

Αθήνα, 21 Ιουνίου 2010

ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗ ΑΠΑΝΤΗΣΗ

Η Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού Κλάδου Ηλεκτρικής Ενέργειας (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ-ΚΗΕ),

Οι Σύλλογοι:

α. Διπλωματούχων Μηχανικών της ΔΕΗ

β. Πτυχιούχων Μηχανικών Τεχνολογικής Εκπαίδευσης ΔΕΗ

γ. Ένωση Τεχνικών ΔΕΗ (Ε.ΤΕ. ΔΕΗ) και το

δ. Σωματείο «ΣΠΑΡΤΑΚΟΣ»

μας έθεσαν το ερώτημα, εάν στο ανώτατο όριο (πλαφόν), που τάσσεται με τις ρυθμίσεις του άρθρου 2 Ν. 3833/2010 (ΦΕΚ 40, τεύχος Α της 15-3-2010/Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης), όπως αυτό συμπληρώθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 90 του ν. 3842/2010 ΦΕΚ Α 58/23.4.2010 και την παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3848/2010 (ΦΕΚ Α΄ 71/19.5.2010), υπάγονται οι μη παγίως καταβαλλόμενες αποδοχές και αποζημιώσεις των μελών τους (πχ υπερωρίες, εκτός έδρας αποζημίωση, Κυριακές κ.ο.κ.).

Σχετικώς το άρθρο αυτό ορίζει ότι:

«1. Οι πάσης φύσεως αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που καταβάλλονται στους λειτουργούς ή υπαλλήλους ή μισθωτούς με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., των Ενόπλων Δυνάμεων, της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος απαγορεύεται να υπερβαίνουν τις αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, όπως αυτές κάθε φορά καθορίζονται, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή παροχή, τα επιδόματα εορτών και αδείας, καθώς και τα επιδόματα των παραγράφων 7, 8 και 9 του άρθρου 12 του ν. 3205/2003. 2. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου έχουν εφαρμογή και για τα αιρετά όργανα Ο.Τ.Α., τους διοικητές, υποδιοικητές, προέδρους, αντιπροέδρους και τα μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ., τους προέδρους, αντιπροέδρους και τα μέλη των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών, τους προέδρους, αντιπροέδρους, διευθύνοντες συμβούλους και τα μέλη διοικητικών

συμβουλιών, καθώς και στο πάσης φύσεως προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος «σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α.» ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005. Εξαιρούνται οι εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β' του ν. 3429/2005, εφόσον το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 1 του ίδιου νόμου, κατέχουν μόνα ή από κοινού ποσοστό του μετοχικού κεφαλαίου μικρότερο του πενήντα τοις εκατό (50%), οι Τράπεζες, καθώς και οι εταιρείες, στις οποίες το Δημόσιο, αν και πλειοψηφών μέτοχος, δεν ασκεί τη διοίκηση και διαχείρισή τους. ».

Εξαρχής αναφέρεται, ότι, όπως προκύπτει από τις εν λόγω διατάξεις, το προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. δεν υπάγεται κατά τη γνώμη μας στις διατάξεις του Ν. 3833/2010, εφ' όσον πρόκειται για επιχείρηση, στην οποία, αν και το δημόσιο είναι πλειοψηφών μέτοχος, εντούτοις δεν ασκεί τη διοίκηση και διαχείρισή της (άρθρο 2 παρ. 2 Ν. 3833/2010), την οποία ασκούν τα όργανα, που καθορίζει η ειδική διάταξη του άρθρου 9 του Καταστατικού της (Π.Δ. 333/2000).

Ως προς αυτό μάλιστα είναι ιδιαιτέρως χαρακτηριστικό, ότι στην παρ. 2 του άρθρου 1 Ν. 1468/1950 «περί ιδρύσεως της ΔΕΗ» (Α' 169) είχε οριστεί, ότι «2. Ο Οργανισμός ούτος αποτελεί δημοσίαν επιχείρησιν ανήκουσαν εξ ολοκλήρου εις το Ελληνικόν Δημόσιον, λειτουργούσαν χάριν του Δημοσίου συμφέροντος, **αλλά κατά τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, απολαμβάνουσαν διοικητικής και οικονομικής αυτοτελείας**, τελούσαν όμως υπό την ανωτάτην εποπτείαν και τον έλεγχον του Κράτους...», με το άρθρο δε 1 του από 20/28-1-1951 ΒΔ (Α' 35), που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 παρ 2 Ν. 1648/1950 «Οργάνωση διοικήσεως ΔΕΗ», και κυρώθηκε με το ν. 2113/1952 (Α' 120), ορίστηκε, ότι: «*Η Δημόσια Επιχείρησις Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ) ασκεί τα δια του ν. 1468/1950 αναγνωριζόμενα εις αυτήν προνόμια και δικαιώματα επί τω τέλει της καλυτέρας δυνατής εξυπηρετήσεως του δημοσίου συμφέροντος, εφαρμόζει δε ως μέσον προς επιτυχίαν του σκοπού τούτου τας μεθόδους της ιδιωτικής επιχειρηματικής οικονομίας*».

Περαιτέρω με την παρ. 2 του άρθρου 3 δε του Ν. 3785/1957 «Λογιστικό έτος Δ.Ε.Η-Τροποποιήσεις περί οργανώσεως της Δ.Ε.Η.», ορίστηκε ότι: «*Διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας, ως και πάσης μελλούσης ρυθμίσεως, αναφερόμεναι εις δημοσίας επιχειρήσεις, επιχειρήσεις κοινής ωφελείας ή δημοσίας χρήσεως ή τοιαύτας ασκουμένας ή επιχορηγούμενας υπό του Κράτους, δεν έχουν εφαρμογήν προκειμένου*

περί της Δημοσίας Επιχειρήσεως Ηλεκτρισμού, εφ' όσον εν τη σχετική διατάξει δεν γίνεται ειδική μνεία ταύτης», ήδη δε με το Π.Δ. 360/1991, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 30 Ν. 1914/90, όπως αυτό τροποποιήθηκε με το άρθρο 22 Ν. 1947/91, η ΔΕΗ έχει εξαιρεθεί από τις διατάξεις, που αφορούσαν στο δημόσιο τομέα.

Έτσι, με βάση όσα παραπάνω ορίζονται, οι διατάξεις του Ν. 3833/2010 δεν μπορεί να θεωρηθούν, ότι καταλαμβάνουν και τη ΔΕΗ, εφ' όσον, πέραν των άλλων, δεν υπάρχει ειδική ως προς αυτήν μνεία.

Ειδικότερα τα χαρακτηριστικά των δημοσίων επιχειρήσεων, που λειτουργούν υπό την μορφή ανωνύμων εταιρειών, είναι τα προβλεπόμενα στο άρθρο 1 του Ν. 3429/2005, μεταξύ των οποίων συγκαταλέγεται η άσκηση σε τέτοιες ανώνυμες εταιρείες από το ελληνικό δημόσιο άμεσα ή έμμεσα αποφασιστικής επιρροής λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό τους κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τις διέπουν. Τεκμαίρεται μάλιστα η άσκηση τέτοιας αποφασιστικής επιρροής από το ελληνικό δημόσιο, όταν αυτό ή νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου ή νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου χρηματοδοτούμενα από το πρώτο, ή από νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου σε ποσοστό άνω του πενήντα τοις εκατό (50%) ή άλλες δημόσιες επιχειρήσεις υπό την έννοια του παρόντος νόμου: α) είναι κύριοι μετοχών που εκπροσωπούν την απόλυτη πλειοψηφία του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου τους ή β) ελέγχουν την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου στη γενική της συνέλευση ή γ) δύνανται να διορίζουν το ήμισυ πλέον ενός των μελών του διοικητικού της συμβουλίου ή δ) χρηματοδοτούν την ετήσια δραστηριότητά τους σε ποσοστό άνω του πενήντα τοις εκατό (50%).

Πέραν αυτών, με τις διατάξεις του ν. 2773/1999 "Απελευθέρωση της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας. Ρύθμιση θεμάτων ενεργειακής πολιτικής και λοιπές διατάξεις" (ΦΕΚ 286 Α') θεσπίστηκε το πλαίσιο απελευθέρωσης της ελληνικής αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας, προκειμένου να επιτευχθεί προσαρμογή του ελληνικού δικαίου προς τους κανόνες της Οδηγίας 96/92/ΕΚ, λαμβάνοντας υπόψη τις ιδιαιτερότητες του ελληνικού ηλεκτρικού συστήματος και διασφαλίζοντας τον χαρακτήρα κοινής ωφέλειας των δραστηριοτήτων, που ασκούνται στον τομέα ηλεκτρικής ενέργειας. Ο ν. 2773/1999 τροποποιήθηκε μερικώς με διατάξεις των νόμων 2837/2000, 2491/2001, 3175/2003 και 3426/05, προκειμένου να προσαρμοσθεί στα νέα δεδομένα της ενεργειακής αγοράς και να διασφαλισθεί αποτελεσματικότερα η επάρκεια ισχύος

ηλεκτρικής ενέργειας στην ελληνική αγορά, λαμβάνοντας υπόψη την εμπειρία, που αποκτήθηκε κατά τα πρώτα χρόνια απελευθέρωσης της αγοράς.

Με τους νόμους αυτούς επιχειρήθηκε η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας προς τις κοινοτικές οδηγίες, κατ' αρχήν την Οδηγία 96/92, που καθόριζε τη λειτουργία της αγοράς ηλεκτρικής ενέργειας και με την Οδηγία 2003/54, η οποία επέσπευσε την απελευθέρωση των αγορών ηλεκτρικής ενέργειας. Σύμφωνα με την τελευταία Οδηγία από 1.7.2004 κάθε οικιακός καταναλωτής και από 1.7.2007 όλοι πλέον οι καταναλωτές συμπεριλαμβανομένων και των οικιακών, θα μπορούν ελεύθερα να προμηθεύονται ηλεκτρική ενέργεια από προμηθευτές της επιλογής τους. Η παραγωγή ηλεκτρικής ενέργειας τελεί πλέον υπό συνθήκες απελευθερωμένης ανταγωνιστικής αγοράς. Η δραστηριότητα προμήθειας ηλεκτρικής ενέργειας τίθεται σταδιακά σε καθεστώς ελεύθερου ανταγωνισμού, δίνοντας αρχικά το δικαίωμα επιλογής προμηθευτή ηλεκτρικής ενέργειας στην κατηγορία των «Επιλεγόντων Πελατών» (άρθρο 2 και 25 ν. 2733/1999, βλ. απόφαση 305/2008 της Επιτροπής Ανταγωνισμού).

Σχετικώς με τα παραπάνω προστίθεται, ότι η «ΔΕΗ Α.Ε.» λειτουργεί κατά μετατροπή ως καθολική διάδοχος της προϋφιστάμενης ιδιότυπης Δημόσιας Επιχείρησης με τον τίτλο «Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού» με βάση το άρθρο 43 του ν. 2773/1999, όπως ισχύει και το κατ' εξουσιοδότηση αυτού εκδοθέν Προεδρικό Διάταγμα 333/2000, που αποτελεί και το καταστατικό της. Η εταιρεία διέπεται κατά τη λειτουργία της από το εν λόγω Προεδρικό Διάταγμα και τον κ.ν. 2190/1920 περί Ανωνύμων Εταιρειών, σύμφωνα δε με το άρθρο 3 του καταστατικού της σκοπός της Εταιρείας σήμερα, μεταξύ άλλων, είναι η άσκηση εμπορικής και βιομηχανικής δραστηριότητας στον τομέα της ενέργειας στην Ελλάδα και το εξωτερικό. Στη δραστηριότητα αυτή περιλαμβάνονται ενδεικτικά: α) Η άσκηση εμπορικής και βιομηχανικής δραστηριότητας στον τομέα της ενέργειας στην Ελλάδα και το εξωτερικό, β) η μελέτη, επίβλεψη, η κατασκευή, η εκμετάλλευση, η συντήρηση και η λειτουργία εργοστασίων παραγωγής ηλεκτρικής ενέργειας όπως και δικτύων μεταφοράς και διανομής, γ) η προμήθεια καθώς και η πώληση ηλεκτρικής ενέργειας, δ) η εξόρυξη, η παραγωγή και η προμήθεια ενεργειακών πρώτων υλών, ε) η ανάθεση με σύμβαση κάθε τέτοιου έργου σε τρίτους.

Συνεπώς, κατά συνδυασμό όσων παραπάνω αναφέρονται, συνάγεται ότι η ΔΕΗ ΑΕ, μετά την έξοδό της από το δημόσιο τομέα και την ιδιωτικοποίησή της βάσει του ΠΔ.360/91 (Α.Π. 74, 75/2003, 1789/2002, 1050/1999, 265/1998), δεν μπορεί να

θεωρηθεί, ότι εμπίπτει στις διατάξεις του Ν. 3833/2010, παρότι σύμφωνα με το καταστατικό της «σε οποιαδήποτε περίπτωση η συμμετοχή του Ελληνικού Δημοσίου στο εκάστοτε μετοχικό κεφάλαιο της εταιρίας δεν μπορεί να είναι κατώτερη του πενήντα ένα τοις εκατό (51%) των μετά ψήφου μετοχών της εταιρείας μετά την κάθε αύξηση του μετοχικού κεφαλαίου».

Εξάλλου και με βάση το διακηρυγμένο σκοπό του Ν. 3833/2010, που είναι η μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος και των λειτουργικών δαπανών του Δημοσίου αλλά και των λοιπών φορέων αυτού, των οποίων η δραστηριότητα επιβαρύνει το δημόσιο προϋπολογισμό, προκύπτει, ότι δεν εμπίπτει η Δ.Ε.Η. Α.Ε στις ρυθμίσεις αυτού, εφ' όσον η λειτουργία της δεν συνδέεται με τον κρατικό προϋπολογισμό, αλλά διαθέτει οικονομική αυτοτέλεια, έχει εισαχθεί ως ανώνυμη εταιρεία στο Χρηματιστήριο και είναι μέλος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών.

Εν πάση περιπτώσει και εάν καθ' υπόθεση γίνει δεκτό, ότι υπάγεται και το προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. στις διατάξεις του Ν. 3833/2010, εκθέτουμε τα παρακάτω ως προς το ερώτημα που μας έχει τεθεί:

I. Ισχύον καθεστώς στη ΔΕΗ ως προς τις παγίως ή μη καταβαλλόμενες αποδοχές:

α. Με το άρθρο 7 του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού ΔΕΗ (ΚΚΠ/ΔΕΗ), ο οποίος καταρτίστηκε με την από 4.10.1973 Ειδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας Προσωπικού ΔΕΗ (ΦΕΚ Β` 1274/25.10.1973) και κυρώθηκε με το άρθρο 2 του ν.δ. 210/1974, τροποποιήθηκε δε εν συνεχεία με Επιχειρησιακές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.), που καταρτίστηκαν μεταξύ της ΔΕΗ και της Γενικής Ομοσπονδίας Προσωπικού ΔΕΗ (ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ), ορίζεται, ότι:

«Ως αποδοχές νοούνται ο βασικός μισθός μαζί με τα πάσης φύσεως γενικά και ειδικά επιδόματα και τις τυχόν δραχμικές αυξήσεις ή άλλης παρόμοιας φύσεως παροχές...».

Περαιτέρω, όπως προκύπτει από τον ΚΚΠ/ΔΕΗ σε συνδυασμό με τις Ε.Σ.Σ.Ε., που τροποποίησαν αυτόν, τα επιδόματα, που χορηγούνται τακτικώς και ανελλιπώς στο προσωπικό της ΔΕΗ είναι, μεταξύ άλλων: το **επίδομα οικογενειακών βαρών** (ποσοστό 10% στο βασικό μισθό για την ή το σύζυγο και 5% για κάθε παιδί), β. το **χρονοεπίδομα** και γ. το ενιαίο πάγιο επίδομα (στο οποίο ενοποιήθηκαν τα αρχικώς

ονομαζόμενα πάγια επιδόματα: **εξομάλυνσης διαφορών μισθοδοσίας** {30% στο βασικό μισθό), **γενικού επιδόματος** (7% στο βασικό μισθό) και το κατά περίπτωση καταβαλλόμενο (ανάλογα με τα προσόντα του κάθε υπαλλήλου) **επίδομα στάθμης σπουδών** }.

Εξάλλου, ανάλογα με την ειδικότητα του μισθωτού και τις ειδικές συνθήκες εργασίας του, προβλέπονται επίσης τόσο από τον ΚΚΠ/ΔΕΗ όσο και από τις Ε.Σ.Σ.Ε. που ακολούθησαν συγκεκριμένα επιδόματα, τα οποία καταβάλλονται για όσο χρόνο ο μισθωτός ασκεί τα συγκεκριμένα καθήκοντα (επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, επίδομα μέσου όρου ενδείξεων καταμέτρησης κλπ).

Ειδικότερα το άρθρο 9 ΚΚΠ/ΔΕΗ ορίζεται, ότι: «*Το Δ.Σ. (πλέον ο Διευθύνων Σύμβουλος) μπορεί να αποφασίζει για τη χορήγηση ειδικών επιδομάτων σε ορισμένες κατηγορίες ή ειδικότητες προσωπικού, που έχει ιδιαίτερα προσόντα ή προσφέρει τις υπηρεσίες του σε ορισμένη θέση ή κάτω από ειδικές συνθήκες ή σε ορισμένο τόπο και εφόσον διαρκεί παροχή αυτή των υπηρεσιών του*».

β. Εξάλλου ειδικώς ως προς τις μη παγίως καταβαλλόμενες στο προσωπικό της ΔΕΗ ΑΕ αποδοχές, όπως προκύπτει από τις διατάξεις του ΚΚΠ/ΔΕΗ και τις Ε.Σ.Σ.Ε. σε συνδυασμό με τις σχετικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, παρατηρούνται τα ακόλουθα:

Στο άρθρο 10 ΚΚΠ/ΔΕΗ αναφέρεται, ότι:

«Το Διοικητικόν Συμβούλιον ορίζει εκάστοτε δι' αποφάσεών του τας καταβαλλομένας αποζημιώσεις μη υπολειπομένας των κατά νόμο προβλεπομένων ορίων και οδοιορικά έξοδα εις τους δι' εκτέλεσιν υπηρεσίας εις το εσωτερικόν ή το εξωτερικόν μετακινουμένους εντός ή εκτός της έδρας των», τα οποία καταβάλλονται ως αποζημίωση εκτός έδρας και ως οδοιορικά έξοδα στους μισθωτούς, που μετακινούνται για εκτέλεση υπηρεσίας στο εξωτερικό, ως αποζημίωση και οδοιορικά έξοδα στους μετατιθέμενους μισθωτούς και ως οδοιορικά έξοδα στους μισθωτούς, που μετακινούνται για εκτέλεση υπηρεσίας εντός ή εκτός έδρας στο εσωτερικό.

Σχετικώς μάλιστα η από 31.7.1991 ειδική-επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε), που έχει κατατεθεί στην Επιθεώρηση Αθηνών (και πλέον Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) με τη 10/2.8.1991 πράξη κατάθεσης ορίζει (Κεφ. Α, παρ.1), ότι «*από 1.7.1991 και εφεξής στους π ρ ο σ κ α ί ρ ω ς μετακινούμενους εκτός της έδρας μισθωτούς για εκτέλεση υπηρεσίας στο εσωτερικό καταβάλλεται, πλην των οδοιορικών εξόδων, πρόσθετη αποζημίωση για κάθε εκτός έδρας διανυκτέρευση ίση*

προς το ένα εικοστό πέμπτο (1/25) των καταβαλλομένων τακτικών μηνιαίων αποδοχών,» (Κεφ. Α, παρ. 1.1), σύμφωνα δε με τον ΚΚΠ/ΔΕΗ, ως τακτικές μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό της αποζημίωσης αυτής νοούνται ο βασικός μισθός, όπως καθορίζεται με την παρ. 2 του άρθρου 8α του ΚΚΠ/ΔΕΗ και τα πάσης φύσεως **παγίως κατά μήνα καταβαλλόμενα επιδόματα**.

