



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
**Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών**

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ  
ΤΟΜΕΑΣ Β' ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ  
ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2010-2011

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΜΙΧΑΗΛ ΧΡΗΣΤΟΣ ΦΩΤΟΥ**

A.M.: 1166

*«Η μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το  
άρθρο 31 του Ν. 4024/2011»*

Επιβλέπων Καθηγητής: **Κώστας Δ. Παπαδημητρίου**

Αθήνα 2016



## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Η παρούσα διπλωματική εργασία εντάσσεται στο Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών του Τομέα Β΄ Ιδιωτικού Δικαίου της Νομικής Σχολής του Ε.Κ.Π.Α. και συγκεκριμένα στο πλαίσιο του γνωστικού αντικείμενου του Εργατικού Δικαίου. Αντικείμενό της αποτελεί η μείωση των αποδοχών στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το άρθρο 31 του Ν. 4024/2011. Ειδικότερα, στόχος της εργασίας αυτής είναι η καταγραφή της αναμόρφωσης του μισθολογίου του δημόσιου τομέα, εξαιτίας των πολύ σημαντικών αλλαγών – περιορισμών που επέρχονται στον τρόπο καθορισμού και οριοθέτησης των μισθολογικών απολαβών του ευρύτερου δημόσιου τομέα, από την εφαρμογή των διατάξεων του αρ. 31 του ως άνω νόμου, όπως αυτό τροποποιήθηκε και διαμορφώθηκε, μέσω Νόμων, Πράξεων Νομοθετικού Περιεχομένου, Εγκυκλίων και ισχύει εν τέλει σήμερα. Η καταγραφή αυτή υλοποιείται μέσω της παράθεσης των απόψεων και των Θέσεων που κατά καιρό διατυπώθηκαν, τόσο από την θεωρία, όσο και από τη νομολογία. Τέλος, επιχειρείται μια συνταγματική ανάλυση της ανωτέρω διάταξης και της εναρμόνισής αυτής με εθνικές, ευρωπαϊκές και διεθνείς αρχές του εν γένει δικαίου.

## **ΘΕΜΑΤΙΚΗ ΠΕΡΙΟΧΗ**

Ν.Π.Ι.Δ., ευρύτερος δημόσιος τομέας, μισθολόγιο, ανώτατο όριο τακτικών αποδοχών, υπάλληλοι με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου

## **ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ**

Ν. 4024/2011, Π.Ν.Π. 16-12-2011, Π.Ν.Π. 31-12-2011, Ν. 4093/2012, Ν. 4354/2015

## **ΘΕΜΑΤΙΚΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ**

- 1 ..... Πρόλογος
- 2 ..... Νομοθετικό πλαίσιο
  - 2.1 ..... Το άρθρο 31 του Ν. 4024/2011(ΦΕΚ Α΄ 226/27.10.2011)
  - 2.2 ..... Τροποποίηση με την από 16.12.2011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α΄ 262/16.12.2011)
  - 2.3 ..... Τροποποίηση με την από 31.12.2011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α΄ 268/31.12.2011)
  - 2.4 ..... Τροποποίηση με το Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α΄ 222/12.11.2012)
  - 2.5 ..... Τροποποίηση με το Ν. 4354/2015 (ΦΕΚ Α΄ 176/16.12.2015)
- 3 ..... Οι νέες μισθολογικές ρυθμίσεις με βάση τις διατάξεις του άρθρου 31
  - 3.1 ..... Τα όρια μισθολογικών αποδοχών των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που ανήκουν και ελέγχονται από το κράτος (μη εισηγμένες στο χρηματιστήριο)
  - 3.2 ..... Τα όρια μισθολογικών αποδοχών των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το κράτος (εισηγμένες στο χρηματιστήριο)
  - 3.3 ..... Το ρυθμιστικό πεδίο – ειδικότερα – του μέσου κατά κεφαλή κόστος αμοιβών στα Ν.Π.Ι.Δ. του άρθρου 31
  - 3.4 ..... Η νομική φύση του ορίου αποδοχών, με βάση *«την κατηγορία εκπαίδευσης»*
  - 3.5 ..... Η νομική φύση του ορίου αποδοχών με βάση, το *«μέσο κατά κεφαλήν κόστος αμοιβών»*
- 4 ..... Το μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων, γενικότερα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 31 παρ.1<sup>α</sup>) από 01.01.2013, σύμφωνα με το Ν. 4093/2012
- 5 ..... Συμβατότητα του άρθρου 31 με το Εργατικό Δίκαιο και το Σύνταγμα
  - 5.1 ..... Ζητήματα ουσιαστικής αντισυνταγματικότητας του άρθρου 31
    - 5.1.α. .... Προσβολή της αξίας του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Συντ.)
    - 5.1.β. .... Παραβίαση της αρχής της ισότητας στα δημόσια βάρη (άρθρο 4 παρ. 5 Συντ.)
    - 5.1.γ. .... Παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.)
    - 5.1.δ. .... Κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 3 Συντ.) και παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 22 παρ. 3 Συντ.)
6. .... Ζητήματα παραβίασης διεθνών και ευρωπαϊκών συμβάσεων και συνθηκών

- 6.1. .... Αντίθεση στο άρθρο 1 εδ. α΄ του πρώτου πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)
- 6.2. .... Αντίθεση σε Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και Συνθήκες
7. .... Νομολογιακή αντιμετώπιση του άρθρου 31
- 7.α. .... Η απόφαση της ΟλΣτΕ 668/2012 και η αντίθετη σε αυτήν ΕιρΑθ 599/2012
- 7.β. .... Η δικαστηριακή αντιμετώπιση της περίπτωσης 12 της υποπαραγράφου Γ.1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012
- 7.γ. .... Η απόφαση της ΟλΑΠ 5/2011
8. .... ΕΠΙΛΟΓΟΣ
9. .... ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ
10. .... ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

## 1./ Πρόλογος

Είναι γεγονός ότι ο ελληνικός δημόσιος τομέας παρουσιάζει χρόνια φαινόμενα παθογένειας στη λειτουργία του, λόγω των παραδοσιακών κομματικών παρεμβάσεων και του συνεπεία αυτών κατακερματισμένου, κατευθυνόμενου και πάντως άκρως αποσπασματικού τρόπου εξυπηρέτησης του δημόσιου συμφέροντος. Τα φαινόμενα αυτά προσδίδουν στη δράση της διοίκησης τα χαρακτηριστικά της αναποτελεσματικότητας, των αργών ρυθμών, της αντιμετώπισης κατά περίπτωση, της αποσύνδεσης από τις ανάγκες της αγοράς και των απλών πολιτών, της ασταθούς εν τέλει σχέσης κράτους – πολίτη.

Τα προαναφερόμενα κατέστησαν την απαίτηση για αλλαγή της λειτουργικής οργάνωσης της διοίκησης επιτακτική, ιδίως λόγω των ιδιαίτερων δημοσιονομικών συνθηκών που πιέζουν τη χώρα τα χρόνια της διερχόμενης οικονομικής κρίσης, προκειμένου να επιτευχθεί για το δημόσιο τομέα η δημιουργία ενός υγιούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, που συνδυάζει την εργασιακή ασφάλεια με την αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης, ώστε ο δημόσιος τομέας να αποδίδει περισσότερο και να εξοικονομεί πόρους μέσα από την πάταξη λειτουργικών παθογενειών και την κατάργηση συστημάτων άνισης και αναξιοκρατικής οργάνωσης και αξιοποίησης των ανθρώπινων πόρων<sup>1</sup>.

Στο πλαίσιο της μεγάλης προσπάθειας που καταβάλλει η χώρα μας για την εξοικονόμηση και τον εξορθολογισμό των δαπανών, τόσο του στενού όσο και του ευρύτερου δημόσιου τομέα εκδόθηκε ο Ν. 4024/2011 «*Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο - βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015*», με τον οποίο προβλέφθηκε η πλήρης αναμόρφωση του μισθολογίου του στενού δημόσιου τομέα, αλλά και πολύ σημαντικές αλλαγές στον τρόπο καθορισμού και οριοθέτησης των μισθολογικών απολαβών που καταβάλλονται στους υπαλλήλους με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

---

<sup>1</sup> Στην αιτιολογική έκθεση του Ν. 4024/2011 χαρακτηρίζεται ως «πολιτική παρέμβαση μείζονος σημασίας, η οποία αφενός μεν αποτελεί δέσμευση της Ελληνικής Κυβέρνησης για την ανάληψη μέτρων που αφορούν στην εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας, αφετέρου αποτελεί κρίσιμο μέρος ενός απαιτητού πλαισίου ευρύτερης μεταρρύθμισης της εσωτερικής οργάνωσης και λειτουργίας του δημοσίου τομέα»(Αιτ. Εκθ. σελ. 1)

Με τις διατάξεις του νόμου 4024/2011, ο κρατικός νομοθέτης προέβη, για τρίτη φορά μέσα σε ενάμιση χρόνο – μετά τους νόμους 3833/2010<sup>2</sup> & 3845/2010<sup>2</sup> – σε περικοπές των αποδοχών των δημοσίων υπαλλήλων και των λοιπών εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, τόσο με τη στενή, όσο και με την ευρεία έννοια, η οποία περιλαμβάνει ακόμη και επιχειρήσεις εισηγμένες σε χρηματιστήριο που ανήκουν στο Δημόσιο.

Λαμβάνοντας ξανά δραστικά μέτρα περικοπής των αποδοχών των εργαζομένων στον εν γένει δημόσιο τομέα, ο Ν. 4024/2011 προέβλεψε καταρχήν, δυνάμει του νέου ενιαίου μισθολογίου, ευθεία περικοπή των αποδοχών των εργαζομένων του στενού δημόσιου τομέα, ενώ παράλληλα θέσπισε όρια μισθολογικών αποδοχών και για τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα, προκειμένου να επιτευχθεί η μείωση του μισθολογικού κόστους.

Επιγραμματικά<sup>3</sup>:**I]** στο στενό δημόσιο τομέα (δηλαδή στους υπαλλήλους του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των Ν.Π.Δ.Δ.), η περικοπή των αποδοχών συντελέστηκε με την καθιέρωση ενός ενιαίου μισθολογίου, το οποίο στις πλείστες των περιπτώσεων προβλέπει μειωμένες αποδοχές σε σχέση με το μέχρι τότε ισχύον καθεστώς, περιέχει δε πολύ περιορισμένες μεταβατικές διατάξεις, μόνο για εκείνες τις περιπτώσεις που η μείωση που προκύπτει είναι ιδιαίτερα μεγάλη, **II]** στους δημόσιους οργανισμούς και τις δημόσιες επιχειρήσεις που δεν είναι εισηγμένες σε χρηματιστήριο, οι ανώτατες αποδοχές που προβλέπονται στο νέο ενιαίο μισθολόγιο, εφεξής θα αποτελούν το ανώτατο όριο των αποδοχών των εργαζομένων. Επιπλέον για τις επιχειρήσεις αυτές καθιερώθηκε ανώτατο όριο του μέσου κατά κεφαλήν κόστους αμοιβών. Στα νομικά πρόσωπα αυτά τίθεται λοιπόν διπλός περιορισμός ως προς τις μισθολογικές τους δαπάνες και **III]** στις δημόσιες

<sup>2</sup> α] Ν. 3833/2010 «Προστασία της οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης», ο οποίος ψηφίστηκε από το Ελληνικό Κοινοβούλιο με τη διαδικασία του κατεπείγοντος και στόχο είχε να επιβάλλει «άμεσα δημοσιονομικά μέτρα για την εξοικονόμηση πόρων, με μείωση των δημοσίων δαπανών και αύξηση των φορολογικών εσόδων (Βλ. Αιτιολογική Έκθεση στο σχέδιο νόμου, σελ. 1) και ειδικότερα μείωση των αποδοχών στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο και τις ΔΕΚΟ, απαγόρευση συνολολόγησης αυξήσεων, αναστολή και περιορισμός των προσλήψεων κλπ

β] Ν. 3845/2010 «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», ο οποίος, ομοίως, ψηφίστηκε με τη διαδικασία του κατεπείγοντος και προβλέπει, μεταξύ άλλων, περαιτέρω μείωση των αποδοχών των εργαζομένων στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά και των συντάξεων και εισάγει μέτρα ενίσχυσης της ευελιξίας των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα κλπ

<sup>3</sup> Κ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, Ζητήματα από τις μισθολογικές ρυθμίσεις του ν. 4024/2011 για το δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71, σελ. 833

επιχειρήσεις που έχουν εισαχθεί ή πρόκειται να ιδιωτικοποιηθούν δια της εισαγωγής τους σε χρηματιστήριο και τις θυγατρικές τους, ελήφθη μόνο το μέτρο της θέσπισης ανώτατου ορίου μέσου κατά κεφαλήν κόστους αμοιβών.

## **2. Νομοθετικό πλαίσιο**

### **2.1 ./ Το άρθρο 31 του Ν. 4024/2011(ΦΕΚ Α΄ 226/27.10.2011)**

Ειδικότερα το άρθρο 31 με τίτλο «Αναλογικές ρυθμίσεις για νομικά πρόσωπα του ευρύτερου δημόσιου τομέα», προέβλεπε στην αρχική του μορφή και στις επιμέρους παραγράφους 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 Διοίκησης τους, συμπεριλαμβανομένων των Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανώνυμων εταιρειών, που υπάγονται στο Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005 (Α΄ 314) όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α΄ 212), με εξαίρεση τα Ν.Π.Ι.Δ. του ν. 3864/2010 (Α΄ 119) ΄΄και του άρθρου 1 του ν. 3986/2011΄΄<sup>4</sup> (Α΄ 152), εφαρμόζεται ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβών προσωπικού σύμφωνα με τα οριζόμενα στις επόμενες παραγράφους. Το καλλιτεχνικό προσωπικό των φορέων της περίπτωσης γ΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 34 του παρόντος νόμου δεν υπάγεται στις ρυθμίσεις των διατάξεων του παρόντος άρθρου. »<sup>5</sup>*

Με την παράγραφο αυτή οριοθετήθηκε το πεδίο εφαρμογής στα Ν.Π.Ι.Δ που πληρούν τα κριτήρια του αρ. 31 παρ. 1α, ήτοι 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

<sup>4</sup> Οι εντός ΄΄.....΄΄ λέξεις αντικαταστάθηκαν με την από 16.12.2011 ΠΝΠ (βλ. παρακάτω κεφάλαιο 2.2)

<sup>5</sup> βλ. παρακάτω παράρτημα εταιριών κεφαλαίου Α΄ του Ν. 3429/2005



διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους.

Ρητά εξαιρέθηκε από το σύνολο των διατάξεων του άρθρου αυτού το Σωματείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου, το Σωματείο Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας, καθώς και το καλλιτεχνικό προσωπικό της Εθνικής Λυρικής Σκηνής (ΕΛΣ), της Κρατικής Ορχήστρας Αθηνών (ΚΟΑ), της Κρατικής Ορχήστρας Θεσσαλονίκης (ΚΟΘ), του Εθνικού Θεάτρου (ΕΘ), του Κρατικού Θεάτρου Βορείου Ελλάδος (ΚΘΒΕ) και της Ορχήστρας της Λυρικής Σκηνής, καθώς και των μουσικών συνόλων της ΕΡΤ.

**β)** *«Το ανώτατο όριο μέσου κατά κεφαλή κόστους αμοιβής προσωπικού εφαρμόζεται και στις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β` του ν. 3429/2005, καθώς και στις θυγατρικές τους, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις:*

*α) το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 διορίζουν ως μέτοχοι μόνα ή από κοινού την πλειοψηφία του διοικητικού συμβουλίου»<sup>6</sup>,*

*ββ) το Δημόσιο είναι πλειοψηφών μέτοχος και*

*γγ) η διοίκηση της επιχείρησης δεν ασκείται από τον μέτοχο της μειοψηφίας.»<sup>7</sup>*

Στην παράγραφο αυτή οριοθετείται το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 31 παρ. 1 β, στο οποίο εντάσσονται οι ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο κεφάλαιο Β' του ν. 3429/2005, καθώς και οι θυγατρικές τους, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις: αα) το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 διορίζουν ως μέτοχοι μόνα ή από κοινού την πλειοψηφία του διοικητικού συμβουλίου, ββ) το Δημόσιο είναι πλειοψηφών μέτοχος και γγ) η διοίκηση της επιχείρησης δεν ασκείται από το μέτοχο της μειοψηφίας.

<sup>6</sup> Οι εντός ``...`` λέξεις αντικαταστάθηκαν με την από 16.12.2011 ΠΝΠ (βλ. παρακάτω κεφάλαιο 2.2)

<sup>7</sup> βλ. παρακάτω παράρτημα εταιριών κεφαλαίου Β' του Ν. 3429/2005

**§2.)** «Για το ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων παροχών του διοικητή ή διευθύνοντος συμβούλου των φορέων της προηγούμενης παραγράφου, έχουν εφαρμογή οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 2 του ν. 3833/2010 (Α` 40).»

Κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής διατηρήθηκε το ανώτατο όριο αποδοχών και πρόσθετων για τον Πρόεδρο, τον Διευθύνοντα Σύμβουλο και τον Διοικητή των φορέων της παρ.1, όπως αυτό καθοριζόταν με τις διατάξεις των παραγράφων 1,2 και 3 του αρ. 2 του ν. 3833/2010. Το ποσό αυτό ανερχόταν, κατά τη δημοσίευση του νόμου, στα 5.856,05 ευρώ μηνιαίως, ενώ με απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του καθ' ύλην αρμόδιου Υπουργού επιτρεπόταν υπέρβαση του ορίου αυτού μέχρι το διπλάσιο.

**§3.)** «Για τους εργαζόμενους στους φορείς της υποπαραγράφου 1α με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών για κάθε εκπαιδευτική κατηγορία ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ και ΠΕ ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας (ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο Δημόσιο.

Για τα διευθυντικά στελέχη των ως άνω φορέων που εργάζονται σε θέσεις ευθύνης, αντίστοιχες των θέσεων Τμηματάρχη, Διευθυντή και Γενικού Διευθυντή του παρόντος Κεφαλαίου, το ανώτατο όριο μηνιαίων τακτικών αποδοχών ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου για τους κατέχοντες θέση Τμηματάρχη, Διευθυντή ή Γενικού Διευθυντή στο Δημόσιο.»<sup>8</sup>

Κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής, το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών κάθε εκπαιδευτικής κατηγορίας (ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ) για εργαζόμενους με σχέση εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου ισούται με το αντίστοιχο ανώτατο όριο που προκύπτει κατ' εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Β' του ίδιου νόμου για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας στο Δημόσιο. Για την ορθή εφαρμογή της διάταξης αυτής οι εταιρείες θα έπρεπε να μεριμνήσουν για την αναδιάρθρωση του μισθολογίου τους με τέτοιο τρόπο, ώστε το ανώτατο όριο αποδοχών που μπορούσε να φτάσει ο υπάλληλος

<sup>8</sup> Με την παράγραφο 3 του άρθρου 1 της από 31.12.2011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 268/31.12.2011) προστέθηκε τρίτο εδάφιο στην παράγραφο 3, όπου προέβλεπε την έκδοση υπουργικών αποφάσεων για την εξαίρεση κλάδων η ειδικοτήτων των φορέων της υποπαραγράφου 1<sup>α</sup> από τα προβλεπόμενα ανώτατα όρια στα εδάφια α & β (βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 2.3)

κάθε εκπαιδευτικής κατηγορίας να μην υπερέβαινε το ανώτατο όριο αποδοχών της αντίστοιχης εκπαιδευτικής κατηγορίας στο Δημόσιο.

Τα ανωτέρω ανώτατα όρια μπορούσαν να προσαυξηθούν με το συνυπολογισμό των επιδομάτων που προβλέπονταν στο Κεφάλαιο Β' του ίδιου νόμου για το Δημόσιο, τα οποία ήταν το οικογενειακό (αρ. 17), το ανθυγιεινό ή επικίνδυνης εργασίας (αρ. 15 παρ. 1), το επίδομα απομακρυσμένων περιοχών (αρ. 15 παρ. 2), το επίδομα θέσης ευθύνης (αρ.18) και τα οποία καταβάλλονταν αποκλειστικά σε όσους εργαζόμενους συνέτρεχαν οι προϋποθέσεις και μόνο, μέχρι του αντίστοιχου ορίου που προβλεπόταν για κάθε επίδομα για το Δημόσιο.

Τυχόν επιπλέον επιδόματα που καταβάλλονταν στους υπαλλήλους των Ν.Π.Ι.Δ. ή των Δ.Ε.Κ.Ο. και προσαύξαναν τις μηνιαίες απολαβές σε ποσό μεγαλύτερο του ανωτάτου ορίου που προβλεπόταν για το Δημόσιο (συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων που αναγνωρίζονται σε αυτό) δεν καταβάλλονταν.

Για τα διευθυντικά στελέχη το ανώτατο όριο αποδοχών διαμορφωνόταν ανάλογα με όσα ανωτέρω αναφέρονται με την διαφορά ότι για να βρεθεί το ανώτατο όριο προστίθεντο στις μηνιαίες απολαβές και το επίδομα θέσης ευθύνης.

**§4.)** *«Το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου Ια του παρόντος άρθρου, απαγορεύεται να υπερβαίνει τα χίλια εννιακόσια (1.900) ευρώ το μήνα.»<sup>9</sup>*

Σύμφωνα με την παράγραφο αυτή το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων κλπ., εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, των φορέων της υποπαραγράφου 1<sup>α</sup> απαγορευόταν να υπερβεί τα 1.900,00 ευρώ το μήνα. Για την ορθή εφαρμογή της διάταξης αυτής θα έπρεπε να συνυπολογιστούν οι πάσης φύσεως αποδοχές που καταβάλλονταν από το φορέα, στο τακτικό προσωπικό, στο προσωπικό που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, στο εποχικό προσωπικό, στους δικηγόρους που

---

<sup>9</sup> Με την παράγραφο 4 του άρθρου 1 της από 31.12.2011 Π.Ν.Π (ΦΕΚ Α' 268/31.12.2011) προστέθηκε δεύτερο εδάφιο στην παραγράφο 4, όπου προέβλεπε δεύτερο περιορισμό στο μισθολογικό όριο των 1.900,00 ευρώ μηνιαίως, με βάση το μέσο κατά κεφαλή μισθολογικό κόστος του φορέα (βλ. αναλυτικά κεφάλαιο 2.3)

απασχολούνται με σύμβαση έμμισθης εντολής. Αντιθέτως δεν συνυπολογίζονταν οι αποδοχές που καταβάλλονται για συμβάσεις έργου ή παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, καθώς και στα μέλη του Δ.Σ.<sup>10</sup>

Στην έννοια των πάσης φύσεως αποδοχών περιλαμβάνονται οι τακτικές και έκτακτες αποδοχές, τα επιδόματα, οι αποζημιώσεις καθώς και οποιαδήποτε άλλη απολαβή με όποια ονομασία και εάν καταβάλλεται αυτή.

§5.) «Για τις επιχειρήσεις, τους οργανισμούς και τις εταιρείες της υποπαραγράφου 1β, το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους της επιχείρησης, του οργανισμού ή της εταιρείας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009.

*Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, μικρότερο των χιλίων εννιακοσίων (1.900) ευρώ κατά μήνα, ισχύει ως όριο το όριο των χιλίων εννιακοσίων (1.900) ευρώ κατά μήνα.»*

Κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων κλπ. του πάσης φύσεως προσωπικού δεν επιτρεπόταν να υπερβεί το 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009. Για την ορθή εφαρμογή της διάταξης αυτής θα έπρεπε να συνυπολογιστούν οι πάσης φύσεως αποδοχές που καταβάλλονται από το φορέα, στο τακτικό προσωπικό, στο προσωπικό που απασχολείται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου κλπ. Αντιθέτως δεν συνυπολογίζονταν οι αποδοχές που καταβάλλονταν για συμβάσεις έργου ή παροχή ανεξάρτητων υπηρεσιών, καθώς και στα μέλη του Δ.Σ.

Στην έννοια των πάσης φύσεως αποδοχών περιλαμβάνονταν οι τακτικές και έκτακτες αποδοχές, επιδόματα, δώρα, αποζημιώσεις καθώς και οποιαδήποτε άλλη απολαβή, παροχή ή δαπάνη, με όποια ονομασία και εάν καταβαλλόταν αυτή.

Εάν με την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου της παραγράφου 5 το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων κλπ., εξαιρουμένων

---

<sup>10</sup> βλ. την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ:2073/18.11.2011 Εγκύκλιο της Ειδικής Γραμματείας Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών

των εργοδοτικών εισφορών, ήταν μικρότερο των 1.900,00 ευρώ κατά μήνα, ίσχυε ως όριο αυτό των 1.900,00 ευρώ μηνιαίως. Επομένως εάν οι εταιρείες προέβαιναν σε μείωση, π.χ. 30% (και όχι 35%) του κόστους μισθοδοσίας τους σε σχέση με το αντίστοιχο κόστος την 31.12.2009, επιτύγχαναν να έχουν μέσο κατά κεφαλή κόστος ίσο των 1.900,00 ευρώ, τότε περιοριζόνταν στη μείωση αυτή και δεν προέβαιναν σε μείωση ίση με το 35%.<sup>11</sup>

**§6.)** «Οι φορείς της παραγράφου 1 του παρόντος άρθρου υποχρεούνται με το πέρας εκάστου τριμήνου και εντός είκοσι ημερών να υποβάλλουν στην Ειδική Γραμματεία ΔΕΚΟ αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για τον έλεγχο τήρησης των ανωτέρω περιορισμών. Σε περίπτωση που προκύπτει υπέρβαση των περιορισμών αυτών οι φορείς υποχρεούνται σε περικοπές το επόμενο τρίμηνο ώστε αφ' ενός να συμμορφωθούν στα επιβαλλόμενα όρια και αφ' ετέρου να αποκαταστήσουν την υπέρβαση του προηγούμενου τριμήνου. Σε περίπτωση επιχορήγησης του φορέα από τον Κρατικό Προϋπολογισμό, και εάν διαπιστωθεί μη συμμόρφωση του οργανισμού σύμφωνα με τα ανωτέρω, διακόπτεται αυτοδικαίως η επιχορήγηση του.

*Η εκ μέρους των οργάνων διοίκησης των φορέων της παραγράφου 1 παράλειψη αποκατάστασης των υπερβάσεων των ορίων αποδοχών που ορίζονται με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου συνιστά αδικοπραξία σε βάρος του Δημοσίου για την αποκατάσταση της οποίας τα όργανα διοίκησης ευθύνονται αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον φορέα της παραγράφου 1.»*

Κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής, όλοι οι φορείς της παραγράφου 1 υποχρεούνταν με το πέρας κάθε τριμήνου και εντός 20 ημερών να υποβάλλουν στην ΕΓΔΕΚΟ (Ειδική Γραμματεία ΔΕΚΟ) αναλυτικά ποσοτικά στοιχεία για τον έλεγχο τήρησης των ανωτέρω περιορισμών. Εάν υπήρχε υπέρβαση οι φορείς υποχρεούνταν σε περικοπές το επόμενο τρίμηνο, ώστε να συμμορφωθούν στα επιβαλλόμενα όρια και να αποκατασταθεί η υπέρβαση. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης διακοπτόταν αυτοδικαίως η επιχορήγηση που τυχόν λάμβανε ο φορέας από τον κρατικό προϋπολογισμό. Η παράλειψη από πλευράς των οργάνων της διοίκησης να προβούν σε αποκατάσταση των ορίων αποδοχών, συνιστούσε αδικοπραξία σε βάρος του Δημοσίου για την αποκατάσταση της οποίας τα όργανα της διοίκησης ευθύνονταν, αλληλεγγύως και εις ολόκληρο με τον φορέα.

