

**ΠΟΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ
ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ Ε.Ε 2022/2041 ΤΟΥ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 19^{ΗΣ}
ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2022 ΓΙΑ ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΣΤΗΝ
Ε.Ε**

Contents

ΠΟΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΟΤΙΚΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ Ε.Ε 2022/2041 ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΤΗΣ 19 ^{ΗΣ} ΟΚΤΩΒΡΙΟΥ 2022 ΓΙΑ ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΣΤΗΝ Ε.Ε	1
1. Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ	2
2. Η ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ/2022/2041 ΓΙΑ ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ	5
3. ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ.....	7
3.1. ΖΗΤΗΜΑΤΑΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	7
3.2. ΖΗΤΗΜΑΤΑΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ	10
4. ΣΥΝΟΨΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΕΕ/2022/2041	11
4.1. Όσον αφορά στον δημόσιο τομέα λαμβάνονται υπόψη τα εξής:	11
4.2. Σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο	12
Α) Ρύθμιση έως την 31.12.2027	13
Β) Νέο σύστημα από 1.1.2028 – Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου	14
5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΤ’ΑΡΘΡΟ ΚΑΙ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ	15
5.1. Άρθρο 1 - Αντικείμενο και σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας)	16
5.2. Άρθρο 2 - Προσωπικό πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας)	19
5.3. Άρθρο 3 Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας)	21
5.4. Άρθρο 4 Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και ημερομισθίων (άρθρο 4 της Οδηγίας)	27
5.5. Άρθρο 5 της Οδηγίας Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού / ημερομισθίου (άρθρο 5 της Οδηγίας)	34
Γ. Με το νέο άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ., που θα αντικαταστήσει τις παραπάνω διατάξεις από την 1.1.2028,, θεσπίζεται νέο σύστημα που προκρίνει την αυτόματη αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, κατά το παράδειγμα της Γαλλίας	38

Άρθρο 6 - Μισθολογικές διαφοροποιήσεις και κρατήσεις (άρθρο 6της Οδηγίας).....	51
Άρθρο 7 -Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου (άρθρο 7 της Οδηγίας)	53
Άρθρο 8 Πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθιο (άρθρο 8 της Οδηγίας).....	55
Άρθρο 9 Δημόσιες Συμβάσεις (άρθρο 9 της Οδηγίας)	57
Άρθρο 10 Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων (άρθρο 10 της Οδηγίας)	60
5.11 Άρθρο 11 - Πληροφορίες για τον κατώτατο μισθό και ημερομισθιο και τα μέσα έννομης προστασίας (άρθρο 11 της Οδηγίας)	66
5.12. Άρθρο 12 - Δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες (άρθρο 12 της Οδηγίας)	68
5.13 Άρθρο 13 - Κυρώσεις (άρθρο 13 της Οδηγίας)	71

1. Ο ΚΑΤΩΤΑΤΟΣ ΜΙΣΘΟΣ ΚΑΙ ΤΟ ΚΑΤΩΤΑΤΟ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

1.1 Ο κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και το κατώτατο ημερομισθιο των εργατοτεχνιτών,¹ των οποίων η αμοιβή δεν καθορίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας (ΣΣΕ), ρυθμίζονται από το άρθρο 103 του Ν 4172/2013 (ΦΕΚ Α 167) που κωδικοποιήθηκε με το άρθρο 134 του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου (ΚΑΕΔ, ΠΔ 80/2022,Α 222). Ο κατώτατος μισθός και το ημερομισθιο που καθορίζονται με βάση τις ανωτέρω διατάξεις καλούνται “νομοθετημένος κατώτατος μισθός” και “νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθιο”.

Η εφαρμογή της παραπάνω διάταξης ξεκίνησε το 2018 με την έκδοση της Απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης με αρ. 4241/127/30.1.2019 (ΦΕΚ Β 173),με την οποία καθορίστηκε ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθιο από 1.2.2019. Στα έτη 2020 και 2021, λόγω της πανδημίας, δεν εφαρμόστηκε η ρύθμιση αυτή. Ακολούθως, εφαρμόστηκε στα έτη 2022, 2023 και 2024.

¹ Η διάκριση σε μισθό υπαλλήλων και ημερομισθιο εργατοτεχνιτών που ισχύει στην Ελλάδα αποτελεί ιδιαιτερότητα, η διατήρηση της οποίας θα έπρεπε να επανεξετασθεί. Βλ. και παρακάτω στο 3.1.2.

Στο παρελθόν, έως την έκδοση του Ν 4093/2012, ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο καθορίζονταν με την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε).

1.2. Η διαδικασία διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, κατά το άρθρο 134 του ΚΑΕΔ, περιλαμβάνει:

α) Διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους με βάση έκθεση αξιολόγησης του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και εκτιμήσεις για την προσαρμογή τους στις επίκαιρες οικονομικές συνθήκες από επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς (το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), την Τράπεζα της Ελλάδος (Τ.τ.Ε), την Ελληνική Στατιστική Αρχή (ΕΛΣΤΑΤ), τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ), τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ (ΙΝΕ-ΓΣΕΕ), το Ινστιτούτο ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, το Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝΣΕΤΕ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝΕΜΥ - ΕΣΕΕ).

Η διαβούλευση συντονίζεται και παρακολουθείται από τριμελή Επιτροπή Συντονισμού, αποτελούμενη από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ, ως Πρόεδρο, ένα πρόσωπο κύρους, ως εκπρόσωπο του Υπουργού Οικονομικών, και ένα πρόσωπο κύρους, ως εκπρόσωπο του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τη γραμματειακή υποστήριξη των υπηρεσιών του Ο.ΜΕ.Δ.

β) Σύνταξη σχεδίου Πορίσματος με βάση την τεκμηρίωση της διαβούλευσης από το ΚΕΠΕ και από Επιτροπή εμπειρογνομόνων, τα μέλη της οποίας ορίζονται από τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Οικονομικών και Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας.

γ) Υποβολή του Σχεδίου Πορίσματος της διαβούλευσης και του υλικού τεκμηρίωσης προς την τριμελή Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης, η οποία διαπιστώνει την ολοκλήρωση της διαδικασίας.

δ) Υποβολή από την Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης του Σχεδίου Πορίσματος της Διαβούλευσης και όλου του υλικού τεκμηρίωσης προς τους

Υπουργούς Οικονομικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και ανάρτησή του στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

δ) Εισηγήση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης στο Υπουργικό Συμβούλιο για τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο, λαμβάνοντας υπόψη το Πόρισμα Διαβούλευσης.

ε) Έκδοση της απόφασης καθορισμού του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου με τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου.

1.3. Το χρονοδιάγραμμα διαμόρφωσης του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου ρυθμίζεται λεπτομερώς στο άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ. Ειδικότερα, η διαδικασία διαβούλευσης εκκινεί το τελευταίο 10ήμερο του Φεβρουαρίου κάθε έτους με πρόσκληση της Επιτροπής Συντονισμού της διαβούλευσης προς τους κοινωνικούς εταίρους και τους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, ο φάκελος της διαβούλευσης παραδίδεται στο ΚΕΠΕ και στην επιστημονική επιτροπή έως την 30ή Απριλίου κάθε έτους, το Σχέδιο Πορίσματος της Διαβούλευσης ολοκληρώνεται έως την 31^η Μαΐου κάθε έτους, διαβιβάζεται στην Επιτροπή Συντονισμού της διαβούλευσης. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης εισηγείται στο Υπουργικό Συμβούλιο το τελευταίο 15νθήμερο του Ιουνίου κάθε έτους.

2. Σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 33 του Ν 5053/2023 (Α 158), ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο προσαυξάνονται με βάση τον συνολικό χρόνο που έχει διανυθεί σε καθεστώς εξαρτημένης εργασίας σε οποιονδήποτε εργοδότη πριν από την 14.2.2012 και μετά την 1.1.2024. Για τους υπαλλήλους η προσαύξηση αντιστοιχεί σε 10% για κάθε τριετία και έως 3 τριετίες συνολικά, ενώ για τους εργατοτεχνίτες σε 5% για κάθε τριετία και έως 6 τριετίες συνολικά.

4. Οι παραπάνω ρυθμίσεις για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν καταλαμβάνουν τους εργαζόμενους στον δημόσιο τομέα και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα που διέπονται από το Ενιαίο Μισθολόγιο (Ν 4354/2015 (ΦΕΚ Α 176), όπως ισχύει, και άλλες ειδικές διατάξεις.

2. Η ΟΔΗΓΙΑ ΕΕ/2022/2041 ΓΙΑ ΕΠΑΡΚΕΙΣ ΚΑΤΩΤΑΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ

2.1. Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 έχει εκδοθεί με έρεισμα το στοιχείο β του άρθρου 153 παρ. 1 της ΣΛΕΕ, το οποίο προβλέπει συντρέχουσα αρμοδιότητα των κρατών μελών και της Ε.Ε για τους «όρους εργασίας». Η αρμοδιότητα της Ένωσης έχει αμφισβητηθεί και εκκρεμεί ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου η με αρ. C-19/2023 προσφυγή του Βασιλείου της Δανίας κατά του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της Ε.Ε για υπέρβαση της αρμοδιότητάς της σχετικά με τη θέσπιση της Οδηγίας ΕΕ/2022/2041 (παράβαση των άρθρων 5 παρ. 1 και 2 της ΣΕΕ). Η προσφυγή αυτή, πάντως, δεν επηρεάζει την υποχρέωση ενσωμάτωσης των κρατών μελών.

2.2. Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 εξειδικεύει το κεφάλαιο II του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και συγκεκριμένα της αρχής με αρ. 6, σύμφωνα με την οποία οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση. Η Οδηγία συμβάλλει στην αποτροπή της φτώχειας των εργαζομένων. Επίσης, εξειδικεύει την αρχή με αρ. 8, σύμφωνα με την οποία πρέπει να πραγματοποιείται διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών πολιτικών, των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να διευκολύνονται να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας (ΣΣΕ) σε θέματα που τους αφορούν.²

2.3 Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 αποσκοπεί:

α) Στη διασφάλιση επαρκών κατώτατων μισθών. Οι μισθοί είναι επαρκείς, αν είναι δίκαιοι σε σχέση με την κατανομή των αγαθών στα κράτη μέλη και αν διασφαλίζουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (βλ. αιτιολογική σκέψη 28 της Οδηγίας).

β) Στην ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών στα κράτη μέλη στα οποία το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές

² Γιαννακούρου Μ., «Η Οδηγία 2022/2041 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε. και η επίδρασή της στο ελληνικό δίκαιο», Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τ. 83/2024, σ. 1-38.

διαπραγματεύσεις υπολείπεται του 80%. Η ratio της ρύθμισης αυτής προκύπτει από την αιτιολογική σκέψη 25 της Οδηγίας που εξηγεί ότι τα κράτη μέλη με υψηλό ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις, ήτοι με ποσοστό άνω του 80%, τείνουν να έχουν μικρό ποσοστό χαμηλόμισθων εργαζομένων και υψηλούς κατώτατους μισθούς. Αυτός είναι ο λόγος για τον οποίο η Οδηγία ορίζει ότι τα κράτη μέλη με ποσοστό κάλυψης μικρότερο του 80% υποχρεούνται να θεσπίσουν ένα πλαίσιο για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και να συντάξουν ένα σχέδιο δράσης.

γ) Στη διασφάλιση της εφαρμογής των εθνικών πλαισίων για τους κατώτατους μισθούς σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, ιδίως για την αντιμετώπιση καταστάσεων, όπως η ψευδοαυτοαπασχόληση κ.λπ.

δ) Στον καθορισμό των μισθών με διαφανή και προβλέψιμο τρόπο, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές και με σεβασμό της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων.

2.4. Τους παραπάνω στόχους η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 τους επιτυγχάνει:

α) Με τη θέσπιση διαδικασιών, τις οποίες τα κράτη μέλη οφείλουν να ακολουθούν και β) με την παρακολούθηση και αξιολόγηση της δράσης των κρατών μελών, σύμφωνα με τα άρθρα 150 και 160 της ΣΛΕ.Ε στο πλαίσιο της διαδικασίας συντονισμού της οικονομικής πολιτικής και της πολιτικής απασχόλησης. Η παρακολούθηση και αξιολόγηση στηρίζεται σε εκθέσεις των κρατών μελών, σε αξιόπιστα και συγκρίσιμα στοιχεία και στις κατευθύνσεις ακόμη και συστάσεις των οργάνων της Ένωσης προς τα κράτη μέλη.

2.5. Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 συντονίζει τα εθνικά συστήματα καθορισμού του κατώτατου μισθού στα κράτη μέλη. Ειδικότερα, θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές και διαδικαστικές υποχρεώσεις ως προς την επάρκεια των νομοθετικά καθοριζόμενων (νομοθετημένων) κατώτατων μισθών για τα κράτη μέλη και όχι ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζομένου σε κατώτατο μισθό. Η Οδηγία δεν παρεμβαίνει στην επιλογή του συστήματος καθορισμού του κατώτατου μισθού (νομοθετικό ή με συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμφωνίες) και, κατά μείζονα λόγο, δεν θεσπίζει κατώτατο μισθό στην Ένωση ή ενιαίο μηχανισμό καθορισμού του κατώτατου μισθού. Οι τρόποι επίτευξης των στόχων της Οδηγίας

καταλείπονται στη διακριτική ευχέρεια κάθε κράτους μέλους με βάση το σύστημα κατώτατου μισθού που επιλέγει και τις εθνικές νομικές παραδόσεις και πρακτικές (βλ. ιδίως τις ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ 18 και 38 της Οδηγίας).

3. ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ

Ζητήματα ανακύπτουν κυρίως επειδή ορισμένες εθνικές ρυθμίσεις αποκλίνουν των ρυθμίσεων της Οδηγίας ΕΕ/2022/2041 και επειδή έννοιες του ενωσιακού δικαίου δεν αντιστοιχούν στις αντίστοιχες έννοιες του εθνικού. Τα κρίσιμα ζητήματα αφορούν είτε στον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου είτε στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συμφωνιών για τον κατώτατο μισθό - ημερομίσθιο. Ειδικότερα:

3.1. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

3.1.1. Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 στο πεδίο εφαρμογής της περιλαμβάνει τις αποδοχές των εργαζομένων στον δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα. Η εθνική νομοθεσία για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν τις περιλαμβάνει και πρέπει να συμπληρωθεί. Επισημαίνεται ότι το καθεστώς των απασχολουμένων στο δημόσιο και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα 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.

3.1.2. Η Οδηγία αναφέρεται σε κατώτατο μισθό. Η Ελλάδα διακρίνει σε μισθό υπαλλήλων και ημερομίσθιο εργατοτεχνιτών. Μολονότι δεν είναι αναγκαίο για την ενσωμάτωση της Οδηγίας ΕΕ/2022/2041, θα έπρεπε να επανεξετασθεί η χρησιμότητα της διατήρησης της διάκρισης αυτής που είναι παρωχημένη και προκαλεί πολυπλοκότητες.

3.1.3. Ο εθνικός νομοθέτης, όπως προαναφέρθηκε, με το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ έχει επιλέξει να ορίζει τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο

νομοθετικά, αφού προηγηθεί διαδικασία διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους και με εμπειρογνώμονες. Στην Ε.Ε όλες οι χώρες θεσπίζουν νομοθετικά τον κατώτατο μισθό, πλην της Αυστρίας, της Δανίας, της Ιταλίας, της Φινλανδίας και της Σουηδίας, στις οποίες γίνονται συλλογικές διαπραγματεύσεις σε κλαδικό κυρίως επίπεδο. Λαμβάνοντας υπόψη ότι το παραπάνω σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου έχει εισαχθεί σχετικά πρόσφατα, ότι έχει λίγα χρόνια που εφαρμόζεται (έτη 2019, 2022, 2023 και 2024) και ότι η πλειονότητα των κρατών μελών ακολουθεί αντίστοιχο σύστημα, ο προβληματισμός της διατήρησής του ή μη είναι μάλλον θεωρητικός. Επισημαίνεται πάντως ότι η διατήρηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να γίνουν τροποποιήσεις και συμπληρώσεις στη νομοθεσία, ώστε να συνάδει με την Οδηγία ΕΕ/2022/2041.

3.1.4. Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 προβλέπει τη δυνατότητα εισαγωγής συστήματος αυτόματου μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των νομοθετικά καθοριζόμενων κατώτατων μισθών με κατάλληλα κριτήρια και με την προϋπόθεση ότι δεν οδηγεί σε μείωση του ποσού. Τη δυνατότητα αυτή μπορεί να την αξιοποιήσει η εθνική νομοθεσία, ώστε να γίνεται με τρόπο διαφανή και αυτόματο η επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου.

3.1.5. Τα υποχρεωτικά κριτήρια της Οδηγίας ΕΕ/2022/2041 για τον προσδιορισμό της επάρκειας του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού είναι: α) η αγοραστική δύναμη των μισθών, λαμβάνοντας υπόψη το κόστος διαβίωσης, β) το γενικό επίπεδο και η κατανομή των μισθών, γ) ο ρυθμός αύξησης των μισθών, δ) μακροπρόθεσμα τα επίπεδα παραγωγικότητας.

Η στάθμιση των κριτηρίων γίνεται από τον εθνικό νομοθέτη και μπορεί να έχουν το ίδιο βάρος ή όχι.

Το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ δεν αναφέρεται ρητά στο κριτήριο της αγοραστικής δύναμης των μισθών με βάση το κόστος διαβίωσης, ενώ κάνει κάποια γενικόλογη αναφορά στα υπόλοιπα κριτήρια (αναφέρεται σε μισθούς, τιμές, εισοδήματα, παραγωγικότητα). Δεν προκύπτει επίσης αν τα κριτήρια είναι ισοβαρή. Η εθνική νομοθεσία χρειάζεται στα σημεία αυτά να συμπληρωθεί.

3.1.6. Κατά την Οδηγία ΕΕ/2022/2041 η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη νομοθετική διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου συνοψίζεται στον ουσιαστικό διάλογο των κοινωνικών εταίρων με το κέντρο λήψης των αποφάσεων και στην προσπάθεια σύγκλισης των απόψεων που αποκλίνουν. Η συμμετοχή στη διαβούλευση δεν αποτελεί μια τυπική διαδικασία. Ζήτημα τίθεται ως προς το εάν η διαδικασία διαβούλευσης που προβλέπει το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ πληροί την προϋπόθεση της ουσιαστικής και αποτελεσματικής συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων καθώς περιορίζεται σε κατάθεση υπομνημάτων και η ανταλλαγή απόψεων είναι εξαιρετικά περιορισμένη. Επομένως, απαιτείται η ενίσχυση του ουσιαστικού διαλόγου στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

3.1.7. Περαιτέρω, η Οδηγία προβλέπει τη δημιουργία συμβουλευτικού οργάνου για να συμβουλεύει τις αρμόδιες αρχές στα ζητήματα που σχετίζονται με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ προβλέπει μεν διαδικασία διαβούλευσης, στην οποία συμμετέχουν οι κοινωνικοί εταίροι, επιστημονικοί και ερευνητικοί φορείς και εμπειρογνώμονες υπό τον συντονισμό της Επιτροπής Συντονισμού της διαβούλευσης. Ωστόσο δεν προβλέπεται συμβουλευτικό όργανο ούτε η διαδικασία αυτή μπορεί να θεωρηθεί ότι αποτελεί ή επέχει θέση συμβουλευτικού οργάνου. Η εθνική, επομένως, νομοθεσία απαιτείται και στο σημείο αυτό να συμπληρωθεί. Τούτο αναμένεται να ενισχύσει τον απαιτούμενο από την Οδηγία ουσιαστικό διάλογο και τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων.

