

# Γ.Σ.Ε.Ε.

ΕΓΚΥΚΛΙΟΣ ΥΠ. ΑΡΙΘ.: 5

Αθήνα, 24 Μαΐου 2013

ΝΟΜΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΣΚ/22-5-2013

ΠΡΟΣ

Τα Εργατικά Κέντρα και τις Ομοσπονδίες  
δύναμης ΓΣΕΕ

Θέμα: «Καθολικότητα ισχύος των όρων της ισχύουσας από 14-5-2013  
ΕΓΣΣΕ. Η γενική ισχύς του επιδόματος γάμου και η διπλή νομική φύση  
του»

Συνάδελφοι,

Με αφορμή πρόσφατα δημοσιεύματα αλλά και απόψεις που διατυπώνονται, αναφορικά με την καθολικότητα ισχύος της ισχύουσας από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ καθώς και τη φύση και το εύρος της δεσμευτικότητας του διατηρηθέντος επιδόματος γάμου και με σκοπό την άρση των αμφισβητήσεων που θα μπορούσαν να θέσουν εμπόδια στις διεκδικήσεις των εργαζομένων και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων των εργοδοτών απέναντί τους, η Νομική μας Υπηρεσία αναφέρει τα παρακάτω:

A. Η καθολικότητα ισχύος της ΕΓΣΣΕ

Ι. Όπως είναι γνωστό, στο ελληνικό δίκαιο ισχύει το μικτό σύστημα δέσμευσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό ισχύει ο κανόνας γενικής δέσμευσης των εθνικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των επιχειρησιακών σσε, ενώ στα υπόλοιπα είδη των σσε (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές) ισχύει ο κανόνας της αμφιμερούς δέσμευσης των μελών .

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) λειτούργησε επί δεκαετίες ως το θεσμικό μέσο ρύθμισης κάθε είδους όρων εργασίας, μισθολογικών και μη, με βάση τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εκπροσώπησης εργοδοτικών και εργατικών συμφερόντων.

Η θεσμική και πολιτική επιρροή της πηγάζει από την νομική δεσμευτικότητά της σε όλες τις εργασιακές σχέσεις στον ευρύτερο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα, περιλαμβανομένων και των δημοσίων

υπηρεσιών του Κράτους, για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. στη χώρα μας είχε ανέκαθεν ιδιαίτερη βαρύτητα από πλευράς οικονομικού και θεσμικού περιεχομένου, καθώς διασφάλισε επί σειρά ετών (μέχρι την πρόσφατη νομοθετική επέμβαση στο περιεχόμενο και τη δεσμευτικότητα των όρων της, κατά προφανή κατάλυση της συλλογικής αυτονομίας) τον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο, διαμορφώνοντας μια βάση ασφαλείας για χιλιάδες εργαζόμενους/ες με τον ορισμό των ελάχιστων ορίων γενικής οικονομικής και κοινωνικής προστασίας .Το άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 1876/90, όπως αντικαταστάθηκε από το ν. 4093/2012, ορίζει ότι :

«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου».

Για τις ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 έχουμε διατυπώσει σοβαρές και τεκμηριωμένες επιφυλάξεις, λόγω αντίθεσής τους στο Σύνταγμα και ασυμβατότητάς τους με Διεθνείς Συμβάσεις και Συνθήκες. Με το ν. 4093/2012 θεσπίστηκε νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ουσιαστικά αφαιρέθηκε βίαια η εξουσία ρύθμισης, με γενική εφαρμογή, του συνόλου των όρων εργασίας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (και μάλιστα τις κορυφαίες) υπέρ του κρατικού νομοθέτη. Πρόκειται για μια πρωτοφανή επέμβαση στη συλλογική αυτονομία, αφού καταλύεται η ρύθμιση του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος για την επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Οι ρυθμίσεις του ν. 4093/2012 για την ΕΓΣΣΕ (και ιδίως η αντικατάσταση του άρθρου 8 παρ. 1 του ν. 1876/90 με το πιο πάνω περιεχόμενο), ως πρόδηλα αντισυνταγματικές, δεν μπορούν να εφαρμοστούν και κατά συνέπεια όλοι οι όροι της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ έχουν, για το λόγο αυτό, καθολική εφαρμογή.

