

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ - ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ ΑΘΗΝΩΝ

ΝΟΜΙΚΟΣ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΔΗΜΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ

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

ΤΗΛ:210-8259140-1-FAX: 210-8259235

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Επί του υποβληθέντος από τη Δ.Ε.Υ.Α. προς την Ε.Δ.Ε.Υ.Α.,

με αρ. πρωτ. εισ: 830/18-08-2016 ερωτήματος

ΘΕΜΑ: 1. Η επιχείρηση θα συνεχίζει να πληρώνει τις αμοιβές των εργαζομένων έτσι όπως τις πλήρωνε; (δηλ. μισθοδοσία Οκτωβρίου 2012) χωρίς να προβεί σε περαιτέρω μείωση του 25% έως 31/12/2016 όπως αναφέρεται στην υπ' αρ. 20/ΕΡ-ΔΙ2010; Συμπεριλαμβανομένου και του ανθυγιεινού επιδόματος ή θα το λάβουν όσοι το δικαιούνται σύμφωνα με νεότερες διατάξεις;

2. Η επιχείρηση θα προβεί σε μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη και αν ναι από πότε; διότι μέχρι σήμερα η επιχείρηση πάγωσε τους μισθούς και κατά συνέπεια δεν προβεί σε καμία περαιτέρω ενέργεια δυνάμει της υπ' αρ 587/ΑΦ/2013 προηγούμενης απόφασης ασφαλιστικών μέτρων του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας.

3. Η επιχείρηση σε προηγούμενη αλληλογραφία της (υπ' αρ 927/15-11-2013 και 399/25-04-2013) με την Ε.Δ.Ε.Υ.Α. έκανε ερώτημα για την αναδρομική καταβολή ανθυγιεινού επιδόματος σε ποσοστό 15% από το έτος 06/05/2011 σε εργαζόμενο με ειδικότητα χειριστή εκσκαπτικού μηχανήματος, η επιχείρηση ωστόσο με απόφασή της δέχτηκε να χορηγήσει το επίδομα διότι σύμφωνα με την ΚΣΠΟΕ Δ.Ε.Υ.Α. άρθρο 10 συμπεριλαμβάνεται και η ειδικότητα του χειριστή εκσκαπτικού μηχανήματος.

4. Σύμφωνα με την υ' αρ 1956/26-04-2013 γνωμοδότηση της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.: «Σε περίπτωση που ο υπάλληλος δικαιούται το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας προτείνεται στη Δ.Ε.Υ.Α. να αναμένει την απόφαση αγωγής από το Μονομελές Πρωτοδικείο Βέροιας, στο ίδιο συμπέρασμα έχει αποφανθεί και το Ελεγκτικό Συνέδριο Ν. Ημαθίας λόγω του ότι η προηγούμενη δικαστική απόφαση 587/ΑΦ/2013 του Μονομελούς Πρωτοδικείου έχει προσωρινή ισχύ σύμφωνα με την παρούσα απόφαση μπορεί να πληρωθεί κανονικά την αναδρομικότητα του ανθυγιεινού επιδόματος;

5. Η επιχείρηση με την υπ' αρ. 23/2016 απόφασή του μετατάσσει ηλεκτρολόγο ΔΕ σε κατηγορία ΤΕ σύμφωνα και με τον εγκριθέντα Ο.Ε.Υ. της επιχείρησης, ο παραπάνω υπάλληλος θα πρέπει να μεταβεί σε άλλο μισθολογικό κλιμάκιο σύμφωνα με την παρούσα δικαστική απόφαση πώς θα τεθεί σε εφαρμογή και με ποιον τρόπο;

Ο παραπάνω εργαζόμενος αμειβόταν σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. 1^α σύμφωνα με τα ανώτατα όρια των εκπαιδευτικών βαθμίδων (και σύμφωνα με το υπ' αρ. 587/ΑΦ/2013).

Επί του ως άνω θέματος κατά τη γνώμη μου προσήκει η εξής απάντηση:

1. Επί της αιτήσεως ασφαλιστικών μέτρων που ασκήθηκε από τους εργαζομένους κατά της Δ.Ε.Υ.Α., εξεδόθη η υπ' αριθ. 587/ΑΦ/2013 απόφαση

