



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Ενσωμάτωση της Οδηγίας (Ε.Ε.) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση - Αναπροσαρμογή μισθών προσωπικού δημοσίου τομέα - Ρυθμίσεις για τον καθορισμό κατώτατου μισθού για τα έτη 2025, 2026 και 2027»

I. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως το επεξεργάστηκε η Διαρκής Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, διαρθρώνεται σε έξι Μέρη (Α΄-ΣΤ΄), και δέκα εννιά (19) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου που ορίζει τον χρόνο έναρξης ισχύος του νόμου.

Το Μέρος Α΄ (άρθρα 1-2), υπό τον τίτλο «Σκοπός και αντικείμενο», ορίζει τον σκοπό (άρθρο 1) και το αντικείμενο (άρθρο 2) του νομοσχεδίου.

Στο Μέρος Β΄ (άρθρα 3-13), υπό τον τίτλο «Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση», ορίζεται το πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3), τίθενται οι αναγκαίοι ορισμοί (άρθρο 4), προβλέπεται η κατάρτιση «Σχεδίου Δράσης» για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 5), και θεσπίζεται νέα διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου (άρθρο 6), με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων (άρθρο 7). Επίσης, ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν τον έλεγχο εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας από την «Επιθεώρηση Εργασίας» (άρθρο 8), την προστασία των εργαζομένων κατά την ανάθεση και εκτέλεση δημοσίων συμβάσεων (άρθρο 9), την υποβολή Έκθεσης, περιλαμβάνουσας

2

σχετικά στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες, προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ανά διετία (άρθρο 10), τη διευκόλυνση της πρόσβασης των εργαζομένων σε πληροφορίες ως προς τον κατώτατο μισθό και την παροχή σχετική έννομης προστασίας (άρθρο 11), το δικαίωμα πρόσβασης των εργαζομένων σε αποτελεσματικό μηχανισμό επίλυσης διαφορών (άρθρο 12), και την επιβολή κυρώσεων (άρθρο 13).

Στο Μέρος Γ' (άρθρα 14-15), υπό τον τίτλο «Αναπροσαρμογή μισθών προσωπικού δημόσιου τομέα-Ρυθμίσεις για τον καθορισμό κατώτατου μισθού για τα έτη 2025, 2026 και 2027», προβλέπεται, από το 2026 και εφεξής, προσαύξηση των βασικών μισθών του δημόσιου τομέα, ισόποση με την εκάστοτε ονομαστική αύξηση του κατώτατου μισθού (άρθρο 14), και ορίζεται, ως μεταβατική, διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου για τα έτη 2025, 2026 και 2027 (άρθρο 15).

Στο Μέρος Δ' (άρθρα 16-17), υπό τον τίτλο «Λοιπές διατάξεις», προβλέπεται παράταση της προθεσμίας για την ολοκλήρωση της αδειοδότησης υφιστάμενων βρεφικών, παιδικών και βρεφονηπιακών σταθμών της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (άρθρο 16), και ρυθμίζεται η οικονομική και διοικητική διαχείριση έργων του Αναπτυξιακού Προγράμματος Δημοσίων Επενδύσεων (Α.Π.Δ.Ε.) από την Ειδική Υπηρεσία «Επιτελική Δομή (ΕΔ) ΕΣΠΑ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης» (άρθρο 17).

Στο Μέρος Ε' (άρθρο 18), υπό τον τίτλο «Εξουσιοδοτικές διατάξεις», τίθενται οι εξουσιοδοτικές διατάξεις.

Στο Μέρος ΣΤ' (άρθρο 19), υπό τον τίτλο «Έναρξη ισχύος», ορίζεται η έναρξη ισχύος του νόμου.

II. Γενικές παρατηρήσεις

A. Στο πλαίσιο λειτουργίας της αμφοτεροβαρούς σύμβασης εργασίας, τα συμβαλλόμενα μέρη, εργοδότης και εργαζόμενος, έχουν τη δυνατότητα να καθορίσουν ελεύθερα το ύψος του καταβλητέου μισθού (άρθρο 361 ΑΚ). Συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται, γραπτώς ή προφορικά, από τη συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Η μειωμένη ατομική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων και η ανάγκη προσφοράς εργασίας υπό συνθήκες που εξασφαλίζουν στοιχειωδώς επαρκές εισόδημα, οδήγησαν στη δημιουργία και εξέλιξη θεσμών, οι οποίοι προβλέπουν κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων.

Τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων προβλέπονται συνήθως σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έχουν κανονιστική ισχύ ή στις εξομοιούμενες με αυτές διαιτητικές αποφάσεις, αλλά, προκειμένου περί του εθνι-

κού κατώτατου μισθού, προβλέπονται και σε νόμο (νομοθετημένος κατώτατος μισθός).

Όλοι οι εργαζόμενοι της χώρας, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους, από την επιχείρηση στην οποία εργάζονται, από τον αναφερόμενο στην ατομική σύμβαση εργασίας τρόπο υπολογισμού της αμοιβής (π.χ. ποσοστό επί των πωλήσεων, αμοιβή με το κομμάτι), δικαιούνται τον εθνικό νομοθετημένο κατώτατο μισθό, ο οποίος καθορίζει τα γενικά κατώτατα όρια αποδοχών με βάση ευρύτερες σταθμίσεις οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα. Με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καθορίζονται περαιτέρω ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής για τους εργαζομένους των οποίων οι εργοδότες είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που την υπογράφουν (βλ. άρθρο 8 παρ. 2 του ν. 1987/1990. Βλ. και Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 143 επ.).

