

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

Αίτημα γνωμοδότησης με αριθμ. πρωτ. Εξερχομένων Δ.Ε.Υ.Α. 639/18-5-2009

Σύνοψη υποβληθέντων ερωτημάτων

1) Ποια η συσχέτιση της κανονιστικής ισχύος συλλογικών συμβάσεων εργασίας διαφορετικών επιπέδων μεταξύ τους και με Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας εμπεριέχοντα ευνοϊκότερη ρύθμιση για εργαζόμενο; Υπάρχει σχετικά δικαίωμα επιλογής υπαγωγής υπέρ του εργαζομένου;

2) Το δικαίωμα επίβλεψης έργου καταβάλλεται άπαξ ή πολλάκις (ήτοι σε αντιστοιχία με τον αριθμό των επιβλεπομένων έργων);

3) Επίδομα προϋπολογισμού - ισολογισμού: Ποιες οι προϋποθέσεις χορήγησης; Υπάρχει αριθμητικός περιορισμός δικαιούμενων σε χορήγηση; Η χορήγηση του ενός μέρους του επιδόματος αποκλείει τη χορήγηση του άλλου μέρους αυτού;

4) Σε περίπτωση λανθασμένου υπολογισμού και καταβολής επιδόματος σε εργαζόμενο υφίσταται δυνατότητα παρακράτησης των αχρεωστήτως καταβληθέντων ποσών από επόμενους μισθούς του;

I. ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

1) Νόμος 1876/1990, (Φ.Ε.Κ. Α'/27/1990), «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις» σύμφωνα με τις οποίες :

α) Άρθρο 7 - Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας.

1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.

3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

β) Άρθρο 10 – Συρροή.

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

2) Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας

α) Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας έτους 2008, (Π.Κ. 39/17-6-2008):

Άρθρο 5 – Επιδόματα.

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται τα παρακάτω επιδόματα, που υπολογίζονται στους βασικούς μισθούς του άρθρου 2, που αναλογεί σε κάθε εργαζόμενο, σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 4 αυτής της σύμβασης και αντιστοιχεί στο μισθολογικό κλιμάκιο, στο οποίο εντάσσεται.

15. Επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού: Χορηγείται επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού ίσο με τις αποδοχές ενός μηνιαίου συνολικού μισθού, στο προσωπικό που απασχολείται με τη σύνταξη αυτών. Οι απασχολούμενοι με τη σύνταξη μόνο του προϋπολογισμού ή μόνο του ισολογισμού δικαιούνται το 1/2 του μισθού. Το επίδομα προϋπολογισμού (1/2 του μισθού) καταβάλλεται με τη μισθοδοσία του Ιανουαρίου και το επίδομα του ισολογισμού (1/2 του μισθού) με τη μισθοδοσία του Απριλίου κάθε έτους.

17. Επίδομα επίβλεψης: Χορηγείται επίδομα επίβλεψης έργου σε ποσοστό 20% στους μηχανικούς πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και σε ποσοστό 15% στους μηχανικούς τεχνολογικής εκπαίδευσης και εργοδηγούς. Το επίδομα χορηγείται και σε όσους ορίζονται αναπληρωτές - βοηθοί επιβλέποντες. Το επίδομα χορηγείται όσο χρόνο διαρκεί η εκτέλεση και η κατασκευή του έργου.

2 β) Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας έτους 2009 (Π.Κ. 25/2-6-2009):

Άρθρο 5 – Επιδόματα

Στους εργαζομένους που υπάγονται στην παρούσα χορηγούνται τα παρακάτω επιδόματα (...)

15. Επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού: Χορηγείται επίδομα προϋπολογισμού και ισολογισμού ίσο με τις αποδοχές ενός μηνιαίου συνολικού μισθού στο προσωπικό που απασχολείται με τη σύνταξη αυτών. Οι απασχολούμενοι με τη σύνταξη μόνο του ισολογισμού δικαιούνται το ½ του μισθού. Το επίδομα προϋπολογισμού (½) καταβάλλεται με την μισθοδοσία του Ιανουαρίου και το επίδομα ισολογισμού (½ του μισθού) με την μισθοδοσία του Απριλίου κάθε έτους.

17. Επίδομα επίβλεψης: Χορηγείται επίδομα επίβλεψης έργου σε ποσοστό 20% στους μηχανικούς πανεπιστημιακής εκπαίδευσης και σε ποσοστό 15% στους μηχανικούς τεχνολογικής εκπαίδευσης και εργοδηγούς. Το επίδομα χορηγείται και σε όσους ορίζονται αναπληρωτές - βοηθοί επιβλέποντες. Το επίδομα χορηγείται όσο χρόνο διαρκεί η εκτέλεση και η κατασκευή του έργου.

3) Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας Δ.Ε.Υ.Α.

Άρθρο 57 – Μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη προσωπικού

3. Στον Γενικό Διευθυντή, στον Διευθυντή Τεχνικής Υπηρεσίας και σε όλους όσους ασχολούνται με τη σύνταξη Τεχνικού Προγράμματος Έργων και σε όσους ασχολούνται με τη σύνταξη Τεχνικού Προγράμματος ίσο με το 50 % των ακαθάριστων αποδοχών ενός μηνός. Στον Διευθυντή Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών καθώς και στους υπαλλήλους που απασχολούνται με τη σύνταξη του ισολογισμού καταβάλλεται επίδομα ισολογισμού ίσο με το **60 %** των ακαθάριστων αποδοχών ενός μηνός.

4) Αστικός Κώδικας

Άρθρο 664 – Συμψηφισμός ή κρατήσεις του μισθού

Ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο ποσό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογενείας του. Η απαγόρευση αυτή δεν ισχύει για συμψηφισμό με απαίτηση που έχει ο εργοδότης λόγω ζημίας που προξένησε ο εργαζόμενος με δόλο κατά την εκτέλεση της σύμβασης εργασίας. Ο μισθός, εφόσον δεν υπόκειται σε συμψηφισμό, είναι και ακατάσχετος.

II. ΘΕΩΡΗΤΙΚΕΣ ΔΙΑΣΑΦΗΝΙΣΕΙΣ (ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΥΠ’ ΑΡΙΘΜ. 1 ΕΡΩΤΗΜΑ)

1. Σύμφωνα με την § 2 του άρθρου 10 του Ν. 1876/1990, «Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας». Στις 10-6-2008 υπογράφηκε στο Βόλο μεταξύ του Προέδρου της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. και των εκπροσώπων της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Π.ΟΕ.-Δ.Ε.Υ.Α.), η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας η οποία κατατέθηκε στο Υπουργείο Εργασίας στις 17-6-2008 και έλαβε αριθμό κατάθεσης 39, κηρύχθηκε δε υποχρεωτική από 17-6-2008 με την με αριθμό 58030/2711/14-8-2008 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και δημοσιεύτηκε στο Φ.Ε.Κ. στις 14-8-2008 στον τόμο Β’ και αριθμό 1657. Ίδια διαδικασία ακολουθήθηκε και στα πλαίσια της από 28/5/2009 υπογραφείσας **Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας** για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας (Π.Κ. 25/2-6-2009). Η ισχύς έκαστης των δυο συλλογικών συμβάσεων καταλαμβάνει το αντίστοιχο έτος (2008 και 2009

αντίστοιχα), οι δε επίμαχες - στα πλαίσια της παρούσας γνωμοδότησης - ρυθμίσεις είναι πανομοιότυπες και για τις δυο συμβάσεις, γι' αυτό και στη συνέχεια θα γίνεται αναφορά σε «Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας», εννοούμενης της ίδιας - ως προς τις επίμαχες διατάξεις - συμβάσεως με μοναδική διαφοροποίηση τη χρονική ισχύ (2008 και 2009 αντίστοιχα).

2. Κατ' αρχήν, εφόσον πρόκειται για Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, σύμφωνα με την ως άνω διάταξη, αυτή υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική σύμβαση εργασίας και συνεπώς θα πρέπει να εφαρμοσθεί για τους εργαζόμενους στην Δ.Ε.Υ.Α. η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Η κατίσχυση αυτή της κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας προκύπτει ευθέως εκ του γράμματος του Νόμου 1876/1990, (Φ.Ε.Κ. Α'/27/1990), «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», άρθρο 10, παράγραφος 2) . Διαφορετική ερμηνεία δεν είναι δυνατή: «...από την παράγραφο 2 του παραπάνω άρθρου του ίδιου νόμου προκύπτει ότι η κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας (Μονομελές Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης 8718/1996, Μονομελές Πρωτοδικείο Λάρισας 565/1992) ... υπερισχύει η αρχή της «ειδικότητας» και εφαρμόζεται η κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας **άσχετα με το αν είναι ευνοϊκότερη ή όχι για τον μισθωτό ...**» (Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Σ. Γ. Λεκέας, Νομική Βιβλιοθήκη 2002, σελ. 104, περιπτώσεις 292, 293). «Ο Νόμος 1876/1990 εισάγει όμως μια σημαντική απόκλιση από την αρχή της προστασίας: κατά το άρθρο 10 παράγραφος 2 επιχειρησιακή ή κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας. Όταν λοιπόν συρρέει επιχειρησιακή με ομοιοεπαγγελματική ή κλαδική με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, τότε επικρατούν οι όροι της επιχειρησιακής ή

