

Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ ΣΤΗ ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ¹

Κωνσταντίνος Γώγος
Καθηγητής Νομικής ΑΠΘ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η εργασία εξετάζει τη σταδιακή εξέλιξη του δικαστικού ελέγχου της επιλογής των διευθυντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης στη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας. Αναδεικνύεται ιδίως ότι, ενώ αρχικά οι σχετικές κρίσεις θεωρούνταν δικαστικά ανέλεγκτες, υπό το φως των αρχών της ισότητας στην πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις και της αξιοκρατίας, τόσο ο νομοθέτης όσο και η νομολογία κινήθηκαν προς την κατεύθυνση αντικειμενικών, διαφανών και δικαστικά ελέγξιμων κρίσεων. Ενόψει ιδίως της εισαγωγής ενός συστήματος μοριοδότησης, η προβληματική του δικαστικού ελέγχου εστιάζεται σήμερα πλέον στην ατομική συνέντευξη των υποψηφίων. Θέση της εργασίας είναι ότι δεν πρέπει να φθάσουμε σε πλήρη ποσοτικοποίηση των επιλογών, αλλά πρέπει να διατηρηθούν ορισμένα περιθώρια σταθμιστικών κρίσεων των αρμοδίων οργάνων επιλογής.

ABSTRACT

The paper examines the gradual evolution of the judicial control regarding the selection of public authorities' managerial staff in the jurisprudence of the Greek Council of State. The paper illustrates that while such selection decisions were initially thought to be beyond the reaches of judicial review, under the light of principles of equal access to public office and meritocracy both lawmaker and jurisprudence moved towards objective, transparent and judicially reviewable selection decisions. As a point system for the selection of

¹ Κείμενο εισήγησης που πραγματοποιήθηκε σε σεμινάριο επιμόρφωσης της Εθνικής Σχολής Δικαστικών Λειτουργιών στη Θεσσαλονίκη, 02.06.2022, με θέμα: «Η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας και των Τακτικών Διοικητικών Δικαστηρίων ως προς τις διαδικασίες προσλήψεων στο Δημόσιο και επιλογής διευθυντικών στελεχών της Δημόσιας Διοίκησης από το Ανώτατο Συμβούλιο Επιλογής Προσωπικού».

managerial staff was established, the problems of judicial review focus nowadays on the candidates' interview. The paper argues that a full quantification of selection decisions is not desirable, but public bodies entrusted by law with such decisions should retain a certain margin of appreciation.

I. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Τα προβλήματα του δικαστικού ελέγχου της επιλογής των διευθυντικών, εν ευρεία εννοία, στελεχών της δημόσιας διοίκησης δεν είναι καινούρια, αλλά κλασικά, έχουν προβληματίσει τη νομολογία και τη θεωρία ήδη εδώ και πολλές δεκαετίες. Η προβληματική έχει δύο συνιστώσες: Η πρώτη αναφέρεται στο ουσιαστικό υπαλληλικό δίκαιο, στις νομοθετικές ρυθμίσεις ως προς την οργάνωση της δημοσιοϋπαλληλικής ιεραρχίας, τον τρόπο και τα κριτήρια επιλογής της κεφαλής της. Η δεύτερη συνιστώσα είναι δικονομική, αφορά στην ένταση του ακυρωτικού ελέγχου της επιλογής προσώπων από τη Διοίκηση, λαμβανομένων υπόψη και των ευρύτερων αρχών που διέπουν την οριοθέτηση της δικαιοδοτικής εξουσίας των διοικητικών δικαστηρίων έναντι της εκτελεστικής λειτουργίας. Και στα δύο αυτά κεντρικά θέματα, όπως θα εκθέσουμε, η εξελικτική πορεία είναι προς την κατεύθυνση μεγαλύτερης διαφάνειας και αντικειμενικότητας, καθώς και του αποτελεσματικότερου ελέγχου: Από τη μεν πλευρά του ουσιαστικού δικαίου εντείνεται η πυκνότητα νομικής ρύθμισης της απόφασης επιλογής, από τη δε πλευρά της νομολογίας εντείνεται ο δικαστικός έλεγχος που ασκεί ο ακυρωτικός δικαστής.

II. Η ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΑΝΑΙΤΙΟΛΟΓΗΤΟΥ ΤΗΣ ΕΠΙΛΟΓΗΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

Από την άποψη του ουσιαστικού υπαλληλικού δικαίου, κρίσιμη είναι η εκάστοτε αντίληψη του νομοθέτη ως προς τη φύση των διευθυντικών θέσεων στη δημόσια διοίκηση, τα καθήκοντα που συνδέονται με τις θέσεις αυτές και τη σχέση τους με την πολιτική ηγεσία· αντίστοιχα διαμορφώνονται τα κριτήρια και τα όργανα επιλογής των διευθυντικών στελεχών στη δημόσια υπηρεσία.

Μέχρι τη δεκαετία του 1980, το ελληνικό δημοσιοϋπαλληλικό δίκαιο του Υπαλληλικού Κώδικα (εφεξής ΥΚ) 1811/1951 και ΠΔ 611/1977 ακολουθούσε το κλασικό σύστημα σταθερής υπαλληλικής ιεραρχίας, με θέσεις Γενικού Διευθυντή και Διευθυντή, οι οποίες καλύπτονταν με προαγωγή των υπαλλήλων στον αντίστοιχο βαθμό, στον οποίο και ο υπάλληλος παρέμενε μέχρι την αποχώρησή του από την υπηρεσία². Ο Γενικός Διευθυντής συνδέονταν ευθέως με την πολιτική ηγεσία, την οποία συμβούλευε και της οποίας την πολιτική επηρέαζε και αναλάμβανε να πραγματοποιήσει

² Βλ. την εκτεταμένη ανάλυση της ιστορικής εξέλιξης των διευθυντικών θέσεων από τον Μ. Πικραμένο, *Το νομοθετικό καθεστώς των ανώτατων δημοσίων υπαλλήλων υπό διαρκή μεταρρύθμιση – ο δικαστικός έλεγχος των νομοθετικών επιλογών*, ΝοΒ 2008, σελ. 2301 επ. (σ. 2306 επ., 2312). Στ. Κτιστάκη, «Συστήματα επιλογής της ηγεσίας του δημοσιοϋπαλληλικού σώματος υπό το φως της νομολογίας του Γ΄ Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας», εις ΕΚΔΔΑ, Ν.-Κ. Χλέπα (επιμ.), *Δημόσια διοίκηση και δημόσια λειτουργήματα*, 2014, σελ. 27 επ.· επίσης, Δ. Πυργάκης, *Η εξέλιξη της νομοθεσίας και η διαμόρφωση της νομολογίας του Συμβουλίου της Επικρατείας για την επιλογή προϊσταμένων οργανικών μονάδων*, Επιθεώρηση Δικαίου Δημοσίων Λειτουργιών και Υπαλλήλων (ΕΔΔηΛΥ) 2011, σελ. 3 επ.