Περαιτέρω, όπως έχει προβλεφθεί στην ΕΣΣΕ 1984, κεφ. Ι παρ.3, ΦΕΚ 356/Β/5-6-94 σε συνδυασμό με την ΕΣΣΕ 1985 κεφ. Ε' παρ. 5 (ΦΕΚ 613/Β/9-5-85):

«Οι μισθωτοί που απασχολούνται, πέρα από τις κεκανονισμένες ώρες εργασίας, ή κατά τις ημέρες αργίας ή ημιαργίας που ισχύουν στη ΔΕΗ ή κατά τη νύχτα δικαιούνται την αποζημίωση που προβλέπεται από τις αντίστοιχες ρυθμίσεις της ΔΕΗ και τις άλλες νόμιμες ρυθμίσεις. Είναι δυνατόν μετά από αίτηση του μισθωτού και εφόσον το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες, αντί της παραπάνω προβλεπόμενης αποζημίωσης να του χορηγείται κατά περίπτωση αντίστοιχη της αμοιβής ή των ωρών απασχόλησης χρονική ανάπαυση, ενώ είναι επίσης δυνατό οι μισθωτοί που απασχολούνται κατά τις Κυριακές μετά από αίτησή τους και εφόσον το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες να παίρνουν εκτός της καθιερωμένης ανάπαυσης και επιπλέον ανάπαυση αντίστοιχη με την προσαύξηση».

Εξάλλου κατά το άρθρο 10 παρ. 2 του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού της Δ.Ε.Η., "επί απασχολήσεως του προσωπικού υπέρ τας κεκανονισμένας ώρας εργασίας ή κατά τας ημέρας της υποχρεωτικής κατά νόμον διακοπής της εργασίας ή κατά την νύκτα, τούτο δικαιούται συμπληρωματικής αμοιβής, βάσει της κειμένης νομοθεσίας", κατά δε το άρθρο 15 παρ.3 αυτού «**εάν αι ανάγκαι της Δ.Ε.Η. ήθελον απαιτήσαι παροχήν των υπηρεσιών του προσωπικού και πέραν των κεκανονισμένων ωρών εργασίας ή κατά τας ημέρας της υποχρεωτικής κατά νόμον διακοπής εργασίας, το προσωπικόν καλούμενον οφείλει να παράσχει ταύτην, δικαιούμενον να λάβει την προβλεπομένην υπό της παραγράφου 2 του άρθρου 10 του παρόντος συμπληρωματικήν αμοιβήν κ α ι υπό τους εν τω νόμω όρους δι' αντίστοιχον ανάπαυσιν**». Τέλος η παρ. 3 του υπό στοιχείο 1 κεφαλαίου της από 7-5-1984 Ε.Σ.Σ.Ε. προσωπικού Δ.Ε.Η. ορίζει, ότι «**δίδεται η δυνατότητα στους εργαζομένους να επιλέγουν αντί της υπερωριακής αμοιβής αντίστοιχη της αμοιβής χρονική ανάπαυση, εφ' όσον το επιθυμούν και το επιτρέπουν οι υπηρεσιακές ανάγκες**».

Έτσι από το συνδυασμό των διατάξεων αυτών εν όψει και του σκοπού, που αυτές υπηρετούν, συνάγεται, ότι οι εργαζόμενοι της Δ.Ε.Η. έχουν ευχέρεια να ζητήσουν με αίτησή τους, αντί της υπερωριακής αμοιβής (η οποία αμείβεται

σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 1 και 2 του ν. 435/1976, όπως εν συνεχεία αυτό αντικαταστάθηκε με το άρθρο 4 Ν. 2874/2000 (ΦΕΚ 286 Α) και τέλος με το άρθρο 1 Ν. 3385/2005, που ισχύει από 1.10.2005), τη χορήγηση αντιστοίχων ημερών ανάπαυσης και μάλιστα για ολόκληρο το ποσό αυτής ή για μέρος αυτού, **σύμφωνα με τις προσωπικές τους ανάγκες, προς αναπλήρωση των σωματικών και ψυχικών τους δυνάμεων, τις οποίες οι ίδιοι σταθμίζουν και η οποία χορηγείται από τη Δ.Ε.Η., εφ' όσον οι υπηρεσιακές ανάγκες το επιτρέπουν** (ΑΠ 1062/2002).

Ακριβώς αυτή η δυνατότητα, που παρέχεται στους μισθωτούς της Δ.Ε.Η. αξιολογείται ως εκ περισσού, έστω, ενίσχυση της άποψης, ότι δ ε ν λογίζονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων της Δ.Ε.Η. οι καταβαλλόμενες για την έκτακτη απασχόλησή τους αποδοχές .

Επίσης από τις διατάξεις της αριθ.8900/1945 κοινής απόφασης των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, "περί καθορισμού αυξημένης αμοιβής εις τους εργαζομένους εν γένει κατά τας Κυριακάς και εορτάς", όπως ερμηνεύθηκε με την 25825/1951 ομοία κατ' άρθρο 2 του ν. 435/1976, στους εργαζόμενους κατά τις Κυριακές και τις μη εργάσιμες εορτές καταβάλλεται, ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης εργασίας, για την απασχόληση, το κανονικό ημερομίσθιο αυξημένο κατά 75%. Η προσαύξηση αυτή υπολογίζεται επί του νομίμου μισθού και ισούται με το 75% ενός ημερομισθίου, εφόσον η εργασία εξαντλήσει το κανονισμένο ωράριο.

Άλλωστε οι μισθωτοί, που απασχολούνται κατά τις νυχτερινές ώρες, είτε καθ' όλο το χρονικό διάστημα της νύχτας, είτε μόνο σε ορισμένες νυχτερινές ώρες, ανεξάρτητα αν πρόκειται για συνεχή ή έκτακτη απασχόληση, δικαιούνται της προσαύξησης των νομίμων αποδοχών τους κατά 25%, όπως ορίζει η 18310/1946 Κ.Υ.Α. των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του α.ν. 28/1945, 2 παρ. 1 της 25825/1951 Κ. Υ. Α. (προσαύξηση για εργασία κατά τη νύκτα).

Σχετικώς μάλιστα από τη διάταξη του άρθρου 4 της άνω από 26-2-1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., στην οποία ορίζεται, ότι «εάν.. αι ώραι απασχολήσεως του μισθωτού εμπίπτουν εις τα όρια της νυκτερινής εργασίας ή της εργασίας κατά Κυριακές και εξαιρεσίμους, εκτός του ωρομισθίου οφείλονται και αι προσαυξήσεις περί ών οι υπ' αριθμ. 8900/46, 18310/46 και 25825/51 αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας», προκύπτει, ότι εάν η υπερεργασία ή η υπερωριακή απασχόληση συμπίπτει με παροχή εργασίας κατά την Κυριακή ή άλλη αργία ή κατά νύκτα, συνυπολογίζονται οι προσαυξήσεις 75% ή 25% αντίστοιχα (Ολ. Α.Π. 3/1999).

Ειδικώς, όπως μας γνώρισαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, σε ό,τι αφορά στους εργαζομένους σε ορυχεία και μονάδες ηλεκτροπαραγωγής της ΔΕΗ, καθίσταται απολύτως αναγκαία η απασχόλησή τους σε εναλλασσόμενες βάρδιες, με αποτέλεσμα στην περίπτωση αυτή, να προσαυξάνονται ουσιωδώς οι μηνιαίες αποδοχές τους, εφ' όσον κατ' ανάγκη πραγματοποιούν απασχόληση κατά τις Κυριακές, αργίες και νυχτερινές ώρες.

Ακριβώς αυτές οι ειδικές συνθήκες εργασίας των απασχολουμένων με καθεστώς βάρδιας επιβάλλουν και την ιδιαίτερη μεταχείριση αυτών, οι οποίοι διατρέχουν τον εργασιακό τους βίο, προσφέροντας τις υπηρεσίες τους υπό δυσμενείς συνθήκες (εργαζόμενοι νύχτα, σε ημέρες εορτών κλπ), είναι δε γνωστές οι επιπτώσεις στον οργανισμό από το μη κανονικό πρόγραμμα διατροφής, ύπνου, ανάπαυσης καθώς και στον ψυχολογικό τομέα, όπως εξαιτίας της προκαθορισμένης και σε ανελαστικό χρονικό πλαίσιο χορήγησης της κανονικής άδειάς τους αλλά και της σε σοβαρό βαθμό κοινωνικής απομόνωσής τους.

Για το λόγο αυτόν, σε ό,τι αφορά στην αποζημίωση (πρόσθετη αμοιβή) για την απασχόληση του προσωπικού της ΔΕΗ ΑΕ σε αδιάλειπτη υπηρεσία – εναλλασσόμενες βάρδιες- καθώς και για εργασία τη νύκτα, παρά τον πάγιο χαρακτήρα της, δεν παύει αυτή να είναι μία ειδική απασχόληση, την οποίαν ο νομοθέτης θέλει να αμείβεται επί πλέον, επειδή πρόκειται για εργασία με αποδεδειγμένες τις δυσμενείς επιπτώσεις στην υγεία του μισθωτού.

II. Ισχύουσες ρυθμίσεις Ν. 3833/2010:

A. Με το Ν. 3833/2010 (ΦΕΚ 40, τεύχος Α της 15-3-2010) ορίστηκε στο άρθρο 1 με τίτλο Μείωση αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα», ότι:

«.....2. Τα πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη προβλεπόμενα των λειτουργών και υπαλλήλων του Δημοσίου,.... μειώνονται κατά ποσοστό δώδεκα τοις εκατό (12%). Τα επιδόματα των παραγράφων Α3 των άρθρων 30 και 33 του ν. 3205/2003 (ΦΕΚ 297 Α), όπως ισχύουν, μειώνονται κατά ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) και τα επιδόματα των Χριστουγέννων, Πάσχα και αδειάς μειώνονται κατά ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) αντίστοιχα....

