

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ  
Ο ΘΕΣΜΟΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ  
ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΜΕΤΑ ΤΟΥΣ ΝΟΜΟΥΣ  
3899/10 ΚΑΙ 4024/11**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:  
ΓΚΟΥΒΑΣ ΛΑΜΠΡΟΣ  
ΛΑΠΠΑΣ ΝΙΚΟΛΑΟΣ  
ΝΤΟΥΡΟ ΗΛΙΑΣ**

**ΕΠΟΠΤΕΙΑ: ΓΕΩΡΓΙΑΔΟΥ ΝΙΚΗ  
ΕΠΙΚΟΥΡΗ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ**

**ΠΑΤΡΑ 2013**

# ΠΡΟΛΟΓΟΣ

---

Επί τη ευκαιρία της ανάθεσης της πτυχιακής αυτής ασχοληθήκαμε με την έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και μέσω της μελέτης της σχετικής βιβλιογραφίας προσπαθήσαμε να συλλέξουμε στοιχεία και πληροφορίες που θα μας βοηθούσαν στην καλύτερη κατανόηση του θέματος αυτού.

Προκειμένου να δημιουργήσουμε τον κεντρικό κομμάτι της εργασίας αυτής, επεξεργαστήκαμε στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με την έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα είδη των ΣΣΕ και το περιεχόμενό τους.

Κρίναμε σημαντικό να εστιάσουμε στο νομοθετικό πλαίσιο των ΣΣΕ αναφέροντας τους πρόσφατους νόμους και τις αλλαγές που αυτοί έχουν επιφέρει στην εργατική νομοθεσία μέσω των ΣΣΕ.

Θα δούμε στην πορεία της εργασίας μας αρχικά μια σύντομη ιστορική αναδρομή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Θα αναλύσουμε την σημασία ύπαρξης των ΣΣΕ και το πεδίο ισχύος των ΣΣΕ. Επίσης θα δοθούν στοιχεία σχετικά με τις αρχές που διέπουν τις ΣΣΕ

# ΠΕΡΙΛΗΨΗ

---

Το θέμα της παρούσης πτυχιακής εργασίας είναι οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

Επιδιώκοντας την πληρέστερη παρουσίαση και ανάλυση του θέματος αυτού, χωρίσαμε την εργασία αυτή σε τέσσερα κεφάλαια.

Στο ξεκίνημα της εργασίας γίνεται μια μικρή εισαγωγή του θέματος, ενώ στο πρώτο κεφάλαιο καταθέτουμε την ιστορική αναδρομή του θεσμού των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Συνεχίζοντας την εργασία, στο δεύτερο κεφάλαιο παρουσιάζουμε το δίκαιο των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Παρατίθενται στοιχεία σχετικά με την έννοια των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, το περιεχόμενο και τις διακρίσεις τους, καθώς επίσης και για αρκετά ακόμα σχετικά ζητήματα όπως η κατάρτιση τους και ο τρόπος σύναψής τους.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι γενικές αρχές που διέπουν τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας καθώς επίσης οι αλλαγές που έχουν υποστεί βάσει του τελευταίου σχετικού νόμου.

Τέλος, στο τέταρτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε πραγματικά περιστατικά σχετικά με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας.

## ΣΗΜΕΙΩΣΗ

Τέλος, θα θέλαμε να σημειώσουμε ότι ως σπουδαστές του Τμήματος Λογιστικής του ΤΕΙ Δυτικής Ελλάδας έχουμε αποκτήσει κατά τη διάρκεια των σπουδών μας βασικές γνώσεις υποδομής στο αντικείμενο του δικαίου και εξ αυτού του λόγου η πτυχιακή εργασία μας δεν επιχειρεί ερευνητική εμβάθυνση στο υπό κρίση θέμα (την οποία μόνο εμπειρογνώμονες νομικοί θα μπορούσαν να διαχειριστούν) αλλά περιορίζεται στην παρουσίαση των καταγεγραμμένων νομικών απόψεων και στην ταξινόμησή τους κατά τρόπο προσιτό στο μη νομικό αναγνώστη, για καθεμία καταγεγραμμένη άποψη παραπέμπουμε στην αντίστοιχη βιβλιογραφική πηγή, το δε σύνολο της βιβλιογραφίας μας βρίσκεται στο τέλος της εργασίας μας.

## **ABSTRACT**

---

The topic of this thesis is the collective labour agreements.

Seeking the fullest presentation and analysis of this issue, we split this work in four chapters.

At the start of labor becomes a small introduction of subject, while in the first chapter we are milestones of the institution of collective bargaining agreements.

Continuing work, in the second chapter we present the law of collective labour contracts. Lists information about the concept of collective bargaining agreements, content and discrimination, as well as several more on issues such as training and the way in which they are concluded.

The third chapter presents the General principles governing collective labour agreements as well as the changes that have suffered under the latter law.

Finally, in the fourth chapter we present facts relating to collective labour agreements.

## **ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ**

---

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας προς την καθηγήτριά μας και επόπτρια της παρούσας εργασίας, κα Γεωργιάδου Νίκη για την βοήθεια που μας παρείχε καθόλη την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής.

Επίσης θα θέλαμε να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη μας προς τις οικογένειές μας για όλη την συμπαράστασή τους καθόλη την διάρκεια των σπουδών μας.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ .....	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 <sup>ο</sup> ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	4
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 <sup>ο</sup> ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	8
2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ .....	8
2.2 ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΣΣΕ .....	10
2.3 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ .....	12
2.3.1 Το περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ .....	13
2.3.2 Το περιεχόμενο του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ .....	29
2.4 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΣΕ .....	32
2.4.1 Εθνικές Γενικές ΣΣΕ .....	32
2.4.2 Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ .....	33
2.4.3 Επιχειρησιακές ΣΣΕ .....	34
2.4.4 Ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας .....	35
2.4.5 Κλαδικές ΣΣΕ .....	37
2.5 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΣΕ .....	38
2.6 ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ .....	39
2.6.1 Διαδικασία Διαπραγμάτευσης .....	39
2.6.2 Διαδικασία υπογραφής - θέση σε ισχύ ΣΣΕ .....	40
2.6.3 Δικαίωμα σύναψης ΣΣΕ .....	41
2.7 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΣΕ .....	41
2.8 ΠΡΟΣΧΩΡΗΣΗ ΣΕ ΣΣΕ .....	42
2.9 ΚΗΡΥΞΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΣΣΕ - ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ .....	42
2.10 ΣΥΡΡΟΗ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ .....	43
2.11 ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΣΕ .....	44
2.12 Η ΑΡΧΗ ΤΩΝ ΕΥΜΕΝΕΣΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ .....	44
2.13 ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΣΣΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ .....	44
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 <sup>ο</sup> ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΙΣ ΣΣΕ .....	46
3.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΣΕ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ Ν. 1876/1990 .....	46
3.2 ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν.3899/10 ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	49
3.3 ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 37 Ν. 4024/2011 .....	56

3.4 ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν.4024/11 ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ	
ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	62
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 <sup>ο</sup> ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ .....	65
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....	77
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	79
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....	80



## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ΣΣΕ είναι ένα από τα σπουδαιότερα μέσα συνδικαλιστικής δράσης. Η σύναψη ΣΣΕ είναι η τελική φάση της συνδικαλιστικής δράσης. Χρονικά προηγείται η σύσταση και η εσωτερική οργάνωση της συνδ. οργάνωσης.

Ακολουθεί η συλλογική προβολή και διεκδίκηση των αιτημάτων, η οποία πραγματοποιείται με τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και, σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, με την άσκηση του δικαιώματος απεργίας. Η σύναψη ΣΣΕ έρχεται να κατοχυρώσει τις νέες επαγγελματικές κατακτήσεις και να θέσει τους κανόνες οι οποίοι θα ρυθμίζουν τους όρους εργασίας στο μέλλον.

Η σημασία της ύπαρξης της ΣΣΕ είναι πολυποίκιλη.

Η ΣΣΕ εκπληρώνει κατά πρώτον μία προστατευτική λειτουργία: διασφαλίζει υπέρ των εργαζομένων και καθιστά σεβαστά όσα συμφωνούνται, μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις και εργατικούς αγώνες, μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών (αρχή της προστασίας). Για να εκπληρώσει η ΣΣΕ αυτή την προστατευτική λειτουργία πρέπει οι διατάξεις της να γίνονται σεβαστές. Η πιο δραστική ενέργεια που μπορούν να έχουν οι διατάξεις της ΣΣΕ επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι η κανονιστική, δηλ. η άμεση και αναγκαστική. Η άμεση και αναγκαστική ενέργεια καθιστά αυτοδικαίως άκυρο και ανίσχυρο κάθε όρο της σύμβασης.

Η απόδοση λοιπόν από το νομοθέτη κανονιστικής ενέργειας στις διατάξεις της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90) δικαιολογείται ακριβώς και επιβάλλεται από τον αρχικό σκοπό της ΣΣΕ<sup>1</sup>.

Ωστόσο ο προστατευτικός σκοπός της ΣΣΕ αποκλείει ρυθμίσεις ή όρους δυσμενέστερους από τους όρους της ΣΣΕ, αντίθετα επιτρέπει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες (αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, άρθρ. 7 § 2 Ν. 1876/90).

---

<sup>1</sup> **Λεβέντης**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 52.

Η προστασία των εργαζομένων είναι ο αρχικός, όχι όμως και ο αποκλειστικός σκοπός της ΣΣΕ. Η ΣΣΕ εκπληρώνει και μία δεύτερη λειτουργία, καθιερώνει τάξη στο χώρο των εργασιακών σχέσεων.

Η αρχή της τάξεως προκύπτει από αυτή τη λειτουργία και τη φύση της ΣΣΕ. Η ΣΣΕ αποβλέπει στη ρύθμιση των όρων εργασίας. Κάθε ρύθμιση όμως εισάγει ταυτόχρονα και μία τάξη. Η αρχή της τάξεως σημαίνει ότι:

α) η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων πρέπει να γίνεται ενιαία<sup>2</sup>.

Όταν γίνεται συλλογική ρύθμιση των σχέσεων, δηλ. ρύθμιση μέσα σε μία κοινότητα ανθρώπων, η ρύθμιση δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη, αλλά πρέπει να είναι ενιαία. Η διαφορετική μεταχείριση, που τυχόν προβλέπεται πρέπει να είναι δικαιολογημένη και να ανταποκρίνεται στα πράγματα

β) Οι όροι εργασίας πρέπει να απλοποιούνται και να τυποποιούνται,

γ) Οι τυποποιημένοι όροι εργασίας πρέπει να γίνονται σεβαστοί και να δεσμεύουν ολόκληρο, κατά το δυνατό, τον παραγωγικό κλάδο, με αποτέλεσμα να αποτελούν σταθερά μεγέθη για τον οικονομικό προγραμματισμό του εργοδότη, για τον προγραμματισμό της ζωής του εργαζομένου και να αποκλείουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργοδοτών, αλλά και μεταξύ των εργαζομένων.

δ) Όταν τέλος αλλάξουν οι συνθήκες, κάτω από τις οποίες συνήφθη η ΣΣΕ, πρέπει η ρύθμιση της ΣΣΕ να μπορεί να αντικατασταθεί από μία άλλη που θα ανταποκρίνεται περισσότερο στις νέες συνθήκες<sup>3</sup>.

Μπορεί να συλλάβει κανείς το περιεχόμενο της αρχής της τάξεως σ' όλη του την έκταση, αν φανταστεί ότι η ΣΣΕ εκπληρώνει σήμερα μία «νομοθετική» λειτουργία στο χώρο της εξηρημένης εργασίας. Αυτό σημαίνει ότι η ΣΣΕ υπόκειται περίπου στους

---

<sup>2</sup> **Λεβέντη**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας,

<sup>3</sup> **Λεβέντη**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 17.

περιορισμούς εκείνους που θα υπέκειτο και ο νομοθέτης, αν ρύθμιζε ο ίδιος τους όρους εργασίας.

Για να πραγματοποιηθεί η αρχή της τάξεως στις εργασιακές σχέσεις πρέπει: α) να ισχύει μία ΣΣΕ για τις εργασιακές σχέσεις που πρόκειται να ρυθμιστούν, β) οι διατάξεις της ΣΣΕ να δεσμεύουν όλες κατά το δυνατό τις εργασιακές σχέσεις και γ) οι διατάξεις της ΣΣΕ να μην μπορούν να τροποποιούνται από τους δεσμευόμενους μισθωτούς και εργοδότες. Η πλήρης εφαρμογή της αρχής της τάξεως δεν είναι δυνατή, γιατί θα επέβαλλε τη λήψη μέτρων κατά του ελεύθερου συνδικαλισμού και της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Π.χ. η πλήρης εφαρμογή της αρχής της τάξεως θα επέβαλλε την ύπαρξη μιας μόνο συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά κλάδο ή επιχείρηση, θα επέβαλλε να δεσμεύονται όλοι οι εργαζόμενοι του κλάδου, να μην επιτρέπονται ευνοϊκότερες από τη ΣΣΕ συμφωνίες.

Καίτοι η πλήρης εφαρμογή της αρχής της τάξεως δεν είναι δυνατή, ορισμένες ωστόσο σημαντικές διατάξεις του νόμου για τις ΣΣΕ αποβλέπουν στην πραγματοποίηση της αρχής της τάξεως. Π.χ. ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ έχει μόνο η πλέον αντιπροσωπευτική συνδ. Οργάνωση των εργαζομένων (άρθρ. 6 § § 1 και 2 Ν. 1876/90), η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως (άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876/90), σε περίπτωση συρροής η κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής (άρθρ. 10 § 2 Ν. 1876/90)<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> **Καρακατσάνης**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΤΟΥ ΘΕΣΜΟΥ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η έναρξη της ιστορίας των ελληνικών εργασιακών σχέσεων τοποθετείται στις αρχές της δεκαετίας του 1880, έχοντας πίσω μια προϊστορία. Τότε για πρώτη φορά γίνεται έμμεση σχετική αναφορά. Σύμφωνα με την ποινική νομοθεσία της εποχής θεωρούνταν αδίκημα «η εκ συστάσεως αποχή εκ της εργασίας των εργατών ή των εργοδοτών επί σκοπώ ισχυροποιήσεως αξιώσεως».

Η ίση μεταχείριση, σε κείνη τη φάση ανάπτυξης του νεοελληνικού καπιταλισμού, ερχόταν σ' αντίθεση με την αντίστοιχη νομοθεσία της μοναρχικής οθωνικής περιόδου. Εκεί, καθιερωνόταν «η προνομιακή θέση των καθυστερούμενων μισθών των υπηρετών, εργατών και ημερομισθίων». Ο εμπνευστής της Μάουερ επέτρεπε το σχηματισμό σωματείων φιλανθρωπικού ή επιστημονικού χαρακτήρα, αλλά απαγόρευε τα πολιτικά και θρησκευτικά.

Η υποψία προς τις «πολιτικές ενώσεις» διατηρήθηκε στο ακέραιο και στο Σύνταγμα του 1844. Παραλείφτηκε η σχετική διάταξη, η οποία περιλαμβανόταν στο βελγικό πρότυπό του. Το νέο Σύνταγμα (1864), μετά την έξωση του Οθωνα, καθιέρωνε την ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι, αλλά ούτε κι αυτό αναφερόταν στις επαγγελματικές ενώσεις. Στην Ελλάδα, όπως και σ' όλη την Ευρώπη, οι τελευταίες διανύανε τη φάση της απαγόρευσης. Ήταν ύποπτες, σκοτεινές, ανατρεπτικές...

Τα πρώτα εργατικά σωματεία, που εμφανίζονται κατά τη δεκαετία του 1870, λειτουργούσαν με ειδικά βασιλικά διατάγματα και ήταν υποχρεωμένα να λογοδοτούν κάθε χρόνο στο υπουργείο Εσωτερικών. Αναφέρονται, όμως και ενώσεις, στη Σύρο για παράδειγμα, που συγκροτούνταν με συμβολαιογραφικές πράξεις μεταξύ των μελών τους<sup>5</sup>.

Τέτοιες ενώσεις διεκδίκησαν και τις πρώτες συλλογικές συμβάσεις. Ακριβώς τότε η απεργία γίνεται ποινικό αδίκημα. Ένας φανατικός εχθρός των απεργιακών αγώνων

---

<sup>5</sup> Καρακατσάνης Α., Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, εκδόσεις Σακκούλας

και πρωτοδίκης της Σύρου γράφει αυτή την περίοδο: «Εν έτει 1879 δυο των μεγίστων της Ερμουπολέως κλάδων της Βυρσοδεψικής και της Ναυπηγικής κοινή συστάσει εν εταιρεία τούτων ενήργησαν απεργίαν επιδιώκοντες αύξησιν των εργατικών μισθωμάτων... Αι των εργατών συστάσεις προς απεργίαν αποτελούσι εν Πειραιεί, Αθήναις και Λαυρεωτική την ημερησίαν διάταξιν εν τη εξελίξει της νεαρής αρτιπαγούς και κλονιζομένης έτι ... βιομηχανικής παραγωγής του ημετέρου έθνους...» (Ε. Λυκούδης «Η εν Ελλάδι βιομηχανία και αι απεργίαι»). Η πρακτική εκείνων των πρώτων ενώσεων ήταν οι απεργοί να υποβάλουν τα αιτήματά τους στην εργοδοσία και να περιμένουν, απειλώντας με απεργία.

Την εποχή που αρχίζει να θεσπίζεται η εργατική νομοθεσία από τις πρώτες κυβερνήσεις Βενιζέλου, τα σωματεία περνούν από τη φάση της απαγόρευσης σε κείνη της ανοχής κι αργότερα της αναγνώρισης.

Το 1911 καταγράφεται η πρώτη απόπειρα νομοθετικής ρύθμισης συλλογικών διαφορών. Σε νεοσύστατη υπηρεσία του υπουργείου Εθνικής Οικονομίας (αργότερα θα μετεξελιχθεί σε υπουργείο Εργασίας) υπάγεται η «μελέτη προληπτικών μέτρων και η επέμβασις προς λύσιν διαφορών μεταξύ εργατών και εργοδοτών».

Σ' αυτό το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας δυο χρόνια αργότερα θα κατατεθεί σχέδιο «περί συμβάσεως εργασίας». Η αντίδραση των εργοδοτών απέτρεψε τη θέσπιση συλλογικών συμβάσεων. Τομή σε θεσμικό επίπεδο και αφετηρία της συνδικαλιστικής νομοθεσίας αποτελεί ο περίφημος νόμος 281 του 1914 «Περί σωματείων». Μια από τις καινοτομίες του ήταν η δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων: «Τα επαγγελματικά σωματεία δύνανται να συνάπτουν ομαδικάς συμβάσεις εργασίας μετά προσώπων φυσικών ή νομικών ή μετά αντιπροσώπων ομάδων, καθορίζουσας τους όρους της εργασίας του ετέρου των μελών, ήτοι προσλήψεως και αποστολής ή μεταχειρίσεως εργατών, πληρωμής και αντιμισθίας αυτών, όρων εργασίας κ.λπ.». Αυτό ήταν το πρώτο μεγάλο βήμα. Θα χρειαστούν όμως μεγάλοι εργατικοί αγώνες ως το δεύτερο...

Από τη δυνατότητα θέσπισης των συλλογικών συμβάσεων (1914), ως την υπογραφή της πρώτης εθνικής γενικής σύμβασης, θα περάσουν δυο δεκαετίες. Έχουν στο

μεταξύ μεσολαβήσει «κοσμογονικές» αλλαγές στο εργατικό μέτωπο. Τα δυο βασικά αντιμαχόμενα μέρη (εργαζόμενοι και εργοδότες) έχουν συμπύξει τις ενώσεις τους (ΓΣΕΕ και ΣΕΒ) και η σύναψη συμβάσεων βρίσκεται στο επίκεντρο των ταξικών συγκρούσεων. Οι απόπειρες να διευθετηθούν νομοθετικά τα σχετικά ζητήματα και ειδικά το ζήτημα της διαιτησίας ναυαγούν. Η πιο σοβαρή απ' αυτές θα γίνει θα γένει το 1927- 28, όταν θα επιχειρηθεί να συγχρονιστεί η εργατική νομοθεσία, με τις αποφάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Τότε θα πάρει και τη μορφή νομοσχεδίου, θα γίνει συζήτηση στη Βουλή, αλλά θα απορριφθεί<sup>6</sup>.

Η εργοδοσία αρνείται να συναινέσει με τα πιο απίθανα επιχειρήματα. Μέχρι το 1934 θα έχουν συναφθεί μόνο μερικές κλαδικές συμβάσεις (ακτοπλοϊκές συγκοινωνίες, εργάτες θάλασσας κ.ά.). Τελικά, ο θεσμός καθιερώνεται το 1935 επί κυβέρνησης Τσαλδάρη, με αναγκαστικό νόμο. Στο πλαίσιο του θα υπογραφούν μεταξύ ΓΣΕΕ και ΣΕΒ οι πρώτες εθνικές συμβάσεις τον Ιούλιο. Ένα μήνα πριν από την επιβολή της δικτατορίας Μεταξά, όταν οι θα κατατομηθούν και τα πιο στοιχειώδη συνδικαλιστικά δικαιώματα. Μετά την απελευθέρωση θ' ανοίξει ένας άλλος νέος κύκλος συγκρούσεων για τις συμβάσεις, που θα κλείσει με τη συνταγματική κατοχύρωση των συλλογικών συμβάσεων το 1975.

Το σημερινό καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στηρίζεται σε νόμο της «Οικουμενικής Κυβέρνησης» Ζολώτα (ν. 1876/ 1990 για τις «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»). Με ομοφωνία κομμάτων, βουλευτών και συνδικαλιστικών φορέων. Πρόκειται για μια από τις τελευταίες νομοθετικές πράξεις της (Μάρτιος), αφού ένα μήνα αργότερα τη διαδέχτηκε η κυβέρνηση Μητσοτάκη. Μ' αυτή επικυρωνόταν μια σειρά διεθνείς συμβάσεις εργασίας για το δικαίωμα των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων σε εθνικό και κλαδικό επίπεδο.

Αντικατέστησε τη σχετική νομοθεσία επί κυβέρνησης Παπάγου (ν. 3239/1955) « Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποποιήσεως και

---

<sup>6</sup> Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

συμπληρώσεως διατάξεων ενίων εργατικών νόμων»). Ο νόμος εκείνος οριοθετούσε τις συλλογικές συμβάσεις σ' εθνικές γενικές, ομοιοεπαγγελματικές και μια άλλη κατηγορία, που ονόμαζε «ειδικές» (ατομικές). Στην ουσία ο περιορισμένος διαχωρισμός αναιρούσε την ελεύθερη εκδήλωση συλλογικών αυτονομιών κι ήταν κομμένος και ραμμένος στα μέτρα ενός φιλεργοδοτικού κράτους, με βραχίονα ένα αντιδημοκρατικό το νομοθετικό πλαίσιο και τον ελεγχόμενο κυβερνητικό συνδικαλισμό.

Το πλαίσιο, που το διαδέχτηκε 35 χρόνια μετά, έδινε τη δυνατότητα για διευρυμένες εκδηλώσεις της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Έτσι, εκτός από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση (εργαζόμενοι όλης της χώρας), θέσπισε τις κλαδικές συμβάσεις (εργαζόμενοι ομοειδών επιχειρήσεων), τις επιχειρησιακές (εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση), τις εθνικές και τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές (εργαζόμενοι ορισμένου επαγγέλματος και συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων σε όλη τη χώρα ή σε περιφέρεια και πόλη). Στο διάστημα που μεσολάβησε (1990-2009) έγιναν πολλές απόπειρες να «ψαλιδιστεί» ο προχωρημένος νόμος 1876, κυρίως με στόχο τις κλαδικές συμβάσεις...

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 2.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ

ΣΣΕ είναι η σύμβαση που σιινάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταιριών (κατά κανόνα επαγγελματικών οργανώσεων, εργαζομένων και εργοδοτών) και ρυθμίζει κατά τρόπο **υποχρεωτικό** τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων, τους οποίους δεσμεύει.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση μεταξύ των αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία ρυθμίζει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η ρύθμιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας επιβάλλεται αυτοδίκαια και αναγκαστικά ακυρώνοντας κάθε αντίθετη συμφωνία εκτός αν η συμφωνία είναι πιο ευνοική για τον εργαζόμενο<sup>7</sup>.

Αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δε συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων:

Κύρια χαρακτηριστικά της έννοιας της ΣΣΕ είναι ότι:

- είναι μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ της

---

<sup>7</sup> Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007



επαγγελματικής οργανώσεως των εργαζομένων και του εργοδότη. Για τη σύναψη, επομένως, ΣΣΕ, πρέπει να υπάρχει σύμπτωση δύο αντιθέτων δηλώσεων βουλήσεων καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση μιας έγκυρης συμβάσεως (ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ, τίπος, νόμιμο περιεχόμενο κλπ.).

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας τρίτων, δηλ. των εργαζομένων και των εργοδοτών που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ. Επομένως, από τη ΣΣΕ προκύπτουν δικαιώματα και υποχρεώσεις για τρίτους, οι οποίοι δεν έλαβαν μέρος στην κατάρτιση της.

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας των δεσμευομένων υπ' αυτής προσώπων κατά τρόπο υποχρεωτικό. Οι διατάξεις της ΣΣΕ ασκούν επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας ενέργεια αναγκαστική και άμεση, (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90), ενέργεια όμοια με εκείνη που αναπτύσσουν οι κανόνες δικαίου. Όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που προσκρούουν σε διατάξεις της ΣΣΕ είναι αυτοδικαίως άκυροι. Κατ' εξαίρεση όροι ατομικών συμβάσεων που παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους από τους όρους της ΣΣΕ (που είναι δηλ. ευνοϊκότεροι) υπερισχύουν της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 2 Ν. 1876, 680 ΑΚ, αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών)<sup>8</sup>.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα εργασιακά, οικονομικά συνδικαλιστική και κοινωνικά. Ειδικότερα ρυθμίζει<sup>9</sup>:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Το πιο σημαντικό ζήτημα σε αυτή την κατηγορία είναι ο καθορισμός του μισθού, αφού οι ΣΣΕ καθορίζουν το ύψος του μισθού, τον τρόπο υπολογισμού του, την σύνθεση των αποδοχών. Ακόμη μπορεί να καθορίζουν τον τρόπο προσλήψεων, το ωράριο, την παροχή πρόσθετων αδειών, την αμοιβή των υπερωριών πάνω από τα νόμιμα πλαίσια, την λήψη πρόσθετων μέτρων για την προστασία από εργατικά ατυχήματα κ.α

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο

---

<sup>8</sup> Λεοντάρης, Εργατικό Δίκαιο, 2013

<sup>9</sup> Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

5. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

Οι ΣΣΕ συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα. Θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια. Ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων σύμφωνα με το άρθρο 12 του Ν.1767/88. Ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών. Ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη). Κατά κανόνα με τις ΣΣΕ θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας<sup>10</sup>.

