



**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: Ζ. Αδαμοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472
e-mail: ypertns@ypakp.gr

Αθήνα
Αριθ. Εσωτ. Πρωτ.:370

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Ενσωμάτωση της οδηγίας 2022/2041 για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 4412/19-4-2024 Ερώτηση.

Σε απάντηση της παραπάνω Ερώτησης που κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Γεώργιο Μουλκιώτη, αναφορικά με το παραπάνω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής:

1.Αναφορικά με την Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής συστάθηκε Ομάδα Εμπειρογνομόνων για τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο της Οδηγίας 2022/2041 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση (Commission expert group on the transposition of the Directive on adequate minimum wages in the European Union (E03893). Οι εργασίες της Ομάδας αυτής ολοκληρώθηκαν το Νοέμβριο του 2023 με τη σύνταξη της τελικής έκθεσης (final report), η οποία επισυνάπτεται στο παρόν έγγραφο.

Την 26η.5.2023 υπεγράφη μεταξύ του πρώην Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και της εταιρείας Deloitte η αριθ. πρωτ.52882/26-5-2023 Σύμβαση (ΑΔΑ: 9ΧΡΦ46ΜΤΛΚ-ΝΛ1) για το έργο με αντικείμενο «ΨΗΦΙΑΚΟΣ ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΣΥΓΚΕΝΤΡΩΣΗΣ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥ ΝΟΜΟΘΕΤΗΜΕΝΟΥ ΜΙΣΘΟΥ», η οποία τροποποιήθηκε με την αριθ. πρωτ. 65410/11.7.2023 Σύμβαση. Μέχρι σήμερα έχουν παραληφθεί τα παραδοτέα της Φάσης Β' :

- Π2.1 Μελέτη για την αξιολόγηση βέλτιστων πρακτικών σε παγκόσμιο επίπεδο

- Π2.2 Μελέτη ανάλυσης πλέγματος παραγόντων δεδομένων, οι οποίοι θα πρέπει να συνυπολογίζονται στο νομοθετημένο κατώτατο μισθό
- Π2.3 Μελέτη για προτάσεις δράσεων εξωστρέφειας και επικοινωνίας σε σχέση με το κοινό-στόχο
- Π2.4 Επικαιροποίηση Μελέτης Εφαρμογής.

Αναμένεται η ολοκλήρωση της Γ' φάσης μέχρι 26/5/2024, σύμφωνα με τους όρους της Σύμβασης.

Την 1η.4.2024 με την αριθ. 25530/1.4.2024 Υ.Α. (ΑΔΑ: 9ΩΒ746ΝΛΔΓ-ΨΔ1) συγκροτήθηκε Επιστημονική Επιτροπή για την ενσωμάτωση της Κοινοτικής Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και για την ενσωμάτωση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 131 (ΔΣΕ 131) του ΙΛΟ.

Ήδη έχει λάβει χώρα η πρώτη συνεδρίαση της Επιτροπής.

2.Αναφορικά με τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις.

Οι διαπραγματεύσεις για την υπογραφή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας είναι ελεύθερες υπό την έννοια ότι δεν επιβάλλονται και δεν εμποδίζονται από διατάξεις νόμου. Τουναντίον με το άρθρο 4 του ν.1879/1990 προβλέπει ότι:

«1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα.

Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της.

Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 ώρες, εφ' όσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση.

Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.»

Στη χώρα μας, οι εργασιακοί όροι (δηλαδή οι όροι αμοιβής και εργασίας) συνομολογούνται από τα συμβαλλόμενα μέρη (συνδικαλιστικές οργανώσεις, του κλάδου/του επαγγέλματος/της επιχείρησης, των εργαζομένων και των εργοδοτών) και καθορίζονται έπειτα από απευθείας μεταξύ τους διαπραγματεύσεις, με την υπογραφή των σχετικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας (Σ.Σ.Ε.). Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, τα μέρη μπορούν, υπό τους όρους του νόμου, να προσφύγουν στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) για υπηρεσίες μεσολάβησης/διαιτησίας. Σε περίπτωση έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης (Δ.Α.) αυτή εξομοιώνεται και έχει την ίδια ισχύ με τις Σ.Σ.Ε (παρ. 6γ, άρθρο 15, ν. 1876/1990).

Αντικείμενο διαπραγμάτευσης (και άρα περιεχόμενο) της κάθε Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 2 του ν. 1876/1990, είναι, μεταξύ άλλων, το ύψος του κατώτερου μισθού, τα διάφορα επιδόματα και το ωράριο εργασίας για τον κάθε κλάδο ή επιχείρηση ή ειδικότητα εργαζομένων που αφορά η κάθε Σ.Σ.Ε. Το όριο της διαπραγμάτευσης το καθορίζουν οι σχετικές κάθε φορά ισχύουσες διατάξεις για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, που αποτελούν τα ελάχιστα όρια αμοιβής που μπορεί να συμφωνήσουν εργοδότες και εργαζόμενοι.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει, οι Σ.Σ.Ε. και οι όμοιες έκτασης 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 και Κοινωνικών Υποθέσεων, κατά τις διατάξεις της παρ. 2 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 (άρθρο 8 παρ. 3 ν. 1876/1990 όπως ισχύει) και εφόσον η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις περί συρροής (άρθρο 10 ν. 1876/1990 όπως ισχύει).

Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους (άρθρο 7 παρ. 2 ν. 1876/1990).

Σήμερα βρίσκονται σε ισχύ 37 Συλλογικές Ρυθμίσεις Εργασίας (22 Κλαδικές και 15 Ομοιοεπαγγελματικές), εκ των οποίων 4 έχουν κηρυχθεί ως γενικώς υποχρεωτικές και είναι οι εξής:

Σ.Σ.Ε. (5.8.2022) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων νήσου Ρόδου, ΦΕΚ 3123/τ.Β' /11.5.2023.

Σ.Σ.Ε. (15.12.2022) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας, ΦΕΚ 2643/τ.Β'/21.4.2023.

Σ.Σ.Ε. (22.3.2023) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ξενοδοχοϋπαλλήλων στο Νομό Ηρακλείου, ΦΕΚ 3123/τ.Β'/11.5.2023.

Σ.Σ.Ε. (12.6.2023) Για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού των πάσης φύσεως τουριστικών και επισιτιστικών καταστημάτων όλης της χώρας 2023-2025, ΦΕΚ 3942/τ.Β'/17.6.2023.

3.Αναφορικά με τον νόμιμο κατώτατο μισθό.

Ο κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο καθορίστηκαν με νόμο και όχι με συλλογικές διαπραγματεύσεις, ήδη από το έτος 2012, με την Υποπ.11 της Παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 (Α' 222). Μέχρι και πριν από το νόμο αυτό, ο κατώτατος μισθός και το ημερομίσθιο καθοριζόταν με συλλογικές διαπραγματεύσεις το αποτέλεσμα των οποίων αποτυπωνόταν στην εκάστοτε ισχύουσα Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.).

Με το άρθρο 103 του ν.4172/2013 (Α' 167) για πρώτη φορά εισήχθη νέο σύστημα ορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, έπειτα από ευρεία διαβούλευση. Στο εν λόγω άρθρο παρέχεται εξουσιοδότηση στον Υπουργό Εργασίας να εκδώσει απόφαση καθορισμού του, με τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου. Από 1.4.2024 με την αριθ. 25058/29.3.2024 Υ.Α. (Β' 1974) ο κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο καθορίστηκαν ως ακολούθως:

α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται οκτακόσια τριάντα ευρώ (830,00 €).

β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται στα τριάντα επτά ευρώ και επτά λεπτά (37,07 €).

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.

Επιπρόσθετα, 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 επιβλήθηκε

με το άρθρο 4 της αριθ. 6/28.2.2012 Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου(το οποίο από την 1η.1.2024, καταργείται).

Ειδικότερα, για την προσαύξηση λόγω προϋπηρεσίας σε 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 τη 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.

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

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