

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2^{ος} όροφος) ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

KIN:6977506705, e-mail :pzygouris@gmail.com

E-mail: pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Ετέθησαν στην Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α), με το υπ' αριθμό πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. 2516/18-6-2019 έγγραφο, από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) τα κάτωθι ερωτήματα προς γνωμοδότηση:

- 1. Εάν νομιμοποιείται η διοίκηση της Δ.Ε.Υ.Α. στη δικαστική υπόθεση που εκκρεμοδικεί (140/2013 απ. Μον. Πρ....) επί μακρό χρόνο και δεν έχει τελεσιδικήσει ακόμη έως και σήμερα, να παρέμβει στην μισθοδοτική κατάσταση του καθενός, εμπλεκομένου στην δικαστική διαμάχη, υπαλλήλου, και εφαρμόζοντας το νόμο 4354/2015, να προσαρμόσει τις αποδοχές σύμφωνα με το ενιαίο μισθολόγιο;*
- 2. Εάν νομιμοποιείται να προσαρμόσει τις αποδοχές όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων είτε βρίσκονται σε δικαστική διαμάχη (μισθός 2012), είτε όχι (μείωση μισθού 35%), στην σωστή τους διάσταση, δηλαδή λαμβάνοντας τον καταβαλλόμενο μισθό της 31-12-2009 με την μείωση του 25% και με όποια επιδόματα δικαιούνται;*
- 3. Εάν, από 1.1.2016 έως σήμερα, το προσωπικό το οποίο συνεχίζει να αμείβεται με τις αποδοχές του 2012, υποχρεούται να επιστρέψει στην Επιχείρηση, το ποσό που θα προκύψει ως αναδρομική οφειλή;*

4. Εάν, δύνανται, οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν έχουν εμπλακεί σε δικαστικές οικονομικές διεκδικήσεις για το μισθολογικό τους καθεστώς και συγκεκριμένα για την μείωση των αποδοχών το 2010 (10%), λόγω παραγραφής πλέον και επειδή το θέμα αυτό έχει κριθεί με τις υπ' αρ. 1189/2018, 1097/2018 και 113/2017 αποφάσεις του Αρείου Πάγου, να λάβουν αυτοδίκαια αναδρομικές οφειλές της τριετίας 2010-11-12 με απόφαση του Δ.Σ της Δ.Ε.Υ.Α.;

5. Εάν θα πρέπει να υπάρχουν σε μια υπηρεσία εργαζόμενοι 2 ταχυτήτων, δηλαδή 46 εργαζόμενοι που αμείβονται με το μισθολόγιο του 2012 και 8 εργαζόμενοι που δεν έχουν εμπλακεί σε δικαστικές διαμάχες, να έχουν υποστεί μειώσεις έως 35% και να αμείβονται από 1.1.2013 με το ενιαίο μισθολόγιο; Τι πρέπει να γίνει σε αυτή τη περίπτωση;

6. Από 1.1.2016, οι παροχές στις ΚΣΣΕ οι οποίες δεν εμπίπτουν σε μηνιαίες τακτικές αποδοχές, εξακολουθούν να ισχύουν ή καταργούνται; (π.χ. χρηματικά βοηθήματα τέκνου ή θανάτου, αποζημίωση λόγω θανάτου, παροχές σε είδος).

Στα ανωτέρω τεθέντα ερωτήματα προσήκει κατά τη γνώμη η εξής απάντηση:

I. ΙΣΧΥΟΝ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Από τη συνδυαστική ερμηνεία των διατάξεων του ν. 1069/1980 και ν. 3463/2006 (αρθρ. 252) αλλά και την πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου (ΑΠ 2063/2014, 15/2013, 1675/2010, 1584/2010) συνάγεται ότι οι δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης, που αποτελούν νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου, διεπόμενα από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, έχουν διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, διαθέτοντας ίδια διοίκηση, ανεξάρτητη ταμειακή υπηρεσία και ιδιαίτερο προϋπολογισμό εσόδων και

εξόδων, με βάση τον οποίο γίνεται η οικονομική διαχείρισή τους, ίδια περιουσία και δικούς τους πόρους, ανεξάρτητη και αυτοτελή εσωτερική οργάνωση και λειτουργία με βάση κανονισμούς που συντάσσονται από τα όργανα διοίκησης αυτών, δεν υπάγονται στην κατηγορία των ΟΤΑ, ούτε στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, από τον οποίο αντιθέτως ρητά εξαιρούνται.

Με τον **ν. 4024/2011** «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015' ' (Α' 226)», ορίζονται στο Κεφάλαιο Δεύτερο αυτού και υπό τον τίτλο ' ' Σύστημα βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων του Κράτους, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' και Β' βαθμού και άλλων φορέων του Δημόσιου Τομέα και συναφείς διατάξεις' ', τα εξής:

Στο άρθρο 4 ότι ' ' Στις διατάξεις του παρόντος κεφαλαίου υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ): α) του Δημοσίου, β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ), πρώτου και δεύτερου βαθμού, γ) των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (ΝΠΔΔ)... (παρ. 1). Υπάλληλοι και λειτουργοί που δεν εμπίπτουν ευθέως στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου... εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 17 (παρ. 2).

Στο άρθρο 6 ότι: ' ' 1. Οι θέσεις όλων των κατηγοριών εκπαίδευσης-Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης (ΠΕ), Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (ΤΕ), Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (ΔΕ) και Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (ΥΕ)-κατατάσσονται σε έξι (6) συνολικά βαθμούς, κατά φθίνουσα σειρά, ως εξής: Βαθμός Α, Βαθμός Β, Βαθμός Γ, Βαθμός Δ, Βαθμός Ε, Βαθμός ΣΤ. 2.... 3. Εισαγωγικός βαθμός για όλες τις κατηγορίες εκπαίδευσης προσωπικού είναι

ο Βαθμός ΣΤ ... και καταληκτικός ο Βαθμός Α για την ΠΕ και ΤΕ κατηγορία, ο Βαθμός Β για την ΔΕ κατηγορία και ο Βαθμός Γ για την ΥΕ κατηγορία' '

Στο άρθρο 12 του νόμου αυτού καθορίζεται το σύστημα μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων του άρθρου 4 και στο άρθρο 14 καθορίζονται οι μηνιαίες αποδοχές κάθε υπαλλήλου.

Περαιτέρω, στο άρθρο 29 παρ. 2 του ίδιου νόμου, όπως τροποποιήθηκε από τότε που ίσχυσε με το άρθρο 3 παρ. 3 της ΠΝΠ ...12-2011 (Α' 262), ορίζεται ότι ' ' Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του Κεφαλαίου αυτού προκύπτουν συνολικές μηνιαίες αποδοχές μεγαλύτερες από αυτές που έπαιρναν οι δικαιούχοι τους κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου, η προκαλούμενη αύξηση καταβάλλεται ως εξής: α)..... Εφόσον προκύπτει μείωση, η οποία είναι μεγαλύτερη κατά ποσοστό του 25% των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, η συνολική μείωση κατανέμεται ως εξής: α) 25% μείωση επί των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου με την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, β) η υπερβάλλουσα μείωση ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών, το οποίο αρχίζει ένα έτος μετά την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου. 3. ...4. Τα θέματα του Κεφαλαίου αυτού δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων' ' .

