

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ-ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ  
ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ  
ΜΠΟΥΜΠΟΥΛΙΝΑΣ 9-11 (2<sup>ος</sup> όροφος) ΑΘΗΝΑ  
ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235  
ΚΙΝ:6977506705 , E-mail: pzygouris@gmail.com

## ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

*Επί του με αριθμ. πρωτ. Ε.Δ.Ε.Υ.Α. 1839/3.07.2012 ερωτήματος της Δ.Ε.Υ.Α.*

**Ερώτημα:** Ζητείται η νομική μου άποψη επί των κάτωθι ζητημάτων:

A) Εάν υπάλληλοι της Δ.Ε.Υ.Α., οι οποίοι εργάστηκαν ως δόκιμο προσωπικό της επιχείρησης και των οποίων η σύμβαση λύθηκε μετά από δικαστική απόφαση, υπάγονται στις διατάξεις του ν. 4046/2012 μετά των ερμηνευτικών εγκυκλίων αυτού και εάν δικαιούνται αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

B) Εάν ισχύουν οι διατάξεις του ν. 4046/2012 μετά των ερμηνευτικών εγκυκλίων αυτού για εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί στη Δ.Ε.Υ.Α. μέσω επιδοτούμενου προγράμματος ΟΑΕΔ και εάν οι εν λόγω εργαζόμενοι δικαιούνται αποζημίωσης λόγω απόλυσης.

\*\*\*\*\*

Η γνώμη μου επί των ανωτέρω ερωτημάτων είναι η εξής:

### **A) ΕΠΙ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ**

Από το ιστορικό που τέθηκε ενώπιόν μου προκύπτει ότι στις 19.07.2010 και 26.07.2010 προσλήφθηκαν από τη Δ.Ε.Υ.Α. εργαζόμενοι, βάσει αποφάσεως

του Πρωτοδικείου (ΜονΠρΒερ. 27/2009 – Ειδική διαδικασία), ως δόκιμοι υπάλληλοι με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου. Ωστόσο, βάσει μεταγενέστερης απόφασης του Αρείου Πάγου (ΑΠ 599/2012), η οποία επικύρωσε σχετική απόφαση του Εφετείου Θεσσαλονίκης (ΕφΘεσ/κης 537/2011), οι συμβάσεις εργασίας των εν λόγω εργαζομένων έπρεπε να λυθούν. Σε εκτέλεση του διατακτικού της τελεσίδικης Εφετειακής απόφασης, καθώς και της αμετάκλητης απόφασης του Αρείου Πάγου που την επικύρωσε, οι συμβάσεις μεταξύ της Δ.Ε.Υ.Α. και των εργαζομένων λύθηκαν από 29.06.2012.

Ειδικότερα, όπως κρίθηκε με την προαναφερθείσα απόφαση του Αρείου Πάγου: «Η ένδικη διαφορά άρχισε με την από 20.06.2007 αγωγή των ήδη αναιρεσειόντων που κατατέθηκε στο Μονομελές Πρωτοδικείο. Εκδόθηκαν οι αποφάσεις 27/ΕΡ-ΔΙ/2009 οριστική του ίδιου Δικαστηρίου και 537/2011 του Εφετείου Θεσσαλονίκης. Την αναίρεση της τελευταίας απόφασης ζητούν οι αναιρεσειόντες με την από 19.07.2011 αίτησή τους. [...] Επί της από 27.06.2007 αγωγής των αναιρεσειόντων, με την οποία ζητούσαν να αναγνωρισθεί ότι οι αναφερόμενες σε αυτή διαδοχικές συμβάσεις εργασίας τους συνιστούσαν μία ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 27/2009 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου με την οποία έγινε δεκτή η αγωγή. Κατά της απόφασης αυτής η αναιρεσίβλητη Δημοτική Επιχείρηση άσκησε την από 16.03.2010 έφεσή της, επί της οποίας εκδόθηκε η προσβαλλόμενη απόφαση με την οποία απορρίφθηκε ο ισχυρισμός των αναιρεσειόντων περί μη εμπρόθεσμης ασκήσεως της εφέσεως αυτής [...] Επομένως, το Εφετείο το οποίο έκρινε ότι η εν λόγω επίδοση ήταν άκυρη και δεν παρήχθησαν έννομες συνέπειες από αυτήν δεν κήρυξε ακυρότητα παρά το νόμο, ούτε παραμόρφωσε το περιεχόμενο της ως άνω έκθεσης επιδόσεως και ως εκ τούτου και οι δύο λόγοι αναιρέσεως από το άρθρο 559 αρ. 14 και 20 του ΚΠολ είναι αβάσιμοι και πρέπει να απορριφθούν».