από το Μονομελές Πρωτοδικείο Βέροιας με την οποία έγινε δεκτή η αίτηση και σύμφωνα με την οποία υποχρεωνόταν η Δ.Ε.Υ.Α. να αποδέχεται προσωρινώς τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες των αιτούντων με την καταβολή των αποδοχών τους όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί στις 31-10-2012, μέχρι την έκδοση οριστικής απόφασης επί της ασκηθείσας στη συνέχεια υπ' αριθ. 278/3P-ΔΙ/2013 αγωγής. Επί της αγωγής αυτής, εξεδόθη η υπ' αριθ. 20/ΕΡ-ΔΙ/2016 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας σύμφωνα με την οποία η επιχείρηση υποχρεούται να αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες των παραπάνω εναγόντων χωρίς να εφαρμόζει για το χρονικό διάστημα μέχρι 31/12/2016 τη διάταξη του άρθρου 29 παρ.2 του Ν.4024/2011 για τη σταδιακή εφαρμογή της υπερβάλλουσας μείωσης των αποδοχών τους σε ποσοστό ανώτερο του 25% από τις καταβαλλόμενες σ' αυτούς τον Οκτώβριο 2011.

Ωστόσο, η υπ' αριθ. 20/ΕΡ-ΔΙ/2016 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας εξεδόθη επί της υπ' αριθ. 278/ΕΡ-ΔΕ/2013 τακτικής εργατικής αγωγής και αναφέρεται σε προγενέστερο της έναρξης ισχύος του ν.4354/2015 χρονικό διάστημα.

Συγκεκριμένα, σύμφωνα με το ά. 35 η έναρξη ισχύος του νόμου 4354/2015 «Μισθολογικές ρυθμίσεις των υπαλλήλων του Δημοσίου, των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) και Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), καθώς και των Δ.Ε.Κ.Ο. του κεφ. Α' του ν.3429/2005 (Α' 314) και άλλες μισθολογικές διατάξεις», τοποθετείται την 1-1-2016.

Ως εκ τούτου, για τις αποδοχές και εν γένει τα μισθολογικά των εν λόγω εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α. θα εφαρμοστεί ο ν.4354/2015 και όχι η υπ' αριθ. 20/ΕΡ-ΔΙ/2016 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας.

Με την παρ. 1 του ά. 7 του ν.4354/2015 ορίζεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου. **Το πεδίο αυτό καλύπτει** τους μόνιμους και δόκιμους πολιτικούς δημόσιους υπαλλήλους, καθώς και τους **υπαλλήλους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου** (από 1-1-2016 καταργούνται η αριθμ. 2/13917/0022/17-2-2012 (ΦΕΚ 414B) κυα, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει, καθώς και η αριθμ. 2/840/0022/4-1-2013 όμοια με τις οποίες καθορίζονταν οι αποδοχές των υπαλλήλων Ι.Δ.Ο.Χ):

α) των φορέων της περ. στ της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν.4270/2014 (Α' 143) δηλαδή την Κεντρική Διοίκηση ή Δημόσιο ή Κράτος, που περιλαμβάνει την Προεδρία της Δημοκρατίας, τα Υπουργεία, τις Αποκεντρωμένες Διοικήσεις, τις Ανεξάρτητες Διοικητικές Αρχές (Α.Δ.Α.) που δεν έχουν νομική προσωπικότητα και τη Βουλή των Ελλήνων.

β) των Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών (Α.Δ.Α.) με νομική προσωπικότητα (περ. γ της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν.4270/2014)

γ) των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.),

δ) των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού (Δήμοι-Περιφέρειες),

ε) 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 (τα συγκεκριμένα κριτήρια πρέπει να λειτουργούν σωρευτικά) ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους. Στις διατάξεις του νόμου υπάγονται σε κάθε περίπτωση και τα Κέντρα Πρόληψης των Εξαρτήσεων και Προαγωγής της Ψυχοκοινωνικής Υγείας.

ζ) των Δημοσίων Επιχειρήσεων, Οργανισμών και Ανώνυμων Εταιρειών (Δ.Ε.Κ.Ο.), που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α' του ν.3429/2005 (Α' 314)

Με την παρ. 1 του ά. 14 ο μηνιαίος βασικός μισθός του Μ.Κ. 1 της Υ.Ε. κατηγορίας ορίζεται σε επτακόσια ογδόντα ευρώ (780€).

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών Μ.Κ. της κατηγορίας αυτής διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ανωτέρω εισαγωγικού βασικού μισθού (780 ευρώ) με το συντελεστή 0,0551.

Το προστιθέμενο ποσό στρογγυλοποιείται στο πλησιέστερο ευρώ.

Με την παρ.2 ορίζεται ότι οι βασικοί μισθοί των Μ.Κ. 1 των κατηγοριών Δ.Ε., Τ.Ε. και Π.Ε., προσδιορίζονται με βάση το βασικό μισθό του Μ.Κ. 1 της ΥΕ κατηγορίας (780 ευρώ), πολλαπλασιαζόμενο με τους παρακάτω συντελεστές, στρογγυλοποιούμενοι στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ:

<u>ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ</u>	<u>ΣΥΝΤΕΛΕΣΤΗΣ</u>
Δ.Ε.	1,10
Τ.Ε.	1,33
Π.Ε.	1,40

Ο μηνιαίος βασικός μισθός των λοιπών Μ.Κ. των ως άνω κατηγοριών διαμορφώνεται με πρόσθεση στο αμέσως προηγούμενο Μ.Κ. του ποσού που προκύπτει από τον πολλαπλασιασμό του ποσού των 780 ευρώ με τους ως άνω συντελεστές και στη συνέχεια με το συντελεστή 0,0699 για τη Δ.Ε. κατηγορία, 0,0530 για την Τ.Ε. κατηγορία και 0,0540 για την Π.Ε. κατηγορία.

Το προστιθέμενο ποσό στρογγυλοποιείται στην πλησιέστερη μονάδα ευρώ.

Παρατίθενται πίνακες με όλους τους νέους βασικούς μισθούς των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 1			
ΕΤΗ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ	ΠΕ	ΤΕ
0-2	ΜΚ1	1092	1037
2-4	ΜΚ2	1151	1092
4-6	ΜΚ3	1210	1147
6-8	ΜΚ4	1269	1202
8-10	ΜΚ5	1328	1257
10-12	ΜΚ6	1387	1312
12-14	ΜΚ7	1446	1367
14-16	ΜΚ8	1505	1422
16-18	ΜΚ9	1564	1477
18-20	ΜΚ10	1623	1532
20-22	ΜΚ11	1682	1587
22-24	ΜΚ12	1741	1642
24-26	ΜΚ13	1800	1697
26-28	ΜΚ14	1859	1752
28-30	ΜΚ15	1918	1807
30-32	ΜΚ16	1977	1862

32-34	MK17	2036	1917
34-36	MK18	2095	1972
36-38	MK19	2154	2027

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

ΕΤΗ	ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ	ΔΕ	ΥΕ
0-3	MK1	858	780
3-6	MK2	918	823
6-9	MK3	978	866
9-12	MK4	1038	909
12-15	MK5	1098	952
15-18	MK6	1158	995
18-21	MK7	1218	1038
21-24	MK8	1278	1081
24-27	MK9	1338	1124
27-30	MK10	1398	1167
30-33	MK11	1458	1210
33-36	MK12	1518	1253
36-39	MK13	1578	1296

Επομένως, η επιχείρηση δεν θα συνεχίσει να πληρώνει τις αμοιβές των εργαζομένων έτσι όπως τις πλήρωνε αλλά οι αποδοχές των υπαλλήλων θα διαμορφωθούν βάσει του νέου ν.4354/2015 ως ανωτέρω.

Με το ά. 18 του ν.4354/2015 το οποίο αναφέρεται στο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας προβλέπεται ότι το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας της παρ. 1 του άρθρου 15 του ν.4024/2011 εξακολουθεί να καταβάλλεται στο ίδιο ύψος 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 των ανωτέρω διατάξεων, καθώς και αυτών του ά. 67 του ν.4235/2014 (Α' 32) χωρίς να προβλέπεται νέα εξουσιοδότηση για την έκδοση νέων υπουργικών αποφάσεων.

Επισημαίνεται ότι η διάταξη επιφέρει αλλαγή μόνο για το διάστημα των αδειών που καταβάλλεται το εν λόγω επίδομα. Κατόπιν αυτών, από 1-1-2016, ημερομηνία έναρξης ισχύος του νόμου, το επίδομα καταβάλλεται μόνο για όσο διάστημα οι υπάλληλοι τελούν σε κανονική άδεια καθώς και σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος.

Επισημαίνεται η ρητή δέσμευση περί της επικείμενης ευθυγράμμισης του καθεστώτος χορήγησης του εν λόγω επιδόματος με την αντίστοιχη ευρωπαϊκή νομοθεσία μέχρι τις 31-12-2017.

Σύμφωνα με το ά. 15 παρ. 1 του ν.4024/2011 *«Εκτός από το βασικό μισθό του υπαλλήλου, δύναται να χορηγηθεί επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, μέχρι του ποσού των εκατόν πενήντα (150) ευρώ μηνιαίως. Οι δικαιούχοι του εν λόγω επιδόματος, καθώς και οι όροι και προϋποθέσεις χορήγησης του καθορίζονται με κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, Οικονομικών*

και του κατά περίπτωση αρμόδιου Υπουργού, η οποία εκδίδεται σε αποκλειστική προθεσμία έξι μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου».

