

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

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

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

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

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Επί των με αριθμ. πρωτ. 3595/09.10.2015

ερωτημάτων της Δ.Ε.Υ.Α.

Η απάντησή μου στα ερωτήματα της Δ.Ε.Υ.Α. είναι η ακόλουθη:

Α. Ως προς το ερώτημα σχετικά με το αν το αρ. 8 της ΣΣΕ των εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α. εξακολουθεί να είναι σε ισχύ

Το άρθρο 4 του ν.4024/2011 «Σύστημα βαθμολογικών προαγωγών και μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων του κράτους, των ΟΤΑ Α και Β βαθμού και άλλων φορέων του Δημοσίου τομέα και συναφείς διατάξεις» ορίζει τα εξής:

«1. 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 (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, γ) των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.),

συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α). Επίσης υπάγονται: α) οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, β) οι υπάλληλοι της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας, γ) οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και οι μόνιμοι αγροτικοί ιατροί, δ) οι υπάλληλοι της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της, και της Προεδρίας της Δημοκρατίας με την επιφύλαξη των οριζόμενων στο π.δ. 351/1991 (Α' 21), όπως ισχύει, ε) οι διοικητικοί υπάλληλοι των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων, στ) οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.), ζ) οι υπάλληλοι και, με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθοδόξου Εκκλησίας του Χριστού, των εξομοιούμενων προς αυτά κατά την παράγραφο 3, του άρθρου 63, του ν.3801/2009 (Α` 163) των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό. 2. Υπάλληλοι και λειτουργοί που δεν εμπίπτουν ευθέως στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου, το προσωπικό της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών, καθώς και οι κατηγορίες υπαλλήλων ή λειτουργών που υπάγονται στο Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους Β` του ν. 3205/2003 (Α` 297) εξαιρούνται από το Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 17».

Πεαραιτέρω, στη διάταξη της παρ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 «ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟ 2013», ορίζεται ότι:

«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».

Κατ' εξουσιοδότηση της ανωτέρω διάταξης εκδόθηκε η υπ' αριθμ. 2/85127/0022/22-11-2012 απόφαση του Υπουργού Οικονομικών «Κοινοποίηση μισθολογικών διατάξεων» σύμφωνα με το άρθρο μόνο της οποίας ορίζεται ότι:

«...Με τις διατάξεις της περ. 12, προβλέπεται ότι οι διατάξεις που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 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, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α` του ν. 3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α`), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1 α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (ΦΕΚ 212 Α`). Από την ημερομηνία αυτή παύουν να ισχύουν όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και όλες οι διατάξεις νόμων, οι υπουργικές, κανονιστικές εν γένει ή διαιτητικές αποφάσεις, καθώς και οι αποφάσεις των οργάνων διοίκησης κλπ, κατά το μέρος που ρυθμίζουν τις αποδοχές του προσωπικού των παραπάνω νομικών προσώπων. Λεπτομέρειες εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων μπορούν να ρυθμίζονται 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. 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, σχετικά με το ανώτατο όριο αποδοχών... Τέλος, αναφορικός με τα θέματα βαθμολογικής κατάταξης (συμπεριλαμβανομένων και των θεμάτων αναγνώρισης προϋπηρεσίας) αρμόδιο είναι το Υπουργείο Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, το οποίο θα εκδώσει προς τούτο σχετική εγκύκλιο.»

Τέλος, αναφέρεται η διάταξη του άρθρου 8 της ΣΣΕ των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. *«Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα σύμβαση χορηγούνται τα ακόλουθα είδη ένδυσης ατομικής προστασίας. Χειμερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι την 1η Οκτωβρίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα τύπου φανέλα, ένα (1) πουλόβερ, ένα (1) μπουφάν και ένα (1) ζευγάρι μπουτάκια με επένδυση. Θερινή ένδυση, που χορηγείται μέχρι 1η Ιουνίου εκάστου έτους: Δύο (2) παντελόνια τύπου τζιν, δύο (2) υποκάμισα κοντομάνικα, ένα (1) μπουφάν τύπου τζιν θερινό και ένα (1) ζευγάρι μπουτάκια χωρίς επένδυση. Στις διαδικασίες προμήθειας των ειδών ένδυσης θα συμμετέχει και εκπρόσωπος των εργαζομένων. Οι Δ.Ε.Υ.Α. σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε περίπτωση αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα στις τακτές προθεσμίες, ή γιατί έτσι το συμφωνήσουν μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου την αξία τους σε χρήμα. Οι υπηρεσίες οφείλουν να εφοδιάζουν επιπλέον τους εργαζόμενους με τον απαραίτητο εξοπλισμό*

εργασίας σύμφωνα με το Π.Δ. 395/1994, καθώς και το προβλεπόμενο από το Π.Δ. 396/1994 είδη ατομικής προστασίας ανάλογα με την εργασία τους (φόρμες, προειδοποιητικά γιλέκα, αδιάβροχα κ.λ.π.). Οι εργαζόμενοι υποχρεούνται να χρησιμοποιούν όλον τον παρεχόμενο από τις υπηρεσίες εξοπλισμό. Σε αντίθετη περίπτωση ο εργαζόμενος καμία ευθύνη δεν φέρει σε οτιδήποτε συμβεί στις εγκαταστάσεις, είτε στο προσωπικό, είτε στον εαυτό του. Στους εργαζόμενους της παραγράφου 10 του άρθρου 5 χορηγείται ποσότητα γάλακτος ενός (1) λίτρου ανά ημέρα».

Εκ του συνδυασμού των ανωτέρω διατάξεων συνάγεται με ασφάλεια ότι, έως την ψήφιση του Ν. 4093/2012, οι Δ.Ε.Υ.Α. δεν ενέπιπταν, ούτε άμεσα ούτε έμμεσα, στο σύστημα βαθμολογικής και μισθολογικής εξέλιξης που αφορά το Δημόσιο, τους ΟΤΑ Α' και Β' βαθμού και τους φορείς του λοιπού στενού Δημοσίου τομέα, που αναλυτικά αναφέρονται στο συγκεκριμένο άρθρο. Συγκεκριμένα, όπου ο νομοθέτης ήθελε να υπαγάγει τις Δ.Ε.Υ.Α. (ΝΠΙΔ που ανήκουν σε ΟΤΑ) στις διατάξεις του ν.4024/2011, το έκανε ρητώς και για συγκεκριμένα ζητήματα, (ήτοι άρθρο 21 σχετικά με τις αμοιβές συλλογικών οργάνων, άρθρο 29 παρ.2, άρθρο 31 σχετικά με τα ανώτατα όρια αμοιβών και άρθρο 34 για την εφεδρεία), έτσι ώστε να μην δημιουργούνται αμφιβολίες για ενδεχόμενη αναλογική εφαρμογή και άλλων διατάξεων στις ΔΕΥΑ. Επιχείρημα υπέρ της άποψης αυτής συνιστούσε, άλλωστε, και η ως άνω ρητή διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 4 του ν. 4024/2011, κατά την οποία «*υπάλληλοι και λειτουργοί που δεν εμπίπτουν ευθέως στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου,.... εξαιρούνται από το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου.....*».

Έτσι λοιπόν, όταν π.χ. στην παράγραφο 3 του α. 31 του Ν.4024/2011, προβλεπόταν αναλογική εφαρμογή για τις Δ.Ε.Υ.Α., αυτή αφορούσε αποκλειστικά τη ρύθμιση του ζητήματος των ανώτατων ορίων αποδοχών και σε κανένα άλλο ζήτημα.

Αυτό επιβεβαιωνόταν, άλλωστε, και από τη διάταξη της παρ. 9 του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, σύμφωνα με την οποία, «§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».

Ωστόσο, βάσει της διάταξης παρ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012, από 01.01.2013, στους υπαλλήλους της Δ.Ε.Υ.Α. δεν συνεχίζει να εφαρμόζεται ως είχε, η σχετική εργατική νομοθεσία, ήτοι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι Οργανισμοί Εσωτερικής Υπηρεσίας κλπ, αλλά έχουν, πλέον, ανάλογη εφαρμογή οι διατάξεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου.

Συνεπώς, οι υπάλληλοι των Δ.Ε.Υ.Α. εμπίπτουν, πλέον, στο Β' Κεφάλαιο του ως άνω νόμου που ρυθμίζει τα σχετικά μισθολογικά και βαθμολογικά ζητήματά τους ενώ συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και όλες οι διατάξεις νόμων, οι υπουργικές, κανονιστικές εν γένει ή διαιτητικές αποφάσεις, καθώς και οι αποφάσεις των οργάνων της

διοίκησης κλπ, κατά το μέρος που ρυθμίζουν τις αποδοχές των υπαλλήλων Δ.Ε.Υ.Α. καταργούνται ρητώς.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, βάσει της γραμματικής ερμηνείας του Ν. 4093/2012 και ειδικότερα διατάξεων της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, η ισχύς του Ν. 4024/2011 επεκτάθηκε και στους εργαζομένους στις Δ.Ε.Υ.Α. αναφορικός με το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς αυτών ενώ δεν κατέλαβε και τυχόν άλλου είδους μη μισθολογικές παροχές, τις οποίες αυτοί ελάμβαναν βάσει των έως τότε ισχυουσών κλαδικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η άποψη αυτή ενισχύεται και από την ερμηνευτική της ως άνω διάταξης του Ν. 4093/2012 απόφαση του Υπουργού Οικονομικών, υπ' αριθμ. 2/85127/0022/22-11-2012, με την οποία ορίζεται ότι: «... Από 1.1.2013... παύουν να ισχύουν όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και όλες οι διατάξεις νόμων, οι υπουργικές, κανονιστικές εν γένει ή διαιτητικές αποφάσεις, καθώς και οι αποφάσεις των οργάνων της διοίκησης κλπ, κατά το μέρος που ρυθμίζουν τις αποδοχές του προσωπικού των παραπάνω νομικών προσώπων».

Εκ της γραμματικής ερμηνείας των σχετικών διατάξεων, προκύπτει με σαφήνεια ότι το ά. 8 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης των Δ.Ε.Υ.Α. σχετικά με τις παροχές σε είδος προς τους εργαζομένους των Δ.Ε.Υ.Α. δε θίγεται από τις διατάξεις της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012, με συνέπεια λοιπές μη μισθολογικές παροχές αλλά παροχές σε είδος π.χ. ρουχισμό, που ελάμβαναν, προκειμένου να είναι σε θέση να εκπληρώνουν καλύτερα

και με μεγαλύτερη ασφάλεια τα καθήκοντά τους, εξακολουθούν να καταβάλλονται από τις Δ.Ε.Υ.Α. σε αυτούς.

Εξ όλων όσα προαναφέρθηκαν συνάγεται με ασφάλεια ότι οι μη μισθολογικές παροχές, που έως τώρα χορηγούνταν σε εργαζομένους των Δ.Ε.Υ.Α. δε θίγονται.

Συναφής είναι και η σχετική εγκύκλιος τοπυ Υπουργείου Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας προς το Υπουργείο Εσωτερικών αναφορικώς με το ως άνω ζήτημα. Ειδικότερα, στο από 11.4.2013 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας αναφέρονται επί λέξει τα εξής:

«Για τους εργαζομένους στις Δημοτικές επιχειρήσεις έχει εφαρμογή η από 4.4.2012 ΣΣΕ, το ά. 5 παρ. 3 της οποίας αναφέρει ότι όσες διατάξεις προηγούμενων ΣΣΕ που υπέγραψαν τα δύο συμβαλλόμενα μέρη ή ΔΑ, δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί, εξακολουθούν να ισχύουν. Στο ά. 4 δε αυτής αναφέρεται ότι η κλαδική σύμβαση εργασίας ισχύει με τους περιορισμούς που θέτουν οι νόμοι, οι υπουργικές αποφάσεις και οι εγκύκλιοι που αφορούν το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής πολιτικής το οποίο ψήφισε η Ελληνική Βουλή.

Με βάση το ά. 8 της από 28.5.2009 ΣΣΕ των ιδίων εργαζομένων που διατηρείται σε ισχύ χορηγούνται τα παρακάτω είδη

«Παροχές σε είδος - Σε όλους τους εργαζομένους χορηγούνται τα ακόλουθα είδη ατομικής χρήσης:.....»

Οι Δ.Ε.Υ.Α. σε συνεργασία με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε περίπτωση αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα σε

τακτικές προθεσμίες ή γιατί έτσι το συμφωνήσουν, μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου την αξία τους σε χρήμα».....

Από το συνδυασμό των ανωτέρω έχουμε την άποψη ότι οι αναφερόμενες παροχές σε είδος της εν λόγω ΣΣΕ δεν αποτελούν μισθό, δεν εμπίπτουν στους περιορισμούς του Ν. 4093/2012 και ως εκ τούτου η Δ.Ε.Υ.Α. υποχρεούται στη χορήγησή τους για το έτος 2013».

Εκ του συνδυασμού των ανωτέρω αλλά και κατόπιν τηλεφωνικής επικοινωνίας με το καθ' ύλην αρμόδιο Υπουργείο Εσωτερικών, είναι σαφές ότι εξακολουθούν να χορηγούνται οι προβλεπόμενες στο ά. 8 της από 28.5.2009 ΣΣΕ παροχές σε είδος, καθώς δε θεωρούνται μισθολογική παροχή καταργηθείσα από το Ν. 4093/2012 (σε συνδυασμό με το Ν. 4024/2011) και μόνο σε περίπτωση που αποδεικνύεται πράγματι αδυναμία χορήγησής τους στο δέοντα χρόνο, τότε και μόνο τότε θα καταβάλλεται η αξία των εν λόγω ειδών σε χρήμα.

Σε αντίθετη περίπτωση, εφόσον, δηλαδή, κατά παράβαση των οριζομένων στο νόμο και τη σχετική εγκύκλιο, χορηγηθεί οιοδήποτε 'επίδομα' μη ρητώς οριζόμενο στο Ν. 4024/2011, και ενώ χορηγούνται κανονικά από τη Δ.Ε.Υ.Α. στους εργαζομένους της οι εκ της ΣΣΕ προβλεπόμενες παροχές σε είδος, τότε ο εντελλόμενος τη χορήγηση των σχετικών ποσών υπέχει ποινική και δημοσιολογιστική ευθύνη.

Β. Ως προς το ερώτημα σχετικά με το πότε πότε υφίσταται «αδυναμία» χορήγησής των παροχών σε είδος αναφέρονται τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με τη διάταξη του αρ. 8 της ΣΣΕ των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α., όπως αυτή ανωτέρω παρατέθηκε, **στους εργαζόμενους χορηγείται αφενός χειμερινή ένδυση, μέχρι την 1η Οκτωβρίου εκάστου έτους, και θερινή ένδυση, αφετέρου, μέχρι 1η Ιουνίου εκάστου έτους, σε περίπτωση δε αδυναμίας χορήγησης των ειδών ένδυσης μέσα στις τακτές προθεσμίες, ή γιατί έτσι το συμφωνήσουν, μπορούν να καταβάλλουν εξ ολοκλήρου την αξία τους σε χρήμα.**

Νομολογιακά δε, έχει λυθεί το ζήτημα της αδυναμίας χορήγησης μέσα στις τακτές προθεσμίες των θεσπισμένων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με υπουργικές αποφάσεις παροχών σε είδος. Ειδικότερα:

Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. 213/2010 απόφαση του Ελεγκτικού Συνεδρίου, περί χορήγησης γάλακτος σε δικαιούχους δημοτικούς υπαλλήλους κρίθηκε ότι **σε εξαιρετικές μόνο περιπτώσεις αντικειμενικής αδυναμίας των οικείων Ο.Τ.Α. να προβούν στη χορήγηση της ως άνω παροχής σε είδος, επιτρέπεται η αποτίμηση της αξίας του γάλακτος και η καταβολή αυτής (αξίας) σε χρήμα στους δικαιούχους.** Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με την απόφαση **η αδυναμία που οφείλεται στην έλλειψη οργάνωσης και προγραμματισμού των αρμοδίων υπηρεσιών του Δήμου να λάβουν εγκαιρώς όλα τα απαραίτητα μέτρα προκειμένου να συμμορφωθούν στις επιταγές των ανωτέρω διατάξεων, οι οποίες μόνο κατ' εξαίρεση παρέχουν την ευχέρεια αποτίμησης της αξίας της εν λόγω παροχής σε χρήμα, δε συνιστά περίπτωση «αδυναμίας χορήγησης» της παροχής.**

Επίσης, κατά την υπ' αριθμ. 81/2011 απόφαση του ΕΣ, η καταβολή χρηματικού ποσού ίσου με την αξία της οφειλόμενης παροχής σε είδος **θα πρέπει να εφαρμόζεται εξαιρετικά και να αιτιολογείται επαρκώς ως προς τους λόγους αντικειμενικής αδυναμίας χορήγησης της από την οικεία υπηρεσία**, διότι σε αντίθετη περίπτωση θα μεταβαλλόταν ο χαρακτήρας του παρεχόμενου αυτού είδους (πρβλ. και Πράξεις IV Τμ. 25, 96/1999, 164/2004, VII Τμ. 144/2006, 58/2008).

Σύμφωνα δε με την υπ' αριθμ. 36/2007 Πράξη του έβδομου τμήματος του Ελεγκτικού Συνεδρίου οι παροχές σε είδος «παρέχονται σε δύο περιόδους (θερινή και χειμερινή), ως μέσα προστασίας για την ασφάλεια και την υγεία τους κατά την άσκηση της εργασίας τους. **Τα είδη αυτά πρέπει να χορηγούνται καταρχήν στις προβλεπόμενες από τη Σ.Σ.Ε προθεσμίες, σε κάθε δε περίπτωση κατά την ανάληψη υπηρεσίας από τους δικαιούμενους αυτών εργαζομένους, εφόσον (η ανάληψη υπηρεσίας) γίνεται σε χρόνο μεταγενέστερο από τις ανωτέρω ημερομηνίες, χωρίς να συνάγεται εκ μόνου του γεγονότος της καθυστέρησης αυτής πραγματική αδυναμία του εργοδότη, που να δικαιολογεί την καταβολή της αξίας των ανωτέρω παροχών σε χρήμα. Σε εξαιρετικές δε περιπτώσεις πραγματικής αδυναμίας χορήγησης των ως άνω παροχών σε είδος - η οποία (αδυναμία) πρέπει να αποδεικνύεται από τους ισχυριζόμενους αυτή ότι συντρέχει και ότι δεν οφείλεται σε δική τους υπαιτιότητα - επιτρέπεται η αποτίμηση της αξίας τους και η καταβολή αυτής (αξίας) εξ ολοκλήρου (και όχι αναλογικά) σε χρήμα στους δικαιούχους, προκειμένου να προβούν οι ίδιοι στην προμήθειά τους».**