Η αμοιβή των εργαζομένων είναι, βεβαίως, συνάρτηση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας, πλην όμως, ο θεσμός της συλλογικής αυτονομίας λειτουργεί, εν προκειμένω, προστατευτικά με σκοπό ακριβώς τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Εξ άλλου, υποστηρίζεται στη θεωρία ότι η πολιτεία οφείλει να εξασφαλίζει ένα γενικό κατώτατο όριο αποδοχών, που δεν θα επηρεάζεται από τις διακυμάνσεις της προσφοράς και της ζήτησης, όπως επίσης και από τον συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Ο νόμιμος μισθός υπερισχύει των ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εργασίας, δηλαδή υπερισχύει όταν η ατομική σύμβαση προβλέπει χαμηλότερο μισθό (άρθρο 7 παρ. 2 ν. 1876/1990). Στην αντίθετη περίπτωση ισχύουν, με βάση την αρχή της εύνοιας, οι ρυθμίσεις της ατομικής σύμβασης.

Η θέσπιση γενικού κατώτατου ορίου αποδοχών είναι ιδιαίτερα σημαντική (βλ. Κ. Παπαδημητρίου, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός, ΕΕργΔ 2014, σ. 5 επ., Δ. Γούλα, Το νομικό πλαίσιο της ρύθμισης του κατώτατου μισθού, ΕΕργΔ 2019, σ. 1 επ., Ι. Ληξουριώτη, Οι γενικές κατώτατες αποδοχές και ο τρόπος καθορισμού τους, ΔΕΕ 2018, σ. 945. Eurofound, Statutory minimum wages, 2018). Συνδέεται στενά με την αρχή του κοινωνικού κράτους και με το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία, το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ. 1 Σ (βλ. Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2021, σ. 31 και 44 επ., Γ. Λεβέντη, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σ 1976, σ. 126, Δ. Τραυλού-Τζανετάτου, Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας, σε Εργατικό δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία, 1977, σ. 104, Κ. Παπαδημητρίου, Το κοινωνικό δικαίωμα στην εργασία σε «Κοινωνικά δικαιώματα και κρίση του Κράτους Πρόνοιας»-Ομιλος Αριστόβουλος Μάνεσης, 2006, σ. 93-125).

Η ύπαρξη εθνικού κατώτατου μισθού εξασφαλίζει δικαιότερη κατανομή του εθνικού πλούτου μεταξύ των διάφορων κοινωνικών ομάδων, αποτελώντας μηχανισμό διόρθωσης των ανισοτήτων και βελτίωσης των χαμηλότερων μισθών σε σχέση με τον μέσον εθνικό όρο (J. Savatier, *La portée du droit au SMIC selon les modalités de rémunération*, D.S. 1985, 811). Μάλιστα, σε περιόδους οικονομικής ανάπτυξης επιτρέπει, όχι μόνο να μην απωλεσθεί η αγοραστική δύναμη των χαμηλόμισθων εργαζομένων, η οποία κινδυνεύει σε συνθήκες πληθωρισμού, αλλά, κυρίως, μπορεί να επιτυγχάνει τη συμμετοχή των στερούμενων διαπραγματευτική δύναμη εργαζομένων στο προϊόν ανάπτυξης της εθνικής οικονομίας (J. Savatier, *ό. π.*, 811).

Επίσης, ο κατώτατος μισθός μειώνει το ποσοστό των λεγομένων «πτωχών εργαζομένων», δηλαδή όσων δεν εξασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση για τους ίδιους και τις οικογένειές τους, παρά το γεγονός ότι κατέχουν θέσεις εργασίας (βλ. P.-Y. Verkindt, *Vivre dignement entre salaire et revenu garanti*, D.S. 2011, σ. 18 επ., J. Porta, *Propos introductif*, σε *Le salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz 2023, σ. 7, και, ειδικότερα για τη χώρα μας, C. Papadimitriou, *Les travailleurs pauvres en Grèce: causes d'un phénomène et réponses éventuelles du droit social*, σε Ph. Auvergnon (διεύθ.), *Droit social et travailleurs pauvres*, Bruxelles, Bruylant, 2013, σ. 205 επ.).

Από την άλλη μεριά, υποστηρίζεται ότι το ύψος του εθνικού κατώτατου μισθού αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει σοβαρά την ανταγωνιστικότητα της εθνικής οικονομίας και το επίπεδο της απασχόλησης (J. Porta, *Le salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz 2023, 15 επ. Th. Pasquier, *Le salaire minimum en droit français, une institution en quête d'avenir*, *Le salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz 2023, 135).

Δεν θα πρέπει, πάντως, να παραγνωρίζεται ότι ο εθνικός κατώτατος μισθός αποτελεί σημαντική παράμετρο ομαλής ρύθμισης του αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων (J. Porta, *ό. π.*, 13).

