



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

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

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 148

ΠΡΟΣ: Τη Βουλή των Ελλήνων
Δ/ση Κοιν/κού Ελέγχου
Τμήμα Αναφορών
Αθήνα

ΚΟΙΝ. : 1.Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία
2. Ομοσπονδία Συλλόγων Εργαζομένων στις
Υπηρεσίες και το Εμπόριο (ΟΣΕΥΠΕ)
oseype2022@gmail.com

ΘΕΜΑ: «Αναγκαία η άμεση αντιμετώπιση της διαμαρτυρίας Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων στις Υπηρεσίες και το Εμπόριο (ΟΣΕΥΠΕ)».

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ.1222/21-2-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της σχετικής Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Γεώργιο Μουλκιώτη το από 1-2-2024 έγγραφο της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων στις Υπηρεσίες και το Εμπόριο (ΟΣΕΥΠΕ) με αίτημα την καθολική επαναφορά του επιδόματος γάμου σε όλους τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα, σας πληροφορούμε τα ακόλουθα:

1. Στον ιδιωτικό τομέα, το επίδομα γάμου καθιερώθηκε κατά τρόπο γενικό με την (Εθνική) Διαιτητική Απόφαση (ΔΑ) υπ' αριθμ. 10/1976 του Δευτεροβάθμιου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου (ΔΔΔΔ) Αθηνών, η οποία κηρύχθηκε εκτελεστή με την υπ' αριθμ. 21378/1976 Υ.Α. (Β' 671).

Η ΔΑ 10/1976 του ΔΔΔΔ Αθηνών προέβλεπε τα εξής:

« α) Εις τους μισθωτούς, ανεξαρτήτως φύλου, συνεστώτος τού γάμου χορηγείται επίδομα γάμου εκ 5%, υπό την προϋποπόθεσιν ότι ο έτερος τών συζύγων δεν ασκεί βιοποριστικόν επάγγελμα ή δεν συνταξιοδοτείται.

β) Το επίδομα γάμου υπολογίζεται επί τού κατωτάτου ορίου τού βασικού μισθού ή βασικού ημερομισθίου, τού οριζομένου υπό τής εκάστοτε εν ισχύι οικείας συλλογικής συμβάσεως, αποφάσεως διαιτησίας ή άλλης διατάξεως και δεν συμψηφίζεται προς τας τυχόν υπερτέρας τών κατωτάτων ορίων πράγματι καταβαλλομένας αποδοχάς. Συμψηφίζεται όμως εις τούτο το τυχόν καταβαλλόμενον επίδομα γάμου ή συζύγου.

γ) Ο γάμος, ως και η συνδρομή τής κατά την υποπαράγραφον α' προϋποθέσεως, αποδεικνύεται δια δηλώσεως τού μισθωτού κατά τον τύπον τού ΝΔ 105/1969, κατατιθεμένης εις τον εργοδότην, κατά την πρόσληψιν ή συνεστώτος τού γάμου. Ο εργοδότης δικαιούται προς επιβεβαίωσιν τής διαρκούς συνδρομής τής προϋποθέσεως τής υποπαραγράφου α' να αξιολογήσῃ καθ' ἑκάστον ημερολογιακόν ἔτος την υποβολήν τής κατά τα ανωτέρω δηλώσεως.

δ) Συλλογικαί συμβάσεις εργασίας, αποφάσεις διαιτησίας ή άλλαι διατάξεις προβλέπουσαι την χορήγησιν επιδόματος γάμου, εις ποσοστόν ή πάγιον ποσόν, δεν τίγονται δια τής παρούσης, εξακολουθούσαι να ισχύουν και να διέπουν τα τής παροχής τού επιδόματος τούτου, εφ' ὅσον:

αα) Προβλέπουν την παροχήν τούτου εις τους μισθωτούς αμφοτέρων τών φύλων και

ββ) Το βάσει αυτών οφειλόμενον ποσόν επιδόματος γάμου είναι υπέρτερον τού βάσει τής παρούσης διαμορφουμένου».

Ακολουθῶς, ο ν.435/1976 (Α' 251) κύρωσε με το άρθρο 16 παρ. 1 την παρ. 2 της προαναφερθείσας ΔΑ που προέβλεπε το επίδομα γάμου.

Στη συνέχεια το άρθρο 4 της από 10.3.1989 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) αύξησε για όλους ανεξαιρέτως τους μισθωτούς το ύψος του επιδόματος γάμου από 5% σε 10% επί του βασικού μισθού ή ημερομισθίου που καθορίζονται από τις εκάστοτε ισχύουσες γι' αυτούς ΣΣΕ ή ΔΑ ή άλλες διατάξεις. Με το άρθρο 20 §2 του ν. 1849/1989 το προβλεπόμενο από την ως άνω αναφερόμενη Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. επίδομα επεκτάθηκε και στους άγαμους γονείς, χήρους και διαζευγμένους.

2. Ο ν.4093/2012 (Α' 222) στο άρθρο πρώτο, υποπαράγραφος ΙΑ.ΙΙ προανήγγειλε τη θέσπιση ενός νέου συστήματος καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού – ημερομισθίου, καθόρισε το ύψος του νόμιμου κατώτατου μισθού μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής και **εισήγαγε σημαντική μεταβολή στο δίκαιο των Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.** προβλέποντας ότι:

«πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξεσης λόγω προϋπηρεσίας, καμμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο» (Υποπαρ. ΙΑ.ΙΙ παρ. 3 περ. ε'), και ότι: «κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο» (Υποπαρ. ΙΑ.ΙΙ παρ. 4).

Ο ν.4093/2012 αντικατέστησε επίσης, το άρθρο 8 παρ. 1 του ν.1876/1990 με νέα διάταξη, σύμφωνα με την οποία:

«Οι Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας» διευκρινίζοντας ότι:

Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδος προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται τού νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου».

Δηλαδή οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. μπορούν μεν να ρυθμίζουν βασικούς μισθούς, ημερομίσθια ή κάθε είδους μισθολογικούς όρους, οι μισθολογικοί όμως αυτοί όροι δεν έχουν οριζόντια ισχύ για όλους τους μισθωτούς της χώρας, αλλά δεσμεύουν μόνο τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων.

Από τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι μετά το ν.4093/2012 επίδομα γάμου δικαιούνται πλέον μόνο όσοι εργαζόμενοι δεσμεύονται από Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., Κλαδική, Ομοιοεπαγγελματική, Επιχειρησιακή κλπ) που προβλέπει επίδομα γάμου, σύμφωνα με τις προϋποθέσεις εκάστης.

Επιπρόσθετα, με την παρ. 1 του άρθρου 8 του ν.1876/1990, όπως ισχύει, καθορίζεται ότι:

3. Διευκρινίζεται επίσης ότι από την έναρξη εφαρμογής του ν.1876/1990, η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι το αποτέλεσμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων των εκάστοτε συμβαλλομένων, σε αυτές, μερών. Τα συμβαλλόμενα μέρη, υπό τις προϋποθέσεις του ανωτέρω νόμου, μπορούν να καθορίζουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους αμοιβής και εργασίας, χωρίς παρεμβάσεις πλην όσων νομίμως ορίζονται από σχετικές διατάξεις. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει μεταξύ άλλων και ζητήματα που αφορούν στην ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας (άρθρο 2 §5 ν.1876/1990).

Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις και τις αρχές του εργατικού δικαίου, επόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορεί να αντικαθιστά, να τροποποιεί, να συμπληρώνει, να ερμηνεύει κτλ, όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Τυχόν δε διαφορές που προκύπτουν ως προς την ερμηνεία των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, υπάγονται στη δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ

