΤΟΔΟΥΛΙΔΟΥ ΧΡΙΣΤΙΝΑ, UADphil Econ, Τμήμα Οικονομικών Επιστημών, ΕΚΠΑ ch.lo.christina@gmail.com (ανακτήθηκε 12-10-2019)

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

- http://www.dianeosis.org/2017/03/ti-mas-emathe-i-krisi/ (ανακτήθηκε 10-9-2019)
- http://www.apografi.gov.gr
- https://www.taxheaven.gr
- www.obudsman.europa.eu
- https://www.aftodioikisi.gr/ota/perifereies/agorastos-diatirisi-tou-proliptikou (ανακτήθηκε 19-1-2020)

Νομολογία-Γνωμοδοτήσεις ΝΣΚ

Οι αποφάσεις δικαστηρίων που δεν υπάρχουν στις βιβλιογραφικές αναφορές, είναι διαθέσιμες στο site http://www.momotelia.gr και στα sites των αρμόδιων δικαστηρίων.

ΝΣΚ 237/2016: «Σε περίπτωση που από την περιέλευση της προσφυγής υπαλλήλου στο ΣτΕ κατά πειθαρχικής απόφασης που του επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης, η εκτέλεση της οποίας έχει ανασταλεί σύμφωνα με τις διατάξεις του εδαφίου α΄ της παρ. 5 του άρθρου 142 ΥΚ όπως το ανωτέρω άρθρο έχει αντικατασταθεί με τις διατάξεις του άρθρου δευτέρου του ν. 4057/2012, έχουν παρέλθει οκτώ μήνες χωρίς την εκδίκασή της, η υπηρεσία δεν υποχρεούται, ούτε δύναται να εκτελέσει την ποινή της οριστικής παύσης».
ΣτΕ 1105/2014: «Με το απαλλακτικό βούλευμα του Συμβουλίου εφετών , κρίθηκε, ότι από τα στοιχεία της δικογραφίας, δεν προσδιορίζονται τα ποσά της ωφέλειας- ζημίας ανά ασθενή και επομένως μη προσδιοριζομένης της βλάβης στην περιουσία του εκκαλούντος νοσοκομείου, δεν μπορούν να υπάρξουν επαρκείς ενδείξεις, οι οποίες να δύνανται να στηρίξουν δημόσια, στο ακροατήριο, κατηγορία για την διωκόμενη πράξη της κακουργηματικής απάτης. Υποβολή αιτήσεως για επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία είχε απολήξει στην επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης. Η εκδίκαση της προσφυγής είναι αλυσιτελής, εφόσον, είναι απρόσβλητη η πρώτη πειθαρχική απόφαση, με την οποία επιβλήθηκε στον προσφεύγοντα η ποινή της οριστικής παύσης. Κατά πάγια νομολογία, είναι αδιάφορο το γεγονός, ότι με κάθε μια από τις αποφάσεις του Πειθαρχικού Συμβουλίου, επιβλήθηκε στον προσφεύγοντα, η πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης, για την διάπραξη περισσότερων πειθαρχικών παραπτωμάτων και μάλιστα, όταν το πειθαρχικό αδίκημα που αποδίδεται στον προσφεύγοντα με την απόφαση, κατά της οποίας εκκρεμεί προσφυγή, έχει μεγαλύτερη ηθική απαξία , από εκείνη που του αποδίδεται με την απόφαση του Πειθαρχικού Συμβουλίου, η οποία είχε καταστεί απρόσβλητη. Αντίθετη μειοψηφία. Απορρίπτει προσφυγή».
ΣτΕ 1731/2014: Εάν ζητείται επανεξέταση πειθαρχικής υποθέσεως, κατ΄επίκληση δεδομένων, διαφορετικών από εκείνα που δέχτηκε η πειθαρχική απόφαση, τα οποία προκύπτουν, κατά τον αιτούντα, από ποινικές αποφάσεις ή βουλεύματα η σχετική αίτηση, ασχέτως αν αναφέρεται ως αίτηση ανάκλησης αποτελεί κατά τον νόμο αίτηση επανάληψης της διαδικασίας, εξεταστέα κατά τις ειδικές διατάξεις που θεσπίζονται ακριβώς για τον λόγο αυτό. Η αίτηση που υπέβαλε ο προσφεύγων, ως αίτηση ανάκλησης, νόμιμα απορρίφθηκε με την προσβαλλόμενη απόφαση του πειθαρχικού συμβουλίου, ανεξαρτήτως της ειδικότερης αιτιολογίας. Αβάσιμα προβάλλονται τα αντίθετα. Αθωωτική απόφαση του Εφετείου ελήφθη σοβαρά υπόψιν (ΣΤΕ 2020/03). Δεδικασμένο απορρέον από αυτήν την απόφαση. Η ποινική αθώωση του προσφεύγοντα, δεν ασκεί καμία επιρροή επί του πειθαρχικού παραπτώματος, της αναξιοπρεπούς για υπαλλήλους διαγωγή, εκτός υπηρεσίας. Η αθώωση του προσφεύγοντος για το αδίκημα της απόπειρας απάτης δεν αναφέρεται στις αντίστοιχες πράξεις του προσφεύγοντα, σε βάρος συγκεκριμένων επιτηδευματιών. Απορρίπτει προσφυγή .

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΣτΕ 2573/2014 & ΣτΕ 2485/2013 & ΣτΕ 2740/2012 & ΣτΕ 2457/2008: «Κάθε διοικητική προσφυγή καθώς και η απλή αίτηση θεραπείας διά αναφοράς στην αρχή που έχει εκδώσει την πράξη ή στην προϊσταμένη αρχή, διακόπτει την προθεσμία της παραγράφου 1 του άρθρου 46 του ΠΔ 18/89 για το χρονικό διάστημα που ορίζεται για την έκδοση της σχετικής πράξεως ή αν τέτοιο χρονικό διάστημα δεν ορίζεται, για 30 ημέρες ή έως την κοινοποίηση ή την πλήρη γνώση της απάντησης της διοικήσεως …σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές η προθεσμία για την άσκηση της αιτήσεως ακυρώσεως διακόπτεται από την άσκηση αίτησης θεραπείας ιεραρχικής προσφυγής για 30 ημέρες, εκτός αν από ειδικές διατάξεις προβλέπεται διακοπή της για μικρότερο ή μεγαλύτερο αριθμό ημερών.

