

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 την Δ.Ε.Υ.Α. προς την Ε.Δ.Ε.Υ.Α.,

με αρ. πρωτ. εισ: 2268 /03.03.2016 ερωτήματος

ΘΕΜΑ: Η Δ.Ε.Υ.Α. σύμφωνα με τις δύο αποφάσεις του Πρωτοδικείου Ορεστιάδας θα πρέπει να συνεχίσει να καταβάλλει τις αποδοχές όπως αυτές είχαν διαμορφωθεί στις 31-10-2012 ή θα πρέπει να εφαρμόσει το νόμο 4354/2015 από 1-1-2016;

Επί του ως άνω θέματος η γνώμη μου είναι η ακόλουθη:

Επί της υπ' αριθ. 833/178/12-11-2013 αιτήσεως ασφαλιστικών μέτρων που ασκήθηκε από τους εργαζομένους κατά της Δ.Ε.Υ.Α., εξεδόθη η υπ' αριθ. 2/833/178/2014 από το Μονομελές Πρωτοδικείο Ορεστιάδας 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. 86/7/2014 αγωγής. Επί της αγωγής αυτής, εξεδόθη η υπ' αριθ. 19/411/38/2015 απόφαση του Μονομελούς

Πρωτοδικείου Ορεστιάδας η οποία αναφέρεται στο προγενέστερο νομικό καθεστώς που ίσχυε προ της εφαρμογής του ν.4354/2015.

Όπως ορίζεται στην υπ' αριθ. 19/411/38/2015 απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Ορεστιάδας, «Με τον νόμο 4024/2011 "Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015" επιβλήθηκαν μισθολογικές περικοπές με τη μορφή ανώτατων ορίων αποδοχών και με σταδιακή αναφορά στον χρόνο εφαρμογής τους. Ειδικότερα, το άρθρο 31 του ν.4024/2011 καθορίζει τους φορείς και τους εργαζομένους του ευρύτερου δημόσιου τομέα που υπάγονται στις ρυθμίσεις του, ενώ θέτει συγκεκριμένα όρια αμοιβών και προβλέπει την κατάργηση και των αντίστοιχων διατάξεων, ρητρών ή όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας που υπερέβαιναν τα όρια αυτά. Συγκεκριμένα ορίζει ότι: " 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 Διοίκησής 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. 1^α του άρθρου 1 του ν.3899/2010 (Α' 212), με εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Α' 119) και άρθρου 1 του νόμου 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 1^α με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου 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 1^α του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα. ... 7. Οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 29 εφαρμόζονται αναλογικά και στους εργαζομένους των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος άρθρου, εφόσον προκύπτει μείωση των συνολικών μηνιαίων αποδοχών τους μεγαλύτερη από το ποσοστό που ορίζεται στο τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 29. .. 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.... Συνεπώς, οι Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης, χαρακτηριζόμενες εκ του νόμου ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου κοινωφελούς χαρακτήρα και έχουσες ως αντικείμενο και σκοπό την ύδρευση και αποχέτευση της περιοχής αρμοδιότητάς τους, αποτελούν ν.π.ι.δ. που ανήκουν στους ΟΤΑ και εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων. ...Εξάλλου, οι διατάξεις του ά. 29 παρ. 2 του Ν.4024/2011, οι οποίες δυνάμει της παραγράφου 7 του ά. 31 εφαρμόζονταν αναλογικά και στους εργαζομένους των φορέων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του ά. 31 είχαν ως εξής:

Εφόσον προκύπτει μείωση, η οποία είναι μεγαλύτερη κατά ποσοστό του 25% των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου

(1.11.2011), χωρίς στην ανωτέρω σύγκριση να λαμβάνεται υπόψη το ποσό που καταβάλλεται ως επίδομα θέσης ευθύνης, η συνολική μείωση κατανέμεται ως εξής: α) 25% μείωση επί των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου με την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, β) η υπερβάλλουσα μείωση ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο (2) ετών, το οποίο αρχίζει ένα έτος μετά την έναρξη ισχύος των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου».