Η δε απόφαση του Εφετείου, η οποία επικυρώθηκε από τον Άρειο Πάγο και την οποία συνεπώς καλείται να εκτελέσει η Δ.Ε.Υ.Α., έκρινε σχετικά: «Έτσι όμως που έκρινε η εκκαλουμένη, εσφαλμένα ερμήνευσε και εφάρμοσε τις διατάξεις του άρθρου 11 εδ. α του π.δ. 164/2004, δεδομένου ότι συμπλήρωση της ανωτέρω χρονικής διάρκειας των συμβάσεων 24 μηνών ή ελάχιστο χρόνο απασχόλησης 18 μηνών έπρεπε να έχει λάβει χώρα το αργότερο στις 19.07.2004 και όχι σε μεταγενέστερο χρόνο, όπως, κατά τα εκτιθέμενα στην αγωγή, επήλθε συμπλήρωση της απαιτούμενης χρονικής διάρκειας των 24 και 18 μηνών, και, πρέπει να γίνει δεκτός ο σχετικός λόγος έφεσης ως κατ' ουσίαν βάσιμος».

Από τις ανωτέρω δικαστικές αποφάσεις και ιδίως από την αμετάκλητη απόφαση του Αρείου Πάγου που επικυρώνει την δευτεροβάθμια απόφαση του Εφετείου η οποία κάνει δεκτή την έφεση και εξαφανίζει την πρωτόδικη απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου, συνάγεται ότι οι εν λόγω δύο υπάλληλοι της Δ.Ε.Υ.Α. εργάστηκαν αναδρομικά στη Δ.Ε.Υ.Α. από τις 19.07.2010 και 26.07.2010 αντιστοίχως με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και όχι αορίστου, δεδομένου ότι ο εν λόγω αγωγικός ισχυρισμός τους απορρίφθηκε αμετακλήτως. Συνεπώς, θα πρέπει να εξεταστεί αν δικαιούνται αποζημίωσης λόγω απόλυσης ως εργαζόμενοι με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.

Το νομικό πλαίσιο που διέπει την αποζημίωση λόγω απόλυσης στην περίπτωση των συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αποτελείται από τους ν. 3198/1955 και 2112/1920. Ωστόσο, οι εν λόγω νόμοι προβλέπουν αποζημίωση μόνο για τους εργαζόμενους με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Και τούτο διότι στην περίπτωση της πρόσληψης με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου η λήξη της σχέσεως εργασίας επέρχεται είτε με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου είτε με καταγγελία και υπό την προϋπόθεση της ύπαρξης σπουδαίου λόγου. **Κατά γενική αρχή του εργατικού δικαίου αποζημίωση χορηγείται μόνο στη δεύτερη περίπτωση, αφού για τη λύση της σχέσεως εργασίας με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου δεν χρειάζεται να γίνει δήλωση της μίας πλευράς στην άλλη ότι δεν πρόκειται να συνεχιστεί η σχέση μετά τη λήξη της** (Α. Καρακατσάνης, Σ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, πέμπτη έκδοση, Σάκκουλας Αθήνα Κομοτηνή 1995, σελ. 525).

Στην δε καταγγελία σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου για σπουδαίο λόγο, αποζημίωση οφείλεται **σε δύο μόνο περιπτώσεις: α)** εάν ο σπουδαίος λόγος που στηρίζει την καταγγελία συνίσταται ή οφείλεται σε αθέτηση της συμβάσεως, αυτός που την αθέτησε είναι υποχρεωμένος να αποζημιώσει το άλλο μέρος για ολόκληρη τη ζημία του από την πρόωρη λήξη της συμβάσεως (673 ΑΚ) και **β)** εάν ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας που γίνεται από τον εργοδότη οφείλεται σε μεταβολή των περιουσιακών ή προσωπικών του στοιχείων το δικαστήριο μπορεί να επιδικάσει στο μισθωτό εύλογη αποζημίωση (674 ΑΚ) (Α. Καρακατσάνης, Σ. Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, πέμπτη έκδοση, Σάκκουλας Αθήνα Κομοτηνή 1995, σελ. 531).