ΣτΕ 3920/2014: «Το πόρισμα του Συνηγόρου του Πολίτη δεν δεσμεύει τη Διοίκηση ή τους διοικουμένους και δεν αποτελεί εκτελεστή διοικητική πράξη. Οι διατάξεις των αρ. 20 παρ. 1 του Σ και 6 της Ε.Σ.Δ.Α. δεν απαγορεύουν τη θέσπιση από τον κοινό νομοθέτη διαδικαστικών όρων για την παροχή έννομης προστασίας, εφόσον δεν περιορίζεται ουσιωδώς το δικαίωμα αυτό, προϋπόθεση δε για την παραδεκτή άσκηση αίτησης ακύρωσης αποτελεί, κατά πάγια νομολογία του Δικαστηρίου, η ύπαρξη εκτελεστής διοικητικής πράξης. Εσφαλμένως η αιτούσα υπολαμβάνει ότι στερείται δικαστικής προστασίας, διότι η ζημία, την οποία ισχυρίζεται ότι έχει υποστεί από την έκδοση των ως άνω εγγράφων του Συνηγόρου του Πολίτη, μπορεί να αποκατασταθεί με την άσκηση αγωγής αποζημίωσης ενώπιον των αρμοδίων Δικαστηρίων, κατά την εκδίκαση της οποίας ελέγχεται παρεμπιπτόντως η νομιμότητα της ενέργειας που προκάλεσε τη ζημία. Εξάλλου, οι διατάξεις που κατοχυρώνουν το δικαίωμα του αναφέρεσθαι στις αρχές (10 παρ. 3 του Σ) δεν επιβάλλουν σε κάθε περίπτωση, χωρίς ειδική διάταξη νόμου, την έκδοση εκτελεστών διοικητικών πράξεων επί αναφοράς του ενδιαφερομένου, ενώ δεν γεννάται εκτελεστή πράξη από την άρνηση ανάκλησης εγγράφων στερουμένων εκτελεστότητας. Απορρίπτει την αίτηση.

ΔεφΑΘ 1580/2014: Αδημοσίευτο το κείμενο της απόφασης. http://www.adjustice.gr

ΝΣΚ 229/2014: «Εκκρεμείς ιεραρχικές προσφυγές κατά πράξεων επιβολής προστίμου του άρθρου 3 παρ.23 του Ν. 2242/1994 για παραβάσεις του άρθρου 29 παρ.1 του Ν. 2971/2001 (αυθαίρετες κατασκευές στον αιγιαλό), που ασκήθηκαν κατ' άρθρο 24 του Ν. 2690/1999, πριν τη θέση σε ισχύ των διατάξεων του άρθρου 41 παρ.5 του Ν. 4256/2014, που προβλέπουν την άσκηση ενδικοφανούς προσφυγής, δεν μπορούν να εξεταστούν ως ενδικοφανείς. (ομοφ.)

ΣτΕ 1670/2013: Συνεκδικάζει τις δύο προσφυγές του ... και του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης. Απορρίπτει την προσφυγή του ...

Δέχεται την προσφυγή του Γενικού Επιθεωρητή Δημόσιας Διοίκησης.

Εξαφανίζει την υπ' αριθμ. 287/11.11.2008 απόφαση του Δευτεροβαθμίου Πειθαρχικού Συμβουλίου του Υπουργείου Εσωτερικών, Αποκέντρωσης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης και επιβάλλει στον ..., εκπαιδευτικό κλάδου ΠΕ16, την πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσεως.

ΣτΕ 1925/2013: «Το δικαστήριο συνεκτιμώντας το σύνολο των στοιχείων που παρατέθηκαν, πείθεται ότι η προσφεύγουσα, με τις ανωτέρω πράξεις της, υπέπεσε στο πειθαρχικό παράπτωμα της χαρακτηριστικώς ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός υπηρεσίας, που της αποδόθηκε. Εν όψει δε της βαρύτητας και των συνθηκών τέλεσης του εν λόγω παραπτώματος, κρίνει ως προσήκουσα την επιβληθείσα σε αυτήν πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης».

ΣτΕ 4849/2013: «Επειδή στην αρμοδιότητα του Τριμελούς Διοικητικού Εφετείου υπάγεται και η εκδίκαση σε πρώτο και τελευταίο βαθμό, των υπαλληλικών προσφυγών, εξαιρουμένων εκείνων που προβλέπονται στο άρθρο 103 Σ, οι οποίες υπάγονται στην αρμοδιότητα του ΣτΕ και οι οποίες αφορούν τις πειθαρχικές ποινές της οριστικής παύσης και του υποβιβασμού, η προσφυγή της εφεσίβλητης εκδικάστηκε σε πρώτο και τελευταίο βαθμό από το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών και ως εκ τούτου, η επ΄ αυτής εκδοθείσα, ήδη εκκαλούμενη, απόφαση δεν υπόκειται σε έφεση».

ΣτΕ 3354/2013: «Αντισυνταγματικότητα διατάξεων που προβλέπουν την αυτοδίκαιη απόλυση υπαλλήλων αμέσως ή αφού τεθούν σε προσυνταξιοδοτική διαθεσιμότητα, χωρίς προηγούμενο ανακαθορισμό των λειτουργιών του Κράτους και μεταρρύθμιση των οργανωτικών αναγκών της διοικήσεως με ορθολογικό τρόπο. Αντίθεση των διατάξεων του άρθρου 33 του ν. 4024/2011 προς το άρθρο 103Σ και την συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας».

ΣτΕ 3896/2012: «Η πράξη του διοικητή του ΙΚΑ με την οποία αποφάσισε την «παύση τοποθετήσεως» της εφεσιβλήτου ιατρού ακτινολόγου από τη θέση της Δ/ντριας του Αξονικού Τομογράφου…ακυρώθηκε με την εκκαλούμενη απόφαση για το λόγο ότι, αν και δυσμενής για την ήδη εφεσίβλητη, εκδόθηκε χωρίς προηγουμένως να κληθεί σε ακρόαση. Η κρίση αυτή της εκκαλούμενης είναι ορθή, δεδομένου ότι η επίδικη «παύση τοποθετήσεως» εχώρησε για λόγους που ανάγονται σε υπαίτιες ενέργειες και παραλείψεις της εφεσίβλητης, από τα στοιχεία δε του φακέλου δεν προκύπτει ότι η εφεσίβλητη εκλήθη σε ακρόαση, τα δε περί του αντιθέτου προβαλλόμενα με την υπό κρίση έφεση είναι απορριπτέα ως αβάσιμα».