Έτσι, όπως προβλέπεται στην ΥΑ 2/5//2014 (ΦΕΚ Β' 2012/2014):

1. Καθορίζουμε το μηνιαίο επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας για το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου των νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης ως εξής:

α) Κατηγορία Α` σε εκατόν πενήντα (150) ευρώ

β) Κατηγορία Β` σε εβδομήντα (70) ευρώ

γ) Κατηγορία Γ σε τριάντα πέντε (35) ευρώ.

2. Στην κατηγορία Α` περιλαμβάνονται οι κάτωθι ειδικότητες:

Το προσωπικό που απασχολείται στη συγκομιδή και αποκομιδή, μεταφορά, διαλογή, επιστασία, καταστροφή απορριμμάτων, σε συνεργεία συντήρησης και επισκευής των μέσων καθαριότητας και με το πλύσιμο αυτών, καθώς και οι οδοκαθαριστές οι εργάτες αφοδευτηρίων, οι εργάτες επεξεργασίας λυμάτων, οι χειριστές μηχανικών σαρώθρων, οι εργάτες ταφής και εκταφής νεκρών, οι καθαριστές οστών, οι εργάτες και τεχνίτες ασφαλτόστρωσης, οι τοποθετητές μαρμάρων και πλακών, οι κατεργαστές και κόπτες μαρμάρων, οι σφαγείς και εκδορείς ζώων και πτηνών, οι εναερίτες ηλεκτρολόγοι, οι εργάτες και τεχνίτες αποχέτευσης, οι οδηγοί ανοιχτών φορτηγών και βαρέων φορτηγών μεικτού βάρους άνω των 3,5 τόνων και λεωφορείων, οι χειριστές μηχανημάτων έργου, οι νοσηλευτές και νοσοκόμοι.

3. Στην κατηγορία Β` περιλαμβάνονται οι κάτωθι ειδικότητες:

Οι χημικοί, βοηθοί χημικοί και αναλυτές οι οποίοι απασχολούνται αποκλειστικά σε εργαστήρια, οι μηχανοτεχνίτες και ηλεκτροτεχνίτες οι οποίοι απασχολούνται στη συντήρηση ηλεκτρομηχανολογικών εγκαταστάσεων βιολογικού καθαρισμού και μονάδων αφαλάτωσης θαλασσινού νερού, οι συντηρητές μηχανημάτων έργων.

4. Στην κατηγορία Γ` περιλαμβάνονται οι κάτωθι ειδικότητες:

Οι φύλακες χώρων υγειονομικής ταφής απορριμμάτων, οι εργάτες καθαριότητας σφαγείων και οι στολιστές νεκρών.

5. Το επίδομα επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας που προβλέπεται από την παράγραφο 1 της παρούσας δεν καταβάλλεται στο διοικητικό προσωπικό των φορέων που αναφέρονται σε αυτήν.

6. Το ανωτέρω επίδομα καταβάλλεται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι οι δικαιούχοι αυτού προσφέρουν υπηρεσία με πλήρη και αποκλειστική απασχόληση στους χώρους και στις ειδικότητες που δικαιολογούν την καταβολή του. Επίσης καταβάλλεται και για όσο διάστημα οι υπάλληλοι τελούν σε θεσμοθετημένες άδειες (κανονικές, συνδικαλιστικές, ειδικές, εκπαιδευτικές μικρής διάρκειας έως δύο (2) μηνών, διευκόλυνσης υπαλλήλων με οικογενειακές υποχρεώσεις, μητρότητας και ανατροφής παιδιού) σε βραχυχρόνια αναρρωτική άδεια έως έξι (6) ημέρες κατ' έτος καθώς και αυτής που χορηγείται από δημόσια νοσοκομεία, κέντρα υγείας του Δημοσίου, πανεπιστημιακές κλινικές νοσηλευτικούς σχηματισμούς του ΙΚΑ και ιδιωτικές

κλινικές εφόσον έχει προηγηθεί νοσηλεία σε αυτές η οποία αποδεικνύεται με σχετικά παραστατικά στοιχεία.

Για τη συνδρομή όλων των ανωτέρω προϋποθέσεων εκδίδεται κάθε μήνα βεβαίωση του οικείου προϊστάμενου, η οποία συνοδεύει τα μηνιαία φύλλα απασχόλησης και τη μισθοδοτική κατάσταση.

Σε περίπτωση απομάκρυνσης των υπαλλήλων για οποιονδήποτε λόγο (όπως ενδεικτικά μετακίνηση, απόσπαση, μετάταξη, διάθεση) από τα καθήκοντα, τις θέσεις και τις συνθήκες οι οποίες δικαιολογούν τη χορήγηση του, διακόπτεται ισοχρόνως η καταβολή του με ευθύνη του οικείου προϊστάμενου.

Με ανάλογες διαδικασίες χορηγείται ισοχρόνως το ως άνω επίδομα και σε όσους εργαζόμενους μετακινούνται, μετατάσσονται ή αποσπώνται σε ειδικότητες ή τομείς εργασίας που δικαιολογούν την καταβολή του.

7. Η ισχύς της παρούσας απόφασης αρχίζει από τη δημοσίευση της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως».

Επομένως, βάσει των ανωτέρω, το ανθυγιεινό επίδομα εξακολουθεί να καταβάλλεται στους υπαλλήλους ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου της Δ.Ε.Υ.Α. ως καταβαλλόταν.

2. Με την παρ. 1 του ά. 26 του ν.4354/2015 προβλέπεται ότι κατά την πρώτη εφαρμογή του νέου νόμου (με τον οποίο επέρχεται πλέον η αποσύνδεση βαθμού-μισθού) η μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων στα μισθολογικά κλιμάκια του ά. 9 πραγματοποιείται σύμφωνα με τα τυπικά τους προσόντα, το χρόνο υπηρεσίας στο φορέα που υπηρετούν, καθώς και το χρόνο υπηρεσίας, που έχει αναγνωρισθεί από το φορέα αυτόν, μέχρι και στις 31-

12-2015. Ο χρόνος υπηρεσίας που πλεονάζει μετά την κατάταξή τους θεωρείται ότι έχει διανυθεί στο Μ.Κ. κατάταξης, για την απονομή του επόμενου Μ.Κ.

Επισημαίνεται ότι στην περίπτωση που έχουν υποβληθεί εντός του έτους 2015 αιτήσεις για αναγνώριση προϋπηρεσίας και το αρμόδιο για την αναγνώριση όργανο δεν έχει ακόμη αποφανθεί, εφόσον η προϋπηρεσία αυτή αναγνωριζόταν και από το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο, τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής ισχύουν από την έναρξη ισχύος του νέου νόμου (1-1-2016). Στην περίπτωση που έχει κατατεθεί αίτηση για αναγνώριση προϋπηρεσίας που δεν αναγνωριζόταν με το προηγούμενο νομοθετικό πλαίσιο αλλά αναγνωρίζεται πλέον με το ισχύον (π.χ. αναγνώριση προϋπηρεσίας σε ΝΠΙΔ για υπάλληλο του Δημοσίου), τότε θα πρέπει η αίτηση αναγνώρισης να υποβληθεί εκ νέου μετά την έναρξη ισχύος του νέου νόμου και τα σχετικά οικονομικά αποτελέσματα θα ανατρέχουν στην ημερομηνία υποβολής της εν λόγω αίτησης. Τέλος, στην περίπτωση που τυχόν προϋπηρεσία, αναγνωριζόμενη κατά τις διατάξεις του ά. 11, αποτελεί τυπικό προσόν διορισμού, τα οικονομικά αποτελέσματα αυτής ισχύουν από την ημερομηνία διορισμού του υπαλλήλου.

Όσον αφορά τη μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων ισχύουν τα προβλεπόμενα από το ά. 9 σύμφωνα με το οποίο *«Με τις διατάξεις της παρ.1 καθορίζονται τα μισθολογικά κλιμάκια (Μ.Κ.) των υπαλλήλων των κατηγοριών:*

- Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης (Π.Ε.) με πτυχίο ή δίπλωμα Πανεπιστημίου ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών αλλοδαπής.
- Τεχνολογικής Εκπαίδευσης (Τ.Ε.) με πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) της ημεδαπής ή ισότιμο Σχολών ημεδαπής ή αλλοδαπής.
- Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης (Δ.Ε.) και
- Υποχρεωτικής Εκπαίδευσης (Υ.Ε.)

σε δεκαεννέα (19) για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. και σε δεκατρία (13) για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε. Οι υπάλληλοι των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. εξελίσσονται σε αυτά με εισαγωγικό το Μ.Κ.1 και καταληκτικό το Μ.Κ. 19, ενώ των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε. με εισαγωγικό το Μ.Κ. 1 και καταληκτικό το Μ.Κ. 13.

Με την παρ. 2 προβλέπεται ότι οι υπάλληλοι των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. χωρίς πτυχίο ή δίπλωμα Τεχνολογικού Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Τ.Ε.Ι.) ή Ανώτατου Εκπαιδευτικού Ιδρύματος (Α.Ε.Ι.) αντίστοιχα, ή ισότιμο με αυτά, εξελίσσονται στα Μ.Κ. της Δ.Ε. κατηγορίας με εισαγωγικό το Μ.Κ. 2 αυτής. Στις ανωτέρω κατηγορίες υπάγονται υπάλληλοι όπως οι ΤΕ Εργοδηγών, δικαστικοί υπάλληλοι κ.λ.π. Επισημαίνεται σε κάθε περίπτωση ότι σκοπός της παρούσας διάταξης είναι η κατάταξη κάθε υπαλλήλου στην κατηγορία που αντιστοιχούν **τα τυπικά του προσόντα.**

Με τις διατάξεις της παρ. 3 ορίζεται ότι οι κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων σπουδών ετήσιας τουλάχιστον φοίτησης, για τίτλους που έχουν χορηγηθεί μετά τη λήψη του πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, προωθούνται κατά δύο (2) Μ.Κ. (4 χρόνια) στην κατηγορία που ανήκουν, ενώ οι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος κατά έξι (6) Μ.Κ. (12 χρόνια).

Με την παρ. 2 του ά. 26 προβλέπεται ότι, **μετά τη μισθολογική κατάταξη της προηγούμενης παραγράφου, η μισθολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων αναστέλλεται μέχρι τις 31-12-2017. Από 1-1-2018 η μισθολογική εξέλιξη ενεργοποιείται εκ νέου, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 11 συνυπολογιζόμενου και του τυχόν πλεονάζοντος χρόνου, που είχε υπολογισθεί κατά την αρχική κατάταξη, χωρίς όμως να λαμβάνεται υπόψη το χρονικό διάστημα που μεσολάβησε από την ημερομηνία έναρξης ισχύος των διατάξεων του παρόντος νόμου μέχρι τις 31-12-2017.**

Κατά τις προβλέψεις του ά. 11 καθορίζεται ο χρόνος και ο τρόπος της μισθολογικής εξέλιξης των υπαλλήλων. Ειδικότερα με την παρ.1 προβλέπεται ότι για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων όλων των κατηγοριών, από κατώτερο σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, απαιτείται υπηρεσία ως εξής:

α. Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Υ.Ε. και Δ.Ε. υπηρεσία τριών (3) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

β. Για τους υπαλλήλους των κατηγοριών Τ.Ε. και Π.Ε. υπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε μισθολογικό κλιμάκιο.

Σύμφωνα με την παρ.2 για τη μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων από το κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο στο αμέσως ανώτερο, απαιτείται να έχει συμπληρωθεί ο καθορισμένος χρόνος υπηρεσίας στο κατώτερο μισθολογικό κλιμάκιο.

Με την παρ.1 του ά. 27 του νόμου προβλέπεται ότι 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. Η νέα αυτή προσωπική διαφορά μειώνεται από οποιαδήποτε μελλοντική αύξηση των αποδοχών του υπαλλήλου, εκτός από την αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου λόγω της προωθημένης μισθολογικής εξέλιξης της παρ.1 του ά. 11 ή τη χορήγηση επιδόματος ευθύνης.

Η επιχείρηση θα προβεί σε μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων της από 1-1-2018 καθόσον μετά τη μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων κατά το ά. 9 του νόμου, η μισθολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων αναστέλλεται μέχρι τις 31-12-2017 και ενεργοποιείται εκ νέου μετά την 1-1-2018.

**Επομένως, μπορεί η επιχείρηση να προβεί σε μισθολογική κατάταξη
ωστόσο η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων θα γίνει μετά την 1.1.2018.**

3. Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ 4 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται πλέον για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Η ισχύς μιας ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία, δηλαδή στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ ή, αν πρόκειται για την Εθνική Γενική ή για κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Η παράλειψη της κατάθεσης αυτής καθιστά ανίσχυρη την εκάστοτε ΣΣΕ.

1) Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-12-2012 ή και περισσότερο, ήγουν στις 14-2-2013 εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο ά. 12 του ν.1876/1990 (Α' 27).

2) 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 ά. 12 του ν.1876/1990 (Α' 27).

Δηλαδή, εν προκειμένω η επικαλεσθείσα στο ερώτημά σας Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του έτους 2009 ά. 5 παρ. 10 έχει καταργηθεί.