## **2.2 ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΣΣΕ**

Η νομική φύση της ΣΣΕ ήταν ανέκαθεν ένα ζήτημα αμφισβητούμενο.

Το γεγονός ότι μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο παράγει ρυθμίσεις με ισχύ κανόνων δικαίου ξενίζει το νομικό. Πώς είναι δυνατό ιδιώτες ασκώντας τη συμβατική τους ελευθερία να θεσπίζουν κανόνες με αναγκαστική και άμεση ισχύ για τρίτους.

---

<sup>10</sup> Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθίνα, 2012

Πολλοί επιχειρήσαν να εξηγήσουν την άμεση και αναγκαστική ενέργεια της ΣΣΕ με μέσα του αστικού δικαίου, όπως π.χ. την αντιπροσώπευση, πληρεξουσιότητα, σύμβαση υπέρ και εις βάρος τρίτου, το μονομερή προσδιορισμό της παροχής από ένα των συμβαλλομένων ή τρίτο (371 επ. ΑΚ) κ.ο.κ. Οι προσπάθειες όμως αυτές απέτυχαν και δεν οδήγησαν σε γενικώς αποδεκτά αποτελέσματα, γιατί το ιδιωτικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει την άσκηση εξουσίας ατόμου σε άτομο ούτε την αναγκαστική δέσμευση τρίτων από συμφωνίες που έχουν καταρτίσει άλλοι<sup>11</sup>.

Είναι προφανές ότι η άμεση και αναγκαστική ισχύς των διατάξεων της ΣΣΕ δεν μπορεί να εξηγηθεί με τα παραδοσιακά μέσα του αστικού δικαίου, αλλά έχει ως αιτία το νόμο. Δηλ. ο νόμος προσέδωσε στις διατάξεις της ΣΣΕ ισχύ άμεση και αναγκαστική, ισχύ την οποία οι ΣΣΕ διαφορετικά δεν θα είχαν. Για το λόγο αυτό επικρατέστερη σήμερα είναι η θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδότησεως.

Σύμφωνα με τη θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδότησεως η θέσπιση κανόνων δικαίου ανήκει αποκλειστικά στο κράτος που διαθέτει το νομοθετικό μονοπώλιο.

Η άμεση και αναγκαστική ισχύς των διατάξεων της ΣΣΕ στηρίζεται σε νομοθετική εξουσιοδότηση, σε παραχώρηση εξουσίας από το κράτος στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να θέτουν κανόνες δικαίου. Η «νομοθετική εξουσιοδότηση» πραγματοποιείται με τη διάταξη εκείνη του νόμου (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90), η οποία προσδίδει στους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ ισχύ άμεση και αναγκαστική. Χωρίς την παρέμβαση αυτή του νομοθέτη η άμεση και αναγκαστική ενέργεια των διατάξεων της ΣΣΕ δεν θα ήταν δυνατή.

Το γεγονός όμως ότι ο νομοθέτης παραχωρεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου, δεν σημαίνει ότι μπορεί και να την αφαιρεί ή να την περιορίζει. Η συλλογική αυτονομία, έχει τα θεμέλια της στις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας στο Σύνταγμα, από όπου και ο νομοθέτης αντλεί τις εξουσίες του. Επομένως, ο νομοθέτης έχει από το Σύνταγμα υποχρέωση να θέσει

---

<sup>11</sup> Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

στη διάθεση των επαγγελματικών οργανώσεων ένα σύστημα ΣΣΕ και να εξοπλίσει τις ΣΣΕ με την κατάλληλη νομική ενέργεια (ενέργεια άμεση και αναγκαστική), ώστε να γίνονται σεβαστές<sup>12</sup>.

Τέλος, η νομοθετική εξουσιοδότηση, δηλ. η παραχώρηση εξουσίας στις συνδ. οργανώσεις να ρυθμίζουν με ενέργεια άμεση και αναγκαστική τους όρους εργασίας, δεν προσκρούει στο άρθρ. 43 του Συντ. Η νομοθετική εξουσιοδότηση προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προβλέπεται, αφού έχει ως θεμέλιο τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρα 23 § 1 και 22 § 2 του Συντ.).<sup>1</sup> Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το Σύνταγμα υποχρεώνει τα νομοθέτη να διασφαλίσει την διεισδυτικότητα και αποτελεσματικότητα των ΣΣΕ, Η απόδοση κανονιστικής ενέργειας στις ΣΣΕ από το άρθρ. 7 § 1 του Ν. 1876/90 αποτελεί ακριβώς εκπλήρωση της συνταγματικής υποχρέωσης.

Συμπερασματικά, η απόδοση ενέργειας άμεσης και αναγκαστικής (ενέργειας κανόνων δικαίου) στις ΣΣΕ δεν μεταβάλλει τις τελευταίες σε κρατικό δίκαιο, ούτε ασφαλώς μεταβάλλει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις σε κρατικά όργανα. Η ΣΣΕ παραμένει θεσμός του ιδιωτικού δικαίου.

### **2.3 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ**

Η ΣΣΕ περιέχει κατά πρώτον διατάξεις (κανόνες) που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή. Αυτό είναι το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ. Το κανονιστικό μέρος είναι το κρίσιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ, αφού αυτό ρυθμίζει τους όρους εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν νοείται ΣΣΕ χωρίς κανονιστικό μέρος.<sup>13</sup>

Η ΣΣΕ περιέχει κατά δεύτερο λόγο και ενοχικό μέρος. Το ενοχικό μέρος ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών. Οι συμβαλλόμενες στη ΣΣΕ

---

<sup>12</sup> Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, 1981

<sup>13</sup>Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 33.

συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να στηρίζουν και να διευκολύνουν την εφαρμογή της ΣΣΕ. Στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ ρυθμίζονται τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με την τήρηση και την ισχύ του κανονιστικού μέρους. Το ενοχικό μέρος υπηρετεί το κανονιστικό, έχει ωστόσο ευρύτερο περιεχόμενο από αυτό. Οι συνδ. οργανώσεις κατά τη συνομολόγηση των ενοχικών όρων της ΣΣΕ (δηλ. του ενοχικού μέρους) διαθέτουν συμβατική ελευθερία.

Το ενοχικό μέρος, καίτοι ευρύτερο, δεν μπορεί να περιέχει ρυθμίσεις άσχετες<sup>14</sup> με τις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους και, πολύ περισσότερο, δεν επιτρέπεται να υπονομεύει τις ρυθμίσεις που περιέχει το κανονιστικό μέρος ή να καταστρατηγεί τους νόμιμους περιορισμούς σχετικά με τη ρύθμιση των όρων εργασίας με ΣΣΕ.

Το ζήτημα αν από το ενοχικό μέρος αντλούν απ' ευθείας δικαιώματα και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τρίτοι, θα κριθεί σύμφωνα με το άρθρ. 411 ΑΚ.

### **2.3.1 Το περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ**

Ο Ν. 1876/90 διεύρυνε το περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ. Σήμερα κάθε νοητός όρος εργασίας μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει περιεχόμενο ΣΣΕ, εφ' όσον βέβαια δεν προσκρούει στο Σύνταγμα ή σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (7 § 3 Ν. 1876/90).

Το περιεχόμενο τόσο του κανονιστικού όσο και του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ ρυθμίζεται, κατά κατηγορίες όρων, στο άρθρ. 2 του Ν. 1876/90.

#### **1. Σύναψη, όροι λειτουργίας και λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας**

Η ευρύτερη κατηγορία όρων εργασίας είναι η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 αριθμό. 1 του Ν. 1876. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα

---

<sup>14</sup> Καρακατσάνη, Συλλογικό εργατικό, 1992, σελ. 179.

σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπíπτουν στο πεδίο ισχύος της». Η εργασιακή σχέση αρχίζει με τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας και παύει να υπάρχει με τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Επομένως, από τη διάταξη του άρθρ. 2 § 1 Ν. 1876 προκύπτει ότι περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ μπορεί να αποτελέσει κάθε όρος εργασίας είτε αναφέρεται στη σύναψη είτε στη λειτουργία είτε στη λήξη της συμβάσεως εργασίας.

#### *α) Σύναψη της ατομικής συμβάσεως*

Όροι εργασίας σχετικοί με τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως είναι κάθε ζήτημα που αφορά την πρόσληψη και την έναρξη της εργασιακής σχέσεως: διαδικασία και τρόπος προσλήψεως (π.χ. πρόσληψη με διαγωνισμό), προσόντα των προσλαμβανομένων, εισαγωγικός βαθμός των προσλαμβανομένων, αναγνώριση πλασματικού χρόνου) προϋπηρεσίας κ . ο . κ . Οι όροι της ΣΣΕ που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι κανονιστικοί<sup>15</sup> και όχι ενοχικοί, γιατί αφορούν τις σχέσεις εργασίας των δεσμευομένων από τη ΣΣΕ μισθωτών και όχι βέβαια τη σχέση των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παλαιότερα, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55, είχε αμφισβητηθεί αν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η κρατούσα άποψη, στηριζόμενη στη διατύπωση του άρθρ. 1 § 2 του Ν. 3239/55, είχε δεχτεί ότι όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν ανήκουν στο νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ. Επίσης πρόσφατα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ ή ΔΑ όροι εργασίας, οι οποίοι αναφέρονται στην πρόσληψη ή στη σύναψη ατομικών συμβάσεων και οι οποίοι - λόγω της αλληλεξαρτήσεως των σχέσεων εργασίας μέσα στην εκμετάλλευση - επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 οι ΣΣΕ δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, για το λόγο αυτό δεν επιτρεπόταν, κατά μία άποψη που είχε γίνει δεκτή στη νομολογία και θεωρία, να περιέχονται στη

---

<sup>15</sup> ΔΕΝ 1992, 296 με κριτικές παρατηρήσεις Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 1992, 294

ΣΣΕ κανονιστικοί όροι, οι οποίοι λόγω της φύσεως τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.<sup>16</sup>

Ήδη, μετά τη διάταξη του άρθρ. 2 αριθμό. 1 Ν. 1876/90, είναι πλέον σαφές ότι οι ΣΣΕ ή ΔΑ μπορούν να ρυθμίζουν τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως και οι σχετικοί όροι της ΣΣΕ είναι κανονιστικοί.

Καίτοι το άρθρο 2 αριθμό. 1 δεν κάνει διάκριση, είναι προφανές ότι κανονιστικοί όροι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, όταν επηρεάζουν (λόγω της φύσεως και του περιεχομένου τους) τη θέση των μη συνδικαλισμένων μισθωτών, θα πρέπει να συνομολογούνται σε επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της εκμεταλλεύσεως ανεξάρτητα αν είναι μέλη ή όχι της συμβαλλομένης σιινδ. οργανώσεως (άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876/90) και επί πλέον υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής των αντιθέτων όρων ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Επομένως, οι κανονιστικοί όροι επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλοι να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, επειδή ακριβώς καταλαμβάνουν όλες τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που θα συνάπτονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση και δεν εκτοπίζονται από κανονιστικούς όρους άλλων ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ οι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν πρέπει να εισάγουν αυθαίρετες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ή να προσβάλουν ατομικά δικαιώματα. Π.χ. είναι μη νόμιμος ο κανονιστικός όρος ΣΣΕ, ο οποίος απαγορεύει την πρόσληψη μη συνδικαλισμένων μισθωτών ή επιβάλλει την πρόσληψη εργαζομένων - μελών συγκεκριμένης οργανώσεως.

### *β) Ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας*

Κλασσικό περιεχόμενο των ΣΣΕ είναι η ρύθμιση της κάθε είδους αμοιβής της εργασίας. Η ρύθμιση των αποδοχών παραμένει μέχρι σήμερα το συνηθέστερο αντικείμενο των ΣΣΕ. Με τις ΣΣΕ μπορεί να καθορίζεται το ύψος της αμοιβής, το είδος της αμοιβής (χρηματικός μισθός ή μισθός σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής της αμοιβής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της αμοιβής (μισθός κατά

---

<sup>16</sup> Καρακατσάνη, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, σελ. 123 επ., Καρδαρά, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247

χρονική διάρκεια, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, μισθός με ποσοστά στα κέρδη κ.ο.κ.). Με ΣΣΕ είναι δυνατή και η μεταβολή του ύψους ή του τρόπου υπολογισμού των αποδοχών. Όταν μάλιστα γίνεται διαδοχή ΣΣΕ, τότε η νεότερη ΣΣΕ μπορεί να περιέχει και δυσμενέστερη για τους μισθωτούς ρύθμιση της αμοιβής.

Οι ΣΣΕ προβλέπουν συνήθως βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα (επίδομα προϋπηρεσίας, ανθυγιεινής εργασίας, οικογενειακών βαρών, παραγωγής, αποδοτικότητας κ.ο.κ.). Το ύψος των επιδομάτων καθορίζεται είτε σε πάγιο ποσό είτε συνηθέστερα σε ποσοστό επί του βασικού μισθού. Οι αυξήσεις που χορηγεί η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να υπολογίζονται επί των αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό (οι οποίες είναι συνήθως υψηλότερες από τις προβλεπόμενες στη ΣΣΕ), αλλά πρέπει να υπολογίζονται επί των μισθών που προβλέπει η προηγούμενη ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλη κανονιστική διάταξη, ώστε να προκύπτει πάντα ένα αντικειμενικό και γενικό κατώτατο όριο αποδοχών.<sup>17</sup>

Επίσης τα επιδόματα που προβλέπει η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να έχουν ως βάση υπολογισμού τις καταβαλλόμενες αποδοχές, αλλά μόνο τις νόμιμες, δηλ. τις αποδοχές ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλων κανονιστικών διατάξεων.

Για τον ίδιο λόγο γίνεται δεκτό, κατά πάγια νομολογία, ότι οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μετατρέπουν σε αναγκαστικούς τους ευνοϊκότερους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Δηλαδή οι πράγματι καταβαλλόμενοι υπέρτεροι των νομίμων μισθοί δεν επιτρέπεται να καταστούν με ΣΣΕ ή ΔΑ υποχρεωτικοί, ούτε να χρησιμοποιούνται ως βάση για τη χορήγηση αυξήσεων ή τον υπολογισμό των επιδομάτων.

Για τη συσχέτιση ΣΣΕ και ατομικής σύμβασης εργασίας και την εφαρμογή της αρχής της εύνοιας υπέρ των μισθωτών.

Τέλος, δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ αμοιβής για μη παρεχόμενη εργασία. Επίσης δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ ή ΔΑ της ίδιας αμοιβής για την παροχή

---

<sup>17</sup> **Λεβέντη**, Συλλογική σύμβαση και ευνοϊκότεροι όροι εργασίας με ατομική σύμβαση, ΔΕΝ 1984, σελ. 369



εργασίας τόσο κατά πλήρες όσο και κατά μειωμένο ωράριο. Η λύση αυτή επιβάλλεται από τη στενή ανταλλακτική λειτουργία μεταξύ μισθού και εργασίας.<sup>18</sup>

### γ) Ρύθμιση του χρόνου εργασίας

Η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει και το χρόνο εργασίας, αφού ο χρόνος εργασίας ανήκει, μαζί με την αμοιβή, στους πλέον θεμελιώδεις όρους εργασίας. Όμως τα χρονικά όρια εργασίας ρυθμίζονται κατά κανόνα με διατάξεις νόμων, προεδρ. διαταγμάτων, υπουργ. αποφάσεων κ.ο.κ.

Οι διατάξεις αυτές θεωρούνται δημοσίας τάξεως ή αναγκαστικού δικαίου, γιατί προστατεύουν θεμελιώδη αγαθά του ατόμου (υγεία, φυσική ισορροπία, ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας κ.ά.), και θεσπίζουν κατώτατα όρια προστασίας. Για το λόγο αυτό δεν είναι δυνατή η υπέρβαση με ΣΣΕ ή ΔΑ των ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας. Δυνατή είναι όμως η μείωση του νομίμου ωραρίου με τη θέσπιση με ΣΣΕ ολιγότερων ωρών εργασίας<sup>19</sup>.

Εξ άλλου η ρύθμιση της διαδικασίας για την πραγματοποίηση υπερωριών δεν είναι δυνατή με ΣΣΕ. Η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ή ΔΑ ωραρίου δεν θεωρείται υπερωρία. Κατά τη νομολογία η αμοιβή της παράνομης υπερωρίας καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση υπερβάσεως των ανωτάτων ορίων ημερησίας απασχολήσεως που ορίζει ο νόμος και όχι η ΣΣΕ. Η θέση αυτή της νομολογίας είναι ορθή. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ωραρίου θα αμείβεται με την πρόσθετη αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για την περίπτωση νόμιμης ή παράνομης υπερωρίας. Επίσης είναι δυνατό να αυξηθεί με ΣΣΕ η αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για παροχή εργασίας κατά τις Κυριακές, κατά τη νύκτα, εκτός έδρας κ . ο . κ .

Στα χρονικά όρια εργασίας ανήκει και το θέμα των αργιών. Κατά τη νομολογία η διεύρυνση των ημερών υποχρεωτικής αργίας υπερβαίνει τη ρυθμιστική εξουσία των ΣΣΕ και ανήκει στην αποκλειστική αρμό- διότητα του νομοθέτη. Κατά τη νομολογία η

---

<sup>18</sup> **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας

<sup>19</sup> Καρδάρης, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 86, Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 197

καθιέρωση με ΣΣΕ ημέρας ως υποχρεωτικής αργίας προσβάλλει την ελευθερία της εργασίας, ένα δικαίωμα «δημοσίας τάξεως» και για το λόγο αυτό είναι ανίσχυρη.<sup>20</sup>

Πράγματι η καθιέρωση με ΣΣΕ μιας ημέρας ως υποχρεωτικής και αμειβόμενης αργίας υποχρεώνει τον εργοδότη να διακόψει τη λειτουργία της επιχειρήσεως κατά την ημέρα της αργίας, οπότε καθίσταται αδύνατη η απασχόληση των μισθωτών (συνδικαλισμένων και μη συνδικαλισμένων). Δεν υπάρχει όμως προσβολή της ελευθερίας εργασίας, όταν διευρύνεται υπέρ των εργαζομένων η προστασία που παρέχει το πολιτειακό δίκαιο. Η θέσπιση ημερών αργίας με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή όταν θίγονται δικαιώματα τρίτων ή του κοινωνικού συνόλου.

Με ΣΣΕ είναι δυνατή η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς ρύθμιση του θέματος των αδειών, π.χ. χορήγηση αδειάς μεγαλύτερης διάρκειας από την προβλεπόμενη από το πολιτειακό δίκαιο, καταβολή μεγαλύτερου επιδόματος αδειάς κ.ο.κ. Δυνατή είναι επίσης η καθιέρωση με ΣΣΕ εκ περιτροπής εργασίας.

Ευρεία εξουσία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επαναρρυθμίζουν και να συμπληρώνουν τις διατάξεις του νόμου σχετικά με τη μερική απασχόληση, την καθιέρωση πρόσθετων ομάδων εργασίας και τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας (εισαγωγή ελαστικού ωραρίου μέσα σε ορισμένα από το νόμο πλαίσια) παρέσχε ο Ν. 1892/90 (άρθρα 40 § 8 και 41). Η εξουσία αυτή παρέχεται από το νόμο στις επιχειρησιακές ΣΣΕ. Πράγματι οι επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλες να ρυθμίζουν τέτοια θέματα, γιατί δεσμεύουν όλο το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως και διασφαλίζουν την ενιαία ρύθμιση και τάξη. Πρόβλημα όμως δημιουργείται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 μισθωτούς, οπότε είναι αδύνατη η κατάρτιση επιχειρησιακής ΣΣΕ<sup>21</sup>.

Στις περιπτώσεις αυτές η επαναρρυθμίσση και συμπλήρωση των διατάξεων του νόμου θα γίνεται κατ' ανάγκη με ενοχικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότη - εργαζομένων. Έν α δεύτερο ζήτημα που ανακύπτει είναι η έκταση της εξουσίας των κοινωνικών εταίρων να επαναρρυθμίζουν τις διατάξεις του νόμου. Οι ρυθμίσεις των επιχειρησιακών ΣΣΕ

---

<sup>20</sup> Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας,

<sup>21</sup> **Ντάσιο**, Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/III, σελ. 112

δεν θα πρέπει ασφαλώς να παραβιάζουν τα κατώτατα όρια προστασίας που θεσπίζει το πολιτειακό δίκαιο. Π.χ. επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης, την αμοιβή της, το ύψος άδειας κλπ., αλλά δεν μπορεί να παραβιάζει τα κατώτατα όρια αμοιβής, άδειας κ.ο.κ.

*δ) Ρύθμιση των τρόπων εκτελέσεως της εργασίας - δικαίωμα των εργοδότη - επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών.*

Στους «όρους λειτουργίας» των ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκουν αναμφισβήτητα η επαγγελματική εξέλιξη και η σταδιοδρομία των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση καθώς και οι όροι εργασίας που αναφέρονται στην εκτέλεση της εργασίας, π.χ. θέματα προαγωγών, θέσπιση ορίου ηλικίας για την αποχώρηση από την εργασία, έναρξη, διαλείμματα και λήξη της εργασίας, δημιουργία εστιατορίου ή αναψυκτηρίου στην εκμετάλλευση, δημιουργία μορφωτικών ή ψυχαγωγικών μέσων, ρύθμιση της πειθαρχικής εξουσίας (πειθαρχικά αδικήματα, πειθαρχική διαδικασία, πειθαρχικά συμβούλια κλπ.), οργάνωση της εργασίας (εσωτερική διάρθρωση των υπηρεσιών, οργάνωση και κατανομή της εργασίας, σύνθεση των ομάδων εργασίας, μεταθέσεις - μετατάξεις).

Η επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών, καθώς και η ρύθμιση του τρόπου εκτελέσεως της εργασίας και της ασκήσεως του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη ανήκουν, ως γνωστόν, και στο νόμιμο περιεχόμενο των κανονισμών εργασίας. Στα θέματα αυτά οι κύκλοι των ρυθμίσεων ΣΣΕ και κανονισμού τέμνονται.

Παλαιότερα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι εργασίας οι οποίοι, λόγω της αλληλεξαρτήσεως των σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, οι ΣΣΕ υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων συνδ. οργανώσεων, για το λόγο αυτό είχε επικρατήσει η άποψη ότι δεν επιτρέπεται να περιέχονται σε ΣΣΕ ή ΔΑ όροι οι οποίοι λόγω της φύσεώς τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.<sup>22</sup> Και τέτοιοι όροι είναι κατά κανόνα οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με κανονισμούς.

---

<sup>22</sup> Βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90.

Πράγματι υπάρχουν όροι εργασίας, οι οποίοι, λόγω του περιεχομένου τους και της πλοκής των εργασιακών σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις των μη μελών. Π.χ. η ταχύτερη βαθμολογική εξέλιξη των μελών των επαγγελματικών οργανώσεων ή η πρόσληψη των μελών των επαγγελματικών οργανώσεων σε υψηλότερο από τον εισαγωγικό βαθμό επιβραδύνει τη βαθμολογική εξέλιξη των μη συνδικαλισμένων (πλήρωση των διαθεσίμων προς προαγωγή θέσεων από τα μέλη). Κατά τον ίδιο τρόπο η αναγνώριση πλασματικού χρόνου υπηρεσίας στα μέλη των επαγγελματικών οργανώσεων ή η μη αποχώρηση των μελών κατά τη συμπλήρωση του ορισμένου προς αποχώρηση ορίου ηλικίας επηρεάζει την εξέλιξη των μη συνδικαλισμένων. Είναι προφανές ότι όλα τα παραπάνω δέματα πρέπει να ρυθμίζονται κατά τρόπο ενιαίο για όλους τους μισθωτούς της εκμεταλλεύσεως.

Ως προς την άποψη ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν αντικείμενο ΣΣΕ ή ΔΑ (αλλά μόνο κανονισμού)) όροι εργασίας που επηρεάζουν εμμέσως τις εργασιακές σχέσεις των μη μελών είχαν διατυπωθεί αντιρρήσεις. Η άποψη αυτή, με την ευρύτητα μάλιστα που υποστηριζόταν, ήταν δυνατόν να αποδυναμώσει το ρυθμιστικό ρόλο των ΣΣΕ.

Ήδη ο Ν. 1767/88 όρισε πλέον σαφώς (άρθρ. 12 §§ 1, 2, 4) ότι με ΣΣΕ είναι δυνατό να καταρτισθεί ο εσωτερικός κανονισμός της επιχειρήσεως. Μάλιστα οι διατάξεις του άρθρ. 12 § § 1, 2, 4 του Ν. 176-7/88 δίνουν την προτεραιότητα στις συνδ. οργανώσεις να ρυθμίζουν τον εσωτερικό κανονισμό, ενώ η σχετική αρμοδιότητα των συμβουλίων των εργαζομένων παραμένει επικουρική.

Την εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να θεσπίζουν με ΣΣΕ τον κανονισμό εργασίας επαναλαμβάνει και επιβεβαιώνει ο Ν. 1876/90 (άρθρο. 2 αριθμό. 6).

Καίτοι οι Ν. 1767/88 και 1876/90 δεν το ορίζουν ρητά, είναι αυτονόητο ότι ο κανονισμός εργασίας πρέπει να ρυθμίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.<sup>23</sup> Άλλωστε ο κανονισμός εργασίας καταρτίζεται και ισχύει σε επίπεδο επιχειρήσεως. Η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως (8 § 3 Ν. 1876/90)

---

<sup>23</sup> Μπακόπουλο, ο κανονισμός εργασίας, ΕΕΔ 1993, σελ. 625

και κατά συνέπεια διασφαλίζει την ενιαία ρύθμιση και τάξη που επιδιώκει ο κανονισμός.