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

ΣτΕ 1592/2012: «Απέλαση αλλοδαπής λόγω παράνομης παραμονής της στη Χώρα. Ενδικοφανής προσφυγή. Απόρριψη ως εκπρόθεσμης. Αίτηση ακύρωσης ενώπιον Διοικ.Πρωτ. Έφεση ενώπιον ΣτΕ. Έσφαλε το ΔιοικΕφ δεχθέν ότι το έγγραφο με το οποίο γνωστοποιήθηκε στην ενδιαφερόμενη η απέλαση & τα σχετικά δικαιώματα (τήρηση ενδικοφανούς διαδικασίας) έπρεπε να είναι συντεταγμένο σε γλώσσα κατανοητή σε αυτήν διάφορη της ελληνικής. Η τήρηση της υποχρέωσης γνωστοποίησης στον ενδιαφερόμενο της δυνατότητας να ασκήσει ενδικοφανή προσφυγή, επιτυγχάνεται όταν το έγγραφο, με το οποίο γνωστοποιείται η δυνατότητα αυτή, είναι διατυπωμένο με σαφήνεια στην ελληνική. Διατηρείται βέβαια το δικαίωμα αλλοδαπού, σε περίπτωση μη κατανοήσεως του επιδιδόμενου εγγράφου ή του αποδεικτικού επίδοσης, να αρνηθεί την παραλαβή επικαλούμενος άγνοια της γλώσσας. Επίσης διατηρεί το δικαίωμα να μην υπογράψει το επιδοτήριο.
ΣτΕ 82/2011:Προσφυγή υπαλλήλου ασκούμενη στο ΣΕ. Νομιμοποιούμενα πρόσωπα. Διαδικασία άσκησης και προθεσμία άσκησης αυτής. Αρμοδιότητα τριμελούς διοικητικού εφετείου.Στην αρμοδιότητα του τριμελούς διοικητικού εφετείου υπάγεται η εκδίκαση σε πρώτο και τελευταίο βαθμό, των υπαλληλικών προσφυγών, εκτός από εκείνες που προβλέπονται στο άρθρο 103 του συντάγματος , οι οποίες υπάγονται στην αρμοδιότητα του ΣΕ. Προθεσμία άσκησης των προσφυγών του άρθρου 103 του συντάγματος. Δικαστικός έλεγχος. Παραπομπή και αρμοδιότητα. Το αναρμόδιο δικαστήριο παραπέμπει την υπόθεση στο αρμόδιο δικαστήριο. Εκπαιδευτικοί υπάλληλοι . Πειθαρχικά αδικήματα και ποινές. Επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσεως, για το πειθαρχικό παράπτωμα της αδικαιολόγητης αποχής από τα καθήκοντα, για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο από εκείνο που προβλέπεται από τον νόμο. Συνταγματική κατοχύρωση δημοσίων υπαλλήλων. Μονιμότητα. Η μονιμότητα των δημοσίων υπαλλήλων προβλέπεται από τις διατάξεις του άρθρου 103 του συντάγματος. Σύμφωνα με τις διατάξεις του υπαλληλικού κώδικα, οι αποφάσεις των προισταμένων, εκτός από εκείνες που προβλέπονται στις διατάξεις του κώδικα, υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του αρμόδιου υπηρεσιακού συμβουλίου. Οι αποφάσεις δε των υπηρεσιακών συμβουλίων που κρίνουν σε πρώτο βαθμό, υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου. Η ένσταση δε ασκείται μέσα σε προθεσμία τριάντα ημερών, που αρχίζει από την επίδοση της απόφασης στον υπάλληλο. Αρμοδιότητες σώματος επιθεωρητών ελεγκτών δημοσίας διοικήσεως . Αρμοδιότητες γενικού επιθεωρητή δημοσίας διοικήσεως. Αρχή αναλογικότητας κατά το άρθρο 25 του συντάγματος . Σύνταγμα . Δικαστικός έλεγχος συνταγματικότητας νόμων και ειδικότερα της διάταξης του άρθρου 3 απρ 4 του νόμου 3613/07. Η διάταξη αντίκειται τόσο σε εκείνη της διάταξης του άρθρου 103 του συντάγματος όσο και εκείνη του άρθρου 25
ΣτΕ 3259/2011 & 1113/2008 & 3576/2005 & 2683/2003: «Η εκδιδόμενη επί αιτήσεως θεραπείας πράξη, έχει εκτελεστό χαρακτήρα εφόσον εκδόθηκε κατόπιν νέας έρευνας επί του πραγματικού της υποθέσεως και όχι επί νομικών ζητημάτων καθώς τότε έχει βεβαιωτικό χαρακτήρα, δηλώνοντας εμμονή της διοίκησης στην προσβληθείσα με την αίτηση θεραπείας απόφαση».
ΣτΕ 2684/2010: «Η διοίκηση υποχρεούται να απαντά επί των νόμιμων αιτημάτων που υποβάλλονται από τους διοικουμένους. Τέτοιο νόμιμο αίτημα συνιστά, και το υποβαλλόμενο εκ μέρους του εργοδότη, ο οποίος έχει κηρυχθεί υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας, που έχει ως αντικείμενο, την χορήγηση από τους αρμόδιους ασφαλιστικούς οργανισμούς στοιχείων σχετικών, με την ειδικότητα των πρώην εργαζομένων του, δεδομένου, ότι, απαραίτητο στοιχείο για να είναι συγκεκριμένη η ένστασή του, είναι και η παράθεση του στοιχείου αυτού . Εξάλλου, το δικαίωμα του διοικουμένου να λαμβάνει γνώση των εγγράφων που τον αφορούν, μπορεί να ασκηθεί και με την επιτόπια μετάβασή του στην υπηρεσία που τηρούνται τα έγγραφα , με την μελέτη τους και με την λήψη αντιγράφων. Με τις αποφάσεις 37-40 /2007 της ολομέλειας του Αρείου Πάγου, κρίθηκε, ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας ήταν άκυρη, λόγω παραβάσεως των διατάξεων της οδηγίας 75/129/ΕΟΚ
ΣτΕ 999/2010: «Κατά την πάγια νομολογία του ΣτΕ κατά την εκδίκαση της υπαλληλικής προσφυγής του άρθρου 103 παρ. 4 Σ, εξετάζει την υπόθεση κατά το νόμο και την ουσία, προβαίνει στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό των πράξεων που αποδίδονται στον πειθαρχικώς διωκόμενο και στην υπαγωγή τους στον προσήκοντα κανόνα δικαίου, περαιτέρω δε εκφέρει ιδία ουσιαστική κρίση σχετικά με την τέλεση των πειθαρχικών παραπτωμάτων, τη σοβαρότητα του ενόψει των συνθηκών υπό τις οποίες ετελέσθηκαν, καθώς και την επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής, κατ΄ εκτίμηση όλων των στοιχείων της πειθαρχικής υπόθεσης.
ΑΠ 84/2010: «Εργατικό Δίκαιο- συνδικαλιστές εργαζόμενοι- καταγγελία σύμβασης εργασίας- προσβολή προσωπικότητας εργαζομένου από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας του- ηθική βλάβη- για την ειδική προστασία του Ν.1264/1982 στα συνδικαλιστικά στελέχη- εργαζομένους απαιτούνται οι εξής προϋποθέσεις, οι οποίες αποτελούν και ουσιώδη στοιχεία της αγωγής, που πρέπει να αναφέρονται στο δικόγραφό της: έγκυρη σύμβαση παροχής εξαρτημένης εργασίας