<sup>11</sup> βλ. την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ:2091/24.11.2011 Εγκύκλιο της Ειδικής Γραμματείας Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών

Όλοι οι φορείς θα έπρεπε να μεριμνούν για την έγκαιρη αποστολή των αιτούμενων ποσοτικών στοιχείων, καθώς και οποιουδήποτε άλλου στοιχείου ήταν κατά την κρίση τους απαραίτητο στην Διεύθυνση Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών η οποία συνεπικουρεί την ΕΓΔΕΚΟ. Η υποχρέωση αυτή των φορέων επιβαλλόταν ρητά εκ του νόμου και δεν απαιτείτο προηγούμενο αίτημα της ΕΓΔΕΚΟ.

*§7.) «Οι διατάξεις του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 29 εφαρμόζονται αναλογικά και στους εργαζόμενους 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.»*

Κατ' εφαρμογή της διάταξης αυτής, προβλεπόταν η αναλογική εφαρμογή του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του αρ. 29 του ν. 4024/2011 και στους φορείς της παραγράφου 1. Συγκεκριμένα, προβλεπόταν ότι σε περίπτωση που η μηνιαία μείωση που επέρχεται στις αποδοχές των υπαλλήλων από την εφαρμογή των ανωτέρω διατάξεων ήταν μεγαλύτερη από 25% σε σχέση με τις αποδοχές που λάμβαναν πριν την έναρξη ισχύος του ως άνω νόμου, τότε η μείωση κατανεμόταν ως εξής:

α) 25% μείωση επί των αποδοχών που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των ως άνω διατάξεων, δηλαδή την 31.10.2011

β) η υπερβάλλουσα μείωση ισόποσα σε χρονικό διάστημα δύο ετών από το τέλος του πρώτου έτους εφαρμογής, δηλαδή από 1.11.2012 και εφεξής.

Π.χ. υπάλληλος ΔΕ που ελάμβανε κατά την 31.10.2011 μηνιαίες αποδοχές ύψους 2.400,00 ευρώ. Εάν με την εφαρμογή του νόμου οι αποδοχές του θα έπρεπε να διαμορφωθούν στο ποσό των 1.500,00 ευρώ, τότε οι μηνιαίες αποδοχές του υπάλληλου αυτού θα μειώνονταν, σύμφωνα με τα κατωτέρω:

Από 1.11.2011 έως 31.10.2012:  $2.400,00 - (2.400,00 \times 25\%) = 1.800,00$  ευρώ.

Το ποσό των 300,00 ευρώ που απέμενε, μέχρι τα 1.500,00 ευρώ θα καλυπτόταν ως εξής:

Από 1.11.2012 έως 31.10.2013:  $1.800,00 - 150,00 = 1.650,00$  ευρώ.

Από 1.11.2013 και εφεξής: 1.500,00 ευρώ.

**§8.)** «Το μέσο κατά κεφαλή κόστος αποδοχών των φορέων της παραγράφου 1, όπως καθορίζεται με τις διατάξεις των παραγράφων 4 και 5 του παρόντος άρθρου, ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.»

Το μέσο κατά κεφαλή κόστος αποδοχών των φορέων της παραγράφου 1, όπως καθορίζεται με τις διατάξεις της παραγράφου 4, δηλαδή στο ποσό των 1.900,00 ευρώ, ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.<sup>12</sup>

Το μέσο κατά κεφαλή κόστος αποδοχών των φορέων της παραγράφου 1, όπως καθορίζεται με τις διατάξεις της παραγράφου 5, ισχύει καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.<sup>13</sup>

**§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.»

.....

Σύμφωνα με την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ 2073/18.11.2011 εγκύκλιο (ΑΔΑ: 4576Η-9ΜΜ) στις δημόσιες επιχειρήσεις που υπάγονται στο κεφάλαιο Α' του ν. 3429/2005 (αρ. 45 παρ. 8 Ν. 3943/2011) εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 1, 2 και 4 του αρ. 7 του ν. 3833/2010, που αφορούν τις αμοιβές των συλλογικών οργάνων.

**2.2./ Τροποποίηση του άρθρου 31, με την από 16.12.2011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 262/16.12.2011), όπως αυτή κυρώθηκε με το άρθρο πρώτο του ν. 4047/2012**

<sup>12</sup> βλ. ο.π. την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ: 2073/2011 εγκύκλιο

<sup>13</sup> βλ. ο.π. την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ: 2091/2011 εγκύκλιο

Για πρώτη φορά το άρθρο 31 τροποποιήθηκε με την παράγραφο 4 του άρθρου 3 της από 16 Δεκεμβρίου 2011 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου ως εξής :

α. Στο πρώτο εδάφιο της υποπαραγράφου 1α του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, αντί των λέξεων «και του άρθρου 1 του ν. 3986/2011 (Α` 152)» τίθενται οι λέξεις, από τότε που ίσχυσε ο ν. 4024/2011, «και της παραγράφου 1 του άρθρου 1 του ν. 3986/2011.»

β. Η περίπτωση αα` της παραγράφου 1β του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, αντικαταστάθηκε, από τότε που ίσχυσε ο ν. 4024/2011, ως εξής:

*«αα) Η πλειοψηφία του Διοικητικού Συμβουλίου έχει διοριστεί ή εκλεχθεί από το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (Α` 314), ενεργούντων ως μετόχων, μόνα ή από κοινού».*

### **2.3./ Τροποποίηση του άρθρου 31, με την από 31.12.2011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α` 268/31.12.2011), όπως αυτή κυρώθηκε με το άρθρο δεύτερο του ν. 4047/2012**

Εν συνέχεια – σε χρονικό διάστημα λίγων μόνο ημερών – τροποποιήθηκε /συμπληρώθηκε περαιτέρω, με τις παραγράφους 3 & 4 του άρθρου 1 της από 31 Δεκεμβρίου 2011 Πράξης Νομοθετικού Περιεχομένου, ως εξής:

§.3. Στο τέλος της παραγράφου 3 του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 προστέθηκε εδάφιο ως εξής:

*"Με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου καθ` ύλην Υπουργού μπορεί να εξαιρούνται κλάδοι ή ειδικότητες των φορέων της υποπαραγράφου 1α από τα ανώτατα όρια μηνιαίων τακτικών αποδοχών που προβλέπονται στα προηγούμενα εδάφια της παρούσης παραγράφου, εφόσον, σε κάθε περίπτωση, το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά, δεν υπερβαίνει τα όρια που ορίζονται στην επόμενη παράγραφο του παρόντος άρθρου."*

Κατόπιν εξουσιοδοτήσεως του άρθρου αυτού, εκδόθηκαν, μέχρι σήμερα, τρεις (3) κοινές υπουργικές αποφάσεις, οι οποίες εξαίρεσαν κλάδους ή ειδικότητες των φορέων της υποπαραγράφου 1α από τα ανώτατα όρια μηνιαίων τακτικών αποδοχών που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 31 του ν. 4024/2011.



Αναλυτικότερα κατά χρονολογική σειρά εκδόθηκαν οι κάτωθι αποφάσεις:<sup>14</sup>

1] Την 09<sup>η</sup>.03.2012 εκδόθηκε η υπ' αριθμ. Οικ. 11927/1443 απόφαση<sup>15</sup> των Υπουργών Οικονομικών – Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων , η οποία όριζε :  
*«Εξαιρούμε από το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011 τους υπαλλήλους της Ανώνυμης Εταιρείας «ΟΔΙΚΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε.» (Ο.ΣΥ. Α.Ε.) με ειδικότητα του οδηγού και τεχνίτη.  
Η ως άνω εξαίρεση ισχύει υπό την προϋπόθεση ότι το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά της εταιρείας δεν θα υπερβαίνει το 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους της εταιρείας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, σε συνδυασμό με την παρ. 6 του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011.»*

2] Την 09<sup>η</sup>.03.2012 εκδόθηκε η υπ' αριθ. Οικ. 11928/1443 απόφαση<sup>16</sup> των Υπουργών Οικονομικών – Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων , η οποία όριζε :  
*«Εξαιρούμε από το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών των διατάξεων της παρ. 3 του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011 τους υπαλλήλους της Ανώνυμης Εταιρείας ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. με την ειδικότητα του τεχνίτη ή οδηγού εκπαιδευτικής κατηγορίας ΥΕ, ώστε το ανώτατο όριο των μηνιαίων τακτικών αποδοχών τους να ισούται με το ανώτατο όριο μηνιαίων τακτικών αποδοχών της εκπαιδευτικής βαθμίδας ΔΕ που προκύπτει από την εφαρμογή του Ν. 4024/2011 για τους υπαλλήλους του Δημοσίου με αντίστοιχη εργασιακή σχέση.  
Η ως άνω εξαίρεση ισχύει υπό την προϋπόθεση ότι το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά της εταιρείας δεν θα υπερβαίνει το 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους της εταιρείας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009.»*

3] Την 09<sup>η</sup>.03.2012 εκδόθηκε η υπ' αριθ. ΕΞ. 274/2012 απόφαση<sup>17</sup> των Υπουργών Οικονομικών – Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, η οποία όριζε:

---

<sup>14</sup> ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

<sup>15</sup> ΦΕΚ Β' 699/9.3.2012

<sup>16</sup> ΦΕΚ Β' 699/9.3.2012

<sup>17</sup> ΦΕΚ Β' 836/19.3.2012

«Εξαιρούμε τους κλάδους του προσωπικού που εντάσσονται στην οργανωτική δομή της Κοινωνίας της Πληροφορίας ΑΕ (ΚτΠ Α.Ε.), σύμφωνα με τον Κανονισμό της (ΦΕΚ 2541/Β/07.11.2011 και 2783/Β/02.12.2011) από τις διατάξεις της παραγράφου 3 του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011, που αφορά στην εφαρμογή ανώτατου ορίου στις μηνιαίες τακτικές αποδοχές των εργαζομένων και των διευθυντικών στελεχών ανάλογα με την εκπαιδευτική τους κατηγορία.

Η ως άνω εξαίρεση ισχύει υπό την προϋπόθεση ότι το μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά της εταιρείας, εξαιρουμένων των εργοδοτικών εισφορών, δεν δύναται να υπερβαίνει το 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους της εταιρείας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009.

Η ισχύς της παρούσης αρχίζει από την ημερομηνία εφαρμογής του Ν. 4024/2011, όπως αυτός ισχύει.»

§.4. Στο τέλος της παραγράφου 4 του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 προστέθηκε τρίτο εδάφιο, το οποίο έχει κατά λέξη ως εξής:

"Αν με την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου, προκύπτει μέσο κατά κεφαλή κόστος των πάσης φύσεως αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων και αμοιβών γενικά του πάσης φύσεως προσωπικού του φορέα, μικρότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλή αντίστοιχου κόστους του φορέα, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί κατά την 31.12.2009, ισχύει ως όριο, το ως άνω όριο του 65%."

#### **2.4./ Τροποποίηση του άρθρου 31 με το ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α΄ 222/12.11.2012)**

Εν συνεχεία σύμφωνα με τις διατάξεις της περίπτωσης 12 της υποπαραγράφου Γ.1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 ορίστηκε ότι:

«[12.α) 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 Διοίκησης τους, συμπεριλαμβανομένων των

*Γενικών και Τοπικών Οργανισμών Εγγείων Βελτιώσεων, ή επιχορηγούνται τακτικά, σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των λοιπών δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιρειών, που υπάρχουν στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α` του ν. 3429/2005 (Α` 314), όπως έχουν τροποποιηθεί με τις διατάξεις της παρ. 1α του άρθρου 1 του ν. 3899/2010 (Α` 212).*

*β) Με κοινές αποφάσεις των Υπουργών Οικονομικών και Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, οι οποίες μπορούν να ανατρέχουν στην έναρξη ισχύος των διατάξεων της παρούσας περίπτωσης, μπορούν να ρυθμίζονται λεπτομέρειες εφαρμογής των προηγούμενων εδαφίων.*

*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].»<sup>18</sup>*

Κατόπιν εξουσιοδότησεως του δεύτερου εδαφίου του άρθρου αυτού, εκδόθηκαν, μέχρι σήμερα, έντεκα (11) κοινές ή μη υπουργικές αποφάσεις, οι οποίες κατά αναλογική εφαρμογή των διατάξεων του Κεφαλαίου Δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου, προσδιόρισαν μισθολογικά θέματα για το προσωπικό των Ν.Π.Ι.Δ που πληρούν τα κριτήρια του αρ. 31 παρ. 1α, ήτοι 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.

Αναλυτικότερα, εκδόθηκαν κατά χρονολογική σειρά οι κάτωθι αποφάσεις :<sup>19</sup>

1] Η υπ' αριθμ. οικ. 2/840/0022 (ΦΕΚ Β' 37/14.01.2013) κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών – Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, περί «καθορισμού αποδοχών του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που απασχολείται στα Ν.Π.Ι.Δ. και τις ΔΕΚΟ της περ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α'

<sup>18</sup> η περίπτωση 12 καταργήθηκε από 01.01.2016 (βλ. παρακάτω κεφάλαιο 2.5)

<sup>19</sup> ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

222)» και ειδικότερα ορίσθηκε ότι «στο προσωπικό με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ορισμένου χρόνου που απασχολείται στα Ν.Π.Ι.Δ. και τις ΔΕΚΟ της περ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222) επεκτείνεται και έχει ανάλογη εφαρμογή, από 1-1-2013, η αριθμ. 2/13917/0022/17-2-2012 (Β' 414) κοινή υπουργική απόφαση».

2] Η υπ' αριθμ. οικ 2/844/0022 (ΦΕΚ Β' 43/15.01.2013) κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών – Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης – Δικαιοσύνης, Διαφάνειας και Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων, περί «καθορισμού αποδοχών δικηγόρων που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής στους φορείς της περ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222)» και ειδικότερα ορίσθηκε ότι «στους δικηγόρους, που παρέχουν υπηρεσίες με σχέση πάγιας και περιοδικής έμμισθης εντολής, στους φορείς της περ. 12 της υποπαραγράφου Γ1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (ΦΕΚ Α' 222), επεκτείνεται και έχει ανάλογη εφαρμογή, από 1.12.2013, η υπ' αριθμ. 2/17132/0022/2822012 (ΦΕΚ Β' 498) κοινή υπουργική απόφαση, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει».

3] Η υπ' αριθμ. 2/39845/0022 (ΦΕΚ Β' 1626/28.6.2013) κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών – Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης – Υποδομών, Μεταφορών και Δικτύων, περί «καθορισμού επιδόματος επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, κατ' ανάλογη εφαρμογή της παραγράφου 1 του άρθρου 15 του Ν. 4024/2011, για τους υπαλλήλους των εταιρειών Ο.Σ.Ε. ΑΕ, ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε, ΣΤΑ.ΣΥ. Α.Ε. και Ο.Σ.Υ. Α.Ε.».

4] Η υπ' αριθμ. 921/92568 (ΦΕΚ Β' 2191/5.9.2013) απόφαση του αναπληρωτή Υπουργού Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, περί «έγκρισης Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) ετών 2013-2015 των τακτικών υπαλλήλων του Οργανισμού Ελληνικών Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΕΛ.Γ.Α)-Ν.Π.Ι.Δ.».

5] Η υπ' αριθμ. Υ10β/Γ.Π.οικ. 118471 (ΦΕΚ Β' 3328/27.12.2013) απόφαση του Υπουργού Υγείας, περί «έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης του ιατρικού προσωπικού

*με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου του Κέντρου Ελέγχου και Πρόληψης Νοσημάτων (ΚΕ.ΕΛ.Π.ΝΟ.), το οποίο έχει διατεθεί σε Νοσοκομεία (Μ.Ε.Θ., Μ.Ε.Α.) μέχρι 31/12/2013».*

6] Η υπ' αριθμ. 1480/160208 (ΦΕΚ Β' 3417/31.12.2013) κοινή απόφαση των Υπουργών Διοικητικής μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης – Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, περί «*έγκρισης τροποποίησης του Κανονισμού Κατάστασης Προσωπικού του Οργανισμού Ελληνικών Γεωργικών Ασφαλίσεων (ΕΛ.Γ.Α.) - Ν.Π.Ι.Δ.*».

7] Η υπ' αριθμ. 1943/100-320 (ΦΕΚ Β' 3396/31/12/2013) απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού και Αθλητισμού, περί «*έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης του προσωπικού του Εθνικού Θεάτρου*».

8] Η υπ' αριθμ. 213/10 (ΦΕΚ Β' 197/03.02.2014) απόφαση του Υπουργού Πολιτισμού και Αθλητισμού, περί «*υπερωριακής απασχόλησης του προσωπικού του Ευρωπαϊκού Πολιτιστικού Κέντρου Δελφών*».

9] Η υπ' αριθμ. 80/14270 (ΦΕΚ Β' 327/13.2.2014) κοινή απόφαση των αναπληρωτών Υπουργών Οικονομικών – Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, περί «*καθορισμού τελών, προσδιορισμού των δαπανών και των αποζημιώσεων που καλύπτονται από αυτά, καθορισμού των όρων και προϋποθέσεων για τις μετακινήσεις των υπαλλήλων του ΕΛΓΑ*».

10] Η υπ' αριθμ. Φ.17/6138/457 (ΦΕΚ Β' 393/19.2.2014) απόφαση του Υφυπουργού Υποδομών – Μεταφορών και Δικτύων περί «*έγκρισης υπερωριακής απασχόλησης προσωπικού ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε. για το έτος 2014*».

11] Η υπ' αριθμ. 25/53212/0022 (ΦΕΚ Β' 2012/24-7-2014) κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών – Εσωτερικών – Διοικητικής Μεταρρύθμισης και Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης, περί «*καθορισμού επιδόματος επικίνδυνης και*

ανθυγεινής εργασίας προσωπικού νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου των Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης».

### **2.5/ Τροποποίηση του άρθρου 31 με το ν. 4354/2015 (ΦΕΚ Α΄ 176/16.12.2015)**

Εν τέλει το άρθρο 31 τροποποιήθηκε – καταργήθηκε στο μεγαλύτερο μέρος του με τις διατάξεις των άρθρων 33, 34 & 35 του ν. 4354/2015. Ειδικότερα:

#### **Άρθρο 33: Διατηρούμενες διατάξεις**

*«Εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις: α. Των παραγράφων 5 και 6 του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011 μέχρι 31.12.2018. Για τον υπολογισμό του ποσοστού που αναφέρεται στην παράγραφο 5 της ως άνω διάταξης λαμβάνονται υπόψη όλες οι μισθολογικές και μη μισθολογικές παροχές. Η ευθύνη εφαρμογής των διατάξεων αυτών ανήκει στη διοίκηση των φορέων».*

#### **Άρθρο 34: Καταργούμενες διατάξεις**

*«Από την έναρξη ισχύος του παρόντος 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, «και με την επιφύλαξη της παραγράφου η` του άρθρου 33 του νόμου αυτού», του άρθρου 31 με την επιφύλαξη της περίπτωσης α` του άρθρου 33 του παρόντος και 32 με την επιφύλαξη της παραγράφου β` του άρθρου 33 του παρόντος».*

#### **Άρθρο 35: Έναρξη ισχύος**

*«Η έναρξη ισχύος των άρθρων 7 έως 34 αρχίζει από 1.1.2016, εκτός εάν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις του».*

### **3./ Οι νέες μισθολογικές ρυθμίσεις με βάση τις διατάξεις του άρθρου 31**

Με το εν λόγω άρθρο του ν. 4024/2011, καθορίστηκε ένα δεύτερο σύστημα μισθοδοσίας<sup>20</sup> για τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα, που αφορούσε συγκεκριμένα δυο υποκατηγορίες εργαζομένων, αναλόγως του νομικού προσώπου, στο οποίο εργάζονται. Έτσι, καθιερώθηκε α] ένα υποσύστημα μισθοδοσίας για τους υπαλλήλους των Ν.Π.Ι.Δ. που ανήκουν στο κράτος ή σε

<sup>20</sup> το πρώτο σύστημα μισθοδοσίας, το οποίο καθορίστηκε στα άρθρα 4-30 του Ν. 4024/2011, αφορούσε το βαθμολογιο- μισθολογίο των υπαλλήλων του Δημοσίου, Ο.Τ.Α. και Ν.Π.Δ.Δ.

Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Τ.Α. ή επιχορηγούνται τακτικά, από πόρους των ως άνω φορέων κατά 50% τουλάχιστον του ετήσιου προϋπολογισμού τους, καθώς και των δημόσιων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανώνυμων εταιρειών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Α` του ν. 3429/2005 (άρθρο 31 παρ. 1α, 3, 4 & 7) και β] ένα υποσύστημα μισθοδοσίας για τις δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμούς και ανώνυμες εταιρίες που ελέγχονται από το κράτος και υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Κεφαλαίου Β` του ν. 3429/2005 και τις θυγατρικές τους, με τις αναφερόμενες διακρίσεις (άρθρο 31 παρ. 1β).

Στο άρθρο αυτό ο νομοθέτης, απέφυγε να καθορίσει επακριβώς το μισθό των εργαζομένων με βάση το παραδοσιακό σύστημα μισθοδοσίας των υπάλληλων του κράτους (όπως άλλωστε έπραξε στα άρθρα 4-30 για τους υπαλλήλους του Δημοσίου – ΟΤΑ - ΝΠΔΔ, με τον καθορισμό των δικαιούμενων αποδοχών [άρθρα 12-13] και των επιδομάτων τους [άρθρα 15, 17, 18, 19, και 30]), αλλά όρισε ένα ανώτατο όριο μισθοδοσίας, του οποίου δεν μπορεί να γίνει υπέρβαση, ενώ ως προς την κλιμάκωση των μισθών μέχρι το ανώτατο όριο ουδεμία πρόβλεψη υπάρχει.

Είναι ολοφάνερο ότι ο σκοπός του νομοθέτη, ήταν να μη θίξει το μέχρι τότε μέσο καθορισμού των μισθών των φορέων του άρθρου 31 (νομικά πρόσωπα ευρύτερου δημόσιου τομέα), που ήταν οι σ.σ.ε. ή ατομικές συμφωνίες. Προφανώς για λόγους δημοσίου συμφέροντος έθεσε ένα ανώτατο όριο μισθοδοσίας, του οποίου δεν μπορεί να γίνει υπέρβαση, ούτε με βάση τη συλλογική αυτονομία, ούτε με βάση τη συμβατική ελευθερία.

Έτσι, το ύψος των μισθών των εργαζομένων των νομικών προσώπων του άρθρου 31 παρ. 1, μπορεί να καθοριστεί ελεύθερα μέχρι το ανώτατο όριο μισθοδοσίας με σ.σ.ε. ή ατομικές συμφωνίες, απαγορεύεται όμως να γίνει υπέρβαση του ορίου αυτού.<sup>21</sup>

Όπως, αναλυτικά αναφέρεται παρακάτω, με το ν. 4024/2011 προβλέφθηκε ευρύτατη παρέμβαση στο μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που ανήκουν και ελέγχονται από το κράτος, εν αντιθέσει με τις

<sup>21</sup> **Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗ/Ε.ΛΟΞΑΚΗ**, Τα νέα όρια συλλογικής διαπραγμάτευσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και οι διαφορές με τον ιδιωτικό τομέα μετά τους μνημονιακούς νόμους, ΕΕργΔ 2014, Τόμος 73, 1233 επ.(1236)

επιχειρήσεις που απλά ελέγχονται από το κράτος, όπου (η παρέμβαση) ήταν σχετικά ηπιότερη.

### **3.1./ Τα όρια μισθολογικών αποδοχών των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που ανήκουν και ελέγχονται από το κράτος (μη εισηγμένες στο χρηματιστήριο)**

Στους εργαζόμενους σε δημόσιους οργανισμούς και σε μη εισηγμένες στο χρηματιστήριο δημόσιες επιχειρήσεις<sup>22</sup> (υποπαράγραφος 1<sup>α</sup> του άρθρου 31 του ν. 4024/2011)<sup>23</sup>, προβλέφθηκε η παράλληλη εφαρμογή δύο μισθολογικών ορίων, εκ των οποίων το μεν ένα αφορούσε την κατηγορία εκπαίδευσής τους, το δε άλλο στο μέσο κατά κεφαλήν κόστος αμοιβών.

Συγκεκριμένα, καθιερώθηκε ένα πρώτο όριο μισθολογικών απολαβών, το οποίο καθοριζόταν με βάση την κατηγορία της εκπαίδευσής τους (ήτοι ΥΕ, ΔΕ, ΤΕ, ΠΕ) και το οποίο αντιστοιχούσε στις ανώτατες αποδοχές που προβλέπονταν για τους υπαλλήλους της αντίστοιχης κατηγορίας εκπαίδευσης, όπως αυτές καθορίζονταν στο νέο ενιαίο μισθολόγιο των εργαζομένων στο στενό δημόσιο τομέα, οι οποίες, επιπλέον, προσαυξανόνταν, βάσει των λοιπών επιδομάτων<sup>24</sup> που προβλέπονται στο νέο ενιαίο μισθολόγιο, σύμφωνα και με σχετική εγκύκλιο της Διοίκησης.<sup>25</sup>

Η ρύθμιση αυτή είχε ως αποτέλεσμα οι αποδοχές και η εισοδηματική πολιτική της κυβέρνησης για τους εργαζόμενους των νομικών προσώπων του άρθρου 31 παρ. 1<sup>α</sup> (ευρύτερος δημόσιος τομέας), να συνδεθούν άμεσα και σε μεγάλο βαθμό με τις απολαβές των εργαζόμενων που υπήχθησαν στο νέο ενιαίο

<sup>22</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 1 & 3 του Κεφαλαίου Α' του Ν. 3429/2005, ορίζεται ότι «ως "δημόσια επιχείρηση" νοείται κάθε ανώνυμη εταιρεία, στην οποία το ελληνικό δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό της κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν (σε ποσοστό άνω του πενήντα τοις εκατό). Ως "δημόσια επιχείρηση" νοείται και κάθε ανώνυμη εταιρεία συνδεδεμένη με άλλη δημόσια επιχείρηση κατά την έννοια του άρθρου 42 ε παρ. 5 του κ.ν. 2190/1920, όπως ισχύει».

<sup>23</sup> Ν.Π.Ι.Δ που πληρούν τα κριτήρια του αρ. 31 παρ. 1α, νοούνται αυτά που ανήκουν στο κράτος ή σε Ν.Π.Δ.Δ. ή σε Ο.Σ.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.

<sup>24</sup> Μόνο για τα επιδόματα: α] επικίνδυνης και ανθυγιεινής εργασίας, β] οικογενειακής παροχής (μόνο για τα τέκνα, όχι για τον/την σύζυγο, γ]θέσης ευθύνης & δ]κινήτρου επίτευξης στόχων ή επίτευξης δημοσιονομικών στόχων, τα υπόλοιπα καταργήθηκαν με το άρθρο 30 παρ. 1 του ίδιου νόμου (βλ. αιτιολογική έκθεση νόμου – σελ. 6)

<sup>25</sup> βλ. υπ' αριθμ. ΕΓΔΕΚΟ: 2073/18.11.2011 εγκύκλιο της Ειδικής Γραμματείας Δ.Ε.Κ.Ο. του Υπουργείου Οικονομικών (σελ. 2)



μισθολόγιο (στενός δημόσιος τομέας). Είναι λοιπόν σαφές ότι με ρητή νομοθετική ρύθμιση οι εργαζόμενοι με ιδιωτικού δικαίου σχέση εργασίας (αορίστου ή ορισμένου χρόνου) στο προσωπικό των ν.π.ι.δ. του άρθρου 31 παρ. 1<sup>α</sup>, έχουν ατομικό ανώτατο όριο αποδοχών, κατά τα οριζόμενα ως άνω.

Περαιτέρω, όπως προλέχθηκε, επιβλήθηκε ένα δεύτερος περιορισμός στη δαπάνη της μισθοδοσίας του προσωπικού των ανωτέρω νομικών προσώπων ιδιωτικού δικαίου, με τη θέσπιση ενός ανωτάτου ορίου του μέσου κατά κεφαλήν κόστους αποδοχών. Συγκεκριμένα, το μέσο κατά κεφαλήν κόστος του ανωτέρω προσωπικού, δεν θα πρέπει να υπερβαίνει το 65% του μέσου κόστους μισθοδοσίας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί στις 31,12.2009 ή το ποσό των 1900,00 ευρώ ανά μήνα.

Παράλληλα, με την προσθήκη<sup>26</sup> του τρίτου εδαφίου στην παράγραφο 3 του άρθρου 31, προβλέφθηκε η εξαίρεση κλάδων ή ειδικοτήτων – με απόφαση των αρμοδίων Υπουργών – από την εφαρμογή του ορίου με βάση την κατηγορία εκπαίδευσης, υπό την προϋπόθεση της τήρησης του ορίου του μέσου κατά κεφαλήν κόστους αποδοχών της παραγράφου 4 του ίδιου άρθρου (βλ. αναλυτικότερα κεφάλαιο 3.3.)

### **3.2./ Τα όρια μισθολογικών αποδοχών των εργαζομένων σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το κράτος (εισηγμένες στο χρηματιστήριο)**

Στο προσωπικό των δημοσίων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιριών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο, καθώς και των συνδεδεμένων με αυτές ανωνύμων εταιριών<sup>27</sup> (υποπαράγραφος 1<sup>β</sup> του άρθρου 31 του ν.

<sup>26</sup> βλ. ειδικότερα παραπάνω τη σχετική πρόβλεψη με την από 31.12.2011 ΠΝΠ (ΦΕΚ Α' 268/31.12.2011) και την έκδοση των σχετικών αποφάσεων

<sup>27</sup> Σύμφωνα με το άρθρο 15 του Κεφαλαίου Β' του Ν. 3429/2005, σε συνδυασμό με την παράγραφο 5 του άρθρου 1 του κεφαλαίου Α' του ίδιου νόμου, ορίζεται ότι «Το Κεφάλαιο Β' του νόμου αυτού εφαρμόζεται: α) στις ανώνυμες εταιρείες των οποίων μετοχές έχουν εισαχθεί προς διαπραγμάτευση σε οργανωμένη αγορά (χρηματιστήριο), εφόσον το Δημόσιο ή τα νομικά πρόσωπα της παρ. 2 του παρόντος άρθρου εξακολουθούν να συμμετέχουν στο μετοχικό τους κεφάλαιο με οποιοδήποτε ποσοστό συμμετοχής, β) στις ανώνυμες εταιρείες που είναι συνδεδεμένες με τις εισηγμένες εταιρείες της προηγούμενης περίπτωσης, κατά την έννοια του άρθρου 42ε παρ. 5 του κ.ν. 2190/1920, γ) στις ανώνυμες εταιρείες ως προς τις οποίες έχει αποφασιστεί η έναρξη διαδικασιών αποκρατικοποίησης δια της εισαγωγής μετοχών τους σε οργανωμένη αγορά, με απόφαση της Διυπουργικής Επιτροπής Αποκρατικοποιήσεων του ν. 3049/2002 (ΦΕΚ 212 Α'), δ) στις ανώνυμες εταιρείες των οποίων το δικαίωμα διορισμού της πλειοψηφίας των μελών του διοικητικού συμβουλίου ή των οργάνων της διοίκησης ή το δικαίωμα άσκησης της διαχείρισης της επιχείρησης έχει μεταβιβασθεί εν όλω ή εν μέρει από το Δημόσιο σε τρίτους που δεν αποτελούν πρόσωπα της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου, με απόφαση της Διυπουργικής Επιτροπής Αποκρατικοποιήσεων του ν. 3049/2002 (ΦΕΚ 212 Α') εφόσον το Δημόσιο ή νομικά πρόσωπα της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου εξακολουθούν να συμμετέχουν στο μετοχικό τους κεφάλαιο με οποιοδήποτε ποσοστό συμμετοχής».

4024/2011)<sup>28</sup>, προβλέφθηκε όριο αμοιβών (το οποίο συμπίπτει με το δεύτερο περιορισμό που είχε τεθεί για τους εργαζόμενους των νομικών προσώπων της υποπαραγράφου 1<sup>α</sup> του άρθρου 31), ήτοι της διπλής πρόβλεψης, από τη μια πλευρά του ορίου του ποσοστού 65% του μέσου κόστους μισθοδοσίας, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί στις 31.12.2009 και από την άλλη πλευρά του ποσού των 1.900,00 ευρώ ανά μήνα.

Τουτέστιν, δεν υφίσταται συγκεκριμένο ατομικό ύψος αποδοχών, αλλά ούτε απόλυτο ανώτατο ύψος συνολικών αποδοχών στην επιχείρηση. Υπάρχει, όμως, υποχρέωση σύγκρισης ανά συγκεκριμένη επιχείρηση της συνολικής μισθοδοσίας του παρελθόντος με τη σημερινή, ώστε τελικά να προκύπτει συγκεκριμένη μείωση.<sup>29</sup> Δεν επιτρέπεται, έτσι, το μέσο κατά κεφαλή κόστος των εργαζομένων στις επιχειρήσεις αυτές να είναι κατά το 2011 και εφεξής υψηλότερο του 65% του μέσου κατά κεφαλήν κόστους στην επιχείρηση, κατά την 31<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 2009.<sup>30</sup>

### **3.3./ Το ρυθμιστικό πεδίο – ειδικότερα – του μέσου κατά κεφαλή κόστος αμοιβών στα Ν.Π.ΙΔ του άρθρου 31 παρ. 1α & β**

Σύμφωνα με το άρθρο 31 παρ. 8 το χρονικό όριο ισχύος του μέσου κατά κεφαλήν κόστος αμοιβών προσωπικού, καθορίστηκε η περίοδος εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, το οποίο ίσχυε για τα έτη 2012 – 2015.

Για τα νομικά πρόσωπα του άρθρου 31 παρ. 1<sup>β</sup> το όριο απολαβών, βάσει του μέσου κατά κεφαλήν κόστος μισθοδοσίας προσωπικού, ανερχόταν στο 65% του κόστους μισθοδοσίας, που αυτά είχαν την 31.12.2009, εκτός αν με τον τρόπο αυτό το μέσο κατά κεφαλήν κόστος καθίστατο μικρότερο από 1.900,00 ανά

<sup>28</sup> Νοούνται κατά την υποπαραγραφο αυτή οι δημόσιες επιχειρήσεις, οργανισμοί και ανώνυμες εταιρείες που υπάγονται στο Κεφάλαιο Β' του Ν.3429/2005, καθώς και στις θυγατρικές τους, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι εξής προϋποθέσεις: αα) Η πλειοψηφία του Διοικητικού Συμβουλίου έχει διοριστεί ή εκλεχθεί από το Δημόσιο ή το «Γαμείο Αξιοποίησης Ιδιωτικής Περιουσίας του Δημοσίου Α.Ε.» (ΤΑΙΠΕΔ) ή άλλα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1,2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/2005 (Α' 314), που ενεργούν ως μέτοχοι, μόνοι ή από κοινού, ββ) το Δημόσιο ή το ΤΑΙΠΕΔ ή άλλα νομικά πρόσωπα των παραγράφων 1, 2 και 3 του άρθρου 1 του ν. 3429/ 2005, μόνοι ή από κοινού, έχουν την πλειοψηφία των μετοχών.

<sup>29</sup> **Κ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**, Η συλλογική διαπραγμάτευση στις ΔΕΚΟ, 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α., Νομική Βιβλιοθήκη, 2015, σελ. 117 επ. (σελ. 123)

<sup>30</sup> Αν πάντως το μέσο κατά κεφαλήν κόστος είναι χαμηλότερο των 1.900,00 ευρώ, ισχύει το όριο των 1.900,00 ευρώ και δεν τίθεται ζήτημα εφαρμογής μειώσεως κατά 35%

εργαζόμενο, οπότε ίσχυε το τελευταίο (άρθρο 31 παρ. 5). Για τα νομικά πρόσωπα του άρθρου 31 παρ. 1<sup>α</sup>, αρχικά το όριο είχε προσδιορισθεί στα 1.900,00 ευρώ μηνιαίως ανά εργαζόμενο (άρθρο 31 παρ. 4 στην αρχική του μορφή). Μετά, όμως, την τροποποίησή του, με το άρθρο 1 παρ. 4 της από 31.12.2001 ΠΝΠ, προβλέφθηκε ότι το όριο των 1.900,00 μηνιαίως, ίσχυε μόνο εφόσον το συνολικό κόστος μισθοδοσίας δεν καθίστατο μικρότερο του 65% του κόστους μισθοδοσίας που ίσχυε την 31.12.2009. Σε περίπτωση, δηλαδή, συρροής των δύο ορίων (ήτοι αφενός του 65% του κόστους μισθοδοσίας και αφετέρου του ποσού των 1.900,00 ανά μήνα), θα εφαρμόζετο το ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο όριο.<sup>31</sup>

Μετά την προαναφερθείσα τροποποίηση, το μέσο κατά κεφαλήν κόστος αμοιβής προσωπικού, προσδιορίστηκε ενιαίο και για τους δύο κύκλους νομικών προσώπων, δηλαδή το ευνοϊκότερο για τους εργαζόμενους μεταξύ των 1.900,00 ευρώ ή του 65% του κόστους μισθοδοσίας την 31.12.2009.

Ειδικότερα, το μέσο κατά κεφαλήν κόστος αμοιβών αφορά κάθε παροχή ή δαπάνη του εργοδότη, ανεξαρτήτως της αιτίας του (οι παράγραφοι 4 και 5 του άρθρου 31 αναφέρονται σε «πάσης φύσεως αποδοχές, επιδόματα, αποζημιώσεις και αμοιβές») περιλαμβάνοντας, έτσι, όχι μόνο τις τακτικές αποδοχές του προσωπικού, αλλά και τα επιδόματα χωρίς εξαίρεση, την αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση, υπερεργασία, την αποζημίωση για εκτός έδρας κλπ. Δηλαδή λαμβάνεται υπόψη ευρύτατη βάση και δεν περιοριζόμαστε στις τακτικές αποδοχές. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, από το όριο των 1.900,00 ευρώ εξαιρέθηκαν ρητά οι εργοδοτικές εισφορές, προκειμένου να μην επιδρούν και αυτές μειωτικά.<sup>32</sup>

### **3.4./ Η νομική φύση του ορίου αποδοχών, με βάση «την κατηγορία εκπαίδευσης»**

Εκ πρώτης όψεως το μισθολογικό όριο με βάση την κατηγορία εκπαίδευσης, δεν φαίνεται να παρουσιάζει συγκεκριμένα νομοτεχνικά θέματα – υπάρχει βέβαια και η αντίθετη άποψη περί αντισυνταγματικότητας των ορίων

<sup>31</sup>Κ. ΔΗΜΑΡΕΛΛΗ, Η συμβατότητα της πρόβλεψης ορίων αποδοχών για τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα με την αρχή της συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 2013, Τόμος 72, σελ.713 (716)

<sup>32</sup>ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, ο.π. σελ. 842

αμοιβών, όπως εκτίθενται παρακάτω – αφού 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 δευτέρου κεφαλαίου, για τους υπαλλήλους με αντίστοιχη σχέση εργασίας με το Δημόσιο.

Πρόκειται για ένα καθορισμένο όριο αμοιβής, το οποίο υπερισχύει κάθε διαφορετικής ρύθμισης του νόμου, συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή συμφωνίας, όπως άλλωστε προκύπτει από τη διάταξη του άρθρου 31 παρ. 9 που προβλέπει ότι *«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»*.

Η ανωτέρω παράγραφος αναφέρεται σε κατάργηση, εντούτοις ο σκοπός του νόμου είναι να αποτραπεί η υπέρβαση του ανωτέρου ορίου [όπως πάντοτε συμβαίνει όταν ο νόμος καθορίζει ανώτατα όρια] και όχι η υποκατάσταση του καταβαλλόμενου μισθού μέχρι τη ψήφιση του νόμου, από οποιονδήποτε άλλον και μάλιστα τυχαίο.

Σύμφωνα, πάντα, με το μισθολογικό όριο της κατηγορίας εκπαίδευσης, η ανωτέρω διάταξη προφανώς, εννοεί ότι καταργεί, άλλως παραμερίζει, κάθε άλλη κανονιστική ρύθμιση ή ατομική συμφωνία, μόνο κατά το μέρος που αυτή υπερβαίνει τα όρια που τίθενται, χωρίς βέβαια να την καταργεί στο σύνολό της. Συνεπώς ο εργαζόμενος θα δικαιούται τις αποδοχές που οφείλονταν, μέχρι την εισαγωγή του ν. 4024/2011, μειωμένες όμως κατά το μέρος που υπερβαίνουν το ποσό που δικαιούται, με βάση την εκπαιδευτική του κατηγορία.<sup>33</sup>

### **3.5./ Η νομική φύση του ορίου αποδοχών, με βάση το «μέσο κατά κεφαλήν κόστος αμοιβών»**

Από την άλλη πλευρά, το μισθολογικό όριο του μέσου κατά κεφαλήν κόστους, δημιούργησε ποικίλα ερμηνευτικά – δογματικά ζητήματα, αφού ναι μεν

---

<sup>33</sup> ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, ο.π. σελ. 843

δεν είχε σκοπό να καταργήσει ολοσχερώς καμία προηγούμενη ρύθμιση στο δημόσιο τομέα, όπως προαναφέρθηκε, αλλά ούτε συνάγεται ρητά από τη διάταξη της παρ. 9 του άρθρου 31, το περιεχόμενο του ορίου αυτού.

Σύμφωνα με τη διατύπωση της παρ. 1, προκύπτει ότι το μέσο κατά κεφαλήν κόστος αμοιβής, αφορά μόνο στο συνολικό μισθολογικό κόστος που έχει το νομικό πρόσωπο ως εργοδότης. Με άλλα λόγια το σύνολο του μισθολογικού κόστους του νομικού προσώπου, πρέπει να φθάσει στο 65% του μισθολογικού κόστους που αυτό είχε την 31.12.2009. Η τήρηση του μισθολογικού αυτού ορίου, δεν εξαρτάται από τις ιδιότητες ή την εργασία που παρέσχε κάθε εργαζόμενος ξεχωριστά, αλλά συναρτάται με τις αποδοχές που θα λάβουν τον ίδιο μήνα όλοι οι εργαζόμενοι του ίδιου νομικού προσώπου. Άρα, ο νομοθέτης φαίνεται ότι δεν ενδιαφερόταν για το ύψος των αποδοχών που θα λάβει κάθε εργαζόμενος ατομικά, αλλά επιδιώκει τον περιορισμό του συνολικού κόστους μισθοδοσίας.

Αλλωστε, είναι αδύνατον να προσδιορισθεί, μέσω της εφαρμογής του άρθρου 31, ο πραγματικός μισθός του κάθε εργαζομένου, μόνο το αντίστροφο μπορεί να επιτευχθεί, δηλαδή εφόσον το κάθε νομικό πρόσωπο γνωρίζει τις αποδοχές όλων των εργαζομένων, μπορεί να διαπιστώσει αν τηρήθηκε το προαναφερόμενο όριο.

Στην πραγματικότητα αυτό το μισθολογικό όριο, ισοδυναμεί με περιορισμό του προϋπολογισμού του νομικού προσώπου και δεν έχει άμεση επίδραση στις εργασιακές σχέσεις. Σκοπός των διατάξεων αυτών, ήταν να γίνουν περικοπές του κόστους μισθοδοσίας, αποκλειστικά στο επίπεδο της επιχείρησης, δηλαδή να επιτευχθεί το συνολικό αποτέλεσμα στο νομικό πρόσωπο, χωρίς να ενδιαφέρει πως θα διαμορφωθούν οι αποδοχές κάθε εργαζόμενου.

Είναι φανερό ότι το μέσο κατά κεφαλήν κόστος αποδοχών δεν πλήττει άμεσα τις μισθολογικές ρυθμίσεις των εργαζομένων, αλλά απευθύνεται αποκλειστικά στις διοικήσεις των νομικών προσώπων, οι οποίες οφείλουν να επιτύχουν το αποτέλεσμα που ορίζει ο νόμος. Για το σκοπό αυτό, έχουν τη δυνατότητα να επιλέξουν τα κατά την κρίση τους κατάλληλα μέσα, που προβλέπονται στο εργατικό δίκαιο, όπως τη διαπραγμάτευση και σύναψη

ατομικών ή συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή την καταγγελία τους, την περιστολή υπερωριών ή όποιον άλλον νόμιμο τρόπο αυτές κρίνουν σκόπιμο.

Εν κατακλείδι, για την επίτευξη των στόχων αυτών, βάσει του ανωτέρω ορίου αποδοχών, τα νομικά πρόσωπα ελέγχονται, κατά την παράγραφο 6 του άρθρου 31, διοικητικά, τα δε μέλη της διοίκησης ευθύνονται ατομικά σε αποζημίωση του δημοσίου, κατά τις διατάξεις του άρθρου 914 ΑΚ.

#### **4./ Το μισθολογικό καθεστώς των εργαζομένων, γενικότερα, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα (άρθρο 31 παρ.1<sup>α</sup>) από 01.01.2013, σύμφωνα με το ν. 4093/2012**

Σύμφωνα με το συγκεκριμένο νομοθέτημα, θεσπίσθηκαν μεταξύ άλλων τα εξής:

- α] αναστέλλεται από την 31.10.2012 και μέχρι την 31.12.2016 η εφαρμογή των διατάξεων της περίπτωσης β' του τελευταίου εδαφίου, της παραγράφου 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (παράγραφος Γ, υποπαράγραφος Γ.1, περίπτωση 2 του ν. 4093/2012)
- β] οι διατάξεις του κεφαλαίου δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου [Δημοσίου, ΝΠΔΔ & ΔΕΚΟ], έχουν ανάλογη εφαρμογή από 01.01.2013 και στο προσωπικό των δημοσίων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιριών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005 (παράγραφος Γ, υποπαράγραφος Γ.1, περίπτωση 12 του ν. 4093/2012)
- γ] από 01.01.2013 για το προσωπικό των δημοσίων επιχειρήσεων, οργανισμών και ανωνύμων εταιριών, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005, παύουν να ισχύουν οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 (παράγραφος Γ, υποπαράγραφος Γ.1, περίπτωση 12 του Ν. 4093/2012)

Οι υπάλληλοι που αναφέρονται στην περίπτωση 12, δηλαδή των επιχειρήσεων που ανήκουν στο κράτος (κεφαλαίο Α΄ του ν. 3429/2005), μέχρι να υπαχθούν στις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Δευτέρου του ν. 4024/2011, είχαν υποστεί μείωση στις αποδοχές, με βάση τις ρυθμίσεις του άρθρου 31 του ίδιου νόμου. Μάλιστα είχε προβλεφθεί πρόνοια (παράγραφος 7 του ν. 4024/2001), ώστε να υπάρχει σταδιακή μείωση των αποδοχών τους, με την αναλογική εφαρμογή του τελευταίου εδαφίου της παραγράφου 2 του άρθρου 29<sup>34</sup>, εφόσον προέκυπτε μείωση των συνολικών μηνιαίων αποδοχών, μεγαλύτερη κατά ποσοστό 25% (η υπερβάλλουσα μείωση θα κατανεμόταν ισόποσα στα επόμενα δύο έτη, από τη λήξη του πρώτου έτους εφαρμογής [30.10.2012], δηλαδή από 01.11.2012 κ.ο.κ.).

Περαιτέρω από τη γραμματική διατύπωση της διάταξης του ν. 4093/2012, που επέβαλε πλήρης ευθυγράμμιση του καθεστώτος αποδοχών των εργαζομένων των επιχειρήσεων του κεφαλαίου Α΄ του ν. 3429/2005 με αυτό των υπαλλήλων του στενού δημόσιου τομέα, χωρίς καμία διάκριση, προκύπτει ότι τυγχάνει εφαρμογής και η διάταξη του άρθρου 29 του ν. 4024/2011, που προέβλεπε τη σταδιακή μείωση των μηνιαίων απολαβών κατά τα οριζόμενα στη διάταξη αυτή.

Από την διάταξη αυτή και ιδίως από την αναφορά στις αποδοχές που ελάμβαναν οι δικαιούχοι κατά τον τελευταίο μήνα, πριν την έναρξη ισχύος των διατάξεων του Δευτέρου Κεφαλαίου, προκύπτει ότι η μείωση των αποδοχών που θα υποστεί ένας εργαζόμενος από την εφαρμογή των άρθρων του Δευτέρου Κεφαλαίου, δεν μπορεί να υπερβεί το 25% των αποδοχών που ο εργαζόμενος αυτός ελάμβανε, τον Οκτώβριο 2011, εφόσον έναρξη ισχύος του ν. 4024/2011, ορίστηκε η 01.11.2011.

Έτσι, για το προσωπικό αυτών των επιχειρήσεων, θα πρέπει να αναζητηθούν οι αποδοχές αυτής της περιόδου, να γίνει η ένταξη των υπαλλήλων στο βαθμολόγιο του ν. 4024/2011, έπειτα να υπολογισθούν οι αποδοχές με βάση

---

<sup>34</sup> «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 (σύμφωνα με το άρθρο 32 παρ. 4 του Ν. 4024/2011, ορίστηκε ημερομηνία έναρξης η 01.11.2011), 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)»

τις ρυθμίσεις αυτές και τέλος να περιορισθεί η μείωση των αποδοχών από 01.01.2013 στο 25% σε σύγκριση με αυτές του Οκτωβρίου 2011.<sup>35</sup>

Αντίθετη εκδοχή, υποστηρίχθηκε στη με αριθμό 2/85127/0022/22.112012<sup>36</sup> εγκύκλιο, η οποία επιχείρησε ερμηνεία των διατάξεων του ν. 4093/2012, σύμφωνα με την οποία η σύγκριση των αποδοχών, πρέπει να γίνει με βάση τις αποδοχές του Δεκεμβρίου 2012, δηλαδή του τελευταίου μήνα πριν την εφαρμογή του νέου μισθολογίου (από 01.01.2013). Τούτο, όμως, θα κατέληγε σε δυσμενείς και ανεπιεικείς ρυθμίσεις σε βάρος των υπαλλήλων που εντάσσονται από την 01<sup>η</sup>.01.2013 στο νέο μισθολόγιο, αφού, ήδη, οι υπάλληλοι αυτοί έχουν υποστεί μειώσεις με βάση τις ρυθμίσεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, δεδομένου ότι εφαρμόστηκε ήδη και σε αυτούς το ανώτατο όριο αποδοχών. Προβλεπόταν πάντως ότι το ύψος της μείωσης δεν ήταν δυνατόν να είναι μεγαλύτερο από το 25%, δεδομένου ότι ήταν εφαρμοστέα, αναλογικά, η παράγραφος 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011.<sup>37</sup>

Συνεπώς, αν γινόταν δεκτή η εκδοχή της ως άνω εγκυκλίου<sup>38</sup>, οι υπάλληλοι στους οποίους εφαρμόζεται αναλογικά από 01.01.2013 το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των δημοσίων υπαλλήλων, θα υφίσταντο άδικα, πολλαπλές μειώσεις, τόσο αυτήν του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, όσο και αυτή του στοιχείου 12 της υποπαραγράφου Γ1 του ν. 4093/2012, σε αντίθεση με τη μία μείωση που έχουν υποστεί όλοι οι υπόλοιποι υπάλληλοι του δημόσιου τομέα.<sup>39</sup>

Για το λόγο αυτό, υποστηρίχθηκε και κρίθηκε, τόσο από τη θεωρία, όσο και από τη νομολογία ότι θα πρέπει να εφαρμοσθεί, ανεξαρτήτως του χρόνου υπαγωγής των υπαλλήλων στις διατάξεις του ενιαίου μισθολογίου, ένα και ενιαίο συγκεκριμένο όριο μειώσεως, αυτό του ορίου του 25%.<sup>40</sup>

<sup>35</sup> βλ. Ελεγκτικό Συνέδριο, Πρακτικά της 17<sup>ης</sup> Συνεδρίασης της Ολομέλειας της 24<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2014, **Κ.ΠΗΝΙΩΤΗ**, Η εφαρμογή των Ν. 4024/2011 και 4093/2012 στο προσωπικό της εταιρίας «Σ.Σ.Α.Ε.», η οποία ανήκει στην κατηγορία των Δ.Ε.Κ.Ο. Συνέπειες από την ένταξη της εταιρίας στο «Ενιαίο Μισθολόγιο», ΔΕΝ 2013, Τεύχος 1619, σελ. 182

<sup>36</sup> εκδοθείσα υπό Υπουργείου Οικονομικών με θέμα «κοινοποίηση μισθολογικών διατάξεων»

<sup>37</sup> **Κ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**, ο.π. σελ.125

<sup>38</sup> Σημειωτέον ότι δεν θα ήταν σύμφωνη με την αρχή της ισότητας, που βρίσκει συνταγματικό έρεισμα στο άρθρο 4παρ. 1 «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου»

<sup>39</sup> αυτή που προκύπτει από τις διατάξεις του Ν. 4024/2011, κατ' εφαρμογή είτε του άρθρου 4 επ. είτε του άρθρου 31

<sup>40</sup> ενδεικτικά Κ. ΠΗΝΙΩΤΗ, Κ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ και υπ' αριθμ. ΜΠΗΡΑΚΛ 844/2013, ΜΠΠΑΤΡ 834/2013, ΜΠΑΘ 6524/2015, βλ.επε αναλυτικά παρακάτω



## **5./ Συμβατότητα του άρθρου 31 με το Εργατικό Δίκαιο, το Σύνταγμα και τις Διεθνείς Συμβάσεις**

Με το άρθρο 31 του ν. 4024/2011, επιβλήθηκε η κατάργηση των ΣΣΕ που καθορίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων ευρύτερου δημόσιου τομέα και υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα ανώτατα, κατά περίπτωση όρια αποδοχών, η επιβολή πλαφόν στις ήδη μειωμένες αποδοχές τους και η αντιστοίχιση, κατ' ανώτατο όριο, των αποδοχών τους με αυτές των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα.

Η ρύθμιση της διάταξη αυτής φαίνεται να παραβλέπει το πραγματικό γεγονός της διαφορετικής σύνθεσης του μισθού και της εφαρμογής διαφορετικού συστήματος αμοιβής στις επιχειρήσεις αυτές, που βασίζεται τόσο στην επιχειρηματική-παραγωγική δραστηριότητα των επιχειρήσεων αυτών, όσο και στα επαγγελματικά ή και εκπαιδευτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων τους και τις ειδικές συνθήκες εργασίας (π.χ. επικινδυνότητα, ανθυγιεινές συνθήκες).

Οι συλλογικές ρυθμίσεις που ίσχυαν και εφαρμόστηκαν επί σειρά ετών στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα (εισηγμένες στο χρηματιστήριο και μη), ήταν, εκτός των άλλων, προσαρμοσμένες στο ιδιωτικο-οικονομικά και παραγωγικά χαρακτηριστικά τους. Στο πλαίσιο αυτό, τα μέτρα αυτά του άρθρου 31 κρίθηκαν και αποδείχτηκαν, εκτός από ατελή και απρόσφορα σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό.

Πέρα τούτων, οι διατάξεις του άρθρου 31 θεωρήθηκαν ότι θίγουν τον πυρήνα συνταγματικά κατοχυρωμένων θεμελιωδών δικαιωμάτων και ανατρέπουν θεσμικές ρυθμίσεις, που ενσωματώνονται στο Σύνταγμα και σε σειρά αναγνωρισμένων Διεθνών Συμβάσεων και Συνθηκών, οι οποίες βάσει του άρθρου 28 παρ. 1 του Συντ., έχουν υπερνομοθετική ισχύ. Αναλυτικότερα:

### **5.1./ Ζητήματα ουσιαστικής αντισυνταγματικότητας του άρθρου 31**

Ζητήματα συνταγματικότητας τίθενται, κατά κύριο λόγο, ως προς τα εισπρακτικού χαρακτήρα μέτρα του άρθρου 31 του νόμου 4024/2011, ιδίως με την περικοπή αποδοχών – επιβολή πλαφόν και όχι μόνο (αφού με τα λοιπά άρθρα επιβλήθηκαν περικοπές συντάξεων, επιδομάτων, κατάργηση ελεύθερων

διαπραγματεύσεων κ.α.), τα οποία έρχονται να επισωρευτούν σε σειρά όμοιων μέτρων που εντάθηκαν την προηγούμενη διετία της ψήφισης του ανωτέρω νόμου.

41

Συνάγεται, λοιπόν, ότι πρώτον επαναλαμβάνεται, με τη ψήφιση κάθε νέου νόμου (ως και του ν. 4024/2011), η επιβολή των ίδιων κατ' ουσίαν μέτρων –με την αρνητική συνέπεια που έχει στη μείωση του εισοδήματος των βαρυνόμενων προσώπων, το οποίο καταλήγει κατά περίπτωση να υπερβαίνει το 40%, σε σχέση με τις αποδοχές του 2009 – και δεύτερον το γεγονός ότι με αυτά επιβαρύνονται διαρκώς και δυσανάλογα οι ίδιες κατά κανόνα κατηγορίες πολιτών, δηλαδή των μισθωτών και των συνταξιούχων.

Ο καθορισμός των αποδοχών των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με την επιβολή περικοπών και ανωτάτων ορίων, αξιολογούμενα από συνταγματική σκοπιά και εντασσόμενα σωρευτικά στα ήδη επιβληθέντα μέτρα, καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι παραβιάζονται βασικές συνταγματικές επιταγές και αρχές, όπως:

#### **5.1.α./ Προσβολή της αξίας του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Συντ.)**

Στο άρθρο 2 παρ. 1 Συντ. ορίζεται ότι «Ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της πολιτείας», ενώ στο άρθρο 5 παρ. 1 Συντ. ορίζεται ότι «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητα του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον...». Από τις διατάξεις αυτές συνάγεται ότι δεν είναι επιτρεπτός ο προσδιορισμός αποδοχών ή συντάξεων, σε τόσο χαμηλό ύψος, ώστε να συντρέχει περίπτωση διακινδύνευσης της αξιοπρεπούς διαβίωσης του εργαζόμενου ή συνταξιούχου.

Συνακόλουθα, από τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 Συντ., σε συνδυασμό και με την «*αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης προς το κράτος*»<sup>42</sup>, συνάγεται

<sup>41</sup> Νομοθετικές παρεμβάσεις με τους Ν. 3833/2010, 3845/2010, 3899/2010 [αργότερα με το Ν. 4093/2012], ως προς το ύψος των αποδοχών των εργαζομένων στο δημόσιο τομέα, οι οποίες επιβλήθηκαν με τη μορφή των ποσοστιαίων μειώσεων των αποδοχών, των περικοπών επιδομάτων εορτών και αδειας και τέλος με την επιβολή ανωτάτων ορίων αποδοχών [Ν. 4024/2011]

<sup>42</sup> *Α.ΤΑΧΟΣ*, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 1996, §50, σελ. 58, «...η αρχή της προστασίας της εμπιστοσύνης του πολίτη προς το κράτος, που υποχρεώνει τον κοινό νομοθέτη στην τήρηση των δεσμεύσεων τις οποίες έχει αναλάβει, αποτελεί...

ότι δεν είναι επιτρεπτές οι διαδοχικές μειώσεις αποδοχών ή συντάξεων – όταν μάλιστα πολλές από τις μειώσεις και τις περικοπές, αφορούν αποδοχές ή παροχές που προβλέπονται από συλλογικές συμβάσεις ή συμφωνίες<sup>43</sup> – εάν καταλήγουν σε υπέρμετρη απώλεια του προηγούμενου διαθέσιμου εισοδήματος, ιδίως όταν αυτές επέρχονται αιφνιδιαστικά και κλονίζουν ριζικά την οικονομική κατάσταση των ατόμων ή ανατρέπουν καταστάσεις στις οποίες αυτά είχαν καλόπιστα προβλέψει.<sup>44</sup>

Αυτό έγινε άλλωστε δεκτό και από το Συμβούλιο της Επικρατείας κατά τον έλεγχο των αρχικών περικοπών των ν. 3833/2010 & ν. 3845/2010, για τις οποίες κρίθηκε ότι δεν παραβιάζουν το άρθρο 2 παρ. 1 Συντ. «διότι η συνταγματική αυτή διάταξη ....δεν κατοχυρώνει δικαίωμα ορισμένου ύψους αποδοχών ή συντάξεως, εκτός αν συντρέχει περίπτωση διακινδυνεύσεως της αξιοπρεπούς διαβιώσεως».<sup>45</sup>

Οι ρυθμίσεις της επίμαχης διάταξης (άρθρο 31) – σε μια σειρά επαναλαμβανόμενων περικοπών των εισοδημάτων – που δε συναρτούν την περικοπή των αποδοχών και την επιβολή πλαφόν, με τον προσδιορισμό ενός ελάχιστου ποσού αποδοχών, διασφαλίζοντας το ελάχιστο επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης, παραβιάζουν τις ανωτέρω διατάξεις, του κοινωνικού κράτους δικαίου, καθώς και την απαγόρευση παραβίασης ενός ελάχιστου ορίου προστασίας των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

Σύμφωνα με τα επίσημα δημοσιευμένα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής, στο πλαίσιο δειγματοληπτικής έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών, έτους 2010, με περίοδο αναφοράς εισοδήματος το έτος 2009, το 20.1% του πληθυσμού βρίσκονταν σε κίνδυνο φτώχειας. Το χρηματικό όριο της φτώχειας ανερχόταν στο ετήσιο ποσό των 7.178 ευρώ ανά άτομο και 15.073 ευρώ για νοικοκυριά με δύο ενήλικες και δύο εξαρτώμενα ανήλικα τέκνα.

---

*αναγκαία κύρια λογική συνέπεια της θεμελιώδους αρχής του Κράτους δικαίου....επομένως η αρχή της προστασίας της εμπιστοσύνης....έχει στη χώρα μας συνταγματική ισχύ και δεσμεύει το νομοθέτη, του οποίου οι πράξεις υπόκεινται στο δικαστικό έλεγχο και από της απόψεως της τηρήσεως της αρχής αυτής [ΣτΕ (Πρ.)703/1990, ΤοΣ, 1990, 645/646-647]»*

<sup>43</sup> το στοιχείο αυτό κλονίζει ιδιαίτερος την αρχή της εμπιστοσύνης, δεδομένου ότι τα μέρη ευλόγως και καλόπιστα είχαν αποβλέψει στο ότι οι συμφωνηθείσες και μάλιστα με συλλογικές συμφωνίες αποδοχές – παροχές δεν είναι δυνατόν να θιγούν μονομερώς με νόμο

<sup>44</sup> ΟΛΕΛΣυν, Πρακτικά της 4<sup>ης</sup> Ειδικής Συνεδρίασης της 31.10.2012, σ. 5 και 6 (με ιδιαίτερη αναφορά στην περικοπή των συντάξεων)

<sup>45</sup> ΟλΣτΕ 668/2012, σκέψη 35, ομοίως έκρινε και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων του Συμβουλίου της Ευρώπης (με την απόφαση της 23.5.2012, ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδα, Προσφυγή Νο.66/2011, σκέψεις 57-65)

Μετά την οριζόντια περικοπή των μισθολογικών απολαβών σε ποσοστό 25% και την επιβολή πλαφόν στο μισθό των εργαζόμενων ανερχόμενο στο 65% του κόστους μισθοδοσίας, που οι επιχειρήσεις τους είχαν την 31.12.2009, σε συνδυασμό με την ακραία υπερφορολόγηση (αύξηση των άμεσων, έμμεσων και έκτακτων φόρων) και τις αυξήσεις τιμών αγαθών πρώτης ανάγκης, οι ρυθμίσεις αυτές παραβιάζουν το όριο της φτώχειας – προσβάλλοντας τις συνταγματικές αρχές του σεβασμού και της προστασίας της αξίας του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας – και θέτουν σε κίνδυνο την αξιοπρεπή διαβίωση των μισθωτών.<sup>46</sup>

Τέλος, το ανωτέρω ζήτημα της παραβίασης του άρθρου 2 παρ. 1 Σ, βάσει των δημοσιευμένων στοιχείων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής<sup>47</sup>, επεσήμανε ρεαλιστικά η απόφαση της Επιστημονικής Επιτροπής της Βουλής, στην από 17.10.2011 Έκθεσή της, επί του νομοσχεδίου «*Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο-βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015*».<sup>48</sup> Συγκεκριμένα η Επιστημονική Επιτροπή, σημείωνε μεταξύ άλλων ότι «το κατώφλι κινδύνου φτώχειας ανέρχεται στο ποσό των 6.897 ευρώ ετησίως ανά άτομο και 14.484 ευρώ ετησίως για ζευγάρι με δύο ανήλικα παιδιά (με βάση μέσο ετήσιο ατομικό ισοδύναμο εισόδημα το ποσό των 13.504,88 ευρώ και μέσο ετήσιο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών το ποσό των 23.394,73 ευρώ). Ενόψει των ανωτέρω, δημιουργείται προβληματισμός για το κατά πόσο η θέσπιση αφορολόγητου ποσού εισοδήματος το οποίο ενδεχομένως είναι χαμηλότερο από το ελάχιστο όριο διαβίωσης του φορολογουμένου (εφόσον ήθελε θεωρηθεί ότι το ελάχιστο όριο διαβίωσης ταυτίζεται με τα ανωτέρω στατιστικά στοιχεία ως προς το κατώφλι κινδύνου φτώχειας) είναι συμβατή με την αρχή της φορολόγησης με βάση τη φοροδοτική ικανότητα, τον σεβασμό της αξίας του ανθρώπου και την υποχρέωση προστασίας της οικογένειας και της παιδικής ηλικίας. Επισημαίνεται συναφώς σχετική νομολογία του Γερμανικού Συνταγματικού Δικαστηρίου [BverfGE 82, 60- 87, 153 (169-171)· 99, 216- 120, 125 (155) και 99, 246 (261)], συμφώνως προς την οποία, ο συνταγματικώς κατοχυρωμένος σεβασμός της αξίας του ανθρώπου (άρθρο 1 παρ. 1 GG), σε συνδυασμό με την επίσης συνταγματικώς κατοχυρωμένη αρχή του κοινωνικού κράτους

<sup>46</sup> Γ. ΘΕΟΔΩΣΗ, Η επιβίωση των όρων των σ.σ.ε. μετά τη λήξη τους: παράταση και μετενέργεια, ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71, σελ. 583 (628)

<sup>47</sup> ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών, έτους 2010, με έτος αναφοράς 2008

<sup>48</sup> ο μετέπειτα και εξεταζόμενος με την παρούσα Ν. 4024/2011

(άρθρο 20 παρ. 1 GG), αλλά και την υποχρέωση προστασίας της οικογένειας και των δικαιωμάτων του παιδιού (άρθρο 6 GG), δεσμεύουν τον κοινό νομοθέτη ως προς τον σεβασμό του ελάχιστου ορίου διαβίωσης (*existenzminimum*) (βλ. και *Tirke/Lang, Steuerrecht*, 20η εκδ., 2010, σελ. 260-262, όπου και περαιτέρω βιβλιογραφία). Έτσι, έχει κριθεί ότι, εφόσον ο νομοθέτης, στο πλαίσιο του δικαίου της κοινωνικής πρόνοιας, καθόρισε ελάχιστο όριο διαβίωσης, το οποίο το κράτος υποχρεούται να διασφαλίζει στους πολίτες που δεν διαθέτουν δια μέσα, με την καταβολή παροχών κοινωνικής πρόνοιας, είναι αυτονόητο ότι το ποσό αυτό δεν μπορεί να υπολείπεται του ελάχιστου ορίου διαβίωσης, το οποίο απαλλάσσεται του φόρου εισοδήματος. Συνεπώς, το αναγνωρισμένο στο δίκαιο της κοινωνικής πρόνοιας ελάχιστο όριο διαβίωσης συνιστά το ελάχιστο ποσό εισοδήματος που πρέπει να είναι αφορολόγητο [*BVerfGE* 87, 153 (169-171)]. Εφόσον, επομένως, το κράτος υποχρεούται να διασφαλίσει για τους πολίτες που δεν διαθέτουν ίδια μέσα τις ελάχιστες προϋποθέσεις διαβίωσης που προσιδιάζουν στον σεβασμό της αξίας του ανθρώπου, θα ήταν παράλογο να τους αφαιρεί μέσω της φορολογίας αυτό που πρέπει να τους επιστρέψει υπό μορφή παροχών κοινωνικής πρόνοιας [*BVerfGE* 120, 125 (155) και 99, 246 (261)]. Περαιτέρω, κατά τη διαμόρφωση του ύψους του *existenzminimum* ο νομοθέτης πρέπει να λαμβάνει υπόψη του το γεγονός ότι, λόγω των έμμεσων φόρων, οι ανάγκες διαβίωσης του φορολογουμένου αυξάνονται. Μάλιστα, με νεότερες αποφάσεις του Γερμανικού Συνταγματικού Δικαστηρίου (*BVerfGE* 120, 125) διευρύνθηκε η έννοια του *existenzminimum*, στο μέτρο που έγινε δεκτό ότι, για τον υπολογισμό του, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η ικανοποίηση της ανάγκης του φορολογούμενου για μόνιμη περίθαλψη ή για ειδική μέριμνα λόγω ασθένειας, ιδίως με την καταβολή των ανάλογων ασφαλιστικών εισφορών. Στο πλαίσιο αυτό, η Γερμανική Κυβέρνηση υποβάλλει κάθε δύο έτη στο Κοινοβούλιο έκθεση (*Existenzminimumbericht*) στην οποία προσδιορίζεται το ύψος του ελάχιστου ορίου διαβίωσης το οποίο πρέπει να είναι αφορολόγητο (βλ. ....)».

Κατά συνέπεια, συντρέχει ευθεία προσβολή του δικαιώματος αξιοπρεπούς διαβίωσης, κατά τα ανωτέρω άρθρα, από το σύνολο των μέτρων, που είτε αυτοτελώς, είτε σε συνδυασμό με προηγουμένως επιβληθέντα μέτρα, συνεπάγονται δραστική και υπέρμετρη συρρίκνωση του διαθέσιμου εισοδήματος. Αυτό αφορά και τη βίαιη αναπροσαρμογή των αποδοχών του προσωπικού των ν.π.ι.δ. και επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, με την αδιάκριτη υπαγωγή στο μισθο-βαθμολόγιο του Δημοσίου, που κατά περίπτωση μπορεί να

καταλήγει σε απώλειες που υπερβαίνουν, ακόμη και το 50% των μέσων αποδοχών του 2009.<sup>49</sup>

#### **5.1.β./ Παραβίαση της αρχής της ισότητας στα δημόσια βάρη (άρθρο 4 παρ. 5 Συντ.)**

Σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 5 Συντ. «οι Έλληνες πολίτες συνεισφέρουν, χωρίς διακρίσεις, στα δημόσια βάρη ανάλογα με τις δυνάμεις τους».

Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας, δέχθηκε με την υπ' αριθμ. 668/2012 απόφασης της<sup>50</sup> και ειδικότερα στη σκέψη 37 ότι «Επειδή, σε περιπτώσεις παρατεταμένης οικονομικής κρίσεως, ο κοινός νομοθέτης δύναται να θεσπίσει μέτρα περιστολής δαπανών που συνεπάγονται οικονομική επιβάρυνση μεγάλων κατηγοριών του πληθυσμού, πλην η δυνατότητα αυτή έχει ως όριο την καθιερούμενη από το άρθρο 4 παρ. 5 του Συντάγματος αρχή της ισότητας στα δημόσια βάρη αναλόγως των δυνάμεων εκάστου, καθώς και την καθιερούμενη στο άρθρο 2 παρ. 1 του Συντάγματος αρχή του σεβασμού της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Τούτο σημαίνει ότι η επιβάρυνση αυτή πρέπει να κατανέμεται μεταξύ όλων των κατηγοριών απασχολούμενων τόσο στον δημόσιο, όσο και στον ιδιωτικό τομέα, καθώς και των ασκούντων ελευθέριο επάγγελμα. Και τούτο διότι, εν όψει και της καθιερουμένης στο άρθρο 25 παρ. 4 του Συντάγματος αξιώσεως του Κράτους να εκπληρώνουν όλοι οι πολίτες το χρέος της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης, δεν είναι επιτρεπτό η επιβάρυνση από τα μέτρα που λαμβάνονται προς αντιμετώπιση της δυσμενούς και παρατεταμένης οικονομικής συγκυρίας να κατανέμεται πάντοτε σε συγκεκριμένες κατηγορίες πολιτών, οι οποίοι, κατά κανόνα, είναι συνεπείς προς τις υποχρεώσεις τους, και να ευνοούνται άλλες κατηγορίες από την ασυνέπεια των οποίων - κυρίως στο πεδίο της εκπληρώσεως των φορολογικών τους υποχρεώσεων - προκαλείται σε μεγάλο ποσοστό η δυσμενής αυτή συγκυρία».

Με την ψήφιση του 1<sup>ου</sup> μνημονίου οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής (προσαρτηθέν στο Ν. 3845/2010), είχε τεθεί ως στόχος από την εκτελεστική εξουσία η συλλογή του μεγαλύτερου ποσού των ληξιπρόθεσμων οφειλών και εξαγγελόταν «...η δίκαιη κατανομή του κόστους προσαρμογής...», «...η εξυγίανση

<sup>49</sup> Κ.ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ-Α.ΚΑΪΛΑΤΖΗ, Η μάταιη θυσία της Ιφιγένειας. Οριοθέτηση εισαγωγικών σκέψεων για την αντισυνταγματικότητα του ν. 4093/2012 για το Μεσοπρόθεσμο και τα μέτρα εφαρμογής του ΝοΒ 2012, Τόμος 60, σελ. 2682 (2695)

<sup>50</sup> Ανάλογα και στις υπ' αριθμ. ΟλΣτΕ 1285-1286/2012, σκέψη 9

των δημοσιονομικών της χώρας...» και ότι «θα καταβληθεί κάθε δυνατή προσπάθεια για τη δίκαιη κατανομή των βαρών» (υπ' αριθμ. 11).

Ωστόσο, τα μέτρα αποδείχθηκαν ανεπαρκή και η αποτυχία επίτευξης των διακηρυγμένων στόχων, αντί να συνοδευτεί από αναπροσαρμογή των εφαρμοστέων μέτρων και πολιτικών, ακολουθήθηκε από τα εξεταζόμενα οριζόντια μέτρα περικοπών του άρθρου 31 – και όχι μόνο – τα οποία εξακολουθούν, ομοίως, να επιβαρύνουν υπέρμετρα και δυσανάλογα τους μισθωτούς, ιδίως όσους υπηρετούν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Συναφώς, ο Γενικός Επίτροπος της Επικρατείας στο Ελεγκτικό Συνέδριο, συμπλήρωσε «με τις διατάξεις των ανωτέρω νόμων [3833/2010, 3865/2010, 3986/2011, 4002/2011, **4024/2011** και 4051/2012] και ιδίως του ν. 3845/2010 (Μνημόνιο) προβλέπεται τόσο η μείωση των δαπανών του Κράτους με μείωση του μισθολογικού γενικά κόστους όσο και η αύξηση των εσόδων προερχόμενων από τη φορολογία των εισοδημάτων, αλλά και από την είσπραξη των βεβαιωμένων οφειλών (φόρων παρελθόντων ετών, πρόστιμα και χρηματικές ποινές), πλην όμως ενώ οι μειώσεις μισθών και συντάξεων πραγματοποιούνται κατά «τακτά χρονικά διαστήματα», δεν εμφανίζεται η ίδια εικόνα και ως προς τις εισπράξεις από τη φορολογία και τα βεβαιωθέντα προς είσπραξη ποσά (βλ. και Ετήσια Έκθεση του Ελεγκτικού Συνεδρίου επί του Απολογισμού και Ισολογισμού του Κράτους του έτους 2010). Αυτή η επιλεκτική μονομερής και διαρκής επιβάρυνση της κατηγορίας των μισθωτών και εν προκειμένω των συνταξιούχων (περιορισμός συντάξεων - ειδικές εισφορές -φορολογικά μέτρα), έναντι άλλων ομάδων πολιτών που φοροδιαφεύγουν ή εισφοροδιαφεύγουν ως εύκολος και γρήγορος τρόπος ισορρόπησης - ισοσκέλισης των οικονομικών δεδομένων, δημιουργεί άνιση μεταχείριση των διοικούμενων που έρχεται σε αντίθεση με τις προπαρατεθείσες διατάξεις [των άρθρων 4 παρ. 5 και 2 παρ. 1] του Συντάγματος, αλλά και εκείνης του άρθρου 25 παρ. 4 αυτού, της αξιώσεως δηλ. του Κράτους να εκπληρώνουν όλοι οι πολίτες το χρέος της κοινωνικής και εθνικής αλληλεγγύης και προφανώς η πρακτική αυτή δεν είναι συμβατή και με την καθιερούμενη συνταγματική αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος)».<sup>51</sup>

Εξάλλου, μολονότι οι μισθωτοί και συνταξιούχοι, που αντικειμενικά αδυνατούν να φοροδιαφύγουν, δεν τελούν σε όμοια κατάσταση με τους

---

<sup>51</sup> ΟΛΕΛΣυν., Πρακτικά της 3<sup>ης</sup> Ειδικής Συνεδρίασης της 30.10.2012, Γνώμη του Γενικού Επιτρόπου της Επικρατείας, σ. 14-15

ελεύθερους επαγγελματίες, υπέχουν όμως όλοι την υποχρέωση να συνεισφέρουν στα δημόσια βάρη, με τον τρόπο που προσιδιάζει σε κάθε κατηγορία. Ενώ σε βάρος των πρώτων επιβλήθηκαν διαδοχικά μέτρα μείωσης μισθών και συντάξεων, σε βάρος των δευτέρων, όχι μόνο δε λήφθηκαν αντίστοιχα μέτρα ισοδύναμου αποτελέσματος, αλλά επιπλέον θεσμοθετήθηκαν ευεργετικά υπέρ αυτών μέτρα, όπως, με το Ν. 3888/2010, η περαίωση των εκκρεμών φορολογικών υποθέσεων τους.<sup>52</sup>

Ενόψει των ανωτέρω, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι τα εξεταζόμενα μέτρα στο σύνολό τους, ιδίως αυτά που επιβάλλονται αδιακρίτως στον ευρύτερο δημόσιο τομέα [μη λαμβανομένου, επιπλέον, υπόψη του γεγονότος του νόμου της προσφοράς και της ζήτησης, για επιχειρήσεις υψηλής ειδίκευσης του Δημοσίου, που επιβάλλει την ιδιάζουσα αμοιβή κάποιων κατηγοριών εργαζομένων], με την επαναλαμβανόμενη μείωση των μισθολογικών απολαβών και την κατάργηση επιδομάτων και ακόμη περισσότερο κατά το μέρος που πλήττουν, δυσανάλογα, τα χαμηλά εισοδήματα, αντίκειται στην αρχή της ισότητας στα δημόσια βάρη.

#### **5.1.γ./ Παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας (άρθρο 25 παρ. 1 Συντ.)**

Από τη συνταγματική αρχή της αναλογικότητας, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 25 παρ. 1 Συντ., συνάγεται ότι οι κάθε είδους περιορισμοί δικαιωμάτων οφείλουν να είναι πρόσφοροι και αναγκαίοι για την επίτευξη του επιδιωκόμενου, από το νομοθέτη, σκοπού δημοσίου συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογοι σε σχέση προς αυτόν.

Ειδικότερα, συνάγεται ότι τα επιβαλλόμενα μέτρα οφείλουν α] να είναι πρόσφορα και με την έννοια της αποτελεσματικότητας τους στην εξυπηρέτηση του επιδιωκόμενου σκοπού, β] να είναι επαρκώς αιτιολογημένα, δηλαδή να αποδεικνύεται προσηκόντως η συνδρομή των προϋποθέσεων νομίμου περιορισμού των δικαιωμάτων και γ] να τηρούν δίκαιη ισορροπία ανάμεσα αφενός στις απαιτήσεις του δημοσίου συμφέροντος που δικαιολογούν τον περιορισμό του δικαιώματος και αφετέρου στο ίδιο το περιοριζόμενο δικαίωμα.

---

<sup>52</sup> Ολ ΣτΕ 668/2012, σκέψη 39.Α (γνώμη μειοψηφίας)



Κατά συνέπεια, για τη θέσπιση των εκάστοτε επιβληθέντων μέτρων δεν αρκεί η αόριστη επίκληση σπουδαίου δημοσίου συμφέροντος, αλλά οφείλει να τεκμηριώνεται με τη δέουσα σαφήνεια και την παράθεση αναλυτικών στοιχείων, ο λόγος για τον οποίο η συγκεκριμένη δέσμη μέτρων είναι η μόνη λύση για την αποφυγή του κινδύνου χρεοκοπίας της χώρας, καθώς και ότι τα λαμβανόμενα μέτρα είναι αναγκαία, αλλά και τα μόνα ικανά και πρόσφορα για τον επιδιωκόμενο σκοπό, τηρουμένων και των αρχών της ισότητας και της αναλογικότητας.

Ομοίως την τήρηση των συνταγματικών αρχών της αναλογικότητας, της ισότητας κ.α., επεσήμανε και η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής στην Έκθεσή της επί του νομοσχεδίου, που αποτέλεσε αργότερα το ν. 4024/2011, *«Περιορισμός που τείνει σε αποστέρηση προστατευόμενου από το άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου (εφεξής ΠΠΠ) της ΕΣΔΑ περιουσιακού αγαθού, είναι ανεκτός μόνον για λόγους δημόσιας ωφέλειας και υπό τους όρους που προβλέπονται από τον νόμο και τις γενικές αρχές του διεθνούς δικαίου, οι οποίοι πρέπει να προβάλλονται και να αιτιολογούνται ειδικώς. Απαιτείται, επομένως, ως λόγος θέσπισης τέτοιων περιορισμών, η ύπαρξη ορισμένης δημόσιας ωφέλειας, η οποία είναι αναγκαίο να αναφέρεται ρητώς στο κείμενο του νόμου ή την αιτιολογική του έκθεση και να δικαιολογεί ειδικώς την εξαίρεση από τον κανόνα της προστασίας της περιουσίας (ΕλΣ 1562/05, ΕΔΔΔΔ 2005, σελ. 822), αφού ληφθούν υπόψη οι συνταγματικώς κατοχυρωμένες και δικαστικώς εκτιμώμενες αρχές της ισότητας, της αναλογικότητας και της προστατευόμενης εμπιστοσύνης του διοικούμενου (Βλ. ΕλΣ 510/2009 (Ολομ.), ΕΔΚΑ 2009, σελ.429, ΕλΣ 1939/09 (Ολομ.), ΕΔΚΑ 2009, σελ.581»<sup>53</sup>.*

Περαιτέρω, κατά τον έλεγχο των αρχικών μέτρων περικοπών και επιβαρύνσεων που επιβλήθηκαν πριν από τη ψήφιση του ν. 4024/2011, με τους ν. 3833/2010 και 3845/2010 το Συμβούλιο της Επικρατείας, διαπίστωσε ότι *«τα μέτρα αυτά, λόγω της φύσεως τους, συμβάλλουν αμέσως στην περιστολή των δημοσίων*

---

<sup>53</sup> (βλ σχετικά, και εκθέσεις της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής, από 4.3.2010 επί του Νσχ «Προστασία της εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης» [Ν. 3833/2010], από 13.11.2010 επί του Νσχ «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» [Ν./ 3899/2010] και από 28.6.2011, επί του Νσχι «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015» [Ν. 3986/2011])

δαπανών. Ενόψει τούτων, με τα δεδομένα που, κατά το χρόνο θεσπίσεως των επίμαχων μέτρων, τα μέτρα αυτά δεν παρίστανται, καταρχήν απρόσφορα και μάλιστα προδήλως για την επίτευξη των επιδιωκόμενων με αυτά σκοπών, ούτε μπορεί να θεωρηθούν ότι δεν ήταν αναγκαία, λαμβανομένου, άλλωστε, υπόψη ότι η εκτίμηση του νομοθέτη ως προς τα ληπτέα μέτρα για την αντιμετώπιση της υπ' αυτού διαπιστωθείσης κρίσιμης δημοσιονομικής καταστάσεως υπόκειται σε οριακό μόνο δικαστικό έλεγχο», ενώ σε άλλο σημείο αναφέρει ότι «η λήψη των μέτρων του Ν. 3845/2010, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η περαιτέρω περικοπή αποδοχών και συνταξιοδοτικών παροχών.....κρίθηκε αναγκαία από το νομοθέτη εν όψει ότι, κατά την εκτίμησή του, τα προγενεστέρως θεσπισθέντα με τις διατάξεις του Ν. 3833/2010 μέτρα απεδείχθησαν ανεπαρκή για την αντιμετώπιση της δυσμενούς οικονομικής κατάστασης της χώρας», συνεχίζοντας παρακάτω ότι τα συγκεκριμένα μέτρα του ν. 3845/2010 δεν παρίστανται απρόσφορα και μη αναγκαία, ενόψει του ότι «αποτελούν τμήμα ενός ευρύτερου προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και προωθήσεως διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων της ελληνική οικονομίας, το οποίο συνολικώς εφαρμοζόμενο, αποσκοπεί....και στη βελτίωση της μελλοντική δημοσιονομικής και οικονομικής κατάστασης της χώρας». <sup>54</sup>

Συνακόλουθα, από την αιτιολογική έκθεση του ν. 4024/2011 προκύπτει μεταξύ άλλων<sup>55</sup>, ότι στόχος των νέων μέτρων – ρυθμίσεων, αποτελούσε η δημοσιονομική εξυγίανση του κράτους, αφού αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι «Οι δημοσιονομικές και χρηματοοικονομικές προϋποθέσεις είναι η αναγκαία συνθήκη για την επίτευξη των αναπτυξιακών στόχων της χώρας, ο μοναδικός τρόπος για να δοθεί ώθηση στην ελληνική οικονομία...Σε αυτή την περίοδο αποτελεί εθνικό στόχο η προστασία της χώρας δημοσιονομικά και χρηματοοικονομικά, προκειμένου να διαμορφωθούν οι προϋποθέσεις για ένα νέο πρότυπο ανάπτυξης....απαίτηση για αλλαγή της λειτουργικής οργάνωσης της διοίκησης επιτακτική, ιδίως λόγω των ιδιαίτερων δημοσιονομικών συνθηκών που πιέζουν τη χώρα, προκειμένου να επιτευχθεί για το δημόσιο τομέα η δημιουργία ενός υγιούς ανταγωνιστικού περιβάλλοντος, που συνδυάζει την εργασιακή ασφάλεια με την αποτελεσματικότητα της διοικητικής δράσης,..»

<sup>54</sup> ΟλΣτΕ 668/2012, σκέψη 35

<sup>55</sup> Η ενίσχυση της αποδοτικότητας της διοίκησης, που θα υλοποιηθεί, μέσω του εξορθολογισμού του συστήματος των οικονομικών απολαβών των υπαλλήλων του δημόσιου τομέα, ως δικαιολογητικός λόγος της εισαγωγής του νέου μισθολογίου

Ωστόσο, με την θέσπιση και εφαρμογή πληθώρας πρόσθετων μέτρων περικοπών και επιβαρύνσεων που διαδοχικά επιβλήθηκαν έκτοτε,<sup>56</sup> συμπεριλαμβανόμενων των εξεταζόμενων μέτρων (άρθρου 31), προκείμενου τα επιδιωκόμενα δημοσιονομικά μεγέθη να επιφέρουν την ισορροπία στην ελληνική οικονομία, υποδεικνύουν ακριβώς το αντίθετο, δηλαδή το προδήλως απρόσφορο των εξεταζόμενων μέτρων για την επίτευξη των επιδιωκόμενων σκοπών.

Με την προσβολή των δικαιωμάτων που επέφερε το άρθρο 31 του ν. 4024/2011, το οποίο καταλαμβάνει επιχειρήσεις, οργανισμούς και εταιρίες που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του Κεφαλαίου Α΄ & Β΄ του ν. 3429/2005, παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας και της προσφορότητας των μέτρων<sup>57</sup>, διότι:

α) οι ρυθμίσεις αυτές επιφέρουν τροποποιήσεις οιονεί μόνιμου χαρακτήρα. Η αναφορά ισχύος τους σε όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής<sup>58</sup>, το οποίο επισήμως έχει καταληκτικό όριο το 2015, ακόμη και αν στο μεταξύ η εφαρμογή του μέτρου δεν παραταθεί, τα καθιστά, λόγω της μακράς διάρκειάς τους, μέτρα, ουσιαστικά, οιονεί μόνιμου χαρακτήρα, ενώ ταυτόχρονα το κόστος διαβίωσης αυξάνεται με ιλιγγιώδεις ρυθμούς. Ελλοχεύει, δηλαδή, ο κίνδυνος, όπερ και γίνεται μέχρι σήμερα,<sup>59</sup> να επανέλθει το κράτος σε σύντομο χρονικό διάστημα με ένα παρόμοιο μέτρο (βλ. ρυθμίσεις ν. 4093/2012), δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο μια νέα πρακτική στο πεδίο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων.<sup>60</sup>

<sup>56</sup> ενδεικτικά επιβολή: α] εισφορά αλληλεγγύης στους συνταξιούχους (άρθρα 38 του Ν. 3863/2010 και 11 του Ν. 3865/2010), β] ειδική εισφορά αλληλεγγύης στο ετήσιο συνολικό εισόδημα άνω των 12.000 ευρώ των φυσικών προσώπων (άρθρο 29 του Ν. 3986/2011), γ] ετήσιο τέλος επιτηδεύματος στους επιτηδευματίες και τους ασκούντες ελεύθερο επάγγελμα (άρθρο 31 του Ν. 3986/2011), δ] ειδική εισφορά αλληλεγγύης στο προσωπικό του δημοσίου τομέα (άρθρο 38 του Ν. 3986/2011) κ.α.

<sup>57</sup> Όπως είναι γνωστό σε Οργανισμούς έχουν συναφθεί συλλογικές συμβάσεις με τις οποίες συνομολογήθηκαν, ήδη, μειώσεις αποδοχών (π.χ. στον ΟΣΕ βάσει ειδικών αναγκαστικών ρυθμίσεων του Ν. 3891/2010). Στις περιπτώσεις αυτές με τη περαιτέρω υποβάθμιση του επιπέδου αμοιβών, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 31 του Ν. 4024/2011, το προσωπικό αυτών των φορέων βρίσκεται σε δυσμενέστερη θέση, σε σχέση με το προσωπικό των υπολοίπων, γεγονός που συνιστά, επιπλέον παραβίαση της αρχής ισότητας σε βάρος τους.

<sup>58</sup> Εν των μεταξύ έχουν ήδη ψηφισθεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 (Ν. 4093/2012) και το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2015-2018 (Ν. 4263/2014)

<sup>59</sup> Οι μισθοί στο δημόσιο τομέα έχουν παγώσει την τελευταία επταετία, αρχής γενομένης της κρίσης.

<sup>60</sup> Ο χαρακτήρας του μέτρου ως κάθε άλλο παρά προσωρινού, ενισχύεται και με το δυσμενές παράδειγμα του παρελθόντος ως προς το πάγωμα των μισθών. Αρχικά με νόμο (άρθρο 17 του Ν. 1320/1982) και εν συνεχεία με πράξεις νομοθετικού περιεχομένου (της 18<sup>ης</sup> Οκτωβρίου & της 21<sup>ης</sup> Δεκεμβρίου 1985), είχε προβλεφθεί ότι το πάγωμα των μισθών θα εκτεινόταν σε περιορισμένο χρονικό διάστημα. Ωστόσο τα μέτρα που είχαν ληφθεί τότε δεν είχαν μικρή διάρκεια και μάλιστα το δεύτερο ακολούθησε σε πολύ σύντομο χρονικό διάστημα. Χαρακτηριστικό είναι δε, πως σε διάστημα 60 μηνών η δυνατότητα διαπραγματεύσεων για αύξηση των μισθών, ήταν ανενεργή επί 39 μήνες.

β) η έκταση, ένταση και διάρκεια του περιορισμού / κατάλυσης της συλλογικής αυτονομίας δεν βρίσκεται σε αντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Ο καθορισμός των μισθολογικών απολαβών κατά αποκλειστικό τρόπο, με πρωτοβουλία και ρύθμιση από το κρατικό νομοθέτη, υπό το πρόσχημα της επίκλησης λόγων δημοσίου συμφέροντος και μάλιστα χωρίς την πρόβλεψη συγκεκριμένων εγγυήσεων, έρχεται σε αντίθεση προς την αρχή των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και την αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης, αφού καθορίζει κατά τρόπο άμεσο ή έμμεσο τις μισθολογικές απολαβές των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, τους εξομοιώνει αδικαιολόγητα με τους εργαζόμενους του στενού δημόσιου τομέα και ταυτόχρονα εισάγει άνιση μεταχείριση εις βάρος τους σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους.<sup>61</sup>

γ) δεν συνοδεύονται από αντισταθμιστικά μέτρα (π.χ. μείωση τιμών, άμεσων και έμμεσων φόρων κλπ) ή επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων, που τουλάχιστον θα ήταν σε θέση να μειώσουν τις επιπτώσεις από το διπλό πλήγμα που οι μισθοί υφίστανται (μείωση και πάγωμα). Αντίθετα επιβάλλονται σε μια χρονική συγκυρία, που χαρακτηρίζεται από επιβολή δυσμενέστατων και έκτακτων φοροεισπρακτικών μέτρων, μείωση του αφορολογήτου ορίου, μείωση έως κατάργηση φοροαπαλλαγών, αυξήσεις τιμών κ.ο.κ. και γενικά μέτρων που προκαλούν δραματική υποβάθμιση του επιπέδου ζωής στη χώρα, γεγονός που τα καθιστά μονομερή, δυσβάσταχτα και κοινωνικά άδικα, ιδίως αν συνδυαστούν με τα υπάρχοντα υψηλά ποσοστά ύφεσης και ανεργίας.

Ούτε η επίκληση, όμως, λόγων δημοσίου συμφέροντος μπορεί να νομιμοποιήσει την κατάλυση θεμελιωδών διατάξεων του Συντάγματος (άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 Συντ.), για τους κατωτέρω λόγους:

α) Αποτελεί κοινή διαπίστωση ότι η κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών δε σχετίζεται με το δημοσιονομικό πρόβλημα της χώρας ή το δημόσιο χρέος, τουλάχιστον σε όσους φορείς δεν επιβαρύνουν τον κρατικό προϋπολογισμό, καθώς και εκείνους, η λειτουργία των οποίων διασφαλίζει ή καθιστά προσβάσιμα δημόσια αγαθά και δεν μπορεί να

---

<sup>61</sup> βλέπε αναλυτικά παράγραφο 5.1.γ. (κατάλυση συλλογικής αυτονομίας – συνδικαλιστικής ελευθερίας)

επιμετρηθεί με οικονομικούς όρους. Ούτε το μέτρο συμβάλλει με οποιονδήποτε τρόπο στην ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, αφού οι μισθοί στην Ελλάδα, κατά γενική ομολογία, δεν είναι υψηλοί.

β) Επικουρικά, στην περίπτωση που η επίκληση λόγων δημοσίου συμφέροντος θεωρηθεί συνταγματικά ανεκτή, η όποια επέμβαση στη συλλογική αυτονομία, θα έπρεπε να συνιστά μέτρο όλως εξαιρετικό, να μην υπερβαίνει μια εύλογη χρονική περίοδο και να συνοδεύεται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου διαβίωσης των εργαζομένων (σχετικό και το πόρισμα της Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας που εγκρίθηκε στην 132<sup>η</sup> σύνοδο του ΔΣ της ΔΟΕ, το Μάρτιο του 1986 καθώς και η με ημερομηνία Μαρτίου 2011 Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ, κατόπιν εξέτασης των καταγγελιών της ΓΣΕΕ, που εύστοχα υπογράμμισε ότι «εάν μια κυβέρνηση, ως μέρος της πολιτικής σταθεροποίησης της οικονομίας που εφαρμόζει, θεωρεί ότι τα επίπεδα των μισθών, δεν μπορούν να καθορίζονται ελεύθερα μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, ένας τέτοιος περιορισμός θα πρέπει να επιβάλλεται μόνο ως εξαιρετικό μέτρο και μόνο στην έκταση που είναι αναγκαίος, χωρίς να υπερβαίνει μια εύλογη περίοδο, ενώ θα πρέπει να συνοδεύεται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων»).<sup>62</sup>

Έτσι, ακόμη και αν γινόταν δεκτό ότι όντως συντρέχουν σπουδαίοι λόγοι που καθιστούσαν αναγκαία τη λήψη του μέτρου της πρόβλεψης ανώτατων μισθολογικών ορίων, τότε και πάλι η έκταση, η ένταση και η διάρκεια του αποκλεισμού της άσκησης των θεμελιωδών συνδικαλιστικών ελευθεριών, βρίσκεται σε αναντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό, αφού το προσδοκώμενο όφελος του κράτους από την εφαρμογή των μέτρων αυτών κρίνεται ως δυσανάλογο σε σχέση με τη δυσχέρεια των ληπτέων μέτρων σε επίπεδο τόσο ατομικό, όσο και συλλογικό.<sup>63</sup>

Σε επίπεδο ατομικό, επειδή μειώνονται δραστικά οι αποδοχές του εργαζόμενου, σε βαθμό που ο μισθός, πλέον, δεν ανταποκρίνεται στη βιοποριστική του λειτουργία. Σε επίπεδο δε συλλογικό, αφού για μεγάλο χρονικό διάστημα αδρανοποιούνται οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, ενώ, όταν

<sup>62</sup> Γ.ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ - Ε.ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ, «Μνημονιακές» πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο, ΕΕργΔ2012, Τόμος 71, σελ. 1333 (1356)

<sup>63</sup> Παρά την κυβερνητική διαβεβαίωση ότι γίνεται σεβαστή η αρχή της αναλογικότητας, κατά την θέσπιση και εφαρμογή των εν λόγω διατάξεων

πλέον αποκατασταθεί η δυνατότητα διενέργειας ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, τότε αυτές θα διεξαχθούν επί τη βάσει των ήδη μειωμένων μισθολογικών ρυθμίσεων, αρά θα κινηθούν σε χαμηλότερο επίπεδο προστασίας. Γίνεται δεκτό, λοιπόν, ότι πρόκειται για μέτρα οιονεί μόνιμα και άδικα και τα οποία δε βρίσκονται σε αντιστοιχία προς τον επιδιωκόμενο σκοπό.<sup>64</sup>

#### **5.1.δ./ Κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 2 Συντ.) και παραβίαση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 παρ. 1 Συντ.)**

Σε επίπεδο Συντάγματος, δυνάμει της θεμελιώδους ρύθμισης της παραγράφου 2 του άρθρου 22,<sup>65</sup> η συλλογική διαπραγμάτευση, αποτελεί τον κύριο ρυθμιστικό παράγοντα των εργασιακών σχέσεων, κατά περιορισμό της παντοδυναμίας του νομοθέτη,<sup>66</sup> με αποτέλεσμα όρος σ.σ.ε. να μην μπορεί να τροποποιηθεί ή να καταργηθεί με τυπικό νόμο. Σύμφωνα δε, με την απορρέουσα από τη συνταγματική διάταξη της αρχής της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης, ο κρατικό νομοθέτης, αφού προβεί στην θεσμική διάπλαση ενός πλαισίου γενικών όρων εργασίας, οφείλει να παρεμβαίνει μόνο επικουρικά και εξαιρετικά, στις περιπτώσεις που η συλλογική αυτονομία δεν λειτουργεί.<sup>67</sup>

Ακολούθως το Συμβούλιο της Επικρατείας δέχεται σχετικά ότι με την ανωτέρω συνταγματική διάταξη *«περιορίσθη η υπό το κράτος των προγενεστέρων συνταγμάτων αναγνωριζόμενη παντοδυναμία του νομοθέτου»* και ότι με αυτή *«τίθεται φραγμός εις την παντοδυναμίαν του νομοθέτου κατά την ρύθμισιν των εν λόγω θεμάτων, ούτως ώστε να καθίσταται αντίθετος προς την συνταγματική ταύτην διάταξιν η άσκησης της νομοθετικής αρμοδιότητος, κατά τρόπον άγοντα εις πλήρη αποδυνάμωσιν του θεσμού»*, ενώ ειδικότερα για τις αποδοχές των εργαζομένων, η Ολομέλεια δέχθηκε ότι ο καθορισμός των αποδοχών τους *«δεν μπορεί να γίνει από το νόμο κατά τρόπο αποκλειστικό, να αφαιρεθεί δηλαδή από την ύλη της συλλογικής συμβάσεως»*.<sup>68</sup>

<sup>64</sup> Κ. ΔΗΜΑΡΕΛΛΗ, ο.π. σελ. 721

<sup>65</sup> «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία»

<sup>66</sup> Κ. ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ, Ατομικά και Κοινωνικά δικαιώματα, 2002, σελ. 845

<sup>67</sup> Α. ΚΑΖΑΚΟΣ, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 54 & η υπ' αριθμ. 10/08.11.2011 εγκύκλιο ΓΣΕΕ

<sup>68</sup> ΟλΣτΕ 632/1978, ΕΕργΔ 1978, σελ. 269, ανάλογες σκέψεις διατυπώνονται και στις ΟλΣτΕ 2289/1987, ΔΕΝ 1987, σελ. 868, και Α.Π. 1101/1987, ΕΕργΔ 1987, σελ. 812, που έκριναν σύμφωνες με το Σύνταγμα τις νομοθετικές

Επιπρόσθετα, στο συλλογικό εργατικό δίκαιο, κεντρικό ρόλο διαδραματίζει η ελεύθερη συνδικαλιστική δράση (άρθρο 23 παρ. 2 σ.),<sup>69</sup> που αποτελεί βασικό προαπαιτούμενο για την άσκηση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων, προς το σκοπό της ενίσχυσης της θέσης τους. Στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, προστατεύεται καταρχήν η ύπαρξη και η δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.<sup>70</sup> Η συνδικαλιστική ελευθερία θα έμενε μετέωρη και άνευ ουσίας, εάν δεν μπορούσαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να προβούν στη βασικότερη μορφή αυτόνομης και ελεύθερης συλλογικής δράσης, που δεν είναι άλλη από τη δυνατότητα αυτόνομης κανονιστικής δραστηριότητας, να διαπραγματεύονται δηλαδή ελεύθερα και απευθείας και να θέτουν κανόνες δικαίου, χωρίς κρατικές επεμβάσεις.

Ο νομοθέτης θέλησε να διασφαλίσει τη συλλογική αυτονομία σε επίπεδο Συντάγματος και να την προασπίσει από τις κρατικές επεμβάσεις, θεμελιώνοντάς την και προστατεύοντάς την, ως μια πτυχή αυτοπροσδιορισμού και οργάνωσης των έννομων σχέσεων του χώρου της εργασίας.<sup>71</sup> Περίορισε την κανονιστική αρμοδιότητα του κράτους, δίνοντας έδαφος στην αυτόνομη κανονιστική αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργάνωσης. Το Σύνταγμα – όπως επίσης και πληθώρα νομοθετικών ευρωπαϊκών και διεθνών κειμένων / συμβάσεων – αναγνωρίζει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, αποτέλεσμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης, ως αυτοτελή πηγή δικαίου, που προστατεύεται ως μια θεσμική εγγύηση.

Προκειμένου, λοιπόν να θεωρηθεί ότι μια τέτοια νομοθετική παρέμβαση, δεν έρχεται σε αντίθεση με τις συνταγματικώς κατοχυρωμένες θεσμικές εγγυήσεις των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και της συλλογικής αυτονομίας, θα πρέπει να συντρέχουν σωρευτικά οι παρακάτω προϋποθέσεις:

α] το μέτρο θα πρέπει να είναι όλως εξαιρετικό

β] να μην υπερβαίνει ένα εύλογο χρονικό διάστημα

γ] η επέμβαση να περιορίζεται στο απολύτως αναγκαίο μέτρο και

---

ρυθμίσεις για προσωρινό «πάγωμα» των αποδοχών και για θέσπιση πλαφόν, επίσης προσωρινά, στις μισθολογικές αυξήσεις

<sup>69</sup> «το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου»

<sup>70</sup> Γ. ΛΕΒΕΝΤΗΣ, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, 2<sup>η</sup> έκδοση, σελ. 27

<sup>71</sup> Γ.ΛΕΒΕΝΤΗΣ, ο.π. σελ. 31

δ] να συνοδεύεται από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων.

Η αρχή αυτή παραβιάστηκε πολλαπλά από τις «μνημονιακές» πολιτικές. Στην περίπτωση του εξεταζόμενου άρθρου 31, η θέσπιση ορίων κατά τον καθορισμό μισθολογικών απολαβών του ευρύτερου δημοσίου τομέα, αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2, επειδή θέτει έναν ανεπίτρεπτο περιορισμό στη συλλογική αυτονομία, όπως και στα άρθρα 5 και 22 παρ. 1 Συντ., αφού προσβάλλεται το δικαίωμα κατάρτισης και διαμόρφωσης του περιεχομένου ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Το όριο αποδοχών με βάση το κριτήριο της κατηγορίας εκπαίδευσης του εργαζόμενου, προβλέπει ένα συγκεκριμένο όριο αμοιβής, το οποίο καθορίζει άμεσα τις μισθολογικές απολαβές κάθε εργαζόμενου των ν.π.ι.δ. Το δε όριο, του μέσου κατά κεφαλήν κόστους, μπορεί μεν να μην αφορά απευθείας στις αποδοχές κάθε εργαζόμενου χωριστά, αλλά στο συνολικό κόστος μισθοδοσίας του νομικού προσώπου, ενδέχεται όμως να οδηγήσει κατ' αποτέλεσμα σε περικοπή των αποδοχών των εργαζόμενων, εξαιτίας της αναληφθείσης από πλευράς της διοίκησης ενέργειας, προς επίτευξη του στόχου της μείωσης της μισθολογικής δαπάνης (παρ. 6 του άρθρου 31)

Ομοίως η διάταξη της παρ. 9 του άρθρου 31 που προβλέπει ότι *«...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»*, είναι αντίθετη στο Σύνταγμα και ειδικά στο άρθρο 22 παρ. 2, που κατοχυρώνει τη συλλογική αυτονομία.

Σκοπός της συλλογικής αυτονομίας όπως και των συνδικαλιστικών ελευθεριών είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Η υλοποίηση του σκοπού αυτού καθίσταται ανέφικτη όταν δεν είναι δυνατή η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η δυνατότητα της κρατικής παρέμβασης, ερειδόμενη στο άρθρο 106 του Συντ. και στην έννοια του γενικότερου οικονομικού και κοινωνικού δημοσίου



συμφέροντος, δε νομιμοποιεί την κρατική παρέμβαση σε βαθμό κατάργησης της συλλογικής αυτονομίας και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.<sup>72</sup> Το κράτος θα πρέπει να διασφαλίζει ταυτόχρονα την ύπαρξη και ορθή λειτουργία των συνδικαλιστικών ελευθεριών.<sup>73</sup>

Τίθεται λοιπόν εν αμφιβολία η συνταγματικότητα ενός νομοθετικού μέτρου που προβλέπει απευθείας καθορισμό των αποδοχών του προσωπικού του ευρύτερου δημοσίου τομέα από τον κρατικό νομοθέτη, ανώτατα όρια αποδοχών και απαγόρευση ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και επιφυλάσσει στο κράτος την αποκλειστική κανονιστική πρωτοβουλία και αρμοδιότητα επί θεμάτων που άπτονται της συλλογικής αυτονομίας. Γιατί ακόμα και όταν είναι προφανής η οικονομική ανάγκη και η συγκυρία που οδηγούν στη λήψη τέτοιων μέτρων, δεν είναι εξίσου προφανής η νομιμότητά τους.<sup>74</sup>

Ουσιαστικά με τη διάταξη του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, καθιερώθηκαν ανώτατα όρια αποδοχών, επιβλήθηκε η κατάργηση των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και των συλλογικών ρυθμίσεων και η αδυναμία καθορισμού των μισθολογικών απολαβών, επεκτάθηκε η εφαρμογή μισθολογικών διατάξεων που αφορούν στους εργαζόμενους του στενού δημόσιου τομέα και σε τμήμα των εργαζόμενων του ευρύτερου δημοσίου τομέα, καταργήθηκε η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης και απαγορεύθηκε η δυνατότητα αύξησης των αποδοχών για μεγάλο χρονικό διάστημα και εν προκειμένω μέχρι το 2015.

Μάλιστα η συγκεκριμένη διάταξη εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλέγμα νομοθετικών ρυθμίσεων, οι οποίες ανατρέπουν τη σχέση κρατικής εξουσίας και συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί με το ν. 1876/1990<sup>75</sup> και η

---

<sup>72</sup> Σε σχετικό συμπέρασμα κατέληξε ομόφωνα η επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, μετά από προσφυγή της ΓΣΕΕ για την εφαρμογή του 1<sup>ου</sup> μνημονίου (Ν. 3845/2010), αναφέροντας ότι «...Οι συνέπειες των μεταρρυθμίσεων είναι ευρύτερες και υπερβαίνουν το προς εξέταση θέμα...Η ελληνική κυβέρνηση, κατά την άσκηση της πολιτικής της, πρέπει να σέβεται τη θεμελιώδη αρχή ότι οι περιορισμοί στη συλλογική αυτονομία και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, στο πλαίσιο μια πολιτικής σταθεροποίησης, μπορούν να επιβληθούν μόνο ως κατ' εξαίρεση μέτρο, να είναι περιορισμένης διάρκειας και να συνοδεύονται από κατάλληλες και επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία των όρων διαβίωσης των εργαζομένων...να προχωρήσει άμεσα σε πλήρη και ειλικρινή διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να αναθεωρήσει τα περιοριστικά μέτρα που έχει ήδη λάβει, αλλά και αυτά που πρόκειται να λάβει, επανεκτιμώντας τις επιπτώσεις τους εις βάρος των εργαζομένων...»

<sup>73</sup> ΜΟΥΔΟΠΟΥΛΟΣ, Περιεχόμενο και κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας (σκέψεις με αφορμή την υπ' αριθμ. 920/1983 απόφαση του Μον. Πρωτ. Αθηνών), ΝοΒ 1983, σελ. 473 (478)

<sup>74</sup> Κ. ΔΗΜΑΡΕΛΛΗ, ο.π. σελ. 718

<sup>75</sup> Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος 2, Β' έκδοση 2011, σελ. 29 επ., όπου γίνεται εκτενής αναφορά των νομοθετικών αυτών διατάξεων

οποία θεμελιωνόταν στην αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης και στην αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

Αρχικά με το τρίτο άρθρο του ν. 3845/2010 «*Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο*», προβλέφθηκε σειρά ρυθμίσεων για τη μείωση των αποδοχών, όχι μόνο των δημοσίων υπαλλήλων, αλλά και του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του δημοσίου τομέα. Εν συνεχεία, με το ν. 3899/2010 «*Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας*», μειώθηκαν ξανά οι πάσης φύσεως αποδοχές του προσωπικού του δημοσίου τομέα μέχρις το 25%, με την πρόβλεψη μάλιστα ότι οι σχετικές ρυθμίσεις κατ'ελάχιστον κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας.<sup>76</sup>

Ομοίως με το παρόν άρθρο 31 του ν. 4024/2011, τέθηκε ανώτατο όριο στις αποδοχές των εργαζομένων στο σύνολο των επιχειρήσεων του δημόσιου τομέα και καταργήθηκε κάθε διάταξη σ.σ.ε. ή διαιτητικής απόφασης που καθορίζει αποδοχές, οι οποίες υπερβαίνουν τα ανώτατα όρια αυτά. Ακολούθως η πρωτοφανής κρατική παρέμβαση στο αποτέλεσμα της διαπραγμάτευσης των κοινωνικών εταίρων που προηγήθηκε και κατέληξε στην από 3.2.2012 συμφωνία για την τήρηση της ε.γ.σ.σ.ε. 2010-2012, είναι ενδεικτική της ολοκληρωτικής περιφρόνησης του κοινωνικού διαλόγου και κατ' επέκταση της συλλογικής αυτονομίας (κ.ο.κ ΠΥΣ 6/2012, ν. 4046/2012 – παλαιότερα δε οι νομοθετικές ρυθμίσεις των ετών 1982 & 1985).

Στην πραγματικότητα οι ρυθμίσεις των διατάξεων του άρθρου 31 δεν πρόκειται για απλές και παροδικές νομοθετικές παρεμβάσεις, αλλά για κρατικές πρωτοβουλίες – ρυθμίσεις και «μνημονιακές» δεσμεύσεις, οι οποίες ανατρέπουν ολόκληρο το θεωρητικό οικοδόμημα της συλλογικής αυτονομίας και μεταφέρουν μέρος της κανονιστικής εξουσίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον κρατικό νομοθέτη.<sup>77</sup>

<sup>76</sup> Γ. ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ, Το «παρασύνταγμα» του μνημονίου και ο άλλος δρόμος, ΝοΒ 2011, σελ.231 (236)

<sup>77</sup> Ανάλογα επισημαίνεται και στις παρατηρήσεις της Έκθεσης της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής (σελ. 7 επ.), επι του Νσχ «Προστασία της Εθνικής οικονομίας - Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης» (αργότερα ο Ν. 3833/2010) που αναφέρει ότι «*Με την ελευθερία των συμβάσεων, δεν συμβιβάζεται κατ' αρχήν, μεταγενέστερη επέμβαση του νομοθέτη, περιοριστική της ελευθερίας αυτής, εκτός από τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η ελευθερία των συμβάσεων προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων ή ασκείται κατά παραβίαση του Συντάγματος ή ενέχει*

Μάλιστα οι διατάξεις αυτές ρυθμίζουν τα μισθολογικά θέματα των εργαζομένων του ευρύτερου δημόσιου τομέα, κατ' απόκλιση των διατάξεων του κοινού εργατικού δικαίου, υπό το πρόσχημα της εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος,<sup>78</sup> και έτσι τους εξομοιώνουν μισθολογικά με τους εργαζόμενους του στενού δημόσιου τομέα, ενώ παράλληλα εισάγουν μια δυσμενή διάκριση με τους λοιπούς εργαζόμενους.

Άλλωστε ο κρατικός νομοθέτης δε συνιστά τον αποκλειστικό θεματοφύλακα του γενικότερου συμφέροντος, αφού το κράτος έχει ως αρωγό στην εν λόγω αποστολή, τους κοινωνικούς σχηματισμούς του χώρου της εργασίας. Το γεγονός ότι το Σύνταγμα παραχώρησε μέρος της δικαιοπαραγωγικής διαδικασίας στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (θεσμική εγγύηση), οδηγεί στο συμπέρασμα ότι ταυτόχρονα τους κατέστησε και συμμετόχους και συνυπεύθυνες, κατά την επίτευξη του γενικότερου συμφέροντος.

Η πρόβλεψη ανωτάτων ορίων μισθολογικών απολαβών και η απαγόρευση διενέργειας ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, προφανώς δε συνάδουν με τα κριτήρια της διασφάλισης των διαπραγματευτικών δικαιωμάτων και της δικαιοπαραγωγικής δραστηριότητας, αλλά ούτε περαιτέρω στην απρόσκοπτη λειτουργία του δημοκρατικού πολιτεύματος.

Παρατηρείται, έτσι ότι ενώ για το σκληρό πυρήνα του δημοσίου τομέα, στον οποίο εφαρμόζεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 υποχρεωτικά το μισθολόγιο από το νόμο για τους δημόσιους υπαλλήλους<sup>79</sup>, δεν υπάρχουν καθόλου περιθώρια για τη ρύθμισή τους με ΣΣΕ, δε συμβαίνει το ίδιο για τις υπόλοιπες επιχειρήσεις του δημοσίου τομέα (άρθρου 31 παρ. 1β), στις οποίες ισχύουν ανώτατα όρια μέσου κατά κεφαλήν κόστους αποδοχών και όχι ατομικά όρια.<sup>80</sup>

---

*προσβολή των χρηστών ηθών, καθώς επίσης και κατά τις περιπτώσεις που ασκείται προς βλάβη της εθνικής οικονομίας (άρθρα 5 παρ. 1, 25 παρ. 3 και 106 παρ. 2 του Συντάγματος)» (βλ. ΑΠ 1465/2001, ΕλλΔνη 2003, σελ. 986). Επομένως, νομοθετική ρύθμιση, η οποία παρεμβαίνει σε συμβατική σχέση για λόγους προστασίας της εθνικής οικονομίας, εισάγοντας ακόμη και βλαπτική μεταβολή της για το ένα μέρος, συνιστά, κατά τα ανωτέρω, εξαιρετικό δίκαιο και πρέπει να μην παραβιάζει την αρχή της αναλογικότητας – περιοριζόμενη στο όλως αναγκαίο μέτρο – καθώς και τις αρχές της ισότητας, της ασφάλειας του δικαίου και της προστασίας της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης...».*

<sup>78</sup> Βλ. αναλυτικά **ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ**, ο.π. σελ. 846, με ειδικότερη αναφορά στην υπ' αριθμ. 5/2011 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου, η οποία έκανε δεκτό ότι «το ταμειακό συμφέρον των νομικών προσώπων που, αν και ανήκουν στο Δημόσιο, αναπτύσσουν και επιχειρηματική δραστηριότητα, δεν ταυτίζεται με το δημόσιο συμφέρον»

<sup>79</sup> Αφορά τα νομικά πρόσωπα του άρθρου 31 παρ. 1α του ν. 4024/2011

<sup>80</sup> **Κ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**, ο.π., σελ. 130

Δηλαδή, το ύψος των μισθών των εργαζομένων των νομικών προσώπων του άρθρου 31 παρ. 1β του ν. 4024/2011, μπορεί να καθοριστεί ελεύθερα, ακόμη και να αυξηθεί, μέχρι το ανώτατο όριο μισθοδοσίας, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με ατομικές συμφωνίες. Σε κάθε περίπτωση απαγορεύεται, όμως, να υπάρξει υπέρβαση του ορίου αποδοχών της όλης επιχείρησης (μέσο κατά κεφαλή κόστος αποδοχών).<sup>81</sup> Στην ουσία πρόκειται για δυνατότητα συλλογικής διαπραγματεύσεως υπό περιορισμό, αφού το ανώτατο όριο μισθοδοσίας έχει συγκεκριμένο πλαφόν, το οποίο τα εκατέρωθεν μέρη δε δύνανται να υπερβούν.

Εν κατακλείδι, ισχυρό πλήγμα δέχθηκε με τις «μνημονιακές» ρυθμίσεις,<sup>82</sup> ως και του άρθρου 31 και ο θεσμός μεσολάβησης και διαιτησίας, ο οποίος, σύμφωνα με το ν. 1876/1990, συνιστούσε υποστηρικτικό θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>83</sup> που αποσκοπούσε, σύμφωνα με τη συνταγματική πρόβλεψη του άρθρου 22 παρ. 2, να μη μένουν αρρυθμιστες οι συλλογικές διαφορές. Για το λόγο αυτό, προβλέφθηκε *ultimum refugium*, σε περίπτωση αδυναμίας συμφωνίας μεταξύ των μερών η διαιτησία ως ιδιόμορφη παρανομοθετική κανονιστική λειτουργία.<sup>84</sup>

Με τη διάταξη του άρθρου 31 καταργείται κάθε διαιτητική απόφαση που καθορίζει αποδοχές για τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα οι οποίες υπερβαίνουν τα ανώτατα όρια που έθεσε ο νομοθέτης, καθώς η νομοθετική αυτή πρόβλεψη παραβιάζει, τόσο τη συλλογική αυτονομία, όσο και την αυτόνομη κανονιστική εξουσία που το Σύνταγμα εγγυάται στη διαιτησία.

Ως εκ τούτου, η πρόβλεψη συγκεκριμένων και ταυτόχρονα ανώτατων ορίων αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 31 του ν. 4024/2011, αντίκειται στη συνταγματικά κατοχυρωμένη και προστατευόμενη αρχή της συλλογικής αυτονομίας.

---

<sup>81</sup> *Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗ – Ε. ΔΟΞΑΚΗ*, ο.π. σελ. 1236

<sup>82</sup> περιορισμός της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία με το Ν. 3899/2010, επανακαθορισμός του ρόλου του Ο.Μ.Ε.Δ. με το ν. 3871/2010, περιορισμός του περιεχομένου των διαιτητικών αποφάσεων ως προς τις ρήτρες διατήρησης κανονιστικών όρων προηγούμενων σ.σ.ε. ή δ.α. με την ΠΥΣ 6/2012 κ.α.

<sup>83</sup> Με την ομόφωνη απόφαση της πλήρους ΟλΑΠ 25/2004, αναγνωρίστηκε πανηγυρικά η συνταγματικότητα και η λειτουργία του θεσμού της διαιτησίας ως αναγκαίου συμπληρώματος της συλλογικής αυτονομίας (με άξονα το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής κατά το άρθρο 12 παρ. 2 του ν. 1876/1990)

<sup>84</sup> βλ. σχετικά ΟλΑΠ 25/2004, ΕΕργΔ 2004, σελ. 984

## **6./ Ζητήματα παραβίασης διεθνών και ευρωπαϊκών συμβάσεων και συνθηκών**

Είναι, περαιτέρω, σαφές ότι οι μνημονιακές ρυθμίσεις, μεταξύ των οποίων και οι διατάξεις του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, πέραν των ανωτέρω συνταγματικών παρεκκλίσεων, έρχονται σε αντίθεση με υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις, όπως αυτές κατοχυρώνονται στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.), στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας (Δ.Σ.Ε.), στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Ε.Κ.Χ.).<sup>85</sup>

Εξάλλου είναι γνωστό ότι τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται στις ενωσιακές και υπερεθνικές πηγές, θα πρέπει να εφαρμόζονται υπό τους όρους τήρησης της διεθνούς υποχρέωσης σεβασμού ενός ελαχίστου επιπέδου προστασίας, απέναντι στην οποία δεσμεύονται, τόσο τα υπερεθνικά θεσμικά όργανα, όσο και οι εθνικές αρχές,<sup>86</sup> στην περίπτωση δηλαδή των μνημονίων, τόσο η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, όσο και η ελληνική κυβέρνηση.

Όλες οι ανωτέρω πηγές δικαίου, αποτρέπουν ουσιαστικά την κατάλυση του θεσμού της συλλογικής αυτονομίας, την ευθεία παρέμβαση του εκάστοτε εθνικού νομοθέτη στον καθορισμό των μισθολογικών όρων και περαιτέρω την προσβολή του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας και της δίκαιης αμοιβής, στοιχεία δηλαδή που οι προκύπτουσες εκ του άρθρου 31 μισθολογικές – και όχι μόνο – ρυθμίσεις δεν προστατεύουν. Συγκεκριμένα:

### **6.1./ Αντίθεση στο άρθρο 1 εδ. α΄ του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)**

Η ρύθμιση του άρθρου 31 του ν. 4024/2011 είναι αντίθετη στο άρθρο 1 εδ. α΄ του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α.,<sup>87</sup> το οποίο ορίζει ότι *«Παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του. Ουδείς δύναται να*

---

<sup>85</sup> Η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει, ήδη, προσφύγει στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, από τον Ιούλιο 2010, καταγγέλλοντας από την εφαρμογή του 1<sup>ου</sup> μνημονίου, την παραβίαση σειράς Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, μεταξύ των οποίων η υπ' αριθμ. 98/1949 «περί του δικαιώματος Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης», της υπ' αριθμ. 87/1948 για τη «Συνδικαλιστική Ελευθερία και την Προστασία του Δικαιώματος Οργάνωσης», της υπ' αριθμ. 154/1981 για τις «Συλλογικές διαπραγματεύσεις» κ.α.

<sup>86</sup> Α. ΚΑΖΑΚΟΣ, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 37-38 και 335-337

<sup>87</sup> Κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974 και σύμφωνα με το άρθρο 28§1 Συντ. υπερισχύει κάθε αντίθετης διάταξης νόμου

στερηθή της ιδιοκτησίας αυτού ειμή δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπόμενους υπό του νόμου και των γενικών αρχών του διεθνούς δικαίου όρους...».

Τα ελληνικά δικαστήρια παγίως αναγνωρίζουν την προστασία του παραπάνω δικαιώματος, όπως αυτό έχει διαπλαστεί από τη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου.

Γίνεται, έτσι, δεκτό ότι «στην έννοια της περιουσίας, η οποία έχει αυτόνομο περιεχόμενο, ανεξάρτητο από την τυπική κατάταξη των επιμέρους περιουσιακών δικαιωμάτων στο εσωτερικό δίκαιο, περιλαμβάνονται όχι μόνον τα εμπράγματα δικαιώματα, αλλά και όλα τα δικαιώματα "περιουσιακής φύσεως", καθώς και τα κεκτημένα "οικονομικά συμφέροντα"...Ενόψει των ανωτέρω περιουσία κατά την έννοια του άρθρου 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου....αποτελεί και η αξίωση για καταβολή προβλεπόμενων από τη νομοθεσία του συμβαλλόμενου κράτους αποδοχών, εφόσον συντρέχουν οι προβλεπόμενες για την καταβολή τους προϋποθέσεις...»<sup>88</sup>

«Πάντως, με το άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου, δεν κατοχυρώνεται δικαίωμα σε μισθό ή σύνταξη ορισμένου ύψους,<sup>89</sup> με συνέπεια να μην αποκλείεται, κατ' αρχήν, διαφοροποίηση του ύψους του μισθού ή συνταξιοδοτικής παροχής αναλόγως με τις επικρατούσες συνθήκες.....Περαιτέρω, η επέμβαση στην περιουσία πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από το νομοθέτη σκοπού γενικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογη σε σχέση προς αυτόν<sup>90</sup> ....»<sup>91</sup>.

Με τα εξεταζόμενα μέτρα, ήτοι με την ένταξη του προσωπικού των ν.π.ι.δ. και επιχειρήσεων του ευρύτερου δημόσιου τομέα αδιακρίτως στο μισθοβαθμολόγιο του δημοσίου και μάλιστα χωρίς καν τη «ρήτρα ασφαλείας», που είχε τεθεί στο άρθρο 31 του ν. 4024/2011<sup>92</sup>, ότι δηλαδή η εφαρμογή των μειώσεων δεν μπορεί να καταλήγει σε μέσες αποδοχές μικρότερες του 65% εκείνων του 2009 και άρα οι μειώσεις επιτρέπονται σωρευτικά, μέχρι το (ήδη

<sup>88</sup> βλ. αποφάσεις ΕΔΔΑ *Kechko* κατά *Ουκρανίας*, της 8.2.2006, σκέψεις 23 και 26, *Vilho Eskelinen* και *λοιποί* κατά *Φιλανδίας*, της 19.4.2007, σκέψη 94

<sup>89</sup> βλ. απόφαση Ε.Δ.Δ.Α. *Andrejeva* κατά *Λετονίας*, της 18.2.2009, σκέψη 77

<sup>90</sup> βλ. απόφαση Ε.Δ.Δ.Α. *James* και *λοιποί* κατά *Ηνωμένου Βασιλείου*, της 21.2.1986, σκέψη 50

<sup>91</sup> ΟλΣτΕ 668/2012, σκέψη 34, ΟλΣτΕ 1285-1286/2012 σκέψη 15

<sup>92</sup> Το σχετικό όριο (μειώσεις σε ποσοστό έως 35%) είχε μάλιστα προστεθεί με το άρθρο 1 παρ. 4 την Π.Ν.Π. της 31.12.2011, που κυρώθηκε με το ν. 4047/2012, προφανώς διότι ο νομοθέτης του ν. 4024/2011, συνειδητοποίησε εκ των υστέρων ότι η αδιάκριτη εφαρμογή των μειώσεων που προέβλεψε, μπορεί κατά περίπτωση να καταλήγει σε κραυγαλέα δυσανάλογα αποτελέσματα

υψηλότερο) ποσοστό του 35%, επέρχεται νέα σημαντικότερη μείωση αποδοχών, χωρίς κανένα πλέον όριο προς τα κάτω.

Οι μειώσεις αυτές μάλιστα καταλήγουν να έχουν οιονεί τιμωρητικό χαρακτήρα, ιδίως για εργαζόμενους με υψηλά προσόντα και εξειδικευμένη εμπειρία σε θέσεις αυξημένης ευθύνης (για παράδειγμα το επιστημονικό προσωπικό της αεροπορικής ή αμυντικής βιομηχανίας), οι οποίοι και υφίστανται τις (δυσ)αναλογικά μεγαλύτερες περικοπές (σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους), που συχνά υπερβαίνουν, ενίοτε κατά πολύ, ακόμη και το 50% του προηγούμενου διαθέσιμου εισοδήματός τους. Μιας τέτοιας έντασης συρρίκνωση αποδοχών είναι προφανές ότι συνιστά ουσιώδη (μερική) στέρηση περιουσιακού δικαιώματος, η οποία ανατρέπει βίαια καταστάσεις, στις οποίες είχαν καλόπιστα αποβλέψει οι θιγόμενοι και, ως εκ τούτου, είναι προδήλως δυσανάλογη σε σχέση με τους επιδιωκόμενους εισπρακτικού χαρακτήρα σκοπούς.<sup>93</sup>

Πέραν τούτων, επειδή τα δικαιώματα που συνδέονται με την ύπαρξη σχέσης εξαρτημένης εργασίας προσβάλλονται με την επίμαχη ρύθμιση, στο βαθμό που αυτή ισοδυναμεί με απαλλοτρίωση δικαιωμάτων που απορρέουν από τη σχέση εργασίας. Το νομοθετικό πλαίσιο, που ρυθμίζει το ύψος του μισθού συνιστά υλοποίηση του κοινωνικού δικαιώματος εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. α' Σ) το οποίο στην προκειμένη περίπτωση προσβάλλεται. Ταυτόχρονα, παραβιάζονται, όπως προλέχθηκε και τα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1 Σ για την προστασία της αξίας και της αξιοπρέπειας του ανθρώπου.

Το δικαίωμα των εργαζομένων στη λήψη ενός αξιοπρεπούς μισθού<sup>94</sup> – και μάλιστα στο ύψος και στη σύνθεση που αυτός έχει μέχρι σήμερα διαμορφωθεί μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις που εγγυάται το Σύνταγμα και μετά από αναπροσαρμογές συμβατικού ή κανονιστικού περιεχομένου – αποτελεί στοιχείο της περιουσίας τους και κατά τούτο προστατεύεται από την ΕΣΔΑ. Κάθε άμεση ή έμμεση απόσβεση, κατάργηση, προσβολή του προσβάλλει το δικαίωμα περιουσίας που εγγυάται η Σύμβαση και είναι για το λόγο αυτό ανίσχυρη.<sup>95</sup>

<sup>93</sup> Κ.ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ-Α.ΚΑΪΔΑΤΖΗ, ο.π. σελ. 2696

<sup>94</sup> Ο όρος «αξιοπρεπής» μισθός αναφέρεται στο άρθρο 4 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού χάρτη και ερμηνεύεται ως «ο μισθός εκείνος που ικανοποιεί τις κοινωνικές, οικονομικές και πνευματικές ανάγκες του ανθρώπου» (συμπεράσματα Ι, σελ. 26, βλ. και Γ. Κρανιδιώτη, Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός χάρτης, 1961-1976, επιθεώρηση ΕΚΚΕ, 28, 1976.198.σελ. 212)

<sup>95</sup> Γ. ΘΕΟΔΩΣΗ, ο.π. σελ. 635

Τα μέτρα αυτά, λοιπόν, στο σύνολό τους συνιστούν, κατά την παραπάνω έννοια, επέμβαση σε περιουσιακά δικαιώματα, η οποία «κατ' αρχήν» μόνον είναι ανεκτή, υπό την προϋπόθεση δηλαδή ότι είναι πρόσφορη, αναγκαία και όχι δυσανάλογη σε σχέση με τον επιδιωκόμενο σκοπό. Σε διαφορετική περίπτωση, ο περιορισμός του δικαιώματος δεν παρίσταται θεμιτός, αλλά αντιθέτως καταλήγει σε προσβολή του δικαιώματος.

## 6.2./ Αντίθεση σε Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας και Συνθήκες

Είναι αυτονόητο ότι οι επίμαχες ρυθμίσεις του άρθρου 31 του ν. 4204/2011, συνεπάγονται, επιπλέον, την ουσιαστική κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτή κατοχυρώνεται όχι μόνο στο Σύνταγμα, αλλά και στις διατάξεις του άρθρου 8 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας (Δ.Σ.Ε.) 151/1978.<sup>96</sup> Οι εν λόγω υπερνομοθετικές ισχύος διατάξεις επιτάσσουν το διακανονισμό των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση με διαπραγματεύσεις ή διαδικασία περιβαλλόμενη από εγγυήσεις ανεξαρτησίας και αμεροληψίας, ενώ και οι διατάξεις του άρθρου 5 της Δ.Σ.Ε. 154/1981 (αφορά τον ιδιωτικό τομέα)<sup>97</sup>, απαιτούν να λαμβάνονται συμβατά με τις εθνικές συνθήκες μέτρα για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Στο ίδιο μήκος κύματος η Δ.Σ.Ε. 98/1949<sup>98</sup>, που προστατεύει το δικαίωμα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ορίζοντας στο άρθρο 4 ότι τα κράτη – μέλη, οφείλουν να λαμβάνουν μέτρα για την προώθηση των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποσκοπώντας στη ρύθμιση των όρων εργασίας, μέσω συλλογικών συμβάσεων. Ακόμη, το άρθρο 8 παρ. 3 της Δ.Σ.Ε. 87/1949<sup>99</sup>, υπογραμμίζει ότι τα συνδικαλιστικά δικαιώματα, που η σύμβαση εγγυάται, δεν μπορούν να θίγονται, ούτε από τους νόμους ενός κράτους μέλους, ούτε από την εφαρμογή αυτών.<sup>100</sup>

Ομοίως το άρθρο 28 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., κατοχυρώνει το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να

<sup>96</sup> Κυρώθηκε με το ν. 2405/1996

<sup>97</sup> Κυρώθηκε με το ν. 2403/1996

<sup>98</sup> Κυρώθηκε με το ν. 4205/1961

<sup>99</sup> Κυρώθηκε με το ν. 4204/1961

<sup>100</sup> βλ. για το σημείο αυτό Α. ΚΑΖΑΚΟΣ, Συλλογικό....., ο.π. σελ. 336



διαπραγματεύονται και να συνάπτουν σ.σ.ε. και – σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων – να αναλαμβάνουν συλλογική δράση για την προστασία των συμφερόντων τους. Ενώ και το άρθρο 11 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.), που εγγυάται το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής σε αυτές, έχει ερμηνευθεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Δ.Δ.Α.), σε πρόσφατες αποφάσεις του, ως εγγυώμενο, επίσης, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.<sup>101</sup>

Τέλος, το άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (Ε.Κ.Χ.)<sup>102</sup>, προβλέπει ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι αυτοί που είναι υπεύθυνοι για τη διασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης, εγκαθιδρύοντας το μηχανισμό που οι ίδιοι κρίνουν κατάλληλο, τόσο για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων, όσο και για την επίλυση των εργατικών διαφορών, μέσω της διαιτησίας.

Σε ότι αφορά ειδικά το Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε., αξίζει να σημειωθεί, ότι μετά τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισσαβόνας και τη συνακόλουθη απόκτηση από αυτόν νομικού κύρους όμοιου με τις θεμελιώδεις ελευθερίες των Συνθηκών (άρθρο 6 παρ. 1 της Συνθήκης για την Ε.Ε.), τα συλλογικά δικαιώματα που ο Χάρτης εγγυάται, έχουν εξισωθεί σε επίπεδο νομικής δεσμευτικότητας με τις οικονομικές ελευθερίες.<sup>103</sup>

Οι υποχρεώσεις του Κράτους για την εξασφάλιση αξιοπρεπούς εργασίας με δίκαιη και ίση αμοιβή και όρους εργασίας απορρέουν, τόσο από το Σύνταγμα όσο και από τη διεθνή δέσμευση της χώρας και του εθνικού δικαίου, από τους σχετικούς κανόνες του διεθνούς και του ευρωπαϊκού δικαίου, οι οποίοι βάσει του Συντάγματος (άρθρο 28 παρ.1) έχουν υπερνομοθετική ισχύ.

Στο σημείο που οι ρυθμίσεις του άρθρου 31, προβλέπουν με τον καθορισμό των μισθολογικών απολαβών απευθείας από το κράτος και την κατάργηση κάθε προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης (που ρυθμίζει μισθολογικά θέματα), ελέγχονται, κατά τα ανωτέρω, ως προς τη συμβατότητα τους με τις θεμελιώδεις ελευθερίες της Ε.Ε. και ειδικότερα αν

<sup>101</sup> βλ. ενδεικτικά απόφαση Ε.Δ.Δ.Α. *Demir και Baykara κατά Τουρκίας*, της 12.11.2008

<sup>102</sup> Κυρώθηκε με το ν. 1426/1984

<sup>103</sup> Α. ΣΤΕΡΓΙΟΥ, Η Κοινωνική Ευρώπη στη Συνθήκη της Λισσαβόνας, ΕΕργΔ 2011, σελ. 1(13)

παραβιάζουν τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, ως μέρος των θεμελιωδών ελευθεριών του κοινοτικού και διεθνούς δικαίου. Οι συνδικαλιστικές ελευθερίες, ως αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του δικαίου, αξιώνουν προστασία όχι μόνο του ουσιώδους περιεχόμενου τους, αλλά και της ανεμπόδιστης άσκησης τους, που ατυχώς η διάταξη ειδικά της παραγράφου 9 του άρθρου 31, δεν επιτρέπει.

## **7./ Νομολογιακή αντιμετώπιση του άρθρου 31**

### **7.α./ Η απόφαση της ΟλΣτΕ 668/2012 και η αντίθετη σε αυτήν ΕιρΑθ 599/2012**

Οι προηγούμενες – του ν. 4024/2011 – περικοπές που είχαν επιβληθεί με του ν. 3833/2010 και 3845/2010, ελέγχθηκαν ήδη με την υπ' αριθμ. 668/2012 απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, η οποία έκρινε ότι οι νομοθετικές αυτές ρυθμίσεις, που σκοπό είχαν την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης, κατ' αρχήν δεν ξεπέρασαν τα όρια που τίθενται από το Σύνταγμα και από το Πρώτο Πρόσθετο Πρωτόκολλο της Ε.Σ.Δ.Α..<sup>104</sup>

Ειδικότερα στην απόφαση ορίζεται ότι «...για να είναι σύμφωνη με τις διατάξεις του άρθρου 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου επέμβαση σε περιουσιακής φύσεως αγαθό, υπό την ανωτέρω έννοια, πρέπει να προβλέπεται από νομοθετικές ή άλλου είδους κανονιστικές διατάξεις, καθώς και να δικαιολογείται από λόγους γενικού συμφέροντος, στους οποίους περιλαμβάνονται, κατ' αρχήν, και λόγοι συναπτόμενοι προς την αντιμετώπιση ενός ιδιαίτερος σοβαρού, κατά την εκτίμηση του εθνικού νομοθέτη, δημοσιονομικού προβλήματος ή προς την εξασφάλιση της βιωσιμότητας κοινωνικοασφαλιστικών οργανισμών. Η εκτίμηση δε του νομοθέτη ως προς τη ύπαρξη λόγου δημοσίου συμφέροντος επιβάλλοντας τον περιορισμό περιουσιακού δικαιώματος και ως προς την επιλογή της ακολουθητέας πολιτικής για την εξυπηρέτηση του δημοσίου αυτού συμφέροντος υπόκειται σε οριακό δικαστικό..... Περαιτέρω, η επέμβαση στην περιουσία πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νομοθέτη σκοπού γενικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογη σε σχέση προς αυτόν..... (σκέψη 34).

<sup>104</sup> Όμοια κρίθηκε με την ΜΠΗρακλ 744/2015 (Διαδικασία Εργατικών Διαφορών), ότι δεν υπήρχε παραβίαση των συνταγματικών αρχών της ισότητας, της αναλογικότητας και της συλλογικής αυτονομίας.

Σε άλλο σημείο της απόφασης ορίζεται ότι «...Ειδικώς δε η λήψη των μέτρων του ν. 3845/2010, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η περαιτέρω περικοπή αποδοχών και συνταξιοδοτικών παροχών, η οποία συνεπάγεται, κατά τις εκτιμήσεις του νομοθέτη, τη μείωση του ελλείμματος της γενικής κυβέρνησης κατά 2,5 περίπου εκατοστιαίες μονάδες του Α.Ε.Π., κρίθηκε αναγκαία από τον νομοθέτη εν όψει του ότι, κατά την εκτίμηση του, τα προγενεστέρως θεσπισθέντα με τις διατάξεις του ν. 3833/2010 μέτρα απεδείχθησαν ανεπαρκή για την αντιμετώπιση της δυσμενούς οικονομικής καταστάσεως της χώρας....., η αντιμετώπιση της δυσμενούς οικονομικής καταστάσεως της Χώρας και, περαιτέρω, η δημοσιονομική εξυγίανση αυτής δεν στηρίζεται μόνον στην μείωση των δαπανών μισθοδοσίας των εργαζομένων στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και των δαπανών των κοινωνικοασφαλιστικών οργανισμών, αλλά στη λήψη και άλλων μέτρων, οικονομικών, δημοσιονομικών και διαρθρωτικών, η συνολική και συντονισμένη εφαρμογή των οποίων εκτιμάται από το νομοθέτη ότι θα συμβάλει στην έξοδο της Χώρας από την κρίση και στη βελτίωση των δημοσιονομικών της μεγεθών, κατά τρόπο δυνάμενο να διατηρηθεί και στο μέλλον.....με τους νόμους 3833 και 3845/2010 ελήφθησαν διάφορα μέτρα, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται και η περικοπή αποδοχών των εργαζομένων στο Δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα και συνταξιοδοτικών παροχών αφ' ενός μεν για την άμεση αντιμετώπιση της διαπιστωθείσης από το νομοθέτη οξείας δημοσιονομικής κρίσεως, η οποία, κατ' αυτόν, είχε καταστήσει αδύνατη την εξυπηρέτηση των δανειακών αναγκών της χώρας μέσω των διεθνών αγορών και πιθανό το ενδεχόμενο χρεοκοπίας της, και αφ' ετέρου για την εξυγίανση των δημοσίων οικονομικών με τη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος κατά τρόπο δυνάμενο να διατηρηθεί και μετά την τριετή περίοδο, στην οποία κατ' αρχήν απέβλεπαν τα λαμβανόμενα μέτρα..... Περαιτέρω, ο λόγος ακυρώσεως περί παραβιάσεως του προστατεύοντος την ανθρώπινη αξία άρθρου 2 του Συντάγματος, ανεξαρτήτως και πάλι αν προβάλλεται παραδεκτώς από τα αιτούντα νομικά πρόσωπα, είναι απορριπτέος εν πάση περιπτώσει ως αβάσιμος, διότι η συνταγματική αυτή διάταξη, όπως, κατά τα προεκτεθέντα, και το άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου, δεν κατοχυρώνει δικαίωμα ορισμένου ύψους αποδοχών ή συντάξεως, εκτός αν συντρέχει περίπτωση διακινδυνεύσεως της αξιοπρεπούς διαβιώσεως..... (σκέψη 35)».

Βέβαια, εκφράστηκαν και αντίθετες απόψεις, αυτής της μειοψηφίας, διατυπώνοντας ότι «...B) Ως προς το ζήτημα αν συντρέχει στην προκειμένη περίπτωση

παράβαση της αρχής της αναλογικότητας, ο Αντιπρόεδρος Ν. Σακελλαρίου και οι Σύμβουλοι Ευδ. Γαλανού, Γ. Παπαμεντζελόπουλος, Γ. Παπαγεωργίου, Γ. Ποταμιάς και Β. Καλαντζή διετύπωσαν την εξής γνώμη : Το γεγονός ότι οι επίμαχες ρυθμίσεις του άρθρου τρίτου του ν. 3845/2010 αποτελούν τμήμα μιας γενικότερης πολιτικής, η οποία περιλαμβάνει και άλλα μέτρα (οικονομικά, δημοσιονομικά και διαρθρωτικά) για την αντιμετώπιση της δυσμενούς οικονομικής καταστάσεως της Χώρας, δεν αναιρεί την κατά το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος υποχρέωση του νομοθέτη να εξετάσει πριν από την θέσπιση των συγκεκριμένων τούτων ρυθμίσεων αν το εξ αυτών προσδοκώμενο οικονομικό αποτέλεσμα μπορούσε να επιτευχθεί με άλλα ηπιότερα μέτρα. Τούτο δε, πέραν του ζητήματος ότι, ειδικώς ως προς τις ρυθμίσεις που αφορούν σε επιδόματα που καταβάλλουν οι καθ' έκαστον ασφαλιστικοί οργανισμοί στους συνταξιούχους τους (παρ. 10-14 του άρθρου τρίτου του ν. 3845/2010), ο νομοθέτης υπεχρεούτο - εν όψει, αφ' ενός μεν, της οικονομικής αυτοτέλειας κάθε συγκεκριμένου ασφαλιστικού φορέως έναντι των λοιπών και έναντι του Δημοσίου, αφ' ετέρου δε, των αναλογιστικών δεδομένων αυτού -να εξετάσει επί τη βάση αναλογιστικών μελετών, αν η επιβαλλομένη με τις ανωτέρω ρυθμίσεις κατάργηση ή μείωση των καταβαλλομένων από τον συγκεκριμένο ασφαλιστικό οργανισμό επιδομάτων ήταν αναγκαία για την προστασία του ασφαλιστικού του κεφαλαίου ή αν και σε ποιόν βαθμό οι ρυθμίσεις αυτές είναι αναγκαίες για την περιστολή των δαπανών του Ελληνικού Δημοσίου (έναντι του οποίου, όπως προεξετέθη, έχουν οικονομική αυτοτέλεια οι καθ' έκαστον ασφαλιστικοί οργανισμοί). Είναι, επομένως, βάσιμος, κατά την ανωτέρω γνώμη, ο λόγος ακυρώσεως περί παραβάσεως της αρχής της αναλογικότητας. Κατά την γνώμη της Συμβούλου Μ. Καραμανώφ, παραβιάζεται εν προκειμένω η αρχή της αναλογικότητας για τους λόγους που εξέθεσε η εν λόγω δικαστής στη γνώμη που διατύπωσε στη σκέψη 33 (υπό στοιχείο Γ) (Σκέψη 36.Β)»

Γ) Ως προς το ζήτημα αν συντρέχει στην προκειμένη περίπτωση παράβαση του άρθρου 2 παρ. 1 του Συντάγματος, ο Αντιπρόεδρος Ν. Σακελλαρίου και οι Σύμβουλοι Ευδ. Γαλανού, Γ. Παπαμεντζελόπουλος, Γ. Παπαγεωργίου, Γ. Ποταμιάς και Β. Καλαντζή διετύπωσαν την εξής γνώμη : Ο λόγος ακυρώσεως περί παραβιάσεως του άρθρου 2 παρ. 1 του Συντάγματος, που προστατεύει την ανθρώπινη αξία, είναι βάσιμος, στον βαθμό που οι ρυθμίσεις του άρθρου τρίτου του ν. 3845/2010 δεν συναρτούν την περικοπή (κατάργηση ή μείωση) των επίμαχων επιδομάτων (ιδίως δε των επιδομάτων Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας, τα οποία αντιστοιχούν στα 2/14, ήτοι στο 15% περίπου των ετησίων αποδοχών ή συντάξεων) με τον προσδιορισμό ενός ελαχίστου ποσού αποδοχών ή συντάξεων,

διασφαλίζοντας το ελάχιστο επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης (Existenzminimum)... (σκέψη 36 Γ)».

Ομοίως εκφράστηκαν αντίθετες απόψεις περί παραβίασης εν γένει της αρχής της ισότητας και ειδικότερα ότι «.....Επειδή, ως προς το ζήτημα αν εν προκειμένω συντρέχει περίπτωση παραβίασεως της αρχής της ισότητας, και ειδικότερα της ισότητας ενώπιον των δημοσίων βαρών (άρθρο 4 παρ. 5 του Συντάγματος) ο Αντιπρόεδρος Ν. Σακελλαρίου και οι Σύμβουλοι Ευδ. Γαλανού, Γ. Παπαμεντζελόπουλος, Γ. Παπαγεωργίου, Γ. Ποταμιάς, Ιω. Ζόμπολας και Β. Καλαντζή μειοψήφησαν και διετύπωσαν την εξής γνώμη : Οι επίμαχες ρυθμίσεις του άρθρου τρίτου του ν. 3845/2010, οι οποίες αφορούν στην κατάργηση ή μείωση επιδομάτων των εργαζομένων στον δημόσιο τομέα και των συνταξιούχων των φορέων κυρίας ασφαλίσεως (πλην Ο.Γ.Α.), αντίκεινται στην αρχή της ισότητας και, ειδικότερα, της ισότητας ενώπιον των δημοσίων βαρών (παράγραφοι 1 και 5, αντιστοίχως, του άρθρου 4 του Συντάγματος) διότι για την επείγουσα αντιμετώπιση των σοβαρωτάτων οικονομικών προβλημάτων της Χώρας - ακόμη και αν αυτά οφείλονται κατά κύριο λόγο σε πράξεις ή παραλείψεις κρατικών οργάνων (ατυχείς ή αντισυνταγματικές νομοθετικές παρεμβάσεις, παράνομες συμπεριφορές ή αναποτελεσματικές ενέργειες των οργάνων της Διοικήσεως) - το Κράτος μπορεί να επιβάλλει επιβαρύνσεις (φορολογικές ή άλλες) στο σύνολο των πολιτών, αναλόγως των δυνάμεων εκάστου, δεν μπορεί, όμως, να επιβάλλει τέτοιες επιβαρύνσεις σε συγκεκριμένη κατηγορία του πληθυσμού (όπως συμβαίνει εν προκειμένω) χωρίς να παράσχει στην συγκεκριμένη αυτή θιγόμενη κατηγορία αντιστάθμισμα έναντι της επιβαλλομένης σ' αυτήν, χάριν του γενικού συμφέροντος, επιβαρύνσεως..... Περαιτέρω, ειδικώς ως προς τους συνταξιούχους των φορέων κυρίας ασφαλίσεως (πλην Ο.Γ.Α.), οι επίμαχες ρυθμίσεις - οι οποίες προβλέπουν ότι για τους συνταξιούχους ηλικίας κάτω των 60 ετών τα επιδόματα Χριστουγέννων, Πάσχα και αδείας καταργούνται κατ' αρχήν, ενώ για τους συνταξιούχους άνω της ηλικίας αυτής τα εν λόγω επιδόματα περιορίζονται σε συγκεκριμένα, κοινά για όλους, χρηματικά ποσά - αντίκεινται στις ως άνω συνταγματικές αρχές, σε συνδυασμό με το άρθρο 22 παρ 5 του Συντάγματος, που καθιερώνει την αρχή της κοινωνικής ασφαλίσεως με γνώμονα την ασφαλιστική κάλυψη ολοκλήρου του εργαζομένου πληθυσμού της Χώρας και την προστασία του ασφαλιστικού κεφαλαίου (βλ. Ολομ. Σ.Ε. 2200/2010, 2180/2004). Και τούτο διότι α) οι ρυθμίσεις αυτές αντιμετωπίζουν κατά τρόπο ενιαίο τους συνταξιούχους όλων συλλήβδην των φορέων κυρίας ασφαλίσεως (πλην Ο.Γ.Α.), ασυνδέτως προς το ζήτημα αν, εν όψει της οικονομικής, τουλάχιστον, αυτοτέλειας εκάστου

συγκεκριμένου ασφαλιστικού φορέως και των αναλογιστικών δεδομένων αυτού, παρίσταται- ανάγκη ενισχύσεως του ασφαλιστικού του κεφαλαίου δια της μειώσεως των καταβαλλομένων από αυτόν ασφαλιστικών παροχών και β) με τις διατάξεις αυτές δεν διαφοροποιούνται οι συνταξιούχοι με κριτήρια πρόσφορα για τις επίμαχες ρυθμίσεις, όπως είναι η διάρκεια του χρόνου ασφαλίσεως ή το ύψος των καταβληθεισών εισφορών (κριτήρια συναπτόμενα με την συμβολή του συνταξιούχου στην δημιουργία του ασφαλιστικού κεφαλαίου του συγκεκριμένου ασφαλιστικού οργανισμού), αλλά με το κριτήριο, κατ' αρχήν, της συμπληρώσεως ηλικίας 60 ετών, κριτήριο προδήλως απρόσφορο για τις επίμαχες ρυθμίσεις, ..... ενώ, εξ άλλου, δεν διασφαλίζεται ότι με την κατάργηση των εν λόγω επιδομάτων (τα οποία αντιστοιχούν στα 2/14, ήτοι στο 15% περίπου, των ετησίων συνταξιοδοτικών παροχών) ο κάτω των 60 ετών συνταξιούχος δεν θα στερηθεί του, επιβαλλομένου από το άρθρο 2 παρ. 1 του Συντάγματος, ελαχίστου επιπέδου αξιοπρεπούς διαβιώσεως (Existenzminimum). Είναι, κατόπιν των ανωτέρω, βάσιμοι οι λόγοι ακυρώσεως περί παραβάσεως της αρχής της ισότητας και, ειδικότερα, της αρχής της ισότητας ενώπιον των δημοσίων βαρών (παρ. 1 και 5 του άρθρου 4 του Συντάγματος). Κατά δε την γνώμη της Συμβούλου Μ. Καραμανώφ, παραβιάζεται εν προκειμένω η αρχή της ισότητας για τους λόγους που εξέθεσε η εν λόγω δικαστής στη γνώμη που διατύπωσε στη σκέψη 33 (υπό στοιχείο Γ) (Σκέψη 41).

Από τα πολιτικά δικαστήρια, μέχρι σήμερα έχει δημοσιευθεί, η υπ' αριθμ. 599/2012 απόφαση του Ειρηνοδικείου Αθηνών, που έκρινε αντίθετα, προς την ανωτέρω απόφαση του ΣτΕ, αναφέροντας πως είναι αντισυνταγματικοί και αντίθετοι στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.), αλλά και αντίθετοι στις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, οι δύο μνημονιακοί νόμοι (3833/2010 & 3845/2010), που επέβαλαν μείωση των αποδοχών και των επιδομάτων των εργαζόμενων στο δημόσιο τομέα.

Στην απόφαση του Ειρηνοδικείου, αναφέρεται ότι τα μέτρα που επιβλήθηκαν εις βάρος των εργαζόμενων, συνιστούν ανεπίτρεπτη επέμβαση στη συλλογική αυτονομία, με αποτέλεσμα να καταλύουν το Σύνταγμα, ενώ δε συνοδεύονται από αντισταθμιστικά μέτρα, όπως είναι η μείωση των τιμών και των φόρων. Παράλληλα δεν ακολουθήθηκε η αρχή της ισότητας, αφού έγινε μείωση ίδιου ύψους στις αποδοχές, τόσο των υψηλόμισθων, όσο και των χαμηλόμισθων.

Σύμφωνα με το σκεπτικό της απόφασης «...Από τα ανωτέρω συνάγεται ότι η επέμβαση στη συλλογική αυτονομία πρέπει να συνιστά μέτρο όλως εξαιρετικό και να μην υπερβαίνει μία εύλογη χρονική περίοδο, να συνοδεύεται δε από επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία του επιπέδου ζωής των εργαζομένων, τηρούμενης, σε κάθε περίπτωση, της αρχής της αναλογικότητας, η οποία αποτελεί συνταγματικό περιορισμό των νομοθετικών περιορισμών των συνταγματικών θεμελιωδών δικαιωμάτων, επιτάσσοντας ότι μεταξύ του νόμιμου σκοπού που επιδιώκει ένας περιορισμός του δικαιώματος και του συγκεκριμένου περιορισμού πρέπει να υπάρχει εύλογη σχέση (Σ. Μαθίας, ΕλλΔνη 2006, 2). Η εφαρμογή της αρχής αυτής θεμελιώνεται αφενός στο εσωτερικό μας δίκαιο, και συγκεκριμένα στο άρθρο 25 παρ. 1δ' του Συντάγματος, και αφετέρου στις διατάξεις της Ε.Σ.Δ.Α. για την προάσπιση των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών, που έχει κυρωθεί από τη χώρα μας με τον ν. 53/1979 και δυνάμει του προαναφερθέντος άρθρου 28 παρ. 1 του Συντάγματος έχει υπερνομοθετική ισχύ. Έτσι, σε περίπτωση μείωσης αποδοχών και επιδομάτων, πρέπει να εξετάζεται η αναλογικότητα του μέτρου προς τον επιδιωκόμενο σκοπό δημοσίου συμφέροντος και να τηρείται η προϋπόθεση ότι τα μέτρα δεν επιφέρουν δυσανάλογη προσβολή, εν όψει του επιδιωκόμενου σκοπού, σε συνταγματικά δικαιώματα και αγαθά, σε καμμία περίπτωση δε δεν δικαιολογείται να καταλύονται θεμελιώδεις διατάξεις του Συντάγματος (όπως οι προεκτεθείσες 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1)..»

Ενώ σε άλλο σημείο διατυπώνεται η άποψη πως ακόμα και αν ληφθούν υπόψη οι έκτακτοι λόγοι εθνικού συμφέροντος, οι μειώσεις αυτές θα έπρεπε να γίνουν για περιορισμένο χρόνο, χωρίς να υπάρχει εγγύηση επαναφοράς ή ουσιαστικού αποτελέσματος. Συγκεκριμένα: «...η αιτιολογία της αναγκαιότητας για τη λήψη των επίδικων μέτρων που αφορούν τις μειώσεις των αποδοχών και επιδομάτων των εργαζομένων που προβλέπονται από τις ανωτέρω διατάξεις, χάριν του δημοσίου συμφέροντος, είναι προφανώς ελλιπής, λαμβανομένου υπ' όψιν ότι τα μέτρα αυτά καταργούν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και ουσιαστικά την συνδικαλιστική ελευθερία και συλλογική αυτονομία, είναι δε αντίθετα με τις Διεθνείς Συμβάσεις, όπως ανωτέρω αναφέρθηκε, που έχει συνάψει η Ελλάδα και που δυνάμει του άρθρου 28 παρ. 1 του Συντάγματος έχουν αποκτήσει υπερνομοθετική ισχύ..... Κατά συνέπεια, με τα επίδικα μέτρα παραβιάζεται η αρχή της αναλογικότητας, καθώς, εκτός από την παραπάνω ανεπίτρεπτη μονιμότητα του χαρακτήρα τους, δεν βρίσκονται σε αντιστοιχία με τον επιδιωκόμενο σκοπό, ούτε συνοδεύονται με αντισταθμιστικά μέτρα (μείωση τιμών, άμεσων και έμμεσων φόρων κ.λπ.) και εγγυήσεις για την προστασία

*ευάλωτων ομάδων του πληθυσμού της χώρας. Αντίθετα, όπως είναι γνωστό, επιβάλλονται στους πολίτες ταυτόχρονα με μια σειρά ιδιαίτερα σκληρών φοροεισπρακτικών μέτρων που προβλέπουν μείωση ή κατάργηση αφορολόγητων ορίων και τα οποία πλήττουν τις πλέον ευάλωτες πληθυσμιακές ομάδες, την προστασία των οποίων έπρεπε να εγγυώνται και να διαφυλάττουν.»<sup>105</sup>*

**7.β./ Η δικαστηριακή αντιμετώπιση της περίπτωσης 12 της υποπαραγράφου Γ.1 της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012**

Η διάταξη της περ. 12 της υποπαραγράφου ΓΙ της παραγράφου Γ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 προέβλεπε ότι οι διατάξεις του κεφαλαίου δεύτερου του ν. 4024/2011 που αφορούσαν το βαθμολογικό και μισθολογικό καθεστώς των υπαλλήλων του άρθρου 4 του ίδιου νόμου (δηλ. των υπαλλήλων του Δημοσίου, των ΟΤΑ και των ν.π.δ.δ.) είχαν ανάλογη εφαρμογή από 1/1/2013 στο προσωπικό των ν.π.ι.δ. που το ίδιο αναφέρει, ενώ περιλάμβανε σχετικές εξουσιοδοτήσεις και παραπέμπει σε κοινές υπουργικές αποφάσεις που θα ρυθμίσουν τις λεπτομέρειες εφαρμογής. Η εν λόγω περ. 12 προέβλεπε καταρχήν την ένταξη του προσωπικού των ν.π.ι.δ στο ενιαίο μισθολόγιο από 1/1/2013, δηλ. την εφαρμογή των ρυθμίσεων των άρθρων 5 έως 30 του ν. 4024/2011 που μέχρι τότε (δηλ. μέχρι τις 31/12/2012) δεν εφαρμοζόταν στους υπαλλήλους, από 1/1/2013.

Σε αυτές τις ρυθμίσεις που για πρώτη φορά εφαρμόστηκαν από 1/1/2013 προφανώς δε συμπεριλαμβανόταν και η ρύθμιση της παρ. 2 του άρθρου 29 του ν. 4024/2011 επειδή αυτή, μέσω της παραγράφου 7 του άρθρου 31 που προέβλεπε την αναλογική της εφαρμογή, ήδη, εφαρμοζόταν για τους υπαλλήλους των εν λόγω ν.π.ι.δ αναλογικά, με αποτέλεσμα αυτοί ήδη να έχουν υποστούν κατά το παρελθόν βάσει του ν. 4024/2011 αναλογικά τις αντίστοιχες προβλεπόμενες μειώσεις εκ ποσοστού 25%. Η μόνη διαφοροποίηση από την 1/1/2013 για τους υπαλλήλους των εν λόγω ν.π.ι.δ. ως προς την εφαρμογή (και αντιστοίχως την αναστολή εφαρμογής μέχρι το 2016) θα είναι ότι η διάταξη του άρθρου 29 § 2 δεν θα εφαρμόζεται πλέον αναλογικά σε αυτούς, αλλά θα τους καταλαμβάνει ευθέως

---

<sup>105</sup> ΕΕργΔ 2012, σελ. 735 επ.



(βλ. από 27/1/2013 Γνωμοδότηση του Νικολάου - Κομνηνού Χλέπα, Αν. Καθηγητή Πανεπιστημίου Αθηνών).

Εξάλλου, η εν λόγω μείωση των αποδοχών που θα υποστούν οι εργαζόμενοι από την εφαρμογή των άρθρων του δεύτερου κεφαλαίου του ν. 4024/2011, πέραν του ότι δεν είναι δυνατόν να υπερβεί το 25% των αποδοχών τους, αφορά τις αποδοχές που λάμβαναν, όχι την 31/12/2012, αλλά την 31/10/2011, τελευταίο μήνα πριν την έναρξη ισχύος των εν λόγω διατάξεων (Γνωμοδοτικό Σημείωμα Κων/νου Πηνιώτη, Η εφαρμογή των ν. 4024/2011 και 4093/2012...Συνέπειες από την ένταξη της εταιρείας στο «Ενιαίο Μισθολόγιο, ΔΕΝ τεύχος 1619, σελ. 177), δηλαδή κρίσιμος χρόνος για τη σύγκριση των αποδοχών μετά τις σχετικές μειώσεις, είναι ο τελευταίος μήνας πριν την έναρξη ισχύος του ν. 4024/2011, ήτοι η 31/10/2011.

Συνεπώς, σε περίπτωση εφαρμογής των ανωτέρω διατάξεων σύμφωνα με τις διευκρινίσεις της με αρ, 2/85127/0022/22.11.2012 εγκυκλίου, η επερχόμενη μείωση των αποδοχών των αιτούντων κατά την 1/11/2012, αθροιζόμενη με την ήδη επιβληθείσα μείωση, κατ' εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου 31 του ν. 4024/2011, κατά την 1/11/2011, θα υπερβαίνει κατά πολύ το ανωτέρω ποσοστό 25% που προβλέπεται από τη διάταξη του άρθρου 29 του ν. 4024/2011.

Όμοια κρίθηκε, ενδεικτικά, με την υπ' αριθμ. **ΜΠΗρακλ 844/2013** απόφαση,<sup>106</sup> η οποία διατύπωσε, μεταξύ άλλων, ότι «... Με τον 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», μεταξύ άλλων, επιβλήθηκε η εφαρμογή των διατάξεων του ενιαίου μισθολογίου και στους εργαζομένους των ΝΠΙΔ που ανήκουν στους ΟΤΑ και ανεστάλη για το χρονικό διάστημα από 31.10.2012 έως 31.12.2016 η εφαρμογή της ως άνω διάταξης του άρθρου 29 παρ.2 τελ. εδ. του Ν. 4024/2011, που προέβλεπε την περαιτέρω περικοπή, κατά ποσοστό πέραν του 25% επί των καταβαλλόμενων την 1.11.2011 αποδοχών ισόποσα σε δύο έτη κατά το χρονικό διάστημα από 1.11.2012 έως 1.11.2014. Συγκεκριμένα ορίσθηκαν τα εξής: «Παράγραφος Γ...Υποπαράγραφος Γ.1: Μισθολογικές διατάξεις του δημοσίου τομέα. 1. .... 2. Αναστέλλεται μέχρι 31.12.2016, η εφαρμογή των διατάξεων .... της περίπτωσης β' του τελευταίου εδαφίου της παρ. 2 του

---

<sup>106</sup> ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

άρθρου 29 του ν. 4024/2011 (Α' 226). Οι διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν από 31.10.2012.....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 Διοίκησης 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». Από τις προαναφερόμενες διατάξεις 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 τελ. εδ. του Ν. 4024/2011, που προέβλεπε τη σταδιακή εφαρμογή της υπερβάλλουσας μείωσης επί των αποδοχών που, βάσει των διατάξεων του Ν. 4024/2011 είχαν ήδη περικοπεί κατά ποσοστό 25%. Επομένως, εφόσον ο νομοθέτης δε διακρίνει ειδικότερα, και ενόψει του ότι οι ως άνω ρυθμίσεις που 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 δε χωρεί διασταλτική ερμηνεία τους, πρέπει να γίνει δεκτό ότι η εν λόγω αναστολή της υπερβάλλουσας μείωσης καταλαμβάνει τόσο τους εργαζομένους στους οποίους η ως άνω διάταξη εφαρμοζόταν ευθέως όσο και τους εργαζομένους στους οποίους η ίδια διάταξη εφαρμοζόταν αναλογικώς, κατ' αρθ. 31 παρ. 7 του Ν. 4024/2011, με αποτέλεσμα οι τελευταίοι να έχουν ήδη υποστεί "αναλογικά" τις αντίστοιχες προβλεπόμενες μειώσεις κατά 25% επί των καταβαλλόμενων αποδοχών τους...». <sup>107</sup>

### **7.γ./ Η απόφαση της ΟΛΑΠ 5/2011<sup>108</sup>**

Η νομολογία στο παρελθόν έχει αρνηθεί να θεωρήσει αντισυνταγματικές διατάξεις που περιορίζουν μισθολογικές απαιτήσεις εργαζομένων του δημοσίου τομέα κατ' απόκλιση από τις διατάξεις του κοινού εργατικού δικαίου θεωρώντας ότι αποβλέπουν στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος.

Μετά την έκδοση της ΟΛΑΠ, η θέση αυτής της νομολογίας, έχει υποστεί μια σοβαρή ρωγμή. Η απόφαση αυτή δέχεται ρητά ότι το ταμειακό συμφέρον των

<sup>107</sup> βλ. σχετικά ΜΠΠατρ 834/2013, ΜΠΡεθ 283/2013, ΕιρΑθ 1101/2015. ΕιρΑθ 6524/2015. ΕιρΝικ 54/201, ΜΠΑθ 2141/2012, ΕφΛαρ 473/2015

<sup>108</sup> ΕφημΔΔ 2011, σελ. 644 επ. με σχόλιο Καϊδατζή

νομικών προσώπων που, αν και ανήκουν στο Δημόσιο, έχουν συσταθεί και λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα του ιδιωτικού δικαίου με οικονομική και διοικητική αυτοτέλεια, αναπτύσσουν και επιχειρηματική δραστηριότητα και είναι ισότιμα με τα άλλα νομικά πρόσωπα του ιδιωτικού δικαίου,<sup>109</sup> δεν ταυτίζεται με το δημόσιο συμφέρον.

Συγκεκριμένα η ανωτέρω απόφαση δέχθηκε ότι «...Η ρύθμιση αυτή αντίκειται στην διάταξη του αρθ. 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της Ευρωπαϊκής Σύμβασης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), που κυρώθηκε με το ν.δ. 53/1974 (έχοντας έκτοτε την κατ' αρθ. 28§1 του Συντάγματος υπερνομοθετική ισχύ), κατά την οποία "Παν φυσικόν ή νομικόν πρόσωπον δικαιούται σεβασμού της περιουσίας του. Ουδείς δύναται να στερηθεί της ιδιοκτησίας αυτού ειμή δια λόγους δημοσίας ωφελείας και υπό τους προβλεπόμενους υπό τον νόμον και των γενικών αρχών του δικαίου όρους". Και τούτο διότι ο νόμιμος τόκος που επιδικάζεται με δικαστική απόφαση εμπίπτει στην έννοια της προστατευόμενης ως άνω περιουσίας, με την επίκληση δε από την ΟΛΠ ΑΕ και την εφαρμογή της ως άνω διάταξης του αρθ. 3 α.ν. 1559/1950 επέρχεται προσβολή της περιουσίας των εργαζομένων σ' αυτήν ως δανειστών της για οφειλόμενες αποδοχές κλπ. με τον περιορισμό της αστικής ευθύνης αυτής που θα ωφεληθεί τον τόκο υπερημερίας (6% αντί 10-12,75% κατά την επίδικη περίοδο), χωρίς να συντρέχει προς τούτο λόγος δημοσίου συμφέροντος, καθόσον (α) το απλό ταμειακό συμφέρον του νομικού αυτού προσώπου και δη ιδιωτικού δικαίου δεν ταυτίζεται με το δημόσιο ή το γενικό συμφέρον και δεν μπορεί να δικαιολογήσει την παραβίαση του δικαιώματος των πιστωτών στην περιουσία τους και την επιδίκαση για τις αξιώσεις τους τόκου μικρότερου εκείνου που καταβάλλουν οι ιδιώτες (από 22-5-2008 απόφαση του ΕΔΔΑ στην υπόθεση Μειδάνης κατά Ελλάδος, Δ39.704, η οποία μάλιστα αφορούσε ν.π.δ.δ., νοσοκομείο, όπως και η αντιθέτως κρίνασα για την αυτή υπόθεση ΟΛΠ 3/2006, και όχι, όπως στην κρινομένη περίπτωση, ν.π.ι.δ., βλ. και ΟλΣτΕ 1663/2009 που έκρινε ότι η διάταξη του αρθ. 21 του Κώδικα Νόμων περί δικών του Δημοσίου, περί διαφοροποιήσεως του ύψους του επιτοκίου, αντίκειται στην διάταξη του αρθ. 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ, αλλά και του αρθ. 4§1 του Συντάγματος, και ως προς το Δημόσιο) και (β) η αναιρεσείουσα, ναι μεν έχει σκοπό την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος, πλην, όμως, ως ανώνυμη εταιρεία, σύμφωνα με τον ως άνω νόμο (περί μετατροπής του ΟΛΠ από ν.π.δ.δ. σε ανώνυμη εταιρεία), λειτουργεί με τους κανόνες της ιδιωτικής οικονομίας, διαθέτοντας οικονομική και διοικητική

<sup>109</sup> Η υπόθεση που κρίθηκε από τον Άρειο Πάγο, αφορά την Ο.Λ.Π. Α.Ε.

αυτοτέλεια, αναπτύσσει και επιχειρηματική δραστηριότητα, αφού έχει ως σκοπό την (διοίκηση και) εκμετάλλευση του λιμένας Πειραιώς (ή και άλλων λιμένων), δυναμένη για την επίτευξη του σκοπού αυτού να συνιστά θυγατρικές εταιρείες και να συμμετέχει σε άλλες εταιρείες που έχουν σκοπό την εκμετάλλευση χώρων και ανάπτυξη δραστηριοτήτων στον λιμένα Πειραιώς κλπ. (αρθ. 3 του εγκριθέντος με το ν. 2688/1999 καταστατικού της) και είναι ισότιμη με κάθε άλλη ανώνυμη εταιρεία και κατά συνέπεια δεν είναι νομικά λογικό να εφαρμόζεται υπέρ αυτής το ως άνω προνόμιο του Δημοσίου (πρβλ. ΟΛΑΠ 23/2004 που έκρινε ότι η προβλεπόμενη επέκταση της ως άνω διάταξης ως προς την έναρξη τοκοφορίας από την επίδοση μόνο καταψηφιστικής αγωγής και στην ΟΣΕ ΑΕ, που επίσης αποτελεί επιχείρηση κοινής ωφελείας, αντίκειται στα αρθ. 4§1 και 20§1 του Συντάγματος, καθώς και ΟΛΑΠ 11/2008, κατά την οποία η επέκταση επίσης στην ΟΣΕ ΑΕ της προβλεπόμενης για το Δημόσιο βραχυπρόθεσμης παραγραφής των κατ' αυτής αξιώσεων των εργαζομένων της προσκρούει στις διατάξεις των αρθ. 4§§1 και 2, 20§1, 22§1β, 25§ 1 του συντάγματος, 6 της ΕΣΔΑ και 14 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, που κυρώθηκε από την Ελλάδα με το ν. 2462/1997). Κατά συνέπεια το Εφετείο.....»

Πράγματι η επιλογή του νομοθέτη να υπαγάγει τα νομικά πρόσωπα αυτά στο ιδιωτικό δίκαιο δεν επιβάλλεται από συνταγματικές δεσμεύσεις του κράτους και αρχές του δημοσίου δικαίου, μόνο για το λόγο ότι αυτό κρίνεται πλεονεκτικότερο γι' αυτές. Εφόσον υπάρχει ανάγκη μείωσης του μισθολογικού κόστους σ' αυτές τις επιχειρήσεις, αυτήν μπορεί να επιτευχθεί με τα μέσα που προβλέπει το κοινό εργατικό δίκαιο για όλες τις επιχειρήσεις, όχι με την ευθεία παρέμβαση του νομοθέτη.<sup>110</sup>

---

<sup>110</sup> ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ, ο.π. σελ 846

## 8./ ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Γενικά η οικονομική πολιτική που εφαρμόζεται στην Ελλάδα από τον Οκτώβριο 2009, με αφορμή την κρίση δημόσιου χρέους της χώρας με βασικούς πυλώνες τα αλληπάλληλα μέτρα λιτότητας και παράλληλα την υπέρμετρη φορολογία, έχει οδηγήσει στην πλήρη αποδόμηση του βιοτικού επιπέδου των ελλήνων εργαζομένων στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, αλλά και των συνταξιούχων και ανέργων.

Τα δεδομένα που συνέτρεχαν, κατά τη χρονική συγκυρία της ψήφισης του ν. 4024/2011 και ειδικότερα των εξεταζόμενων διατάξεων του άρθρου 31, ήταν ότι το σύνολο των προηγούμενων μέτρων περικοπών και επιβαρύνσεων, αποδείχθηκαν πλήρως απρόσφορα, καθότι προκάλεσαν πρωτοφανή ύφεση, η οποία όχι μόνο δεν οδήγησε και ούτε θα μπορούσε άλλωστε να οδηγήσει σε δημοσιονομική εξυγίανση<sup>111</sup>, αλλά καταλήγει σε φαύλο κύκλο, αφού προκάλεσε επιδείνωση των δημοσιονομικών μεγεθών, η οποία με τη σειρά της μεγέθυνε και επέτεινε τα υφεσιακά αποτελέσματα. Εάν όμως όλα τα προηγούμενα «μνημονιακά» μέτρα, αποδείχθηκαν αναποτελεσματικά, είναι απολύτως εύλογο να θεωρήσει κάποιος ότι δεν είναι δυνατόν να έχουν διαφορετικό αποτέλεσμα και πρόσθετα *όμοια* μέτρα.

Εξάλλου, η τροποποίηση των διατάξεων του άρθρου 31 με το ν. 4093/2012 και η ολική κατάργηση, πλην ελαχίστων εξαιρέσεων, με το ν. 4354/2015, αποδεικνύουν την ανάγκη αναδιάρθρωσης του μισθολογίου του δημοσίου τομέα, αφού ο νομοθέτης, εντός ολίγου χρονικού διαστήματος «αναγκάστηκε» να προχωρήσει στην υιοθέτηση του μισθολογικού και βαθμολογικού καθεστώτος των δημοσίων υπαλλήλων που ίσχυε, προ της κρίσης του 2009. Περαιτέρω, η αναποτελεσματικότητα των ανωτέρω μέτρων, προέκυψε εμφανώς από την Έκθεση του Υπουργού Οικονομικών<sup>112</sup> προς το Ελεγκτικό Συνέδριο για το έτος 2012, που σύμφωνα μ' αυτήν τα έξοδα του κρατικού προϋπολογισμού, πλην των τοκοχρεολυσίων, ανήλθαν στο ποσό των 104.574.175.293 € έναντι προβλέψεων 103.098.000.000 €, υπερέβησαν, δηλαδή, τις αρχικές προβλέψεις κατά

<sup>111</sup> Ένας εκ των στόχων του ν. 4024/2011, όπως αναλυτικά διατυπώνεται στην αιτιολογική έκθεση του νόμου

<sup>112</sup> κατά άρθρο 76 παρ. 2 του ν. 2362/1995 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει

1.476.175.293 € ή κατά ποσοστό 1,4% . Σε σχέση δε, με το 2011 είναι αυξημένα κατά 25.012.669.355 € ή κατά ποσοστό 31,4%.

Εν κατακλείδι, δημιουργεί ερωτηματικά το γεγονός ότι για την επίτευξη του (υποτιθέμενου) δημοσιονομικού ή άλλου στόχου, αρκεί μια γενική *ex lege* μείωση των μισθών με παράλληλο «πάγωμα» τους για τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και κρίνεται ακολούθως αναγκαία η «καταστροφή» του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, σ.σ.ε. και δ.α.. Στην εξεταζόμενη περίπτωση από κανένα στοιχείο, δεν προέκυψε ότι η προκαλούμενη προσβολή στα προαναφερόμενα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, ήταν κατάλληλη, αναγκαία και ανάλογη για την επίτευξη του επιδιωκόμενου στόχου.

## 9./ ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

### II Παράρτημα εταιριών κεφαλαίου Α΄ του Ν. 3429/2005<sup>113</sup>

1. HELEXPO A.E.
2. Invest in Greece (πρώην ΕΛΚΕ) A.E.
3. ΑΕΔΑΚ ΑΝΩΝΥΜΟΣ ΕΤΑΙΡΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΑΜΟΙΒΑΙΩΝ ΚΕΦΑΛΑΙΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ
4. Αθηναϊκό Πρακτορείο Ειδήσεων – Μακεδονικό Πρακτορείο Ειδήσεων (ΑΠΕ – ΜΠΕ) A.E.
5. Αλεξάνδρεια Ζώνη Καινοτομίας ΑΕ
6. A.E. Διώρυγας Κορίνθου
7. ΑΕΜΤ Α.Ε. – Ανώνυμη Εταιρεία Μονάδων
8. ΑΤΤΙΚΟ ΜΕΤΡΟ Α.Ε.
9. ΓΑΙΑΟΣΕ Α.Ε.
10. Δημόσια Επιχείρηση Ανέγερσης Νοσηλευτικών
11. Διεθνής Έκθεση Θεσσαλονίκης Α.Ε.
12. Εγνατία Οδός ΑΕ
13. Εθνικό Δίκτυο Έρευνας και Τεχνολογίας Α.Ε.

---

<sup>113</sup> σύμφωνα με την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ:2073/18.11.2011 εγκύκλιο

14. Εθνικό Σύστημα Διαπίστευσης Α.Ε.
15. Εθνικό Ταμείο Επιχειρηματικότητας και Ανάπτυξης (ΕΤΕΑΝ)
16. Ελληνικά Αμυντικά Συστήματα Α.Ε.
17. Ελληνικά Τουριστικά Ακίνητα Α.Ε.
18. Ελληνικές Αλυκές Α.Ε.
19. Ελληνική Αεροπορική Βιομηχανία Α.Ε.
20. Ελληνική Βιομηχανία Οχημάτων Α.Β.Ε.
21. Ελληνική Εταιρεία Διαχείρισης Δικαιωμάτων Πνευματικής και Βιομηχανικής Ιδιοκτησίας Α.Ε.
22. Ελληνική Ραδιοφωνία Τηλεόραση Α.Ε.
23. Ελληνικό Κέντρο Αργιλλομάζης Α.Ε.
24. Ελληνικό Κέντρο Αργυροχρυσοχοΐας Α.Ε.
25. Ελληνικό Κέντρο Κινηματογράφου Α.Ε.
26. Ελληνικό Φεστιβάλ Α.Ε.
27. Ελληνικός Οργανισμός Εξωτερικού Εμπορίου Α.Ε. (ΟΠΕ Α.Ε.)
28. Ελληνικός Οργανισμός Μικρών-Μεσαίων Επιχειρήσεων και Χειροτεχνίας Α.Ε.



29. Ελληνικός Οργανισμός Τυποποίησης Α.Ε.
30. Ενοποίηση Αρχαιολογικών Χώρων και Αναπλάσεις Α.Ε.
31. Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε.
32. Επιστημονικό Πάρκο Πατρών
33. ΕΡΓΑ ΟΣΕ (θυγατρική ΟΣΕ) Α.Ε.
34. Ερευνητικό Κέντρο Βιολογικών Υλικών Α.Ε.
35. Εταιρεία Ανάπτυξης Αλιείας Α.Ε. (ΕΤΑΝΑΛ Α.Ε.)
36. Εταιρεία Βιομηχανικής Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης Μετάλλων Α.Ε. (ΕΒΕΤΑΜ Α.Ε.)
37. Εταιρεία Τεχνολογικής Ανάπτυξης Κεραμικών & Πυρίμαχων Α.Ε.
38. Εταιρεία Τεχνολογικής Ανάπτυξης Κλωστοϋφαντουργίας, Ένδυσης, Ινών Α.Ε.
39. Εταιρεία Βιομηχανικής Έρευνας και Τεχνολογικής Ανάπτυξης Βιομηχανικών Τροφίμων Α.Ε.
40. Ηλεκτρομηχανική Κύμης (θυγατρική ΕΑΣ)
41. Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση Κοινωνικής Ασφάλισης Α.Ε. (ΗΔΙΚΑ Α.Ε.)
42. ΘΕΜΙΣ Κατασκευαστική Α.Ε.
43. Ινστιτούτο Φαρμακευτικής Έρευνας και Τεχνολογίας Α.Ε.

44. Κεντρική Αγορά Θεσσαλονίκης Α.Ε.
45. Κέντρο Ελληνικής Γούνας Α.Ε.
46. Κέντρο Τεχνολογίας και Σχεδιασμού Α.Ε. (ΕΛΚΕΔΕ)
47. Κοινωνίας της Πληροφορίας Α.Ε.
48. Κτηματική Εταιρεία Δημοσίου Α.Ε.
49. Κτηματολόγιο Α.Ε.
50. Μεταλλουργική Βιομηχανία Ηπείρου Α.Ε.
51. ΟΔΙΚΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ (ΟΣΥ Α.Ε.)
52. Οργανισμός Αστικών Συγκοινωνιών Α.Ε.
53. Οργανισμός Διαχείρισης Δημοσίου Υλικού Α.Ε.
54. Οργανισμός Διεξαγωγής Ιπποδρομιών Ελλάδος Α.Ε.
55. Οργανισμός Κεντρικής Αγοράς Αθηνών Α.Ε.
56. Οργανισμός Λιμένος Αλεξανδρούπολης Α.Ε.
57. Οργανισμός Λιμένος Βόλου Α.Ε.
58. Οργανισμός Λιμένος Ελευσίνας Α.Ε.
59. Οργανισμός Λιμένος Ηγουμενίτσας Α.Ε.

60. Οργανισμός Λιμένος Ηρακλείου Α.Ε.
61. Οργανισμός Λιμένος Καβάλας Α.Ε.
62. Οργανισμός Λιμένος Κέρκυρας Α.Ε.
63. Οργανισμός Λιμένος Λαυρίου Α.Ε.
64. Οργανισμός Λιμένος Πατρών Α.Ε.
65. Οργανισμός Λιμένος Ραφήνας Α.Ε.
66. Οργανισμός Σιδηροδρόμων Ελλάδας Α.Ε.
67. Οργανισμός Σχολικών Κτιρίων Α.Ε. (ΟΣΚ Α.Ε.)
68. Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική –Πληροφορική Α.Ε.
69. ΣΤΑΘΕΡΕΣ ΣΥΓΚΟΙΝΩΝΙΕΣ Α.Ε. (ΣΤΑΣΥ Α.Ε.)
70. ΤΕΟ Α.Ε. - ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΚΜΕΤΑΛΛΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΟΔΡΟΜΩΝ Α.Ε.
71. ΤΡΑΙΝΟΣΕ Α.Ε.
72. Ψηφιακές Ενισχύσεις Α.Ε.

**Π] Παράρτημα εταιριών κεφαλαίου Β' του Ν. 3429/2005<sup>114</sup>**

1. Αγροτική Τράπεζα της Ελλάδος (ΑΤΕbank) Α.Ε.
2. Δημόσια Επιχείρηση Ηλεκτρισμού (ΔΕΗ) Α.Ε.
3. Δημόσια Επιχείρηση Αερίου (ΔΕΠΑ) Α.Ε.
4. Ελληνικά Ταχυδρομεία (ΕΛ.ΤΑ.) Α.Ε.
5. Εταιρεία Ύδρευσης Αποχέτευσης Θεσσαλονίκης (ΕΤΑΘ) Α.Ε.
6. Εταιρεία Ύδρευσης Αποχέτευσης Πρωτεύουσας (ΕΤΔΑΠ) Α.Ε.
7. ΛΑΡΚΟ ΓΜΜΑΕ.
8. ΟΠΑΠ Α.Ε.
9. Οργανισμός Λιμένος Θεσσαλονίκης (ΟΛΘ) Α.Ε.
10. Οργανισμός Λιμένος Πειραιώς (ΟΛΠ) Α.Ε.
11. Ταχυδρομικό Ταμιευτήριο Α.Ε

---

<sup>114</sup> σύμφωνα με την υπ' αριθμ. πρωτ. ΕΓΔΕΚΟ:2091/24.11.2011 εγκύκλιο

## 10./ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- **Κ. ΒΑΣΙΛΕΙΟΥ**, Ζητήματα από τις μισθολογικές ρυθμίσεις του ν. 4024/2011 για το δημόσιο τομέα, ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71
- **Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ / Ε. ΔΟΞΑΚΗ**, Τα νέα όρια συλλογικής διαπραγμάτευσης στον ευρύτερο δημόσιο τομέα και οι διαφορές με τον ιδιωτικό τομέα μετά τους μνημονιακούς νόμους, ΕΕργΔ 2014, Τόμος 73
- **Κ. ΠΑΠΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ**, Η συλλογική διαπραγμάτευση στις ΔΕΚΟ, 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α., Νομική Βιβλιοθήκη, 2015
- **Κ. ΔΗΜΑΡΕΛΛΗΣ**, Η συμβατότητα της πρόβλεψης ορίων αποδοχών για τους εργαζόμενους του ευρύτερου δημόσιου τομέα με την αρχή της συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 2013
- **Κ. ΠΗΝΙΩΤΗΣ**, Η εφαρμογή των Ν. 4024/2011 και 4093/2012 στο προσωπικό της εταιρίας «Σ.Σ.Α.Ε.», η οποία ανήκει στην κατηγορία των Δ.Ε.Κ.Ο. Συνέπειες από την ένταξη της εταιρίας στο «Ενιαίο Μισθολόγιο», ΔΕΝ 2013, Τεύχος 1619
- **Α. ΤΑΧΟΣ**, Ελληνικό Διοικητικό Δίκαιο, 1996
- **Γ. ΘΕΟΔΟΣΗΣ**, Η επιβίωση των όρων των σ.σ.ε. μετά τη λήξη τους: παράταση και μετενέργεια, ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71
- **Κ. ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ – Α. ΚΑΪΔΑΤΖΗ**, Η μάταιη θυσία της Ιφιγένειας. Οριοθέτηση εισαγωγικών σκέψεων για την αντισυνταγματικότητα του ν. 4093/2012 για το Μεσοπρόθεσμο και τα μέτρα εφαρμογής του ΝοΒ 2012, Τόμος 60
- **Γ. ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ – Ε. ΑΧΤΣΙΟΓΛΟΥ**, «Μνημονιακές» πολιτικές και Εργατικό Δίκαιο, ΕΕργΔ2012, Τόμος 71
- **Κ. ΧΡΥΣΟΓΟΝΟΣ**, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2002
- **Α. ΚΑΖΑΚΟΣ**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009
- **Γ. ΛΕΒΕΝΤΗΣ**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, 2<sup>η</sup> έκδοση
- **Ι. ΚΟΥΚΙΑΔΗΣ**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Τόμος 2, Β' έκδοση 2011

- **ΜΟΥΔΟΠΟΥΛΟΣ**, Περιεχόμενο και κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας (σκέψεις με αφορμή την υπ' αριθμ. 920/1983 απόφαση του Μον. Πρωτ. Αθηνών), ΝοΒ 1983
- **Γ. ΚΑΤΡΟΥΓΚΑΛΟΣ**, Το «παρασύνταγμα» του μνημονίου και ο άλλος δρόμος, ΝοΒ 2011
- **Α. ΣΤΕΡΓΙΟΥ**, Η Κοινωνική Ευρώπη στη Συνθήκη της Λισσαβόνας, ΕΕργΔ 2011
- **Ιστοσελίδα Γ.Σ.Ε.Ε.**
- **Ιστοσελίδα Α.Δ.Ε.Δ.Υ.**
- **Ιστοσελίδα Βουλής των Ελλήνων**
- **Ιστοσελίδα Ελεγκτικού Συνεδρίου**
- **Τράπεζα νομικών πληροφοριών ΝΟΜΟΣ**
- **Τράπεζα νομικών πληροφοριών dsanet**

Copyright © 2016

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.