

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ

Από την Ε.Δ.Ε.Υ.Α. υποβάλλονται τα ακόλουθα ερωτήματα:

Ερώτημα πρώτο:

Αν στη μείωση του 7 % περιλαμβάνονται και οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α., όπως διαμορφώνονται με τα άρθρα 2-4 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.

Επί του ανωτέρω ερωτήματος έχω να σημειώσω τα ακόλουθα:

Α. ΚΡΙΣΙΜΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Ι. Στα πλαίσια του Νόμου 3833/ ΦΕΚ Α 40/ 15-3-2010 «Προστασία της εθνικής οικονομίας – επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», όπως αυτός τροποποιήθηκε από το άρθρο 90 του Νόμου 3842/ ΦΕΚ Α 58/ 23-4-2010 «Αποκατάσταση της φορολογικής δικαιοσύνης, αντιμετώπισης της φοροδιαφυγής και άλλες διατάξεις», διαλαμβάνονται τα ακόλουθα:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

► Άρθρο 1

Μείωση αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα

5. Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα

και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με την ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία προβλεπόμενα των εργαζομένων χωρίς εξαίρεση, σε σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο κράτος σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου ή σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό σε ποσοστό τουλάχιστον 50 % του προϋπολογισμού τους ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1,2 και 3 του άρθρου 1 του Νόμου 3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α') , μειώνονται κατά ποσοστό επτά τοις εκατό (7 %). Τα επιδόματα των Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειας μειώνονται κατά τριάντα τοις εκατό (30 %), αντίστοιχα. **Από τη μείωση του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την υπηρεσιακή εξέλιξη, καθώς και τα συνδεόμενα με το αυθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας τους και το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους. Οι διατάξεις της παραγράφου αυτής, καθώς και της παραγράφου 4 κατισχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας.**

II. Στα πλαίσια του εγγράφου με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 υπό τον τίτλο «Παροχή οδηγιών για την υλοποίηση εισοδηματικής πολιτικής έτους 2010» του Υπουργείου Οικονομικών, Γεν. Γραμ. Δημ/κης Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Μισθών διαλαμβάνονται ως προς το επίμαχο θέμα τα ακόλουθα:

Για την ορθή και ομοιόμορφη εφαρμογή των ρυθμίσεων του ανωτέρου νόμου, κρίνεται σκόπιμο να ορισθούν τα εξής:

Επί του άρθρου 1 (...)

4. Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 5, οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με

οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη νόμου, ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητική απόφαση ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία προβλεπόμενα, των εργαζομένων χωρίς εξαίρεση, σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (ΝΠΙΔ) που ανήκουν στο Κράτος, σε Ν.Π.Δ.Δ. και σε Ο.Τ.Α. ή επιχορηγούνται, σύμφωνα με τον οργανισμό τους, τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό σε ποσοστό τουλάχιστον 50% του Προϋπολογισμού τους ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν.3429/2005 (Α 314) ή δημόσιες επιχειρήσεις, οι οποίες πληρούν τα κριτήρια των εν λόγω παραγράφων του ανωτέρω άρθρου και νόμου (3429/2005), ακόμη και εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του νόμου αυτού (3429/2005), ανεξαρτήτως του τρόπου αμοιβής τους, μειώνονται κατά ποσοστό επτά τοις εκατό (7%), με εξαίρεση τα επιδόματα των Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας, τα οποία μειώνονται, έκαστο, κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) αντίστοιχα. **Από τη μείωση του 7 % εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση (επίδομα συζύγου – τέκνων) ή την υπηρεσιακή εξέλιξη (χρονοεπίδομα, τριετίες – πολυετίες), καθώς και τα συνδεόμενα με το αυθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας (επιδόματα αυθυγιεινά ή επικίνδυνης εργασίας) και το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους. Σε περίπτωση που τα ανωτέρω καταβαλλόμενα επιδόματα υπολογίζονται σε ποσοστό του βασικού μισθού του υπαλλήλου, αυτά θα καταβάλλονται στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί κατά την 31-12-2009. Οι διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του ίδιου άρθρου κατισχύουν κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας.»**

B. ΑΠΑΝΤΗΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΤΕΘΕΝΤΟΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΣ

I. ΤΟ ΖΗΤΗΜΑ ΤΗΣ ΜΕΙΩΣΗΣ ΕΠΙ ΤΟΥ ΒΑΣΙΚΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

1. Στην Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. όλης της χώρας του έτους 2009 περιλαμβάνονται μεταξύ άλλων και τα ακόλουθα άρθρα:

«ΑΡΘΡΟ 2

Εισαγωγικά κλιμάκια - Εισαγωγικοί μισθοί

1. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην σύμβαση αυτή εντάσσονται σε μισθολογικά κλιμάκια τα οποία αποτελούν και τον «εισαγωγικό μισθό».