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

αορίστου χρόνου, ο μισθωτός να είναι νόμιμα εκλεγμένο μέλος της διοίκησης νομίμως συσταθέντος συνδικαλιστικού σωματείου, ή νόμιμα διορισμένο μέλος της προσωρινής διοικήσεως του ή μέλος της προσωρινώς εκλεγείσας διοίκησης υπό ίδρυση σωματείου, ο εργοδότης να τελεί σε γνώσει της ιδιότητας αυτής του μισθωτού του και δυνατότητα απασχόλησης του συνδικαλιστικού στελέχους στην επιχείρηση του εργοδότη- η πιο πάνω γνώση του εργοδότη ως προς τη συνδικαλιστική ιδιότητα του απολυόμενου εργαζομένου, η οποία μπορεί να λάβει χώρα με οποιονδήποτε τρόπο, πρέπει, προκειμένου περί νομικού προσώπου, να υπάρχει στον νόμιμο εκπρόσωπο του, δηλαδή από εκείνον που έχει οριστεί από το νόμο ή το καταστατικό να τον εκπροσωπεί, καθώς και από εκείνον ο οποίος έχει οριστεί κατά τους κανόνες της πρόσληψης για να το εκπροσωπεί στο τομέα εργασίας ή τις διοικητικές υπηρεσίες του, με δικαίωμα πρόσληψης και απόλυσης του προσωπικού, ενεργώντας εξ ονόματος και για λογαριασμό του- αν η καταγγελία συμβάσεως εργασίας από τον εργοδότη συντελέστηκε υπό συνθήκες παράνομης και υπαίτιας προσβολής της προσωπικότητας του εργαζομένου ή που συνιστούν αδικοπραξία (καταχρηστική καταγγελία), ο εργοδότης μπορεί να υποχρεωθεί να καταβάλει στον εργαζόμενο και χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη, το ποσό της οποίας καθορίζεται από το δικαστήριο κατ' εύλογη κρίση.

ΣτΕ 3032/2009: «Επειδή το ασκηθέν ένδικο βοήθημα, καθ΄ ο μέρος στρέφεται κατά της υπ΄ αριθμ 50/11-5-2006 αποφάσεως του Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου του ΥΠΕΣΔΑ με την οποία επεβλήθη στην προσφεύγουσας η ποινή της οριστικής παύσης έχει το χαρακτήρα προσφυγής ουσίας, αρμόδιο για την εκδίκαση της οποίας είναι το ΣτΕ, ενώ καθ΄ ο μέρος στρέφεται κατά της υπ΄αριθμ. Φ.24/4/24452/6-3-2008 αποφάσεως του Διοικητού του Ο.Α.Ε.Ε. έχει το χαρακτήρα αιτήσεως ακυρώσεως, αρμόδιο για την εκδίκαση της οποίας είναι το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών».

ΣτΕ 2475/2008: «Με την προσβαλλόμενη απόφαση του Ανωτάτου Πειθαρχικού Συμβουλίου του Υπουργείου Εξωτερικών επιβλήθηκε στον αιτούντα, υπάλληλο του διπλωματικού κλάδου με βαθμό Πληρεξουσίου Υπουργού Β΄, η πειθαρχική ποινή της έγγραφης επίπληξης. Το κρινόμενο ένδικο βοήθημα αποτελεί αίτηση ακυρώσεως. Η αίτηση αυτή ενόψει του ότι ο ως άνω βαθμός του αιτούντος αποτελεί ανώτατο βαθμό της υπαλληλικής ιεραρχίας υπάγεται στην αρμοδιότητα του ΣτΕ».

ΣτΕ 1251/2008: «Συνεπώς, η αίτηση του προσφεύγοντος να επαναληφθεί η πειθαρχική διαδικασία έπρεπε να γίνει δεκτή σύμφωνα με την προπαρατεθείσα διάταξη του άρθρου 114 παρ. 4 του Υπαλληλικού Κώδικα, ενόψει και του ότι κατά την έννοια της διάταξης αυτής, ερμηνευόμενης υπό το φως της διάταξης του άρθρου 6 παρ. 2 της Σύμβασης που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950 «για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών» (ΕΣΔΑ), η οποία κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974, Α΄ 256 (βλ. απόφαση Δικαστηρίου ΕΣΔΑ της 27.9.2007, Βασίλειος Σταυρόπουλος κατά Ελλάδας, 35522/04), η έκδοση αμετάκλητης αθωωτικής απόφασης δικαιολογεί την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας, εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις που τίθενται στην εν λόγω διάταξη του Υπαλληλικού Κώδικα, τόσο στην περίπτωση που το ποινικό δικαστήριο κατέληξε στην κρίση περί της αθωότητας του κατηγορουμένου άνευ αμφιβολιών, όσο και στην περίπτωση που κατέληξε στην κρίση αυτή λόγω αμφιβολιών. Επομένως, για το λόγο αυτό, που βασίμως προβάλλεται, θα πρέπει να γίνει δεκτή η προσφυγή, να ακυρωθεί η 65/5.7.2000 απόφαση του Β΄ Υπηρεσιακού Συμβουλίου του Υπουργείου Οικονομικών, με την οποία απορρίφθηκε η αίτηση του προσφεύγοντος για επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας και να αναπεμφθεί η υπόθεση στη Διοίκηση για νέα, νόμιμη κρίση.

ΝΣΚ 48/2008: «Ο δημόσιος υπάλληλος στερείται της νομικής καλύψεως από το Ν.Σ.Κ. όταν διώκεται ποινικώς, κατόπιν καταγγελίας δημόσιας υπηρεσίας, ως «υπηρεσία» εν προκειμένω νοείται κάθε δημόσια υπηρεσία και όχι μόνο η υπηρεσία στην οποία υπάγεται οργανικά ο υπάλληλος».

ΑΠ 364/2007: «Εργατικό Δίκαιο - συνδικαλιστές εργαζόμενοι - καταγγελία σύμβασης εργασίας - η επίκληση της προστασίας των άρθρων 14 και 15 του ν. 1264/82 και η άσκηση αξιώσεων που προϋποθέτουν την ακυρότητα της απολύσεως όπως αυτή για την επιδίκαση μισθών υπερημερίας, υπερβαίνει προφανώς τα όρια του άρθρου 281 ΑΚ και είναι καταχρηστική, όταν το συνδικαλιστικό στέλεχος με κακόβουλη συμπεριφορά του έχει κλονίσει κατ' αντικειμενική κρίση σε τέτοιο βαθμό το αναγκαίο κλίμα εμπιστοσύνης και συνεργασίας που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των μερών με αποτέλεσμα να καθίσταται αδύνατη η ομαλή λειτουργία της σχέσεως εργασίας στο μέλλον».