Στην προκειμένη περίπτωση, από τη στιγμή που η σύμβαση των υπό κρίση δύο υπαλλήλων κρίθηκε αμετακλήτως και αναδρομικώς με δικαστική απόφαση ως σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, ο νομικός αυτός χαρακτηρισμός καθώς και η λύση της σύμβασης παράγουν έννομα αποτελέσματα δεσμευτικά για τη Δ.Ε.Υ.Α., η οποία οφείλει κατά το νόμο να συμμορφώνεται με τις δικαστικές αποφάσεις. Η δε συμμόρφωση αυτή δεν μπορεί να αποτελέσει σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης βάσει του

οποίου θα οφείλεται αποζημίωση. Συνεπώς, στην προκειμένη περίπτωση η Δ.Ε.Υ.Α. δεν οφείλει αποζημίωση λόγω απόλυσης στους ως άνω εργαζομένους.

Ως προς το μισθολογικό καθεστώς των εν λόγω εργαζομένων, ο μισθός τους ορθώς υπολογίστηκε βάσει της υπ' αριθμ. 495524/2362 ΦΕΚ Β 414 2008 Υπουργικής Απόφασης περί όρων αμοιβής και εργασίας για το προσωπικό που απασχολείται στα ΝΠΙΔ μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, στο μέτρο που η εν λόγω απόφαση αφορά κατηγορίες μισθωτών για τις οποίες δεν υπάρχει αντίστοιχη επαγγελματική οργάνωση των εργοδοτών με αποτέλεσμα να καθίσταται ανέφικτη η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας για την εν λόγω κατηγορία μισθωτών. **Και τούτο, διότι το πεδίο εφαρμογής των Κλαδικών Συμβάσεων των υπαλλήλων των Δ.Ε.Υ.Α. αφορούν τους εργαζομένους «όλων των ειδικοτήτων που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό σε κάθε είδους Δ.Ε.Υ.Α. όλης της χώρας και είναι μέλη των σωματείων που ανήκουν στην Π.Ο.Ε. – Δ.Ε.Υ.Α.»** (βλ. ενδεικτικά άρθρο 1<sup>ο</sup> της ισχύουσας ΚΣΣΕ – πράξη κατάθεσης 5/24.04.2012).

Ωστόσο, στο τακτικό και δόκιμο προσωπικό δεν περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στις Δ.Ε.Υ.Α. με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Τούτο δε βεβαιώνεται στην προκειμένη περίπτωση και από το **άρθρο 51 του ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. (ΥΑ 1727/2006), σύμφωνα με το οποίο:** «1. Το προσωπικό της Επιχείρησης διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο. **Τακτικό είναι το προσωπικό που καλύπτει πάγιες ανάγκες της επιχείρησης, κατέχει τις οργανικές θέσεις που προβλέπονται από τον παρόντα οργανισμό και η υπηρεσιακή και εργασιακή του σχέση και κατάσταση ρυθμίζονται από τον Ο.Ε.Υ. Έκτακτο είναι το προσωπικό που προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, για την κάλυψη και αντιμετώπιση των πρόσκαιρων και έκτακτων**

**αναγκών της επιχείρησης. 2. Η εργασιακή σχέση που συνδέει το προσωπικό με την Δ.Ε.Υ.Α. είναι σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αορίστου χρόνου για το τακτικό προσωπικό και ορισμένου χρόνου για το έκτακτο».**

