

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2<sup>ος</sup> όροφος) ΑΘΗΝΑ

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

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

## ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Ετέθη την 2-11-2020 από την Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) ερώτημα για την παροχή νομικής γνωμοδότησης ως εξής:

**«Εάν δικαιούνται οι εργαζόμενοι της Δ.Ε.Υ.Α. το επίδομα ισολογισμού σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο;»**

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση.

\*\*\*\*

### **I. Νομοθετικό πλαίσιο**

Με το **άρθρο 1 § 1 του ν. 1069/ 1980** ' ' Περί κινήτρων δια την ίδρυσιν Επιχειρήσεων Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως' ' (Α' 191) προβλέφθηκε για την άσκηση των πάσης φύσεως δραστηριοτήτων του κυκλώματος ύδρευσης και αποχέτευσης οικιστικών κέντρων της χώρας (με εξαίρεση τις πόλεις των Αθηνών, Θεσσαλονίκης και Βόλου και των μεζόνων περιοχών τους), η δυνατότητα της σύστασης σε κάθε δήμο ή κοινότητα ενιαίων επιχειρήσεων ύδρευσης και αποχέτευσης, οι οποίες αποτελούν ίδια νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου (ΝΠΙΔ) κοινωφελούς χαρακτήρα, διεπόμενα από τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, εφόσον δεν ορίζεται διαφορετικά από το νόμο, λειτουργούν με τη μορφή δημοτικής ή κοινοτικής επιχείρησης και διέπονται ως προς τη διοίκηση, οργάνωση, εκτέλεση, λειτουργία, συντήρηση των έργων της αρμοδιότητάς τους καθώς και τις πηγές της χρηματοδότησής τους από τις διατάξεις του νόμου αυτού, εφαρμοζομένων κατά τα λοιπά των διατάξεων του Δημοτικού και Κοινοτικού Κώδικα. Οι επιχειρήσεις αυτές ύδρευσης και αποχέτευσης, διαθέτουν πλήρη νομική, διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, έναντι και αυτού του αντίστοιχου

Δήμου, καθόσον ειδικότερα με τις επιμέρους ρυθμίσεις του ως άνω νόμου ορίζεται ότι: α) η δημοτική επιχείρηση ύδρευσης και αποχέτευσης, αποτελούσα, κατά τα προαναφερθέντα, αυτοτελές ΝΠΙΔ, διοικείται από ίδιο Διοικητικό Συμβούλιο (άρθρο 3 παρ.1), β) με Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας, που συντάσσεται με απόφαση του ΔΣ της επιχείρησης και εγκρίνεται από τον Υπουργό Εσωτερικών, καθορίζεται η οργάνωση, η σύνθεση και η αρμοδιότητα των υπηρεσιών, ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού της, το οποίο συνδέεται με την επιχείρηση με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, ανάλογα προς τις ανάγκες της επιχείρησης, η κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων αυτού κατά ομάδες ειδικοτήτων και ανάλογα με τη βαθμίδα εκπαίδευσης, οι αποδοχές, καθώς και ο τρόπος πρόσληψης και απόλυσης και το αρμόδιο προς τούτο όργανο (άρθρο 7 παρ.1 και 2), γ) η επιχείρηση έχει ίδια περιουσία και δικούς της πόρους (άρθρα 8 και 10), δ) η οικονομική διαχείριση της επιχείρησης ενεργείται με βάση δικό της προϋπολογισμό εσόδων και εξόδων, έχει δε η επιχείρηση δική της, αυτοτελή, ταμειακή υπηρεσία και διατάκτης αυτής είναι ο Γενικός Διευθυντής σε σύμπραξη με τον προϊστάμενο των οικονομικών υπηρεσιών της επιχείρησης (άρθρο 17 παρ.1), ε) τα σχετικά με τη λειτουργία και διαχείριση της επιχείρησης, σύμφωνα με τις γενικής παραδοχής λογιστικές και οργανωτικές αρχές, ρυθμίζονται κάθε φορά με κανονισμούς που συντάσσονται και ψηφίζονται από το Δ.Σ. της επιχείρησης και ελέγχονται από το οικείο δημοτικό συμβούλιο (άρθρο 21 παρ.1).

Με τις διατάξεις του **v. 4024/2011** (Ενιαίο βαθμολόγιο - μισθολόγιο) υιοθετήθηκε ένα μεικτό σύστημα αποδοχών, βάσει του οποίου η μισθολογική εξέλιξη κάθε υπαλλήλου συναρτήθηκε με τη χορήγηση βαθμού και συνεπώς, συνδέθηκε για πρώτη φορά ο βαθμός που κατείχε κάθε φορά ο υπάλληλος με τον αντίστοιχο μισθό. Επιπλέον, προβλέφθηκε το κριτήριο της αξιολόγησης των υπαλλήλων για τη βαθμολογική τους εξέλιξη και το κριτήριο της αποδοτικότητας για τη χορήγηση κινήτρων. Το νομοθετικό πλαίσιο αυτό- ψηφισθέν και εισαχθέν στην εθνική έννομη τάξη το έτος 2011- έπρεπε να ανανεωθεί, να βελτιωθεί και να προσαρμοστεί στα νεότερα δημοσιονομικά δεδομένα, στα πλαίσια και της ευρύτερης ανάγκης μεταρρυθμίσεων στη δημόσια διοίκηση.

Ακολούθησε ο **v. 4354/2015** όπου επαναπροσεγγίστηκε όλο το μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Ο.Τ.Α., των Ν.Π.Δ.Δ. και Ν.Π.Ι.Δ. και των ΔΕΚΟ προκύπτει και από τη δέσμευση της Ελληνικής Κυβέρνησης έναντι των εταίρων της, στο πλαίσιο της νέας Μεσοπρόθεσμης Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Συγκεκριμένα στο **v. 4336/2015 (Α'94)**, στο πλαίσιο εκσυγχρονισμού και ενίσχυσης της δημόσιας διοίκησης, προβλέφθηκε μια δημοσιονομικά ουδέτερη μεταρρύθμιση

του υφιστάμενου μισθολογίου, στοχεύοντας την αποσυμπίεση της μισθολογικής κατανομής σε ολόκληρο το μισθολογικό φάσμα, σε συνάρτηση με τις δεξιότητες, τις επιδόσεις και τις αρμοδιότητες και τη θέση του προσωπικού. Το νέο σύστημα αμοιβών υπόκειται απολύτως στις αρχές: α) της δημοσιονομικής προσαρμογής, η τήρηση της οποίας έχει καταστεί ζωτικής σημασίας για την οικονομική και πολιτική επιβίωση της χώρας, β) της ισότητας και της αξιοκρατίας, που κατοχυρώνονται με τη μισθολογική εξέλιξη, με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα του υπαλλήλου, καθώς και με την προσωπική του απόδοση, δηλαδή την προσωπική του αξία και ικανότητα, που αποτιμάται για κάθε πρόσωπο με ίσους όρους, σε συνάρτηση με το επίπεδο θέσης ευθύνης που κατέχει, τις συγκεκριμένες συνθήκες εργασίας, την άσκηση των αρμοδιοτήτων και την επίτευξη της εύρυθμης λειτουργίας της υπηρεσίας στον οποίο ανήκει και γ) της διασφάλισης της μέγιστης δυνατής απόδοσης των υπαλλήλων για την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος. Ειδικότερα, με τις διατάξεις του **άρθρου 7** ορίζεται η έκταση εφαρμογής του νέου μισθολογίου, στο οποίο υπάγονται **οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου (ΙΔΑΧ- ΙΔΟΧ):** α) του Δημοσίου (Υπουργεία, Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, Προεδρία της Δημοκρατίας, Βουλή, Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές με ή χωρίς νομική προσωπικότητα), β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, καθώς και των επιχειρήσεών τους, γ) των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), συμπεριλαμβανομένων των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης, **δ) 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 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους,** συμπεριλαμβανομένων των Κέντρων Πρόληψης των Εξαρτήσεων και Προαγωγής της Ψυχοκοινωνικής Υγείας.

Ενόψει της ανωτέρω διατάξεως συνάγεται ότι πλέον το μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων των Δ.Ε.Υ.Α. (μη υπαγόμενων των εργαζόμενων με συμβάσεις έργου) διέπεται από τις διατάξεις των αρθρ. 7-35 ν. 4354/2015.

## **II. Ορισμός αποδοχών – Νόμιμα επιδόματα (μετά τον ν. 4354/2015)**

---

Στο **άρθρο 13 ν. 4354/2015** με τίτλο «**Ορισμός Αποδοχών**» ορίζεται ότι:

“Οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές του υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό, τα επιδόματα και τις παροχές των άρθρων 15, 16, 17, 18 και 19 σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, καθώς και την προσωπική διαφορά του άρθρου 27.»