Στο άρθρο 31 του ίδιου νόμου και υπό τον τίτλο ' ' Αναλογικές ρυθμίσεις για νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα' ' , ορίζονται τα ακόλουθα: ' ' 1. α) Στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της

πλειοψηφίας της Διοίκησής τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους... εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους... β) Το ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβής προσωπικού εφαρμόζεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β' του ν. **3429/2005**, καθώς και στις θυγατρικές τους, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις... 2. ... 3. Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο.... 4. Το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου 1α του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα ... Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%." (το τελευταίο εδάφιο της παρ. 4 προστέθηκε με την παρ.4 του άρθρου 1 της από 31.12.2011 Π.Ν.Π (Α' 268). 5... 6. .. 7. Οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 29 εφαρμόζονται αναλογικά και στους εργαζόμενους των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των

διατάξεων του παρόντος άρθρου, εφόσον προκύπτει μείωση των συνολικών μηνιαίων αποδοχών τους μεγαλύτερη από το ποσοστό που ορίζεται στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 29. 8.... 9. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους' '

Τέλος, στο άρθρο 32 παρ. 4 ορίζεται ότι « Η ισχύς των διατάξεων του παρόντος κεφαλαίου **αρχίζει την 1-11-2011**».

Περαιτέρω, ενόψει του διέποντος την Δ.Ε.Υ.Α. νομοθετικού πλαισίου, για το οποίο έγινε λόγος παραπάνω, πρόδηλο κατά αρχάς είναι ότι, ανεξαρτήτως της μη τακτικής επιχορήγησής του από το δημοτικό προϋπολογισμό, που δεν τάσσεται από το νόμο σωρευτικά με τις λοιπές προϋποθέσεις, **οι Δ.Ε.Υ.Α. συγκαταλέγονταν στα ΝΠΙΔ της υποπαραγράφου 1α του άρθρου 31 του ν.4024/2011**, αφού: α) επιδιώκει σκοπό δημοσίου συμφέροντος, συνιστάμενο στην παροχή ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο υπηρεσιών, β) τα μέλη του διοικητικού του συμβουλίου ορίζονται από το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου ... και γ) τελεί υπό την εποπτεία του τελευταίου και του Γενικού Γραμματέα της οικείας Αποκεντρωμένης Διοίκησης. Ως εκ τούτου, υπό το καθεστώς του νόμου αυτού, οι αποδοχές του προσωπικού της Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης ... εξαιρέθηκαν μεν της εφαρμογής του μισθολογίου που καθιερώθηκε για τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ, υπήχθησαν, όμως, από 1-11-2011, σε διπλό περιορισμό ανωτάτου ορίου, με κριτήρια αφενός την κατηγορία εκπαίδευσης, σε συνάρτηση με τις αποδοχές που προέβλεπε για κάθε κατηγορία το μισθολόγιο, αφετέρου το μέσο μισθολογικό κόστος, το οποίο

δεν θα μπορούσε να υπερβαίνει το ποσό των 1.900 ευρώ το μήνα, ούτε, όπως εσπευσμένα και με σκοπό την αποτροπή υπέρμετρων μειώσεων (βλ. την εισηγητική έκθεση του ν.4047/2012) ορίσθηκε με την από 31-12-2011 Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, αντιστοίχως προς τα εξ αρχής ισχύοντα για τις εισηγμένες σε οργανωμένη αγορά (χρηματιστήριο) εταιρείες του Δημοσίου, για τις οποίες προνοεί η υποπαράγραφος 1β του ίδιου ως άνω άρθρου- το 65% του μέσου κατά κεφαλή κόστους της 31-12-2009. Προβλέφθηκε δε, κατ' αναλογία των σχετικώς οριζομένων στο άρθρο 29 για τους υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα, σύγκριση των νέων αποδοχών των μισθωτών της με εκείνες που ελάμβαναν κατά τον προηγούμενο της θέσης σε ισχύ του προαναφερόμενου περιορισμού μήνα, δηλαδή τον Οκτώβριο του έτους 2011 και συντρεχούσης περίπτωσης, άμεση περικοπή έως και του 25% αυτών, με την τυχόν επιπλέον μείωση, που συνεπαγόταν ο περιορισμός, να κατανέμεται σε ισόποσες μεταξύ τους περικοπές την 1-11-2012 και την 1-11-2013.

Περαιτέρω, εκδόθηκε ο **ν.4093/2012** «Έγκριση Μεσοπροθέσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016- Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν.4046/2012 και του Μεσοπροθέσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2016» (Α' 222), ο οποίος στην παράγραφο Γ' υποπαράγραφο Γ.1. «Ρυθμίσεις Θεμάτων Γενικής Γραμματείας Δημοσιονομικής Πολιτικής» του άρθρου πρώτου ορίζει ότι « 1. ...2 Αναστέλλεται μέχρι 31-12-2016, η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 και της περίπτωσης β' του τελευταίου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. **4024/2011** (Α' 226). Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν από 31-10-2012... 3....12 Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. **4024/2011** που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή, από 1.1.2013, και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο

Κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους... Από την έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, για τους ανωτέρω παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. **4024/2011**, εκτός από αυτές της παραγράφου 2» .

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι με τις προαναφερόμενες διατάξεις επιχειρήθηκε η μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των εργαζομένων στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, επιχειρήθηκε η μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των εργαζομένων στα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημοσίου τομέα με αυτή, των εργαζομένων στο στενό δημόσιο τομέα, κατ' ουσία με το ν. 4093/2012 καθόσον με τον νόμο αυτό επιβάλλεται αναλογική εφαρμογή των διατάξεων περί βαθμολογικού και μισθολογικού καθεστώτος των υπαλλήλων του στενού δημοσίου τομέα στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημοσίου τομέα, εξατομικευμένα πλέον ανά υπάλληλο, εν αντιθέσει με την προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση του άρθρου 31 ν. 4024/2011 δυνάμει της οποίας εξισώνονταν μόνο το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών ανά εκάστη εκπαιδευτική κατηγορία (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ) με καθορισμένα «πλαφόν» αμοιβών στο ποσό των 1.900 ευρώ ή στο όριο του 65% του μισθολογικού κόστους επί του προϋπολογισμού εκάστου νομικού προσώπου.

Αργότερα, με τον ν. **4354/2015**, άρθρ. 31 παρ. 1 προστέθηκε στο τέλος της περίπτωσης 2 της υποπαραγράφου Γ.1 της παραγράφου Γ' του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 νέο εδάφιο, το οποίο έχει ως εξής «Για τους

υπαλλήλους των φορέων της περίπτωσης 12, η αναστολή των διατάξεων του πρώτου εδαφίου ισχύει **από 1-1-2013**» .

Έτσι, με τις προμνησθείσες διατάξεις, ως προς μεν τους εξ αρχής υπαχθέντες στο μισθολόγιο του ν. **4024/2011** υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ, ανεστάλησαν έως τις 31-12-2016 οι περαιτέρω (πλέον του 25%, σε σύγκριση με εκείνες του μηνός Οκτωβρίου του έτους 2011) περικοπές αποδοχών, που τυχόν συνεπάγονταν, κατά τα οριζόμενα στον ίδιο νόμο, η εφαρμογή του μισθολογίου αυτού. Εξ ετέρου, όμως, από 1-1-2013 υπήχθη στο μισθολόγιο του στενού δημόσιου τομέα, από το οποίο μέχρι τότε εξαιρείτο, και το προσωπικό των Δημοτικών Επιχειρήσεων, με συνέπεια, όχι μόνο την άρση του ορίου της συνολικής μείωσης έως του 65% των αποδοχών της 31-12-2009, το οποίο λίγους μήνες νωρίτερα είχε ο νομοθέτης εισαγάγει, αλλά και την εφεξής κατάργηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των αποδοχών της συγκεκριμένης κατηγορίας μισθωτών, που καταλαμβάνονται πλέον από τη ρύθμιση της παραγράφου 4 του άρθρου 29 του ν. **4024/2011**.

Εν όψει των προεκτεθέντων, εφόσον ο νομοθέτης δεν διακρίνει ειδικότερα και ενόψει του ότι οι ως άνω ρυθμίσεις επιφέρουν, μονομερώς, μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών, χωρίς αντίστοιχη μείωση της παροχής εργασίας, συνιστούν κατ' αρχήν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, εισάγουν εξαιρετικό δίκαιο και δεν χωρεί διασταλτική ερμηνεία τους. Ως εκ τούτου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η αναστολή της υπερβάλλουσας μείωσης καταλαμβάνει τόσο τους υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα, στους οποίους η συγκεκριμένη διάταξη της περίπτωσης 12 της υποπαραγράφου Γ 1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 εφαρμοζόταν ευθέως, όσο και τους εργαζομένους των Δημοτικών Επιχειρήσεων, στους οποίους εφαρμοζόταν έως τις 31-12-2012 αναλόγως (άρθρο 31 παρ. 7 του ν. **4024/2011**), ενώ από την 1-1-2013 η ίδια διάταξη

εφαρμόζεται ευθέως, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να έχουν υποστεί ήδη τις αντίστοιχες μειώσεις κατά 25% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών τους (βλ. Ολομέλεια του Ελεγκτικού Συνεδρίου- Πρακτικό αυτής της 17ης Γενικής Συνεδρίασης της 24-9- 2014). Αντίθετη ερμηνεία, ότι, δηλαδή, λόγω της επέκτασης του ενιαίου μισθολογίου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα με το ν. 4093/2012 οι εργαζόμενοι έπρεπε να υποστούν νέα μείωση αποδοχών μέχρι του ποσοστού 25%, σε σχέση με τις αποδοχές που ελάμβαναν στις 31-12-2012, παρότι είχαν ήδη υποστεί μείωση αποδοχών μέχρι 25% κατ' εφαρμογή του ν. 4024/2011, δεν βρίσκει έρεισμα στο νόμο (ΑΠ 113/2017, 1189/2018)

II. ΕΠΙ ΤΩΝ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ

Επί του 1^{ου} και 2^{ου} ερωτήματος

«Εάν νομιμοποιείται η διοίκηση της Δ.Ε.Υ.Α. στη δικαστική υπόθεση που εκκρεμοδικεί (140/2013 απ. Μον. Πρ.) επί μακρό χρόνο και δεν έχει τελεσιδικήσει ακόμη έως και σήμερα, να παρέμβει στην μισθοδοτική κατάσταση του καθενός, εμπλεκόμενου στην δικαστική διαμάχη, υπαλλήλου, και εφαρμόζοντας το νόμο 4354/2015, να προσαρμόσει τις αποδοχές σύμφωνα με το ενιαίο μισθολόγιο;» και «Εάν νομιμοποιείται να προσαρμόσει τις αποδοχές όλων ανεξαιρέτως των εργαζομένων είτε βρίσκονται σε δικαστική διαμάχη (μισθός 2012), είτε όχι, στην σωστή τους διάσταση, δηλαδή λαμβάνοντας τον καταβαλλόμενο μισθό της 31-12-2009 με την μείωση του 25% και με όποια επιδόματα δικαιούνται;»

Για τις αποδοχές των εργαζομένων (έως 31/12/2015) που εμπλέκονται στη δικαστική διαμάχη με τη Δ.Ε.Υ.Α. οι οποίες καθορίζονται σύμφωνα με το θεσμικό πλαίσιο των ν. 4024/2011 και ν. 4093/2012 κρίνεται σκόπιμο για τη

Διοίκηση του Νομικού Προσώπου να αναμένει την τελεσιδικία της υπόθεσης, και γενομένης αυτής να προβεί σε συμμόρφωση με το διατακτικό της τελεσιδικής δικαστικής απόφασης. Μέχρι, δε, την τελεσιδικία, οφείλει να εφαρμόσει το διατακτικό της υπ' αριθμ. 140/2013 απόφασης του Μον. Πρ. (Ασφαλιστικά Μέτρα) για τις αποδοχές έως τις 31/12/2015.

Όσον αφορά τις αποδοχές των εργαζομένων **από 01/01/2016**, οι οποίες ρυθμίζονται από τον ν. 4354/2015 (Κεφάλαιο Β'), και οποίος δεν αποτελεί τη νομική βάση της εκκρεμούσης δικαστικής διαμάχης (η οποία περιορίζεται στην εφαρμογή των διατάξεων του ν. 4024/2011 και 4093/2012) **η Δ.Ε.Υ.Α. οφείλει να εφαρμόσει, για τους εμπλεκόμενους στη δικαστική διαμάχη και τον καθορισμό των αποδοχών αυτών από 01/01/2016, τις διατάξεις του Κεφ. Β' ν. 4354/2015.**

Να επισημανθεί ότι με τον ν. **4354/2015** δεν υπάρχει περαιτέρω μείωση των αποδοχών των υπαλλήλων (όπως ορίζονται στο αρθρ. 7 ν. 4354/2015 – πεδίο εφαρμογής) αλλά τυχόν διαφορά που προκύπτει διατηρείται ως προσωπική. Η νέα αυτή προσωπική διαφορά μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου πλην της χορήγησης επιδόματος θέσης ευθύνης και της προωθημένης εξέλιξης. Συγκεκριμένα **κατ' άρθρ. 27 ν. 4354/2015** ορίζεται ότι:

«Διασφάλιση αποδοχών

1. Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του νόμου αυτού προκύπτουν βασικός μισθός ή τακτικές μηνιαίες αποδοχές χαμηλότερες από αυτές που δικαιούνταν ο υπάλληλος στις 31.12.2015, η διαφορά διατηρείται ως προσωπική. Για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς δεν λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή παροχή και το επίδομα θέσης

ευθύνης. Το επίδομα αυτό λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της προσωπικής διαφοράς, μόνο στην περίπτωση που καταβάλλεται στις αποδοχές του υπαλλήλου τον τελευταίο μήνα πριν από την έναρξη ισχύος του παρόντος αλλά δεν προβλέπεται η εκ νέου χορήγησή του με την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος. **Η νέα αυτή προσωπική διαφορά μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου πλην της χορήγησης επιδόματος θέσης ευθύνης και της προωθημένης εξέλιξης.** Τυχόν αύξηση του επιδόματος θέσης ευθύνης καταβάλλεται στο ακέραιο.

2. Σε περίπτωση που από τις ρυθμίσεις των διατάξεων του νόμου αυτού προκύπτει βασικός μισθός υψηλότερος από αυτόν που ελάμβανε ο υπάλληλος στις 31.12.2015, η αύξηση που προκύπτει χορηγείται σε ισόποσες δόσεις σε χρονικό διάστημα τεσσάρων (4) ετών. Σε αυτήν την περίπτωση οι λοιπές τακτικές μηνιαίες αποδοχές του υπαλλήλου, πλην του βασικού μισθού, συγκρίνονται με τη διαδικασία της παραγράφου 1. Τυχόν αύξηση του επιδόματος θέσης ευθύνης καταβάλλεται στο ακέραιο.