3.1.8. Η Επιτροπή της Ε.Ε παρακολουθεί την εφαρμογή της Οδηγίας ΕΕ/2022/2041 με βάση έκθεση που υποβάλλει κάθε κράτος μέλος. Η έκθεση παρέχει πληροφορίες σχετικά: α) Με το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις. β) Το επίπεδο του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτεται. γ) Περιγραφή των διαφοροποιήσεων του επιπέδου του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου (για να ελεγχθεί το θεμιτό των διαφοροποιήσεων και της τήρησης των αρχών της μη διάκρισης και της

αναλογικότητας) και των κρατήσεων στις οποίες υπόκεινται (για να ελεγχθεί η διασφάλιση της επάρκειας αυτών).

Ζήτημα τίθεται ως προς τη συλλογή των στοιχείων και πληροφοριών και των βάσεων από τις οποίες αντλούνται. Κρίσιμο είναι τα στοιχεία και οι πληροφορίες να είναι αξιόπιστα και συγκρίσιμα με εκείνα που χρησιμοποιούν τα υπόλοιπα κράτη μέλη.

Το ζήτημα της συλλογής αυτών των στοιχείων και πληροφοριών έχει πολλές τεχνικές παραμέτρους που επιβάλλεται να εξετασθούν από τα Υπουργεία Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Οικονομικών, Εσωτερικών και Εσωτερικών και Ναυτιλίας και Νησιώτικης Πολιτικής, ώστε να διασφαλισθεί η αναγκαία για την εφαρμογή της Οδηγίας πληρότητα και συγκρισιμότητά τους. Εξάλλου, στοιχεία που μπορεί σήμερα να μην είναι διαθέσιμα, π.χ. ανάλυση των στοιχείων ανά φύλο, ηλικία ή αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο δεν απαιτούνται, εφόσον δεν είναι διαθέσιμα. Τούτο όμως δεν σημαίνει ότι τα επόμενα χρόνια δεν θα απαιτηθούν και σε κάθε περίπτωση ότι δεν είναι χρήσιμα για την, σε ενωσιακό και εθνικό επίπεδο, αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου μισθού / ημερομισθίου.

3.2. ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ

ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΟΝ ΚΑΘΟΡΙΣΜΟ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

3.2.1. Είναι κοινώς γνωστό ότι στην Ελλάδα το ποσοστό κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι μικρότερο του 80%. Η Οδηγία ΕΕ/2022/2041 επιβάλλει να εκπονηθεί σχέδιο δράσης για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών, ιδίως σε κλαδικό ή διακλαδικό επίπεδο (βλ. άρθρο 4 παρ.1). Το σχέδιο δράσης πρέπει να επικαιροποιείται τουλάχιστον ανά πενταετία και, αν απαιτείται, να αναθεωρείται πριν από την πάροδο αυτής.

Η κατάρτιση, επικαιροποίηση και αναθεώρηση του σχεδίου δράσης γίνεται κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους ή σε συμφωνία με αυτούς ή κατόπιν αιτήματος των κοινωνικών εταίρων, ως προϊόν συμφωνίας τους.

Το σχέδιο δράσης κοινοποιείται στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και δημοσιοποιείται. Το περιεχόμενο του σχεδίου δράσης αποτελεί μεν εθνική αρμοδιότητα, αλλά τα κράτη μέλη υπόκεινται στον έλεγχο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής ως προς το αν εφαρμόζουν ορθά την υποχρέωσή τους για ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς. Όπως προαναφέρθηκε, η διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων μπορεί να λάβει χώρα εντός του συμβουλευτικού οργάνου της παρ. 6 του άρθρου 5 της Οδηγίας.

4. ΣΥΝΟΨΗ ΠΡΟΤΑΣΕΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΣΩΜΑΤΩΣΗ ΤΗΣ ΟΔΗΓΙΑΣ ΕΕ/2022/2041

4.1. Όσον αφορά στον δημόσιο τομέα λαμβάνονται υπόψη τα εξής:

α) Ότι η Οδηγία εφαρμόζεται και στον δημόσιο τομέα και πρέπει να διασφαλίζεται ότι οι απασχολούμενοι σε αυτόν έχουν επαρκείς μισθούς και ημερομίσθια για την αξιοπρεπή τους διαβίωση.

β) Ότι δεν υπάρχει νομοθετημένος κατώτατος μισθός και νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, όπως υπάρχει στον ιδιωτικό τομέα.

γ) Ότι ο δημόσιος τομέας έχει ιδιαιτερότητες σε σχέση με τον ιδιωτικό τομέα και ενδεικτικά, οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν μονιμότητα ενώ οι αποδοχές τους καθορίζονται με νόμο και τα μισθολογικά θέματα δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.λπ.

Με αυτά τα δεδομένα προτείνεται η θέσπιση ρύθμισης σύμφωνα με την οποία οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης των απασχολουμένων στον δημόσιο τομέα να μην υπολείπονται του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που καθορίζεται με το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ. (Π.Δ. 80/2022). Αν υπάρχει διαφορά, αυτή καταβάλλεται ως αμοιβή εξομάλυνσης.

Με την προτεινόμενη ρύθμιση επιτυγχάνεται η ορθή ενσωμάτωση της Οδηγίας και ταυτόχρονα η διατήρηση του ιδιαίτερου καθεστώτος των απασχολουμένων στον δημόσιο τομέα.

4.2. Σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο

Προτείνεται η σταδιακή μετάβαση σε σύστημα αυτόματου καθορισμού - τιμαριθμικής αναπροσαρμογής του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου. Τέτοιο σύστημα στη Ε.Ε εφαρμόζει η Γαλλία. Τούτο προβλέπεται στην παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας ως δυνατότητα των κρατών μελών. Ειδικότερα, η αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή προτείνεται με βάση συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1^{ης} Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30^{ης} Ιουνίου του τρέχοντος για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεως του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο. Αν ο συντελεστής αυτός οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, δεν γίνεται αναπροσαρμογή.

Προβλέπεται επίσης η δυνατότητα να μην γίνει ανωτέρω αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου σε περίπτωση που η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή / και υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (ΔΤΚ) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή / και υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή / και η βάση του συντελεστή της παραγράφου 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή / και την απόσταση του κατώτατου μισθού από το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή / και υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή / και δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις.

Το σύστημα αυτό έχει περισσότερα πλεονεκτήματα. Είναι απλό, αντικειμενικό, προβλέψιμο, διαφανές και κατανοητό. Προστατεύει την αγοραστική δύναμη, λαμβάνοντας υπόψη το φτωχότερο 20% των νοικοκυριών. Επομένως, μειώνεται η αβεβαιότητα των εργαζομένων και εργοδοτών και συνακόλουθα στηρίζονται αφενός ο οικογενειακός προγραμματισμός των

εργαζομένων και αφετέρου οι επενδύσεις και η αξιοπιστία της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής της χώρας. Εξάλλου, κατ' εξαίρεση σε περίπτωση σημαντικών προβλημάτων της οικονομίας επιτρέπει κατά παρέκκλιση από τον κανόνα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής να μην γίνει αναπροσαρμογή του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου για το χρονικό αυτό διάστημα. Στην εξαιρετική αυτή περίπτωση η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων θα πρέπει να αιτιολογεί ειδικά τη γνώμη της σε σχέση με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που επιτρέπουν – αν όχι επιβάλλουν – να μην γίνει αναπροσαρμογή και να ακολουθηθεί η διαδικασία της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους.

Επειδή το νέο σύστημα στηρίζεται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων και απαιτείται ικανός χρόνος προσαρμογής, ιδίως της ΕΛΣΤΑΤ, προτείνεται έως την 31.12.2027 να εφαρμοσθεί το ισχύον σήμερα σύστημα με επιμέρους βελτιώσεις που αναφέρονται παρακάτω και από 1.1.2028 το νέο σύστημα με την αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή.

Επισημαίνεται ότι όλες οι γνώμες πρέπει να έχουν πλήρη και ειδική αιτιολογία, ότι οι απόψεις που αποκλίνουν καταγράφονται και ότι το Πόρισμα της Διαβούλευσης, οι γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής, οι εκθέσεις και το εν γένει υλικό τεκμηρίωσης αναρτώνται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλειας για λόγους διαφάνειας και δημοσιότητας.

A) Ρύθμιση έως την 31.12.2027

Προτείνεται η αντικατάσταση του άρθρου 134 του Κ.Α.Ε.Δ, ώστε να συμπληρωθεί και να περιλάβει

1. Τη ρύθμιση που στην παρ. 4.1. αναφέρθηκε για τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα.
2. Τη συμπλήρωση των κριτηρίων που λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου (και συγκεκριμένα προστίθενται η αγοραστική δύναμη των

νομοθετημένων κατώτατων μισθών και η επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, του γενικού επιπέδου των μισθών, της κατανομής και του ρυθμού της μεταβολής τους). Σκοπός είναι να υπάρξει μια ακριβέστερη εικόνα του οικονομικού περιβάλλοντος και της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

3. Τη δημιουργία Επιστημονικής Επιτροπής και Συμβουλευτικής Επιτροπής για την ενίσχυση της επιστημονικής τεκμηρίωσης, της διατύπωσης γνώμης ή διαφορετικών γνώμων από τους κοινωνικούς εταίρους για το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την επικαιροποίησή τους με βάση τα κριτήρια του νόμου, την επιλογή και εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό τους καθώς και ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειάς τους, την επιλογή και εφαρμογή των μισθολογικών διαφοροποιήσεων και των κρατήσεων επί του νομοθετημένου μισθού / ημερομισθίου, τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις δημόσιες αρχές ή σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη.

B) Νέο σύστημα από 1.1.2028 – Αυτόματη τιμαριθμική αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου

1. Στο νέο σύστημα ο καθορισμός και η αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου γίνεται αυτόματα με τον τρόπο που προαναφέρθηκε στην παρ. 4 και με δυνατότητα παρέκκλισης, αν οι οικονομικές συνθήκες εξαιρετικώς δεν επιτρέπουν την αναπροσαρμογή τους. Επισημαίνεται ότι στις περιπτώσεις αυτές δεν επιτρέπεται μείωση του κατώτατου νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου.
2. Τα όργανα που υποστηρίζουν συμβουλευτικά με τεκμηριωμένες γνώμες τον νομοθέτη είναι τα ίδια, δηλαδή η Επιτροπή Εμπειρογνομητών και η Συμβουλευτική Επιτροπή, με τη διαφορά ότι στην Επιτροπή

Εμπειρογνωμόνων ορίζει η ΤτΕ ένα μέλος αντί του μέλους που όριζε ο Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

3. Το έργο των παραπάνω Επιτροπών είναι η διατύπωση γνώμης ή γνωμών σχετικά με:

α) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής.

β) Τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

γ) Την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

δ) Τη θέσπιση των μισθολογικών διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς και

ε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

Οι αιτιολογημένες γνώμες για τα θέματα των περιπτώσεων β, γ, δ και ε της παραγράφου 3 αποστέλλονται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών.

5. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΚΑΤ'ΑΡΘΡΟ ΚΑΙ ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η Επιτροπή προτείνει σχέδιο διάταξης και ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ για την ενσωμάτωση κάθε άρθρου της Οδηγίας. Αναφέρονται διακριτά (με γκρίζο χρώμα)- όπου διατυπώθηκαν- οι εναλλακτικές προτάσεις. Οι προτάσεις

συζητήθηκαν εκτενώς στην Επιτροπή και τα πρακτικά των συζητήσεων αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του παρόντος.

5.1. Άρθρο 1 - Αντικείμενο και σκοπός (άρθρο 1 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Το άρθρο 1 του παρόντος προσαρμόζει το ελληνικό δίκαιο στο αντικείμενο, τον σκοπό και τους γενικότερους στόχους της Οδηγίας 2022/2041/Ε.Ε, όπως αυτοί καθορίζονται στο πρώτο άρθρο της. Σκοπός της Οδηγίας είναι να βελτιώσει τις συνθήκες διαβίωσης και εργασίας, ιδίως την επάρκεια του κατώτατου μισθού στην Ένωση, σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παρ. 1 και 2 του άρθρου 153 της ΣΛΕ.Ε με απώτερους στόχους να συμβάλλει στην ανοδική κοινωνική σύγκλιση και τη μείωση της μισθολογικής ανισότητας. Όπως προκύπτει από τη σκέψη 1 της Οδηγίας σε συνάρτηση με τις σκέψεις 2 έως 11 η αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζομένων προάγει την ευημερία των λαών και την αειφόρο ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα την κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας και με σκοπό τη διασφάλιση πλήρους απασχόλησης, κοινωνικής προόδου και κοινωνικής δικαιοσύνης.

Περαιτέρω, το άρθρο 1 σε συνδυασμό με την Αιτιολογική Σκέψη 19 της Οδηγίας, οριοθετεί τη ρυθμιστική αρμοδιότητα των κρατών μελών και της Ε.Ε για το θέμα του κατώτατου μισθού και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Λαμβάνοντας υπόψη τους περιορισμούς του άρθρου 153 παρ. 5 της ΣΛΕΕ, αποσαφηνίζεται ότι η Οδηγία δεν αποσκοπεί να εναρμονίσει το ύψος των κατώτατων μισθών στην Ένωση ούτε να θεσπίσει ενιαίο μηχανισμό για τον καθορισμό αυτών. Δεν θίγεται η ελευθερία των κρατών μελών να καθορίζουν νομοθετικά κατώτατους μισθούς ή να προωθούν την πρόσβαση σε προστασία με τη μορφή κατώτατου μισθού η οποία παρέχεται από Σ.Σ.Ε, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και τις πρακτικές και τις ιδιαιτερότητές τους και με πλήρη σεβασμό των εθνικών αρμοδιοτήτων και του δικαιώματος των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν Σ.Σ.Ε. Στο παραπάνω πλαίσιο, το άρθρο 1 διαρθρώνεται σε 4 παραγράφους:

Σύμφωνα με τις παραγράφους¹ και 2, ως αντικείμενο του παρόντος ορίζεται η ενσωμάτωση της Οδηγίας και, ως σκοπός, η δημιουργία ρυθμιστικού πλαισίου για α) την επάρκεια του νομοθετικά καθοριζόμενου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, β) την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και γ) την αποτελεσματική πρόσβαση των εργαζομένων στην προστασία που παρέχει ο κατώτατος μισθός και τα απορρέοντα απ' αυτήν δικαιώματα.

Σύμφωνα με την παράγραφο 3 η ενσωμάτωση της Οδηγίας δεν θίγει το δικαίωμα συλλογικής αυτονομίας, δηλαδή διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης Σ.Σ.Ε, όπως κατοχυρώνεται στο Ελληνικό Σύνταγμα και τους εκτελεστικούς αυτού νόμους.

Τέλος, σύμφωνα με την παράγραφο 4 οι ναυτικοί εξαιρούνται από τις διατάξεις για τους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς / ημερομίσθια του παρόντος (άρθρα 5, 6, 7 και 8) και ευθυγραμμίζεται με την παρ. 5 του άρθρου 1 και την αιτιολογική σκέψη 20 της Οδηγίας. Ειδικότερα, η Οδηγία προβλέπει ότι εξαιρούνται από τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου II (νομοθετημένοι κατώτατοι μισθοί) οι ναυτικοί στα κράτη μέλη που έχουν κυρώσει τη Σύμβαση Ναυτικής Εργασίας 2006 (ΣΝΕ, 2006) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), η οποία τέθηκε σε ισχύ την 4η Ιανουαρίου 2014. Σύμφωνα με τη ΣΝΕ, 2006 και ειδικότερα με την οδηγία B2.2.4. της ΔΟΕ, που αφορά στην κατώτερη μηνιαία βασική αμοιβή ή μισθό για ικανούς ναυτικούς, η βασική αμοιβή ή μισθός για έναν ημερολογιακό μήνα υπηρεσίας δεν θα πρέπει να είναι μικρότερη από το ποσό που ορίζει κατά περιόδους η Μεικτή Ναυτιλιακή Επιτροπή της Δ.Ο.Ε (ILO Joint Maritime Commission –JMC). Η Ελλάδα έχει κυρώσει με τον Ν 4078/ 2012 (Α' 179), τη ΣΝΕ, 2006. Για την εφαρμογή των απαιτήσεων της ΣΝΕ, 2006, έχουν, κατ' εξουσιοδότηση του παραπάνω νόμου, εγκριθεί Κανονισμοί με τις ΚΥΑ με αρ. 3522.2/08/2013 (Β' 1671) και 4113.305/01/2013 (Β' 1553), όπως αυτές έχουν τροποποιηθεί, συμπληρωθεί και ισχύουν. Οι εν λόγω Κανονισμοί δεν επηρεάζουν το δικαίωμα των εθνικών κοινωνικών εταίρων του κλάδου της ναυτιλίας να διαπραγματεύονται και να θέτουν υψηλότερα επίπεδα προστασίας. Η ισχύς των ανωτέρω ρυθμίσεων επιβεβαιώνεται από το άρθρο 165 του Ν 5020/2023 (ΚΙΝΔ) (Α' 29) ενώ εφαρμογής

τυγχάνουν και οι διατάξεις του ΑΝ 3276/1944 (Α' 172) «Περί Συλλογικών Συμβάσεων εν τη Ναυτική Εργασία». Πάντως, η εξαίρεση των ναυτικών είναι μερική, καθότι υπάγονται πλήρως στις λοιπές διατάξεις της Οδηγίας και του παρόντος.

Άρθρο 1

Αντικείμενο και σκοπός

(άρθρο 1 της Οδηγίας)

1. Αντικείμενο του παρόντος είναι η ενσωμάτωση της Οδηγίας 2022/2041/Ε.Ε του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 2022 για επαρκείς κατώτατους μισθούς στην Ε.Ε (L 275).

2. Σκοπός του παρόντος είναι: α) η διασφάλιση της επάρκειας των κατώτατων μισθών με στόχο την επίτευξη αξιοπρεπών συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. β) Η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών. γ) Η ενίσχυση της αποτελεσματικής πρόσβασης των εργαζομένων στην προστασία που παρέχει ο κατώτατος μισθός και τα σχετικά με αυτήν δικαιώματα.

