

Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός από 1.2.2019 δεν έχει τριετίες: Η ισχύουσα νομοθεσία τροποποιείται μέσω «ψευδοερμηνευτικής» υπουργικής εγκυκλίου.

– Ερωτήματα & απαντήσεις –

Ερώτημα 1^{ον}: Βάσει ποιου νόμου ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το κατώτατο ημερομίσθιο;

Απάντηση: Όπως αναφέρει η εγκύκλιος «Οδηγίες για την εφαρμογή του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομίσθιου για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας» της 18.2.2019, με την υπ' αριθμ. οικ. 4241/127/30.1.2019 απόφαση της Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης (Β' 173) καθορίζεται, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), όπως ισχύει, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας.

Δηλαδή, η ισχύουσα ρύθμιση είναι αυτή του [άρθρου 103 του ν. 4172/2013](#).

Ερώτημα 2^{ον}: Τι προβλέπει το άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, για τις τριετίες;

Απάντηση: Σύμφωνα με την παράγραφο 1 περ. α' του άρθρου 103 του Ν. 4172/2013, ορίζεται ότι έπειτα από διαβούλευση, που διεξάγεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στην παρούσα, ορίζεται ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, των οποίων η αμοιβή δεν ρυθμίζεται από συλλογική σύμβαση εργασίας **«και ως τέτοιος νοείται μία μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς»**. Η τελευταία φράση της περ. α' προστέθηκε με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

Ερώτημα 3^{ον}: Προκύπτει από το άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, η διατήρηση ή η κατάργηση των τριετιών στον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο που νοούνται ως «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς»;

Απάντηση: [Η Εισηγητική Έκθεση του Ν. 4254/2014](#), επί του άρθρου πρώτου, υποπαράγραφος ΙΑ.6 του Ν. 4254/2014 αναφέρει μεταξύ άλλων: «Με την περίπτωση 2 της προς ψήφιση υποπαραγράφου προστίθεται στη ρύθμιση του εδαφίου α της παραγράφου 1 του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 η φράση «και ως τέτοιος νοείται μια μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς», με σκοπό ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός και το νομοθετημένο κατώτατο ημερομίσθιο, **όταν αυτά ορισθούν, να μην περιλαμβάνουν παρά**



ένα ενιαίο ποσόν, το οποίο δεν θα είναι συνάρτηση άλλων παραγόντων (π.χ., προϋπηρεσίας, πρβλ. υποπαραγράφο ΙΑ.11 περιπτ. 3 εδ. γ) στοιχ. i) του Ν. 4093/2012)».

Από αυτό συνάγεται ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός / κατώτατο ημερομίσθιο νοούνται ως «μοναδιαίες αξίες» (ποσά αναφοράς), το οποίο πρακτικά σημαίνει ότι οι ωριμάνσεις λόγω προϋπηρεσίας (τριετίες) με την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 **καταργούνται και αντικαθίστανται από ένα μοναδικό ποσό κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για όλους, ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας.**

Το ίδιο συνάγεται από το περιεχόμενο [στην Έκθεση του σχεδίου νόμου της Επιστημονικής Υπηρεσίας της Βουλής των Ελλήνων](#) και ειδικότερα στις παρατηρήσεις επί των άρθρων αναφέρεται στην προσθήκη «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς» και επαναλαμβάνει ότι αναφέρεται και στην Εισηγητική Έκθεση του νόμου.

Ερώτημα 4^{ον}: Αν οι τριετίες δεν προβλέπονται στο άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, και μετά την προσθήκη με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014, τότε πως η εγκύκλιος αναφέρεται σε διατήρηση των τριετιών στον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο, που κατά τον νόμο νοούνται ως «μοναδική αξία (ποσό) αναφοράς»;

Απάντηση: Η εγκύκλιος με αφορμή την κατάργηση του υποκατώτατου μισθού ορίζει ότι «οποιαδήποτε αναφορά της κείμενης νομοθεσίας στον κατώτατο μισθό και στο κατώτατο ημερομίσθιο, κατά το μέρος που αφορά/εισάγει ηλικιακή διάκριση, θεωρείται κατηρηγμένη». Και εξ' αυτού συμπεραίνει ότι «Συνεπώς, ως προς τις ήδη διαμορφωθείσες προσαυξήσεις λόγω προϋπηρεσίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις των στοιχείων i και iii της περ. γ', χωρίς τις ηλικιακές αναφορές, και των περ. δ' έως στ' της υποπαρ. ΙΑ.11.3 της παρ. ΙΑ του άρθρου πρώτου του ν. 4093/2012 (Α' 222), όπως ισχύει». Παραπέμπει δηλαδή στην εφαρμογή διατάξεων, οι οποίες ωστόσο καταργούνται μετά την πρώτη εφαρμογή του άρθρου 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει. Και παραλείπει την αναφορά της ρύθμισης του Ν. 4254/2014.

Ερώτημα 5^{ον}: Από πού προκύπτει η κατάργηση και η μη εφαρμογή των διατάξεων στις οποίες αναφέρεται η υπουργική εγκύκλιος;

Απάντηση: Προκύπτει, πρώτον, από τα προβλεπόμενα στο άρθρο 103 του ν. 4172/2013, όπως ισχύει, και μετά την προσθήκη με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του ν.4254/2014, αλλά και από την Εισηγητική Έκθεση του ν.4254/2014, όπου γίνεται ευθεία και ρητή αναφορά στις ρυθμίσεις που επικαλείται η υπουργική εγκύκλιος ότι δηλαδή, στον νέο νομοθετημένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο «να μην περιλαμβάνουν παρά ένα ενιαίο ποσόν, το οποίο δεν θα είναι συνάρτηση άλλων παραγόντων (π.χ., προϋπηρεσίας, πρβλ. υποπαραγράφο ΙΑ.11 περιπτ. 3 εδ. γ) στοιχ. i) του Ν. 4093/2012)».

Προκύπτει, δεύτερον, από το ότι οι ρυθμίσεις της υποπαραγράφου ΙΑ.11 ίσχυαν «μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια» (περ 3 της υποπαραγράφου ΙΑ.11).



Ερώτημα 6^ο: Δηλαδή έχουν καταργηθεί οι τριετίες;

Απάντηση: Οι τριετίες έχουν καταργηθεί όσον αφορά τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο βάσει του άρθρου 103 του ν.4172/2013 όπως ισχύει, και μετά την προσθήκη με το άρθρο πρώτο υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

Ίσχυαν με αναστολή, για όσους τις δικαιούνταν μέχρι το 2012 (έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012). Ίσχυαν με αναστολή και έως ότου να τεθεί σε εφαρμογή το άρθρο 103 του ν.4172/2013, όπως είχε τροποποιηθεί και ισχύει.

Οι τριετίες δεν έχουν καταργηθεί όσον αφορά τους μισθούς και τα ημερομίσθια που ορίζονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Έχει όμως ανασταλεί η προσαύξηση μισθών και ημερομισθίων λόγω προϋπηρεσίας που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012 έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%.

Ερώτημα 7^ο: Ποια είναι η θέση του ΣΕΒ ?

Απάντηση: Από τα παραπάνω συνάγεται ότι ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός / κατώτατο ημερομίσθιο νοούνται ως «μοναδιαίες αξίες» (ποσά αναφοράς), το οποίο πρακτικά σημαίνει ότι οι ωριμάνσεις λόγω προϋπηρεσίας (τριετίες) καταργούνται και αντικαθίστανται από ένα μοναδικό ποσό κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για όλους, ανεξαρτήτως προϋπηρεσίας.

Η θέση αυτή του ΣΕΒ έχει καταγραφεί στο πλαίσιο της διαβούλευσης για τον καθορισμό του νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου και, συγκεκριμένα, στην «Έκθεση Αξιολόγησης του Ισχύοντος Νομοθετημένου Κατώτατου Μισθού IOBE - για λογαριασμό ΣΕΒ» (Οκτώβριος 2018) (σελ. 9).