Επίσης, στο ά. 31 παρ. 9 του ν.4024/2011 προβλέπεται ότι **«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 όρια που ορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους».**

Άρα δεν μπορεί να γίνει αναδρομική καταβολή σε ποσοστό 15% όπως προέβλεπε η εν λόγω Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον χειριστή εκσκαπτικού μηχανήματος εφόσον εφαρμογή έχουν μόνο οι διατάξεις του ν.4354/2015 ο οποίος σχετικά με το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας παραπέμπει στις διατάξεις του ν.4024/2011 ως έχει αναφερθεί προηγουμένως.

4. Εφαρμόζεται πλέον ο ν. 4354/2015 ο οποίος παραπέμπει στον ν.4024/2011 σύμφωνα με τον οποίο δεν προβλέπεται αναδρομική καταβολή σε ποσοστό 15% του ανθυγιεινού επιδόματος στους υπαλλήλους των ν.π.ι.δ. όπως είναι η Δ.Ε.Υ.Α. άρα ούτε στο χειριστή εκσκαπτικού μηχανήματος.

Δεν ασκεί επιρροή πλέον ούτε η εκδοθείσα υπ' αριθ. 587/ΑΦ/2013 δικαστική απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας ούτε η μεταγενέστερη υπ' αριθ. 20/ΕΡ-ΔΕ/2016 δικαστική απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας.

5. Η υπηρεσιακή κατάσταση των υπαλλήλων των δημοτικών επιχειρήσεων δεν διέπεται από τις διατάξεις του Κώδικα Κατάστασης Δημοτικών και Κοινοτικών Υπαλλήλων, αφού σύμφωνα με το άρθρο 3 αυτού το προσωπικό των κοινωφελών επιχειρήσεων δεν εντάσσεται στο ρυθμιστικό πεδίο του Κώδικα. Παρέπεται, συνεπώς ότι η δυνατότητα μετάταξης του υπηρετούντος σε Κοινωφελή Επιχείρηση τακτικού προσωπικού **δεν ρυθμίζεται** από τις ειδικότερες διατάξεις των άρθρων 75 και 76 του Κώδικα, αλλά από τις διατάξεις του εκδοθέντος, με βάση τις διατάξεις του άρθρου 257 του Κ.Δ.Κ., Κανονισμού Προσωπικού της Επιχείρησης.

Δοθέντος δε ότι κάθε υπάλληλος εντάσσεται στις προβλεπόμενες από τον Κανονισμό Υπηρεσιών διοικητικές ενότητες, αναλαμβάνει συγκεκριμένα καθήκοντα, τα οποία προσδιορίζονται με βάση τις δραστηριότητες της

Επιχείρησης, η υπηρεσιακή αυτή μεταβολή είναι επιτρεπτή μόνο στην περίπτωση που στον Εσωτερικό Κανονισμό Υπηρεσιών της Επιχείρησης προβλέπεται η αντίστοιχη θέση και ειδικότητα.

Εν προκειμένω, ο εν λόγω υπάλληλος κατείχε οργανική θέση ηλεκτρολόγου ΔΕ στη Δ.Ε.Υ.Α. και μετατάγη στη θέση ΤΕ με την υπ' αριθ. 23/05-02-2016 δηλαδή εντός της ίδιας επιχείρησης απλά σε ανώτερη κατηγορία.

Έτσι, εφαρμόζεται ο Ο.Ε.Υ. της επιχείρησης σύμφωνα με το ά. 54 του οποίου προβλέπεται ότι:

«1.- Μεταβολή του κλάδου ή της κατηγορίας ή της ειδικότητας που ανήκει ο μισθωτός (μετάταξη) γίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Επιχείρησης ύστερα από αίτηση του ενδιαφερόμενου, εφόσον υπάρχει κενή οργανική θέση και ο μετατασσόμενος έχει τα προσόντα ή τη σχετική εμπειρία για την κατάληψη θέσης στην οποία μετατάσσεται.

2.- Για την μετάταξη θα πρέπει να εκφράσουν γραπτώς τις απόψεις τους, ο Διευθυντής της Επιχείρησης και ο Προϊστάμενος Υπηρεσίας στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος.

3.- Οι υπάλληλοι μετατάσσονται με τον μισθό που αμείβονται κατά την ημερομηνία της μετάταξης .

Αν ο μισθός στον οποίο μετατάσσονται, είναι ανώτερος του μισθού που κατέχει, μετατάσσεται με το μισθό αυτό».

Ωστόσο, ως προς το μισθολογικό καθεστώς, θα εφαρμοστεί ο ν.4354/2015 καθόσον είναι ανώτερης τυπικής ισχύος από τον Ο.Ε.Υ. της Δ.Ε.Υ.Α. Αλεξανδρείας ο οποίος συντάσσεται με απόφαση του Δ.Σ. της επιχείρησης και αποτελεί κανονιστική διοικητική πράξη.

Επομένως, ως προς τη μισθολογική κατάταξη του υπαλλήλου θα εφαρμοστούν τα σχετικώς προβλεπόμενα από το ν. 4354/2015 (ά. 9 και ά. 10).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

1. Η επιχείρηση δεν θα συνεχίσει να πληρώνει τις αμοιβές των εργαζομένων έτσι όπως τις πλήρωνε χωρίς να προβεί σε περαιτέρω μείωση του 25% έως 31-12-2016 όπως αναφέρεται στην υπ' αριθ. 20/ΕΡ-ΔΙ2010 αλλά θα εφαρμόσει τον ν. 4354/2015 και οι αποδοχές των εργαζομένων θα διαμορφωθούν σύμφωνα με τα σχετικώς προβλεπόμενα από τον ν.4354/2015 (ά. 14).

Όσον αφορά την καταβολή του ανθυγιεινού επιδόματος, αυτή θα γίνει βάσει του ά. 18 του ν.4354/2015 το οποίο παραπέμπει στο ά. 15 του ν.4024/2011 κατ' εξουσιοδότηση του οποίου έχει εκδοθεί η ΥΑ 2/5//2014 (ΦΕΚ Β' 2012/2014).

2. Εφαρμοζομένων των διατάξεων του ν. 4354/2015 (ά. 9,11,26,27) συνάγεται ότι η επιχείρηση θα προβεί σε μισθολογική και βαθμολογική εξέλιξη των υπαλλήλων της από 1-1-2018 καθόσον μετά τη μισθολογική κατάταξη των υπαλλήλων κατά το ά. 9 του νόμου, η μισθολογική εξέλιξη όλων των υπαλλήλων αναστέλλεται μέχρι τις 31-12-2017 και ενεργοποιείται εκ νέου μετά την 1-1-2018.

Επομένως, μπορεί η επιχείρηση να προβεί σε μισθολογική κατάταξη ωστόσο η μισθολογική εξέλιξη των υπαλλήλων θα γίνει μετά την 1.1.2018.

3. Δεν μπορεί να γίνει αναδρομική καταβολή σε ποσοστό 15% όπως προέβλεπε η εν λόγω Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας στον χειριστή εκσκαπτικού μηχανήματος εφόσον εφαρμογή έχουν μόνο οι διατάξεις του ν.4354/2015 ο οποίος σχετικά με το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας παραπέμπει στις διατάξεις του ν.4024/2011 ως έχει αναφερθεί παραπάνω

ενώ δεν μπορεί να εφαρμοστεί η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας καθόσον έχουν καταργηθεί οι ΣΣΕ με το ά. 2 παρ. 4 της ΠΥΣ 6/28-02-2012 και το ά. 31 παρ. 9 του ν.4024/2011.

4. Εφαρμόζεται πλέον ο ν. 4354/2015 ο οποίος παραπέμπει στον ν.4024/2011 σύμφωνα με τον οποίο δεν προβλέπεται αναδρομική καταβολή σε ποσοστό 15% του ανθυγιεινού επιδόματος στους υπαλλήλους των ν.π.ι.δ. όπως είναι η Δ.Ε.Υ.Α. άρα ούτε στο χειριστή εκσκαπτικού μηχανήματος.

Δεν ασκεί επιρροή πλέον ούτε η εκδοθείσα υπ' αριθ. 587/ΑΦ/2013 δικαστική απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας ούτε η μεταγενέστερη υπ' αριθ. 20/ΕΡ-ΔΕ/2016 δικαστική απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Βέροιας.

5. Για τη μετάταξη του εν λόγω υπαλλήλου από την κατηγορία ΔΕ στην κατηγορία ΤΕ, εφαρμόζεται το ά. 54 του Ο.Ε.Υ. της επιχείρησης.

Ωστόσο, ως προς το μισθολογικό καθεστώς θα εφαρμοστεί ο ν.4354/2015 ως ανώτερης τυπικής ισχύος από τον Ο.Ε.Υ. και θα εφαρμοστούν ως προς τη μισθολογική κατάταξη τα σχετικά προβλεπόμενα από τον ν.4354/2015 (ά. 9 και 11).

Αθήνα, 14/09/2016

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Ζυγούρης