3. Η ενσωμάτωση της Οδηγίας γίνεται με πλήρη σεβασμό της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των οργανώσεων των εργοδοτών και του δικαιώματός τους να διαπραγματεύονται συλλογικά και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε), σύμφωνα με τα άρθρα 22 παρ. 2 και 3 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος, τον Ν 1876/1990 (Α' 27) και τον Ν 2738/1999 (Α' 180).

4. Οι ναυτικοί, όπως ορίζονται από τις διατάξεις της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας 2006 (ΣΝΕ, 2006) της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), δεν υπόκεινται στις διατάξεις περί νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου (άρθρα 5 – 8) του παρόντος, χωρίς να θίγεται το δικαίωμα συλλογικών διαπραγματεύσεων και η δυνατότητα θέσπισης υψηλότερων επιπέδων κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

5.2. Άρθρο 2 -Προσωπικό πεδίο εφαρμογής (άρθρο 2 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Το άρθρο 2 ορίζει το προσωπικό πεδίο εφαρμογής του παρόντος, προσαρμόζοντας το περιεχόμενο του άρθρου 2 της Οδηγίας στην ελληνική έννομη τάξη. Σύμφωνα με το άρθρο 2 της Οδηγίας, κατά τη μεταφορά της στα εθνικά δίκαια, τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν υπόψη τους τα κριτήρια της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ε.Ε. (Δ.Ε.Ε) για την έννοια του «εργαζομένου», προκειμένου να προσδιορίσουν ποια πρόσωπα θα θεωρηθούν ως «εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση εργασίας» για τους σκοπούς της Οδηγίας.

Η ανάγνωση του άρθρου 2 της Οδηγίας πρέπει να γίνεται σε συνδυασμό με την Αιτιολογική σκέψη 21, η οποία περιλαμβάνει έναν κατάλογο περιπτώσεων εργαζομένων με μη τυπικές σχέσεις απασχόλησης στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (οικιακοί εργαζόμενοι, κατά παραγγελία εργαζόμενοι, εργαζόμενοι διαλείπουσας απασχόλησης, εργαζόμενοι βάσει δελτίου, εργαζόμενοι σε πλατφόρμες, ασκούμενοι, μαθητευόμενοι και άλλοι εργαζόμενοι με άτυπες μορφές απασχόλησης, καθώς και οι αδήλωτοι εργαζόμενοι), οι οποίοι είναι δυνατόν να εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εφόσον πληρούν τα κριτήρια της έννοιας του «εργαζομένου», όπως έχουν διαπλαστεί από το Δ.Ε.Ε. Οι ψευδοαυτοαπασχολούμενοι εμπίπτουν επίσης στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας εάν διαπιστωθεί η ύπαρξη σχέσης εργασίας με βάση τις πραγματικές συνθήκες εκτέλεσης της εργασίας και όχι τον νομικό χαρακτηρισμό τον οποίο τα ίδια τα μέρη προσδίδουν στη μεταξύ τους σχέση, όπως άλλωστε παγίως δέχεται όχι μόνο η νομολογία του Δ.Ε.Ε. αλλά και η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων. Αντιθέτως, οι γνήσια αυτοαπασχολούμενοι που παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας και άρα και του παρόντος νόμου, διότι δεν πληρούν τα εν λόγω κριτήρια.

Το κύριο χαρακτηριστικό της σχέσεως εργασίας κατά το ενωσιακό δίκαιο είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο παρέχει, κατά τη διάρκεια ορισμένου χρόνου, προς ένα

άλλο πρόσωπο και υπό τη διεύθυνση αυτού του τελευταίου υπηρεσίες έναντι των οποίων λαμβάνει αμοιβή (ΔΕΚ 3.7.1986, C-66/85, Lawrie-Blum, ECLI:EU:C:1986:284, σκέψη 17, ΔΕΚ 21.6.1988, C-197/86 Brown, Συλλ. 1988, σ. 3205, σκέψη 21). Το 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 ένταση της δέσμευσης του εργαζομένου. Με βάση αυτό το κριτήριο, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας -και άρα και του προσαρμοστικού της νόμου- οι εργαζόμενοι με σύμβαση ή σχέση απλής ετοιμότητας προς εργασία, οι οποίοι θεωρούνται μισθωτοί κατά το ελληνικό δίκαιο και χαρακτηρίζονται ως εργαζόμενοι κατά τη νομολογία του Δ.Ε.Ε. (ΔΕΚ 26.2.1992, C-357/89 Raulin, σκέψη 37). Το ίδιο ισχύει και για τους οικιακούς εργαζόμενους, περιλαμβανομένων των οικόσιτων, οι οποίοι θεωρούνται εργαζόμενοι τόσο κατά το ελληνικό δίκαιο (μισθωτοί) όσο και κατά το ενωσιακό δίκαιο (ΔΕΚ 24.1.2008, C-294/06 Payir and Others) και άρα εμπίπτουν στις ρυθμίσεις της Οδηγίας.

Όσοι ορίζονται ως εργαζόμενοι σύμφωνα με τα κριτήρια του Δ.Ε.Ε. τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεων για τους νόμιμους κατώτατους μισθούς (άρθρα 5-8). Η Οδηγία δεν προβλέπει καμία παρέκκλιση ή εξαίρεση από το πεδίο εφαρμογής της (με την επιφύλαξη της μερικής εξαίρεσης των ναυτικών από τα άρθρα 5-8, για την οποία βλ. παραπάνω στο άρθρο 1). Ως εκ τούτου, διευκρινίζεται ότι ο νόμος αφορά και όσους απασχολούνται με οποιαδήποτε σχέση εργασίας στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 παρ. 1 περ. α του ν. 4270/2014 (Α'143), στις εισηγμένες στο χρηματιστήριο επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Β' του ν. 3429/2005 (Α' 314) οι οποίες δεν εμπίπτουν στην παραπάνω ορισθείσα έννοια του «δημοσίου τομέα», καθώς και σε ανώνυμες εταιρείες του Δημοσίου οι οποίες δεν έχουν ταξινομηθεί ως Φορείς της Γενικής Κυβέρνησης (ΦΓΚ) από την ΕΛΣΤΑΤ και αναφέρονται στο Κεφάλαιο Β' του ν. 4972/2022 (Α' 181).

Περαιτέρω, όσοι ορίζονται ως εργαζόμενοι σύμφωνα με τα παραπάνω πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό του ποσοστού κάλυψης από σ.σ.ε. του άρθρου 3 του παρόντος, εφόσον οι όροι εργασίας τους, περιλαμβανομένων των αποδοχών, μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις δυνάμει της

κείμενης νομοθεσίας. Στη βάση υπολογισμού για την εξαγωγή του ποσοστού κάλυψης από Σ.Σ.Ε προσμετρούνται και οι απασχολούμενοι μέσω ψηφιακής πλατφόρμας, των οποίων οι όροι παροχής υπηρεσιών δύνανται να ρυθμίζονται με συλλογικές συμφωνίες δυνάμει της παρ. 3 του άρθρου 126 Κ.Α.Ε.Δ., εφόσον όμως έχουν συστήσει νόμιμα φορέα εκπροσώπησης των επαγγελματικών συμφερόντων τους σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 126 Κ.Α.Ε.Δ. Η παρ. 3 του άρθρου 126 Κ.Α.Ε.Δ παραπέμπει ρητώς στην παρ. 2 του άρθρου 1 του 1876/1990 (Α' 27), εξομοιώνοντάς τους παρέχοντες υπηρεσίες μέσω πλατφόρμας με πρόσωπα που χρήζουν προστασίας αντίστοιχης με αυτή των μισθωτών.

Άρθρο 2 Προσωπικό πεδίο εφαρμογής

(άρθρο 2 της Οδηγίας)

Οι διατάξεις του παρόντος εφαρμόζονται στους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, όπως αυτός ορίζεται στο άρθρο 14 παρ. 1 περ. α. του Ν 4270/2014 (Α'143), καθώς και στους απασχολούμενους στις ανώνυμες εταιρείες του Κεφαλαίου Β του Ν. 4972/2022 (Α' 181), που δεν έχουν ταξινομηθεί ως φορείς της Γενικής Κυβέρνησης, με οποιαδήποτε σύμβαση ή σχέση εργασίας ή μορφή απασχόλησης και ανεξάρτητα από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών.

5.3. Άρθρο 3 Ορισμοί (άρθρο 3 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η Οδηγία (ΕΕ) 2022/2041 στο άρθρο 3 περιέχει ορισμό για τους ακόλουθους όρους : 1) «κατώτατος μισθός», 2) «νόμιμος κατώτατος μισθός», 3) «συλλογικές διαπραγματεύσεις», 4) «συλλογική σύμβαση εργασίας» και 5) «κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις». Η διατύπωση των ορισμών αποβλέπει στην διευκόλυνση της ορθής μεταφοράς στην εθνική νομοθεσία των κρατών μελών της οδηγίας για επαρκείς κατωτάτους μισθούς.

Στο πλαίσιο αυτό οι ορισμοί του άρθρου 3, όπως άλλωστε και όλες οι λοιπές διατάξεις της Οδηγίας, δεν θίγουν την κατά την εθνική νομοθεσία προστασία της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της συνδικαλιστικής ελευθερίας, καθώς και την πρακτική λειτουργία αυτών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις οργανώσεις των εργοδοτών, περιλαμβανόμενων και όλων των μορφών διαλόγου και διαβούλευσης μεταξύ εκπροσώπων των εργαζόμενων και εργοδότη στο επίπεδο της επιχείρησης ή σε διεπιχειρησιακό επίπεδο, τοπικό ή εθνικό, που ρυθμίζονται με νόμο ή Σ.Σ.Ε.

Εξάλλου, όπως αναφέρεται στην αιτιολογική σκέψη (24), τα κράτη μέλη έχουν επικυρώσει τη Δ.Σ.Ε 87 (1948) της Δ.Ο.Ε περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας συνδικαλιστικού δικαιώματος και τη Δ.Σ.Ε 98 (1949) περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργάνωσης και συλλογικής διαπραγμάτευσης. Εξάλλου, το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης αναγνωρίζεται και δυνάμει της Δ.Σ.Ε 151 (1978) της Δ.Ο.Ε για τις εργασιακές σχέσεις (στη Δημόσια Διοίκηση) και της Δ.Σ.Ε 154 (1981) περί συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και δυνάμει της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (ΕΚΧ) του Συμβουλίου της Ευρώπης. Τα άρθρα 12 και 28 του ΕΚΧ διασφαλίζουν, αντίστοιχα, την ελευθερία του συνέρχεσθαι και του συνεταιρίζεσθαι και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων. Το προοίμιο του ΕΚΧ επιβεβαιώνει ότι «τα εν λόγω δικαιώματα που απορρέουν, ιδίως, από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών και τους Κοινωνικούς Χάρτες που έχουν υιοθετηθεί από την Ένωση και το Συμβούλιο της Ευρώπης.»

Πρέπει όμως να τονιστεί ότι οι ορισμοί του άρθρου 3της Οδηγίας έχουν διατυπωθεί με σκοπό την δημιουργία γενικών κανόνων για τον καθορισμό κατωτάτων επαρκών μισθών στις χώρες μελή της Ε.Ε και προς τούτο συνεκτιμήθηκε : α) η ποικίλλουσα πρακτική στα κράτη μέλη συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύγκλισης απόψεων μεταξύ των κοινωνικών εταιρών και σε τριμερές επίπεδο με την κυβέρνηση στα κράτη μέλη, β) η ποικίλλουσα νομοθεσία των κρατών μελών για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την κατάρτιση

και δεσμευτικότητα των συλλογικών συμβάσεων και των ειδών τους, η ιεραρχική σχέση εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων που συρρέουν και γ) το ισχύον σύστημα νομοθετικά καθοριζόμενου μισθού στα κράτη μέλη. Τούτο προκύπτει και από την Έκθεση Εμπειρογνομόνων (Νοέμβριος 2023), σημείο 1.3, σ. 15 έως 20, όπου τονίζεται η δυνατότητα των κρατών μελών να καθορίσουν το σύστημα καθορισμού κατώτατου/ων μισθού/ων,³ που θα είναι γενικής εφαρμογής και δεσμευτικό για τις αμοιβές όλων των εργαζομένων περιλαμβανομένων των δημόσιων υπαλλήλων. Σχετικά με τους ορισμούς των συλλογικών διαπραγματεύσεων στις οποίες μετέχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των συλλογικών συμβάσεων το άρθρο 3 της Οδηγίας παραπέμπει στο νομικό πλαίσιο των κρατών μελών:

Επομένως, κατά την ενσωμάτωση της Οδηγίας απαιτείται οι ορισμοί του άρθρου 3 να διατυπωθούν, έτσι ώστε να εκφράζουν τις νομικές συνθήκες λειτουργίας του συλλογικού εργατικού δικαίου του συγκεκριμένου κράτους μέλους για την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής αυτονομίας και το σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού και γενικώς μισθολογικών και μη μισθολογικών όρων.

Η Ελληνική νομοθεσία, κατοχυρώνει στο Σύνταγμα τη συνδικαλιστική ελευθερία (αρ. 23 παρ. 1 και του Σ) και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων (αρ. 22 παρ. 2 και 3 του Σ.), επίσης η Ελλάδα έχει κυρώσει τις σχετικές Δ.Σ.Ε της ΔΟΕ, δηλαδή τη Δ.Σ.Ε 87(1948) που κυρώθηκε με το ΝΔ 4205/1981, τη Δ.Σ.Ε 98(1949) που κυρώθηκε με το ΝΔ4205/1961, τη Δ.Σ.Ε 151 (1978), που κυρώθηκε με το Ν2405/1996 και τη Δ.Σ.Ε 154 (1981) που κυρώθηκε με το Ν2403/1996 αλλά και τη Δ.Σ.Ε 135 (1971), που κυρώθηκε με το Ν1767/1988 για την εκπροσώπηση των εργαζομένων στο επίπεδο της επιχείρησης. Στο πλαίσιο αυτό για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων εφαρμόζεται ο Ν1264/1982, όπως ισχύει.

³Η οδηγία αναφέρεται σε μισθούς (wages) και τα κράτη μέλη έχουν τη διακριτική ευχέρεια να καθορίζουν ένα ή περισσότερα επίπεδα μισθού .

Για τις οργανώσεις των εργοδοτών το νομικό πλαίσιο της εσωτερικής οργάνωσης αυτών είναι ευρύ και διέπεται από τις διατάξεις του ΑΚ (αρ. 78 – 107) για τα σωματεία, χωρίς να αποκλείεται και αυτή των άρθρων 741-784 ΑΚ των μη κερδοσκοπικών εταιρειών και γενικώς ο χαρακτηρισμός μιας οργάνωσης ως εργοδοτικής είναι «*νομικό ζήτημα*» και προκύπτει από την προώθηση των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών τους και την κατ' αντιπαράσταση προς τους εργαζομένους επιδίωξη οικονομικών σκοπών και ανάπτυξη κοινής στάσης σε θέματα κόστους εργασίας κ.λπ.⁴Ειδική νομοθεσία ρυθμίζει τα ζητήματα σχετικά με την οργάνωση εργοδοτικών οργανώσεων, όπως ο Ν1712/1987 για τις οργανώσεις των έμπορων και βιοτεχνών, ο Ν 1361/1983 για τον αγροτο-επαγγελματικό συνδικαλισμό, ο Ν1798/1951 με τον οποίο ιδρύθηκε η Ένωση Ιδιοκτών Ημερήσιων Εφημερίδων, το ΝΔ 3619/1956 με τον οποίο ιδρύθηκε η Ένωση Ιδιοκτητών Ημερήσιων Επαρχιακών Εφημερίδων, που τροποποιήθηκε με το Ν4601/1960, το αρθρ. 2 παρ. 2 του Ν2328/1995 για τη σύσταση σωματείων νομίμως λειτουργούντων τηλεοπτικών σταθμών περιφερειακής ή τοπικής εμβελείας και το άρθρο 22 παρ. 2 του Ν 3166/2003, που επιτρέπει τη σύσταση σωματείων νομίμως λειτουργούντων τηλεοπτικών σταθμών εθνικής εμβελείας.

Η προαναφερθείσα νομοθεσία αναγνωρίζει ως συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων αυτές που πληρούν τους όρους του Ν1264/1982 και αντιστοίχως απονέμει σε αυτές το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και τα λοιπά συνδικαλιστικά δικαιώματα, διευκολύνσεις και νομική προστασία στα μέλη τους. Αντίστοιχα απονέμει την ιδιότητα εργοδοτικής οργάνωσης και αναγνωρίζει δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης στις οργανώσεις ευρύτερου φάσματος νομικών κανόνων οργάνωσης και λειτουργίας, όπως προαναφέρθηκε. Με τις

⁴Δούκα Β., «Εργοδοτική οργάνωση :Αυτοπροσδιορισμός ή νομικός χαρακτηρισμός» ΕΕργΔ 2009 τ, 68 σ. 749 και γενικώς για τις εργοδοτικές οργανώσεις βλ. *Ι. Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις 2013 σ. 116 – 124, ιδίως σελ 117 . *Ι. Ληξουριώτης*, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019 σ. 159 -177 *Λεβέντης Γ*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 2023 σ. 324- 329.

διατάξεις των άρθρων 83⁵ και 96⁶ του Ν4808/2021 θεσπίστηκε εκ του νόμου αναστολή της ικανότητας προς συλλογική διαπραγμάτευση σε περίπτωση μη εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕΜΗΣΟΕ) και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕΜΗΟΕ), γεγονός που επιδρά και στη νομιμότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων, που ενδέχεται να συνάψουν. Το ζήτημα της συνταγματικότητας διατάξεων της νομοθεσίας μεταξύ δε αυτών και της ως άνω αναστολής της ικανότητας προς συλλογική διαπραγμάτευσης εκκρεμεί στην Ολ. του Σ.τ.Ε.

Η ελληνική νομοθεσία δεν περιέχει ορισμό για την νομική έννοια των όρων «συλλογικές διαπραγματεύσεις», «συλλογική σύμβαση εργασίας» και «κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις», όμως αυτές οι έννοιες προκύπτουν ερμηνευτικά από πλέγμα διατάξεων του Ν1876/1990. Όμως η νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό (άρθρο 103 του Ν4172/2013 που εντάχτηκε στον Κ.Α.Ε.Δ ως άρθρο 134, στην περ. (α) της παρ. 1 προσδιορίζει την έννοια του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού» και του «νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου» για πλήρη απασχόληση. Ο όρος «νομοθετημένος» πηγάζει από τον καθορισμό με απόφαση δημόσιας αρχής κατά την παρ. 6. Ο όρος «κατώτατος» πηγάζει από την περ. (β) της παραγράφου 1, η οποία απαγορεύει ρητά να ορίζονται αποδοχές υπολειπόμενες αυτού με ατομική σύμβαση εργασίας ή συλλογική σύμβαση εργασίας.

Κατά τα λοιπά το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ στις παρ. 2, 3, 4, 5 και 6 προσδιορίζει την διαδικασία καθορισμού του «νομοθετημένου κατώτατου μισθού» και του «νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου» μετά την ενεργή και τεκμηριωμένη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους με βάση γενικά κριτήρια που ορίζονται στο νόμο και περιοδική, κατ' έτος, επικαιροποίηση αυτών.

⁵Το αρ. 83 του Ν 4808/2021 αντικατέστησε το άρθρο 2 του Ν.1264/1982 και ορίζει ότι η μη εγγραφή στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε είναι συστατικό στοιχείο απόκτησης νομικής προσωπικότητας κατά το αρ, 83 ΑΚ. και η μη τήρηση επικαιροποιημένων στοιχείων σε αυτό αναστέλλει και την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από απόλυση ,

⁶Το αρ. 96 του Ν 4808/2021 αντικατέστησε το άρθρο 6 του Ν 1876/1990 και στην παρ. 4 αυτού ορίζει ότι όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών έχουν υποχρέωση να εγγραφούν στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε και το ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε που τηρείται στο ΕΡΓΑΝΗ .

Άρθρο 3

Ορισμοί

(Άρθρο 3 της Οδηγίας)

Για τους σκοπούς προσαρμογής με το άρθρο 3 της οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

1) Κατώτατος μισθός: η κατώτατη αμοιβή που καθορίζεται με νόμο ή συλλογικές συμβάσεις που εργοδότης, μεταξύ άλλων στον δημόσιο τομέα, ή το δημόσιο υποχρεούται να καταβάλλει, ανάλογα με την περίπτωση, στους εργαζομένους του για την εργασία που επιτελούν κατά τη διάρκεια δεδομένου χρονικού διαστήματος ή στους δημόσιους υπαλλήλους για την υπηρεσία που παρέχουν εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος.

2) Νομοθετημένος κατώτατος μισθός: η κατώτατη αμοιβή, που καθορίζεται με νόμο και που κάθε εργοδότης στη χώρα, μεταξύ άλλων στον δημόσιο τομέα, ή το δημόσιο υποχρεούται να καταβάλλει, ανάλογα με την περίπτωση, στους εργαζομένους του για την εργασία που επιτελούν υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης κατά τη διάρκεια ενός μηνός ή στους δημόσιους υπαλλήλους για την υπηρεσία που παρέχουν εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος.

3) Νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο: η κατώτατη αμοιβή, που καθορίζεται με νόμο και που κάθε εργοδότης στη χώρα, μεταξύ άλλων στον δημόσιο τομέα, ή το δημόσιο υποχρεούται να καταβάλλει, ανάλογα με την περίπτωση, στους εργαζομένους του για την εργασία που επιτελούν υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης κατά τη διάρκεια μίας ημέρας ή στους δημόσιους υπαλλήλους για την υπηρεσία που παρέχουν εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος.

4) «Συλλογικές διαπραγματεύσεις»: είναι οι διαπραγματεύσεις που διεξάγονται μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και οργάνωσης εργοδοτών ή και μονωμένου εργοδότη στο επίπεδο της

επιχείρησης, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία, με σκοπό την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας που καθορίζει όρους αμοιβής και εργασίας

5) «Συλλογική σύμβαση»: είναι η σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία έγγραφη συμφωνία που καθορίζει όρους αμοιβής και εργασίας και η οποία υπογράφεται μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και οργάνωσης εργοδοτών ή μονωμένου εργοδότη στο επίπεδο της επιχείρησης. Οι όροι της συλλογικής σύμβασης δεσμεύουν τους εργαζομένους και εργοδότες ή εργοδότη στο επίπεδο της επιχείρησής του που εκπροσωπούνται από τους συμβαλλόμενους φορείς και δεν επιτρέπεται να συμφωνείται χαμηλότερη αμοιβή και δυσμενέστεροι λοιποί όροι εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας, που υπάγεται στο πεδίο ισχύος της.

6) Κάλυψη από συλλογικές διαπραγματεύσεις»: είναι το ποσοστό των εργαζομένων σε εθνικό επίπεδο για τους οποίους εφαρμόζεται συλλογική σύμβαση και το οποίο υπολογίζεται ως ο λόγος του αριθμού των εργαζομένων που η ατομική σύμβαση εργασίας τους υπάγεται σε συλλογική σύμβαση προς τον αριθμό εργαζομένων των οποίων οι συνθήκες εργασίας μπορούν να ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις.

Εναλλακτική διατύπωση του όρου κατώτατος μισθός

1)κατώτατος μισθός: είναι ο «νομοθετημένος κατώτατος μισθός» και το «νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο» για εργασία πλήρους απασχόλησης, που καθορίζεται με την διαδικασία των παραγράφων 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 134 του ΠΔ 80/2022 (ΦΕΚ Α 222) από τον οποίο δεν επιτρέπεται να υπολείπονται οι αποδοχές πλήρους απασχόλησης, που συμφωνούνται με ατομική σύμβαση εργασίας ή ορίζονται με συλλογική σύμβαση εργασίας.

5.4. Άρθρο 4 Προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών και ημερομισθίων (άρθρο 4 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η Οδηγία 2022/2041/Ε.Ε στο άρθρο 4 θέτει ως σκοπό την αύξηση της κάλυψης των συλλογικών συμβάσεων για καθορισμό μισθών και ημερομισθίων και τη διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και την εθνική πρακτική.

Η παρ. 1 του άρθρου 4 αναφέρεται σε κρίσιμες «πολιτικές δράσεις» που αποσκοπούν :

α) στην ενίσχυση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων να συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις,

β) στην ενθάρρυνση των ουσιαστικών και τεκμηριωμένων συλλογικών διαπραγματεύσεων,

γ) στην προστασία των συνδικαλιστικών εκπροσώπων που ασκούν το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης από πράξεις διακρίσεων σε βάρος τους και

δ) στην προστασία της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζόμενων και των οργανώσεων των εργοδοτών.

Η παρ. 2 του άρθρου 4 υποχρεώνει τα κράτη μέλη στα οποία η κάλυψη των εργαζόμενων από Σ.Σ.Ε υπολείπεται του ορίου του 80%, να καταρτίσουν Σχέδιο Δράσης, το οποίο θα προωθεί τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με μέτρα και χρονοδιάγραμμα, που θα καταρτίζεται με έναν από τους εξής τρόπους: α) Με νόμο μετά τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους, β) με τριμερή συμφωνία μεταξύ της αρμόδιας δημόσιας αρχής (Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης) και των κοινωνικών εταίρων. γ) Με συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταιρών.

Γενικότερα, η αποδυνάμωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι ευρύτερο φαινόμενο, που διαπιστώνεται από μελέτες του Οργανισμού

Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ)⁷ και της ΔΟΕ.⁸ Η Δ.Ο.Ε προτείνει μέτρα ενθάρρυνσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων με δράσεις ανάλογες με αυτές της παρ. 1 του άρθρου 4 της Οδηγίας. Η Έκθεση Εμπειρογνομώνων της Επιτροπής⁹ επισημαίνει ότι το Σχέδιο Δράσης μπορεί να εμπνευστεί από τις Συμβάσεις και Συστάσεις της Δ.Ο.Ε και τις μελέτες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για την Ανάπτυξη των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (EUROFOUND). Τα κράτη μέλη έχουν υποχρέωση προσπάθειας και όχι αποτελέσματος όσον αφορά στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τη ρύθμιση των μισθών. Η Έκθεση θεωρεί ότι η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τους μισθούς συμβάλλει γενικότερα στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για θέματα λοιπών όρων εργασίας.

Η συνταγματική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθέριας (άρθρο 23 του Σ) και της ελευθέριας των συλλογικών διαπραγματεύσεων (παρ. 2 και 3 του άρθρου 22 του Σ) και η σχετική εθνική νομοθεσία¹⁰, συνέβαλαν στην προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων στην περίοδο 1992-2010. Όμως, κατά την περίοδο της οικονομικής κρίσης, 2010-2018, τα μέτρα εσωτερικής υποτίμησης του 2012¹¹ περιόρισαν το ποσοστό κάλυψης των εργαζομένων στην Ελλάδα με

⁷OECD/AIASICTWSS βάση δεδομένων με στοιχεία για το έτος 2023 www.oecd.org/employment/ictwssdatabase.htm και για προηγούμενα έτη ICTWSS βάση δεδομένων (1-6.1), <https://www.ictwss.org/downloads>. Για πληροφορίες σχετικά με τις συλλογικές συμβάσεις CollectiveBargaining@oecd.org. Στη θέση OECD and AIAS (2023), Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, version 1.1, OECD Publishing, Paris www.oecd.org/employment/ictwssdatabase.htm.

⁸ ILO (2022). Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery, Geneva, International Labour Organization. και ILO, <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/>

⁹Report Experts Group , Ref Ares (2023)8179591 – 30.11.2023 / σελ21- 27, ιδίως σ. 25-26

¹⁰Βλ. ιδίως τον Ν 1264/1982, όπως ισχύει για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τον Ν1712/1987 καθώς και τον Ν 1876/1990 για την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως ισχύει.

¹¹ΠΥΣ 6/2012

ΣΣΕ.¹² Οι διαρθρωτικές μεταβολές του συλλογικού εργατικού δίκαιου συντέιναν επίσης στον περιορισμό του ποσοστού κάλυψης.

Πάντως, η ισχύουσα νομοθεσία για τη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική αυτονομία, περιλαμβανομένων των τροποποιήσεων που επέφερε ο Ν 4635/2019, αξιολογήθηκε από σχετική μελέτη εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ¹³ ως ανταποκρινόμενη στις κατευθυντήριες αρχές της Δ.Ο.Ε και συνοδεύτηκε από επιμέρους συστάσεις βελτίωσή τους. Η νομοθεσία αυτή χαρακτηρίζεται από τη μη παρέμβαση του κράτους, την απαγόρευση της παρέμβασης του εργοδότη στην άσκηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών, την παροχή επαρκών διευκολύνσεων για την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και τη λειτουργία των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Ο Ν1264/1982 θέτει ως γενικό κανόνα την εφαρμογή των διατάξεων του Αστικού Κώδικα.¹⁴ Η σύσταση των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει τη νομική μορφή των σωματείων και των ενώσεων προσώπων,¹⁵ στις οποίες ο Ν1876/1990 ρητώς αναγνωρίζει την ικανότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης¹⁶. Ο Ν1876/1990 ρυθμίζει συστηματικά τους όρους έγκυρης κατάρτισης συλλογικής σύμβασης εργασίας και θεσπίζει την κανονιστική ισχύ, την διάρκεια και μετενέργεια της ισχύος τους, την ιεραρχική σχέση εφαρμογής των όρων διαφόρων ειδών συλλογικών συμβάσεων και τη διεύρυνση του πεδίου ισχύος τους με προσχώρηση και επέκταση(άρθρα 1 έως 12 και 19), θεσπίζει το

¹²Ετήσια Έκθεση ΓΣΣΕ για την Ελληνική Οικονομία 2022 (σ. 141-146) σύμφωνα με την οποία το ποσοστό κάλυψης εργαζόμενων με Σ.Σ.Ε στην Ελλάδα ήταν 26% ενώ στην αντίστοιχη του 2023 (βλ. σ. 121- 123) το ποσοστό ήταν 31.6%.

¹³ΙΛΟ, *Συστάσεις Πολιτικής Σχετικά Με Τα Συστήματα Επίλυση Ατομικών και Συλλογικών Εργατικών Διαφορών και τις Διευκολύνσεις για την Άσκηση Δικαιωμάτων των Συνδικαλιστικών Στελεχών*, Ιούλιος 2020. Βλ. ειδικότερα στις σ. 30-48 για την επίλυση ατομικών και συλλογικών διαφορών και στις σ. 49-60 για τις διευκολύνσεις άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων). Η μελέτη χρηματοδοτήθηκε από την ΕΕ, στο πλαίσιο της τεχνικής βοήθειας της DGREFORM. προς την ελληνικό κυβέρνηση.

¹⁴Άρθρο 1 του Ν 1264/1982.

¹⁵Περίπτωση γγ της παρ. 2 του άρθρο 1 του Ν 1264/1982 που τροποποιήθηκε με το άρθρο 83 του Ν 4808/2021.

¹⁶Παρ. 5 του άρθρο 3 του Ν 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 53 του Ν 4635/2019.

δικαίωμα και την υποχρέωση προς συλλογική διαπραγμάτευση με βάση την αρχή του καλόπιστου και τεκμηριωμένου διάλογου¹⁷ και τέλος προβλέπει διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών με συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία.

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) είναι ανεξάρτητος και διοικείται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταιριών. Η διαιτησία διεξάγεται με αντικειμενικότητα, αμεροληψία και ορθή κρίση από τους μεσολαβητές και διαιτητές του ΟΜΕΔ, αν τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει σχετική διαδικασία (άρθρα 13 έως 18). Η επίλυση συλλογικών διαφορών αποτελεί επομένως προέκταση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για τον λόγο αυτό οι διαιτητικές αποφάσεις εξομοιώνονται εκ του νομού με ΣΣΕ,¹⁸ διότι με αυτές υποκαθίσταται η ελλείπουσα κοινή βούληση των μερών να καταρτίσουν Σ.Σ.Ε.

Για την εκπλήρωση της υποχρέωσης της Ελληνικής Κυβέρνησης να προωθήσει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις με σκοπό να επιτευχθεί η κάλυψη του 80% των αμοιβών των εργαζομένων στη χώρα με Σ.Σ.Ε ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καταρτίζει το Σχέδιο Δράσης λαμβάνοντας υπόψη τα εξής :

α) Την ανάγκη παρακολούθησης του ποσοστού κάλυψης των αμοιβών των εργαζόμενων με Σ.Σ.Ε, υπολογίζοντας προς τούτο όλες τις Σ.Σ.Ε, περιλαμβανομένων των επιχειρησιακών, ανεξάρτητα από το εάν αυτές καταρτίστηκαν από σωματεία ή από ενώσεις προσώπων καθώς και αυτές των οποίων το πεδίο ισχύος τους επεκτάθηκε με προσχώρηση ή επέκταση¹⁹, και χωρίς διάκριση μεταξύ συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, καθώς η νομοθεσία εξομοιώνει τις διαιτητικές αποφάσεις με συλλογικές συμβάσεις.

β) Την ανάγκη ενίσχυσης της δυνατότητας των κοινωνικών εταίρων να διεξάγουν αποτελεσματικές συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την ορθή εφαρμογή τους

¹⁷Άρθρο 4 του Ν.1876/1990, ιδίως παρ. 1 και 4.

¹⁸Βλ. παρ. 8 του άρθρου 16 του Ν 1876/1990.

¹⁹Άρθρο 11 του Ν 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 56 του Ν 4635/2019.

β) Τους εκ του νόμου σκοπούς του ΟΜΕΔ²⁰, οι οποίοι πέραν των υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας, περιλαμβάνουν και την υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με ενημερωτικά εκπαιδευτικά προγράμματα προς τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων, την εκπόνηση ερευνών και μελετών συναφών με τους σκοπούς του και την σύνταξη Ετησίας Έκθεσης του έργου του. Αυτή η αναφορά γίνεται για να επισημανθεί η αυτόνομη και εκ του νόμου δυνατότητα αλλά και ευθύνη των κοινωνικών εταίρων να σχεδιάζουν και να εφαρμόζουν δράσεις υποστήριξης των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

δ) Την ανάγκη να προηγείται διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους για την κατάρτιση του Σχεδίου Δράσης, με σαφές χρονοδιάγραμμα. Οι προβλεπόμενες δράσεις είναι δυνατόν να χρηματοδοτούνται με εθνικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.

Άρθρο 4

Πρώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών (Άρθρο 4 της Οδηγίας)

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καταρτίζεται Σχέδιο Δράσης μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή λαμβάνοντας υπόψη σχετική συμφωνία τους και προτάσεις τους. Το Σχέδιο Δράσης έχει ελάχιστη διάρκεια ένα (1) έτος και μέγιστη διάρκεια τέσσερα (4) έτη και σκοπό την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό των μισθών. Οι δράσεις του αφορούν ιδίως: α) την ενθάρρυνση της αποτελεσματικότητας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της ικανότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζόμενων και των οργανώσεων των εργοδοτών να διεξάγουν συλλογικές διαπραγματεύσεις, β) τη δημιουργία βάσεων δεδομένων με

²⁰Βλ. παρ. 2 του άρθρου 17 του Ν 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 14 του Ν 3899/2010.

στοιχεία, ιδίως για τους μισθούς, το κόστος παραγωγής, την ανταγωνιστικότητα της ελληνικής οικονομίας και την απασχόληση και γ) την πραγματοποίηση μελετών, ερευνών, ενημερωτικών και εκπαιδευτικών δράσεων για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Με την ίδια απόφαση καθορίζεται κάθε θέμα σχετικό με την παρακολούθηση του Σχεδίου Δράσης, του χρονοδιαγράμματος και της αξιολόγησής του και προσδιορίζονται οι εθνικοί πόροι ή τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα που καλύπτουν τις απαιτούμενες δαπάνες, οι οποίες πραγματοποιούνται σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία.

2. Για την κατάρτιση του Σχεδίου Δράσης ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί τους εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων να διατυπώσουν εγγράφως τις προτάσεις τους για το Σχέδιο Δράσης μέσα σε προθεσμία τουλάχιστον τριάντα (30) ημερολογιακών ημερών και συγκεκριμένα καλεί :

α) εκ μέρους των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, τη Γ.Σ.Ε.Ε. και λοιπές δευτεροβάθμιες οργανώσεις που προτείνει.

β) εκ μέρους των οργανώσεων των εργοδοτών, τον Σ.Ε.Β., τον Σύνδεσμο Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε) την Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε την Εθνική Συνομοσπονδία Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας Ε.Σ.Ε.Ε. τον Σ.Ε.Τ.Ε και λοιπές εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης που προτείνουν.

Η ως άνω προθεσμία μπορεί να παραταθεί μετά από πρόταση κοινωνικού εταίρου έως και τριάντα (30) ημερολογιακές ημέρες.

Το Σχέδιο Δράσης εκδίδεται εντός εξήντα (60) ημερολογιακών ημερών από την ολοκλήρωση της προθεσμίας υποβολής προτάσεων .

2. Οι κοινωνικοί εταίροι δικαιούνται να προτείνουν στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης το Σχέδιο Δράσης, που έχουν συμφωνήσει ή δράσεις προώθησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, στις οποίες συμφωνούν, ανεξάρτητα ή και παράλληλα με τη διαδικασία διαβούλευσης της παραγράφου 2.

4. Η συμπλήρωση, τροποποίηση, παράταση της διάρκειας, χρηματοδότηση του Σχεδίου Δράσης, η ρύθμιση κάθε λεπτομερειακού ζητήματος αναγκαίου για την εφαρμογή του και η κατάρτιση νέου Σχεδίου Δράσης ρυθμίζονται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους ή πρόταση αυτών κατά τις παρ. 2 και 3.