Είναι επίσης αυτονόητο ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ που εμπεριέχει τον κανονισμό εργασίας μπορεί να ρυθμίζει και να περιορίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη (π.χ. δικαίωμα μεταθέσεως ) , δεν επιτρέπεται όμως να περιέχει διατάξεις που επιβάλλουν κάποια δυσμενή μεταχείριση των μη μελών. Τέλος, σύμφωνα με μία παλαιότερη θέση οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιέχουν διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση επαγγελματικών βιβλιαρίων ως προϋπόθεση για την άσκηση του επαγγέλματος, γιατί περιορίζουν την ελευθερία εργασίας.

#### *ε) Ρύθμιση του είδους της παρασχετέας εργασίας*

Το είδος της παρασχετέας εργασίας προκύπτει συνήθως από την ατομική σύμβαση εργασίας. Με ΣΣΕ είναι δυνατό να προσδιορίζονται οι επί μέρους κατηγορίες, ειδικότητες ή θέσεις των εργαζομένων και να γίνεται περιγραφή των καθηκόντων κάθε θέσεως (job description). Δεν επιτρέπεται όμως θέσεις εργατών να χαρακτηρίζονται από τη ΣΣΕ ως θέσεις υπαλλήλων κατά παράβαση του κριτηρίου του νόμου.

Αντιθέτως είναι δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι επί των εργατών θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου που ισχύουν για τους υπαλλήλους, π.χ. στο ζήτημα της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας.

#### *στ) Ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη και της υποχρεώσεως πίστεως των μισθωτών*

Στους όρους εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκει η ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη, δηλ. η λήψη μέτρων για την προστασία της υγιεινής, της ασφαλείας και της ηθικής των εργαζομένων, π.χ. μέτρα για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων, για την παροχή πρώτων βοηθειών (φαρμακείο, ιατρείο κλπ.), για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. προστατευτικά γάντια, φόρμες, υποδήματα, κλπ.), τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προστατεύεται η υγιεινή και η ηθική των

εργαζομένων κ.ο.κ. Την παραπάνω εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ρυθμίζουν ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας επιβεβαιώνουν και οι Ν. 1767/88 (άρθρ. 12 § 4 περ. β) και 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 6), οι οποίοι ορίζουν ότι ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας της επιχειρήσεως μπορεί να αποτελεί περιεχόμενο ΣΣΕ. Και εδώ ισχύουν όσα εκθέσαμε προηγουμένως, ότι δηλ. Ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας καταρτίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.

Στο δυνατό και νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκει και η ρύθμιση της υποχρεώσεως πίστωσης των μισθωτών, π.χ. διατάξεις που απαγορεύουν την ανταγωνιστική δράση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως ή και μετά τη λήξη της, διατάξεις που επιβάλλουν εχεμύθεια, την προσφορά υπό ορισμένες προϋποθέσεις πρόσθετης εργασίας κ.ο.κ.

### *ζ) Ρύθμιση της λύσης της σχέσεως εργασίας*

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν και όροι εργασίας που αναφέρονται στη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας (βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90). Οι διατάξεις όμως των ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μειώνουν την προστασία του νόμου. Οι διατάξεις του νόμου που ρυθμίζουν την καταγγελία της συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου είναι δημοσίας τάξεως και περιέχουν ελάχιστα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων.

Επομένως επιτρέπεται μόνο διεύρυνση της προστασίας αυτής με ΣΣΕ, π.χ. χορήγηση μεγαλύτερης αποζημιώσεως<sup>24</sup> από τη νόμιμη, πρόβλεψη μεγαλύτερης προθεσμίας προειδοποιήσεως από τη νόμιμη, προσδιορισμός των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται καταγγελία, θέσπιση μονιμότητας των μισθωτών. Οι ΣΣΕ βέβαια δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους οι οποίοι προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια (άρθρ. 7 § 3 Ν. 1876/90).

Κατά συνέπεια δεν επιτρέπεται να αποκλεισθεί με ΣΣΕ ή ΔΑ το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο (672 ΑΚ) ή να υποβληθεί η άσκηση του στην τήρηση

---

<sup>24</sup> ΑΠ 1567/80, ΕΕΔ 1981, 239

ορισμένης προθεσμίας ή να συνδεθεί με ιδιαίτερα δεσμευτικές προϋποθέσεις. Επίσης δεν επιτρέπεται να εξαρτηθεί η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο από την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη επιτροπής ή συμβουλίου που συνιστάται με ΣΣΕ. Δεν προσκρούει όμως στο σκοπό του άρθρ. 672 ΑΚ η διατύπωση από επιτροπή, πριν από την καταγγελία, συμβουλευτικής μόνο γνώμης σχετικά με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου.

#### *η) Ρύθμιση νομικών διαφορών*

Δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας το αντικείμενο ρυθμίσεως των ΣΣΕ η επίλυση νομικών διαφορών, δηλ. διαφορών σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή κανόνων δικαίου.<sup>25</sup> Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στην αποκλειστική δικαιοδοσία των δικαστηρίων.

Αντικείμενο των ΣΣΕ είναι διενέξεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τους όρους εργασίας που διεκδικεί κάθε πλευρά (συλλογικές διαφορές συμφερόντων, βλ. και τη διατύπωση του άρθρ. 1 §§ 1, 2 του προϊσχύοντος Ν. 3239/55). Έτσι π.χ. είναι νομική διαφορά η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό συγκεκριμένου μισθωτού ή κατηγορίας μισθωτών ως εργατών ή υπαλλήλων ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα αν η διακοπή των εργασιών (λατομείων) λόγω καιρικών συνθηκών αποτελεί γεγονός «ανωτέρας βίας» ή «τυχερό» για την εφαρμογή του άρθρ. 656 ΑΚ ή την καταβολή αποδοχών.<sup>26</sup>

Επομένως, τα παραπάνω ζητήματα δεν είναι δυνατό να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ. Αποτελεί όμως συλλογική και όχι νομική διαφορά η διένεξη και η σχετική συμφωνία ότι θα καταβάλλονται οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της διακοπής των εργασιών ανεξάρτητα από το νομικό ζήτημα αν οι καιρικές συνθήκες (βροχή, χιονόπτωση κλπ.) αποτελούν ανώτερη βία ή τυχερό γεγονός. Επίσης αποτελεί κατά τη νομολογία νομική διαφορά, άρα δεν εμπίπτει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ, η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό μιας εργασιακής σχέσεως ως ορισμένου ή αορίστου

---

<sup>25</sup> Καρδαρά, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 159

<sup>26</sup> ΣΕ 129/64, ΔΕΝ 1964, 241.

χρόνου ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα πόσα ημερομίσθια απαρτίζουν ένα μηνιαίο μισθό.

Κατ' εξαίρεση από το γενικό κανόνα, ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 5) εντάσσει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ.

## **2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και την παρακράτηση της συνδ. εισφοράς**

Η άσκηση του συνδ. δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και η παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων ρυθμίζεται ήδη με λεπτομερείς διατάξεις από το δίκαιο των συνδ. οργανώσεως (Ν. 1264/82, άρθρ. 14, 15, 16, 17, 18). Όπως έχουμε εκθέσει, οι ρυθμίσεις αυτές αποτελούν κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων. Διεύρυνση της προστασίας, δηλ. επέκταση των δικαιωμάτων με ΣΣΕ είναι δυνατή, ενώ περιορισμός δεν επιτρέπεται (άρθρ. 18 § 2 Ν. 1264/82).

Τη δυνατότητα διεύρυνσης της προστασίας του νόμου με ΣΣΕ επαναλαμβάνει η διάταξη του άρθρ. 2 αριθμ. 2 Ν. 1876/90. Ορισμένες όμως ρυθμίσεις του νόμου, π.χ. οι διατάξεις που απαριθμούν τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας της εργασιακής σχέσης των συνδ. Στελεχών ή θεσπίζουν τα όργανα και τη διαδικασία για τη διαπίστωση του σπουδαίου λόγου, περιέχουν αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο, γιατί αποβλέπουν στην ικανοποίηση και εργοδοτικών συμφερόντων.

Στα παραπάνω θέματα δεν επιτρέπεται, κατά τη γνώμη μιας, επέκταση της προστασίας με ΣΣΕ και με άσκηση του δικαιώματος απεργίας.

## **3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης**

Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν κατά το νόμο (άρθρ. 2 αριθμ. 3 Ν. 1876/90) «ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης».



Η διάταξη αυτή διευκρινίσθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρ. 43 § 3 του Ν. 1 9 0 2 / 9 0 ως εξής: «στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλίστρου εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφ' άπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη».

Από τις προηγούμενες διατάξεις συνάγεται ότι η ρυθμιστική εξουσία που παραχωρεί ο νομοθέτης στις ΣΣΕ σχετικά με τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, είναι πολύ περιορισμένη έως ανύπαρκτη. Ο νόμος αφαιρεί από τις ΣΣΕ τα συνταξιοδοτικά και όλα τα ζητήματα που συνδέονται με τις ασφαλιστικές εισφορές και επί πλέον απαγορεύει την ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών που χορηγούν περιοδικές ή εφ' άπαξ παροχές με επιβάρυνση και του εργοδότη. Δηλαδή η κοινωνική ασφάλιση παραμένει στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους.

Τη ρυθμιστική εξουσία του κράτους στο χώρο της κοινωνικής ασφάλισης υπογραμμίζει το άρθρ. 22 § 4 του Συντ.: «Το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, όπως νόμος ορίζει». Κατά τη νομολογία του ΣΕ το άρθρ. 22 § 4 του Συντ. κατοχυρώνει το θεσμό της κοινωνικής ασφάλισης υπό την έννοια ότι θεσπίζεται μεν για το νομοθέτη υποχρέωση ασφαλιστικής καλύψεως του εργαζομένου πληθυσμού, πλην όμως κατά τα λοιπά το άρθρ. 22 § 4 του Συντ. παρέχει ευρεία διακριτική ευχέρεια στο νομοθέτη να διαμορφώνει ελεύθερα τη μορφή και την έκταση της ασφαλιστικής προστασίας, υποκείμενος μόνο στους περιορισμούς που επιβάλλουν άλλες συνταγματικές διατάξεις.

Τη θέση αυτή της νομολογίας ακολουθεί και η θεωρία Η υποχρεωτική λοιπόν κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, δηλαδή η αποκατάσταση των συνεπειών από προκαθορισμένους κινδύνους (γήρας, θάνατος, ανικανότητα προς εργασία, ασθένεια, ανεργία κλπ.) με χρηματοδότηση των ίδιων των ασφαλισμένων (αρχή της ανταποδοτικότητας) ή τρίτων, είναι αντικείμενο κρατικής μέριμνας και ασκείται από φορείς που είναι ν.π.δ.δ. Δυνατότητες να ρυθμίζονται θέματα υποχρεωτικής

κοινωνικής ασφαλίσεως με ΣΣΕ κατ' ουσίαν δεν υπάρχουν. Γιατί με ΣΣΕ δεν είναι, κατά πρώτον, δυνατό να επιβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς τις οποίες είναι αδύνατη η κάλυψη κινδύνων, η αύξηση των παροχών ή η θέσπιση νέων παροχών.

Επίσης με ΣΣΕ δεν είναι δυνατή η ίδρυση ταμείων ή λογαριασμών για την χορήγηση ασφαλιστικών παροχών με επιβάρυνση και του εργοδότη. Τέλος, η ρύθμιση με ΣΣΕ και των μη συνταξιοδοτικών θεμάτων (π.χ. ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, νοσήλεια, επίδομα εγκυμοσύνης κλπ.) δεν πρέπει να προσκρούει στην πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφαλίσεως.

Κατά συνέπεια ο χώρος που απομένει στις ΣΣΕ είναι η συμπληρωματική ασφάλιση των εργαζομένων σε φορείς ιδιωτικής ασφαλίσεως.

Η ασφάλιση αυτή μπορεί να καλύπτει κινδύνους σχετικούς με την υγεία και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων (ασθένεια, θάνατος, ικανότητα προς εργασία, εργατικά ατυχήματα κλπ.). Νόμιμος είναι επίσης όρος ΣΣΕ ή ΔΑ που προβλέπει καταβολή παροχών (εφ' άπαξ ή περιοδικών) σε αποχωρήσαντες ήδη από την υπηρεσία μισθωτούς.

Παλαιότερα είχε κριθεί από τη νομολογία ένας τέτοιος όρος ως μη νόμιμος, γιατί δεν αφορά «όρους εργασίας», αφού δεν υπάρχει κατά την καταβολή των παροχών εργασιακή σχέση μεταξύ εργοδότη και μισθωτού. Η θέση αυτή παραβλέπει ότι η υποχρέωση προνοίας του εργοδότη μετενεργεί, δηλαδή συνεχίζεται και μετά τη λήξη της εργασιακής σχέσεως και ότι η καταβολή παροχών μετά την έξοδο από την υπηρεσία έχει ως αιτία την (πολυετή συνήθως) παροχή εργασίας που προηγήθηκε, αποτελεί δηλ. προέκταση του μισθού ή απόδοση υπεραξίας.

#### **4. Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής**

Ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 4) επεκτείνει το περιεχόμενο των ΣΣΕ και σε «ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις».

Είναι όμως γνωστό ότι ο εργοδότης ως επιχειρηματίας έχει, στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής του ελευθερίας (άρθρ. 5 § § 1, 3 του Συντ.) και της ιδιοκτησίας (17 του Συντ.), την εξουσία<sup>27</sup> να αποφασίζει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχειρήσεως. Π.χ. να αποφασίζει τί, πού και πώς θα παραχθεί, ποιά είναι τα κατάλληλα μέσα για την επιδίωξη του επιχειρηματικού σκοπού (οργάνωση της επιχειρήσεως, εισαγωγή τεχνολογίας, εξεύρεση κεφαλαίων), να αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως ή τμήματος της, τη μεταφορά των εγκαταστάσεων της, τη μεταβίβαση ή τη συγχώνευσή της, τη μεταβολή της νομικής μορφής της κ.ο.κ., να προσλαμβάνει και να απολύει το προσωπικό καθώς και να καθορίζει τους όρους εργασίας.<sup>28</sup>

Από την άλλη πλευρά στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας (23, 22 § 2 του Συντ.) προστατεύεται η συνδ. δράση και η κατάρτιση ΣΣΕ. Η προστασία ωστόσο της συνδ. ελευθερίας, της συνδ. δράσεως, της απεργίας και των ΣΣΕ δεν μεταβάλλει τις συνδ. οργανώσεις των εργαζομένων σε συνεπιχειρηματίες, οι οποίες θα αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για την πορεία της επιχειρήσεως. Ο ρόλος των συνδ. οργανώσεων περιορίζεται στη ρύθμιση των όρων εργασίας.

Επειδή όμως οι όροι εργασίας αποτελούν και αυτοί μέρος των οικονομικοτεχνικών αποφάσεων του εργοδότη και συχνά συνδέονται με συγκεκριμένες επιχειρηματικές αποφάσεις που προηγούνται, για το λόγο αυτό ο Ν. 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 4) προέβλεψε ότι οι ΣΣΕ μπορούν να ρυθμίζουν ζητήματα σχετικά με την επιχειρηματική πολιτική. Η διάταξη του άρθρ. 2 αρ. 4 εισάγει όμως ένα σημαντικό περιορισμό: τα ζητήματα που σχετίζονται με την επιχειρηματική πολιτική ρυθμίζονται με ΣΣΕ στο μέτρο που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Δηλ. αντικείμενο της ΣΣΕ δεν είναι τα ζητήματα καθ' εαυτά της επιχειρηματικής πολιτικής αλλά οι άμεσες συνέπειες που προκαλούν στις εργασιακές σχέσεις, δηλ. αντικείμενο των ΣΣΕ είναι τελικά όροι εργασίας.

---

<sup>27</sup> **Λεβέντη**, Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, ΔΕΝ 1989, σελ. 165.

<sup>28</sup> **Καρακατσάνη, Η** συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 38/39, **Χριστοφοράτο**, Οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΔ 1991, σελ. 291, **Χατζηδημητρίου**, ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, ΔΕΝ 1988, σελ. 577 επ., **Ντάσιο**, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/III, σελ. 103.

Επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις είναι μεταξύ άλλων: η μεταφορά της εκμεταλλεύσεως, ο περιορισμός των εγκαταστάσεών της, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, εκ περιτροπής εργασίας, η θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα, επενδύσεις για τα μέτρα ασφάλειας και υγιεινής.

Για τα παραπάνω θέματα ο Ν. 1767/88 (άρθρ. 13 § 1) επιβάλλει στον εργοδότη την υποχρέωση να πληροφορεί το συμβούλιο εργαζομένων πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του.

Εφ' όσον, μετά το Ν. 1876/90, η πλευρά των εργαζομένων συναποφασίζει πλέον για τα παραπάνω θέματα μέσω των ΣΣΕ και της ασκήσεως πιέσεως με απεργία, θα τεθεί ζήτημα συνταγματικότητας της διατάξεως του άρθρ. 2 αριθμ. 4. Κατά το μέτρο που το άρθρ. 2 αριθμ. 4 αναθέτει στις ΣΣΕ ρύθμιση όρων εργασίας δεν παραβιάζει εργοδοτικά δικαιώματα ούτε υπερβαίνει τα συνταγματικά όρια της συνδ. ελευθερίας. Ας σημειωθεί ότι και οι διαβουλεύσεις που διεξάγονται στα πλαίσια του Ν. 1387/83 για τις ομαδικές απολύσεις (άρθρ. 3) έχουν ως αντικείμενο ρύθμιση όρων εργασίας και όχι ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής.

## **5. Ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ**

Κατά το άρθρ. 2 αριθμ. 5 του Ν. 1876/90 η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ».

Υπό τον προϊσχύσαντα Ν. 3239/55 (άρθρ. 15 § 2) η ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ ή ΔΑ ανήκε στα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια, τα οποία ασχολούντο με τη διαφορά μετά από παραπομπή από το υπουργ. Εργασίας. Κατά την άποψη που είχε επικρατήσει στη νομολογία προϋπόθεση για την ερμηνεία ΣΣΕ ή ΔΑ από το διαιτητικό δικαστήριο ήταν να πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις που έχρηζαν ερμηνείας. Δηλαδή δεν ήταν δυνατόν υπό το πρόσχημα της ερμηνείας της ΣΣΕ να τίθενται νέες διατάξεις.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 39.

Οι επαγγελματικές οργανώσεις που συνάπτουν μία ΣΣΕ μπορούν οποτεδήποτε, κατά την αντίληψη του Ν. 1876/90, να την ερμηνεύσουν με νεότερη ΣΣΕ. Η εξουσία αυτή των συνδ. οργανώσεων πρέπει να γίνει δεκτή με τον αυτονόητο περιορισμό ότι θα πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις. Αν με το πρόσχημα της ερμηνείας τίθενται νέες ρυθμίσεις, ρυθμίσεις οι οποίες μάλιστα διεκδικούνται με απεργία, τότε κατ' ουσίαν καταργείται η δεσμευτικότητα των ΣΣΕ. Κατά συνέπεια η υπό το Ν. 3239/55 διαμορφωθείσα νομολογία έχει πλήρη ισχύ και υπό το Ν. 1876/90. Οι συμβαλλόμενες οργανώσεις δεν μπορούν να διεκδικούν αγωνιστικά την «ερμηνεία» σαφών κανονιστικών όρων ΣΣΕ.

Επίσης δεν επιτρέπεται να προσφεύγουν στη μεσολάβηση/διαιτησία για την ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ που δεν έχουν ανάγκη ερμηνείας. Προϋπόθεση για την ερμηνεία ΣΣΕ με τη σύναψη νέας ΣΣΕ είναι να πρόκειται πράγματι για ασαφείς κανονιστικούς όρους. Αν οι συμβαλλόμενες οργανώσεις υπό την επίκληση «ερμηνείας» ΣΣΕ θεσπίζουν νέες διατάξεις, τότε βέβαια δεν πρόκειται για ερμηνεία ΣΣΕ, αλλά για σύναψη νέας ΣΣΕ.

Η ερμηνευτική ΣΣΕ μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ και να ανατρέχει στο χρόνο ισχύος της ερμηνευμένης ΣΣΕ. Κατά την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ οι συμβαλλόμενες οργανώσεις διαθέτουν αυτονομία, δεν δεσμεύονται από επιστημονικές μεθόδους ερμηνείας και αποβλέπουν στον προσδιορισμό της έννοιας στην οποία απέβλεψαν εξ αρχής τα μέρη, σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες συνθήκες. Η ερμηνευτική ΣΣΕ δεσμεύει τα δικαστήρια." Η ερμηνεία νόμου δεν μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο ΣΣΕ.

### **2.3.2 Το περιεχόμενο του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ**

Το ενοχικό μέρος της ΣΣΕ (οι λεγόμενοι ενοχικοί όροι της ΣΣΕ) ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων στη ΣΣΕ μερών και όχι τους όρους εργασίας των δεσμευομένων από τη ΣΣΕ εργοδοτών και μισθωτών. Το άρθρ. 2 αριθμ. 7, 8 και 9 του Ν. 1876/90 καθορίζει το περιεχόμενο του ενοχικού μέρους.

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών της ΣΣΕ (άρθρ. 2 αριθμό. 7 Ν. 1876/90) αναφέρονται στην τήρηση των κανονιστικών ορίων της ΣΣΕ ή στις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους. Οι σπουδαιότερες υποχρεώσεις που περιέχει το ενοχικό μέρος είναι η υποχρέωση ειρήνης και η υποχρέωση εφαρμογής. Εκτός όμως από τις υποχρεώσεις αυτές το ενοχικό μέρος μπορεί να προβλέπει και άλλες υποχρεώσεις, όπως υποχρέωση των συμβαλλομένων μερών να διεξάγουν μεταξύ τους διάλογο προς επίλυση των ζητημάτων, διαδικασία του διαλόγου, συγκρότηση επιτροπών για τη μελέτη ορισμένων ζητημάτων, καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας που διατίθεται στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια απεργίας, ρύθμιση της διαδικασίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας που θα ακολουθείται για την ειρηνική επίλυση της διαφοράς σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων (διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας (άρθρ. 2 αριθμό. 8 Ν. 1876/90)).

### 1. Υποχρέωση εφαρμογής

Η υποχρέωση αυτή επιβάλλει στις συμβαλλόμενες οργανώσεις: αφ' ενός να ασκούν επιρροή στα μέλη τους, με όλα τα μέσα που διαθέτουν σύμφωνα με το καταστατικό τους και το σωματειακό δίκαιο, για να συμμορφώνονται στους όρους της ΣΣΕ και αφ' ετέρου να παραλείπουν οι ίδιες κάθε ενέργεια που τείνει στη ματαίωση της εκτέλεσής της ΣΣΕ.<sup>30</sup> Η υποχρέωση εφαρμογής είναι μία σύμφυτη με το περιεχόμενο της ΣΣΕ υποχρέωση. Αποτελεί συγκεκριμενοποίηση της γενικής αρχής «*racta sunt servanda*». Πράγματι, όποιος συνάπτει μία σύμβαση, οφείλει και να την εφαρμόζει. Αυτό το αυτονόητο ορίζει η υποχρέωση εφαρμογής, μία υποχρέωση δηλ. η οποία προκύπτει από τη φύση της ΣΣΕ ως συμβάσεως (σύμφυτη). Επομένως, υποχρέωση εφαρμογής υπάρχει έστω και αν δεν έχει ρητά συμφωνηθεί στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ.

Η υποχρέωση εφαρμογής υποχρεώνει κατά πρώτον τα μέρη της ΣΣΕ να παραλείπουν κάθε ενέργεια που θέτει σε κίνδυνο την τήρηση της ΣΣΕ, π.χ. να παραλείπουν συστάσεις ή προτροπές στα μέλη τους να μην καταβάλλουν το μισθό ή τα επιδόματα ή τις λοιπές παροχές που προβλέπει η ΣΣΕ, να ερμηνεύουν εσφαλμένα

---

<sup>30</sup> Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 143

τους όρους της ΣΣΕ, να αμφισβητούν την ισχύ τους χ.ο.κ. Δηλ., ενώ η υποχρέωση ειρήνης επιβάλλει στα μέρη της ΣΣΕ την υποχρέωση να παραλείπουν εργατικούς αγώνες που οδηγούν στην ανατροπή της ΣΣΕ, η υποχρέωση εφαρμογής επιβάλλει την υποχρέωση να παραλείψουν κάθε άλλη ενέργεια που οδηγεί στη μη εφαρμογή της ΣΣΕ.

Η υποχρέωση εφαρμογής υποχρεώνει κατά δεύτερο λόγο τα μέρη της ΣΣΕ να ασκούν κάθε δυνατή επιρροή στα μέλη τους, προκειμένου αυτά να συμμορφώνονται στους όρους της ΣΣΕ, δηλ. να συνάπτουν ατομικές συμβάσεις εργασίας σύμφωνες με τους όρους της ΣΣΕ. Προς εκπλήρωση της υποχρέωσης εφαρμογής τα μέρη της ΣΣΕ οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους σχετικά με το περιεχόμενο και την έννοια των όρων της ΣΣΕ, να τα προτρέπουν να τηρούν τους όρους της ΣΣΕ και σε περίπτωση παραβάσεων να επιβάλλουν κατά των παραβατών τις προβλεπόμενες από το ενδοσωματειακό δίκαιο ή το καταστατικό κυρώσεις (π.χ. επίπληξη, πρόστιμο, αναστολή της ιδιότητας του μέλους, εν ανάγκη αποβολή). Κατά τη γερμανική θεωρία και νομολογία παράβαση της ΣΣΕ υπάρχει, όταν κάποιος όρος της ΣΣΕ αθετείται σε μία επιχείρηση ή σε ένα κλάδο σε τέτοια έκταση και συχνότητα, ώστε συνολικά να αποδυναμώνεται ο όρος αυτός της ΣΣΕ. Στο ελληνικό δίκαιο, όπου κυριαρχούν οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, και μεμονωμένες παραβάσεις όρων της ΣΣΕ μπορεί να στοιχειοθετήσουν αθέτηση της ΣΣΕ, η οποία ενεργοποιεί την υποχρέωση εφαρμογής.

Όταν ένα συμβαλλόμενο μέρος της ΣΣΕ παραβιάζει την υποχρέωση εφαρμογής ή τις λοιπές υποχρεώσεις του από το ενοχικό μέρος, το άλλο συμβαλλόμενο μέρος δικαιούται να αξιώσει την εκπλήρωση της υποχρέωσης, την παράλειψη της παραβάσεως στο μέλλον και την αποκατάσταση της εντεύθεν ζημίας.