σε επιτελικό επίπεδο. Επρόκειτο για ολιγάριθμες θέσεις πολιτικής εμπιστοσύνης, οι οποίες αντίστοιχα καλύπτονταν κατ' επιλογή που διενεργούσε το Υπουργικό Συμβούλιο. Υπό το καθεστώς εκείνο διαμορφώθηκε μια πάγια νομολογία του ΣτΕ, η οποία απέδιδε προτεραιότητα στην ανάγκη πλαισίωσης του κυβερνητικού μηχανισμού με στελέχη έμπιστα της πολιτικής ηγεσίας, εμπιστοσύνη η οποία προϋποθέτει ελεύθερη, κατ' ουσίαν, επιλογή. Γινόταν έτσι δεκτό ότι οι επιλογές προσώπων Γενικών Διευθυντών και Διευθυντών κινούνταν εντός πεδίου ευρύτατης διακριτικής ευχέρειας, λαμβανομένων υπόψη των καθηκόντων της θέσης και της βαθμίδας της· αντίστοιχα, κατά τη νομολογία δεν υπήρχε υποχρέωση ειδικής αιτιολογίας της απόφασης επιλογής, με επιφύλαξη των περιπτώσεων «έκδηλης» ή «κατάδηλης» υπεροχής του παραλειφθέντος, η οποία έπρεπε να προκύπτει από τα στοιχεία του προσωπικού φακέλου του υπαλλήλου, όπως αυτός προσκομιζόταν στο Δικαστήριο· εάν πάντως υπήρχε αιτιολογία της κρίσης, επ' αυτής ασκούσαν ακυρωτικός έλεγχος³. Στην πράξη δε, η νομολογία ΣτΕ απέφευγε την ακύρωση πράξεων επιλογής στην ανώτατη βαθμίδα λόγω κατάδηλης υπεροχής άλλου υποψηφίου⁴, αναγνωρίζοντας τον πολιτικό –κατ' ουσίαν– χαρακτήρα της σχετικής απόφασης.

Η νομολογία αυτή είναι ευχερώς κατανοητή· σχετίζεται με το περιβάλλον ρυθμίσεων της δημοσιοϋπαλληλικής νομοθεσίας εντός του οποίου διαμορφώθηκε, καθώς και με την αναγνώριση της ανάγκης ενός επιτελείου από μόνιμους υπαλλήλους της Διοίκησης, σε στενή σύνδεση με την πολιτική ηγεσία, το οποίο αναλαμβάνει την αποτελεσματική εφαρμογή της κυβερνητικής πολιτικής. Το καταρχήν ανατιολόγητο των επιλογών συμβαδίζει πάντως και με το επίπεδο ανάπτυξης των δικαιοκρατικών εγγυήσεων στο διοικητικό δίκαιο την περίοδο πριν τη μεταπολίτευση, δεδομένου ότι ακόμη και τις πρώτες μεταπολεμικές δεκαετίες δεν ήταν καθόλου αυτονόητη η υποχρέωση αιτιολόγησης όλων των δυσμενών διοικητικών πράξεων, αλλά αιτιολογία απαιτούνταν σε ορισμένες, μόνον, περιπτώσεις⁵.

III. Η ΣΤΑΔΙΑΚΗ ΕΙΣΑΓΩΓΗ ΔΙΚΑΣΤΙΚΑ ΕΛΕΓΞΙΜΩΝ ΚΡΙΤΗΡΙΩΝ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

1. Η ΑΝΑΔΕΙΞΗ ΤΩΝ ΑΡΧΩΝ ΤΗΣ ΑΞΙΟΚΡΑΤΙΑΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΙΣΟΤΙΜΗΣ ΠΡΟΣΒΑΣΗΣ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΘΕΣΕΙΣ ΚΑΤΑ ΤΙΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΑΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ

Η δεκαετία του 1980 έφερε την κατάργηση των ανώτατων διευθυντικών θέσεων με τον νόμο 1232/1982 (άρθρο 2)⁶, ενώ ταυτόχρονα προβλέφθηκε η στελέχωση της κορυφής του κρατικού μηχανισμού με Γενικούς Γραμματείς, οι οποίοι διαδέχθηκαν τους Γενικούς Διευθυντές και Διευθυντές στις αποφασιστικές τους αρμοδιότητες, καθώς και με συμβούλους ή συνεργάτες των

³ Πικραμένος, ΝοΒ 2008, σελ. 2309· Πυργάκης, (ΕΔΔπΛΥ) 2011, σελ. 7. Από την κλασική αυτή νομολογία βλ. ενδεικτικά ΣτΕ 4419, 3350, 3156, 2263/1983 κ.ά.

⁴ Πικραμένος, ΝοΒ 2008, σελ. 2310, 2313, 2320, 2322· Κτιστάκη, ό.π., σελ. 33.

⁵ Χαρακτηριστικά: Μ. Στασινόπουλος, *Δίκαιον των διοικητικών πράξεων*, 1951, σελ. 333 επ., 338 επ.: Επί «υποχρεωτικών πράξεων» η αιτιολογία «είναι περιττή».

