



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: Α. Στεφάνου
Τηλέφωνο: 213151.6056
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.: 151 Α

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

ΚΟΙΝ.: 1.Γραμματεία Υπουργού Εργασίας
& Κοινωνικής Ασφάλισης/Πολιτική
Γραμματεία
2.Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και
Οικονομικών
email :Υρ.synt.b@minfin.gr
3. Υπουργείο Περιβάλλοντος και Ενέργειας
email:Vouli1@prv.ypeka.gr
4. Συνδικάτο Εργατ/λων Μετάλλου Ν.
Αττικής & Εργαζομένων Ναυπηγ/κής
Βιομηχανίας Ελλάδος, email:
metallo.attikis@gmail.comΥπουργείο
Περιβάλλοντος και Ενέργειας
email:Vouli1@prv.ypeka.gr

ΘΕΜΑ: «Αναγκαία η άμεση αντιμετώπιση αιτημάτων του Συνδικάτου Εργατ/λων Μετάλλου Ν. Αττικής & Εργαζομένων Ναυπηγ/κής Βιομηχανίας Ελλάδος».

ΣΧΕΤ.: Η αριθ. πρωτ. 1230/21-02-2024 Αναφορά.

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Γεώργιο Μουλκιώτη η από 12/02/2024 Ανακοίνωση του Συνδικάτου Εργατ/λων Μετάλλου Ν. Αττικής και Εργαζομένων Ναυπηγ/κής Βιομηχανίας Ελλάδος σχετικά με τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν ενάντια στην ακρίβεια και στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων του Υπουργείου μας, σας γνωρίζουμε τα εξής:

Α. Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις

Από την εφαρμογή του ν.1876/1990 περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, 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).

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.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν.1876/1990 (Α' 27), 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 της Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά τις διατάξεις των παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990, όπως ισχύει.

Εξάλλου, με το άρθρο 10 του ως άνω νόμου, προβλέπονται τα εξής:

«1. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

α) ενότητα αποδοχών,

β) λοιπά θέματα.

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

.....

3. Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής».

B. Υπηρεσιακή ωρίμανση / τριετίες

Με το άρθρο 33 του ν.5053/2023 (Α' 158), ρυθμίστηκε από 1.1.2024 η προσαύξηση της αμοιβής λόγω προϋπηρεσίας τόσο για τους μισθωτούς που δεσμεύονται από ισχύουσα Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας, όσο και για εργαζόμενους που αμείβονται με τον νόμιμο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Συγκεκριμένα, οι παρ. από 1 έως 8 του εν λόγω άρθρου προβλέπουν κατά σειρά ότι:

«1. 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 επιβλήθηκε με το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου (Α' 38), η οποία εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28).

2. Για την εφαρμογή των διατάξεων της παρ. 1, των οποίων η αναστολή αίρεται, ισχύουν τα εξής:

α) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που είχε προσληφθεί πριν από τη 14η.2.2012, όπως η προϋπηρεσία αυτή είχε διαμορφωθεί τη 14η.2.2012 οπότε και ανεστάλη η συμπλήρωσή της, συνεχίζει να συμπληρώνεται μετά από την 1η.1.2024.

β) Η προϋπηρεσία κάθε εργαζομένου, που προσλήφθηκε μετά από τη 14η.2.2012, ξεκινά να συμπληρώνεται μετά από την 1η.1.2024.

3. Ειδικώς για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε όσους εργαζόμενους αμείβονται με τον 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 τη 14η.2.2012 και μετά 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.

4. Αν οι καταβαλλόμενες τακτικές αποδοχές είναι υπέρτερες των νόμιμων αποδοχών, οι αυξήσεις, οι προσαυξήσεις και τα ποσά εν γένει που προκύπτουν από την εφαρμογή των παρ. 1 έως 3, συμψηφίζονται με τη διαφορά που προκύπτει μεταξύ καταβαλλόμενων και νόμιμων αποδοχών, με την καταβολή της οποίας εξοφλούνται ολοσχερώς ή μερικώς.

5. Για το χρονικό διάστημα από τη 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023 καμία αξίωση δεν γεννάται, ούτε οφείλονται αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως αναφέρονται στις παρ. 1, 2 και 3, ούτε επιτρέπεται να υπολογιστεί προϋπηρεσία που έχει διανυθεί από τη 14η.2.2012 έως και την 31η.12.2023.

6. Από την 1η.1.2027, αν το ποσοστό της ανεργίας υπερβεί το δέκα τοις εκατό (10%), και μέχρι να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του δέκα τοις εκατό (10%), αναστέλλεται αυτοδικαίως η ισχύς των διατάξεων που αναφέρονται στην παρ. 1. Για την εφαρμογή του πρώτου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής.

7. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης δύναται να εξειδικεύεται η διαδικασία αυτοδίκαιης αναστολής ισχύος, την οποία προβλέπει το παρόν. Με Πράξη του Υπουργικού Συμβουλίου, μετά από ειδικά αιτιολογημένη εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και μετά από γνώμη των κοινωνικών εταίρων της παρ. 3 του άρθρου 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α' 222), δύναται να αποφασίζονται οι όροι και προϋποθέσεις αναστολής της ισχύος του παρόντος και πέραν των περιπτώσεων εφαρμογής της παρ. 6, για τη διασφάλιση της σταθερότητας της εθνικής οικονομίας, λαμβανομένης υπόψη ιδίως της εξέλιξης της ανεργίας και του πληθωρισμού.

8. Από την 1η.1.2024, καταργείται το άρθρο 4 της υπ' αρ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου».

Συναφώς, με τα ανωτέρω έχει εκδοθεί και η αριθ.88073/6.10.2023 εγκύκλιος της Γενικής Διεύθυνσης Εργασιακών Σχέσεων, Υγείας & Ασφάλειας στην Εργασία & Ένταξης στην Εργασία, Δ/ση Συλλογικών Ρυθμίσεων (ΑΔΑ: ΡΦΜΥ46ΝΛΔΓ-Μ5Ρ).

Γ. Λήξη των Σ.Σ.Ε.

Οι κανονιστικοί όροι Σ.Σ.Ε. που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Μετά την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Σ.Σ.Ε., εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους εκείνοι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης (όπως είχαν διαμορφωθεί την 14.2.2012), τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας όπου αυτά προβλέπονταν. Η δυνατότητα από πλευράς του εργοδότη, μονομερούς κατά τα

ανωτέρω προσαρμογής των συμβάσεων, γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων (άρθρο 2 παρ. 4 της Π.Υ.Σ. 6/2012).

Δ. Καθορισμός νόμιμου κατώτατου μισθού

Όσον αφορά τον καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου συνεπεία του άρθρου 26 του ν.5085/2024 (Α' 17), σημειώνεται ότι η διαδικασία για το έτος 2024 έχει ήδη ξεκινήσει και αναμένεται να ολοκληρωθεί περί τα τέλη Μαρτίου 2024. Ο νέος κατώτατος μισθός θα έχει ισχύ από 1.4.2024.

Ε. Ωράριο εργασίας, υπέρβαση ωραρίου και υπερωρίες

Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ και του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το άρθρο μόνον του Ν.133/75, καθώς και της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του Ν.4808/2021 (Α' 101), το συμβατικό (συλλογικό) ωράριο εβδομαδιαίας εργασίας των μισθωτών ορίζεται σε 40 ώρες εβδομαδιαίως. Οι ώρες αυτές κατανέμονται σε 5 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:5=8$ ώρες ημερησίως) ή σε 6 ημέρες επί εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας ($40:6=6,40$ ημερησίως). Στην περίπτωση εφαρμογής συστήματος πενθήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί δύο ημέρες αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό) ανά εβδομάδα, η μια εκ των οποίων πρέπει να συμπίπτει καταρχήν με την Κυριακή (συνδυασμός των διατάξεων των άρθρων 1 και 3 του Β.Δ. 748/1966 και του άρθρου 5 του Π.Δ. 88/99 όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του Π.Δ.76/2005 και ισχύει).

Αντίστοιχα, σε περίπτωση εφαρμογής συστήματος εξαήμερης εβδομαδιαίας εργασίας, ο εργοδότης οφείλει να χορηγεί μια ημέρα αναπληρωματικής ανάπαυσης (ρεπό) ανά εβδομάδα, η οποία πρέπει να συμπίπτει καταρχήν με την Κυριακή εκτός εάν ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται, από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα πλην της Κυριακής.

Επιπλέον, με τις παρ. 1-5 του άρθρου 58 του Ν.4808/2021, που τροποποίησε το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000, καθορίζεται ότι:

«1. Σε επιχειρήσεις, στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες την εβδομάδα, ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται πέντε (5) επιπλέον ώρες την εβδομάδα κατά την κρίση του εργοδότη (υπερεργασία). Οι ώρες αυτές υπερεργασίας (41η, 42η, 43η, 44η, 45η ώρα) αμείβονται με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά είκοσι τοις εκατό (20%) και δεν συνυπολογίζονται στα επιτρεπόμενα, σύμφωνα με τις ισχύουσες διατάξεις, όρια υπερωριακής απασχόλησης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα ή σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα).

2.Η πέραν των σαράντα πέντε (45) ωρών την εβδομάδα απασχόληση του μισθωτού στις επιχειρήσεις της παραγράφου 1 θεωρείται υπερωριακή απασχόληση ως προς όλες τις νόμιμες συνέπειες, διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης. Για όσους εργαζομένους ισχύει σύστημα εργασίας έξι (6) εργάσιμων ημερών την εβδομάδα, υπερωριακή απασχόληση θεωρείται η εργασία πέραν των σαράντα οκτώ (48) ωρών την εβδομάδα. Σε κάθε περίπτωση, διατηρούνται σε ισχύ οι ρυθμίσεις για το νόμιμο ημερήσιο ωράριο εργασίας.

3.Μισθωτοί απασχολούμενοι υπερωριακώς δικαιούνται για κάθε ώρα νόμιμης υπερωρίας, έως τρεις (3) ώρες ημερησίως και μέχρι τη συμπλήρωση εκατόν πενήντα (150) ωρών ετησίως, αμοιβή ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά σαράντα τοις εκατό (40%).

4.Κάθε ώρα υπερωρίας, για την πραγματοποίηση της οποίας δεν τηρούνται οι προβλεπόμενες από το νόμο διατυπώσεις και διαδικασίες έγκρισης, χαρακτηρίζεται εφεξής παράνομη υπερωρία.

5.Για κάθε ώρα παράνομης υπερωρίας, ο μισθωτός δικαιούται αποζημίωση ίση με το καταβαλλόμενο ωρομίσθιο προσαυξημένο κατά εκατόν είκοσι τοις εκατό (120%)».

Σε κάθε περίπτωση, η μη καταβολή αμοιβής υπέρβασης χρονικών ορίων εργασίας αποτελεί, σύμφωνα με την αριθ. 80016/31-08-2022 Υ.Α (Β' 4629), πολύ υψηλή παράβαση και σε περίπτωση που διαπιστώνεται κάτι τέτοιο από την Ανεξάρτητη Αρχή Επιθεώρησης Εργασίας επιβάλλονται οι προβλεπόμενες διοικητικές κυρώσεις.

Τέλος,, ως προς τα αιτήματα επαναφοράς των δώρων Χριστουγέννων και Πάσχα για όσους αμείβονται με το ενιαίο μισθολόγιο, την κατάργηση του ΕΝΦΙΑ, την αύξηση του αφορολόγητου ορίου, την τιμολόγηση του ηλεκτρικού ρεύματος κλπ, που τίθενται στη σχετική Ανακοίνωση, αρμόδια να σας ενημερώσουν είναι τα Υπουργεία Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Περιβάλλοντος και Ενέργειας.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ- ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