3. Από τη μείωση της προηγούμενης παραγράφου εξαιρούνται τα επιδόματα που προβλέπονται στις παρακάτω διατάξεις, όπως ισχύουν κάθε φορά: α) οικογενειακής παροχής β) χρόνου υπηρεσίας....., γ) εφημεριών (άρθρο 45 του ν. 3205/2003), δ) ραδιενέργειας (άρθρο 8 παρ. Α16 και άρθρο 38 παρ. 3ε του ν. 3205/2003), ε) ειδικής απασχόλησης (άρθρο 8 παρ. Α6 περ. α' του ν. 3205/2003), στ) ειδικών συνθηκών εργασίας (άρθρο 8 παρ. Α11 του ν. 3205/2003), ζ) επικίνδυνης εργασίας [άρθρο 78 του ν. 3421/2005 (ΦΕΚ 302 Α')], η) καταδυτικού [άρθρο 23 παρ. 3 του ν. 3511/2006 (ΦΕΚ 258 Α')], θ) αναπηρίας και κινδύνου [άρθρο 3 παρ. 2 του ν.2448/1996 (ΦΕΚ 279

Α')], ι) μεταπτυχιακών σπουδών ...ια) αποφοίτων Εθνικής Σχολής Δημόσιας Διοίκησης (άρθρο 8 παρ. Α2 του ν. 3205/2003) και αποφοίτων Εθνικής Σχολής Τοπικής Αυτοδιοίκησης [άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 3670/2008 (ΦΕΚ 117 Α)], ιβ) κινήτρου απόδοσης (άρθρο 12 παρ. 1 και 47 παρ. Α3 του ν. 3205/2003).....

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 ατομική σύμβαση εργασίας ή συμφωνία προβλεπόμενα των εργαζομένων χωρίς εξαίρεση, σε Νομικά Πρόσωπα Ιδιωτικού Δικαίου (Ν.Π.Ι.Δ.), που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (ΦΕΚ 314 Α), μειώνονται κατά ποσοστό επτά τοις εκατό (7%). Τα επιδόματα των Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας 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 συνδεδεμένα με το ανθυγιεινό 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.»

Σχετικώς αναφέρεται, ότι στην 2/14924/0022/1-4-2010 εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών διευκρινίζεται, ότι: «Ενδεικτικά αναφέρεται ότι, η ανωτέρω μείωση θα πραγματοποιηθεί σε όλα τα επιδόματα πρώην ειδικών λογαριασμών, στο επίδομα υπηρεσίας αλλοδαπής, στο ειδικό επιμίσθιο των εκπαιδευτικών για υπηρεσία στην αλλοδαπή, στα έξοδα κίνησης των υπαλλήλων των ΟΤΑ α' βαθμού, στη μηνιαία αποζημίωση για οδοιπορικά έξοδα των υπαλλήλων που διατίθενται στα γραφεία βουλευτών, στο επίδομα πληροφορικής, στο επίδομα θέσης ευθύνης, στο επίδομα προβληματικών και παραμεθωρίων περιοχών, στο νοσοκομειακό και τροφής, στην προσωπική διαφορά των 176 €, στην προσωπική διαφορά λόγω υπηρεσιακών μεταβολών, στα επιδόματα των ειδικών μισθολογίων, των Ανεξάρτητων Διοικητικών Αρχών και των Ειδικών Υπηρεσιών Διαχείρισης και γενικότερα σε όσα δεν εξαιρούνται ρητά από τις διατάξεις της παρ. 3 του άρθρου 1 του κοινοποιούμενου νόμου. **Στην ανωτέρω μείωση δεν υπόκειται η αποζημίωση του άρθρου 16 του ν. 3205/2003**».

Έτσι με βάση τα παραπάνω προκύπτει, ότι στις διατάξεις του άρθρου 1 Ν. 3833/2010 δ ε ν συμπεριλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η αποζημίωση του άρθρου 16 Ν. 3205/2003, που οφείλεται σε περίπτωση πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης καθώς και η αμοιβή κατά τις Κυριακές και εξαιρεσιμες ημέρες ή κατά τις νυχτερινές ώρες, ουδέ όμως και συγκεκριμένα επιδόματα άμεσα συνυφασμένα με τις ειδικές συνθήκες παροχής της εργασίας (εφημεριών, ειδικών συνθηκών εργασίας, επικίνδυνης εργασίας κλπ).

Β. Εξάλλου στο άρθρο 2 του ιδίου Ν. 3833/2010 με τίτλο «Ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων αμοιβών», όπως αυτό συμπληρώθηκε με την παρ. 5 του άρθρου 90 του ν. 3842/2010 ΦΕΚ Α 58/23.4.2010 και την παρ. 2 του άρθρου 36 του ν. 3848/2010 (Α΄ 71/19.5.2010), ορίστηκε, ότι:

1. Οι πάσης φύσεως αποδοχές και πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που καταβάλλονται στους λειτουργούς ή υπαλλήλους ή μισθωτούς με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., των Ενόπλων Δυνάμεων, της Ελληνικής Αστυνομίας, του Πυροσβεστικού και του Λιμενικού Σώματος απαγορεύεται να υπερβαίνουν τις αποδοχές Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, όπως αυτές κάθε φορά καθορίζονται, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη η οικογενειακή παροχή, τα επιδόματα εορτών και αδείας, καθώς και τα επιδόματα των παραγράφων 7, 8 και 9 του άρθρου 12 του ν. 3205/2003. Στο ανωτέρω όριο δεν συνυπολογίζεται το επίδομα για υπηρεσία στην αλλοδαπή, όπως προβλέπεται από τις ισχύουσες διατάξεις «όπως και οι αμοιβές από κάθε είδους προγράμματα χρηματοδοτούμενα από διεθνείς ή ιδιωτικούς πόρους των ερευνητικών και τεχνολογικών φορέων που επιχορηγούνται και εποπτεύονται από το Κράτος, καθώς και των Ε.Α.Κ.Ε. των Α.Ε.Ι.»

*2. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου έχουν εφαρμογή και για τα αιρετά όργανα Ο.Τ.Α., τους διοικητές, υποδιοικητές, προέδρους, αντιπροέδρους και τα μέλη των συλλογικών οργάνων διοίκησης των Ν.Π.Δ.Δ., τους προέδρους, αντιπροέδρους και τα μέλη των ανεξάρτητων διοικητικών αρχών, τους προέδρους, αντιπροέδρους, διευθύνοντες συμβούλους και τα μέλη διοικητικών συμβουλίων, **καθώς και στο πάσης φύσεως προσωπικό των Ν.Π.Δ.Δ. που ανήκουν στο κράτος «σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α.»** ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005. **Εξαιρούνται οι εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β΄ του ν. 3429/2005, εφόσον το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 2 και 3 του***

άρθρου 1 του ίδιου νόμου, κατέχουν μόνα ή από κοινού ποσοστό του μετοχικού κεφαλαίου μικρότερο του πενήντα τοις εκατό (50%), οι Τράπεζες, καθώς και οι εταιρείες, στις οποίες το Δημόσιο, αν και πλειοψηφών μέτοχος, δεν ασκεί τη διοίκηση και διαχείρισή τους.

3. Με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού επιτρέπεται υπέρβαση του ορίου που καθορίζεται στην παράγραφο 1 μέχρι ποσοστού είκοσι τοις εκατό (20%), ανάλογα με τα ειδικά προσόντα ή τις ειδικές συνθήκες απασχόλησης, στον πρόεδρο και στον αντιπρόεδρο ανεξάρτητης διοικητικής αρχής, στον διοικητή και στον πρόεδρο Ν.Π.Δ.Δ. και μέχρι του διπλάσιου του ορίου της παραγράφου 1, στον πρόεδρο ή στον διευθύνοντα σύμβουλο Ν.Π.Ι.Δ.....

5. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος άρθρου 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 το ανώτατο όριο που ορίζεται στις προηγούμενες παραγράφους. Αποδοχές, πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν το ανώτατο όριο των διατάξεων του άρθρου αυτού **α ν α π ρ ο σ α ρ μ ό ζ ο ν τ α** αυτοδίκαια στο αντίστοιχο όριο».

Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι, εάν πρόθεση του νομοθέτη ήταν να καταργήσει ή μειώσει ή περικόψει την αμοιβή για την παροχή υπερωριακής ή εκτός έδρας απασχόλησης στους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα και εάν βεβαίως οι επιχειρήσεις, στις οποίες απασχολούνται, εμπίπτουν στις διατάξεις του Ν. 3833/2010, είναι πρόδηλο, ότι θα το ανέφερε ρητά, με διατύπωση, όπως: **«Αποδοχές, πρόσθετες αμοιβές ή απολαβές που υπερβαίνουν το ανώτατο όριο των διατάξεων του άρθρου αυτού περικόπτονται και δεν καταβάλλονται στο δικαιούχο».**

Γ. Εν συνέχεια με το άρθρο 3 Ν. 3845/2010 ορίστηκε, ότι από 1-6-2010 τα «πάσης φύσεως επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές γενικά, καθώς και τα με οποιαδήποτε άλλη ονομασία οριζόμενα και από οποιαδήποτε γενική ή ειδική διάταξη προβλεπόμενα των λειτουργών και υπαλλήλων των φορέων της παραγράφου 2 του άρθρου 1 του ν. 3833/ 2010 (ΦΕΚ 40 Α'), καθώς και τα έξοδα παράστασης των προσώπων που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της παραγράφου 1 του ίδιου άρθρου και νόμου», θα υποστούν περαιτέρω μείωση κατά ποσοστό οκτώ τοις εκατό (8%), οι δε «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», θα μειωθούν περαιτέρω κατά ποσοστό τρία τοις εκατό (3%).

Εξάλλου ειδικώς για τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και Αδείας, ορίστηκε, ότι:

«..6. Τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας 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 που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των παραγράφων 1 έως και 4, καθώς και για τα πρόσωπα που emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παραγράφου 5, καθορίζονται ως εξής:...

Τα επιδόματα του προηγούμενου εδαφίου καταβάλλονται εφόσον οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές, συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, τα τρεις χιλιάδες (3.000) ευρώ. Αν με την καταβολή των επιδομάτων του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής, οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα και αμοιβές υπερβαίνουν το ύψος αυτό, τα επιδόματα του πρώτου εδαφίου της παραγράφου αυτής καταβάλλονται μέχρι του ορίου των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ, με ανάλογη μείωσή τους....».