⁶ Η κατάργηση των θέσεων αυτών κρίθηκε συνταγματικώς ανεκτή με την απόφαση της Ολομέλειας ΣτΕ 1715/1983· αναλυτικός σχολιασμός από Ι. Συμεωνίδη, «Μόνιμοι, μετακλητοί – επί θητεία υπάλληλοι και όργανα διοίκησης, μέσα από τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας», εις ΕΚΔΔΑ, Ν.-Κ. Χλέπα (επιμ.), *Δημόσια διοίκηση και δημόσια λειτουργήματα*, 2014, σελ. 39 επ. (48 επ.)

υπουργών, στους οποίους μεταβιβάσθηκαν οι συναφείς επιτελικές αρμοδιότητες. Πρόκειται για θέσεις μετακλητών υπαλλήλων, χωρίς μονιμότητα, οι οποίοι προσλαμβάνονται κατ' επιλογή με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και φέρουν πλέον την ευθύνη της άμεσης συνεργασίας με την πολιτική ηγεσία, αποχωρούν δε μαζί με αυτήν αυτοδικαίως⁷. Η εισαγωγή αυτής της ειδικής κατηγορίας μετακλητού προσωπικού, που συνιστά πλέον το υπουργικό επιτελείο, μετέβαλε τη θέση της κεφαλής των μονίμων υπαλλήλων, της οποίας χαλάρωσε η άμεση σύνδεση με την κυβέρνηση⁸.

Μετά την κατάργηση των ανώτατων και ανώτερων θέσεων, για το σώμα των μονίμων δημοσίων υπαλλήλων εισήχθη βαθμιαία ένα σύστημα «κινητής» ιεραρχίας, με τη μορφή της ανάθεσης για ορισμένη θητεία καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης και Τμήματος, αρχικά, και προϊσταμένου Γενικής Διεύθυνσης, στη συνέχεια, σε πρόσωπα που προέρχονται από την υπαλληλική ιεραρχία, αλλά όμως επιλέγονται για τα καθήκοντα αυτά και δεν προάγονται σε σχετική θέση, επιστρέφουν δε στην οργανική τους θέση μετά τη λήξη της ανάθεσης καθηκόντων⁹. Καταρχάς, ο νόμος 1586/1986¹⁰ προέβλεπε την τριετή ανάθεση καθηκόντων Προϊσταμένου Διεύθυνσης και Τμήματος με απόφαση Υπηρεσιακού Συμβουλίου, του οποίου η πλειονότητα των μελών ορίζονταν από τον οικείο Υπουργό. Δεδομένου ότι ο νόμος δεν προέβλεπε ειδικά κριτήρια επιλογής, υπό την ισχύ του άρθρου 9 ν. 1586/1986 και του άρθρου 36 ν. 2190/1994 η νομολογία ΣτΕ διατήρησε το ανατιολόγητο της σχετικής κρίσης, με όριο αυτή τη φορά τη «σαφή υπεροχή» του παραιτηθέντος υπαλλήλου¹¹. Παρατηρείται εν προκειμένω μια διαβάθμιση έναντι της έννοιας της «κατάδηλης υπεροχής»: Κατά τον δικαστικό έλεγχο της ανάθεσης καθηκόντων διευθυντών, προστατεύονται υποψήφιοι οι οποίοι είναι εμφανώς («σαφώς») καλύτεροι του επιλεγέντος, χωρίς όμως η υπεροχή αυτή να φθάνει στο επίπεδο του «κατάδηλου»¹². Κριτικές φωνές στη θεωρία έχουν επισημάνει παλαιότερα ότι η διαφορά καθηκόντων μεταξύ των καθηκόντων Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή, κατά τον χρόνο εκείνο¹³, δεν είχε τέτοιο εύρος και φύση ώστε να δικαιολογεί μειωμένη ένταση του δικαστικού ελέγχου, ο οποίος άλλωστε λειτουργεί και προληπτικά, υπαγορεύοντας την επιλογή προϊσταμένων με αντικειμενικά κριτήρια¹⁴.

Με τον ν. 1892/1990 επανήλθε και ο θεσμός του Γενικού Διευθυντή, ο οποίος έκτοτε (υπό τους ν. 2190/1994 και 3260/2004, ενώ μεσολάβησαν οι παρενθέσεις του ν. 2085/1992 και του ΥΚ του ν. 2683/1999¹⁵) διατηρείται υπό τη μορφή της ανάθεσης καθηκόντων μετά από κρίση ειδικού υπηρεσιακού συμβουλίου, στο οποίο αρχικώς συμμετείχαν ανώτατοι δικαστές και καθηγητές πανεπιστημίου. Σε σχέση με την επιλογή των Γενικών Διευθυντών, η νομολογία επέμεινε στην

⁷ Συμεωνίδης, ό.π., σελ. 43.

⁸ Βλ. τις σκέψεις του Πικραμένου, ΝοΒ 2008, σελ. 2314 επ., καθώς και της Κτιστάκη, ό.π., σελ. 29 επ.

⁹ Συμεωνίδης, ό.π., σελ. 59· η Δ. Κοντόγιωργα-Θεοχαροπούλου, *Οι προαγωγές των δημοσίων υπαλλήλων*, 1989, σελ. 103 κάνει λόγο για «λειτουργική ιεραρχία», η οποία συνδέεται με αλλαγή καθηκόντων χωρίς μεταβολή βαθμού.

¹⁰ Αναλυτική επεξεργασία των ρυθμίσεων του ν. 1586/1986 από τη Δ. Κοντόγιωργα-Θεοχαροπούλου, ό.π., *passim*.

¹¹ ΣτΕ 1256/2004, 1517, 3009/2000, 2024, 2293/1999 κ.ά.

¹² Πικραμένος, ΝοΒ 2008, σελ. 2318· Πυργάκης, ΕΔΔηΛΥ 2011, σελ. 9.

¹³ Υπό την ισχύ των ΥΚ 1999 και 2007· σήμερα, υπό την ισχύ του νόμου για το επιτελικό κράτος (4622/2019), η ποιοτική διαφοροποίηση μεταξύ των καθηκόντων του Διευθυντή και του Γενικού Διευθυντή είναι πολύ σαφής, δεδομένου σύμφωνα με το άρθρο 109 παρ. 1 του νόμου αυτού στον Γενικό Διευθυντή εναπόκειται η τελική υπογραφή κάθε ατομικής πράξης για τα θέματα αρμοδιότητας των υπηρεσιών στις οποίες προϊστάται.

¹⁴ Κτιστάκη, ό.π., σελ. 35.

¹⁵ Τόσο ο ν. 2085/1992, όσο και ο ΥΚ 1999 προέβλεπαν βαθμούς Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή· αναλυτικά Πικραμένος, ΝοΒ 2008, σελ. 2319, 2322.

παραδοσιακή αντίληψη περί κρίσης ευρύτατης διακριτικής ευχέρειας, μη υποκείμενης σε υποχρέωση ειδικής αιτιολογίας, με την επιφύλαξη της περίπτωσης της κατάδηλης υπεροχής του παραλειφθέντος¹⁶. Καταληκτικό σημείο εξέλιξης της συναφούς νομολογίας ΣτΕ αποτέλεσαν οι κρίσεις για την ανάθεση καθηκόντων Γενικού Διευθυντή υπό καθεστώς ισχύος του νόμου 3260/2004: Στις σχετικές δικαστικές αποφάσεις¹⁷, επικράτησε η άποψη ότι βάσει της ειδικής πρόβλεψης του άρθρου 83 παρ. 5 ΥΚ/1999, η οποία κωδικοποιούσε την προηγούμενη νομολογία του ΣτΕ, η απόφαση επιλογής του Ειδικού Υπηρεσιακού Συμβουλίου συνεχίζει να αποτελεί κρίση ευρύτατης διακριτικής ευχέρειας, λόγω της στενής συνεργασίας του Γενικού Διευθυντή με τον Υπουργό και της επιτελικής φύσης των καθηκόντων του (προγραμματισμός της δραστηριότητας και συντονισμός των υποκείμενων υπηρεσιακών μονάδων). Ως εκ τούτου, κατά τα νομολογηθέντα η κρίση αυτή δεν υπόκειται σε ειδική αιτιολογία, παρά μόνον σε περίπτωση «κατάδηλης υπεροχής» του προσώπου που παραλείφθηκε, υπεροχή η οποία πρέπει να προκύπτει σε σχέση με τα κριτήρια επιλογής που ρητώς προβλέπει ο νόμος 3260/2004¹⁸. Η τοποθέτηση αυτή, η οποία βρήκε αντίκρουση ακόμη και σε απόφαση του Γ΄ Τμήματος η οποία έκρινε ως αντισυνταγματική την πρόβλεψη του άρθρου 83 παρ. 5 ΥΚ/1999 και παρέπεμψε στην Ολομέλεια ΣτΕ ως προς την επιλογή διευθυντή¹⁹, έχει κατακριθεί ως δικαιοκρατικά άτολη, διότι σε ένα στάδιο εξέλιξης του διοικητικού δικαίου στο οποίο αναγνωρίζεται οικουμενική υποχρέωση αιτιολογίας των διοικητικών πράξεων, διατήρησε μια νησίδα μειωμένου δικαστικού ελέγχου των κρίσεων για την πλήρωση των ανώτατων θέσεων της διοικητικής ιεραρχίας²⁰.

Θα ήταν όμως άδικο να θεωρήσει κανείς ότι η νομολογία αυτή αποτέλεσε απλώς συνέχεια όσων έγιναν δεκτά στις αποφάσεις των δεκαετιών του '50 και του '60· έχουμε μια νέα περίοδο, ιδίως διότι αναγνωρίζεται πλέον από την απόφαση αρχής της επταμελούς σύνθεσης του Γ΄ Τμήματος ΣτΕ 379/2007 ρητώς ότι οι συνταγματικές αρχές της αξιοκρατίας και της ισότητας των Ελλήνων κατά την πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις καταλαμβάνουν όχι μόνο τη διαδικασία εισόδου στο υπαλληλικό σώμα, αλλά και τις εν γένει διαδικασίες υπηρεσιακής εξέλιξης (προαγωγής ή ανάθεσης καθηκόντων) των δημοσίων υπαλλήλων²¹. Αυτή η γενική θέση αρχής καθορίζει όλο το πλαίσιο ερμηνείας των σχετικών διατάξεων της υπαλληλικής νομοθεσίας και σε βάθος χρόνου προσανατολίζει τη νομολογία σε αυξημένη ένταση του δικαστικού ελέγχου υπέρ των παραλειφθέντων υποψηφίων. Έτσι, υπό το καθεστώς ισχύος του ν. 3260/2004, παρά την

¹⁶ Σε εφαρμογή του ν. 1892/1990 ΣτΕ 306, 294/1997, 1084, 1857/1996, 722/1995, 1228/1993 7μελούς. Υπό το καθεστώς ισχύος του ν. 2190/1994: ΣτΕ 3190/2003, 3463/2002, 1990/2001, 2702/2000, 1374/1999 κ.ά.

¹⁷ ΣτΕ 379/2007, επταμελής. Έκτοτε 2353, 1263, 1072/2020, 1468/2019, 1419/2018, 1445/2017, 900/2016, 2040/2013, 2576/2011 κ.ά.

¹⁸ Ήτοι: άρτια επαγγελματική κατάρτιση, επιστημονικές γνώσεις, επιμέρους διοικητικές ικανότητες (δηλαδή δραστηριότητα στην υπηρεσία, ικανότητα ανάληψης πρωτοβουλιών και ευθυνών, ευχέρεια προγραμματισμού και συντονισμού, ικανότητα παρακίνησης υφισταμένων για την επίτευξη στόχων).

¹⁹ ΣτΕ 2788-9/2009 7μελούς, ΕΔΔηΛΥ 2011, σελ. 135 επ. με σχόλιο Ι. Μαθιουδάκη. Η Ολομέλεια ΣτΕ 3019/2014 που επακολούθησε δεν έκρινε επί της ουσίας, αλλά απέρριψε την εκδικαζόμενη έφεση ως αλυσιτελή.

²⁰ Βλ. τις σκέψεις των Πικραμένου, ΝοΒ 2008, σελ. 2331, 2333· Πυργάκη, ΕΔΔηΛΥ 2011, σελ. 20· Κτιστάκη, ό.π., σελ. 33-34.

²¹ Βλ. Απ. Παπακωνσταντίνου, *Η συνταγματική αρχή της αξιοκρατίας και το νέο σύστημα επιλογής προϊσταμένων οργανικών μονάδων του Δημοσίου*, ΕφημΔΔ 2007, σελ. 234 επ. (ιδίως σελ. 235)· για την αρχή της αξιοκρατίας Ι. Κοϊμτζόγλου, *Η αρχή της αξιοκρατίας στο δημόσιο δίκαιο*, 2003, *passim*, καθώς και Απ. Παπατόλια, *Η αξιοκρατία ως αρχή και ως δικαίωμα*, 2018, *passim*.

έλλειψη υποχρέωσης αιτιολογίας (με επιφύλαξη της περίπτωσης κατάδηλης υπεροχής έναντι του επιλεγέντος) επιβάλλεται στο Ειδικό Υπηρεσιακό Συμβούλιο να προβαίνει σε ειδική αναφορά στη σχετική απόφασή του των στοιχείων του προσωπικού μητρώου και του βιογραφικού σημειώματος των υποψηφίων, τα οποία είναι αναγκαία για τη διαμόρφωση της κρίσης του. Περαιτέρω, στην εν λόγω απόφαση πρέπει να βεβαιώνεται ότι έγινε σύγκριση των υποψηφίων, επί τη βάσει των ανωτέρω στοιχείων του προσωπικού μητρώου και του βιογραφικού σημειώματός τους, καθώς και της προσωπικής συνέντευξης, την οποία εισήγαγε ο ν. 3260/2004.

Σημαντικό στοιχείο νεωτερισμού που εισήγαγε ο ΥΚ 2683/1999 στη διαδικασία επιλογής διευθυντικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης ήταν η προσωπική συνέντευξη των υποψηφίων²². Η νομολογία θεώρησε τη συνέντευξη βασικό και όχι δευτερεύον στοιχείο της κρίσης²³, απαίτησε δε βάσει των αρχών της αξιοκρατίας, της ισότητας και του κράτους δικαίου τη σύνταξη πρακτικού, στο οποίο να καταγράφονται τα ερωτήματα, έστω και συνοπτικά οι δοθείσες απαντήσεις, αλλά και να αξιολογείται ο κάθε υποψήφιος από τα μέλη του συλλογικού οργάνου ως προς την παρουσία του ενώπιον του συλλογικού οργάνου, την προσωπικότητά του και την εν γένει ικανότητά του, αναφορικά με την άσκηση των καθηκόντων του θέσης²⁴.

2. Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΕΠΙ ΜΙΚΤΩΝ ΣΥΣΤΗΜΑΤΩΝ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

Μετά από την εισαγωγή του αντικειμενικού συστήματος στελέχωσης της δημόσιας διοίκησης υπό τον έλεγχο Ανεξάρτητης Αρχής (ΑΣΕΠ) με τον ν. 2190/1994, είναι ιδιαίτερα έντονη και διαρκής η κοινωνική απαίτηση οικουμενικής εφαρμογής απρόσωπων και αντικειμενικών, δηλαδή κατά βάσει ποσοτικών²⁵, κριτηρίων επιλογής ως προς τα τυπικά προσόντα των υποψηφίων, τα οποία διασφαλίζουν –θεωρητικά τουλάχιστον– την αξιοκρατική πλήρωση των δημόσιων θέσεων. Ακολουθώντας αυτό το αίτημα, ο νομοθέτης του ΥΚ 3549/2007 κατήργησε την πρόβλεψη περί αναιτιολόγητου της απόφασης επιλογής κατά την ανάθεση διευθυντικών καθηκόντων και εισήγαγε ένα μικτό σύστημα μοριοδότησης, το οποίο βασίζεται αφενός μεν σε μαθηματικό υπολογισμό ως προς τα μόρια που αντιστοιχούν σε ορισμένα τυπικά προσόντα²⁶, αφετέρου δε σε αξιολογική κρίση του αρμόδιου συμβουλίου ως προς τις ικανότητες–δεξιότητες του υποψηφίου που δεν επιδέχονται αντικειμενικής ποσοτικής αποτύπωσης, και στις οποίες συμπεριλαμβάνονται τα υπο-κριτήρια των «ειδικών δραστηριοτήτων» και η ατομική συνέντευξη²⁷. Σημειώνεται ότι δόθηκε η δυνατότητα στα Ειδικά Συμβούλια Επιλογής από το άρθρο 86 παρ. 1 ΥΚ/2007 να απορρίψουν με ομόφωνη απόφασή τους υποψήφιο, εάν διαπιστώσουν στη συνέντευξη ότι είναι ακατάλληλος για την άσκηση των καθηκόντων προϊσταμένου της οικείας οργανωτικής μονάδας.

²² Για τη συνέντευξη Ν. Μαρκουλάκης, «Η προσωπική συνέντευξη ως κριτήριο επιλογής των προϊσταμένων μονάδων», σε ΕΚΔΔΑ, Ν.-Κ. Χλέπας (επιμ.), *Δημόσια διοίκηση και δημόσια λειτουργήματα*, 2014, σελ. 21 επ.· Παπατόλιας, ό.π., σελ. 339 επ.

²³ ΣτΕ 1468/2019.

²⁴ ΣτΕ Ολομ. 3052, 3058/2009. Έκτοτε (ενδεικτικά): ΣτΕ 2703/2010, 4396/2011, 856/2016, 1272/2020.

²⁵ Η. Μαυρομούστακου, *Η προφορική συνέντευξη στο σύστημα προσλήψεων του δημόσιου τομέα: η σχετικοποίηση των αντικειμενικών κριτηρίων*, ΕφημΔΔ 2006, σελ. 260 επ. (266).

²⁶ Η κατανομή των μορίων για τα επιμέρους προσόντα κατέστη αντικείμενο κριτικής ως προς την τήρηση της αρχής της αξιοκρατίας από τον Παπακωνσταντίνου, ΕφημΔΔ 2007, σελ. 238 επ.

²⁷ Συμεωνίδης, ό.π., σελ. 61.