5. Το πρώτο Σχέδιο Δράσης, εκδίδεται εντός έξι (6) μηνών από την έναρξη ισχύος το παρόντος.

5.5. Άρθρο 5 της Οδηγίας Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού / ημερομισθίου(άρθρο 5 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

A. Το άρθρο 5 της Οδηγίας θέτει ως στόχο την επίτευξη αξιοπρεπούς βιοτικού επιπέδου, τη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων, καθώς και την προώθηση της κοινωνικής συνοχής και της κοινωνικής σύγκλισης προς τα πάνω και τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων μέσω της θέσπισης των αναγκαίων διαδικασιών για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση των νόμιμων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων.

Το άρθρο 5 παρ. 3 της Οδηγίας δίδει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό αναπροσαρμογής των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, εφόσον η εφαρμογή του δεν οδηγεί σε μείωσή τους. Η επικαιροποίηση πρέπει να πραγματοποιείται τουλάχιστον ανά διετία ενώ, για τα κράτη μέλη που χρησιμοποιούν αυτόματο μηχανισμό αναπροσαρμογής, τουλάχιστον ανά τετραετία.

Προς αυτόν τον σκοπό, τα κράτη μέλη καθορίζουν, κατά τρόπο σαφή, τα εθνικά κριτήρια τα οποία θα ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό καθώς και την επικαιροποίηση των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων και τα οποία πρέπει να περιλαμβάνουν, κατά ρητή επιταγή της Οδηγίας, τουλάχιστον τα

ακόλουθα: α) την αγοραστική δύναμη των νομοθετημένων κατώτατων μισθών, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, β) το γενικό επίπεδο των μισθών και την κατανομή τους, γ) τον ρυθμό αύξησης των μισθών και δ) τα εθνικά επίπεδα και τις εξελίξεις, μακροπρόθεσμα, στην παραγωγικότητα.

Για την καθοδήγηση της εκτίμησής τους ως προς την επάρκεια των νομοθετημένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, τα κράτη μέλη οφείλουν να χρησιμοποιούν ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε διεθνές επίπεδο, όπως για παράδειγμα το 60 % του ακαθάριστου διάμεσου μισθού και το 50 % του ακαθάριστου μέσου μισθού, και/ή ενδεικτικές τιμές αναφοράς που χρησιμοποιούνται σε εθνικό επίπεδο.

Επιπλέον, τα κράτη μέλη οφείλουν να ορίσουν είτε ένα είτε περισσότερα συμβουλευτικά όργανα για να συνδράμουν τις αρμόδιες αρχές όσον αφορά στα ζητήματα που σχετίζονται με τους νομοθετημένους κατώτατους μισθούς και ημερομίσθια, καθιστώντας, παράλληλα δυνατή την επιχειρησιακή τους λειτουργία.

B. Στο άρθρο 134 του ΚΑΕΔ διατηρείται το ισχύον σύστημα (νομοθετημένος μισθός και ημερομίσθιο) έως την 31.12.2027 με τις εξής βελτιώσεις:

1. Στην παρ. 1 προστίθεται περ. γ) η οποία επεκτείνει την προστασία του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα, τόσο τους δημόσιους υπαλλήλους όσο και τους εργαζομένους με συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Αν οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές τους υπολείπονται του εκάστοτε νομοθετημένου κατώτατου μισθού, η διαφορά καταβάλλεται στον δικαιούχο ως αμοιβή εξομάλυνσης.

2. Στην παρ. 2 εμπλουτίζονται τα κριτήρια, που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, με ειδική έμφαση στην επάρκεια των τελευταίων.

3. Στην παρ. 3 διατηρείται η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων (Επιστημονική Επιτροπή), που αποτελείται από πέντε ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, με τριετή θητεία. Οι δύο ορίζονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύο από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών

και ένας από τον Υπουργό Ανάπτυξης και Επενδύσεων. Προστίθεται ότι τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

4. Στην παρ. 4 δημιουργείται Συμβουλευτική Επιτροπή με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ και έχει τριετή θητεία. Αποτελείται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ και εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων (οι οποίοι μετείχαν στη διαβούλευση αυτή μέχρι σήμερα), καθώς και εκπρόσωπο της Α.Δ.Ε.Δ.Υ, (δεδομένου ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο του ιδιωτικού τομέα πλέον αποτελούν τα ελάχιστα όρια αποδοχών για τους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα).

5. Η παρ. 5 προβλέπει το έργο των παραπάνω Επιτροπών, που είναι η διατύπωση γνώμης ή γνωμών σχετικά με:

α) το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, το οποίο πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια της παραγράφου 2

β) Την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που προβλέπονται στην παρ. 2.

γ) Την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

δ) Τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, σύμφωνα με το άρθρο 6, και

ε) τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

6. Κατά την παρ. 6, το χρονοδιάγραμμα διαφοροποιείται σε σχέση με το ισχύον. Εκκινεί νωρίτερα και ολοκληρώνεται έως το τέλος του έτους, ώστε ο

κατώτατος νομοθετημένος μισθός και το κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο να εφαρμοσθούν για όλο το επόμενο έτος.

Ειδικότερα, η διαδικασία διαβούλευσης εκκινεί τον Αύγουστο κάθε έτους με την αποστολή πρόσκλησης από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., που είναι Πρόεδρος της Συμβουλευτικής Επιτροπής. Πρόκειται για πρόσκληση για αξιολόγηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου από επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, αυτούς που προβλέπονται και στο ισχύον σήμερα άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ.. Καλούνται να υποβάλουν μέχρι τις 25 Σεπτεμβρίου κάθε έτους προτάσεις για την αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, με βάση τα κριτήρια της παραγράφου 2 και με πλήρη τεκμηρίωση αυτών. Έως την 30ή Σεπτεμβρίου, ολοκληρώνεται η αξιολόγηση και τίθεται υπόψη της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής. Έως την 31^η Οκτωβρίου οι γνώμες των δύο αυτών Επιτροπών και όλος ο φάκελος με τις εκθέσεις των εμπειρογνομόνων διαβιβάζεται στο ΚΕΠΕ για να συντάξει το Πόρισμα της Διαβούλευσης σε συνεργασία με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων. Έως την 25^η Νοεμβρίου ολοκληρώνεται το Πόρισμα της Διαβούλευσης και αποστέλλεται στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ για να διαπιστώσει την ολοκλήρωση της διαδικασίας. Έως την 30ή Νοεμβρίου ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ αποστέλλει το Πόρισμα στους Υπουργούς Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

Κατά την παρ. 9, οι τρεις αυτοί Υπουργοί εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και το κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο (διότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο θα εφαρμόζονται πλέον και στους απασχολούμενους στον δημόσιο τομέα). Για τον ίδιο λόγο, η παράγραφος 10 προβλέπει ότι οι έως το τέλος του έτους οι Υπουργοί αυτοί εκδίδουν Απόφαση, στην οποία καθορίζεται ο μισθός για το επόμενο έτος.

7. Η παράγραφος 7 επαναλαμβάνει και επικαιροποιεί την πρόβλεψη της ισχύουσας παραγράφου 5 περί δημοσίευσης του συνόλου του φακέλου στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, προς διασφάλιση πλήρους διαφάνεια.

Γ. Με το νέο άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ., που θα αντικαταστήσει τις παραπάνω διατάξεις από την 1.1.2028,, θεσπίζεται νέο σύστημα που προκρίνει την αυτόματη αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, κατά το παράδειγμα της Γαλλίας

1. Στο νέο σύστημα, κατά την παρ. 1, αξιοποιώντας τη δυνατότητα που προβλέπει η παρ. 3 του άρθρου 5 της Οδηγίας, ο καθορισμός και η αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου γίνεται αυτόματα, με βάση συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1^{ης} Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30^{ης} Ιουνίου του τρέχοντος για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεως του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο (πρόταση ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους από το γαλλικό σύστημα, το οποίο περιορίζει τη ληπτέα υπόψη αύξηση στο δείκτη μισθών όχι όλων των εργαζομένων, αλλά των πλέον χαμηλά αμειβόμενων). Αν ο συντελεστής αυτός οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, δεν γίνεται αναπροσαρμογή.

2. Στην παρ. 4 προβλέπεται η κατ' εξαίρεση δυνατότητα παρέκκλισης από τον παραπάνω κανόνα, αν οι οικονομικές συνθήκες εξαιρετικώς δεν επιτρέπουν την αναπροσαρμογή βάσει αυτού. Αυτό πρέπει να τεκμηριωθεί με πληρότητα σε έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων, με την οποία εκκινεί η διαδικασία μέχρι τις 31 Αυγούστου κάθε έτους. Αν η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων δεν εισηγηθεί εξαίρεση από τον κανόνα, εφαρμόζεται αυτός. Αν η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων εισηγηθεί εξαίρεση από τον κανόνα, ακολουθεί διαβούλευση αντίστοιχη της ήδη γνωστής.

3. Κατά τις παρ. 2 και 3, τα όργανα που υποστηρίζουν συμβουλευτικά με τεκμηριωμένες γνώμες τον νομοθέτη είναι τα ίδια, δηλαδή η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων και η Συμβουλευτική Επιτροπή, με τη διαφορά ότι στην Επιτροπή Εμπειρογνομόνων η ΤτΕ ορίζει ένα μέλος αντί του μέλους που όριζε ο Υπουργός Ανάπτυξης και Επενδύσεων.

4. Κατά τα λοιπά η διαδικασία διαβούλευσης, όταν η Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων εισηγείται ότι κατ' εξαίρεση συντρέχει περίπτωση παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα, παραμένει κατ' ουσίαν όμοια, με μικρή προσαρμογή των προθεσμιών. Η διαδικασία και το χρονοδιάγραμμα έχουν συνοπτικά ως εξής:

α) Εντός της πρώτης εβδομάδας του Σεπτεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και για την αναπροσαρμογή

β) Έως τη 7^η Οκτωβρίου, ο Πρόεδρος του Ο,ΜΕ.Δ σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων και τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την έκφραση γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή. Οι γνώμες αυτές αποστέλλονται από τις Επιτροπές στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ έως τις 31 Οκτωβρίου

γ) Έως την 7^η Νοεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ διαβιβάζει τις γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), προς σύνταξη του Πορίσματος Διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων. δ) Έως την 30^η Νοεμβρίου, ολοκληρώνεται το Πόρισμα Διαβούλευσης και διαβιβάζεται αμελλητί στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας.

ε) Έως την 5^η Δεκεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ υποβάλλει το Πόρισμα Διαβούλευσης στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, τον Υπουργό Εσωτερικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

στ) Εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Δεκεμβρίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ο Υπουργός Εσωτερικών εισηγούνται στο

Υπουργικό Συμβούλιο τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό και το κατώτατο νομοθετημένο ημερομίσθιο.

ζ) Έως το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ο Υπουργός Εσωτερικών, μετά τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που θα ισχύσουν για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος.

5. Επισημαίνεται ότι επειδή το νέο σύστημα αυτόματης αναπροσαρμογής στηρίζεται σε σειρά στοιχείων και δεδομένων και απαιτείται ικανός χρόνος προσαρμογής, ιδίως της ΕΛΣΤΑΤ, προτείνεται αυτό να εφαρμοσθεί από την 1/1/2028.

Άρθρο 5

Το άρθρο 134 του π.δ. 80/2022 (Κ.Α.Ε.Δ.), όπως ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

Άρθρο 134

Διαδικασία καθορισμού επαρκούς νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου

1. α) Έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στο παρόν άρθρο, καθορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

β) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και Σ.Σ.Ε κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενες από τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενο από το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

γ) Εάν οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές απασχολούμενου στον δημόσιο τομέα υπολείπονται του εκάστοτε νομοθετημένου κατώτατου μισθού του για πλήρη απασχόληση ή της προκύπτουσας αναλογίας αυτού για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, η διαφορά καταβάλλεται στον δικαιούχο ως αμοιβή εξομάλυνσης.

2. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης και του ποσοστού της ανεργίας, καθώς και την αγοραστική δύναμη του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό μεταβολής τους.

3. Συνιστάται Επιτροπή Εμπειρογνομόνων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, αποτελούμενη από πέντε (5) ανεξάρτητους εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας, συμπεριλαμβανομένων θεμάτων οικονομίας της εργασίας, που ορίζονται δύο (2) από αυτούς από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύο (2) από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ένας (1) από τον Υπουργό Ανάπτυξης και Επενδύσεων, με κοινή απόφασή τους. Ο ορισμός τους έχει διάρκεια τρία (3) έτη. Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

4. α) Συνιστάται Συμβουλευτική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, η οποία λειτουργεί στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ ως Πρόεδρο, τρεις (3) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από

τη Γ.Σ.Ε.Ε., έναν (1) εκπρόσωπο της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), από έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

β) Η θητεία των μελών της Συμβουλευτικής Επιτροπής είναι τριετής. Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ.

γ) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στη Συμβουλευτική Επιτροπή υποχρεούνται να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νόμιμα με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και τον διορισμό εκπροσώπων.

5. Έργο της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής είναι να διατυπώνουν, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, πλήρως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες γνώμες σχετικά με:

α. Το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, το οποίο πρέπει να καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη τα κριτήρια της παραγράφου 2.

β. Την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων για τον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου που προβλέπονται στην παράγραφο 2.

γ. Την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

δ. Τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στο άρθρο 6 του παρόντος νόμου.

ε. Τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

Οι γνώμες για τα θέματα των περιπτώσεων β, γ, δ και ε της παρούσας παραγράφου αποστέλλονται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Ως προς τις γνώμες που αφορούν την περίπτωση α της παρούσας παραγράφου, ακολουθείται η διαδικασία των επόμενων παραγράφων.

6.α) Ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ.:

αα) Εντός του Αυγούστου κάθε έτους, αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, μεταξύ των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος, η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), το Ινστιτούτο ΙΜΕ Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ίδρυμα Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝ.ΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. ΕΣΕΕ), να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 25^η Σεπτεμβρίου κάθε έτους, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με προτάσεις για την αναπροσαρμογή τους, με βάση τα κριτήρια της παραγράφου 2 και με πλήρη τεκμηρίωση αυτών,

αβ) Έως τη 30^η Σεπτεμβρίου κάθε έτους, σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων και τη Συμβουλευτική

Επιτροπή για την έκφραση γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή των εκάστοτε ισχυόντων νομοθετημένων κατώτατων μισθού και ημερομισθίου, με βάση τα κριτήρια της παραγράφου 2 και με πλήρη τεκμηρίωση αυτών,

α) Έως την 31^η Οκτωβρίου κάθε έτους, διαβιβάζει τις γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕ.Π.Ε.), προς σύνταξη του Πορίσματος Διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων. Το Πόρισμα Διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου ημερομισθίου θα πρέπει να περιέχει ιδίως τεκμηρίωση ως προς τα κριτήρια της παραγράφου 2, τη συστηματική καταγραφή των απόψεων των κοινωνικών εταίρων όπως διατυπώνονται στην αιτιολογημένη γνώμη της Συμβουλευτικής Επιτροπής, τα σημεία συμφωνίας τους και διαφωνίας τους. Η γνώμη, που διατυπώνεται στο Πόρισμα Διαβούλευσης, μπορεί να αποκλίνει ή/και να διαφοροποιείται από τις αιτιολογημένες γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής και τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς.

β) Έως την 25^η Νοεμβρίου κάθε έτους, ολοκληρώνεται το Πόρισμα Διαβούλευσης και διαβιβάζεται αμελλητί στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας.

γ) Έως την 30^η Νοεμβρίου κάθε έτους, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ υποβάλλει το Πόρισμα Διαβούλευσης στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, τον Υπουργό Εσωτερικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. Το Πόρισμα Διαβούλευσης, καθώς και όλες οι εκθέσεις, οι αιτιολογημένες γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία, δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

8. α) Εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Δεκεμβρίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ο Υπουργός Εσωτερικών εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

β) Έως το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ο Υπουργός Εσωτερικών, μετά τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που θα ισχύσουν για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος.

Άρθρο 5Α

Από την 1.1.2028 το άρθρο 134 του π.δ. 80/2022 (ΚΑΕΔ), όπως θα ισχύει, αντικαθίσταται ως εξής:

Άρθρο 134

Διαδικασία καθορισμού επαρκούς

νομοθετημένου μισθού και ημερομισθίου

1. α) Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο αναπροσαρμόζονται κατ' έτος σύμφωνα με συντελεστή που προκύπτει από το άθροισμα α) του ετήσιου ποσοστού μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή μεταξύ της 1^{ης} Ιουλίου του προηγούμενου έτους και της 30^{ης} Ιουνίου του τρέχοντος για το χαμηλότερο 20% της εισοδηματικής κατανομής των νοικοκυριών και β) του ημίσεως του ετήσιου ποσοστού μεταβολής της αγοραστικής δύναμης του γενικού δείκτη μισθών κατά την ίδια χρονική περίοδο. Αν ο συντελεστής αυτός οδηγεί σε μείωση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού ή του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, δεν γίνεται αναπροσαρμογή.

β) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενες από τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης υπολειπόμενο από το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, ή της αντίστοιχης προκύπτουσας αναλογίας για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης.

γ) Εάν οι μηνιαίες τακτικές αποδοχές απασχολούμενου στον δημόσιο τομέα υπολείπονται του εκάστοτε νομοθετημένου κατώτατου μισθού για πλήρη απασχόληση ή της προκύπτουσας αναλογίας αυτού για τις συμβάσεις μερικής απασχόλησης, η διαφορά καταβάλλεται στον δικαιούχο ως αμοιβή εξομάλυνσης.

2. Συνιστάται Επιτροπή Εμπειρογνώμωνων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, αποτελούμενη από πέντε (5) εμπειρογνώμονες σε θέματα οικονομίας συμπεριλαμβανομένων και θεμάτων οικονομίας της εργασίας, Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από δύο (2) εμπειρογνώμονες που υποδεικνύονται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, δύο (2) από τον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και έναν(1) από την Τράπεζα της Ελλάδος. Ο ορισμός τους έχει διάρκεια τρία (3) έτη. Τα μέλη της Επιτροπής απολαμβάνουν πλήρους λειτουργικής και προσωπικής ανεξαρτησίας και αποφασίζουν με βάση τον νόμο και τη συνείδησή τους.

3. α) Συνιστάται Συμβουλευτική Επιτροπή για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό, η οποία λειτουργεί στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.). Η Επιτροπή συγκροτείται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και αποτελείται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ ως Πρόεδρο, τρεις (3) εκπροσώπους της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) και λοιπών δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών, που εκπροσωπούν εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε εθνικό επίπεδο που προτείνονται από τη Γ.Σ.Ε.Ε., δύο(2) εκπροσώπους της Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων (Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), από έναν (1) εκπρόσωπο του Συνδέσμου

Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), της Γενικής Συνομοσπονδίας Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε.), της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας (Ε.Σ.Ε.Ε.), του Συνδέσμου Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (Σ.Ε.Τ.Ε.) και του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος (Σ.Β.Ε.).

β) Η θητεία των μελών της Συμβουλευτικής Επιτροπής είναι τριετής. Η γραμματειακή και διοικητική υποστήριξη της Επιτροπής ανατίθεται στις υπηρεσίες του Ο.ΜΕ.Δ.

γ) Οι φορείς που εκπροσωπούνται στη Συμβουλευτική Επιτροπή υποχρεούνται να υποδείξουν τους εκπροσώπους τους μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερών από τη σχετική έγγραφη πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Αν δεν υποδειχθούν μέσα στην προθεσμία αυτή, η Επιτροπή συγκροτείται και συνεδριάζει νομίμως με τα λοιπά μέλη έως την υπόδειξη και το διορισμό εκπροσώπων.

4. Έως την 31^η Αυγούστου κάθε έτους η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων, δικαιούμενη να έχει προηγουμένως συμβουλευτεί οποιονδήποτε από τους εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς της υποπερίπτωσης αα της παραγράφου 6, συντάσσει έκθεση, η οποία είτε διαπιστώνει ότι δεν υπάρχει λόγος παρέκκλισης από την εφαρμογή του κανόνα της παραγράφου 1, είτε προτείνει ότι, κατ' εξαίρεση η οποία πρέπει να αιτιολογείται και να τεκμηριώνεται πλήρως στην έκθεση, ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο δεν πρέπει να αναπροσαρμοστούν κατά το επόμενο έτος σύμφωνα με τον συντελεστή της παραγράφου 1, διότι η οικονομία βρίσκεται σε σημαντική ύφεση ή / και υπάρχει σημαντική απόκλιση του εθνικού πληθωρισμού (ΔΤΚ) από τον στόχο της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας ή / και υπάρχει σημαντική ανισορροπία στο ισοζύγιο εξωτερικών συναλλαγών ή / και η βάση του συντελεστή της παραγράφου 1 αναπροσαρμογή δεν δικαιολογείται από τα επίπεδα και τις μακροπρόθεσμες εξελίξεις στην παραγωγικότητα και τη δυναμική της ή / και την απόσταση του κατώτατου μισθού από το 60% του ακαθάριστου διάμεσου μισθού ή / και υπερβαίνει τις δημοσιονομικές δυνατότητες της χώρας ή / και

δεν δικαιολογείται από έκτακτες περιστάσεις. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων αποστέλλει αμελλητί την έκθεσή της στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και Εσωτερικών, καθώς και σε όλα τα μέλη της Συμβουλευτικής Επιτροπής. Αν η έκθεση προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παραγράφου 1, ακολουθείται η διαδικασία των επόμενων παραγράφων.

5. Έργο της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής είναι να διατυπώνουν, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία με αναφορά και της θέσης της μειοψηφίας, πλήρως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες γνώμες σχετικά με:

α. το ύψος του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, εφόσον η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παραγράφου 1, σύμφωνα με το οριζόμενο στην παράγραφο 4· το ύψος αυτό καθορίζεται λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση της ελληνικής οικονομίας και τις προοπτικές της για ανάπτυξη από την άποψη της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, των τιμών, των εισοδημάτων και των μισθών, της απασχόλησης, του ποσοστού της ανεργίας και της τάσης τους, καθώς και την αγοραστική δύναμη των νόμιμων κατώτατων μισθών και την επάρκειά τους, λαμβανομένου υπόψη του κόστους διαβίωσης, το γενικό επίπεδο των μισθών, την κατανομή και τον ρυθμό μεταβολής τους·

β. τον συντελεστή αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου που προβλέπεται στην παράγραφο 1·

γ. την επιλογή και την εφαρμογή ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου

δ. τη θέσπιση των διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και στο νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και των κρατήσεων από αυτούς, που αναφέρονται στο άρθρο 6 του παρόντος νόμου·

ε. τη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και σε άλλα ενδιαφερόμενα μέρη σχετικά με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

Οι αιτιολογημένες γνώμες για τα θέματα των περιπτώσεων β, γ, δ και ε της παρούσας παραγράφου αποστέλλονται από τον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ στους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εσωτερικών και Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών. Ως προς τις γνώμες που αφορούν την περίπτωση α της παρούσας παραγράφου, ακολουθείται η διαδικασία των επόμενων παραγράφων.

6.α) Ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ., εφόσον η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων με πλήρως αιτιολογημένη και τεκμηριωμένη έκθεση, προτείνει την κατ' εξαίρεση παρέκκλιση από την εφαρμογή του κανόνα της παραγράφου 1:

αα) Εντός της πρώτης εβδομάδας του Σεπτεμβρίου, αποστέλλει έγγραφη πρόσκληση προς εξειδικευμένους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς, μεταξύ των οποίων η Τράπεζα της Ελλάδος (ΤτΕ), η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία, η Δημόσια Υπηρεσία Απασχόλησης (Δ.ΥΠ.Α.), το Ινστιτούτο Εργασίας της Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ. (ΙΝΕ Γ.Σ.Ε.Ε./Α.Δ.Ε.Δ.Υ.), το Ινστιτούτο ΙΜΕ Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., το Ίδρυμα Βιομηχανικών και Οικονομικών Ερευνών (Ι.Ο.Β.Ε), το Ινστιτούτο του Σ.Ε.Τ.Ε (ΙΝΣΕΤΕ), το Κέντρο Προγραμματισμού και Οικονομικών Ερευνών (ΚΕΠΕ), ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ), το Ινστιτούτο Εμπορίου και Υπηρεσιών της Εθνικής Συνομοσπονδίας Ελληνικού Εμπορίου (ΙΝ. ΕΜ.Υ. ΕΣΕΕ), να συντάξουν έκθεση προς υποβολή έως την 30^η Σεπτεμβρίου κάθε έτους, για την αξιολόγηση του ισχύοντος νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με πλήρως αιτιολογημένες και τεκμηριωμένες προτάσεις για την αναπροσαρμογή ·

αβ) Έως την 7^η Οκτωβρίου, σχηματίζει φάκελο με τις ανωτέρω εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων και τον αποστέλλει προς την Επιτροπή Εμπειρογνομόνων και τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την έκφραση πλήρως αιτιολογημένης και τεκμηριωμένης γνώμης σε σχέση με την αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του

νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου. Οι γνώμες αυτές αποστέλλονται από τις Επιτροπές στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ έως την 31^η Οκτωβρίου

αγ) Έως την 7^η Νοεμβρίου, διαβιβάζει τις γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής, καθώς και όλες τις εκθέσεις των εξειδικευμένων επιστημονικών και ερευνητικών φορέων, στο ΚΕΠΕ, προς σύνταξη του Πορίσματος Διαβούλευσης από αυτό, σε συνεργασία με την Επιτροπή Εμπειρογνωμόνων. Το Πόρισμα Διαβούλευσης σχετικά με τις δυνατότητες αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου ημερομισθίου πρέπει να περιέχει πλήρη τεκμηρίωση για την επιβαλλόμενη εξαίρεση από την εφαρμογή της παραγράφου 1 και τη συνακόλουθα προτεινόμενη, με βάση διαφορετικό συντελεστή, αναπροσαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, τη συστηματική καταγραφή των απόψεων των κοινωνικών εταίρων όπως διατυπώνονται στην αιτιολογημένη γνώμη της Συμβουλευτικής Επιτροπής, τα σημεία συμφωνίας τους και διαφωνίας τους. Η γνώμη, που διατυπώνεται στο Πόρισμα Διαβούλευσης, μπορεί να αποκλίνει ή/και να διαφοροποιείται από τις αιτιολογημένες γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής και τις εκθέσεις που υποβάλλονται από τους λοιπούς φορείς.

β) Έως την 30^η Νοεμβρίου, ολοκληρώνεται το Πόρισμα Διαβούλευσης και διαβιβάζεται αμελλητί στον Πρόεδρο του Ο.ΜΕ.Δ., προς διαπίστωση της ολοκλήρωσης της διαδικασίας.

γ) Έως την 5^η Δεκεμβρίου, ο Πρόεδρος του Ο.ΜΕ.Δ υποβάλλει το Πόρισμα Διαβούλευσης στον Υπουργό Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, τον Υπουργό Εσωτερικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

7. Το Πόρισμα Διαβούλευσης, καθώς και όλες οι εκθέσεις, οι αιτιολογημένες γνώμες της Επιτροπής Εμπειρογνωμόνων και της Συμβουλευτικής Επιτροπής, τα υπομνήματα και κάθε άλλο σχετικό έγγραφο τεκμηρίωσης που αφορά την ανωτέρω διαδικασία, δημοσιεύεται στην ιστοσελίδα του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

8. α) Εντός του τελευταίου δεκαπενθημέρου του μηνός Δεκεμβρίου κάθε έτους ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ο Υπουργός Εσωτερικών εισηγούνται στο Υπουργικό Συμβούλιο τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο.

β) Έως το τέλος κάθε ημερολογιακού έτους, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ο Υπουργός Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών και ο Υπουργός Εσωτερικών, μετά τη σύμφωνη γνώμη του Υπουργικού Συμβουλίου, εκδίδουν κοινή απόφαση καθορισμού του νομοθετημένου κατωτάτου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που θα ισχύσουν για όλο το επόμενο ημερολογιακό έτος.

Άρθρο 6 - Μισθολογικές διαφοροποιήσεις και κρατήσεις (άρθρο 6της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Το άρθρο 6 της Οδηγίας επιτρέπει τη χρήση διαφοροποιήσεων και κρατήσεων επί του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αν δεν δημιουργούν κίνδυνο για την επάρκεια αυτών και αν τηρούνται οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας. Η Έκθεση Εμπειρογνομώνων της Επιτροπής²¹ επισημαίνει ότι η ρύθμιση αυτή εμπνέεται από την Δ.Σ.Ε 131/1970 και την Δ.Σ.Ε 135/1971. Διευκρινίζει επίσης ότι οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις για νέους μπορεί να είναι δικαιολογημένες, ομοίως και οι διαφοροποιήσεις για τις κρατήσεις φόρου και ασφαλιστικών εισφορών.

Οι αρχές της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας²² καθώς και η ίση αμοιβή για ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία καθιερώνονται στο ελληνικό

²¹Report Experts Group, RefAres (2023)8179591 – 30.11.2023, σ. 36-38.

²²Η αρχή της αναλογικότητας παραβιάζεται όταν η συγκεκριμένη κρατική παρέμβαση δεν είναι: α) πρόσφορη για την επίτευξη του σκοπού που επιδιώκεται με αυτήν, β) αναγκαία για την επίτευξη τούτου, με την έννοια ότι το αυτό αποτέλεσμα δεν μπορεί να επιτευχθεί με ένα ανώδυνο ή ηπιότερο μέσο και γ) αναλογική "εν στενή έννοια", δηλαδή σε εσωτερική αλληλουχία προς τον επιδιωκόμενο σκοπό, ώστε η αναμενόμενη ωφέλεια να μην είναι ποιοτικά και ποσοτικά κατώτερη από τη βλάβη που προκαλείται.

Σύνταγμα (βλ. τα άρθρα 4 παρ. 1, 25 παρ. 4 και 22 παρ. 1 αντίστοιχα). Τα δικαστήρια ελέγχουν κατά περίπτωση τον κοινό νομοθέτη και την κανονιστικώς δρώσα διοίκηση ως προς την τήρηση του Συντάγματος.

Στο πλαίσιο αυτό ο κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο δεν επιδέχονται διαφοροποιήσεις, αν εισάγονται διακρίσεις ή αν οι διαφοροποιήσεις είναι δυσανάλογες.²³ Ειδικότερα, συνάδουν με το Σύνταγμα και την Οδηγία οι εξής μισθολογικές διαφοροποιήσεις:

α) Της αμοιβής των εργαζομένων ανάλογα με το αν είναι υπάλληλοι ή εργατοτεχνίτες. Ο μηνιαίος μισθός υπαλλήλου πλήρους απασχόλησης, δεν αναλογεί στο ημερομίσθιο μιας ημέρας πλήρους απασχόλησης εργατοτεχνίτη, δηλαδή 8 ωρών εργασίας για πενθήμερη εβδομαδιαία εργασία και 6 ωρών και 40 λεπτών για εξαήμερη εβδομαδιαία εργασία. Ωστόσο, η διαφοροποίηση αυτή στηρίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια (τη φύση της εργασίας) και ισχύει για όλους τους ανά κατηγορία εργαζόμενους χωρίς να παραβιάζεται η αρχή της μη διάκρισης και της αναλογικότητας.

β) Της αμοιβής των μαθητευομένων, ηλικίας 15 έως 18 ετών, με το 70% του κατώτατου μισθού ή ημερομισθίου, δεδομένου ότι σύμβαση μαθητείας είναι ειδική έννομη σχέση, στην οποία η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται αναλογικά και με τους ειδικούς όρους που ορίζει ο νόμος.²⁴

γ) Της καταβολής κατώτατου μισθού ανάλογου με τη διάρκεια της μειωμένης απασχόλησης σε σύγκριση με την πλήρη ημερήσια ή εβδομαδιαία απασχόληση και της καταβολής μέρους του κατωτάτου μισθού σε είδος²⁵ καθώς τηρούνται οι αρχές που θέτει η Οδηγία και επάρκεια κρίνεται σε σχέση με την πλήρη απασχόληση.

²³Ομοίως δεν επιδέχονταν διαφοροποιήσεων ο μισθός και το ημερομίσθιο που καθορίζονταν με την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, που ήταν ο νόμιμος κατώτατος μισθός, καθώς όλοι οι όροι αυτής, μισθολογικοί και μη, ίσχυαν «για τους εργαζόμενους όλης της χώρας» στους οποίους περιλαμβάνονταν και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ.

²⁴Βλ. άρθρο 129 του Κ.Α.Ε.Δ.

²⁵Ως μισθός σε είδος νοείται η παροχή σε είδος, που αποτιμώμενη σε χρήμα είναι μέρος του συμφωνηθέντος ανταλλάγματος της εργασίας όπως τροφή και στέγη στους οικόσιτους εργαζόμενους και όχι οι σε είδος παροχές που εξυπηρετούν λειτουργική ανάγκη της επιχείρησης

δ) Εξάλλου, με τον παρόντα ρυθμίζεται σύμφωνα με την Οδηγία το ζήτημα της διαφοροποίησης του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου στον δημόσιο τομέα, ώστε να μην παρουσιάζει υστέρηση σε σχέση με τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο που ισχύουν στον ιδιωτικό τομέα.

Περαιτέρω η νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης καθορίζει τις ασφαλιστικές εισφορές χωρίς διαφοροποίηση σε σχέση με το ύψος της αμοιβής, αλλά αναλόγως του ασφαλιστικού φορέα υπαγωγής του ασφαλιζομένου και ως εκ τούτου πληροί την αρχή της ισότητας και της αναλογικότητας. Επίσης, η φορολογική νομοθεσία καθορίζει τη φορολογία εισοδήματος ανάλογα με την κλίμακα στην οποία εντάσσεται το φορολογητέο εισόδημα του φορολογουμένου και για τον λόγο αυτό πληρούται η αρχή της μη διάκρισης και της αναλογικότητας.

Επομένως, προτείνεται μια γενική ρύθμιση που αποδίδει την υφιστάμενη τήρηση των αρχών της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αναλογικότητας ως προς τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Άρθρο 6

Διαφοροποιήσεις και κρατήσεις

(Άρθρο 6 της Οδηγίας)

Στο πλαίσιο της αρχής της ισότητας και της αναλογικότητας, επιτρέπεται ο καθορισμός διαφορετικού επιπέδου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου καθώς και διαφορετικού επιπέδου κρατήσεων επί αυτών για συγκεκριμένες ομάδες εργαζομένων.

Άρθρο 7 -Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου (άρθρο 7 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Με το άρθρο 7 της Οδηγίας θεσπίζεται υποχρέωση των κρατών μελών να διασφαλίζουν την έγκαιρη και αποτελεσματική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό συγκεκριμένων κρίσιμων παραγόντων, που επιδρούν στην επάρκεια του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου. Οι παράγοντες αυτοί αφορούν α) στα ελάχιστα αναγκαία κριτήρια επάρκειας αυτών κατά τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 5, β) στον μηχανισμό αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, κατά την παρ. 3 του άρθρου 5, γ) στην επιλογή και την εφαρμογή των ενδεικτικών τιμών αναφοράς για την αξιολόγηση της επάρκειας των κατώτατων μισθών, κατά την παρ. 4 του άρθρου 5, δ) στην επικαιροποίηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, κατά την παρ. 5 του άρθρου 5, ε) στις μισθολογικές διαφοροποιήσεις και τις κρατήσεις για φόρους και εισφορές, κατά το άρθρο 6, και στ) στις αποφάσεις που αφορούν στη συλλογή δεδομένων και την εκπόνηση μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και στα ενδιαφερόμενα μέρη που συμμετέχουν στον καθορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.

Τα ζητήματα της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους έχουν ήδη περιληφθεί στη ρύθμιση του άρθρου 5. Η διάταξη τίθεται απλώς για λόγους τυπικής πληρότητας.

Άρθρο 7

**Συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον καθορισμό και τη
επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του
νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου**

(Άρθρο 7 της Οδηγίας)

Οι κοινωνικοί εταίροι οι οποίοι μετέχουν στη διαδικασία καθορισμού του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, σύμφωνα με την παρ. 6 του άρθρου 5, στο πλαίσιο της διαδικασίας διαβούλευσης για τον καθορισμό τους, εκφράζουν τις απόψεις τους για τα εξής:

α) Την επιλογή και την εφαρμογή των κριτηρίων καθορισμού του επιπέδου του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που αναφέρονται στην παράγραφο 1 και 2 του άρθρου 5.

β) Τη θέσπιση τύπου αυτόματης τιμαριθμικής αναπροσαρμογής του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και την τροποποίησή του, σύμφωνα με την παρ. 3 του άρθρου 5.

γ) Την επιλογή και τον τρόπο εφαρμογής των ενδεικτικών τιμών της παρ. 4 του άρθρου 5 σχετικά με την εκτίμηση της αξιολόγησης της επάρκειας του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

δ) Την επικαιροποίηση του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου, που καθορίζονται με την διαδικασία της παρ. 5 του άρθρου 5.

δ) Τη θέσπιση διαφοροποιήσεων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθίο και στις κρατήσεις από αυτούς, σύμφωνα με το άρθρο 6.

στ) Τις διαδικασίες συλλογής δεδομένων και την αναγκαιότητα εκπόνησης μελετών και αναλύσεων για την παροχή πληροφοριών στις αρχές και τους κοινωνικούς εταίρους και λοιπούς φορείς που συμμετέχουν στον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου.