## **2.4 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΣΕ**

Τα είδη των ΣΣΕ είναι ένα κεντρικό ζήτημα του δικαίου των ΣΣΕ. Σε πολλές χώρες έχει επικρατήσει η αντίληψη ότι το δίκαιο δεν είναι σκόπιμο να ρυθμίζει τα είδη των ΣΣΕ και τα επίπεδα συλλογικής διαπραγματεύσεως, αλλά αυτά θα προκύπτουν: από την οργανωτική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων κάθε χώρας, από την πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ακολουθείται, αλλά και από τη θέληση των κοινωνικών εταίρων να διαμορφώνουν ελεύθερα τα επίπεδα των διαπραγματεύσεων και τα είδη των ΣΣΕ<sup>31</sup>.

Έτσι οι ΣΣΕ διακρίνονται σε επιχειρησιακές, κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Παράλληλα υπάρχουν και οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ που καταρτίζονται από τις τριτοβάθμιες εργατικές οργανώσεις, ενώ δεν προβλέπονται στο ελληνικό δίκαιο τοπικές γενικές ΣΣΕ, δηλαδή ΣΣΕ τοπικού χαρακτήρα, αλλά διεπαγγελματικές που θα μπορούσαν να καταρτίζονται από τα εργατικά κέντρα. Αναλυτικότερα τα είδη των ΣΣΕ έχουν ως εξής<sup>32</sup>:

### **2.4.1 Εθνικές Γενικές ΣΣΕ**

Αφορούν τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας. Με αυτές καθορίζονται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων (μισθοί και ημερομίσθια ασφαλείας) όπως και άλλα ζητήματα όπως ορίζονται από τον Ν.1876/90. Δεν μπορεί να συναφθεί άλλου είδους ΣΣΕ (συλλογική ή ατομική) που να προβλέπει δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους.

Οι ΕΓΣΕΕ συνάπτονται από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών, ή πανελλήνιας έκτασης.

---

<sup>31</sup> Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

<sup>32</sup> Γεωργιάδου Νίκη, « Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο », Εκδόσεις Δελτίου Εργατικές Νομοθεσίας, Αθينا, 2012



Κριτήριο προκειμένου να αναδειχτεί η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων είναι ο αριθμός των μελών που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης και όχι ο αριθμός των εγγεγραμμένων μελών γενικά. Αυτό ισχύει για τη σύναψη οποιουδήποτε τύπου ΣΣΕ, όχι μόνο ΕΓΣΕΕ. Επειδή όμως, αν και απόλυτο, δεν είναι πάντα το δικαιότερο κριτήριο, η αντιπροσωπευτικότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αμφισβητηθεί από άλλη συνδικαλιστική οργάνωση με προσφυγή στο δικαστήριο, προκαλώντας την αναστολή των διαπραγματεύσεων.

Περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ είναι τα κατώτατα όρια αποδοχών και οι ελάχιστοι όροι εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Καίτοι ο Ν. 1876/90 κατήργησε την ιεραρχική σχέση μεταξύ των ΣΣΕ που υπήρχε υπό το προγενέστερο δίκαιο, παρά ταύτα οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να καθορίζουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους μισθωτούς από τους όρους των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ.

Μάλιστα οι όροι των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ αποτελούν ελάχιστους όρους εργασίας και για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (άρθρ. 8 § 1 Ν. 1876). Και επειδή οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ θεσπίζουν ελάχιστους όρους εργασίας (δηλ. κατώτατα όρια προστασίας), για το λόγο αυτό οι όροι των εθνικών γενικών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους μισθωτούς ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι μέλη-συνδικαλιστικών οργανώσεων που ανήκουν στη δύναμη της " συμβαλλόμενης" τριτοβάθμιας οργανώσεως. Ικανότητα καταρτίσεως Εθνικών Γενικών ΣΣΕ έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρ. 6 § Ια Ν. 1876)<sup>33</sup>.

#### **2.4.2 Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ**

Οι όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν

---

<sup>33</sup> Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό δίκαιο, 2007

αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες όμοιο επαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελληνίας έκτασης. Τοπικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες.

### **2.4.3 Επιχειρησιακές ΣΣΕ**

Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις (πχ υποκαταστήματα) μπορεί να συναφθεί για κάθε εκμετάλλευση διαφορετική ΣΣΕ. Οι ρυθμίσεις που προβλέπει μια επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορούν να καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης, ανεξάρτητα από το είδος της εργασίας τους και τη θέση τους στην επιχείρηση. Μπορούν όμως να έχουν συγκεκριμένη αναφορά σε μια κατηγορία εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες. Το στοιχείο που κάνει μια ΣΣΕ να αναγνωριστεί σαν επιχειρησιακή είναι ότι το ένα συμβαλλόμενο μέρος είναι ο εργοδότης (και μόνο αυτός) και το άλλο η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζόμενους.

Αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε είναι δυνατό σε κάθε εκμετάλλευση να καταρτίζεται μία χωριστή επιχειρησιακή ΣΣΕ, εφ' όσον στην εκμετάλλευση αυτή απασχολούνται 50 τουλάχιστο μισθωτοί και το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως έχει ιδρύσει δικό του εργασιακό σωματείο.

Η επιχειρησιακή ΣΣΕ ρυθμίζει κατ' αρχήν τους όρους εργασίας όλου του προσωπικού της επιχείρησης. Δεν αποκλείεται ωστόσο η επιχειρησιακή ΣΣΕ να μη ρυθμίζει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης κατηγορίας ή ειδικότητας (ή ειδικοτήτων) του προσωπικού, επειδή π.χ. οι όροι εργασίας των ειδικοτήτων αυτών ρυθμίζονται κατά παράδοση από ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Επομένως, ο

επιχειρησιακός χαρακτήρας της ΣΣΕ δεν αλλοιώνεται από το γεγονός ότι η ΣΣΕ αυτή αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων προσωπικού.

Η δυνατότητα να συνάπτονται επιχειρησιακές ΣΣΕ είναι μία από τις σημαντικές καινοτομίες του Ν. 1876/90 και δικαιολογείται από την αντίληψη ότι η επιχείρηση είναι ιδιαίτερα κατάλληλο πεδίο για διαπραγμάτευση και ρύθμιση των όρων εργασίας. Η διαπραγμάτευση στο επιχειρησιακό επίπεδο έχει το πλεονέκτημα ότι επιτρέπει να προσαρμόζονται οι όροι εργασίας και στις δυνατότητες της συγκεκριμένης επιχειρήσεως. Επί πλέον η διαπραγμάτευση και ρύθμιση στο επιχειρησιακό επίπεδο παρέχει την ευχέρεια, σε αντίθεση με τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, να πραγματοποιείται στην επιχείρηση μία ισόρροπη και ενιαία ρύθμιση των όρων εργασίας για όλες τις ειδικότητες και κατηγορίες του προσωπικού.

Η αντίληψη του νομοθέτη ότι η ισόρροπη ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της επιχειρήσεως δεν πρέπει να διασπάται από άλλες ΣΣΕ εξηγεί και τη διάταξη του άρθρ. 10 § 2 Ν. 1876/90, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Επίσης η ίδια αντίληψη εξηγεί και την άλλη διάταξη του άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876, σύμφωνα με την οποία οι κανονιστικοί όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν υποχρεωτικά για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται στην επιχείρηση αυτή, εφ' όσον βέβαια ο εργοδότης δεσμεύεται από την επιχειρησιακή ΣΣΕ.

#### **2.4.4 Ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας**

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ περιέχουν όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου **επαγγέλματος** ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό **ειδικοτήτων**.

Με τον όρο «επάγγελμα» ο νόμος εννοεί το συγκεκριμένο είδος εργασίας που προσφέρει ο μισθωτός και τα ειδικότερα καθήκοντα που συνδέονται με το είδος αυτό εργασίας.

Η ειδοποιός διαφορά μεταξύ ομοιοεπαγγελματικής και κλαδικής ΣΣΕ είναι ότι η μόν πρώτη ρυθμίζει όρους εργασίας εργαζομένων του αυτού επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχειρήσεως όπου απασχολούνται, ενώ η δεύτερη ρυθμίζει όρους εργασίας μισθωτών που απασχολούνται σε ομοειδείς επιχειρήσεις. Η ειδοποιός αυτή διαφορά επιβεβαιώνεται και κατά την κήρυξη ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ γενικά υποχρεωτικής με απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Σύμφωνα με το άρθρο 11 § 2 εδ. β του Ν. 1876/90 η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ δεσμεύει όλους τους εργαζομένους του επαγγέλματος ανεξάρτητα από το είδος της επιχειρήσεως όπου απασχολούνται.

Ο προσδιορισμός του είδους της ΣΣΕ αποτελεί κρίσιμο στοιχείο προκειμένου να ορισθούν τα υπαγόμενα στη δέσμευσή της πρόσωπα, ιδιαίτερα μετά την κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής. Και για να ορισθεί το είδος της ΣΣΕ σημασία βέβαια δεν έχει ο χαρακτηρισμός που έδωσαν τυχόν τα ίδια τα μέρη στη ΣΣΕ. Δεν είναι πράγματι σπάνιο το φαινόμενο να αυτοχαρακτηρίζονται οι ΣΣΕ ως εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, τοπικές ομοιοεπαγγελματικές κ.ο.κ. Ο αυτοχαρακτηρισμός αυτός δεν είναι υποχρεωτικός και δεν δεσμεύει τα δικαστήρια. Τα δικαστήρια πρέπει να εξετάζουν κατ' ουσίαν τη συγκεκριμένη ΣΣΕ, κυρίως βέβαια πρέπει να εξετάζουν το ζήτημα ποιές συνδικαλιστικές οργανώσεις συμβάλλονται και ποιά η οργανική τούς δομή (ομοιοεπαγγελματική, επιχειρησιακή, κλαδική) και διάρθρωση, προκειμένου να κρίνουν σε ποιά κατηγορία υπάγεται η συγκεκριμένη ΣΣΕ. Ο ορθός προσδιορισμός του είδους της ΣΣΕ ή ΔΑ είναι νομικό και όχι πραγματικό ζήτημα, αφού η επίλυσή του εξαρτάται από την εφαρμογή κανόνων δικαίου, και υπάγεται στον αναιρετικό έλεγχο του Αρείου Πάγου.

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διακρίνονται σε εθνικές και τοπικές ανάλογα αν ρυθμίζουν τους όρους εργασίας ορισμένου επαγγέλματος όλης της χώρας ή συγκεκριμένης πόλεως ή περιφέρειας

#### 2.4.5 Κλαδικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων σε πανελλαδική ή τοπική έκταση. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους (ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους) ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

Συχνά προκαλεί σύγχυση η διάκριση μεταξύ κλαδικών και όμοιο επαγγελματικών ΣΣΕ. Η βασική διαφορά είναι ότι οι μεν κλαδικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όσων απασχολούνται σ' ένα κλάδο, αδιακρίτως του επαγγέλματος του κάθε εργαζόμενου του κλάδου, ενώ οι όμοιο επαγγελματικές ρυθμίζουν τους όρους εργασίας συγκεκριμένου επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του κλάδου που εργάζεται ο κάθε εργαζόμενος.

Διαφορετικά διατυπωμένο, στις κλαδικές συμβάσεις καθοριστικό είναι το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται οι εργαζόμενοι, ενώ στις όμοιο επαγγελματικές καθοριστική είναι η εργασία καθ' αυτή που παρέχει ο εργαζόμενος.

Οι κλαδικές ΣΣΕ μπορεί να εκτείνονται σε όλη τη χώρα (εθνικές κλαδικές), σε ορισμένη περιφέρεια ή σε ορισμένη πόλη (τοπικές κλαδικές) ανάλογα αν οι ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, όπου απασχολούνται οι δεσμευόμενοι εργαζόμενοι, εκτείνονται σε όλη τη χώρα, σε ορισμένη περιφέρεια ή πόλη (βλ. άρθρ. 3 § 1β Ν. 1876/90).

Οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους.

Για το λόγο αυτό οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους (άρθρ. 3 § 4 Ν. 1876/90). Κατ' αρχήν λοιπόν οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων στις ομοειδείς

ή συναφείς επιχειρήσεις. Δεν αποκλείεται ωστόσο μία κλαδική ΣΣΕ να παραλείπει να ρυθμίσει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων του προσωπικού, γιατί π.χ. οι όροι αυτοί εργασίας ρυθμίζονται κατά παράδοση από άλλες ΣΣΕ (π.χ. ομοιοεπαγγελματικές). Το ότι, επομένως, η κλαδική ΣΣΕ αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας μιας ειδικότητας του προσωπικού δεν αναιρεί το χαρακτήρα της ΣΣΕ ως κλαδικής<sup>34</sup>.

## 2.5 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΣΕ

Μία μόνο συνδικαλιστική οργάνωση ανά κλάδο, επιχείρηση ή επάγγελμα μπορεί να συνάψει ΣΣΕ και αυτή είναι η πλέον αντιπροσωπευτική. Ως πλέον αντιπροσωπευτική θεωρείται η οργάνωση εκείνη που έχει το μεγαλύτερο αριθμό εγγεγραμμένων μελών.

Δεν αρκεί όμως η συνδικαλιστική οργάνωση να είναι μόνο η μεγαλύτερη, αλλά πρέπει να είναι και η αρμόδια, πρέπει δηλαδή να εμπίπτει στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ. Αν λοιπόν η προς κατάρτιση ΣΣΕ είναι επιχειρησιακή, αυτή μπορεί να καταρτιστεί μόνο από την επιχειρησιακή επαγγελματική οργάνωση των εργαζομένων και τον εργοδότη. Αν η προς κατάρτιση ΣΣΕ είναι κλαδική, αυτή μπορεί να καταρτισθεί από κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αν η προς κατάρτιση ΣΣΕ είναι ομοιοεπαγγελματική, αυτή μπορεί να καταρτισθεί από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτικές οργανώσεις. Οι εθνικές γενικές ΣΣΕ καταρτίζονται από τις τρίτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και οι εργοδοτικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης ή ευρύτερης εκπροσωπήσεως.

Ειδικά, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εάν μέσα στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, μπορούν να συνάπτονται από ένωση προσώπων, ανεξάρτητα από την κατηγορία, την θέση ή και την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό απλοποιείται η σύναψη

---

<sup>34</sup> Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο,

Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. 2007

επιχειρησιακών ΣΣΕ σε κάθε επιχείρηση ή και εκμετάλλευση και μάλιστα ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτή. Η ένωση των προσώπων συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν δεν υπάρχει ούτε ένωση προσώπων , τότε οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (άρθρο 37, παρ 1 Ν.4024/ 2011).

## **2.6 ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ**

### **2.6.1 Διαδικασία Διαπραγμάτευσης**

Πριν από την υπογραφή οποιασδήποτε συλλογικής σύμβασης, διεξάγονται διαπραγματεύσεις μεταξύ εκπροσώπων των μερών. Η διαδικασία διαπραγμάτευσης ξεκινά με έγγραφο της πλευράς που ασκεί το δικαίωμα της διαπραγμάτευσης και το απευθύνει στην άλλη πλευρά, κοινοποιώντας το συγχρόνως στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται και τα θέματα που προτείνονται για διαπραγμάτευση, τα εξουσιοδοτημένα πρόσωπα και ο τόπος διαπραγμάτευσης.

Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε 10 εργάσιμες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Στο σημείο αυτό σύμφωνα με το Ν.1876/90 εισάγονται δύο καινοτομίες. Η πρώτη αφορά το δικαίωμα που παρέχει η παρ.4 του άρθρου 4 στην εργατική πλευρά να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Την ίδια υποχρέωση επιβάλλει ο νόμος και στις δημόσιες αρχές. Η δεύτερη αφορά το δικαίωμα της απεργίας, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, της διαδικασίας, της μεσολαβήσεως και της διαιτησίας δεν

απαγορεύεται όπως παλαιότερα , εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί με όρο προηγούμενης συλλογικής συμβάσεως εργασίας<sup>35</sup>.

Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων τηρούνται πρακτικά, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

## **2.6.2 Διαδικασία υπογραφής - θέση σε ισχύ ΣΣΕ**

Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, η ΣΣΕ καταρτίζεται εγγράφως σε 3 πρωτότυπα, που υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών. Από ένα πρωτότυπο παίρνει το κάθε μέρος (εργατική και εργοδοτική πλευρά), και το τρίτο κατατίθεται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ.

Οι ΕΓΣΣΕ και οι Κλαδικές/Όμοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας. Στις Επιθεωρήσεις Εργασίας των νομαρχιών και στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας υπάρχει ειδικό βιβλίο ΣΣΕ και διαιτητικών αποφάσεων, όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της ΣΣΕ, καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι υπηρεσίες αυτές χορηγούν αντίγραφα των ΣΣΕ ή διαιτητικών αποφάσεων σε κάθε ενδιαφερόμενο.

Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης ενός πρωτοτύπου της από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ. (Οι ΕΓΣΣΕ, και οι Κλαδικές και Εθνικές Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ ισχύουν από την ημέρα κατάθεσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.) Οι ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές και όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του υπουργείου εργασίας<sup>36</sup>.

---

<sup>35</sup> Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006

<sup>36</sup> Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006



Παλαιότερα θα έπρεπε να δημοσιευτούν στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως ή καταθέσεως τους στο Ειρηνοδικείο. Τώρα σύμφωνα με το αρ 4. παρ.3 του νόμου 1876/90, θέση δημοσιεύσεως της ΣΣΕ επέχει η από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο κατάθεση ενός πρωτότυπου κατά τα άνω.

### **2.6.3 Δικαίωμα σύναψης ΣΣΕ**

Ο νόμος 1876/90 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις αφορά όλους τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιοδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημοσίου τομέα (περιλαμβάνονται οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία ή κατ' οίκον). Εφαρμόζεται επίσης, και σε φυσικά πρόσωπα, τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρέχουν εργασία κάτω από συνθήκες εξαρτήσεως με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Έτσι διευρύνει κατά τρόπο μάλλον ανορθόδοξο τον κύκλο των δεσμευμένων από τις ΣΣΕ και τις διαιτητικές αποφάσεις. Για πρώτη φορά επιχειρείται η επέκταση προστασίας του νόμου, μέσω των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και σε πρόσωπα που δεν συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση εξαρτημένης εργασίας όπως είναι οι υπεργολάβοι, οι εργάτες γης, οι εποχιακώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.

## **2.7 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΣΕ**

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (αλλά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου)<sup>37</sup>. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών

---

<sup>37</sup> Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν ΣΣΕ. με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

## **2.8 ΠΡΟΣΧΩΡΗΣΗ ΣΕ ΣΣΕ.**

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες, που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε ΣΣΕ., που αφορά την κατηγορία τους, με ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε ΣΣΕ από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Όμως, προσχώρηση σε επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχειρήσεως.

## **2.9 ΚΗΡΥΞΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΣΣΕ - ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ**

Ο Υπουργός Εργασίας με απόφαση του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος συλλογική σύμβαση Εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 41% των εργαζόμενων του κλάδου ή του επαγγέλματος, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 του νόμου 1876/90.

Η Επέκταση συλλογικής σύμβασης Εργασίας γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια ή μετά από αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που υποβάλλεται στο Υπουργείο Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ.3 του νόμου 1876/90. Η Επέκταση ισχύει από την ημερομηνία

της εκδόσεως της αποφάσεως του Υπουργού εκτός εάν η Επέκταση γίνεται μετά από αίτηση, οπότε ισχύει από την ημερομηνία υποβολή της αιτήσεως. Η υπουργική απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

## **2.10 ΣΥΡΡΟΗ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ.**

Εάν μια ατομική σχέση Εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις Εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Όμως, αυτή η γνωστή από το παλαιότερο δίκαιο αρχή διασπάται, προκειμένου για όμοιο επαγγελματική συλλογική σύμβαση Εργασίας, όταν υπάρχει Συρροή όμοιο επαγγελματικής ΣΣΕ με κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση Εργασίας, οπότε εφαρμόζονται αυτές οι τελευταίες, έστω και αν είναι δυσμενέστερες από την όμοιο επαγγελματική, εφόσον βέβαια η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ περιέχει ρύθμιση για την συγκεκριμένη κατηγορία.

Συνεπώς θα εφαρμόζεται μόνο όταν συρρέει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση Εργασίας ή άλλη όμοιο επαγγελματική (πχ. Τοπική η εθνική). Η επιλογή των διατάξεων περισσότερων συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν, προκειμένου να βρεθεί η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο γίνεται κατά δυο ενότητες. Η πρώτη που αναφέρεται στις αποδοχές και στη συνέχεια η ενότητα που αναφέρεται στα υπόλοιπα θέματα. Δηλαδή μπορούν να εφαρμοσθούν ταυτόχρονα δυο συλλογικές συμβάσεις εκ των οποίων μια θα είναι ευνοϊκότερη ως προς τις αποδοχές και η άλλη ως προς τα λοιπά θέματα, σύμφωνα με το άρθρο 10<sup>38</sup>.

---

<sup>38</sup> Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006

<sup>38</sup> Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

## **2.11 ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΣΕ**

Οι συλλογικές συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εάν ο προβλεπόμενος Χρόνος υπερβαίνει το έτος, θεωρείται ότι η συλλογική σύμβαση Εργασίας έχει αόριστη διάρκεια. Πάντως η διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη του έτους<sup>39</sup>.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν αναδρομική ισχύ της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας μέχρι την ημέρα λήξεως ή καταγγελίας της προηγούμενης ΣΣΕ κι αν δεν υπάρχει προηγούμενη ΣΣΕ. μέχρι την ημέρα ενάρξεως των διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 9.

## **2.12 Η ΑΡΧΗ ΤΩΝ ΕΥΜΕΝΕΣΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ**

Μόνο οι όροι των ατομικών συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των ρυθμίσεων των ΣΣΕ. Οι όροι εργασίας των ΣΣΕ που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν και των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (πχ πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου, για την απαγόρευση αύξησης αποδοχών)

## **2.13 ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΣΣΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ**

---

<sup>39</sup> Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης Εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου της η με καταγγελία, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου<sup>40</sup>.

Η καταγγελία της συλλογικής σύμβασης Εργασίας γίνεται εγγράφως. Το έγγραφο απευθύνεται από τον καταγγέλλοντα προς τον αντισυμβαλλόμενο και επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή. Αντίγραφο της καταγγελίας επιδίδεται και στην τοπική επιθεώρηση Εργασίας που έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση Εργασίας. Στο έγγραφο αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της καταγγελίας, καθώς και τα προτεινόμενα προς διαπραγμάτευση θέματα, ώστε να αρχίσει η διαδικασία νέων διαπραγματεύσεων σύμφωνα με τα διαλαμβανόμενα στο άρθρο 4 του νόμου 1876/90.

Η ΣΣΕ μπορεί να καταγγελθεί : Μετά από παρέλευση ενός έτους από την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος της. Και πριν την πάροδο έτους η πριν από την λήξη της γενικώς, εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες, που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Εξαίρεση αποτελεί η καταγγελία συλλογικής σύμβασης Εργασίας που έχει κυρωθεί με νόμο, σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου 2224/94.

Η καταγγελία της ΣΣΕ. είναι η δήλωση βουλήσεως της μιας πλευράς είτε εργατικής είτε εργοδοτικής να λυθεί η ισχύουσα συλλογική σύμβαση Εργασίας και πρέπει να είναι σαφής. Τα έννομα αποτελέσματα της καταγγελίας αρχίζουν έξη μήνες μετά τη δήλωση της στην άλλη πλευρά και στην τοπική Επιθεώρηση Εργασίας ή την Κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Μετά την με οποιοδήποτε τρόπο παύση της ισχύος της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας, οι ατομικές συμβάσεις Εργασίας των εργαζόμενων δεν αποβάλλουν αυτομάτως τους όρους αυτών, που είχαν στο μεταξύ διαμορφωθεί από τις κανονιστικές διατάξεις της ΣΣΕ. Αντίθετα εξακολουθούν αυτές να ισχύουν με τους όρους που είχαν προσλάβει κάτω από το κράτος της οικείας συλλογικής συμβάσεως Εργασίας.

---

<sup>40</sup> Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

Αυτό προκύπτει ρητά από τις διατάξεις των παραγράφων 4-4 του άρθρου 9 του νόμου 1876/90 οι οποίες ορίζουν ότι:

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας, που έληξε η καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση Εργασίας, οι κανονιστικοί όροι αυτής ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζόμενων που απασχολούνται στον εν λόγω εργοδότη . Μετά την πάροδο του εξαμήνου ( από τη λήξη της ΣΣΕ ) οι υφιστάμενοι όροι Εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση Εργασίας.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΠΟΥ ΔΙΕΠΟΥΝ ΤΙΣ ΣΣΕ**

### **3.1 ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ ΚΑΙ ΣΣΕ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ Ν. 1876/1990.**

1. Η έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων και η σύναψη των προβλεπόμενων από το ν. 1876/1990 συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) όλων των ειδών (εθνική γενική ΣΣΕ, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές ΣΣΕ) αποτελεί δικαίωμα των οργανώσεών μας που είναι αρμόδιες να τις υπογράψουν, με σκοπό τη συνολική προστασία και την προαγωγή των εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων.

2. Οι εργοδοτικές οργανώσεις (ή οι μεμονωμένοι εργοδότες) έχουν υποχρέωση να διαπραγματεύονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Έχουν εξίσου υποχρέωση να προσκομίζουν στις διαπραγματεύσεις όλα τα στοιχεία που είναι απαραίτητα και αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης, του κλάδου ή του

επαγγέλματος. Τα στοιχεία αυτά πρέπει να κατατίθενται στα πρακτικά των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Επίσης πρέπει να χορηγούνται κατά το στάδιο επίλυσης της συλλογικής διαφοράς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. είτε σε επίπεδο Μεσολάβησης, είτε σε επίπεδο Διαιτησίας<sup>41</sup>.