II. Σύμφωνα, ωστόσο, με το νέο νομοθετικό πλαίσιο που διαμορφώθηκε με το ν. 4093/2012, οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν, με γενική εφαρμογή στους εργαζόμενους όλης της χώρας, τους μη μισθολογικούς όρους εργασίας. Μπορούν ακόμη να ρυθμίζουν και μισθολογικούς όρους, βασικούς μισθούς και προσαυξήσεις τους σε επίπεδα πάνω από την κρατική ρύθμιση, με ισχύ όμως μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται σε εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων.

Η καθολικότητα εφαρμογής (των μη μισθολογικών πλέον όρων) της ΕΓΣΣΕ επέρχεται εκ του νόμου και δεν συνδέεται ούτε εξαρτάται από τη βούληση των ενδιαφερομένων μερών.

Για τη γενική εφαρμογή των μη μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ ο νόμος δεν επιβάλλει τη συνυπογραφή της από όλες τις συναρμόδιες οργανώσεις εργοδοτών ούτε τη συμμετοχή των δεσμευόμενων εργοδοτών σ' αυτές.

Η ΕΓΣΣΕ το χαρακτήρα της ως «εθνικής γενικής» δεν προσλαμβάνει από και με τη συνυπογραφή της από όλες τις αρμόδιες εργοδοτικές οργανώσεις, αλλά από την καθολικότητα ισχύος της (στο περιορισμένο πεδίο των μη μισθολογικών όρων) που, ως συνέπεια, επέρχεται από το νόμο και όχι από τη βούληση των συμβαλλόμενων μερών. Το ίδιο ακριβώς συμβαίνει και στις επιχειρησιακές ΣΣΕ, οι οποίες εφαρμόζονται, εκ του νόμου, στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης, ανεξάρτητα αν οι εργαζόμενοι αποτελούν όλοι μέλη της συμβαλλόμενης επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, χάριν της ενότητας στις διαπραγματεύσεις και της ισότητας στη μεταχείριση του προσωπικού. Με το ν. 4093/2012 επήλθε διάσπαση της ενότητας των όρων της και διάρρηξη της καθολικότητας ισχύος των ΕΓΣΣΕ σε ό,τι αφορά τους μισθολογικούς τους όρους. Ειδικά για τους μισθολογικούς

όρους ο νόμος αξιώνει, ως όρο δέσμευσης, τη συμμετοχή των δεσμευομένων στις συμβληθείσες οργανώσεις των μερών. Επομένως, σύμφωνα με το ισχύον σήμερα νομοθετικό καθεστώς η καθολικότητα ισχύος της ΕΓΣΣΕ κάμπτεται στην περίπτωση των μισθολογικών όρων της, οι οποίοι δεσμεύουν τους εργοδότες, που είναι, άμεσα ή έμμεσα, μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων.

Εκεί λοιπόν που ο νομοθέτης αξίωσε ως προϋπόθεση δέσμευσης, σε σχέση με τους μισθολογικούς όρους της ΕΓΣΣΕ, την ιδιότητα του μέλους των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων (άρα και την συνυπογραφή της ΕΓΣΣΕ) το όρισε ρητά, πράγμα που δεν έκανε στην περίπτωση των μη μισθολογικών όρων της.

Περαιτέρω, δεν μπορεί να αμφισβητηθεί ο χαρακτήρας της ΕΓΣΣΕ ως «εθνικής γενικής», λόγω της μη συνυπογραφής της από το ΣΕΒ (ο οποίος αποτελεί μια από τις τέσσερις συναρμόδιες εργοδοτικές οργανώσεις και εκπροσωπεί μικρό μόνο ποσοστό των εργοδοτών).

Διαφορετική εκδοχή θα οδηγούσε στο συμπέρασμα ότι τα μέρη με τη συμπεριφορά τους (ιδίως όταν η συμπεριφορά αυτή παρουσιάζει και στοιχεία έντονης καταχρηστικότητας) μπορούν να υπονομεύουν ή και να ματαιώνουν την επέλευση εννόμων συνεπειών που απαγγέλει ο νόμος, στη συγκεκριμένη περίπτωση, να περιορίζουν το εύρος εφαρμογής και ισχύος της ΕΓΣΣΕ (και ειδικά των θεσμικών όρων της). Με άλλα λόγια, διαφορετική λύση από αυτή που δίνεται εδώ θα ισοδυναμούσε με βέτο της αρνούμενης να συνυπογράψει εργοδοτικής οργάνωσης στην κατάρτιση εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, πράγμα που ούτε προβλέπεται στο νόμο, ούτε συνάγεται από αυτόν (άρθρο 3 παρ. 3 ν. 1876/90). Βέτο μιας από τις οργανώσεις που συμβάλλονται δεν υπάρχει σε κανένα είδος συλλογικής σύμβασης (ούτε στην κλαδική και την ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας) <sup>1</sup> Άλλωστε, μια τέτοια νομοθετική ρύθμιση, ακόμη και αν προβλεπόταν ρητά, δεν θα μπορούσε να ισχύσει με βάση το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος που προστατεύει τη συλλογική αυτονομία.