Περαιτέρω όπως προκύπτει από την εν λόγω απόφαση με το ν.4093/2012 «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 –Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν.4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», ορίστηκαν τα εξής: **Παράγραφος Γ...Υποπαράγραφος Γ.1: Μισθολογικές διατάξεις του δημόσιου τομέα. 1. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς, που προβλέπονται από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία, για λειτουργούς, υπαλλήλους και μισθωτούς του Δημοσίου, Ν.Π.Δ.Δ. , Ν.Π.Ι.Δ. και Ο.Τ.Α., καθώς και για τα μόνιμα στελέχη των Ενόπλων Δυνάμεων και αντίστοιχους της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και Λιμενικού Σώματος, καταργούνται από 1.1.2013. 2. Αναστέλλεται μέχρι 31.12.2016 η εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 19 και της περίπτωσης β' του τελευταίου εδαφίου της παρ.2 του άρθρου 29 του ν.4024/2011 (Α' 226). Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν από 31.12.2012. ... 12. Οι διατάξεις του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν.4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, έχουν ανάλογη εφαρμογή από 1.1.2013 και στο προσωπικό 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. .. Από την έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, για τους ανωτέρω παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν.4024/2011, εκτός από αυτές της παραγράφου 2».

Το Δικαστήριο καταλήγει μετά από τη συλλογιστική πορεία που ακολουθεί στο ότι η κύρια βάση της αγωγής πρέπει να απορριφθεί ως μη νόμιμη, καθόσον η Δ.Ε.Υ.Α. υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής του Ν.4024/2011 και του Ν.4093/2012 ως επιχείρηση υπαγόμενη στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, μη υφισταμένης αντίθεσης του Ν.4093/2012 στις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 1, 22 παρ. 2. 23 παρ. 1, 25 παρ. 1, 28 παρ. 1 του Συντάγματος καθώς και του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθετού Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α. όπως ισχυρίζονται οι αιτούντες.

Επίσης, μετά από εκτενή αναφορά της υπ' αριθ. πρωτ. οικ. 2/85127/0022/22.11.2012 εγκυκλίου του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους του Υπουργείου Οικονομικών στην εν λόγω απόφαση, το Δικαστήριο ορίζει ότι η ερμηνεία που δίνεται από τους αιτούντες με την προαναφερόμενη εγκύκλιο ότι η εν λόγω αναστολή καταλαμβάνει μόνο τους υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. είναι αυθαίρετη, αφού στη σχετική διάταξη δεν ορίζεται ότι η αναστολή αφορά ειδικά στις συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων, ούτε τούτο δικαιολογείται από τον σκοπό του νομοθέτη, ο οποίος ήταν να μην υποστούν περαιτέρω μειώσεις οι εργαζόμενοι των οποίων οι αποδοχές είχαν ήδη περικοπεί από 1.11.2011 κατά ποσοστό 25%, πλέον των περικοπών των επιδομάτων εορτών και αδειάς. Επίσης, υποχρεώνει τη Δ.Ε.Υ.Α. όπως αποδέχεται τις προσηκόντως προσφερόμενες υπηρεσίες των εναγόντων λαμβάνοντας υπόψη κατά τον υπολογισμό των αποδοχών τους ότι ανεστάλη από 31.10.2012 έως

31.12.2016 η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 29 παρ.2 εδ. τελ του Ν. 4024/2011, σύμφωνα με τις διατάξεις της περ. 2 Υποπαραγράφου Γ1 της Παραγράφου Γ του Ν. 4093/2012.

