ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ
ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ
ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΓΝΩΜΗ ΤΗΣ Ο.Κ.Ε.

Επί του Σχεδίου Νόμου

του Υπουργείου Εσωτερικών

με τίτλο

«Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, σύσταση Ελληνικού Κέντρου Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων και λοιπές διατάξεις»

Ιούλιος 2025

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ

Στις 10 Ιουλίου 2025 εστάλη στην Ο.Κ.Ε. προς γνωμοδότηση από το Τμήμα Β' της Διεύθυνσης Νομοπαρασκευαστικής Διαδικασίας της Γενικής Γραμματείας Νομικών και Κοινοβουλευτικών Θεμάτων της Προεδρίας της Κυβέρνησης, το Σχέδιο Νόμου του Υπουργείου Εσωτερικών με τίτλο: «*Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, σύσταση Ελληνικού Κέντρου Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων και λοιπές διατάξεις*».

Για την επεξεργασία του εν λόγω Σχεδίου Νόμου συγκροτήθηκε Επιτροπή Εργασίας αποτελούμενη από τους **κ.κ. Χρήστο Ιωάννου, Κωνσταντίνο Πασιόπουλο, Ηλία Δόλγυρα, Άγγελο Δημαρά, Κωνσταντίνο Μπέση**, και **κα Δήμητρα Ινές Αγγελή.**

Ως Πρόεδρος της Επιτροπής Εργασίας ορίστηκε ο **κ. Ηλίας Δόλγυρας,** Μέλος της Εκτελεστικής Επιτροπής της Ο.Κ.Ε.

Στις εργασίες της Επιτροπή Εργασίας συμμετείχαν ως εμπειρογνώμονες οι **κ.κ. Λάμπρος Καφίδας,** Οικονομολόγος, Στέλεχος της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (ΑΑΔΕ), **Γεώργιος Γιούλος,** Πρόεδρος Δ.Σ. του Κοινωνικού Πολύκεντρου της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) και η **κα Βασιλική Δεγαΐτη,** Νομικός, Υπάλληλος Περιφέρειας Αττικής.

Από πλευράς Ο.Κ.Ε. συμμετείχε και είχε τον επιστημονικό συντονισμό του έργου της Επιτροπής ο **κ. Δημήτριος Μπίμπας**, Επιστημονικός Συνεργάτης της Ο.Κ.Ε.

Η Επιτροπή Εργασίας ολοκλήρωσε το έργο της σε δύο (2) συνεδριάσεις και η Εκτελεστική Επιτροπή διαμόρφωσε την εισήγησή της προς την Ολομέλεια στη συνεδρίασή της, η οποία πραγματοποιήθηκε στις 24 Σεπτεμβρίου 2025.

Η Ολομέλεια της Ο.Κ.Ε., αφού ολοκλήρωσε τη συζήτηση για το θέμα στη συνεδρίαση της 13ης Φεβρουαρίου 2026, διατύπωσε την υπ' αριθ. 355 Γνώμη της.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ 4

ΓΕΝΙΚΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ 11

ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ 12

ΘΕΣΕΙΣ ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ 22

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ 32

Γνώμη της Ο.Κ.Ε. επί του Σχ/Ν του Υπουργείου Εσωτερικών με τίτλο

«Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, σύσταση Ελληνικού Κέντρου Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων και λοιπές διατάξεις»

ΣΚΟΠΙΜΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

Μια από τις σημαντικότερες προκλήσεις και στρατηγικές στοχεύσεις της περιόδου που ακολούθησε τον τερματισμό των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής υπήρξε η πολυθρύλητη μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα, ώστε να καταστεί πιο σύγχρονος, συμπεριληπτικός, αποδοτικότερος, αποτελεσματικότερος. Διαστάσεις αυτής της στρατηγικής ήταν η ταχεία ψηφιακή μετάβαση, η μείωση της γραφειοκρατίας, η υιοθέτηση δεικτών αποδοτικότητας (KPIs), η ταχύτερη εξυπηρέτηση του πολίτη με συγκεκριμένους δείκτες- στόχους, η διαφάνεια, η λογοδοσία και η επιτάχυνση διαδικασιών και λήψης αποφάσεων.

Η εκτεταμένη ψηφιοποίηση πολλών διαδικασιών του δημόσιου τομέα που επισυνέβη τα τελευταία χρόνια, η οποία επιταχύνθηκε και διευκολύνθηκε μέσα από πρόσφατες παρεμβάσεις πολιτικής αλλά και εξ αιτίας της ανάγκης αντιμετώπισης επειγουσών συνθηκών διαχείρισης της πανδημίας και άλλων παράλληλων κρίσεων (πχ φυσικές καταστροφές, μεταναστευτικό, ενεργειακή κρίση κλπ) αναμφίβολα αποτέλεσε ένα ιστορικό σημείο καμπής για τον ψηφιακό μετασχηματισμό του κράτους και συνέβαλλε στη σχετική βελτίωση της αποτελεσματικότητας δράσης και ενεργοποίησης του δημόσιου τομέα. Ασφαλώς, η ψηφιοποίηση καθαυτή δεν θα αρκούσε από μόνη της να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα, καθώς απαιτείται επίσης η ορθή διαχείριση των μεγάλων δεδομένων, ο περιορισμός των εισοδιστικών συμπεριφορών, η μείωση του κομματικού κράτους, η υιοθέτηση και εφαρμογή καλών πρακτικών καθώς και η περαιτέρω εκπαίδευση του ανθρώπινου

δυναμικού σε συνδυασμό με την αναβάθμιση και συμβατότητα των συστημάτων διαχείρισης της πληροφορίας.

Ένεκα λοιπόν των ριζικών μετασχηματισμών που επισυνέβησαν σε μεγάλο τμήμα των διαδικασιών της δημόσιας διοίκησης, κεντρικό ζητούμενο σήμερα αποτελεί η βέλτιστη διαχείριση του ανθρώπινου δυναμικού και η προσαρμογή των υπαλλήλων στη νέα πραγματικότητα, γεγονός που απαιτεί επικαιροποίηση της εκπαίδευσης, επιτάχυνση των οργανωσιακών διαδικασιών και λήψης αποφάσεων, βελτιστοποίηση της σχέσης κράτους-πολίτη, καταπολέμηση της γραφειοκρατίας (της ψηφιακής γραφειοκρατίας συμπεριλαμβανομένης) και των φαινομένων διαφθοράς.

Ένα από τα κεντρικά ζητήματα που απασχολούν την κοινωνία, τους πολίτες και τους κοινωνικούς φορείς είναι η υιοθέτηση και εφαρμογή των καλών πρακτικών, η ανάδειξη και η επιβράβευση των αποδοτικών και έντιμων υπαλλήλων, ενώ για τους επίορκους υπαλλήλους απαιτείται ένας συνεπέστερος, πληρέστερος και διαφανέστερος μηχανισμός διαχείρισης των πειθαρχικών παραπτωμάτων. Η περιοδική αναμόρφωση του κώδικα πειθαρχικών διαδικασιών του δημοσίου προς την κατεύθυνση εκσυγχρονισμού της λειτουργίας του δημόσιου τομέα αποτελεί σαφέστατα αναπόσπαστο τμήμα αυτής της στρατηγικής, αλλά δεν είναι ούτε το πρωτεύον, ούτε το καταλυτικότερο στοιχείο της.

Για την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, στρατηγικός στόχος κάθε μεταρρυθμιστικής παρέμβασης που αποσκοπεί στον εκσυγχρονισμό του δημόσιου τομέα και των διοικητικών διαδικασιών είναι η δημιουργία ενός φιλικότερου οικοσυστήματος για τους πολίτες, τις επιχειρήσεις, τους εν γένει οικονομικούς και κοινωνικούς δρώντες που θα οδηγεί στην προσέλκυση ανθρώπινου δυναμικού υψηλής ειδίκευσης και δεξιοτήτων, στην προσέλκυση επενδυτών με έμφαση στους τομείς αποτελεσματικότητας του τομέα της δικαιοσύνης, της χρηστής διαχείρισης των πόρων και της μείωσης του κομματισμού και των πελατειακών σχέσεων, επιχειρηματικών και πολιτικών. Μια μεταρρυθμιστική παρέμβαση θα πρέπει να οδηγεί σε απτά κοινωνικά και δημοσιονομικά αποτελέσματα.

Με βάση τις παραπάνω αρχές, η ΟΚΕ εκφράζει στη συγκεκριμένη γνωμοδότηση σημαντικές επιφυλάξεις ως προς κεντρικά σημεία αναμόρφωσης του πειθαρχικού κώδικα (Μέρος Α) και καλεί την πολιτεία να προβεί στις απαιτούμενες προσαρμογές που θα βελτιώσουν την αποτελεσματικότητα και την ουσία των πειθαρχικών διατάξεων. Σε αντιδιαστολή, καλεί το νομοθετικό σώμα και την κυβέρνηση να επιδείξουν μεγαλύτερη μεταρρυθμιστική αποφασιστικότητα ως προς την συγκρότηση ενός σύγχρονου και ανεξάρτητου οργανισμού για την παρακολούθηση των μεταρρυθμίσεων στη χώρα, στα πρότυπα διεθνών καλών πρακτικών.

Οι τροποποιήσεις του υπό μελέτη νομοσχεδίου, που ουσιαστικά συνθέτει ρυθμίσεις του πειθαρχικού και δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα αποσκοπούν διακηρυκτικά στη βελτίωση του αποτελεσματικότητας του δημόσιου τομέα και της λειτουργίας των θεσμών του κράτους με έμφαση στη διαφάνεια, την ταχύτητα λήψης αποφάσεων, την βελτίωση της ποιότητας υπηρεσιών, στόχοι οι οποίοι θα πρέπει να συνδεθούν με τα κατάλληλα εργαλεία πολιτικής.

Πιο αναλυτικά, με το υπό μελέτη νομοσχέδιο *«Σύσταση νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία ««Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, σύσταση Ελληνικού Κέντρου Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων και λοιπές διατάξεις»*, σύμφωνα με το αρμόδιο Υπουργείο Εσωτερικών, επιχειρείται η αναθεώρηση και τροποποίηση σημαντικών διατάξεων του υφιστάμενου ρυθμιστικού πλαισίου σε 3 μείζονες περιοχές παρέμβασης:

- Αναμόρφωση του πειθαρχικού κώδικα δημοσίων υπαλλήλων
- Συγκρότηση εθνικού φορέα για τη μεταρρύθμιση του δημόσιου τομέα
- Διαμόρφωση πλαισίου για την απόδοση ιθαγένειας

Σύμφωνα με το αρμόδιο Υπουργείο, οι άμεσοι κύριοι στόχοι της αξιολογούμενης ρύθμισης είναι

- η επιτάχυνση της πειθαρχικής διαδικασίας (Μέρος Α’) και η συντόμευση του χρόνου εξέτασης των πειθαρχικών υποθέσεων, διασφαλίζοντας τόσο

την έγκαιρη απονομή της πειθαρχικής δικαιοσύνης όσο και την προστασία των εμπλεκομένων.