3. Για τους υπαλλήλους, οι οποίοι είναι αποσπασμένοι κατά την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος, για την εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 1 και 2, συνυπολογίζονται και οι αποδοχές που λαμβάνουν κατά τη διάρκεια της απόσπασης. Τυχόν προσωπική διαφορά καταβάλλεται για όσο χρόνο ο υπάλληλος είναι αποσπασμένος. Στην περίπτωση λήξης της απόσπασης και επιστροφής στην οργανική θέση πραγματοποιείται εκ νέου σύγκριση των αποδοχών του.

4. Σε περίπτωση μετάταξης ή μεταφοράς του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, η προσωπική διαφορά του παρόντος άρθρου παύει να καταβάλλεται. Εξαιρέση αποτελεί μόνο η υποχρεωτική μετάταξη ή μεταφορά του υπαλλήλου σε άλλο φορέα, λόγω συνολικής ή μερικής μεταφοράς ή κατάργησης της Υπηρεσίας

του ή στο πλαίσιο κινητικότητας των υπαλλήλων, όπως αυτή καθορίζεται με κοινή απόφαση του Υπουργού Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης και Οικονομικών, οπότε η εν λόγω προσωπική διαφορά εξακολουθεί να καταβάλλεται, σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παράγραφο 1.

5. Η τυχόν ύπαρξη προσωπικής διαφοράς, των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου καταβάλλεται μόνο για όσο διάστημα οι υπάλληλοι αυτοί εξακολουθούν να παρέχουν αδιάλειπτα τις υπηρεσίες τους με ανανέωση ή παράταση της αρχικής σύμβασης εργασίας τους. Για την εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος άρθρου, θεωρείται ότι οι υπάλληλοι ορισμένου χρόνου, κατά την 31.12.2015 έχουν καταταγεί μισθολογικά σύμφωνα με τις ισχύουσες κατά την ίδια ημέρα διατάξεις του άρθρου 12 του ν. 4024/2011 και όχι αυτές της παραγράφου 7 του άρθρου 7 του ίδιου νόμου. Κατατάξεις που έχουν πραγματοποιηθεί με διαφορετικό τρόπο θεωρούνται νόμιμες και αποδοχές που έχουν καταβληθεί δεν αναζητούνται.»

Περαιτέρω, **κατ' άρθρ. 45 παρ. 1 ν. 4569/2018** ορίζεται ότι:

«"1. Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α` 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ` εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α` 226), χορηγείται, από 1.9.2018, σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου, συμπεριλαμβανομένων των αποφοίτων της Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης και Αυτοδιοίκησης (Ε.Σ.Δ.Δ.Α.), που έχουν διοριστεί ή μεταταχθεί μετά την 1.11.2011 έως και την ημερομηνία δημοσίευσης του παρόντος νόμου στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, στις υπηρεσίες του Υπουργείου Οικονομίας και Ανάπτυξης, του Υπουργείου Οικονομικών και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛ.ΣΤΑΤ.), του Ελληνικού Δημοσιονομικού

Συμβουλίου, της Ανεξάρτητης Αρχής Δημοσίων Εσόδων (Α.Α.Δ.Ε.), καθώς επίσης και ως διοικητικό προσωπικό του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (Ν.Σ.Κ.) και του Ελεγκτικού Συνεδρίου (Ελ.Συν.)."

Κατ' **άρθρ. 89 ν. 4582/2018** ορίζεται επιπλέον ότι:

«1. Η προσωπική διαφορά της παρ. 1 του άρθρου 27 του ν. 4354/2015 (Α 176), όπως αυτή διαμορφώθηκε κατ εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α 226), χορηγείται από τη δημοσίευση του παρόντος σε όλους τους υπαλλήλους με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου ή ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου που έχουν μεταταχθεί ή μεταφερθεί υποχρεωτικά στο Υπουργείο Τουρισμού, δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 4 του ν. 4109/2013 (Α 16) και της υποπαραγράφου ΙΔ.2 της παρ. ΙΔ του πρώτου άρθρου του ν. 4254/2014 (Α 85)....".

Επί του 3^{ου} ερωτήματος

«Εάν, από 1.1.2016 έως σήμερα, το προσωπικό το οποίο συνεχίζει να αμείβεται με τις αποδοχές του 2012, υποχρεούται να επιστρέψει στην Επιχείρηση, το ποσό που θα προκύψει ως αναδρομική οφειλή;»

Η αναζήτηση τυχόν αποδοχών που κατεβλήθησαν, καθ' υπέρβαση των διατάξεων του ενιαίου μισθολογίου, ως αχρεωστήτως καταβληθεισών, θα γίνει από 01.01.2016 (άρθρ. 35 ν. 4354/2015) σύμφωνα με τις διατυπώσεις του **άρθρ. 24 ν. 4354/2015** και έχει ως εξής:

«Επιστροφή αχρεωστήτως καταβληθέντων

1. Οφειλές υπαλλήλων ή λειτουργών των φορέων που υπάγονται στις διατάξεις του παρόντος, από αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές ή αποζημιώσεις εν γένει, δύναται να επιστρέφονται εφάπαξ χωρίς

προσαυξήσεις, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο «123» του ν.4270/2014 (Α` 143).

2. Η επιστροφή του καθαρού ποσού συν την αναλογία του φάρου, που έλαβε ο υπάλληλος, δύναται να γίνεται και με παρακράτηση του ενός δέκατου (1/10) των καθαρών μηνιαίων αποδοχών του ή της σύνταξης, εφόσον στο μεταξύ αυτός κατέστη συνταξιούχος.

3. Σε περίπτωση άρνησης επιστροφής των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών της παραγράφου 1, καταλογίζονται σύμφωνα με τις διατάξεις του δημόσιου λογιστικού.

4. Τυχόν έφεση κατά των σχετικών πράξεων καταλογισμού ασκείται σύμφωνα με τις διατάξεις του **άρθρου 80** του ν. **4129/2013** (Α` 52). Στις περιπτώσεις υπαλλήλων, που δεν υπάγονται στις ανωτέρω διατάξεις, η έφεση ασκείται ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων.»

Αναφορικά με το **εάν η ανωτέρω διάταξη εισάγει υποχρέωση ή δυνατότητα του φορέα να αναζητήσει αναδρομικά αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές**, η περίπτωση αυτή δεν ορίζεται ρητώς από τη σχετική διάταξη και ως εκ τούτου πρέπει να γίνει ερμηνεία αυτής.

Από την γραμματική ερμηνεία, και δη την χρήση από τον νομοθέτη του όρου «δύναται» καταρχήν εισάγεται δυνατότητα και όχι υποχρέωση του φορέα (εν προκειμένω της Δ.Ε.Υ.Α.) να αναζητήσει αναδρομικά αχρεωστήτως καταβληθείσες αποδοχές.

Ωστόσο, η παρ. 2 άρθρ. 24 ν. 4354/2015 ορίζει ότι σε περίπτωση άρνησης επιστροφής τούτων, τα αχρεωστήτως καταβληθέντα ποσά καταλογίζονται

σύμφωνα με τις διατάξεις του Δημοσίου Λογιστικού (ν. 4270/2014) και συγκεκριμένα το άρθρ. 152 ν. 4270/2014, και περαιτέρω, η άρνηση επιστροφής αυτών λογίζεται από τον νομοθέτη ως «έλλειμμα» καταλογιστέο. Έλλειμμα δημοσίου υπολόγου είναι οποιαδήποτε έλλειψη χρημάτων, αξιών και υλικού που διαπιστώνεται με τη νόμιμη διαδικασία στη διαχείρισή του, καθώς και οποιαδήποτε άλλη κατάσταση διαχείρισης που θεωρείται έλλειμμα από το νόμο (άρθρ. 152 παρ. 1 ν. 4270/2014).