ΝΣΚ 146/2007: «…η περικοπή των αποδοχών υπαλλήλου, απουσίαζοντος από την Υπηρεσία του, έχει ως προϋπόθεση ότι η μη παροχή εργασία του οφείλεται σε υπαιτιότητά του. Η συνδρομή δε ασθενείας στο πρόσωπο του απουσιάζοντος υπαλλήλου, κατά την κοινή λογική, δεν συνιστά μεν γεγονός οφειλόμενο σε υπαιτιότητά του,, αλλ΄ όμως, για να θεωρηθεί αυτή ως ανυπαίτιος λόγος

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

απουσίας απαιτείται και η χορήγηση αντίστοιχης αναρρωτικής άδειας η οποία πρέπει να έχει ως βάση την έκδοση βεβαίωσης περί της ασθενείας από το αρμόδιο όργανο…».
ΕΔΔΑ/27-9-2007: υπόθεση Β΄ Σταυρόπουλος κατά Ελλάδας «Το Ε.Δ.Δ.Α. έκρινε με την απόφαση της 27-9-2007-προσφυγή 35522/2004, ότι κατά την αρχή «in dubio pro reo» που συνιστά μια ιδιαίτερη έκφανση της αρχής του τεκμηρίου της αθωότητας, καμία ποιοτική διαφοροποίηση δεν πρέπει να υπάρχει μεταξύ της αθώωσης ελλείψει αποδείξεων και της αθώωσης μετά από τη διαπίστωση πέραν πάσης αμφιβολίας της αθώωσης του κατηγορούμενου. Πράγματι οι αθωωτικές αποφάσεις δεν διαφοροποιούνται βάσει των αιτιολογιών που κάθε φορά εκφέρει ο ποινικός δικαστής. Αντιθέτως, στα πλαίσια του άρθρου 6 παρ. 2 της ΕΣΔΑ, το διατακτικό μιας αθωωτικής απόφασης πρέπει να γίνεται σεβαστό από κάθε άλλη άποψή που κρίνει, κατά τρόπο άμεσο ή έμμεσο, επί της ποινικής ευθύνης του κατηγορουμένου…».
ΣτΕ 3383/2005: «οι λόγοι ανωτέρας βίας που επικαλείται η προσφεύγουσα δεν συνιστούν λόγους ανώτερης βίας που θα δικαιολογούσαν την υπέρβαση της προθεσμίας κατά το άρθρο 10 παρ. 6 του Κ.Δ.Διαδ. Επομένως, νόμιμα απορρίφθηκε η ένσταση που υπέβαλε η προσφεύγουσα ενώπιον του Δευτεροβάθμιου πειθαρχικού συμβουλίου κατά της αποφάσεως Υ.Σ. επιβολής της ποινής της οριστικής παύσης, γεγονός που καθιστά την προσφυγή στο ΣτΕ απορριπτέα ως απαράδεκτη, διότι δεν μπορεί να προσβληθεί παραδεκτώς απευθείας με προσφυγή, ως υποκείμενη σε ένσταση,
ΣτΕ 575/2005: «με την κρινόμενη προσφυγή η προσφεύγουσα προβάλλει ότι δεν έχει κοινοποιηθεί νομίμως σε αυτήν η προσβαλλόμενη απόφαση. Ο λόγος αυτός είναι απορριπτέος ως αβάσιμος, διότι η παράλειψη κοινοποίησης πειθαρχικής αποφάσεως δε επιδρά στο κύρος της αλλά μόνο στην έναρξη της προθεσμίας προσβολής της επειδή ο λόγος ακυρώσεως με τον οποίο προβάλλεται ότι η προσβαλλόμενη απόφαση στερείται πλήρους και ειδικής αιτιολογίας, είναι απορριπτέος ως αλυσιτελής, διότι το δικαστήριο κατά την εκδίκαση προσφυγών ουσίας ερευνά την υπόθεση κατά νόμο και κατά την ουσία, δυνάμενο να προβεί σε νέα εκτίμηση και αξιολόγησης του αποδεικτικού υλικού και των στοιχείων του φακέλου, καθώς και στην ορθή υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών στον προσήκοντα κανόνα δικαίου και να επιβάλλει την προσήκουσα κατά την κρίση του ποινή».
ΣτΕ 2102/2004: «Κατά πάγια νομολογία του ΣτΕ το Σύνταγμα δεν προστατεύει την απλή προσδοκία διατηρήσεως σε ισχύ μιας συγκεκριμένης ρυθμίσεως ούτε κωλύει το νομοθέτη να μεταβάλει τη ρύθμιση αυτή για το μέλλον, όπως ρυθμίσεις σχετικές με τις προϋποθέσεις της υπηρεσιακής εξέλιξης των υπαλλήλων στα πλαίσια αναδιοργάνωσης των δημοσίων υπηρεσιών και γενικότερα της διοικήσεως».
ΣτΕ 3500/2002: «Παραπέμπεται λόγω μείζονος σπουδαιότητος στην Ολομέλεια το ζήτημα της ανακλήσεως παρανόμου διοικητικής πράξεως που διέφυγε μεν τον δικαστικό έλεγχο, αλλά είναι αντίθετη προς το νόμο σύμφωνα με την νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, όταν υποβάλλεται από διοικούμενο σχετικό νόμιμο αίτημα εν όψει και του άρθρου 4 παρ. 1 και 3 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας (Ν. 2690/99) …».
ΣτΕ 886/2000: «Κατά την έννοια του άρθρου 32 του Ν. 2000/1991, το άρθρο αυτό, ενόψει του ευνοϊκού για τον φερόμενο ως παραβάτη, χαρακτήρα του, έχει αναδρομική ισχύ και εφαρμόζεται και επί των εκκρεμών κατά το χρόνο της δημοσίευσης του ν. 2000/1991 ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων είτε στον πρώτο είτε στο δεύτερο βαθμό υποθέσεων καταλαμβάνουν και τις προ της ισχύος του νόμου αγορανομικές παραβάσεις...
ΣτΕ 2040/1999 & ΣτΕ 3030/1998 & ΣτΕ 3125/1996: «Ο πειθαρχικός δικαστής δεσμεύεται ως προς την ύπαρξη ή μη των πραγματικών περιστατικών, στα οποία θεμελιώνεται η πειθαρχική δίωξη, από απόφαση ποινικού δικαστηρίου η οποία κατέστη αμετάκλητη και έκρινε ποινική κατηγορία, η οποία στηρίζεται στα ίδια πραγματικά περιστατικά, εφόσον στο σκεπτικό της αποφάσεως αυτής βεβαιώνεται ρητά ότι το ποινικό δικαστήριο δέχτηκε ως αποδεδειγμένη την ύπαρξη ή ανυπαρξία των πραγματικών περιστατικών και δεν κήρυξε αθώο τον κατηγορούμενο λόγω αμφιβολιών ή λόγω άρσεως του αξιόποινου ή του καταλογισμού, κατά τις διατάξεις του ποινικού νόμου».
ΣτΕ 2540/1999 & 3337/1975: «Η ελευθερία εξ' άλλου του πολίτη να μη μετέχει καθόλου σε σωματείο, που απορρέει από τη γενική ελευθερία του ατόμου, την οποία επίσης κατοχυρώνει το Σ (άρθρο 5), αποκλείει τον εξαναγκασμό του να προβεί στην ίδρυση σωματείου ή να συμμετάσχει σε υφιστάμενο».
ΣτΕ 1026/1998: «Προσφυγή υπαλλήλου κατά αποφάσεως του υπηρεσιακού συμβουλίου με την οποία κρίθηκε ακατάλληλος για μονιμοποίηση. Και οι υπό δοκιμασία υπάλληλοι απολαύουν της προστασίας του άρθρ.103 παρ.4 Συντάγματος. Εφ' όσον από τα στοιχεία του φακέλου της υποθέσεως δεν προκύπτει ότι η προσβαλλόμενη απόφαση του Υπηρεσιακού Συμβουλίου περί μη μονιμοποιήσεως κοινοποιήθηκε διά σχετικού αποδεικτικού στον αιτούντα σε χρόνο προγενέστερο του εξηκονθημέρου που προηγήθηκε της καταθέσεως του ενδίκου μέσου, το ένδικο αυτό μέσο,

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

κατά το μέρος που στρέφεται κατά της ανωτέρω αποφάσεως, έχον τον χαρακτήρα προσφυγής, πρέπει να θεωρηθεί ότι ασκείται εμπροθέσμως/εξάλλου, δεν μπορεί να αποτελέσει αφετηρία της προθεσμίας ασκήσεως της προσφυγής αυτής εκ μέρους του αιτούντος η υπ' αυτού παραλαβή κατόπιν αιτήσεως του προς την υπηρεσία, στην οποία αίτηση δεν υπάρχει αριθμός πρωτοκόλλου, της ως άνω αποφάσεως, καθ' όσον δεν εγένετο επίδοση διά δημοσίου οργάνου της αποφάσεως αυτής, όπως τούτο συνάγεται από το άρθρο 41 παρ. 1 του πρ δ/τος 18/89 ούτε συνετάγη σχετικό αποδεικτικό/περαιτέρω, ναι μεν το υπό κρίση ένδικο μέσο κατά το μέρος που στρέφεται κατά της αποφάσεως του Υφυπουργού, με την οποία ο αιτών απολύθηκε από την υπηρεσία, έχον τον χαρακτήρα αιτήσεως ακυρώσεως κατατέθηκε σε χρόνο που απέχει, πλέον των, 60 ημερών από τότε που ο αιτών έλαβε γνώση διά κοινοποιήσεως της ανωτέρω υπουργικής αποφάσεως, πλην όμως, το γεγονός αυτό δεν επηρεάζει το αντικείμενο της δίκης, ούτε έχει ως συνέπεια την απόρριψη του κρινόμενου ενδίκου μέσου στο σύνολο του ως αλυσιτελώς ασκουμένου/τούτο δε για το λόγο ότι η απόφαση του υπηρεσιακού συμβουλίου αποτελεί το νόμιμο έρεισμα της υπουργικής αποφάσεως περί απολύσεως του αιτούντος από την υπηρεσία, οπότε, σε περίπτωση εξαφανίσεως της αποφάσεως του υπηρεσιακού συμβουλίου, κατόπιν αποδοχής της προσφυγής, η υπουργική απόφαση περί απολύσεως του έχουσα παρακολουθηματικό χαρακτήρα της αποφάσεως του υπηρεσιακού συμβουλίου, με την οποία ο αιτών κρίθηκε ακατάλληλος προς μονιμοποίηση στερείται πλέον του νομίμου ερείσματος της και αποβαίνει, για λόγους ασφαλείας του δικαίου, συνακυρωτέα, ανεξάρτητα από το εμπρόθεσμο ή όχι της προσβολής της. Το Δικαστήριο, εκτιμώντας το γεγονός ότι, από τα στοιχεία του φακέλου της υποθέσεως, δεν προέκυψε κατά τρόπο μη επιδεχόμενο αμφισβήτηση ότι ο προσφεύγων πράγματι υπέπεσε στο αδίκημα της κλοπής κατά συρροή χρημάτων από συναδέλφους του, εκτιμώντας επίσης και το γεγονός ότι το κατ' εξοχήν αρμόδιο ποινικό δικαστήριο αμφιβάλλον, εκήρυξε τούτον αθώον της κατηγορίας περί κλοπής και δη ομοφώνως και συνεκτιμώντας τέλος το ότι η επιστροφή απ' αυτόν των χρηματικών ποσών στους απολέσαντας αυτά συναδέλφους του και η δήλωση μετανοίας του ενώπιον συναδέλφων του, οφείλοντο, κατά κύριο λόγο, στις έντονες πιέσεις που ασκήθηκαν σε αυτόν, νέον εις την υπηρεσίαν υπάλληλον, και από τον προϊστάμενο του, αμφιβάλλει και αυτό κατά πόσον δύναται να στοιχειοθετηθεί η αποδιδόμενη σε αυτόν επίμεμπτος πράξις και λαμβάνοντας υπ' όψιν ότι εις τας εκθέσεις αξιολογήσεως η γενική υπηρεσιακή εικόνα του αιτούντος παρουσιάζεται ικανοποιητική κρίνει ότι ο προσφεύγων πρέπει να μονιμοποιηθεί/(μειοψ).

ΣτΕ 340/1997: «Παραπέμπεται λόγω μείζονος σημασίας το ζήτημα του κατά πόσον η επίδοση στον υπάλληλο πλήρους αντιγράφου της αποφάσεως του υπηρεσιακού συμβουλίου, με την οποία αυτός κρίνεται ακατάλληλος για μονιμοποίηση, για την οποία επίδοση συντάσσεται αποδεικτικό, αποτελεί το μοναδικό και αποκλειστικό τρόπο κινήσεως της προθεσμίας προσβολής της **αποφάσεως αυτής με το ένδικο μέσο της προσφυγής**

ΣτΕ 5638/1996: «το ένδικο μέσο με το οποίο ζητείται από υπάλληλο η ακύρωση άρνησης της Διοίκησης να καταβάλλει δεδουλευμένες αποδοχές, έχει το χαρακτήρα γνήσιας αγωγής αποζημιώσεως του άρθρου 105 ΕισΝΑΚ, το αυτό και η ικανοποίηση γεγεννημένης χρηματικής αξίωσης για δεδουλευμένες αποδοχές τις οποίες παρανόμως παρέλειψε η Διοίκηση να καταβάλει στον υπάλληλο προ του θανάτου του, δύναται δε να επιδιωχθεί δικαστικώς από τους κληρονόμους του υπαλλήλου με την άσκηση αγωγής του άρθρου 105».