- η ανάληψη εκπόνησης έργων και προγραμμάτων (Μέρος Β') που αφορούν στον τομέα της διοικητικής μεταρρύθμισης και διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού, με σκοπό την προώθηση της εξωστρέφειας της Ελλάδας στο εξωτερικό.
- η άμεση επίλυση ζητημάτων που αφορούν στο ανθρώπινο δυναμικό του δημοσίου τομέα, καθώς και διάφορες λοιπές διευκολύνσεις αυτού. Άλλοι στόχοι του Μέρους Γ' είναι η ρύθμιση θεμάτων που θα διευκολύνουν άμεσα την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας, η δυνατότητα μετάταξης αποσπασμένων υπαλλήλων στους φορείς υποδοχής όπου υπηρετούν, η διόρθωση σφάλματος αναφορικά με τον τρόπο κάλυψης θέσης μέλους της Επιτροπής Σύνταξης του Κώδικα Τοπικής Αυτοδιοίκησης σε περίπτωση αναπλήρωσης καθηκόντων, η ευχερέστερη συγκρότηση της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας, η χορήγηση νέας τετραετούς προθεσμίας στους δικαιούχους δημότες του άρθρου 187 του Κώδικα Δήμων και Κοινοτήτων προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους και να αξιοποιήσουν τα οικόπεδα που τους έχουν παραχωρηθεί από τον δήμο τους για να στεγαστούν και άλλα.

Αναλυτικότερα, σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση:

- Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Α', επιχειρείται η αντιμετώπιση χρόνιων καθυστερήσεων που έχουν παρουσιαστεί κατά τη διαδικασία της πειθαρχικής διαδικασίας στον εν γένει δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με τηρούμενα στατιστικά στοιχεία, μέχρι την 31η Δεκεμβρίου 2024 περίπου δύο χιλιάδες τριακόσιες (2.300) πειθαρχικές υποθέσεις εκκρεμούν στα εκατό (100) Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια του Δημοσίου. Σε πολλές περιπτώσεις, μάλιστα, η ολοκλήρωση των διαδικασιών μπορεί να πλησιάσει ή ακόμα και να ξεπεράσει τα πέντε (5) έτη. Ο βασικός λόγος των καθυστερήσεων εντοπίζεται ***στον τρόπο συγκρότησης των Πρωτοβάθμιων Πειθαρχικών Συμβουλίων, στα οποία προεδρεύουν δικαστές ή εισαγγελείς,***

των οποίων η συμμετοχή σε πειθαρχικά όργανα δεν αποτελεί βασικό και κύριο, αλλά παράλληλο καθήκον. Ακόμη, η ισχύουσα πειθαρχική διαδικασία παρουσιάζει μια σειρά από χρονοβόρα γραφειοκρατικά βήματα.

- Οι αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Β' ανταποκρίνονται στην ανάγκη αντιμετώπισης του ζητήματος έλλειψης εξωστρέφειας της χώρας μας στους τομείς της διοικητικής μεταρρύθμισης και της διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού του δημοσίου τομέα, με την παροχή εμπειρογνωμοσύνης στην ημεδαπή και την εξαγωγή εθνικής τεχνογνωσίας σε χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και τρίτες χώρες, καθώς και στην ανάγκη ενίσχυσης της συνεργασίας και οικοδόμησης στρατηγικών σχέσεων της χώρας μας με άλλες χώρες, οργανισμούς και φορείς, με τη δημιουργία ενός νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου (ν.π.ι.δ.) με αυτόν τον σκοπό και αποστολή. Σήμερα, δεν υπάρχει φορέας, υπηρεσία ή νομικό πρόσωπο που να μπορεί να υποστηρίξει μια τέτοια πρωτοβουλία, ασκώντας αντίστοιχες αρμοδιότητες. Η δημιουργία του προαναφερόμενου ν.π.ι.δ. συνεπάγεται στρατηγικά οφέλη για τη χώρα, καθώς, λόγω του ότι η δομή και η λειτουργία του θα είναι συνυφασμένη με ευρωπαϊκά πρότυπα και προϋποθέσεις (pillar assessment - μεθοδολογία αξιολόγησης κατά πυλώνες), θα μπορεί να εξασφαλίζεται χρηματοδότηση για την εκτέλεση των έργων που αναλαμβάνει και θα ενισχυθούν η παρουσία, η αναγνώριση και η επιρροή της χώρας μας εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και διεθνώς, τόσο γενικά όσο και για την προσέλκυση χρηματοδοτήσεων, τη δημιουργία συμπράξεων και την υλοποίηση αναπτυξιακών έργων με αντίκτυπο, τόσο στο εσωτερικό όσο και διεθνώς.
- Με τις αξιολογούμενες ρυθμίσεις του Μέρους Γ', επιδιώκεται η επίλυση επιμέρους ζητημάτων αρμοδιότητας του Υπουργείου Εσωτερικών. Ενδεικτικά, αντιμετωπίζεται το ζήτημα της σύνταξης πρωτογενών ληξιαρχικών πράξεων από το Ειδικό Ληξιαρχείο, στις εξαιρετικές περιπτώσεις που αυτή δεν είναι εφικτό να πραγματοποιηθεί από τις ελληνικές προξενικές αρχές, μειώνοντας τον χρόνο εξυπηρέτησης των πολιτών. Επίσης, ρυθμίζεται το ζήτημα της διάστασης που προκαλείται ως προς το επώνυμο οικογενειών, στις οποίες τα τέκνα αποκτούν την ελληνική ιθαγένεια αυτοδίκαια μαζί με

τον γονέα, αλλά χωρίς δυνατότητα εξελληνισμού και των δικών τους ονοματεπωνυμικών στοιχείων. Επιπλέον, διασφαλίζεται η συμπεριληπτική αντιμετώπιση των ατόμων με αναπηρία ή και χρόνια πάθηση ποσοστού εξήντα επτά τοις εκατό (67%) που αιτούνται την απόκτηση της ελληνικής ιθαγένειας. Περαιτέρω, επιχειρείται η εν γένει εξομάλυνση της διαδικασίας απόκτησης της ελληνικής ιθαγένειας με άρση αδικαιολόγητων περιορισμών. Εξάλλου ρυθμίζονται ζητήματα αναφορικά με τη στελέχωση των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και των Αποκεντρωμένων Διοικήσεων, τη συγκρότηση της Κεντρικής Επιτροπής Κινητικότητας και ευρύτερα θέματα κινητικότητας προσωπικού, την εκποίηση δημοτικών ακινήτων, τη διατήρηση, ανάπτυξη και περαιτέρω διάδοση της πολιτιστικής παρακαταθήκης που συγκεντρώθηκε και αξιοποιήθηκε από την πόλη της Ελευσίνας όσο ήταν Πολιτιστική Πρωτεύουσα της Ευρώπης και την πρόσληψη ειδικού ένστολου προσωπικού δημοτικής αστυνομίας της υπό στοιχεία 1Κ/2024 Προκήρυξης του Α.Σ.Ε.Π. στους δήμους της χώρας. Τέλος, αντιμετωπίζονται ζητήματα που αφορούν στην προστασία και ευζωία των ζώων συντροφιάς, μέσω της διεύρυνσης των διαθέσιμων περιφραγμένων πάρκων, της παράτασης της προθεσμίας για την αποστολή δείγματος γενετικού υλικού (DNA) ή τη στείρωση, καθώς και της μείωσης του σχετικού παραβόλου για τη λήψη γενετικού υλικού, για τη διευκόλυνση της συμμόρφωσης των πολιτών και την ενίσχυση της εφαρμογής του υφιστάμενου πλαισίου προστασίας τους.

Το νομοσχέδιο, όπως έχει κατατεθεί στη Δημόσια Διαβούλευση[1], αποτελείται από 3 Μέρη και περιλαμβάνει 113 διακριτά άρθρα.

Το Μέρος Α («ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟΝ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΑΧΥΝΣΗ ΤΗΣ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗΣ ΔΙΚΑΙΟΣΥΝΗΣ ΚΑΙ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ») αποτελείται από 5 κεφάλαια και 67 άρθρα (άρθρα 1 έως 67) που περιλαμβάνουν την αναθεώρηση και επικαιροποίηση διατάξεων που αφορούν στον κώδικα κατάστασης δημοσίων πολιτικών διοικητικών

[1] https://www.opengov.gr/ypes/?p=9485

υπάλληλων και υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ. (3-48), καθώς και στον κώδικα κατάστασης δημοτικών και κοινοτικών υπαλλήλων (άρθρα 49-60).

Το Μέρος Β («ΣΥΣΤΑΣΗ ΝΟΜΙΚΟΥ ΠΡΟΣΩΠΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΩΝΥΜΙΑ «ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΣΥΝΗΣ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΩΝ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ – REFORM GREECE»), αποτελείται από 5 κεφάλαια και 24 άρθρα (άρθρα 68 έως 91), περιλαμβάνει διατάξεις που αφορούν στη συγκρότηση εθνικού φορέα για την προώθηση των διοικητικών μεταρρυθμίσεων, στα πρότυπα καλών πρακτικών άλλων χωρών.

Το **Μέρος Γ** («ΛΟΙΠΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ»), αποτελείται από 4 κεφάλαια και 21 άρθρα (άρθρα 92 έως 112),

και περιλαμβάνει μεταξύ άλλων επιμέρους διατάξεων την επικαιροποίηση διατάξεων και εκσυγχρονισμό του πλαισίου για την απόδοση ελληνικής ιθαγένειας καθώς και την πρόβλεψη για την καταχώρηση σχετικών ληξιαρχικών πράξεων, καθώς και αναθεώρηση διατάξεων για το σύστημα κινητικότητας των δημοσίων υπαλλήλων και διατάξεις για τη φροντίδα των ζώων συντροφιάς.

Τέλος, το Μέρος Δ αναφέρεται αποκλειστικά στην περίοδο έναρξης ισχύος του νομοθετήματος (άρθρο 113).

* Σημειώνεται ότι υπό μελέτη σχέδιο νόμου (σ/ν) με τίτλο «Αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, σύσταση Ελληνικού Κέντρου Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων και λοιπές διατάξεις» αναρτήθηκε προς διαβούλευση στις 7/7/2025 ώρα 17:30, με καταληκτική ημέρα ώρα ολοκλήρωσης της διαδικασίας στις 21/7/2025 ώρα 09:00. Δηλαδή συνολικά, 13 ημέρες και 8,5 ώρες. Η συνολική έκταση του σ/ν ανέρχεται σε περίπου 40000 λέξεις. Η συνοδευτική ΑΣΥΡ αναρτήθηκε στις 14/7/2025 (βραδινές ώρες), δηλαδή 6 ημέρες πριν τη λήξη της διαβούλευσης και ανέρχεται σε 15000 λέξεις περίπου.

Συνεπώς, ο χρόνος για την αποδοτική επεξεργασία του συνολικού υλικού (σ/ν και ΑΣΥΡ, 55.000 λέξεων) δεν κρίνεται επαρκής για τον αναγνώστη, τους επιστημονικούς και τους κοινωνικούς φορείς. Το διάστημα της διαβούλευσης προτείνεται να επεκτείνεται σε τουλάχιστον 15 πραγματικές εργάσιμες ημέρες.

Η αναγκαιότητα ρύθμισης και αναθεώρησης διατάξεων του δημοσιοϋπαλληλικού κώδικα και του πειθαρχικού κώδικα δημοσίων υπαλλήλων έχει διαχρονικά επισημανθεί ως κεντρική στόχευση των ελληνικών κυβερνήσεων. Η δημόσια διοίκηση αντιμετωπίζεται διαχρονικά ως ένα πεδίο λιμναζουσών παθογενειών που χρήζει διαρκώς νέων προσαρμογών και μεταρρυθμίσεων, αλλά ταυτόχρονα αποτελεί και προνομιακό πεδίο παρεμβάσεων συνδεόμενου με την εμφάνιση των εκλογικών κύκλων.

Η παροχή τεχνικής βοήθειας και η συνεισφορά διεθνών οργανισμών, όπως ο ΟΟΣΑ, η Παγκόσμια Τράπεζα αλλά και υπηρεσιακών δομών όπως της Expertise France[2] και της ΓΔ Μεταρρυθμίσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (DG REFORM) στον εντοπισμό των προβλημάτων και τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του δημόσιου τομέα ήταν μεν καθοριστική προς την κατεύθυνση προώθησης των απαιτούμενων διοικητικών μεταρρυθμίσεων του δημόσιου τομέα, ήταν ετεροχρονισμένη δε ως προς το χρόνο εφαρμογής και υλοποίησης εν μέσω διαδοχικών οικονομικοκοινωνικών κρίσεων και έλλειψης πόρων. Μέρος αυτής της ατζέντας υπήρξε η στοχοθεσία για τη μείωση διοικητικού κόστους, την ταχύτερη εξυπηρέτηση των πολιτών και την αύξηση της δημόσιας εμπιστοσύνης. Μια από τις βασικές μεταρρυθμίσεις ήταν η θέσπιση Εθνικού Σχεδίου Καταπολέμησης Διαφθοράς, εσωτερικών ελέγχων και ανεξάρτητων μηχανισμών ελέγχου.

Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή επισημαίνει ότι όλες οι προαναφερόμενες παρεμβάσεις δεν εντόπιζαν ως κεντρικό ζητούμενο την αυστηροποίηση του νομοθετικού πλαισίου που διέπει το πειθαρχικό δίκαιο, αλλά έθεταν ζητήματα που σχετίζονταν με την αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα εν γένει, δείκτης ο οποίος αφορά τόσο τη λειτουργία των θεσμών, της δικαιοσύνης, της καλής νομοθέτησης, όσο και της σχέσης αμοιβαιότητας με τους πολίτες.

[2] Η Expertise France είναι γαλλικός δημόσιος φορέας τεχνικής συνεργασίας, υπό την εποπτεία των υπουργείων Εξωτερικών και Οικονομικών. Το 2017 δημιούργησε οργανωτική δομή στην Αθήνα, στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού προγράμματος DG REFORM για την υποστήριξη των διοικητικών μεταρρυθμίσεων.

Επιπρόσθετα, οι σύγχρονες προκλήσεις που αφορούν τη διοικητική αναμόρφωση του δημόσιου τομέα θα πρέπει απαντώνται μέσα από μια ριζική συνολική μεταρρύθμιση του κράτους σε όλα τα επίπεδα. Άλλωστε, τα ποιοτικά στοιχεία για την αποδοτικότητα του δημόσιου τομέα που δημοσιεύει ετήσια η Παγκόσμια Τράπεζα (Worldwide Governance Indicators)[3] καταδεικνύει στασιμότητα και επιδείνωση της συνολικής αξιολόγησης της χώρας σε σχέση με το 2013, ιδιαίτερα στους δείκτες κράτους δικαίου (rule of law), αποτελεσματικότητας του κράτους (government effectiveness) και ποιότητας του ρυθμιστικού πλαισίου (regulatory quality), με μοναδικό δείκτη να παρουσιάζει σαφής βελτίωση να είναι αυτός της πολιτικής σταθερότητας και των συμβάντων τρομοκρατίας.

Η ΟΚΕ τονίζει ότι πρωτεύοντες αιτίες για την ύπαρξη αυτών των παθογενειών στη δημόσια διοίκηση αποτελούν οι ασυνέχειες στη διοίκηση λόγω εκλογικών κύκλων, τα ελλείμματα συντονισμού διαφόρων υπηρεσιών, η αναποτελεσματική χρήση των υπαρχόντων χρηματοδοτικών πόρων και εργαλείων πολιτικής, η υποστελέχωση ή/και μη βέλτιστη στελέχωση κρίσιμων υπηρεσιών (όπως πχ η πολιτική προστασία σε ΟΤΑ), γεγονός που οδηγεί συχνά στην ανεπαρκή διαχείριση κρίσεων σε μια σειρά συμβάντων σε επίπεδο χώρας ή/ και περιφερειών.

ΣΧΟΛΙΑ Ο.Κ.Ε. ΕΠΙ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΟΥ Ν/Σ

Η αναθεώρηση του πειθαρχικού δικαίου αποτελεί ευρύτερο κοινωνικό ζήτημα καθώς αποσκοπεί στην, υπέρ του πολίτη, εξυγίανση της δημόσιας διοίκησης.

- Το Σ/Ν εισάγεται ωστόσο για συζήτηση και ψήφιση στη Βουλή σε μια περίοδο κατά την οποία τα πιο σοβαρά προβλήματα που αντιμετωπίζει το προσωπικό της Δημόσιας Διοίκησης είναι η υποστελέχωση, οι καθηλωμένες αμοιβές και η χαμηλή αγοραστική δύναμη (ενώ εκκρεμεί η απόφαση για την καταβολή του 13ου και 14ου μισθού, αναλογικά με τις αμοιβές ιδιωτικού τομέα), η αδυναμία συστηματικής και ουσιαστικής εφαρμογής ενός συστήματος επιλογής σε θέσεις ευθύνης, η

[3] https://www.worldbank.org/en/publication/worldwide-governance-indicators/interactive-data-access

πολυνομία, η έλλειψη ενός συστήματος υποκίνησης, παροχών και εξέλιξης και το ξεπερασμένο και υποβαθμισμένο εργασιακό περιβάλλον.

Οι προτεραιότητες που φαίνεται να έχουν δοθεί στις διαδικασίες αξιολόγησης της ατομικής απόδοσης και στην αυστηρή αναμόρφωση του πειθαρχικού δικαίου δεν εξυπηρετούν έτσι όπως τίθενται τις ανάγκες δημιουργίας ενός σύγχρονου περιβάλλοντος για την προσέλκυση, ανάπτυξη και αξιοποίηση υψηλής ποιότητας ανθρώπινου δυναμικού αλλά, αντίθετα, επαναφέρουν ένα μονοδιάστατο εργασιακό πλαίσιο που δε συνάδει με τις σύγχρονες καλές πρακτικές οργάνωσης της δημόσιας διοίκησης διεθνώς. Σε καμία περίπτωση, ένα σύγχρονο κράτος και οι θεσμοί του δεν μπορούν να επιλέγουν έναν τύπο πειθαρχικής διευθέτησης που θα έχει στο επίκεντρο την ταχύτητα έναντι της ουσιαστικής δικαστικής διερεύνησης, την ισχύ της ιεραρχίας, αντί της ισχύος του δικαίου και της υποχρεωτικότητας της κοινωνικής λογοδοσίας σε όλες τις βαθμίδες. Ένα τύπος πειθαρχικής διευθέτησης, που σύμφωνα με τις αιτιάσεις των κοινωνικών φορέων και των ενδιαφερόμενων μερών καθιστά ενίοτε τους δημόσιους υπάλληλους μυθιστορηματικές καφκικές φιγούρες.

Αφορμή για μια τέτοια εξέλιξη μπορεί να αποτελέσει η πλήρης κατάργηση της συμμετοχής αιρετών και δικαστικών στο πειθαρχικό συμβούλιο, η εισαγωγή προληπτικών μέτρων καθιστούν το πειθαρχικό δίκαιο ποινικοποιητικό μέσο και αντιεργασιακό στη λογική του δημόσιου υπαλλήλου ως “διαρκούς ύποπτου τέλεσης παραβάσεων”.

Επιπρόσθετα, οι νέες ποινές εμφανίζονται είναι υπερβολικές και άκαμπτες/ μη μαχητές (χρηματικά πρόστιμα έως 100.000€), χωρίς δυνατότητα αξιολόγησης περίπτωσης, καταπατώντας την αρχή της αναλογικότητας.

Ανησυχία επιπλέον προκαλεί το γεγονός ότι ορισμένες νομικές διατυπώσεις, όπως λχ για "αναξιοπρεπή συμπεριφορά", ενδέχεται να επιτρέπουν αυθαιρεσίες εκ μέρους της διοίκησης, ενώ γίνεται προφανής η κατάργηση του τεκμηρίου αθωότητας και η στοχοποίηση υπευθύνων υπαλλήλων ως πειθαρχικών “ύποπτων” χωρίς δικαστική κρίση, και χωρίς να αξιολογείται το βάρος του κάθε φερόμενου παραπτώματος.

Στη συνέχεια της ενότητας επιχειρείται η αξιολόγηση των προτεινόμενων διατάξεων ως προς το γενικό στόχο και το συλλογιστικό υπόβαθρο του νομοθέτη.

Συνοπτικά, τα πιο σημαντικά σημεία στα οποία εστιάζει το συγκεκριμένο νομοσχέδιο συνοψίζονται στα εξής (1,2,3):

1. *Πειθαρχικό Δίκαιο (Μέρος Α')*

Το Σ/Ν προκειμένου να επιλύσει το ανωτέρω ζήτημα ουσιαστικά δημιουργεί συνολικά τα παρακάτω όργανα, δομές και υποδομές:

- Καθιερώνεται νέο Ενιαίο Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημοσίου Τομέα, στελεχωμένο αποκλειστικά από λειτουργούς του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ενώ τα πρωτοβάθμια συμβούλια ανασυγκροτούνται και τα δευτεροβάθμια συμβούλια καταργούνται εντελώς. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο θα αποτελείται από 50 μέλη, λειτουργούς του ΝΣΚ, το οποίο θα λειτουργεί σε κλιμάκια 3μελούς και 5μελούς σύνθεσης.

- Συστήνεται η Διεύθυνση Πειθαρχικών Υποθέσεων (άρθρο 24) για την παροχή γραμματειακής υποστήριξης στο ανωτέρω πειθαρχικό συμβούλιο– σε αντιδιαστολή με το υφιστάμενο Τμήμα Πειθαρχικής Ευθύνης (7 οργανικών θέσεων).

- Δημιουργείται νέα ηλεκτρονική εφαρμογή παρακολούθησης πειθαρχικού δικαίου, με διασύνδεση με άλλες υφιστάμενες εφαρμογές όμοιου σκοπού και HR εν γένει.

Παράλληλα,

- Εισάγονται δεσμευτικές προθεσμίες και μηχανισμός αξιολόγησης καθυστερήσεων, ώστε να μειωθεί ο χρόνος εκδίκασης των υποθέσεων από χρόνια σε μήνες.

- Εισάγεται ο θεσμός της «πειθαρχικής συνδιαλλαγής» (ένας ιδιότυπος όρος που χρήζει αναθεώρησης), που επιτρέπει αναγνώριση της παράβασης και συμφωνία σε ελαφρύτερη ποινή σε λιγότερο σημαντικές υποθέσεις.

- Ανανεώνεται και διευρύνεται κατάλογος παραπτωμάτων (36 νέα παραπτώματα), συμπεριλαμβανομένων ποινικοποιήσεων όπως η άρνηση αξιολόγησης, και συμπεριφορές εντός ή εκτός υπηρεσίας όπως η “αναξιοπρεπής συμπεριφορά”.

- Επιβάλλονται αυστηρότερες κυρώσεις, μεταξύ των οποίων στερήσεις μισθολογικών κλιμακίων, απαγόρευση άσκησης ευθυνών και απόλυση.

Το Μέρος Α' του σ/ν επιχειρεί να επιλύσει το ζήτημα των καθυστερήσεων στην ολοκλήρωση των πειθαρχικών διαδικασιών στο δημόσιο τομέα. Κατά την ΑΣΥΡ, στις 31/12/2024 εκκρεμούσαν 2300 πειθαρχικές υποθέσεις στα 100 Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια. Ως κύρια αιτία αναφέρεται η συμμετοχή δικαστών και εισαγγελέων, καθώς τα συγκεκριμένα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί, αποτελούν παράλληλη απασχόλησή τους σε σχέση με το βασικό τους ρόλο. Έτσι, η ολοκλήρωση των διαδικασιών φαίνεται να αγγίζει ή να ξεπερνά τα 5 έτη, σύμφωνα με την ΑΣΥΡ. Για την Ο.Κ.Ε., είναι προφανές ότι το πρόβλημα προς ρύθμιση δεν τεκμηριώνεται με επαρκή στοιχεία, ούτε επιλέγεται ενδεδειγμένη ή σχετική λύση.

Το σ/ν και η ΑΣΥΡ δεν αναφέρουν συγκεκριμένα ούτε πόσος είναι ο μέσος χρόνος ολοκλήρωσης των πειθαρχικών υποθέσεων, ούτε θέτουν κάποιον επιθυμητό στόχο για την ολοκλήρωση αυτών (π.χ. μείωση του μέσου χρόνου ολοκλήρωσης κατά 20% ή ολοκλήρωση όλων των διαδικασιών εντός 3 ετών). Συνεπώς, η επιτυχία ή μη των προτεινόμενων διατάξεων δεν δύναται να αξιολογηθεί μελλοντικά.

Παράλληλα, εντοπίζεται αδυναμία επαλήθευσης ορθότητας προτεινόμενων ρυθμίσεων προς εξάλειψη του προβλήματος. Εξάλλου, δεν είναι δυνατόν να επιμετρηθεί αν ο φόρτος εργασίας των 2,300 εκκρεμών υποθέσεων που δεν εξυπηρετείται επαρκώς σήμερα από τα υφιστάμενα 100 Πρωτοβάθμια Πειθαρχικά Συμβούλια, θα καταστεί διαχειρίσιμος σε ικανοποιητικό βαθμό (άγνωστος ποιος) από το 50μελες όργανο που προτείνεται να θεσπιστεί, με την υποστήριξη μιας Διεύθυνσης (7 υπηρετούντων υπαλλήλων), καθώς και μιας επιπλέον ψηφιακής πλατφόρμας. Αντιθέτως, με μια απλή ανάλυση των στοιχείων αυτών, προκύπτει ότι τα υπό θέσπιση μέτρα, μάλλον λειτουργούν προς διατήρηση του προβλήματος των καθυστερήσεων, καθώς από 23 υποθέσεις ανά υφιστάμενο Πρωτοβάθμιο Συμβούλιο σήμερα, τα κλιμάκια του ΝΣΚ που προτείνεται να αναλάβουν το έργο αυτό θα επιφορτιστούν με πάνω από 130 υποθέσεις έκαστο.

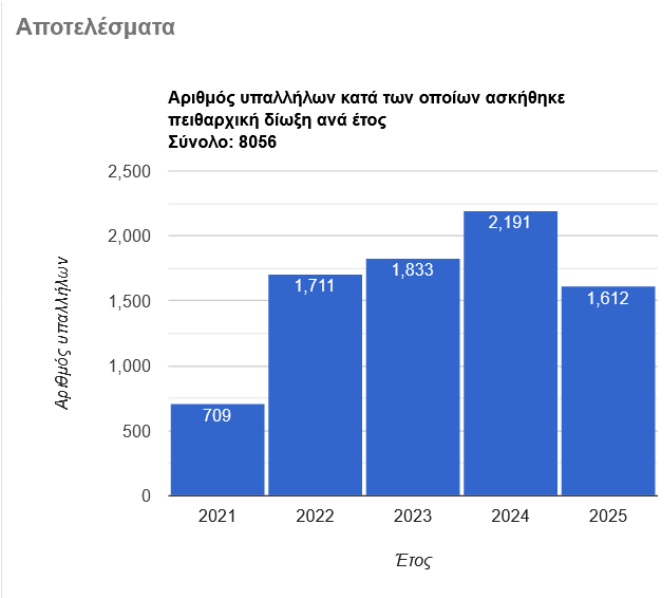
Επίσης, αν και η συμμετοχή εκπροσώπων των εργαζομένων δεν αποτελεί, κατά την ΑΣΥΡ, την κύρια αιτία του προβλήματος, ούτε αναφέρεται ρητά ως τέτοια, εντούτοις

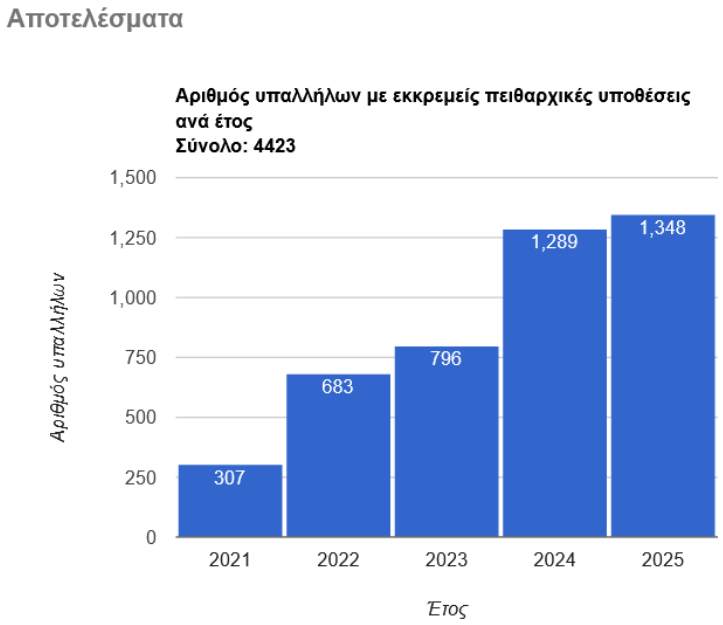
στις διατάξεις του προτεινόμενου σ/ν η παρουσία αιρετών είναι μη δεσμευτική και χωρίς δικαίωμα ψήφου.

Τέλος, ως προς το μέρος Α δεν είναι σαφές ποιο κενό πρόκειται να καλύψει η νέα ηλεκτρονική εφαρμογή του αρ.24 του σ/ν. Κάθε τυχόν νέα λειτουργικότητα θα ήταν αποδοτικότερο και οικονομικότερο να ενσωματωθεί στο e-Peitharxika της ΕΑΔ. Η Εθνική Αρχή Διαφάνειας ήδη λειτουργεί σχετική εφαρμογή στο e-peitharxika.aead.gr, η οποία υλοποιείται με στόχο τη συστηματική παρακολούθηση της πορείας:

- των διαδικασιών προκαταρκτικής εξέτασης,
- των διαδικασιών Ένορκης Διοικητικής Εξέτασης (Ε.Δ.Ε.),
- των πειθαρχικών διαδικασιών,
- των ποινικών υποθέσεων που σχετίζονται με τις πειθαρχικές διαδικασίες των μονομελών ή συλλογικών πειθαρχικών οργάνων,
- των πειθαρχικών υποθέσεων μετά την έκδοση των πειθαρχικών αποφάσεων, σε περίπτωση άσκησης ενδίκων μέσων.

Από τα στοιχεία της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας παρατηρούμε από το 2022 έως και το πρώτο εξάμηνο του 2025 μια αλματώδη αύξηση του αριθμού των υπαλλήλων στους οποίους ασκήθηκε πειθαρχική δίωξη, ενώ ο αριθμός των υποθέσεων που ολοκληρώνεται κατά έτος παραμένει σχεδόν σταθερός (1028 για το 2022, 1037 για το 2023 και 902 για το 2024). Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει το έτος 2025, και μάλιστα το πρώτο εξάμηνο που έχουμε διανύσει, καθώς ο αριθμός των πειθαρχικών διώξεων αγγίζει σχεδόν τον αριθμό των διώξεων όλου του 2022 και ο αριθμός των υποθέσεων που ολοκληρώθηκαν είναι πολύ μικρός (264).





https://e-peitharxika.aead.gr/public-stats

Είναι προφανές, ότι οι καθυστερήσεις οφείλονται και στην αύξηση του αριθμού των υπαλλήλων στους οποίους ασκείται δίωξη και όχι στο ότι οι δικαστικοί συμμετέχουν στα πειθαρχικά συμβούλια ως παράλληλο καθήκον.

Η αναφορά στα «χρονοβόρα γραφειοκρατικά βήματα», στερείται τεκμηρίωσης και είναι αναγκαίο να προσδιοριστεί με μεγαλύτερη ακρίβεια έτσι ώστε να βελτιωθούν και να επιταχυνθούν οι διαδικασίες.

Ως προς τη διεξαγωγή τηλεματικής συνεδρίασης, αν και εξυπηρετεί πρακτικούς κυρίως σκοπούς και λόγους διευκόλυνσης της διαδικασίας, δημιουργεί ερωτήματα σχετικά με την λογική των συλλογικών οργάνων και ιδιαίτερα τόσο σημαντικών. Στερεί από τον διωκόμενο υπάλληλο αλλά και από τα μέλη του πειθαρχικού συμβουλίου τη δημιουργία προσωπικής αντίληψης εκατέρωθεν από τη δια ζώσης διαδικασία. Επιπλέον, δεν συνδέεται με την προσήλωση και το σεβασμό στη διαδικασία η οποία απαιτεί τη φυσική παρουσία όλων των μερών σε συγκεκριμένο χώρο και χρόνο. Η εξ αποστάσεως συμμετοχή των μερών στη διαδικασίας υποβαθμίζει κρίσιμες ανθρώπινες παραμέτρους, οι οποίες είναι σημαντικές για την τελική απόφαση.

Η Ο.Κ.Ε. εκτιμά ότι για λόγους δεοντολογίας θα πρέπει να απαλειφθεί από το Σ/Ν η διάταξη για απομακρυσμένη αίθουσα Πειθαρχικού συμβουλίου και εξ αποστάσεως συνεδρίαση, τουλάχιστον στην πρώτη εξέταση της υπόθεσης.

Συνολικά, εντοπίζονται αρκετά σημεία διατάξεων που παρέχουν υπερεξουσίες στην διοίκηση, παραβιάζοντας έτσι θεμελιώδεις αρχές του διοικητικού -πειθαρχικού δικαίου αλλά και της δικονομικής προστασίας του διωκόμενου υπαλλήλου.

Παρακάτω, παρουσιάζονται οι σημαντικότερες αβελτηρίες του νομοσχεδίου όπως έχουν διαγνωσθεί στον ευρύτερο κοινωνικό διάλογο:

- Η προσθήκη της δυνατότητας πειθαρχικής συνδιαλλαγής στο πλαίσιο της πειθαρχικής -διοικητικής διαδικασίας», (κεφάλαιο Α άρθρο 2 παράγραφος 1γ) δεν συνάδει με την λειτουργία της δημόσιας διοίκησης και δημιουργεί σοβαρές επιφυλάξεις ως προς τρόπο και τις συνθήκες που θα εφαρμοστεί. Εν προκειμένω δεν θα πρέπει να συνδέεται με την εφαρμογή της δυνατότητας αυτής στην ποινική διαδικασία, καθώς πρόκειται για διαφορετικές εξουσίες δικαστικής -εκτελεστικής, με ό,τι αυτό συνεπάγεται.
- Η κατάργηση των αιρετών εκπροσώπων των εργαζομένων, άρθρο 20 «Σύσταση Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα» καταρχήν αποδυναμώνει την ίδια τη λειτουργία του συλλογικού οργάνου, καθώς οι αιρετοί εκπρόσωποι με την θεσμική ιδιότητα του μέλους του Συμβουλίου, παρείχαν έγκυρη και φερέγγυα ενημέρωση προς τα

υπόλοιπα μέλη, για ενδοϋπηρεσιακά ζητήματα δομής και λειτουργίας του φορέα.

- Όπως άλλωστε ίσχυε μέχρι τώρα, ο αριθμός των αιρετών εκπροσώπων ανερχόταν στα δύο εκ των πέντε μελών του πειθαρχικού συμβουλίου, ώστε να διασφαλίζεται η αρχή της αναλογίας και να μην αλλοιώνεται η συγκρότηση του Συμβουλίου, σε θέματα απαρτίας και πλειοψηφίας.
- Επιπλέον σε κάθε όργανο ή σώμα που επιβάλλει ποινή κατόπιν δίωξης, εν προκειμένω πειθαρχική, ο ρόλος της εκπροσώπησης –«υπεράσπισης» του διωκόμενου κρίνεται επιβεβλημένος ηθικά και δεοντολογικά. Η κατάργηση λοιπόν των αιρετών εκπροσώπων δημιουργεί σαφέστατο ρήγμα στην τήρηση της αρχής αμεροληψίας και δίκαιης κρίσης.
- Η κατάργηση του δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου με τη σύσταση ενιαίου Συμβουλίου στα άρθρα 20 «Σύσταση Πειθαρχικού Συμβουλίου Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα» και 17 «Αντικατάσταση των υφιστάμενων πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων και Δευτεροβάθμιου Πειθαρχικού Συμβουλίου από το Πειθαρχικό Συμβούλιο Ανθρώπινου Δυναμικού Δημόσιου Τομέα ως πειθαρχικό όργανο» με την δυνατότητα υποβολής ένστασης μεν, ενώπιον αρμόδιου Κλιμακίου του ίδιου συμβουλίου δε, έχει ως αποτέλεσμα την κατάργηση του θεμελιώδους δικαιώματος επανεξέτασης και επανεκτίμησης των δεδομένων από ανώτερου βαθμού συλλογικό όργανο. Πρόκειται περί πρωτοείσακτης πρακτικής, που αναιρεί βασικές δικονομικές αρχές καθώς, ως γνωστόν, το πειθαρχικό δίκαιο και η πειθαρχική διαδικασία εφαρμόζονται κατά το πρότυπο των αντίστοιχων ποινικών.
- Προσδίδεται κατά μια έννοια ρόλος αυθεντίας με την μορφή του αλάθητου, σε ένα πειθαρχικής δικαιοδοσίας όργανο, το οποίο αποκτά υπερεξουσίες που αντιβαίνουν στην αρχή της αναλογικότητας αλλά και της ιεραρχίας, ως προς την κλίμακα άσκησης της πειθαρχικής δικαιοδοσίας.
- Προς ενίσχυση των προαναφερόμενων γίνεται επίκληση του άρθρου 12 «Διεύρυνση πειθαρχικών ποινών», σύμφωνα με το οποίο το ενιαίο πειθαρχικό συμβούλιο μπορεί να επιβάλει εξοντωτικά πρόστιμα χωρίς δευτεροβάθμιο έλεγχο.

- Το αναφαίρετο βέβαια δικαίωμα του διωκόμενου να προσφύγει δικαστικά, που εμφανίζεται πλέον ως μόνη επιλογή μετά την κατάργηση του δευτεροβάθμιου οργάνου, συνεπάγεται την σημαντική οικονομική επιβάρυνση του υπαλλήλου, αλλά και χρονοβόρα εξέλιξη της κρινόμενης υπόθεσης.
- Το άρθρο 16 επίσης του νομοσχεδίου, τροποποιεί το άρθρο 114 του Κώδικα Κατάστασης Δημοσίων Πολιτικών Διοικητικών Υπαλλήλων και Υπαλλήλων Ν.Π.Δ.Δ αποσυνδέοντας την ποινική από την πειθαρχική δίκη καταργώντας προγενέστερη δυνατότητα του πειθαρχικού οργάνου με ελεύθερα ανακλητή απόφασή του (για εξαιρετικούς λόγους) να διατάξει την αναστολή της πειθαρχικής διαδικασίας, όχι πέραν του ενός (1) έτους σε περιπτώσεις που δεν αφορούσαν δημόσια σκάνδαλα ή έθιγαν σοβαρά το κύρος της υπηρεσίας). Καταργείται λοιπόν και η διάταξη αυτή, που λειτουργούσε ως δικλείδα ασφαλείας με κυρίαρχο το βάρος της απόφασης του φυσικού δικαστή σε ειδικές περιπτώσεις.
- Άλλο ελεγχόμενο σημείο ως προς την τήρηση των αρχών ουσιαστικού δικαίου είναι η Διεύρυνση πειθαρχικών παραπτωμάτων βάσει απλών ενδείξεων έναντι αποδείξεων για την παραπομπή του υπαλλήλου.

2. Ελληνικό Κέντρο Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων (Μέρος Β')

Με το Μέρος Β συστήνεται φορέας για ανταλλαγή τεχνογνωσίας σε έργα μεταρρυθμίσεων δημόσιας διοίκησης, με στόχο τη συμμετοχή σε διεθνή έργα και βέλτιστες πρακτικές.

Η σύσταση νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία «Ελληνικό Κέντρο Εμπειρογνωμοσύνης Διοικητικών Μεταρρυθμίσεων – Reform Greece» ακολουθεί την αντίστοιχη διεθνή πρακτική δημιουργίας νομικών προσώπων για την παροχή τεχνογνωσίας και συμβουλών, τη διεξαγωγή μελετών και τη υποβολή προτάσεων διοικητικής μεταρρύθμισης σε εθνικούς ή διεθνείς φορείς.

Η επιλογή της μορφής του ΝΠΙΔ εξασφαλίζει μια σχετική θεσμική και οικονομική ευελιξία τόσο το εθνικό όσο και στο διεθνές περιβάλλον.

Παραμένει όμως το ερώτημα, αν θα μπορούσε να συγκροτηθεί μια αντίστοιχη δομή ως υπηρεσιακή μονάδα (επιπέδου Γενικής Διεύθυνσης) ή ως ινστιτούτο στο Εθνικό Κέντρο Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης κεφαλαιοποιώντας την εμπειρία του ΕΚΔΔΑ αλλά και ενισχύοντας τόσο τον θεσμικό του ρόλο όσο και τις ήδη σημαντικές διεθνείς του δραστηριότητες και συνεργασίες.

Με μια απλή ανάγνωση της αποστολής και των αρμοδιοτήτων του Κέντρου αλλά και αυτών του ΕΚΔΔΑ παρατηρεί κανείς ένα μεγάλο εύρος επικάλυψης αρμοδιοτήτων. Ενδεικτικά, στην παρ. 7 του άρθρου 1 του ΠΔ 57/2007 το ΕΚΔΔΑ για την εκπλήρωση της αποστολής του μπορεί, μεταξύ άλλων, να: α) εκπονεί μελέτες και διεξάγει έρευνες, β) παρέχει συμβουλευτικές υπηρεσίες, γ) συμμετέχει σε διαγωνισμούς για την ανάληψη των δραστηριοτήτων που αναφέρονται στις προηγούμενες παραγράφους.

3. Λοιπές Διατάξεις (Μέρος Γ')

Το Μέρος Γ περιλαμβάνει διατάξεις για θέματα ιθαγένειας, υπηρεσιακές μεταβολές, καθώς και μεταρρυθμίσεις αναφορικά με φορείς τοπικής αυτοδιοίκησης. Επιπλέον, ειδικό κεφάλαιο αφιερώνεται στην αναθεώρηση του συστήματος κινητικότητας των υπαλλήλων και στη ρύθμιση φροντίδας ζώων συντροφιάς (Κεφάλαιο Δ). Επί της αρχής, επισημαίνεται ότι το παρόν σχέδιο νόμου δεν ενσωματώνει στις προβλέψεις δημογραφική ρήτρα και δεν μεριμνά για την στήριξη των δημοσίων υπαλλήλων με σκοπό την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Η υποχρέωση ανατροφής τέκνων των εργαζομένων αλλά και η οικογενειακή συνοχή σε σημεία του μέρους Γ δεν φαίνεται να λαμβάνεται υπόψη.

Πριν, υπεισέλθουμε στην ανάλυση των σημαντικότερων σημείων αξιολόγησης του νομοσχεδίου κατ' άρθρο, υπογραμμίζεται ότι βασική θέση της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής είναι η ανάγκη τήρησης αρχών καλής νομοθέτησης & νομοτεχνικής. Δια τούτο, προτείνονται συνοπτικά τα παρακάτω:

- **Συνολική αντικατάσταση του Μέρους Ε' του ΥΚ (άρθρα 106 έως 146Β)**

Αντί της άρθρο-προς-άρθρο τροποποίησης, το Μέρος Α' του σ/ν θα πρέπει να αντικαθιστά ενιαία το Μέρος Ε' του ΥΚ για το «Πειθαρχικό Δίκαιο» των πολιτικών διοικητικών υπαλλήλων του Κράτους και ΝΠΔΔ.

Αιτιολόγηση:

Τα άρθρα 8 έως 46 του σ/ν τροποποιούν άρθρο-προς-άρθρο μεν, αλλά ουσιαστικά, όλο το Μέρος Ε' του ΥΚ. Η συνολική έκταση των μεταβολών είναι τέτοια που τυχόν θέσπισή τους με τον αποσπασματικό τρόπο που επιχειρείται θα καταλήξει σε ένα δυσανάγνωστο τελικό κείμενο διατάξεων ελλείψει κωδικοποίησης του νομοθετήματος. Η πλήρης αντικατάσταση του Μέρους Ε' του ΥΚ μπορεί να εφαρμοστεί όμοια με τον ν.4057/2012 και θα ενισχύσει τη διαφάνεια και την ασφάλεια δικαίου, καθώς το προσωπικό του δημοσίου τομέα θα μπορεί να ανατρέχει σε ένα ενιαίο και σαφές κείμενο περί του πειθαρχικού δικαίου.

- **Εξουσιοδότηση έκδοσης π.δ. περί πειθαρχικού δικαίου δημοσίων υπαλλήλων**

Συμπληρωματικά στο ανωτέρω σημείο 1, θα μπορούσε να προβλεφθεί η έκδοση π.δ. για τη ρύθμιση των θεμάτων πειθαρχικού δικαίου που αντιστοιχούν στο Μέρος Ε' του ΥΚ, είτε συνολικά είτε μέρους αυτών.

Αιτιολόγηση:

Η επεξεργασία αυτών των ευαίσθητων διατάξεων για τους πολιτικούς διοικητικούς υπαλλήλους από το ΣτΕ θα ενισχύσει την απρόσκοπτη εφαρμογή τους, καθώς ταυτόχρονα οι διατάξεις αυτές αφορούν εν πολλοίς και στη δικαστική εξουσία. Εξάλλου, ήδη έχουν εκδοθεί αντίστοιχα π.δ. για το προσωπικό των ενόπλων

δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας. Η επέκταση αυτού του τρόπου νομοθέτησης και στους λοιπούς δημοσίους υπαλλήλους θα προσφέρει ένα ακόμα στρώμα προστασίας των δικαιωμάτων τους.

- **Συσχέτιση με ν.4622/2019**

Προσοχή πρέπει να δοθεί στο γεγονός ότι διατάξεις πειθαρχικού δικαίου που σχετίζονται με την πειθαρχική διαδικασία περιλαμβάνονται στο ν.4622/2019, οι οποίες δεν ενσωματώνονται στον ΥΚ με το προτεινόμενο σ/ν ούτε προσαρμόζονται στον ν.4622/2019.

Σκεπτικό:

Κατά τον ν.4622/2019, στα διάφορα στάδια της πειθαρχικής διαδικασίας εμπλέκονται όργανά της ΜΕΕ του άρθρου 39 του ν.4622/2019 και της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας του Μέρους Δ' του ίδιου νόμου. Η διασπορά διατάξεων που μπορεί να έχουν εφαρμογή από παρεμπίπτουσες αρμοδιότητες κατά την πειθαρχική διαδικασία δεν συντείνει στην ασφάλεια δικαίου.

Παρακάτω αναπτύσσονται οι κατ' άρθρο παρατηρήσεις της ΟΚΕ επί του προτεινόμενου σχεδίου Νόμου:

<u>Άρθρο 3</u>

1. α) «οποιοδήποτε άλλο έγκλημα σχετικά με την υπηρεσία», «οποιοδήποτε έγκλημα ενδοοικογενειακής βίας».

Η έννοια του εγκλήματος περιλαμβάνει το κακούργημα, πλημμέλημα και το πταίσμα. Οι ανωτέρω φράσεις δημιουργούν ασάφεια και δυνατότητα εκτεταμένης ερμηνείας δημιουργώντας πιθανά κωλύματα διορισμού σε πολίτες ακόμη και για πταίσματα που τιμωρούνται με πρόστιμο (από 29 έως 590 ευρώ) ή κράτηση (1 ημέρα έως 1 μήνα).

Εδώ, δεν τηρείται η αναλογικότητα πράξης και ποινής και εισάγεται μια αδικαιολόγητη αυστηρότητα ως προς το δικαίωμα διορισμού στο δημόσιο.

<u>Άρθρο 5</u>

Δεν διευκρινίζεται αν η προθεσμία της παρ. 5 είναι αποκλειστική ή ενδεικτική. Στην πρώτη περίπτωση εφόσον παρέρχεται η προθεσμία των 3 μηνών το αρμόδιο όργανο για την ανάκληση διορισμού θα έχει αποστερηθεί τη συγκεκριμένη αρμοδιότητα.

Άρθρο 6 και άρθρο 52

Στην περ. β' του τροποποιούμενου άρθρου 89 του ΥΚ (και αντίστοιχα του άρθρου 91 του ν.3584/2007) υπάρχει η διατύπωση «ή/και», η οποία δεν είναι αποδεκτή κατά τους κανόνες σύνταξης του Εγχειριδίου Νομοπαρασκευαστικής Μεθοδολογίας. Προτείνεται να προστεθεί νέα ρητή περίπτωση στο εν λόγω άρθρο που να καλύπτει τις περιπτώσεις αναστολής άσκησης καθηκόντων.

Άρθρο 9

Σε περίπτωση αμετάκλητης απαλλαγής κλπ, η επιστροφή των αποδοχών που έχουν παρακρατηθεί λόγω θέσης του υπαλλήλου σε αργία θα πρέπει να γίνει έντοκα.

Άρθρο 10

Διατηρείται η περίπτωση ε) η οποία καθορίζει ως πειθαρχικό παράπτωμα την «αναξιοπρεπή ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας».

Η γενικότητα αυτής της περίπτωσης, ο ιστορικός της αναχρονισμός και η πολλαπλότητα ερμηνειών ανάλογα την εποχή και το πλαίσιο και την προσωπική άποψη ατόμων που έχουν θέσεις ευθύνης και λειτουργούν ως πειθαρχικοί προϊστάμενοι, δημιουργεί ερωτηματικά για την παραμονή της στο πειθαρχικό δίκαιο. Αποτελεί έναν μηχανισμό ελέγχου και πειθαρχίας εντός και εκτός υπηρεσίας αλλά και έναν μηχανισμό απειλής και συμμόρφωσης από τα ανώτερα επίπεδα εξουσίας προς τους υπαλλήλους.

Η περίπτωση ιζ) «η κακόβουλη άσκηση κριτικής των πράξεων της προϊσταμένης αρχής που γίνεται δημοσίως, γραπτώς ή προφορικώς, με σκόπιμη χρήση εν γνώσει εκδήλως ανακριβών στοιχείων ή με χαρακτηριστικά ασαφείς εκφράσεις» αποτελεί επίσης περίπτωση προβληματική καθώς είναι ανοιχτή σε πολλαπλές αναγνώσεις και ερμηνείες, ειδικά στην περίπτωση άσκησης προφορικής κριτικής.

Η περίπτωση ιθα) «η άρνηση υπαλλήλου να λάβει μέρος, να διευκολύνει ή να προβεί στη διαδικασία αξιολόγησης είτε ως αξιολογητής είτε ως αξιολογούμενος» εντάσσει μια εσωτερική διοικητική διαδικασία στα πειθαρχικά παραπτώματα, στο πλαίσιο της πολιτικής αντιπαράθεσης της πολιτικής εξουσίας με τις οργανώσεις των υπαλλήλων του δημοσίου για το είδος, τη φύση, τα χαρακτηριστικά και τα αποτελέσματα της διαδικασίας. Στην ουσία μετατρέπει τον θεσμικό δημόσιο διάλογο και την θεσμική διάσταση εκπροσώπησης και διαμαρτυρίας των εργαζομένων, την πολιτική συζήτηση, σε ατομικό πειθαρχικό παράπτωμα προκειμένου να επιβάλλει την συμμόρφωση των υπαλλήλων στη διαδικασία, να ξεπεράσει τις θεσμικές αποφάσεις των οργανώσεων των εργαζομένων για απεργία – αποχή.

Στην περίπτωση κστ) προστίθεται στα πειθαρχικά παραπτώματα «η απλή απείθεια», ενώ στην περίπτωση θ) υπάρχει και «η σοβαρή απείθεια». Θα μπορούσε είτε να προσδιοριστεί το παράπτωμα ως «Απείθεια», είτε για λόγους που σχετίζονται με τη βαρύτητα του παραπτώματος να παραμείνει μόνο η «Σοβαρή απείθεια».

Ορθά διαπιστώνεται στην παράγραφο 3, ότι «Σε καμία περίπτωση, δεν συνιστά ανάρμοστη συμπεριφορά, ή αναξιοπρεπή ή ανάξια για τον υπάλληλο διαγωγή …η άσκηση συνδικαλιστικής, πολιτικής ή κοινωνικής δράσης». Παρόλα αυτά η λέξη διαγωγή πρέπει να διαγραφεί καθώς εμπεριέχει προσδοκίες συμμόρφωσης της συμπεριφοράς, οι οποίες πολλές φορές είναι στενότερες της ευρύτερης αποδεκτής συμπεριφοράς.

<u>Άρθρο 12</u>

Η περίπτωση β) της «άσκησης εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας ή της συμμετοχής σε εταιρείες κατά παράβαση του άρθρου 32…», η οποία επισύρει μέχρι την πειθαρχική ποινή της οριστικής παύσης και δυνατότητα επιβολής από το πειθαρχικό συμβούλιο διοικητικής κύρωσης από 10.000 έως 100.000 ευρώ εξαντλεί την αυστηρότητα του πλαισίου, σε βάρος κάθε αναλογικότητας, ειδικά σε μια περίοδο που ο περιορισμός της οικονομικής ελευθερίας των δημοσίων υπαλλήλων είναι ακατανόητος και παράδοξος και τους οδηγεί σε οικονομική ασφυξία. Σε πολλές περιπτώσεις η αδυναμία απόκρισης των

υπηρεσιακών συμβουλίων στο αίτημα για έκδοση απόφασης άσκησης ιδιωτικού έργου με αμοιβή ή η καθυστερημένη απόκρισή τους αποτελεί αιτία για περιορισμό της συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας, ένα δικαίωμα που παρέχεται και ενισχύεται τόσο για τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα όσο και για τους συνταξιούχους δημόσιου και ιδιωτικού τομέα.