Έπεται ότι εφόσον για τους υπάλληλους που έλαβαν αχρεωστήτως μεγαλύτερες αποδοχές απ' αυτές που, από τον νόμο, δικαιούνταν, σε περίπτωση άρνησης επιστροφής των ποσών που κατεβλήθησαν αχρεωστήτως, αυτά καταλογίζονται, **εξ' αντιδιαστολής συνάγεται ότι η αναζήτηση των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών από τον Φορέα (εν προκειμένω την Δ.Ε.Υ.Α.) είναι υποχρεωτική και όχι δυνητική.**

Προς την ερμηνεία αυτή συγκλίνει και το Νομικό Συμβούλιο του Κράτους (Ν.Σ.Κ) το οποίο, με την **υπ' αριθμ. 164/2016 Γνωμοδότηση** του ΣΤ' Τμήματος, γνωμοδότησε ότι εφόσον χρηματικό ποσό (επίδομα θέσης ευθύνης) κατεβλήθη αχρεωστήτως και κατά παράβαση των ισχυουσών διατάξεων σε υπάλληλο (δικηγόρο) της ερωτώσας Υπηρεσίας, αυτή **οφείλει** να αναζητήσει αναδρομικά (βάσει της διάταξης του άρθρ. 24 ν. 4354/2015) το ποσό το οποίο κατεβλήθη στον υπάλληλο (δικηγόρο) αχρεωστήτως.

Επί του 4^{ου} ερωτήματος

«Εάν, δύνανται, οι εργαζόμενοι οι οποίοι δεν έχουν εμπλακεί σε δικαστικές οικονομικές διεκδικήσεις για το μισθολογικό τους καθεστώς και συγκεκριμένα για την μείωση των αποδοχών το 2010 (10%), λόγω παραγραφής πλέον και επειδή το θέμα αυτό έχει κριθεί με τις υπ' αρ. 1189/2018, 1097/2018 και 113/2017 αποφάσεις του Αρείου Πάγου, να

λάβουν αυτοδίκαια αναδρομικές οφειλές της τριετίας 2010-11-12 με απόφαση του Δ.Σ της Δ.Ε.Υ.Α.;»

Σχετική απόφαση του Δ.Σ της Δ.Ε.Υ.Α. θα ήτο νόμιμη εφόσον υπήρχε αντίστοιχη νομοθετική πρόβλεψη για απόδοση στους εργαζομένους των οφειλών ή τελεσίδικη δικαστική απόφαση επί της υπό κρίσης υπόθεσης (νομικό έρεισμα απόφασης).

Ωστόσο, δεν υφίσταται ούτε νομοθετική πρόβλεψη ούτε υπάρχει τελεσίδικη δικαστική απόφαση επί των οφειλών της Δ.Ε.Υ.Α. προς τους εργαζομένους που αναφέρονται στο παρόν ερώτημα. Περαιτέρω, δεδομένου ότι οι οφειλές ανάγονται στα έτη 2010 – 2012 η σχετική απαίτηση έχει υποπέσει στην πενταετή παραγραφή του άρθρ. 250 ΑΚ, και ως εκ τούτου οι εν λόγω εργαζόμενοι αδυνατούν να διεκδικήσουν στα αρμόδια πολιτικά δικαστήρια τις ανωτέρω οφειλές.

Παρ' αυτά, επί ad hoc υποθέσεων (τρόπου εφαρμογής των διατάξεων του ενιαίου μισθολογίου στους υπαλλήλους Ι.Δ.Α.Χ των Δ.Ε.Υ.Α) έχει αποφανθεί αμετακλήτως ο Άρειος Πάγος με τις υπ' αριθμ. 1189/2018, 1097/2018 και 113/2017 αποφάσεις. Ως εκ τούτου είναι ερευνητέο εάν δύναται το Δ.Σ της Δ.Ε.Υ.Α., ελλείψει τελεσίδικης δικαστικής απόφασης στην προκειμένη περίπτωση, να λάβει απόφαση για καταβολή οφειλόμενων αποδοχών στους εν λόγω εργαζομένους, με νομικό έρεισμα τις αμετάκλητες αποφάσεις του Αρείου Πάγου σε παρόμοιες υποθέσεις.

Πρόκειται για το δικονομικό ζήτημα των **υποκειμενικών ορίων του δεδικασμένου των δικαστικών αποφάσεων.**

Κατ' άρθρ. 324 ΚΠολΔ ορίζεται ότι:

«Δεδικασμένο υπάρχει μεταξύ των ίδιων προσώπων με την ίδια ιδιότητα μόνο για το δικαίωμα που κρίθηκε και εφόσον πρόκειται για το ίδιο αντικείμενο και την ίδια ιστορική και νομική αιτία.»

Καταρχήν η ταυτότητα των προσώπων ως αναγκαία κατ' αρχήν υποκειμενική προϋπόθεση για την ενέργεια του δεδικασμένου και επακόλουθο του συζητητικού συστήματος, που ισχύει κατά το άρθρο 106 ΚΠολΔ στην πολιτική δίκη, αποτυπώνεται και στο άρθρο 325 ΚΠολΔ, που θέτει τον κανόνα ότι το δεδικασμένο ισχύει πρωταρχικά υπέρ και κατά των διαδίκων. Αποκλείεται έτσι η επέκταση του δεδικασμένου σε τρίτα πρόσωπα απλώς και μόνον επειδή η διαφορά τους είναι όμοια κατά την ιστορική και νομική αιτία της με το αντικείμενο δίκης στην οποία δεν μετείχαν (ΑΠ 980/2018, 920/2013).

Επειδή εν προκειμένω, είναι αμφίβολη η νομιμότητα της διεύρυνσης των (υποκειμενικών) ορίων του δεδικασμένου των αποφάσεων του Αρείου Πάγου στην υπό κρίση υπόθεση της αναδρομικής καταβολής στους εργαζομένους της Δ.Ε.Υ.Α. (που δεν ενεπλάκησαν στην δικαστική διαμάχη) των οφειλόμενων αποδοχών τους, κρίνεται σκόπιμο (και προς αποφυγή τυχόν ευθυνών του Διοικητικού Συμβουλίου της Δ.Ε.Υ.Α. δεδομένου ότι δεν υπάρχει ακόμη τελεσίδικη απόφαση ούτε νομοθετικό έρεισμα για **την αναδρομική καταβολή οφειλών** στους εν λόγω εργαζομένους) **να αναμένει την τελεσιδικία της δικαστικής υπόθεσης.**

Σε διαφορετική περίπτωση, δηλαδή λήψεως αποφάσεως η οποία θα βασίζεται στις αμετάκλητες αποφάσεις του Αρείου Πάγου σε παρόμοιες υποθέσεις, υφίσταται ο κίνδυνος αμφισβήτησης του νομικού ερείσματος της σχετικής απόφασης του Δ.Σ. λόγω μη επιτρεπτής διεύρυνσης του δεδικασμένου.

Σε κάθε περίπτωση, και **μετά την τελεσιδικία της υποθέσεως**, η Δ.Ε.Υ.Α., αναλόγως με το σκεπτικό της τελεσιδικής απόφασης, πρέπει να προβεί στην λήψη απόφασης η οποία θα αφορά όλους τους εργαζομένους που ήθελε υποτεθεί ότι δικαιούνται την αναδρομική καταβολή οφειλόμενων αποδοχών, ανεξαρτήτως του γεγονότος της εμπλοκής ή μη στη δικαστική διαμάχη, τηρουμένης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, υπό την προϋπόθεση ότι οι μη εμπλεκόμενοι εργαζόμενοι έχουν την αυτή εργασιακή σχέση με τη Δ.Ε.Υ.Α. με αυτή των εμπλεκόμενων στη δικαστική διαμάχη (και ως εκ τούτου το ζήτημα των αποδοχών πρέπει να ρυθμιστεί ενιαία για όλους).

