



**ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΑΣΦΑΛΙΣΗΣ
ΓΕΝ. Δ/ΝΣΗ Δ/ΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ
ΣΥΝΤΟΝΙΣΜΟΥ &
ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗΣ**

**Αθήνα , 6 Φεβρουαρίου 2012
Αριθ. Πρωτ.:5807**

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

Ταχ. Δ/ση: Πειραιώς 40
Ταχ. Κώδικας: 101 82 - Αθήνα
TELEFAX: 2105203872
Πληροφορίες: Π. Παναγιωτακοπούλου
Τηλέφωνο: 2131516472,-475,-118
e-mail: ypertns@ypakp.gr

ΘΕΜΑ:Προτάσεις αντί της μείωσης του κατώτερου μισθού και της ενσωμάτωσης του 13ου -14ου μισθού.

ΣΧΕΤ: Η με αρ. πρωτ. 4393/12-1-2012 ΕΡΩΤΗΣΗ ✓

Σε απάντηση της με αρ. πρωτ. 4393/12-1-2012 Ερώτησης, που κατατέθηκε στη Βουλή από τους Βουλευτές κ.κ. Ν. Γιαννακοπούλου, Μ. Κατρίνη, Σ. Μαργέλης και Σ. Μοσχόπουλος, σχετικά με το ανωτέρω θέμα, σας πληροφορούμε τα εξής :

Α.Με το άρθρο 42 του Ν. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015» (ΦΕΚ 152 Α΄) που αντικατέστησε το άρθρο 7 του Ν. 3846/2010 (Φ.Ε.Κ. 66 Α΄), θεσμοθετήθηκε εκ νέου το σύστημα διευθέτησης του χρόνου εργασίας.

Ειδικότερα, με τη νέα διάταξη δίνεται πλέον η δυνατότητα σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ώρες εβδομαδιαίως, να εφαρμόζουν για μία χρονική περίοδο, σύστημα αυξημένης απασχόλησης (δύο ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ ωρών), υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα, ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου, ώρες εργασίας την εβδομάδα να αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου, περίοδο μειωμένης απασχόλησης. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν μπορεί να υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

Περαιτέρω, στις ως άνω επιχειρήσεις, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, δύναται μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, να κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

Και στις δύο προηγούμενες περιπτώσεις δύναται, να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μείωσης των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάσθηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδείας.

Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των δύο προηγούμενων περιπτώσεων, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α' 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115).

Η διευθέτηση του χρόνου εργασίας υιοθετείται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή με συμφωνίες του εργοδότη και του επιχειρησιακού σωματείου ή του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή του εργοδότη και των ενώσεων προσώπων. Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ' ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της προηγούμενης παραγράφου κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν. 1876/1990.

Επίσης, επισημαίνεται ότι με επιχειρησιακές και κλαδικές ΣΣΕ, μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

Τέλος, η υιοθέτηση και εφαρμογή της διευθέτησης του χρόνου εργασίας δίδει την ευχέρεια για ορθολογικότερη οργάνωση του χρόνου απασχόλησης και την προσαρμογή του στις διαρκώς μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας. Με τον τρόπο αυτό είναι δυνατόν να διατηρηθεί και να ενδυναμωθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων και ιδιαίτερα αυτών που χαρακτηρίζονται από τον εποχικό χαρακτήρα και να επιτευχθεί στην πράξη η διατήρηση των υφιστάμενων θέσεων εργασίας καθ' όλο το χρόνο.

Περαιτέρω δε, ενισχύουν την ανταγωνιστικότητα της οικονομίας και της προώθησης της απασχόλησης και συμβάλουν στην δημιουργία ενός σταθερού και ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για τους εργαζόμενους.

Β. Ο Ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27/Α/8-3-1990) «Ελεύθερες Συλλογικές Διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», αναγνωρίζει το δικαίωμα διενέργειας ελεύθερων διαπραγματεύσεων μεταξύ των ενδιαφερομένων μερών (εργοδοτών και εργαζομένων), προκειμένου να συναφθούν Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, που θα καθορίζουν τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων. Οι ανωτέρω διαπραγματεύσεις είναι απολύτως ελεύθερες και ως εκ τούτου η Υπηρεσία μας δεν παρεμβαίνει σε κανένα στάδιο των διαπραγματεύσεων για την κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σε περίπτωση αποτυχίας των ελεύθερων διαπραγματεύσεων, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ) (άρθρο 14, Ν. 1876/90). Η έναρξη των διαπραγματεύσεων καθώς και το περιεχόμενο των συλλογικών ρυθμίσεων (κατώτατες αποδοχές και τυχόν αυξήσεις- ενισχύσεις των βασικών μισθών και ημερομισθίων, συνθήκες και ωράριο εργασίας κλπ) αποτελεί πρωτοβουλία των μερών, πάντοτε υπό τις προϋποθέσεις που θέτει ο ανωτέρω Νόμος.

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του Ν. 1876/90, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι όμοιες εκτάσεως αποφάσεις διαιτησίας (άρθρο 16 παρ. 2 του Ν. 1876/90) δεσμεύουν τα μέλη των συμβαλλόμενων ή των εν διενέξει συνδικαλιστικών οργανώσεων αντίστοιχα. Εφόσον κηρυχτούν υποχρεωτικές, με τις προϋποθέσεις που ο ίδιος νόμος ορίζει, δεσμεύουν όλους τους εργοδότες και τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος

από την ημερομηνία έκδοσης της σχετικής υπουργικής απόφασης στην εφημερίδα της Κυβερνήσεως (άρθρο 37, Ν. 4024/2011), εφόσον οι εργοδότες θα μπορούσαν να είναι μέλη των συμβαλλομένων ή εν διενέξει εργοδοτικών οργανώσεων της ΣΣΕ ή Δ.Α. αντίστοιχα. (Α.Π. 1747/98, 1869/2008). Βάσει της παρ. 6 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, ΦΕΚ 226/Α/27-10-2011, αναστέλλεται η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/1990, οι οποίες αναφέρονται στο θεσμό της επέκτασης συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας, για όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Στο ίδιο άρθρο (άρθρο 37, Ν. 4024/2011) ο νομοθέτης δίνει τη δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακών συμβάσεων, οι οποίες, υπό τις προϋποθέσεις του ιδίου νόμου, υπερσχύουν των όρων της κλαδικής συλλογικής ρύθμισης εργασίας, ακόμη και αν έχει κηρυχθεί υποχρεωτική, για όσο διαρκεί η εφαρμογή του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής και δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους της ΕΓΣΣΕ.

Με το άρθρο 8 του Ν. 1876/1990 ορίζεται ότι η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) καθορίζει τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας.

Οι όροι ατομικής σύμβασης εργασίας δεν επιτρέπεται να υπολείπονται των όρων αμοιβής και εργασίας που ορίζουν οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι οποίες εξακολουθούν να ισχύουν ή, σε περίπτωση που ο εργαζόμενος δεν υπάγεται σε κάποια από αυτές, της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Επισημαίνουμε ότι το άρθρο 23 του Συντάγματος, διασφαλίζει τη συνδικαλιστική ελευθερία, δίνοντας τη δυνατότητα στους εργαζομένους να εγγραφούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις και να ενισχύσουν τη διαπραγματευτική ισχύ αυτών, προκειμένου να επιτύχουν ωφέλιμα αποτελέσματα για την εργασία τους.

Ο ΥΠΟΥΡΓΟΣ

Γ. ΚΟΥΤΡΟΥΜΑΝΗΣ

ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ
ΑΝΤΙΓΡΑΦΟ