Δ. Όπως διευκρινίστηκε στη σχετική 2/35981/0022/28-5-2010 εγκύκλιο του Υπουργείου Οικονομικών: «.....**4.** Σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 6, τα επιδόματα εορτών Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας 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 που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των παρ. 1 έως 4, καθώς και για τα πρόσωπα που emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρ. 5, καθορίζονται ως εξής:...

Τα επιδόματα του προηγούμενου εδαφίου καταβάλλονται στο ακέραιο, εφόσον οι πάσης φύσεως τακτικές αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές (πλην ν π ε ρ ω ρ ι ώ ν και αποζημιώσεων από συμμετοχή σε συλλογικά όργανα) συμπεριλαμβανομένων και των επιδομάτων του προηγούμενου εδαφίου, δεν υπερβαίνουν κατά μήνα, υπολογιζόμενες σε δωδεκάμηνη βάση, το ποσό των τριών χιλιάδων (3.000) ευρώ μεικτά.

Ε. Τέλος η εισηγητική έκθεση Ν. 3833/2010 αναφέρει, μεταξύ άλλων, ότι:

«Σκοπός της ρύθμισης του προτεινόμενου νομοσχεδίου είναι η προστασία και η προαγωγή του γενικότερου δημόσιου συμφέροντος. Στο πλαίσιο αυτό, οι διατάξεις που αφορούν την περικοπή των μισθολογικών δαπανών εφαρμόζονται τόσο στους εργαζόμενους στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α., με σχέση εργασίας δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου όσο και στο προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ., που είτε ανήκουν στο κράτος είτε επιχορηγούνται τακτικά από τον

Κρατικό Προϋπολογισμό είτε είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν.3429/2005, με όποιον τρόπο και αν αυτοί αμείβονται. Με τις ρυθμίσεις των κεφαλαίων Α' και Β, διαμορφώνεται η εισοδηματική πολιτική για το οικονομικό έτος 2010 με κεντρικούς άξονες τη μείωση των επιδομάτων, αποδοχών και πάσης φύσεως απολαβών, τόσο στο στενό όσο και στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός προσδιορίζεται στα οικεία άρθρα, τη μείωση των ορίων υπερωριακής απασχόλησης, την τροποποίηση των διατάξεων περί αμοιβής συλλογικών οργάνων και τον εξορθολογισμό των δαπανών μετακίνησης στο δημόσιο τομέα.

Εάν, δηλαδή, πρόθεση του νομοθέτη ήταν η κατάργηση επιδομάτων ή πάσης φύσεως απολαβών- στις οποίες θα συμπεριλαμβάνονται και η αμοιβή για εκτός έδρας απασχόληση ή υπερωριακή απασχόληση κλπ- και πάλι θα το όριζε ρητά και δεν θα αναφερόταν σε εξορθολογισμό των δαπανών μετακίνησης στο δημόσιο τομέα ή σε μείωση των ορίων υπερωριακής απασχόλησης.

III. Α. Από τα παραπάνω προκύπτει, ότι η διάταξη του άρθρου 2 Ν. 3833/2010, με βάση την οποία απαγορεύεται «οι αποδοχές που καταβάλλονταιστο πάσης φύσεως προσωπικό των ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια των παρ. 1, 2 και 3 του άρθρου 1 Ν.3429/2005» να υπερβαίνουν τις αποδοχές του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου, όπως αυτές κάθε φορά καθορίζονται, αναφέρεται μόνο στις βασικές, συνήθεις και τακτικές- παγίως, δηλαδή, καταβαλλόμενες αποδοχές των υπαλλήλων των επιχειρήσεων του άρθρου 1 Ν. 3429/2005.

Ειδικότερα, όπου ο νομοθέτης θέλησε να περιλαμβάνονται στην έννοια των πρόσθετων αποδοχών ή απολαβών και έκτακτες αμοιβές του εργοδότη προς τον μισθωτό το όρισε ρητά (βλ. μεταξύ άλλων ειδικώς ως προς το Προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε. το άρθρο 4 της Κοινής Υπουργικής Απόφασης των Υπουργών Ανάπτυξης και Απασχόλησης, Κοινωνικής Προστασίας (Φ.10050/οικ. 20496/4067 ΦΕΚ 1579/Β/2008), που ρυθμίζει θέματα απόσπασης προσωπικού της Δ.Ε.Η. στο ΙΚΑ-ΕΤΑΜ /ΤΑΠ-ΔΕΗ και ΤΑΥΤΕΚΩ: «Το αποσπασμένο προσωπικό μισθοδοτείται με τις ίδιες ακριβώς πάσης φύσεως αποδοχές, αποζημιώσεις και έκτακτες αμοιβές με τις ισχύουσες κάθε φορά για το λοιπό προσωπικό της ΔΕΗ Α.Ε., με τους ίδιους όρους, διαδικασίες και προϋποθέσεις. Στα ανωτέρω περιλαμβάνονται και οι κάθε είδους αποζημιώσεις για υπερωριακή και απασχόληση Κυριακής, αργίας, νύκτας και εκτός έδρας....», ή άρθρο 1 Ν. 3833/2010, στις διατάξεις του οποίου δεν συμπεριλαμβάνονται, μεταξύ άλλων, η

αποζημίωση του άρθρου 16 Ν. 3205/2003, που οφείλεται σε περίπτωση πραγματοποίησης υπερωριακής απασχόλησης καθώς και η αμοιβή κατά τις Κυριακές και εξαιρέσιμες ημέρες ή κατά τις νυχτερινές ώρες, ή ν. 3845/2010, όπου για την εξεύρεση του ύψους των *πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών, δεν συμπεριλαμβάνονται οι υπερωρίες αλλά και οι αποζημιώσεις από συμμετοχή σε συλλογικά όργανα).*

Αντίθετη, εξάλλου, ερμηνευτική εκδοχή δεν προκύπτει ούτε από την 2/70481/0022/15-12-2004 απόφαση των Υπουργών Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης (ΦΕΚ 1874, τ. Β΄ της 16-12-2004), που ισχύει από 1-1-2004, η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 14 Ν. 3205/2003 και σύμφωνα με την οποία:

«Καθορίζουμε τις μηνιαίες αποδοχές των Γενικών Γραμματέων Υπουργείων και Περιφερειών.....ως εξής:

A. Γενικών Γραμματέων Υπουργείων και Περιφερειών.

***Βασικός μισθός,** που προσδιορίζεται με πολλαπλασιασμό του εκάστοτε βασικού της ΜΚ 1 της ΠΕ Κατηγορίας του Ν. 3205/2003 με το συντελεστή 2,65*

***Επίδομα θέσης Ευθύνης:** 350 ευρώ*

***Έξοδα Παράστασης:** 440 ευρώ*

***Έξοδα Κίνησης:** 330.....*

***Πάγια αποζημίωση για απασχόληση χ ω ρ ί ε ς ω ρ ά ρ ι ο ε ρ γ α σ ί α ς:** 550 ευρώ.*

Για τους ανωτέρω έχουν εφαρμογή και οι διατάξεις των άρθρων 9, 11 (καταβολή επιδομάτων εορτών και αδειας καθώς οικογενειακής παροχής αντιστοίχως) και των παρ. 7, 8 και 9 του άρθρου 12 του ν. 3205/2003, όπως κάθε φορά ισχύει.....»

Οι αποδοχές των ανωτέρω καταβάλλονται αποκλειστικά σε όσους υπηρετούν σε θεσμοθετημένες θέσεις Γενικών Γραμματέων Υπουργείων και Περιφερειών».

Ειδικότερα από την ορθή επισκόπηση της ανάλυσης των αποδοχών, που λαμβάνει ο Γενικός Γραμματέας του Υπουργείου, πέραν των βασικών αποδοχών, ουδεμία άλλη ταυτοποίηση ή συσχετισμός, έστω, παρατηρείται μεταξύ των «πάσης φύσεως αποδοχών ή απολαβών» που σύμφωνα με το άρθρο 2 Ν. 3833/2010 συμπεριλαμβάνονται στο πλαφόν και των «πάσης φύσεως αποδοχών ή απολαβών» που λαμβάνει ο Γενικός Γραμματέας, δεδομένου ότι: 1) Έξοδα παράστασης δεν προβλέπονται για το προσωπικό της ΔΕΗ, 2) Έξοδα κίνησης λαμβάνει και το προσωπικό της ΔΕΗ σε περίπτωση μετακίνησής του εκτός έδρας, αυτά δε σαφώς και

αντιδιαστέλλονται προς την προβλεπόμενη αποζημίωση για την εκτός έδρας απασχόλησή του (βλ. παραπάνω την από 31.7.1991 Ε.Σ.Σ.Ε.) και 3) Εν προκειμένω ο Γ.Γ. Υπουργείου λαμβάνει αποζημίωση για απασχόληση χωρίς ωράριο εργασίας, σε αντίθεση με τους μισθωτούς της ΔΕΗ, στους οποίους επιβάλλεται με εντολή των προϊσταμένων τους και εφ' όσον προηγηθεί σχετική έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, απασχόληση καθ' υπέρβαση του εκ των προτέρων συγκεκριμένου νόμιμου ωραρίου τους, ή κατά τις αργίες και εξαιρέσιμες ημέρες, ή κατά τη νύχτα, ή κατά την ημέρα της Κυριακής, ή τέλος, κατά την μετάβασή τους εκτός έδρας.

Επαναλαμβάνεται, εξάλλου, ότι στους μισθωτούς της Δ.Ε.Η. παρέχεται η εναλλακτική δυνατότητα, αντί για αμοιβή για την υπερωριακή απασχόλησή τους ή την απασχόλησή τους κατά την ημέρα της Κυριακής, να λάβουν χρονική ανάπαυση, που σημαίνει ότι δεν λογίζονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων της Δ.Ε.Η. οι καταβαλλόμενες για την έκτακτη απασχόλησή τους αποδοχές.

IV. Σχετικώς παρατηρείται, ότι ο νομοθέτης με τη θέσπιση του πλαφόν δεν μπορεί παρά να είχε υπόψη του τη σύγκριση των εργαζομένων σε ενιαία βάση, πράγμα το οποίο μπορεί να γίνει μόνο σε ό,τι αφορά στις παγίως καταβαλλόμενες αποδοχές. Διαφορετικά, τυχόν αντίθετη ερμηνευτική άποψη, σύμφωνα με την οποία με ένα γενικό νομοθέτημα, μπορεί να τίθενται εκποδών όλες τις ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας, επ' ουδενί εξυπηρετεί την αναγκαία ασφάλεια δικαίου.

Άλλωστε ο στόχος του νομοθέτη **για περιορισμό των εξόδων του δημόσιου τομέα από υπερωρίες και εκτός έδρας αποζημίωση εκφράζεται με τα επόμενα άρθρα του Ν. 3833/2010** (άρθρα 6,7, 9- μείωση ορίων υπερωριακής απασχόλησης, δαπανών μετακίνησης και αμοιβών συμμετοχής σε συλλογικά όργανα αντιστοίχως για το προσωπικό του Δημοσίου και Ν.Π.Δ.Δ., ενώ ελλείπει αντίστοιχη ρύθμιση για το προσωπικό του ευρύτερου δημόσιου τομέα που λειτουργεί με τη μορφή της Α.Ε.), πράγμα το οποίο υποδηλώνει έμμεσα, ότι στον περιορισμό του πλαφόν δεν υπάγονται και οι αποδοχές αυτές..

Πέραν όσων παραπάνω αναφέρονται, η υπαγωγή στο πλαφόν του άρθρου 2 Ν. 3833/2010 και των μη παγίως καταβαλλομένων αποδοχών δημιουργεί άνιση μεταχείριση μεταξύ εκείνων των υπαλλήλων της ΔΕΗ, οι οποίοι εργάζονται υπερωριακά, πάντα με εντολή των προϊσταμένων τους και **μάλιστα συχνά για την αντιμετώπιση έκτακτων γεγονότων μείζονος σημασίας για το κοινωνικό σύνολο** και οι οποίοι, ωστόσο, δεν θα αμείβονται γι' αυτήν την πρόσθετη απασχόλησή τους-

εξ' ολοκλήρου ή για μέρος αυτής-, ανάλογα με το εάν οι συνολικές αποδοχές τους θα υπερβαίνουν ή όχι το πλαφόν, που τίθεται με το άρθρο 2 Ν. 3833/2010, εξισούμενοι έτσι με άλλους μισθωτούς, οι οποίοι θα έχουν εργαστεί μόνον κατά το κανονικό ωράριό τους.

Η άνιση αυτή μεταχείριση θα είχε, δηλαδή, ως αποτέλεσμα τόσο οι απασχολούμενοι όσο και οι μη απασχολούμενοι υπερωριακώς να λαμβάνουν ουσιαστικά **τις ίδιες μηνιαίες αποδοχές**, εάν το σύνολο των αποδοχών της πρώτης κατηγορίας υπερβαίνει ενδεχομένως το μισθό του Γενικού Γραμματέα Υπουργείου.

Εξάλλου, εάν ισχύσει το πλαφόν ως προς την αποζημίωση για εκτός έδρας απασχόληση, οι μισθωτοί της ΔΕΗ, όχι μόνον δεν θα λαμβάνουν την αμοιβή για την πρόσθετη αυτή απασχόλησή τους, αλλά δεν θα καλύπτουν και τα έμμεσα έξοδα που δημιουργούνται εξαιτίας της εκτός έδρας απασχόλησής τους (όπως έξοδα για επικοινωνία με την οικογένειά τους, έξοδα, ενδεχομένως, φύλαξης ή φροντίδας παιδιών κ.ο.κ.).

Κατά συνέπεια, με βάση όσα παραπάνω αναφέρονται, καθίσταται αντιληπτό, ότι, αν γίνει δεκτό, ότι στο πλαφόν περιλαμβάνονται και οι έκτατες αμοιβές, που καταβάλλονται στο μισθωτό, επειδή αυτός κλήθηκε να εκτελέσει εργασία πέραν των συνήθων καθηκόντων του, κατά παραβίαση της συνταγματικής αρχής της ισότητας, θα οδηγηθούμε σε de facto κατάργηση αυτών, οι οποίες, ωστόσο, καταβάλλονται για συγκεκριμένη αιτία, σε εφαρμογή της αναλογικής - διαφοροποιητικής ισότητας, η οποία επιβάλλει «...όχι μόνο την ίση μεταχείριση των ομοίων περιπτώσεων, αλλά και την άνιση των ανόμοιων...» (ΣτΕ 356/1985).

Β. Σχετικώς αναφερόμαστε και στην 164/2007 απόφαση ΣτΕ ως προς την ερμηνεία, που προσέδωσε στη διάταξη της παρ. 6 του άρθρου 3 Ν. 1476/1984, με τον οποίο (νόμο) δόθηκε η δυνατότητα στο προσωπικό, που υπηρετούσε κατά τη δημοσίευσή του στο δημόσιο, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου ή αόριστου χρόνου, να διοριστεί σε οργανικές θέσεις μόνιμων υπαλλήλων. Ειδικότερα η απόφαση αυτή δέχτηκε, ότι, για να εξευρεθεί, εάν ο διοριζόμενος σε οργανική θέση υπάλληλος ελάμβανε, κατά το χρόνο που συνδεόταν με σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, ανώτερες από τις αποδοχές του βαθμού της νέας αυτής θέσης και προκειμένου να διατηρήσει αυτές μέχρι το χρονικό σημείο εξίσωσής τους προς τις αποδοχές της νέας του θέσης, «ως αποδοχές, που "καταβάλλονταν" κατά το διορισμό σε οργανική θέση, οφείλουν να λαμβάνουν υπόψη είτε το ποσό, στο οποίο ανέρχονταν

οι αποδοχές, οι οποίες, κατά τον κρίσιμο αυτό χρόνο, πράγματι και κατά τρόπο τακτικό και πάγιο εχορηγούνται στον διοριζόμενο υπάλληλο, ώστε να έχουν το χαρακτήρα μισθού, είτε το ποσό, στο οποίο οι ανωτέρω αποδοχές του κρίσιμου χρόνου διαμορφώθηκαν μεταγενεστέρως με αποφάσεις των αρμοδίων δικαστηρίων, δεν επιτρέπεται δε τα όργανα αυτά, επ' ευκαιρία του υπολογισμού της διαφοράς αποδοχών, να αμφισβητήσουν τη νομιμότητα του κατά τα ανωτέρω προσδιορισθέντος ύψους των αποδοχών του κρίσιμου χρόνου (βλ. Σ.τ.Ε. 2011, 2035, 3522/2005, 818, 3537, 3546/2004, 490, 1187, 1767, 3355, 3561/2003, 1023/2009).

Αλλά και με τις αποφάσεις Ολ ΑΠ 15/1999, 12,17,19/1997 κρίθηκε, ότι οι διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 6 Ν. 754/1978, κατά το μέρος τους, **«με το οποίο καθιερώνουν ολική ή μερική εξαίρεση από την προαναφερθείσα αμοιβή ορισμένων υπαλλήλων που παρείχαν την ίδια με τους λοιπούς συναδέλφους τους (υπαλλήλους του Δημοσίου) εργασία, κάτω από τις ίδιες συνθήκες, δηλαδή αυτών που για οποιονδήποτε λόγο δεν παρείχαν πριν από την 1.1.1978 υπερωριακή εργασία ή παρείχαν τέτοια εργασία διάρκειας μικρότερης των 95 ωρών, είναι αντίθετες προς την ως άνω συνταγματική επιταγή, γιατί η δυσμενής αυτή εξαίρεση, οφειλόμενη στο τυχαίο γεγονός της μη παροχής από αυτούς υπερωριακής εργασίας ή της παροχής μειωμένης υπερωριακής εργασίας κατά το παρελθόν, χωρίς τούτο να επιβάλλεται από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος, είναι αυθαίρετη.** Συνεπώς οι υπάλληλοι που για τον λόγο αυτό εξαιρέθηκαν δικαιούνται να λάβουν την αμοιβή όπως διαμορφώθηκε μετά την από 1.1.1978 σταδιακή μείωση, την οποία έλαβαν αυτοί που εργάστηκαν κανονικώς και πλήρως κατά τα έτη 1978 και 1979, ήτοι κατά το χρονικό διάστημα που δεν καταλαμβάνεται από τους ορισμούς των άρθρων 4 και 106 του ν. 1041/1980, ο οποίος ρύθμισε κατά διαφορετικό τρόπο το ανωτέρω επίδομα από 1.1.1980 και εφεξής, αφού δεν ήταν πλέον αναγκαίο να υπηρετούν στην ίδια διεύθυνση ή υπηρεσία, να ανήκουν στον ίδιο κλάδο και να παρέχουν την αυτή εργασία....»

Γ. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι ως προς το άρθρο 2 Ν. 3833/2010 η εισηγητική έκθεση Ν. 3833/2010 αναφέρει, ότι:

«Για τον υπολογισμό του ανωτάτου ορίου αποδοχών των ανωτέρω δεν συνυπολογίζεται το επίδομα για υπηρεσία στην αλλοδαπή, όπως προβλέπεται από τις κάθε φορά ισχύουσες διατάξεις. Αντιθέτως, συνυπολογίζονται, σύμφωνα με την πάγια

νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου, αποζημιώσεις από υπερωριακή απασχόληση, συμμετοχή σε συλλογικά όργανα ή συντάξιμες αποδοχές».

Ως προς αυτό παρατηρείται, ότι είναι προφανώς εσφαλμένη η αναφορά στην «πάγια, δήθεν, νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου», εφ' όσον αυτή (η νομολογία) αφορά στις περιπτώσεις εκείνες, που συνδέονται με την εφαρμογή του άρθρου 104 παρ. 2 Συντάγματος σε συνδυασμό με τις κατ' εξουσιοδότηση του εν λόγω άρθρου νομοθετικές διατάξεις, που κατά καιρούς έχουν εκδοθεί (βλ. μεταξύ άλλων Πρακτικά της 9ης Γενικής Συνεδρίασης της Ολ. Ελ. Συν. της 5.4.2000, πρακτικά της 3ης Γενικής Συνεδρίασης της Ολ. Ελ. Συν. της 23ης Φεβρουαρίου 2005 καθώς και πρακτικά της 28^{ης} Γενικής Συνεδρίασης της Ολ. Ελ. Συν. της 16ης Νοεμβρίου 2005).

Ειδικότερα το άρθρο 104 του Συντάγματος ορίζει τα εξής: «1. Κανένας από τους υπαλλήλους που αναφέρονται στο προηγούμενο άρθρο (δηλαδή τους κατά το άρθρο 103 υπαλλήλους) δεν μπορεί να διοριστεί σε άλλη θέση δημόσιας υπηρεσίας ή οργανισμού τοπικής αυτοδιοίκησης ή άλλου νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου ή δημόσιας επιχείρησης ή οργανισμού κοινής ωφέλειας. Κατ' εξαίρεση μπορεί να επιτραπεί με ειδικό νόμο ο διορισμός και σε δεύτερη θέση, εφόσον τηρούνται οι διατάξεις της επόμενης παραγράφου. 2. Οι κάθε είδους πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές των υπαλλήλων του προηγούμενου άρθρου δεν μπορεί να είναι κατά μήνα ανώτερες από το σύνολο των αποδοχών της οργανικής τους θέσης».

Ο σκοπός, που επέβαλε τη θέσπιση της παρ. 2 του άρθρου 104 του Συντάγματος είναι η, για λόγους δημοσιονομικούς, ισότητας και εξασφάλισης κοινωνικής δικαιοσύνης, καθιέρωση ενός ανώτατου ορίου γενικώς δικαιούμενων από οποιαδήποτε αιτία πρόσθετων από το δημόσιο ταμείο απολαβών από τους έμμισθους δημοσίου υπαλλήλους ή υπαλλήλους Ν.Π.Δ.Δ. (σχετ. Πρακτικά Ολομ. του Ελεγκτικού Συνεδρίου 1ης Γεν. Συν. της 17.1.1990 και 11ης Γεν. Συν. της 30.4.2001

Έτσι από το συνδυασμό των παραπάνω διατάξεων συνάγεται, ότι ως «πρόσθετες αποδοχές ή απολαβές», στις οποίες αναφέρεται η παράγραφος 2 του άρθρου 104 Σ, η οποία τελεί σε συνάφεια με την παράγραφο 1, νοούνται οι αποδοχές από τη δεύτερη θέση, την οποία τυχόν κατέχει ο υπάλληλος υπό τις προϋποθέσεις της εν λόγω παραγράφου 1, όχι δε οι αποδοχές, που καταβάλλονται σε αυτόν ως αμοιβή για εργασία παρεχόμενη στα πλαίσια της κύριας οργανικής θέσης του και μάλιστα ανεξαρτήτως του ειδικότερου χαρακτηρισμού τους ως βασικού μισθού ή επιδόματος ή αποζημιώσεως για υπερωριακή απασχόληση, καθώς και αν καταβάλλονται τακτικώς ή εκτάκτως....

Εξάλλου η ερμηνευτική αυτή άποψη ενισχύεται και από τις σχετικές συζητήσεις στη Βουλή ως προς τις παραπάνω διατάξεις (βλ. πρακτικά Βουλής 15ης Μαΐου 1975, συνεδρίαση ΠΣΤ, σελ. 870-871), από τις οποίες προκύπτει, ότι με αυτές ο συντακτικός νομοθέτης απέβλεψε στην καταπολέμηση της πολυθεσίας και της καταβολής υπέρμετρων αμοιβών για τη συμμετοχή σε συμβούλια και επιτροπές και ό χ ι στην θέσπιση ανωτάτου ορίου, το οποίο δεν μπορεί να υπερβεί η αμοιβή για εργασία του υπαλλήλου στα πλαίσια της οργανικής θέσης του, έστω και αν η εργασία αυτή παρέχεται πέραν του συνήθους ωραρίου ή έχει έκτακτο χαρακτήρα (βλ. και Ολ ΣτΕ 827/2010, 227, 229/2003 αποφάσεις ΑΠ).

Η, όπως δέχτηκε η 87/2004 ΝΣΚ: *«Πριν ισχύσει ο ν. 3205/2003 σύμφωνα με την νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου, ως αποδοχές της «οργανικής θέσης» νοούνται όλες οι επιμέρους παροχές, που ανεξάρτητα από τον ειδικότερο χαρακτηρισμό τους (βασικό μισθό, προσαυξήσεις, κίνητρα κλπ), καταβάλλονται σύμφωνα με το οικείο κατά περίπτωση σύστημα καθορισμού αποδοχών (μισθολόγιο) παγίως και τακτικώς στον υπάλληλο για τις υπηρεσίες που προσφέρει κατά την άσκηση των συνήθων καθηκόντων της θέσης του και εντός του κατά νόμο υποχρεωτικού ωραρίου...Εξάλλου η καταβολή οποιασδήποτε αμοιβής σε υπαλλήλους του Δημοσίου, των Ν.Π.Δ.Δ. και των Ο.Τ.Α. για συμμετοχή τους σε κάθε είδους μόνιμα ή προσωρινά συλλογικά όργανα (συμβούλια....) επιτρέπεται σύμφωνα με το άρθρο 19 παρ. 1 του ν. 2470/1997 ...μόνον εφόσον αυτά λειτουργούν εκτός του κανονικού ωραρίου εργασίας των ανωτέρω υπαλλήλων ή σε χρόνο που δεν καλύπτεται από υπερωριακή απασχόληση.....Ήδη σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 1 του άρθρου 7 του ν. 3205/2003 που ορίζεται ότι «Οι μηνιαίες αποδοχές του κάθε υπαλλήλου αποτελούνται από το βασικό μισθό του Μ.Κ. της κατηγορίας του και τα επιδόματα και τις παροχές των άρθρων 8..., 11,.....,12,.....,13..... και 24 του παρόντος, εφόσον πληρούνται οι προϋποθέσεις καταβολής των», καθορίζονται ρητά ποιες είναι οι συνολικές μηνιαίες αποδοχές της οργανικής θέσης του κάθε υπαλλήλουΚατ' ακολουθίαν των ανωτέρω και πριν και μετά την ισχύ του ν. 3205/2003 για τον υπολογισμό του προβλεπομένου από τις ανωτέρω διατάξεις (άρ. 3 ν. 1256/1982 όπως ισχύει, άρθρ. 17 παρ. 5 ν. 3205/2003) δεν λαμβάνονται υπόψη τα επιδόματα των μηχανικών του δημοσίου που προβλέπονται από το άρθρο 27 του Ν. 2166/1993 και το άρθρο 8 του Ν. 2430/1996 αντίστοιχα, ούτε και η μηνιαία ειδική κατ' αποκοπή αμοιβή....Επίσης δεν λαμβάνεται υπόψη η αμοιβή από υπερωριακή εργασία, η οποία δεν μπορεί να θεωρηθεί παγίως καταβαλλόμενη μηνιαία αμοιβή...».*

Επιπλέον γίνεται αναφορά στην Α.Π. 3/1990 απόφαση ΟΛΑΠ, η οποία έκρινε αντισυνταγματική τη διάταξη του άρθρου 24 του ν. 1505/1984, με τον οποίο η μισθολογική εξέλιξη του προσωπικού της δημόσιας διοίκησης αποσυνδέθηκε από τον βαθμό και καθιερώθηκαν μισθολογικά κλιμάκια, κατά το μέρος, που με τη διάταξη αυτή ορίστηκε, *ότι για τον καθορισμό του ποσού του μισθού του υπαλλήλου κατά την ημέρα της δημοσίευσης του νόμου, αυτού, συνυπολογίζεται και το ποσό για αποζημίωση υπερωριακής εργασίας, που έπαιρνε ο υπάλληλος τακτικά και σταθερά για ένα συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, πριν από την δημοσίευση του νόμου αυτού,*

Ειδικότερα κρίθηκε, ότι η διάταξη αυτή είναι αντίθετη προς το άρθρο 4 του Συντάγματος, *«... γιατί είναι φανερό ότι έτσι καθιερώνεται, χωρίς αυτό να επιβάλλεται από λόγους γενικότερου συμφέροντος, δυσμενής διάκριση σε βάρος ορισμένων υπαλλήλων, οι οποίοι δεν πραγματοποίησαν κατά το ανωτέρω 12μηνο χρονικό διάστημα υπερωριακή εργασία ή πραγματοποίησαν τέτοια εργασία μικρότερης διάρκειας των 10 μηνών, από τυχαίο ή συμπτωματικό καθαρώς γεγονός, αφού η παροχή υπερωριακής εργασίας δεν απόκειται στην βούληση του υπαλλήλου, αλλά συνδέεται με περιστασιακές ή πρόσθετες ανάγκες κάθε δημόσιας υπηρεσίας και επιλογές των προϊσταμένων ως προς τον τρόπο και την έκταση της ικανοποίησης των εν λόγω αναγκών. Κι αυτό γιατί η ανωτέρω διάκριση, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την κατάταξη των υπαλλήλων σε διαφορετικά μισθολογικά κλιμάκια, καταλήγει στην άνιση, μισθολογική μεταχείριση προσώπων που τελούν υπό τις ίδιες συνθήκες υπηρεσιακής καταστάσεως και προσφοράς υπηρεσιών στο Δημόσιο, δεδομένου ότι οι υπάλληλοι οι οποίοι έτυχε να πραγματοποιήσουν την απαιτούμενη, κατά τα ανωτέρω, δεκάμηνη υπερωριακή εργασία, λαμβάνουν μεγαλύτερες αποδοχές, έναντι των άλλων συναδέλφων τους, καίτοι δεν εργάζονται πλέον υπερωριακώς και η παρεχόμενη απ' αυτούς εργασία είναι της ίδιας φύσεως και διάρκειας με εκείνη, που παρέχουν και οι άλλοι συνάδελφοί τους.....».*

Έτσι με βάση τα παραπάνω οι διατάξεις του νόμου αυτού, εφ' όσον – και πάλι παρατηρείται- θεωρηθεί, κατά τη δυσμενέστερη ερμηνευτική εκδοχή, ότι σ' αυτές υπάγεται και το προσωπικό της ΔΕΗ ΑΕ, ως αντισυνταγματικές μπορεί να αξιολογηθούν.

Δ. Ειδικότερα το άρθρ. 4 παρ. 1 του ισχύοντος Συντάγματος, το οποίο ορίζει, ότι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου, δεσμεύει και τον νομοθέτη και τον υποχρεώνει κατά την ρύθμιση ουσιαδώς ομοίων πραγμάτων σχέσεων ή καταστάσεων και κατηγοριών προσώπων, να μην κάνει διακρίσεις, συνεπαγόμενες διαφορετική

μεταχείριση των Ελλήνων πολιτών, που τελούν κάτω από τις ίδιες συνθήκες ή ανήκουν στην ίδια κατηγορία, εκτός εάν οι διακρίσεις ή η διαφορετική μεταχείριση επιβάλλονται, από λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι όμως, υπόκεινται στον έλεγχο των δικαστηρίων και δεν είναι αυθαίρετοι.

Συνεπώς, αν γίνει από το νόμο ειδική ρύθμιση για ορισμένη κατηγορία προσώπων και αποκλείεται από την ρύθμιση αυτή, κατ' αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση άλλη κατηγορία προσώπων, για την οποία συντρέχει ο ίδιος λόγος, που επιβάλλει την ειδική εκείνη μεταχείριση, η διάταξη που εισάγει την δυσμενή αυτή μεταχείριση είναι ανίσχυρη, ως αντισυνταγματική. Τα ίδια ισχύουν και όταν η ειδική ρύθμιση αφορά μισθό, σύνταξη ή άλλη παροχή προς δημόσιο λειτουργό ή υπάλληλο και γενικώς μισθωτό, οπότε στην περίπτωση, κατά την οποία γίνεται αδικαιολόγητη διάκριση, τα δικαστήρια επιδικάζουν την παροχή αυτή και σε εκείνους, που αδικαιολόγητα εξαιρούνται, χωρίς αυτό να σημαίνει, ότι παραβιάζεται από την δικαστική εξουσία ή αρχή της διάκρισης των εξουσιών, που θεσπίζεται από τα άρθρα 1, 26, 73 επομ. και 87 επομ. του Συντάγματος, εφ' όσον τα δικαστήρια στην περίπτωση αυτή υποχρεούνται, σύμφωνα με τα άρθρ. 87 παρ. 1 και 2, 93 παρ. 4 και 120, παρ. 2 του Συντάγματος, να ασκήσουν έλεγχο στο έργο της νομοθετικής εξουσίας και να εφαρμόσουν σε όλη την έκταση την αρχή της ισότητας και με βάση την αρχή αυτή να καταλήξουν στην εφαρμογή του νόμου, που περιέχει την ευμενή ρύθμιση.

Η ερμηνευτική αυτή άποψη δεν αντίκειται στο άρθρ. 80 παρ. 1 του Συντάγματος κατά το οποίο "μισθός, σύνταξη, χορηγία ή αμοιβή ούτε εγγράφεται στον προϋπολογισμό του Κράτους, ούτε παρέχεται χωρίς οργανικό ή άλλο ειδικό νόμο", **γιατί νόμος υπάρχει και είναι αυτός που περιέχει την ευμενή διάταξη** (Ολομ. Α.Π. 13/1991,3/1 990, 11/1989, Ολ. ΑΠ 3/1997, 7/1993, 6/1992).

Εν συνεχεία κατά το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού ή αστικού πληθυσμού. Έτσι δεν επιτρέπεται διαφορετική (δυσμενής) μεταχείριση εργαζομένων έναντι άλλων, οι οποίοι εργάζονται με όμοιους όρους και συνθήκες εργασίας (λ.χ. Α.Π. 1666/2001, ΔΕΝ 2002.307, ΑΠ 635/1993, ΕΕΔ 1994.430, ΑΠ 211/1992, ΔΕΝ 1992.672), παρατηρείται δε, ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν απαγορεύει μόνο την άνιση μεταχείριση μεμονωμένων εργαζομένων, αλλά και την άνιση μεταχείριση κατηγοριών εργαζομένων (Λεβέντης,

NoB 1992.53, Ζερδελής, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 190 και ΔΕΝ 1997.1313, Κουκιάδης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 665, Γεωργιάδου, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, σελ. 99).

Εξάλλου με τις διατάξεις του Ν. 3833/2010 παραβιάζεται το άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών (ΕΣΔΑ), που κυρώθηκε (μαζί με τη Σύμβαση) με το ΝΔ 53/1974 και έχει, σύμφωνα με το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος, αυξημένη έναντι των κοινών νόμων ισχύ, εφ' όσον, μεταξύ των απαιτήσεων εκείνων, που εντάσσονται στην έννοια της περιουσίας, συγκαταλέγονται και οι απαιτήσεις από τακτικές α π ο δ ο χ έ ς (μισθούς κ.λ.π.), που καταβάλλονται σε εργαζόμενους στο δημόσιο τομέα και οι οποίες δεν μπορούν να μειωθούν παρά μόνο για λόγους δημόσιας ωφέλειας, η συνδρομή της οποίας υπόκειται στον έλεγχο των δικαστηρίων (Ολ. ΑΠ 3/1998).

Επίσης προσβάλλεται η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης προς το κράτος, που εντάσσεται στις θεμελιώδεις αρχές του δικαϊκού μας συστήματος αλλά και της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η οποία αποβλέπει να διασφαλίσει τον πολίτη από την απρόβλεπτη μεταβολή καταστάσεων και εννόμων σχέσεων, που διέπει το κοινοτικό δίκαιο. **Η αρχή αυτή πρέπει να εφαρμόζεται και στο εσωτερικό δίκαιο καθόσον αφορά το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων, οι οποίοι δικαιολογούνται να τρέφουν προσδοκίες, ότι αυτές δεν θα μειωθούν αδικαιολόγητα στο μέλλον.** (ΟλΑΠ 22/1992)

Πέραν των παραπάνω, επισημαίνεται, ότι, εάν ενταχθούν στο πλαφόν και οι μη παγίως καταβαλλόμενες αποδοχές, παραγνωρίζεται η ανάγκη **για ισότιμη απόλαυση των θεμελιωδών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων, που προκύπτουν από τις διατάξεις για προστασία της ανθρώπινης αξίας** (άρθρο 2 Σ) αλλά και το δικαίωμα πλήρους και σταθερής εργασίας με κοινωνική ασφάλιση διανεμητικού χαρακτήρα (άρθρο 22 του Συντάγματος).

Επιπροσθέτως αγνοείται ουσιαστικά και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης του 1961 (Ν. 1426/1984) και η νομολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων, σύμφωνα με τις οποίες, όταν ένα κράτος οφείλει να σταθμίσει αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα, για να διαθέσει δημόσιους πόρους, τα μέτρα πρέπει απαραίτητως να ισχύουν για εύλογο διάστημα και να συμβάλλουν με μετρήσιμο τρόπο στην πρόοδο.

Επομένως η πολιτεία οφείλει να μην προβάλλει προσκόμματα, που απορρέουν από πνεύμα ισοπεδωτικής αντιμετώπισης, αλλά να ανταποδίδει τα από το δίκαιο επιβαλλόμενα.

Εν τέλει επισημαίνεται, ότι η επίκληση γενικά του ταμειακού προβλήματος του κράτους δεν θεμελιώνεται συνταγματικά, όταν πρόκειται για ανταποδοτική παροχή, εφ' όσον αντικειμενικά δεν επηρεάζει τα οικονομικά του κράτους. Εξάλλου τόσο στη θεωρία όσο και στη νομολογία έχει γίνει αποδεκτό, ότι **«το απλό ταμειακό συμφέρον του κράτους δεν μπορεί να εξομοιωθεί αυτό μόνο του με ένα δημόσιο ή γενικό συμφέρον που θα δικαιολογούσε σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση, προσβολή των δικαιωμάτων του ατόμου.»** (ΕΔΔΑ-Μειδάνης κατά Ελλάδος αριθ.3377/06, παρ.30, 22 Μαΐου 2008).

Άλλωστε ούτε η ανταγωνιστικότητα της ΔΕΗ έναντι των αντίστοιχων ευρωπαϊκών εταιρειών δεν εξυπηρετείται, καθώς, όπως μας γνώρισαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, η τιμή του ρεύματος τόσο του κόστους παραγωγής όσο και λόγω του κόστους της χρήσης των δικτύων είναι από τις χαμηλότερες στην Ευρώπη, τα πρόσκαιρα δε κέρδη της ΔΕΗ ως Ανώνυμης Εταιρείας από τη μείωση των αποδοχών του προσωπικού της θα περιέλθουν άμεσα ή έμμεσα στους μετόχους, των οποίων η περιουσία θα αυξηθεί αδικαιολόγητα χωρίς τη παραμικρή από μέρους τους συνεισφορά για επενδύσεις ή εκσυγχρονισμό της εταιρείας.

Σχετικώς τονίζεται, ότι, σύμφωνα με τα στοιχεία που τέθηκαν υπ' όψιν μας, η ΔΕΗ, αποτελεί την πλέον κερδοφόρα στον τομέα της ενέργειας επιχείρηση, κατά συνέπεια δ ε ν επιβαρύνει τον κρατικό προϋπολογισμό, σε αντίθεση με προβληματικές ΔΕΚΟ και, ταυτόχρονα, το ιδιοκτησιακό της καθεστώς συνδέεται και με την απελευθέρωση των ενεργειακών αγορών, που βρίσκεται σε εξέλιξη.

Με βάση τα παραπάνω και εφ' όσον καθ' υπόθεση θεωρηθεί, ότι η Δ.Ε.Η. Α.Ε. εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του Ν. 3833/2010, έχουμε την άποψη, ότι στο πλαφόν των αποδοχών του Γενικού Γραμματέα του Υπουργείου, που τάσσεται με το άρθρο 2 Ν. 3833/2010, δεν συμπεριλαμβάνονται οι μη παγίως καταβαλλόμενες αποδοχές του προσωπικού της Δ.Ε.Η. Α.Ε..

Για το δικηγορικό γραφείο

ΑΝΤΩΝΗΣ ΕΥΑΓ. ΡΟΥΠΑΚΙΩΤΗΣ

ΕΥΣΤΑΘΙΑ ΙΩΑΝ. ΚΡΙΕΜΑΔΗ