Ερώτημα 8^ο: Υποστηρίζετε ότι η εγκύκλιος της Υπουργού είναι αντίθετη προς τον νόμο;

Απάντηση: Αυτό δεν συμβαίνει πρώτη φορά. Σε ολόκληρο το εύρος της διοικητικής δράσης οι πολίτες και μεταξύ αυτών και οι επιχειρήσεις προσκρούουν σε ποικίλες μεθόδους με τις οποίες η διοίκηση παραλλάσσει ή εξουδετερώνει συστηματικά τις επιλογές του νομοθέτη και την ισχύουσα νομοθεσία.

Το συνηθέστερο μέσο για τέτοιες πρακτικές αποτελεί η εγκύκλιος, η οποία, αν και αδιαμφισβήτητα δεν εισάγει δίκαιο, στην πράξη, ενόψει του αναλυτικού και εκλαϊκευτικού της χαρακτήρα, εκλαμβάνεται από τα κατώτερα διοικητικά κλιμάκια ως ο πράγματι ισχύων κανόνας.

Τέτοιες πρακτικές συναντώνται σε ποικίλα πεδία πολιτικής και το πλέον πρόσφατο παράδειγμα είναι η εγκύκλιος της Υπουργού Εργασίας για την προσθήκη τριετιών στον νομοθετημένο και αναπροσαρμοσμένο από 1.2.2019 κατώτατο μισθό, για τους λόγους που αναλύθηκαν ανωτέρω.



Ερώτημα 9^ο: Χωρεί ένδικο μέσο κατά της συγκεκριμένης εγκυκλίου;

Απάντηση: Εάν υποστηριχθεί αποτελεσματικά, και γίνει αποδεκτό, ότι η συγκεκριμένη εγκύκλιος είναι «ψευδοερμηνευτική» και ότι εισάγει ουσιαστικά νέα ρύθμιση, η οποία είναι αντίθετη προς τα οριζόμενα στο νόμο, όπως αναλύσαμε ανωτέρω, αν θεωρηθεί δηλαδή ότι η εγκύκλιος έχει κανονιστικό χαρακτήρα και προκαλεί οικονομική βλάβη, τότε μπορεί να προσβληθεί με αίτηση ακύρωσης.

Η σκοπιμότητα και η αποτελεσματικότητα αυτής της επιλογής εξετάζεται.

Ερώτημα 10^ο: Τι σημαίνει η αναφορά της εγκυκλίου ότι "... στους παραβάτες εργοδότες επιβάλλονται οι κυρώσεις των άρθρων 24 και 28 του ν. 3996/2011 (Α' 170), όπως ισχύει" .

Απάντηση: Στο άρθρο 24 του ν. 3996/2011 περιγράφονται οι διοικητικές κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας, σε περίπτωση διαπίστωσής τους ύστερα από έλεγχο του ΣΕΠΕ.

A) Οικονομικές κυρώσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν πρόστιμο από 300€ έως και 50.000€, αναλόγως της σοβαρότητας της παραβάσεως και της υποτροπής ή μη του παραβάτη.

B) Διακοπή για ορισμένο χρονικό διάστημα ή οριστικά της λειτουργίας της επιχείρησης ή τμήματος αυτής.

Στο άρθρο 28 του ν. 3996/2011 περιγράφονται οι ποινικές κυρώσεις για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας (ποινή φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών και / ή με χρηματική ποινή τουλάχιστον 900€).

Ερώτηση 11^ο: Πώς αντιμετωπίζεται το ενδεχόμενο των κυρώσεων από τους εργοδότες.