Σημειωτέον ότι οι κλαδικές ΣΣΕ δεσμεύουν μόνο τους μισθωτούς που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκτός αν κηρύχθηκαν γενικώς υποχρεωτικές οπότε η ισχύς τους επεκτείνεται από το χρόνο της εκδόσεως της σχετικής αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας και στους εργαζόμενους που δεν είναι μέλη των ως άνω οργανώσεων (ΑΠ 176/2001). Η δε ιδιότητα του μέλους μπορεί να συναχθεί και από το περιεχόμενο αγωγής στην περίπτωση κατά την οποία ο εργαζόμενος ζητά μισθούς ή άλλες παροχές από κλαδική ΣΣΕ που δεν έχει κηρυχθεί υποχρεωτική ή για χρόνο προγενέστερο της κηρύξεώς της ως υποχρεωτικής, θεωρώντας την έτσι δεσμευτική για τον εργοδότη του (ΑΠ 176/2001). Σημειωτέον, επίσης, ότι όλες οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. που αφορούν τους εργαζόμενους στις Δ.Ε.Υ.Α., πλην της πρόσφατης του έτους 2012, έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές (π.χ. η βασική ΚΣΣΕ του έτους 2009 κηρύχθηκε υποχρεωτική με την υπ' αριθμ. 22246/1799/6.07.2009 απόφαση της Υφυπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής προστασίας). Όπως, όμως, προαναφέρθηκε στις εν λόγω Κλαδικές ΣΣΕ υπάγονται οι υπάλληλοι που εργάζονται στις Δ.Ε.Υ.Α. με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, ως τακτικό και δόκιμο προσωπικό.

**Ως προς τις μειώσεις που αφορούν το εν λόγω μισθολογικό καθεστώς, θα πρέπει να γίνει αναφορά στους νόμους που εκδόθηκαν την τελευταία διετία και αφορούν τις υποχρεώσεις της χώρας στο πλαίσιο της αντιμετώπισης της οικονομικής κρίσης και των διεθνών δεσμεύσεών της.**

**Το άρθρο 1 υπό τον τίτλο «Μείωση αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα» του ν. 3833/2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – επείγοντα**

μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης» διαλαμβάνει τα ακόλουθα στην παρ. 5 αυτού: «Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία προβλεπόμενα των εργαζομένων χωρίς εξαίρεση, σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο κράτος σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α. ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό σε ποσοστό τουλάχιστον 50% του προϋπολογισμού τους ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α), μειώνονται κατά ποσοστό επτά τοις εκατό (7%). Τα επιδόματα των Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας μειώνονται κατά τριάντα τοις εκατό (30%), αντίστοιχα. Από τη μείωση του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την υπηρεσιακή εξέλιξη, καθώς και τα συνδεόμενα με το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας τους και το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής, καθώς και της παραγράφου 4 κασιγχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας [κατά το άρθρο 21 παρ.6 Ν.3867/2010, δεν εξαιρούνται από τις διατάξεις του άρθρου 1 παρ. 5 του ν. 3833/2010 φορείς του ευρύτερου δημόσιου τομέα που διέπονται από ειδικά καθεστώτα, όπως οι ανώνυμες εταιρείες, οι οποίες έχουν ιδρυθεί βάσει των διατάξεων του άρθρου πρώτου του ν. 1955/1991]». Ο εν λόγω νόμος βρίσκεται ακόμα σε ισχύ και τυγχάνει εφαρμογής ως προς το άρθρο 1 αυτού από 1.01.2010 (βλ. άρθρο 20 αυτού).

Κατόπιν τούτου, δημοσιεύθηκε ο ν. 4024/2011 ο οποίος εφαρμόζεται στις Δ.Ε.Υ.Α. ως προς το άρθρο 31 αυτού, που επιβάλλει ανώτατο όριο στις

μηνιαίες τακτικές αποδοχές των υπαλλήλων κάθε εκπαιδευτικής κατηγορίας (βλ. παρ. 3 αυτού), καταργώντας από την έναρξη ισχύος του κάθε αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη ή όρο συλλογικής ή ατομικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης κλπ. (βλ. παρ. 9 αυτού). Ο εν λόγω νόμος βρίσκεται σε ισχύ και τυγχάνει εφαρμογής ως προς το άρθρο 31 αυτού από 1.11.2011 (βλ. άρθρο 32 παρ.4 του νόμου).

Στη συνέχεια, δημοσιεύθηκε ο ν. 4046/2012 περί Μνημονίου ΙΙ, Συμβάσεων PSI και μείωσης βασικού μισθού και συντάξεων το άρθρο 1 παρ. 6 του οποίου ορίζει: «Οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο Ε` «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφοι 28 και 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίνονται κατά την παράγραφο 2 και προσαρτώνται ως παράρτημα V στον παρόντα νόμο, συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής. Με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου».