Τα ανωτέρω συνάγονται και από τα πρακτικά της 17^{ης} Γενικής Συνεδριάσεως της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου της 24^{ης} Σεπτεμβρίου 2014 στα οποία αναφέρεται ότι **«Οι διατάξεις της περίπτωσης 12 της Υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 δεν αντιβαίνουν στις διατάξεις των άρθρων 23 παρ.1 και 22 παρ.2 και 4 του Συντάγματος. ... Συνεπώς, η υπαγωγή του προσωπικού ιδιωτικού δικαίου των επιχειρήσεων αυτών που έχουν κοινωφελή χαρακτήρα και ανήκουν στους ΟΤΑ, κατά την έννοια της επίτευξης κρατικού ή δημοσίου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της διοίκησής του- στις ρυθμίσεις του ως άνω νόμου (4024/2011) και, κατ' επέκταση, στις ρυθμίσεις του ν.4093/2012, με συνέπεια την ανάλογη μείωση των αποδοχών τους, εξυπηρετεί θεμιτό σκοπό δημόσιας ωφέλειας και βρίσκει αιτιολογικό έρεισμα στην έκτακτη και πρωτοφανή δημοσιονομική κρίση που αντιμετώπισε η Χώρα μας.»**. Σε άλλο σημείο της αποφάσεως της Ολομέλειας του Ελεγκτικού Συνεδρίου που περιλαμβάνεται στα ανωτέρω πρακτικά ορίζονται τα εξής: **«Εξάλλου, από τις διατάξεις της περίπτ. 12 της Υποπαραγράφου Γ1 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 προκύπτει ότι από 31.12.2012 έως 31.12.2016 αναστέλλεται γενικώς η εφαρμογή της διάταξης του άρθρου 29 παρ.2 εδ. β' του ν.4024/2011, η οποία προέβλεπε την σταδιακή εφαρμογή της υπερβάλλουσας μείωσης επί των αποδοχών, που βάσει των διατάξεων του ν.4024/2011 είχαν ήδη περικοπεί, κατά ποσοστό 25%. Εν προκειμένω, εφόσον ο νομοθέτης δεν διακρίνει ειδικότερα και ενόψει του ότι οι ως άνω ρυθμίσεις επιφέρουν, μονομερώς μείωση των καταβαλλόμενων αποδοχών, χωρίς αντίστοιχη μείωση της παροχής εργασίας, συνιστούν καταρχήν μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων της εργασιακής σύμβασης, εισάγουν εξαιρετικό δίκαιο και δεν χωρεί διασταλτική ερμηνεία τους. Ως εκ**

τούτου, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η αναστολή της υπερβάλλουσας μείωσης καταλαμβάνει τόσο τους υπαλλήλους του στενού δημόσιου τομέα, στους οποίους η συγκεκριμένη διάταξη εφαρμοζόταν ευθέως, όσο και τους εργαζομένους των Δ.Ε.Υ.Α., στους οποίους έως 31.12.2012 η ίδια διάταξη εφαρμοζόταν αναλόγως (άρθρο 31 του ν.4024/2011), ενώ από την 1.1.2013 εφαρμόζεται ευθέως, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να έχουν υποστεί ήδη τις αντίστοιχες μειώσεις κατά 25% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών τους. Οποιαδήποτε άλλη ερμηνεία θα ήταν αυθαίρετη, δοθέντος και του ότι στη συγκεκριμένη διάταξη δεν ορίζεται ότι η αναστολή αφορά ειδικά συγκεκριμένες κατηγορίες υπαλλήλων, ούτε άλλωστε, κάτι τέτοιο προκύπτει από το σκοπό του νομοθέτη που ήταν να μην υποστούν περαιτέρω μειώσεις όλοι οι εργαζόμενοι των οποίων οι αποδοχές είχαν ήδη περικοπεί από την 1.11.2011, πλέον των περικοπών των επιδομάτων εορτών και αδείας. Συνεπώς, περαιτέρω μείωση των αποδοχών του προσωπικού της Δ.Ε.Υ.Α., εξαιτίας της υπαγωγής αυτού στο βαθμολόγιο και μισθολόγιο των δημοσίων υπαλλήλων, πλέον του 25% σε σύγκριση με εκείνες του μηνός Οκτωβρίου του έτους 2011, δεν συντρέχει και ως εκ τούτου οι ως άνω διατάξεις του ν.4093/2012 δεν αντίκεινται προς τις διατάξεις των άρθρων 4 παρ. 5 και 25 παρ. 1 του Συντάγματος και 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ ούτε στη συνταγματικώς κατοχυρωμένη αρχή της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης αφού δεν άγουν σε υπέρμετρη απώλεια των αποδοχών τους σε σχέση με αυτή που βάσει των ίδιων διατάξεων του ν.4093/2012 υπέστη το προσωπικό ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ ούτε ανατρέπουν ριζικά τα δεδομένα της οικονομικής τους κατάστασης, στα οποία είχαν καλοπίστως αποβλέψει».