Απάντηση: Εάν επιβληθεί πρόστιμο οι επιλογές του εργοδότη είναι:

A) Με βάση το άρθρο 26, «εάν ο εργοδότης, μέσα σε προθεσμία εξήντα ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης επιβολής του προστίμου, συμμορφωθεί με τις υποδείξεις του Επιθεωρητή Εργασίας που διενήργησε τον έλεγχο, αποδείξει ότι συμμορφώθηκε και εφαρμόζει εφεξής τις διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας που αναφέρονται στην παρούσα παράγραφο, εξαιτίας της παράβασης των οποίων του επεβλήθη το πρόστιμο, καθώς και ότι έχει εξοφλήσει πλήρως και ολοσχερώς τον εργαζόμενο, τότε το διοικητικό πρόστιμο που επιβλήθηκε αρχικώς μειώνεται κατά ογδόντα τοις εκατό (80%) με αιτιολογημένη πράξη του οργάνου που το επέβαλε».

B) Να πληρώσει το πρόστιμο εντός 15 ημερών από την κοινοποίησή του, ώστε να τύχει έκπτωσης 30%, σύμφωνα με την παρ. 1β του άρθρου 26 του ως άνω νόμου.

Γ) Να προσφύγει κατά της πράξης επιβολής του προστίμου μέσα σε εξήντα ημέρες από την κοινοποίησή της ενώπιον του Διοικητικού Πρωτοδικείου. Η προθεσμία για την άσκηση της προσφυγής και η άσκηση αυτής δεν αναστέλλουν την εκτέλεση της πράξης επιβολής προστίμου.

Όπως και σε άλλες περιπτώσεις (π.χ. αντίστοιχης εγκυκλίου που είχε εκδώσει το ΙΚΑ για το Ειδικό Βιβλίο Καταχώρησης Νεοπροσλαμβανόμενου Προσωπικού (ΕΒΚΝΠ), με την οποία, στην πραγματικότητα, νομοθετούσε, και με βάση την οποία επέβαλλε πρόστιμα τα οποία, κατόπιν διοικητικών προσφυγών



ακυρώνονταν), οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν την ακύρωσή τους ενώπιον των διοικητικών δικαστηρίων.

Ερώτημα 12^ο: Συνεπώς, τι προτείνετε;

Απάντηση: Να εκδοθεί νέα εγκύκλιος, απολύτως εναρμονισμένη με τις ρυθμίσεις του άρθρου 103 του ν.4172/2013 όπως ισχύει, μετά την προσθήκη του άρθρου πρώτου υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

Η συγκεκριμένη εγκύκλιος ενώ εμφανίζεται να διευκρινίζει ή να ερμηνεύει νομοθετικές διατάξεις, στην ουσία τις ανατρέπει. Αυτό συχνά οφείλεται είτε σε ευθεία ανατροπή της ρύθμισης του νόμου, όπως συμβαίνει με την συγκεκριμένη εγκύκλιο, είτε σε ασάφειες και αδυναμίες των μη κωδικοποιημένων νομικών ρυθμίσεων ή και των εγκυκλίων που καταλήγουν στο ίδιο αποτέλεσμα.

Σε κάθε περίπτωση, μια εγκύκλιος δεν μπορεί να παράγει αντίθετο δίκαιο από αυτό που με σαφήνεια ορίζεται από τον σχετικό νόμο εν προκειμένω το άρθρο 103 του ν.4172/2013 όπως ισχύει, μετά την προσθήκη του άρθρου πρώτου υποπαρ.ΙΑ.6 περ.2 του Ν.4254/2014.

Το παρόν συντάχθηκε από τον Τομέα Απασχόλησης & Αγοράς Εργασίας του ΣΕΒ

Διευθυντής: Χρήστος Α. Ιωάννου

Senior Advisor: Νίκος Γαβαλάκης

Senior Advisor: Κατερίνα Δασκαλάκη

Policy Expert: Γιάννης Σιδηρόπουλος

Για περισσότερες πληροφορίες: Ε: socialaff@sev.org.gr | Τ: +30 211 5006 148



Οικονομικά μεγέθη μελών ΣΕΒ

ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΟ

€362 δις.

71% συνόλου*



ΙΔΙΑ ΚΕΦΑΛΑΙΑ

€60 δις.

48% συνόλου*



ΠΩΛΗΣΕΙΣ

€61 δις.

46% συνόλου*



ΠΡΟ ΦΟΡΩΝ ΚΕΡΔΗ

€3,3 δις.**

42% συνόλου**



ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ

200.000

11% συνόλου ασφαλισμένων στο ΙΚΑ



ΜΙΣΘΟΙ

€5 δις.

20% συνόλου***



ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΕΙΣΦΟΡΕΣ

€2,2 δις.

26% συνόλου***



ΦΟΡΟΣ ΕΠΙ ΚΕΡΔΩΝ

€1,1 δις.

31% συνόλου****



* ποσοστό επί του συνόλου ICAP

** κέρδη κερδοφόρων ως ποσοστό επί του συνόλου κερδών κερδοφόρων ICAP

*** ποσοστό επί του συνόλου τακτικών αποδοχών/ασφαλιστικών εισφορών ασφαλισμένων στο ΙΚΑ

**** ποσοστό επί του συνόλου εσόδων από φόρο εισοδήματος νομικών προσώπων

Όραμα

Οραματιζόμαστε την Ελλάδα ως τη χώρα, που κάθε πολίτης του κόσμου θα θέλει και θα μπορεί να επισκεφθεί, να ζήσει και να επενδύσει.

Οραματιζόμαστε μια ανοιχτή, κοινωνικά υπεύθυνη και οικονομικά φιλελεύθερη χώρα-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που προτάσσει την ισχυρή ανάπτυξη ως παράγοντα κοινωνικής συνοχής. Θέλουμε μια Ελλάδα δυναμικό κέντρο της ευρωπαϊκής περιφέρειας, με στέρεους θεσμούς, ελκυστικό κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, που προάγει τις εξαγωγές, την καινοτόμο επιχειρηματικότητα, την παραγωγή και τις ποιοτικές υπηρεσίες, τη βιώσιμη ανάπτυξη, τη γνώση, τη συνοχή, τις ίσες ευκαιρίες και το κράτος δικαίου.

Αποστολή

Ηγεσία & Γνώση

Ο ΣΕΒ διαδραματίζει ηγετικό ρόλο στον μετασχηματισμό της Ελλάδας σε μια παραγωγική, εξωστρεφή και ανταγωνιστική οικονομία, ως ανεξάρτητος και υπεύθυνος εκπρόσωπος της ιδιωτικής οικονομίας.

Κοινωνικός Εταίρος

Ο ΣΕΒ, ως κοινωνικός εταίρος που πιστεύει στη λειτουργία των θεσμών, προωθεί στα αρμόδια όργανα της Πολιτείας και της Ε.Ε. τις απόψεις και θέσεις της επιχειρηματικής κοινότητας.

Ισχυρός Εκπρόσωπος

Ο ΣΕΒ διαμορφώνει θέσεις, αναλύσεις και προτάσεις πολιτικής για την οικονομία, τη βιομηχανία, την καινοτομία, την απασχόληση, την παιδεία και τις εργασιακές δεξιότητες, τον κοινωνικό διάλογο, τη βιώσιμη ανάπτυξη, την εταιρική υπευθυνότητα.

Φορέας Δικτύωσης

Ο ΣΕΒ δικτυώνει τα μέλη του μεταξύ τους & με τα κέντρα αποφάσεων (εγχώρια και διεθνή), με στόχο τη δημιουργία προστιθέμενης αξίας.



Σύγχρονες Επιχειρήσεις, Σύγχρονη Ελλάδα

ΣΕΒ σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών

Ξενοφώντος 5, 105 57 Αθήνα

T: 211 5006 000

F: 210 3222 929

E: info@sev.org.gr

www.sev.org.gr

SEV Hellenic Federation of Enterprises

168, Avenue de Cortenbergh

B-1000 Bruxelles

M: +32 (0) 494 46 95 24

E: sevbrussels@proximus.be

ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΤΕ ΜΑΣ ΣΤΑ ΜΕΣΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΔΙΚΤΥΩΣΗΣ

