

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

## Γ Ν Ω Μ Ο Λ Ο Τ Η Σ Η

*Επί του υποβληθέντος ερωτήματος της Δ.Ε.Υ.Α.  
με αριθμό πρωτ. εισαγωγής 671/24.04.2012*

Ερωτάται από τη Δ.Ε.Υ.Α. αν για τις υπερωρίες των υπαλλήλων στις Δ.Ε.Υ.Α. εφαρμόζεται η διάταξη του άρθρου 20 του ν. 4024/2011 ή η σχετική εργατική νομοθεσία.

Επί του ανωτέρω ερωτήματος η γνώμη μου είναι η εξής:

Ο **νόμος 1069/80** που διέπει την οργάνωση και τη λειτουργία των Δ.Ε.Υ.Α. ορίζει στο **άρθρο 7** αυτού ότι τα θέματα που αφορούν το προσωπικό των Δ.Ε.Υ.Α., το οποίο απασχολείται με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, **καθορίζονται από τον Οργανισμό Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) αυτών.**

**Σύμφωνα με το άρθρο 1 του ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α.** «*Ο Οργανισμός Εσωτερικής Υπηρεσίας (Ο.Ε.Υ.) της Δημοτικής Επιχείρησης Ύδρευσης και Αποχέτευσης Δ.Ε.Υ.Α. ρυθμίζει τα ζητήματα που αφορούν την 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 (σύμφωνα με όσα ορίζονται με το άρθρο 7 παρ. 1 & 2 του ν. 1069/80. Η Δ.Ε.Υ.Α. είναι Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) κοινωφελούς χαρακτήρα που λειτουργεί σύμφωνα με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας (άρθρο 1 παρ. 1 Ν. 1069/80). Ταυτόχρονα και σύμφωνα με το Δημοτικό και Κοινοτικό Κώδικα (Ν. 3463/2006) οι Δ.Ε.Υ.Α. είναι δημοτικές επιχειρήσεις ειδικού σκοπού (αρ. 252 παρ. 4 του Ν. 3463/2006)».

**Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 53 του ΟΕΥ, υπό τον τίτλο «Μισθολογική κατάταξη και εξέλιξη προσωπικού», «1. α) Οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου της Επιχείρησης (τακτικό προσωπικό), αμείβονται με τις Κλαδικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας τους ή με τις Ομοιοεπαγγελματικές τους Συμβάσεις τους ή με την Επιχειρησιακή Σύμβαση Εργασίας της Επιχείρησης. Μεταξύ των συμβάσεων αυτών επιλέγεται, υποχρεωτικά, η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο, μετά από αίτησή του και σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου. Η σύμβαση που θα επιλεγεί εφαρμόζεται στο σύνολό της. Η “Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας του τακτικού προσωπικού της Δ.Ε.Υ.Α. “υπογράφεται, από τον Πρόεδρο του Δ.Σ της Δ.Ε.Υ.Α. και τον Πρόεδρο του Δ.Σ του Σωματείου εργαζομένων, μετά από συμφωνία της Διοίκησης της Επιχείρησης και της Διοίκησης του Σωματείου και τη λήψη σχετικών εγκριτικών αποφάσεων των διοικητικών τους συμβουλίων. Η Επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας καθορίζει υποχρεωτικά τα μισθολογικά κλιμάκια και τους βασικούς μισθούς κάθε μισθολογικού κλιμακίου, την κατά μισθολογικά κλιμάκια κατανομή του προσωπικού ανάλογα με την**

ειδικότητα και τη βαθμίδα εκπαίδευσης του κάθε εργαζόμενου, το χρόνο μισθολογικής εξέλιξης και τα επιδόματα. [...]

**3. Οι αποδοχές των εργαζομένων που θα προκύψουν από τις συμβάσεις που θα επιλεγούν, δεν μπορούν να είναι μικρότερες από αυτές που ελάμβαναν με την Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Εάν είναι μικρότερες χορηγείται διορθωτικό επίδομα ίσο με τη διαφορά που θα προκύψει κατά την εφαρμογή της νέας σύμβασης.**

**4. Το τακτικό διαβαθμισμένο προσωπικό του Δήμου το οποίο εργάζεται στην Επιχείρηση, με μετάταξη ή με απόσπαση, μπορεί εάν το επιθυμεί με δήλωσή του να αμείβεται με το μισθολόγιο με το οποίο αμείβεται το τακτικό προσωπικό του Δήμου. [...]**

**10. Με την ανάθεση των καθηκόντων και τον καθορισμό των αρμοδιοτήτων του τακτικού προσωπικού χορηγούνται τα επιδόματα βάσει της κλαδικής ή της σύμβασης της οποίας έχει υπογράψει με την επιχείρηση».**

Περαιτέρω, το άρθρο 91 του ΟΕΥ, υπό τον τίτλο «Εβδομαδιαία κανονική απασχόληση προσωπικού» ορίζει: «1. Το προσωπικό της Επιχείρησης εργάζεται πέντε ημέρες την εβδομάδα και για 37 ½ ώρες την εβδομάδα. 2. Το προσωπικό της Επιχείρησης εφαρμόζει τις ημέρες αργιών και ημιαργιών που ακολουθεί το προσωπικό των ΟΤΑ. 3. Για το προσωπικό που εργάζεται τις Κυριακές ή τις ημέρες αργιών, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, εφαρμόζονται οι εκάστοτε ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας».

Το δε άρθρο 92 του ΟΕΥ, υπό τον τίτλο «Υπερωριακή απασχόληση - Βάρδιες» ορίζει ειδικότερα: «Επιτρέπεται, πέρα από το συμβατικό ωράριο εργασίας και μέχρι του νομίμου ορίου, η απασχόληση του προσωπικού για την αντιμετώπιση επειγόντων ή εκτάκτων αναγκών.

*Για τις υπερωρίες εφαρμόζονται όλες, οι προβλεπόμενες, σχετικές διατάξεις των νόμων. Η υπερωριακή απασχόληση των Προϊσταμένων Υπηρεσιών, των Προϊσταμένων Τμημάτων και του λοιπού προσωπικού αποφασίζεται από τον Γεν. Διευθυντή, του Γενικού Διευθυντή αποφασίζεται από τον Πρόεδρο του Δ.Σ. της Δ.Ε.Υ.Α. Για την εύρυθμη λειτουργία της Επιχείρησης και την καλύτερη εξυπηρέτηση των πελατών της, το διοικητικό συμβούλιο της Επιχείρησης, μετά από σχετική εισήγηση του αρμόδιου Προϊσταμένου υπηρεσίας, μπορεί, σε όποια τμήματα κρίνει σκόπιμο, να αποφασίσει την καθιέρωση βάρδιας. Η εκτέλεση βάρδιας είναι υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους της Επιχείρησης για τους οποίους θα αποφασιστεί η καθιέρωσή της».*

Επιπροσθέτως, η ισχύουσα **Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας** η οποία υπεγράφη στις 4.04.2012 αφενός εναρμονίζεται με τις διατάξεις του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής πολιτικής που πρόσφατα ψήφισε η Ελληνική Βουλή (άρθρο 4) και αφετέρου διατηρεί σε ισχύ τις διατάξεις όλων των προηγούμενων Κλαδικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας στο μέτρο που δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί (άρθρο 5), μεταξύ των οποίων βρίσκονται και οι διατάξεις της Κλαδικής ΣΣΕ έτους 2009 η οποία παρουσιάζει μεγάλη πληρότητα, **χωρίς εντούτοις να περιλαμβάνει ειδική διάταξη για τις υπερωρίες.**

**Ωστόσο, όρια ως προς τα θέματα σχετικά με τις πληρωμές του προσωπικού των Δ.Ε.Υ.Α., μεταξύ άλλων, τίθενται από τις διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 και 7 παρ. 5 του ν. 1069/80.**

Όσον αφορά το ν. 4024/2011, το άρθρο 4 αυτού υπό τον τίτλο «Πεδίο εφαρμογής» ορίζει: «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). [...] **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», ενώ σύμφωνα με το άρθρο 31 του ίδιου νόμου υπό τον τίτλο «Αναλογικές ρυθμίσεις για τα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα», «1.α) Στα νομικά πρόσωπα 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 ανώνυμων 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 εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Α` 119) "και της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του ν. 3986/2011" (Α` 152), εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους. [...] 3. Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ**

*ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο. [...] 4. Το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου 1α του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα. [...] 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». Οι δε υπ' αριθμ. 2/78400/0022/14.11.2011 και 2073/18.11.2011 ερμηνευτικοί εγκύκλιοι του Υπουργείου Οικονομικών για τον εν λόγω νόμο δεν αναφέρουν τίποτα περί εφαρμογής των διατάξεων περί υπερωριών του ν. 4024/2011, οι οποίες εφαρμόζονται μεταξύ άλλων στους υπαλλήλους των ΟΤΑ, σε εργαζομένους νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου όπως οι Δ.Ε.Υ.Α. Το δε άρθρο 20 του ν. 4024/2011 υπό τον τίτλο «υπερωριακή εργασία», ορίζει μεταξύ άλλων ότι η καθιέρωση με αμοιβή εργασίας πέρα από τις ώρες της υποχρεωτικής απασχόλησης για την αντιμετώπιση εποχικών, έκτακτων ή επείγουσών υπηρεσιακών αναγκών αφορά τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α.*

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 5 του ν. 1069/1980 «Τακτικόν διαβαθμισμένον προσωπικόν Δήμων και Κοινοτήτων ή άλλων φορέων υπηρετούν εις υπηρεσίας υδρεύσεως και αποχετεύσεως, δύναται τη αιτήσει του και μετ' απόφασιν του παρά τη Νομαρχία Υπηρεσιακού

Συμβουλίου, να μετατάσσεται με τας δις κατέχει θέσεις εις την επιχείρησιν, διεπόμενον ως προς πάσας τας υπηρεσιακάς του μεταβολάς και δικαιώματα υπό των εκάστοτε ισχυουσών ειδικών περί του προσωπικού τούτου διατάξεων των Δήμων. Ομοίως τακτικό διαβαθμισμένο προσωπικό δήμων και κοινοτήτων ή άλλων φορέων που υπηρετούσε ή υπηρετεί σε υπηρεσίες ύδρευσης και αποχέτευσης, μπορεί με αίτησή του να αποσπάται στην επιχείρηση, με απόφαση του αρμόδιου για διορισμό οργάνου και σύμφωνη γνώμη του διοικητικού συμβουλίου της δημοτικής επιχείρησης ύδρευσης αποχέτευσης (Δ.Ε.Υ.Α.), για διάστημα μέχρι πέντε έτη. Η απόσπαση αυτή μπορεί να παραταθεί για άλλα πέντε έτη, με την ίδια διαδικασία. Οι αποδοχές και οι ασφαλιστικές εισφορές του αποσπώμενου αυτού προσωπικού βαρύνουν την Δ.Ε.Υ.Α.».

Από τις ανωτέρω βασικές διατάξεις αλλά και από την σύγκριση του ΟΕΥ της Δ.Ε.Υ.Α. με τους ΟΕΥ άλλων Δ.Ε.Υ.Α., στους οποίους ρητά αναγράφεται ότι οι υπερωρίες των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. διέπονται από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, **συνάγεται ότι οι υπερωρίες των Δ.Ε.Υ.Α. δεν διέπονται από τη νομοθεσία που εφαρμόζεται στους υπαλλήλους των ΟΤΑ. Και τούτο, αφενός διότι στις περιπτώσεις κατά τις οποίες η νομοθεσία των ΟΤΑ εφαρμόζεται επί των Δ.Ε.Υ.Α. αυτό προβλέπεται ρητώς τόσο από τον ιδρυτικό τους νόμο και την εκάστοτε ισχύουσα Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας όσο και από τους κατ' ιδίαν ΟΕΥ των Δ.Ε.Υ.Α. και αφετέρου διότι, σύμφωνα με το πεδίο εφαρμογής του ν. 4024/2011 (άρθρο 4) και το σχετικό άρθρο που αφορά τις διατάξεις του νόμου που ισχύουν αναλογικά για τα ΝΠΙΔ του ευρύτερου δημόσιου τομέα (άρθρο 31), οι Δ.Ε.Υ.Α. δεν υπάγονται καταρχήν στο πεδίο εφαρμογής του εν λόγω νόμου παρά μόνο για πολύ συγκεκριμένα θέματα (εκείνα των άρθρων 31, 34, 21 και 29 παρ. 2). Συνεπώς, στις Δ.Ε.Υ.Α., οι οποίες βάσει του νομικού**

πλαisiού που τις διέπει λειτουργούν με ιδιωτικοοικονομικά κυρίως κριτήρια και οι εργαζόμενοι σε αυτές είναι ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου διεπόμενοι ως επί το πλείστον, πλην ρητών εξαιρέσεων, από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, οι υπερωρίες των εργαζομένων διέπονται **καταρχήν** από τις διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας.

**Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, όρια ως προς την καταβολή υπερωριών στο προσωπικό των Δ.Ε.Υ.Α., μεταξύ άλλων, τίθενται από τις διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 και του άρθρου 7 παρ. 5 του ν. 1069/80, υπό την έννοια ότι αφενός τα ποσά που καταβάλλονται για υπερωρίες στους εργαζόμενους των Δ.Ε.Υ.Α. σε συνδυασμό με τα λοιπά ποσά των μισθών αυτών δεν πρέπει να υπερβαίνουν στο σύνολό τους τα ανώτατα ποσά (το πλαφόν) που ορίζει το άρθρο 31 του ν. 4024/2011 και ότι αφετέρου στους υπαλλήλους των ΟΤΑ που υπηρετούν στις Δ.Ε.Υ.Α. με μετάταξη ή απόσπαση δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας περί υπερωριών, αλλά οι διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας των ΟΤΑ.**

Αθήνα, 8.05.2012

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος,

Π. Ζυγούρης