κλαδικής, έστω και αν είναι δυσμενέστεροι για τους μισθωτούς. Σκοπός της διατάξεως είναι να παρεμποδίσει τη διάσπαση της συλλογικής σύμβασης που ισχύει στην επιχείρηση ή σε ομοειδείς επιχειρήσεις. **Υποχωρεί, επομένως, εδώ η αρχή της προστασίας για να διευκολύνει την πραγματοποίηση της αρχής της τάξεως. (...) Η διάταξη του άρθρου 10 παράγραφος 2 Ν. 1876/1990 είναι αναγκαστικού χαρακτήρα με αμφιμερή ενέργεια και κατά συνέπεια δεν επιτρέπει τη συνομολόγηση αντίθετων όρων σε συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση.» (Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1996, σελ. 399.) Σε αυτή λοιπόν την περίπτωση δεν τίθεται ζήτημα επιλογής ευνοϊκότερων διατάξεων, παρά **η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας εφαρμόζεται εν τω συνόλω έναντι οποιασδήποτε άλλης.****

Συνεπώς το ερώτημα (**ερώτημα υπ. αριθμ. 1**) περί επιλογής μεταξύ ομοιεπαγγελματικής ή κλαδικής συλλογικής σύμβασης από εργαζόμενο ή περί σωρευτικής εφαρμογής διατάξεων και από τις δυο συλλογικές συμβάσεις (ομοιοεπαγγελματική ή κλαδική) πρέπει να θεωρηθεί ως απαντημένο δια του ανωτέρω κανόνα. (Σημειώνεται ότι εφόσον ο εργαζόμενος είναι μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που συνήψε την επίμαχη συλλογική σύμβαση, δεν τίθεται ζήτημα υπαγωγής αυτού στη ρυθμιστική ισχύ της σύμβασης δια δηλώσεώς του, καθώς η υπαγωγή του επέρχεται ήδη ως εκ της συνάψεως της σύμβασης).

3. Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας (εφεξής: Ο.Ε.Υ.), συντάσσεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της επιχείρησης και εγκρίνεται (πλέον) με απόφαση του Γενικού Γραμματέα της Περιφέρειας, η οποία δημοσιεύεται στο Φύλλο Εφημερίδος της Κυβέρνησης, κατ' εξουσιοδότηση της § 1 του άρθρου 7 του Ν. 1069/1980 «**επέχων ισχύ ουσιαστικού νόμου**» (Εφετείο Λάρισας, Απόφαση 98/2003). Ως εκ τούτου και με βάση την ερμηνεία και τελολογία του άρθρου 7, παράγραφος 3 Ν. 1876/1990 **τυχόν ευνοϊκότερη διάταξη του Ο.Ε.Υ. πρέπει να θεωρηθεί ως κατισχύουσα της συλλογικής συμβάσεως εργασίας.** Στην περίπτωση αυτή διαπιστώνεται σύμπτωση της αρχής της

ειδικότητας και της προστασίας. (Βλ. και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Σ. Γ. Λεκέας, Νομική Βιβλιοθήκη 2002, σελ. 58, περίπτωση 1). Στο ίδιο συμπέρασμα καταλήγει κανείς και αν θεωρήσει πως οι (ευνοϊκές αυτές) διατάξεις του Ο.Ε.Υ. αποτελούν μέρος της ατομικής σύμβασης εργασίας του εκάστοτε εργαζομένου.

Εφόσον λοιπόν (**ερώτημα υπ. αριθμ. 1**) συρρέει διάταξη της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας - Άρθρο 5 – *Επιδόματα, παράγραφος 15* με διάταξη του Ο.Υ.Ε. ως προς το επίδομα ισολογισμού για τον Διευθυντή Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών και από τη μεν πρώτη διάταξη το επίδομα ορίζεται ως ποσοστό 50 % επί του μισθού, από τη δε δεύτερη (και ευνοϊκότερη) το ίδιο επίδομα ορίζεται ως ποσοστό 60 % επί του μισθού, τότε **εφαρμοστέα τυγχάνει η δεύτερη.**

ΙΙΙ. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΠΙΒΛΕΨΗΣ ΕΡΓΟΥ (ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 2 ΕΡΩΤΗΜΑ)

Στα πλαίσια της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας τόσο για το έτος 2008 (Π.Κ. 39/17-6-2008) (**νομοθέτημα 2 α'**) όσο και για το έτος 2009 (Π.Κ. 25/2-6-2009) (**νομοθέτημα 2 β'**) προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος επίβλεψης έργου. Εκ του γράμματος της διατάξεως προκύπτει ότι η αληθής βούληση των συμβαλλομένων μερών δεν ήταν το να προσδώσουν **ανταποδοτικότητα** στο επίδομα, δηλαδή να συναρτήσουν τη χορήγησή του με τον αριθμό επιβλεπομένων έργων. Ως σκοπός των συμβαλλομένων πρέπει να εκληφθεί η επιβράβευση της εργατικότητας και συνέπειας των μηχανικών σε γενικό επίπεδο, όταν προβαίνουν σε επίβλεψη έργου. Άρα η ταυτόχρονη επίβλεψη περισσότερων του ενός έργων δεν επιφέρει και πολλαπλάσια χορήγηση του επιδόματος (**ερώτημα υπ. αριθμ. 2**). Αντιθέτως η επίβλεψη **διαδοχικά** περισσότερων έργων επιφέρει συνέπειες επί της χρονικής διάρκειας χορήγησης του επιδόματος διότι «*Το επίδομα χορηγείται όσο*

χρόνο διαρκεί η εκτέλεση και η κατασκευή του έργου» **(νομοθετήματα 2 α', 2 β')**. Επαναλαμβάνεται πως η διαφορετική αυτή ανταμοιβή εργαζομένου μηχανικού είναι νόμιμη, διότι ο σκοπός της συλλογικής συμβάσεως εν προκειμένω **δεν είναι η ανταποδοτικότητα** στη χορήγηση του επιδόματος.

IV. ΕΠΙΔΟΜΑ ΠΡΟΫΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ – ΙΣΟΛΟΓΙΣΜΟΥ (ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 3 ΕΡΩΤΗΜΑ)

Στα πλαίσια της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές επιχειρήσεις ύδρευσης και αποχέτευσης της χώρας τόσο για το έτος 2008 (Π.Κ. 39/17-6-2008) **(νομοθέτημα 2 α')** όσο και για το έτος 2009 (Π.Κ. 25/2-6-2009) **(νομοθέτημα 2 β')** προβλέπεται η χορήγηση επιδόματος προϋπολογισμού και ισολογισμού. Εκ του γράμματος αλλά και του πνεύματος της διατάξεως προκύπτει ότι προϋπόθεση για τη χορήγηση του εν λόγω επιδόματος είναι η αληθής και συστηματική ενασχόληση του εργαζομένου με τη σύνταξη είτε του προϋπολογισμού, είτε του ισολογισμού, είτε και των δυο, διαπιστούμενη από τον Προϊστάμενο της Οικονομικής Υπηρεσίας της Δ.Ε.Υ.Α. (καθ' ύλη αρμόδιος). Βάσει των διδαγμάτων της κοινής πείρας, η **ενασχόληση με τη σύνταξη** είτε του προϋπολογισμού, είτε του ισολογισμού, είτε και των δυο προϋποθέτει συνάφεια είτε του αντικειμένου σπουδών του εργαζομένου είτε αντίστοιχη επαγγελματική του εμπειρία πρότερη ή εντός της Δ.Ε.Υ.Α. κτηθείσα. **Το δικαίωμα υπογραφής ισολογισμού δεν αποτελεί**, ήδη εκ του γράμματος της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας **(νομοθετήματα 2 α', 2 β')**, **προϋπόθεση** για τη χορήγηση του επιδόματος. Το επίδομα χορηγείται είτε εν τω συνόλω, είτε κατά το ήμισυ στον (εκάστοτε) εργαζόμενο που ασχολήθηκε μόνο με τη σύνταξη είτε του προϋπολογισμού, είτε του ισολογισμού. Δεν υφίσταται στον Ο.Ε.Υ. διάταξη που να επηρεάζει την κανονιστική ισχύ αυτής της

ρύθμισης (π.χ. στην κατεύθυνση της χορήγησης μόνο του ½ του συνολικού επιδόματος), παρά μόνο το άρθρο 57 του Ο.Ε.Υ., βάσει του οποίου το επίδομα για τη σύνταξη του ισολογισμού θα πρέπει να υπολογισθεί για τον Διευθυντή Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών της Δ.Ε.Υ.Α. στο **60 %** επί του μισθού (και όχι στο 50 %, όπως ορίζει η Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας).

V. ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΣΥΜΨΗΦΙΣΜΟΥ - ΠΑΡΑΚΡΑΤΗΣΗΣ ΠΟΣΟΥ ΑΠΟ ΤΟ ΜΙΣΘΟ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΣΤΟ ΥΠ' ΑΡΙΘΜ. 4 ΕΡΩΤΗΜΑ)

Ελλείπει ειδικότερης διατάξεως για τους εργαζομένους σε Δ.Ε.Υ.Α., εφαρμοστέα τυγχάνει η διάταξη του άρθρου 664 Αστικού Κώδικα **(νομοθέτημα 4)**. Η ερμηνεία της διατάξεως αυτής από τη νομολογία είναι η ακόλουθη: «*Το άρθρο 451 ΑΚ ορίζει ότι δεν επιτρέπεται συμψηφισμός κατά ακατάσχετης απαίτησης. Το δε άρθρο 982 παρ. 2 του ΚΠολΔ ορίζει ότι εξαιρούνται από την κατάσχεση α) ..., β) ..., γ) ..., δ) απαιτήσεις μισθών, συντάξεων ή ασφαλιστικών παροχών... Τέλος, το άρθρο 664 παρ. 1 ΑΚ ορίζει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να συμψηφίσει οφειλόμενο μισθό με απαίτησή του κατά του εργαζομένου, εφόσον ο μισθός αυτός είναι απολύτως αναγκαίος για τη διατροφή του εργαζομένου και της οικογένειάς του. Από το συνδυασμό των ως άνω διατάξεων προκύπτει ότι ο εργοδότης δεν δικαιούται να συμψηφίσει τον μισθό του μισθωτού (υπαλλήλου ή εργάτη) με απαιτήσεις που έχει έναντι του μισθωτού. Ο αποκλεισμός αυτός αφορά στο σύνολο του μισθού και όχι μόνον στο ποσό του μισθού που είναι αναγκαίο για την διατροφή του μισθωτού και της οικογένειάς του. Το απόλυτα αναγκαίο μέρος του μισθού προς διατροφή του μισθωτού και της οικογένειάς του κρίνεται από το δικαστήριο με βάση την αρχή της καλής πίστης και τις ειδικές περιστάσεις (μέλη οικογένειας, τυχόν άλλα εισοδήματα του μισθωτού,*

κοινωνική θέση κ.λπ.) (βλ. *Ι. Δεληγιάννη, Ι. Κουκιάδη, ΕργΔ Α`*, σελ. 294 επ.). **Κατ' εξαίρεση, ο εργοδότης δικαιούται να συμψηφίσει τον μισθό με απαίτησή του που γεννήθηκε κατά την εκτέλεση της συμβάσεως εργασίας ένεκα λόγου ο οποίος δικαιολογεί τον συμψηφισμό βάσει της αρχής της καλής πίστεως (ΑΚ 281, 288)** (βλ. *Καρακατσάνη, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*, σελ. 207 -208, *Χ. Αγγελόπουλο, Εργατικό Δίκαιο*, σελ. 173-174, *ΕφΑθ 1644/1977 ΕΕΔ 36,525, Εφετείο Αθηνών 3688/1970 ΕΕΔ 30,1142*, βλ. επίσης *ΔΕΝ*, τόμ. 59/2003, τεύχος 1398, σελ. 231, όπου οι παραπομπές). Συνάγεται εκ των ανωτέρω ότι, σε περίπτωση λανθασμένου υπολογισμού από την επιχείρηση του ποσού του επιδόματος ως προς κάποιον εργαζόμενο - λόγω του δυσχερούς της ερμηνείας των σχετικών νομοθετικών διατάξεων - **βρισκόμαστε στο πεδίο της ανωτέρω εξαιρέσεως και ως εκ τούτου η επιχείρηση δύναται να προβεί σε συμψηφισμό ή κρατήσεις με τις αποδοχές του εργαζομένου** προς ανάκτηση του αχρεωστήτως καταβληθέντος ποσού. **(ερώτημα υπ. αριθμ. 4)**. Η λύση αυτή συνάδει με την καλή πίστη και με τα χρηστά ήθη.

VI. ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΜΑΤΩΝ

Ως προς τον υπολογισμό των επιδομάτων πρέπει να γίνει ιδιαίτερη μνεία στον Νόμο 3833/2010 (ΦΕΚ 40 Α' της 15/3/2010) και στην πιθανότατη υπαγωγή των Δ.Ε.Υ.Α. στις νέες αυτές ρυθμίσεις βάσει του άρθρου 1, παράγραφος 5 του νέου Νόμου. Η υπαγωγή στη μείωση και των επιδομάτων θα είναι αναδρομική από 1.1.2010 βάσει του άρθρου 20 του νέου Νόμου.

Αθήνα, 18/3/2010

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Ζυγούρης