Β. Στο πεδίο του συγκριτικού δικαίου είναι δυνατόν να διαπιστωθούν συστήματα στα οποία ελλείπει ο εθνικός κατώτατος μισθός (Αυστρία, Ιταλία, Φινλανδία, Σουηδία, Δανία, Νορβηγία). Εν προκειμένω, οι κατώτατοι μισθοί καθορίζονται κυρίως στο επίπεδο του κλάδου και σε εκείνο των επιχειρήσεων (για μια εκτενή ανάλυση των ζητημάτων του κατώτατου μισθού από πλευράς συγκριτικού δικαίου βλ. Eurofound, *Wages: A working conditions and industrial relations perspective*, 2013, 5. ETUI, *Who earns minimum wages in Europe? New evidence based on household surveys*, σ. 23 επ) .

Όμως, στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες κατοχυρώνεται γενικό κατώτατο όριο αποδοχών σε εθνικό επίπεδο με κρατική απόφαση. Εν προκειμένω, πάντως, υπάρχουν διάφορες παραλλαγές καθορισμού του κατώτατου

μισθού, με διευρυμένο μάλιστα και καθοριστικό τον ρόλο της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων.

Γ. Στη χώρα μας, παραδοσιακά, ο εθνικός κατώτατος μισθός καθοριζόταν με την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Όμως, με τον ν. 4093/2012, για πρώτη φορά, προβλέφθηκε ότι ο εθνικός κατώτατος μισθός θα καθορίζεται πλέον νομοθετικά. Στη συνέχεια, με τον ν. 4172/2013 (άρθρα 103 επ.), ορίστηκε αντίστοιχη διαδικασία, η οποία προβλέπει, πλέον, τον καθορισμό του κατώτατου μισθού με υπουργική απόφαση.

Για τον ορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου διεξάγεται, μέχρι σήμερα, διαβούλευση μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (ενδεικτικά, Γ.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Β., Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε., Σ.Ε.Τ.Ε.) και της Κυβέρνησης, με τεχνική και επιστημονική υποστήριξη εξειδικευμένων επιστημονικών, ερευνητικών και συναφών φορέων και εμπειρογνομόνων σε θέματα οικονομίας και, ιδίως, οικονομίας της εργασίας, κοινωνικής πολιτικής και εργασιακών σχέσεων. Η διαβούλευση συντονίζεται από τριμελή Επιτροπή αποτελούμενη από τον Πρόεδρο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), ως Πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών και ένα πρόσωπο κύρους ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας.

Μετά το πέρας της διαβούλευσης συντάσσεται σχέδιο Πορίσματος Διαβούλευσης, το οποίο υποβάλλεται στους Υπουργούς Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, στη συνέχεια στο Υπουργικό Συμβούλιο, και, τελικά, ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, μετά από τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδει απόφαση καθορισμού του κατώτατου μισθού.

Δ. Επισημαίνεται ότι το άρθρο 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατοχυρώνει δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας οι οποίες προστατεύουν την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπεία του, ενώ το άρθρο 28 του Χάρτη κατοχυρώνει δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών, ή των αντίστοιχων οργανώσεών τους, να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σύμφωνα με το δίκαιο της Ένωσης και τα εθνικά δίκαια και πρακτικές (βλ. Σ. Παπαδόπουλου, Ο κατώτατος μισθός στο διεθνές και το ευρωπαϊκό δίκαιο, ΕΕργΔ 2024, σ. 39 επ., A. Charbonneau, Les normes internationales du travail et le salaire minimum, σε Le salaire minimum pour l'Europe, Dalloz 2023, σ. 49 επ.)

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης ορίζει, επίσης, ότι όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας. Αναγνωρίζει το δικαίωμα όλων των εργαζομένων σε δίκαιη αμοιβή που να διασφαλίζει στους ίδιους και

στις οικογένειές τους αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Περαιτέρω, αναγνωρίζει τον ρόλο των συλλογικών συμβάσεων που συνάπτονται ελεύθερα, καθώς και των μηχανισμών καθορισμού νόμιμων κατώτατων μισθών, ώστε να διασφαλίζεται η αποτελεσματική άσκηση του δικαιώματος αυτού.

Με το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο επιχειρείται η ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19ης Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Οδηγία δεν αποσκοπεί στην εναρμόνιση του επιπέδου των κατώτατων μισθών σε ολόκληρη την Ένωση, ούτε στη θέσπιση ενιαίου μηχανισμού για τον καθορισμό των κατώτατων μισθών. Δεν καθορίζει το επίπεδο της αμοιβής, στοιχείο το οποίο εναπόκειται στη σχετική αρμοδιότητα των κρατών μελών και στο πεδίο του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις σε εθνικό επίπεδο. Η Οδηγία δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ως επιβάλλουσα υποχρέωση στα κράτη μέλη στα οποία η διαμόρφωση των μισθών διασφαλίζεται αποκλειστικά μέσω συλλογικών συμβάσεων να θεσπίσουν νομοθετημένο κατώτατο μισθό (J. Porta, *Le salaire minimum pour l' Europe*, Dalloz 2023, σ. 24) .

Ειδικότερα, σημειώνεται ότι, με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην Ένωση, ιδίως της επάρκειας των κατώτατων μισθών για τους εργαζομένους, η Οδηγία επιδιώκει να συμβάλει στην κοινωνική σύγκλιση και να μειώσει τη μισθολογική ανισότητα και το ποσοστό των πτωχών εργαζομένων (βλ. G. Bargain, *Le salaire minimum adéquat*, RdT 2023, σ. 406), θεσπίζοντας πλαίσιο για την επάρκεια των νόμιμων κατώτατων μισθών, με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, και την ενίσχυση της αποτελεσματικής πρόσβασης των εργαζομένων σε δικαιώματα προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, όπου αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο και/ή συλλογικές συμβάσεις.

