

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

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

(α.π. εις. ΕΛΕΥΑ 2846/26-4-2022)

Ετέθη από τη Δημοτική Επιχείρηση Ύδρευσης Αποχέτευσης προς την Ένωση Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης Αποχέτευσης το κάτωθι ερώτημα για τη σύνταξη νομικής γνωμοδότησης.

«Εάν είναι νόμιμη η καταβολή «τροφείων» σε εργαζομένους Δ.Ε.Υ.Α. βάσει της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας έτους 2022 και του ν. 4354/2015; Σε καταφατική περίπτωση εάν τίθεται ζήτημα παραβίασης της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων λόγω θεσπίσεως του περιορισμού απολήψεως τακτικών αποδοχών έως 1.100 ευρώ μηνιαίως για την καταβολή του τροφείου;».

Κατά τη γνώμη μας προσήκει η κάτωθι απάντηση.

I. Ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο

Με τον ν. 4354/2015 (άρθρο 7 παρ. 1 περ. στ') οι Δ.Ε.Υ.Α. υπήχθησαν στο μισθολογικό πεδίο εφαρμογής του ως άνω νόμου (Κεφ. Β'). Με το **άρθρο 13** του ίδιου νόμου με τίτλο «Ορισμός αποδοχών» ορίστηκε ότι «Οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές του υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό, τα επιδόματα και τις

παροχές των άρθρων 15, 16, 17, 18 και 19 σύμφωνα με τις προϋποθέσεις χορήγησής τους, καθώς και την προσωπική διαφορά του άρθρου 27.»

Με τον **ν. 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»** (Α' 27), ο οποίος, σύμφωνα με το άρθρο 1 αυτού, αφορά σε «όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι» (παρ. 1), ρυθμίσθηκαν καθολικά τα ζητήματα που αφορούν στο περιεχόμενο και στα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων, υπογραφή και θέση τους σε ισχύ, στη δέσμευση και στον χρόνο ισχύος τους και κάθε άλλο σχετικό ζήτημα. Ειδικότερα, στο άρθρο 19 του ως άνω νόμου ορίστηκε ότι οι διατάξεις αυτού του νόμου ισχύουν και για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α., εφ' όσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη ειδικών ρυθμίσεων ως προς τον εργοδότη. Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας, ενώ σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου υπουργού, εφ' όσον πρόκειται για εργαζόμενους στο Δημόσιο και του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος υπουργού για εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και ο.τ.α..

Ακολούθως, με την παράγραφο 9 του άρθρου 31 του **ν. 4024/2011**, από 1.1.2012 καταργήθηκε 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 του νόμου αυτού, ενώ με τον **ν. 4093/2012** επιχειρήθηκε η πλήρης μισθολογική και βαθμολογική εξομοίωση των εργαζομένων στα νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημοσίου τομέα με την ισχύουσα για τους εργαζόμενους στο στενό δημόσιο τομέα και τέλος, με τον **ν. 4354/2015** ορίστηκε ρητά ότι το ενιαίο μισθολόγιο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα εν γένει.

Ενόψει των ανωτέρω μετά την ισχύ των ανωτέρω νόμων δεν καταλείπεται πεδίο εφαρμογής μισθολογικών ρυθμίσεων με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τους εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα εν γένει.

Με την **Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (εφεξής ΚΣΣΕ) της Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α. έτους 2022** στο άρθρο 8 «Παροχές σε είδος» ορίστηκε ότι «3. 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 (καθαρές) αποδοχές του εργαζομένου, δεν υπερβαίνουν μηνιαίως το ποσό των 1.100,00 ευρώ συνυπολογιζομένου 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 πρωτοβαθμίων σωματείων δε θίγονται.».

II. Ερμηνεία διατάξεων – Επί του ερωτήματος

Ενόψει των ανωτέρω διατάξεων του άρθρου 31 ν. 4024/2011 και των άρθρων 7 επ. ν. 4354/2015, ρυθμίσεις που περιέχονται σε Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (μεταξύ των οποίων και επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης), όπως στην τιθέμενη με το ερώτημα, και αφορούν προσωπικό που εμπίπτει στο μισθολογικό πεδίο εφαρμογής του ν. 4354/2015 (όπως οι Δ.Ε.Υ.Α.) και προβλέπουν αποκλίσεις από τις θεσπισθείσες στο άρθρο 7 επ. του ν.4354/2015 ρυθμίσεις **μισθολογικού περιεχομένου** και όρων αμοιβής του

προσωπικού των ανωτέρω φορέων, δεν ισχύουν και δεν παράγουν έννομες συνέπειες.¹

Κατά πάγια νομολογία του Αρείου Πάγου και του Ελεγκτικού Συνεδρίου, εξαιρούνται των ως άνω περιορισμών παροχές οι οποίες ενόψει και του τρόπου και του χρόνου καταβολής αυτών δεν έχουν μισθολογικό χαρακτήρα συνδεδεμένο με την παροχή της εργασίας (ενδ. ΑΠ 1493/2018, Ελ.Συν. Ι Τμ. Πράξη 94/2012, Ελ.Συν IV Τμ. Πράξη 0179/2013).

Σύμφωνα δε με την παρ. 3 του άρθρου 8 της ΚΣΣΕ έτους 2022 της Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α., το αναφερόμενο στη σχετική διάταξη της ΚΣΣΕ ημερήσιο τροφείο, χορηγείται για λόγους κοινωνικής πρόνοιας, εξομάλυνσης της εργασιακής θέσης, βελτίωσης των όρων και των συνθηκών εργασίας.

Επομένως, κατά τη γνώμη μας, ως **προς το πρώτο ερώτημα**, εκ της συνδυαστικής ερμηνείας των διατάξεων του ν. 4024/2011 (άρθρ. 31), ν. 4354/2015, της ΚΣΣΕ Π.Ο.Ε.-Δ.Ε.Υ.Α., και της σχετικής πάγιας νομολογίας ως προς τις προϋποθέσεις επιβολής των εν λόγω μισθολογικών περιορισμών, συνάγεται ότι από τον σκοπό καταβολής του (λόγοι κοινωνικής πρόνοιας - εξομάλυνσης της εργασιακής θέσης) η καταβολή του εν λόγω «τροφείου» **δεν συνιστά -κατ' ορθή ερμηνεία- «μισθολογική παροχή» που συνδέεται άμεσα με την παρεχόμενη εργασία, ως μη προβλεπόμενη από τις ισχύουσες διατάξεις του ν. 4354/2015, επομένως η καταβολή αυτής στους εργαζομένους είναι νόμιμη.**

Ως **προς το δεύτερο ερώτημα**, δεν τίθεται κατά τη γνώμη μας ζήτημα παραβίασης της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων της Επιχείρησης, με την τιθεμένη στην ΚΣΣΕ προϋπόθεση της απολήψεως καθαρών τακτικών αποδοχών κάτω του ποσού των 1.100,00 ευρώ συνυπολογιζομένου του αναλογούντος για κάθε εργαζόμενο τροφείου, καθόσον η προϋπόθεση αυτή είναι σύμφωνη με τον σκοπό για τον οποίο προβλέφθηκε το επίμαχο τροφείο, ήτοι την κοινωνική πρόνοια, και την εξομάλυνση της εργασιακής θέσης των εργαζομένων της Επιχείρησης που ευρίσκονται σε ασθενέστερη οικονομική θέση.

¹ βλ. Γνμδ ΝΣΚ 274/2017

Αθήνα, 29-06-2022

Οι γνωμοδοτούντες δικηγόροι

Πάνος Ζυγούρης

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Panos Zygoris' in a stylized, cursive script.

Σβεtlάνα (Ζέτα) Ζυγούρη

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Svelana (Zeta) Zygori' in a stylized, cursive script.