**Στο δε προαναφερθέν κεφάλαιο Ε΄ αναφέρεται:** «Το πακέτο μέτρων για την αγορά εργασίας το οποίο θα εφαρμοστεί συμπεριλαμβάνει: Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων, διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της μετενέργειας των συλλογικών συμβάσεων [...] αφαίρεση της μονιμότητας σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις σε όλες τις εταιρείες [...], πάγωμα της ωρίμανσης που προβλέπεται από τον νόμο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις που αναφέρεται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις μισθών με βάση το χρόνο μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%



[...], προσαρμογή του κατώτατου μισθού: αυτό θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι καθώς προσαρμόζεται η οικονομία και οι συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης ανταποκρίνονται στις αλλαγές οι επιχειρήσεις και οι υπάλληλοι δεν θα βρεθούν δεσμευμένοι σε ένα κατώτατο όριο [...].

**Σε εφαρμογή του άρθρου αυτού εκδόθηκε η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου ΠΥΣ 6/2012 (ΦΕΚ Α 38/28.02.2012), η οποία ορίζει τα εξής:**

**«Άρθρο 1**

1. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, **τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%.** Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (Α` 152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

**3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.**

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις

προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

## **Άρθρο 2**

**1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.**

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α` 27).

**4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν**

από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (Α` 27) παύουν να ισχύουν.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις. [...]

#### **Άρθρο 4**

**Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ. [...]**».

**Σε εκτέλεση και εφαρμογή της προαναφερθείσας κανονιστικής πράξης, της οποίας η ισχύς ξεκίνησε από 28.02.2012 (βλ. άρθρο 6 αυτής), συνήφθη στις 4.04.2012 η νέα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Πράξη κατάθεσης 5/24.04.2012 – αναδρομική ουσιαστική ισχύς από 1.01.2011) για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της χώρας, η οποία αφενός δεν προέβλεψε καμία νέα μισθολογική αύξηση και αφετέρου προέβλεψε στο άρθρο 4 αυτής ότι ισχύει με τους περιορισμούς που θέτουν οι νόμοι, οι υπουργικές αποφάσεις και οι εγκύκλιοι που αφορούν το Μεσοπρόθεσμο**

Πλαίσιο Δημοσιονομικής Πολιτικής. Ωστόσο, η εν λόγω Κλαδική ΣΣΕ δεν τυχάνει εφαρμογής εν προκειμένω, καθόσον στο πεδίο εφαρμογής της, όπως και στο πεδίο εφαρμογής των προηγούμενων ΚΣΣΕ άλλωστε, δεν υπάγονται οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Επίσης, για την ενιαία αντιμετώπιση, ερμηνεία και εφαρμογή του προαναφερόμενου άρθρου 1 παρ. 6 του ν. 4046/2012 εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 4601/304/2012 εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης η οποία ορίζει: «Με την 6η Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου (Α'38), που δημοσιεύτηκε την 28<sup>η</sup> Φεβρουαρίου 2012, ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα που αφορά τη «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας». **Με την ανωτέρω πράξη εξειδικεύονται θέματα που αφορούν** τα νόμιμα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, την αμοιβή των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τη διαιτησία, την αναστολή αυξήσεων μισθών και ημερομισθίων, τη μετατροπή των συμβάσεων εργασίας που λήγουν με τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου και την κατάργηση των όρων εκείνων που υποκρύπτουν μονιμότητα ή εμπεριέχουν ρήτρες μονιμότητας.

## **ΑΡΘΡΟ 1**

**1. α. Τα κατώτατα νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων καθορίζονται σε σχέση με τα κατώτατα όρια των μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν την 1-1-2012, μειωμένα κατά 22%. Η μείωση αφορά το χρονικό διάστημα από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης των ΕΕ/ΕΚΤ/ΔΝΤ. Για την εκ του νόμου εφαρμογή**

των νέων κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν μικρότερα ποσοστά μείωσης, ή καθόλου μείωση, αλλά σε καμία περίπτωση μεγαλύτερη μείωση από το 22%, πέραν του οποίου η όποια συμφωνία είναι άκυρη. [...]

γ. Τα ανωτέρω νόμιμα όρια μισθών και ημερομισθίων **αποτελούν τα κατώτατα όρια** και οποιαδήποτε άλλη συμφωνία που υπολείπεται αυτών είναι **αυτοδικαίως άκυρη** και οι παραβάτες εργοδότες υφίστανται τις κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν.3996/2011».