ΣτΕ 990/1996: «Το δικαστήριο μεταρρύθμισε την από 19-5-1995 απόφαση του Υ.Σ. Υπουργείου Εξωτερικών και επιβάλλει στην προσφεύγουσα την ποινή της προσωρινής παύσης έξι μηνών, αντί της προσβαλλόμενης πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης, συνεκτιμώντας την εξ αρχής σταθερώς ειλικρινή συμπεριφορά της προσφεύγουσας, το νεαρόν της ηλικίας της και την μεταμέλεια την οποία αυτή επέδειξε κατά την πειθαρχική διαδικασία και την ενώπιον του δικαστηρίου παράστασή της…»

ΝΣΚ 427/1995 & ΣτΕ 3443/1975: «Εκ των ανωτέρω διατάξεων προκύπτει ότι εφόσον κατά την ακυρωτικώς ανέλεγκτη κρίση του αρμοδίου τεχνικού οργάνου της Διοικήσεως (αρμόδιας Υγειονομικής Επιτροπής), ο υπάλληλος δεν έχρηζε αναρρωτικής άδειας, κατά το διάστημα της από της υπηρεσίας απουσίας του, αυτός ήταν κατά αναγκαία λογική συνέπεια ικανός από απόψεως καταστάσεως υγείας να εκπληρώσει τα υπηρεσιακά του καθήκοντα, και η απουσία του οφείλεται σε υπαιτιότητά του, νομίμως δε κατόπιν αυτών, χωρεί περικοπή μισθού, της σχετικής περικοπής εχούσης χαρακτήρα διοικητικού μέτρου με λανθάνοντα πειθαρχικό σκοπό».

ΣτΕ 2327/1995 & ΣτΕ 2671/1993 & ΣΕ 186/1989: «Κατ' ακολουθίαν των πιο πάνω εκτεθέντων η κρινόμενη αίτηση, με την οποία προσβάλλεται η άρνηση χορηγήσεως αδείας υποβολής εγκλήσεως για τα διαλαμβανόμενα στις ανωτέρω αναφορές, είναι κατά το μέρος που αναφέρεται στην πρώτη αναφορά απορριπτέα ως αλυσιτελής, εφόσον η έγκληση που υποβλήθηκε από τον αιτούντα, απορρίφθηκε ως εκπρόθεσμη και κατά το μέρος που αναφέρεται στη δεύτερη αναφορά

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

απορριπτέα ως αβάσιμη, εφόσον η αναφορά αυτή δεν αποτελεί πράγματι αναφορά κατά την έννοια του άρθρου 10 του Συντάγματος. Κατά το μέρος όμως που αναφέρεται στην τρίτη αναφορά είναι βάσιμη γιατί η αναφορά αυτή αποτελεί αναφορά κατά την έννοια του άρθρου 10 του Συντάγματος και επομένως πρέπει να ακυρωθεί η εκδηλωθείσα με το από 14-10-1991 έγγραφο της Γ1 Διευθύνσεως Προσωπικού του Υπουργείου Εξωτερικών άρνηση της Διοικήσεως να χορηγήσει στον αιτούντα άδεια υποβολής εγκλήσεως για τα διαπραχθέντα με την αναφορά αυτή ποινικά αδικήματα.

Α.Π. 1170/1993

ΣΕ 468/1992 & ΣΕ 2727/1981: «…η περί απολύσεως μονίμου διοικητικού υπαλλήλου ένεκα σωματικής ή πνευματικής ανικανότητας μη δεκτικής ιάσεως απόφαση Υ.Σ. υπόκειται σε προσφυγή ενώπιον του Σ.τ.Ε. εν όψει των υπό των διατάξεων του άρθρου 103 Σ κατοχυρουσών την ως άνω μονιμότητα παρεχόμενων εγγυήσεων, κατ΄ ακολουθίαν, η υπό κρίσιν αίτηση καθ΄ ο μέρος στρέφεται κατά της αποφάσεως του Υ.Σ. έχει χαρακτήρα προσφυγής ουσίας και καθ΄ ο μέρος στρέφεται κατά της περί απολύσεως αποφάσεως του Νομάρχου Αθηνών αίτηση ακυρώσεως…ανήκει δε κατ αρχήν εις την αρμοδιότητα του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών. Πρέπει όμως εκ του παρακολουθηματικού χαρακτήρα αυτής εν σχέση προς την προσφυγή της ουσίας, να εκδικασθεί υπό του δικαστηρίου τούτου συντρέχοντος σπουδαίου λόγου κατ΄ άρθρον 2 παρ. 1 του ν. 702/1977».

ΑΠ 1333/1990

ΣΕ 2574/1990

ΣΕ 1898/1989: Επειδή κατά τα παγίως κριθέντα, υπό του Δικαστηρίου τούτου, η ρύθμισις θεμάτων της υγειονομικής περιθάλψεως των δημοσίων υπαλλήλων και υπαλλήλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ως και των μελών των οικογενειών αυτών αποτελεί μέρος της υπαλληλικής καταστάσεως των υπαλλήλων τούτων και συνεπώς, η επί ακυρώσει προσβολή διοικητικών πράξεων σχετικών με τα θέματα αυτά υπάγεται εις την αρμοδιότητα του Γ΄ Τμήματος του Σ. τ.Ε ή του οικείου Διοικητικού Εφετείου αναλόγως της ιδιότητας του υπαλλήλου τούτου ως ανωτάτου ή μη.

Ελ.Συν. (ολ) 359/1988

ΣΕ 2650/1987 & ΣΕ 2053/1974 «…άμα τη καταργήσει της Γενικής Διεύθυνσης Ταχυδρομείων, πάντες οι παρ΄αυτή υπηρετούντες υπάλληλοι ήτοι και οι μόνιμοι, απέβαλαν την δημοσιοϋπαλληλικήν ιδιότητα…ήρθησαν δε και πάσαις οι εξ αυτών απορρέουσαι συνέπειαι εν αις και η μονιμότης…κατέστησαν δε από μεταφοράς των εις τον ΕΛΤΑ υπάλληλοι αμιγώς ιδιωτικοί…»

ΣτΕ 2934/1993 & ΣΕ 1722/1983: «δεν κωλύεται ο κοινός νομοθέτης να καταργεί οργανικές θέσεις ή να τροποποιεί τις αρμοδιότητές τους, καθώς επίσης να επεκτείνει ή να συμπτύσσει την βαθμολογική κλίμακα, εφόσον με τις ρυθμίσεις αυτές δεν παραβιάζεται ο κανόνας οργανώσεως και στελεχώσεως της Διοικήσεως με μονίμους υπαλλήλους»

