

ΠΑΝΟΣ ΖΥΓΟΥΡΗΣ & ΣΥΝΕΡΓΑΤΕΣ ΔΙΚΗΓΟΡΙΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ

ΑΜ ΔΣΑ 80807, Μπουμπουλίνας 9-11, Αθήνα (Μουσείο), Τ.Κ. 10682,

ΑΦΜ 996789554, Δ.Ο.Υ. Δ' Αθηνών, τηλ.: 210-8259140-141, fax: 210-8259235,

email: pzygouris@gmail.com

ΓΝΩΜΟΛΟΤΗΣΗ

Με βάση το υπ' αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.: 2885/7-10-2022 αίτημα της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.) για σύνταξη νομικής γνωμοδότησης ετέθησαν προς την Ένωση Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) τα κάτωθι ερωτήματα:

«Αναφορικά με την καταβολή τροφείων για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας, όπως ορίζεται στην παρ. 3 του άρθρ. 8 της Κλαδικής Σύμβασης Εργασίας του έτους 2022 της Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α. ερωτάται αν αυτά χορηγούνται μόνο για τον πραγματικό χρόνο εργασίας-τη φυσική παρουσία των εργαζομένων ή αν χορηγούνται και παρά την απουσία των εργαζομένων που απουσιάζουν με κανονική άδεια, άδεια ασθένειας, ρεπό κ.ά.»

I. Εφαρμοστέο νομοθετικό πλαίσιο

Οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους. Για το λόγο αυτό οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους (άρθρ. 3 & 4 ν. 1876/1990). Κατ' αρχήν λοιπόν οι κλαδικές ΣΣΕ πρέπει να ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων στις ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις. Ένα από τα πλεονεκτήματα των κλαδικών ΣΣΕ είναι ακριβώς ότι οι κλαδικές ΣΣΕ επιτυγχάνουν μία ισόρροπη ρύθμιση των όρων εργασίας όλων των ειδικοτήτων του προσωπικού στις ομοειδείς επιχειρήσεις. Δεν αποκλείεται

ωστόσο μια κλαδική ΣΣΕ να παραλείπει να ρυθμίσει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων του προσωπικού, γιατί π.χ. οι όροι αυτοί εργασίας ρυθμίζονται κατά παράδοση από άλλες ΣΣΕ (π.χ. ομοιοεπαγγελματικές). Το ότι, επομένως, η κλαδική ΣΣΕ αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας μιας ειδικότητας του προσωπικού δεν αναιρεί το χαρακτήρα της ΣΣΕ ως κλαδικής. Αρκεί το γεγονός ότι η ΣΣΕ αυτή ρυθμίζει τους όρους εργασίας των πιο αντιπροσωπευτικών ειδικοτήτων του κλάδου.

Σύμφωνα με το άρθρ. 3 & 4 του ν. 1876/1990 οι «κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδ. οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου...». Επομένως, οι κλαδικές ΣΣΕ πρέπει να ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων στις ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, προκειμένου να επιτυγχάνεται η ισόρροπη ρύθμιση των όρων εργασίας όλων των ειδικοτήτων του κλάδου.

Η κλαδική ΣΣΕ της Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α. του έτους 2022, με σκοπό την βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων των Δ.Ε.Υ.Α. θεσπίζει την καταβολή τροφείου στους εργαζομένους της υπό προϋποθέσεις. Κατά το άρθρο 8 παρ. 3 της με αριθμό κατάθεσης Π.Κ. 5/19.04.2022 Κλαδικής Σ.Σ.Ε. για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. προβλέφθηκε με συμφωνία των μερών, ότι: *«Με την παρούσα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας συνομολογείται η καταβολή για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας από 01.08.2022 και σε ετήσια βάση τροφείο ανερχόμενο στο ποσό των 4,00 ευρώ ημερησίως και για είκοσι πέντε (25) ημέρες μηνιαίως. Το ως άνω τροφείο καταβάλλεται, εφόσον οι τακτικές μηνιαίες αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.100,00 ευρώ συνυπολογιζόμενου του αναλογούντος για κάθε εργαζόμενο τροφείου. Για τον υπολογισμό των προαναφερόμενων αποδοχών δε λαμβάνονται υπόψη οι αποδοχές για υπερωριακή εργασία, επιφυλακή και λοιπές παροχές σε είδος. Το παραπάνω ποσό αποτελεί την ελάχιστη βάση υπολογισμού και επιτρέπεται με ειδικότερες συμφωνίες μεταξύ των επιχειρήσεων και των σωματείων η πρόβλεψη υψηλότερης βάσης αποδοχών χορήγησης τροφείου. Τυχόν υφιστάμενες ρυθμίσεις επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων μεταξύ Δ.Ε.Υ.Α. και πρωτοβάθμιων σωματείων δε θίγονται. [...]».*

Περαιτέρω σύμφωνα με το άρθρο 2 του π.δ. 88/1999, το οποίο εκδόθηκε σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 93/104/ΕΚ, ως χρόνος εργασίας ορίζεται «κάθε περίοδος κατά τη διάρκεια της οποίας ο εργαζόμενος ευρίσκεται στην εργασία, στη διάθεση του εργοδότη και ασκεί τη δραστηριότητα ή τα καθήκοντά του, σύμφωνα με τις ισχύουσες ρυθμίσεις, για κάθε κατηγορία εργαζομένου.». Σύμφωνα με τον ανωτέρω ορισμό ως χρόνος εργασίας θεωρείται η περίπτωση γνήσιας ετοιμότητας, όταν, δηλαδή, ο εργαζόμενος για ορισμένο χρονικό διάστημα υποχρεούται να βρίσκεται σε καθορισμένο από τον εργοδότη τόπο διατηρώντας τις σωματικές και πνευματικές του ικανότητες σε ένταση, ώστε να παράσχει τις υπηρεσίες του αμέσως μόλις παραστεί ανάγκη (ΟΛΑΠ 10/2009, 673/2018, 230/2016, 814/2014, 70/2010 αλλά και άρθρο 2 παρ. 1 της Κοινοτική Οδηγίας 2003/88).

Πλέον των ανωτέρω σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 539/1945 προβλέπεται, ότι: «1α Κάθε μισθωτός από την έναρξη της εργασίας του σε υπόχρεη επιχείρηση και μέχρι τη συμπλήρωση δώδεκα (12) μηνών συνεχούς απασχόλησης δικαιούται να λάβει ποσοστό της ετήσιας κανονικής άδειας με αποδοχές κατ' αναλογία με το χρόνο εργασίας, που έχει συμπληρώσει στην ίδια υπόχρεη επιχείρηση. Το ποσοστό αυτό υπολογίζεται με βάση ετήσια άδεια εικοσιτεσσάρων εργασίμων ημερών ή αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας είκοσι (20) εργασίμων ημερών, χωρίς να υπολογίζεται σε αυτές η ημέρα της εβδομάδας, κατά την οποία δεν απασχολούνται οι μισθωτοί λόγω του εφαρμοζόμενου συστήματος εργασίας. β. Ο εργοδότης υποχρεούται μέχρι τη λήξη του πρώτου ημερολογιακού έτους, εντός του οποίου προσελήφθη ο μισθωτός να χορηγεί σε αυτόν την παραπάνω αναλογία της κανονικής άδειας. Κατά το δεύτερο ημερολογιακό έτος, ο μισθωτός δικαιούται να λάβει την ετήσια κανονική άδεια με αποδοχές, η οποία αναλογεί στο χρόνο απασχόλησής του στην υπόχρεη επιχείρηση και υπολογίζεται σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της περίπτωσης α'. Η άδεια αυτή επαυξάνεται κατά μία (1) εργάσιμη ημέρα για κάθε έτος απασχόλησης επιπλέον του πρώτου μέχρι τις είκοσι έξι (26) εργάσιμες ημέρες ή μέχρι και τις είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες, αν στην επιχείρηση εφαρμόζεται το σύστημα πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας. Για καθένα από τα επόμενα ημερολογιακά έτη ο μισθωτός δικαιούται να λάβει από την 1η Ιανουαρίου εκάστου έτους, την κανονική ετήσια άδεια με αποδοχές, η οποία υπολογίζεται σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο.» ενώ με το άρθρο 3 «Κατά τη διάρκεια της αδειάς ο μισθωτός δικαιούται των συνήθων αποδοχών, ων θα εδικαιούτο

εάν απησυχολείται παρά την υποκειμένη επιχειρήσει κατά τον αντίστοιχον χρόνον ή των αποδοχών των τυχόν διά την περίπτωση τούτην καθωρισμένων διά συλλογικής συμβάσεως».

Εξάλλου, ο νομοθέτης, με πρόθεση να ενισχυθεί ο σκοπός της αναψυχής του εργαζόμενου που επιδιώκεται με το θεσμό της άδειας, θέσπισε, με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 16 του Ν. 4504/1966, ένα πρόσθετο ποσό, το επίδομα αδειας, το οποίο ισούται με το σύνολο των αποδοχών αδειας, με το διαλαμβανόμενο σ' αυτήν χρονικό περιορισμό, κατά την οποία «Οι επί σχέσει εργασίας του ιδιωτικού δικαίου απασχολούμενοι, παρ' οιωδήποτε εργοδότη, μισθωτοί δικαιούνται κατ' έτος "επιδόματος αδειας" ίσου προς το σύνολον των αποδοχών των υπό του α.ν. 539/1945 ή άλλων διατάξεων καθωριζομένων ημερών αδειας αναπαύσεως μετ' αποδοχών, ων δικαιούται έκαστος μισθωτός, υπό τον περιορισμόν ότι το επίδομα τούτο δεν δύναται να υπερβαίνει τας αποδοχάς ενός 15νθημέρου, διά τους επί μηνιαίω μισθώ αμειβόμενους, των 13 δε εργασίμων ημερών δια τους επί ημερομίσθιο ή κατά μονάδα εργασίας ή επί ποσοστοίς ή κατ' άλλον τρόπον αμειβομένους μισθωτούς. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται ομού μετά των αποδοχών της αδειας αναπαύσεως του μισθωτού...».

Από τον συνδυασμό των ως άνω διατάξεων με τις διατάξεις των άρθρων 648, 653, 666, 679 ΑΚ, της κυρωθείσας με το Ν. 3248/1955 με αριθμ. 95/1949 Διεθνούς Σύμβασης «περί προστασίας του ημερομισθίου», 2 της κυρωθείσας με το Ν. 133/1975 από 26-2-1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, 1 παρ.1 του Ν. 435/1976, 1 παρ. 2 του Ν. 1082/1980 και του άρθρου 3 της υπ' αριθ. 19040/1981 Υπουργικής Απόφασης «χορήγηση επιδομάτων εορτών Χριστουγέννων και Πάσχα στους μισθωτούς όλης της χώρας που απασχολούνται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου» (ΦΕΚ Β' 742), προκύπτει ότι ως «συνήθεις αποδοχές», με βάση τις οποίες υπολογίζονται οι αποδοχές και το ισούμενο προς αυτές, υπό τον ως άνω χρονικό περιορισμό, επίδομα αδειας, ταυτίζονται δε προς τις «τακτικές αποδοχές», που λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων, και είναι ίσες με τις αποδοχές που θα εδικαιούτο ο μισθωτός, αν είχε απασχοληθεί κατά τον αντίστοιχο χρόνο της αδειας του και όμοιες με τις αποδοχές των αμειβομένων με το σύστημα των κυμαινόμενων, νοούνται ο συμβατικός ή ο νόμιμος μισθός ή το ημερομίσθιο, καθώς και οποιαδήποτε άλλη πρόσθετη εργοδοτική παροχή, σε χρήμα ή σε είδος, που καταβάλλεται κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας, με την προϋπόθεση ότι η

παροχή αυτή δίδεται σταθερά και μόνιμα ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας. Έτσι, εφόσον παρέχονται τακτικά και σταθερά, περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές, μεταξύ άλλων, η αμοιβή για υπερεργασία και για νόμιμη υπερωριακή απασχόληση- καθώς και οι προσαυξήσεις για την παροχή εργασίας τη νύκτα, τις αργίες και γενικά κάθε προσαύξηση του βασικού μισθού ή του ημερομισθίου (ΑΠ 191/2011 αδημ. ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ») - εφόσον η εργασία αυτή παρέχεται σταθερά και μόνιμα (ΟΛΑΠ 5/2011, ΕλλΔνη 2011.684, ΑΠ 165/2019, ΑΠ 164/2019 αδημ. ΤΝΠ «ΝΟΜΟΣ»).

Επίσης, σύμφωνα με το άρθρο 6 της με αριθμό κατ. Π.Κ. 5/19.04.2022 Κλαδική Σ.Σ.Ε. για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. προβλέπονται διάφορα είδη άδειας και πιο συγκεκριμένα: «Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται άδειες όπως καθορίζεται κάθε φορά από τη σχετική νομοθεσία και τις αποφάσεις του Υπουργείου Απασχόλησης, με τρόπο που να επιτρέπει την κανονική και εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Στους εργαζόμενους επίσης χορηγούνται οι παρακάτω άδειες: 1. Άδεια δεκατεσσάρων (14) εργάσιμων ημερών στον πατέρα λόγω απόκτησης τέκνου., 2. Άδεια τριών (3) εργάσιμων ημερών λόγω θανάτου συγγενών πρώτου βαθμού. Η άδεια λόγω θανάτου συγγενών χορηγείται και για συγγενείς εξ αγχιστείας (πεθερός - α, κουνιάδος -α)., 3. Άδεια αιμοδοσίας δύο (2) εργάσιμων ημερών. Στην άδεια αιμοδοσίας των δύο ημερών δεν υπολογίζεται η ημέρα, που πραγματοποιείται η αιμοδοσία και χορηγείται εντός του ημερολογιακού έτους. Η άδεια αιμοδοσίας χορηγείται κάθε φορά που πραγματοποιείται αιμοδοσία και μέχρι 4 αιμοδοσίες για κάθε έτος., 4. Άδεια πέντε (5) επιπλέον εργάσιμων ημερών κάθε έτος με αποδοχές για όσους εργάζονται αναλογικά με τις ημέρες εργασίας στους βιολογικούς καθαρισμούς (εκτός των υπάλληλων γραφείου), τα αντλιοστάσια αποχέτευσης και τα αποφρακτικά μηχανήματα., 5. Στον εργαζόμενο γονέα, μητέρα ή πατέρα, χορηγείται μειωμένο ωράριο εργασίας δύο ωρών ανά ημέρα για τα πρώτα δύο έτη μετά την άδεια τοκετού και λοχείας και μιας ώρας ανά ημέρα για τα επόμενα δύο έτη, με αποδοχές. Ο εργαζόμενος γονέας, μητέρα ή πατέρας μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου εργασίας, άδεια για την ανατροφή του παιδιού εννέα (9) ημερολογιακών μηνών μετά την άδεια τοκετού και λοχείας, με αποδοχές. Ο εργαζόμενος πατέρας μπορεί να κάνει χρήση της άδειας ανατροφής παιδιού στην περίπτωση που η σύζυγός του δεν κάνει χρήση της άδειας αυτής, με τις προϋποθέσεις που θέτει η σχετική

νομοθεσία, 6. Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών, για εργαζόμενους-ες με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω σύμφωνα με γνωμάτευση του ΚΕΠΑ ανεξαρτήτως παθήσεως. Επίσης δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργαζόμενοι-ες που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία από 67% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80%, εφόσον προσκομίσουν γνωμάτευση του ΚΕΠΑ., 7. Στα συνδικαλιστικά όργανα του νομίμου σωματίου της Δ.Ε.Υ.Α. καθώς και στα μέλη του Δ.Σ. της Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α. χορηγείται συνδικαλιστική άδεια, όπως αυτή ορίζεται από την εκάστοτε ισχύουσα εργατική νομοθεσία, με πλήρεις αποδοχές. Στους εργαζόμενους των Δ.Ε.Υ.Α. που είναι εκλεγμένοι Αντιπρόεδροι ή Γενικοί Γραμματείς Εργατικών Κέντρων, η συνδικαλιστική άδεια μέχρι 5 ημέρες των μήνα θα χορηγείται με πλήρεις αποδοχές., 8. Τις αποδοχές για τις τρεις πρώτες ημέρες άδειας ασθένειας κάθε έτους θα τις καταβάλλουν εξ' ολοκλήρου οι Δ.Ε.Υ.Α., 9. α) Στους υπαλλήλους που είναι μαθητές, σπουδαστές ή φοιτητές, προπτυχιακοί ή μεταπτυχιακοί, σε σχολεία και ιδρύματα και των τριών βαθμίδων εκπαίδευσης, χορηγείται άδεια εξετάσεων με αποδοχές. Η άδεια εξετάσεων χορηγείται όταν το αντικείμενο σπουδών είναι συναφές με την ειδικότητα του εργαζόμενου., β) Η άδεια εξετάσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τις είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες κάθε έτος και χορηγείται συνεχώς η τμηματικώς κατά την εξεταστική περίοδο που ζητά ο ενδιαφερόμενος. Οι άδειες εξετάσεων χορηγούνται για το χρόνο φοίτησης και μέχρι δύο το πολύ εξάμηνα μετά τη λήξη του, εφόσον ο υπάλληλος εξακολουθεί να φοιτά. Για κάθε ημέρα εξετάσεων χορηγείται άδεια δύο (2) ημερών., 10. Υπάλληλοι που πάσχουν ή έχουν σύζυγο ή τέκνο που πάσχει από νόσημα το οποίο απαιτεί τακτικές μεταγγίσεις αίματος ή χρήζει περιοδικής νοσηλείας δικαιούνται ειδική άδεια με αποδοχές έως είκοσι δύο (22) εργάσιμες ημέρες το χρόνο., 11. Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών., 12. Στους εργαζόμενους που απασχολούνται αποκλειστικά και με πλήρες ωράριο στα εξωτερικά συνεργεία (εργάτες- τεχνίτες- οδηγοί-χειριστές μηχανημάτων έργων) καθώς και στους εργαζόμενους σε μονάδες επεξεργασίας λυμάτων, αντλιοστάσια ύδρευσης-αποχέτευσης-τηλεθέρμανσης-αφαλάτωσης, με τη συμπλήρωση των 3 ετών απασχόλησης χορηγείται επιπλέον κανονική άδεια 2 ημερών το χρόνο. Την παραπάνω άδεια δεν δικαιούται στο

προσωπικό που τους χορηγείται η άδεια των 5 ημερών επιπλέον της κανονικής., 13. Στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με πλήρεις αποδοχές για τη διενέργεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου. Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομιστεί από την υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου., 14. Εργαζόμενοι που έχουν σύζυγο ή ανήλικο τέκνο που πάσχει από κακοήθεις νεοπλασίες, όπως λευχαιμίες, λεμφώματα και συμπαγείς όγκους, και ακολουθεί θεραπείες με χημικούς ή ανοσοτροποποιητικούς παράγοντες ή ακτινοθεραπεία, δικαιούνται ειδικής άδειας μέχρι 10 ημέρες, η οποία αντιστοιχεί με την ημέρα ή τις ημέρες πραγματοποίησης της θεραπείας. Για τη χορήγηση της εν λόγω άδειας απαιτείται η προσκόμιση άπαξ σχετικής ιατρικής γνωμάτευσης σε ισχύ για τον/την σύζυγο ή το ανήλικο τέκνο καθώς και βεβαίωση περί πραγματοποίησης της θεραπείας, η οποία θα πρέπει να κατατίθεται κάθε φορά αμέσως μετά την επάνοδο του υπαλλήλου στην υπηρεσία, προκειμένου να εγκριθεί η άδεια., 15. Οι νεφροπαθείς τελικού σταδίου θα έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή αποδοχών., 16. Η κανονική άδεια δύναται να χορηγείται στους εργαζόμενους τμηματικά, μετά από αίτηση τους., 17. Δίνεται η δυνατότητα στους εργαζόμενους να λαμβάνουν ολιγόωρες άδειες μέχρι συμπλήρωσεως (5) ημερών της κανονικής τους άδειας.

Εκ της ανωτέρας απαρίθμησης προκύπτει, ότι οι προβλεπόμενες στο άρθρο 6 της Κλαδικής Σ.Σ.Ε. άδειας διακρίνονται σε άδειες, που χορηγούνται με αιτία το είδος της ειδικότητας ή των συνθηκών εργασίας (περ. 4, 12), σε άδειες, που δικαιολογούνται από καταστάσεις έκτακτης ή σε κάθε περίπτωση απρόβλεπτης – κατά κύριο λόγο υγείας - ανάγκης (περ. 2, 10, 11, 13, 14, 15), σε άδειες, που συνδέονται με την προσωπική – υπηρεσιακή εξέλιξη του υπαλλήλου (περ. 9), σε άδειες, που συνδέονται με την συνδικαλιστική δράση (περ. 7), και, τέλος, αναγόμενες σε κοινωνικούς λόγους (περ. 1 και 5).

Προσεγγίζοντας συστηματικά την ισχύουσα Κλαδική Σ.Σ.Ε. προκύπτει, ότι στο σύνολο των ανωτέρω αδειών οι αποδοχές του εργαζομένου συνεχίζουν να καταβάλλονται κανονικά. **Κατά τούτο κατ' αρχάς προκύπτει ότι το επίμαχο τροφείο, ως μη μισθολογική παροχή, που νομίμως ρυθμίζεται με την εν λόγω ΚΣΣΕ, καταβάλλεται στον εργαζόμενο που πληροί τις προϋποθέσεις και κατά τη λήψη νόμιμης άδειας κατά το άρθρο 6 της ΚΣΣΕ, η οποία θεωρείται εξάλλου**

δικαίωμα του εργαζομένου στα πλαίσια της εργασιακής σχέσης που τον συνδέει με την Επιχείρηση, και κατά τη διάρκεια των οποίων διατηρούνται πάντως οι λόγοι κοινωνικής πρόνοιας, για την εξυπηρέτηση των οποίων έχει προβλεφθεί η εν λόγω μη μισθολογική παροχή. Ζήτημα, βέβαια, γεννάται στην περίπτωση της προβλεπόμενης στο άρθρο 6 περ. 5 γονικής άδειας των εννέα μηνών, την οποία εναλλακτικά μπορεί να λάβει ο εργαζόμενος αντί του μειωμένου, όπως ειδικότερα ορίζεται στη συγκεκριμένη ρύθμιση, ωραρίου απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή ο εργαζόμενος με δική του αίτηση και ασκώντας δικαίωμα προβλεπόμενο από την ισχύουσα Κλαδική Σ.Σ.Ε. αποφασίζει να απέχει από την εργασία για μακρό χρονικό διάστημα. Μπορεί κατά τούτο να υποστηριχθεί, ότι η αιτιολογική βάση του χορηγούμενου τροφείου, η οποία μεταξύ άλλων, όπως διατυπώνεται στην παρ. 3 του άρθρου 8 της ισχύουσας Κλαδικής Σ.Σ.Ε., περιλαμβάνει «την βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας καθώς και αύξησης της παραγωγικότητας» δεν συντρέχει στην περίπτωση χορήγησης της συγκεκριμένης άδειας. Ως προς, δε, τις λοιπές προβλεπόμενες στο άρθρο 6 άδειες, τούτες συνδέονται άρρηκτα με τις συνθήκες εργασίας ή με έκτακτους και μη προβλέψιμους λόγους και δεν συντρέχει βάσιμος λόγος διακοπής καταβολής του τροφείου στους δικαιούμενους προς τούτο εργαζόμενους.

II. Επί του ερωτήματος

Κατά τη γνώμη μας, από την ισχύουσα Κλαδική ΣΣΕ φαίνεται ότι, η βούληση των μερών που συνήψαν την συγκεκριμένη κλαδική είναι ότι η χορήγηση του τροφείου στους εργαζομένους, ως μη μισθολογική παροχή, καταβάλλεται σε αυτούς και κατά τη διάρκεια χορήγησης νόμιμης άδειας, εξαιρουμένων εκείνων που συνεπάγονται την μακρόχρονη απουσία από την υπηρεσία. Γι' αυτό άλλωστε τα μέρη που συνομολόγησαν την Κλαδική ΣΣΕ προσδιόρισαν και τον αριθμό ημερών (25) που θα καταβάλλεται το τροφείο σε μηνιαία κλίμακα. Επομένως, πέραν της εννεάμηνης γονικής άδειας, οι υπόλοιπες άδειες οι οποίες είτε συνδέονται άρρηκτα με τις συνθήκες εργασίας ή λόγω του έκτακτου και απρόβλεπτου χαρακτήρα τους, δεν αντιβαίνουν στο σκοπό για τον οποίο καθιερώθηκε το συγκεκριμένο τροφείο (την κοινωνική πρόνοια, την εξομάλυνση της εργασιακής θέσης, την βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, την αύξηση της παραγωγικότητας).

Εφόσον, λοιπόν, οι εργαζόμενοι πληρούν τις προϋποθέσεις της Κλαδικής ΣΣΕ, ήτοι οι μηνιαίες αποδοχές τους δεν υπερβαίνουν τα 1.100 ευρώ, δικαιούνται διατακτικά σίτισης-τροφεία, τα οποία ανέρχονται σε 4 ευρώ ημερησίως για εικοσιπέντε (25) ημέρες το μήνα σε έκαστο εργαζόμενο. Παγίως εφαρμόζονται τα ηλεκτρονικά διατακτικά σίτισης με επαναφορτιζόμενες κάρτες για τους δικαιούχους εργαζομένους.

Αθήνα, 17/11/2022

Ο Νομικός Σύμβουλος της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.

Π. Ζυγούρης