2. Τα μισθολογικά κλιμάκια (ΜΚ) είναι τριάντα 30 και όπως ίσχυαν την 31-12-2008 προσαυξάνονται κατά 3% από 01-01-2009 και όπως θα ισχύουν την 30-06-2009 προσαυξάνονται κατά 2,5% από 01-07-2009 και διαμορφώνονται ως εξής: (...)

3. Οι βασικοί μισθοί του Διευθυντή και των Προϊσταμένων Υπηρεσιών θα προσαυξάνονται κατά 35% και 30% αντίστοιχα και των υπευθύνων των αμέσως υποκειμένων οργανικών μονάδων έως και των γραφείων-συνεργείων όπως αναφέρονται στο οργανόγραμμα της κάθε επιχείρησης κατά 20%. Στις Δ.Ε.Υ.Α. που έχει ήδη χορηγηθεί προσαύξηση στους υπευθύνους συνεργείων πριν την παρούσα ρύθμιση συνεχίζει να καταβάλλεται.*

**«Συνεργείο» εννοούμε την οργανική μονάδα που σ' άλλους Ο.Ε.Υ. αναγράφεται αντί του «γραφείου». Σε καμία περίπτωση δε νοείται ως γραφείο, το συνεργείο που επιλαμβάνεται χειρονακτικά της συντήρησης, εκτέλεσης, επέκτασης, επισκευής, τα δίκτυα, στα μηχανήματα ή τις μηχανές.*

ΑΡΘΡΟ 3

Κατάταξη προσωπικού σε Μισθολογικά Κλιμάκια

Κάθε εργαζόμενος που υπάγεται στην σύμβαση αυτή κατατάσσεται σε Μ.Κ. ως κατωτέρω:

- 1. Διευθυντής: Εισαγωγικό Μ.Κ. 15^ο - καταληκτικό Μ.Κ. 1^ο*
- 2. Προϊστάμενοι Υπηρεσιών: Εισαγωγικό Μ.Κ. 16^ο - καταληκτικό Μ.Κ. 1^ο*
- 3. Επιστημονικό προσωπικό Διοικητικό & Τεχνικό Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης:*

Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης 5ετούς φοίτησης (ΠΕ5): Εισαγωγικό Μ.Κ. 18^ο - καταληκτικό Μ.Κ. 1^ο

Πανεπιστημιακής εκπαίδευσης 4ετούς φοίτησης (ΠΕ4): Εισαγωγικό Μ.Κ. 19^ο - καταληκτικό Μ.Κ. 2^ο.

Τεχνολογικής εκπαίδευσης (ΤΕ): Εισαγωγικό Μ.Κ. 20^ο - καταληκτικό Μ.Κ. 3^ο.

4. Μέσης εκπαίδευσης: Διοικητικό και τεχνικό προσωπικό (Λύκειο - Μέσες Τεχνικές Σχολές) (ΜΕ): Εισαγωγικό Μ.Κ. 25^ο - καταληκτικό Μ.Κ. 8^ο.

Πτυχιούχοι Μέσων Τεχνικών Σχολών Εργοδηγών: Εισαγωγικό Μ.Κ. 24^ο - καταληκτικό 7^ο.

5. Υποχρεωτικής εκπαίδευσης προσωπικό (Δημοτικό - Γυμνάσιο - Κατώτερες Τεχνικές Σχολές Μαθητείας Ο.Α.Ε.Δ. κλπ.) (ΥΕ) : Εισαγωγικό Μ.Κ. 30^ο καταληκτικό Μ.Κ. 13^ο.

6. Τεχνικό προσωπικό ειδικοτήτων Ηλεκτρολόγου, Ηλεκτροτεχνίτη, Υδραυλικού, Μηχανοτεχνίτη, Χειριστή Μηχανημάτων, οδηγού παντός τροχοφόρου αυτοκινούμενου, τεχνίτη ύδρευσης και αποχέτευσης οικοδομικών έργων, χωρίς πτυχίο ή δίπλωμα Μέσης Τεχνικής Σχολής (απόφοιτοι Μέσων Τεχνικών Σχολών Ειδικότητας υπάγονται στην παράγραφο 4) : Εισαγωγικό Μ.Κ. 28^ο - καταληκτικό 11^ο.

ΑΡΘΡΟ 4

Μισθολογικά κλιμάκια εισόδου - Χρόνος Μισθολογικής εξέλιξης

1. Οι νεοπροσλαμβανόμενοι στις Δ.Ε.Υ.Α. κατατάσσονται στο εισαγωγικό Μ.Κ. του προηγούμενου άρθρου ανάλογα με τα τυπικά προσόντα, την ειδικότητα και την προϋπηρεσία που έχουν, μη υπερβαίνουσα τις τέσσερις τριετίες.

2. Οι εργαζόμενοι στις Δ.Ε.Υ.Α. κατά την έναρξη ισχύος της παρούσας κατατάσσονται στα Μ.Κ., σύμφωνα με τα τυπικά προσόντα, τη θέση που κατέχουν, την ειδικότητα και τα συνολικά χρόνια υπηρεσίας και προϋπηρεσίας που έχουν.

3. Για τη **μισθολογική εξέλιξη** κάθε εργαζομένου από Μ.Κ. σε Μ.Κ. απαιτείται υπηρεσία ή προϋπηρεσία δύο (2) ετών σε κάθε Μ.Κ.

4. Ως χρόνος υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας κάθε εργαζομένου λαμβάνεται υπ' όψη οποιαδήποτε υπηρεσία αυτού σε Δ.Ε.Υ.Α. βάση σχετικής βεβαίωσης. Σε οποιουδήποτε άλλο εργοδότη ή αυτοτελή άσκηση επαγγέλματος, η προϋπηρεσία λαμβάνεται υπ' όψη μόνο εφ' όσον είναι της ίδιας ειδικότητας και αποδεικνύεται με σχετική βεβαίωση του εργοδότη, νόμιμα θεωρημένη ή του ασφαλιστικού φορέα που ανήκει ή της αρμόδιας Δ.Ο.Υ. για την αυτοτελή άσκηση επαγγέλματος.

5. Για την μισθολογική ένταξη των Πανεπιστημιακής και Τεχνολογικής εκπαίδευσης εργαζομένων η προϋπηρεσία προσμετράτε από το χρόνο κτήσης του πτυχίου τους.

6. Σε περίπτωση μετάταξης εργαζομένου ο χρόνος προϋπηρεσίας στην προηγούμενη θέση προσμετράτε στη νέα θέση άσχετα με την ειδικότητα.

2. Από τα ανωτέρω καθίσταται σαφές, ότι οι εργαζόμενοι των Δ.Ε.Υ.Α. της χώρας, άπαξ και προσληφθούν, κατατάσσονται σε συγκεκριμένο **«εισαγωγικό» μισθολογικό κλιμάκιο**, βάσει γενικών και αντικειμενικών κριτηρίων. Περαιτέρω, στην πορεία της υπηρεσίας τους και βάσει αυτής (καθώς και της τυχόν αναγνωριζόμενης άλλης υπηρεσίας ή προϋπηρεσίας), οι εργαζόμενοι αλλάζουν μισθολογικό κλιμάκιο κάθε διετία (2 έτη).

3. Αν και η αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου αποτελεί κατά το γράμμα της Κλαδικής Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας των εργαζομένων στις Δ.Ε.Υ.Α. **«υπηρεσιακή εξέλιξη»**, δε δύναται να στοιχηθεί εννοιολογικά προς την **«υπηρεσιακή εξέλιξη»** κατ' άρθρο 1, παράγραφος 5, εδάφιο β' του Νόμου 3833/2010 και να εξαιρεθεί της μείωσης, σύμφωνα με το γράμμα του Νόμου. Τούτο διότι η εξαίρεση από τη μείωση (όπως διευκρινίζεται και στο έγγραφο με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών, Γεν. Γραμ. Δημ/κης Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Μισθών) αφορά σε **«επιδόματα που συνδέονται με την υπηρεσιακή εξέλιξη»**, ενώ τα μισθολογικά κλιμάκια δεν αποτελούν επίδομα, παρά διαμόρφωση του βασικού μισθού. Άρα δεν χωρεί εξαίρεσή τους, παρά υπαγωγή τους στη μείωση του 7 %.

II. ΣΗΜΕΙΩΣΗ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΤΡΟΠΟ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ

1. Στο γράμμα του νόμου παρατάσσεται μια σειρά απολαβών του εργαζομένων, οι οποίες εν συνεχεία «μειώνονται κατά ποσοστό 7 %». Ερμηνεύοντας και το έγγραφο με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών, Γεν. Γραμ. Δημ/κης Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Μισθών, ο τρόπο μείωσης **των υποκειμένων σε μείωση επιδομάτων** είναι ο ακόλουθος:

Μείωση με 7 % επί του βασικού μισθού και υπολογισμός εκάστου επιδόματος με το εκ της Συλλογικής Συμβάσεως Εργασίας ποσοστό του **επί του μειωμένου βασικού μισθού**. Με αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται τόσο η κατά 7 % μείωση του βασικού μισθού, όσο και η αντίστοιχη (κατά 7 %) μείωση των υπαγομένων σε αυτήν επιδομάτων με άπαξ αριθμητική πράξη.

Μόνο για το επίδομα παραμεθορίων περιοχών, το οποίο συνίσταται σε συγκεκριμένο ποσό, θα γίνει ξεχωριστή μείωση 7 %.

Άλλος πιθανός τρόπος υπολογισμού, συνιστάμενος πρώτα σε μείωση του βασικού μισθού κατά 7 %, κατόπιν σε υπολογισμό εκάστου επιδόματος με το εκ της Σ.Σ.Ε. ποσοστό του **επί του μειωμένου βασικού μισθού** και σε τελευταίο στάδιο σε μείωση του ποσού του επιδόματος κατά 7 % εμφανίζεται να μη συνάδει με το πνεύμα του νόμου, καθώς η εφαρμογή του θα οδηγούσε σε δις επιβολή της μείωσης 7 %.

2. Καθ' ερμηνεία το γράμμα του νόμου και το έγγραφο με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών, Γεν. Γραμ. Δημ/κης Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Μισθών, ιδιαίτερος προκύπτει ο τρόπος **υπολογισμού των επιδομάτων που δεν υπόκεινται στη μείωση**. «Σε περίπτωση που τα ανωτέρω καταβαλλόμενα επιδόματα υπολογίζονται σε ποσοστό του βασικού μισθού του υπαλλήλου, **αυτά θα καταβάλλονται στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί κατά την 31-12-2009**», επιτάσσει το έγγραφο με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών (επί του άρθρου 1 του Νόμου, παράγραφος 4 των Οδηγιών, σελ. 4 του εντύπου). Αληθές νόημα αυτής της διάταξης πρέπει να θεωρηθεί το ακόλουθο: Ασχέτως της μείωσης του βασικού μισθού από 1-1-2010 (άρθρο 20, παράγραφος 1 του Νόμου 3833/2010, όπου ορίζεται η εν λόγω αναδρομική εφαρμογή), για τον υπολογισμό των μη υποκειμένων σε μείωση επιδομάτων θα λαμβάνεται υπόψη ο ως την 31-12-2009 διαμορφωθείς βασικός μισθός.

3. Σημειώνεται και τονίζεται ότι, εάν προκύψει εγκύκλιος ή νέα οδηγία του Γενικού Λογιστηρίου του Κράτους επί των θιγομένων ζητημάτων, αυτή θα αποτελεί τη μόνη ισχύουσα ερμηνεία επί των τεθέντων ερωτημάτων, η οποία και θα πρέπει να ακολουθηθεί.

III. ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ

Επισημαίνεται ότι με βάση την παράγραφο 4 του άρθρου 3 του Νόμου 3845/2010, **από 1^η Ιουνίου 2010** (χρονικό σημείο έναρξης ισχύος των ρυθμίσεων σύμφωνα με το άρθρο 7, παράγραφος 1 του εν λόγω νομοθετήματος) η μείωση – με το ίδιο πλαίσιο εφαρμογής – αυξάνει κατά 3 %:

«4. Οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη ή ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή διαιτητική απόφαση, ή με ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία προβλεπόμενα, των εργαζομένων χωρίς εξαίρεση στους φορείς του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 5 του άρθρου 1 του ν. 3833/2010, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, μειώνονται κατά ποσοστό τρία τοις εκατό (3%).

Από τη μείωση του προηγούμενου εδαφίου εξαιρούνται τα επιδόματα που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή την υπηρεσιακή εξέλιξη, καθώς και τα συνδεόμενα με το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας τους και το μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών τους.»

Ερώτημα δεύτερο:

Αν από τη μείωση του 7 % εξαιρούνται τα ακόλουθα επιδόματα:

- α) ευδόκιμης υπηρεσίας (άρθρο 5, παράγραφος 8 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας)
- β) επίδομα ειδικών συνθηκών (άρθρο 5, παράγραφος 11 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας)
- γ) επίδομα Ηλεκτρονικού Υπολογιστή (άρθρο 5, παράγραφος 12 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας).

Επί του ανωτέρω ερωτήματος έχω να σημειώσω τα ακόλουθα:

A. ΚΡΙΣΙΜΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Παραπέμπουμε στις παρατεθείσες στα πλαίσια του πρώτου ερωτήματος διατάξεις.

B. ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

1. Ευδόκιμης υπηρεσίας (άρθρο 5, παράγραφος 8 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας):

*«Χορηγείται στο προσωπικό που εργάζεται στον ίδιο εργοδότη ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού μετά την **συμπλήρωση 5ετούς ευδόκιμης υπηρεσίας**. Το επίδομα αυξάνεται σε 10% επί του βασικού μισθού με την **συμπλήρωση 15ετούς ευδόκιμης υπηρεσίας**.»*

Ήδη εκ του γράμματος της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας προκύπτει ότι προϋπόθεση χορήγησης του εν λόγω επιδόματος είναι η παροχή **ευδόκιμης** υπηρεσίας από τον εργαζόμενο. Υπό την έννοια αυτή το συγκεκριμένο επίδομα συνδέεται με την **«υπηρεσιακή εξέλιξη»** του εργαζομένου, κατά την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 5, εδάφιο β' του Νόμου 3833/2010 (η οποία εξάλλου διευκρινίζεται στο έγγραφο με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών, Γεν. Γραμ. Δημ/κης Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Μισθών

ως περιλαμβάνουσα «τριετίες» και «πολυετίες») και πρέπει συνεπώς να εξαιρεθεί της μείωσης.

2. Επίδομα ειδικών συνθηκών (άρθρο 5, παράγραφος 11 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας):

«Χορηγείται επίδομα ειδικών συνθηκών σε ποσοστό 5% στο εργατοτεχνικό προσωπικό, στους οδηγούς, στους κλητήρες, στις καθαρίστριες/ές, στους χειριστές ειδικών μηχανημάτων, στους φύλακες εγκαταστάσεων και στους τεχνικούς εργαζόμενους στον βιολογικό καθαρισμό και αντλιοστάσια.»

α. Ως εκ της επιλογής, στα πλαίσια της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων για τη χορήγηση του εν λόγω επιδόματος συνάγεται ότι το επίδομα αυτό **«συνδέεται με το ανθυγιεινό ή επικίνδυνο της εργασίας»** υπό την έννοια του άρθρου 1, παράγραφος 5, εδάφιο β' του Νόμου 3833/2010 και των παρατηρήσεων άρθρου 1, παράγραφος 4 του εγγράφου με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών, Γεν. Γραμ. Δημ/κης Πολιτικής, Γενική Διεύθυνση Μισθών.

β. Θα μπορούσε να διατυπωθεί ενδιασμός ως προς τη χορήγηση του συγκεκριμένου επιδόματος γενικά στο εργατοτεχνικό προσωπικό, καθώς και στους οδηγούς, στους κλητήρες. Ο ενδιασμός αυτός βρίσκει όμως εμπόδιο στη δικαστικά αναγνωρισμένη παραδοχή, ότι επιδόματα ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, προβλεπόμενα από ειδική διάταξη νόμου, Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, ή άλλες κανονιστικές διατάξεις, δεσμεύουν ως προς τη χορήγησή τους *«χωρίς να εξετάζεται αν η παρεχόμενη εργασία είναι ανθυγιεινή ή επικίνδυνη»* (Σύμβαση Εργασίας, Νομική Βιβλιοθήκη 2002, Τόμος 1 α', Σ.Γ. Λεκέας, σελ. 218, παράγραφος 776, όπου και ενδεικτικά παρατίθεται η δικαστική Απόφαση Εφετείου Θεσσαλονίκης 836/1997).

3. Επίδομα Ηλεκτρονικού Υπολογιστή (άρθρο 5, παράγραφος 12 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας).

«Χορηγείται επίδομα ηλεκτρονικού υπολογιστή σε ποσοστό 10%, σε όσους κάνουν χρήση τερματικών Η/Υ.»

α. Στη θεωρία (Λ.Δ. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, έκδοση πέμπτη, Τόμος Α/Ι, παρ. 254, σε.396) έχει αναπτυχθεί η ακόλουθη θέση: *«Με συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις έχει καθιερωθεί ειδικό επίδομα για τους μισθωτούς που απασχολούνται με το χειρισμό ηλεκτρικών μηχανών και ηλεκτρονικών υπολογιστών. Το επίδομα αυτό αντιστοιχεί στο επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, για την κατά το δυνατόν ισοφάριση των κινδύνων που διατρέχει ο εργαζόμενος από τη ραδιενέργεια των ηλεκτρονικών υπολογιστών.»*

Κατά την παραδοχή αυτή το εν λόγω επίδομα αποτελεί παράλληλη πρόβλεψη προς εκείνο της ανθυγιεινής εργασίας, πιθανότατα υπό την έννοια ότι το δεύτερο προσιδιάζει κατά κανόνα στην εκτός γραφείου, ήτοι τεχνική απασχόληση εργαζομένων, ενώ το πρώτο τείνει στην προστασία υπαλλήλων γραφείων. Και τα δυο πάντως επιδόματα εκλαμβάνονται ως ανταποκρινόμενα στην ανθυγιεινότητα των (διαφορετικών για κάθε επίδομα) συνθηκών εργασίας, εξού και ο παραλληλισμός στον οποίο προβαίνει ο συγγραφέας.

β. Η νομολογία των δικαστηρίων τοποθετεί (έστω και εμμέσως) το επίδομα ηλεκτρονικού υπολογιστή στην κατηγορία των χορηγούμενων

λόγω του ανθυγιεινού της εργασίας επιδομάτων. Για παράδειγμα στην Απόφαση 1086/2008 του Αρείου Πάγου (έχουσα ως αντικείμενο άλλο νομικό ζήτημα, αλλά αφορώσα εμμέσως την εδώ αναπτυσσόμενη προβληματική) διαλαμβάνονται τα ακόλουθα:

*«Ειδικότερα, όσον αφορά το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας **και τα συναφή προς αυτό επιδόματα**, τα οποία δεν έχουν σχέση με την παροχή εργασίας καθεαυτήν, αλλά με τις συνθήκες κάτω από τις οποίες αυτή παρέχεται, έχει εφαρμογή η ως άνω αρχή, έστω και αν οι εργαζόμενοι ανήκουν σε διαφορετικές κατηγορίες, αρκεί ότι παρέχουν την εργασία τους κάτω υπό τους αυτούς δυσμενείς όρους. (...)*

*Δηλαδή οι αναιρεσίβλητοι καθ' όλη τη διάρκεια της εργασίας τους βρίσκονται μπροστά σε οθόνη ηλεκτρονικού υπολογιστή, εκτελούν εργασίες χειρισμού αναλογίου, **εργαζόμενοι υπό τις αυτές δυσμενείς και επιβλαβείς για την ανθρώπινη υγεία συνθήκες εργασίας με εκείνες υπό τις οποίες εργάζονται και οι χειριστές Η/Υ**, εφόσον και αυτοί (αναιρεσίβλητοι) **κάνουν χρήση, όπως και οι χειριστές Η/Υ των πιο πάνω συσκευών με επιβλαβείς για την υγεία τους επιδράσεις, ενόψει του ότι παρέχουν την εργασία τους σε τόπους όπου βρίσκονται ακτινοβολούσες οθόνες, τερματικά και εκτυπωτές.**»*

Υ. Εκ των ανωτέρω καθίσταται σαφές ότι το προβλεπόμενο στο άρθρο 5, περίπτωση 12 της Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της χώρας επίδομα ηλεκτρονικού υπολογιστή συνδέεται με το ανθυγιεινό της παρεχόμενης εργασίας κι επομένως δεν υπόκειται στη μείωση του άρθρου 1, παράγραφος 5 του Νόμου 3833 (ΦΕΚ Α 40/15.3.2010), σε συμφωνία και με τις οδηγίες του εγγράφου με αριθμ. πρωτ. 2/14924/0022 της 1/4/2010 του Υπουργείου Οικονομικών, καθώς υπόκειται στο γράμμα της περιεχόμενης στον Νόμο εξαίρεσης των συνδεομένων με το ανθυγιεινό της εργασίας επιδομάτων.

Ερώτημα ως προς την αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω η αλλαγή μισθολογικού κλιμακίου λαμβάνει χώρα απρόσκοπτα, η δε μείωση 7 % γίνεται επί του νέου διαμορφωθέντος βασικού μισθού.

Αθήνα, 13-5-2010

Ο γνωμοδοτών δικηγόρος

Πάνος Ζυγούρης