Σε σχέση με τις ρυθμίσεις αυτές, η νομολογία ανέτρεψε τον κανόνα του ανατιολόγητου της επιλογής²⁸. Όσον αφορά τα κριτήρια που συνδέονται με αξιολογική κρίση (ικανότητες-δεξιότητες), απαιτείται πλέον η ειδική αιτιολόγηση της βαθμολογίας από κάθε μέλος του συλλογικού οργάνου για κάθε υποψήφιο, προκειμένου να διασφαλισθεί αφενός μεν ο αμερόληπτος και αξιοκρατικός χαρακτήρας της κρίσης, αφετέρου δε η δυνατότητα δικαστικού ελέγχου²⁹. Με σχετική αυστηρότητα η νομολογία επέβαλε όχι μόνον την έκθεση των στοιχείων που αξιολογούνται, αλλά και την αιτιολογία του τρόπου βαθμολογίας, με τεκμηρίωση της συνάφειας και της ποιότητας των τυχόν εισηγήσεων σε συνέδρια, τη σπουδαιότητα των συλλογικών οργάνων στα οποία μετείχαν οι υποψήφιοι και την έκταση και τον χαρακτήρα της επιμόρφωσης που έτυχαν³⁰. Και ναι μεν δεν απαιτείται ειδική αιτιολογία της μοριοδότησης των κριτηρίων που γίνεται με μαθηματικό υπολογισμό, αλλά πρέπει να προκύπτει η μοριοδότηση κάθε προσόντος με τον νόμιμο συντελεστή· κατά τα λοιπά, ο τυπικός χαρακτήρας του υπολογισμού αφήνει εν προκειμένω περιθώριο μόνον για δικαστικό έλεγχο της πλάνης περί τα πράγματα. Επιπροσθέτως, συνεχίζουν να ισχύουν οι νομολογιακές απαιτήσεις ως προς την τήρηση πρακτικού της συνέντευξης, στο οποίο πρέπει να καταγράφονται οι ερωτήσεις και απαντήσεις, και να εκτίθενται οι κρίσεις των μελών ως προς τα κρίσιμα στοιχεία της προσωπικότητας του υποψηφίου και της δυνατότητάς του να ανταποκριθεί στα καθήκοντα της θέσης.

Το μικτό σύστημα του ΥΚ 2007 διατηρήθηκε σε ισχύ με ορισμένες τροποποιήσεις με τον νόμο 3839/2010 (άρθρο 1)³¹, ενώ στη συνέχεια ο νόμος 4275/2014 (άρθρο 1) επανέκαμψε προσωράς σε ένα σύστημα επιλογής, με μια διαδικασία η οποία έχει ως πρώτο στάδιο γραπτή εξέταση και ως δεύτερο τη δομημένη συνέντευξη. Η τελευταία έχει ειδική βαρύτητα στην επιλογή, εφόσον προσμετράται με 70% των μορίων για την επιλογή Προϊσταμένων Γενικών Διευθύνσεων και 60% για τους Προϊσταμένους Διευθύνσεων. Η νομοθετική αυτή επιλογή επικρίθηκε από τη θεωρία, καθώς θεωρήθηκε ότι δεν προάγει την αντικειμενικότητας της κρίσης, η οποία κατά την σχετική άποψη διασφαλίζεται περισσότερο με γραπτές εξετάσεις³². Σε κάθε περίπτωση, μετά τη μεταβολή του συστήματος επιλογής των διευθυντικών στελεχών, με την υιοθέτηση μικτών συστημάτων μοριοδότησης, προβλέπεται πλέον ειδική αιτιολόγηση της κρίσης και δεν καταλείπεται πεδίο εφαρμογής για την παλαιότερη νομολογία περί ανατιολόγητης επιλογής με όριο την κατάδηλη υπεροχή του αιτούντος.³³

IV. ΤΟ ΣΗΜΕΡΙΝΟ ΣΥΣΤΗΜΑ: ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΗ ΜΟΡΙΟΔΟΤΗΣΗ ΚΑΙ ΔΟΜΗΜΕΝΗ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ

Με το άρθρο 29 ν. 4369/2016 επιστρέψαμε σε ένα αυστηρό σύστημα μοριοδότησης³⁴, στο οποίο βασίζονται και οι σήμερα ισχύουσες ρυθμίσεις του άρθρου 45 ν. 4674/2020, όπως τροποποιήθηκε

²⁸ Κτιστάκη, ό.π., σελ. 36 επ.· Συμεωνίδης, ό.π., σελ. 60.

²⁹ ΣτΕ 917/2014, 148-9/2011.

³⁰ ΣτΕ 148-9/2011 7μελούς· επίσης ΣτΕ 1058/2011.

³¹ Βλ. ΣτΕ 720/2020, 1439/2019.

³² Μ. Πικραμένος, *Οι μείζονες μεταβολές στη δημόσια διοίκηση και η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας*, ΘΠΔΔ 2015, σελ. 465 επ. (478).

³³ ΣτΕ 720/2020, 1439/2019.

³⁴ Για τις ρυθμίσεις του ν. 4369/2016 βλ. Επ. Σπηλιωτόπουλο/Χ. Χρυσανθάκη, *Βασικοί θεσμοί δημοσιοϋπαλληλικού δικαίου*, 9η έκδ. 2017, σελ. 78 επ.

από τα άρθρα 4 ν. 4915/2022 και 53 ν. 4954/2022. Προβλέπονται τέσσερα βασικά κριτήρια, κάθε ένα από τα οποία έχει διαφορετικό συντελεστή βαρύτητας, ανάλογα με το επίπεδο των ανατιθέμενων καθηκόντων (Γενικής Διεύθυνσης, Διεύθυνσης, Τμήματος). Σε σχέση με τα τρία πρώτα κριτήρια (πτυχία, προϋπηρεσία, αξιολογήσεις) η μοριοδότηση των προσόντων γίνεται με ένα τυπικό σύστημα που διαρρυθμίζεται ειδικά στον νόμο. Περιθώριο ουσιαστικής κρίσης καταλείπεται μόνον σε σχέση με τη συνάφεια των τίτλων σπουδών, ωστόσο ο νόμος απαιτεί εν προκειμένω η κρίση του Συμβουλίου να είναι ειδικώς αιτιολογημένη. Αντίστοιχα, η νομολογία ελέγχει προσεκτικά την αιτιολογία της συνάφειας, με την επιφύλαξη ότι τυχόν έλλειμμα θεραπεύεται στην περίπτωση στην οποία η συνάφεια έχει ήδη κριθεί για την πλήρωση παρόμοιας θέσης ευθύνης.³⁵ Μετά τη μοριοδότηση των τριών πρώτων κριτηρίων λαμβάνει χώρα ανάρτηση στον δικτυακό τόπο του ΑΣΕΠ ενός πίνακα κατάταξης κατά φθίνουσα σειρά, ο οποίος υπόκειται σε ένσταση εντός τριών ημερών.

Το τέταρτο κριτήριο είναι η «δομημένη» συνέντευξη³⁶, στην οποία καλούνται οι υποψήφιοι που κατετάγησαν στις πρώτες επτά θέσεις του πίνακα και η οποία συνιστά και το τελικό στάδιο της διαδικασίας επιλογής. Πρόκειται για αυτοτελές κριτήριο αυξημένης βαρύτητας, ιδίως όσον αφορά την ανάθεση καθηκόντων Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης³⁷. Αντίστοιχα η νομολογία συνεχίζει να κάνει λόγο εν προκειμένω για μικτό σύστημα μοριοδότησης³⁸. Σημειώνεται ότι εάν ο υποψήφιος δεν επιτύχει μια ελάχιστη βαθμολογία στη δομημένη συνέντευξη αποκλείεται από την περαιτέρω διαδικασία επιλογής, ανεξαρτήτως του αριθμού των μορίων που έχει συγκεντρώσει στα λοιπά κριτήρια.

Υπό το ισχύον νομοθετικό καθεστώς μοριοδότησης, με εκ του νόμου προκαθορισμένο αριθμό μορίων για κάθε προσόν, ο δικαστικός έλεγχος της επιλογής διευθυντικών στελεχών επικεντρώνεται πλέον στη δομημένη συνέντευξη, εφόσον μόνον εκεί πλέον καταλείπονται ουσιώδη περιθώρια υποκειμενικών σταθμίσεων και αξιολόγησης της προσωπικότητας των υποψηφίων. Το πρακτικό της συνέντευξης, το οποίο η νομολογία απαιτεί ήδη από το 2009³⁹, περιέχει ουσιαστικά την αιτιολογία της βαθμολογίας της ατομικής συνέντευξης και αποτελεί πλέον το σημείο στο οποίο καλείται να εστιάσει ο ακυρωτικός έλεγχος.

Και ενώ ιστορικά η νομική συζήτηση ως προς την ένταση του δικαστικού ελέγχου της πλήρωσης διευθυντικών θέσεων εστιάσθηκε στο ζήτημα της αιτιολογίας της απόφασης επιλογής, υπό το καθεστώς πλέον των διαφόρων συστημάτων μοριοδότησης που ανάγονται στον Υπαλληλικό Κώδικα του ν. 3549/2007, η προβληματική αφορά πλέον προπάντων την αιτιολογία της βαθμολογίας της συνέντευξης. Από τα μέχρις στιγμής νομολογιακά δεδομένα προκύπτει ότι ελέγχεται καταρχάς η πληρότητα του πρακτικού της συνέντευξης, με παράθεση των ερωτήσεων που πράγ-

³⁵ ΣτΕ 1823/2021. Πρβλ. και ΣτΕ 647/2021.

³⁶ Δομημένη (ή καθοδηγούμενη) αποκαλείται η τυποποιημένης μορφής συνέντευξη, η οποία στηρίζεται σε προδιαμορφωμένες ερωτήσεις· βλ. Α. Στρατή-Βάντζου, *Η «προφορική συνέντευξη» στο νέο σύστημα αξιολόγησης των στελεχών της δημόσιας διοίκησης*, 2009, σελ. 20.

³⁷ Η συνέντευξη έχει συντελεστή βαρύτητας 35% για τις θέσεις Προϊσταμένων Διεύθυνσης και 40% για τις θέσεις Προϊσταμένων Γενικής Διεύθυνσης (40%). Μεταβατικά, κατά την πρώτη εφαρμογή του συστήματος η βαρύτητα της συνέντευξης περιορίζεται στο 34%.

³⁸ ΣτΕ 1823/2021.

³⁹ Βλ. τις αποφάσεις της υποσημ. 24.

ματι τέθηκαν και των απαντήσεων που δόθηκαν, έστω και συνοπτικά⁴⁰. Κρίσιμο είναι επίσης να βαθμολογούνται οι υποψηφιότητες σε αναφορά προς όλα τα νόμιμα κριτήρια και η αξιολόγηση των επιδόσεων από κάθε μέλος του Συμβουλίου να αφορά προσωπικά κάθε υποψήφιο⁴¹. Από εκεί και πέρα όμως, δεν φαίνεται να τίθενται αυξημένες απαιτήσεις ως προς το ορισμένο των απόψεων που διατυπώθηκαν⁴², ούτε απαιτείται να εξειδικεύονται ακριβώς τα στοιχεία της συνέντευξης που προσέδωσαν υπεροχή στον επιλεγέντα⁴³. Παρομοίως, η στάθμιση της βαρύτητας των επιμέρους κριτηρίων κατά τη συνέντευξη και η ορθότητα της βαθμολογίας, ενόψει των απαντήσεων των υποψηφίων ή τυχόν μεγάλων βαθμολογικών αποκλίσεων θεωρείται ουσιαστική κρίση του οργάνου, η οποία δεν ελέγχεται ακυρωτικά⁴⁴.

V. ΠΡΟΣ ΚΡΙΣΕΙΣ ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΙΚΕΣ ΚΑΙ ΠΛΗΡΩΣ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΣ ΕΛΕΓΞΙΜΕΣ;

Δεν υπάρχει αμφιβολία ότι το σύστημα στελέχωσης της δημόσιας Διοίκησης προσανατολίζεται από το Σύνταγμα σε όλα του τα επίπεδα στην τήρηση κριτηρίων αξιοκρατίας και ισότητας μεταξύ των υποψηφίων, στο πλαίσιο ενός συστήματος που παρέχει εκέγγυα αντικειμενικής κρίσης και καθιστά εφικτό τον δικαστικό έλεγχο⁴⁵. Η «προαγωγή», έστω και υπό τη μορφή της ανάθεσης καθηκόντων για ορισμένο χρόνο, αποτελεί τη σημαντικότερη προνομία και προσδοκία στη δημοσιοϋπαλληλική σταδιοδρομία⁴⁶. Οι αρχές της αξιοκρατίας και της ισότητας ικανοποιούνται σε πληρέστερο βαθμό με την ποσοτικοποίηση της σύγκρισης, μέσω συστημάτων μοριοδότησης των τυπικών προσόντων. Ωστόσο, ζητούμενο της επιλογής κατά την ανάθεση διευθυντικών καθηκόντων είναι, όπως ορθά επισημαίνεται, η διοικητική ικανότητα, η οποία είναι αμφίβολο ότι διασφαλίζεται με μια ποσοτική, απλώς, σύγκριση τυπικών προσόντων⁴⁷.

Θα μπορούσε να γίνει δεκτό ότι κατά την είσοδο στη δημόσια υπηρεσία, οπότε ο υπάλληλος ξεκινά τη σταδιοδρομία του από θέσεις συγκριτικά χαμηλής ευθύνης, δικαιολογείται μια τέτοια πλήρης ποσοτικοποίηση της επιλογής, δεδομένης άλλωστε και της διεκδίκησης από πολλούς της διαρκούς επαγγελματικής αποκατάστασης που συνδέεται με την απασχόληση στο Δημόσιο. Προκειμένου όμως για την ενάσκηση καθηκόντων που συνδέονται με ικανότητες ανάπτυξης συνεργειών, πρωτοβουλιών και χάραξης πολιτικής, με τον συντονισμό επιμέρους οργανωτικών μονάδων, την αντιμετώπιση κρίσεων και την ανάληψη ευθύνης, ικανότητες οι οποίες συνδέονται με τη συγκρότηση της προσωπικότητας του υποψηφίου, δεν είναι σκόπιμο να φθάσουμε σε πλήρως ποσοτικοποιημένες επιλογές με βάση τυπικά, απλώς, κριτήρια. Απαιτείται μια αξιολόγηση της προσωπικότητας των υποψηφίων ως προς τα ουσιαστικά προσόντα διοίκησης, η οποία συνδέεται και με την αυτοπρόσωπη παρουσία του υποψηφίου ενώπιον του συλλογικού οργάνου κρίσης

⁴⁰ ΣτΕ 699/2017· 1058/2011.

⁴¹ ΣτΕ 149/2011 7μ.

⁴² ΣτΕ 655/2021· πολύ αυστηρότερη όμως η ΣτΕ 149/2011.

⁴³ ΣτΕ 1263/2020.

⁴⁴ ΣτΕ 2353/2020, 1468/2019, 917/2014.

⁴⁵ ΣτΕ 266/2021. Πρβλ. Επίσης ΣτΕ 1169/2021.

⁴⁶ Εύγλωττα Κοντόγιωργα-Θεοχαροπούλου, ό.π., σελ. 31.

⁴⁷ Εύστοχα Αν. Τάχος/Ι. Συμεωνίδης, *Ερμηνεία Υπαλληλικού Κώδικα*, γ' έκδ., 2008, σελ. 1075.

και τη συνομιλία με τα μέλη του⁴⁸. Από την άποψη αυτή, είναι εύλογη η επιμονή του νομοθέτη στην αυξημένη βαρύτητα της δομημένης συνέντευξης των υποψηφίων κατά τη στελέχωση των διευθυντικών θέσεων της δημόσιας διοίκησης. Μια πλήρως αντικειμενική, δηλαδή απολύτως ποσοτικοποιημένη, επιλογή δεν μπορεί λοιπόν να είναι το μόνο ζητούμενο.

Όσον αφορά τον δικαστικό έλεγχο, τίθεται το ερώτημα περί της έντασης του ελέγχου της αιτιολογίας των κρίσεων. Το σύστημα μοριοδότησης βάσει αντικειμενικών κριτηρίων συνεπάγεται άνευ ετέρου υπέρβαση της κλασικής νομολογίας περί καταρχήν αναιτιολόγητου της κρίσης πλην περιπτώσεων κατάδηλης υπεροχής⁴⁹. Ο ακυρωτικός δικαστής πρέπει να είναι πλέον σε θέση να επιβεβαιώσει ότι η επιλογή στηρίζεται στα νόμιμα κριτήρια, των οποίων η στάθμιση έγινε χωρίς πρόδηλο σφάλμα, ενώ επίσης πρέπει να προκύπτει το υπόβαθρο της βαθμολόγησης εκάστου υποψηφίου. Αυξομειώσεις της έντασης του δικαστικού ελέγχου της αιτιολογίας ορισμένες φορές προκύπτουν, ιδίως ως προς το ορισμένο των τοποθετήσεων των μελών του συμβουλίου επιλογής κατά τη βαθμολόγηση της συνέντευξης των υποψηφίων. Η ίδια η βαθμολόγηση της συνέντευξης των υποψηφίων πρέπει να αφεθεί στο δικαστικό ανέλεγκτο πεδίο ουσιαστικών κρίσεων. Και τούτο διότι πρέπει να καταλείπεται ένα πεδίο ίδιων κρίσεων των μελών του συλλογικού οργάνου, το οποίο έχει στη διάθεσή του αυτοπροσώπως όλους τους υποψηφίους και είναι σε θέση να διαμορφώσει ίδια άποψη ως προς την προσωπικότητά τους. □

⁴⁸ Μαυρομούστακου, ΕφημΔΔ 2006, σελ. 268 για θέσεις ευθύνης που συνδέονται με αυξημένες αρμοδιότητες. Βλ. ΣτΕ 905/2016, 4474/2014 7μελούς.

⁴⁹ Πικραμένος, ΝοΒ 2008, σελ. 2333.