Με τις διατάξεις του άρθρου 13 δίνεται ο ορισμός των μηνιαίων τακτικών αποδοχών του υπαλλήλου. Ειδικότερα, οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές του υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό του μισθό, καθώς και τα **επιδόματα** και τις παροχές των άρθρων 15 (οικογενειακή παροχή), 16 (επίδομα θέσης ευθύνης), 17 (αμοιβή συνδεδεμένη με την περιγραφή της θέσης καθηκόντων), 18 (επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας), 19 (επίδομα παραμεθωρίων περιοχών) και 27 (προσωπική διαφορά)

Σύμφωνα με την ανωτέρω διάταξη τα μόνα και αποκλειστικά επιδόματα που δικαιούνται οι υπάλληλοι που εμπíπτουν στο μισθολογικό πεδίο εφαρμογής του ν. 4354/2015 είναι αυτά που καθορίζονται στα άρθρα 15, 16, 17, 18 και 19 του ίδιου νόμου, καταργηθέντων των υπολοίπων πάσης φύσεως επιδομάτων.

Ειδικότερα, επί του άρθρου 15 περί *Οικογενειακής παροχής* ορίσθηκε ότι για την ενίσχυση της οικογένειας των υπαλλήλων, που εμπíπτουν στις διατάξεις του παρόντος νόμου, χορηγείται μηνιαία οικογενειακή παροχή, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων, ως εξής: Για υπάλληλο με τέκνα ανήλικα ή ανίκανα σωματικά ή πνευματικά για άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος με ποσοστό αναπηρίας πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον, η παροχή ορίζεται σε πενήντα (50) ευρώ για ένα (1) τέκνο, σε εβδομήντα (70) ευρώ συνολικά για δύο (2) τέκνα, σε εκατόν είκοσι (120) ευρώ συνολικά για τρία (3) τέκνα, σε εκατόν εβδομήντα (170) ευρώ συνολικά για τέσσερα (4) τέκνα και προσαυξάνεται κατά εβδομήντα (70) ευρώ για κάθε επιπλέον τέκνο. Η παροχή του προηγούμενου εδαφίου δεν χορηγείται σε υπάλληλο με τέκνα τα οποία έχουν ίδια εισοδήματα είτε από την άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος είτε από άλλη πηγή, υποβάλλουν δική τους φορολογική δήλωση και το δηλωθέν εισόδημα υπερβαίνει το ύψος του αφορολόγητου ορίου, όπως αυτό διαμορφώνεται κάθε φορά από τις διατάξεις της φορολογικής νομοθεσίας. Σε αυτή την περίπτωση η οικογενειακή παροχή παύει να καταβάλλεται για το οικονομικό έτος κατά το οποίο διαπιστώνεται η υπέρβαση του ως άνω ορίου. Η κατά τα ανωτέρω παροχή χορηγείται για τέκνα προερχόμενα από γάμο, φυσικά, θετά ή αναγνωρισθέντα, εφόσον είναι άγαμα και δεν υπερβαίνουν το 18ο έτος της ηλικίας τους ή το 19ο έτος, εφόσον φοιτούν στη Μέση Εκπαίδευση. Ειδικά, για τέκνα που φοιτούν σε οποιονδήποτε φορέα μεταλυκειακής εκπαίδευσης, δημόσιας ή ιδιωτικής, η παροχή δίδεται μόνο κατά τη διάρκεια του ελάχιστου αριθμού των αναγκαίων για

την απονομή των τίτλων σπουδών εξαμήνων, που προβλέπεται από τον οργανισμό κάθε φορέα εκπαίδευσης και σε καμία περίπτωση πέρα από τη συμπλήρωση του 24ου έτους της ηλικίας τους.

Στο άρθρο 16 περί *Επιδόματος θέσης ευθύνης* προβλέπεται η καταβολή επιδόματος θέσης ευθύνης στους προϊσταμένους οργανικών μονάδων, οι οποίες προβλέπονται από τους οικείους οργανισμούς των υπηρεσιών. Το συγκεκριμένο επίδομα καταβάλλεται μόνο για όσο χρόνο οι εν λόγω υπάλληλοι ασκούν τα συγκεκριμένα καθήκοντα. Το μηνιαίο επίδομα θέσης ευθύνης ορίζεται, κατά βαθμίδα θέσης σύμφωνα με τα ειδικώς οριζόμενα στο εν λόγω άρθρο.

Στο άρθρο 17 περί *Αμοιβής συνδεδεμένης με την περιγραφή της θέσης καθκόντων* προβλέπεται η δυνατότητα χορήγησης αμοιβής η οποία συνδέεται με την περιγραφή και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας (job based remuneration). Απαραίτητη προϋπόθεση για τη χορήγηση της εν λόγω αποζημίωσης είναι η αναλυτική περιγραφή, βαθμολόγηση και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας του κάθε φορέα, κατ' εφαρμογή των οικείων διατάξεων. (job description - evaluation).

Επισημαίνεται ότι κάθε φορέας σε συνεργασία με το Υπουργείο Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης θα πρέπει να προβεί στην περιγραφή και αξιολόγηση των θέσεων εργασίας του, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τη σχετική νομοθεσία. Με το πέρας της διαδικασίας αυτής και λαμβανομένων υπόψη των δημοσιονομικών δυνατοτήτων τόσο του φορέα όσο και του κρατικού προϋπολογισμού εν γένει, είναι η δυνατή η έκδοση της κοινής υπουργικής απόφασης της επόμενης παραγράφου για τον καθορισμό της ως άνω αμοιβής (βλ. Εγκ. α.π. 2/31029/ΔΕΠ/2016).

Με τις διατάξεις της παρ. 2 προβλέπεται ότι το ύψος της αμοιβής της προηγούμενης παραγράφου, η οποία συμψηφίζεται με την τυχόν προσωπική διαφορά του άρθρου 27 του ίδιου νόμου, καθώς και οι όροι και οι προϋποθέσεις χορήγησής της καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών και Διοικητικής Ανασυγκρότησης, Οικονομικών και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού.

Στο άρθρο 18 περί *Επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας* όπως τροποποιήθηκε με τις όμοιες του άρθρου 54 του ν. 4384/2016 (Α' 78), προβλέπεται ότι το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας της παραγράφου 1 του άρθρου 15 του ν. 4024/2011 εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ίδιο ύψος με τους ίδιους όρους και τις ίδιες προϋποθέσεις στους δικαιούχους που έχουν οριστεί με τις υπουργικές αποφάσεις που έχουν εκδοθεί κατ' εξουσιοδότηση των ανωτέρω

διατάξεων, καθώς και αυτών του άρθρου 67 του ν. 4235/2014 (Α` 32) χωρίς να προβλέπεται νέα εξουσιοδότηση για την έκδοση νέων υπουργικών αποφάσεων. Στην περίπτωση πλήρους απαλλαγής του υπαλλήλου από τα καθήκοντα ή την εργασία του για συνδικαλιστικούς λόγους, το συγκεκριμένο επίδομα παύει να καταβάλλεται.

Στο άρθρο 19 περί Επιδόματος παραμεθορίων και απομακρυσμένων περιοχών ορίζεται ότι το επίδομα των απομακρυσμένων - παραμεθορίων περιοχών της παρ.2 του άρθρου 15 του ν.4024/2011 εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ίδιο ύψος (100 € μηνιαίως) και με τις ίδιες προϋποθέσεις στους δικαιούχους που προέβλεπε η διάταξη της παρ.2 του άρθρου 30 του ίδιου ως άνω νόμου.

### **III. Επί του ερωτήματος**

---

Από το συνδυασμό των ανωτέρω διατάξεων και ιδίως του άρθρου 13 ν. 4354/2015 προκύπτει ότι οι υπάλληλοι των Δ.Ε.Υ.Α. οι οποίοι κατ' άρθρ. 7 του ίδιου νόμου έχουν υπαχθεί ως προς το μισθολογικό καθεστώς στις διατάξεις του Κεφαλαίου Β' ν. 4354/2015 δικαιούνται τα κάτωθι περιοριστικώς αναφερόμενα επιδομάτα και παροχές ως εξής:

- οικογενειακή παροχή
- επίδομα θέσης ευθύνης
- αμοιβή συνδεόμενη με την περιγραφή της θέσης καθηκόντων
- επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας
- επίδομα παραμεθορίων περιοχών
- προσωπική διαφορά

**Το ερωτηθέν «επίδομα ισολογισμού» δεν περιλαμβάνεται στα αναφερόμενα στο άρθρο 13 ν. 4354/2015 επιδομάτα/παροχές που δικαιούνται οι υπάλληλοι των Δ.Ε.Υ.Α. σύμφωνα με το Νέο Ενιαίο Μισθολόγιο (ν. 4354/2015).**

Αθήνα, 30-11-2020

Ο Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Πάνος Ζυγούρης

*Conf. M.*