



**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.: 336

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

ΚΟΙΝ.: Γραμματεία Υπουργού/Πολιτική
Γραμματεία

ΘΕΜΑ: Σχετικά με την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στην πτηνοτροφία με ουσιαστικές αυξήσεις σε μισθούς και δικαιώματα στην Εύβοια και στην Βοιωτία.

ΣΧΕΤ: Η αριθ. πρωτ. 1601/12-4-2024 Αναφορά

Σε απάντηση της παραπάνω Αναφοράς, με την οποία κατατέθηκε στη Βουλή από τους βουλευτές κ. κ. Μαρίνο Γιώργο, Παφίλη Θανάση, Έξαρχο Νίκο και Κατσώτη Χρήστο κοινή επιστολή του Σωματίου Εργαζομένων HELLENIC QUALITY FOODS (ΜΙΜΙΚΟΣ) Εύβοιας, του Σωματίου Εργαζομένων της ΑΓΡΟΖΩΗΣ Α. Ε., του Σωματίου Εργαζομένων στις ΣΥΝ/ΝΕΣ ΠΤ/ΚΕΣ ΕΠ/ΣΕΙΣ Δ.ΚΕΛΑΪΔΙΤΗΣ ΕΠΕ, ΣΚΑΛ. ΜΑΖ. και του Συνδικάτου Τροφίμων και Ποτών Εύβοιας, σχετικά με το αναφερόμενο θέμα, σας πληροφορούμε τα ακόλουθα:

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν.1876/1990 (27 Α'), 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 & Κοινωνικών Υποθέσεων, 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 (παρ. 3 άρθρου 8 Ν.1876/1990) 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.

Επίσης με το άρθρο 4 του ν.1879/1990 ορίζεται η διαδικασία διαπραγματεύσεων ως εξής:

«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.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.

4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.

Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/ 1988 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του άρθρου αυτού.

Οι δημόσιες αρχές έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.

5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν.

Εφ' όσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.

6. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας Μεσολάβησης και Διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.

7. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.»

Ως προς την ισχύ της συλλογικής σύμβασης ισχύουν οι παρακάτω διατάξεις του άρθρου 7 Ν.1876/1990:

«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».

Ως προς τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ισχύουν τα οριζόμενα στην παρ. 1 του άρθρου 3 του Ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία:

«Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της Χώρας.

β. Σε κλαδικές που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της Χώρας.

γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της Χώρας.

ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας ».

Σήμερα δεν βρίσκεται σε ισχύ Συλλογική Ρύθμιση Εργασίας που να διέπει την απασχόληση προσώπων με την ειδικότητα που αναφέρεται στη σχετική Αναφορά.

Στην περίπτωση που δεν έχει συνομολογηθεί συλλογική ρύθμιση εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών ενός ορισμένου επαγγέλματος ή κλάδου, οι όροι αμοιβής και εργασίας, καθορίζονται με ατομικές συμφωνίες, που σε κάθε περίπτωση, δεν επιτρέπεται να υπολείπονται των όσων ορίζονται με τις διατάξεις για τον κατώτατο νόμιμο μισθό και ημερομίσθιο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.

Σημειώνεται ότι 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 €).

Στον υπολογισμό των ετήσιων μικτών αποδοχών, μισθωτού που αμείβεται με τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό (και εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης καθ' όλη τη διάρκεια του έτους), θα πρέπει να ληφθούν υπόψη εκτός από την αμοιβή των δώδεκα μηνών, τα επιδόματα εορτών Πάσχα και Χριστουγέννων (ήτοι 1/2 του μισθού και 1 μισθός, αντίστοιχα) καθώς και το επίδομα αδείας (1/2 του μισθού). Τα ανωτέρω επιδόματα καταβάλλονται στο ακέραιο εφόσον η σχέση εργασίας των μισθωτών με τον υπόχρεο εργοδότη διήρκεσε ολόκληρη τη χρονική περίοδο, στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Πάσχα από 1 Ιανουαρίου μέχρι 30 Απριλίου και στην περίπτωση του επιδόματος εορτών Χριστουγέννων από 1 Μαΐου μέχρι 31 Δεκεμβρίου κάθε χρόνου.

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.

Τέλος αναφέρεται ότι, 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 (Α 38) 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 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.

Συναφώς με τα ανωτέρω έχει εκδοθεί και η αριθ.88073/6.10.2023 Εγκύκλιος του Υπουργείου μας (ΑΔΑ: ΡΦΜΥ46ΝΛΔΓ-Μ5Ρ).

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