Σημειώνεται επίσης ότι στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους (ή σε εγκαταστάσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζόμενους), ακόμα και πριν την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως, να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να διαβουλεύονται και να απαντούν αιτιολογημένα σε αυτούς για:

- α) την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης,
- β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται σε περίπτωση ιδίως που η απασχόληση απειλείται,
- γ) τις αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

Η μη συμμόρφωση των εργοδοτών στην υποχρέωσή τους αυτή ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

3. Οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη σωματείων. Κανένα από τα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ δεν μπορεί να περιέχει όρους δυσμενέστερους από την ισχύουσα Εθνική Γενική ΣΣΕ, η οποία υπερισχύει ως προς όλες τις διατάξεις της, δηλαδή τις συνολικές κατώτατες υποχρεωτικές αποδοχές (βασικός μισθός, επίδομα τριετίας, επίδομα γάμου) και τις θεσμικές ρυθμίσεις των κατωτάτων όρων εργασίας που είναι σε ισχύ μέχρι σήμερα. Για τα υπόλοιπα είδη των ΣΣΕ και τα ζητήματα που προκύπτουν γίνεται αναφορά παρακάτω στο στοιχείο Β΄.

---

<sup>41</sup> Τομος 67/2011 Δ.Ε.Ν 1591, επιμέλεια Χρυσούλας Πετιντή - Πηνωτη

4. Οι ΣΣΕ, το περιεχόμενο των οποίων καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που προβλέπονται από το ν. 1876/1990 (άρθρο 2, όπως ισχύει), μπορούν να ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής της εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι). Ειδικά οι επιχειρησιακές ΣΣΕ, μπορούν να περιέχουν ρύθμιση για τη διασφάλιση όλων των θέσεων εργασίας και των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτές κατά το χρόνο υπογραφής τους.

Με ΣΣΕ εξομοιώνεται και η πρόταση του Μεσολαβητή, εφόσον σ'αυτή συμφωνήσουν τα ενδιαφερόμενα μέρη και υπογράψουν ΣΣΕ (άρθρο 15 παρ.6, όπως ισχύει), καθώς και η Διαιτητική Απόφαση (άρθρο 16 παρ.6, όπως ισχύει). Σ'ό,τι αφορά στη Διαιτητική Απόφαση, και ειδικότερα στα ζητήματα που έχουν προκύψει με τη νέα διάταξη του άρθρου 16 παρ.3 (περιορισμός της διαιτητικής απόφασης μόνο στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο, ν. 3899/2010) και τους εργοδοτικούς τακτικισμούς που στοχεύουν να βρουν «ευήκοα ώτα» για τη μη ενσωμάτωση στις Δ.Α. της «ρήτρας διατήρησης», σημειώνουμε τα ακόλουθα: Είναι δεδομένη η ασυμβατότητα της σχετικής διάταξης με το Σύνταγμα και δεσμευτικές Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, όλα δε τα σχετικά μας επιχειρήματα έχουν ήδη διατυπωθεί στην Προσφυγή της Γ.Σ.Ε.Ε. στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας και ενώπιον των Δικαστηρίων. Μη συμπεριλαμβάνοντας τη «ρήτρα διατήρησης» στις Δ.Α., οι Διαιτητές όχι μόνο δεν απέχουν από τη ρύθμιση των υπόλοιπων θεμάτων που περιέχει η εκάστοτε συλλογική ρύθμιση, αλλά τουναντίον (με βάση τα όσα αναφέρονται παρακάτω στο στοιχείο Β΄) τα ρυθμίζουν επί το δυσμενέστερο, παρεμβαίνοντας αναγκαστικά και παράνομα στο περιεχόμενο των ΣΣΕ.

5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, του κλάδου ή του επαγγέλματος έχουν δικαίωμα παρέμβασης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις που τους αφορούν (άρθρο 4 παρ.5).

6. Κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατά το χρόνο προσφυγής στη Μεσολάβηση του Ο.ΜΕ.Δ., και εφόσον η εργοδοτική πλευρά λειτουργεί κακόπιστα, παρελκυστικά και με απώτερο στόχο τον «εγκλωβισμό» της συλλογικής διαφοράς στο στάδιο της Διαιτησίας, στάση που απαγορεύεται από το νόμο, υπάρχει το δικαίωμά μας για απεργιακές κινητοποιήσεις.



### **3.2 ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν.3899/10 ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο πρόσφατος νόμος 3899/10 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας» έφερε ορισμένες ουσιαστικές αλλαγές στο εργατικό δίκαιο<sup>42</sup>. Ειδικότερα:

#### **1. Δίκαιο Συλλογικών Συμβάσεων – Οι ειδικές Επιχειρησιακές ΣΣΕ**

Στο Δίκαιο των ΣΣΕ ο Ν.3899/10 με το άρθρο 13 πρόσθεσε στον άρθρο 3 του Ν.1876/90 νέα παράγραφο, την 5 Α. Με την νέα αυτή διάταξη ο Ν.3899/10 εισήγαγε ένα νέο είδος επιχειρησιακής ΣΣΕ, την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ. Με την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι δυνατόν να συμφωνούνται αποδοχές και άλλοι όροι εργασίας οι οποίοι αποκλίνουν επί το δυσμενέστερον από τις αποδοχές και τους όρους εργασίας της αντίστοιχης κλαδικής ΣΣΕ. Κατώτατο όμως όριο ρυθμίσεων της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ παραμένουν οι αποδοχές και οι λοιποί όροι εργασίας της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ.

Οι ειδικές επιχειρησιακές ΣΣΕ υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής, των αντίστοιχων κλαδικών ΣΣΕ χωρίς περιορισμούς . Δηλαδή δεν εφαρμόζεται πλέον η αρχή της έννοιας κατά την συρροή της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ με κλαδική ΣΣΕ αλλά υπερισχύει η εφαρμογή της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, έστω και αν περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους από την κλαδική ΣΣΕ.

Με την θέσπιση της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ ο νομοθέτης θέλησε να δώσει την ευχέρεια και την ευελιξία στην επιχείρηση να προσαρμόσει τις αποδοχές και τους όρους εργασίας του προσωπικού του στις συνθήκες της αγοράς και στην οικονομική αντοχή της, με στόχο να περισώζονται θέσεις εργασίας και να βελτιώνεται η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Προκειμένου δε η χρήση της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ να γίνει προσιτή σε όλες, κατά το δυνατόν, τις επιχειρήσεις, η νέα παράγραφος 5 Α παρείχε την ευχέρεια να συνάπτονται ειδικές επιχειρησιακές

---

<sup>42</sup> Τόμος 67/2011 Δ.Ε.Ν Τεύχος 1573, Υπό Γεωργίου Λεβέντη

ΣΣΕ και οι εργοδότες που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζομένους και, αν δεν υπάρχει στην επιχείρηση επιχειρησιακό σωματείο, από το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό ή από την αντίστοιχη ομοσπονδία<sup>43</sup>.

Η νέα διάταξη της παραγράφου 5 Α υποβάλλει την κατάρτιση της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, καθώς και την παράταση ή ανανέωσή της, στην τήρηση μιας προδικασίας. Τα ενδιαφερόμενα για την σύναψη της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ μέρη υποβάλλουν από κοινού στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας αιτιολογική έκθεση με τους λόγους που δικαιολογούν την πρόθεσή τους να καταρτίσουν ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ. Το συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης εργασίας γνωμοδοτεί την σκοπιμότητα κατάρτισης ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ μέσα στην αποκλειστική προθεσμία των 20 ημερών. Εάν δεν δοθεί η γνωμοδότηση εντός της προθεσμίας αυτής, τότε τεκμαίρεται ότι η γνωμοδότηση έχει χορηγηθεί.

Η τήρηση της παραπάνω διαδικασίας είναι υποχρεωτική για τα μέρη. Δηλαδή αν τηρηθεί η προδικασία αυτή, τότε η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ που τυχόν θα καταρτιστεί θα είναι άκυρη. Αυτό συνάγεται από την διάταξη της παρ. 5 του 5 Α, σύμφωνα με την οποία « σε περίπτωση παράβασης των όρων του άρθρου αυτού η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι άκυρη...». Εξάλλου η τήρηση της προδικασίας αυτής διαφοροποιεί και καθιστά ορατή την διάκριση μεταξύ της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ και της κοινής, δηλαδή της μέχρι σήμερα γνωστής επιχειρησιακής ΣΣΕ.

Ωστόσο από τον σκοπό του νόμου αυτού συνάγεται ότι η γνωμοδότηση του Συμβουλίου Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας δεν είναι δεσμευτική για τα μέρη δηλαδή τα μέρη μπορούν να προχωρήσουν στην κατάρτιση της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ παρά την αντίθετη γνωμοδότηση του Συμβουλίου. Αυτό συνάγεται από το γεγονός ότι ο νόμος, καίτοι θεωρεί την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ ως μέσον για την προσαρμογή των όρων εργασίας στις συνθήκες της αγοράς και για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, δεν θέτει άλλες προϋποθέσεις για την κατάρτισή της. Επομένως, είναι δυνατή, η σύναψη ειδικής επιχειρησιακής

---

<sup>43</sup> Τόμος 67/2011 Δ.Ε.Ν Τεύχος 1573, Υπό Γεωργίου Λεβέντη

ΣΣΕ, έστω και αν το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου έχει γνωμοδοτήσει αρνητικά ως προς την σκοπιμότητα κατάρτισης ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ<sup>44</sup>.

Ως προς το περιεχόμενο της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, η νέα διάταξη ορίζει ότι πέρα από τις αποδοχές και τις λοιπές συνθήκες εργασίας, με την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ « δύνатаι να ρυθμίζονται ο αριθμός θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας καθώς και κάθε όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους». Η διάταξη αυτή επιδιώκει προφανώς να υπογραμμίσει το εύρος του περιεχομένου και των ρυθμίσεων της ειδικής Επιχειρησιακής ΣΣΕ. Ωστόσο δεν διευκρινίζεται αν οι κανονιστικοί όροι της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ σχετικά με τη μερική απασχόληση μπορούν να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερον από τις ρυθμίσεις του νόμου.

Κατά τα λοιπά η κατάρτιση, η δεσμευτικότητα και η ισχύς, η διάρκεια, και η λήξη της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ διέπεται από τους κανόνες αυτούς, από τους οποίους διέπεται και η κοινή επιχειρησιακή ΣΣΕ. Η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλους του εργαζομένου της επιχείρησης ανεξάρτητα αν είναι συνδικαλισμένοι ή όχι. Η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ , έστω και να είναι δυσμενέστερη της ομοιοεπαγγελματικής. Επίσης εάν η ειδική επιχειρησιακή συρρέει με κλαδική, τότε υπερισχύει η ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ έστω και αν είναι δυσμενέστερη από την κλαδική. Αντιθέτων σε περίπτωση συρροής της κοινής επιχειρησιακής ΣΣΕ με κλαδική, υπερισχύει η πλέον ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ρύθμιση.

Τέλος, η νέα παρ. 5 Α θέτει ένα τελευταίο ζήτημα ερμηνείας και συσχέτισης με τις διατάξεις της παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του Ν.3845/10 η οποία περιέχει ρυθμίσεις που αναφέρονται στις επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές, κλαδικές και εθνικές γενικές ΣΣΕ. Ειδικότερα η διάταξη αυτή προβλέπει ότι οι επιχειρησιακές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ μπορούν να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερον για τους μισθωτούς από τις κλαδικές και τις εθνικές γενικές ΣΣΕ.

---

<sup>44</sup> Τόμος 67/2011 Δ.Ε.Ν Τεύχος 1574, Υπό Γεωργίου Λεβέντη

Ο Ν.3899/10 περιέλαβε και διατάξεις που αφορούν το σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας του Ν. 1876/90. ειδικότερα με το άρθρο 14 αντικαταστάθηκαν τα άρθρα 14,15,16 και 17 του Ν.1876/90. Οι νέες ρυθμίσεις επαναλαμβάνουν σε πολλά σημεία τις προηγούμενες ρυθμίσεις του Ν. 1876/90 και ρυθμίζουν διαφορετικά ορισμένα άλλα θέματα<sup>45</sup>.

Οι σπουδαιότερες όμως ρυθμίσεις του Ν. 3899/10 αναφορικώς με την διαιτησία είναι εκείνες που ρυθμίζουν α) τον τρόπο προσφυγής στην διαιτησία και β) το αντικείμενο της διαιτητικής διαιτησίας.

Ως προς τον τρόπο προσφυγής στην διαιτησία, οι νέες ρυθμίσεις του Ν.3899/10 επιτρέπουν την μονομερή προσφυγή στην διαιτησία, δηλαδή την προσφυγή από το ένα μόνο μέρος της συλλογικής διαφοράς. Είναι προφανές ότι με τις ρυθμίσεις αυτές διατηρείται η υποχρεωτικότητα της διαιτησίας δηλαδή παραμένει και μετά τον Ν.3899/10 ένα σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας.

Ως προς το αντικείμενο της διαιτητικής διαδικασίας οι νέες ρυθμίσεις εισάγουν εάν σημαντικό περιορισμό: Η διαιτησία «περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχισθεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.»<sup>46</sup>

.Με τον νέο νόμο (3899/2010) έχουμε δραματικές ανατροπές στο εργασιακό καθεστώς, που περιλαμβάνουν την επικράτηση της «Ειδικής Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας» έναντι της Κλαδικής Σύμβασης , αλλά και την απόλυση χωρίς αποζημίωση των εργαζομένων που δεν έχουν συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στην ίδια επιχείρηση<sup>47</sup>.

---

<sup>45</sup>Τόμος 67/2011 Δ.Ε.Ν Τεύχος 1574, Υπό Γεωργίου Λεβέντη

<sup>46</sup> Λεβέντης, Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/2010 για τις ΣΣΕ και τις ΔΑ, ΔΕΝ 2011,σελ 97

Οι Ειδικές Επιχειρησιακές Συμβάσεις είναι η μεγαλύτερη θεσμική αλλαγή που συνέβη στις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων των τελευταίων τριάντα χρόνων.

Το θέμα είναι τόσο σοβαρό που τα αποτελέσματα του εκτός του ότι θα αρχίσουν να φαίνονται άμεσα θα επηρεάσουν δραματικά τις ζωές εκατομμυρίων ελλήνων σε τέτοιο βαθμό που τα επόμενα χρόνια θα μιλάμε για εργασιακές σχέσεις πριν από τον νόμο 3899/2010 και εργασιακές σχέσεις μετά τον νόμο 3899/2010 .

Τα 20 κύρια σημεία των ειδικών επιχειρησιακών συμβάσεων είναι:

1. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η συμφωνία εργοδοτών κι εργαζομένων (με το επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό ή την ομοσπονδία). Πρόκειται για μια νέα μορφή εργασιακής σχέσης , που εισήχθη με τον Ν. 3899/2010 (άρθρο 13).
2. Πρώτο βήμα προκειμένου να συναφθεί ειδική ΕΣΣΕ, πρέπει να κατατεθεί από τα δύο μέρη (εργοδότη - σωματείο/ομοσπονδία) κοινή αιτιολογική έκθεση που θα απαριθμεί τους λόγους για τους οποίους η επιχειρησιακή σύμβαση είναι αναγκαία στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), που διατυπώνει απλή γνώμη για τη σκοπιμότητά της. Το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας γνωμοδοτεί εντός 20 ημερών. Η Αιτιολογική Έκθεση κατατίθεται στο τοπικό Τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης σε έντυπη και ηλεκτρονική μορφή. Σημειώνεται ότι η έντυπη μορφή κατάθεσης παραμένει στο Αρχείο της Υπηρεσίας και η ηλεκτρονική αποστέλλεται στη Γραμματεία του Σ.Κ.Ε.Ε.Ε. - Γραφείο Ειδικού Γραμματέα Σ.Ε.Π.Ε.
3. Σε καμιά περίπτωση οι μισθοί δεν μπορούν να πέσουν κάτω από τις προβλέψεις της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης ( ΣΣΕ ) ως προς όλες τις διατάξεις της, δηλαδή τις κατώτατες υποχρεωτικές αποδοχές (βασικός μισθός, επίδομα γάμου, τριετίες) και τις θεσμικές ρυθμίσεις των κατώτατων όρων εργασίας Όλα τα είδη ΣΣΕ του Ν. 1876/1990 (ΕΓΣΣΕ, κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές) διατηρούνται σε ισχύ ενώ μπορούν να

ρυθμίζουν όλους τους όρους παροχής της εργασίας (μισθολογικοί και λοιποί όροι).

4. Ο εργοδότης έχει τώρα το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία
5. Με τις νέες διατάξεις ο διαιτητής περιορίζεται να κρίνει μόνο το βασικό ημερομίσθιο ή/και το βασικό μισθό, εκτιμώντας όλα τα στοιχεία και πορίσματα της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά
6. Δεν προβλέπεται απαγόρευση από τον νόμο ταυτόχρονης εφαρμογής ελαστικών μορφών απασχόλησης και ειδικής ΕΣΣΕ. Θέματα αναγκαστικής μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας μπορούν απλώς να ρυθμίζονται με την ειδική ΕΣΣΕ, αλλά προφανώς ο εργοδότης θα επιδιώκει να διατηρήσει το διευθυντικό του δικαίωμα για μονομερή επιβολή τους. Από τις διατάξεις αυτές θα μπορούσε να γεννηθεί ερμηνευτικό ζήτημα, εάν μπορούν να τροποποιούνται επί τω χειρότερο οι σχετικές ρυθμίσεις του νόμου (π.χ. για ομαδικές απολύσεις, διαθεσιμότητα, εκ περιτροπής εργασία κ.λπ.)<sup>48</sup>
7. Οι κανόνες δέσμευσης από τις ΣΣΕ παραμένουν οι ίδιοι. Αυτό σημαίνει ότι: Οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ εξακολουθούν να καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για όλους τους εργαζομένους στην ελληνική επικράτεια, ανεξάρτητα από το εάν είναι μέλη ή όχι σωματείων.
8. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης.
9. Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων..
10. Διατηρείται σε ισχύ η επέκταση των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ με την κήρυξή τους ως γενικά υποχρεωτικών για όλους τους εργαζομένους του κλάδου και του επαγγέλματος, εφόσον οι αντίστοιχες ΣΣΕ δεσμεύουν ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.
11. Οι κανόνες συρροής συνεχίζουν να ισχύουν. Δηλαδή εάν μια σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες ΣΣΕ:α) Εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή

---

<sup>48</sup> Λεβέντης, Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/2010 για τις ΣΣΕ και τις ΔΑ, ΔΕΝ 2011

για τον εργαζόμενο, με σύγκριση και επιλογή των διατάξεων που εφαρμόζονται στις ενότητες των αποδοχών και των λοιπών θεμάτων.β) Η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Εξαίρεση στον παραπάνω κανόνα εισάγεται μόνο για το νέο είδος της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ (βλ. παρακάτω).

12. Οι κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Αυτό έχει ως συνέπεια οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας να επικρατούν μόνον εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, με την εξαίρεση της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ (βλ. παρακάτω).
13. Επίσης εξακολουθεί να ισχύει η απαγόρευση για παραίτηση των εργαζομένων από την προστασία που τους παρέχουν οι όροι των ΣΣΕ που καλύπτουν τη σχέση εργασίας τους.
14. Οι ΣΣΕ συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε ΣΣΕ που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια ισχύος της δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.
15. Εφόσον μια ΣΣΕ λήξει ή καταγγελθεί, οι κανονιστικοί της όροι εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται κατά το διάστημα αυτό.
16. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων διατηρείται το δικαίωμά μας για απεργιακές κινητοποιήσεις. Εξαίρεση αποτελεί η απαγόρευση απεργιακών κινητοποιήσεων για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ, όχι μόνο στην περίπτωση που προσφεύγει η πλευρά των εργαζομένων, αλλά πλέον και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία από την εργοδοτική πλευρά.
17. Στις επιχειρήσεις που απασχολούν πάνω από 50 εργαζομένους (ή σε εγκαταστάσεις που απασχολούν πάνω από 20 εργαζομένους), ακόμα και πριν από την έναρξη συλλογικών διαπραγματεύσεων για την υπογραφή ΣΣΕ, οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να ενημερώνουν έγκαιρα και πλήρως, να παρέχουν τις σχετικές πληροφορίες στους εκπροσώπους των εργαζομένων, να διαβουλεύονται και να απαντούν αιτιολογημένα σε αυτούς για: α) την εξέλιξη των δραστηριοτήτων και της οικονομικής κατάστασης της επιχείρησης, β) την κατάσταση, τη διάρθρωση και την πιθανή εξέλιξη της απασχόλησης μέσα στην επιχείρηση, καθώς και τα μέτρα πρόληψης που ενδεχομένως προβλέπονται ιδίως σε περίπτωση που η απασχόληση απειλείται, γ) τις

αποφάσεις που μπορούν να επιφέρουν ουσιαστικές μεταβολές στην οργάνωση της εργασίας ή στις συμβάσεις εργασίας.

18. Η μη συμμόρφωση των εργοδοτών στην υποχρέωσή τους αυτή ελέγχεται από την Επιθεώρηση Εργασίας και επισύρει διοικητικές κυρώσεις.

19. Θεσπίζεται ακυρότητα της ειδικής ΕΣΣΕ, υπερημερία του εργοδότη και ποινικές κυρώσεις με αυτόφωρη διαδικασία για μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής ΕΣΣΕ.

20) Η αποζημίωση απόλυσης σε περίπτωση ακυρότητας γίνεται με βάση τις αποδοχές της κλαδικής ΣΣΕ<sup>49, 50</sup>.

### **3.3 ΚΡΙΣΙΜΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΑΡΘΡΟΥ 37 Ν. 4024/2011.**

1. Αοριστία ως προς τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 του ν. 4024/2011. Δημιουργείται σοβαρό ερμηνευτικό ζήτημα για τη διάρκεια ισχύος του άρθρου 37 και ειδικότερα των διατάξεών του (παρ.5 για την αναστολή της αρχής της εύνοιας και την κατίσχυση των επιχειρησιακών ΣΣΕ και παρ.6 για την αναστολή της επέκτασης ισχύος των ΣΣΕ) που συνδέουν ρητά την ισχύ τους με τη διάρκεια του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012 έως 2015.

2. Το άρθρο 37 δεν έχει αναδρομική εφαρμογή.

Με δεδομένο ότι δεν περιέχεται ρήτρα αναδρομικότητας, όλες οι ΣΣΕ που έχουν ήδη συναφθεί μέχρι την 27η/10/2011 (ημερομηνία δημοσίευσης του ν. 4204/2011) και το χρονικό πεδίο ισχύος τους καταλαμβάνει το 2011 ή/και χρονικό διάστημα μετά το 2011, θεωρούμε ότι συνεχίζουν να παράγουν κανονιστική δέσμευση για τους

---

<sup>49</sup> Λεβέντης, Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/2010 για τις ΣΣΕ και τις ΔΑ, ΔΕΝ 2011

<sup>50</sup> [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)



εργαζόμενους και τους εργοδότες που εμπíπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους με βάση τις αρχές που περιέχονται στο ν. 1876/1990<sup>51</sup>.

Συγκεκριμένα:

α) Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ ισχύουν για το σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης και για το νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό.

β) Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, που έχουν ήδη κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών/επιχειρήσεων του κλάδου (κλαδικές), για το σύνολο των εργαζομένων του επαγγέλματος, ανεξαρτήτως του είδους της επιχείρησης (ομοιοεπαγγελματικές) και για τους νεοπροσλαμβανόμενους.

γ) Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, που δεν έχουν κηρυχθεί γενικά υποχρεωτικές, ισχύουν για τα μέλη των οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών που δεσμεύονται από αυτές και για τους νεοπροσλαμβανόμενους που είναι μέλη των αντίστοιχων οργανώσεων.

3. Όλες οι ΣΣΕ που πληρούν τις ανωτέρω προϋποθέσεις μέχρι τη δημοσίευση του ν.4024/2011, δηλαδή μέχρι την 27η/10/2011 συνεχίζουν να παράγουν κανονιστική (άμεση και αναγκαστική) δέσμευση για όλο το χρονικό διάστημα ισχύος τους και κατά την εφαρμογή τους διέπονται πλήρως από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, που προβλέπεται από τα άρθρα 7 και 11 του ν. 1876/1990, δηλαδή:

- οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας υπερισχύουν από τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ, μόνο εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους, απαγορεύοντας ταυτόχρονα και την παραίτηση του εργαζόμενου από την προστασία αυτή,
- κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ,

---

<sup>51</sup>Τόμος 67/11, Τεύχος 1591 ΔΕΝ 2011,σελ 97

- αν η σχέση εργασίας εμπίπτει ταυτόχρονα στο πεδίο εφαρμογής μιας κλαδικής και μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, ενώ η σύγκριση και η επιλογή των εφαρμοζόμενων διατάξεων γίνεται στις προβλεπόμενες από το νόμο ενότητες (ενότητα αποδοχών και λοιπά θέματα).

- ειδικά για τις κλαδικές ΣΣΕ που έχουν κηρυχθεί υποχρεωτικές μέχρι την 27η/10/2011 και το χρονικό πεδίο εφαρμογής τους καταλαμβάνει το 2011 ή/και χρονικό διάστημα μετά το 2011, είναι παράνομη οποιαδήποτε απόκλιση από τους όρους τους με επιχειρησιακή ΣΣΕ που επιχειρείται να υπογραφεί κατά το χρονικό διάστημα ισχύος τους.

Παράδειγμα 1: Μια κλαδική ΣΣΕ με χρονικό πεδίο ισχύος τη διετία 2010-2011 ή την τριετία 2010-2012 έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική με Υπουργική Απόφαση που έχει εκδοθεί έως την 27η/10/2011. Κατά το διάστημα που ισχύει για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου αυτή η ΣΣΕ, αφενός δεν μπορεί να υπογραφεί νόμιμα καμία επιχειρησιακή ΣΣΕ που να περιέχει όρους δυσμενέστερους, αφετέρου θα είναι παράνομη σε ατομικό επίπεδο η επιβολή από τον εργοδότη οποιασδήποτε μονομερούς μείωσης των αποδοχών ή επιδείνωσης των λοιπών όρων εργασίας του εργαζομένου κατά παρέκκλιση από τους όρους αυτής της κλαδικής ΣΣΕ. Επίσης απαγορεύεται κατά το διάστημα αυτό στις επιχειρήσεις του κλάδου η αμοιβή και η απασχόληση των νεοπροσλαμβανομένων από αυτές, με όρους δυσμενέστερους από αυτήν την κλαδική ΣΣΕ.