Επίσης η δυνατότητα επιβολής της ποινής της οριστικής παύσης εξαιτίας «χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός της υπηρεσίας» αποτελεί αναχρονιστική διάταξη, η οποία εξαντλεί τα όρια αυστηρότητας για απροσδιόριστες συμπεριφορές κάτω από τα ασαφή επίθετα «αναξιοπρεπής» και «ανάξια» και μάλιστα όχι μόνο κατά τον εργασιακό αλλά και κατά τον προσωπικό βίο. Η σχετικότητα προσδιορισμού του τι συνιστά αναξιοπρεπή και ανάξια συμπεριφορά ανάλογα με την εποχή, το πλαίσιο και τις ιδιαίτερες συνθήκες καθιστούν αναγκαία την κατάργηση της σχετικής περίπτωσης.

Η περίπτωση ιγ) άρνηση υπαλλήλου να λάβει μέρος ή να διευκολύνει τις διαδικασίες αξιολόγησης για δύο συνεχόμενες αξιολογικές περιόδους, εντάσσει με τον πιο αυστηρό τρόπο στην πειθαρχική διαδικασία και επιβάλλει την ανώτερη ποινή σε μια πολιτικο-συνδικαλιστική διαδικασία η οποία θα έπρεπε να είναι αντικείμενο του θεσμικού κοινωνικού διαλόγου.

Στην παρ. 3 προβλέπεται για τα παραπτώματα ε) έως θ), αν συντρέχουν επιβαρυντικές περιστάσεις, δυνατότητα επιβολής διοικητικής κύρωση από 3.000 έως 30.000 ευρώ. Η επιβολή μιας τέτοιας οικονομικής διοικητικής κύρωσης, πέραν της πειθαρχικής ποινής, σε επίπεδα που αγγίζουν τις αμοιβές δύο ετών, είναι εξοντωτική για τον υπάλληλο και δεν συνδέεται με την αρχή της αναλογικότητας. Αποτελεί πρόβλεψη εκφοβισμού και συμμόρφωσης έως εάν να απευθύνεται σε δυνάμει παραβατικούς και όχι εργαζόμενους στο δημόσιο.

Οι νέες ποινές που εισάγει το άρθρο δεν προσφέρουν κάτι ουσιαστικό στην απονομή πειθαρχικής δικαιοσύνης, αποτελούν εργαλεία κλιμάκωσης των ποινών στο ευρύτερο πλαίσιο αυστηροποίησης του πειθαρχικού δικαίου.

Άρθρο 16

Όμοια με άρθρο 5 περί αποκλειστικής ή μη προθεσμίας (απουσία ρητής αναφοράς

περί αιτιολογημένης απόφασης άσκησης ή μη πειθαρχικής δίωξης).

Άρθρο 21

Στην παρ. 5 προβλέπεται η δυνατότητα παράστασης εκπροσώπου τριτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, χωρίς δικαίωμα ψήφου, μετά από αίτηση του διωκόμενου υπαλλήλου προκειμένου να τοποθετηθεί γραπτά ή προφορικά. Η συμπερίληψη εκπροσώπων των εργαζομένων με αυτή τη μορφή προσιδιάζει στην κατάθεση μάρτυρα για την υπόθεση, παραπλανητικά συνδέεται με την συνδικαλιστική ιδιότητα του παρεμβαίνοντα και δεν αντικαθιστά τη συμμετοχή των δύο αιρετών στο πρωτοβάθμιο πειθαρχικό συμβούλιο που καταργείται με το παρόν ΣΝ. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αιρετοί των πρωτοβάθμιων πειθαρχικών συμβουλίων δεν απαιτείται να συνδέονται με κάποια συνδικαλιστική οργάνωση, πχ να είναι μέλη ή να είναι εν ενεργεία συνδικαλιστικά στελέχη. Η εκλογή εκπροσώπων για τα πρωτοβάθμια πειθαρχικά συμβούλια αποτελούσε διοικητική και όχι συνδικαλιστική διαδικασία.

Άρθρο 24

Η παρ. 3 είναι περιττή. Η σύσταση νέων ή η τροποποίηση ή αντικατάσταση υφιστάμενων οργανικών μονάδων της κεντρικής δημόσιας διοίκησης προβλέπεται ήδη από το σχετικό εξουσιοδοτικό άρθρο 20 του ν.4622/2019. Επομένως, τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εσωτερικών δεν στερούνται αρμοδιότητας να ενημερώνουν σε μόνιμη βάση την οργανωτική διάρθρωση του φορέα τους. Παρεμπιπτόντως, η αναφορά σε «Αποστολή» οργανικής μονάδας επιπέδου Διεύθυνσης είναι εσφαλμένη (το ορθό είναι «Επιχειρησιακός στόχος»).

Άρθρο 25

Η φράση της παρ.2: «ή για συναφή πειθαρχικά παραπτώματα είναι δυνατόν να κρίνονται ενιαίως» είναι αρκετά προβληματική καθώς δημιουργεί ασάφεια ως προς το ποιο είναι το «συναφές» πειθαρχικό παράπτωμα αλλά και για την ενιαία κρίση σε πολλούς διαφορετικούς διωκόμενους υπαλλήλους. Επίσης, είναι προφανές ότι υπάρχει σύγχυση μεταξύ «ευθύνης» και «ενοχής», όπου ενώ μπορεί κανείς να κάνει

λόγο για «συλλογική» ευθύνη, η ενοχή είναι ξεκάθαρα ατομική και διακριτή από την ενοχή των λοιπών συνυπεύθυνων προσώπων. Θα πρέπει η διάταξη να αναπροσαρμοστεί ή να αφαιρεθεί καθώς είναι προβληματική και δεν δημιουργεί ασφάλεια δικαίου η έννοια του συναφούς παραπτώματος. Επίσης, κάθε διωκόμενος έχει το δικαίωμα να κριθεί ατομικά και να του αποδοθεί τόσο το μερίδιο ευθύνης όσο και ενοχής που του αναλογεί.

Άρθρο 27

Η έκφραση «πειθαρχική συνδιαλλαγή» αποτελεί απόλυτα προβληματική, συμβολικά και σημασιολογικά, έννοια εντός του πειθαρχικού δικαίου. Στην πραγματικότητα αποτελεί συμβιβασμό μετά την αποδοχή της ενοχής με ηπιότερη ποινή για τον διωκόμενο. Απαιτείται η άμεση αντικατάσταση της φράσης λόγω των αρνητικών συμβολικών και σημασιολογικών συμπαραδηλώσεων που προκαλεί.

Άρθρο 42

Η παρ. 2 με την οποία καθορίζεται ότι οι αποφάσεις των κλιμακίων του πειθαρχικού συμβουλίου δεν υπόκεινται σε ένσταση είναι προβληματική αν σκεφτεί κανείς τις αρνητικές συνέπειες που δυνητικά επιφέρει στον υπάλληλο.

Είναι αναγκαίο να συγκροτηθεί θεσμικό όργανο εξέτασης των ενστάσεων διακριτό από το πειθαρχικό συμβούλιο.

Άρθρο 43

Το δικαίωμα προσφυγής στο διοικητικό εφετείο ή στο Συμβούλιο της Επικρατείας σύμφωνα με το άρθρο 43, αντί του δικαιώματος της ένστασης, κατά των αποφάσεων του πειθαρχικού συμβουλίου αποτελεί προβληματική λύση καθώς συνεπάγεται μεταφορά της διοικητικής διαδικασίας στη δικαιοσύνη και τεράστιο οικονομικό κόστος για τον υπάλληλο.

Άρθρο 61

Η προσθήκη της παρ. 8 στο άρθρο 8 του ν. 4940/2022 με την οποία η «άρνηση του

υπαλλήλου να συμμετάσχει, να διευκολύνει ή να προβεί σε ενέργεια που αφορά στον προγραμματισμό, την αξιολόγηση, τη στοχοθεσία, τις μετρήσεις, τις επιμορφώσεις ή οποιαδήποτε άλλη διαδικασία … σχετικά με την απόδοση, την αποτελεσματικότητα ή την ποιότητα των υπηρεσιών του δημοσίου συνιστά πειθαρχικό παράπτωμα» επεκτείνει την έννοια του πειθαρχικού παραπτώματος σε σειρά άλλων διοικητικών ενεργειών δημιουργώντας όχι μόνο εύλογα ερωτήματα για το περιεχόμενο της έννοιας της «άρνησης» αλλά και ανησυχία για μια εντελώς άδικη και υποκειμενική ερμηνεία της στο πλαίσιο των σχετικών διαδικασιών. Είναι και εδώ προφανής η προσπάθεια συμμόρφωσης και πειθαρχίας με την απειλή πειθαρχικών διώξεων και την επέκταση τους σε όλο το φάσμα των διαδικασιών του ν. 4940/2022.

Άρθρο 64

Το άρθρο 64 αφορά σε οργανικές διατάξεις που αφορούν στο Υπουργείο Εσωτερικών και το ΝΣΚ που θεσπίζονται με πλάγιο τρόπο, καθώς δεν τροποποιούνται οι οικείες διατάξεις του Οργανισμού του Υπουργείου Εσωτερικών και του οργανικού νόμου του ΝΣΚ. Συνεπώς, το άρθρο 64 πρέπει να επαναδιατυπωθεί ώστε να τροποποιεί απευθείας τις σχετικές οργανικές διατάξεις των εν λόγω φορέων, κατ’ αντιστοιχία.

Άρθρο 73

Η συγκρότηση του ΔΣ του Κέντρου με Γενικούς Γραμματείς Υπουργείων και τον Πρόεδρο του ΕΚΔΔΑ δεν συνάδει με την νομική του μορφή (ΝΠΙΔ). Το ΔΣ του Κέντρου θα πρέπει να συγκροτηθεί από πρόσωπα εκτός πολιτικής ηγεσίας με δεξιότητες και ικανότητες που να εξασφαλίζουν την ανάπτυξη του Κέντρου. Επιπλέον, στο ΔΣ, καλό θα ήταν να συμμετέχει και ο εκτελεστικός Γενικός Διευθυντής (CEO) του Κέντρου.

Οι κύριες επισημάνσεις είναι κυρίως στο Μέρος Γ΄ του σχεδίου νόμου “Λοιπές διατάξεις του Υπουργείου Εσωτερικών” - Κεφάλαιο Γ΄ Διατάξεις Ανθρωπίνου Δυναμικού

Άρθρο 99

Στο σημείο της νέας διατύπωσης η εξαίρεση άνευ αιτήσεως μετακίνησης εντός της Περιφέρειας Αττικής πρέπει να εξαιρεί τους έχοντες την πολυτεκνική ιδιότητα (αποδεικνυόμενη με το αντίστοιχο πιστοποιητικό) για λόγους δυσκολίας υποστήριξης της πολυμελούς οικογένειας και για λόγους οικογενειακής συνοχής και υποστήριξης για όλους όσους έχουν ανατροφή παιδιών να επιτρέπεται μετακίνηση εντός της περιοχής του τόπου συμφερόντων του εργαζόμενου (ΙΔΑΧ και ΜΟΝΙΜΟΙ).

Άρθρο 101

Η προτεραιοποίηση για την κινητικότητα θα πρέπει εκτός του χρόνου προϋπηρεσίας να λαμβάνει υπόψη και το πλήθος των τέκνων προκειμένου να μπορεί ο εργαζόμενος να προσφέρει στα τέκνα του ένα καταλληλότερο περιβάλλον για την ανατροφή τους όπως εκείνος το θεωρεί με την αιτούμενη μετακίνηση καθώς και να οργανώσει με καλύτερο τρόπο την οικογενειακή του ζωή.

Άρθρο 102

Στην συγκρότηση της επιτροπής κινητικότητας να προβλέπεται και ένα (1) άτομο από την Ανωτάτη Συνομοσπονδία Πολυτέκνων Ελλάδος, την αρχαιότερη πανελλαδική οργάνωση, χωρίς δικαίωμα ψήφου, για την παρακολούθηση αιτημάτων που αφορούν εργαζόμενους με παιδιά.

Άρθρο 103

Εκτός της ανανέωσης αποσπάσεων για λόγους υγείας, προτείνεται να ανανεώνονται και οι αποσπάσεις των πολυτέκνων - ομοίως με τους έχοντες αναπηρία προστατευόμενους από το άρθρο21 του Συντάγματος- (με αποδεικτικό πρόσφατο πιστοποιητικό πολυτεκνικής ιδιότητας) για λόγους υποστήριξης της πολυμελούς οικογένειάς τους.

Άρθρο 105

Οι έχοντες την πολυτεκνική ιδιότητα όπως αυτή αποδεικνύεται από το αντίστοιχο πιστοποιητικό να εξαιρούνται της σύμφωνης γνώμης του φορέα προέλευσής τους εφόσον η απόσπαση τους είναι 2 συν 2 έτη υλοποιημένη (διάταξη που ισχύει για τους ΟΤΑ) και η μετάταξη να γίνεται απλά με απόφαση του υπηρεσιακού φορέα υποδοχής.

Με την υλοποίηση των ανωτέρω δημιουργείται μια ασπίδα προστασίας των δημοσίων υπαλλήλων με παιδιά και κυρίως πολυτέκνων ώστε να γίνεται ένα ακόμη θετικό βήμα για την διασφάλιση της οικογενειακής συνοχής και την εναρμόνιση εργασίας και οικογενειακής ζωής.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ Ο.Κ.Ε. ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

Η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της δημόσιας διοίκησης στην Ελλάδα αποτελεί κρίσιμο ζήτημα για τη διακυβέρνηση, την εξυπηρέτηση των πολιτών και την οικονομική ανάπτυξη.

Όπως προαναφέρθηκε, η Ο.Κ.Ε. εκφράζει επιφυλάξεις ως προς τη σκοπιμότητα επίσπευσης της ψήφισης ορισμένων διατάξεων αυτού του νομοσχεδίου που περιλαμβάνει σημαντικά κενά και ελλείψεις, και ενδεχομένως μεσοπρόθεσμα δύναται να προκληθεί η νομική αναγκαιότητα για νέα τροποποίηση ή και ακύρωση διατάξεων εξ αιτίας πιθανών αστοχιών, ανισορροπιών και συνταγματικών παρεκκλίσεων. Άλλωστε, πρέπει να αποφευχθούν διατυπώσεις και μεθοδολογίες νομοθέτησης που ενδεχομένως οδηγήσουν σε διεύρυνση του χάσματος και ελλείμματος επικοινωνίας, εμπιστοσύνης και αμοιβαιότητας μεταξύ πολιτών, υπαλλήλων, συνδικαλιστικών οργάνων δημόσιας διοίκησης και κυβέρνησης εν γένει.

Παρακάτω παρουσιάζονται συνοπτικά οι γενικές προτάσεις εκ μέρους της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής για την ενίσχυση των πολιτικών για την αποτελεσματικότητα του δημόσιου τομέα, σημαντικό τμήμα του οποίου αποτελεί το πειθαρχικό δίκαιο.

- **Αναβαθμισμένες διαδικασίες ψηφιοποίησης και απλοποίησης διαδικασιών**

- Επέκταση της πλατφόρμας και ενίσχυση της διαλειτουργικότητας gov.gr με ενσωμάτωση περισσότερων υπηρεσιών.
- Κατάργηση περιττής διοικητικής ύλης (π.χ. υπεύθυνες δηλώσεις, πιστοποιητικά που υφίστανται ψηφιακά).
- Μείωση φαινομένου bottleneck για τη διεξαγωγή συναλλαγών και δικαιοπραξιών μικρής αξίας

- Ανάπτυξη ενιαίου ψηφιακού φακέλου πολίτη και επιχείρησης για γρηγορότερη εξυπηρέτηση.

❖ **Κατάρτιση και αξιολόγηση ανθρώπινου δυναμικού**

- Υποχρεωτική συνεχιζόμενη εκπαίδευση δημοσίων υπαλλήλων. Συνεργασία με τις προϊστάμενες αρχές για την αποτροπή φαινομένων αποθάρρυνσης υφιστάμενων υπαλλήλων για απόκτηση περισσότερων δεξιοτήτων μέσω επιμόρφωσης, κατάρτισης, αποστολών στο εξωτερικό, και άλλα.
- Σύστημα αξιολόγησης βασισμένο σε αντικειμενικά κριτήρια αποτελεσματικότητας, με ποιοτικούς και ποσοτικούς δείκτες, με έμφαση στην κοινωνική λογοδοσία και τη διαφάνεια.
- Ενίσχυση της κινητικότητας εντός του Δημοσίου, ώστε να καλύπτονται ανάγκες σε τομείς υψηλής κοινωνικής σημασίας.
- Επικαιροποιημένο περίγραμμα αρμοδιοτήτων και ευθυνών για κυβερνητικά στελέχη, μετακλητούς και συμβασιούχους υπαλλήλων της δημόσιας διοίκησης.
- Πρόσληψη και αξιολόγηση μετακλητών συμβούλων υψηλών προσόντων με επαυξημένα κριτήρια επιστημονικής γνώσης και εμπειρίας (κατοχή τουλάχιστον μεταπτυχιακού τίτλου).
- Υποχρεωτική ταχύρρυθμη επιμόρφωση αιρετών στελεχών, μελών συμβουλίων, επιτροπών κλπ που συμμετέχουν σε όργανα δημόσιας διοίκησης προκειμένου σχετικά με επίκαιρα νομικά, τεχνολογικά, κοινωνικοοικονομικά ζητήματα, με έμφαση στα πεδία χρηστής διαχείρισης, κοινωνικής ευθύνης και λογοδοσίας. Η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, σε συνεργασία με το νεοπαγές Κέντρο Μεταρρυθμίσεων (του ν/σ) και την ΕΣΣΔΔΑ θα μπορούσε να συμβάλλει στην υλοποίηση σχετικών έργων και την παρακολούθηση σχετικών δράσεων.

❖ **Διαφάνεια και λογοδοσία**

- Πρόβλεψη δημιουργίας και πρόσβασης πολιτών σε Ανοικτά δεδομένα (open data) για όλες τις αποφάσεις, προϋπολογισμούς και τα δημόσια έργα σε κεντρικό και περιφερειακό επίπεδο.
- Ενίσχυση των αρμοδιοτήτων Ανεξάρτητης Αρχής Διαφάνειας με υλικούς, ανθρώπινους πόρους και τεχνογνωσία. Αντίστοιχες πρόνοιες και για άλλες συνταγματικά κατοχυρωμένες αρχές όπως το ΑΣΕΠ, ΕΑΔΗΣΥ, ΑΔΑΕ που έχουν ως αρμοδιότητα την προάσπιση σημαντικών δημόσιων αγαθών
- Επέκταση της υποχρεωτικής ανάρτησης στο "Διαύγεια" και για νομικά πρόσωπα του Δημοσίου.

❖ **Αποκέντρωση και ενίσχυση της τοπικής αυτοδιοίκησης**

- Μεταφορά αρμοδιοτήτων σε Περιφέρειες και Δήμους με αντίστοιχους πόρους. Πρόβλεψη για επιμόρφωση των υπαλλήλων ΟΤΑ για την προώθηση των πολιτικών ψηφιακής και πράσινης μετάβασης.
- Ενίσχυση της διοικητικής ικανότητας των ΟΤΑ για αυτόνομη λήψη αποφάσεων.
- Χρηματοδότηση για τη δημιουργία ψηφιακών υποδομών σε δήμους για την εξυπηρέτηση του πολίτη.

❖ **Αξιοποίηση της Τεχνητής Νοημοσύνης & Big Data**

- Αυτοματοποιημένη λήψη αποφάσεων σε διαδικασίες χαμηλού ρίσκου (π.χ. χορηγήσεις επιδομάτων).
- Προώθηση εξωδικαστικών μεθόδων επίλυσης διαφορών σε περιπτώσεις διαφορών των πολιτών/ ή και υπαλλήλων με το δημόσιο (ιδιαίτερα σε περιπτώσεις χαμηλού δημοσιονομικού κόστους και πρόδηλου σφάλματος της δημόσιας διοίκησης).
- Ανάλυση δεδομένων για τη στοχευμένη καταπολέμηση της φοροδιαφυγής, της απάτης και της διαφθοράς.
- Ψηφιακοί βοηθοί (chatbots) για την άμεση εξυπηρέτηση πολιτών.

- **Ενίσχυση των θεσμικών λειτουργιών του επιτελικού κράτους**

- Καλύτερος συντονισμός μεταξύ Υπουργείων και ανεξάρτητων φορέων.
- Αξιολόγηση της επίδοσης των μετακλητών συμβούλων και στελεχών δημόσιας διοίκησης μέσα από ανεξάρτητους φορείς αξιολόγησης κυβερνητικής αποτελεσματικότητας.
- Καθορισμός KPIs (δεικτών απόδοσης) ανά φορέα, με τακτική παρακολούθηση από αρμόδιες διευθύνσεις υπουργείων.
- Ετήσιο σχέδιο μεταρρυθμίσεων, δεσμευτικό για όλες τις υπηρεσίες και με κοινοβουλευτικό έλεγχο και συμμετοχή της ΟΚΕ στην τελική αξιολόγηση (όπως στους δείκτες για τους στόχους βιώσιμης ανάπτυξης του ΟΗΕ).

- **Συμμετοχή πολιτών και κοινωνίας των πολιτών**

- Θεσμοθέτηση δημόσιων διαβουλεύσεων όχι μόνο σε νομοσχέδια, αλλά και σε στρατηγικά σχέδια δράσης.
- Διαβούλευση με τοπικές κοινωνίες για αποφάσεις που τις αφορούν άμεσα.
- Πλατφόρμες αναφορών προβλημάτων (π.χ. Fix My Street) σε εθνικό και τοπικό επίπεδο.
- Αναβάθμιση ουσιώδους και τυπικού ρόλου της ΟΚΕ, με συμμετοχή σε όλα τα στάδια και τις διαδικασίες διαβούλευσης (προδημοσίευση, opengov, εισαγωγή στο εθνικό Κοινοβούλιο).