



**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.: 451

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)
E-mail: oseype2022@gmail.com

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

ΣΧΕΤ: Οι αριθ. πρωτ. 1329/28-2-2024 και 1824/20-5-2024 Αναφορές.

Σε απάντηση των παραπάνω Αναφορών, με τις οποίες κατατέθηκε στη Βουλή από το βουλευτή κ. Γεώργιο Μουλκιώτη το από 22-2-2024 Δελτίο Τύπου της Ομοσπονδίας Συλλόγων Εργαζομένων στις Υπηρεσίες και το Εμπόριο (ΟΣΕΥΠΕ) σχετικά με φερόμενη επιστολή της Ένωσης Σούπερ Μάρκετ Ελλάδας προς την Υπουργό Εργασίας, με την οποία ζητά να αναγνωριστεί ως επίσημος κοινωνικός εταίρος ενώ θέτει και άλλα εργασιακά θέματα, σας πληροφορούμε τα εξής:

Α. Οι κοινωνικοί εταίροι που συμβάλλονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) είναι αφενός ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.), ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.) και αφετέρου η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.).

Συναφώς προς τα ανωτέρω, σύμφωνα με την παρ. 4β' του άρθρου 103 του ν.4172/2013 (Α' 167), οι κοινωνικοί εταίροι που μετέχουν στη διαβούλευση για τον καθορισμό του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου είναι: αα) εκ μέρους των εργαζομένων όλης της χώρας η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπές δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε. και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης και ββ) εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτικές οργανώσεις, μεταξύ των οποίων, ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β.), η Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), η Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (Ε.Σ.Ε.Ε.), ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις που προτείνονται από αυτούς και καλούνται από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης. Δεδομένων εξάλλου των ρυθμίσεων του

του άρθρου 41 του ν.4554/2018 (Α' 130) όπως ισχύει, στη διαβούλευση για τον καθορισμό του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου συμμετέχει και ο Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδος (Σ.Β.Β.Ε.).

Β. α) Με το άρθρο 22 του ν.5053/2023 (Α'158), προστέθηκε περ. βα στην παρ. 1 του άρθρου 80 του ν. 4144/2013 (Α' 88), περί καταχώρισης αλλαγής ωραρίου και υπερωριών, και η εν λόγω παράγραφος διαμορφώθηκε ως εξής:

«α1. Οι εργοδότες, των οποίων οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις έχουν ενταχθεί στο ηλεκτρονικό σύστημα μέτρησης του χρόνου εργασίας με τη χρήση της ψηφιακής κάρτας εργασίας για τους εργαζομένους τους με εξαρτημένη εργασία, δύνανται να μην καταχωρίζουν στο Πληροφοριακό Σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ» (Π.Σ. ΕΡΓΑΝΗ ΙΙ) τις αλλαγές ή την τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή την υπερωριακή απασχόληση πριν από την έναρξη πραγματοποίησής τους.

Εφόσον πραγματοποιείται αλλαγή ή τροποποίηση του ωραρίου εργασίας ή της οργάνωσης του χρόνου εργασίας ή υπερωριακή απασχόληση από τον εργαζόμενο και αυτή δεν ταυτοποιείται από τη σήμανση της ψηφιακής κάρτας εργασίας, επιβάλλεται στον εργοδότη από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα πρόστιμο δέκα χιλιάδων πεντακοσίων (10.500) ευρώ ανά εργαζόμενο, στην ψηφιακή κάρτα του οποίου δεν είναι δυνατή η ανωτέρω ταυτοποίηση...»

β) Με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του ν.435/1976 (Α' 251) καθορίζεται ότι «Κατά την ημέραν της Μ. Παρασκευής απαγορεύεται η λειτουργία των καταστημάτων ως και η απασχόλησις, των μισθωτών αυτών μέχρι της 13.00 ώρας. Δι' αποφάσεων του αρμοδίου Νομάρχου μετά γνώμην των οικείων επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και μισθωτών, εφ'όσον υφίστανται τοιαύται, δύνανται να ορίζονται άλλως τα της λειτουργίας των καταστημάτων κατά την ανωτέρω ημέραν, εφ'όσον τοπικά συνθήκαι επιβάλλουν τούτο».

Μετά την έκδοση του Ν.3852/2010 «Νέα Αρχιτεκτονική της Αυτοδιοίκησης και της Αποκεντρωμένης Διοίκησης - Πρόγραμμα Καλλικράτης» (Φ.Ε.Κ. Α' 87), οι αρμοδιότητες που ασκούσαν οι Νομάρχες μεταφέρθηκαν, κατά περίπτωση, σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης Α' και Β' βαθμού.

Αναφορικά με το θεσμικό όργανο το οποίο ασκεί πλέον τη συγκεκριμένη αρμοδιότητα, ήτοι τη ρύθμιση κατά διαφορετικό τρόπο, από τον οριζόμενο στο πρώτο εδάφιο της παρ.2 του άρθρου 3 του ν.435/1976, του ωραρίου λειτουργίας των καταστημάτων κατά την ημέρα της Μ. Παρασκευής, αρμόδιο να παρέχει τη σχετική πληροφόρηση είναι το Υπουργείο Εσωτερικών.

γ) Με τις διατάξεις της παρ. 2 της Υποπ. ΙΑ.5 της Παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4254/2014 (Α'85), που αντικατέστησε την παράγραφο 3 του άρθρου 4 του α.ν. 539/1945 (Α' 229), προβλέπεται ότι:

«3α. Κάθε εργοδότης οφείλει να τηρεί ειδικό βιβλίο, το οποίο δύναται να είναι και σε μορφή μηχανογραφημένων σελίδων. Το ειδικό βιβλίο ή οι μηχανογραφημένες σελίδες πρέπει να φέρουν τα στοιχεία της επιχείρησης, την ένδειξη «Βιβλίο αδειών» και να περιλαμβάνει τις παρακάτω στήλες:

Ονοματεπώνυμο μισθωτών, ημερομηνία πρόσληψης, αριθμός δικαιούμενων ημερών αδείας, χρονολογία έναρξης και λήξης χορηγηθείσας αδείας, αποδοχές αδείας, επίδομα αδείας. Ειδικώς, οι αποδοχές αδείας και το επίδομα αδείας συμπληρώνονται στο σύνολό τους μέχρι το τέλος του σχετικού ημερολογιακού έτους λήψης της κανονικής άδειας.

Τα ανωτέρω στοιχεία πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας του Σ.Ε.Π.Ε. που ασκούν τον έλεγχο και την εποπτεία της εφαρμογής του παρόντος.

3β. Ο εργοδότης υποχρεούται να γνωστοποιεί ηλεκτρονικά στο πληροφοριακό σύστημα του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας ΣΕΠΕ-ΟΑΕΔ-ΙΚΑ-ΕΤΑΜ, με την

ονομασία «ΕΡΓΑΝΗ», εντός του μηνός Ιανουαρίου, στοιχεία των εργαζομένων που έλαβαν την ετήσια άδεια και το επίδομα αδείας κατά το προηγούμενο ημερολογιακό έτος.

Σε περίπτωση μη τήρησης της υποχρέωσης αυτής επιβάλλονται από τα αρμόδια ελεγκτικά όργανα, σε βάρος του εργοδότη, κυρώσεις, σύμφωνα με το άρθρο 24 του ν. 3996/2011 (Α' 170) όπως ισχύει.

Με υπουργική απόφαση δύναται να ρυθμίζεται κάθε όρος και αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή της παρούσης».

δ) Από το συνδυασμό των διατάξεων του άρθρου 6 της από 14-2-1984 ΕΓΣΣΕ και του άρθρου 6 της από 26-02-1975 ΕΓΣΣΕ, που κυρώθηκε με το άρθρο μόνο του Ν.133/75 καθώς και την διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 55 του Ν.4808/2021 (Α' 101), προκύπτει ότι:

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).

Αντιστοίχως, 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 αν ως ημέρα εβδομαδιαίας ανάπαυσης προβλέπεται από την οικεία νομοθεσία άλλη ημέρα πλην της Κυριακής.

Επιπλέον, σύμφωνα με το άρθρο 58 του ν.4808/2021, που τροποποίησε το άρθρο 4 του Ν. 2874/2000: «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 η σύμφωνα με το προηγούμενο εδάφιο υπερεργασία ανέρχεται σε οκτώ (8) ώρες την εβδομάδα (από 41η έως 48η ώρα). 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.

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

Γ. Όσον αφορά το θέμα των ασφαλιστικών εισφορών επί των διατακτικών σίτισης, σημειώνεται ότι:

1. α. Από τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 38 του ν. 4387/2016, όπως ισχύει, ορίζεται ότι «το συνολικό ποσοστό εισφοράς κύριας σύνταξης ασφαλισμένου μισθωτού και εργοδότη ορίζεται σε 20% επί των πάσης φύσεως αποδοχών των εργαζομένων με εξαίρεση τις κοινωνικού χαρακτήρα έκτακτες παροχές λόγω γάμου, γεννήσεως τέκνων, θανάτου και βαριάς αναπηρίας». Επιπλέον, στο ίδιο άρθρο προβλέπεται ότι ως προς τα λοιπά θέματα που αφορούν στις ασφαλιστικές εισφορές μισθωτών του e-ΕΦΚΑ που δεν ρυθμίζονται στο ν.4387/2016, εφαρμόζονται οι πάσης φύσεως διατάξεις περί εισφορών του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ.

β. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 25 του α.ν.1846/1951, «Αι δι' εκάστην ημέραν εργασίας εισφοράι προς το ΙΚΑ υπολογίζονται επί του ημερησίου μισθού του ησφαλισμένου βάσει των εκάστοτε ισχυουσών ποσοστών εισφοράς».

Σύμφωνα με την παρ. 4 του ανωτέρω άρθρου «Ως ημερήσιος μισθός εφ' ου υπολογίζονται αι εισφοράι νοούνται οι πάσης φύσεως αποδοχαί τούτων αποτιμεμένων εις χρήμα δι' αποφάσεως του Δ.Σ. του ΙΚΑ. Ως αποδοχαί νοούνται οι πάσης φύσεως παροχαί του εργοδότη προς τον ησφαλισμένο, πλην ωρισμένων εκτάκτων παροχών κοινωνικού χαρακτήρος, ορισθησομένων δια Κανονισμού».

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 17 του Κανονισμού Ασφάλισης του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ (Υπουργική Απόφαση 55575/1479/1965, ΦΕΚ Β' 816), «1. Ως μισθός, επί του οποίου υπολογίζεται η εισφορά λογίζεται ο εις χρήμα συμπεφωνημένος τοιούτος προσαυξανόμενος:

α) Κατά τα τυχόν παρά του εργοδότη χορηγούμενα εις τον μισθωτόν ποσοστά ή άλλας προσθέτους χρηματικές αμοιβάς, πλην των κάτωθι εκτάκτων παροχών κοινωνικού χαρακτήρος: 1. Δια δώρα λόγω α) γάμου του ησφαλισμένου ή των τέκνων του, β) γεννήσεως τέκνων του ησφαλισμένου και 2. Δια βοήθημα εις οικογένειαν θανόντος ησφαλισμένου.

β) Κατά τα τυχόν παρά τρίτων καταβαλλόμενα κατά συνήθειαν χρηματικά ποσά (φιλοδωρήματα ή άλλης φύσεως αμοιβάς) υπολογιζόμενα βάσει των ισχυόντων δια την επιχείρησιν σχετικών πινάκων (άρθρον 19).

γ) Κατά τας τυχόν εις είδος παροχάς (κατοικία, τροφή, θέρμανσις κ.λπ.) αποτιμωμένας ωσαύτως βάσει των ισχυόντων πινάκων. Εφ' όσον, πρόκειται περί βιομηχανικών επιχειρήσεων, αι παροχαί αύται εκτιμώνται κατά κρίσιν αγαθού ανδρός ως στοιχεία του μισθού».

2.Εξάλλου, σύμφωνα με τις διατάξεις της παρ. 1 του άρθρου 145 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 43 του ν.5006/2022: «1. Παροχές σε είδος προς εργαζομένους, οι οποίες χορηγούνται αυτούσιες εξ ελευθεριότητας του εργοδότη, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, δεν θεωρούνται εισόδημα από μισθωτές υπηρεσίες ούτε υπόκεινται σε κοινωνικο-ασφαλιστικές ή άλλες κρατήσεις και αποτελούν παραγωγικές και λειτουργικές δαπάνες των επιχειρήσεων, εφόσον εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, συμβάλλουν στην αύξηση της παραγωγικότητάς της και στην ποιότητα των συνθηκών εργασίας ή αποτελούν μέτρα για την υγιεινή και ασφάλεια των εργαζομένων και χορηγούνται προσωπικά προς τους δικαιούχους, μόνο αυτούσια και όχι σε χρήμα.

Στην έννοια των παροχών αυτών περιλαμβάνεται η χορήγηση τροφής (ελαφρύ γεύμα, γεύμα, δείπνο), κατά τη διάρκεια του ημερησίου εργάσιμου χρόνου και κατά την ώρα του διαλείμματος, ανεξάρτητα εάν ο χρόνος του διαλείμματος είναι αμειβόμενος.

Οι διατακτικές σίτισης που χορηγούνται σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή από τους εργοδότες στους εργαζομένους, εμπίπτουν στην έννοια των παροχών σε είδος του πρώτου και δεύτερου εδαφίου, οι οποίες δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των εργαζομένων, εφόσον χορηγούνται σε μηνιαία βάση από τον εργοδότη στους εργαζομένους για την κάλυψη των αναγκών διατροφής τους κατά τη διάρκεια της εργασίας τους, η αξία τους δεν υπερβαίνει το

ποσό των έξι (6) ευρώ ανά εργάσιμη μέρα και ανταλλάσσονται μόνο με γεύματα, έτοιμα φαγητά, τρόφιμα έτοιμα προς κατανάλωση, ροφήματα, σε συμβεβλημένο δίκτυο καταστημάτων, στη βάση συμβάσεων μεταξύ του εκδότη των διατακτικών σίτισης και των καταστημάτων, στις οποίες ρυθμίζεται ο τρόπος αποδοχής και ανταλλαγής των διατακτικών σίτισης από τους δικαιούχους εργαζομένους».

3. Συνεπώς, από 1.1.2023 οι διατακτικές σίτισης, υπό προϋποθέσεις, δεν περιλαμβάνονται στις τακτικές αποδοχές των ασφαλισμένων και δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές.

Αναλυτικές οδηγίες για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων έχουν δοθεί με την αριθ. 22/2023 εγκύκλιο του e-ΕΦΚΑ (ΑΔΑ : ΨΣΕΟ46ΜΑΠΣ-131).

Συγκεκριμένα, οι χορηγούμενες από τον εργοδότη διατακτικές σίτισης σε έντυπη ή ηλεκτρονική μορφή προς τους εργαζόμενους εμπίπτουν στην έννοια των παροχών σε είδος του πρώτου και δεύτερου εδαφίου της παρ. 1 του άρθρου 145 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022) και συνεπώς δεν υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, εφόσον:

α) χορηγούνται σε μηνιαία βάση από τον εργοδότη στους εργαζόμενους για την κάλυψη των αναγκών διατροφής τους κατά την διάρκεια της εργασίας τους,

β) η αξία τους δεν υπερβαίνει το ποσό των έξι (6) ευρώ ανά εργάσιμη ημέρα,

γ) ανταλλάσσονται μόνο με γεύματα, έτοιμα φαγητά, τρόφιμα έτοιμα προς κατανάλωση ροφήματα,

δ) η ανωτέρω ανταλλαγή θα πρέπει να γίνεται σε συμβεβλημένο δίκτυο καταστημάτων, στη βάση συμβάσεων μεταξύ του εκδότη των διατακτικών σίτισης και των καταστημάτων, στις οποίες ρυθμίζεται ο τρόπος αποδοχής και ανταλλαγής των διατακτικών σίτισης από τους δικαιούχους εργαζόμενους.

Οι ανωτέρω προϋποθέσεις πρέπει να πληρούνται αθροιστικά. Σε περίπτωση μη τήρησης κάποιων εξ αυτών, οι χορηγούμενες από τον εργοδότη διατακτικές σίτισης εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του άρθρου 38 του ν.4387/2016 και των σχετικών διατάξεων του πρώην ΙΚΑ-ΕΤΑΜ περί ασφαλιστικών εισφορών και συνεπώς υπόκεινται σε ασφαλιστικές εισφορές, ανεξαρτήτως ποσού.

Η ΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΔΟΜΝΑ-ΜΑΡΙΑ ΜΙΧΑΗΛΙΔΟΥ