

**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

**ΓΝΩΜΟΛΟΓΗΣΗ**

**(αρ. πρωτ. εισ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α.: 2896/9-12-2022)**

Ετέθη από την Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.) το κάτωθι ερώτημα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης:

**«Ποιες είναι οι απαιτούμενες ενέργειες καθώς και τα αρμόδια όργανα γνωμάτευσης για την απαλλαγή καθηκόντων υπαλλήλου ΙΔΑΧ της υπηρεσίας μας (Ε.Μ.), μετά από αίτηση απαλλαγής της από την εκτέλεση σχετικών εργασιών της θέσης που έχει προσληφθεί, όπως αυτές ορίζονται στον ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. λόγω προβλήματος υγείας;».**

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση.

\*\*\*

**I. Σύντομο ιστορικό**

---

Με την υπ' αρ. 57/2019 απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της ερωτώσας Δ.Ε.Υ.Α., απεφασίσθη η πρόσληψη στην Επιχείρηση, μεταξύ άλλων, της ... (εφεξής «η εργαζόμενη»), βάσει των οριστικών πινάκων προσληπτέων/διοριστέων της προκήρυξης 3Κ/2018 του ΑΣΕΠ, στη θέση Δ.Ε. Υδρομοτετριτών, με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ). Να σημειωθεί, ότι

στα δικαιολογητικά της εν λόγω εργαζόμενης, κατά τη διαδικασία πρόσληψης, προσκομίσθηκε ιατρική βεβαίωση σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4310/2013, σύμφωνα με την οποία γνωματεύθηκε ότι η συμμετέχουσα- ήδη εργαζόμενη- είχε την απαιτούμενη υγεία και φυσική καταλληλότητα για την εκτέλεση των καθηκόντων της προπεριγραφόμενης θέσης καταμετρητή υδρομετρητών.

Ακολούθως, και μετά την πρόσληψη της, η εργαζόμενη προσκόμισε στην Υπηρεσία πληθώρα ιατρικών Γνωματεύσεων και βεβαιώσεων από ιδιωτικό ιατρείο, σύμφωνα με την οποία η εργαζόμενη διαγνώσθηκε με εκφυλιστική αρθρίτιδα του γόνατος [γονάρθρωση].

Ήδη η εργαζόμενη έχει αιτηθεί προς την ερωτώσα Επιχείρηση την απαλλαγή από τα καθήκοντα του καταμετρητή υδρομετρητή, και την τοποθέτηση της σε άλλη θέση της Επιχείρησης (π.χ. διοικητική θέση).

## **II. Εφαρμοστέο θεσμικό πλαίσιο**

---

**i.** Στον **ν. 1069/1980** «Περί κινήτρων δια την ίδρυσιν Επιχειρήσεων Υδρεύσεως και Αποχετεύσεως» (Α' 191), στο άρθρο 7 « Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας της Επιχειρήσεως. – Προσωπικόν» ορίζεται ότι «1. Δι' Οργανισμού Εσωτερικής Υπηρεσίας συντασσομένον δι' αποφάσεως του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχειρήσεως, εγκρινομένης υπό του Υπουργού Εσωτερικών μετά γνώμην των οικείων Δημοτικών ή Κοινοτικών Συμβουλίων, καθορίζεται η οργάνωσις, η σύνθεσις και η αρμοδιότης των υπηρεσιών, ο αριθμός των θέσεων του πάσης φύσεως προσωπικού αναλόγως προς τας ανάγκας της επιχειρήσεως, ή κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή των θέσεων του προσωπικού καθ' ομάδας ειδικοτήτων και αναλόγως της βαθμίδος εκπαιδεύσεως, αι αποδοχαί, ως και ο τρόπος προσλήψεως και απολύσεως και το αρμόδιον προς τούτο όργανον...».

**ii.** Στον ισχύοντα **Ο.Ε.Υ. της ερωτώσας Δ.Ε.Υ.Α.**, ο οποίος εγκρίθηκε με την υπ' αρ. 5562/2012 απόφαση του Γενικού Γραμματέα Αποκεντρωμένης Διοίκησης ... (ΦΕΚ 1990/Β/19-06-2012), στο **άρθρο 1 «Περιεχόμενο Οργανισμού»** ορίζεται ότι «Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης – Αποχέτευσης ρυθμίζει τα ζητήματα που αφορούν στην οργάνωση, την σύνθεση, τις αρμοδιότητες και τη λειτουργία των υπηρεσιών της, τον αριθμό των οργανικών

θέσεων του τακτικού προσωπικού κατά υπηρεσία, την τοποθέτηση στις θέσεις σύμφωνα με τις ειδικότητες και ανάλογα με τις ανάγκες της υπηρεσίας, τον τρόπο πρόσληψης και απόλυσης, τις αποδοχές, την πειθαρχική ευθύνη και γενικά κάθε θέμα που έχει σχέση με την υπηρεσιακή κατάσταση και τα δικαιώματα του απασχολούμενου προσωπικού και τις υποχρεώσεις της Δ.Ε.Υ.Α. προς το προσωπικό που από την πρόσληψη του αποδέχεται τον Ο.Ε.Υ. ως εργασιακή σχέση.». Στο **άρθρο 34 «Κάλυψη Οργανικών Θέσεων»** ότι «1. Ο αριθμός των θέσεων του τακτικού προσωπικού καθορίζεται με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης. 2. Για την πλήρωση των οργανικών θέσεων απαιτούνται τα προβλεπόμενα από τον παρόντα οργανισμό γενικά προσόντα διορισμού σύμφωνα με τις διατάξεις της εκάστοτε ισχύουσας νομοθεσίας. Επιπλέον κανένα πρόσωπο δεν μπορεί να καταλάβει οργανική θέση, αν δεν έχει τα απαιτούμενα για κάθε θέση τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, όπως αυτά προβλέπονται στο άρθρο 9 του παρόντος Κανονισμού.». Στο **άρθρο 36 «Υποχρεώσεις και καθήκοντα προσωπικού»** ότι «Το προσωπικό της επιχείρησης έχει υποχρέωση και καθήκον: 1. Να γνωρίζει και να τηρεί τις διατάξεις του παρόντος οργανισμού, όπως και κάθε άλλου κανονισμού της επιχείρησης. 2. Να εκτελεί το υπηρεσιακό του καθήκον με επιμέλεια και ευσυνειδησία.». Στο **άρθρο 59 «Απόλυση Τακτικού Προσωπικού»** ότι «Το τακτικό προσωπικό της Δ.Ε.Υ.Α. απολύεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου και ύστερα από γραπτή καταγγελία της εργασιακής σύμβασης στις ακόλουθες περιπτώσεις: — Αν του επιβληθεί η πειθαρχική ποινή της οριστικής απόλυσης. — Αν απουσιάσει αδικαιολόγητα από την υπηρεσία του επί δέκα (10) συνεχείς εργάσιμες ημέρες ή είκοσι (20) εργάσιμες ημέρες συνολικά μέσα στο ίδιο έτος. — Ο εργαζόμενος απολύεται ή αποχωρεί από την εργασία του σε περίπτωση σωματικής ή πνευματικής ασθένειας που τον καθιστά ανίκανο για εργασία. Η ανικανότητα πιστοποιείται με γνωμάτευση της αρμόδιας επιτροπής του ΙΚΑ ή κρατικού νοσοκομείου.». Στο **άρθρο 62 «Μετάταξη προσωπικού που κατέχει οργανικές θέσεις»** 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 θέση και ο μετατασσόμενος έχει τα προσόντα για την κατάληψη θέσης στην οποία μετατάσσεται. 2. Για τη μετάταξη θα πρέπει να εκφράσουν γραπτώς τις απόψεις τους ο γενικός διευθυντής της επιχείρησης, ο προϊστάμενος της υπηρεσίας στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος και ο υπεύθυνος του τμήματος προέλευσης αλλά και προορισμού του ενδιαφερόμενου.». Στο **άρθρο 63 «Μετακίνηση προσωπικού»**

ορίζεται ότι «1. Η οριστική μετακίνηση του προσωπικού από τη μια υπηρεσία στην άλλη δεν επιτρέπεται, εκτός αν την επιβάλλουν ειδικές ανάγκες της υπηρεσίας. Η μετακίνηση γίνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου. 2. Επιτρέπεται η προσωρινή μετακίνηση του προσωπικού από υπηρεσία σε υπηρεσία ή από τμήμα σε τμήμα για εξυπηρέτηση πρόσκαιρων έκτακτων αναγκών της επιχείρησης. Η προσωρινή μετακίνηση γίνεται, ύστερα από πρόταση των προϊσταμένων των υπηρεσιών, με απόφαση του γενικού διευθυντή στην οποία ορίζεται η ανάγκη που την επέβαλε και η διάρκεια παραμονής του εργαζόμενου στη νέα υπηρεσία. 3. Επιτρέπεται η μετακίνηση του προσωπικού από τμήμα σε τμήμα ή από γραφείο σε γραφείο της ίδιας υπηρεσίας με σκοπό αφενός τη σφαιρική ενημέρωση του προσωπικού στα ζητήματα της υπηρεσίας του και αφετέρου την κάλυψη των έκτακτων αναγκών. 4. Η μετακίνηση από τμήμα σε τμήμα γίνεται με απόφαση του γενικού διευθυντή σε συνεργασία με τον προϊστάμενο της υπηρεσίας, ενώ από γραφείο σε γραφείο γίνεται πάντοτε κατά την κρίση του προϊσταμένου.»

**iii. Στον ν. 4674/2020 «Στρατηγική αναπτυξιακή προοπτική των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης, ρύθμιση ζητημάτων αρμοδιότητας Υπουργείου Εσωτερικών και άλλες διατάξεις»,** στο άρθρο 74 ότι «Υπάλληλοι που διορίστηκαν ή προσλήφθηκαν σύμφωνα με την ειδική διαδικασία του άρθρου 24 του ν. 4479/2017, σε θέσεις υπηρεσιών ανταποδοτικού χαρακτήρα των ΟΤΑ α' βαθμού και των Ν.Π.Ι.Δ. που υπάγονται σε αυτούς, δεν αποσπώνται, μετακινούνται ή μετατάσσονται, εάν δεν παρέλθουν επτά (7) τουλάχιστον έτη από τον διορισμό ή την πρόσληψή τους. Εξαιρούνται οι αποσπάσεις για λόγους υγείας και συνυπηρέτησης, καθώς και οι αμοιβαίες μετατάξεις, σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 7 και το άρθρο 10 του ν. 4440/2016. Το παρόν άρθρο καταλαμβάνει και υπαλλήλους που διορίστηκαν ή προσλήφθηκαν σύμφωνα με την υπ' αρ. 3Κ/2018 προκήρυξη του ΑΣΕΠ.»

Με το **άρθρο 25 ν.4735/2020** ορίστηκε ότι «Οι αποσπάσεις για λόγους υγείας και συνυπηρέτησης, καθώς και οι αμοιβαίες μετατάξεις εξαιρούνται από τους περιορισμούς του άρθρου 74 του ν. 4674/2020 (Α' 53)».

### **III. Ερμηνεία διατάξεων**

---

**i.** Τα υπηρεσιακά ζητήματα εργαζομένων των Δ.Ε.Υ.Α. ρυθμίζονται από τον κατά περίπτωση ισχύοντα οργανισμό εσωτερικής υπηρεσίας (ΟΕΥ) εν συνδυασμώ με τα

προβλεπόμενα στον ν. 1069/1980 (άρθρο 7). Ο ΟΕΥ αποτελεί το **κανονιστικό πλαίσιο** βάσει του οποίου ρυθμίζονται οι αρμοδιότητες και τα καθήκοντα του προσωπικού, ζητήματα αδειών, τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα για την πρόσληψη του προσωπικού, ζητήματα υπερεσιακών μεταβολών, πειθαρχική ευθύνη και η διαδικασία λύσης της εργασιακής σύμβασης. Το Διοικητικό Συμβούλιο, όταν λαμβάνει αποφάσεις που αφορούν την εφαρμογή ζητημάτων που ρυθμίζονται στον ΟΕΥ, πρέπει να τηρεί τις προβλεπόμενες σε αυτόν ρυθμίσεις κανονιστικού περιεχομένου.

**ii.** Ο ΟΕΥ της ερωτώσας Δ.Ε.Υ.Α. θέτει τον πρωταρχικό κανόνα ότι καταρχήν ο εργαζόμενος που προσλαμβάνεται και καλύπτει συγκεκριμένη οργανική θέση, ως τακτικό προσωπικό, **οφείλει να εκτελεί τα εν λόγω καθήκοντα που του ανατέθηκαν βάσει της απόφασης πρόσληψης**. Υπηρεσιακές μεταβολές είναι κατ' εξαίρεση επιτρεπτές και μόνο για λόγους υπηρεσιακών αναγκών.

Ειδικότερα, **μετάταξη** του εργαζόμενου, ήτοι μεταβολή του κλάδου ή της κατηγορίας ή της ειδικότητας που ανήκει ο εργαζόμενος, είναι επιτρεπτή με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχείρησης ύστερα από αίτηση του ενδιαφερόμενου, **εφόσον υπάρχει κενή θέση** και ο μετατασσόμενος έχει τα προσόντα για την κατάληψη θέσης στην οποία μετατάσσεται. Για τη μετάταξη θα πρέπει να εκφράσουν γραπτώς τις απόψεις τους ο γενικός διευθυντής της επιχείρησης, ο προϊστάμενος της υπηρεσίας στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος και ο υπεύθυνος του τμήματος προέλευσης αλλά και προορισμού του ενδιαφερόμενου (άρθρο 62 ΟΕΥ).

**Οριστική μετακίνηση**, από τη μια υπηρεσία στην άλλη **δεν επιτρέπεται**, εκτός αν την επιβάλλουν **ειδικές ανάγκες της υπηρεσίας**. Η μετακίνηση γίνεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου (άρθρο 63 ΟΕΥ), από την οποία αιτιολογούνται ειδικώς οι ειδικές υπηρεσιακές ανάγκες που δικαιολογούν την οριστική μετακίνηση.

**Προσωρινή μετακίνηση** γίνεται, ύστερα από πρόταση των προϊσταμένων των υπηρεσιών, με απόφαση του γενικού διευθυντή στην οποία ορίζεται **η ανάγκη που την επέβαλε και η διάρκεια παραμονής του εργαζόμενου στη νέα υπηρεσία**. (άρθρο 63 ΟΕΥ).

Από τη γραμματική διατύπωση των σχετικών διατάξεων του ΟΕΥ (άρθρο 63), συνάγεται ότι, σε κάθε περίπτωση, η έγκριση ή μη σχετικού αιτήματος μετάταξης/ μετακίνησης του εργαζομένου σε άλλη υπηρεσία εναπόκειται στην **διακριτική**

**ευχέρεια** του Διοικητικού Συμβουλίου της ερωτώσας Δ.Ε.Υ.Α. Περαιτέρω, το Δ.Σ., κατά τη λήψη των ανωτέρω αποφάσεων οφείλει να προτάσσει **το συμφέρον της υπηρεσίας** («υπηρεσιακές ανάγκες»), και την ομαλή λειτουργία της Επιχείρησης.

iv. Ήδη με τις διατάξεις του άρθρ. 74 ν. 4674/2020 ο νομοθέτης απαγόρευσε με ειδική νομοθετική ρύθμιση την απόσπαση/ μετάταξη/ και πάσης φύσεως μετακίνηση του προσωπικού που προσελήφθη σε ανταποδοτικές υπηρεσίες ΟΤΑ και των ΝΠΔ αυτών, εάν δεν παρέλθουν επτά (7) τουλάχιστον έτη από τον διορισμό ή την πρόσληψή τους, προκειμένου να διασφαλισθεί η ομαλή λειτουργία των εν λόγω υπηρεσιών, εξαιρώντας με μεταγενέστερη τροποποίηση τις περιπτώσεις των αποσπάσεων για λόγους υγείας και συνυπηρέτησης, καθώς των αμοιβαίων μετατάξεων.

### **III. Επί του ερωτήματος**

---

Κατά τη γνώμη μας, και σύμφωνα με τα οριζόμενα στον ΟΕΥ της ερωτώσας Δ.Ε.Υ.Α., οριστική μετακίνηση εργαζομένου από τη μια υπηρεσία στην άλλη δεν επιτρέπεται, εκτός αν την επιβάλλουν ειδικές ανάγκες της υπηρεσίας. Εάν οι προσωπικοί λόγοι που επικαλείται ο εργαζόμενος (οι οποίοι πάντως δεν συνιστούν «ειδικές ανάγκες της υπηρεσίας» κατ' ορθή ερμηνεία του οικείου Οργανισμού), και οι οποίοι τον καθιστούν ανίκανο για την εκτέλεση των καθηκόντων για τα οποία έχει προσληφθεί, γεγονός το οποίο πιστοποιείται από κρατικό νοσοκομείο ή από τις κατά τόπον αρμόδιες υγειονομικές επιτροπές, η Επιχείρηση πρέπει να ακολουθήσει τα προβλεπόμενα στο άρθρο 59 του Οργανισμού.

Αθήνα, 27-12-2022

Οι γνωμοδοτούντες δικηγόροι

Σβεtlάνα (Ζέτα) Ζυγούρη

Πάνος Ζυγούρης