Επίσης, κατά τις υπ' αριθμ. 5 και 32 του 2007 Πράξεις του έβδομου τμήματος του ως άνω δικαστηρίου κρίθηκαν μη νόμιμες οι αντίστοιχες παροχές σε είδος, **καθόσον δεν προκύπτει ότι το εν λόγω νομικό πρόσωπο βρισκόταν σε πραγματική αδυναμία για τη χορήγησή τους δεδομένου ότι, δεν διενήργησε καν διαγωνισμό** στην πρώτη περίπτωση (Πράξη 32/2007), στη δεύτερη δε περίπτωση (Πράξη 5/2007) **δεν αποδεικνύεται πραγματική αδυναμία για έγκαιρο προγραμματισμό και εν συνεχεία, προμήθεια των ειδών αυτών, προκειμένου να τα χορηγήσει στους δικαιούμενους εργαζόμενους σε είδος.**

Εν προκειμένω, οι παροχές σε είδος της Δ.Ε.Υ.Α. στους εργαζόμενους της, για το έτος 2015, θερινή και χειμερινή περίοδο, δεν πραγματοποιήθηκαν λόγω καθυστέρησης του Δ.Σ. για περαιτέρω νομική διερεύνηση του θέματος. Η μη έγκαιρη λήψη απόφασης ενόψει ερμηνείας του νόμου όμως, σε καμία περίπτωση, ενόψει όσων εκτέθηκαν ανωτέρω, δεν αποτελεί περίπτωση πραγματικής αδυναμίας χορήγησης της παροχής, η οποία δεν οφείλεται σε υπαιτιότητα της δημοτικής επιχείρησης. **Συνεπώς, δεν είναι επιτρεπτή η καταβολή της αξίας των ειδών σε χρήμα, για το έτος 2015, κατά το οποίο η ΔΕΥΑ, μη γνωρίζοντας αν οι εργαζόμενοι τα δικαιούνται, δεν προέβη στη χορήγησή τους.**

Γ. Ως προς τα ερωτήματα σχετικά με το ποιοι εργαζόμενοι δικαιούνται τις παροχές ενδυμάτων - υποδημάτων, αν αποτελεί πειθαρχικό αδίκημα η μη χρήση εκ μέρους τους του παρεχόμενου εξοπλισμού και αν τα χορηγούμενα ενδύματα - υποδήματα αποτελούν περιουσιακό στοιχείο της Επιχείρησης.

Σύμφωνα με το αρ. 51 του ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. το προσωπικό της διακρίνεται σε τακτικό και έκτακτο. **Συνεπώς στη φράση «όλο το προσωπικό» περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι αορίστου χρόνου και εκείνοι που προσλαμβάνονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου.**

Τα πειθαρχικά παραπτώματα ορίζονται ενδεικτικά στο άρθρο 70 του ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. Στην Ενδεικτική απαρίθμηση αυτή δεν ανήκει η μη χρήση εκ μέρους των εργαζομένων του εξοπλισμού της Δ.Ε.Υ.Α. Μόνο στην περίπτωση που προβλεπόταν ρητά από τον ΟΕΥ ότι υπάρχει υποχρέωση, δηλαδή αποτελεί καθήκον, των εργαζομένων να κάνουν χρήση του παρεχόμενου εξοπλισμού, τότε και μόνον η μη χρήση εκ μέρους τους θα μπορούσε να αποτελέσει πειθαρχικό αδίκημα.

Τέλος όσον αφορά στο ερώτημα για το αν τα χορηγούμενα ενδύματα-υποδήματα αποτελούν περιουσία της Επιχείρησης, τα οποία μάλιστα **πρέπει** να φέρουν σε διακριτική μορφή το λογότυπο της Επιχείρησης, προσήκει αρνητική απάντηση κατά τη γνώμη μου.

Αθήνα, 10.11.2015

Ο γνωμοδοτών Δικηγόρος