Ως αναφέρεται στην υπ' αριθ. 2/1015/ΔΕΠ ερμηνευτική εγκύκλιο του νέου νόμου για τα μισθολογικά, ήτοι το ν. 4354/2015 «Με τις διατάξεις του άρθρου 34 προβλέπεται η κατάργηση τόσο των μισθολογικών διατάξεων

του ν.4024/2011 όσο και οποιωνδήποτε άλλων ρυθμίζουν θέματα που καλύπτει πλέον ο κοινοποιούμενος νόμος. Ειδικότερα, από την έναρξη ισχύος του νέου νόμου καταργούνται

α. οι διατάξεις των άρθρων 12 έως 25, 28, 29, 30 του ν.4024/2011, καθώς και οι κατ' εξουσιοδότηση αυτών εκδοθείσες υπουργικές αποφάσεις, του άρθρου 31 με την επιφύλαξη της παρ. β του άρθρου 27 του παρόντος και 32 με την επιφύλαξη της παρ. β του άρθρου 27 του παρόντος,

β. η περ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παρ. Γ του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012

γ. οι περ. α και β της παρ. 2 του άρθρου 13 του ν.2703/1999 (Α' 72),

δ. κάθε άλλη γενική ή ειδική διάταξη, κατά το μέρος που αντίκειται στις διατάξεις του παρόντος ή κατά το μέρος που ρυθμίζει με διαφορετικό τρόπο θέματα που διέπονται από αυτόν.

Επίσης, με τις διατάξεις του άρθρου 35 ορίζεται η έναρξη ισχύος του κοινοποιούμενου νόμου από 1-1-2016, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις του.

Επομένως, ακόμα και στην προκειμένη περίπτωση όπου υπάρχει δικαστική απόφαση Μονομελούς Πρωτοδικείου στην οποία αναφέρεται ότι εφαρμόζεται ο ν. 4024/2011 και ο ν.4093/2012 για τις Δ.Ε.Υ.Α. ως προς τις αποδοχές των εργαζομένων, ο νέος νόμος 4354/2015 καταργεί τους προγενέστερους νόμους ως προκύπτει από το γενικό αξίωμα του ά. 2 του ΑΚ και επομένως εφαρμόζεται αυτός εν προκειμένω για τις αποδοχές των εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α.

Συγκεκριμένα, το γεγονός ότι στο πεδίο εφαρμογής του υπάγονται οι ΔΕΥΑ προκύπτει από το ά. 7 του ως άνω νόμου όπου αναφέρεται ότι: «1. Στις διατάξεις του παρόντος υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί

δημόσιοι υπάλληλοι, καθώς και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου: α) των φορέων της περίπτωσης στ' της παρ. 1 του ά. 14 του ν.4270/2014 (Α' 143), β) των Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών (Α.Δ.Α.), της περίπτωσης γ' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν.4270/2014 (Α' 143), γ) των Οργανισμών Κοινωνικής Ασφάλισης (Ο.Κ.Α.), δ) των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού, ε) των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), **στ) 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 δημοσίου ή αυτοδιοικητικού σκοπού, εποπτείας, διορισμού και ελέγχου της πλειοψηφίας της Διοίκησής τους ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από κρατικούς πόρους κατά πενήντα τοις εκατό (50%) τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, συμπεριλαμβανομένων των Κέντρων Πρόληψης των Εξαρτήσεων και Προαγωγής της Ψυχοκοινωνικής Παιδείας,**

.....».

Εκ των ανωτέρω συνάγεται ότι

α) εφαρμόζεται ο νέος νόμος για το μισθολόγιο των εργαζομένων της Δ.Ε.Υ.Α., δηλαδή ο ν.4354/2015 από την 1.1.2016

β) δεν εφαρμόζονται οι νόμοι 4024/2011 και 4093/2012 σχετικά με τις αποδοχές των εργαζομένων των Δ.Ε.Υ.Α. επομένως δεν προκύπτει ότι αναστέλλεται η εφαρμογή της διάταξης του ά. 29 παρ.2 περ. β' τελ. εδάφιο του ν.4024/2011 από 31-12-2012 έως 31-12-2016 ως προβλεπόταν από την παρ. Γ υποπαρ. Γ1 περ. 12 του ν.4093/2012 σχετικά με την υπερβάλλουσα μείωση άνω του 25% των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι και την κατανομή της ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών και

γ) ως προς τις αποδοχές των εργαζομένων το νομοθετικό καθεστώς που εφαρμόζεται για την Δ.Ε.Υ.Α. είναι οι μισθολογικές διατάξεις του ν.4354/2015 ως προκύπτει από το ά. 7 παρ. 1 στ) του νόμου.

Αθήνα, 22.04.2016

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Ζυγούρης