Επί του 5^{ου} ερωτήματος

«Εάν θα πρέπει να υπάρχουν σε μια υπηρεσία εργαζόμενοι 2 ταχυτήτων, δηλαδή 46 εργαζόμενοι που αμείβονται με το μισθολόγιο του 2012 και 8 εργαζόμενοι που δεν έχουν εμπλακεί σε δικαστικές διαμάχες, να έχουν υποστεί μειώσεις έως 35% και να αμείβονται από 1.1.2013 με το ενιαίο μισθολόγιο; Τι πρέπει να γίνει σε αυτή τη περίπτωση;»

Η προσαρμογή των αποδοχών των υπαλλήλων πρέπει να γίνει όπως ορίζουν οι σχετικές διατάξεις περί ενιαίου μισθολογίου **με τον ίδιο τρόπο για όλους τους εργαζομένους της Δ.Ε.Υ.Α.**, ανεξαρτήτως του γεγονότος εάν ορισμένοι συμμετείχαν ή όχι στη δικαστική διαμάχη.

Τα ανωτέρω συνάγονται και από **την αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων**, που απορρέει από το άρθρο 288 ΑΚ και βρίσκει έρεισμα στα άρθρα 4 παρ. 1 και 2 και 2 παρ. 1 του Συντάγματος και 141 της Συνθ. Ε.Κ., και από την οποία προκύπτει ότι στα πλαίσια της εργασιακής σύμβασης δεν επιτρέπεται η άνιση μεταχείριση από τον εργοδότη των μισθωτών της αυτής εκμετάλλευσης, που έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες κάτω από τις ίδιες συνθήκες. Ως εκ τούτου μισθολογικό καθεστώς

«δύο ταχυτήτων» αποκλείεται σε κάθε περίπτωση ως αντισυνταγματικό και αντίθετο στις γενικές αρχές του εργατικού δικαίου και δη της αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων.

Επί του 6^{ου} ερωτήματος

«Από 1.1.2016, οι παροχές στις ΚΣΣΕ οι οποίες δεν εμπίπτουν σε μηνιαίες τακτικές αποδοχές, εξακολουθούν να ισχύουν ή καταργούνται; (π.χ. χρηματικά βοηθήματα τέκνου ή θανάτου, αποζημίωση λόγω θανάτου, παροχές σε είδος).»

Στο άρθρο 31 του ν. 4024/2011 Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015 (Α' 226), όπως ίσχυε πριν από την κατάργησή του με το άρθρο 34 του ν.4354/2015, ορίζονταν τα εξής:

Άρθρο 31

Αναλογικές ρυθμίσεις για νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα

1. α) Στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους,.... ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανώνυμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α' 314) όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α

του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α' 212), με εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Α' 119) και άρθρου 1 του ν. 3986/2011 (Α' 152), εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφουςβ)...

Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο. Για τα διευθυντικά στελέχη των ως άνω φορέων που εργάζονται σε θέσεις ευθύνης, αντίστοιχες των θέσεων Τμηματάρχη, Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή του παρόντος Κεφαλαίου, το ανώτατο όριο μηνιαίων τακτικών αποδοχών ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους κατέχοντες θέση Τμηματάρχη, Διευθυντή ή Γενικού Διευθυντή στο Δημόσιο. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου καθ' ύλην Υπουργού μπορεί να εξαιρούνται κλάδοι ή ειδικότητες των φορέων της υποπαραγράφου 1α από τα ανώτατα όρια μηνιαίων τακτικών αποδοχών που προβλέπονται στα προηγούμενα εδάφια της παρούσης παραγράφου, εφόσον, σε κάθε περίπτωση, το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, δεν υπερβαίνει τα όρια που ορίζονται στην επόμενη παράγραφο του παρόντος άρθρου.

Το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου 1α του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα. Αν με

την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%.

Οι φορείς της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υποχρεούνται με το πέρας εκάστου τριμήνου και εντός είκοσι ημερών να υποβάλλουν στην Ειδική Γραμματεία ΔΕΚΟ αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για τον έλεγχο τήρησης των ανωτέρω περιορισμών. Σε περίπτωση που προκύπτει υπέρβαση των περιορισμών αυτών οι φορείς υποχρεούνται σε περικοπές το επόμενο τρίμηνο ώστε αφ' ενός να συμμορφωθούν στα επιβαλλόμενα όρια και αφ' ετέρου να αποκαταστήσουν την υπέρβαση του προηγούμενου τριμήνου. Σε περίπτωση επιχορήγησης του φορέα από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, και εάν διαπιστωθεί μη συμμόρφωση του οργανισμού σύμφωνα με τα ανωτέρω, διακόπτεται αυτοδικαίως η επιχορήγηση του. Η εκ μέρους των οργάνων διοίκησης των φορέων της παραγράφου 1 παράλειψη αποκατάστασης των υπερβάσεων των ορίων αποδοχών που ορίζονται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου συνιστά αδικοπραξία σε βάρος του Δημοσίου για την αποκατάσταση της οποίας τα όργανα διοίκησης ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον φορέα της παραγράφου 1. (Οι παράγραφοι 5 και 6 διατηρούνται σε ισχύ μέχρι 31.12.2018 με το άρθρο 34 ν. 4354/2015, ΦΕΚ Α 176/16.12.2015, με το οποίο ορίζεται ότι: «Για τον υπολογισμό του ποσοστού που αναφέρεται στην παράγραφο 5 της ως άνω διάταξης λαμβάνονται υπόψη όλες οι μισθολογικές και μη μισθολογικές παροχές. Η ευθύνη εφαρμογής των διατάξεων αυτών ανήκει στη διοίκηση των φορέων». 7.... 8. Το μέσο κατά κεφαλή κόστος αποδοχών των φορέων της παραγράφου 1, όπως καθορίζεται με τις διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του παρόντος άρθρου, ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου

Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. 9. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους».

Με την υποπαραγράφο Γ.1. εδάφ.12 του ν.4093/2012 Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 – Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 (Α'222), όπως ίσχυε μέχρι 31-12-2015, δηλαδή μέχρι την κατάργησή της δυνάμει των άρθρων 34 και 35 του ν. 4354/2015, ορίζονταν τα εξής: «12. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή, από 1.1.2013, και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο Κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησης τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α' 314), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α'212). Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, οι οποίες μπορούν να ανατρέχουν στην έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας

περίπτωσης, μπορούν να ρυθμίζονται λεπτομέρειες εφαρμογής των προηγούμενων εδαφίων. Από την έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, για τους ανωτέρω παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, εκτός από αυτές της παραγράφου 2». (Η περίπτωση 12 καταργήθηκε από 1.1.2016 δυνάμει των άρθρων 34 και 35 ν.4354/2015, ΦΕΚ Α 176/16.12.2015).

Στο άρθρο 14 του ν.4270/2014 Αρχές δημοσιονομικής διαχείρισης και εποπτείας (ενσωμάτωση της Οδηγίας 2011/85/ΕΕ) – δημόσιο λογιστικό και άλλες διατάξεις (Α' 143), όπως ισχύει, ορίζονται τα εξής:

Άρθρο 14

«1. Για τους σκοπούς του παρόντος νόμου, οι κάτωθι όροι έχουν την ακόλουθη έννοια: «α. Δημόσιος τομέας: περιλαμβάνει τη Γενική Κυβέρνηση, τα εκτός αυτής νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου (ΝΠΔΔ), καθώς και τις εκτός αυτής δημόσιες επιχειρήσεις και οργανισμούς του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (Α'314)... β. Γενική Κυβέρνηση: περιλαμβάνει τρία υποσύνολα, εφεξής αποκαλούμενα υποτομείς: της Κεντρικής Κυβέρνησης, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (ΟΤΑ) και των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (ΟΚΑ),... Οι φορείς εκτός Κεντρικής Διοίκησης, που περιλαμβάνονται στους υποτομείς της Γενικής Κυβέρνησης (εφεξής «λοιποί φορείς της Γενικής Κυβέρνησης»), προσδιορίζονται, ανά υποτομέα, από το Μητρώο Φορέων Γενικής Κυβέρνησης, που τηρείται με ευθύνη της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής και αποτελούν ξεχωριστά νομικά πρόσωπα που εποπτεύονται από φορείς της Κεντρικής Διοίκησης ή από ΟΤΑ. γ. Υποτομέας της Κεντρικής Κυβέρνησης: περιλαμβάνει την Κεντρική Διοίκηση και τα νομικά πρόσωπα δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου, καθώς και τις Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές που έχουν νομική προσωπικότητα... δ.... ε... στ. Κεντρική Διοίκηση ή Δημόσιο ή Κράτος:...».

Στα άρθρα 7 και 34 του ν. 4354/2015 Διαχείριση των μη εξυπηρετούμενων δανείων, μισθολογικές ρυθμίσεις και άλλες επείγουσες διατάξεις εφαρμογής της συμφωνίας δημοσιονομικών στόχων και διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων (Α176), που περιλαμβάνεται στο Κεφάλαιο Β', με τον τίτλο «Διατάξεις αρμοδιότητας του Υπουργείου Οικονομικών» και αναφέρεται ειδικότερα στις μισθολογικές ρυθμίσεις των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α. πρώτου και δεύτερου βαθμού, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ., καθώς και των Δ.Ε.Κ.Ο. του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (ΑΛ 314), ορίζονται τα εξής: Άρθρο 7 Πεδίο εφαρμογής «1. Στις διατάξεις του παρόντος υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου :α)..., β)... γ) ...,δ) ...ε)...,στ) των Νομικών Προσώπων Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος, ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο. Τ.Α.-κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους- ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους,ζ)...,η)..., θ)..., /)...».

Άρθρο 34

Καταργούμενες διατάξεις «Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται: α. Οι διατάξεις των άρθρων 12 έως 25, 28, 29, 30 του Ν. 4024/2011, καθώς και οι κατ' εξουσιοδότηση αυτών εκδοθείσες υπουργικές αποφάσεις, και με την επιφύλαξη της παραγράφου η' του άρθρου 33 του νόμου αυτού, του άρθρου 31 με την επιφύλαξη της περίπτωσης α» του άρθρου 33 του παρόντος και 32 με την επιφύλαξη της παραγράφου β' του άρθρου 33 του παρόντος, β. Η περίπτωση 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παρ. Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012. γ... δ. Κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη, κατά το μέρος που αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος ή κατά το

μέρος που ρυθμίζει με διαφορετικό τρόπο θέματα που διέπονται από αυτόν».

Στο άρθρο 16 του ν.4472/2017 Συνταξιοδοτικές διατάξεις Δημοσίου και τροποποίηση διατάξεων του ν. 4387/2016, μέτρα εφαρμογής των δημοσιονομικών στόχων και μεταρρυθμίσεων, μέτρα κοινωνικής στήριξης και εργασιακές ρυθμίσεις, Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2018-2021 και λοιπές διατάξεις (Α' 74) ορίζεται ότι:

Άρθρο16

Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις

«1 Στο τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 (Α'27) η φράση «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής» αντικαθίσταται με τη φράση Έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής». 2. Στην παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 (Α' 226) η φράση «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.» αντικαθίσταται με τη φράση «έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής».

11. Στο άρθρο πέμπτο του ν. 4475/2017 Κύρωση της τροποποιημένης Συμφωνίας για την ίδρυση της Γενικής Επιτροπής Αλιείας για τη Μεσόγειο, συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις Δημοσίου και άλλες διατάξεις (Α'83) ορίζεται ότι:

Άρθρο5

Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις

1. Το τελευταίο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990 (Α 27) αντικαθίσταται ως εξής: «Έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε

περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.».

2. Η παρ. 6 του άρθρου 37 του ν. 4024/2011 (Α 226) αντικαθίσταται ως εξής:
«6. Η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 αναστέλλεται έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής».

Από τις προπαρατιθέμενες διατάξεις ερμηνευόμενες αυτοτελώς και σε συνδυασμό, **συνάγονται τα ακόλουθα:**

Με τις διατάξεις του άρθρου 31 παρ.1α του ν. 4024/2011, στα νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.) που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ, ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων οργανισμών και ανώνυμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005, όπως αυτό ισχύει, με εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Ταμείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας) και του άρθρου 1 του ν. 3986/2011 (Ταμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας Δημοσίου), ορίστηκε ότι εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους του ως άνω νόμου. Ως κρατικό νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, κατά την έννοια του ν. 4024/2011 (και ήδη του ν.4354/2015), νοείται κάθε νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, το οποίο α) επιχορηγείται σε τακτική βάση από τον

προϋπολογισμό του κράτους σε ποσοστό μεγαλύτερο του 50% του ετήσιου προϋπολογισμού του και β) ανήκει στο ελληνικό δημόσιο κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής του. Το ανώτατο αυτό όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού, πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, ορίστηκε στην παράγραφο 4 του ίδιου ως άνω άρθρου (31 παρ. 4 ν. 2024/2011) στο ποσό των 1.900 ευρώ μικτά ή έως το όριο ποσοστού 65% του μέσου κατά κεφαλή κόστους πάσης φύσεως αποδοχών επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009. Τυχόν αυξήσεις ή μειώσεις στις αποδοχές των εργαζομένων που επέρχονται κατ' επιταγή των ανωτέρω διατάξεων υλοποιούνται κατά τον τρόπο που ορίζεται στο άρθρο 29 του ίδιου νόμου (31 παρ. 7 ν. 4024/2011 που παραπέμπει στο άρθρο 29 του ίδιου νόμου). Σύμφωνα δε με την παράγραφο 9 του ίδιου άρθρου 31 του ν. 4024/2011, από την έναρξη ισχύος του παρόντος Κεφαλαίου καταργείται κάθε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους.

Με το άρθρο πρώτο, παράγραφος Γ, υποπαράγραφος Γ1 περίπτωση 12 του ν. 4093/2012, ορίστηκε ότι οι ανωτέρω διατάξεις του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή, από 1.1.2013, και στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο Κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α., κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και

ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησης τους, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005, καθώς και ότι από την έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, για τους ανωτέρω παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, εκτός από αυτές της παραγράφου 2. Η προαναφερθείσα διάταξη του ν. 4093/2012 καταργήθηκε με το άρθρο 34 ν. 4354/2015 λόγω του επαναπροσδιορισμού του μισθολογικού και βαθμολογικού καθεστώτος των υπαλλήλων του Δημοσίου εν γένει με τον τελευταίο νόμο.

Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι με τις προαναφερόμενες διατάξεις επιχειρήθηκε η μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των εργαζομένων στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα. Ειδικότερα, επιχειρήθηκε η μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των εργαζομένων στα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημοσίου τομέα με αυτή, των εργαζομένων στο στενό δημόσιο τομέα, κατ' ουσία με το ν. 4093/2012 καθόσον με τον νόμο αυτό επιβάλλεται αναλογική εφαρμογή των διατάξεων περί βαθμολογικού και μισθολογικού καθεστώτος των υπαλλήλων του στενού δημοσίου τομέα στο προσωπικό των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου του ευρύτερου δημοσίου τομέα, εξατομικευμένα πλέον ανά υπάλληλο, εν αντιθέσει με την προηγούμενη νομοθετική ρύθμιση του άρθρου 31 ν. 4024/2011 δυνάμει της οποίας εξισώνονταν μόνο το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών ανά εκάστη εκπαιδευτική κατηγορία (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ) με καθορισμένα «πλαφόν» αμοιβών στο ποσό των 1.900 ευρώ ή στο όριο του 65% του μισθολογικού κόστους επί του προϋπολογισμού εκάστου νομικού προσώπου.

Ειδικότερα, με τις διατάξεις των άρθρων 7 έως 34 του ν. 4354/2015 επαναπροσδιορίζεται η μισθολογική και βαθμολογική κατάσταση και εξέλιξη των μόνιμων και δόκιμων πολιτικών δημόσιων υπάλληλων, καθώς και των υπαλλήλων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου του δημοσίου τομέα, όπως οι υπάλληλοι αυτοί προσδιορίζονται στο άρθρο 7, μεταξύ των οποίων συμπεριλαμβάνεται το προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημοσίου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού κα ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους (άρθρο 7 περ. στ). **Με τον ως άνω νόμο καταργήθηκε επίσης το άρθρο 31 ν.4024/2011 (δυνάμει άρθρου 34 σε συνδυασμό με άρθρο 35 ν.4354/2015) πλην των διατάξεων των παραγράφων 5 και 6 αυτού που διατηρούνται σε ισχύ μέχρι 31.12.2018 (άρθρο 33 ν. 4354/2015).** Οι εν λόγω διατάξεις ισχύουν από 1.1.2016.

Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, με τις διατάξεις του άρθρου 7 του ν.4354/2015 ορίζεται η έκταση εφαρμογής του ενιαίου μισθολογίου, στο οποίο υπάγονται όλοι οι μόνιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου του δημοσίου τομέα, όπως οι υπάλληλοι αυτοί προσδιορίζονται στο ανωτέρω άρθρο.

Εξάλλου, με τον ν. 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» (Α' 27), ο οποίος, σύμφωνα με το άρθρο 1 αυτού, αφορά σε «όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι» (παρ. 1), ρυθμίσθηκαν καθολικά τα ζητήματα που αφορούν στο περιεχόμενο και στα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στη διαδικασία των

διαπραγματεύσεων, υπογραφή και θέση τους σε ισχύ, στη δέσμευση και στον χρόνο ισχύος τους και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα. Ειδικότερα, στο άρθρο 19 του ως άνω νόμου ορίσθηκε ότι οι διατάξεις αυτού του νόμου ισχύουν και για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α., εφ' όσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη ειδικών ρυθμίσεων ως προς τον εργοδότη. Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας, ενώ σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου υπουργού, εφ' όσον πρόκειται για εργαζόμενους στο Δημόσιο και του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος υπουργού για εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και ο.τ.α.

Όπως, επίσης, προαναφέρθηκε, με την παράγραφο 9 του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, από 1.1.2012 καταργήθηκε κάθε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας, που καθορίζει αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν τα ανώτατα κατά περίπτωση όρια του νόμου αυτού, ενώ με τον ν. 4093/2012 επιχειρήθηκε η πλήρης μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των εργαζομένων στα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημοσίου τομέα με την ισχύουσα για τους εργαζόμενους στο στενό δημόσιο τομέα και τέλος, με τον ν. 4354/2015 ορίστηκε ρητά ότι το ενιαίο μισθολόγιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα εν γένει.

Ενόψει των ανωτέρω μετά την ισχύ των ανωτέρω νόμων δεν καταλείπεται πεδίο εφαρμογής μισθολογικών ρυθμίσεων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα εν γένει.

Περαιτέρω, στους νόμους 4472/2017 και 4475/2017 περιλαμβάνονται ρυθμίσεις για ζητήματα που συναρτώνται άμεσα με την εφαρμογή του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής που υιοθετήθηκε με το ν.4336/2015. Ειδικότερα, με τη διάταξη του άρθρου πέμπτου του ν.4475/2017, που αφορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ορίζεται ότι η αναστολή των αρχών της επεκτασιμότητας και της ευνοϊκότερης ρύθμισης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποσυνδέεται από το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής και θα ισχύσει έως την ολοκλήρωση του τρέχοντος προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, δηλαδή έως τις 20.8.2018. **Πάντως, οι μισθολογικές ρυθμίσεις του ν.4354/2015 που αφορούν στο προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος, κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, εξακολουθούν να ισχύουν κανονικά και μετά τη ψήφιση των ανωτέρω νόμων.**

Στη συγκεκριμένη περίπτωση προκύπτει ότι η Δ.Ε.Υ.Α. είναι ΝΠΙΔ που εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7 του κεφαλαίου Β' του ν.4354/2015.

Όπως, προκύπτει από την ορθή ερμηνεία και εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων, το μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του ως άνω ΝΠΙΔ καθορίζεται ευθέως από τις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' του ν.4354/2015 και συνεπώς δεν είναι δυνατή η υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με την οποία καθορίζονται μισθολογικά θέματα με τρόπο διαφορετικό από αυτόν που προβλέπουν οι διατάξεις αυτές. Και τούτο διότι, πρόκειται για νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, το οποίο ανήκει στο δημόσιο τομέα, κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημόσιου σκοπού, εποπτείας,

διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής του, πληρούνται δε όλα τα κριτήρια για τη ένταξή του στο δημόσιο τομέα της χώρας (βλ. ΔΕφΘεσ/κης 244/2015, ΤΝΠ Νόμος). Ως εκ τούτου η Δ.Ε.Υ.Α., ως οργανισμός δημόσιου χαρακτήρα, υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 7 του ν.4354/2015 και στο προσωπικό του εφαρμόζονται από την 1η-1-2016 οι διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου του Δημοσίου.

Εκ των ανωτέρω διατάξεων συνάγεται επίσης, ότι η ρύθμιση των μισθολογικών θεμάτων και οι όροι αμοιβής του προσωπικού του Δημοσίου, των νπδδ, των ΟΤΑ και των νπιδ που ανήκουν στο δημόσιο τομέα κατά τις διακρίσεις του νόμου, έχει εξαιρεθεί από τη συλλογική αυτονομία κατά την περίοδο των προγραμμάτων δημοσιονομικής προσαρμογής, όπως τούτο συνάγεται από τις ρυθμίσεις των νόμων που θεσπίστηκαν σε εφαρμογή των δεσμεύσεων που προέκυπταν από τα ανωτέρω προγράμματα. **Κατ' ακολουθία, σε περίπτωση απόκλισης του περιεχομένου Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας από τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Β' του ν.4354/2015, οι σχετικές προβλέψεις των Σ.Σ.Ε. δεν ισχύουν και δεν παράγουν έννομες συνέπειες.**

Αθήνα, 03/07/2019

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α