ΣΕ 1715/1983 & 1727/83 & & 1734/1983 & 177/1983: Πράγματι δε, διά της παραγράφου 1 του άρθρου τούτου (στοιχούσης προς τας διατάξεις των άρθρων 29 παρ. 3, 56 και 57 παρ. 3 του Συντάγματος) κατοχυρούνται το σύστημα της πολιτικώς ουδετέρας Διοικήσεως, ήτοι Διοικήσεως της οποίας η οργάνωσις και στελέχωσις παρέχει τας εγγυήσεις αντικειμενικής εκτελέσεως του νόμου, σύμφωνως προς την θεμελιώδη αρχήν του Κράτους Δικαίου. Τοιαύται βασικαί εγγυήσεις είναι ότι: α) η οργάνωσις της Διοικήσεως στηρίζεται κατ' αρχήν επί της οργανικής θέσεως ως ελαχίστου μορίου αυτής, η έννοια δε της οργανικής θέσεως είναι αρρήκτως συνδεδεμένη με αντίστοιχον διοικητικήν αρμοδιότητα πληρούσαν διαρκή ανάγκην του κράτους, β) αι οργανικαί θέσεις διαρθρούνται εις ιεραρχίαν, η οποία, ανεξαρτήτως της βαθμολογικής συνθέσεως της, εξικνείται πάντως μέχρι της κορυφαίας αμιγώς διοικητικής αρμοδιότητος ("ανωτάτης θέσεως"), γ) εις την ιεραρχίαν αυτήν διορίζονται και σταδιοδρομούν μόνιμοι δημόσιοι υπάλληλοι, ήτοι πρόσωπα έχοντα εξειδικευμένην επαγγελματικήν κατάρτισιν και υποκείμενα εις ειδικόν καθεστώς δημοσίου δικαίου. Τοιουτοτρόπως η μονιμότης των δημοσίων υπαλλήλων αποτελεί εγγύησιν τεθειμένην όχι μόνον υπέρ αυτών αλλά και προς δημιουργίαν υπαλληλικού σώματος, δρώντος ανεξαρτήτως κυβερνητικών εναλλαγών εν ασφαλεία κατά τας επιταγάς του νόμου και, συνεπώς, απηλλαγμένου κομματικών επιρροών και επεμβάσεων (βλ. Σ.Τ.Ε. 2325/1966), χάριν και της ετέρας θεμελιώδους αρχής της συνεχούς λειτουργίας των διοικητικών υπηρεσιών.

ΣΕ 780/1981: Επειδή το προβλέπον την άσκηση του δικαιώματος της ελευθέρας εκδηλώσεως της σκέψεως και γνώμης, άρθρον 14 του Συντάγματος, έχει εφαρμογή και επί δημοσίων υπαλλήλων, οι οποίοι δικαιούνται, ως και οι ιδιώτες να εκφράζουν ελευθέρως τις σκέψεις τους. Εν σχέση δε με την άσκηση του δικαιώματος τούτου από τους δημοσίους υπαλλήλους, είναι δεκτοί όχι μόνο οι γενικοί περιορισμοί τους οποίους ο νόμος, ιδίως δε ο ποινικός, επιβάλλει σε κάθε πολίτη, αλλά και επιπλέον και οι ειδικότεροι περιορισμοί οι οποίοι δικαιολογούνται εκ της φύσεως της υπαλληλικής σχέσεως και των υποχρεώσεων οι οποίοι απορρέουν εξ αυτής. Πάντως όμως, οι ειδικοί αυτοί

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43

περιορισμοί, δεν δύνανται να θεσπισθούν, εφ΄όσον δια αυτών αναιρείται το ατομικό τούτο δικαίωμα και η αναγνωριζόμενη γενικώς, έκταση εφαρμογής του. Τοιούτον δε ανεπίτρεπτο περιορισμό συνιστά και η θέσπιση διατάξεως εξαρτήσεως την άσκηση του δικαιώματος τούτου από τους δημοσίους υπαλλήλους, εκ προηγουμένης άδειας της προϊσταμένης αρχής, δεδομένου ότι στην περίπτωση αρνήσεως της προϊσταμένης αρχής δια την παροχή της άδειας, καθίσταται ανενεργό το βασικό για την έννοια της δημοκρατίας, ατομικό τούτο δικαίωμα.

ΣΕ 3940/1976 & ΣΕ 3075/1976: …Οι πράξεις όμως αυτές συνιστούν όχι μόνο ανεπίτρεπτη κατά το νόμο δημόσια εκδήλωση πολιτικών φρονημάτων και άσκηση πολιτικού προσηλυτισμού, αλλά και ηθική αυτουργία εις διάπραξη ποινικού αδικήματος, η τέλεση δε αυτών προκύπτει, και περί αυτού επείσθη το δικαστήριο, εκ των στοιχείων του φακέλου και εκ των καταθέσεων των ενόρκως εξετασθέντων μαρτύρων και της από 20-10-1975 απολογίας του προσφεύγοντος. Και είναι αλήθεια ότι ο προσφεύγων, στην προσπάθειά του να αποσείσει τις ευθύνες του ως προς το πρώτο των παραπτωμάτων, ισχυρίζεται ότι μεταβίβασε απλώς σχετική διαταγή της προϊσταμένης του αρχής, πλην όμως τούτο, δεν αποτελεί λόγο απαλλαγής του εκ της ιδίας αυτού ευθύνης, εν όψει και του ανωτάτου βαθμού που κατέχει στην υπαλληλική ιεραρχία. Κατόπιν των ανωτέρω το Δικαστήριο εκτιμώντας και την βαρύτητα των ως άνω παραπτωμάτων, κρίνει ότι η επιβληθείσα στον προσφεύγοντα ποινή είναι η προσήκουσα…

ΣΕ 3337/1975

ΣΕ 1268/1975 & ΣΕ 2947/1971 & ΣΕ 259/1970:Επειδή δικαιούται μεν ο δημόσιος υπάλληλος, είτε ως άτομον είτε ως μέλος οργανώσεως, να διατυπώνει δημόσια αντικειμενικές σκέψεις αναγόμενες εις το συμφέρον της δημόσιας υπηρεσίας ή των εις ταύτην υπηρετούντων, κατά την εκδήλωση όμως αυτής της δραστηριότητάς του, οφείλει να τηρεί τας εκ της κείμενης νομοθεσίας επιβαλλόμενες σε αυτόν ως δημόσιο υπάλληλο, υποχρεώσεις, μεταξύ των οποίων και η αξιοπρεπής εν τη υπηρεσία και εκτός αυτής διαγωγή και η προσήκουσα συμπεριφορά προς τους προϊσταμένους, τους συναδέλφους και τους πολίτες.

ΣΕ 441/1975: Συνεπώς, η κατά το ανωτέρω χρονικό διάστημα αποχή της αιτούσας εκ της ασκήσεως των καθηκόντων της, οφειλομένη εις την αρμοδίως διαπιστωθείσα ασθένεια αυτής, ήτο δικαιολογημένη και δεν ηδύνατο να στηρίξει πειθαρχική δίωξη της αιτούσας, δοθέντος ότι κατά τον νόμον, μόνο η αδικαιολόγητος αποχή του υπαλλήλου εκ της υπηρεσίας, συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα.

Institutional Repository - Library & Information Centre - University of Thessaly
10/08/2026 18:10:05 EEST - 216.73.216.43