Επομένως, η ισχύουσα από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ διατηρεί τον χαρακτήρα της και τα έννομα αποτελέσματα που απορρέουν από τον χαρακτήρα αυτό, παρά τη μη συνυπογραφή της από το ΣΕΒ.

Συνακόλουθα, οι θεσμικοί όροι της ισχύουσας από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ έχουν καθολική ισχύ και δεσμεύουν, ως ελάχιστα κατώτατα όρια προστασίας, το σύνολο των εργαζομένων και εργοδοτών της χώρας.

## B. Το επίδομα γάμου

Αναφορικά με το επίδομα γάμου η ισχύουσα ΕΓΣΣΕ αναφέρει στο άρθρο 1 αυτής:

«Τα συμβαλλόμενα μέρη συμφωνούν ότι το επίδομα γάμου έχει θεσμικό και καθολικό χαρακτήρα για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, εναρμονίζοντας τις ισχύουσες στη χώρα μας διατάξεις δικαίου με τις διεθνώς εφαρμοστέες αρχές της προστασίας της οικογένειας, της διευκόλυνσης συμμετοχής στην αγορά εργασίας, της ισότητας των φύλων, της συμφιλίωσης εργασιακής και οικογενειακής ζωής, της αξιοπρεπούς εργασίας».

<sup>1</sup> Στην επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση τα πράγματα είναι διαφορετικά, γιατί εδώ συμβάλλεται μόνο ο εργοδότης και η πλέον αντιπροσωπευτική επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση, ενώ οι λιγότερο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων έχουν μόνο δικαίωμα παρέμβασης.

Τα παραπάνω στοιχεία, που συγκροτούν τη φυσιογνωμία και το χαρακτήρα του επιδόματος γάμου, σκιαγραφούν τη θεσμική του σημασία.

Επομένως, ισχύουν και εδώ όλα τα παραπάνω αναφερόμενα για την καθολική ισχύ των θεσμικών όρων της ΕΓΣΣΕ.

Ακόμη όμως και αν υιοθετούσε κανείς τις αμφισβητήσεις σε σχέση με τον υπερέχοντα ή μη θεσμικό χαρακτήρα του επιδόματος γάμου, δεν θα μπορούσε να παραβλέψει το γεγονός της διπλής νομικής φύσης του.

Το άρθρο 4 της από 26-1-1988 ΕΓΣΣΕ, αναφορικά με τη χορήγηση του επιδόματος γάμου, κυρώθηκε με το άρθρο 2 παρ. 1 του ν. 1766/1988, με το οποίο ορίστηκε ότι:

Άρθρο 2.

1. Κυρώνονται και έχουν ισχύ νόμου από τότε που ίσχυσαν οι διατάξεις των άρθρων 4 και 6 της από 26.1.88 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης εργασίας "καθορισμός συνολικών γενικών Κατωτάτων ορίων μισθών και ημερομισθίων των μισθωτών όλης της χώρας και ρύθμιση άλλων θεμάτων", που δημοσιεύθηκε με την αριθμ. 10855/88 απόφαση του Υπουργού Εργασίας στο ΦΕΚ 40 τεύχος Β` της 1.2.88, οι οποίες έχουν ως εξής:

α) Άρθρο 4 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., που έχει ως εξής:

1. "Χορηγείται επίδομα γάμου με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται από τις 10/1976, 9/1978, 100/1979 αποφάσεις του Δ.Δ.Δ.Δ. Αθηνών και το άρθρο 5 της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας της 14.2.1984, όπως έχει τούτο ρυθμιστεί με τις διατάξεις του ν. 1414/1984.

2. Σε όσες έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες δεν καταβάλλεται επίδομα γάμου με βάση τις παραπάνω διατάξεις, χορηγείται επίδομα γάμου επί του βασικού μισθού ή επί του βασικού ημερομισθίου τους από 1 Ιανουαρίου 1988 σε ποσοστό 5% και από 1 Ιανουαρίου 1989 σε ποσοστό 10% "συνολικά".

Με την κύρωση του άρθρου 4 της από 26-1-1988 ΕΓΣΣΕ, με το άρθρο 2 του ν. 1766/1988, το επίδομα γάμου έχει πλέον διπλή νομική φύση. Εξακολουθεί δηλαδή και μετά την κύρωσή του να έχει την ισχύ που του προσδίδει η ΕΓΣΣΕ, συγχρόνως όμως έχει και την ισχύ τυπικού (του κυρωτικού) νόμου. Πρόκειται για το φαινόμενο της διπλής νομικής φύσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας (και διαιτητικών αποφάσεων) που «κυρώνονται» με νόμο.

Συνέπεια της διπλής νομικής φύσης τους είναι ότι για τη λύση τους θα πρέπει να τηρούνται αμφότερες οι οικείες διαδικασίες για τη λύση – κατάργηση των ρυθμίσεων, π.χ. οι σσε – δα να καταγγέλλονται και οι κυρωτικοί νόμοι να καταργούνται με νεότερο νόμο [ Α. Καζάκου, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το ν. 1876/90, 1998, 441 επ. και ιδίως 444 επ.]<sup>2</sup>

<sup>2</sup>

Αυτό ορίστηκε ρητά με το άρθρο 6 παρ. 1 ν. 2224/1994: «είναι ανίσχυρη η καταγγελία συλλογικής σύμβασης εργασίας που έχει κυρωθεί με νόμο». Με το άρθρο 6 παρ. 2 του ίδιου νόμου καταργήθηκε η διάταξη του άρθρου 28 παρ. 2 εδ. ε' ν. 2085/1992, που όριζε ότι η καταγγελία σσε που έχουν κυρωθεί με νόμο επιφέρει τα αποτελέσματα της κοινής καταγγελίας, ότι με άλλα λόγια η καταγγελία της σσε συνεπαγόταν και την κατάργηση του κυρωτικού νόμου

Συνεπώς το επίδομα γάμου έχει διπλή νομική φύση: Αφενός αποτελεί όρο ΕΓΣΣΕ αφετέρου έχει ισχύ τυπικού νόμου (του κυρωτικού ν. 1766/1988) Έτσι, ακόμη και αν το επίδομα γάμου θεωρούνταν αμιγής μισθολογικός όρος της ΕΓΣΣΕ και ίσχυε ως προς αυτόν ο κανόνας της δέσμευσης μόνο των μελών των συμβαλλόμενων οργανώσεων θα παρέμενε, ωστόσο, ενέπαιη η νομική του φύση ως κανόνα δικαίου, με βάση τον κυρωτικό νόμο 1766/1988.

Κατ' αποτέλεσμα και στην περίπτωση αυτή το επίδομα γάμου θα δέσμευε, ως περιεχόμενο κανόνα δικαίου, το σύνολο των εργοδοτών της χώρας, ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι μέλη των συμβαλλόμενων στην ΕΓΣΣΕ οργανώσεων.

Κατόπιν αυτών, καλούμε τις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και του Σ.ΕΠ.Ε. να υιοθετήσουν την παραπάνω ορθή ερμηνεία, να αξιωνούν την καθολική εφαρμογή των όρων της ισχύουσας ΕΓΣΣΕ και να ζητούν από τους εργοδότες να μη παραβιάζουν τις υποχρεώσεις τους και να μη προβαίνουν σε μειώσεις μισθών, μέσω εσφαλμένων ερμηνειών. Καλούμε ακόμη τους εργαζόμενους και τις οργανώσεις τους να καταγγέλλουν στη ΓΣΕΕ τις περιπτώσεις μη συμμόρφωσης των εργοδοτών στις υποχρεώσεις τους, που απορρέουν από την ισχύουσα από 14-5-2013 ΕΓΣΣΕ.

Με συναδελφικούς χαιρετισμούς

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Ο ΓΕΝΙΚΟΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

ΓΙΑΝΝΗΣ ΠΑΝΑΓΟΠΟΥΛΟΣ

ΝΙΚΟΛΑΟΣ ΚΙΟΥΤΣΟΥΚΗΣ