Άρθρο 8 Πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομισθίο (άρθρο 8 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Το άρθρο 8 προβλέπει ότι ο εργοδότης υποχρεούται να θεσπίζει μέτρα για τη βελτίωση της αποτελεσματικής εφαρμογής της νομοθεσίας για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο και τον έλεγχο της εφαρμογής της από τις αρμόδιες υπηρεσίες. Το ζήτημα αυτό αναδεικνύουν οι ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ της Οδηγίας με αρ. 14 και 30 και αναφέρεται επίσης στην Έκθεση Εμπειρογνομώνων²⁶ σε σχέση με τις παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας σε κράτη μέλη και την ανάγκη αντιμετώπισής τους με την ενδυνάμωση των ελέγχων.

Η ελληνική εργατική νομοθεσία διασφαλίζει με γενικούς κανόνες την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας για τον έλεγχο της οποίας αρμόδια είναι η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας»²⁷ και η οποία μεταξύ άλλων επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις στους παραβάτες, όπως ορίζει η νομοθεσία, και υποβάλλει μηνυτήρια αναφορά για τις παραβάσεις που διώκονται ποινικά. Επομένως, για την εκπλήρωση της υποχρέωσης της Ελληνικής Κυβέρνησης να διασφαλίζει την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και των όρων των Σ.Σ.Ε δεν απαιτείται η εισαγωγή συγκεκριμένης ρύθμισης, καθώς στις αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας συγκαταλέγεται ο έλεγχος για τις παραβάσεις σχετικά με τους μισθούς.

Για λόγους τυπικής πληρότητας, προτείνεται μια απλή γενική ρύθμιση, που τονίζει τη γενική υποχρέωση της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» για τον έλεγχο της εργατικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένων των διατάξεων για την προστασία του μισθού.

Άρθρο 8

Πραγματική πρόσβαση των εργαζομένων στον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο

²⁶Report Expert Group RefArest (2023) 8179591- 30.11.2023 σελ 42- 44, ιδίως σ. 43.

²⁷Οι αρμοδιότητες της Επιθεώρησης Εργασίας ορίζονται στον Ν 4808/2021 (άρθρα 102-125) σε συνδυασμό με τον Ν 3996/2011 στο άρθρο 24 του οποίου ρυθμίζονται τα ζητήματα της επιβολής διοικητικών κυρώσεων σε βάρος των παραβατών της εργατικής νομοθεσίας.

(Άρθρο 8 της Οδηγίας)

Η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» είναι αρμόδια για τον έλεγχο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, στην οποία περιλαμβάνονται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, και για την επιβολή κυρώσεων σε περίπτωση παραβίασής τους.

Άρθρο 9 Δημόσιες Συμβάσεις (άρθρο 9 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η Οδηγία 2022/2041/Ε.Ε στο άρθρο 9 αναφέρεται στις Οδηγίες 2014/23/Ε.Ε για τη διαδικασία προμηθειών μέσω παραχώρησης έργων ή υπηρεσιών και 2014/24/Ε.Ε και 2014/25/Ε.Ε για τη διαδικασία απόκτησης, μέσω δημόσιας σύμβασης, έργων, προμηθειών ή υπηρεσιών με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, μη διάκρισης και διαφάνειας. Οι Οδηγίες αυτές θεσπίζουν κανόνα γενικής δέσμευσης όλων των οικονομικών φορέων και των υπεργολάβων τους για την εφαρμογή, μεταξύ άλλων, της εργατικής νομοθεσίας. Συγκεκριμένα, στο άρθρο 18 παρ. 2 της Οδηγίας 2014/24/Ε.Ε αναφέρονται τα εξής: «Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι κατά την εκτέλεση των δημόσιων συμβάσεων οι οικονομικοί φορείς τηρούν τις ισχύουσες υποχρεώσεις στους τομείς του περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου, που έχουν θεσπισθεί με το ενωσιακό δίκαιο, το εθνικό δίκαιο, συλλογικές συμβάσεις ή τις διεθνείς διατάξεις περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου, οι οποίες απαριθμούνται στο παράρτημα Χ». Αντίστοιχου περιεχομένου διατάξεις περιέχουν και οι άλλες δύο Οδηγίες.

Η Οδηγία 2022/2041/Ε.Ε επαναλαμβάνει τις υφιστάμενες ρυθμίσεις των παραπάνω Οδηγιών με ειδική έμφαση στην εφαρμογή του κατώτατου μισθού

και ημερομισθίου καθώς και των όρων Σ.Σ.Ε από τους ανάδοχους και από την «αλυσίδα» των συμβεβλημένων με αυτούς φορέων (βλ. αιτιολογική σκέψη 31 της Οδηγίας και την Έκθεση Εμπειρογνομόνων)²⁸.

Η ελληνική εργατική νομοθεσία, εδράζεται στη συνταγματική προστασία των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων και στο ειδικό πλέγμα των διατάξεων της προστασίας του δικαιώματος στην εργασία και τα συνδικαλιστικά δικαιώματα (άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος). Γενικά η ελληνική νομοθεσία δεν αναγνωρίζει περιπτώσεις εξαιρέσης οικονομικών φορέων –εργοδοτών - από την υποχρέωση εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας, ανεξάρτητα του εάν αυτοί είναι φορείς εκτέλεσης δημοσίων συμβάσεων. Όλοι οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να καταβάλλουν τουλάχιστον τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό του άρθρου 134 του Κ.Α.Ε.Δ ή τον νόμιμο μισθό, εφόσον δεσμεύονται από ισχύουσα Σ.Σ.Ε.

Στο πλαίσιο αυτό η προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας με τις Οδηγίες 2014/24/ΕΕ και 2014/25/ΕΕ, που επήλθε με τον με τον Ν4412/2016 και τις μεταγενέστερες τροποποιήσεις αυτού, περιέλαβε στο άρθρο 18 τη γενική αρχή τήρησης κατά τη διάρκεια εκτέλεσης των δημοσίων συμβάσεων από τους οικονομικούς φορείς των υποχρεώσεων που απορρέουν από τις διατάξεις της περιβαλλοντικής, κοινωνικοασφαλιστικής και εργατικής νομοθεσίας, που έχουν θεσπισθεί με το δίκαιο της Ε.Ε, το εθνικό δίκαιο, τις Σ.Σ.Ε ή διεθνείς διατάξεις περιβαλλοντικού, κοινωνικού και εργατικού δικαίου. Επιπλέον, σε άλλες διατάξεις του ίδιου νόμου και σε αντιστοιχία με υποχρεώσεις που ιδρύονται από διατάξεις των σχετικών Οδηγιών, ρυθμίζονται συναφή ζητήματα, όπως του αποκλεισμού των φορέων που παραβιάζουν την εργατική και κοινωνικοασφαλιστική νομοθεσία (άρθρο 74), της απόδειξης των σχετικών παραβιάσεων (άρθρο 80), ειδικών προστατευτικών για τους εργαζόμενους σε συμβάσεις υπηρεσιών/φύλαξης ρυθμίσεων (άρθρο 130), πρόληψης ατυχημάτων στο προσωπικό και διασφάλιση της υγείας τους (άρθρο 138) και της ευθύνης για εργατικά ατυχήματα (άρθρο 154). Ομοίως, η προσαρμογή της

²⁸ReportExpertGroupRefArest (2023) 8179591- 30.11.2023 σελ 45-48 ιδίως σ. 47 σχετικά με την καταγγελία δημοσίων συμβάσεων, όταν ο ανάδοχος, οικονομικός φορέας εκτέλεσης της σύμβασης παραβιάζει την εργατική νομοθεσία.

ελληνικής νομοθεσίας με την Οδηγία 2014/23/ΕΕ, η οποία επήλθε με το Ν 4413/2016 περιέλαβε στο άρθρο 6 τις γενικές αρχές, που διέπουν τις δημόσιες συμβάσεις στην και στις παρ. 3 – 5 του άρθρο 29 αντίστοιχες υποχρεώσεις για τους οικονομικούς φορείς, με ρητή αναφορά στην παρ. 3 για την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων καθόρισε δε τις συνέπειες παραβίασης αυτών και προέβλεψε, και στην παρ. 5 ότι οι παραχωρησιούχοι εντάσσονται κατά προτεραιότητα στα προγράμματα επιθεωρήσεων και ελέγχων του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.ΕΠ.Ε), ήδη Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας».

Η Οδηγία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να διασφαλίζουν κατά την ανάθεση και την εκτέλεση των δημοσίων συμβάσεων ή συμβάσεων παραχώρησης από τους οικονομικούς φορείς και τους υπεργολάβους τους την εφαρμογή του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου ή του νόμιμου μισθού και του νόμιμου ημερομισθίου καθώς και των λοιπών αναφερομένων στο άρθρο 9 της Οδηγίας διεθνών/ευρωπαϊκών ή και εθνικών εργατικών και κοινωνικοασφαλιστικών κανόνων.

Από την παράθεση των υφιστάμενων εθνικών κανόνων και των υποχρεώσεων που εισάγουν τόσο για τους οικονομικούς φορείς όσο και για τις αναθέτουσες εθνικές αρχές, διαπιστώνεται ότι η εθνική νομοθεσία καλύπτει, ήδη, πλήρως τις απορρέουσες από την Οδηγία υποχρεώσεις και ως εκ τούτου δεν υπάρχει λόγος εισαγωγής νέας συγκεκριμένης ρύθμισης. Πάντως για λόγους τυπικής πληρότητας προτείνεται μια απλή γενική ρύθμιση, που τονίζει τη γενική υποχρέωση του εργοδότη να τηρεί την εργατική νομοθεσία περιλαμβανόμενων ασφαλώς των διατάξεων για τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό / ημερομίσθιο και για τον νόμιμο κατώτατο μισθό / ημερομίσθιο, αλλά και τον σεβασμό των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Άρθρο 9

Δημόσιες συμβάσεις

(Άρθρο 9 της Οδηγίας)

Οι οικονομικοί φορείς εκτέλεσης δημοσίων συμβάσεων, σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία για τις συμβάσεις παραχώρησης, έργων, προμηθειών και υπηρεσιών και οι υπεργολάβοι τους, έχουν υποχρέωση να εφαρμόζουν την εργατική νομοθεσία, στην οποία συμπεριλαμβάνονται οι διατάξεις περί συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και συλλογικών διαπραγματεύσεων και να συμμορφώνονται με τις ΣΣΕ που ισχύουν γι' αυτούς.

Άρθρο 10 Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων (άρθρο 10 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η Οδηγία 2022/2041/Ε.Ε στο άρθρο 10 ρυθμίζει την υποχρέωση των κρατών μελών να υποβάλλουν ανά διετία Έκθεση στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή με πληροφορίες σχετικά με την κάλυψη εργαζομένων από Σ.Σ.Ε και με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο. Ειδικότερα, τα κράτη μέλη, πρέπει στην Έκθεσή τους προς την Επιτροπή να παραθέτουν στοιχεία, σύμφωνα με τις περιπτώσεις α και β της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας για τα εξής:

α) Το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις.

β) Ως προς τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο:

- Το επίπεδό τους και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτούς,

- Περιγραφή των υφισταμένων μισθολογικών διαφοροποιήσεων καθώς και των κρατήσεων, των λόγων εισαγωγής τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα

Στην αιτιολογική σκέψη 33 της Οδηγίας αναφέρεται ότι τα κράτη μέλη μπορούν να χρησιμοποιούν επαρκώς αντιπροσωπευτικά στοιχεία εθνικών ερευνών, εναρμονισμένα στοιχεία από την Eurostat, τον Ο.Ο.Σ.Α και, αν αυτά δεν είναι διαθέσιμα, να χρησιμοποιούν εκτιμήσεις, χωρίς να επιβαρύνονται οι μικρές και οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις για τη συλλογή των δεδομένων.

Η Έκθεση Εμπειρογνομώνων²⁹ περιέχει τεχνικές οδηγίες για το στοιχεία της επίπτωσης (α) της παραγράφου 2 του άρθρου 10 για την κάλυψη από Σ.Σ.Ε και επισημαίνεται η δυνατότητα αξιοποίησης της βάσης δεδομένων του Ο.Ο.Σ.Α³⁰, που βασίζεται σε πληροφορίες βεβαιωμένες από τα κράτη μέλη και επιβεβαιωμένες από τον Ο.Ο.Σ.Α, χωρίς αυτό να εμποδίζει τη χρήση άλλων πηγών. Η ίδια Έκθεση επισημαίνει, ότι η Eurostat δεν έχει δημοσιεύσει προς το παρόν στοιχεία για τους κατωτάτους μισθούς, και ότι αυτά μπορεί να εκτιμηθούν με διασύνδεσή τους με τα μικροδεδομένα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Ανθρώπινου Δυναμικού (Labour Force Survey (LFS) και με αυτά της Έρευνας της Δομής Εισοδημάτων (Structure of Earnings Survey (SES), που διεξάγεται ανά τετραετία, ενώ δεν υπάρχουν στοιχεία για υφιστάμενες διαφοροποιήσεις και το ποσοστό των εργαζομένων που αυτές αφορούν³¹. Τέλος, αναφέρεται ότι, το Eurofound προσφάτως διεξάγει έρευνα για τις Σ.Σ.Ε και τα επίπεδα μισθών, που συμφωνούνται σε αυτές, που θα δημοσιευτούν εντός του 2024 και η οποία πράγματι δημοσιεύτηκε³².

Η πρώτη Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρέπει να καλύπτει τα έτη 2021, 2022 και 2023 και να υποβληθεί έως την 1η Οκτωβρίου 2025. αλλά τα κράτη μέλη μπορούν να παραλείψουν από την Έκθεση στατιστικά στοιχεία και πληροφορίες που δεν ήταν διαθέσιμα έως την 15η Νοεμβρίου 2024.

²⁹ Report Expert Group *Transition of Directive EU 2022/2041 on adequate minimum wages in the European Union* (Ref Arest 2023(8179591) – 30.11.2023, σελ. l 49-55 και ίδιες σελ 53 και 54 για τις τεχνικές διευκρινίσεις (Technical annex on Article 10(2))

³⁰ PECD/AIAS ICTWSS [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=collective%20bargaining&pg=0&snb=2&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df\[ag\]=OECD.ELS.SAE&df\[vs\]=1.0&dq=..&pd=2000%2C&to\[TIME_PERIOD\]=false](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=collective%20bargaining&pg=0&snb=2&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_TUD_CBC%40DF_CBC&df[ag]=OECD.ELS.SAE&df[vs]=1.0&dq=..&pd=2000%2C&to[TIME_PERIOD]=false)

³¹ Έκθεση Εμπειρογνομώνων, ό.π., σ. 54.

³² Eurofound Minimum Wages for low paid workers in collective agreements, 2024.

Ο Ν 1876/1990 για την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ο ΑΝ 3276/1944 για τις συλλογικές συμβάσεις των ναυτικών δεν περιέχουν ρυθμίσεις για την παρακολούθηση δεδομένων για τις Σ.Σ.Ε και τις νόμιμες αποδοχές. Τούτο εξηγείται από το γεγονός ότι η εκ του νόμου υποχρέωση του κράτους συνίσταται στην τήρηση της εργατικής νομοθεσίας, περιλαμβανομένων των όρων των συλλογικών συμβάσεων με : α) τον έλεγχο εφαρμογής και την επιβολή διοικητικών κυρώσεων σε περίπτωση παράβασης της εργατικής νομοθεσίας από την Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» και β) τη διασφάλιση του δικαιώματος έννομης προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, που πηγάζουν από την εργατική νομοθεσία και την σύμβαση εργασίας τους από τα αρμόδια Δικαστήρια.

Οι Σ.Σ.Ε των ναυτικών έχουν εκ του νόμου γενική εφαρμογή, καθώς κυρώνονται με Υπουργική απόφαση (άρθρο 5 του ΑΝ 3276/1944) και εφαρμόζονται σε όλους όσους ναυτολογούνται σε πλοία ελληνικής σημαίας. Παραλλήλως η παραβίαση των όρων των Σ.Σ.Ε των ναυτικών συνεπάγεται την επιβολή διοικητικών κυρώσεων από τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής και διασφαλίζονται τα δικαιώματα έννομης προστασίας των ναυτικών, που πηγάζουν από αυτές και την ατομική σύμβαση εργασίας τους, από τα αρμόδια Δικαστήρια.

Από το έτος 2019 κι εντεύθεν, με αφορμή τον καθορισμό του κατωτάτου μισθού κατά το άρθρο 134 του Κ.Α.Ε.Δ που λαμβάνει υπόψη, μεταξύ άλλων, τα εισοδήματα και τους μισθούς των εργαζομένων, έχει αναπτυχθεί πρακτική συγκέντρωσης αυτών των στοιχείων και αξιοποίησής τους από τους κοινωνικούς εταίρους και τους επιστημονικούς και ερευνητικούς φορείς που μετέχουν στη διαβούλευση για την τεκμηρίωση της γνώμης τους.

Σε γενικές γραμμές, αν και αναπτύχθηκε πρακτική συγκέντρωσης κατάλληλων στοιχείων για τους μισθούς των εργαζομένων, που, μεταξύ άλλων, αντλούνται από το Πληροφορικό Σύστημα (Π.Σ) ΕΡΓΑΝΗ, απαιτείται βελτίωση της ταξινομημένης συλλογής στοιχείων για την έκταση εφαρμογής των Σ.Σ.Ε και τους όρους τους και διασταυρώσεις με τα στοιχεία, που κάθε εργοδότης αναρτά στο Π.Σ ΕΡΓΑΝΗ για τους ουσιώδεις όρους εργασίας κάθε εργαζόμενου. Από την

διασταύρωση αυτών των στοιχείων μπορεί να προκύψουν ασφαλείς εκτιμήσεις για τα στοιχεία των περιπτώσεων (α)³³ και (β) της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας.

Περαιτέρω όμως σημειώνονται τα εξής :

α) Το Μητρώο Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας δεν έχει αναπτυχθεί επαρκώς καθώς δεν έχει ενταχθεί στο Π.Σ ΕΡΓΑΝΗ, στο οποίο εντάχθηκαν μόνον οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε με την ανάρτησή τους με το έντυπο Ε.10

β) Το Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε)³⁴ και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε)³⁵ δεν λειτουργούν πλήρως, καθώς πολλές οργανώσεις δεν έχουν εγγραφεί σε αυτά, λόγω της αμφισβήτησης του νομικού πλαισίου του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε, ενώπιον του Σ.τ.Ε και της έκδοσης της απόφασης; 2175/2022, η οποία παρέπεμψε το ζήτημα στην Ολομέλεια του Δικαστηρίου και η έκδοση της απόφασης αναμένεται .

γ) Τα ζητήματα οργάνωσης και λειτουργίας του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε και του ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε δυσχεραίνουν τον προσδιορισμό των εργαζομένων και των επιχειρήσεων, που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος των Σ.Σ.Ε και επιδρούν αρνητικά στην δυνατότητα τεκμηρίωσης του ποσοστού κάλυψης (ποσοστά 50%) εργαζομένων σε επιχειρήσεις, που δεσμεύονται από την Σ.Σ.Ε, γεγονός που είναι προϋπόθεση για την επέκταση μιας Σ.Σ.Ε (άρθρο 11 παρ. 2 του Ν1876/1990, όπως ισχύει) .

δ) Το πλήθος των πολύ μικρών, των μικρών και μικρομεσαίων επιχειρήσεων, επιδρά στην έκταση εφαρμογής των Σ.Σ.Ε, καθώς από τα στοιχεία που δημοσιεύονται για την πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων αυτή είναι γενικώς χαμηλή και

³³Η Ετήσια Έκθεση για την Ελληνική Οικονομία, ΓΣΕ.Ε (2024) βλ. σελ 123), εκτιμά ότι το ποσοστά των εργαζομένων που καλύπτεται με όρους Σ.Σ.Ε ανέρχεται στο 31.6% των εργαζομένων με βάση τα στοιχεία του ΕΡΓΑΝΗ τον Ιούλιο του 2023.

³⁴Άρθρο 83 του Ν 4808/2021 , που αντικατέστησε το άρθρο 2 του Ν 1264/1982

³⁵Άρθρο 96 του Ν 4808/2021 , που αντικατέστησε το άρθρο 6 του Ν1876/1990

εκτιμάται ότι είναι περισσότερο χαμηλή στις πολύ μικρές, τις μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις³⁶.

Για τα στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται στην παρ. 2 (α) και (β) του άρθρου 10 της Οδηγίας και δεν είναι διαθέσιμα στα κράτη μέλη έως την 15.11.2024, δεν υπάρχει υποχρέωση να περιληφθούν στην πρώτη Έκθεση, που πρέπει να υποβληθεί έως την 01.10.2025 στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή .

Συνεπώς η Ελλάδα, στο μέτρο που δεν διαθέτει όλα τα αναγκαία στοιχεία για τα έτη 2021, 2022, και 2023, δεν έχει υποχρέωση να τα περιλάβει στην πρώτη Έκθεσή της και το γεγονός αυτό δεν απαιτείται να δηλώνεται /αναφέρεται στη διάταξη προσαρμογής της εθνικής νομοθεσίας με το άρθρο 10 της Οδηγίας, καθώς πηγάζει ευθέως από την Οδηγία. Όμως, τα αρμόδια Υπουργεία πρέπει να προβούν στις κατάλληλες οργανωτικές και τεχνικές ενέργειες για την ταξινομημένη συγκέντρωση στοιχείων και πληροφοριών για τις περιπτώσεις (α) και (β) της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας, που θα επιτρέψουν την παρουσίασή τους στην Έκθεση της Ελληνικής Κυβέρνησης που θα υποβληθεί έως την 01.10.2025 και το ζήτημα αυτό δεν απαιτείται να ρυθμίζεται νομοθετικά.

Η προτεινομένη ρύθμιση:

α) Ορίζει τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ως αρμόδιο για την υποβολή της Έκθεσης στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

β) Εξουσιοδοτεί τους Υπουργούς Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Οικονομικών, Εσωτερικών και Ναυτιλίας και Νησιώτικης Πολιτικής να ρυθμίσουν με κοινή απόφασή τους τη διαδικασία και τις τεχνικές λεπτομέρειες για τη συγκέντρωση όλων των στοιχείων από τις αρμόδιες υπηρεσίες των Υπουργείων, καθώς η παρακολούθηση της πολιτικής μισθών, των εργαζομένων στον ιδιωτικό

³⁶ΣΕΒ και ΕΥ Μελέτη, «Το τοπίο των μεσαίων και μικρών επιχειρήσεων (ΜμΕ) στην Ελλάδα - Το επιχειρηματικό προφίλ που αντέχει στην κρίση», 2017, δημοσιευμένη https://www.sev.org.gr/deltia_typou/to-topio-ton-mesaion-kai-mikron-epichei/. Αναφέρεται ότι οι ΜμΕ αντιπροσωπεύουν το 99,9% του συνολικού αριθμού των ελληνικών επιχειρήσεων, το 87% της απασχόλησης και το 19,3% του ΑΕΠ.

τομέα, στον δημόσιο τομέα και τους φορείς της γενικής κυβέρνησης και στη ναυτιλία εντάσσεται διακριτά στις αρμοδιότητες των ως άνω Υπουργείων.

γ) Προσδιορίζει τις πληροφορίες που πρέπει να συγκεντρώνονται για να περιληφθούν στην Έκθεση, σύμφωνα με περιπτώσεις (α) και (β) της παρ. 2 του άρθρου 10 της Οδηγίας. Τα στατιστικά στοιχεία της περίπτωσης (β) αναφέρονται στην Έκθεση με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον αυτά είναι διαθέσιμα.

δ) Προσδιορίζει την περιοδικότητα υποβολής της Έκθεσης ανά διετία, και τον χρόνο υποβολής της πρώτης έκθεσης που είναι έως την 1η Οκτωβρίου 2025.

Άρθρο 10

Παρακολούθηση και συλλογή δεδομένων

(Άρθρο 10 της Οδηγίας)

1. Ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης υποβάλλει έως την 30ή Σεπτεμβρίου κάθε δεύτερου έτους Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή με δεδομένα και πληροφορίες για:

α) το ποσοστό και την εξέλιξη της κάλυψης από συλλογικές διαπραγματεύσεις,

β) τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο

ι. Το επίπεδο του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και του νομοθετημένου κατώτατου ημερομισθίου και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από αυτούς·

ιι. Την περιγραφή των υφιστάμενων διαφοροποιήσεων του άρθρου 6, των λόγων εισαγωγής τους, καθώς και το ποσοστό των εργαζομένων που καλύπτονται από διαφοροποιήσεις, εφόσον υπάρχουν διαθέσιμα δεδομένα.

Τα στατιστικά στοιχεία και οι πληροφορίες του προηγούμενου εδαφίου αναφέρονται στην Έκθεση με ανάλυση ανά φύλο, ηλικία, αναπηρία ή μη, μέγεθος εταιρείας και κλάδο, εφόσον η ανάλυση αυτή είναι διαθέσιμη.

2.Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών, Εσωτερικών και Ναυτιλίας και Νησιώτικης Πολιτικής, ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικό με τις διαδικασίες και τεχνικές λεπτομέρειες συλλογής και διάθεσης δεδομένων και πληροφοριών αρμοδιότητας του Υπουργείου τους για την κατάρτιση της Έκθεσης της παραγράφου 1 του παρόντος.

3. Η πρώτη Έκθεση προς την Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τα έτη 2021-2023 υποβάλλεται έως την 1η Οκτωβρίου 2025.

5.11 Άρθρο 11 - Πληροφορίες για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο και τα μέσα έννομης προστασίας (άρθρο 11 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Σκοπός του άρθρου 11 είναι η διασφάλιση της πρόσβασης όλων των ενδιαφερομένων, των εργαζομένων, των εργοδοτών και των δημοσίων αρχών σε πληροφορίες σχετικές με τον κατώτατο (νομοθετημένο) μισθό και τον μισθό που προβλέπεται σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας, καθώς και σε πληροφορίες αναφορικά με τους μηχανισμούς παροχής έννομης προστασίας και επανόρθωσης. Η πρόσβαση στις εν λόγω πληροφορίες παρέχεται από τους αρμόδιους φορείς με τρόπο ολοκληρωμένο (μη αποσπασματικό) και συνεκτικό, καθολικό και εύκολα προσβάσιμο σε όλους, περιλαμβανομένων των ατόμων με αναπηρία. Με τον όρο «μέσα έννομης προστασίας» νοούνται οι δικαστικοί και εξωδικαστικοί μηχανισμοί (συμφιλίωση, μεσολάβηση και διαιτησία) παροχής προστασίας στα πρόσωπα που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως αυτοί προβλέπονται στην κείμενη νομοθεσία.

Ως πρότυπο για την παρούσα διάταξη χρησιμεύουν, κατάλληλα προσαρμοσμένες στις απαιτήσεις της υπό ενσωμάτωση Οδηγίας, οι σχετικές με την παροχή πληροφοριών προβλέψεις του άρ. 5 της Οδηγίας 2014/67/ΕΕ (Βλ. υποδείξεις της Έκθεσης της Επιτροπής Εμπειρογνομώνων, σελ. 56 επ.). Η Οδηγία αυτή έχει ενσωματωθεί στο σύνολό της στην ελληνική έννομη τάξη με το ΠΔ 101/2016, οι δε σχετικές με την παροχή πληροφοριών προβλέψεις του άρ. 5 της Οδηγίας κωδικοποιήθηκαν στο άρθρο 259 του ΚΑΕΔ (ΠΔ 80/2022).

Ειδικότερα με την παράγραφο 1 θεσπίζεται υποχρέωση των αρμοδίων αρχών του ΥΠΕΚΑ και της Ανεξάρτητης Αρχής της Επιθεωρήσεως Εργασίας να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες και ορίζεται το περιεχόμενο των πληροφοριών και οι αποδέκτες αυτών. Ανάλογη υποχρέωση θεσπίζεται στην παράγραφο 2 για τις αρμόδιες υπηρεσίες του ΥΝΑΝΠ. Με την παράγραφο 3 διευκρινίζεται η μορφή παροχής των πληροφοριών της παραγράφου 1, οι γλώσσες στις οποίες θα είναι διαθέσιμες και ο δικτυακός τόπος στον οποίο μπορούν να αναζητηθούν. Με την παράγραφο 4 προβλέπεται ότι το ΥΠΕΘΟΟ καθιστά διαθέσιμες σε κάθε ενδιαφερόμενο πληροφορίες για μισθολογικά ζητήματα των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένης της νομοθεσίας, των κανονιστικών διοικητικών πράξεων, καθώς και τυχόν εγγράφων ερμηνευτικού χαρακτήρα γενικευμένης εφαρμογής, όπως κάθε φορά ισχύουν.

Άρθρο 11

Πληροφορίες για τον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο, και τα μέσα έννομης προστασίας

(Άρθρο 11 της Οδηγίας)

1. Το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και η Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» παρέχουν σε δημόσιες αρχές, σε εργαζομένους και σε εργοδότες, καθώς και στις οργανώσεις αυτών, πληροφορίες σχετικά με τη νομοθεσία για τον κατώτατο μισθό και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και την τήρηση αυτών, καθώς και πληροφορίες για την παροχή της σχετικής έννομης προστασίας.

2. Το Υπουργείο Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής παρέχει σε δημόσιες αρχές, σε ναυτικούς και εργοδότες, καθώς και στις οργανώσεις αυτών, πληροφορίες σχετικά με τη ναυτεργατική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις ναυτικής εργασίας κάθε είδους, την τήρηση αυτών, καθώς και πληροφορίες για την παροχή της σχετικής έννομης προστασίας.

3. Οι πληροφορίες των ανωτέρω παραγράφων, διαρκώς επικαιροποιημένες, καθίστανται διαθέσιμες με πληρότητα, σαφήνεια και σε προσβάσιμο μορφότυπο, στην ελληνική και – κατά το ουσιώδες περιεχόμενό τους – στην αγγλική γλώσσα, στους επίσημους διαδικτυακούς τόπους του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, της Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» και του Υπουργείου Ναυτιλίας και Νησιωτικής Πολιτικής, αντίστοιχα.

4. Το Υπουργείο Εθνικής Οικονομίας και Οικονομικών διασφαλίζει ότι πληροφορίες επί θεμάτων αποδοχών των απασχολούμενων στον δημόσιο τομέα, σύμφωνα με το άρθρο [X], καθίστανται διαθέσιμες στους ενδιαφερόμενους με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως ιδίως με την ανάρτησή τους στον διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου, και επικαιροποιούνται εγκαίρως και με διαρκή τρόπο.

5.12. Άρθρο 12 - Δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες (άρθρο 12 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Η εθνική νομοθεσία παρέχει επαρκή προστασία στους εργαζόμενους για τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο. Ειδικότερα:

1. Για το άρθρο 12 παρ. 1 και το άρθρο 13 προβλέπονται:

➤ προσφυγή στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» (Ν. 3996/2011, ιδίως άρθρο 3),

➤ πρόστιμο για πολύ υψηλή παράβαση (1.800 – 8.000 € -ΥΑ 80016/2022, παράρτημα Ι, ιδίως παραβάσεις με αριθ. 56, 59, 60, σε συνδυασμό με άρθρο 3 παρ. Β.7 Ν 3996/2011), αλλά και βαρύτερες κυρώσεις (άρθρο 24 Ν 3996/2011)

➤ έκδοση διαταγής πληρωμής με βάση το δελτίο εργατικής διαφοράς (άρθρο 3 Ν 3996/2011, ιδίως παρ. Β.8),

➤ αγωγή σε αποζημίωση (και χρηματική ικανοποίηση), με υψηλό τόκο επιδικίας και

➤ ποινική κύρωση για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών (άρθρο 149 Κ.Α.Ε.Δ, ήτοι άρθρο μόνο α.ν. 690/1945, και άρθρο 28 Ν 3996/11, σε συνδ. με άρθρο 3 παρ. Β.7 Ν 3996/2011).

2. Για το άρθρο 12 παρ. 2 προβλέπονται:

➤ ακυρότητα απόλυσης (άρθρο 66 παρ. 1 Ν 4808/2021, ιδίως παρ. β, γι και για) και

➤ ακυρότητα κάθε άλλου δυσμενούς μέτρου (ΑΚ 281).

3. Ειδικώς για τους ναυτικούς, στο μέτρο που κάποιες από τις ανωτέρω διατάξεις δεν εφαρμόζονται σ' αυτούς προβλέπονται:

➤ Παράβαση Κανονισμού του μέγιστου χρόνου απασχόλησης πληρωμάτων Ε/Γ,Ε/Γ-Ο/Γ [πδ. 381/2001 (Α' 252) – άρθρο 3].

➤ Παράβαση Κανονισμού για εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας [Ν 4078/2012 (Α' 179) – άρθρο πέμπτο.

➤ Ποινικές κυρώσεις για μη καταβολή δεδουλευμένων Ν 3996/2011.

➤ Κώδικας ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου Ν 5020/2023 (Α' 29)

➤ Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου ΝΔ 187/1973 (Α' 261) – ιδίως άρθρο 45.

Με αυτά τα δεδομένα δεν απαιτείται διάταξη για την ενσωμάτωση, αλλά αρκεί η αναφορά των δυνατοτήτων που παρέχει η εθνική νομοθεσία στην αιτιολογική έκθεση. Για λόγους τυπικής πληρότητας προτείνεται να επαναληφθεί το κείμενο της Οδηγίας με κάποιες προσαρμογές. Κατατέθηκαν δύο διατυπώσεις.

Άρθρο 12

Δικαίωμα σε επανόρθωση και προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή συνέπειες

ΕΚΔΟΧΗ 1: Καμία παρέμβαση

ΕΚΔΟΧΗ 2:

1. Χωρίς να θίγονται οι ειδικές μορφές επανόρθωσης και επίλυσης διαφορών που προβλέπονται σε συλλογικές συμβάσεις, οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων εκείνων των οποίων η σχέση εργασίας έχει λήξει, έχουν πρόσβαση σε αποτελεσματικό, έγκαιρο και αμερόληπτο μηχανισμό επίλυσης διαφορών και δικαίωμα σε επανόρθωση, σε περίπτωση προσβολής των δικαιωμάτων που σχετίζονται με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο ή με την προστασία με τη μορφή νόμιμου κατώτατου μισθού και νόμιμου ημερομισθίου, όπως τα δικαιώματα αυτά προβλέπονται στον νόμο ή σε συλλογικές συμβάσεις.

2. Απαγορεύεται από τον εργοδότη δυσμενής μεταχείριση των εργαζομένων και των εκπροσώπων εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι μέλη ή εκπρόσωποι συνδικαλιστικών οργανώσεων, καθώς και κάθε δυσμενής συνέπεια που έχει ως αιτία την υποβολή καταγγελίας στον εργοδότη ή την κίνηση οποιασδήποτε διαδικασίας

με σκοπό την επιβολή της συμμόρφωσης σε περίπτωση προσβολής δικαιωμάτων που σχετίζονται με την προστασία με τη μορφή νόμιμου κατώτατου μισθού και νόμιμου κατώτατου ημερομισθίου, τα οποία προβλέπονται στον νόμο ή σε συλλογικές συμβάσεις.

5.13 Άρθρο 13 - Κυρώσεις (άρθρο 13 της Οδηγίας)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ

Όπως προκύπτει και από όσα αναφέρθηκαν στις ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΕΣ ΣΚΕΨΕΙΣ για το άρθρο 12 αυτού του νόμου, ήδη σε περίπτωση παραβίασης δικαιώματος που προβλέπεται στον παρόντα νόμο, επιβάλλονται οι κατά νόμο αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις. Ειδικότερα προβλέπονται:

- προσφυγή στην Ανεξάρτητη Αρχή «Επιθεώρηση Εργασίας» (Ν. 3996/2011, ιδίως άρθρο 3),
- πρόστιμο για πολύ υψηλή παράβαση (1.800 – 8.000 € -ΥΑ 80016/2022, παράρτημα Ι, ιδίως παραβάσεις με αριθ. 56, 59, 60, σε συνδυασμό με άρθρο 3 παρ. Β.7 Ν 3996/2011), αλλά και βαρύτερες κυρώσεις (άρθρο 24 Ν 3996/2011)
- ποινική κύρωση για μη καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών (άρθρο 149 Κ.Α.Ε.Δ, ήτοι άρθρο μόνο α.ν. 690/1945, και άρθρο 28 Ν 3996/11, σε συνδ. με άρθρο 3 παρ. Β.7 Ν 3996/2011).
- ακυρότητα απόλυσης (άρθρο 66 παρ. 1 Ν 4808/2021, ιδίως παρ. β, γι και για) και
- ακυρότητα κάθε άλλου δυσμενούς μέτρου (ΑΚ 281).

Ειδικώς για τους ναυτικούς, στο μέτρο που κάποιες από τις ανωτέρω διατάξεις δεν εφαρμόζονται σ' αυτούς προβλέπονται:

➤ Παράβαση Κανονισμού για εφαρμογή απαιτήσεων της Σύμβασης Ναυτικής Εργασίας, 2006 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας [N 4078/2012 (Α' 179) – άρθρο πέμπτο.

➤ Ποινικές κυρώσεις για μη καταβολή δεδουλευμένων N 3996/2011.

➤ Κώδικας ιδιωτικού Ναυτικού Δικαίου N 5020/2023 (Α' 29)

➤ Κώδικας Δημοσίου Ναυτικού Δικαίου ΝΔ 187/1973 (Α' 261) – ιδίως άρθρο 45.

Με αυτά τα δεδομένα, η εθνική νομοθεσία προβλέπει, ήδη, τις κατά το άρθρο 13 της Οδηγίας αποτελεσματικές και ανάλογες κυρώσεις. Για λόγους τυπικής πληρότητας προτείνεται να επαναληφθεί το κείμενο της Οδηγίας.

Άρθρο 13

Κυρώσεις

Σε περίπτωση παραβίασης δικαιώματος που προβλέπεται στον παρόντα νόμο επιβάλλονται οι κατά νόμο αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις.