

## **ΕΝΩΠΙΟΝ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΕΠΙΚΡΑΤΕΙΑΣ**

### **ΑΙΤΗΣΗ**

1. Κωνσταντίνου Σολωμού του Διονυσίου, κάτοικος Αγίων Αναργύρων (Σερίφου 27) με ΑΦΜ 025036848
2. Ουρανίας Σούρα του Κωνσταντίνου, κάτοικος Αγίας Παρασκευής (Πελοποννήσου 38) με ΑΦΜ 046508415
3. Καλλιόπης Μαυρογεώργη του Γεωργίου, κάτοικος Παλλήνης (Θεοκρίτου 2) με ΑΦΜ 038545447
4. Του Σωματείου με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΣΕΚΑΠΕ)», που εδρεύει στο Πικέρμι Αττικής (19ο χλμ Λ. Μαραθώνος), νόμιμα εκπροσωπούμενο, με ΑΦΜ 999626549, Αρ. ΓΕΜΗΣΟΕ 025036848-3505

### **ΚΑΤΑ**

Των Υπουργών: α) Περιβάλλοντος και Ενέργειας και β) Οικονομικών, που κατοικοεδρεύουν στην Αθήνα

### **ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΚΥΡΩΣΗ**

Της με αριθμό ΥΠΕΝ/ΔΝΕΠ/45739/1872 Κοινής Υπουργικής Απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Περιβάλλοντος και Ενέργειας (ΦΕΚ Β'2961/4-5-2023), με τίτλο «Νέος Κανονισμός Λειτουργίας του Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΚΑΠΕ)» και κάθε συναφούς προγενέστερης ή μεταγενέστερης πράξης

---

### **ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ**

Δια της προσβαλλόμενης απόφασης και κατόπιν νομοθετικής εξουσιοδότησης χορηγηθείσας με το αρ. 15 του ΠΔ 375/1987, εγκρίθηκε από τους συναρμοδίους Υπουργούς Περιβάλλοντος και Ενέργειας και Οικονομικών η υπ' αριθμ. ΔΣ/458/Α02/2022/20.12.2022 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας, για την κατάρτιση Κανονισμού Λειτουργίας του Κέντρου. Πλην όμως αντί Κανονισμού Λειτουργίας, και εκ του περιεχομένου του, προκύπτει ότι καταρτίστηκε και εγκρίθηκε Κανονισμός Εργασίας.

Την ακύρωση της προσβαλλόμενης αιτούμαστε για τους εξής λόγους:

1. Διότι ο Κανονισμός αυτός, ο οποίος ψευδεπίγραφα ονοματίζεται Κανονισμός Λειτουργίας ενώ στην πραγματικότητα είναι Κανονισμός Εργασίας, εγκρίθηκε χωρίς νομοθετική εξουσιοδότηση άλλως καθ' υπέρβαση αυτής και κατά παράβαση του νομοθετικού πλαισίου θέσπισης του τελευταίου.

2. Διότι η προσβαλλόμενη εμπίπτει στο λόγο ακυρότητας της περ. 4 του αρ. 48 ΠΔ 18/1989, καθόσον ενώ κατά το ίδιο το κείμενο αυτής φέρεται να σκοπείται η ικανοποίηση της «ανάγκης τροποποίησης της οργάνωσης και διάρθρωσης των οργανικών μονάδων του Κ.Α.Π.Ε., προκειμένου αυτές να ανταποκρίνονται στις δυναμικές συνθήκες που διαμορφώνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στους τομείς της ενέργειας, της κλιματικής κρίσης, της απεξάρτησης από τα ορυκτά καύσιμα και της κυκλικής οικονομίας», αντικείμενο που ρυθμίζεται με Κανονισμό Λειτουργίας, εν τούτοις ο σκοπός της προσβαλλόμενης είναι η με κανονιστικό τρόπο επέμβαση στις εργασιακές σχέσεις και την παροχή της εργασίας των υπαλλήλων εν τοις πράγμασι, δια καταρτίσεως Κανονισμού Εργασίας, με παράκαμψη του νομοθετικού πλαισίου θέσπισης του τελευταίου.

## **ΕΙΣΑΓΩΓΙΚΑ – ΕΝΝΟΜΟ ΣΥΜΦΕΡΟΝ ΑΙΤΟΥΝΤΩΝ**

**I.** Το Κέντρο Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (ΚΑΠΕ) είναι ο εθνικός φορέας για τις Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας (ΑΠΕ), την Ορθολογική Χρήση Ενέργειας (ΟΧΕ) και την Εξοικονόμηση Ενέργειας (ΕΞΕ). Με το Νόμο 2244/94 ("Ρύθμιση θεμάτων ηλεκτροπαραγωγής από Ανανεώσιμες Πηγές Ενέργειας") και το Νόμο 2702/99 το ΚΑΠΕ ορίστηκε ως το Εθνικό Συντονιστικό Κέντρο στους τομείς δραστηριότητάς του.

Το ΚΑΠΕ ιδρύθηκε το Σεπτέμβριο του 1987 με το Προεδρικό Διάταγμα 375/87, όπως τροποποιήθηκε με το Ν. 3734/2009, είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και έχει οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια. Σύμφωνα με το ΠΔ 189/09 εποπτεύεται από το Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας και εντάσσεται στους Φορείς Γενικής Κυβέρνησης.

**II.** Σύμφωνα με την παρ. 1 του αρ. 14 ΠΔ 375/1987, το προσωπικό του Κ.Α.Π.Ε. διακρίνεται σε επιστημονικό, τεχνικό, διοικητικό και βοηθητικό και προσλαμβάνεται με **συμβάσεις ιδιωτικού δικαίου** αορίστου ή ορισμένου χρόνου.

**III.** Οι Κωνσταντίνος Σολωμός, Ουρανία Σούρα και Καλλιόπη Μαυρογεώργη των αιτούντων είμαστε υπάλληλοι του ΚΑΠΕ, με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας που συνήφθη για τον πρώτο την 1/4/2002, τη δεύτερη την 1/4/2002 και την τρίτη 13/11/1991 υπηρετούμε δε στις θέσεις Τμήμα Προμηθειών, Τμήμα Συστημάτων Υποστήριξης Ενεργειακού Σχεδιασμού και Γραμματέας Διεύθυνσης ΑΠΕ αντίστοιχα.

Το τέταρτο αιτούν είναι επιχειρησιακό σωματείο των εργαζομένων στο ΚΑΠΕ, συσταθέν με την υπ' αριθμ. 7612/30.12.2002 απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών, με αριθμό 721751/2003, είναι δε εγγεγραμμένο στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ) με αριθμό 025036848-3505

**IV.** Οι ανωτέρω τρεις πρώτοι αιτούντες έχουμε προφανές και αυταπόδεικτο **έννομο συμφέρον** προς υποβολή της παρούσας, με βάση τα όσα διαγορεύονται κατωτέρω, καθόσον, και πιο συγκεκριμένα, δια της προσβαλλόμενης απόφασης επιχειρείται ευθέως, μονομερώς και όλως μη συννόμως η κανονιστική παρέμβαση στους όρους εργασίας μας αλλά και στην εν τοις πράγμασι παροχή αυτής, και μάλιστα χωρίς τη συμμετοχή μας στη διαμόρφωση αυτών (είτε ατομικώς είτε μέσω του επιχειρησιακού σωματείου μας στα πλαίσια διαπραγματεύσεων), θεσπίζεται δε, επίσης μονομερώς και μη συννόμως, πειθαρχικό δίκαιο ενώ χορηγείται η εξουσία στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ, (βλ. αρ. 27 § 5) να τροποποιεί, συμπληρώνει, και ερμηνεύει τους κανονιστικούς όρους παροχής της εργασίας μας μονομερώς και ενελέγκτως.

Το αιτούν επιχειρησιακό σωματείο έχει επίσης προφανές και αυταπόδεικτο **έννομο συμφέρον** προς υποβολή της παρούσας, καθόσον σκοπός του, όπως προβλέπεται στο Καταστατικό του, είναι, μεταξύ άλλων, η προαγωγή και διαφύλαξη των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, συνδικαλιστικών και κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων στο ΚΑΠΕ, παρέχοντας κάθε δυνατή στήριξη στα μέλη του επί θεμάτων εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, συνδικαλιστικών και κοινωνικών. Επίσης, δυνάμει του κατωτέρω αναφερόμενου πλέγματος διατάξεων του νόμου στις αρμοδιότητες και τα δικαιώματά του περιλαμβάνεται και αυτό της διαπραγμάτευσης με τη Διοίκηση του ΚΑΠΕ και κατάρτισης Επιχειρησιακών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και φυσικά Κανονισμού Εργασίας. Κατά τούτο έχει διπλή υποχρέωση, δικαίωμα και χορηγηθείσα εκ του νόμου εξουσία: Αφενός να προασπίζει τα συμφέροντα των μελών του, μεταξύ των οποίων και οι όροι εργασίας του, αποτρέποντας κάθε μη σύννομη παρέμβαση σε αυτούς και αφετέρου να διαπραγματεύεται συλλογικά την κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας, κατ' αποκλεισμό μάλιστα της δυνατότητας μονομερούς θέσπισής του, πολλώ δε μάλλον όταν τούτο γίνεται κατά παράβαση του νόμου.

## **ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

**I.** Σύμφωνα με το άρθρο 15 του ΠΔ 375/1987 όπως είχε αρχικώς «*Οι ειδικότερες αρμοδιότητες των οργάνων και τα καθήκοντα<sup>1</sup> του κάθε φύσης προσωπικού του Κέντρου και γενικά κάθε λεπτομέρεια που κρίνεται αναγκαία για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία του, ρυθμίζονται από τον **Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας** ο οποίος υποβάλλεται από τη Διοίκηση*

---

<sup>1</sup> Καθήκοντα σε σχέση με τη λειτουργία του ΚΑΠΕ και όχι για τη ρύθμιση της εργασιακής σχέσης

του Κ.Α.Π.Ε. στον Υπουργό Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας για έγκριση το αργότερο μέσα σε 6 μήνες από την ίδρυση του Κ.Α.Π.Ε. Μετά την παρέλευση της προθεσμίας αυτής, ο Κανονισμός Λειτουργίας καταρτίζεται από τις Υπηρεσίες του Υπουργείου Βιομηχανίας, Ενέργειας και Τεχνολογίας (Γενική Γραμματεία Έρευνας και Τεχνολογίας) και εγκρίνεται με απόφαση του Υπουργού αυτού (άρθρο 25, παρ. 2, Ν. 1514/85)». Μετά δε την τροποποίησή του από το αρ. 30 του Ν. 3734/2009: «Η περαιτέρω οργάνωση και διάρθρωση του Κέντρου, οι επί μέρους αρμοδιότητες των διοικητικών του ενοτήτων, τα καθήκοντα του πάσης φύσης προσωπικού του Κέντρου και γενικά κάθε λεπτομέρεια που κρίνεται αναγκαία για την εύρυθμη και αποδοτική λειτουργία του, ρυθμίζονται από τον **Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας**, ο οποίος συντάσσεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ και εγκρίνεται από τους Υπουργούς Ανάπτυξης και Οικονομίας και Οικονομικών.»

## II. Διάκριση Κανονισμού Εργασίας από τον Κανονισμό Λειτουργίας.

**i. Ο Κανονισμός Εργασίας** είναι το σύνολο των διατάξεων, που ρυθμίζουν τις σχέσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου. Περιέχει κανόνες δικαίου που συγκροτούν το εσωτερικό δίκαιο της επιχείρησης κατά το στάδιο της παροχής της εργασίας και θεωρείται αυτοτελής πηγή του εργατικού δικαίου.

Ρυθμίζει με ενιαίο, σταθερό και προσαρμοσμένο στις εργασιακές συνθήκες της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης τρόπο, τις εργασιακές σχέσεις, ήτοι θέματα τάξης, όπως οι ώρες έναρξης και λήξης της ημερήσιας εργασίας, η δυνατότητα πραγματοποίησης υπερεργασίας ή υπερωρίας, ο έλεγχος της προσέλευσης και αποχώρησης (Υπογραφές σε βιβλία παρουσίας κ.λπ.), η υποχρέωση χρήσης ειδικής στολής κατά την εκτέλεση της εργασίας, η ρύθμιση της συμπεριφοράς των εργαζόμενων μεταξύ τους (διαξιφισμοί, συζητήσεις, κάπνισμα, κ.λπ.), άδειες προσωπικού, το πειθαρχικό δίκαιο, θέματα που αναφέρονται στην οργάνωση της εργασίας μέσα στην επιχείρηση, την εξέλιξη του προσωπικού στην ιεραρχία της επιχείρησης, στην προαγωγική διαδικασία και γενικά στην υπηρεσιακή κατάσταση των εργαζόμενων (τοποθετήσεις, μεταθέσεις, μετατάξεις κ.λπ.) καθώς και θέματα που αναφέρονται στη χορήγηση ορισμένων επιδομάτων οικειοθελώς από τον εργοδότη, όπως τα επιδόματα θέσης, έξοδα παράστασης, αποζημιώσεις εκτός έδρας και γενικά επιδόματα ή αποζημιώσεις που, είτε δεν ρυθμίζονται από τις γενικώς ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας ή της οικείας Σ.Σ.Ε..

**ii. Ο Κανονισμός Εργασίας** δύναται να καταρτισθεί αποκλειστικά με τους εξής τρόπους:  
**α)** μέσω Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας δυνάμει των διατάξεων του **Ν. 1876/1990**, μεταξύ των οποίων και οι διατάξεις των άρθρων:

3 § 1 περ. γ' «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται: ... γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.»

3 § 5 «Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύσταση της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79).»

**β)** με συμφωνία εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων, εφόσον δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο, δυνάμει των διατάξεων του **Ν. 1767/1988** μεταξύ των οποίων και η διάταξη του αρ. 12 παρ. 4 περ. α «4. Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα κατωτέρω θέματα: α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.».

γ) εφόσον δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο ή συμβούλιο εργαζομένων, με μονομερή κατάρτιση από τον εργοδότη βάσει του ΝΔ 3789/1957 ίδια δε των διατάξεων:

του αρ. 1 παρ. 1 και 2: «*Επιχειρήσεις, Εκμεταλλεύσεις ή Εργασία εν γένει, ανεξαρτήτως της νομικής μορφής αυτών ή του εις τον οποίο ανήκουν, φυσικού ή νομικού προσώπου (Δημόσιον, Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου ή Ιδιωτικού Δικαίου, Δήμου, Κοινότητες, Οργανισμοί, Ιδρύματα κ.λπ.), απασχολούσαι προσωπικόν μεγαλύτερον των εβδομήκοντα προσώπων, οφείλουσι να καταρτίσωσι κατά την διαδικασίαν του παρόντος, κανονισμόν εργασίας, ρυθμίζοντα κατά τους κειμένους νόμους τας εν τη εκτελέσει της εργασίας διαμορφουμένας σχέσεις μεταξύ αυτών και του πάσης φύσεως προσωπικού των, του συνδεδεμένου μετά τούτων δια σχέσεως εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Δια την κατάρτισιν και υποβολήν εις τα αρμόδια όργανα, προς επεξεργασίαν και κύρωσιν των κανονισμών εργασίας, παρέχεται εξάμηνος προθεσμία από της ισχύος του παρόντος, δυναμένη να παραταθή επί 12 το πολύ μήνας από της λύξεώς της, δι' αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας δημοσιευομένης δια της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως. Η αυτή προθεσμία παρέχεται δια την κατά τας διατάξεις του παρόντος αναμόρφωσιν των ήδη ισχυόντων κανονισμών εργασίας εις τας ως άνω επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις ή εργασίας. Δύναται δι' αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας, εκδιδομένης εκάστοτε μετά γνώμην του κατά το άρθρον 28 του Νόμου 3239 Εθνικού*

*Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και δημοσιευομένης δια της Εφημερίδος της Κυβερνήσεως, να επεκτείνεται η υποχρέωσις κατάρτισεως κανονισμού και εις επιχειρήσεις, εκμεταλλεύσεις και εργασίας εν γένει,*

*απασχολούσας προσωπικόν κάτω μεν των 70, ουχί δε και ολιγώτερον των 40 προσώπων.*

*2. Οι κανονισμοί εργασίας δεν αποτελούν συμπλήρωσιν της ατομικής συμβάσεως εργασίας, εάν δεν έχουν εγκριθή κατά την διαδικασίαν του παρόντος και δεν είναι ανά πάσαν στιγμὴν ανηρτημένοι εις εμφανή και προσιτά δια τους εργαζομένους σημεία του τόπου εργασίας.»*

Με την απαραίτητη βεβαίως κύρωσή τους με Υπουργική Απόφαση σύμφωνα με το αρ. 2 του ΝΔ 3879/1975.

δ) Σε δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς, επιχειρήσεις και οργανισμούς κοινής ωφέλειας, η κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας δύναται να γίνει με διάταξη νόμου ή και με εξουσιοδοτικές διατάξεις.

**iii.** Ο Κανονισμός Εργασίας διακρίνεται σαφώς από τον **Κανονισμό Λειτουργίας** μίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, ο οποίος (ο δεύτερος) έρχεται να ρυθμίσει όλως διαφορετικό πεδίο σε σχέση με τον Κανονισμό Εργασίας, ήτοι αυτό της εσωτερικής οργάνωσης, τις αρμοδιότητες, τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις κάθε θεσμοθετημένου οργάνου, την οργανωτική δομή και ιεραρχία, τη λειτουργία και τη συνεργασία μεταξύ των οργάνων, τμημάτων κλπ της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με στόχο την -λειτουργικά- καλύτερη εξυπηρέτηση των σκοπών αυτής.

Εν ολίγοις ενώ από τη μία ο Κανονισμός Εργασίας ρυθμίζει κανονιστικά τις εργασιακές σχέσεις, επεμβαίνοντας έτσι στους όρους της ατομικής σύμβασης εργασίας και σε αυτή καθεαυτή την παροχή εργασίας εν τοις πράγμασι, από την άλλη, ο Κανονισμός Λειτουργίας έρχεται να ρυθμίσει διάφορο πεδίο, ήτοι αυτό που παραπάνω αναφέρθηκε δηλαδή της εσωτερικής οργανωτικής διάρθρωσης και των σχετικών αρμοδιοτήτων και λειτουργιών των οργάνων, κλπ μιας επιχείρησης, χωρίς να υφίσταται εκ του νόμου η δυνατότητα να παρέμβει στις εργασιακές σχέσεις και στους όρους της πραγματικής παροχής της εργασίας, δυνατότητα που επιφυλάχθηκε, σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα παραπάνω στις παραγράφους i και ii, υπέρ των εργαζομένων, αποτελώντας πρωτίστως και προεχόντως αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπό τη σκέπη μάλιστα του αρ. 23 παρ. 1 του Συντάγματος που κατοχυρώνει τη συνδικαλιστική ελευθερία, σε συνδυασμό με το αρ. 22 παρ 1 εδ α' του Συντάγματος καθώς και του Ν. 1264/1982 και δευτερευόντως, εφόσον δεν υφίσταται συνδικαλιστική οργάνωση ή συμβούλιο εργαζομένων, δικαίωμα του εργοδότη, με περιορισμένο μάλιστα, στην περίπτωση αυτή, κανονιστικό φορτίο.

## ΕΝΔΙΚΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ

Εν προκειμένω έλαβαν χώρα τα εξής:

### **I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Κατά το έτος 2022 η Η' ΔΥΕΕ της ΓΔΔΕ, διενήργησε στο ΚΑΠΕ τακτικό διαχειριστικό έλεγχο (αρ. ελέγχου 20320, Απόφαση ελέγχου 119799/24.8.2022 - ΑΔΑ: 965ΙΗ-Ι0Ο, Ημ/νια Διενέργειας Ελέγχου 21/9/2022 – 11/11/2022). Μεταξύ των ευρημάτων του ελέγχου και σύμφωνα με τη σχετική έκθεση περιλαμβάνετο και η διαπίστωση ότι σύμφωνα με παλαιότερες αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ έχουν ήδη μέχρι σήμερα γίνει τροποποιήσεις στην οργανωτική διάρθρωση του φορέα, επιπλέον δε ότι το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ έχει ήδη από τα τέλη του έτους 2022 αποφασίσει και υποβάλει σχετικά προς τον Υπουργό Ενέργειας νέα διοικητική και οργανωτική διάρθρωση (Οργανόγραμμα) και Κανονισμό Λειτουργίας του ΚΑΠΕ. Έπρεπε μάλιστα, σύμφωνα και με τις υποδείξεις του Ελέγχου, να φροντίσει ώστε να ολοκληρωθούν οι σχετικές εγκρίσεις από το ΥΠΕΝ και το συναρμόδιο Υπουργείο Οικονομικών, δοθέντος ότι αμφότερα, σύμφωνα και με τις διατάξεις του ΠΔ 375/1987, καθορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου αυτού που εγκρίνεται από τους Υπουργούς Ανάπτυξης και Οικονομίας και Οικονομικών.

Όταν οι εργαζόμενοι και το σωματείο πληροφορήθηκαν τα ανωτέρω, ασκώντας τα εκ του νόμου δικαιώματά τους που απορρέουν από το αρ. 10 του Συντάγματος, το αρ. 5 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, το αρ. 4 § 3 εδ. α' του Ν. 1264/1982, και φυσικά τις διατάξεις του ΠΔ 240/2006 ίδια δε του αρ. 4 αυτού, ζήτησαν από τη Διοίκηση να λάβουν γνώση της προτεινόμενης νέας διοικητικής και οργανωτικής διάρθρωσης (Οργανόγραμμα) και του Κανονισμού Λειτουργίας του ΚΑΠΕ και να εκφράσουν, ως έχουν εκ του νόμου δικαίωμα την άποψή τους. Ουδέποτε όμως τους χορηγήθηκαν οι σχετικές αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, με αποτέλεσμα, κατόπιν αιτήσεων του επιχειρησιακού σωματείου να εκδοθεί η υπ' αριθμ. πρωτ. 25627/4-5-2023 Εισαγγελική Παραγγελία, που υποχρεώνει το ΚΑΠΕ να χορηγήσει (μεταξύ και άλλων αποφάσεων του ΔΣ) και τα ανωτέρω. Αίφνης και ενώ ουδέποτε το ΚΑΠΕ εκτέλεσε την Εισαγγελική Παραγγελία την 8/5/2023 περιήλθε σε γνώση μας ότι η σχετική Κοινή Υπουργική Απόφαση που ενέκρινε τον Κανονισμό Λειτουργίας (προσβαλλόμενη) είχε ληφθεί την 28/4/2023 και είχε δημοσιευθεί στο ΦΕΚ Β'2961/4-5-2023. **Τότε και για πρώτη φορά πληροφορηθήκαμε το περιεχόμενο του «Κανονισμού Λειτουργίας», ο οποίος εν τέλει, υπό τον άνω ψευδεπίγραφο τίτλο, δεν αποτελεί Κανονισμό Λειτουργίας αλλά Κανονισμό Εργασίας.**

## **II. ΛΟΓΟΙ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑΣ**

### **1<sup>ος</sup> Λόγος**

Ο Κανονισμός «Λειτουργίας» που εγκρίθηκε με την προσβαλλόμενη κοινή υπουργική απόφαση **ελάχιστα και στις τελευταίες διατάξεις του ασχολείται και ρυθμίζει, αποσπασματικά μάλιστα, ζητήματα που αποτελούν περιεχόμενο της «Λειτουργίας» του ΚΑΠΕ, πολλά εκ των οποίων μάλιστα όχι μόνο αφήνει αρρύθμιστα αλλά χορηγεί στο Διοικητικό Συμβούλιο την εξουσία να τα ρυθμίζει με αποφάσεις του.** Δεν επιλαμβάνεται δηλαδή, παρά ελάχιστα, ζητημάτων της εσωτερικής οργάνωσης, ήτοι των αρμοδιοτήτων, των καθηκόντων και τις υποχρεώσεων κάθε θεσμοθετημένου οργάνου, της οργανωτικής δομής και ιεραρχίας, της λειτουργίας και της συνεργασίας μεταξύ των οργάνων, τμημάτων κλπ της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με στόχο την **-λειτουργικά-** καλύτερη εξυπηρέτηση των σκοπών αυτής. Αντιθέτως το μεγαλύτερο μέρος των διατάξεών του ρυθμίζουν αποκλειστικά τις εργασιακές σχέσεις και την εν τοις πράγμασι παροχή της εργασίας καθώς και εξαντλητικά ρυθμιζόμενο πειθαρχικό δίκαιο.

Ειδικότερα οι σχετικές διατάξεις του εν λόγω Κανονισμού Εργασίας (και όχι Λειτουργίας), που μάλιστα ουδόλως συνάδουν με τα όσα έλαβαν υπόψη τους οι εγκρίνοντες Υπουργοί σύμφωνα με την ίδια την απόφαση που αναφέρει «Την ανάγκη τροποποίησης της οργάνωσης και διάρθρωσης των οργανικών μονάδων του Κ.Α.Π.Ε., προκειμένου αυτές να ανταποκρίνονται στις δυναμικές συνθήκες που διαμορφώνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στους τομείς της ενέργειας, της κλιματικής κρίσης, της απεξάρτησης από τα ορυκτά καύσιμα και της κυκλικής οικονομίας, είναι κάτωθι, οι οποίες παρατίθενται κατωτέρω αναλυτικώς και κατ' άρθρον για την πληρότητα και το ορισμένο του παρόντος δικογράφου και όχι βεβαίως για τον έλεγχο νομιμότητας καθεαυτών των συγκεκριμένων διατάξεων, παρόλο που ακόμη και σε επιμέρους διατάξεις του εντοπίζεται αντίθεση στο ίδιο το Σύνταγμα (όπως ενδεικτικά μεν όλως χαρακτηριστικά δε η διάταξη της παρ. 8 του αρ 18 που παραβιάζει την αρχή της μη αναδρομικής ισχύος νόμων αλλά και της αρχής του ποινικού δικαίου συνεπώς –και κατ' αναλογία και του πειθαρχικού- *nullum crimen nulla poena sine lege*, αλλά και η παραβίαση του αρ. 23 του Συντάγματος για τη διαμόρφωση των όρων εργασίας μέσω ελευθέρων διαπραγματεύσεων).

### ***Άρθρο 1***

*Εγκρίνεται ο Νέος Κανονισμός Λειτουργίας του Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών και Εξοικονόμησης Ενέργειας (ΚΑΠΕ), όπως περιγράφεται στα επόμενα άρθρα.*

### ***Άρθρο 2***

#### ***Πεδίο Εφαρμογής***



1. Ο Νέος Κανονισμός Λειτουργίας καθορίζει τους κανόνες που διέπουν τις εργασιακές σχέσεις και την υπηρεσιακή κατάσταση του προσωπικού του ΚΑΠΕ.

2. Στις διατάξεις του παρόντος Κανονισμού υπάγεται το προσωπικό με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου και Ορισμένου Χρόνου και δεν υπάγονται εκείνοι στους οποίους ανατίθεται η παροχή υπηρεσιών ή έργου με αμοιβή.

### **Άρθρο 3**

#### **Διάκριση Προσωπικού**

1. Το τακτικό προσωπικό του ΚΑΠΕ καλύπτει πάγιες και διαρκείς ανάγκες, συνδέεται με αυτό με σχέση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου και κατέχει οργανική θέση.

2. Το έκτακτο προσωπικό είναι εκείνο που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου για την αντιμετώπιση έκτακτων ή πρόσκαιρων ή περιοδικών αναγκών. Έκτακτο είναι και το προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Ορισμένου Χρόνου σε συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα, έργα ή μελέτες για τις ανάγκες αυτών και για όσο διάστημα διαρκούν.

### **Άρθρο 4**

#### **Πρόσληψη -Σύμβαση εργασίας**

1. Το προσωπικό του ΚΑΠΕ προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για τις προσλήψεις προσωπικού στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), εκτός από το έκτακτο προσωπικό με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για τις ανάγκες των συγχρηματοδοτούμενων προγραμμάτων, έργων ή μελετών, το οποίο προσλαμβάνεται σύμφωνα με τις διατάξεις που εφαρμόζονται για αυτά.

2. Για την πρόσληψη του προσωπικού έχουν εφαρμογή οι όροι, οι προϋποθέσεις και οι απαγορεύσεις που ισχύουν για το προσωπικό του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα. Τα τυπικά και πρόσθετα προσόντα διορισμού ή πρόσληψης καθορίζονται από τις εκάστοτε κείμενες διατάξεις για τον καθορισμό των προσόντων διορισμού ή πρόσληψης σε θέσεις φορέων του δημόσιου τομέα. Ο αριθμός των θέσεων ανά ειδικότητα, για τους κλάδους που συγκροτούνται από περισσότερες ειδικότητες, καθορίζονται κατά περίπτωση με την προκήρυξη για την πλήρωση των προκηρυσσόμενων θέσεων. Με την προκήρυξη για την πλήρωση των προκηρυσσόμενων θέσεων μπορεί να καθορίζονται ως κριτήρια πρόσληψης και επιπλέον πρόσθετα και ουσιαστικά προσόντα.

3. Η πρόσληψη νομικού συμβούλου και δικηγόρων γίνεται σύμφωνα με το άρθρο 43 του ν. 4194/2013 (Α' 208) για την πρόσληψη δικηγόρων στους φορείς του δημόσιου τομέα.

4. Το τακτικό προσωπικό προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου και κατατάσσεται σε εκπαιδευτική βαθμίδα και μισθολογικό κλιμάκιο σύμφωνα με τις διατάξεις για το

προσωπικό εργασίας Ιδιωτικού Δικαίου Αορίστου Χρόνου του ευρύτερου δημόσιου τομέα.  
5. Η σύμβαση εργασίας του πάσης φύσεως προσωπικού καταρτίζεται εγγράφως και ο παρών Κανονισμός επισυνάπτεται σε αυτήν ως αναπόσπαστο μέρος της.

6. Οι υπάλληλοι που προσλαμβάνονται για την πλήρωση τακτικών θέσεων από την πρόσληψή τους τελούν σε δοκιμαστική περίοδο, η οποία ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ και η οποία δεν μπορεί να υπερβαίνει τα δύο (2) έτη. Το αργότερο δύο μήνες από τη συμπλήρωση του χρόνου της δοκιμαστικής περιόδου το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ αποφασίζει αν ο υπάλληλος είναι κατάλληλος να συνεχίσει την παροχή υπηρεσιών ή όχι. Ο υπάλληλος που με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου κριθεί ακατάλληλος να συνεχίσει την παροχή των υπηρεσιών του, απολύεται υποχρεωτικά με απόφαση του αρμόδιου για την πρόσληψη οργάνου. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου οι υπάλληλοι μπορούν να απολυθούν για λόγους που ανάγονται στην υπηρεσία, μετά από αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ.

#### **Άρθρο 5**

##### **Τοποθέτηση Άσκηση καθηκόντων**

1. Ο υπάλληλος, αμέσως μετά την πρόσληψή του, τοποθετείται με απόφαση του Γενικού Διευθυντή σε κενή οργανική θέση, λαμβανομένων υπόψη των τυπικών και ουσιαστικών προσόντων του.

2. Ο υπάλληλος εκτελεί τα καθήκοντα της θέσης στην οποία έχει τοποθετηθεί. Ειδικότερα για το τακτικό προσωπικό, σε περιπτώσεις επιτακτικής υπηρεσιακής ανάγκης που δεν μπορεί να καλυφθεί με άλλο τρόπο, επιτρέπεται να ανατίθενται σε υπάλληλο καθήκοντα και άλλης θέσης για χρονικό διάστημα που δεν μπορεί να υπερβαίνει τον ένα (1) χρόνο.

3. Μεταβολή στην τοποθέτηση του προσωπικού, με εσωτερική μετακίνηση, είναι δυνατή με απόφαση του Γενικού Διευθυντή για υπηρεσιακές ανάγκες και εναπόκειται αποκλειστικά στο διευθυντικό δικαίωμα της διοίκησης.

4. Ο Γενικός Διευθυντής μπορεί να ανακατανέμει το προσωπικό ως προς τις αρμοδιότητες και τα καθήκοντα, καθώς και την οργανική μονάδα με βάση τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για υπηρεσιακές ανάγκες. Η ανακατανομή αυτή είναι δυνατόν να έχει μόνιμο ή προσωρινό χαρακτήρα και εναπόκειται αποκλειστικά στο διευθυντικό δικαίωμα της διοίκησης.

5. Οι Προϊστάμενοι των Διευθύνσεων τοποθετούνται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ.

#### **Άρθρο 6**

##### **Μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη του προσωπικού -Μετάταξη -Απόσπαση**

1. Η μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη του προσωπικού του ΚΑΠΕ διέπεται και ρυθμίζεται από τον ν. 4354/2015 (Α' 176), όπως ισχύει, και την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία που εφαρμόζεται στα

νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α'143)

2. Για την αναγνώριση προϋπηρεσίας και συνάφειας των μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών και των Διδακτορικών Διπλωμάτων εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν για το Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η πράξη αναγνώρισης γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ κατόπιν εισήγησης του Γενικού Διευθυντή.

3. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ, επιτρέπεται μετάταξη υπαλλήλου σε κενή θέση κλάδου ανώτερης κατηγορίας μετά από αίτηση του υπαλλήλου και εφόσον υπάρχει κενή οργανική θέση, ο υπάλληλος διαθέτει τα ανάλογα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την κατάληψη της θέσης στην οποία αιτείται να μεταταχθεί και δεν υφίστανται σοβαρές ελλείψεις προσωπικού στον κλάδο που υπηρετεί. Κατά τα λοιπά, εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν για το Δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Οι αιτήσεις για αλλαγή κατηγορίας εξετάζονται κατά προτεραιότητα από ενδεχόμενες νέες προσλήψεις.

4. Για τις μετατάξεις σε άλλους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 και για τις αποσπάσεις ισχύουν οι διατάξεις του Ενιαίου Συστήματος Κινητικότητας στη Δημόσια Διοίκηση.

#### **Άρθρο 7**

##### **Αποδοχές**

Για τις αποδοχές βασικός μισθός και επιδόματα τόσο του τακτικού όσο και του έκτακτου προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου εφαρμόζεται η εκάστοτε κείμενη νομοθεσία για τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης του άρθρου 14 του ν. 4270/2014.

#### **Άρθρο 8**

##### **Μη μισθολογικές παροχές**

Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ δύναται να αποφασίσει για τη χορήγηση μη μισθολογικών παροχών στο τακτικό προσωπικό σύμφωνα με τον ν. 4484/2017 (Α' 110), όπως ισχύει. Η χορήγηση των παροχών αυτών δύναται να γίνει εφόσον αυτές δεν προσκρούουν σε διατάξεις νόμου που διέπουν τα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου που ανήκουν στους φορείς της Γενικής Κυβέρνησης του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 και με κριτήρια την αποτελεσματικότητα και αποδοτικότητα του προσωπικού.

#### **Άρθρο 9**

##### **Ωράριο -Υπερωριακή Απασχόληση –Αργίες**

1. Για τον καθορισμό των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας, προσέλευσης και αποχώρησης των υπαλλήλων ισχύουν οι διατάξεις που εφαρμόζονται για το προσωπικό του Δημόσιου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

2. Το ωράριο εργασίας είναι συνεχές και το προσωπικό οφείλει να το τηρεί απαρέγκλιτα. Η έναρξη και η λήξη του ωραρίου εργασίας μπορεί να ορίζεται διαφορετικά για μέρος του προσωπικού, όταν εξαιρετικές υπηρεσιακές ανάγκες το επιβάλλουν.

3. Ο Γενικός Διευθυντής καθορίζει τον τρόπο ελέγχου της τήρησης του ωραρίου του προσωπικού. Η επίβλεψη τήρησης των εβδομαδιαίων ωρών εργασίας γίνεται από τον Προϊστάμενο της κάθε οργανικής μονάδας, ενώ ο έλεγχος του ωραρίου γίνεται από το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής Υποστήριξης.

4. Η καθιέρωση με αποζημίωση εργασίας καθ' υπέρβαση του υποχρεωτικού ωραρίου των υπαλλήλων ή κατά τις εξαιρεσιμες ημέρες επιτρέπεται μόνο για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επειγουσών ή ειδικών υπηρεσιακών αναγκών σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4354/2015, όπως ισχύουν. Η απόφαση καθιέρωσης υπερωριακής εργασίας εκδίδεται από το Γενικό Διευθυντή

5. Ημέρες αργίας είναι εκείνες που ορίζονται για τις δημόσιες υπηρεσίες.

#### **Άρθρο 10**

##### **Τόπος εργασίας**

1. Τόπος εργασίας για το προσωπικό του ΚΑΠΕ θεωρείται κάθε χώρος δραστηριότητας του ΚΑΠΕ.

2. Το προσωπικό του ΚΑΠΕ υποχρεούται να προσφέρει υπηρεσία σε κάθε χώρο δραστηριοτήτων του ΚΑΠΕ, τηρουμένων των διατάξεων της παρούσας.

#### **Άρθρο 11**

##### **Άδειες**

1. Στο προσωπικό του ΚΑΠΕ, τακτικό και έκτακτο, χορηγούνται οι γενικές και ειδικές άδειες που προβλέπονται για τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου σε υπηρεσίες του Δημοσίου.

2. Ειδικές άδειες μπορεί να καθορίζονται με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ για λόγους που αφορούν στην εκτέλεση υπηρεσιακών καθηκόντων.

3. Όπου στις διατάξεις του Δημοσίου προβλέπεται γνώμη από υπηρεσιακά συμβούλια, νοείται το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ.

4. Οι άδειες χορηγούνται με απόφαση του Γενικού Διευθυντή κατόπιν εισήγησης του Προϊσταμένου του υπαλλήλου και του Προϊσταμένου του Τμήματος Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής

*Υποστήριξης.*

## **Άρθρο 12**

### **Αξιολόγηση**

*Το σύνολο του προσωπικού του ΚΑΠΕ αξιολογείται κάθε έτος σύμφωνα με το σύστημα αξιολόγησης απόδοσης προσωπικού και τη διαδικασία που ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου σύμφωνα με την εκάστοτε κείμενη νομοθεσία για τους φορείς του Δημοσίου και του ευρύτερου δημόσιου τομέα και τις διατάξεις που διέπουν το ΚΑΠΕ. Στην αξιολόγηση υπάγονται και οι υπάλληλοι που έχουν αποσπαστεί ή μετακινηθεί στο ΚΑΠΕ για τη διάρκεια που υπηρετούν στο ΚΑΠΕ.*

## **Άρθρο 13**

### **Μητρώο**

*1. Το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής Υποστήριξης τηρεί προσωπικό Μητρώο των υπαλλήλων με ατομικό για κάθε υπάλληλο φάκελο, στον οποίο περιέχονται τα στοιχεία της προσωπικής και υπαλληλικής κατάστασης και εξέλιξής του.*

*2. Ο ατομικός φάκελος υπαλλήλου περιέχει:*

*α) Τα στοιχεία της ταυτότητάς του και την οικογενειακή του κατάσταση.*

*β) Την εκπαίδευσή του ή άλλα τυπικά προσόντα.*

*γ) Αποφάσεις, έγγραφα ή άλλα στοιχεία που αναφέρονται στην υπηρεσιακή κατάσταση του υπαλλήλου, στα οποία περιλαμβάνονται π.χ. άδειες, εκθέσεις αξιολόγησης, πειθαρχικές ποινές και γενικά κάθε στοιχείο για την υπηρεσιακή του εξέλιξη.*

*2. Κάθε υπάλληλος ενημερώνει το Τμήμα Ανθρώπινου Δυναμικού και Διοικητικής Υποστήριξης με τα στοιχεία των περιπτώσεων α) και β) της προηγούμενης παραγράφου κατά την πρόσληψή του, όπως επίσης και για κάθε μεταβολή που επέρχεται στην προσωπική και οικογενειακή του κατάσταση.*

*3. Το Μητρώο διέπεται από τον Κανονισμό Προστασίας Δεδομένων (GDPR General Data Protection Regulation). Το προσωπικό που υπηρετεί στο ΚΑΠΕ θα πρέπει να δηλώνει τη συναίνεσή του στη συλλογή και επεξεργασία των προσωπικών του δεδομένων, καθώς και στην περαιτέρω καταχώρησή τους, για στενά υπηρεσιακούς και μόνο λόγους, στο Μητρώο του ΚΑΠΕ.*

## **Άρθρο 14**

### **Υποχρεώσεις Προσωπικού**

*1. Το προσωπικό, τακτικό και έκτακτο, του ΚΑΠΕ έχει, κατ' ελάχιστον, τα εξής καθήκοντα και υποχρεώσεις:*

*α) Να παρέχει τις υπηρεσίες του στην έδρα ή όπου αλλού ασκούνται οι δραστηριότητες του ΚΑΠΕ.*

- β) Να τηρεί τους σχετικούς με το ΚΑΠΕ νόμους, διατάγματα, κανονισμούς και αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου (Δ.Σ.) του ΚΑΠΕ και του Γενικού Διευθυντή, να υπακούει στις εντολές της Διοίκησης και γενικά στις ειδικές εντολές και οδηγίες της υπηρεσίας.
- γ) Να εκτελεί τα καθήκοντα που του ανατίθενται από τον προϊστάμενό του στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων της οργανωτικής μονάδας που υπηρετεί ή όσα του ανατίθενται με απόφαση του Δ.Σ του ΚΑΠΕ ή του Γενικού Διευθυντή.
- δ) Να γνωρίζει και να τηρεί την εθνική και ενωσιακή νομοθεσία, καθώς και τις κανονιστικές πράξεις και οδηγίες που είναι σχετικές με το αντικείμενο της οργανωτικής μονάδας που υπηρετεί, καθώς και να τηρεί το φυσικό και ηλεκτρονικό αρχείο της εργασίας του.
- ε) Να σέβεται τους συναδέλφους του και να συνεργάζεται αποδοτικά μαζί τους για την προαγωγή του έργου του ΚΑΠΕ και την επίτευξη των στόχων του.
- στ) Να συμπεριφέρεται με σεβασμό και ευγένεια και να αντιμετωπίζει με ευπρέπεια το συναλλασσόμενο κοινό.
- ζ) Να φυλάσσει με επιμέλεια τα έγγραφα και γενικά τα στοιχεία βιβλία, αρχεία, κινητά και εν γένει περιουσιακά στοιχεία του ΚΑΠΕ που του παραδίδονται για την εκτέλεση της υπηρεσίας του και να τα παραδίδει, σε περίπτωση που του ζητηθούν από τη Διοίκηση του ΚΑΠΕ, ή με τη λύση ή με τη λήξη της σύμβασης εργασίας του.
- η) Να τηρεί την επιβαλλόμενη εχεμύθεια για γεγονότα και πληροφορίες που αναφέρονται και αφορούν το ΚΑΠΕ.
- θ) Να μην επιλαμβάνεται ζητήματος είτε ατομικά, είτε μετέχοντας σε συλλογικό όργανο, εάν ο ίδιος ή σύζυγος του ή συγγενής του εξ αίματος ή εξ αγχιστείας έως και τον τέταρτο βαθμό ή πρόσωπο με το οποίο τελεί σε σχέση ιδιαίτερης φιλίας ή έχθρας έχει πρόδηλο συμφέρον στην έκβαση της υπόθεσης.
- ι) Να μη χρησιμοποιεί κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας του και μετά τη λήξη ή λύση της για οποιοδήποτε λόγο ή αιτία για χρονικό διάστημα δύο ετών κάθε είδους πληροφορίες, στοιχεία ή δεδομένα, οποιασδήποτε υλικής ή άυλης μορφής έλαβε γνώση λόγω της σχέσης εργασίας του στο ΚΑΠΕ ή επ' ευκαιρία αυτής και επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα τη δραστηριότητα του ΚΑΠΕ, καθώς και να απέχει για χρονικό διάστημα δύο ετών από τη λήξη ή λύση της σύμβασης εργασίας για οποιοδήποτε λόγο ή αιτία της εκπροσώπησης συμφερόντων τρίτων ενάντια στα συμφέροντα του ΚΑΠΕ.
- ια) Να τηρεί αυστηρά τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας.
- ιβ) Να ενημερώνει τη Διοίκηση για οποιαδήποτε παράνομη πράξη ή παρατυπία υποπέσει στην αντίληψή του.

ιγ) Οι υπάλληλοι είναι υπεύθυνοι για την καλή και εμπρόθεσμη εκτέλεση των εργασιών τους και τη νομιμότητα των ενεργειών τους. Υπάλληλος στον οποίο δόθηκαν αρμοδίως οδηγίες ή εντολές που θεωρεί εσφαλμένες ή παράνομες, οφείλει να το επισημάνει αιτιολογημένα σ' εκείνον που τις έδωσε και σε περίπτωση που αυτός επιμένει, οι εν λόγω εντολές ή οι οδηγίες δίνονται εγγράφως και ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να τις εκτελέσει και να εκθέσει εγγράφως τις αντιρρήσεις του. Στην περίπτωση αυτή, εφόσον έχει εκθέσει εγγράφως τις αντιρρήσεις του, κάθε ευθύνη ανήκει σε αυτόν που έδωσε τις εντολές και ο υπάλληλος απαλλάσσεται από κάθε ευθύνη έναντι οποιουδήποτε. Στην περίπτωση που ο υπάλληλος δεν εκθέσει εγγράφως τις αντιρρήσεις του είναι συνυπεύθυνος και φέρει ακέραια την ευθύνη. Η εντολή ή η οδηγία δεν καθίσταται νόμιμη από το γεγονός ότι ο υπάλληλος οφείλει να υπακούσει σ' αυτή.

ιδ) Οι προϊστάμενοι οφείλουν να προσυπογράφουν τα έγγραφα αρμοδιότητάς τους. Αν διαφωνούν, οφείλουν να διατυπώνουν επί του εγγράφου τις τυχόν αντιρρήσεις τους. Αν το υπογράψουν χωρίς διατύπωση αντίρρησης, θεωρείται ότι συμφωνούν. Υπάλληλος που έχει αντίθετη γνώμη για ενέργεια για την οποία είναι αναγκαία η προσυπογραφή του οφείλει, για να απαλλαγεί από την ευθύνη, να διατυπώσει εγγράφως την αντίθεσή του σε αυτή. Η απλή παράλειψη προσυπογραφής δεν απαλλάσσει τον υπεύθυνο για την ενέργεια αυτή.

ιε) Να μη δημοσιεύει προϊόντα προγραμμάτων και έργων, άρθρα και μελέτες σχετικά με το σκοπό και το αντικείμενο του ΚΑΠΕ και να μην παραχωρεί συνεντεύξεις χωρίς την προηγούμενη έγκριση του Δ.Σ. του ΚΑΠΕ.

ιστ) Να ενημερώνει αμέσως τον προϊστάμενό του αν για λόγους ασθενείας ή για άλλη σοβαρή αιτία κωλύεται να προσέλθει στην υπηρεσία.

2. Απαγορεύεται η χωρίς την άδεια του Δ.Σ. του ΚΑΠΕ άσκηση ιδιωτικού έργου ή εργασίας, που μπορεί να έχει σχέση με το αντικείμενο του ΚΑΠΕ, ή η συμμετοχή σε διοικητικά συμβούλια φορέων που έχουν συναφείς με το ΚΑΠΕ δραστηριότητες. Η άδεια δύναται να χορηγείται για συγκεκριμένο έργο ή εργασία με αιτιολογημένη απόφαση του Δ.Σ. του ΚΑΠΕ και μπορεί να ανακαλείται με τον ίδιο τρόπο.

## **Άρθρο 15**

### **Αστική ευθύνη**

1. Ο υπάλληλος ευθύνεται έναντι του ΚΑΠΕ για κάθε θετική ή αποθετική ζημία που προξένησε στο ΚΑΠΕ από δόλο ή βαριά αμέλεια κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Ο υπάλληλος ευθύνεται επίσης για την αποζημίωση, την οποία κατέβαλε το ΚΑΠΕ σε τρίτους για παράνομες πράξεις ή παραλείψεις του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του, εφόσον οφείλονται σε δόλο ή βαριά αμέλεια. Ο υπάλληλος δεν ευθύνεται έναντι των τρίτων για τις ανωτέρω πράξεις ή

παραλείψεις του. Αν περισσότεροι υπάλληλοι προξένησαν από κοινού ζημιά στο ΚΑΠΕ ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο κατά τις διατάξεις του αστικού κώδικα.

2. Η αξίωση του ΚΑΠΕ για αποζημίωση έναντι υπαλλήλων του στις περιπτώσεις της παρ. 1, παραγράφεται σε πέντε (5) έτη. Στην περίπτωση του πρώτου εδαφίου της παρ. 1, η πενταετία αρχίζει από του το ΚΑΠΕ έμαθε τη ζημιά και στη περίπτωση του δεύτερου εδαφίου, από του το ΚΑΠΕ κατέβαλε την αποζημίωση.

## **Άρθρο 16**

### **Πειθαρχικά Παραπτώματα**

Πειθαρχικό παράπτωμα συνιστά κάθε υπαίτια πράξη ή παράλειψη του υπαλλήλου που αποτελεί παράβαση υπηρεσιακού καθήκοντος ή αντίκειται στην υπηρεσιακή τάξη ή είναι επιζήμια στα συμφέροντα του ΚΑΠΕ.

Ενδεικτικά, πειθαρχικά παραπτώματα αποτελούν:

- α) Κάθε παράβαση υπαλληλικού καθήκοντος που προσδιορίζεται από τις υποχρεώσεις που επιβάλλουν στον υπάλληλο οι κείμενες διατάξεις, εντολές και οδηγίες.
- β) Η παράβαση καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς ποινικούς νόμους.
- γ) Η απόκτηση οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου, κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών.
- δ) Η αναξιοπρεπής ή ανάρμοστη ή ανάξια για υπάλληλο συμπεριφορά εντός ή εκτός υπηρεσίας.
- ε) Η παραβίαση της αρχής της αμεροληψίας.
- στ) Η παραβίαση της υποχρέωσης εχεμύθειας, σύμφωνα με τις προαναφερθείσες διατάξεις.
- ζ) Η σοβαρή απείθεια.
- η) Η αδικαιολόγητη αποχή από την εκτέλεση των καθηκόντων.
- θ) Η χρησιμοποίηση της ιδιότητας ή πληροφοριών που κατέχει ο υπάλληλος λόγω της υπηρεσίας ή της θέσης του, για εξυπηρέτηση ιδιωτικών συμφερόντων του ίδιου ή τρίτων προσώπων.
- ι) Η άμεση ή μέσω τρίτου προσώπου συμμετοχή 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.
- ια) 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 απρεπείς εκφράσεις.
- ιβ) Η άρνηση σύμπραξης, συνεργασίας, χορήγησης στοιχείων ή εγγράφων κατά τη διεξαγωγή έρευνας, επιθεώρησης ή ελέγχου από Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές, τον Διοικητή της Εθνικής Αρχής Διαφάνειας και τα ιδιαίτερα Σώματα και Υπηρεσίες Επιθεώρησης και Ελέγχου.
- ιγ) Η αδικαιολόγητη μη έγκαιρη σύνταξη ή η σύνταξη μεροληπτικής έκθεσης αξιολόγησης ή η



σύνταξη έκθεσης με κρίσεις ή χαρακτηρισμούς που δεν εξειδικεύονται με αναφορά συγκεκριμένων στοιχείων.

ιδ) Η άρνηση ή παρέγκυση εκτέλεσης υπηρεσίας.

ιε) Η χρησιμοποίηση τρίτων προσώπων για την απόκτηση υπηρεσιακής εύνοιας ή την πρόκληση ή ματαίωση εντολής της υπηρεσίας.

ιστ) Η φθορά λόγω ασυνήθιστης χρήσης, η εγκατάλειψη ή η παράνομη χρήση πράγματος το οποίο ανήκει στην υπηρεσία.

ιζ) Η παράλειψη δίωξης και τιμωρίας πειθαρχικού παραπτώματος ή η αποσιώπηση πειθαρχικών παραπτωμάτων.

ιη) Η παράλειψη εκτέλεσης τελεσίδικης πειθαρχικής απόφασης.

ιθ) Η άσκηση εργασίας ή έργου με αμοιβή χωρίς προηγούμενη άδεια της υπηρεσίας.

κ) Η απλή απείθεια.

κα) Η αμελής, ατελής ή μη έγκαιρη εκπλήρωση του υπηρεσιακού καθήκοντος.

κβ) Η αδικαιολόγητη απουσία, η μη τήρηση ωραρίου και η παράλειψη ελέγχου τήρησης ωραρίου από το αρμόδιο όργανο.

κγ) Η κατάθεση, η χρήση, η συμπερίληψη και η διατήρηση στον ατομικό υπηρεσιακό φάκελο υπαλλήλου, πλαστού, νοθευμένου ή παραποιημένου πιστοποιητικού ή τίτλου ή βεβαιώσεως.

κδ) Οποιαδήποτε πράξη κατά της γενετήσιας ελευθερίας, καθώς και ειδικότερα η προσβολή της γενετήσιας αξιοπρέπειας άλλου προσώπου ή και οποιαδήποτε πράξη οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής, εντός και εκτός υπηρεσίας. Επιβαρυντική περίπτωση αποτελεί η τέλεση των πράξεων αυτών σε βάρος ανηλίκων ή και η τέλεση των πράξεων αυτών από υπαλλήλους κατά κατάχρηση των υπηρεσιακών τους καθηκόντων.

## **Άρθρο 17**

### **Πειθαρχικές Ποινές**

1. Οι πειθαρχικές ποινές που επιβάλλονται στους υπαλλήλους είναι:

α) Η έγγραφη επίπληξη.

β) Το πρόστιμο έως τις αποδοχές δώδεκα (12) μηνών.

γ) Η στέρηση του δικαιώματος για προαγωγή από ένα (1) έως πέντε (5) έτη.

δ) Η στέρηση του δικαιώματος συμμετοχής σε διαδικασία επιλογής προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου από ένα (1) έως πέντε (5) έτη.

ε) Η αφαίρεση της άσκησης των καθηκόντων προϊσταμένου οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου για τη θητεία ή το υπόλοιπό της.

στ) Η προσωρινή παύση από τρεις (3) έως δώδεκα (12) μήνες με πλήρη στέρηση των αποδοχών.

ζ) Η οριστική παύση-απόλυση.

2. Για την επιβολή οποιασδήποτε πειθαρχικής ποινής σε υπάλληλο συνεκτιμώνται οι ιδιαίτερες συνθήκες τέλεσης του παραπτώματος, η εν γένει προσωπικότητα του υπαλλήλου, καθώς και η υπηρεσιακή του εικόνα, όπως προκύπτει από το προσωπικό του Μητρώο, τηρουμένης της αρχής της αναλογικότητας.

3. Η ποινή της οριστικής παύσης απόλυσης μπορεί να επιβληθεί μόνο για τα ακόλουθα παραπτώματα:

α) Της παράβασης καθήκοντος κατά τον Ποινικό Κώδικα ή άλλους ειδικούς νόμους.

β) Της απόκτησης οικονομικού οφέλους ή ανταλλάγματος προς όφελος του ίδιου του υπαλλήλου ή τρίτου προσώπου κατά την άσκηση των καθηκόντων του ή εξ αφορμής αυτών.

γ) Της χαρακτηριστικώς αναξιοπρεπούς ή ανάξιας για υπάλληλο διαγωγής εντός ή εκτός υπηρεσίας.

δ) Της παράβασης της υποχρέωσης εχεμύθειας.

ε) Της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες συνεχώς ή πάνω από τριάντα (30) εργάσιμες ημέρες σε διάστημα ενός (1) έτους ή πάνω από πενήντα (50) εργάσιμες ημέρες εντός μίας τριετίας.

στ) Της εξαιρετικώς σοβαρής απείθειας.

ζ) 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.

η) Για οποιοδήποτε παράπτωμα αν, κατά την προηγούμενη της διάπραξης του διετία, του είχαν επιβληθεί τρεις (3) τουλάχιστον πειθαρχικές ποινές ανώτερες του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός ή κατά το προηγούμενο της διάπραξης του έτος είχε τιμωρηθεί για το ίδιο παράπτωμα με ποινή ανώτερη του προστίμου αποδοχών ενός (1) μηνός.

4. Η ποινή της προσωρινής παύσης συνεπάγεται τη στέρηση των αντίστοιχων αποδοχών για όσο διάστημα διαρκεί η επιβαλλόμενη ποινή και αποχή από την υπηρεσία. Ο χρόνος της ποινής προσωρινής παύσης δεν προσμετράται ως χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας.

5. Σε περίπτωση που ο υπάλληλος διέπραξε περισσότερα πειθαρχικά παραπτώματα επιβάλλεται, κατά συγχώνευση, μία συνολική ποινή, κατά την επιμέτρηση της οποίας λαμβάνεται υπόψη από το πειθαρχικό όργανο η βαρύτητα όλων των πειθαρχικών παραπτωμάτων.

6. Η υποτροπή αποτελεί ιδιαιτέρως επιβαρυντική περίπτωση για την επιμέτρηση της ποινής.

7. Όλες οι ποινές καταχωρούνται στο Μητρώο του υπαλλήλου.

8. Το πρόστιμο υπολογίζεται επί του βασικού μισθού του υπαλλήλου κατά το χρόνο της έκδοσης της πειθαρχικής απόφασης. Εάν το πρόστιμο είναι ανώτερο από το ένα πέμπτο (1/5) των μηνιαίων

αποδοχών, παρακρατείται σε περισσότερες μηνιαίες δόσεις και η μηνιαία παρακράτηση δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το ένα πέμπτο (1/5) των μηνιαίων αποδοχών.

### **Άρθρο 18**

#### **Αρχές και Κανόνες Πειθαρχικής Διαδικασίας**

1. Η δίωξη και η τιμωρία πειθαρχικών παραπτώματων αποτελεί καθήκον των πειθαρχικών οργάνων.
2. Η πειθαρχική διαδικασία είναι αυτοτελής και ανεξάρτητη από την ποινική ή άλλη δίκη.
3. Η ποινική δίκη δεν αναστέλλει την πειθαρχική διαδικασία. Το πειθαρχικό όργανο όμως μπορεί με απόφασή του, η οποία είναι ελευθέρως ανακλητή, να διατάζει, για εξαιρετικούς λόγους, την αναστολή της πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία δεν υπερβαίνει το ένα (1) έτος. Αναστολή δεν επιτρέπεται σε περίπτωση που το πειθαρχικό παράπτωμα προκάλεσε δημόσιο σκάνδαλο ή θίγει σοβαρά το κύρος της υπηρεσίας.
4. Το πειθαρχικό όργανο δεσμεύεται από την κρίση που περιέχεται σε αμετάκλητη απόφαση ποινικού δικαστηρίου ή σε αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα, μόνον ως προς την ύπαρξη ή την ανυπαρξία πραγματικών περιστατικών που στοιχειοθετούν την αντικειμενική υπόσταση πειθαρχικού παραπτώματος.
5. Αν, μετά την έκδοση πειθαρχικής απόφασης με την οποία απαλλάσσεται ο υπάλληλος ή επιβάλλεται ποινή κατώτερη από την οριστική παύση, εκδοθεί αμετάκλητη καταδικαστική απόφαση ποινικού δικαστηρίου, η πειθαρχική διαδικασία επαναλαμβάνεται. Επίσης, επαναλαμβάνεται η πειθαρχική διαδικασία αν, μετά την έκδοση καταδικαστικής πειθαρχικής απόφασης, με την οποία επιβάλλεται οποιαδήποτε ποινή, εκδοθεί αμετάκλητη αθωωτική ποινική απόφαση ή αμετάκλητο απαλλακτικό βούλευμα για την πράξη ή την παράλειψη, για την οποία τιμωρήθηκε πειθαρχικά ο υπάλληλος. Αν έχει εκδοθεί καταδικαστική ποινική απόφαση, κατά την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας, μπορεί να επιβληθεί πειθαρχική ποινή ανώτερη από αυτήν που είχε επιβληθεί. Αν έχει εκδοθεί αθωωτική ποινική απόφαση, μπορεί να επιβληθεί ελαφρότερη ποινή ή να απαλλαγεί ο υπάλληλος. Η επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας επιτρέπεται και όταν έχει εκδοθεί καταδικαστική πειθαρχική απόφαση, χωρίς να έχει ληφθεί υπόψη καταδικαστική ποινική απόφαση που προηγήθηκε. Η αίτηση για την επανάληψη της πειθαρχικής διαδικασίας απευθύνεται στο αρμόδιο πειθαρχικό συμβούλιο ή στο Διοικητικό Συμβούλιο κατά περίπτωση, στο οποίο υπαγόταν ο υπάλληλος κατά το χρόνο τέλεσης του παραπτώματος.
6. Δεν επιτρέπεται δεύτερη δίωξη για το ίδιο πειθαρχικό παράπτωμα.
7. Η βαθμολογική ή η μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου δεν αίρει το πειθαρχικώς κολάσιμο παραπτώματος που διαπράχτηκε πριν από την εξέλιξη αυτή.

8. Πράξεις που έχουν τελεστεί από υπάλληλο κατά τη διάρκεια προγενέστερης υπηρεσίας του σε φορείς της Γενικής Κυβέρνησης του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 τιμωρούνται πειθαρχικά, εάν δεν έχει παρέλθει ο χρόνος παραγραφής τους.

9. Αρχές και κανόνες του ποινικού δικαίου και της ποινικής δικονομίας εφαρμόζονται αναλόγως και στο πειθαρχικό δίκαιο, εφόσον δεν αντίκεινται στις ρυθμίσεις του παρόντος Κανονισμού και συνάδουν με τη φύση και το σκοπό της πειθαρχικής διαδικασίας. Εφαρμόζονται ιδίως οι αρχές και οι κανόνες που αφορούν:

α) Τους λόγους αποκλεισμού της υπαιτιότητας και της ικανότητας προς καταλογισμό.

β) Τις ελαφρυντικές ή επιβαρυντικές περιστάσεις για την επιμέτρηση της πειθαρχικής ποινής.

γ) Την έμπρακτη μετάνοια.

δ) Το δικαίωμα σιγής του πειθαρχικώς διωκομένου.

ε) Την πραγματική και νομική πλάνη.

στ) Το τεκμήριο της αθωότητας του πειθαρχικώς διωκομένου.

ζ) Την προστασία των δικαιολογημένων συμφερόντων του πειθαρχικώς διωκομένου ή της υπηρεσίας για τη διατύπωση δυσμενών κρίσεων και εκφράσεων ή τη διενέργεια εκδηλώσεων εκ μέρους του εν λόγω υπαλλήλου, εφόσον δεν στοιχειοθετείται το πειθαρχικό παράπτωμα της αναξιοπρεπούς ή ανάρμοστης ή ανάξιας για υπάλληλο συμπεριφοράς.

## **Άρθρο 19**

### **Παραγραφή πειθαρχικών παραπτώματων**

1. Τα πειθαρχικά παραπτώματα παραγράφονται μετά πέντε (5) έτη από την ημέρα που διαπράχθηκαν. Τα πειθαρχικά παραπτώματα των περιπτώσεων β, γ, ζ και η του άρθρου 16 της παρούσας παραγράφονται μετά επτά (7) έτη. Κατ' εξαίρεση, για το πειθαρχικό παράπτωμα της περίπτωσης γ του άρθρου 23, η παραγραφή αρχίζει από την ημερομηνία που ο αρμόδιος πειθαρχικώς προϊστάμενος έλαβε γνώση της τέλεσης της πράξης.

2. Πειθαρχικό παράπτωμα το οποίο αποτελεί και ποινικό αδίκημα δεν παραγράφεται πριν παραγραφεί το ποινικό αδίκημα. Για τα παραπτώματα αυτά, οι πράξεις της ποινικής διαδικασίας διακόπτουν την παραγραφή του πειθαρχικού παραπτώματος.

3. Η κλήση σε απολογία ή η παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο διακόπτουν την παραγραφή.

4. Η παραγραφή του πειθαρχικού παραπτώματος διακόπτεται επίσης από την τέλεση νέου πειθαρχικού παραπτώματος, το οποίο αποσκοπεί στην απόκρυψη ή την παρεμπόδιση της πειθαρχικής δίωξης του πρώτου. Στην περίπτωση αυτή, το πρώτο παράπτωμα παραγράφεται όταν παραγραφεί το δεύτερο, εφόσον η παραγραφή του δεύτερου συντελείται σε χρόνο μεταγενέστερο της παραγραφής του πρώτου.

5. Δεν παραγράφεται το πειθαρχικό παράπτωμα για το οποίο εκδόθηκε πειθαρχική απόφαση που επιβάλλει πειθαρχική ποινή σε πρώτο βαθμό.

## **Άρθρο 20**

### **Πειθαρχική Διαδικασία**

1. Τον Πειθαρχικό έλεγχο ασκούν:

α) Ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης.

β) Ο Γενικός Διευθυντής.

γ) Το Πειθαρχικό Συμβούλιο.

2. Ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης μπορεί να επιβάλλει την ποινή της επίπληξης στους υπαλλήλους που υπηρετούν στη Διεύθυνσή του.

3. Ο Γενικός Διευθυντής μπορεί να επιβάλλει τις ποινές της επίπληξης και του προστίμου στέρησης αποδοχών έως και τριών (3) μηνών σε όλο το προσωπικό του ΚΑΠΕ.

4. Ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης και ο Γενικός Διευθυντής επιλαμβάνονται αυτεπαγγέλτως. Αν το πειθαρχικό όργανο που έχει επιληφθεί κρίνει ότι η προσήκουσα ποινή είναι ανώτερη και της δικής του αρμοδιότητας, παραπέμπει στο ανώτερο πειθαρχικό όργανο. Αν ο Γενικός Διευθυντής κρίνει ότι η προσήκουσα ποινή είναι ανώτερη και της δικής του αρμοδιότητας παραπέμπει στο Πειθαρχικό Συμβούλιο.

5. Το Πειθαρχικό Συμβούλιο συγκροτείται για δύο έτη με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ και αποτελείται από πέντε μέλη, εκ των οποίων:

α) Δύο μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με τους αναπληρωτές τους, επίσης μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, ένας εκ των οποίων ορίζεται ως Πρόεδρος του Πειθαρχικού Συμβουλίου.

β) Το Γενικό Διευθυντή με τον αναπληρωτή του.

γ) Έναν δικηγόρο από την Νομική Υπηρεσία με τον αναπληρωτή του, επίσης εκ της Νομικής Υπηρεσίας.

δ) Έναν Προϊστάμενο Διεύθυνσης με τον αναπληρωτή του, επίσης Προϊστάμενο Διεύθυνσης.

Χρέη γραμματέα στο Πειθαρχικό Συμβούλιο ασκεί υπάλληλος του ΚΑΠΕ.

Το Πειθαρχικό Συμβούλιο καλείται σε συνεδρίαση από τον Πρόεδρο, βρίσκεται σε απαρτία όταν είναι παρόντα τέσσερα από τα μέλη του και αποφαινεται κατά πλειοψηφία των παρόντων, οι οποίοι σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να είναι τουλάχιστον τρεις. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του Προέδρου.

6. Το πειθαρχικό συμβούλιο κρίνει σε πρώτο βαθμό ύστερα από παραπομπή της υπόθεσης σε αυτό και σε δεύτερο βαθμό ύστερα από άσκηση ένστασης κατά αποφάσεων του Γενικού Διευθυντή με τις οποίες επιβάλλεται ποινή βαρύτερη της επίπληξης.

7. Το Διοικητικό Συμβούλιο λειτουργεί ως Δευτεροβάθμιο Πειθαρχικό Συμβούλιο και αποφαινεται σε δεύτερο βαθμό ύστερα από ένσταση κατά αποφάσεων του πειθαρχικού συμβουλίου.

8. Η πειθαρχική δίωξη αρχίζει είτε με την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο, είτε με την παραπομπή του στο πειθαρχικό συμβούλιο. Η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται το αργότερο εντός δύο (2) μηνών από την κλήση σε απολογία, είτε με την έκδοση πειθαρχικής απόφασης μονομελούς οργάνου, είτε με παραπομπή ενώπιον πειθαρχικού συμβουλίου. Σε περίπτωση παραπομπής ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου, η πειθαρχική διαδικασία ολοκληρώνεται εντός δύο (2) μηνών από την παραπομπή, εκτός αν απαιτείται η διεξαγωγή ανάκρισης οπότε ολοκληρώνεται εντός τεσσάρων (4) μηνών.

9. Προκαταρκτική εξέταση μπορεί να διενεργήσει ή να διατάζει ο Προϊστάμενος κάθε Διεύθυνσης και ο Γενικός Διευθυντής. Η προκαταρκτική εξέταση περατώνεται εντός (1) μηνός από την ημερομηνία κατά την οποία το πειθαρχικό όργανο έλαβε γνώση των περιστατικών, που πιθανόν συνιστούν πειθαρχικό παράπτωμα ή, αν η προκαταρκτική εξέταση διεξάγεται από υπάλληλο ύστερα από εντολή του πειθαρχικού οργάνου, από την ημερομηνία που κοινοποιήθηκε στον υπάλληλο η απόφαση της ανάθεσής της. Αν αυτός που διενεργεί προκαταρκτική εξέταση κρίνει, με βάση τα στοιχεία που έχουν συγκεντρωθεί, ότι δεν συντρέχει περίπτωση πειθαρχικής δίωξης, περατώνει την εξέταση με αιτιολογημένη έκθεσή του. Στην περίπτωση αυτή, δεν αποκλείεται η διενέργεια προκαταρκτικής εξέτασης από ανώτερο πειθαρχικό όργανο. Αν, αντιθέτως, αυτός που διενεργεί προκαταρκτική εξέταση κρίνει ότι έχει διαπραχθεί πειθαρχικό παράπτωμα, το οποίο τιμωρείται με ποινή της αρμοδιότητάς του, καλεί τον υπάλληλο σε απολογία. Αν κρίνει, είτε πριν από την κλήση του υπαλλήλου σε απολογία, είτε μετά την απολογία του, ότι δικαιολογείται η επιβολή βαρύτερης ποινής, ενεργεί σύμφωνα με όσα ορίζονται στην παρ. 4 του παρόντος άρθρου. Αν, τέλος, κρίνει ότι το πειθαρχικό παράπτωμα χρειάζεται περαιτέρω διερεύνηση, εισηγείται στο Γενικό Διευθυντή την διενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης.

10. Ένορκη Διοικητική Εξέταση (Ε.Δ.Ε.) διενεργείται από τακτικό υπάλληλο του ΚΑΠΕ, που φέρει βαθμό Α'. Η ένορκη διοικητική εξέταση περατώνεται εντός δύο (2) μηνών από την ημερομηνία που κοινοποιήθηκε στον υπάλληλο η απόφαση ανάθεσης διεξαγωγής της. Ο υπάλληλος, ο οποίος διεξάγει την ένορκη διοικητική εξέταση, μπορεί να ζητήσει, με πλήρως αιτιολογημένη αίτησή του, παράταση της προθεσμίας αυτής έως ένα (1) μήνα. Αν ο υπάλληλος, στον οποίο αποδίδεται η διάπραξη του πειθαρχικού παραπτώματος, είναι προϊστάμενος οργανικής μονάδας οποιουδήποτε επιπέδου, η εντολή για διενέργεια ένορκης διοικητικής εξέτασης ανατίθεται σε προϊστάμενο τουλάχιστον ίδιου επιπέδου οργανικής μονάδας. Η ένορκη διοικητική εξέταση ολοκληρώνεται με την υποβολή αιτιολογημένης έκθεσης του υπαλλήλου που τη διενεργεί. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται, με όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν, στο Γενικό Διευθυντή. Εφόσον με την έκθεση

διαπιστώνεται η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο, ο Γενικός Διευθυντής ασκεί την πειθαρχική δίωξη εντός τριών (3) μηνών από την υποβολή της έκθεσης.

11. Πειθαρχική ποινή δεν επιβάλλεται, εάν ο υπάλληλος δεν κληθεί προηγουμένως σε απολογία. Η εξέταση του διωκόμενου κατά το στάδιο της ένορκης διοικητικής εξέτασης ή της πειθαρχικής ανάκρισης δεν αναπληρώνει την κλήση σε απολογία. Στην κλήση σε απολογία καθορίζεται σαφώς το αποδιδόμενο πειθαρχικό παράπτωμα και τάσσεται εύλογη προθεσμία για απολογία. Η προθεσμία αυτή δεν μπορεί να είναι βραχύτερη από δύο (2) ημέρες, όταν ο υπάλληλος καλείται σε απολογία από το μονομελές πειθαρχικό όργανο και από τρεις (3) ημέρες όταν αυτός καλείται από συμβούλιο. Η προθεσμία για απολογία μπορεί να παραταθεί μία μόνο φορά και έως το τριπλάσιο της αρχικής προθεσμίας μετά από αιτιολογημένη έγγραφη αίτηση του διωκόμενου. Εκπρόθεσμη απολογία λαμβάνεται υποχρεωτικώς υπόψη, εφόσον υποβάλλεται πριν από την έκδοση της απόφασης. Όταν, μετά την κλήση του διωκόμενου σε απολογία, ακολουθεί παραπομπή σε ανώτερο πειθαρχικό όργανο ή στο πειθαρχικό συμβούλιο δεν απαιτείται νέα κλήση σε απολογία. Η απολογία του διωκόμενου υποβάλλεται εγγράφως. Πριν από την απολογία ο διωκόμενος έχει δικαίωμα να λάβει γνώση και αντίγραφο, με δαπάνες του, του φακέλου της πειθαρχικής υπόθεσης. Το γεγονός ότι έλαβε γνώση αποδεικνύεται με πράξη η οποία υπογράφεται από τον υπάλληλο που τηρεί το φάκελο, και τον διωκόμενο ή μόνο από τον πρώτο, αν ο δεύτερος αρνηθεί να υπογράψει. Κατά τη διαδικασία ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου μετά την υποβολή της απολογίας ή την παρέλευση της προθεσμίας υποβολής της, ο πρόεδρος του πειθαρχικού συμβουλίου προσδιορίζει με πράξη του την ημέρα κατά την οποία θα συζητηθεί η υπόθεση. Η ημέρα, η ώρα και ο τόπος της συνεδρίασης κοινοποιούνται στον διωκόμενο πριν από τέσσερις (4) τουλάχιστον πλήρεις ημέρες. Ο διωκόμενος υπάλληλος έχει δικαίωμα να παραστεί είτε αυτοπροσώπως, είτε δια ή μετά πληρεξουσίου δικηγόρου ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου. Η μη προσέλευση του διωκόμενου δεν εμποδίζει την πρόοδο της διαδικασίας.

12. Η παραπομπή στο πειθαρχικό συμβούλιο γίνεται με το παραπεμπτήριο έγγραφο, στο οποίο προσδιορίζονται επακριβώς κατά τόπο και χρόνο τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν το πειθαρχικό παράπτωμα και ο διωκόμενος υπάλληλος. Το παραπεμπτήριο έγγραφο κοινοποιείται στο διωκόμενο υπάλληλο και αποστέλλεται με το φάκελο της υπόθεσης στο πειθαρχικό συμβούλιο. Αν κατά τη διαδικασία ανακύψουν ευθύνες και για άλλους υπαλλήλους που δεν περιλαμβάνονται στο παραπεμπτήριο έγγραφο, το συμβούλιο τους καλεί σε απολογία και συνεχίζει την περαιτέρω διαδικασία χωρίς γνωστοποίηση του παραπεμπτηρίου. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να αποφασίζει τη συνεκδίκαση των παραπτωμάτων αυτών με τα παραπτώματα των περιλαμβανομένων στο παραπεμπτήριο. Η έκδοση του παραπεμπτηρίου εγγράφου καταργεί την

εκκρεμή πειθαρχική διαδικασία ενώπιον άλλου πειθαρχικού οργάνου. Το παραπεμπτήριο έγγραφο δεν ανακαλείται.

13. Πειθαρχική ανάκριση διεξάγεται υποχρεωτικά κατά τη διαδικασία ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου. Κατ' εξαίρεση δεν είναι υποχρεωτική η ανάκριση στις ακόλουθες περιπτώσεις: α) όταν τα πραγματικά περιστατικά που συνιστούν την αντικειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος προκύπτουν από το φάκελο κατά τρόπο αναμφισβήτητο, β) όταν ο υπάλληλος ομολογεί με την απολογία του κατά τρόπο μη επιδεχόμενο αμφισβήτηση ότι διέπραξε το πειθαρχικό παράπτωμα, γ) όταν ο υπάλληλος συλλαμβάνεται επ' αυτοφώρω κατά τη διάπραξη ποινικού αδικήματος που αποτελεί συγχρόνως και πειθαρχικό παράπτωμα, δ) όταν έχει προηγηθεί ανάκριση ή προανάκριση συμφώνως με τις διατάξεις του Κώδικα Ποινικής Δικονομίας για ποινικό αδίκημα που αποτελεί και πειθαρχικό παράπτωμα, ε) όταν έχει διενεργηθεί, πριν από την έκδοση του παραπεμπτηρίου εγγράφου, Ε.Δ.Ε. ή άλλη ένορκη εξέταση κατά την οποία διαπιστώθηκε διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος από συγκεκριμένο υπάλληλο. Το ίδιο ισχύει όταν η διάπραξη πειθαρχικού παραπτώματος προκύπτει από έκθεση δικαστικού οργάνου ή άλλου ελεγκτικού οργάνου της διοίκησης. Η πειθαρχική ανάκριση διεξάγεται από υπάλληλο τουλάχιστον ομοιόβαθμο του διωκομένου που μπορεί να είναι και μέλος του πειθαρχικού συμβουλίου. Όποιος διεξάγει ανάκριση δικαιούται να ενεργήσει ανακριτικές πράξεις και εκτός της έδρας του. Ανακριτικές πράξεις είναι: α) η αυτοψία, β) η εξέταση μαρτύρων, γ) η πραγματογνωμοσύνη και δ) η εξέταση του διωκομένου. Για την ανακριτική πράξη συντάσσεται έκθεση που υπογράφεται από όσους συνέπραξαν. Η πειθαρχική ανάκριση είναι μυστική και περατώνεται εντός μηνός από την ημερομηνία κοινοποίησης της σχετικής απόφασης του πειθαρχικού συμβουλίου στον υπάλληλο που θα τη διενεργήσει, ο οποίος μπορεί να ζητήσει με πλήρως αιτιολογημένη αίτησή του, παράταση της προθεσμίας αυτής. Η παράταση αυτή δεν υπερβαίνει τον ένα (1) μήνα. Η πειθαρχική ανάκριση μπορεί να επεκταθεί στην έρευνα και άλλων παραπτωμάτων του ίδιου υπαλλήλου εφόσον προκύπτουν επαρκή στοιχεία. Κατά την πειθαρχική ανάκριση καλείται οπωσδήποτε για εξέταση ο διωκόμενος υπάλληλος. Ο υπάλληλος εξετάζεται ανωμοτί και μπορεί να παρίσταται μετά δικηγόρου. Η μη προσέλευση του διωκομένου ή η άρνησή του να εξετασθεί δεν εμποδίζει την πρόοδο της ανάκρισης.

14. Η πειθαρχική απόφαση διατυπώνεται εγγράφως και σ' αυτή μνημονεύονται: α) ο τόπος και ο χρόνος έκδοσής της, β) το ονοματεπώνυμο, η ιδιότητα και ο βαθμός του μονομελούς πειθαρχικού οργάνου ή των μελών του συλλογικού πειθαρχικού οργάνου, γ) το ονοματεπώνυμο, η ιδιότητα και ο βαθμός του κρινόμενου, δ) τα πραγματικά περιστατικά και στοιχεία που συνιστούν την αντικειμενική και υποκειμενική υπόσταση του πειθαρχικού παραπτώματος, προσδιορισμένα κατά τόπο και χρόνο, ε) η υποβολή ή όχι απολογίας, στ) η αιτιολογία της απόφασης, ζ) η γνώμη των



μελών του συλλογικού οργάνου που μειοψήφησαν και η) η απαλλαγή του κρινόμενου ή η ποινή που του επιβάλλεται. Αν η πειθαρχική απόφαση περί της ενοχής του διωκόμενου λαμβάνεται κατά πλειοψηφία, όλα τα μέλη του πειθαρχικού συμβουλίου ψηφίζουν για την επιβλητέα ποινή. Λευκή ψήφος ή αποχή από την ψηφοφορία δεν επιτρέπεται. Η πειθαρχική απόφαση υπογράφεται από το όργανο που την εκδίδει. Όταν αυτή εκδίδεται από συλλογικό όργανο, υπογράφεται από τον πρόεδρο και τον γραμματέα. Η πειθαρχική απόφαση κοινοποιείται σε αντίγραφο με τη φροντίδα της υπηρεσίας στον υπάλληλο και γνωστοποιείται στα όργανα που δικαιούνται να ασκήσουν ένσταση, με ταυτόχρονη ενημέρωση του πειθαρχικού οργάνου που εξέδωσε την απόφαση. Στον υπάλληλο γνωστοποιείται, επίσης, η τυχόν δυνατότητα ασκήσεως ενστάσεως ενώπιον του αρμοδίου οργάνου και η σχετική προθεσμία ασκήσεώς της. Η πειθαρχική απόφαση δεν ανακαλείται.

15. Οι αποφάσεις του Γενικού Διευθυντή, εκτός των αποφάσεων της επίπληξης, υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του πειθαρχικού συμβουλίου. Οι αποφάσεις του πειθαρχικού συμβουλίου που κρίνουν σε πρώτο βαθμό υπόκεινται σε ένσταση ενώπιον του Διοικητικού Συμβουλίου από τον υπάλληλο που τιμωρήθηκε και υπέρ της διοίκησης από το Γενικό Διευθυντή και από τον Πρόεδρο του ΚΑΠΕ. Η ένσταση ασκείται μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης ή την πλήρη γνώση αυτής από τον υπάλληλο ή από την περιέλευσή της στα όργανα που δικαιούνται να ασκήσουν ένσταση. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει για την ένσταση εντός τριών (3) μηνών από την ημέρα άσκησής της. Η προθεσμία άσκησης ένστασης και η άσκησή της αναστέλλουν την εκτέλεση της πειθαρχικής απόφασης μέχρι την οριστική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Το πειθαρχικό συμβούλιο και το Διοικητικό Συμβούλιο, όταν κρίνουν μετά από ένσταση του υπαλλήλου ή υπέρ του, δεν μπορούν να χειροτερεύουν τη θέση του. Όταν κρίνουν ένσταση υπέρ της διοίκησης, δεν μπορούν να επιβάλλουν ελαφρότερη ποινή από αυτήν που επιβλήθηκε. Όταν ασκούνται ενστάσεις τόσο από τον υπάλληλο όσο και υπέρ της διοίκησης, το οικείο συμβούλιο τις κρίνει από κοινού και δεν δεσμεύεται ως προς την ποινή που θα επιβάλλει.

16. Η τελεσίδικη πειθαρχική απόφαση εκτελείται υποχρεωτικώς. Παράλειψη εκτέλεσης της ποινής αποτελεί πειθαρχικό παράπτωμα.

17. Αν συντρέχουν λόγοι δημόσιου συμφέροντος μπορεί να τίθεται σε αργία ο υπάλληλος, κατά του οποίου:

α) Έχει ασκηθεί ποινική δίωξη για κακούργημα και για κλοπή, υπεξαίρεση (κοινή και στην υπηρεσία), απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία δικηγόρου, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία περί την υπηρεσία, καθ' υποτροπή συκοφαντική δυσφήμιση, καθώς και για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής.

Ειδικά, προκειμένου για το αδίκημα της παράβασης καθήκοντος ο υπάλληλος μπορεί να τίθεται σε αργία εφόσον έχει παραπεμφθεί στο ακροατήριο για το αδίκημα αυτό.

β) Έχει ασκηθεί πειθαρχική δίωξη για παράπτωμα, το οποίο μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης ή

γ) υπάρχουν αποχρώσεις ενδείξεις για έκνομη διαχείριση, οι οποίες στηρίζονται σε έκθεση της προϊσταμένης αρχής ή αρμόδιου επιθεωρητή.

Η πράξη, με την οποία ο υπάλληλος τίθεται σε δυνητική αργία ή επαναφέρεται στα καθήκοντά του, εκδίδεται από τον Πρόεδρο του ΚΑΠΕ ύστερα από γνώμη του πειθαρχικού συμβουλίου. Για τη θέση του υπαλλήλου σε αργία απαιτείται προηγούμενη ακρόαση αυτού από το πειθαρχικό συμβούλιο.

Εντός τρίμηνης αποκλειστικής προθεσμίας από την πάροδο ενός (1) έτους από τη θέση σε αργία, το πειθαρχικό συμβούλιο υποχρεούται να γνωμοδοτήσει, ύστερα από ερώτημα του αρμόδιου διοικητικού οργάνου, για τη συνέχιση ή μη της αργίας, άλλως η αργία αίρεται. Σε κάθε περίπτωση, η αργία αίρεται αυτοδικαίως μετά από την πάροδο διετίας από την έκδοση της απόφασης θέσης του υπαλλήλου σε αργία.

Η αργία αρχίζει από την κοινοποίηση στον υπάλληλο της σχετικής πράξης. Ο υπάλληλος επανέρχεται στα καθήκοντά του από την κοινοποίηση της πράξης επαναφοράς ή αυτοδίκαια από την τελεσιδικία της ποινικής απόφασης που τον αθώνει για τα αδικήματα της περ. α) του παρόντος άρθρου ή της πειθαρχικής απόφασης, η οποία δεν επιβάλλει την ποινή της οριστικής παύσης ή από τη συμπλήρωση της διετίας.

## **Άρθρο 21**

### **Διανοητική Ιδιοκτησία**

Το περιουσιακό δικαίωμα επί των έργων πνευματικής ιδιοκτησίας που δημιουργήθηκαν από τους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή έργου του ΚΑΠΕ σε εκτέλεση του υπηρεσιακού τους καθήκοντος ή κατά την εκτέλεση προγραμμάτων ή έργων του ΚΑΠΕ μεταβιβάζεται αυτοδικαίως στο ΚΑΠΕ. Δικαιούχος του ηθικού δικαιώματος επί έργου πνευματικής ιδιοκτησίας που δημιουργήθηκε από τους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή έργου στο ΚΑΠΕ, παραμένει ο δημιουργός του έργου.

Για τις εφευρέσεις που πραγματοποιούνται από τους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας ή έργου του ΚΑΠΕ εφαρμογή έχουν οι διατάξεις του άρθρου 6 του ν. 1733/1987 (Α' 171).

## **Άρθρο 22**

### **Δαπάνες Μετακίνησης εκτός έδρας**

Το προσωπικό του ΚΑΠΕ, τακτικό, έκτακτο και αποσπασμένο, που μετακινείται εκτός έδρας για την εκτέλεση υπηρεσίας δικαιούται οδοιπορικά έξοδα και ειδική αποζημίωση παραμονής εκτός έδρας, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4336/2015 (Α' 94), όπως ισχύουν.

### **Άρθρο 23**

#### **Λύση σύμβασης εργασίας**

1. Οι συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου του προσωπικού λύονται με:

α) Το θάνατο του υπαλλήλου.

β) Την παραίτηση του υπαλλήλου.

γ) Τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων πλήρους σύνταξης γήρατος του υπαλλήλου.

δ) Την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

ε) Την αμετάκλητη καταδίκη του υπαλλήλου σε ποινή τουλάχιστον πρόσκαιρης κάθειρξης ή σε οποιαδήποτε ποινή για κλοπή, υπεξαίρεση (κοινή και στην υπηρεσία), απάτη, εκβίαση, πλαστογραφία, απιστία δικηγόρου, δωροδοκία, καταπίεση, απιστία περί την υπηρεσία, καθ' υποτροπή συκοφαντική δυσφήμιση, καθώς και για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής.

στ) Την κατάργηση της θέσης που κατέχει ο υπάλληλος ή την ανάληψη από αυτόν άλλης θέσης στο δημόσιο τομέα.

2. Οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου του προσωπικού λύονται με:

α. Τη λήξη του χρόνου διάρκειάς της.

β. Την καταγγελία της σύμβασης εργασίας.

γ. Το θάνατο.

3. Οι συμβάσεις εργασίας του προσωπικού καταγγέλλονται για τους εξής λόγους:

α) Επιβολή της πειθαρχικής ποινής της οριστικής παύσης.

β) Σωματική ή πνευματική ανικανότητα που αποκλείει την άσκηση των καθηκόντων του υπαλλήλου και την απασχόλησή του σε άλλη θέση εργασίας, εφόσον διαπιστώνεται από δημόσιο νοσηλευτικό ίδρυμα.

γ) Της αδικαιολόγητης αποχής από την εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων πάνω από πενήντα (50) εργάσιμες ημέρες εντός μίας τριετίας.

δ) Επαγγελματικής ανεπάρκειας ή ακαταλληλότητας όπως προκύπτει από την ετήσια αξιολόγηση του προσωπικού.

Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ.

Η λύση της σύμβασης εργασίας επέρχεται από την κοινοποίηση της απόφασης στον υπάλληλο.

4. Η υπαλληλική σχέση λύεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ και η λύση επέρχεται με την κοινοποίηση της απόφασης στον υπάλληλο.

5. Αν ο λόγος που δικαιολογεί την καταγγελία συνιστά συγχρόνως και πειθαρχικό παράπτωμα, για το οποίο προβλέπεται η επιβολή της ποινής της οριστικής παύσης, το κύρος της καταγγελίας δεν εξαρτάται από την κίνηση ή μη της πειθαρχικής διαδικασίας ή την επιβολή της πειθαρχικής αυτής ποινής.

6. Η παραίτηση από το ΚΑΠΕ αποτελεί δικαίωμα που ασκείται σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου. Η δήλωση της παραίτησης υποβάλλεται εγγράφως. Αίρεση, όρος ή προθεσμία, που τυχόν περιέχονται στη δήλωση παραίτησης θεωρούνται ως μη τεθέντες και δεν λαμβάνονται υπόψη. Αρμόδιο όργανο για την αποδοχή της παραίτησης είναι το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ. Η εργασιακή σχέση λύεται μόνον μετά την αποδοχή της παραίτησης από το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ, η οποία πρέπει να γίνει υποχρεωτικά μέσα σε δύο (2) μήνες από την υποβολή της παραίτησης. Η παραίτηση θεωρείται ότι έγινε αυτοδίκαια δεκτή μετά την πάροδο δύο (2) μηνών από την υποβολή της. Η παραίτηση θεωρείται ότι δεν έχει υποβληθεί, εάν κατά την υποβολή της εκκρεμεί ποινική δίωξη για κακούργημα ή για τα αδικήματα της κλοπής, υπεξαίρεσης (κοινή ή στην υπηρεσία), απάτης, εκβίασης, πλαστογραφίας, απιστίας δικηγόρου, δωροδοκίας, καταπίεσης, απιστίας περί την υπηρεσία, παράβασης καθήκοντος, καθ' υποτροπή συκοφαντικής δυσφήμισης, καθώς και για οποιοδήποτε έγκλημα κατά της γενετήσιας ελευθερίας ή έγκλημα οικονομικής εκμετάλλευσης της γενετήσιας ζωής ή αν εκκρεμεί πειθαρχική δίωξη ενώπιον του υπηρεσιακού συμβουλίου για παράπτωμα που μπορεί να επισύρει την ποινή της οριστικής παύσης ή αν η ποινική ή πειθαρχική δίωξη ασκηθεί μέσα σε δύο (2) μήνες από την υποβολή της αίτησης παραίτησης και πριν την αποδοχή της. Στην περίπτωση άσκησης πειθαρχικής δίωξης μετά την υποβολή αίτησης παραίτησης, εφόσον η πειθαρχική υπόθεση δεν εκδικασθεί σε πρώτο βαθμό εντός έξι (6) μηνών, ο υπάλληλος δικαιούται να υποβάλει νέα αίτηση παραίτησης. Ο υπάλληλος μέσα σε αποκλειστική προθεσμία ενός (1) μηνός από την υποβολή της αίτησης παραίτησης μπορεί να την ανακαλέσει εγγράφως, εφόσον αυτή δεν έχει γίνει αποδεκτή. Αρμόδιο όργανο για την αποδοχή της παραίτησης είναι το Διοικητικό Συμβούλιο του ΚΑΠΕ.

**σ.σ. Τα άρθρα 24 έως 27** είναι τα μοναδικά που θα μπορούσαν να αποτελούν αντικείμενο Κανονισμού Λειτουργίας (ρυθμίζοντα ελλιπώς και περιορισμένα ζητήματα) και όχι Κανονισμού Εργασίας, με τα εξ αυτών άρθρα 24 και 27 να έχουν διφυή (μεικτό) χαρακτήρα.

Ενδιαφέρον όμως, παρουσιάζει η **παράγραφος 5 του αρ. 27**, σύμφωνα με την οποία δύνανται να θεσπιστούν περαιτέρω διατάξεις Κανονισμού Εργασίας μονομερώς και χωρίς την τήρηση των διατάξεων των Ν. 1876/1990 ή Ν. 1767/1877 ή ΝΔ 3789/1957 αλλά και να εκδοθούν περαιτέρω ερμηνευτικές εγκύκλιοι, παρακάμπτοντας την εκ του νόμου επιβαλλόμενη διαδικασία ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας έτι δε και ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας:

*«Όσα θέματα δεν ρυθμίζονται από τον παρόντα Κανονισμό ρυθμίζονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ. Οι διατάξεις του παρόντος Κανονισμού ερμηνεύονται και διευκρινίζονται με αποφάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ.».*

**Μετά την ανάγνωση των ανωτέρω, καθίσταται καταφανές ότι δια της προσβαλλόμενης Κοινής Υπουργικής Απόφασης, δεν εγκρίθηκε Κανονισμός Λειτουργίας αλλά Κανονισμός Εργασίας, για τον οποίο δεν υπήρχε σχετική νομοθετική εξουσιοδότηση άλλως καθ' υπέρβαση αυτής, δηλαδή ελλείπει νομίμου βάσεως άλλως καθ' υπέρβαση εξουσίας, αφού το αρ. 15 του ΠΔ 375/1988 αναφέρεται μόνον σε Κανονισμό Λειτουργίας, και σε αντίθεση βεβαίως με τις παραπάνω παρατιθέμενες διατάξεις του νόμου για την κατάρτιση και θέσπιση Κανονισμού Εργασίας, ο οποίος επεμβαίνει κανονιστικά και ρυθμίζει τις συμβάσεις εργασίας μας, τους όρους παροχής της εργασίας μας, την εξέλιξη της εργασιακής σχέσης και το πειθαρχικό δίκαιο.**

## **2<sup>ος</sup> Λόγος**

Ως ακυρωτέα επίσης εμφανίζεται η προσβαλλόμενη και για τον θεσπισθέντα με την παρ. 4 του αρ. 48 του ΠΔ 18/1989 λόγο. Ειδικότερα:

Η αρμοδιότητα -και συναφώς η εξουσία- κάθε διοικητικού οργάνου θεσμοθετείται και παρέχεται αποκλειστικά για την εκπλήρωση ορισμένου σκοπού δημοσίου συμφέροντος, ο οποίος μπορεί να είναι λιγότερο ή περισσότερο σαφής. Ο σκοπός αυτός απορρέει είτε από το κείμενο του νόμου οσάκις τον αναφέρει ρητώς, είτε από την πρόθεση του νομοθέτη, την οποία μπορεί να αναζητήσει ο δικαστής, είτε από την ίδια τη φύση της αρμοδιότητας, η οποία υποδηλώνει κατά λογική αναγκαιότητα συγκεκριμένο σκοπό.

Εν προκειμένω, δια του άρθρου 15 του ΠΔ 375/1989, χορηγείται προς τους συναρμοδίους Υπουργούς η εξουσία έγκρισης Κανονισμού Λειτουργίας κατόπιν σχετικής απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ, αποβλέποντας στην κατά το δυνατόν καλύτερη - λειτουργικά- εξυπηρέτηση των σκοπών του φορέα.

Το πνεύμα –στην υπό κρίση περίπτωση- της εν λόγω νομοθετικής ρύθμισης αλλά και ο σκοπός (ratio) θέσπισης Κανονισμού «Λειτουργίας» προκύπτει άμεσα από το ίδιο το κείμενο της προσβαλλόμενης Κοινής Υπουργικής Απόφασης, η οποία αναφέρει ότι οι Υπουργοί αποφασίζουν την έγκριση του Κανονισμού Λειτουργίας του ΚΑΠΕ, *«έχοντας υπόψη: 1..., 2..., ..., 6. Την ανάγκη τροποποίησης της οργάνωσης και διάρθρωσης των οργανικών μονάδων του Κ.Α.Π.Ε., προκειμένου αυτές να ανταποκρίνονται στις δυναμικές συνθήκες που διαμορφώνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στους τομείς της ενέργειας, της κλιματικής κρίσης, της*

*απεξάρτησης από τα ορυκτά καύσιμα και της κυκλικής οικονομίας». Από την ίδια την ως άνω διατύπωση καθίσταται άνευ άλλου τινός σαφές ότι ο σκοπός θέσπισης του Κανονισμού Λειτουργίας είναι: **α) να τροποποιηθεί η οργάνωση και διάρθρωση των οργανικών μονάδων του ΚΑΠΕ προκειμένου β) αυτές να ανταποκρίνονται στις δυναμικές συνθήκες που διαμορφώνονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο στους τομείς της ενέργειας, της κλιματικής κρίσης, της απεξάρτησης από τα ορυκτά καύσιμα και της κυκλικής οικονομίας».***

Ωστόσο όμως, τόσο η οργάνωση και διάρθρωση των οργανικών μονάδων όσο και η ανταπόκριση στις δυναμικές συνθήκες στους τομείς ενέργειας ουδεμία σχέση έχουν (ή μπορούν να έχουν) με την κανονιστική ρύθμιση των όρων εργασίας των υπαλλήλων του ΚΑΠΕ, πεδίο το οποίο η προσβαλλόμενη απόφαση, που έχει περιεχόμενο Κανονισμού Εργασίας, επιχειρεί μη συννόμως να ρυθμίσει. Τιοιουτοτρόπως αποδεικνύεται ότι η προσβαλλόμενη, ενώ κατά το λεκτικό της με σαφήνεια περιγράφει το σκοπό της έκδοσής της, από το ίδιο το περιεχόμενό της στη συνέχεια αποκαλύπτεται ότι επιχειρεί να εξυπηρετήσει άλλους -εντελώς διάφορους- σκοπούς. Υπό αυτά τα δεδομένα στοιχειοθετείται –και μάλιστα ευθέως- ο λόγος ακυρότητας της προσβαλλόμενης που διαλαμβάνεται στη διάταξη της παρ. 4 του αρ. 48 του ΠΔ 18/1989.

Τούτο άλλωστε προκύπτει όχι μόνον από τα αμέσως παραπάνω αναφερόμενα αλλά και από τα όσα παρατίθενται στο κεφάλαιο υπό τον τίτλο ΕΙΣΑΓΩΓΗ της παρούσας αίτησης, όπου ιστορείται ότι ο εν θέματι Κανονισμός «Λειτουργίας» καταρτίστηκε με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του ΚΑΠΕ, χωρίς ποτέ να δοθεί η δυνατότητα στο επιχειρησιακό σωματείο και τους εργαζόμενους του ΚΑΠΕ να λάβουν γνώση του περιεχομένου του, παρά το ότι τούτο ζητήθηκε σύμφωνα με τα όσα η νομοθεσία επιτάσσει (αρ. 4 ΠΔ 240/2006) που δεν εφάρμοσε η Διοίκηση του ΚΑΠΕ ακόμα και μετά την έκδοση Εισαγγελικής παραγγελίας. Κι ετούτα έγιναν όλως σκοπίμως, αφού, υπό την πρόφαση κατάρτισης Κανονισμού Λειτουργίας προέβη, με εν κρυπτώ διαδικασία, σε κατάρτιση Κανονισμού Εργασίας (και όχι Λειτουργίας) μονομερώς από τη Διοίκηση του ΚΑΠΕ, χωρίς τη συμμετοχή της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και κατά παράβαση της κείμενης νομοθεσίας, απόφαση που εγκρίθηκε από την προσβαλλόμενη. Βεβαίως οι αμέσως προαναφερόμενες πράξεις και παραλείψεις του ΚΑΠΕ αφορούν αμέσως μεν θέμα νομιμότητας της απόφασης του Διοικητικού Συμβουλίου του, ωστόσο όμως και πριν την έκδοση της προσβαλλόμενης υπουργικής απόφασης, το εκ των αιτούντων σωματείο απευθύνθηκε στον -εκ των συναρμοδίων αλλά και εποπτεύοντα το ΚΑΠΕ- Υπουργό Περιβάλλοντος και Ενέργειας, επιδιώκοντας να πληροφορηθεί για το περιεχόμενο του

Κανονισμού Λειτουργίας και του Οργανογράμματος που απεφάσισε το ΔΣ του ΚΑΠΕ<sup>2</sup>, χωρίς όμως ποτέ τούτο να καταστεί εφικτό με ευθύνη του Υπουργού.

Παρά όμως το γεγονός ότι, κατά τα παραπάνω αναφερόμενα, τέθηκε σε γνώση του Υπουργού το ζήτημα περί του περιεχομένου του Κανονισμού Λειτουργίας από την πλευρά μας και παρά το ότι, επίσης, κατ' εγκριτική αρμοδιότητα έλεγξε το περιεχόμενο της απόφασης του ΔΣ του ΚΑΠΕ, η οποία καταφανώς αποτελεί Κανονισμό Εργασίας, εντούτοις προχώρησε στην έγκρισή του ως Κανονισμού Λειτουργίας.

Είναι, κατά τα ανωτέρω, προφανές και καλοπίστως αδιαμφισβήτητο ότι παρά τη γνώση του για το περιεχόμενο του υπό έγκριση Κανονισμού, όπως επίσης και τη γνώση του για την αναζήτηση από την πλευρά μας του περιεχομένου του, προφανώς για να εκφράσουμε τη θέση μας (αρ. 4 ΠΔ 240/2006), εντούτοις ενέκρινε απόφαση - Κανονισμό Λειτουργίας με περιεχόμενο όμως Κανονισμού Εργασίας.

### **ΕΠΕΙΔΗ**

Η αίτησή μας είναι νόμω και ουσία βάσιμη, κατ' εφαρμογή του αρ. 48 του ΠΔ 18/1989, και οι σε αυτό διαλαμβανόμενοι λόγοι ακυρότητας, έτσι όπως αυτοί στοιχειοθετούνται από τα παρατιθέμενα στο ιστορικό της παρούσης αίτησης πραγματικά και νομοθετικά δεδομένα.

Το Δικαστήριό Σας έχει τη δικαιοδοσία και είναι καθ' ύλην αρμόδιο για την εξέταση της παρούσης αίτησης.

Κατεβλήθη το σχετικό παράβολο για το παραδεκτό της άσκησης της παρούσης καθώς και η προκαταβολή εισφορών και ενσήμων του υπογράφοντος Δικηγόρου.

### **ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ**

**Και όσους νόμιμα θα προσθέσουμε**

### **ΑΙΤΟΥΜΑΣΤΕ**

Να ακυρωθεί εν όλω, άλλως και επικουρικώς ως προς τα άρθρα 1 έως και 23, η προσβαλλόμενη με αριθμό ΥΠΕΝ/ΔΝΕΠ/45739/1872 Κοινή Υπουργική Απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Περιβάλλοντος και Ενέργειας (ΦΕΚ Β'2961/4-5-2023) και κάθε συναφής προγενέστερη ή μεταγενέστερη πράξη.

Αθήνα, 29/5/2023

Ο πληρεξούσιος Δικηγόρος

**ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ Ν. ΒΟΓΙΑΤΖΗΣ**  
**ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ (ΑΜ ΔΣΑ 21466)**  
**ΙΠΠΟΚΡΑΤΟΥΣ 7 - ΑΘΗΝΑ - 10679**  
**ΑΦΜ: 076680910 - ΔΟΥ Α' ΑΘΗΝΩΝ**  
**ΤΗΛ-FAX: 210 3840566 - 6977595684**  
**Email: bkblaw06@gmail.com**

<sup>2</sup> Σημειωτέον ότι μέχρι και τη δημοσίευση της προσβαλλόμενης στο ΦΕΚ, εμείς γνωρίζαμε ότι είχε καταρτιστεί Κανονισμός Λειτουργίας και Οργανόγραμμα και μόνον. Εκ των υστέρων και μετά τη δημοσίευση διαπιστώσαμε για πρώτη φορά ότι πρόκειται περί Κανονισμού Εργασίας.

## Αποδεικτικό Κατάθεσης Δικογράφου

**Δικαστήριο:** Συμβούλιο της Επικρατείας

**Κατηγορία  
Δικογράφου:** Οριστική προστασία

**Ημερομηνία και  
ώρα κατάθεσης:** 29/05/2023 12:26:12

**Είδος Δικογράφου:** Αίτηση ακυρώσεως

**Αριθμός:** Ε1351/2023

**Ημ/νια Πρωτ.:** 29-5-2023

**Αιτών:** Σωματείο Εργαζομένων Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΣΕΚΑΠΕ)

**Καθ'ού:** Υπουργοί: α) Περιβάλλοντος και Ενέργειας β) Οικονομικών

**Προσβ. Πράξη:** Νέος Κανονισμός Λειτουργίας του Κέντρου Ανανεώσιμων Πηγών Ενέργειας (ΚΑΠΕ)

**Καταθέτης:** ΒΟΓΙΑΤΖΗΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ

**Υπογράφοντες:** DIMITRIOS VOGIATZIS

**Παράβολο:** Ναι

**Γραμμάτιο  
Προείσπραξης:** Ναι

**Κατασταση:** Πρωτοκολλημένο - Απροσδιόριστη

**Κωδικός  
Παρακολούθησης  
Υπόθεσης:** 351058968

**Εθνικός Αριθμός  
Υπόθεσης:** 2023021234



## Παρακολούθηση Υπόθεσης

[🏠 Συμβούλιο της Επικρατείας και Διοικητική Δικαιοσύνη \(/webcenter/portal/ste\)](#) / [ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ \(/webcenter/portal/ste/ypiresies\)](#) / Παρακολούθηση Υπόθεσης

## Παρακολούθηση Υπόθεσης

[◀ Επιστροφή στην αναζήτηση](#)

## Πληροφορίες υπόθεσης

Αρ. Κατάθεσης	ΕΙ351/2023
Κατηγορία	Αίτηση ακυρώσεως
Αντικείμενο	Εργατική νομοθεσία
Αιτών	ΣΟΛΩΜΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ Δ. κ.λπ. (4)
Καθ'ού	ΥΠ. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ κ.λπ. (2)
Παρεμβαίνων	-
Προσβ. Πράξη	ΥΠΕΝ/ΔΝΕΠ/45739/1872 (28/04/2023) / ΥΠ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΥΠ. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ ΚΑΙ ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ

## Κατάσταση υπόθεσης

Τμήμα	Δ' Τμήμα
Σύνθεση	Πενταμελής
Ημ. Εισαγωγής	29/05/2023
Δικάσιμος	23/04/2024
Εισηγητής	Παπαγιάννης Ιωάννης Γ.
Βοηθεί Εισηγητή	-
Αρ. Αναβολών	-
Αποτέλεσμα	-
Διατακτικό	-

## Αποτελέσματα δικασίμου

A/A	Τμήμα	Σύνθεση	Εισηγητής	Βοηθεί Εισηγητή	Αποτέλεσμα	Διατακτικό	Έκθεση Ακροατηρίου
1	Δ	5μ	Παπαγιάννης Ιωάννης Γ.	-	-	-	

## Σχετικά έγγραφα

A/A	Κατηγορία	Αρ. Κατάθεσης	Εκδότης	Αιτών	Καθ'ου
1	Αίτηση ακυρώσεως	ΕΙ351/29-5-2023		ΣΟΛΩΜΟΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ κ.λπ. (4)	1. ΥΠ. ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ & ΕΝΕΡΓΕΙΑΣ 2. ΥΠ. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ

A/A	Κατηγορία	Αρ. Κατάθεσης	Εκδότης	Αιτών	Καθ' ου
2	Δελτίο υπόθεσης	ΔΥΠ4536/29-5-2023			
3	Πράξη προσδιορισμού Δ' Τμήματος	ΧΔ2546/17-11-2023			
4	Αποδεικτικό κοινοποίησης Δ' Τμήματος	ΧΔ2547/17-11-2023			
5	Διαβιβαστικό κοινοποίησης πράξης/αποφάσεως Δ' Τμήματος	ΧΔ2548/17-11-2023			

## ΣΤΗΝ ΙΔΙΑ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ

[Παρακολούθηση Υπόθεσης \(/webcenter/portal/ste/ypiresies/yprotheseis/\)](/webcenter/portal/ste/ypiresies/yprotheseis/)

[Εκθέματα \(/webcenter/portal/ste/ypiresies/ekthemta/\)](/webcenter/portal/ste/ypiresies/ekthemta/)

[Αναζήτηση Νομολογίας \(/webcenter/portal/ste/ypiresies/nomologies/\)](/webcenter/portal/ste/ypiresies/nomologies/)

[Αρχική \(/webcenter/portal/ste/\)](/webcenter/portal/ste/)

[Διοικητικά Δικαστήρια \(/webcenter/portal/ste/dikastiria/\)](/webcenter/portal/ste/dikastiria/)

[Όροι Χρήσης \(/webcenter/portal/ste/terms/\)](/webcenter/portal/ste/terms/)

[Επικοινωνία \(/webcenter/portal/ste/contact/\)](/webcenter/portal/ste/contact/)



Σύνδεση ([https://www.adjustice.gr:443/webcenter/wcAuthentication?\\_adf.ctrl-state=bz0a5d12q\\_29&success\\_url=%2Fportal%2Fste%2Fypiresies%2Fypotheseis%3F\\_adf.ctrl-state%3Dbz0a](https://www.adjustice.gr:443/webcenter/wcAuthentication?_adf.ctrl-state=bz0a5d12q_29&success_url=%2Fportal%2Fste%2Fypiresies%2Fypotheseis%3F_adf.ctrl-state%3Dbz0a))  
© 2015 www.adjustice.gr website by Unisystems (<http://www.unisystems.gr>)