**Από την υπαγωγή του ως άνω εκτιθέμενου νομικού πλαισίου στην προκειμένη περίπτωση συνάγονται τα εξής όσον αφορά στο πρώτο ερώτημα:**

1. Οι εν λόγω δύο υπάλληλοι λογίζονται αναδρομικώς ότι έχουν απασχοληθεί στη Δ.Ε.Υ.Α. με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και ως εκ τούτου δεν δικαιούνται αποζημίωσης λόγω απόλυσης.
2. Οι μισθοί των δύο ως άνω υπαλλήλων ορθώς έχουν υπολογιστεί βάσει της Υ.Α. 49524/2362/2008. Ωστόσο, θα πρέπει να υποστούν τις διαδοχικές μειώσεις των ν. 3833/2010 (άρθρο 1 παρ. 5 – περικοπή κατά 7%) και του ν. 4024/2011 (άρθρο 31 παρ. 3 – τήρηση του ανωτάτου ορίου μηνιαίων αποδοχών), από τα χρονικά όρια ισχύος των διατάξεων αυτών όπως αναφέρθηκαν ανωτέρω. Όσον δε αφορά το ν. 4046/2012, θα πρέπει να σημειωθεί ότι από 14.02.2012 τα κατώτατα όρια της ισχύουσας Εθνικής ΣΣΕ μειώθηκαν κατά 22%, γεγονός που θα πρέπει να ληφθεί υπόψη στην προκειμένη περίπτωση, διότι οι εν λόγω εργαζόμενοι δεν υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της ισχύουσας Κλαδικής ΣΣΕ, η δε Υ.Α. βάσει της οποίας αμείβονται αφενός έχει λάβει υπόψη της τις Εθνικές ΣΣΕ 2008-2009 και περιέχει άρθρο σύμφωνα με το οποίο όλες οι θεσμικές διατάξεις των Εθνικών ΣΣΕ εφαρμόζονται και στους υπαγόμενους στην παρούσα εργαζομένους και

αφετέρου δεν έχει τροποποιηθεί μετά την ισχύ του ν. 4046/2012 ώστε να συμπεριλάβει διάταξη που να προβλέπει μικρότερα ποσοστά μείωσης από 22% ή καθόλου μείωση. Όπως, άλλωστε, προαναφέρθηκε, για την εφαρμογή των νέων κατώτατων νόμιμων μισθών και ημερομισθίων δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων (διάταξη αναγκαστικού δικαίου).

## **B. ΕΠΙ ΤΟΥ ΔΕΥΤΕΡΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ**

**Εφόσον ο εργαζόμενος προσλαμβάνεται στην επιχείρηση μέσω επιδοτούμενου προγράμματος του ΟΑΕΔ, λογίζεται ότι προσλαμβάνεται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου**, στην περίπτωση της οποίας ισχύει ό,τι αναφέρθηκε και για το πρώτο ερώτημα. Εκ του λόγου τούτου, με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου του Προγράμματος του ΟΑΕΔ δεν υπάρχει υποχρέωση αποζημίωσης λόγω απόλυσης. Άλλωστε, το ίδιο το άρθρο 11 του Προγράμματος προβλέπει ότι στην περίπτωση απόλυσης δεν υφίστανται επιπτώσεις για την επιχείρηση.

Όσον δε αφορά την εφαρμογή των διατάξεων περί μείωσης μισθού στην περίπτωση εργαζομένων που έχουν προσληφθεί μέσω προγράμματος ΟΑΕΔ, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι μειώσεις που αναφέρθηκαν στο πρώτο ερώτημα για τους δύο προηγούμενους υπαλλήλους εφαρμόζονται και στην παρούσα περίπτωση εργαζομένου που απασχολείται στην επιχείρηση με πρόγραμμα του ΟΑΕΔ, δεδομένου ότι αφενός οι σχετικές διατάξεις ούτε διακρίνουν αλλά ούτε και εξαιρούν μία τέτοια περίπτωση και αφετέρου μία τέτοια περίπτωση δεν υπάγεται στο προστατευτικό πεδίο εφαρμογής της ισχύουσας Κλαδικής ΣΣΕ για το προσωπικό των Δ.Ε.Υ.Α. (όσον αφορά την εφαρμογή του ν. 4046/2012).

Αθήνα, 21.09.2012

Πάνος Ζυγούρης