Συνεπώς, η Οδηγία καθορίζει μόνο κάποια ενιαία κριτήρια τα οποία πρέπει να υιοθετούνται κατά τη διαδικασία εθνικού καθορισμού του κατώτατου μισθού, ώστε να μπορούν να επιτευχθούν οι ανωτέρω στόχοι. Προβλέπει, πάντως, ως βασικό στοιχείο του μηχανισμού, υπό οιαδήποτε εκδοχή, την εμπλοκή των κοινωνικών εταίρων με τη μορφή της ουσιαστικής διαβούλευσης (βλ. B. Delmas, *Directive sur les salaires minimaux adéquats: quelle réception par les États membres?*, RDT 2023, σ. 57, J. Porta, *Propos introductif*, σε *Le salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz 2023, σ. 1 επ.).

III. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 3

Στο άρθρο 3 ορίζεται το πεδίο εφαρμογής του νομοσχεδίου ως εξής: «Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται στους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και τους απασχολούμενους στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), στους απασχολούμενους στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181), με οποιαδήποτε σύμβαση ή σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών».

α. Δοθέντος ότι η ρύθμιση δεν διακρίνει μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, και ότι οι εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005, καθώς και οι ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 περιλαμβάνονται στον ιδιωτικό τομέα, θα μπορούσε, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, να απαλειφθεί η φράση «όπως αυτός ορίζεται στην περ. α' της παρ. 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014 (Α' 143), στους απασχολούμενους στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314), καθώς και στις ανώνυμες εταιρείες του ν. 4972/2022 (Α' 181)».

β. Παρατηρείται ότι η διατύπωση της ρύθμισης ως προς την ένταξη στο πεδίο εφαρμογής των εργαζομένων «ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών» δεν ακολουθεί την παραδοχή ότι «[τ]ο καθοριστικό κριτήριο για τον χαρακτηρισμό κάποιου ως εργαζομένου είναι η φύση της δραστηριότητας που ασκείται και όχι η νομική φύση της σχέσεως εργασίας ή η ένταξη της δέσμευσης του εργαζομένου» (Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 3, σελ. 31).

Περαιτέρω, λόγω της ευρύτητας της διατύπωσης η οποία δεν περιλαμβάνει διάκριση ανάλογα με τις ειδικές περιστάσεις εκτέλεσης της εργασίας, μπορεί να δημιουργηθεί προβληματισμός ως προς περιπτώσεις που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής και προστασίας (βλ. Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 3, σ. 30 επ., άρθρο 2 Οδηγίας και εισαγωγική σκέψη 21 Οδηγίας, όπου και αναπτύσσονται σχετικοί προβληματισμοί για κατηγορίες «εργαζομένων», όπως «το οικιακό προσωπικό, οι κατά παραγγελία εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, οι εργαζόμενοι βάσει δελτίου, οι εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, οι ασκούμενοι, οι μαθητευόμενοι και άλλοι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης, καθώς και οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι και οι αδήλωτοι εργαζόμενοι»).

Επί παραδείγματι, δημιουργείται προβληματισμός ως προς το αν υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής εκτέλεση εργασίας υπό περιστάσεις που προσιδιάζουν σε ανεξάρτητη απασχόληση, δηλαδή απασχόληση που δεν υπόκειται σε άσκηση διευθυντικού δικαιώματος. Η παρατήρηση αυτή δεν αφορά τους «ψευδοαυτοαπασχολούμενους», οι οποίοι θεωρούνται εργαζόμενοι, και των οποίων τον εσφαλμένο συμβατικό χαρακτηρισμό της σύμβασης μπορεί να αναμορφώσει το αρμόδιο δικαστήριο, μη δεσμευόμενο από το συμβατικό χαρακτηρισμό (βλ., ενδεικτικά, ΑΠ 312/2011, ΔΕΝ 2012, σ. 1109), αλλά τους απλά οικονομικά εξαρτημένους ελεύθερους επαγγελματίες.

Συναφής προβληματισμός δημιουργείται και ως προς περιπτώσεις εργαζομένων που βρίσκονται σε συνθήκες μη γνήσιας ετοιμότητας, ευρισκόμενοι σε χώρο δικής τους επιλογής. Στις περιπτώσεις αυτές, ο εργαζόμενος που απασχολείται με σχέση εξαρτημένης εργασίας «αναλαμβάνει την υποχρέωση να περιορίσει μόνο κατά ένα μέρος την ελευθερία των κινήσεών του υπέρ του εργοδότη, ώστε να δύναται να προσφέρει την εργασία του οποτεδήποτε του ζητηθεί, ενώ διατηρεί, παράλληλα, την ευχέρεια να αναπαύεται ή να βρίσκεται μακριά από τον τόπο εργασίας, επιδιδόμενος, ενδεχομένως, σε άλλες ασχολίες» (ΑΠ 141/2010). Η νομολογία δέχεται ότι σε αυτές τις περιπτώσεις δεν έχει εφαρμογή η εργατική νομοθεσία ως προς τα ελάχιστα όρια αμοιβής, αλλά οφείλεται μόνο ο μισθός που συμφωνήθηκε ή, άλλως, ο συνηθισμένος μισθός, όπως και ο μισθός για την περίοδο για την οποία ο εργαζόμενος κλήθηκε να παράσχει πραγματικά την εργασία του (ΑΠ 110/2014, ΕΕργΔ 2014, σ. 1158, ΑΠ 141/2020, ΔΕΕ 2020, σ. 760, ΑΠ 613/2017, ΑΠ 938/2015, ΑΠ 814/2014, ΕΕργΔ 2014, σ. 900).

Επίσης, μπορεί να προκύψει ζήτημα στην περίπτωση της γνήσιας σύμβασης μαθητείας, στην οποία προέχον στοιχείο είναι η παροχή εκπαίδευσης στον μαθητευόμενο, η δε τυχόν παροχή εργασίας από αυτόν δεν γίνεται με σκοπό να εκτελεί παραγωγικό έργο, αλλά για τις ανάγκες της εκπαίδευσης και της εξοικείωσής του με το αντικείμενο του επαγγέλματος ή της τέχνης του. Στη σύμβαση αυτή, για την οποία δεν υπάρχει ειδική νομοθετική ρύθμιση και κατά την οποία ο μαθητευόμενος παρέχει εργασία για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις της σύμβασης εργασίας του Αστικού Κώδικα, εφόσον συμβιβάζονται με τη φύση και τον σκοπό της σύμβασης. Δεν έχουν, όμως, κατά τη νομολογία, εφαρμογή οι ρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας ως προς τα χρονικά όρια εργασίας και τις νόμιμες αποδοχές, οι οποίες προϋποθέτουν παροχή κανονικής εξαρτημένης εργασίας (ΑΠ 1256/2018, ΔΕΝ 2019, σ. 1318, ΑΠ 1483/2019, ΔΕΕ 2020, σ. 750).

Υ. Στην εισαγωγική σκέψη 21 της Οδηγίας αναφέρεται ότι «[υ]πό την προϋπόθεση ότι πληρούν τα εν λόγω κριτήρια οι εργαζόμενοι τόσο στον ιδιωτι-

κό όσο και στον δημόσιο τομέα (...), εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας». Περαιτέρω, στο άρθρο 3 της Οδηγίας ορίζεται ως κατώτατος μισθός «η κατώτατη αμοιβή που καθορίζεται με νόμο ή συλλογικές συμβάσεις που εργοδότης, μεταξύ άλλων στον δημόσιο τομέα, υποχρεούται να καταβάλλει στους εργαζομένους για την εργασία που επιτελούν κατά τη διάρκεια δεδομένου χρονικού διαστήματος».

Στην Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου αναφέρεται ότι «το καθεστώς των απασχολούμενων στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στην εθνική νομοθεσία, είναι διακριτό από το καθεστώς των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα και η διαφοροποίηση έχει και συνταγματικό έρεισμα. Η Οδηγία όμως επιβάλλει οι αποδοχές κάθε απασχολούμενου, ανεξάρτητα από το αν απασχολείται στον ιδιωτικό ή στον δημόσιο τομέα, να μην υπολείπονται του νομοθετημένου κατώτατου μισθού/ημερομισθίου» (Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 14, σελ. 57).

Σύμφωνα με τις ρυθμίσεις του νομοσχεδίου, οι απασχολούμενοι στον δημόσιο τομέα εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής του (άρθρο 3 παρ. 1), πλην όμως, ο κατώτατος μισθός δεν τυγχάνει ευθείας εφαρμογής σε αυτούς, αλλά προβλέπεται, από το 2026 και εφεξής, προσαύξηση των βασικών μισθών του δημόσιου τομέα, ισόποση με την εκάστοτε ονομαστική αύξηση του κατώτατου μισθού, «ως διαδικασία αναπροσαρμογής των βασικών μισθών στον δημόσιο τομέα, σε εναρμόνιση προς την Οδηγία» (Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 14, σελ. 57). Στο πλαίσιο αυτό, μεταξύ των λόγων που, αυτοτελώς, μπορούν να οδηγήσουν σε διαπίστωση της ανάγκης παρέκκλισης από τον κανόνα αυτόματης αναπροσαρμογής του κατώτατου μισθού, περιλαμβάνεται η υπέρβαση των δημοσιονομικών δυνατοτήτων της χώρας (άρθρο 6 παρ. 6 περ. στ').

Υπ' αυτό το πρίσμα, και υπό την ερμηνευτική εκδοχή ότι δεν προκύπτει από την Οδηγία υποχρέωση εξίσωσης του κατώτατου μισθού των εργαζομένων στον δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, θα μπορούσε να τεθεί το ερώτημα αν οι δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας αποτελούν πρόσφορο κριτήριο για τον καθορισμό του κατώτατου μισθού στον ιδιωτικό τομέα, δοθέντος ότι, κατά την Οδηγία, ο κατώτατος μισθός διαμορφώνεται και επικαιροποιείται «τουλάχιστον» βάσει των, τελούντων σε συνάφεια, ακόλουθων στοιχείων: «α) αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, β) γενικό επίπεδο των μισθών και κατανομή τους, γ) ρυθμός αύξησης των μισθών, και δ) εθνικά επίπεδα και εξελίξεις, μακροπρόθεσμα, στην παραγωγικότητα» (άρθρο 5 παρ. 2 Οδηγίας).

2. Επί του άρθρου

Στο Προοίμιο της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας (ΕΕ) 2022/2041, αφού γίνεται αναφορά στη θεμελίωση της συλλογικής αυτονομίας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, μεταξύ άλλων, στον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και στο Κεφάλαιο II του Ευρωπαϊκού Πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που διακηρύχθηκε στο Γκέτεμποργκ στις 17 Νοεμβρίου 2017 (εισαγωγικές σκέψεις 3-5), επισημαίνεται η ανάγκη οι συλλογικές διαπραγματεύσεις «να προωθηθούν και να ενισχυθούν», μετά τη διάβρωση που έχουν υποστεί τις τελευταίες δεκαετίες, «λόγω, μεταξύ άλλων, διαρθρωτικών μετατοπίσεων στην οικονομία προς λιγότερο συνδικαλιστικά οργανωμένους κλάδους και λόγω της μείωσης του αριθμού των μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που οφείλεται ιδίως στις πρακτικές διάλυσης των συνδικαλιστικών ενώσεων και την αύξηση των επισφαλών και των άτυπων μορφών εργασίας» (εισαγωγική σκέψη 16). Περαιτέρω, διαπιστώνεται ότι «[σ]τα κράτη μέλη με νόμιμους κατώτατους μισθούς, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στηρίζουν τις γενικές μισθολογικές εξελίξεις και, ως εκ τούτου, συμβάλλουν στη βελτίωση της επάρκειας των κατώτατων μισθών, καθώς και των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων», ενώ στα κράτη μέλη στα οποία οι μισθοί, συμπεριλαμβανομένης της προστασίας με τη μορφή κατώτατου μισθού, παρέχονται αποκλειστικά με συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, «[ο]ι μέσοι μισθοί (...) περιλαμβάνονται στους υψηλότερους στην Ένωση» (εισαγωγική σκέψη 23), ενώ «[τ]α κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις τείνουν να έχουν μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς» (εισαγωγική σκέψη 25).

Τούτων δοθέντων, τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν μέτρα «[μ]ε στόχο την αύξηση της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις και τη διευκόλυνση της άσκησης του δικαιώματος συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών» (άρθρο 4 παρ. 1 Οδηγίας), ενώ τα κράτη μέλη στα οποία το ποσοστό της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπολείπεται του κατώτατου ορίου του 80% υποχρεούνται να θεσπίσουν «πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είτε με συμφωνία με αυτούς. Το εν λόγω κράτος μέλος εκπονεί, επίσης, σχέδιο δράσης για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων» (άρθρο 4 παρ. 2 Οδηγίας).

Παρατηρείται ότι με το άρθρο 5 του νομοσχεδίου προβλέπεται η κατάρτιση «Σχεδίου Δράσης» για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το «Σχέδιο Δράσης» πρέπει να ορίζει σαφές χρονοδιάγραμμα και συγκεκριμένα μέτρα για τη σταδιακή αύξηση του ποσοστού κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων (βλ. Στ. Γιαννακούρου, Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή τους στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2024, 27).

Ως προς τη θέσπιση σχετικού πλαισίου, η οποία αποτελεί διακριτή, της κατάρτισης Σχεδίου Δράσης, υποχρέωση (άρ. 4 παρ. 2 της Οδηγίας), αναφέρεται στην Αιτιολογική Έκθεση ότι «η ισχύουσα νομοθεσία για τη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική αυτονομία, αξιολογήθηκε από σχετική μελέτη εμπειρογνομόνων της Δ.Ο.Ε, ως ανταποκρινόμενη στις κατευθυντήριες αρχές της Δ.Ο.Ε και συνοδεύτηκε από επιμέρους συστάσεις βελτίωσής τους» (Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 5, σελ. 38).

Παρατηρείται, όμως, ότι δεν αναφέρεται το υφιστάμενο στη χώρα μας ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, ώστε να δύναται να αξιολογηθεί αν, κατά την Οδηγία, η χώρα μας «οφείλει να θεσπίζει πλαίσιο με τους αναγκαίους πρόσφορους όρους για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, είτε με νόμο κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους είτε με συμφωνία με αυτούς» (βλ. Στ. Γιαννακούρου, Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή τους στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2024, σ. 27, όπου αναφέρεται ότι το ποσοστό κάλυψης στη χώρα μας ανέρχεται σε 25,8 %).

Επισημαίνεται, τέλος, ότι, σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 4 της Οδηγίας, «[τ]ο σχέδιο δράσης και τυχόν επικαιροποιήσεις του δημοσιοποιούνται και κοινοποιούνται στην Επιτροπή».

3. Επί του άρθρου 6

Με την προτεινόμενη ρύθμιση ορίζεται η διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού για τα έτη 2028 και εφεξής. Η διαδικασία αυτή έχει ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά με την ισχύουσα σήμερα διαδικασία. Ειδικότερα, και στις δύο περιπτώσεις ο καθορισμός γίνεται ετησίως με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και του Υπουργού Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, μετά από σύμφωνη γνώμη του Υπουργού

κού Συμβουλίου και διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Προβλέπεται, επίσης, η συγκρότηση Επιτροπής Εμπειρογνομόνων σε θέματα οικονομίας, προκειμένου να εκφράζει αυτή γνώμη για το ύψος του κατώτατου μισθού, και η σύνταξη πορίσματος διαβούλευσης από το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), το οποίο διαβιβάζεται, μέσω του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ., στους αρμόδιους Υπουργούς.

Βασική καινοτομία του νέου συστήματος είναι ότι η αναπροσαρμογή θα είναι, κατ' αρχήν, αυτόματη και θα προκύπτει βάσει συντελεστή, με σταθερές παραμέτρους, και, ειδικότερα, από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1ης Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30ης Ιουνίου του τρέχοντος έτους για το χαμηλότερο ποσοστό είκοσι τοις εκατό (20%) της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεος του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο.

Αντίστοιχη διαδικασία απαντά σε άλλες χώρες, όπως, επί παραδείγματι, στη Γαλλία (βλ. Th. Pasquier, *Le salaire minimum en droit français, une institution en quête d'avenir*, σε *Le salaire minimum pour l'Europe*, Dalloz 2023, σ. 117 επ.), το Βέλγιο και την Ολλανδία. Στη Γαλλία, μάλιστα, ο υπολογισμός βάσει αλγοριθμικού συντελεστή αφορά την ελάχιστη αύξηση, και, στη συνέχεια, ο νομοθέτης διατηρεί τη δυνατότητα να ορίσει μεγαλύτερη αύξηση (βλ. άρθρο L. 3231-10 *Code du Travail*. G. Bargain, *Le salaire minimum adéquat*, RdT 2023, σ. 408), Στην Ολλανδία, ο αυτοματοποιημένος υπολογισμός στηρίζεται και στο ύψος των μισθών που προκύπτουν από τη συλλογική διαπραγμάτευση (Eurofound, *Minimum wages in 2024, Annual review*, σ. 28, F. Pennigs, *The impact of the EU Directive on minimum wages on statutory minimum wages in the Netherlands*, RdT 2023, σ. 71).

Κατά την προτεινόμενη διαδικασία, προβλέπεται διατύπωση γνώμης Επιστημονικής Επιτροπής Εμπειρογνομόνων, αλλά και Επιτροπής Διαβούλευσης, η οποία συγκροτείται από εκπροσώπους των βασικών κοινωνικών εταίρων.

Αν ο ανωτέρω συντελεστής οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού, δεν γίνεται αναπροσαρμογή.

Τέλος, ορίζεται κατ' εξαίρεση διαδικασία κατά την οποία η Επιστημονική Επιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη συγκεκριμένα κριτήρια, μπορεί να προτείνει τη μη πραγματοποίηση αυτόματης αναπροσαρμογής βάσει του συντελεστή.

Τα κριτήρια αυτά μπορεί να είναι ότι α) η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή β) υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (Δείκτη Τιμών Καταναλωτή) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή γ) υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή δ) υπάρχει σημαντική αύξηση του ποσοστού της ανεργίας ή ε) η αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή την απόκλιση του κατώτατου μισθού από το εξήντα τοις εκατό (60%) του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή στ) υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή ζ) δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις.

Συνεπώς, είναι δυνατόν να προκύψουν οι εξής καταστάσεις: η Επιτροπή να προτείνει την αυτόματη αναπροσαρμογή ή να προτείνει να μη γίνει αυτόματη αναπροσαρμογή. Δεν προβλέπεται, κατά την παράγραφο 1, το ενδεχόμενο μείωσης του κατώτατου μισθού, αλλά ούτε και το ενδεχόμενο αύξησής του πέραν από το συναγόμενο από την εφαρμογή του συντελεστή. Εν προκειμένω, καθώς η ρύθμιση προβλέπει δύο εκδοχές, τη μη αναπροσαρμογή και την αναπροσαρμογή σύμφωνα με το συντελεστή, προκύπτει το ερώτημα αν η Επιτροπή θα μπορεί να προτείνει κάποια αύξηση, της οποίας το ποσοστό θα βρίσκεται μεταξύ του μηδενικού και εκείνου που προκύπτει από την εφαρμογή του συντελεστή.

Σε όλες αυτές τις περιστάσεις προβλέπεται η διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι εκφράζουν τη γνώμη τους κατά τις διατάξεις της παραγράφου 5 του άρθρου 6 και του άρθρου 7 του νομοσχεδίου.

4. Επί του άρθρου 7

Στο άρθρο 7, κατά τον τίτλο του, προβλέπεται η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου. Ειδικότερα, ορίζεται ότι «[ο]ι κοινωνικοί εταίροι, οι οποίοι μετέχουν στη διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου (...), στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης για τον καθορισμό τους, εκφράζουν τις απόψεις τους για τα εξής (...)».

α. Επισημαίνεται ότι οι κοινωνικοί εταίροι, στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης που ορίζεται στο άρθρο 6 του νομοσχεδίου, διατυπώνουν, διά της Επιτροπής Διαβούλευσης στην οποία συμμετέχουν, «πλήρως αιτιολογη-

μένα και τεκμηριωμένη γνώμη ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας για τα θέματα που αναφέρονται στην περ. γ της παρ. 4».

Άλλωστε, σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση επί του άρθρου 7 του νομοσχεδίου, «[τ]α ζητήματα της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους έχουν ήδη περιληφθεί στη ρύθμιση του άρθρου 6 και 1[5]. Επομένως, η προτεινόμενη διάταξη τίθεται για λόγους τυπικής πληρότητας» (βλ. Αιτιολογική Έκθεση επί του νομοσχεδίου, σελ. 47).

Υπό το φως των ανωτέρω, δεδομένων των αναφερομένων στην Αιτιολογική Έκθεση, και συγκεκριμένως, ότι δεν πρόκειται περί θέσπισης διαδικασίας διαβούλευσης διαφορετικής εκείνης των άρθρων 6 και 15, η φράση «[ο]ι κοινωνικοί εταίροι (...) στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης για τον καθορισμό τους, εκφράζουν τις απόψεις τους για τα εξής» θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τη φράση ««[ο]ι κοινωνικοί εταίροι (...) στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης για τον καθορισμό τους, γνωμοδοτούν για τα εξής», δοθέντος, άλλωστε, ότι η έκφραση απόψεων είναι ελεύθερη, ενώ η διαδικασία διατύπωσης γνώμης (απλής ή σύμφωνης) ή υποβολής πρότασης προ της έκδοσης διοικητικών πράξεων προβλέπεται από τον νόμο (άρ. 20 του Κώδικα Διοικητικής Διαδικασίας, ν. 2690/1999).

6. Στις περιπτώσεις α΄ έως ε΄ η παραπομπή στα άρθρα 134 και 134Γ θα μπορούσε να συμπληρωθεί ως παραπομπή στα άρθρα 134 και 134Γ του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022), κατά τη διατύπωση του πρώτου εδαφίου, ή, εν συντομία, ως παραπομπή στα άρθρα 134 και 134Γ του Κ.Α.Ε.Δ.

5. Επί του άρθρου 13

α. Με το άρθρο 13 ορίζεται ότι «[σ]ε περίπτωση παραβίασης δικαιώματος που προβλέπεται στον παρόντα νόμο επιβάλλονται οι κατά νόμο αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις, ιδίως οι αναφερόμενες στο Κεφάλαιο Δ του ν. 3996/2011 (Α΄ 170) και στα άρθρα 149 και 339 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022, Α΄ 222)».

Όπως προκύπτει τόσο από τη διατύπωση του άρθρου όσο και από την Αιτιολογική Έκθεση, δεν θεσπίζεται νέα κύρωση για την περίπτωση παραβίασης δικαιώματος που προβλέπεται στο νομοσχέδιο, αλλά επιβάλλονται οι κυρώσεις που «προβλέπονται ήδη» στην ελληνική έννομη τάξη, μεταξύ των

οποίων και η ποινική κύρωση του άρθρου 149 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (βλ. Αιτιολογική Έκθεση, σελ. 57).

Υπό το φως των ανωτέρω, δοθέντος ότι η επιβολή κυρώσεων, πολλώ μάλλον ποινικών, πρέπει να προκύπτει σαφώς από τον νόμο, θα μπορούσε, ενδεχομένως, να απαλειφθεί η ενδεικτική απαρίθμησή τους.

6. Η φράση «ιδίως οι αναφερόμενες στο Κεφάλαιο Δ΄ του ν. 3996/2011» θα μπορούσε να αντικατασταθεί από τη φράση «ιδίως οι αναφερόμενες στο Κεφάλαιο Δ΄ του Μέρους Α΄ του ν. 3996/2011».

6. Επί του άρθρου 15

Με το άρθρο 15 προστίθεται άρθρο 134Γ στον Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/2022). Η προσθήκη αναφέρεται στη διαδικασία καθορισμού κατώτατου μισθού για τα έτη 2025, 2026 και 2027. Η ρύθμιση διαφοροποιείται σε σχέση με την ισχύουσα ως προς τα κριτήρια προσδιορισμού του κατώτατου μισθού, καθώς προστίθεται το κριτήριο της αγοραστικής δύναμης του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και της επάρκειάς τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, του γενικού επιπέδου των μισθών, της κατανομής και του ρυθμού αύξησής τους (βλ. Στ. Γιαννακούρου, Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή τους στο ελληνικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2024, 33).

Επίσης, διαφοροποιούνται τα πρόσωπα που συγκροτούν την Επιστημονική Επιτροπή. Ως προς τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, η ισχύουσα Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης μετονομάζεται σε Επιτροπή Διαβούλευσης, και μεταβάλλεται, μερικώς, η συγκρότησή της. Συνεχίζει να μετέχει ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ., ως Πρόεδρος, αλλά δεν μετέχουν εκπρόσωποι των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Μετέχουν μόνο εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, προστιθεμένου σε αυτούς και του εκπροσώπου της ΑΔΕΔΥ. Σημειώνεται, πάντως, ότι οι εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων συμμετείχαν, και μέχρι σήμερα, σε προφορική διαβούλευση, προσκαλούμενοι από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης, και εξέφραζαν, επίσης, γνώμη με υποβολή υπομνήματος.

Διατηρείται, επίσης, η αρμοδιότητα διατύπωσης γνώμης εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στους οποίους προστίθεται το Ινστιτούτο του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (ΙΝΣΒΕ), όπως διατηρείται

και η αρμοδιότητα σύνταξης πορίσματος από το Κέντρο Προγραμματισμού και Ερευνών. Κατά τα λοιπά, παραμένει η διαδικασία καθορισμού κατώτατου μισθού ως αρμοδιότητα των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικών Ασφάλισης και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

Αθήνα, 3 Δεκεμβρίου 2024

Ο Εισηγητής
Νέστωρ Πολίτης
Ειδικός Επιστημονικός Συνεργάτης

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών
Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών
(Για τις Γενικές παρατηρήσεις (II), και τις παρατηρήσεις επί των άρθρων 3 (α και β), 5, 6 και 15)

Ο Προϊστάμενος του Α' Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
τ. Καθηγητής του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Β' Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αστέρης Πλιάκος
Ομότιμος Καθηγητής Οικονομικού
Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών