



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ
ΓΡΑΦΕΙΟ ΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ**

Ταχ. Δ/νση: Σταδίου 29
Ταχ. Κώδικας: 101 10 - Αθήνα
Πληροφορίες: Π.Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516475
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:104

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/νση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Ερωτήσεων
Αθήνα

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: «Αντεργατικές ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους της ΕΥΔΑΠ».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ.3016/5-2-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της σχετικής Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ.κ. Γαβρήλο Γιώργο, Ζαμπάρα Μίλτο, Πούλου Γιώτα, Αποστολάκη Ευάγγελο, Αυλωνίτη Αλέξανδρο- Χρήστο, Δούρου Ρένα, Βέττα Καλλιόπη, Καλαματιανό Διονύση, Κασιμάτη Νίνα, Κοντοτόλη Μαρίνα, Λινού Αθηνά, Μαμουλάκη Χάρη, Μάλαμα Κυριακή, Μεικόπουλο Αλέξανδρο, Μπάρκα Κώστα, Νοτοπούλου Κατερίνα, Ξανθόπουλο Θεόφιλο, Παναγιωτόπουλο Ανδρέα, Παπαηλιού Γιώργο, Παππά Πέτρο, Χρηστίδου Ραλλία, Ψυχογιό Γιώργο και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Από την εφαρμογή του ν.1876/1990 (Α' 27), περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι το αποτέλεσμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των εκάστοτε συμβαλλομένων, σε αυτές, μερών. Οι ενδιαφερόμενες πλευρές, σύμφωνα με τα οριζόμενα στον ως άνω νόμο, μπορούν να διαπραγματεύονται σχετικά και να διαμορφώνουν ελεύθερα τα όσα επιθυμούν να ορίσουν, εφόσον αυτά δεν συγκρούονται με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου Τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό τις προϋποθέσεις του ανωτέρω νόμου, μπορούν να καθορίζουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους αμοιβής και εργασίας, το χρόνο κατάρτισης και την διάρκεια αυτών, χωρίς παρεμβάσεις, πλην όσων νομίμως ορίζονται από σχετικές διατάξεις.

Ως εκ τούτου, το Υπουργείο μας δεν έχει αρμοδιότητα κρίσης στη σύναψη συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας.

Σύμφωνα εξάλλου με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990, όπως ισχύει, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι όμοιας έκτασης Αποφάσεις Διαιτησίας (Δ.Α.) του άρθρου 16 του ίδιου νόμου, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος εντός του τοπικού, επαγγελματικού και χρονικού πεδίου τους, ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης, κατά τις διατάξεις των παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Για τις περιπτώσεις εκείνες που ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική ρύθμιση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της διέπουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής του άρθρου 10 του Ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Εξάλλου, ως προς την ισχύ της συλλογικής σύμβασης, σημειώνεται ότι με τις διατάξεις του άρθρου 7 του Ν.1876/1990 προβλέπεται ότι:

«1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.

3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.».

Υπενθυμίζουμε ότι οι παραπάνω διατάξεις του ν.1876/1990 εφαρμόζονται τα αντίστοιχα χρονικά διαστήματα, όπως εκάστοτε ισχύουν.

Ειδικότερα, όσον αφορά τα διαλαμβανόμενα στη σχετική Ερώτηση, η ισχύουσα Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας που διέπει την απασχόληση των εργαζομένων στην επιχείρηση «ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΥΔΡΕΥΣΕΩΣ ΚΑΙ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΕΩΣ ΠΡΩΤΕΥΟΥΣΗΣ (ΕΥΔΑΠ) Α.Ε.» είναι η από 21.07.2021 (Ε.Σ.Σ.Ε.) με Π.Κ. ΕΣ147/23.08.2021/15:39' ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ και διάρκεια ισχύος από **10.05.2021** έως **09.05.2024**.

Στο άρθρο 1 αυτής έχουν συνομολογηθεί μισθολογικές ρυθμίσεις για τους βασικούς μισθούς και τα βασικά ημερομίσθια όλων των κατηγοριών του προσωπικού που διέπονται από την εν λόγω σύμβαση.

Επιπρόσθετα, με το άρθρο με τίτλο «Θεσμικές Ρυθμίσεις» της παραπάνω συλλογικής συμβάσης εργασίας, διατηρείται η ισχύς διατάξεων προηγούμενων σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτητικών Αποφάσεων, εφόσον δεν τροποποιούνται ρητά με τις διατάξεις της τελευταίας.

Συναφώς προς τα ανωτέρω, σημειώνουμε επίσης τα ακόλουθα:

Από **1.4.2023**, με την αριθ. 31986/24.3.2023 Υ.Α. (Β' 2003) ο κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο καθορίστηκαν ως ακολούθως:

α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα επτακόσια ογδόντα ευρώ (780,00 €).

β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα τριάντα τέσσερα ευρώ και ογδόντα τέσσερα λεπτά (34,84 €).

Υπογραμμίζεται ότι κατά την παράγραφο 1β του άρθρου 103 του ν.4172/2013, ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης, υπολειπόμενες από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 33 του ν.5053/2023 (Α' 158), από την 1η.1.2024 αίρεται η αναστολή της ισχύος διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας, η οποία είχε επιβληθεί με το άρθρο 4 της αριθ. 6/28.2.2012 (Α 38) Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (το εν λόγω άρθρο της ΠΥΣ 6/2012 από την 1η.1.2024 καταργείται).

Ειδικότερα, για όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό ή ημερομίσθιο, ως χρόνος προϋπηρεσίας αναγνωρίζεται ο χρόνος εξαρτημένης σύμβασης ή σχέσης εργασίας, που έχει διανυθεί σε οποιονδήποτε εργοδότη και σε οποιαδήποτε ειδικότητα πριν από την 14η.2.2012 και μετά από την 1η.1.2024. Η κατά τα ανωτέρω προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας καθορίζεται ως εξής:

α) Για τους υπαλλήλους με εξαρτημένη σχέση εργασίας, σε ποσοστό δέκα τοις εκατό (10%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις (3) τριετίες και συνολικά σε ποσοστό τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία εννέα (9) ετών και άνω.

β) Για τους εργατοτεχνίτες, με εξαρτημένη σχέση εργασίας σε ποσοστό πέντε τοις εκατό (5%) για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι (6) τριετίες και συνολικά τριάντα τοις εκατό (30%) για προϋπηρεσία δεκαοκτώ (18) ετών και άνω.

Κατά συνέπεια, από την **1η.1.2024** τα κατώτατα όρια αποδοχών διαμορφώνονται προσαυξημένα με την προσμέτρηση διανυθείσας προϋπηρεσίας, όπως ορίζει η παρ. 3 του άρθρου 33 του ν.5053/2023 (σχετική η αριθ. 88073/06-10-2023 εγκύκλιος (ΑΔΑ: ΡΦΜΥ46ΝΛΔΓ-Μ5Ρ)).

Β. Με το άρθρο 25 του Ν. 5053/2023 προστέθηκε στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/ 2022 - Α' 222), άρθρο 182Γ, με τις διατάξεις των παρ. 1-3 του οποίου προβλέπονται τα εξής:

«1. Σε περιπτώσεις επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων συνεχούς λειτουργίας με σύστημα εναλλασσόμενων βαρδιών, στις οποίες οι εργαζόμενοι απασχολούνται σε πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία, δύναται να επιτρέπεται, η απασχόλησή τους κατά την έκτη (6η) ημέρα της εβδομάδας, εφόσον καταχωρίζεται από τον εργοδότη, στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) πριν από την ανάληψη υπηρεσίας από τον εργαζόμενο.

2. Η απασχόληση των εργαζομένων, κατά την πρόσθετη ημέρα, δεν δύναται να υπερβαίνει τις οκτώ (8) ώρες. Κατά την ημέρα αυτή δεν επιτρέπεται η πραγματοποίηση υπερεργασίας και υπερωριακής απασχόλησης από τον εργαζόμενο. Στον εργαζόμενο καταβάλλεται το ημερομίσθιο της έκτης (6ης) ημέρας, προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

3. Η απασχόληση σύμφωνα με την παρ. 1 τελεί υπό την επιφύλαξη της τήρησης των χρονικών ορίων εργασίας των εργαζομένων, καθώς και της εφαρμογής των κανόνων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων. Σε κάθε περίπτωση εφαρμόζονται τα άρθρα 162 έως 179»

Συγκεκριμένα, έχουν πλήρη εφαρμογή οι σχετικές διατάξεις του Π.Δ. 88/1999 (Α' 94), όπως ισχύουν, οι οποίες αποτελούν τις ελάχιστες προδιαγραφές της οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

Ειδικότερα:

- 1) Με το άρθρο 3 του Π.Δ. 88/1999, όπως αντικαταστάθηκε με την παρ. 2 της Υποπ. 14 της Παρ ΙΑ του άρθρου πρώτου του Ν. 4093/2012 (Α' 222) **[αρ. 164 π.δ. 80/2022]**, καθιερώνεται για κάθε περίοδο είκοσι τεσσάρων (24) ωρών, η οποία έχει ως έναρξη την 00.01' και λήξη την 24.00' ώρα, ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση έντεκα (11) συνεχών ωρών. Περαιτέρω, όπως αναφέρεται στην αριθ. πρωτ. 26352/839/28-11-2012 ερμηνευτική εγκύκλιο της Γενικής Γραμματέως του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, η ελάχιστη αυτή ημερήσια ανάπαυση, η οποία προβλέπεται ρητώς από την Οδηγία 93/104/ΕΚ (νυν 2003/88/ΕΚ) ισχύει και για τις περιπτώσεις των βαρδιών, έτσι όπως αυτές προβλέπονται ως σύστημα εργασίας στο Π.Δ. 88/99. Ως εκ τούτου, θα πρέπει από τη λήξη της μιας βάρδιας

μέχρι την έναρξη της επόμενης, ο εργαζόμενος που απασχολείται με το σύστημα των βαρδίων να λαμβάνει ημερήσια ανάπαυση 11 συνεχών ωρών.

- 2) Με το άρθρο 5 του Π.Δ. 88/1999, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 3 του Π.Δ. 76/2005 (Α' 117) **[αρ. 166 π.δ. 80/2022]**, ορίζεται ότι στους εργαζόμενους πρέπει να εξασφαλίζεται ανά εβδομάδα, ελάχιστη περίοδος συνεχούς ανάπαυσης εικοσιτεσσάρων (24) ωρών, η οποία συμπεριλαμβάνει κατ' αρχήν την Κυριακή, ανάλογα με τις ισχύουσες για κάθε κατηγορία εργαζομένων διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας και πρακτικές. Στις ώρες αυτές προστίθενται και οι συνεχείς ώρες ημερήσιας ανάπαυσης του άρθρου 3 του Π.Δ.88/1999 **[αρ. 164 π.δ. 80/2022]**.
- 3) Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Π.Δ. 88/1999, ο χρόνος εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών δεν μπορεί να υπερβαίνει ανά περίοδο το πολύ τεσσάρων (4) μηνών τις σαράντα οκτώ (48) ώρες κατά μέσο όρο, συμπεριλαμβανομένων των υπερωριών. Οι περίοδοι ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών και οι περίοδοι άδειας ασθενείας δεν συνεκτιμώνται ή είναι ουδέτερες, όσον αφορά τον υπολογισμό του μέσου όρου **[αρ. 164 π.δ. 80/2022]**.

Τέλος, σύμφωνα με το άρθρο 320 του ΠΔ 80/2022, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 23 του ν.5053/2023 ισχύει ότι: «Η αδικαιολόγητη (αυθαίρετη) αποχή του εργαζομένου από την εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών μπορεί να θεωρηθεί ως καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του, εφόσον προηγουμένως έχει παρέλθει επιπλέον χρονικό διάστημα πέντε (5) συναπτών εργάσιμων ημερών από την υποχρεωτική όχλησή του από τον εργοδότη του, η οποία α) αναρτάται στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ και β) αποδεικνύεται με κάθε πρόσφορο γραπτό τρόπο. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης υποχρεούται, την επόμενη εργάσιμη ημέρα της λήξης του διαστήματος του πρώτου εδαφίου, να αναγγείλει την οικειοθελή αποχώρηση του εργαζομένου στο Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ, χωρίς να απαιτείται η υπογραφή του εργαζομένου.

Τα προβλεπόμενα στην παραπάνω διάταξη δεν υπερισχύει των όρων που θέτουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