4. ΣΣΕ που έχει λήξει η κανονιστική τους ισχύς και διαμόρφωση των όρων εργασίας. Η άμεση και αναγκαστική ισχύς των κανονιστικών όρων μιας ΣΣΕ στο πεδίο εφαρμογής της ισχύει είτε για το προβλεπόμενο από αυτές χρονικό διάστημά ισχύος τους, είτε για αόριστο χρόνο, εφόσον δεν προβλέπεται συγκεκριμένη ημερομηνία λήξης ή εφόσον η ΣΣΕ δεν καταγγελθεί ή δεν αρχίσουν νόμιμα συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ. Εφόσον η ΣΣΕ καταγγελθεί από κάποιο από τα συμβαλλόμενα μέρη ή εφόσον ξεκινήσουν νόμιμα συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, τότε συνεχίζουν να παράγουν την ίδια κανονιστική δέσμευση για ένα εξάμηνο ακόμα. Κατά τα διαστήματα αυτά οι

κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ με τις συνέπειες που αναφέρονται παραπάνω<sup>52</sup>.

Μετά την παρέλευση του εξαμήνου, οι όροι εργασίας που περιέχουν οι ΣΣΕ αποτελούν όρους της ατομικής εργασίας του εργαζόμενου που καλυπτόταν από αυτές («μετενέργεια»), με συνέπεια οποιαδήποτε μονομερής τροποποίησή τους από τον εργοδότη επί το δυσμενέστερο συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή. Σε περίπτωση δε που ο εργοδότης προσλάβει νέο προσωπικό, μπορεί μεν να μην δεσμεύεται άμεσα και αναγκαστικά από ΣΣΕ, δεσμεύεται όμως από την αρχή της ίσης μεταχείρισης για την απασχόληση των νέων αυτών εργαζομένων με ίσους όρους αμοιβής, εργασίας και ασφάλισης σε σχέση με το υπόλοιπο προσωπικό.

Οι εργαζόμενοι πρέπει να διευκολυνθούν με κάθε τρόπο από τις Ομοσπονδίες, τα Εργατικά Κέντρα και τα σωματεία τους, ώστε να ενημερωθούν για τους μισθολογικούς και θεσμικούς όρους, που περιέχονταν σε ΣΣΕ υποχρεωτικής εφαρμογής μέχρι σήμερα, οι οποίοι, εφόσον τους καλύπτουν, συνεχίζουν πλέον, μετά το πέρας του 6μηνου, να είναι σε ισχύ ως όροι των ατομικών τους συμβάσεων εργασίας. Πρέπει να καταστεί γνωστό και σαφές σε όλους τους εργαζόμενους, ειδικά σ'αυτούς που δεν είναι μέλη των αντίστοιχων κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών οργανώσεων, ότι η απαγόρευση στον εργοδότη να τροποποιήσει μονομερώς και δυσμενέστερα τους όρους εργασίας αίρεται εφόσον είτε ατομικά είτε συλλογικά συμφωνηθεί η τροποποίηση αυτή.

Παράδειγμα 2: Σε μία επιχείρηση είχε υπογραφεί ΣΣΕ ετήσιας διάρκειας για το 2010 και δεν έχει γίνει καταγγελία της, ούτε έχουν αρχίσει διαπραγματεύσεις για την υπογραφή νέας ΣΣΕ. Η ΣΣΕ αυτή έχει μετατραπεί σε αορίστου χρόνου και οι κανονιστικοί της όροι συνεχίζουν να έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Εάν είχαν, όμως, αρχίσει συλλογικές διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση νέας ΣΣΕ, οι οποίες δεν ολοκληρώθηκαν μέσα στο 2011, ενώ ταυτόχρονα εξέπνευσε και το 6μηνο της συνέχισης της δεσμευτικής ισχύος, οι όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν ως όροι των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων της επιχείρησης και δεν μπορούν

---

<sup>52</sup> Γεώργιος Λεβέντης, τόμος 67/2011, Τεύχος 1591

νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.

Παράδειγμα 3: Μια επιχείρηση συγκεκριμένου κλάδου, μη μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που συμβάλλεται στην κλαδική ΣΣΕ, δεσμευόταν κατά το 2010 από την κλαδική ΣΣΕ εξαιτίας της κήρυξής της ως γενικά υποχρεωτικής. Το 2011 η κλαδική ΣΣΕ δεν κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική. Οι όροι της κλαδικής ΣΣΕ του έτους 2010, έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων του προσωπικού που απασχολεί και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.

Παράδειγμα 4: Μια επιχείρηση, μη μέλος της αντίστοιχης εργοδοτικής οργάνωσης, απασχολεί προσωπικό που υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί κατά το 2011 γενικά υποχρεωτική. Εφόσον δεν έχει λήξει με οποιονδήποτε νόμιμο τρόπο η κανονιστική ισχύς της ΣΣΕ αυτής και εφόσον δεν υπογραφεί επιχειρησιακή ΣΣΕ που να καλύπτει ρητά τις επαγγελματικές αυτές ειδικότητες, η ομοιοεπαγγελματική αυτή ΣΣΕ δεσμεύει άμεσα και αναγκαστικά τον εργοδότη και απαγορεύει την δυσμενή τροποποίηση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων αυτών. Σε περίπτωση λήξης της κανονιστικής ισχύος της ομοιοεπαγγελματικής αυτής ΣΣΕ (και εφόσον δεν έχει υπογραφεί επιχειρησιακή ΣΣΕ), οι όροι της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ του 2011 θα έχουν καταστεί όροι των ατομικών συμβάσεων του συγκεκριμένου προσωπικού και δεν μπορούν νόμιμα να τροποποιηθούν επί το δυσμενέστερο μονομερώς από τον εργοδότη.

Γ. Κρίσιμα ζητήματα σχετικά με τη συνδικαλιστική εκπροσώπηση των εργαζομένων από την εφαρμογή του άρθρου 37 του ν. 4024/2011.

1. Με βάση τις αρχές εκπροσώπησης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων του ν. 1264/1982, οι εργαζόμενοι επιλέγουν ελεύθερα την εκπροσώπησή τους σε πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό, κλαδικό ή ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο και αναδεικνύουν για τριετή θητεία και μέσω του προβλεπόμενου δημοκρατικού συστήματος εκλογών τους εκπροσώπους τους στα διοικητικά συμβούλια των σωματείων τους και των υπερκείμενων οργανώσεων.

2. Η συνδικαλιστική δράση για την προστασία των συλλογικών συμφερόντων και τη βελτίωση των όρων εργασίας των εργαζομένων είναι μια διαρκής συμμετοχική διαδικασία και επιβάλλει στους εκπροσώπους των εργαζομένων το καθήκον και την ευθύνη άσκησης του έργου αυτού απέναντι στην εργοδοσία. Γι'αυτό και ο ν. 1264/1982 προβλέπει αφενός συγκεκριμένες υποχρεώσεις του εργοδότη και αντίστοιχα δικαιώματα υπέρ των σωματείων (δικαίωμα μηνιαίας ενημέρωσης και διαβούλευσης για τα ζητήματα που απασχολούν τους εργαζόμενους, χορήγηση πινάκων ανακοινώσεων και διανομή ανακοινώσεων, διενέργεια γενικών συνελεύσεων, γραφείο στον τόπο εργασίας, συμμετοχή στους ελέγχους που διενεργεί το Σ.ΕΠ.Ε., συνδικαλιστικές άδειες), αφετέρου προστατεύει τους εκπροσώπους των εργαζομένων από εργοδοτικά αντίποινα για τη συνδικαλιστική δράση και κυρίως από την απόλυση<sup>53</sup>.

3. Οι παραπάνω εγγυήσεις υπέρ της δημοκρατικής εκλογής των εκπροσώπων των εργαζομένων και της ελεύθερης και ανεμπόδιστης συνδικαλιστικής δράσης δεν ισχύουν για τις ενώσεις προσώπων.

Η εμμονή της προώθησης της σύναψης δυσμενών για τους εργαζόμενους επιχειρησιακών ΣΣΕ ακόμα και σε επιχειρήσεις με ελάχιστους εργαζόμενους, «ανακάλυψε» το ξεχασμένο αυτό συλλογικό μόρφωμα του ν. 1264/1982 για τις επιχειρήσεις που απασχολούσαν έως σαράντα (40) εργαζόμενους, το οποίο ήταν μέχρι σήμερα σε αχρησία, λόγω του εντελώς επικουρικού του χαρακτήρα (μη ίδρυση εάν ήδη υπάρχει σωματείο), της βραχύβιας (6 μήνες) διάρκειάς του λόγω του περιορισμένου πεδίου δράσης του. Η «ένωση προσώπων» του ν. 1264/1982 δεν είχε αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ.

4. Στην κατεύθυνση αυτή είναι κρίσιμη η ενημέρωση όλων των εργαζομένων ότι:

α) Οι εργοδότες θα σπεύσουν να επωφεληθούν από αυτή τη σημαντική έλλειψη μέσων και προστασίας των «ενώσεων προσώπων» και όχι μόνο θα εμπλέξουν , υπό την απειλή κυρίως της απόλυσης, τους εκπροσώπους τους σε σύναψη συμφωνιών σε βάρος του συνόλου των εργαζομένων της επιχείρησης (μελών και μη μελών της

---

<sup>53</sup> [www.greeklaws.gr](http://www.greeklaws.gr)

«ένωσης προσώπων»), αλλά και θα είναι σε θέση να επωφελούνται διαρκώς από τα αποδυναμωμένα συνδικαλιστικά τους μέσα και την ανύπαρκτη συνδικαλιστική τους προστασία.

β) Εφόσον σε μία επιχείρηση υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, το Διοικητικό του Συμβούλιο αποτελεί τους νόμιμους «εκπροσώπους των εργαζομένων» για την άσκηση από τη νομοθεσία συλλογικών δικαιωμάτων απέναντι στον εργοδότη και δεν μπορεί να συσταθεί η «ένωση προσώπων» του άρθρου 37 με τα 3/5 του προσωπικού για υπογραφή επιχειρησιακής ΣΣΕ. Ειδικά στην παρούσα συγκυρία, επισημαίνεται το κρίσιμο δικαίωμα που αναγνωρίζεται από το ΠΔ 240/2006 αποκλειστικά στους «νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων» και επιβάλλει στον εργοδότη την έγκαιρη και κατάλληλη ενημέρωση και διαβούλευση μαζί τους πριν από τη λήψη κρίσιμων εργοδοτικών αποφάσεων (πχ επιβολή εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας, ομαδικές απολύσεις, μεταβίβαση επιχείρησης).

γ) Η μόνη δημοκρατική και αποτελεσματική εκπροσώπηση είναι μέσω των σωματείων, που έχουν όλες τις εγγυήσεις και τις διευκολύνσεις ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης που προβλέπει η νομοθεσία. Επίσης οι εκπρόσωποι των εργαζομένων στα Δ.Σ. των σωματείων είναι διαρκώς εκτεθειμένοι στον έλεγχο των γενικών συνελεύσεων των σωματείων σε κάθε περίπτωση που κριθεί ότι λειτουργούν σε βάρος των συμφερόντων των εργαζομένων. Εφόσον οι εργαζόμενοι, που δεν είναι ήδη οργανωμένοι σε σωματεία (επιχειρησιακά, κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά), θέλουν να εκφραστούν συλλογικά πρέπει να βοηθηθούν να ιδρύσουν συνδικαλιστικές οργανώσεις και να προωθήσουν με τα προβλεπόμενα μέσα τη συλλογική προστασία των συναδέλφων τους στους χώρους δουλειάς.

### **3.4 ΟΙ ΠΡΟΣΦΑΤΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΤΟΥ Ν.4024/11 ΓΙΑ ΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Ο Ν. 4024.2011 επέφερε με το άρθρο 37 τις εξής μεταρρυθμίσεις στο δίκαιο των ΣΣΕ:

#### **1) ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΕΣ ΣΣΕ**

Ο Ν.4024/11, προκειμένου να διευκολύνει την κατάρτιση των επιχειρησιακών ΣΣΕ κατήργησε την παρ. 5 Α που είχε προστεθεί στο άρθρο 3 του Ν. 1876/90 με τον Ν.3899/2010. Πράγματι η ρύθμιση των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ που είχε εισαχθεί με τον ν.3899./10 δεν απέδωσε στην πράξη.

Με την νέα ρύθμιση απλοποιείται η σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ. Σε κάθε επιχείρηση ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται είναι δυνατόν να συνάπτεται επιχειρησιακή ΣΣΕ. Αρμοδιότητα προς την σύναψη της έχει κατά προτεραιότητα η συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης καλύπτει τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την θέση τους ή την ειδικότητά τους. Αν υπάρχουν περισσότερες επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, τότε η ικανότητα προς σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ ανήκει στην πλέον αντιπροσωπευτική επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση<sup>54</sup>.

Εάν στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η επιχειρησιακή ΣΣΕ καταρτίζεται από ένωση προσώπων. Οι αλλαγές που επέφερε στις ενώσεις προσώπων ο Ν.4024/2011 είναι οι εξής: Οι ενώσεις προσώπων ιδρύονται ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων στη επιχείρηση και χωρίς η διάρκειά τους να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Επίσης οι ενώσεις προσώπων καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία ή ειδικότητα τους και ιδρύονται από τα 3/5 τουλάχιστον των εργαζομένων της επιχείρησης. Αν μετά την ίδρυση της ενώσεως προσώπων παύσει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση η ένωση των προσώπων διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

## 2. ΣΥΡΡΟΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΣΕ ΜΕ ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΣΕ

Ο Ν. 4024/11 ρύθμισε διαφορετικά την συρροή της επιχειρησιακής με κλαδική ΣΣΕ, προσθέτοντας νέο εδάφιο στην παρ. 2 του άρθρου 10 του Ν.1876/90. Σύμφωνα με την νέα ρύθμιση « η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει της κλαδικής ΣΣΕ». Επομένως η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει της κλαδικής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής, έστω και

---

<sup>54</sup> Γεώργιος Λεβέντης, τόμος 67/2011, Τεύχος 1591

αν περιέχει δυσμενέστερες για τους μισθωτούς διατάξεις, δηλαδή κατά τη συρροή επιχειρησιακής ΣΣΕ με κλαδική δεν ισχύει η αρχή της εύνοιας αλλά υπερισχύει η επιχειρησιακή, η οποία είναι προσαρμοσμένη και ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες και στην οικονομική αντοχή της επιχείρησης<sup>55</sup>.

### 3. Η ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΤΗΣ ΚΗΡΥΞΗΣ ΤΩΝ ΚΛΑΔΙΚΩΝ ΚΑΙ ΟΜΟΙΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΣΣΕ ΩΣ ΓΕΝΙΚΩΣ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΩΝ

Με το άρθρο 37 του Ν.4024/11 αναστέλλεται για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν.1876/90. Δηλαδή για όσο χρονικό διάστημα διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου δεν επιτρέπεται η κήρυξη των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών ΣΣΕ με απόφαση του υπουργού εργασίαςως γενικώς υποχρεωτικών. Όσο διαρκεί η αναστολή των παραγράφων αυτών οι ειδικές και ομοιεπαγγελματικές ΣΣΕ θα δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

### 4. ΕΠΙΤΑΧΥΝΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΔΡΥΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΩΝ ΣΩΜΑΤΕΙΩΝ

Με το άρθρο 37 παρ.8 του Ν4024/11 επιδιώκεται η επιτάχυνση της διαδικασίας για την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης ή για την τροποποίηση του καταστατικού του. Η συζήτηση της αίτησης εγγραφής του σωματείου ή τροποποίησης του καταστατικού του ορίζεται υποχρεωτικά εντός 10 ημερών η δε σχετικά οριστική δικαστική απόφαση εκδίδεται αμέσως και δημοσιεύεται μετά το πέρας της ακροαματικής διαδικασίας ή εντός 48 ωρών το αργότερο.

---

<sup>55</sup> Γεώργιος Λεβέντης, τόμος 67/2011, Τεύχος 1591



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> ΠΕΡΙΣΤΑΤΙΚΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ**

---

Παρακάτω θα δείτε πραγματικά περιστατικά συλλογικών συμβάσεων εργασίας που έχουν απασχολήσει τα δικαστήρια από το έτος 2009 έως και σήμερα.

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης 723/11  Δικαστήριο: ΑΡΕΙΟΣ ΠΑΓΟΣ  Εισηγητής: Ν.ΠΑΣΣΟΣ  Πρόεδρος: ΗΛ.ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ  Δικηγόροι: Δ.Ρήγας – Βασ.Αντωνόπουλος  Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 2011, Τεύχος 1593</p>	<p>Το Εφετείο Πατρών ύστερα από αίτηση του ήδη εναγομένου επί αγωγών αυτού δέχτηκε μεταξύ άλλων ότι με σύμβασης εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου που καταρτίστηκε μεταξύ των διαδίκων στην Πάτρα ο ενάγων (αναιρεσίβλητος) εργάστηκε στην ενάγουσα (αναιρεσείουσα) ανώνυμη εταιρεία που ασκεί</p>	<p>Το Εφετείο Πατρών έκρινε ότι κατά την επίδοση της καταγγελίας καταβλήθηκε στον ενάγοντα ως αποζημίωση για την αιτία αυτή το ποσό 2311,40 ευρώ ενώ η νόμιμη αποζημίωση ανερχόταν στο ποσό των 3479 ευρώ και επομένως οφείλεται το υπόλοιπο αυτής ποσού 1168 ευρώ, η μη καταβολή δε της πλήρους αποζημίωσης</p>

	<p>επιχείρηση διανομής εφημερίδων και περιοδικών. Λόγω του ότι οι μεταγενέστερες ΔΑ καθόρισαν τις νόμιμες αμοιβές των υπαγομένων σε αυτές εργαζομένων, άρα και του ενάγοντος, με βάση τις αμοιβές που είχαν διαμορφωθεί με τις προηγούμενες της 43/2002 είχε ως συνέπεια τον εσφαλμένο υπολογισμό των αποδοχών του ενάγοντος και του οφειλόμενου υπολοίπου αυτών, καθώς και της αμοιβής του για νυκτερινή εργασία κατά τις Κυριακές και της αποζημίωσης απόλυσης και του οφειλόμενου υπολοίπου αυτής. Την αυτήν επίδραση είχε και ο ως άνω υπολογισμός της αμοιβής της νυκτερινής εργασίας και για εργασία κατά τις Κυριακές.</p>	<p>οφείλεται σε εύλογη αμφιβολία της εναγόμενης ως προς το καταβλητέο ποσό και δεν επιδρά στο κύρος της καταγγελίας.</p>
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:390/08  Δικαστήριο: Αρείου Πάγου  Πρόεδρος: ΣΠΥΡ. ΚΟΛΥΒΑΣ  Δικηγόροι: Ι.Ληξουριώτης – Λ. Μπελίτσος  Περιοδικό: Δ.Ε.Ν 2008  Τεύχος 1517</p>	<p>Οι ενάγοντες και ήδη αναιρεσίβλητοι προσελήφθησαν από την ανώνυμη εταιρεία «ΑΕΕΠ. Γ. ΜΑΜ ΚΑΙ ΣΙΑ» με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου ως υπάλληλοι μετά την 1-11-2000. Κατά την ανωτέρω ημερομηνία η εταιρεία δεν προέβη σε κατάρτιση νέων ατομικών συμβάσεων εργασίας με</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε εν μέρει την αγωγή αναγνωρίζοντας ότι η αναιρεσείουσα όφειλε να κατατάξει τους αναιρεσίβλητους στα εκτιθέμενα σε αυτήν μισθολογικά κλιμάκια συνυπολογίζοντας προς τούτο το σύνολο της προϋπηρεσίας τους στην απορριφθείσα εταιρεία, παραβίασε τις κανονιστικού χαρακτήρα</p>

	<p>τους ενταχθέντες υπαλλήλους καθώς και με τους αναιρεσίβλητους, ούτε κατάρτισε νέα επιχειρησιακή ΣΣΕ. Η αναιρεσείουσα αντί να κατατάξει τους αναιρεσίβλητους, σύμφωνα με τον ισχύοντα κανονισμό εργασίας, στο προς τούτο οριζόμενο κλιμάκιο τους κατέταξε σε διαφορετικό από αυτό μη λαμβάνοντας υπόψιν την συνολική προϋπηρεσία που είχε ο καθένας τους στον προηγούμενο εργοδότη, αλλά έλαβε υπόψιν ως χρόνο προϋπηρεσίας μόνο πέντε έτη και επιπλέον το ήμισυ του υπολοίπου χρονικού διαστήματος της συνολικής προϋπηρεσίας του καθένα, δηλαδή μικρότερο της πραγματικής και έτσι κατέταξε τον καθένα σε μικρότερο κατά ένα μισθολογικό κλιμάκιο. Το εν λόγω πρακτικό συμφωνίας που καταρτίστηκε μεταξύ της αναιρεσείουσα και του σωματείου εργαζομένων σε αυτή, δεν είχε εφαρμογή στην περίπτωση των αναιρεσίβλητων διότι ήταν συμβατικού χαρακτήρα και δεν το αποδέχτηκαν αυτοί, η δε μετέπειτα καταρτισθείσα ΣΣΕ δεν ισχύει επίσης διότι είναι δυσμενέστερη από την ατομική σύμβαση εργασίας του ενάγοντος.</p>	<p>διατάξεις του κανονισμού εργασίας της αναιρεσείουσας και της ΣΣΕ, κρίνοντας ότι οι όροι αυτοί κατέστησαν αυτοδικαίως όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας των αναιρεσίβλητων. Το εφετείο κατά το μέρος που στήριξε το αποδεικτικό του πόρισμα, κατ' εκτίμηση του περιεχομένου της, στην επάλληλη αιτιολογία ότι σε κάθε περίπτωση η ως άνω δυσμενής μεταχείριση των αναιρεσίβλητων σε σχέση με το υφιστάμενο κατά τη μεταβίβαση προσωπικό της αναιρεσείουσας είναι αντίθετη προς την συνταγματική αρχή της ισότητας.</p>
--	---	---

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:75/2009  Δικαστήριο: Αρείου Πάγου  Πρόεδρος : ΗΛΙΑΣ ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ  Δικηγόροι: Ελ.Χιώτη – Κοκκώνη – Δ.Ζερδελής  Περιοδικό:ΔΕΝ 2009, Τεύχος 1543</p>	<p>Οι αναιρεσιδόντες ηλεκτροτεχνίτες – ηλεκτρολόγοι απασχολούνταν στην συγχωνευθείσα στην αναιρεσίβλητη με απορρόφηση ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία ΕΚΟ-Ελληνικά Διυλιστήρια και Χημικά Μακεδονίας ΑΒΕΕ. Με την από 13 – 7 – 99 καταργήθηκε το επίδομα ανθυγιεινής</p>	<p>Το Εφετείο, όπως προκύπτει από την προσβαλλόμενη απόφασή του, δέχτηκε ότι η μη καταβολή στους αναιρεσιδόντες ηλεκτρολόγους – ηλεκτροτεχνίτες, που απασχολούνταν στην αναιρεσίβλητη του επιδόματος ανθυγιεινού εργασίας δεν έχει συνταγματική αρχή και εφαρμόζεται μόνο όταν οι</p>

	<p>εργασίας που χορηγείτο σε αυτούς και ισχυρίστηκαν ότι με την αδιάλειπτη καταβολή από τις αναφερόμενες εργοδότες τους σε αυτούς του ως άνω επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας από το έτος 1993 έως το έτος 1998, ο σχετικός όρος των ΣΣΕ, που ίσχυαν κατά τα έτη αυτά, κατέστη και όρος των ατομικών συμβάσεων τους εργασίας και για το λόγο αυτό η κατάργησή του εν λόγω επιδόματος με την από 13-7-99 ΕΣΣΕ αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων των συμβάσεων τους και είναι μη νόμιμος.</p>	<p>εργαζόμενοι στους οποίους χορηγείται συγκεκριμένο επίδομα απασχολούνται στο ίδιο εργοστάσιο με τους εργαζόμενους που εξαιρούνται της απόφασης αυτής. Κατόπιν τούτου το Εφετείο απέρριψε την ένδικη αγωγή των αναιρεσειόντων, κατά την πρώτη βάση της ως ουσιαστικά αβάσιμη. Με την κρίση του αυτή δεν παραβίασε τούτο τις προαναφερόμενες ουσιαστικού διακαίου διατάξεις. Επομένως ο πρώτος, κατά το πρώτο μέρος του λόγος από το άρθρο 559 αρ.1 ΚΠολΔ είναι αβάσιμος και πρέπει να απορριφθεί. Το Εφετείο δέχτηκε περαιτέρω ότι κατέστη και όρος των ατομικών συμβάσεων τους εργασίας και για το λόγο αυτό η κατάργηση του εν λόγω επιδόματος με την από 13-7-99 ΣΣΕ αποτελεί μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων των συμβάσεων τους, είναι μη νόμιμος, καθόσον για να καταστούν οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ και όροι της ατομικής σύμβασης εργασίας απαιτείται συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και του μισθωτού, την οποία δεν επικαλούνται οι αναιρεσειόντες. Κατόπιν τούτου το Εφετείο απέρριψε την ένδικη αγωγή αυτών, κατά την τρίτη βάση της, ως νόμω αβάσιμη. Με την κρίση</p>
--	---	---

		του αυτή δεν παραβίασε τούτο τις προαναφερόμενες διατάξεις. Επομένως και ο δεύτερος λόγος της αναιρέσεως από το άρθρο 559 αριθ.1 ΚπολΔ είναι αβάσιμος και πρέπει να απορριφθεί.
--	--	---

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:1869/2008  Δικαστήριο: Αρείου Πάγου  Πρόεδρος : ΗΛΙΑΣ  ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ  Εισηγητής:  ΠΑΝ.ΚΟΜΝΗΝΑΚΗΣ  Δικηγόροι: Σωκρ.Μαυρομάτης  – Σπυρ. Φιλιώτης  Περιοδικό:ΔΕΝ 2009, Τεύχος  1535</p>	<p>Ο αναιρεσιών είχε  προσληφθεί με σύμβαση  εξαρτημένης εργασίας από  την ανώνυμη Εταιρεία με  την επωνυμία «Τ ΑΕ  ΠΕΤΡΕΛΑΙΟΕΙΔΩΝ», την  οποία είχε διαδεχθεί ως  καθολική διάδοχος η  αναιρεσιβλητή κατόπιν  συγχωνεύσεως της σε  αυτή, ως οδηγός  βυτιοφόρου αυτοκινήτου  μεταφοράς καυσίμων</p>	<p>Το Εφετείο δέχτηκε με  την προσβαλλόμενη  απόφασή του ότι ο  αναιρεσιών είχε  προσληφθεί με  σύμβαση εξαρτημένης  εργασίας αορίστου  χρόνου. Έκρινε  περαιτέρω δε το  εφετείο απόφαση ότι οι  νόμιμες αποδοχές του  διέπονται από την από  24-2-94 ΣΣΕ και την</p>

	<p>ιδιωτικής χρήσης. Κατά τους όρους της σύμβασης έπρεπε ο αναιρεσιών να απασχολείται επί πέντε ημέρες εβδομαδιαίως και επί οκτώ ώρες ημερησίως να μεταφέρει υγρά καύσιμα από τις εγκαταστάσεις της ΕΚΟ της... στην περιοχή του νομού... και να αμείβεται με μηνιαίο μισθό όπως ορίζεται εκάστοτε από τις οικείες ΣΣΕ και ΔΑ. Με την εκτέλεση της σύμβασης αυτής ο αναιρεσιών απασχολήθηκε από την έναρξη της σύμβασης την 1-5-95 έως 31-7-2000, που η εργοδότης του κατήγγειλε εγγράφως την σύμβασή του.</p>	<p>υπ' αριθμό 56/99 ΔΑ, που έχει κατατεθεί στο υπουργείο Εργασίας και έχει κηρυχθεί υποχρεωτική από 7-12-99 με απόφαση του υπουργείου Εργασίας. Με βάση αυτές υπολόγισε τις νόμιμες αποδοχές του αναιρεσιώντος και επιδίκασε σε αυτόν, ύστερα από εξαφάνιση της πρωτόδικης απόφασης, διαφορές προσαυξήσεων και αποζημιώσεων για υπερωρίες, επίδομα εορτών, επίδομα αδείας και αποζημιώσεως λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.</p>
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:1078/2010  Δικαστήριο: Αρείου Πάγου  Πρόεδρος : ΗΛΙΑΣ ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ  Δικηγόροι:  Α.Παρασκευόπουλος  Περιοδικό:ΔΕΝ 2011, Τεύχος 1578</p>	<p>Με αγωγή του αναιρεσίβλητος ζήτησε να υποχρεωθούν οι εναγόμενες, σύμφωνα με τις ΣΣΕ για τους όρους αμοιβής και εργασίας των χειριστών εκσκαπτικών, ανυψωτικών κ.λ.π μηχανημάτων εκτελέσεως τεχνικών έργων όλης της χώρας, οι οποίες κηρύχθηκαν</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε ότι ο αναιρεσίβλητος, προσλήφθηκε στις 13-6-98 από την αναιρεσιούσα τεχνική εταιρεία Α με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου και διάρκειας η οποία μετά την λήξη της ανανεώθηκε μέχρι και 30-4-2002. Μετά την σύμπραξη της εταιρείας</p>



	<p>υποχρεωτικές και δεσμεύουν τις εναγόμενες εργοδοτικές του, να του καταβάλλουν ως διαφορές αποδοχών, για αμοιβή ιδιόρρυθμης υπερωριακής απασχόλησης, παράνομων υπερωριών εργασίας και για διαφορές δώρων εορτών, επιδομάτων και αδείας και οφειλόμενης αποζημίωσης λόγω εργασίας εκτός έδρας, τα αναφερόμενα για καθεμία των ως άνω αιτιών ποσά, είναι αρκούντως ορισμένη, γιατί μνημονεύει όλα τα απαιτούμενα από το νόμο για την θεμελίωσή της πραγματικά περιστατικά, με συγκεκριμένη εξειδίκευση.</p>	<p>με την ομόρρυθμη εταιρεία Β και την σύσταση της κοινοπραξίας Γ, με σκοπό την εκτέλεση έργου, αυτός διέθετε την εργασία του στην κοινοπραξία η οποία αποτελούσε εργοδότη του. Το εφετείο έλαβε υπόψη τον μη προταθέντα ισχυρισμό ότι η αρχική σύμβασή του ανανεώθηκε, είναι αβάσιμος διότι ο αναιρεσίβλητος επικαλείται ασαφώς επικαλείται σαφώς την πρόσληψή του από την αναιρεσειούσα.</p>
--	---	--

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:455/2010  Δικαστήριο: Αρείου Πάγου  Πρόεδρος : ΗΛΙΑΣ ΓΙΑΝΝΑΚΑΚΗΣ  Δικηγόροι: Περ. Κατσαούνης – Αββράμ Ιορδανίδης  Περιοδικό:ΔΕΝ 2010,</p>	<p>Ο εναγόμενος προσελήφθη στις 20-1-1982 ως έκτακτος υπάλληλος, από την εναγομένη, η οποία εξήλθε μεν από τον δημόσιο τομέα, πλην όμως εξακολουθεί να ανήκει στην κατηγορία των επιχειρήσεων κοινής ωφελείας. Από το έτος 1985 εντάχθηκε στο τακτικό προσωπικό</p>	<p>Το εφετείο δέχτηκε ότι η εναγόμενη είναι υποχρεωμένη να καταβάλει στον ενάγοντα ως αποδοχές αδείας που έλαβε τα ακόλουθα χρηματικά ποσά: α) για το έτος 2002 1650,87€ β) για το έτος 2004 2159,84€  Στη συνέχεια δέχτηκε εν μέρει την αγωγή ως βάσιμη κατ'ουσία και</p>

	<p>σύμφωνα με τις αντίστοιχες διατάξεις του γενικού κανονισμού καταστάσεως προσωπικού της ΔΕΗ που θεσπίστηκε με την από 4-10-73 ΕΣΣΕ σύμφωνα με την παρ 5του άρθρου 7 του Ν.3239 -55. Οι ισχυρισμοί της εναγομένης ήταν ότι ο ενάγων δεν δικαιούται α) αποζημίωση για τις μη χορηγηθείσες σε αυτόν ημέρες αδείας αναψυχής των επιδικίων ετών καθόσον τούτο απαγορεύεται ρητά από την διάταξη του άρθρου 7 παρ.2 του ΠΔ/ΤΟΣ 88/99, β) τις επίδικες αποδοχές αδείας καθόσον παραιτήθηκε αυτών με την έγγραφη αίτηση - δήλωσή του ενώ η μεταφορά των ημερών αδείας του έτους 2002 έγινε στο επόμενο έτος κατόπιν της άνω αιτήσεώς του και γ) την προσαύξηση σε ποσοστό 100% των αποδοχών αδείας του αφού ουδέποτε υπέβαλε προς αυτήν έγγραφη αίτηση.</p>	<p>υποχρέωση αναιρεσειούσα να καταβάλει στον αναιρεσίβλητο τα παραπάνω ποσά ρποσαυξημένα κατά 100%. Με την κρίση αυτή το Εφετείο όσον αφορά την επιδίκαση στον αναιρεσίβλητο των παραπάνω ποσών δεν παραβίασε με εσφαλμένη ερμηνεία ή εφαρμογή τις διατάξεις του ουσιαστικού δικαίου και των άρθρων 7 της οδηγίας 93/104/ΕΚ. Επομένως ο πρώτος λόγος αναιρέσεως είναι αβάσιμος.</p>
--	---	---

Στοιχεία Απόφασης	Πραγματικά Περιστατικά	Απόφαση Δικαστηρίου
<p>ΑΡ.Απόφασης:9798/2009 Δικαστήριο: μον. Πρωτοδικείο Αθηνών Πρωτοδίκης: ΓΑΒΡΙΗΛ</p>	<p>Οι αιτούσες ισχυρίζονται ότι έχει εκδοθεί η υπ' αριθμ 39/08 διαιτητική απόφαση «για τους</p>	<p>Η αίτηση των τραπεζών είναι απαράδεκτη καθ'ο μέρος στρέφεται εναντίον της «Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών» κατ'άρθρο 68</p>

<p>ΜΑΛΛΗΣ  Δικηγόροι: Γ.Αντωνόπουλος,  Ζήσης Αγραφιώτης,  Αθαν.Συρράκος,  Γ.Στασινόπουλος,  Ν.Χαιρόπουλος, Ι.Μουργελάς,  Αν. Κωνσταντέλιας,  Ν.Φιλιππόπουλος, Αν.  Πετρόπουλος, Φ.Κρεμμύδας,  Ν. Δούναβης, Ν.Δήμας,  Σ.Σερμπέτης,  Π.Παπαδόπουλος  Περιοδικό:ΔΕΝ 2010, Τεύχος  1551</p>	<p>όρους αμοιβής και  εργασίας των  εργαζομένων με  σύμβαση εξαρτημένης  εργασίας- μελών  πρωτοβάθμιων  σωματείων που ανήκουν  στην ΟΤΟΕ και  απασχολούνται σε  τράπεζες μέλη των  οργανώσεων « Ελληνική  Ένωση Τραπεζών»  (ΕΕΤ), «Ένωση  Συνεταιριστικών  Τραπεζών Ελλάδος»  (ΕΣΤΕ) και «ΣΕΒ  Σύνδεσμος  Επιχειρήσεων και  Βιομηχανιών».  Ισχυρίζονται ότι η  απόφαση αυτή είναι  άκυρη γιατί η ΕΕΤ, η  οποία προσκλήθηκε σε  διαπραγματεύσεις από  την ΟΤΟΕ για την  κατάρτιση ΣΣΕ το έτος  2008 και εν συνεχεία να  συμμετάσχει στην  διαδικασία μεσολάβησης  και διαιτησίας, δεν ήταν  συνδικαλιστική  οργάνωση εργοδοτών  για να συνάπτει κλαδικές  ΣΣΕ για λογαριασμό των  τραπεζών, επίσης η  Ένωση Συνεταιριστικών  Τραπεζών Ελλάδος, η  οποία επίσης κλήθηκε  να συμμετάσχει, αφενός  δεν είναι εργοδοτική  οργάνωση και αφετέρου  οι εργαζόμενοι των  μελών της δεν  απασχολούνται σε  ομοειδείς ή συναφείς  εκμεταλλεύσεις και  επιχειρήσεις αφού ο  σκοπός και η λειτουργία  των συνεταιριστικών  τραπεζών διαφέρει από</p>	<p>ΚπολΔ. Η ΕΕΤ  παρουσιάζεται στην ίδια  την αίτηση ως ενεργητικό  και όχι παθητικό  υποκείμενο του  φερόμενου δικαιώματος,  προς προστασία του  οποίο ζητούνται τα  ασφαλιστικά μέτρα.  Περαιτέρω οι αιτήσεις  είναι μη νόμιμες και ως  τέτοιες απορριπτέες.  Όταν επέλθει  εκκρεμοδικία και όσο  αυτή διαρκεί, δεν μπορεί  να γίνει σε οποιοδήποτε  δικαστήριο νέα δίκη για  την ίδια επίδικη διαφορά  ανάμεσα στους ίδιους  διαδίκους, εφόσον  εμφανίζονται με την ίδια  ιδιότητα. Η εκκρεμοδικία  έχει ως συνέπεια την  αναστολή επόμενης  όμοιας πολιτικής δίκης  και δεν είναι δυνατό να  έχει ως συνέπεια την  αναστολή της διαδικασίας  μεσολάβησης και  διαιτησίας ως αυτή  ρυθμίζεται στα άρθρα 14-  17 Ν.1876/90, η οποία  αποτελεί μια ιδιαίτερη  διαδικασία επίλυσης των  συλλογικών διαφορών  εργασίας, σε περίπτωση  αποτυχίας των  συλλογικών  διαπραγματεύσεων.</p>
---	---	---

	<p>το σκοπό και λειτουργία των εμπορικών τραπεζών ενώ ο ΣΕΒ ομοίως δεν είχε ικανότητα να συμμετάσχει στην προκείμενη διαδικασία. Ότι η ΟΤΟΕ την επομένη της λήξης της διαιτητικής απόφασης, την 4-6-2009, την κατήγγειλε και απηύθυνε στην ΕΕΤ, την ΕΣΤΕ και το ΣΕΒ νέα πρόσκληση για διαπραγματεύσεις, αγνοώντας ότι οι ανωτέρω δεν έχουν την ικανότητα να συμμετάσχουν σε τέτοιες διαπραγματεύσεις. Ισχυρίζονται περαιτέρω, ότι μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης επί των ανωτέρω αγωγών, υπάρχει εκκρεμοδικία που κωλύει την πρόοδο των διαδικασιών μεσολάβησης και διαιτησίας. Και ζητούν να ρυθμιστεί προσωρινά η κατάσταση και να απαγορευθεί προσωρινά η πρόοδος της αρξάμενης διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας επί των ανωτέρω αγωγών.</p>	
--	--	--

## **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

---

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με το θέμα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Μέσα από διεξοδική μελέτη συγγραμμάτων και άρθρων σχετικών με τις ΣΣΕ προσπαθήσαμε να κατανοήσουμε πλήρως την έννοια των ΣΣΕ.

Καταθέσαμε στοιχεία σχετικά με το περιεχόμενο και τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και εστίασαμε στο νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις ΣΣΕ, δίνοντας βάση στις αλλαγές που έχουν επέλθει σε αυτές λόγω των τελευταίων νόμων που ψηφίστηκαν όσον αφορά το εργατικό δίκαιο.

Επιπλέον θεωρήσαμε σημαντικό στο ξεκίνημα της εργασίας αυτής να παραθέσουμε μια σύντομη ιστορική αναδρομή προκειμένου να γνωρίσουμε τις βάσεις πάνω στις οποίες στήθηκαν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Καθώς έχουμε φτάσει στην κατακλείδα της εργασίας μας θα πρέπει για μια ακόμα φορά να ορίσουμε την έννοια των ΣΣΕ.

Με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σ.σ.ε.), που συμφωνούνται εγγράφως μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών (ή εργοδότη), καθορίζονται οι όροι εργασίας.

Είναι δηλαδή το έγγραφο στο οποίο περιλαμβάνονται οι όροι εργοδότησης και όλα τα δικαιώματα και υποχρεώσεις των εργαζομένων (μισθοί και ωφελήματα) την οποία υπογράφουν οι Εργοδότες και η Συνδικαλιστική Οργάνωση.

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν τον αποτελεσματικότερο τρόπο ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας, αφού εκφράζουν την σύγκλιση εξειδικευμένων συλλογικών συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών, όπως αυτά διαμορφώνονται από τις επικρατούσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Η έλλειψη των συλλογικών συμβάσεων ή η αποδυνάμωση του περιεχομένου τους περιορίζει τις προϋποθέσεις κοινωνικής συνοχής στην λειτουργία της αγοράς εργασίας και αδρανοποιεί το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης ως θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2012
- Καρακατσάνης Α., Η συλλογική σύμβασις εργασίας
- Καρακατσάνης Α., Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, εκδόσεις Σακκούλας
- Καρδαράς , Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247
- Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006
- Λεβέντης Γ. Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/2010 για τις ΣΣΕ και τις ΔΑ, ΔΕΝ 2011, σελ 97
- Λεβέντης Γ, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Λεοντάρης Μ., Εργατικό Δίκαιο, 2013, εκδόσεις Σταμούλης
- Μπακόπουλος, Ο κανονισμός εργασίας, ΕΕΔ 1993, σελ. 625
- Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/ΙΙΙ, σελ. 112
- Χατζηδημητρίου , ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, ΔΕΝ 1988, σελ. 577 επ.,
- Χριστοφοράτος, Οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΔ 1991

## ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

[www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

---



Το παρακάτω κείμενο αποτελεί αντιγραφή του νόμου Υπ' Αριθ. 3899 και ερμηνεύει τις αλλαγές.

1) Για τις ειδικές Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας 2) Για την Μεσολάβηση – Διαιτησία 3) Περιγράφει την Διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών 4) Καθώς και τις αλλαγές στο (Ο.ΜΕ. Δ.) Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας .5) Τέλος ρυθμίζει τα θέματα της μερικής απασχόλησης , της εκ περιτροπής εργασίας, της προσωρινής απασχόλησης και της δοκιμαστικής περιόδου εργασίας ενώ απλοποιεί τις διαδικασίες εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας.

### **Επιχειρησιακές συμβάσεις**

Στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990 προστίθεται η παράγραφος 5Α ως εξής:  
«5Α. 1α) Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας». Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, χωρίς περιορισμούς. Τα προβλεπόμενα στο άρθρο 10 για τη συρροή και τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 2, 3 και 4 του άρθρου 11 για την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν ισχύουν για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας της παρούσας παραγράφου. Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψη την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

β) Με την ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας του προηγούμενου εδαφίου δύνανται να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας και διαθεσιμότητας,

καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής της, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους.

2. Κατ' εξαίρεση των οριζομένων στο άρθρο 6 παρ. 1 περίπτωση β' του παρόντος νόμου, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί και από εργοδότη που απασχολεί λιγότερους από πενήντα (50) εργαζόμενους, με το αντίστοιχο επιχειρησιακό σωματείο και αν δεν υπάρχει με το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή με την αντίστοιχη ομοσπονδία

3. Για την εφαρμογή των οριζομένων στην παράγραφο 1 τα μέρη υποβάλλουν από κοινού αιτιολογική έκθεση των λόγων που δικαιολογούν την πρόθεσή τους για κατάρτιση ειδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας προς το Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (Σ.Κ.Ε.Ε.Ε.), το οποίο και γνωμοδοτεί για τη σκοπιμότητα της κατάρτισής της, μέσα σε αποκλειστική προθεσμία είκοσι (20) ημερών μετά την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η χορήγησή της. Με την ίδια διαδικασία συμφωνείται και η τυχόν παράτασή της.

4. Η συλλογική σύμβαση εργασίας αυτής της παραγράφου αρχίζει από την υπογραφή της και είναι έγκυρη, σύμφωνα με τα ισχύοντα στο άρθρο 5 του παρόντος νόμου.

5. Σε περίπτωση παραβίασης των όρων του άρθρου αυτού, η ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας είναι άκυρη και σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, η αποζημίωση απόλυσης υπολογίζεται με βάση τις αποδοχές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

6. Οποιαδήποτε μείωση των αποδοχών των εργαζομένων κατά παράβαση των συμφωνημένων στο πλαίσιο της ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, συνιστά μη εμπρόθεσμη καταβολή νομίμων αποδοχών, για την οποία εφαρμόζονται ο α.ν. 690/1945, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 8 παρ. 1 του ν. 2336/1995.»

Τα άρθρα 14, 15, 16 και 17 του ν 1876/1990 αντικαθίστανται ως εξής:

**«Άρθρο 14 Μεσολάβηση – Διαιτησία**

1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής στη μεσολάβηση και διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

3. Οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας.»

#### **«Άρθρο 15 Μεσολάβηση**

Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με

κλήρωση.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. ν 1876/1990

α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση.

β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.»

## «Άρθρο 16 Διαιτησία

1. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.
2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:
  - α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, ή
  - β) από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης.
3. Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.
4. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 αυτού του άρθρου, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την προσφυγή στη διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρό της. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνησή του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.
5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.

6. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.
7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε.
8. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής.
9. Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη ή δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη.

#### **Άρθρο 14 Διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών**

Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε (45) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεσή της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.»

#### **Άρθρο 17 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας**

1. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ. Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του Ν 1897/1900 καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.
2. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών

διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως: α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της μεσολάβησης και της διαιτησίας, β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται προς τα Διοικητικά Συμβούλια των: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), β) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ,) δ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από:

α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους,

β) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και

γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α' και β', η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα. Ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου.

4. Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του, κάτοχος πτυχίου πανεπιστημίου με εμπειρία στα εργασιακά θέματα.

5. Για τις περιπτώσεις α' και β' της παραγράφου 3, η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς γίνεται μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

6. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του

Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο αναπληρωτής του από τα τακτικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής. Ο επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη τριετία.

β) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε νόμιμη συγκρότηση και είναι δυνατή η συμμετοχή του αναπληρωματικού μέλους ως τακτικού. Εάν ελλείπει τακτικό μέλος, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, τον φορέα από τον οποίο προέρχεται το ελλείπον μέλος να ορίσει άλλο πρόσωπο για το υπόλοιπο της θητείας του ελλείποντος μέλους.

8. α) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων.

β) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτούργημα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. α) Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει:

i) να έχουν συμπληρώσει το 35ο έτος της ηλικίας τους,

ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,

iii) να έχουν πενταετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

β) Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει:

i) να έχουν συμπληρώσει το 45ο έτος της ηλικίας τους,

ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,

iii) να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.



γ) Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.

10. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητας του μεσολαβητή ή του διαιτητή κατά την προηγούμενη θητεία τους. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

11. α) Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών και των θέσεων των διαιτητών. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και δήλωση σε ποιο από το δύο σώματα προτιμούν να ενταχθούν, καθώς και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.

β) Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και ενδεχόμενη προφορική συνέντευξη επιλέγει τους ικανότερους με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

12. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. που εκφράζεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια, που αφορά τα θέματα των παραγράφων 3 έως 11 του άρθρου αυτού, περιλαμβανομένου του αριθμού των θέσεων μεσολαβητών διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ.»

. Η παράγραφος 9 του άρθρου 38 του ν. 1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν.3846/2010 αντικαθίσταται ως εξής:  
«9. Οι αποδοχές των εργαζομένων με σύμβαση ή σχέση εργασίας μερικής απασχόλησης υπολογίζονται όπως και οι αποδοχές του συγκρίσιμου εργαζομένου και αντιστοιχούν στις ώρες εργασίας της μερικής απασχόλησης.»

2. Η παράγραφος 11 του άρθρου 38 του ν.1892/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3846/2010 αντικαθίσταται ως εξής:

«11. Αν παραστεί ανάγκη για πρόσθετη εργασία πέρα από τη συμφωνηθείσα, ο μερικώς απασχολούμενος εργαζόμενος έχει υποχρέωση να την παράσχει, αν είναι σε θέση να το κάνει και η άρνησή του θα ήταν αντίθετη με την καλή πίστη. Ο μερικώς απασχολούμενος μπορεί να αρνηθεί την παροχή εργασίας πέραν της συμφωνημένης, όταν αυτή η πρόσθετη εργασία λαμβάνει χώρα κατά συνήθη τρόπο.»

3. Το τέταρτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 2 του ν3846/2010. αντικαθίσταται ως εξής:

«Αν περιοριστούν οι δραστηριότητές του ο εργοδότης μπορεί, αντί καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, να επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής απασχόλησης στην επιχείρησή του, η διάρκεια της οποίας δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τους εννέα (9) μήνες στο ίδιο ημερολογιακό έτος, μόνο εφόσον προηγουμένως προβεί σε ενημέρωση και διαβούλευση με τους νόμιμους εκπροσώπους των εργαζομένων, σύμφωνα με τις διατάξεις του π.δ. 260/2006 και του ν.1767/1988.»

4. Η παράγραφος 6 του άρθρου 22 του ν. 2956/2001, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 3846/2010, αντικαθίσταται ως εξής:

«6. Η διάρκεια της απασχόλησης του μισθωτού από τον έμμεσο εργοδότη, στην οποία περιλαμβάνονται και οι ενδεχόμενες ανανεώσεις που γίνονται εγγράφως, δεν επιτρέπεται να είναι μεγαλύτερη από τους τριάντα έξι (36) μήνες. Σε περίπτωση υπέρβασης των χρονικών ορίων, που τίθενται από την παρούσα παράγραφο, επέρχεται μετατροπή της υπάρχουσας σύμβασης σε σύμβαση αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.»

5. α. Στην παράγραφο 2 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 προστίθεται εδάφιο ως εδάφιο Α' ως εξής:

«Α. Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται ως απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα (12) μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς

αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη.»  
β. Το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του άρθρου 74 του ν 3863/2010 αναριθμείται ως Β' και η περίπτωση α' αυτής αντικαθίστανται ως εξής:  
«Β. Σύμβαση μισθωτού με σχέση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας πέραν των δώδεκα (12) μηνών, δύναται να καταγγεληθεί κατόπιν προηγούμενης έγγραφης προειδοποίησης του εργοδότη ως εξής:

α) Για υπαλλήλους που έχουν υπηρετήσει από δώδεκα (12) μήνες έως δύο (2) χρόνια, προειδοποίηση ενός (1) μηνός πριν την απόλυση.»

6.α. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης είναι δυνατή η αλλαγή της διαδικασίας υποβολής δηλώσεων, αναφορών, ειδοποιήσεων, αναγγελιών και λοιπών στοιχείων που υποβάλλουν οι εργοδότες στον ΟΑΕΔ, στις Επιθεωρήσεις Εργασίας, στους Φορείς Κοινωνικής Ασφάλισης και σε άλλες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και των εποπτευόμενων από αυτό φορέων, και αφορούν στους μισθωτούς τους και συγκεκριμένα στην πρόσληψη, αποχώρηση, τους όρους εργασίας, την απασχόληση και άλλες σχετικές πληροφορίες.

β. Με όμοιες υπουργικές αποφάσεις μπορεί να ρυθμίζονται μεταξύ άλλων η δυνατότητα ηλεκτρονικής υποβολής των στοιχείων, που αναφέρονται στην ανωτέρω παράγραφο εν όλω ή εν μέρει, περιλαμβανομένης της τροποποίησης των προθεσμιών υποβολής, της χρήσης κοινής βάσης δεδομένων των προαναφερόμενων αρμόδιων δημόσιων φορέων καθώς και κάθε άλλη τροποποίηση και απλούστευση διαδικαστικής ενέργειας, που προβλέπεται για τους εργοδότες και τους εργαζόμενους και που συμβάλλει στη μείωση διοικητικού βάρους.

Επανακαθορίζεται ο τρόπος υπολογισμού της αμοιβής όσων εργάζονται με μερική απασχόλησης, ώστε η αμοιβή τους, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής από τυχόν πρόσθετη εργασία, πέρα από αυτή που έχει συμφωνηθεί, να είναι ανάλογη με της αμοιβή του συγκρίσιμου εργαζόμενου (δηλαδή του εργαζόμενου πλήρους απασχόλησης σε ανάλογη θέση εργασίας), χωρίς προσαυξήσεις.

Επεκτείνεται ο χρόνος της διαθεσιμότητας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα από 6 σε 9 μήνες.

Επανακαθορίζεται η διάρκεια της απασχόλησης εργαζομένων σε έμμεσο εργοδότη (με τυχόν παρατάσεις) στους 36 μήνες από 18 που είναι σήμερα. Μετά την πάροδο των 36 μηνών ο εργαζόμενος θεωρείται ότι έχει σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου με τον έμμεσο εργοδότη.

Ρυθμίζεται για πρώτη φορά με νόμο η δοκιμαστική περίοδος εργασίας, στο πλαίσιο της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Συγκεκριμένα, προβλέπεται ότι η δοκιμαστική περίοδος θα έχει διάρκεια έως 12 μήνες, και η σύμβασή εργασίας μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός κι αν έχει συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη κάτι άλλο.

Επανακαθορίζεται ο χρόνος προειδοποίησης για την απόλυση εργαζόμενου με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, διάρκειας εργασίας από 12 μήνες έως 24 μήνες, σε ένα μήνα. Σε περίπτωση μη προειδοποίησης, τότε προβλέπεται αποζημίωση απόλυσης ενός μηνός.

Ρυθμίζονται διαδικασίες για την απλούστευση των τρόπων ανακοίνωσης στοιχείων στις αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, και γενικά διευκολύνεται η εποπτεία της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας.

### **Βασικά σημεία διατάξεων για ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας:**

1. Στο πλαίσιο του συστήματος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που προσδιορίζεται με τον νόμο 1876/1990, εισάγεται στο συλλογικό Εργατικό Δίκαιο νέα μορφή συλλογικής σύμβασης εργασίας, η «Ειδική Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας» (ΕΕΣΣΕ), που κύριο σκοπό έχει τη δημιουργία και διατήρηση θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων.

2. Οι όροι της ΕΕΣΣΕ προσδιορίζονται από τους κοινωνικούς εταίρους στο επίπεδο της επιχείρησης σε ετήσια βάση, όπως άλλωστε συμβαίνει και σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις. Στο πλαίσιο αυτών των ΕΕΣΣΕ, είναι δυνατόν οι μισθοί να αποκλίνουν από την αντίστοιχη κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, μέχρι το κατώφλι της

Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, και να προσδιορίζεται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, καθώς και λοιποί όροι, όπως μερική απασχόληση, εκ περιτροπής εργασία, διαθεσιμότητα, διάρκεια εφαρμογής, περιλαμβανομένων τυχόν όρων για τη διαδικασία επανόδου στην κανονική εφαρμογή των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

3.Λόγω του ειδικού τους χαρακτήρα, οι ΕΕΣΣΕ δεν καλύπτονται από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, ούτε εφαρμόζονται σε αυτές τυχόν επεκταθείσες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις.

4.Οι ΕΕΣΣΕ μπορούν να συναφθούν και σε επιχειρήσεις με λιγότερους από 50 εργαζόμενοι, όπου αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, οι εργαζόμενοι εκπροσωπούνται από την κλαδική οργάνωσή τους ή την αντίστοιχη ομοσπονδία .

5.Προκειμένου να συναφθεί ΕΕΣΣΕ, τα ενδιαφερόμενα μέρη, με κοινή αιτιολογημένη έκθεσή τους καταθέτουν αυτή στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΚΕΕ) που διατυπώνει απλή γνώμη, για τη σκοπιμότητά της.

6.Τα αποτελέσματα εφαρμογής των ΕΕΣΣΕ στους μισθούς, στην απασχόληση, στη παραγωγικότητα και στην ανταγωνιστικότητα θα εξαρτηθούν από την ωριμότητα και την ενεργό συμμετοχή των συμβαλλομένων μερών. Η από κοινού αντιμετώπιση των προβλημάτων με πνεύμα καλόπιστου διαλόγου, αντικειμενικότητας στην πληροφόρηση και συμμετοχή στην ευθύνη αποτελούν προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων τους.

#### Βασικά σημεία Διαδικασίας Επίλυσης Συλλογικών Διαφορών

1.Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία, που προβλέπεται στο Ν. 1876/1990, βελτιώνεται με βάση την εμπειρία 18 ετών λειτουργίας του θεσμού.

2.Προβλέπεται ρητά η εφαρμογή της αρχής της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας κατά τη διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας.

3.Προβλέπεται ρητά η μεσολάβηση και η διαιτησία να λαμβάνει υπόψη την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά.

4.Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών ή μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:

α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, ή

β) από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν καισυμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης.

5.Η προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού. Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

6.Ενισχύεται ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διοίκηση του ΟΜΕΔ και την επιλογή και αξιολόγηση των μεσολαβητών- διαιτητών.

7.Το Διοικητικό Συμβούλιο του ΟΜΕΔ από 11μελές γίνεται 7μελές, με 6 εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων (3 εκπρόσωποι της ΓΣΕΕ και από ένας εκπρόσωπος από τον ΣΕΒ, την ΓΣΕΒΕΕ και την ΕΣΕΕ) και έναν Πρόεδρο, ο οποίος επιλέγεται με ομόφωνη απόφαση των 6 μελών του Δ.Σ. Στο Δ.Σ. προβλέπεται η συμμετοχή, ως παρατηρητή χωρίς δικαίωμα ψήφου, ενός εκπροσώπου του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Όλες οι αποφάσεις του Δ.Σ. λαμβάνονται με την ομόφωνη απόφαση και των 7 μελών του.

8.Οι κοινωνικοί εταίροι που συμβάλλονται για την κατάρτιση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, μετά την παρέλευση 3 ετών από τη ισχύ του νέου νόμου, αξιολογούν την αποτελεσματικότητα του θεσμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, και προτείνουν προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τη διατήρηση, κατάργηση ή τροποποίηση των ρυθμίσεών του.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΣΕ ΛΟΓΩ ΤΟΥ ΝΟΜΟΥ 4093/2012

Η **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας**, μέχρι την έναρξη ισχύος του ν. 4093/2012, αποτελούσε το ελάχιστο όριο καθορισμού των όρων εργασίας είτε αυτοί αφορούσαν σε μισθολογικά είτε σε μη μισθολογικά ζητήματα. Ήταν απολύτως σαφές ότι δεν υπήρχε δυνατότητα συμφωνίας όρων εργασίας που να υπολείπονται των ορίων της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Το γεγονός αυτό δεν άλλαξε ούτε με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, παρά το γεγονός ότι με τις διατάξεις τους υπήρξε επέμβαση στις συμφωνίες των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ άλλων, με τη μείωση των κατώτατων αποδοχών της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας και το πάγωμα των αυξήσεων.

Η **Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας**, παρά τις μειώσεις αποδοχών, εξακολούθησε να προβλέπει πέραν του βασικού μισθού, επιδόματα ωρίμανσης (τριετίες) και επίδομα γάμου. Ωστόσο, το Νοέμβριο του 2012 με το ν. 4093/2012 θεσπίστηκε σύστημα καθορισμού του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, με ισχύ από 01.04.2013. Σύμφωνα με τις διατάξεις του ν. 4093/2012 η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα καθορίζει πλέον μόνο τους μη μισθολογικούς όρους όλων των εργαζομένων της Χώρας. Για να καθορίζονται δε, οι μισθοί και τα ημερομίσθια των εργαζομένων από την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας θα πρέπει να απασχολούνται σε εργοδότες που είτε άμεσα είτε έμμεσα ανήκουν στις συμβαλλόμενες εργοδοτικές οργανώσεις.

Σύμφωνα με τα νομοθετικά καθοριζόμενα κατώτατα όρια, πέραν του βασικού μισθού, προβλέπεται επίδομα ωρίμανσης (τριετίες), για την καταβολή του οποίου λαμβάνεται υπόψη η προϋπηρεσία σε οποιαδήποτε θέση και σε οποιονδήποτε εργοδότη τόσο για τους υπαλλήλους όσο και για τους εργατοτεχνίτες, ενώ στις αποδοχές δεν περιλαμβάνεται το επίδομα γάμου καθώς καταργήθηκε σιωπηρά από το ν. 4093/2012. Σύμφωνα με το ν. 4093/2012 εισάγεται διάκριση των εργαζομένων έως 25 ετών και 25 ετών και άνω, αναφορικά με την καταβολή των προσαυξήσεων των τριετιών. Έτσι, υπάλληλοι 25 ετών και άνω δικαιούνται έως τρεις τριετίες με προσαύξηση 10% για την κάθε μία, εργατοτεχνίτες 25 ετών και άνω δικαιούνται έως έξι τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία, ενώ υπάλληλοι κάτω των 25 ετών

δικαιούνται μια τριετία με προσαύξηση 10% και εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών δικαιούνται έως 2 τριετίες με προσαύξηση 5% για την κάθε μία.

Οι νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές αποτελούν το ελάχιστο όριο αποδοχών για τους εργαζομένους όλης της Χώρας. Συνεπώς καταβάλλονται αυτές ακόμα και σε περίπτωση που τυγχάνει εφαρμοστέα η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι αποδοχές που προβλέπονται από αυτή είναι χαμηλότερες από τις νομοθετικά καθορισμένες κατώτατες αποδοχές.

Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2010 – 2012, έληξε τη 14.02.2013 σύμφωνα με το ν. 4046/2012 και την ΠΥΣ 6/28.02.2012, και έως τη 15.05.2013 διένυε την τρίμηνη παράταση ισχύος της. Τη 14.05.2013 υπεγράφη μεταξύ των Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε., Ε.Σ.Ε.Ε. και Σ.Ε.Τ.Ε. από εργοδοτικής πλευράς και Γ.Σ.Ε.Ε., από εργατικής πλευράς, η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για το έτος 2013η οποία ισχύει αναδρομικά από 01.01.2013 και λήγει την 31.12.2013, με δυνατότητα παράτασης για ένα ακόμη έτος με κοινή συμφωνία των μερών. Σύμφωνα με το περιεχόμενο της σύμβασης τα μέρη συμφώνησαν τη διατήρηση του επιδόματος γάμου και των θεσμικών όρων όπως ίσχυαν μέχρι την υπογραφή της σύμβασης. Συνεπώς οι θεσμικοί όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας αποτελούν τα κατώτατα όρια για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Την ως άνω Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, δεν υπέγραψε ο Σ.Ε.Β., με συνέπεια τη μη δέσμευση των μελών του από τους μισθολογικούς όρους (επίδομα γάμου). Ωστόσο η Γενική Συνέλευση του Συνδέσμου ενέκρινε ψήφισμα που προβλέπει τη συνέχιση καταβολής του επιδόματος γάμου.

## ΜΕΙΩΣΗ ΚΟΣΤΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

### 1. Μείωση κατώτατων αποδοχών.

Της ΕΓΣΣΕ από 14/2/2012 και για όσο διαρκεί το πρόγραμμα κατά **22%** (μισθός 586,08€/ ημερομίσθιο 26,18€) και για νέους **15 – 25** ετών κατά **32%** (μισθός 510,95€ / ημερομίσθιο 22,83€)(Αρθ. 1, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012).



Τα ίδια ποσά είναι από 12/11/2012 ο νομοθετικά καθορισμένος κατώτατος μισθός και τοκατώτατο ημερομίσθιο (και για όσο διαρκεί η περίοδος οικονομικής προσαρμογής των Μνημονίων του Ν. 4046/2012). Προσαύξηση 10% για κάθε τριετία έως 3 τριετίες για υπαλλήλους και 5% για κάθε τριετία έως 6 για εργατοτεχνίτες. Όχι επίδομα γάμου. Αυτά είναι τα ελάχιστα όρια αποδοχών για τις ατομικές συμβάσεις και για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. (Υποπ. ΙΑ 11, Ν. 4093/2012)

**2.** Αναστολή αυξήσεων σε μισθούς και επιδόματα χρόνου εργασίας (όπως επίδομα πολυετίας / τριετίας / πενταετίας). Από 14/2/2012 και μέχρι το ποσοστό ανεργίας να είναι κάτω από 10%. (Αρθ. 4, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012, Υποπ. ΙΑ 11 § 3).

**3.** Νέο σύστημα καθορισμού κατώτατου μισθού/ημερομισθίου από 1/4/2013. Θα εκδοθεί Π.Υ.Σ., αφού προηγηθεί διαβούλευση με κοινωνικούς εταίρους κ.λπ. (α' τρίμηνο 2013). Στο α' τρίμηνο 2014: Αξιολόγηση τού συστήματος. (Υποπ. ΙΑ 11 § 1, Ν. 4093/2012)

**4.** Διαθεσιμότητα, εάν έχει περιορισθεί η οικονομική δραστηριότητα. Διάρκεια έως 3 μήνες ετησίως. Καταβάλλεται το 50% των αποδοχών. Προηγείται διαβούλευση. Παρέλευση τουλάχιστον 3 μηνών για την εκ νέου θέση σε διαθεσιμότητα. (Αρθ. 4 Ν. 3846/2010)

**5.** Μειωμένες εργοδοτικές εισφορές κατά **1,10%**. Κατάργηση εργοδοτικών εισφορών για ΟΕΚ (0,75%) και ΟΕΕ (0,35%). Από 1/11/2012. (Υποπ. ΙΑ 6, Ν. 4093/2012)

#### ΣΥΝΑΨΗ ΚΑΙ ΙΣΧΥΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ - ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

**6.** Οι ΣΣΕ έχουν ορισμένη διάρκεια (από 1 – 3 χρόνια) (Αρθ. 2 § 1, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012)

**7.** Ισχύουσες ΣΣΕ/ΣΑ την **14/2/2012** για **≥ 24** μήνες → λήγουν 14/2/2013 (Αρθ. 2 § 2, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012)

**8.** Ισχύουσες ΣΣΕ/\$Α την **14/2/2012** για < **24** μήνες → λήγουν με τη συμπλήρωση 3 ετών από την ημερομηνία έναρξής τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα (Αρθ. 2 § 3, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012)

**9.** ΣΣΕ/ΔΑ μετά την λήξη ή την καταγγελία → ισχύουν για ένα επί πλέον τρίμηνο. Μετά το τρίμηνο και αν δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, ισχύουν αναγκαστικά μόνο:

- ο βασικός μισθός/ημερομίσθιο
- επίδομα ωρίμασης
- επίδομα τέκνων
- επίδομα σπουδών
- επίδομα επικινδυνότητας

(Αρθ. 2 § 4, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012)

**10.** ΣΣΕ/ΔΑ που είχαν ήδη λήξει ή καταγγελθεί την **14/2/2012** → ίσχυσαν έως 14/5/2012. Από 15/5/2012 και αν δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, ισχύουν αναγκαστικά μόνο ο βασικός μισθός/ημερομίσθιο και τα παραπάνω 4 επιδόματα.

(Αρθ. 2 § 4, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012)

**11.** Οι μη μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Οι μισθολογικοί όροι της ΕΓΣΣΕ ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων

(Υποπ. ΙΑ11§ 2, Ν. 4093/2012)

**12.** Σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ και από ενώσεις προσώπων (3/5 των εργαζομένων).

(Αρθ. 37 § 1 Ν. 4024/2011)

**13.** Η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει των ομοιοεπαγγελματικών πάντοτε και των κλαδικών όσο διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο ημιοσιονομικής Στρατηγικής.

(Αρθ. 37 § 5 Ν. 4024/2011)

**14.** Αναστολή επέκτασης ΣΣΕ με απόφαση τού υπουργού Εργασίας για όσο διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο ημιοσιονομικής Στρατηγικής.

(Αρθ. 37 § 6 Ν. 4024/2011)

**15.** Προσφυγή στη διαιτησία επιτρέπεται μόνο με συμφωνία των μερών από 14/2/2012 και μόνο για μισθούς, όχι άλλα ζητήματα ή διατηρητικές ρήτρες. Ισχύει αναστολή δικαιώματος άσκησης απεργίας για 10 μέρες από την προσφυγή στην διαιτησία.

(Αρθ. 3 Πράξη 6 Υποπ. Συμβ. 28.2.2012)

#### ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΑΤΟΜΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Αποζημίωση λόγω απόλυσης

**16.** Αύξηση περιόδου δοκιμαστικής απασχόλησης στο 1 έτος (η σύμβαση μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση).

(Αρθ. 17 § 5 Ν. 3899/2010)

**17.** Μείωση χρόνου προειδοποίησης λόγω απόλυσης. Ανώτατη περίοδος 4 μήνες (χρόνος υπηρεσίας >10 ετών).

(ποπ. ΙΑ12 § 1, Ν. 4093/2012).

- Χρονικά και ποσοτικά όρια στην αποζημίωση

**18.** Ποσά αποζημίωσης (αριθμός μισθών) αμετάβλητα έως υπηρεσία 16 ετών. 2ς χρόνος υπηρεσίας πέραν των 16 ετών λαμβάνεται υπόψη μόνον αυτός που έχει συμπληρωθεί την 12-11-2012. Γι' αυτό τον χρόνο η αποζημίωση προσαυξάνεται κατά 1 μισθό ανά έτος

υπηρεσίας με ανώτατο όριο μηνιαίων αποδοχών € 2.000,00. (Υποπ. ΙΑ12 §§ 2,3 Ν. 4093/2012)

- Απόλυση ηλικιωμένων

**19.** Οι εργαζόμενοι **55 – 64** ετών που απολύονται έως **31-12-2012** έχουν δικαίωμα αυτασφάλισης, με συμμετοχή μέρους των εισφορών από εργοδότη (50% έως 60 ετών,

80% άνω των 60) έως 3 έτη. Αν ο εργοδότης δεν εκπληρώσει τις υποχρεώσεις του, προβλέπονται κυρώσεις και ακυρότητα της καταγγελίας. Ο αριθμός των ηλικιωμένων (55- 64 ετών) δεν μπορεί να υπερβαίνει το 10% του συνολικού αριθμού απολυομένων. (Αρθ. 74 §§ 4-7 Ν. 3863/2010, άρθ. 66 Ν. 3996/2011).

- Ομαδικές απολύσεις

**20.** Αύξηση μηνιαίου ορίου ομαδικών απολύσεων χωρίς διατυπώσεις σε 6 εργαζόμενους για επιχειρήσεις από 20 έως 150 εργαζόμενους και στο 5% και μέχρι εργαζόμενους κάθε μήνα για επιχειρήσεις πάνω από 150 εργαζόμενους. (Αρθ. 74 § 1 Ν. 3863/2010)

#### ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

- Μερική απασχόληση

**21.** Υπολογισμός αμοιβής μερικώς απασχολουμένων αναλογικά με ώρες εργασίας. Κατάργηση προσαυξήσεως για εργασία πέρα του συμφωνημένου ωραρίου. (Αρθ. 17 § 1 3899/2010).

- Εκ περιτροπής απασχόληση

**22.** Αύξηση δυνατότητας εφαρμογής προγράμματος εκ περιτροπής απασχόλησης (όταν έχει επέλθει περιορισμός των δραστηριοτήτων της επιχείρησης) από 6 σε 9 μήνες εντός του ίδιου ημερολογιακού έτους. Προηγείται διαβούλευση. )εν απαιτείται συμφωνία. (Αρθ. 17 § 3 Ν. 3899/2010)

- Προσωρινή απασχόληση (**N. 4052/2012**, αρθ. 113 -133)

**23.** Μέγιστη διάρκεια προσωρινής απασχόλησης στον έμμεσο εργοδότη 36 μήνες μαζί με τις ανανεώσεις (αρθ. 117 § 3).

**24.** Αποδοχές των προσωρινώς απασχολουμένων αυτές που θα έδινε ο έμμεσος εργοδότης, εάν προσελάμβανε ο ίδιος (αρθ. 117 § 1).

**25.** Απαιτείται κενό 23 ημερών από την λήξη της αρχικής σύμβασης συν τις ανανεώσεις πριν γίνει νέα τοποθέτηση στο ίδιο εργοδότη, αλλιώς θεωρείται ότι αυτός απασχολεί τον εργαζόμενο με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

(Υποπ. ΙΑ 8 § 4, Ν. 4093/2012)

**26.** Σύσταση ΕΠΑ και από φυσικό πρόσωπο

(Αρθ. 123 § 1, Υποπ. ΙΑ 8 § 2 Ν. 4093/2012).

**27.** Κατάργηση περιορισμών κεφαλαίου για σύσταση ΕΠΑ. Εκτός από προσωρινή απασχόληση η ΕΠΑ μπορεί να διενεργεί μεσολάβηση για εξεύρεση εργασίας, αξιολόγηση, κατάρτιση, συμβουλευτική και επαγγελματικό προσανατολισμό.

(Αρθ. 122 § 1 Υποπ. ΙΑ 8 § 1, Ν. 4093/2012)

- Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

**28.** Επιτρέπονται ανανεώσεις χωρίς περιορισμό, αν δικαιολογούνται από αντικειμενικό λόγο, που αναγράφεται στην σύμβαση. Αν δεν συντρέχει αντικειμενικός λόγος και οι διαδοχικές συμβάσεις υπερβαίνουν τα 3 έτη ή σε διάστημα 3 ετών οι διαδοχικές ανανεώσεις υπερβαίνουν τις 3, τεκμαίρεται σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

(Αρθρο 41 ν. 3986/2011).

**29.** Από 14/2/2012 - Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (που λήγουν λόγω ηλικίας ή συνταξιοδότησης) μετατρέπονται σε αορίστου χρόνου (ισχύει και για τον ευρύτερο δημόσιο τομέα). Κατάργηση διατάξεων μονιμότητας σε νόμους, κανονισμούς, σ.σ.ε.κλπ. (ισχύει και για τον ευρύτερο δημόσιο τομέα).

(Αρθ. 5 §§ 1 και 2, Πράξη 6 Υπ. Συμβ. 28.2.2012)

- Τεκμήριο υπέρ εξαρτημένης εργασίας

**30.** Ύστερα από απασχόληση 9 μηνών αποκλειστικά ή κατά κύριο λόγο στην ίδια επιχείρηση με σύμβαση έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών τεκμαίρεται ότι πρόκειται για σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Η επιχείρηση μπορεί να καταρρίψει το τεκμήριο.

(Αρθ. 1, Ν. 3846/2010)

## ΧΡΟΝΟΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

- Διευθέτηση χρόνου εργασίας

**31. 1η ευχέρεια:** Περίοδος αναφοράς έως **6** μήνες: Στην περίοδο αιχμής: Εργασία έως

10 ώρες την ημέρα, στην περίοδο ύφεσης: <8 ώρες την ημέρα

**2η ευχέρεια:** Περίοδος αναφοράς **1** έτος: Στην περίοδο αιχμής έως 10 ώρες την ημέρα επί 32 εβδομάδες και έως 256 ώρες συνολική υπέρβαση, στην περίοδο υφέσεως (στις υπόλοιπες εβδομάδες) αντιστοίχως μειωμένη απασχόληση. Αποτέλεσμα: Μ/Ο εβδομαδιαίας απασχολήσεως 40 ώρες χωρίς αυξομείωση αμοιβής. Απαιτείται επιχειρησιακή σ.σ.ε. ή συμφωνία του εργοδότη με επιχειρησιακό σωματείο (αφορά τα μέλη του) ή με συμβούλιο εργαζομένων ή ένωση προσώπων (25% των εργαζομένων, αν >20 εργαζόμενοι ή 15% αν ≤20. Με επιχειρησιακές και κλαδικές σ.σ.ε. μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης.

(Αρθ. 42 Ν. 3986/2011)

- Απασχόληση πέραν του ωραρίου

**32. Μείωση κόστους υπερεργασίας - υπερωρίας.**

(Αρθ. 74 § 10 Ν. 3863/2010)

**33. Υπέρβαση ωραρίου εργασίας για μη βιομηχανικές και βιοτεχνικές επιχειρήσεις**  
Δεν απαιτείται πλέον άδεια από την Επιθεώρηση Εργασίας, αρκεί αναγγελία (2 ώρες ημερησίως και έως 120 ώρες ετησίως).

(Υποπ. ΙΑ13 § 2, Ν. 4093/2012)

- Απασχόληση σε καταστήματα

**34. Κατάργηση υποχρεωτικού πενθημέρου και ανάθεση στις σ.σ.ε. του καθορισμού ζητημάτων που αφορούν τις ημέρες εβδομαδιαίας απασχόλησης**

(Υποπ. ΙΑ14 § 1, Ν. 4093/2012).

Κατάργηση απαγόρευσης απασχόλησης εργαζομένων εκτός ωρών λειτουργίας των καταστημάτων. )ιευκρίνιση ότι και σε περίπτωση συνεχούς ωραρίου καταστήματος επιτρέπεται διακεκομμένο ωράριο εργαζομένων με μεσημβρινή ανάπαυση 3 ωρών. (Υποπ. ΙΑ10 §§ 1,2 Ν. 4093/2012)

- Ημερήσια ανάπαυση

**35.** Ελάχιστη ημερήσια ανάπαυση **11** συνεχόμενες ώρες αντί για 12 (ισχύει και για βάρδιες).

(Υποπ. ΙΑ14 § 2, Ν. 4093/2012)

## ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

**36.** Διαδικασίες ΣΕΠΕ Αναγγελία πρόσληψης αυθημερόν. Αναγγελία αλλαγής /τροποποίησης ωραρίου, εντός 2 εργάσιμων ημερών. Αναγγελία αλλαγής νόμιμου εκπροσώπου ή μεταβολών αποδοχών εντός 15 ημερών.

(Υποπ. ΙΑ13, § 1 Ν. 4093/2012)

**37.** Κατάτμηση αδείας (οποτεδήποτε εντός του ημερολογιακού έτους) σε 2 περιόδους για σοβαρή ή επείγουσα ανάγκη της επιχείρησης, η 1 περίοδος τουλάχιστον 5 εργάσιμες.

Κατάτμηση σε περισσότερες περιόδους με αίτηση του εργαζόμενου, η 1 περίοδος τουλάχιστον 10 εργάσιμες. )εν απαιτείται έγκριση ΣΕΠΕ.

(Υποπ. ΙΑ14 § 3 Ν. 4093/2012)

**38.** Αμοιβή για απασχόληση την **6η** ημέρα με ημερομίσθιο προσαυξημένο κατά 30%. Η προσαύξηση δεν οφείλεται για απασχόληση σε ξενοδοχειακές και επισιτιστικές επιχειρήσεις<sup>56</sup>.

(Αρθ. 8 Ν. 3846/2010)

---

<sup>56</sup> [www.payroll.gr](http://www.payroll.gr)





