

**Π.Μ.Σ. ΓΕΝΙΚΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΙΚΑΙΟΥ
ΠΑΝΤΕΙΟΥ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΥ
«ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΟΠΟΙΗΣΗ»
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

**«ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
ΣΤΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ»**

ΘΕΜΑ:

**«Το Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο στην Εποχή της
Οικονομικής Κρίσης»**

Καλομοίρη Θεώνη

Επιβλέπων Καθηγητής : Ιωάννης Ληξουριώτης

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ.....	6
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	8
1. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ:	8
Α. Έννοια, υποκειμενικό και αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής, σύγκριση με ατομικό εργατικό δίκαιο	8
Β. Πηγές του συλλογικού εργατικού δικαίου	9
2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ	9
2.1. Έννοια, περιεχόμενο, χαρακτηριστικά, σκοπός.....	9
2.2. Οι κυριότερες εκφάνσεις της συλλογικής αυτονομίας	11
2.2.1. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΣΣΕ	11
2.2.1.1. Έννοια, περιεχόμενο, νομοθετικό πλαίσιο, σκοπός σσε	11
3. Οικονομική κρίση	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄	18
Α. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ	18
I. Επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας	18
1. Γενικά.....	18
1.1. Έννοια, σκοπός, νομοθετική καθιέρωση της επιχειρησιακής σσε	18
1.2. ΠΕΔΙΟ ΙΣΧΥΟΣ	20
1.2.1. ΤΟΠΙΚΟ, ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟ, ΧΡΟΝΙΚΟ	20
1.3. Ικανότητα και αρμοδιότητα συναψης επιχειρησιακής σσε	20
1.3.1. Ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης σσε από την πλευρά του εργοδότη.....	21
1.3.2. Ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης σσε από την πλευρά των εργαζομένων.....	22
2. ΣΥΡΡΟΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΣΕ ΜΕ ΛΟΙΠΕΣ ΣΣΕ	27
2.1. ΣΥΡΡΟΗ ΣΣΕ ΕΝΝΟΙΑ, ΕΙΔΗ ΣΥΡΡΟΗΣ.....	27
2.2. Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης	28
2.3. Διάσπαση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης.....	30
II. Αναμόρφωση των τραπεζοϋπαλληλικών κλαδικών σσε	38
III. ΙΣΧΥΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.....	41
1.2. ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ Σ.Σ.Ε.	44

1.2.1. ΧΡΟΝΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ	44
1.3. Χρόνος και τρόποι λήξης της σσε.....	44
1.3.1. Η καταγγελία της σσε.....	45
2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΛΗΞΗΣ ΣΣΕ	46
2.1. ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΣΕ.....	47
2.2 Η Παράταση των σσε	47
2.3 ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΣΣΕ	52
2.4. Συμπεράσματα αναφορικά με τις αλλαγές σε παράταση και μετενέργεια σσε ή δα μετα το μνημονιο II (ν. 4046/2012).	57
III. Τροποποιήσεις- Ρυθμίσεις προσωρινού χαρακτήρα.....	59
A. ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΣΣΕ	59
B. Μείωση αποδοχών χωρίς τη συναίνεση των εργαζομένων	61
1. Μείωση των κατώτατων μισθών/ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ	61
1.2. Η μείωση των αποδοχών της ΕΓΣΣΕ κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών).	61
1.3. Μνημόνιο III «Νέο σύστημα διαμόρφωσης νομίμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας.	65
Γ. Αναστολή εφαρμογής διατάξεων νομου και σσε που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις λόγω συμπληρώσεως μεγαλύτερου χρόνου υπηρεσίας.	67
Δ. Αναγκαστική λήξη σσε	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β`	69
ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ – ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ - ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ	69
Εισαγωγικά	69
I. Συμφιλίωση	70
1. Γενικά : έννοια, σκοπός, χαρακτηριστικά συμφιλίωσης.	70
2. Προϋπόθεση προσφυγής στη συμφιλίωση	72
3. Δικαίωμα προσφυγής στη συμφιλίωση.....	72
4. Τρόπος έναρξης της διαδικασίας συμφιλίωσης	72
5. Έννοια και έργο συμφιλιωτή.....	73
6. Ολοκλήρωση διαδικασίας της συμφιλίωσης	73

II. Η Μεσολάβηση	75
Εισαγωγικά	75
1. Έννοια σκοπός και βασικά χαρακτηριστικά της διαδικασίας μεσολάβησης.....	75
2. Συμβατική ρύθμιση των όρων και της διαδικασίας μεσολάβησης.....	76
3. Δικαίωμα προσφυγής	77
4. Προϋποθέσεις προσφυγής.....	78
5. Τρόπος άσκησης της προσφυγής στη μεσολάβηση – Τυπικές προϋποθέσεις για την έναρξη της μεσολάβησης	79
5.1. Περιεχόμενο αίτησης.....	80
6. Επιλογή και ανάληψη καθηκόντων μεσολαβητή	80
7. Το έργο του μεσολαβητή	83
8. Η υποβολή πρότασης από τον μεσολαβητή	86
9. Ολοκλήρωση διαδικασίας της μεσολάβησης	87
III. ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ.....	88
Εισαγωγικά	88
2. Οι σκοποί της διαιτησίας	89
3. Δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία - Ποιοί νομιμοποιούνται να προσφύγουν στη διαιτησία	90
4. ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ	91
4.1.Η προαιρετική διαιτησία – ο μοναδικός τρόπος προσφυγής στη διαιτησία σήμερα- το πέρασμα από το υποχρεωτικό στο προαιρετικό το σύστημα διαιτησίας – αλλαγή του σκοπού της διαιτησίας.	91
4.2. Η καταργηθείσα υποχρεωτική προσφυγή στη διαιτησία	93
5. Ο ορισμός διαιτητή	94
5.1 Εξουσίες και καθήκοντα του διαιτητή -Η διαδικασία της διαιτησίας ...	95
6. Περάτωση της διαιτητικής διαδικασίας	96
7. Η διαιτητική απόφαση.....	97
7.1. Περιεχόμενο διαιτητικής αποφάσεως.....	97
8. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον Ο.Μ.Ε.Δ. και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση (αρ. 3 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012).	99
Αντί επιλόγου	100
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	105
I. Αρθρογραφία	105

II. Μονογραφίες - Συγγράματα	108
IV. Ηλεκτρονικές πηγές	109
V. Νομολογία	109

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

α.	άρθρο
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
Αιτ. Εκθ.	Αιτιολογική Έκθεση
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Βλ.	Βλέπε
δ.α	διαιτητική απόφαση
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
Δηλ.	δηλαδή
ΔΝΤ	Διεθνές Νομισματικό Ταμείο
Εδ.	εδάφιο
ΕΕρΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα
ΕΛΛΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
Επ.	επόμενο
ΕφΑθ	Εφετείο Αθηνών
Εφ.	Εφετείο
ΗΠΑ	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής
Κ.τ.λ.	Και τα λοιπά
Κ.λ.π	και λοιπά
Κ.ο.κ	και ούτω καθεξής
ΜΠρΑθ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών
ΜΠρΗρ.	Μονομελές Πρωτοδικείο Ηρακλείου
ΜΠΛαρ ή ΜονΠρΛαρ	Μονομελές Πρωτοδικείο Λάρισας
Ν. ή ν.	Νόμος ή νόμος
Ν.Π.Δ.Δ.	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
Ολομ	Ολομέλεια
Ολ ΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
ΟΛΝΣΚ	Ολομέλεια Νομικού Συμβουλίου του Κράτους
ΟΛΣΤΕ	Ολομέλεια Συμβουλίου της Επικρατείας
Ο.π.	Όπως ανωτέρω

Ο.Τ.Α.	Οργανισμός Τοπικής αυτοδιοίκησης
ΟΤΟΕ	Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος
παρ.	παράγραφος
Περ.	Περίπτωση
Π.δ.	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Π.χ.	Παραδείγματος χάριν
Σελ ή σ.	Σελίδα
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Τομ.	Τόμος
Υποπ.	Υποπερίπτωση
υποσημ.	Υποσημείωση
υπ' αριθ.	Υπ' αριθμόν
Χριδ	Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

1. ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ:

Α. Έννοια, υποκειμενικό και αντικειμενικό πεδίο εφαρμογής, σύγκριση με ατομικό εργατικό δίκαιο.

Συλλογικό εργατικό¹ δίκαιο είναι ο κλάδος του Εργατικού Δικαίου ο οποίος έχει ως αντικείμενο την προστασία και την οργάνωση των ατομικών και συλλογικών συνδικαλιστικών δράσεων χάριν της προστασίας και προαγωγής των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, συνδικαλιστικών και κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων (αρ. 23 παρ. 2 Σ και 4 παρ. 1 ν. 1264/1982).

Αντικείμενο² του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου είναι η νομική εκτίμηση και ρύθμιση των συλλογικών φαινομένων στο κόσμο της εργασίας. Η έννοια του ``συλλογικού`` γίνεται αντιληπτή σε αντιπαραβολή με την έννοια του ``ατομικού``. Η συλλογικότητα προϋποθέτει πληθώρα ατομικών περιπτώσεων και είτε είναι δεδομένη σε μια ορισμένη χρονική στιγμή είτε σχηματίζεται βαθμιαία στο χρόνο από σειρά ατομικών περιπτώσεων με ατομική συνάρτηση, ώστε καθεμιά τους να είναι και μια εκδήλωση, μια μορφή εμφανίσεως του συλλογικού.

Επομένως αντικείμενο του συλλογικού εργατικού³, αποτελούν οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και το δίκαιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, το δίκαιο των σσε και της διαιτησίας, το δίκαιο της εκμετάλλευσης και της συμμετοχής των εργαζομένων στα κρίσιμα για τη ρύθμιση και τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων ζητήματα κ.α. Στον αντίποδα του συλλογικού βρίσκεται όπως προαναφέραμε το ατομικό εργατικό δίκαιο, στο οποίο βρίσκουμε τη ρύθμιση των εννόμων σχέσεων που δημιουργούνται με γενεσιουργό λόγο την ατομική σύμβαση εργασίας. Στο εργατικό δίκαιο ανήκει και το με στενή έννοια προστατευτικό για τους εργαζομένους δίκαιο (ήτοι προστασία ζωής, υγείας κλπ).

Όσον αφορά το υποκειμενικό πεδίο εφαρμογής του συλλογικού εργατικού δικαίου είναι φυσικά (όπως και του ατομικού) όλοι οι εργαζόμενοι⁴.

¹ Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, 13 επ.

² Αλ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992³, 26.

³ Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, 13 επ.

⁴ Ακόμη και όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία με βάση άκυρη για οποιονδήποτε λόγο σύμβαση εργασίας, δηλαδή όλοι οι εργαζόμενοι με de facto εργασιακή σχέση. Επίσης υπάγονται και οι παρέχοντες εξαρτημένη εργασία, ακόμη και όταν οι συμβαλλόμενοι ή και ο ίδιος ο νομοθέτης προβαίνουν σε ψευδή ή εσφαλμένο νομικό χαρακτηρισμό της σύμβασης ή απλώς αποκλείουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας χωρίς ειδική αναφορά στο είδος της σύμβασης που συνδέει τα μέρη, αφού δεν μπορεί να αποκλειστεί με την ιδιωτική βούληση η εφαρμογή κανόνων δημόσιας τάξης (αρ. 3 ΑΚ), Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, 16-17.

B. Πηγές του συλλογικού εργατικού δικαίου

Οι πηγές τους συλλογικού εργατικού δικαίου είναι ποικίλες και είναι τόσο εθνικές όσο και διεθνείς. Οι εθνικές πηγές ξεκινώντας από τις βασικότερες είναι το Σύνταγμα, ο νόμος, αλλά και οι συλλογικές συμφωνίες ενοχικού χαρακτήρα, οι διαιτητικές αποφάσεις, οι συναποφάσεις εργοδότη-συμβουλίου εργαζομένων, οι κανονισμοί εργασίας, τα καταστατικά των συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.α. Το Σύνταγμα προστατεύει το βασικό συνδικαλιστικό δικαίωμα (αρ. 23 παρ. 1) και δυο ειδικά συνδικαλιστικά δικαιώματα, τη συλλογική αυτονομία (αρ. 22 παρ. 2) και το δικαίωμα απεργίας (αρ. 23 παρ. 2). Τα εν λόγω δικαιώματα δεν αποτελούν απλά ατομικά δικαιώματα αλλά και κοινωνικά, με την άσκηση των οποίων μπορούν να κατακτηθούν στοιχεία κοινωνικής δικαιοσύνης.

Όσον αφορά τις υπερεθνικές- διεθνείς πηγές δικαίου τέτοιες είναι η ΕΣΔΑ, το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα του ΟΗΕ, το δίκαιο των διεθνών συμβάσεων εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.)⁵, το δίκαιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και το δίκαιο του Ο.Η.Ε.

2. ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ

2.1. Έννοια, περιεχόμενο, χαρακτηριστικά, σκοπός

Στην ελληνική έννομη τάξη το δικαίωμα των ελεύθερων διαπραγματεύσεων έχει υψωθεί σε δικαίωμα συνταγματικής τάξεως. Αναγνωρίζεται ως κοινωνικό δικαίωμα και κατοχυρώνεται στο αρ. 23 παρ. 1 Σ το οποίο επιτάσσει την ανεμπόδιστη άσκηση των δικαιωμάτων των συναφών με τη συνδικαλιστική ελευθερία και ειδικά στο αρ. 22 παρ. 2 Σ όπου ρητά αναφέρονται ως όρος οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις⁶ και οι συλλογικές συμβάσεις. Το άρθρο 22 παρ. 2 Σ ορίζει «Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία». Το άρθρο 23 παρ. 1

⁵ Εδώ εντάσσονται και οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας και οι συστάσεις για το βασικό συνδικαλιστικό δικαίωμα, Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, 25.

⁶ Ελεύθερες διαπραγματεύσεις είναι η νομική δυνατότητα διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών ανταγωνιστών για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας χωρίς ανάμειξη του κράτους. Η δυνατότητα αυτή δε μπορεί να αφαιρεθεί από τον κοινό νομοθέτη. Υποχρέωση των μερών να διαπραγματεύονται προβλέπεται από το ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, Αλ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992³, 106.

Συντάγματος ορίζει : «το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα προς διασφάλισιν της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ακώλυτον άσκησιν των συναφών προς ταύτην δικαιωμάτων κατά πάσης προσβολής τούτων εντός των ορίων του νόμου». Με τη διάταξη αυτή το Σύνταγμα επιβάλλει στο κράτος την υποχρέωση να λάβει μέτρα που είναι αναγκαία για την ελεύθερη άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η σημασία της συνταγματικής αυτής επιταγής είναι μεγάλη, γιατί η προϋπόθεση για την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι η δημιουργία με νόμο κάποιων αναγκαίων προϋποθέσεων⁷. Τα ανωτέρω άρθρα συνδιαμορφώνουν την έννοια της συλλογικής αυτονομίας. Οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις για συλλογική συμβατική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων από τους φορείς των συλλογικών συμφερόντων μισθωτών και εργοδοτών και οι συλλογικοί εργατικοί αγώνες αποτελούν συστατικά στοιχεία και εκφράσεις της συλλογικής κοινωνικής αυτονομίας. Συλλογική αυτονομία στο χώρο των εργασιακών σχέσεων με τις ποικίλες δομές και διάφορα συλλογικά επίπεδα, όπου συγκρούονται συλλογικά συμφέροντα σημαίνει ότι οι ίδιοι οι ενδιαφερόμενοι ρυθμίζουν με τους οργανωμένους φορείς των συμφερόντων τους συλλογικά τις σχέσεις τους εξισορροπώντας τα συμφέροντά τους⁸.

Αν θέλαμε να ορίσουμε ειδικότερα τη συλλογική αυτονομία⁹, θα λέγαμε ότι αποτελεί την προσβολή της ιδιωτικής αυτονομίας (αρ. 5 παρ.1) σε συλλογικό επίπεδο. Η ατομική περιορίζεται από τη συλλογική αυτονομία, στη θέληση του συλλογικού υποκειμένου εξασφαλίζεται από το νόμο (αρ. 7 παρ. 1 και 2 ν. 1876/1990) μια κυριαρχική θέση απέναντι στην ατομική βούληση. Και όμως αυτό ούτε προς την ελευθέρια ούτε προς τα συμφέροντα του ατόμου αντιφάσκει. Η έτσι και αλλιώς ανύπαρκτη ή περιορισμένη ελευθερία του μεμονωμένου εργαζομένου να συνδιαμορφώνει το περιεχόμενο της συμβατικής του σχέσης με τον εργοδότη του μεταμορφώνεται σε ελευθερία συμμετοχής στη συνδικαλιστική οργάνωση και τη διαδικασία σχηματισμού της συλλογικής βούλησης¹⁰.

Η συλλογική αυτονομία¹¹ είναι επομένως το **συνταγματικώς κατοχυρωμένο** δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή και ατομικώς των τελευταίων να συμφωνούν, καθορίζουν και ρυθμίζουν από κοινού, ελευθέρως και αυτονόμως -χωρίς επεμβάσεις τρίτων- και δη μέσω συλλογικών

⁷ Τέτοιες αναγκαίες προϋποθέσεις είναι π.χ. η ρύθμιση της ικανότητας και του τρόπου συνάψεως ΣΣΕ, η ρύθμιση της ισχύος που έχουν οι διατάξεις της ΣΣΕ, η ρύθμιση των όρων ιδρύσεως και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων κ.ο.κ.].

⁸ Αλ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992³, 108 επ.

⁹ Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, 53.

¹⁰ Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, 53.

¹¹ Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006, 5.

συμφωνιών καταρτιζομένων δι' ελευθέρων διαπραγματεύσεων, κάθε και όποιο ζήτημα αφορά τη σύσταση, οργάνωση, λειτουργία και λήξη των σχέσεων εργασίας των υποκειμένων και δεσμευόμενων από τις εν λόγω συμφωνίες εργαζομένων και εργοδοτών.

Κύρια συστατικά¹² της, είναι αφενός το επί μέρους δικαίωμα για ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και αφετέρου το δικαίωμα προς επίλυση των, εκ της συγκρούσεως των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών κατά τη διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων, αναφερόμενων συλλογικών διαφορών εργασίας. Το περιεχόμενο της¹³ είναι πάντοτε συγκεκριμένο και έχει ορισμένο περιεχόμενο, δηλαδή περιλαμβάνει συγκεκριμένες αξιώσεις και παράλληλα ασκείται και μπορεί να ασκείται παραδεκτως και νομίμως με βάση συγκεκριμένες διαδικασίες και όρους.

Όσον αφορά το σκοπό¹⁴ του εν λόγω δικαιώματος αυτός αποτυπώνεται στην κατάρτιση μέσω ελευθέρων διαπραγματεύσεων, συλλογικών συμφωνιών που αφορούν στη ρύθμιση και διαχείριση συλλογικών εργασιακών συμφερόντων. **Τα μέσα** δε επίτευξης του σκοπού αυτού, είναι πολλά και εκδηλώνονται με ποικίλους τύπους και μορφές¹⁵.

2.2. Οι κυριότερες εκφάνσεις της συλλογικής αυτονομίας

2.2.1. Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ- ΣΣΕ

2.2.1.1. Έννοια, περιεχόμενο, νομοθετικό πλαίσιο, σκοπός σσε.

Μια από τις **κυριότερες μορφές έκφρασης της συλλογικής αυτονομίας**, στην οποία ο συνταγματικός και κοινός νομοθέτης προσδίδουν αυξημένη ισχύ, είναι το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων προς διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων και κατάρτιση συλλογικών συμφωνιών, οι οποίες αφορούν τα μέλη τους και έχουν δεσμευτικό χαρακτήρα για τα συμβαλλόμενα μέρη, στηρίζεται δε στον κανόνα της συμβατικής δεσμεύσεως αυτών¹⁶.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας (εφεξής σσε ή ΣΣΕ) θα λέγαμε πως γεννήθηκε¹⁷ από την κοινωνική ανάγκη ενώ είχε προηγηθεί η αναγνώριση και ισχυροποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι πρώτοι απεργιακοί αγώνες. Οι σσε εμφανίστηκαν για πρώτη φορά στην Αγγλία ως συμφωνίες κυρίων

¹² Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006, 5.

¹³ Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006, 5.

¹⁴ Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006, 5.

¹⁵ π.χ. μέσω προγραμματικών συμφωνιών κυρίων ή πλαίσιο, μέσω διμερών ενοχικών συμφωνιών ενοχικού τύπου, μέσω σσε κ.λ.π.

¹⁶ Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006, 25.

¹⁷ Αλ. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992³, 115.

gentlemen agreement, οι οποίες δημιουργούσαν σ' εκείνο το στάδιο μόνο ηθικές υποχρεώσεις και η παράβαση τους είχε κοινωνικές και όχι νομικές συνέπειες. Αντίθετα στην ηπειρωτική Ευρώπη, η σσε εμφανίστηκε σύμφυτη με νομικές υποχρεώσεις, παρόλο που ήταν μια αρρύθμιστη κατά βάση σύμβαση (με βάση τους κανόνες του κοινού δικαίου). Στην Ελλάδα η σσε εμφανίστηκε το 1935 ενώ πριν υπογράφονταν συλλογικές συμβάσεις υπό μορφή πρωτοκόλλου, οι οποίες αναγνωρίζονταν ως ισχυρές δικαιοπραξίες.

Ως **συλλογική σύμβαση εργασίας** νοείται λοιπόν, η συμφωνία που συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών ή και μεμονωμένο εργοδότη, καταρτίζεται εγγράφως κατόπιν ορισμένης διαδικασίας και καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας, έχοντας άμεση και υποχρεωτική ισχύ που υπερισχύει αντίθετων δυσμενέστερων νομοθετικών ή συμβατικών διατάξεων, με την επιφύλαξη αναγκαστικού δικαίου διατάξεων αμφιμερούς χαρακτήρα, αλλά υποχωρεί έναντι ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εργασίας¹⁸. Αν δεν καταστεί δυνατή η επίτευξη συμφωνίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων υπάρχει η δυνατότητα προσφυγής σε διαιτησία και η έκδοση απόφασης με αυτό το ως άνω αντικείμενο.

Σχετικά με το περιεχόμενο των σσε αυτές μπορούν να συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους και κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα, να θεσπίζουν κατώτατους υποχρεωτικούς μισθούς και ημερομίσθια, να ρυθμίζουν θέματα συνεργασίας εργοδοτών και εργαζομένων, να ορίζουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών, καθώς και να ορίζουν θέματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

Το νομοθετικό πλαίσιο κατάρτισης συλλογικών συμβάσεων εργασίας τίθεται σήμερα από το ν. 1876/1990¹⁹. Προϊόν συναινέσεων και συμβιβασμών, ο εν λόγω νόμος επιδίωξε τον εκσυγχρονισμό των θεσμών και διαδικασιών εκδήλωσης της συλλογικής αυτονομίας και διεύρυνση της δυνατότητας συλλογικής ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Παρότι προοδευτικότερος και πλέον φιλελεύθερος του προϊσχύσαντος ν. 3239/1955, ο ν. 1876/1990 επέλεξε να μην αφήσει απολύτως ελεύθερα τα μέρη στον προσδιορισμό των μέσων αποκρουσάλλωσης της

¹⁸ Ενδεικτικά, ΑΠ 488/2006, ΝΟΜΟΣ, ΕφΘεσ 2199/200, ΔΕΕ 2001, 538 και *Καρακατσάνης*, Η συλλογική διάπλασις και προβλήματα, 1974, 22, ο *ίδιος* Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, 116.

¹⁹ Όπως αυτός έχει τροποποιηθεί επανειλημμένως ενόψει των νόμων των Μνημονίων, όπως θα δούμε και αναλυτικά κατωτέρω.

συλλογικής αυτονομίας. Προβαίνει έτσι και αυτός στην απαρίθμηση συγκεκριμένων κατηγοριών²⁰ συλλογικών συμβάσεων, αναγνωρίζοντας για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο τη δυνατότητα κατάρτισης επιχειρησιακών και ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων.

Αναφορικά με τους σκοπούς της σ.σ.ε. θα λέγαμε ότι με την κατάρτιση της σσε επιδιώκονται οι εξείς σκοποί:

α) Η εκπλήρωση κατά πρώτον, μιας προστατευτικής λειτουργία, δηλαδή να διασφαλίζει υπέρ των εργαζόμενων όλα εκείνα που συμφωνούνται μετά τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Η εκπλήρωση της προστατευτικής λειτουργίας επέρχεται όταν οι διατάξεις της σσε γίνονται σεβαστές από τα μέρη. Η σημαντικότερη μάλιστα ενέργεια που έχουν οι διατάξεις της σσε είναι η κανονιστική, δηλαδή η άμεση και αναγκαστική ενέργεια η οποία καθιστά αυτοδικαίως ανίσχυρο και ανενεργό κάθε όρο ατομικής σύμβασης που προσκρούει σε διάταξη ΣΣΕ²¹.

β) Η προστασία των εργαζομένων, που είναι και ο αρχικός σκοπός της σύναψης σσε. Η σσε παράλληλα εκπληρώνει και ένα δεύτερο σκοπό και συγκεκριμένα την επίτευξη της τάξης στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Η τάξη αυτή επέρχεται αφενός με την ενιαία ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αφετέρου με την απλοποίηση και τυποποίηση των όρων εργασίας. Μάλιστα οι τυποποιημένοι όροι εργασίας πρέπει να δεσμεύουν ολόκληρο 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.

Περαιτέρω, αν οι διαπραγματεύσεις των μερών με σκοπό τη σύναψη σσε αποτύχουν τότε αυτομάτως δημιουργείται συλλογική διαφορά εργασίας μεταξύ των μερών, για την επίλυση της οποίας η πολιτεία έχει θεσπίσει συγκεκριμένες διαδικασίες, που έχουν ως σκοπό ακριβώς την επίλυση αυτών των συλλογικών διαφορών. Πρόκειται για τις διαδικασίες της **συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας**, οι οποίες αποτελούν εξίσου βασική έκφραση της συλλογικής αυτονομίας.

²⁰ Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εν συντομία είναι τα εξής : οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι κλαδικές σσε, οι επιχειρησιακές σσε και οι ομοιεπαγγελματικές σσε.

²¹ Ωστόσο ο προστατευτικός σκοπός της σσε αποκλείει ρυθμίσεις ή όρους δυσμενέστερους από τους όρους της σσε, ενώ αντίθετα επιτρέπει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες (αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών).

3. Οικονομική κρίση

Η χρηματοοικονομική κρίση²² που ξέσπασε το καλοκαίρι του 2007 στις ΗΠΑ, έθεσε σε δοκιμασία τις αντοχές θεσμών, συστημάτων, επιχειρηματικών κολλοσών και κρατών και ουδείς μπορεί με βεβαιότητα να υποστηρίξει ότι τα χειρότερα της κρίσης αυτής έχουν επέλθει οριστικά. Η διεθνής αυτή κρίση οφείλεται αφενός στην κατάρρευση της αγοράς στεγαστικών δανείων υψηλού επιχειρηματικού κινδύνου²³ και την κατάρρευση ομολόγων καλυμμένων με τα ως άνω δάνεια τα οποία αργότερα ονομάστηκαν τοξικά, σε δυο βασικά χώρες τις Η.Π.Α. και την Μ. Βρετανία, αφετέρου στην κακή πορεία της οικονομίας των Η.Π.Α. λόγω του συνεχώς αυξανόμενου Δημοσίου χρέους.

Η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση γρήγορα επεκτάθηκε²⁴ μέσα από μια καταιγιστική αλληλουχία γεγονότων και στην οικονομία της Ευρωζώνης αποδεικνύοντας πως οι παράγοντες αλληλοεμπλοκής των οικονομιών δεν έχουν πάντα θετικό πρόσημο. Η κρίση αυτή²⁵ δεν άργησε να φτάσει και στη χώρα μας με μια μικρή καθυστέρηση το δεύτερο εξάμηνο του 2008²⁶. Αργότερα περί τα μέσα του 2010, και μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο, η ελληνική κυβέρνηση αδυνατούσε να δανειστεί με λογικά επιτόκια από τις αγορές για τη χρηματοδότηση του τρέχοντος δημοσιονομικού ελλείμματος και την αναχρηματοδότηση του χρέους. Αποτέλεσμα ήταν ο άμεσος κίνδυνος χρεοκοπίας και στάσης πληρωμών του Ελληνικού Δημοσίου. Η προσπάθεια της κυβέρνησης να ανακτήσει την αξιοπιστία της χώρας στις διεθνείς αγορές και να πετύχει μείωση των

²² Βασιλάκου Π., Η μετεξέλιξη του πλαισίου της χρηματοπιστωτικής εποπτείας ``Βασιλεία ΙΙ`` υπό το κράτος της παγκόσμιας χρηματοοικονομικής κρίσης`, Διπλωματική Εργασία 2010,35, <http://pandemos.panteion.gr>.

²³ Η κατάρρευση της αγοράς των επικίνδυνων στεγαστικών δανείων, όπως και των ομολόγων των καλυμμένων με αυτά άρχισε με την αύξηση των επιτοκίων της Κεντρικής Τράπεζας των Η.Π.Α. (από 1% τον Ιούνιο του 2004 σε 5,25% το Αύγουστο του 2006). Η αύξηση του επιτοκίου έκανε αδύνατη την πληρωμή των δόσεων των εν λόγω δανείων, η οποία οδήγησε σε κατάσχεση κατοικιών. Τα σχετικά υψηλά επιτόκια και οι κατασχέσεις προκάλεσαν την διακοπή των αγορών κατοικιών και την σοβαρή μείωση των τιμών των σε επίπεδα που δεν ήταν δυνατή πλέον η εξυπηρέτηση των δανείων ακόμη και με κατασχέσεις. Έτσι ήλθε η χρεοκοπία των τραπεζών που χορήγησαν επικίνδυνα στεγαστικά δάνεια ή που διέθεταν ομόλογα καλυμμένα με τα εν λόγω δάνεια. Η χρεοκοπία των τραπεζών οδήγησε στη μεγάλη μείωση εμπιστοσύνης στο χρηματοοικονομικό σύστημα της χώρας και στην οικονομική κρίση των Η.Π.Α. όπως και της Μ. Βρετανία.

²⁴ Βασιλάκου Π., Η μετεξέλιξη του πλαισίου της χρηματοπιστωτικής εποπτείας ``Βασιλεία ΙΙ`` υπό το κράτος της παγκόσμιας χρηματοοικονομικής κρίσης`, Διπλωματική Εργασία 2010,49, <http://pandemos.panteion.gr>.

²⁵ <http://el.wikipedia.org>.

²⁶ Ενώ στις Η.Π.Α. και Μ. Βρετανία η κρίση άρχισε το β' εξάμηνο του 2006.

επιτοκίων οδήγησε σε λήψη μέτρων μείωσης των δαπανών, τα οποία δεν κατάφεραν να ανατρέψουν το αρνητικό κλίμα. Κατόπιν αυτών η Ελλάδα κατέφυγε στη βοήθεια του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου, της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας, που συγκρότησαν από κοινού μηχανισμό βοήθειας για την Ελλάδα²⁷.

Έτσι υπογράφησαν μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης και της Τρόικα τα γνωστά σε όλους Μνημόνια και συγκεκριμένα :

Καταρχήν, το «Μνημόνιο Συνεννόησης», κοινώς το Μνημόνιο Ι, που υπογράφηκε μεταξύ της Επιτροπής, ενεργούσης για λογαριασμό των κρατών μελών της ΕΕ και της Ελλάδας. Μέσω αυτού προωθήθηκε ένα αυστηρό πρόγραμμα, το οποίο καταρτίστηκε μετά από συνεννόηση με την Επιτροπή, την ΕκΤ²⁸ και το ΔΝΤ²⁹,

²⁷ Η ανακοίνωση της προσφυγής στον μηχανισμό στήριξης έγινε στις 23 Απριλίου 2010 από τον πρωθυπουργό ο οποίος βρισκόταν εκείνη την ημέρα στο Καστελόριζο. Η χρηματοδότηση από τον μηχανισμό στήριξης έγινε υπό τους όρους ότι η Ελλάδα θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής προσαρμογής και, ειδικότερα, υπό τους όρους ότι θα λάβει μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης. Με τη χρηματοδότηση από το μηχανισμό αποφεύχθηκε ο άμεσος κίνδυνος χρεοκοπίας της Ελλάδας, που θα είχε πιθανές ανεξέλεγκτες συνέπειες και για όλη τη ζώνη του ευρώ. Τα πρώτα μέτρα ανακοινώθηκαν από τον πρωθυπουργό την Κυριακή 2 Μαΐου 2010. Η Ελληνική οικονομία συνέχισε να βρίσκεται σε κατάσταση δημοσιονομικής ανισορροπίας και το επόμενο διάστημα με αποτέλεσμα ένα χρόνο μετά, τον Ιούνιο του 2011, η κυβέρνηση να καταφύγει στην ψήφιση του μεσοπρόθεσμου προγράμματος, που περιλάμβανε νέα μέτρα λιτότητας και περικοπές. Επίσης τέθηκε θέμα αξιοποίησης της δημόσιας περιουσίας και αναδιάρθρωσης ή «κουρέματος» του χρέους με σκοπό τη μακροπρόθεσμη μείωση του χρέους σε βιώσιμα επίπεδα, <http://el.wikipedia.org>.

²⁸ ΕΚΤ [Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα] : Η Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας και το Καταστατικό του Ευρωπαϊκού Συστήματος Κεντρικών Τραπεζών και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας αποτελούν τη νομική βάση για την ενιαία νομισματική πολιτική. Με το Καταστατικό, ιδρύθηκαν η ΕΚΤ και το Ευρωπαϊκό Σύστημα Κεντρικών Τραπεζών (ΕΣΚΤ) την 1η Ιουνίου 1998. Η ΕΚΤ ιδρύθηκε ως πυρήνας του Ευρωσυστήματος και του ΕΣΚΤ. Η ΕΚΤ και οι εθνικές κεντρικές τράπεζες εκτελούν από κοινού τα καθήκοντα που τους έχουν ανατεθεί. Η ΕΚΤ διαθέτει νομική προσωπικότητα σύμφωνα με το δημόσιο διεθνές δίκαιο. Τρία όργανα διοικούν την ΕΚΤ: το Διοικητικό Συμβούλιο, η Εκτελεστική Επιτροπή και το Γενικό Συμβούλιο. Η κύρια αποστολή της ΕΚΤ είναι να διασφαλίζει ότι εκτελούνται οι αποστολές του ΕΣΚΤ. Ενεργεί σε συμφωνία με τις εθνικές κεντρικές τράπεζες των κρατών μελών. Ωστόσο, η ΕΚΤ είναι αυτή που αποφασίζει τις προϋποθέσεις βάσει των οποίων οι εθνικές κεντρικές τράπεζες επιτρέπεται να παρεμβαίνουν.

²⁹ ΔΝΤ [Διεθνές Νομισματικό Ταμείο]: Το ΔΝΤ, γνωστό επίσης και ως «Ταμείο», επινοήθηκε σε μια συνεδρίαση των Ηνωμένων Εθνών, στο Bretton Woods του New Hampshire, στις Ηνωμένες Πολιτείες τον Ιούλιο του 1944. Οι 45 κυβερνήσεις που συμμετείχαν στην τότε συνεδρίαση επιζητούσαν να διαμορφώσουν ένα πλαίσιο οικονομικής συνεργασίας, που θα μπορούσε να αποτρέψει την επανάληψη του φαύλου κύκλου ανταγωνιστικών υποτιμήσεων νομίσματος, που είχαν οδηγήσει στη "Μεγάλη Ύφεση" της δεκαετίας του 1930. Ο κύριος σκοπός του ΔΝΤ είναι να διασφαλίσει τη σταθερότητα του διεθνούς νομισματικού συστήματος – του συστήματος ισοτιμιών συναλλάγματος και διεθνών πληρωμών που επιτρέπουν στα κράτη (και στους πολίτες τους) να αγοράζουν το ένα από το άλλο αγαθά και υπηρεσίες. Το σύστημα αυτό είναι σημαντικό για τη βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη, αυξάνοντας το βιοτικό επίπεδο και περιορίζοντας τη φτώχεια. Μετά την κρίση, το Ταμείο διασαφηνίζει και ανανεώνει την εντολή του να καλύψει όλο το εύρος των πολιτικών του μακροοικονομικού και χρηματοοικονομικού τομέα που διέπουν τη διεθνή σταθερότητα. Για να διατηρηθεί η σταθερότητα και να προληφθεί η κρίση στο διεθνές νομισματικό σύστημα, το ΔΝΤ εξετάζει

ενώ δυνάμει αυτού δημοσιεύθηκαν ο ν. 3833/2010³⁰, ο νόμος 3845/2010³¹, ο οποίος ενσωμάτωσε το σχέδιο προγράμματος των οικονομικών μέτρων που επιβλήθηκαν στη χώρα μας, ο νόμος 3899/2010³² ο οποίος εφάρμοσε τα μέτρα του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας, ο ν. 4024/2011³³.

Κατόπιν ο πρόσφατος ν. 4046/2012³⁴, αλλιώς γνωστός ως Μνημόνιο II, με τίτλο " Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας".

Μέσω της υπογραφής των Μνημονίων, συντελέσθησαν διαρθρωτικές αλλαγές στον τομέα του συλλογικού εργατικού δικαίου και δη τόσο **στον τομέα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας** όσο και στις διαδικασίες της **μεσολάβησης και της διαιτησίας. Οι νόμοι των Μνημονίων ήλθαν να ανατρέψουν** σωρεία διατάξεων και ρυθμίσεων του συλλογικού εργατικού, διαμορφώνοντας ένα ``νέο συλλογικό εργατικό δίκαιο, εκείνο της εποχής της οικονομικής κρίσης.``

περιφερειακές και διεθνείς οικονομικές και χρηματοοικονομικές εξελίξεις μέσω ενός τυπικού συστήματος που ονομάζεται επιτήρηση. Το ΔΝΤ παρέχει συμβουλές στα 186 κράτη-μέλη του, ενθαρρύνοντας τα να υιοθετούν πολιτικές που ενισχύουν την οικονομική σταθερότητα, μειώνουν την ευπάθειά τους σε οικονομικές και χρηματοοικονομικές κρίσεις και ανεβάζουν το βιοτικό επίπεδο. Παρέχει τακτική αξιολόγηση των διεθνών προβλέψεων στην Παγκόσμια Οικονομική Προοπτική και των καπιταλιστικών αγορών στην Έκθεση Παγκόσμιας Χρηματοοικονομικής Σταθερότητας, ενώ παράλληλα δημοσιεύει μια σειρά περιφερειακών οικονομικών προοπτικών. Η χρηματοδότηση του ΔΝΤ έχει ως στόχο να προσφέρει σε κράτη-μέλη την ανάσα που χρειάζονται για να διορθώσουν προβλήματα ισοζυγίου πληρωμών. Ένα πρόγραμμα πολιτικής που χρηματοδοτείται από το ΔΝΤ έχει σχεδιαστεί από τις εθνικές αρχές σε στενή συνεργασία με το ΔΝΤ και η συνέχιση της χρηματοοικονομικής στήριξης εξαρτάται από την αποτελεσματική υλοποίηση αυτού του προγράμματος. Για να συμβάλει στην υποστήριξη των κρατών στη διάρκεια της διεθνούς οικονομικής κρίσης, το ΔΝΤ έχει ενισχύσει την πιστοδοτική του ικανότητα και έχει εγκρίνει μια κύρια γενική επιθεώρηση για τον τρόπο δανεισμού των χρημάτων. Σε χώρες χαμηλού εισοδήματος, το ΔΝΤ παρέχει χρηματοοικονομική στήριξη μέσω των δυνατοτήτων δανεισμού με ευνοϊκούς όρους. Το ΔΝΤ έχει διαπλάσει τα όρια πρόσβασης δανείων και ενισχύει το δανεισμό του στις φτωχότερες χώρες του κόσμου με μηδενικά επιτόκια μέχρι το 2012.

³⁰ ΦΕΚ Α/40/15.03.2010 με τίτλο «Προστασία της Εθνικής Οικονομίας – Επείγοντα μέτρα για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης».

³¹ ΦΕΚ Α/65/06.05.2010 με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο».

³² Ν. 3899/2010: Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας(ΦΕΚ Α 212/17.12.2010).

³³ Ν. 4024/2011: με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», ΦΕΚ Α/226/21.09.2011.

³⁴ ΦΕΚ Α/28/14/2/2012.

Με απώτερο σκοπό λοιπόν, την συνολική παράθεση, την ανάλυση και τη κριτική προσέγγιση των καίριων αλλαγών που επήλθαν στον τομέα του συλλογικού εργατικού δικαίου, διαρθρώνεται η παρούσα εργασία ως εξής:

Στο **πρώτο κεφάλαιο** παρατίθεται κάθε αλλαγή που έχει επέλθει στον τομέα των σσε, μέσα από μια συγκριτική προσέγγιση με το προϊσχύον κατά περίπτωση δίκαιο και ταυτόχρονη ανάλυση του ισχύοντος δικαίου. Συγκεκριμένα προσεγγίζονται τα εξής θέματα:

Α) η επιχειρησιακή σσε και κυρίως η συρροή της επιχειρησιακής σσε με τα λοιπά είδη σσε (διάσπαση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης),

Β) η ισχύς των σσε καθώς και τα θέματα μετενέργειας μιας σσε,

Γ) οι κλαδικές τραπεζοϋπαλληλικές σσε και η αναμόρφωσή τους και

Δ) η είσοδος ρυθμίσεων προσωρινού χαρακτήρα (ήτοι προσωρινής διάρκειας), όπως ζητήματα που αφορούν στην επέκταση των σσε(αρ. 37 παρ. 6 ν. 4024/2011), στη μείωση των αποδοχών χωρίς τη συναίνεση των εργαζομένων-μείωση των κατώτατων μισθών-ημερομισθίων της εθνικής γενικής ΣΣΕ (αρ. 1 παρ. 2 ΠΥΣ 6/2012), στην αναστολή εφαρμογής διατάξεων νόμου και ΣΣΕ που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις αποδοχών λόγω συμπληρώσεως μεγαλύτερου χρόνου υπηρεσίας κ.α.

Στο **δεύτερο κεφάλαιο** επιχειρείται με όμοιο τρόπο η προσέγγιση των αλλαγών που συντελέστησαν στους θεσμούς της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας κυρίως με το ν. 3899/2010 και δη με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010³⁵ με το οποίο αντικαταστάθηκαν στο σύνολο τους οι διατάξεις για την επίλυση των συλλογικών διαφορών (ήτοι τα άρθρα 14,15,16 και 17 του ν. 1876/1990), αλλά και με την ΠΥΣ 6/2012 η οποία επενέβη καθοριστικά στο χώρο της διαιτησίας.

³⁵ Ν. 3899/2010: Επείγοντα Δημοσιονομικά-Φορολογικά, Εργασιακά-Μισθολογικά Μέτρα, (ΦΕΚ Α 212/17.12.2010), Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του Προγράμματος Στήριξης της Ελληνικής Οικονομίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α`

Α. ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (ΣΣΕ)

Ι. Επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας

1. Γενικά

1.1. Έννοια, σκοπός, νομοθετική καθιέρωση της επιχειρησιακής σσε

Η επιχειρησιακή σσε αποτελεί μια κατηγορία των διαφόρων ειδών σσε και θεσπίστηκε από το ν. 1876/1990 με άρθρα 3 παρ. 5 και 6 παρ. 1β. Η επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας όπως προκύπτει και από την ονομασία της αφορά τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης³⁶. Αν δηλαδή μια επιχείρηση αποτελείται από πολλές εκμεταλλεύσεις 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. Επομένως, ο επιχειρησιακός χαρακτήρας της σσε δεν αλλοιώνεται από το γεγονός ότι η σσε μπορεί να αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων προσωπικού. 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.

Στόχος³⁷ της καθιέρωσης της επιχειρησιακής σσε ήταν εξ αρχής, να πραγματοποιείται και να ισχύει στην επιχείρηση μια **ισσόροπη** και **ενιαία** ρύθμιση των όρων εργασίας για όλες τις ειδικότητες και τις κατηγορίες προσωπικού. Η εγκαθίδρυση³⁸ των επιχειρησιακών σσε στο συλλογικό εργατικό δίκαιο συντελέστη με το ν. 1876/1990³⁹ και θα μπορούσε να χαρακτηριστεί μια από τις σημαντικές

³⁶ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό 2007³, 418.

³⁷ Λεβέντης, ο.π., 418.

³⁸ Ο νομοθέτης του ν. 1876/1990 με σκοπό να επιλύσει τα προβλήματα που δημιουργούσαν τα προηγούμενα καθεστώτα και με βασικό κριτήριο την επίλυση των διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων έθεσε – μεταξύ των άλλων μορφών συλλογικών συμβάσεων εργασίας – και την επιχειρησιακή σσε. Μάλιστα είχε δώσει στην επιχειρησιακή σσε ιδιαίτερη βαρύτητα καθώς την προίκισε με το προνόμιο της υπεροχής της σε περίπτωση συρροής με ομοιεπαγγελματική σσε. Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 2 η επιχειρησιακή σσε υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με την ομοιεπαγγελματική. Ετούτη ακριβώς η αντίληψη εξηγεί και τη διάταξη του αρ. 8 παρ. 3 ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία η κανονιστικοί όροι της επιχειρησιακής σσε ισχύουν υποχρεωτικά για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται στην επιχείρηση, εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από την επιχειρησιακή σσε.

³⁹ Πριν την εγκαθίδρυση των επιχειρησιακών σσε με το νόμο 1876/1990 υπήρχαν:

καινοτομίες του εν λόγω νομοθετήματος. Η ρύθμιση αυτή εισάγει κατ' ουσίαν τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πεδίο της εκάστοτε επιχείρησης με αποτέλεσμα⁴⁰ να προσαρμόζεται η σσε στους όρους εργασίας και τα οικονομικά και λοιπά δεδομένα της επιχείρησης⁴¹. Συγκεκριμένα, με την επιχειρησιακή σσε, ρυθμίζονται

α. Οι ειδικές σσε του ν. 3239/55 :Το άρθρο 7 παρ. 1 εδαφ. δ. του νόμου 3239/1955 προέβλεπε τις ειδικές σσε και αφορούσε μισθωτούς μιας η περισσότερων επιχειρήσεων, χωρίς όμως να δίνει στις επιχειρήσεις ικανότητα να συνάπτουν οι ίδιες τις ειδικές επιχειρησιακές σσε που τις αφορούσαν. Εξαιρέση στον κανόνα αυτό αποτελούσαν οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις κοινής ωφέλειας. Οι ειδικές σσε συνήπτοντο, μεταξύ μιας ή περισσότερων επιχειρήσεων (αρ. 7 παρ. 5 εδ. 1 ν. 3239/1955) και μάλιστα υπήρχε η εκ του νόμου ελαστικότητα να εκτείνεται η ισχύς τους από ορισμένη πόλη μέχρι ολόκληρη τη χώρα. και β. Οι ειδικές ρυθμίσεις του ν.δ. 1198/1972:Με το Ν.Δ. 1198/1972 εισήχθη ένας νέος τύπος ειδικής σσε ο οποίος αφορούσε απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τους ΟΤΑ και τα Ν.Π.Δ.Δ. Υπ' όψιν ότι κατά την αιτιολογική έκθεση του εν λόγω νομοθετήματος, επεδιώχθη αφενός η μισθολογική ενότητα των παραπάνω μισθωτών και αφετέρου η πραγμάτωση του στόχου ανακατανομής, ανάλογα με τις πραγματικές ανάγκες του προσωπικού των εν λόγω Υπηρεσιών. Το καθεστώς του Ν.Δ. 1198/1972 χαρακτηριζόταν από ανισορροπία σε συλλογικό επίπεδο στο χώρο της επιχείρησης, αφού δεν υπήρχε η νομική δυνατότητα σε φορείς που βίωναν και δραστηριοποιούνταν υπό καθεστώς εκμετάλλευσης, να επιλύουν τις διαφορές τους. Όλο αυτό το καθεστώς οδήγησε στο μαρασμό του ν. 3239/1955 με τη συχνότητα απεργιών και άλλων μορφών συγκρούσεως συμφερόντων, οι οποίες θα μπορούσαν να είχαν αποτραπεί αν υπήρχε άμεση συμφωνία ανάμεσα στον εργοδότη και την επαγγελματική οργάνωση των μισθωτών σε επίπεδο επιχείρησης. Σύμφωνα με γνώμη του καθηγητή *Α. Καρακατσάνη*: «Τη συλλογικότητα, τη δίνει η συλλογικότητα των σχέσεων στις επιχειρήσεις που σχηματίζεται με ρυθμίσεις μεταξύ του μεμονωμένου εργοδότη και του προσωπικού της επιχείρησης και όχι η συλλογική παράσταση της εργοδοτικής πλευράς ή των πολλαπλών ή μεγαλύτερης εμβέλειας συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Έτσι επιτυγχάνεται η εφαρμογή της αρχής της ενιαίας ρυθμίσεως και ίσης μεταχειρίσεως του προσωπικού, η οποία πέραν των άλλων διατηρεί και τη συνοχή του προσωπικού προκειμένου να υπάρχει η απαραίτητη τάξη και η αναλογική ισορροπία στις εργασιακές σχέσεις μέσα στην εκμετάλλευση. Συμπερασματικά, γίνεται δεκτό, ότι στο κλειστό και ειδικά προσδιορισμένο χώρο της επιχείρησης η εργασιακή ζωή επιδέχεται μόνο μια ενιαία συλλογική ρύθμιση. Οποιαδήποτε άλλη ρύθμιση αποτελεί πηγή ανωμαλιών και προβλημάτων», *Απ. Μετζητάκος*, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο χώρο της επιχείρησης, ΔΕΝ 2012, 16.

⁴⁰ Σκοπός της ρύθμισης αυτής ήτο να υπάρχει στην επιχείρηση ισορροπία και καθολικότητα ρυθμίσεων των όρων εργασίας κατά τρόπο ώστε οι όροι εργασίας κάθε κατηγορίας ή ειδικότητας του προσωπικού να βρίσκονται σε εύλογη σχέση με του όρους εργασίας των λοιπών κατηγοριών. Και αυτό διότι εάν κάθε μεμονωμένη ειδικότητα κατήρτιζε τη δική της επιχειρησιακή σσε δε θα ήτο δυνατό να επιτευχθεί αυτή η ισορροπία στο εργασιακό καθεστώς της επιχείρησης. Αντιθέτως αν καταρτιζόταν στην επιχείρηση μια ενιαία σσε για όλο το προσωπικό τότε είναι πιθανότερο οι όροι εργασίας που αφορούν ποικίλες ειδικότητες να ευρίσκονται σε μια κατά το δυνατόν θεμιτή και εύλογη σχέση μεταξύ τους

⁴¹ Η επιχείρηση στο χώρο του εργατικού δικαίου ενδιαφέρει ανέκαθεν από δυο πλευρές: η πρώτη είναι η πλευρά της οργανώσεως των μισθωτών ως προσωπικού της εκμετάλλευσης και η δεύτερη πλευρά είναι εκείνη της συλλογικής ρύθμισης των όρων, των συνθηκών και των αμοιβών της εργασίας του προσωπικού. Οι μισθωτοί συνδέονται άρρηκτα με την επιχείρηση διότι αποτελούν προσωπικό της και εντάσσονται στον κανονισμό εργασίας αφενός και αφετέρου έχουν τη δυνατότητα να είναι μέλη στις επαγγελματικές τους οργανώσεις και να συμμετέχουν ενεργά στη διαδικασία σύναψης σσε, *Απ. Μετζητάκος*, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο χώρο της επιχείρησης, ΔΕΝ 2012, 18.

καταρχήν οι όροι εργασίας του προσωπικού μιας συγκεκριμένης και εξατομικευμένης επιχείρησης στο σύνολο του.

1.2. ΠΕΔΙΟ ΙΣΧΥΟΣ

1.2.1. Τοπικό, Επαγγελματικό, Χρονικό

Το πεδίο ισχύος μιας σσε προσδιορίζεται τόσο από τα δεσμευόμενα πρόσωπα αλλά και από το τοπικό, επαγγελματικό και χρονικό πεδίο εφαρμογής του.

Το **τοπικό πεδίο** ισχύος της σσε προκύπτει από το είδος της και δη στην επιχειρησιακή το τοπικό πεδίο εκτείνεται σε μια επιχείρηση ή σε μια ή περισσότερες εκμεταλλεύσεις της επιχείρησης(αρ. 3 παρ. 1 γ. ν. 1876/1990).

Το **επαγγελματικό πεδίο**⁴² της επιχειρησιακής σσε αφορά τους εργαζομένους της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ανεξαρτήτως ανεξάρτητα από τη θέση ή την ειδικότητά τους.

Το **χρονικό πεδίο** της επιχειρησιακής σσε προσδιορίζεται από την έναρξη και τη λήξη της όπως θα δούμε αναλυτικά κατωτέρω.

1.3. Ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης επιχειρησιακής σσε

Με το **αρ. 37 παρ. 1. του ν. 4024/2011**⁴³ αντικαταστάθηκαν στο σύνολό τους οι διατάξεις του άρ. 3 παρ. 5 ν. 1876/1990 περί αρμοδιότητας σύναψης επιχειρησιακών σσε. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 5 ν. 1876/1990 όπως αυτό ίσχυε αρχικά, η αρμοδιότητα σύναψης επιχειρησιακών σσε είχε ως εξής: από την πλευρά των εργαζομένων αρμόδιες ήταν οι επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις και αν αυτές δεν υφίσταντο οι αντίστοιχες κλαδικές οργανώσεις. Από την πλευρά των εργοδοτών αρμόδιος ήταν ο μεμονωμένος εργοδότης. Άλλωστε η ικανότητα σύναψης επιχειρησιακών σσε, βάσει του αρ. 6 παρ. 1 ν. 1876/1990 ανήκε στην πλέον αντιπροσωπευτική επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση αφενός και στον εργοδότη που απασχολούσε άνω των 50 εργαζομένων αφετέρου.

⁴² Το επαγγελματικό πεδίο μιας σσε εν γένει προκύπτει από το είδος της σσε και το περιεχόμενο των όρων της σε συνδυασμό με την αρμοδιότητα των συμβαλλομένων οργανώσεων.

⁴³ Ν. 4024/2011: με τίτλο «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012-2015», ΦΕΚ Α/226/21.09.2011.

Με το άρθρο 3 παρ. 5 ν. 1876/1990, όπως ισχύει σήμερα έχουν επέλθει διόλου ασήμαντες αλλαγές στο πεδίο της ικανότητας και αρμοδιότητας σύναψης σσε. Ας δούμε αναλυτικά τι ισχύει:

1.3.1. Ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης σσε από την πλευρά του εργοδότη

Όπως προαναφέραμε υπό το προϊσχύσαν καθεστώς του ν. 1876/1990 η επιχειρησιακή σσε⁴⁴ μπορούσε να συναφθεί από οποιοδήποτε εργοδότη, υπό την προϋπόθεση ότι η επιχείρηση απασχολούσε τουλάχιστον 50 εργαζομένους. Με το νέο καθεστώς⁴⁵ παρέχεται η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής σσε ανεξαρτήτως αριθμού εργαζομένων της επιχείρησης.

Αντιμετωπίζοντας τη διάταξη του αρ. 3 παρ. 5 ν. 1876/1990 , όπως ισχύει σήμερα, παρατηρούμε *την έλλειψη θέσπισης κατώτατου ορίου απασχολουμένων στην επιχείρηση ως προϋπόθεση σύναψης επιχειρησιακής σσε*. Η έλλειψη αυτή όμως δε σημαίνει ότι δεν τίθενται κάποια κατώτατα όρια αριθμού απασχολουμένων στην επιχείρηση. Ας δούμε πως διαμορφώνεται η ικανότητα και η αρμοδιότητα σε κάθε επιμέρους περίπτωση:

Α) Όταν στην επιχείρηση υφίσταται επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση⁴⁶- στο βαθμό που εξακολουθούν να ισχύουν οι διατάξεις περί σωματείου, ήτοι αρ. 78 επ. και συγκεκριμένα τόσο η διάταξη του αρ. 78 β` (σύμφωνα με την οποία απαιτούνται τουλάχιστον 20 πρόσωπα για την ίδρυση σωματείου) όσο και η διάταξη του άρθρου 104 β` (σύμφωνα με την οποία το σωματείο διαλύεται μόλις τα μέλη γίνουν λιγότερα από δέκα)- τότε καμία επιχειρησιακή σσε δε μπορεί να συναφθεί από επιχειρησιακό σωματείο εάν δεν απασχολούνται το χρονικό σημείο σύναψης της σσε, τουλάχιστον 10 εργαζόμενοι. Οι εν λόγω εργαζόμενοι μάλιστα θα πρέπει να είναι στο σύνολο τους μέλη του σωματείου γιατί σε αντίθετη περίπτωση αυτό θα είχε αυτοδικαίως διαλυθεί.

⁴⁴ *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕργΔ, 2012, 687 επ.

⁴⁵ Στο σημείο αυτό πρέπει να αναφερθεί και η καταργηθείσα διάταξη 5^Α του ν. 1876/1990 - η οποία εισήχθη υπό το ειδικό καθεστώς της ειδικής επιχειρησιακής σσε του ν. 3899/2010, αρ. 13 και καταργήθηκε με το καθεστώς του αρ. 37 παρ. 2 ν. 4024/2011- σύμφωνα με την οποία από την πλευρά του **εργοδότη** με την περ. **2 της παρ. 5Α** ν. 1876/1990) εισαγόταν μια **απόκλιση** συγκριτικά με το προηγούμενο καθεστώς του ν. 1876/1990, καθώς παρέχονταν η δυνατότητα να συνάπτονται επιχειρησιακές σσε και από εργοδότες οι οποίοι απασχολούσαν και **λιγότερους από 50 εργαζομένους**, και αν δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο από το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό ή από την αντίστοιχη ομοσπονδία.

⁴⁶ *Ι. Ληξουριώτης*, ο.π., 687 επ.

Β) Όταν δεν υφίσταται το επιχειρησιακό σωματείο⁴⁷ που αναφέραμε η ανωτέρω αρμοδιότητα για σύναψη επιχειρησιακής σσε έχει πλέον η **ένωση προσώπων** που ενδεχομένως υφίσταται. Με τη νέα διάταξη η ένωση αυτή δύναται να συναφθεί ακόμη και αν η επιχείρηση απασχολεί έστω 5 εργαζομένους στο μέτρο που οι 3 τουλάχιστον από αυτούς θα συναινέσουν και θα συνυπογράψουν τη σχετική ιδρυτική πράξη. Αυτό θεωρείται ότι προκύπτει από τις νέες διατάξεις σύμφωνα με τις οποίες η ένωση προσώπων συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση⁴⁸. Συγκεκριμένα το νέο αρ. 3 παρ. 5 ορίζει ότι μεταξύ άλλων ««...Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό...»

Γ) Στην τρίτη περίπτωση, λαμβάνουμε ως δεδομένο, ότι δεν υφίσταται ούτε επιχειρησιακό σωματείο ούτε ένωση προσώπων⁴⁹, επομένως η αρμοδιότητα σύναψης σσε ανήκει στο κλαδικό πρωτοβάθμιο σωματείο. Στην περίπτωση αυτή, δεν υφίσταται κατώτατος αριθμός εργαζομένων ως προϋπόθεση αφού θεωρητικά θα μπορούσε να κληθεί ο μεμονωμένος εργοδότης να συνάψει επιχειρησιακή σσε ακόμη και αν απασχολεί μόνο δυο εργαζομένους.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι καταργείται κατ' ουσίαν το ενιαίο κατώτατο όριο απασχολούμενων το οποίο υπήρχε ως απαραίτητη προϋπόθεση για τη σύναψη σσε, με αποτέλεσμα να οδηγεί στο παράδοξο και ασύμβατο, διότι σε επιχειρήσεις με τον ίδιο αριθμό εργαζομένων μπορεί να μην είναι δυνατόν να συναφθούν πάντα σσε απλά και μόνο επειδή υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο⁵⁰.

1.3.2. Ικανότητα και αρμοδιότητα σύναψης σσε από την πλευρά των εργαζομένων.

Ας δούμε τώρα πως διαμορφώνεται με το νέο νόμο η αρμοδιότητα και η ικανότητα σύναψης σσε από την **πλευρά των εργαζομένων**⁵¹:

⁴⁷ Ι. Ληξουριώτης, ο.π., 689 επ.

⁴⁸ Η παράγραφος 5 αντικαταστάθηκε ως άνω με την παράγραφο 1 άρθρου 37 Ν.4024/2011, ΦΕΚ Α 226/27.10.2011. Η προϊσχύουσα μορφή της παρ. 5 του αρ. 3 ν. 1876/1990 είχε ως εξής : « 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».

⁴⁹ Όρα Ι. Ληξουριώτης, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ, 2012, 687.

⁵⁰ Όρα Ι. Ληξουριώτης, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ, 2012, 687 επ. όπου αναφέρεται επί λέξει : «Κατά τη γνώμη μας ο νομοθέτης πρέπει να επανεξετάσει το ζήτημα διότι τέτοιες νομοθετικές λύσεις δημιουργούν εθισμό στο παράλογο, ενώ συγκρούονται με γενικές αρχές ενός κράτους δικαίου» (Ληξουριώτης).

⁵¹ Ι. Ληξουριώτης, ο.π., 687 επ.

Σύμφωνα με τα οριζόμενα στο άρθρο 37 παρ. 1 το οποίο αντικατέστησε την παρ. 5 του αρ. 3 του ν. 1876/1990, «οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται κατά σειρά προτεραιότητας από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη. Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύσταση της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παρ. 3 του αρ. 1 του ν. 1264/1982».

Από τη γραμματική διατύπωση της νέας διάταξης προκύπτει ότι καταρχήν αρμόδια για τη σύναψη σσε από την πλευρά των εργαζομένων είναι η αντιπροσωπευτική επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση που καλύπτει τους εργαζομένους της συγκεκριμένης επιχείρησης. Η εν λόγω αρμοδιότητα και ικανότητα σύναψης παραμένει ίδια με το προγενέστερο καθεστώς.

Η **καινοτομία** του αρ. 37 ν. 4024/2011 εισέρχεται στη δεύτερη περίπτωση, όταν δηλαδή δεν υφίσταται στην επιχείρηση, επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση και τότε η επιχειρησιακή σσε δύναται να συναφθεί από **ένωση προσώπων της επιχείρησης**. Η εν λόγω ένωση προσώπων- την οποία αναφέραμε και ανωτέρω- συστήνεται από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση, ανεξαρτήτως του αριθμού των εργαζομένων (στην επιχείρηση). Η ένωση προσώπων αποτελεί ένα **νέο μόρφωμα** και πρόκειται συγκεκριμένα για ``ίδρυση ένωσης προσώπων `` κατά τα γενικά χαρακτηριστικά του αρ. 107 Α.Κ., πράγμα που σημαίνει ότι πρόκειται για συλλογικό μόρφωμα το οποίο δε διαθέτει νομική προσωπικότητα.

Η εν λόγω ένωση αποκλίνει αρκετά σε ορισμένα σημεία από τη μέχρι τώρα γνωστή ένωση προσώπων⁵² του αρ. 1 παρ. 3 περ. α' υποπ. γγ' ν. 1264/1982.

⁵² Ο ελληνικός νόμος αναθέτει την εργατική εκπροσώπηση πάντοτε σε συνδικαλιστική οργάνωση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων όλων των βαθμίδων προβλέπονται

Καταρχήν διαφέρει ως προς το γεγονός ότι η ένωση προσώπων του ν. 1264/1982 *δύνανται να ιδρυθεί σε κάθε επιχείρηση ή εκμετάλλευση στην οποία ο συνολικός αριθμός εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους 40* και δεν υφίσταται λειτουργούν συνδικαλιστικό σωματείο που να έχει ως μέλη το ήμισυ τουλάχιστον των εργαζομένων της επιχείρησης. Επίσης, η ένωση προσώπων του ν. 1264/1982 συστήνεται εγγράφως με ιδρυτική πράξη, η οποία κατατίθεται στη γραμματεία του Οικείου Ειρηνοδικείου και στην οποία πρέπει να αναφέρονται απαραίτητα ο σκοπός της, καθώς και δυο εκ των εκπροσώπων της. Σχετικά με τη διάρκεια και τη λύση της η λειτουργία της ένωσης ν. 1264/1982 δεν μπορεί να διαρκέσει πάνω από έξι μήνες και η λύση της επέρχεται αυτοδικαίως είτε στην περίπτωση που ο αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση υπερβεί τους 40 είτε στην περίπτωση όπου προτού παρέλθει το εξάμηνο ιδρυθεί σωματείο με μέλη πάνω από τους μισούς εργαζομένους της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης.

Η ένωση προσώπων του ν. 4024/2011 (αρ. 37 παρ. 1), συστήνεται όπως έχουμε προαναφέρει από τα *3/5 των εργαζομένων* στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση, *ανεξαρτήτως του συνόλου των εργαζομένων σ' αυτή*. Εάν *πάψει να συντρέχει αυτή η προϋπόθεση* η ένωση προσώπων *διαλύεται αυτοδικαίως*. Κατά τα λοιπά εφαρμόζονται για την ένωση προσώπων του ν. 4024/2011 οι διατάξεις του ν. 1264/1982 και συγκεκριμένα:

α) ως προς τον **τρόπο συστάσεως** ισχύουν τα εξής: Η ένωση προσώπων ιδρύεται⁵³ με συστατική πράξη που κατατίθεται στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κατόπιν κοινοποιείται στον εργοδότη. Αρμόδιο Ειρηνοδικείο για την κατάθεση της ιδρυτικής πράξης είναι το Ειρηνοδικείο στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ν.π.δ.δ. κ.λ.π, όπου ιδρύεται η ένωση προσώπων. Η ένωση προσώπων ιδρύεται πάντα, κατά τη θέληση του ν. 1264/1982, ως εργοστασιακή συνδικαλιστική οργάνωση. Επομένως, η σύσταση ενώσεως προσώπων συνδέεται πάντα με τους μισθωτούς μιας συγκεκριμένης εκμεταλλεύσεως, επιχειρήσεως, δημόσιας υπηρεσίας κ.λ.π. Επίκεντρο της δραστηριότητας της ενώσεως προσώπων παραμένει η συγκεκριμένη

και ρυθμίζονται στον βασικό συνδικαλιστικό νόμο 1264/1982. Σε αυτόν το νόμο λοιπόν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες. Μεταξύ των πρώτων συγκαταλέγονται και οι ενώσεις προσώπων. Κατά τη διάταξη του αρ. 1 παρ. 3. περ. α' υποπ. γγ' ν. 1264/1982, τέτοιες ενώσεις μια για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ, συνιστούν δέκα τουλάχιστον εργαζόμενοι, εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων δεν υπερβαίνει τους σαράντα και δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Η ιδρυτική πράξη της ενώσεως προσώπων πρέπει να αναφέρει το σκοπό της, δυο εκπροσώπους της και τη διάρκεια της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο, Α. Βάγιας, Εξελίξεις στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕρΔ 71/2012, 523 επ.

⁵³ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό 2007³, 104.

εκμετάλλευση, επιχείρηση κ.λ.π. Για το λόγο αυτό η κατάθεση της ιδρυτικής πράξης πρέπει να γίνει στο Ειρηνοδικείο του τόπου όπου βρίσκεται η εκμετάλλευση, επιχείρηση κ.λ.π.

β) ως προς τους εκπροσώπους⁵⁴ της : Η ιδρυτική πράξη της ενώσεως πρέπει υποχρεωτικά να ορίζει δυο εκπροσώπους της. Οι εκπρόσωποι αυτοί θα αντιπροσωπεύουν τα μέλη της ενώσεως απέναντι στον εργοδότη. Με τις παραπάνω προϋποθέσεις, η ρύθμιση της ενώσεως προσώπων του ν. 1264/1982 αποκλίνει ουσιαστικά από τη ρύθμιση του ΑΚ.

γ) ως προς την *τήρηση μητρώου μελών* όπως ορίζει το αρ. 3 παρ. 1 α : «1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τηρούν τα ακόλουθα βιβλία, που αριθμούνται και θεωρούνται από το Γραμματέα του Πρωτοδικείου της έδρας τους πριν αρχίσουν να χρησιμοποιούνται: α)Μητρώο μελών, όπου αναγράφονται αριθμημένα το ονοματεπώνυμο, το επάγγελμα, η διεύθυνση κατοικίας, ο αριθμός του δελτίου ταυτότητας, ο αριθμός του εκλογικού συνδικαλιστικού βιβλιαρίου και μέχρι την έκδοσή του ο αριθμός του ασφαλιστικού βιβλιαρίου υγείας, το Ταμείο ασφάλισης και οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής κάθε μέλους. Προκειμένου για νομικά πρόσωπα αναγράφονται η επωνυμία, η έδρα, οι αριθμοί και οι χρονολογίες των δικαστικών αποφάσεων έγκρισης ή τροποποίησης των καταστατικών τους, οι χρονολογίες εγγραφής και διαγραφής τους, ο αριθμός των γραμμένων μελών τους και αυτών που πήραν μέρος στις τελευταίες Εκλογές».

δ) ως προς τις προϋποθέσεις, τη διαδικασία εγγραφής μέλους και ζητήματα σχετικά με τη σύγκληση των συνελεύσεων αυτές προβλέπονται αντίστοιχα από το αρ. 7 παρ. 1 ν. 1264/1982 (προβλέπεται⁵⁵ η προσχώρηση στη συνδικαλιστική οργάνωση), από το αρ. 7 παρ. 5 ν. 1264/1982 (προβλέπεται⁵⁶ ο τρόπος εισόδου στη συνδικαλιστική οργάνωση), από το αρ. 7 παρ. 6 ν. 1264/1982 (η απόρριψη της

⁵⁴ Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό 2007³, 106.

⁵⁵ Το άρθρο 7 παρ. 1 ν. 1264/1982 ορίζει: «Κάθε εργαζόμενος, που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή τον κλάδο απασχόλησής του, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησής του, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους. Ανήλικοι και αλλοδαποί εργαζόμενοι νόμιμα μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό διαγράφεται το μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης: 1) που χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία, δεν πήρε μέρος στις δύο τελευταίες Εκλογές για τη διοίκηση, 2) που πριν έξι (6) μήνες έχει πάψει με τη θέλησή του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησής του, εκτός εάν τούτο οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση».

⁵⁶ Το άρθρο 7 παρ. 5 ν. 1264/1982 ορίζει: «Εργαζόμενος ή πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εγγράφεται στην αντίστοιχη οργάνωση μετά από αίτηση που υποβάλλει στο αρμόδιο ν' αποφασίσει όργανο. Το όργανο τούτο αποφασίζει στην πρώτη μετά την υποβολή της αίτησης συνεδρίασή του».

αιτήσεως για εγγραφή και προσφυγή στο Ειρηνοδικείο) και από το αρ. 7 παρ. 7 ν. 1264/1982 (προβλέπεται η αντικατάσταση της διοικήσεως).

Επίσης, η ένωση προσώπων έχει φυσικά και το δικαίωμα⁵⁷ της απεργίας⁵⁸ βάσει του αρ. 3 παρ. 5 ν. 1876/199 και του αρ. 1 παρ. 3 περ. α' υποπ. γγ' ν. 1264/1982. Περαιτέρω, εκ του τρόπου που διαμορφώθηκαν οι ρυθμίσεις του αρ. 5 ν. 1876/1990, οι ενώσεις προσώπων φαίνονται να έχουν ένα και μοναδικό σκοπό⁵⁹, ο οποίος δεν είναι άλλος από το να αποτελούν αυτές το συνομιλητή του εργοδότη κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη επιχειρησιακών σσε, όταν και όπου ελλείπει η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση.

Όσον αφορά τη διάρκεια της ένωσης προσώπων στις οικείες διατάξεις αναφέρεται ότι αυτές «ιδρύονται χωρίς η διάρκεια τους να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό». Η διάταξη αυτή θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ακόμη και ατυχής δεδομένου ότι δε συμβιβάζεται με τον ειδικό σκοπό που επιτελεί η ίδρυση τέτοιων ενώσεων. Το ορθότερο θα ήταν να επέρχεται η αυτοδίκαιη κατάργηση της εν λόγω

⁵⁷ *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ 2012, 685 επ.

⁵⁸ Το δικαίωμα της απεργίας έχει και η ένωση προσώπων του νέου (αρ. 5 ν. 1876/1990) όπως αυτό προβλέπεται στο αρ. 20 παρ. 1 του ν. 1264/1982 εδ. δ., ήτοι : «Ενώσεις προσώπων, κατά την έννοια του άρθρου 1 παρ. 3 περίπτωση α' υποπερίπτωση γγ, μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα απεργίας ύστερα από απόφαση, με μυστική ψηφοφορία της πλειοψηφίας των εργαζομένων σε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. Για τους εργαζομένους σε εκμετάλλευση επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, Ν.Π.Δ.Δ. ή Ο.Τ.Α. εάν δεν υπάρχει ένωση προσώπων ή επιχειρησιακό σωματείο ή κλαδικό σωματείο με μέλη τους περισσότερους από αυτούς, την απόφαση για απεργία μπορεί να πάρει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής που εργάζονται».

⁵⁹ Σύμφωνα με τη γνώμη του καθηγητή Εργατικού Δικαίου **Ιωάννη Ληξουριώτη**: «Διαφορετική προσέγγιση δεν μπορεί να στηριχθεί καθώς εάν ο νομοθέτης ήθελε να δημιουργήσει μια ένωση προσώπων με γενικότερα συνδικαλιστικά καθήκοντα και ευρύτερες εκπροσωπευτικές αρμοδιότητες δεν θα συνέδεε τη δημιουργία της αποκλειστικά και μόνο με το αρ. 3 παρ. 5 ν. 1876/1990, αλλά προφανώς με το άρθρο 1 παρ. 3 ν. 1264/1982 όπου περιγράφονται τα είδη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και πολύ απλά θα αντικαθιστούσε την εκεί αναφερόμενη ένωση προσώπων με μια νέα πρόβλεψη. Πέραν αυτού η ίδια νέα διάταξη του αρ. 3 παρ. 5 ν. 1876/1990 αναφέρεται στον ειδικό σκοπό της ιδρυόμενης ένωσης προσώπου όταν ορίζει ότι «εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση των 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύσταση της, διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση». Εάν δεχθούμε το αντίθετο, ότι δηλαδή οι ενώσεις αυτές μπορούν να λειτουργούν με ευρύτερες αρμοδιότητες συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και δράσης τότε είναι προφανές ότι υποκαθιστούν εκείνες του άρθρου 1 παρ. 3 περ. α' υποπ. γγ' ν. 1264/2012. Τούτο όμως ούτε ρητώς ούτε σιωπηρώς μπορεί να προκύψει από τις νέες ρυθμίσεις του αρ. 5 ν. 1876/1990, οι οποίες όχι μόνο δεν καταργούν εκείνες του αρ. 1 παρ. 3 περ. α' υποπ. γγ' ν. 1264/2012 αλλά πανηγυρικώς παραπέμπουν σ' αυτές με εμφανή εμμονή στη διατήρησή τους. Κατά συνέπεια, η ένωση προσώπων του ν. 1876/1990 δεν μπορεί να αναπτύξει άλλη δραστηριότητα πλην της σύναψης επιχειρησιακών σσε και στο πλαίσιο αυτής και μόνο της δραστηριότητας μπορεί να κηρύξει απεργία ή να αναπτύξει άλλες συνδικαλιστικές δράσεις, βλ. *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ 2012, 685 επ

ένωσης αμέσως μετά την σύναψη της επιχειρησιακής σσε⁶⁰. Βέβαια αν και κάτι τέτοιο δεν προβλέπεται, αυτό δε σημαίνει ότι τα μέλη της δεν μπορούν να ιδρύσουν την ένωση ως ορισμένης διάρκειας⁶¹. Πάντως εφόσον ιδρυθεί με πεπερασμένη διάρκεια η ένωση προσώπων λύεται με την εκπνοή του χρόνου διάρκειας της ή νωρίτερα με καταγγελία των μελών της για σπουδαίο λόγο. Αν αντίθετα ιδρυθεί ως αορίστου διάρκειας, η ένωση λύεται αυτοδικαίως όταν τα μέλη της μειωθούν κάτω των 3/5 των απασχολουμένων με μισθωτή εργασία στην επιχείρηση.

2. ΣΥΡΡΟΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΣΣΕ ΜΕ ΛΟΙΠΕΣ ΣΣΕ

2.1. Συρροή σ.σ.ε., έννοια και είδη συρροής

Είναι δυνατό μια σχέση εργασίας να υπάγεται στο πεδίο ισχύος περισσότερων της μιας σσε, οι οποίες διεκδικούν τη ρύθμισή της, οπότε δημιουργούνται θέματα συσχέτισεων και συγκρούσεων. Συρροή επομένως, μεταξύ Σ.Σ.Ε. υπάρχει όταν μια ατομική σχέση εργασίας υπάγεται στο προσωπικό, επαγγελματικό, χρονικό και τοπικό πεδίο ισχύος δύο ή περισσότερων αντιτιθέμενων Σ.Σ.Ε.(ετεροειδών ή ομοειδών), με αποτέλεσμα να διεκδικούν ταυτόχρονα εφαρμογή σε αυτήν. Η συρροή μεταξύ Σ.Σ.Ε. διακρίνεται σε γνήσια και σε μη γνήσια.

Μη γνήσια θεωρείται η συρροή στην περίπτωση που, είτε α) δεν δεσμεύονται και τα δύο μέρη από τις Σ.Σ.Ε. (π.χ. δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που τις υπέγραψε) είτε β) οι Σ.Σ.Ε. δεν αντιτίθενται μεταξύ τους αλλά αλληλοσυμπληρώνονται καθότι ρυθμίζουν διαφορετικά θέματα.

Όσον αφορά τη γνήσια συρροή, σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 1 ν. 1876/1990, αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Προϋπόθεση δηλαδή της γνήσιας συρροής είναι οι περισσότερες συντρέχουσες συλλογικές συμβάσεις να ρυθμίζουν τα ίδια θέματα με διαφορετικό τρόπο, ώστε να προκύπτει σύγκρουση μεταξύ τους και ανάγκη επίλυσής της με βάση τους κανόνες του αρ. 10 Ν. 1876/1990. Αν αντίθετα οι ρυθμίσεις δεν επικαλύπτονται, αλλά απλώς οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις αλληλοσυμπληρώνονται, αναφέρονται δηλαδή

⁶⁰ Αυτό θα μπορούσε να γίνει στο μέτρο που οι εργαζόμενοι το επιθυμούσαν και εφόσον βέβαια θα διατηρούνταν στο μέλλον η προϋποθέσεις ίδρυσης της ίδιας ένωσης, βλ.. *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ 2012, 686 επ.

⁶¹ Αυτό μπορεί να προκύπτει είτε με ρητή αναφορά στο ιδρυτικό κείμενο είτε και εμμέσως. βλ.. *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ 2012, 686 επ.

σε διαφορετικά ζητήματα, τότε δεν τίθεται ζήτημα σύγκρουσης ούτε και αποκλειστικής εφαρμογής μίας από αυτές. Στην περίπτωση αυτή εφαρμόζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις, αλληλοσυμπληρούμενες⁶², υπάρχει δηλαδή η χαρακτηριζόμενη από την ανωτέρω άποψη «φαινομενική συρροή»⁶³.

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες⁶⁴: α) ενότητα αποδοχών, β) λοιπά θέματα (αρ. 10 παρ. 1 εδ. β Ν. 1876/1990)⁶⁵.

2.2. Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης

Ας δούμε τι ίσχυε μέχρι την εμφάνιση καταρχήν του πρώτου Μνημονίου και δη του ν. 3845/2010:

Οι κανόνες που ρυθμίζουν τη συρροή περισσότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτυπώνονται στο αρ. 10 Ν.1876/1990, είναι δε αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου⁶⁶, αποκλείοντας τη συνομολόγηση από τα μέρη οιασδήποτε αντίθετης ρύθμισης. Πρωταρχική είναι η αρχή της ευνοϊκότερης για τους εργαζομένους ρύθμισης, χωρίς να προβλέπεται καταρχήν ιεράρχηση μεταξύ των περισσότερων κατηγοριών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Κατ' εξαίρεση όμως προβλέπεται η υπεροχή των κλαδικών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων έναντι των ομοιοεπαγγελματικών, αποτελώντας και τη μοναδική περίπτωση όπου προκρίνεται η αποκλειστική συνολική εφαρμογή ορισμένης συλλογικής σύμβασης έναντι άλλης με μοναδικό κριτήριο το είδος της («αρχή της ειδικότητας»), προβλέπεται δηλαδή ιεραρχική διαβάθμιση μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών συλλογικών συμβάσεων.

⁶² Καρακατσάνης, ό.π., § 277, σελ. 175, Λεβέντης, ό.π., σελ. 489

⁶³ Βλαστός, ό.π., σελ. 207, Γκούτος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2006, σελ. 87-88, ο ίδιος, Πεδία ισχύος και συρροή των σ.σ.ε., ΔΕΝ 1996, 1, σελ. 9. Αντιθ. Κουκιάδης, ό.π., σελ. 158-159. Παρατηρείται ειδικότερα πως ο όρος «φαινομενική» ή «μη γνήσια» συρροή είναι αδόκιμος, καθώς συρροή υπάρχει σε κάθε περίπτωση που μια ατομική σχέση εργασίας υπόκειται στο πεδίο εφαρμογής περισσότερων σ.σ.ε., ανεξαρτήτως αν ρυθμίζουν τα ίδια ή διαφορετικά θέματα. Το ζήτημα της σύγκρουσης ή μη των ρυθμίσεων των συρρεόντων σ.σ.ε. συνδέεται όχι με τις προϋποθέσεις της συρροής, αλλά με τις συνέπειές της, με το αν δηλαδή, ελλείψει σύγκρουσης, θα εφαρμοστούν παράλληλα όλες οι συντρέχουσες σ.σ.ε. ή αντίθετα αν θα κληθούν σε εφαρμογή οι κανόνες του αρ. 10 Ν. 1876/1990.

⁶⁴ Ο περιορισμός της συγκρίσεως των ΣΣΕ κατά δυο μόνο ενότητες απλοποιεί τη σύγκριση των ΣΣΕ και προ παντός περιορίζει την παράλληλη εφαρμογή πολλών ΣΣΕ στην ίδια σχέση εργασίας. Διότι, αφενός από τις περισσότερες συρρέουσες ΣΣΕ θα τύχει εφαρμογής μόνο η πιο ευνοϊκή στην ενότητα των αποδοχών και μόνο η πιο ευνοϊκή στην ενότητα «λοιπά θέματα», είναι ευνόητο ότι στην ατομική σχέση εργασίας θα έχουν εφαρμογή δυο κατ' ανώτατο όριο ΣΣΕ (βλ. Ληξουριώτη ΕΕΔ 1992, 832 επ.). Πρέπει όμως να παρατηρηθεί ότι η σύγκριση δυο ΣΣΕ ως προς την ενότητα «λοιπά (μη μισθολογικά) θέματα είναι ιδιαίτερα δυσχερής, γιατί συγκρίνονται ανομοιογενείς όροι εργασίας, βλ. Λεβέντης, συλλογικό Εργατικό, 2007², 489 επ.

⁶⁵ Βλ. Γκούτος, Πεδίο ισχύος και συρροή ΣΣΕ, ΔΕΝ 1996, 1επ., Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τομ. 2. 160 επ. και ΜΠρΛαρ. 565/92. ΔΕΝ 1996, 19.

⁶⁶ Κουκιάδης, ό.π., σελ. 160 (αναφερόμενος στη διάταξη του αρ. 10 § 1 Ν. 1876/1990 και σημειώνοντας τον προβληματισμό πως ίσως με τον κανόνα της σύγκρισης μόνο κατά ενότητες να περιορίζεται η διαπραγματευτική ελευθερία υπέρ της ασφάλειας δικαίου), Λεβέντης, ό.π., 490 (αναφερόμενος στον κανόνα του αρ. 10 § 2 Ν. 1876/1990).

Ειδικότερα, σύμφωνα με το αρ. 10 § 1 Ν. 1876/1990 όταν συρρέουν περισσότερες ομοειδείς συλλογικές συμβάσεις⁶⁷ ή συλλογικές συμβάσεις για τις οποίες δεν ισχύει η αρχή της ειδικότητας, όπως αποτυπώνεται στο αρ. 10 § 2 Ν. 1876/1990, εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο σύμβαση (αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης⁶⁸). Η σύγκριση όμως και η επιλογή των διατάξεων δεν γίνεται αυθαίρετα, αλλά συνολικά κατά ενότητες⁶⁹, ήτοι α) κατά ενότητα αποδοχών και β) κατά τα λοιπά θέματα (αρ. 10 § 1 εδ. β'). Σε καμιά περίπτωση δεν είναι δυνατός ο καθορισμός των αποδοχών των μισθωτών ορισμένης κατηγορίας βάσει περισσότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή διαιτητικών αποφάσεων δια της διχοτόμησής τους και της επιλογής από τον μισθωτό, από κάθε μια από αυτές των ευνοϊκότερων για την περίπτωση του, επιμέρους ρυθμίσεων μεμονωμένα και όχι σε ενιαίο σύνολο κατά τις ανωτέρω ενότητες⁷⁰.

Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης όμως κάμπτεται **υπέρ της αρχής της τάξεως**⁷¹ σε περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και ομοιοεπαγγελματικής (τοπικής ή εθνικής), σύμφωνα με το αρ. 10 § 2 εδ. α' Ν.1876/1990, με το προβάδισμα να δίνεται σε κάθε περίπτωση στις πρώτες, ανεξάρτητα από οιαδήποτε αξιολόγηση των ρυθμίσεων των συρρεόντων συλλογικών συμβάσεων. Συγκεκριμένα, αν υπάρχει κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει επί συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας, έστω και αν οι όροι που περιλαμβάνονται στην κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ, είναι δυσμενέστεροι των αντίστοιχων όρων των ομοιοεπαγγελματικών⁷². Προϋπόθεση ασφαλώς είναι το κρίσιμο κάθε φορά θέμα να ρυθμίζεται και από την κλαδική η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας⁷³, ώστε να υφίσταται

⁶⁷ Ενδεικτικά βλ. ΑΠ 281/2002, ΔΕΕ 2003/210, ΕΕΔ 2003, 1108, ΕφΘεσ 1783/2003, Αρμ 2004, 239 (με παραπομπή σε ΑΠ 281/2002), ΜονΠρΛαρ 565/1992, ΔΕΝ 1996, 19, που αναφέρονται σε περιπτώσεις συρροής κλαδικών σ.σ.ε.. Πρβλ. και ΑΠ 1215/2004, ΝΟΜΟΣ.

⁶⁸ ΜονΠρΛαρ 565/1992, ΔΕΝ 1996, 19.

⁶⁹ Καρακατσάνης, ό.π., § 280, σελ. 176-177, Λεβέντης, ό.π., σελ. 490

⁷⁰ ΜΠρΛαρ 565/1992, ΔΕΝ 1996, 19. Αντίθ. Βλαστός, ό.π., σελ. 209-211, όπου βάσει μιας ουσιαστικά *contra legem* ερμηνείας υποστηρίζεται η σύγκριση και συνακόλουθη επιλογή όχι κατά ενότητες, αλλά αυτοτελώς ενός εκάστου των όρων κάθε συλλογικής σύμβασης εργασίας μεμονωμένα.

⁷¹ Η αρχή της «ενότητας» ή της «ειδικότητας», με αναφορά στην προτίμηση σε εκείνη τη ρύθμιση που λαμβάνει υπόψη όλες τις επιμέρους συνθήκες του συγκεκριμένου κλάδου ή επιχείρησης όπου εφαρμόζεται και αφορά το σύνολο των εργασιακών σχέσεων, ανεξαρτήτως επαγγελματικών συμφερόντων. Βλ. Μετζητάκο, ό.π., σελ. 260.

⁷² ΑΠ 1526/2005, ΕΕΔ 2006, 491, ΑΠ 281/2002, ΔΕΕ 2003/210, ΕΕΔ 2003, 1108, ΑΠ 978/2000, ΔΕΝ 2002, 446, ΕφΘεσ 1783/2003, Αρμ 2004, 239, ΕφΠατρ 541/2003, ΑχαϊκήΝομ 2004, 421, ΕφΘεσ 1591/2001, Αρμ 2001, 1088, Αρμ 2001, 1226, ΔΕΝ 2001, 1169, ΜονΠρΘεσ 8718/1996, ΕΕΔ 1997, 369. Βλ. και ΑΠ 1671/2007, ΔΕΝ 2007, 1343, ΕφΑθ 5913/2003, ΔΕΕ 2004, 324, ΕλλΔνη 2006, 860, 874, ΜονΠρΛαρ 565/1992, ΔΕΝ 1996, 19.

⁷³ ΑΠ 1526/2005, ΕΕΔ 2006, 491, ΑΠ 281/2002, ΔΕΕ 2003/210, ΕΕΔ 2003, 1108, ΕφΘεσ 1783/2003, Αρμ 2004, 239, ΕφΠατρ 541/2003, ΑχαϊκήΝομ 2004, 421, ΕφΘεσ 1591/2001,

πράγματι συρροή. Αν αντίθετα εκφεύγει της ρύθμισής τους, εξακολουθεί να απολαμβάνει εφαρμογής ως προς αυτό ειδικά το θέμα η ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση. Το προβάδισμα που δίνει ο νομοθέτης στις επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υποδεικνύει την προτίμησή του σε κατά το δυνατόν ευρύτερες ρυθμίσεις, που καλύπτουν το σύνολο των εργασιακών σχέσεων στο πεδίο του κλάδου ή της επιχείρησης κατά τρόπο ενιαίο, αποτελώντας το αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Αποφεύγεται έτσι ο κατακερματισμός των ρυθμίσεων με βάση τα ιδιαίτερα συμφέροντα μεμονωμένων επαγγελματικών ομάδων⁷⁴, με σκοπό να επιτυγχάνεται η ομοιομορφία και η τάξη στην οργάνωση των εργασιακών σχέσεων σε ορισμένο πεδίο (κλάδο ή επιχείρηση)⁷⁵, λαμβανομένων υπόψη του συνόλου των συνθηκών και των ιδιαίτερων συμφερόντων που υπάρχουν σε αυτό.

2.3. Διάσπαση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης

A. Το ανωτέρω καθεστώς παρέμεινε αναλλοίωτο μέχρι να κάνει την εμφάνιση του καταρχήν ο **ν. 3845/2010**. Συγκεκριμένα:

Με το νόμο **3845/2010**⁷⁶ με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη - μέλη της Ζώνης του ευρώ και το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο», επήλθαν οι πρώτες ανατροπές στις περί συρροής διατάξεις του αρ. 10 ν. 1876/1990 αφού βάσει αυτού έπαυε να ισχύει η αρχή της εύνοιας μεταξύ των σσε. Συγκεκριμένα :

Με τις διατάξεις του αρ. 2 παρ. 7 ν. 3845/2010, επιχειρήθηκε η **απόκλιση⁷⁷ των όρων των επιχειρησιακών σσε τόσο από τις κλαδικές σσε όσο κυρίως και από τις εθνικές γενικές ρυθμίσεις, ενώ παράλληλα ανάλογη παρέκκλιση επιχειρήθηκε και για τις κλαδικές ΣΣΕ έναντι των εθνικών γενικών ρυθμίσεων.**

Η επιχειρούμενη δια του νομοθετήματος τούτου αποσύνδεση και αποξένωση των επιχειρησιακών ρυθμίσεων από τις κλαδικές και των τελευταίων από τις εγσσε, με ανάλογη συμπεριφορά και των ομοιοεπαγγελματικών, καταλύουν καταρχήν την ιεραρχία και την τάξη των σσε, όπως είναι καταγεγραμμένη στα αρ. 3 και 10 του ν. 1876/1990, αλλά κυρίως αντιστρατεύονται τις περί συρροής διατάξεις

Αρμ 2001, 1088, Άρα 2001, 1226, ΔΕΝ 2001, 1169, ΜονΠρΘεσ 8718/1996, ΕΕΔ 1997, 369.

⁷⁴ Κουκιάδης, ό.π., σελ. 161

⁷⁵ ΑΠ 1526/2005, ΕΕΔ 2006, 491, Καρακατσάνης, ό.π., § 278, σελ. 175.

⁷⁶ ΦΕΚ Α/65/06.05.2010.

⁷⁷ Απ. Μετζητάκος, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο χώρο της επιχειρήσεως, ΔΕΝ 2012, 16.

σύμφωνα με τις οποίες αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες σσε, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο(αρ. 10 παρ. 1).

Σύμφωνα με το αρ. 2 παρ. 7 ν. 3845/2010 «οι όροι Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας καθώς και Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή διατάξεων της παραγράφου αυτής».

Είναι λοιπόν προφανές ότι με τη διάταξη αυτή ερχόμασταν αντιμέτωποι με ένα νέο καθεστώς βάσει του οποίου αναδιαμορφώνονται πλήρως οι έως τώρα ισχύουσες⁷⁸ περί συρροής διατάξεις των σσε, αφού κατ' ουσίαν παύει να ισχύει η αρχή της εύνοιας- όπως αυτή αναλύθηκε ανωτέρω- στις σχέσεις μεταξύ επιχειρησιακής και κλαδικής σσε, επιχειρησιακής και ΕΓΣΣΕ, ομοιοεπαγγελματικής και ΕΓΣΣΕ, αλλά και μεταξύ κλαδικής και ΕΓΣΣΕ. Δηλαδή με την εν λόγω διάταξη του ν. 3845/2010, προβλέφθηκε ότι οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών, των Κλαδικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ μπορούν να **αποκλίνουν επί το δυσμενέστερο** ακόμη και έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών ΣΣΕ. Παραμένουν μεν ίδιες οι σχέσεις μεταξύ κλαδικής και επιχειρησιακής ΣΣΕ αφενός, ομοιοεπαγγελματικής σσε αφετέρου, ήτοι με υπερίσχυση των δυο πρώτων σε κάθε περίπτωση.

Ωστόσο, η διάταξη του αρ. 2 παρ. 7 ν. 3845/2010 **ουσιαστικά δεν εφαρμόστηκε ποτέ**, καθώς καθιερώνει μια αναρχία σε περίπτωση συρροής σσε, καταργεί και καταλύει την αρχή της εύνοιας⁷⁹ η οποία αποτελούσε έως τότε μια από

⁷⁸ Έως την αλλαγή αυτή, βάσει της αρχής της εύνοιας συναρθρώνονταν τα διάφορα είδη συλλογικών συμβάσεων, με τέτοιο τρόπο, ώστε σε περίπτωση εφαρμογής περισσότερων ΣΣΕ να ισχύει η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ρύθμιση. Ήδη με τη διάταξη αυτή του ν. 3845/2010, προβλέφθηκε ότι οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών, των Κλαδικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ μπορούν να **αποκλίνουν επί το δυσμενέστερο** ακόμη και έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών ΣΣΕ.

⁷⁹ Η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών προκύπτει από το άρθρο 7 παρ. 2 ν. 1876/1990 και το άρθρο 680 ΑΚ. Η αρχή της εύνοιας αναφέρεται στη σχέση μεταξύ σσε και ατομικής σύμβασης εργασίας και ορίζει ότι οι ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας υπερισχύουν των δυσμενέστερων όρων της σσε. Η έννοια της αρχής της εύνοιας επομένως είναι ότι οι κανονιστικοί όροι της σσε περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας. Βελτίωση της προστασίας αυτής με ατομικές συμβάσεις επιτρέπεται. Η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας προϋποθέτει μια σύγκριση της σσε και της ατομικής συμβάσεως εργασίας. Η σύγκριση αυτή γίνεται με βάση τις υποκειμενικές εκτιμήσεις ή επιθυμίες του συγκεκριμένου μισθωτού αλλά με αντικειμενικά κριτήρια. Η σύγκριση πρέπει να γίνεται κατά ενότητες που έχουν εσωτερική συνάφεια. Ο ν. 1876/1990 (αρ. 10 παρ. 1) ορίζει τον τρόπο κατά τον οποίο γίνεται η σύγκριση των σσε σε περίπτωση συρροής σσε.

τις βασικότερες αρχές του συλλογικού εργατικού δικαίου και η οποία ερίζεται σε βασικές συνταγματικές αρχές, που η εν λόγω ρύθμιση παρέκαμψε χωρίς κανένα ενδοιασμό.

Επιπρόσθετα η νομοθετική ανοχή μισθού κατώτερου από αυτόν που ορίζεται από την Εθνική Γενική ΣΣΕ ήταν προφανώς αντίθετη στην προστατευτική λειτουργία του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος και, ιδίως, αδύνατο να επιβληθεί πολιτικά. Ενδεικτικό της προχειρότητας της εν λόγω κατά παραγγελία νομοθέτησης⁸⁰ είναι ότι η προαναφερθείσα διάταξη της παρ. 7 του δεύτερου άρθρου 2 ν. 3845/2010 παραμένει τυπικά μόνον ισχυρή. Αν αναλογιστούμε τα αποτελέσματα που θα επέφερε η εφαρμογή της δε θα μπορούσαν παρά να είναι καταστροφικά για το νομικό- νομοθετικό και κοινωνικό γίγνεσθαι. **Έτσι λίγο αργότερα ο νομοθέτης προχώρησε στη θέσπιση νέων ρυθμίσεων χωρίς βέβαια να καταργηθεί τυπικά η ενδιάμεση ετούτη διάταξη. Συγκεκριμένα με το αρ. 13 ν. 3899/2010 -το οποίο όπως θα δούμε καταργήθηκε και αυτό λίγο αργότερα- θεσπίστηκε η ειδική επιχειρησιακή σσε.**

B. Με το νόμο 3899/2010⁸¹ με τίτλο «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας», εισήχθη στο δίκαιο των σσε το αρ. 13 με το οποίο προστέθηκε στο αρ. 3 του ν. 1876/1990 η παρ. 5Α η οποία όριζε:«Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής η **επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού». Από την εν λόγω διάταξη καθίσταται εμφανές ότι καθ' όλη την περίοδο εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος, δηλαδή μέχρι 31.12.2015, επί συρροής επιχειρησιακής **και κλαδικής σσε θα υπερισχύει σε κάθε περίπτωση η επιχειρησιακή σσε. Η αλλαγή η οποία εισήχθη με την εν λόγω διάταξη αφορούσε στη συρροή των σσε με ότι αυτή περιελάμβανε. Κατά την παρ. 5Α το νέο μόρφωμα ήτοι η ειδική επιχειρησιακή σσε⁸² ήτο****

Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η σύγκριση των σσε γίνεται κατά τις εξής ενότητες: ενότητα αποδοχών – λοιπά θέματα, βλ. αναλυτικά, *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό 2007³, 495 επ.

⁸⁰ Απ. Μετζητάκος, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο χώρο της επιχειρήσεως, ΔΕΝ 2012, 16 επ.

⁸¹ ΦΕΚ 212 Α 17.12.2010.

⁸² Σημαντικό είναι στο σημείο τούτο να αναφέρουμε τα βασικά χαρακτηριστικά και τη λειτουργία της καταργηθείσας ειδικής επιχειρησιακής του ν. 3899/2010: **Σκοπός** του νομοθέτη, ήταν πιθανότατα να δώσει την ευχέρεια και την ευελιξία στην επιχείρηση να προσαρμόζει τις αποδοχές και τους όρους εργασίας του προσωπικού στις συνθήκες της

δυνατόν να **αποκλίνει επί το δυσμενέστερο** αναφορικά με τους όρους εργασίας και τις αποδοχές, σε σχέση με την αντίστοιχη κλαδική. Ωστόσο δεν μπορούσε τα όρια που θέσπιζε να κυμαίνονται κάτω από τα κατώτατα όρια τα οποία θεσπίζονταν με την ε.γ.σ.σ.ε. Αυτό σήμαινε ότι, η ειδική επιχειρησιακή σσε υπερίσχυε σε περίπτωση συρροής της με ομοιεπαγγελματική σσε, έστω και αν ήταν δυσμενέστερη της ομοιεπαγγελματικής (αρ. 10 παρ. 2 ν. 1876/1990). Επίσης η ειδική επιχειρησιακή υπερίσχυε σε περίπτωση συρροής με ομοιεπαγγελματική σσε έστω και αν ήταν δυσμενέστερη από την κλαδική.

Δηλαδή, βάσει της ρητής διατάξεως που περιείχε η νέα παρ. 5Α **δεν ίσχυε πλέον η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης του αρ. 10 παρ. 1 Ν. 1876/1990** σε περίπτωση συρροής της κοινής επιχειρησιακής σσε με κλαδική. Εξακολουθούσε

αγοράς και στην οικονομική αντοχή της, προκειμένου να περισώζονται θέσεις εργασίας και να βελτιώνεται η ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης. Ειδικότερος στόχος της ειδικής επιχειρησιακής σσε, ήταν ο καθορισμός των όρων αμοιβής και εργασίας, σε επίπεδα ανάλογα προς εκείνα που προσδιορίζονται από την Εθνική Γενική ΣΣΕ. Ας δούμε αναλυτικά τα χαρακτηριστικά του νέου αυτού μορφώματος: Α. Προδικασία: η ειδική επιχειρησιακή σσε προέβλεπε μια αναγκαία – υποχρεωτική προδικασία η οποία συνίσταντο στο γεγονός ότι τα μέρη θα έπρεπε να υποβάλλουν από κοινού στο Συμβούλιο Κοινωνικού Ελέγχου Επιθεώρησης Εργασίας αιτιολογική έκθεση με τους λόγους που δικαιολογούσαν επαρκώς τη κατάρτιση σσε. Το Συμβούλιο με τη σειρά του θα έπρεπε να γνωμοδοτήσει για τη σκοπιμότητα κατάρτισης της ειδικής επιχειρησιακής σσε εντός είκοσι (20) ημερών. Σε περίπτωση που δε δινόταν γνωμοδότηση εντός της ανωτέρω προθεσμίας, αυτή τεκμαίρετο ότι είχε δοθεί. Αν και αρχικά η τήρηση της εν λόγω προδικασίας θεωρήθηκε υποχρεωτική με ποινή ακυρότητας της ειδικής επιχειρησιακής σσε, πολύ σύντομα διαπιστώθηκε ότι από τη ratio της διάταξης προκύπτει ότι η κρίση του ανωτέρω κρατικού οργάνου είχε αμιγώς γνωμοδοτικό χαρακτήρα και όχι αποφασιστικό ήτοι εκτελεστό. Δηλαδή, τα μέρη edύναντο να προχωρήσουν στην κατάρτιση ειδικής επιχειρησιακής σσε ακόμη και αν η γνώμη του Συμβουλίου ήταν αντίθετη. Αυτό δικαιολογείται αν λάβουμε υπ' όψιν ότι το να εξαρτάται η κατάρτιση της σσε από τη σύμφωνη γνώμη μιας Διοικητικής Αρχής θα ήταν αντίθετο με τη συνταγματικώς κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία (αρ. 22 και 23 Σ). Για το λόγο αυτό η εφαρμογή της ανωτέρω διατάξεως υπήρξε εξαιρετικά περιορισμένη. Β. Περιεχόμενο ειδικής επιχειρησιακής σσε: Βάσει του αρ. 3 παρ. 5Α περ. β. τα θέματα που θα μπορούσαν να ρυθμίζονται με την ειδική επιχειρησιακή ήταν πέραν του μισθού και των βασικών αποδοχών και η εκ περιτροπής εργασία, η διαθεσιμότητα, οι προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης κ.λ.π. Αν ρίξουμε μια πιο προσεκτική ματιά στη διάταξη αυτή αντιλαμβανόμαστε το εύρος του περιεχομένου και των ρυθμίσεων που προβλεπόταν να περιλαμβάνει στους κόλπους της η ειδική επιχειρησιακή σσε του ν. 3899/2010. Γ. Αρμοδιότητα και ικανότητα σύναψης της ειδικής επιχειρησιακής σσε : Η αρμοδιότητα και ικανότητα σύναψης δε διαφέρει από εκείνη της απλής επιχειρησιακής. Ήτοι, από την πλευρά των εργαζομένων αρμόδια είναι καταρχήν η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση και εάν αυτή δεν υπάρχει η πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια κλαδική (αρ. 3 παρ. 4 και 5 ν. 1876/1990). Από την πλευρά του εργοδότη με την περ. 2 της παρ. 5Α ν. 1876/1990) εισάγεται μια απόκλιση συγκριτικά με το προηγούμενο καθεστώς καθώς παρέχεται η δυνατότητα να συνάπτονται επιχειρησιακές σσε και από εργοδότες οι οποίοι απασχολούν και λιγότερους από 50 εργαζομένους, και αν δεν υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο από το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό ή από την αντίστοιχη ομοσπονδία. Δ. Δεσμευτικότητα και ισχύς: Και ως προς αυτό το σημείο η ειδική επιχειρησιακή ρυθμίζεται από τους γενικούς κανόνες της επιχειρησιακής σσε καθώς δεσμεύει όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως αν είναι συνδικαλισμένοι ή όχι (αρ. 8 απρ. 3 ν. 1876/1990). Επιπλέον ισχύει και καλύπτει κατά το αρ. 3 παρ. 4 και περ. 5 όλους τους εργαζομένους ανεξαρτήτως θέσεως, ειδικότητας ή κατηγορίας.

όμως να ισχύει ο κανόνας του αρ. 10 παρ. 1 ν. 1876/1990, δηλαδή να υπερισχύει η πλέον ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ρύθμιση. Επίσης προβλεπόταν, ότι όταν η ειδική επιχειρησιακή σσε συρρέει με κλαδική υπερισχύει η ειδική επιχειρησιακή έναντι της κλαδικής **ως σύνολο**, δηλαδή υπερισχύουν όλοι οι κανονιστικοί όροι της ειδικής επιχειρησιακής⁸³.

Η ανωτέρω διάταξη δημιουργήθηκε με το πρόσχημα⁸⁴ της αναγκαίας προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς-ενόψει της οικονομικής κρίσης και των επιταγών της Τρόικα μέσω των Μνημονίων- με στόχο να δημιουργηθούν και να διατηρηθούν οι θέσεις εργασίας και να βελτιωθεί η παραγωγικότητα και η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων. Πλην όμως αντί για τους ανωτέρω στόχους, αυτό που επέτυχε η ανωτέρω διάταξη ήταν η υποβάθμιση της ειδικής επιχειρησιακής σσε, αφού εκείνη μπορούσε να περιέχει επαχθέστερους όρους αμοιβής και εργασίας έναντι των κλαδικών σσε. Η απόκλιση της ειδικής επιχειρησιακής σσε από τις κλαδικές διατυπώθηκε με ασυνήθιστο- δογματικό τρόπο αφού ορίστηκε ότι οι ειδικές επιχειρησιακές σσε υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές χωρίς περιορισμούς. Μάλιστα για την αναγνώριση υπεροχής της εν λόγω σσε έναντι της κλαδικής ο νομοθέτης κατέλυσε ουσιώδεις θεσμούς του ισχύοντος δικαίου και συγκεκριμένα εκείνους που αναφέρονται στις περί συρροής και επεκτάσεως των σσε διατάξεις των άρθρων 10 και 11 του ν. 1876/1990, τις οποίες και κατήργησε ως προς τη σσε αυτή. Το κυριότερο όμως ήταν ότι δεν ίσχυε στην εν λόγω περίπτωση η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας, η οποία αποτελούσε και αποτελεί μια από τις κυριότερες αρχές του συλλογικού εργατικού δικαίου.

⁸³ Ας σημειωθεί ότι η νέα παρ. 5Α είχε την εξής διατύπωση αναφορικά με τη συσχέτιση ειδικής επιχειρησιακής και κλαδικής σσε: «Τα προβλεπόμενα στο αρ. 10 για τη συρροή και τα προβλεπόμενα στο παρ. 2,3,4 του αρ. 11 για την επέκταση των σσε δεν ισχύουν για τις σσε της παρούσας παραγράφου». Το δεύτερο μέρος της εν λόγω διατάξεως που αναφέρεται στην επέκταση των σσε ξενίζει και δεν είναι ευχερώς κατανοητό. Καταρχήν οι επιχειρησιακές σσε δεν υπόκεινται σε επέκταση και δεν υπάρχει άλλωστε ανάγκη να επεκτείνονται, αφού εξ ορισμού οι επιχειρησιακές σσε δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης. Από την άλλη πλευρά η επέκταση της κλαδικής σσε δεν προκαλεί ζητήματα στην ειδική επιχειρησιακή σσε αφού η ειδική επιχειρησιακή σε περίπτωση συρροής με κλαδική υπερισχύει της κλαδικής. Εδώ προκύπτει μια αμφιβολία για το νόημα της εν λόγω διατάξεως. Προς στιγμήν δημιουργείται η εντύπωση ότι με τη διάταξη αυτή καταργείται γενικώς η επέκταση των κλαδικών σσε πράγμα που απαιτούσε αρχικώς και η Τρόικα από την Ελληνική Κυβέρνηση. Την ερμηνευτική όμως αυτή εκδοχή απέκλεισε ρητά η Υπουργός Εργασίας κατά τη συζήτηση της επίμαχης διατάξεως στη Βουλή, λέγοντας ότι «παραμένει η επέκταση για όλες τις περιπτώσεις σσε εκτός από αυτές που οι εργαζόμενοι και εργοδότες έχουν συμφωνήσει να συνάψουν ειδική επιχειρησιακή σσε» (βλ. Πρακτικά Βουλής 29.12.2010 ΑΑ 1214 ΝΡ), Γ. Λεβέντης, ``Ο νέος ν. 3899/201 τι ζητήματα γεννώνται``, ΔΕΝ 67/2011, σελ. 98 επ.

⁸⁴ Απ. Μετζητάκος, *Το τέλος και η απορρύθμιση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διαιτησίας* ; ΔΕΝ 68/2012, 907 επ.

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι ο βασικότερος σκοπός της εν λόγω διάταξης ήταν η διάρρηξη της αρχής της εύνοιας, κατά τρόπο αντίθετο με τις βασικές αρχές και ρυθμίσεις του συλλογικού εργατικού δικαίου αλλά και του Συντάγματος. Το εν λόγω νομοθετικό εγχείρημα ήταν άκρως τυχοδιωκτικό⁸⁵, γεννήθηκε μέσα σ' ένα κρεσέντο νομοθετικής υποκρισίας και για το λόγο αυτό η διάρκεια ζωής του ήταν μικρότερη του έτους (10 μήνες περίπου) και οι καρποί του ασήμαντοι⁸⁶.

Αποτέλεσμα όλων των ανωτέρω, ήταν ένα περίπου χρόνο αργότερα⁸⁷, να **καταργηθούν⁸⁸ οι ειδικές επιχειρησιακές σσε με τη νέα ρύθμιση του αρ. 37 παρ. 2 του ν. 4024/2011.**

Με το άρθρο 37 παρ. 5 ν. 4024/2011, αποσβέννεται ο κίνδυνος να υφίστανται αμοιβές μικρότερες από εκείνες των μισθών ασφαλείας της εγσσε – όπως επέτρεπε το αρ. 2 παρ. 7 ν. 3845/10⁸⁹ ενώ ταυτόχρονα καταργείται η παρ. 5^A του αρ. 3 ν. 1876/1990, η οποία ανέτρεπε ολόκληρο το καθεστώς περί συρροής, παρακάμπτοντας κατάφορα την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης.

Έτσι το αρ. 10 παρ. 1 ν. 1876/1990, παραμένει ως είχε πριν τους νόμους 3845/2010 και 3899/2010. Το ίδιο και η παρ. 2 εδ. α του εν λόγω άρθρου. Η **απόκλιση επέρχεται με την προσθήκη του δευτέρου (β') εδαφίου της παρ. 2 αρ. 10 ν. 1876/1990** το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 37 παρ. 5 ν. 4024/2011 και ορίζει τα εξής: «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου

⁸⁵ *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της οικονομικής κρίσης, ΕΕρΔ 2012, 681 επ.

⁸⁶ Αξίζει να σημειωθεί ότι σε όλη την έκταση της χώρας υπογράφηκαν ελάχιστες ειδικές σσε, ενώ πολλές επιχειρήσεις που επιδίωξαν να συνάψουν την ειδική αυτή συλλογική σύμβαση με το προσωπικό τους συναντούσαν τα μύρια όσα γραφειοκρατικά προβλήματα, ενώ δεν έβρισκαν και την καλύτερη υποδοχή του Υπουργείου Εργασίας, *Ι. Ληξουριώτης*, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της οικονομικής κρίσης, ΕΕρΔ 2012, 681 επ.

⁸⁷ Για την ακρίβεια σε χρονικό διάστημα μικρότερο του έτους, ήτοι 10 μήνες.

⁸⁸ Όρα σχετικά, *Ι. Ληξουριώτης*, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1997, στο οποίο άρθρο αναφέρεται επί λέξει: «Κατά τη γνώμη μας ούτε από τις ρυθμίσεις του αρ. 37 παρ 2 και 5 του ν. 4024/2011 καταργήθηκε ρητώς ή σιωπηρώς το άρθρο 2 παρ. 7 του 3845/2010.. Αυτό που προκύπτει είναι ότι για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο (μέχρι 31.12.2015), τροποποιείται η σχέση επιχειρησιακής σσε και εγσσε έτσι ώστε, ναι μεν θα μπορεί να ρυθμίζει δυσμενέστερα από τη κλασική σσε αλλά καθ' όλη την περίοδο εφαρμογής της νέας αυτής διάταξης δε θα μπορεί να καθιστά τους όρους εργασίας των υπαγομένων σ' αυτή μισθωτών δυσμενέστερους από αυτούς της εκάστοτε εγσσε. Συνεπώς, οι νέες διατάξεις απλώς τροποποίησαν τη σχέση μεταξύ επιχειρησιακής σσε και εγσσε και τίποτε άλλο. Οι εν λόγω διατάξεις εφαρμόστηκαν για δέκα μήνες περίπου, χωρίς να καταφέρουν και αυτές να φέρουν τους αναμενόμενους καρπούς. Για το λόγο αυτό πολύ γρήγορα καταργήθηκαν (από 27.10.2011) από το άρθρο 37 του ν. 4024/2011.(συγκεκριμένα καταργήθηκε η παρ. 5Α που είχε προστεθεί με τη διάταξη του αρ. 13 ν. 3899/2010 στο αρ. 3 ν. 1876/1990). Κατ' αυτόν τον τρόπο επαναδιατυπώθηκαν οι διατάξεις περί επιχειρησιακής σσε τόσο ως προς την αρμοδιότητα όσο και ως προς την ικανότητα σύναψής τους».

⁸⁹ Βλ *Ληξουριώτης*, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1198 επ.

Δημοσιονομικής στρατηγικής **η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση Συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας** και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού».

Από την γραμματική διατύπωση του εν λόγω άρθρου, παρατηρούμε πως για ακόμη μια φορά κάμπτεται η αρχή της εύνοιας, καθώς δεν ισχύει πλέον η εφαρμογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης⁹⁰ όταν πρόκειται για συρροή επιχειρησιακής

⁹⁰ ΑΠ 127/2012, ΝΟΜΟΣ : «...Από τις διατάξεις των άρθρων 1§1, 3§1, 8§3, 10§2 και 16§3 του Ν. 1876/1990 "Ελεύθερες διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις" προκύπτει, ότι η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, κατά το κανονιστικό της μέρος, δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση, ανεξάρτητα από το αν είναι μέλη της συμβληθείσης συνδικαλιστικής οργάνωσης ή όχι. Επίσης, από τη διάταξη του άρθρου 7 § 1 του Ν. 1876/1990, που ορίζει ότι "οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ", σε συνδυασμό προς τη διάταξη του άρθρου 22 § 2 του ισχύοντος Συντάγματος, κατά την οποία οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συμπληρώνουν τους καθοριζόμενους από το νόμο γενικούς όρους εργασίας, προκύπτει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ασκούν, κατά τη σύναψη των Σ.Σ.Ε., νομοθετική (κανονιστική) εξουσία, παραχωρούμενη σ' αυτές από την ανωτέρω διάταξη του άρθρου 22§2 του ισχύοντος Συντάγματος, δηλαδή, είναι φορείς δημόσιας εξουσίας κατά παραχώρηση από το Κράτος και συνεπώς οι Σ.Σ.Ε., ως προς το κανονιστικό τους μέρος, έχουν ισχύ ουσιαστικού νόμου. Εξάλλου, κατά το άρθρο 7§3 του ίδιου ως άνω Ν. 1876/1990, "οι όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου, με αμφιμερή ενέργεια". Η τελευταία αυτή διάταξη, καθώς και εκείνη του άρθρου 7§2 του αυτού νόμου, αποτελώντας συνέχεια και μετεξέλιξη της διάταξης του άρθρου 3§ 1 του Ν. 3239/1955, που ίσχυε μμέχρι την 8/5/1990, συνιστούν, σε συνδυασμό με τη διάταξη του άρθρου 680 του Α.Κ., νομοθετική έκφανση της διαπνέουσας το εργατικό μας δίκαιο αρχής της εύνοιας υπέρ των μισθωτών. Από το σύνολο δε των ανωτέρω διατάξεων συνάγεται, ότι οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες έχουν διφυή χαρακτήρα (κανονιστικό και συμβατικό) και των οποίων οι κανονιστικοί όροι έχουν ισχύ ουσιαστικού νόμου, μη εχόντων, μάλιστα, εφαρμογή επ' αυτών των ερμηνευτικών κανόνων των δικαιιοπρασιών των άρθρων 173 και 200 του Α.Κ., αφενός μεν δεσμεύουν όλους ανεξαιρέτα τους, σε οιαδήποτε επιχείρηση ή εκμετάλλευση του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, απασχολούμενους, με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, υπό την προϋπόθεση ασφαλώς ότι οι συλλογικές αυτές συμβάσεις εργασίας έχουν κατατεθεί νόμιμα στην κατά τόπον αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της οικείας Νομαρχίας και αφ' ετέρου στις περιπτώσεις σύγκρουσης ή αντίφασης των διατάξεων των εν λόγω συλλογικών συμβάσεων εργασίας με διατάξεις θεσπιζόμενες από ιεραρχικά ανώτερες πηγές ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, όπως π.χ. είναι οι νόμοι, επικρατούν πάντα, ενόψει της προαναφερόμενης αρχής της, υπέρ των μισθωτών, εύνοιας, εκείνες, οι οποίες εμπεριέχουν και θεσπίζουν ευνοϊκότερες, κατ' αποτέλεσμα, για τους εργαζόμενους τους καλυπτόμενους από τη συγκεκριμένη εκάστοτε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, ρυθμίσεις, εκτός βέβαια των διατάξεων που τίθενται από τυπικό και ουσιαστικό νόμο, οι οποίες, αποσκοπούσες στην προστασία ή την προαγωγή γενικότερου δημόσιου ή κοινωνικού συμφέροντος και συνιστώσες, ως εκ τούτου, αναγκαστικό δίκαιο με αμφιμερή ενέργεια, μπορούν να θεσπίσουν και να εισαγάγουν όρους ρύθμισης μίας συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης, δυσμενέστερους από τους όρους τους προβλεπόμενους από την ισχύουσα γι' αυτήν επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας ή άλλη υποδεέστερη πηγή κανόνων εργατικού δικαίου, χωρίς τούτο να αντίκειται στο άρθρο 22§2 του Συντάγματος. Κατά συνέπεια και πολύ περισσότερο, εάν διάταξη, έχουσα τυπική και ουσιαστική ισχύ νόμου, εμπεριέχει και θεσπίζει όρους ρύθμισης μίας εργασιακής σχέσης

σύμβασης με κλαδική, για όσο διάστημα διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Από την εν λόγω διάταξη καθίσταται εμφανές ότι καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος, δηλαδή έως και 31.12.2015, **επί συρροής επιχειρησιακής και κλαδικής θα υπερισχύει σε κάθε περίπτωση η επιχειρησιακή.**

Τέλος, με το αρ. 37 παρ. 2 ν. 4024/2011 κατά τη μια άποψη⁹¹, ο νομοθέτης κατήργησε σιωπηρώς το άρθρο 2 απρ. 7 του ν. 3845/2010. Αυτό που ξεκάθαρα προκύπτει είναι ότι για μια συγκεκριμένη χρονική περίοδο⁹² τροποποιείται η σχέση μεταξύ επιχειρησιακής σσε και εγσσε έτσι ώστε, η επιχειρησιακή σσε να μην θα μπορεί να ρυθμίζει δυσμενέστερα από την κλαδική ΣΣΕ αλλά καθ' όλη την περίοδο εφαρμογής της νέας αυτής διάταξης δεν θα μπορεί να καθιστά του όρους εργασίας των υπαγόμενων σ' αυτή μισθωτών δυσμενέστερους από αυτούς της εκάστοτε ΕΓΣΣΕ. **Συνεπώς οι νέες διατάξεις απλώς τροποποίησαν τη σχέση μεταξύ επιχειρησιακής σσε και εγσσε και τίποτε περισσότερο.**

ευμενέστερους για τους εργαζόμενους σε σχέση με τους κανονιστικούς όρους, τους προβλεπόμενους από την ιεραρχικά υποδεέστερη, ως πηγή κανόνων δικαίου, επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, την καλύπτουσα τους εργαζομένους αυτούς, υπερισχύουν και επικρατούν οι ρυθμίσεις της έχουσας τυπική και ουσιαστική ισχύ νόμου διάταξης, μη έχουσών, επομένως, εφαρμογή των σχετικών κανονιστικών διατάξεων της αντίστοιχης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας (Ολ.ΑΠ 26/2007)...».

⁹¹ Βλ. Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1198 επ.

⁹² Δηλαδή έως 31/12/2015.

II. Αναμόρφωση των τραπεζοϋπαλληλικών κλαδικών σ.σ.ε.

Με τη διάταξη του άρθρου 31 ν. 3846/2010⁹³ αντικαταστάθηκε η αρχική ρύθμιση του 3 παρ. 4 ν. 1876/1990 για τον κλάδο των *τραπεζικών επιχειρήσεων*, η οποία προέβλεπε την *παρέκκλιση* από τον κανόνα της απονομής της ικανότητας και αρμοδιότητας σύναψης κλαδικών τραπεζικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Σύμφωνα με το προγενέστερο καθεστώς, αν δεν υπήρχαν εργοδοτικές οργανώσεις στον τραπεζικό κλάδο, στην κατάρτιση των σχετικών κλαδικών συλλογικών συμβάσεων που αφορούν τους όρους εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του κλάδου, μπορούσαν να μετάσχουν από εργοδοτικής πλευράς μεμονωμένοι εργοδότες που εκπροσωπούνταν με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον αυτοί οι εργοδότες εκάλυπταν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο. Όταν ενεργοποιείτο η επικουρική αυτή ικανότητα και αρμοδιότητα των απασχολούντων τουλάχιστον το 70% των μισθωτών μεμονωμένων εργοδοτών, αυτοί εθεωρείτο ότι αποκτούσαν από κοινού την ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης, συνιστώντας μια άτυπη *ad hoc* συνδικαλιστική οργάνωση ή ένωση, η συμμετοχή στην οποία ήτο ελεύθερη και προαιρετική. Η ρύθμιση αυτή ήταν αποτέλεσμα της προσπάθειας του νομοθέτη να καταστεί δυνατή η συλλογική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε έναν κλάδο στον οποίο, αφενός, δεν υφίσταντο συνεστημένες εργοδοτικές οργανώσεις, αφετέρου δε κατά το χρόνο ψήφισης του ν. 1876/1990 κυριαρχείτο από κρατικές τράπεζες, καθιστώντας ουσιαστικά εμμέσως το ίδιο το Κράτος ως τον κύριο εργοδότη των

⁹³ Το αρ. 31 ν. 3846/2010 ορίζει : Η παράγραφος 4 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α') τροποποιείται ως ακολούθως: «4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του ν. 1876/1990.» Ενώ το αρ. 3 παρ. 4 πριν την ανωτέρω τροποποίηση όριζε : «Οι κλαδικές συμβάσεις 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, ειδικά όμως για τους εργαζόμενους στις τράπεζες, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες που εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο».

εργαζομένων του κλάδου. Η θέσπιση του ορίου του 70% αποσκοπούσε⁹⁴ ακριβώς στο να επιτευχθεί η κατά το δυνατόν ευρύτερη και πιο αντιπροσωπευτική εκπροσώπηση των εργοδοτών του κλάδου, ώστε να μην είναι δυνατή η σύναψη από μεμονωμένο εργοδότη ή από αποκλειστικά και μόνο κρατικές τραπεζικές επιχειρήσεις κλαδικής συλλογικής σύμβασης, που μέσω της κήρυξής της ως υποχρεωτικής θα μπορούσε να δεσμεύσει και τις λοιπές επιχειρήσεις του κλάδου.

Η ανωτέρω ρύθμιση είχε πράγματι δεχθεί επικρίσεις τόσο νομικές⁹⁵, με το επιχείρημα κυρίως πως δεν δικαιολογείται η προνομιακή ή εκλεκτική απόδοση της εξαιρετικής επικουρικής αρμοδιότητας του αρ. 3 § 4 Ν. 1876/1990 αποκλειστικά και μόνο στους εργοδότες ενός συγκεκριμένου κλάδου, όσο και πολιτικές, που διακρίνουν πίσω από τη ρύθμιση αυτή την πρόθεση επιβολής της κυβερνητικής πολιτικής στις ιδιωτικές τράπεζες, δεδομένου ότι κατά το χρόνο θέσπισής της οι κρατικές τράπεζες κυριαρχούσαν στον τραπεζικό κλάδο, υπερκαλύπτοντας το ανωτέρω όριο του 70%. Η ιδιαιτερότητα της εν λόγω διάταξης έγκειτο δηλαδή στο ότι με τη ρύθμιση αυτή προβλεπόταν ειδική αρμοδιότητα σύναψης⁹⁶ των ΣΣΕ αποκλειστικά και μόνο για τον κλάδο των Τραπεζών. Επρόκειτο για μια ρύθμιση εντελώς αδικαιολόγητη⁹⁷ και καθαρά συντεχνιακής έμπνευσης, η οποία δημιουργούσε συνεχείς τριβές μεταξύ ΟΤΟΕ⁹⁸ και Τραπεζών (καθώς και της Ελληνικής Ένωσης Τραπεζών), δεδομένου ότι, σε αντίθεση με ότι προβλέπεται για τους λοιπούς οικονομικούς κλάδους, η εν λόγω διάταξη οδηγούσε στον κανονιστικό πειθαναγκασμό τις Τράπεζες να συνάπτουν, ως μεμονωμένες νομικές οντότητες, κλαδικές ΣΣΕ, υπό την πάγια απειλή προσφυγής στην αναγκαστική διαιτησία του Ο.Μ.Ε.Δ.

Το εντυπωσιακό είναι ότι με τη νέα ρύθμιση του άρθρου 31 Ν 3846/2010, η οποία αντικατέστησε την αρχική του άρθρου 3 παρ. 4 Ν 1876/1990 όχι μόνο δε θεραπεύονται τα ανωτέρω μειονεκτήματα διακριτικής μεταχείρισης του τραπεζικού κλάδου, απεναντίας αποκαλύπτεται ακόμη πιο σκανδαλώδης η συντεχνιακή παρέμβαση⁹⁹. Συγκεκριμένα, η νέα ρύθμιση του αρ. 31 ν. 3846/2010 επιφέρει τις

⁹⁴ Καρδαράς, Η κλαδική σ.σ.ε. των Τραπεζών, ΕΕΔ 2006, 705, σελ. 712, Ληξουριώτης, Σχόλια στην ΟλΣτΕ 4555/1996, ΔΕΕ 1997, 519, σελ. 520, Λεβέντης, ό.π., σελ. 452, Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 520.

⁹⁵ Είναι προφανές πως οι συλλογικές συμβάσεις που συνάπτονται δυνάμει της εξαιρετικής ρύθμισης του αρ. 3 § 4 Ν. 1876/1990 είναι κλαδικές, αφού έχουν ως αντικείμενο τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων σε ομοειδείς επιχειρήσεις, τις τράπεζες, ανεξαρτήτως του επαγγέλματος ή της ειδικότητάς τους, Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 520, ΟλΣτΕ 4555/1996, Αρμ. 1997, 124, ΑρχΝ 1998, 849, ΔΔΙΚΗ 1997, 106, ΕΔΚΑ 1997, 82, ΔΕΕ 1997, 516, ΔΕΝ 1997, 441, ΑΠ 1833/2006, ΔΕΝ 2007, 1484, ΕΕΔ 2008, 370, ΑΠ 91/2004, ΕΕΔ 2004, 1417, ΧρίΔ 2004, 651, ΔΕΝ 2005, 19, ΟΛΝΣΚ 262/2005, ΝΟΜΟΣ, ΝΣΚ 83/2005, ΝΟΜΟΣ.

⁹⁶ Κουκιάδης, ό.π., σελ. 194, Λεβέντης, ό.π., σελ. 452, Καρδαράς, Η κλαδική σ.σ.ε. των Τραπεζών, ΕΕΔ 2006, 705, σελ. 712, Ληξουριώτης, Σχόλια στην ΟλΣτΕ 4555/1996, ΔΕΕ 1997, 519, σελ. 520 Λεβέντης, ό.π., σελ. 452, Ληξουριώτης, ό.π., σελ. 520.

⁹⁷ Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1198 επ.

⁹⁸ ΟΤΟΕ: Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδος, <http://www.otoe.gr/>

⁹⁹ Όρα επακριβώς: Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1198.

εξής αλλαγές¹⁰⁰:

α) Η απόδοση ειδικής διαπραγματευτικής αρμοδιότητας στις μεμονωμένες Τράπεζες έπαψε πλέον να έχει επικουρικό χαρακτήρα (δηλαδή να ιδρύεται μόνο σε περίπτωση ανυπαρξίας κλαδικής εργοδοτικής οργάνωσης) και καθίσταται «συντρέχουσα» αρμοδιότητα.

β) Ενώ παραμένει η προϋπόθεση της κάλυψης από τις διαπραγματεύτριες Τράπεζες του 70% τουλάχιστον των εργαζομένων, παραλλήλως προβλέπεται ως εναλλακτική προϋπόθεση η δυνατότητα σύναψης κλαδικών ΣΣΕ και απλώς από τις 5 μεγαλύτερες από πλευράς απασχολούμενου προσωπικού Τράπεζες («οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες»). Αυτό όμως πολύ πρακτικά σημαίνει ότι μετά τη ρύθμιση αυτή, οι κλαδικές τραπεζοϋπαλληλικές ΣΣΕ μπορούν να συνάπτονται και με απλή μειοψηφική εκπροσώπηση του συνόλου των εργοδοτριών Τραπεζών.

γ) Σε αντίθεση με την προηγούμενη ρύθμιση, με βάση τη νεότερη ρύθμιση του άρθρου 31 Ν 3846/2010, ο μη καθορισμός εκ μέρους των Τραπεζών κοινού εκπροσώπου θεωρείται ρητά ως «άρνηση διαπραγμάτευσης», με δικαίωμα της εργατικής πλευράς να προσφεύγει άνευ άλλου στις διαδικασίες του ΟΜΕΔ. Αν και η νέα αυτή ρύθμιση δεν έχει ακόμη στην πράξη δοκιμαστεί, έχουμε τη γνώμη ότι πρόκειται για πρόβλεψη που παραβιάζει κατάφωρα τις αρχές της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αφού αναλύσαμε τα περί ειδικής επιχειρησιακής σσε και κλαδικής τραπεζικής σσε, σε μια περίοδο ``οικονομικής κρίσης και Μνημονίων`` θα περάσουμε σε επιμέρους θέματα που αφορούν τις σσε και έχουν καίρια σημασία λόγω των τροποποιήσεων που έχουν επέλθει σ' αυτές:

¹⁰⁰ Ι.Ληξουριώτης, ο.π., 1198.

III. ΙΣΧΥΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η διάρκεια της σσε σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 1 ν. 1876/1990- πριν την τροποποίησή του με την παρ. 1 του αρ. 2 της ΠΥΣ 6/2012¹⁰¹- μπορούσε να συναφθεί για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Ειδικότερα, το αρ. 9 παρ. 1 ν. 1876/1990 όριζε ότι «Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος».

Ως γνωστό λοιπόν, οι Σ.Σ.Ε. συνάπτονταν για ορισμένο ή για αόριστο χρόνο. Συλλογική σύμβαση εργασίας *ορισμένου* χρόνου, ήταν αυτή για την οποία συμφωνείτο διάρκεια ενός έτους, ενώ κάθε Σ.Σ.Ε. που προέβλεπε διάρκεια ισχύος πέραν του έτους θεωρείτο **αόριστης** διάρκειας. Η Σ.Σ.Ε. ορισμένου χρόνου, η οποία εξακολουθούσε να εφαρμόζεται από τα μέρη και μετά την πάροδο του ορισμένου χρόνου, μετατρεπόταν σε αορίστου. Ο χρόνος της διάρκειας μιας σύμβασης μπορούσε να είναι ρητά διατυπωμένος σε αυτή, μπορούσε όμως να προκύπτει και εμμέσως από το όλο περιεχόμενο της. Οι Σ.Σ.Ε. δεν μπορούσαν να συνάπτονται με διάρκεια μικρότερη του ενός έτους, σύμφωνα με το πνεύμα του ν. 1876/1990 και αν αυτό γινόταν ο σχετικός όρος ήταν άκυρος και υποχρεωτικά ο χρόνος ισχύος επεκτεινόταν *ex lege* σε ένα έτος.

Σύμφωνα με το αρ. 2 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012¹⁰² «Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για **ορισμένο** χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη **από ένα (1) έτος** ούτε να υπερβαίνει τα τρία **(3) έτη**». Βλέπουμε ότι με την ΠΥΣ 6/2012 επέρχεται μια πολύ **βασική αλλαγή**¹⁰³ που αφορά στη **διάρκεια ισχύος** των σσε. Συγκεκριμένα οι συναπτόμενες εφεξής σσε (ήτοι μετά την 14.4.2012 ημερομηνία δημοσίευσής στο ΦΕΚ Ν. 4046/2012) θα είναι **μόνο ορισμένου χρόνου** και η διάρκειά τους δεν επιτρέπεται **να είναι μικρότερη του ενός έτους και μεγαλύτερη των τριών ετών**. Από τη διάταξη αυτή, προκύπτει ότι η σσε **παύουν να είναι πλέον αορίστου χρόνου** ακόμη και αν η διάρκειά τους συνομολογηθεί για χρονικό διάστημα μεγαλύτερο του ενός έτους.

¹⁰¹ ΠΥΣ 6/2012: ΜΕΙΩΣΗ ΒΑΣΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ/ ΣΣΕ- ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ/ κλπ θέματα εφαρμογής άρθρ.1 παρ. 6 ν.4046/2012-Πράξη 6 της 28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38 28.2.2012) Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

¹⁰² Βλέπε και ερμηνευτική εγκύκλιο Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012.

¹⁰³ Απ. Μετζητάκος Απ., Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

Σύμφωνα με μια άλλη άποψη¹⁰⁴ από τα ανωτέρω προκύπτει ότι με τις διατάξεις του ν. 18766/1990, μια σσε μπορεί να συνάπτεται για ορισμένο ή και για αόριστο χρόνο, κάθε δε σσε που έχει διάρκεια ισχύος μεγαλύτερη του έτους, θεωρείται ότι είναι αόριστης διάρκειας και η σσε μπορεί μάλιστα να καταγγέλλεται πριν την πάροδο έτους ή πριν τη λήξη της (αν έχει συναφθεί για ορισμένη διάρκεια μεγαλύτερη του έτους π.χ. για 18 μήνες, για 2 έτη ή για 3 έτη), μόνον αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Η απόκλιση λοιπόν της νέας ρύθμισης¹⁰⁵ συνίσταται στο ότι μια σσε που έχει συναφθεί για ορισμένη διάρκεια μεγαλύτερη των τριών ετών, λήγει ή μπορεί να καταγγελθεί με την πάροδο τριών ετών, χωρίς να απαιτείται να έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες. Γενικότερα σύμφωνα με την εν λόγω παραδοχή¹⁰⁶ πρέπει να γίνει δεκτό, ότι αν μια σσε συνεχίζει να εφαρμόζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη και μετά την πάροδο ορισμένης διάρκειάς της, τότε μετατρέπεται σε σσε αόριστης διάρκειας. Δεν είναι δυνατόν άλλωστε να γίνει δεκτό ότι μια σσε ορισμένης διάρκειας λήγει αυτοδικαίως με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας, ενώ οι συμβαλλόμενοι κοινωνικοί εταίροι συνεχίζουν να την εφαρμόζουν¹⁰⁷.

Σκοπός¹⁰⁸ της ρύθμισης αυτής, είναι η διευκόλυνση της αναθεώρησης του περιεχομένου των σσε ή δ.α. σε χρονικά διαστήματα που δεν υπερβαίνουν την τριετία, αν στο μεταξύ δεν ασκηθεί το δικαίωμα καταγγελίας. Η νομοθετική επιλογή αναφέρεται στις συνηθισμένες σσε ή δ.α, αντικείμενο των οποίων είναι η περιοδική επαναρρύθμιση των όρων εργασίας και ιδίως των μισθολογικών. Η περιοδική αναπροσαρμογή των όρων εργασίας σε τακτά διαστήματα συνήθως ένα, δύο ή τρία χρόνια κατά την επιλογή των μερών και ιδίως των μισθολογικών όρων είναι αναγκαία για να εξυπηρετείται η βιοποριστική λειτουργία του μισθού. Τα

¹⁰⁴ Λεβέντης, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 225 επ.

¹⁰⁵ Λεβέντης, ο.π. 228 επ.

¹⁰⁶ Λεβέντης, ο.π. 228 επ.

¹⁰⁷ Δεν πρέπει να λησμονείται ότι η σσε ενσωματώνει συχνά πάγιες διατάξεις, ιδίως όταν η σσε ενσωματώνει το περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας. Στις περιπτώσεις αυτές δεν είναι εύλογο να υποθέσει κανείς ότι με την πάροδο της ορισμένης διάρκειας έληξε αυτοδικαίως η ισχύς της σσε, παρά το γεγονός ότι οι συμβαλλόμενοι συνεχίζουν να την εφαρμόζουν. Παραμένει ωστόσο αδιευκρίνιστο αν μια σσε που έχει συναφθεί για ορισμένη διάρκεια πλέον του έτους, μπορεί να καταγγέλλεται μετά από ένα έτος και πριν τη λήξη της χωρίς να έχουν μεταβληθεί οριστικά οι συνθήκες. Από την μεταβατικής φύσεως διάταξη του Μνημονίου, σύμφωνα με την οποία «ΣΣΕ που έχουν ήδη συναφθεί 24 μήνες ή περισσότερους θα έχουν υπολειπόμενη διάρκεια ενός έτους», μπορεί να συναγεί κανείς τη βούληση του νομοθέτη να μπορεί να καταγγέλλεται κάθε ΣΣΕ που έχει συναφθεί για ορισμένη διάρκεια πέραν του έτους (π.χ. για δυο έτη), μετά την πάροδο έτους από την έναρξη ισχύος της, χωρίς να απαιτείται να έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες, Λεβέντης, ο.π. 229 επ.

¹⁰⁸ Καζάκος, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 599 επ.

μεταβαλλόμενα οικονομικά δεδομένα και κυρίως η εξέλιξη του δείκτη τιμών καταναλωτή, δημιουργούν την ανάγκη περιοδικής αναθεώρησης των όρων εργασίας και αυτό επιτυγχάνεται με την ομαλή διαδοχή συλλογικών ρυθμίσεων.

Ωστόσο, η σ.σ.ε/δ.α. αποτελεί σύγχρονο όργανο θέσπισης και παγίων θεσμικών όρων, που κατά κανόνα περιλαμβάνονται σε κανονισμούς εργασίας. Από την ίδια τη φύση τους οι κανονισμοί εργασίας που θεσπίζονται με σσε/δα μπορούν να έχουν ορισμένη και μάλιστα σύντομη (τριετή), διάρκεια ισχύος. Τέτοιες σσε/δα, έχουν, με βάση την επιλογή των μερών, αόριστη χρονική διάρκεια. Τυχόν επιβολή τριετούς το πολύ διάρκειας σε αυτές θα ματαίωνε το σκοπό των συμβαλλομένων μερών. Ο δε κανονισμός εργασίας δεν είναι βραχύβιο δομημένο σύνολο κανόνων για τη ρύθμιση των εννόμων σχέσεων που δημιουργούνται κατά τη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων του προσωπικού, ως κοινότητας στην επιχείρηση. Η ανάγκη συμπληρώσεων ή τροποποιήσεων εξυπηρετείται με τη σύναψη συμπληρωματικών ή τροποποιητικών σσε. Γι' αυτό, στην πράξη οι κανονισμοί εργασίας έχουν αόριστη χρονική διάρκεια και η ισχύς τους έχει βάθος δεκαετιών. Θα πρέπει επομένως η υπερβολικά ευρεία διατύπωση του αρ. 2 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 να περιοριστεί στην εξυπηρέτηση του σκοπού χάριν του οποίου θεσπίστηκε. Αυτό θα γίνει με τελεολογική συστολή της διάταξης του αρ. 2 παρ. 1, η οποία δεν μπορεί παρά να αφορά τις σσε/δα με περιοδικό χαρακτήρα, που έχουν ως κύριο αντικείμενο ρύθμισης μισθολογικούς όρους.

Περαιτέρω, όσον αφορά το χρονικό πεδίο ισχύος μιας Σ.Σ.Ε. προσδιορίζεται τόσο από την έναρξη όσο και από την λήξη της ισχύος της Σ.Σ.Ε και διαμορφώνεται ως εξής:

1.2. ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΧΡΟΝΟ ΕΝΑΡΞΗΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΩΝ Σ.Σ.Ε.

1.2.1. ΧΡΟΝΟΣ ΕΝΑΡΞΗΣ ΚΑΤΑ ΤΟ ΝΟΜΟ

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 ν. 1876/1990 –όπως αυτή συνεχίζει να ισχύει χωρίς καμία τροποποίηση από την ΠΥΣ 6/2012- η ισχύς της Σ.Σ.Ε. **αρχίζει¹⁰⁹ από την ημέρα καταθέσεώς της στην αρμόδια υπηρεσία**. Η παράλειψη της κατάθεσης αυτής καθιστά ανίσχυρη την εκάστοτε Σ.Σ.Ε..

Στη συντριπτική τους πλειοψηφία οι Σ.Σ.Ε. συνάπτονταν χωρίς να καθορίζεται συγκεκριμένη διάρκεια ισχύος, ορίζοντας μόνο την έναρξη ισχύος. Παρόλα αυτά μια συλλογική σύμβαση εργασίας δεν πάσχει από ακυρότητα όταν στο περιεχόμενο της δεν ορίζεται ο χρόνος έναρξης της ισχύος της. Ο καθορισμός του σημείου έναρξης της χρονικής ισχύος δεν αποτελεί υποχρεωτικό περιεχόμενο των Σ.Σ.Ε., με την έννοια ότι αν δεν υπάρχει συμβατικός προσδιορισμός, η ισχύς της Σ.Σ.Ε. αρχίζει από την ημερομηνία κατάθεσης στην αρμόδια υπηρεσία, δηλαδή στην κατά τόπο αρμόδια -σύμφωνα με το άρθρο 5 παρ. 3 ν. 1876/1990- Επιθεώρηση Εργασίας της νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η Σ.Σ.Ε., ή αν πρόκειται για την Εθνική Γενική ή για κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας¹¹⁰.

1.3. Χρόνος και τρόποι λήξης της σσε

Σύμφωνα με το άρθρο 9 παρ. 2 ν. 1876/1990 η λήξη¹¹¹ της ισχύος της Σ.Σ.Ε. επέρχεται : **ι)** με την πάροδο του ορισμένου χρόνου που συμφωνήθηκε, εφόσον

¹⁰⁹ Η χρονική ισχύς της σσε αρχίζει από την ημέρα καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία. Βάσει του άρθρου 9 παρ. 2 και 3 του ν. 1876/1990, «2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού» και «3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων».

¹¹⁰ Συγκεκριμένα η εκάστοτε Σ.Σ.Ε. υπογράφεται σε τρία πρωτότυπα, ένα εκ των οποίων κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια υπηρεσία, η οποία τηρεί ειδικό αρχείο.

¹¹¹ Όσον αφορά τη λήξη της σσε, αυτή επέρχεται με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου όταν πρόκειται για σσε ορισμένου χρόνου και με καταγγελία όταν πρόκειται για αορίστου χρόνου. Το άρθρο 9 παρ. 2 ν. 1876/1990 ορίζει όπως προαναφέρθηκε ότι «2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού». Επομένως έως τώρα είχαμε σσε ορισμένου και αορίστου χρόνου. Σύμφωνα με το αρ. 9 παρ. 1 ν. 1876/1990 κάθε σσε που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέραν του έτους θεωρείται αόριστης διάρκειας. Άλλωστε, αν μια σσε η οποία αρχικά είναι

πρόκειται για Σ.Σ.Ε. ορισμένη χρόνου, δηλαδή με διάρκεια ενός έτους, **ii)** με καταγγελία εκ μέρους του ενός απ' τα μέρη που την υπέγραψαν, **iii)** με τη ρητή ή σιωπηρή κατάργηση μέσω μεταγενέστερης Σ.Σ.Ε. ή Διαιτητικής Απόφασης.

Η Σ.Σ.Ε. δεν λήγει με την διάλυση της συνδικαλιστικής ή της εργοδοτικής οργάνωσης που τη συνομολόγησαν, ούτε όταν υπάρχει μεταβολή του προσώπου του εργοδότη.

1.3. 1. Η καταγγελία της σσε

Από το άρθρο 12 ν. 1876/1990 ορίζεται ότι Συλλογική σύμβαση εργασίας **αόριστης** διάρκειας μπορεί να καταγγελθεί ύστερα από την παρέλευση ενός έτους από την έναρξη της ισχύος της. Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο ενός έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Με καταγγελία έληγαν η οι Σ.Σ.Ε. αορίστου χρόνου αφού έχει περάσει ένα έτος από την έναρξη ισχύος τους, δηλαδή ελεύθερα [τακτική/ ελεύθερη καταγγελία], αλλά και πριν περάσει ένα έτος από την έναρξη ισχύος τους, εφόσον έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή τους, είτε πρόκειται για ορισμένου χρόνου είτε πρόκειται για αορίστου [έκτακτη καταγγελία]. Ως σημαντική μεταβολή των συνθηκών εννοούνται γεγονότα σοβαρά και απρόβλεπτα, τα οποία εάν τα γνώριζαν τα μέρη δεν θα συνομολογούσαν το περιεχόμενο της Σ.Σ.Ε. που καταγγέλλεται¹¹².

Στο σημείο αυτό είναι πολύ σημαντικό να διευκρινιστεί ότι η παρ. 2 του αρ. 12 κατ' ουσίαν ανατρέπεται και δεν μπορεί να σταθεί νομικά για τον απλούστατο λόγο ότι στο ισχύον δίκαιο η διάρκεια¹¹³ της σσε δε μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.

Περαιτέρω, μερική καταγγελία είναι άκυρη, εκτός αν συνομολογήθηκε με ειδική ενοχική ρήτρα στη Σ.Σ.Ε.. Τέλος με την καταγγελία, όπως προκύπτει από το γράμμα του νόμου, αρχίζει η διαδικασία των διαπραγματεύσεων προς σύναψη νέας Σ.Σ.Ε.. Γί' αυτό το λόγο τηρούνται, εξάλλου, οι ίδιες διαδικασίες δημοσιότητας όπως για την κατάρτιση της Σ.Σ.Ε..

ορισμένου χρόνου αλλά εξακολουθεί να εφαρμόζεται και μετά την πάροδο του ορισμένου χρόνου, μετατρέπεται σε αορίστου. Άρα, η λήξη της σσε επέρχεται είτε με καταγγελία, είτε με την πάροδο ορισμένου χρόνου, είτε με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της με νεότερη σσε ή ΔΑ.

¹¹² Π.χ. αιφνίδια άνοδος πληθωρισμού, υποτίμηση νομίσματος, εκτεταμένη μείωση τουριστικού ρεύματος που συνέβησαν μετά την υπογραφή της Σ.Σ.Ε. και δεν μπορούσαν να προβλεφθούν.

¹¹³ Βλ. και Ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012.

Επίσης, η καταγγελία γίνεται σε κάθε περίπτωση με έγγραφο¹¹⁴, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, από τον καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της και τα προς διαπραγμάτευση θέματα. Η καταγγελία καταχωρίζεται από τον αρμόδιο υπάλληλο στο περιθώριο του ειδικού βιβλίου, όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

Τέλος, το δικαίωμα της καταγγελίας της Σ.Σ.Ε. πηγάζει απευθείας από το νόμο, ενώ από τα όσα ισχύουν για την καταγγελία με βάση τις γενικές διατάξεις, επισημαίνεται ότι μπορεί να είναι ρητή ή έστω να προκύπτει συμπερασματικά, αρκεί η βούληση για τη λήξη της σύμβασης να εκδηλώνεται με τρόπο αρκετά σαφή, χωρίς ωστόσο να απαιτείται η χρήση πανηγυρικών διατυπώσεων ή της λέξης “καταγγελία”.

2. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΛΗΞΗΣ ΣΣΕ

Η λύση της Σ.Σ.Ε. επισύρει την αποδέσμευση των μερών από τις ρυθμίσεις της και δίνει την δυνατότητα για την διαπραγμάτευση νέας Σ.Σ.Ε..

Η σχέση λυθείσας Σ.Σ.Ε. με την μεταγενέστερη διέπεται από το σύστημα της τάξεως (διαδοχή των ρυθμίσεων), με βάση το οποίο η τελευταία είναι δυνατόν να περιέχει ακόμη και δυσμενέστερους όρους, καθότι στην περίπτωση της διαδοχής αυτής, δεν ισχύει η αρχή της εύνοιας¹¹⁵.

Στη χώρα μας ο νομοθέτης, προβλέπει δυο χρονικές περιόδους κατά τις οποίες οι όροι των σσε δύνανται να επιβιώσουν πλασματικά¹¹⁶. Η πρώτη είναι μια περίοδος 3 μηνών κατά την οποία παρατείνεται η ισχύς των κανονιστικών όρων και η οποία ονομάζεται **παράταση** και η δεύτερη είναι η περίοδος που διαδέχεται την παράταση, ήτοι η **μετενέργεια**.

¹¹⁴ Στην περίπτωση της καταγγελίας Σ.Σ.Ε. ο νόμος απαιτεί έγγραφο συστατικό τύπου που επιδίδεται από δικαστικό επιμελητή στο άλλο μέρος και στην τοπική υπηρεσία της Επιθεώρησης Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας. Στο έγγραφο της καταγγελίας απαιτείται να αναγράφεται συνοπτικά οι λόγοι που την προκάλεσαν και τα προς διαπραγμάτευση θέματα.

¹¹⁵ Ενδεικτικά απόφαση ΑΠ 553/2007 : Διαδοχή Σ.Σ.Ε. : Στην περίπτωση αυτή η νεότερη μπορεί να τροποποιεί τους όρους εργασίας της παλαιότερης τόσο υπέρ όσο και εις βάρος των εργαζομένων, διότι κατά τη διαδοχή Σ.Σ.Ε. ισχύει η αρχή της τάξεως, δηλαδή της διαδοχής των ρυθμίσεων. Κατά συνέπεια, νεότερη Σ.Σ.Ε. καταργεί την προηγούμενη του αυτού είδους και πεδίου ισχύος, έστω και εάν περιέχει δυσμενέστερες για τους εργαζομένους διατάξεις και δεν εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 1876/90. Εκτός εάν με την ατομική σύμβαση εργασίας έχει γίνει παραπομπή στους κανονιστικούς όρους της Σ.Σ.Ε., οπότε οι όροι αυτοί καθίστανται περιεχόμενο της ατομικής συμβάσεως και εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο δεν μπορούν να μεταβληθούν με μεταγενέστερη Σ.Σ.Ε., που περιέχει δυσμενέστερους γι' αυτόν όρους.

¹¹⁶ Θεοδόσης Γ. , Η επιβίωση των όρων των σσε μετά τη λήξη τους: παράταση και μετενέργεια, Επιθ. ΕργΔικ, 2012, 584 επ.

2.1. ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ ΚΑΤΑ ΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΟΥ ΠΡΩΤΟΥ ΤΡΙΜΗΝΟΥ ΑΠΟ ΤΗ ΛΗΞΗ ΤΗΣ ΣΣΕ.

2.2 Η Παράταση των σσε

Α. Σύμφωνα με το καταργηθέν αρ. 9 παρ. 4 ν. 1876/1990 «οι κανονιστικοί όροι της σσε που έληξε ή καταγγέλθηκε εξακολουθούσαν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονταν και επί των εργαζομένων που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό». Ο σκοπός της εν λόγω διατάξεως ήτο διπτός και στόχευε αφενός στην παράταση της ισχύος των **κανονιστικών όρων**¹¹⁷ για λόγους προστασίας των

¹¹⁷ Η σσε περιέχει διατάξεις, οι οποίες ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Αυτό είναι και το κανονιστικό μέρος μιας σσε, το οποίο είναι υποχρεωτικό καθώς δε μπορεί να νοηθεί σσε χωρίς κανονιστικό μέρος. Η ΣΣΕ περιέχει βέβαια και ενοχικό μέρος, το οποίο ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη σσε και δη τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με τη τήρηση του ενοχικού μέρους. Θα λέγαμε ότι το ενοχικό μέρος υπηρετεί το κανονιστικό αν και είναι εκ των πραγμάτων ευρύτερο. Το ενοχικό μέρος οφείλει να περιέχει ρυθμίσεις σχετικές με τις σσε, οι οποίες δε θα καταστρατηγούν ούτε θα υπονομεύουν το κανονιστικό, αντιθέτως θα το υποστηρίζουν. Η έννοια του κανονιστικού όρου εργασίας είναι αρκετά διευρυμένη βάσει του ν. 1876/1990. Έτσι κάθε νοητός όρος εργασίας μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει περιεχόμενο σσε εφόσον δεν προσκρούει στο Σύνταγμα ή σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (αρ. 7 παρ. 3 ν. 1876/1990). Το άρθρο 2 του ν. 1876/1990, ορίζει ότι η σσε μπορεί να ρυθμίζει «Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις». Επομένως οι κανονιστικοί όροι μπορεί να αφορούν, τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως, τη ρύθμιση της αμοιβής, τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, το είδος της παρασχετέας εργασίας, τη ρύθμιση του τρόπου εκτελέσεως της εργασίας το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών, τη ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη και υποχρεώσεως πίστωσης των μισθωτών, τη ρύθμιση νομικών διαφορών και τη λήξη της σχέσεως εργασίας. Λέγοντας λοιπόν κανονιστικοί όροι εννοούμε του όρους που αφορούν συνήθως: τη ρύθμιση της αμοιβής (βασικών ημερομισθίων, ημερομισθίων, επιδομάτων και λοιπών παροχών), τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, την ευνοϊκότερη, έναντι του νόμου ρύθμιση των θεμάτων αδειάς αναπαύσεως, τη ρύθμιση του είδους της παρασχετέας εργασίας, τους όρους εργασίας που αναφέρονται στη διάρκεια και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων, εφόσον βέβαια δε μειώνεται η προστασία του νόμου, τον καθορισμό μεγαλύτερης αποζημιώσεως σε περίπτωση καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, τη θέσπιση όρων μονιμότητας του προσωπικού και τους περιορισμούς υπό προϋποθέσεις του δικαιώματος της καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας, όχι όμως και εκείνης που γίνεται για σπουδαίο λόγο σύμφωνα με το άρθρο 672 ΑΚ. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισεως πλην των συνταξιοδοτικών, θέματα ιδιωτικής ασφάλισεως και γενικά θέματα που μπορούν να αποτελέσουν (κατ' αρ. 2 ν. 1876/1990) περιεχόμενο της σσε. Συμπερασματικά η σσε ρυθμίζει τους όρους εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών κατά τρόπο δεσμευτικό και υποχρεωτικό. Ο νομοθέτης στο άρθρο 7 ν. 1876/1990, έχει προσδώσει *άμεση* και *αναγκαστική* ισχύ στους κανονιστικούς όρους των σσε, υπό την έννοια ότι αυτοί επενεργούν άμεσα και κατά τρόπο αναγκαστικό ως κανόνες δικαίου επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής τους, χωρίς να χρειάζεται αυτό να έχει συμφωνηθεί από τον εργοδότη και τον εργαζόμενο στη μεταξύ τους σύμβαση εργασίας. Μάλιστα, όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας οι οποίοι προσκρούουν σε διατάξεις σσε είναι αυτοδικαίως άκυροι.

εργαζομένων και αφετέρου στην κάλυψη του κενού που θα προέκυπτε μετά τη λήξη της υπάρχουσας σσε έως τη σύναψη νέας. Συγκεκριμένα, αν μετά τη λήξη της σσε έληγαν και οι κανονιστικοί όροι, τότε οι μισθωτοί θα περιέρχονταν σε δεινή θέση διότι ενδεχομένως να υποχρεώνονταν να συνομολογήσουν μια ατομική σύμβαση εργασίας η οποία θα περιείχε δυσμενέστερους όρους. Το άρθρο 9 παρ. 4 ν. 1876/1990, διασφάλιζε επομένως στους εργαζομένους ένα εύλογο χρονικό διάστημα (το εξάμηνο) προκειμένου να προβούν στις απαραίτητες διαπραγματεύσεις και να συνάψουν νέα σσε¹¹⁸.

Όσον αφορά τις συνέπειες της παράτασης, πρέπει να παρατηρήσουμε ότι κατά τη διάρκεια της, εφαρμόζονταν τόσο στους ήδη υπηρετούντες μισθωτούς όσο και σ' εκείνους που προσλαμβάνονταν κατά το διάστημα αυτό (της παράτασης), οι αποδοχές και οι λοιποί όροι εργασίας της σσε. Οι αποδοχές και οι λοιποί όροι εργασίας αποτελούν ακριβώς τους κανονιστικούς όρους.

Β. Όπως αναλύσαμε ανωτέρω η περίοδος της παράτασης κανονιστικών όρων της σσε ρυθμίζονταν μέχρι πρόσφατα από το άρθρο 9 παρ. 4 του ν. 1876/1990. Πλέον με την **ΠΥΣ 6/28.2012**¹¹⁹ που έχει τον τίτλο «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012¹²⁰», **καταργήθηκε η ανωτέρω διάταξη του αρ. 9** παρ. 4 και επήλθαν σημαντικές αλλαγές στο καθεστώς της παράτασης. Συγκεκριμένα η ανωτέρω ΠΥΣ αποτελεί απόρροια πρόβλεψης του Μνημονίου ΙΙ¹²¹ και δη του άρθρου 1 παρ. 6 ν. 4046/2012 το οποίο ορίζει : «Οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο Ε` «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφοι 28 και 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου

¹¹⁸ Εφόσον συναφθεί νέα σσε πριν από την πάροδο του εξαμήνου, οι κανονιστικοί όροι της νέας σσε εκτοπίζουν τους όρους της προηγούμενης σσε. Αν πάλι τα μέρη προσδώσουν στη νέα σσε αναδρομική ισχύ, τότε η κανονιστική ισχύς της νέας σσε ανατρέχει στο χρόνο λήξεως της προηγούμενης, *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007², 462.

¹¹⁹ Βλέπε και Ερμηνευτική Εγκύκλιο Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012.

¹²⁰ Ο εν λόγω νόμος αποτελεί το ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΙΙ, με τίτλο «ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2: Σύμβαση PSI /Μείωση βασ. μισθού-αποδοχών-συντάξεων/ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ/ΦΑΡΜΑΚΑ/Αποκρατ/σεις κλπ , Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας και εμπεριέχει το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας για την αναδιάρθρωση του χρέους και ανταλλαγής των ελληνικών ομολόγων (PSI), (ΦΕΚ Α'28/14.02.2012).

¹²¹ Ήτοι του ν. 4046/2012, όρα υποσ. 120.

Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίνονται κατά την παράγραφο 2 και προσαρτώνται ως παράρτημα V στον παρόντα νόμο, *συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής*. Με αποφάσεις του Υπουργικού Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε αναγκαίο ζήτημα για την εφαρμογή της παρούσας παραγράφου». Υπό τη σκέψη ακριβώς αυτής της νομοθετικής πρόβλεψης του Μνημονίου II εξεδόθη η ΠΥΣ 6/28.2.2012 η οποία στο άρθρο 1 παρ. 6 προβλέπει ότι **«Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (Α' 27) παύουν να ισχύουν»**.

Αρχίζει λοιπόν με την ΠΥΣ 6/28.2.2012, ένα **νέο νομοθετικό καθεστώς παράτασης** το οποίο διαμορφώνεται ως εξής:

Η ΠΥΣ 6/28.2.2012 προβλέπει στο αρ. 2 παρ. 3 ότι «Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα **τρίμηνο** από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι¹²² Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για **ένα τρίμηνο** από την ισχύ του ν. 4046/2012¹²³.....» **Ποιες είναι λοιπόν οι αλλαγές που επέρχονται;**

1^ο. Η πρώτη κατά σειρά αλλαγή αφορά στη **διάρκεια** του χρόνου **παράτασης** ισχύος των κανονιστικών όρων της σσε που θα λήξει ή θα καταγγελθεί μετά την έναρξη ισχύος του ν. 4046/2012. Η διάρκεια αυτή περιορίζεται **από τους**

¹²² Η σσε περιέχει διατάξεις, οι οποίες ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας, τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Αυτό είναι και το κανονιστικό μέρος μιας σσε, το οποίο είναι υποχρεωτικό καθώς δε μπορεί να νοηθεί σσε χωρίς κανονιστικό μέρος. Η ΣΣΕ περιέχει βέβαια και ενοχικό μέρος, το οποίο ρυθμίζει τις σχέσεις των συμβαλλομένων στη σσε και δη τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με τη τήρηση του ενοχικού μέρους. Θα λέγαμε ότι το ενοχικό μέρος υπηρετεί το κανονιστικό αν και είναι εκ των πραγμάτων ευρύτερο. Το ενοχικό μέρος οφείλει να περιέχει ρυθμίσεις σχετικές με τις σσε, οι οποίες δε θα καταστρατηγούν ούτε θα υπονομεύουν το κανονιστικό αντιθέτως θα το υποστηρίζουν. Η έννοια του κανονιστικού όρου εργασίας είναι αρκετά διευρυμένη βάσει του ν. 1876/1990. Έτσι κάθε νοητός όρος εργασίας μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει περιεχόμενο σσε εφόσον δεν προσκρούει στο Σύνταγμα ή σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου (αρ. 7 παρ. 3 ν. 1876/1990). Το άρθρο 2 του ν. 1876/1990, ορίζει ότι η σσε μπορεί να ρυθμίζει «Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις». Επομένως οι κανονιστικοί όροι μπορεί να αφορούν, τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως, τη ρύθμιση της αμοιβής, τη ρύθμιση του χρόνου εργασίας, το είδος της παρασχετέας εργασίας, τη ρύθμιση του τρόπου εκτελέσεως της εργασίας το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, την επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών, τη ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη και υποχρεώσεως πίστωσης των μισθωτών, τη ρύθμιση νομικών διαφορών και τη λήξη της σχέσεως εργασίας.

¹²³ ΦΕΚ Α' 28/14.02.2012.

έξι (6) μήνες στους τρεις (3). Το τρίμηνο αυτό αρχίζει¹²⁴ από την ημερομηνία που θα λήξει ή θα καταγγελθεί η σσε ή η διαιτητική απόφαση.

2. Περαιτέρω η νέα ρύθμιση της ΠΥΣ περί παράτασης σε αντίθεση με το προηγούμενο καθεστώς του ν. 1876/1990 αρ. 9 παρ. 4 το οποίο όριζε ρητά ότι «οι κανονιστικοί όροι της σσε που έληξε ή καταγγέλθηκε εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και *επί των εργαζομένων που προσλαμβάνονται κατά το διάστημα αυτό*», δε κάνει **καμία αναφορά για την τύχη των εργαζομένων που προσλαμβάνονται κατά τη διάρκεια του χρόνου παράτασης της σσε**. Η **παράλειψη προστασίας**¹²⁵ των εν λόγω εργαζομένων, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η τρίμηνη παράταση των κανονιστικών όρων της σσε αφορά μόνον τους ήδη εργαζόμενους κατά το χρόνο σύναψης της σσε. Η παράταση ισχύος¹²⁶ των όρων της σσε και στους προσλαμβανόμενους την περίοδο εκείνη, είναι αδύνατο να συναχθεί από τη διατύπωση του άρθρου αρ. 2 παρ. 4 της ΠΥΣ.

Το ερώτημα που τίθεται εδώ είναι πως με το νέο καθεστώς προστατεύονται οι προσλαμβανόμενοι κατά το τρίμηνο της παράτασης; Η μοναδική απάντηση που μπορεί να δοθεί στο ερώτημα αυτό είναι ότι πλέον η προστασία αυτή επαφίεται στη βούληση των κοινωνικών διαπραγματευτών¹²⁷, οι οποίοι μπορούν να προσδώσουν αναδρομική ισχύ στη σσε βάσει του αρ. 9 παρ. 3 του ν. 1876/1990¹²⁸. Δηλαδή τα συμβαλλόμενα μέρη δύνανται να ορίσουν για τη σσε αναδρομική ισχύ έως την ημέρα λήξης ή καταγγελίας της προγενέστερης σσε με σκοπό να εξασφαλίσουν στους εργαζόμενους που προσελήφθησαν μετά τη λήξη της σσε την ισχύ των κανονιστικών όρων της.

3. Μια ακόμη αλλαγή εισάγει το δεύτερο εδάφιο της παρ. 4 του αρ. 2 της ΠΥΣ 6/2012 όταν ορίζει ότι: «Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. **Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012**». Το τρίμηνο του τελευταίου εδαφίου της ανωτέρω διατάξεως προσδιορίζεται επομένως χρονικά από την ισχύ του νόμου ήτοι από την 14.2.2012 έως και την 14.5.2012.

¹²⁴ Απ. Μετζητάκος, Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

¹²⁵ Θεοδόσης Γ., ο.π., 585 επ.

¹²⁶ Στο σημείο αυτό βλέπουμε μια ομοιότητα στο νέο καθεστώς με το προγενέστερο του ν. 1876/1990 ήτοι με το ν. 3239/1955 ο οποίος επίσης δεν προστάτευε τους προσλαμβανόμενους κατά το χρονικό διάστημα της παράτασης, Θεοδόσης Γ., Η επιβίωση των όρων των σσε μετά τη λήξη τους : παράταση και μετενέργεια, Επιθ. ΕργΔικ, 2012, 585 επ.

¹²⁷ Θεοδόσης Γ., ο.π., 586.

¹²⁸ Το άρθρο 9 παρ. 3 παραμένει σε ισχύ και μετά το Μνημόνιο ΙΙ.

Η έννοια της διάταξης¹²⁹ - με την οποία καθιερώνεται μια αναγκαστική λήξη των σσε που έχουν ήδη λήξει ή καταγγελθεί- είναι ότι η τρίμηνη παράταση ισχύει μόνο για όσες δεν έχουν εξαντλήσει την εξάμηνη παράταση του προηγούμενου δικαίου μέχρι της 14.2.2012¹³⁰. Διότι αν έχει παρέλθει η εξάμηνη παράταση οι κανονιστικοί όροι έχουν ήδη γίνει συμβατικοί όροι και έχουν ήδη ενσωματωθεί στις ατομικές εργασιακές σχέσεις των υπαγομένων προσώπων, έχοντας από την ενσωμάτωση τους απλή συμβατική ισχύ. Στην περίπτωση αυτή δια της γνήσιας αναδρομής, πέραν του ότι θα γεννιόταν ένας ακόμη λόγος αντισυνταγματικότητας θα οδηγούμασταν σε αναβίωση της κανονιστικής ισχύος των όρων εργασίας που είχαν πλέον απλή συμβατική ισχύ.

Τέλος, αν θέλουμε να επισημάνουμε την πρακτική εφαρμογή της εν λόγω διατάξεως- που αφορά στην τρίμηνη παράταση των κανονιστικών όρων της σσε που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί κατά το τελευταίο εξάμηνο προ της ισχύος του ν. 4046/2012- θα λέγαμε πως είναι αυστηρά περιορισμένη καθώς στην πράξη υπάρχουν ελάχιστες περιπτώσεις κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων που εμπίπτουν στη ρύθμιση αυτή. Συγκεκριμένα πρόκειται για την κλαδική σσε 16.12.2010 των Αγροτικών Οργανώσεων η οποία καταγγέλθηκε στις 9.2.2012¹³¹ και την ομοιεπαγγελματική¹³² δ.α. 19/2011 των χειριστών τεχνικών έργων. Στις εν λόγω περιπτώσεις οι κανονιστικοί όροι των σσε παρατείνονται για ένα ακόμα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012, ήτοι έως και την 14.5.2012¹³³. Συμπερασματικά, με τη ρύθμιση αυτή μπορεί μια σσε να ισχύσει κανονιστικώς μέχρι εννέα μήνες, ήτοι έξι μήνες κατά το ανώτατο όριο του προϊσχύοντος δικαίου μέχρι την 14.2.2012 και τρεις μήνες μετά.

¹²⁹ Καζάκος, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 599 επ.

¹³⁰ Πρακτικά αυτή η νέα τρίμηνη παράταση προστιθεμένη με τη διανυθείσα μέχρι τις 14.2.2012 οδηγεί σε μια συνολική παράταση που μπορεί να φτάσει, το πολύ, τους εννέα μήνες.

¹³¹ Βλ. ΔΕΝ 2011, 113 ΔΕΝ 2012, 298.

¹³² Βλ. ΔΕΝ 2011, 36 και ΔΕΝ 2012, 298.

¹³³ Έως την ημερομηνία αυτή ανεξαρτήτως του χρονικού διαστήματος που μέχρι τότε είχε λειτουργήσει η παράταση υπό διάταξη του αρ. 9 παρ. 4 ν. 1876/1990.

2.3 ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΤΩΝ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΩΝ ΣΣΕ

Υπό τον **όρο** «μετενέργεια¹³⁴» των όρων¹³⁵ της σσε¹³⁶ νοείται η επιβίωση των κανόνων- κανονιστικών όρων της σσε, με μειωμένη ισχύ μετά την πάροδο του εξαμήνου από τη λύση της, η οποία επέρχεται είτε με τη λήξη της αν συνομολογήθηκε για ορισμένο χρόνο, είτε με την καταγγελία της, αν είναι αορίστου χρόνου. **Σκοπός** της μετενέργειας είναι όπως και στην παράταση, η προστασία των μισθωτών μετά τη λήξη της σσε και μέχρι να συναφθεί νέα ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με τη γνώμη του καθηγητή *Λεβέντη*¹³⁷, από το σκοπό του νόμου προκύπτει ότι η μετενέργεια καταλαμβάνει όχι μόνο τα πριν από τη λήξη της σσε μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, αλλά και όσους έγιναν μέλη μετά τη λήξη της σσε. Αντίθετη γνώμη εκφράζει ο καθηγητής *Καρακατσάνης*¹³⁸, ο οποίος υποστηρίζει ότι η σσε μετενεργεί μόνο στις ατομικές σχέσεις που δέσμευε το διάστημα της ισχύος της. Δεν επιδρά δηλαδή σε ατομικές σχέσεις προσώπων, τα οποία έγιναν μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων μετά τη λήξη της σσε ή σε σχέσεις εργασίας που ιδρύθηκαν μετά τη λήξη της¹³⁹.

Προϋπόθεση λοιπόν για την ανάπτυξη και την ενεργοποίηση του μηχανισμού της μετενέργειας, αποτελεί η προηγούμενη **λύση** της σσε ή της διαιτητικής απόφασης αντίστοιχα¹⁴⁰. Οι κανονιστικοί όροι, έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ και ενεργούν κατά τρόπο άμεσο και αναγκαστικό ως κανόνες δικαίου¹⁴¹. Μετά την πάροδο του τριμήνου της παράτασης οπότε παύει και η αναγκαστική ισχύς της σσε, οι κανονιστικοί όροι συνεχίζουν¹⁴² να επηρεάζουν την ατομική σχέση εργασίας.

¹³⁴ Η μετενέργεια των όρων της σσε ρυθμίστηκε καταρχήν από τον ΑΝ περί συλλογικών σσε και δη από το αρ. 3 παρ. 1, κατόπιν από το ν. 3239/1955 (αρ.3 παρ. 1 και αρ.4 παρ. 2) και στη συνέχεια διατυπώθηκε με μεγαλύτερη πληρότητα και σαφήνεια από το νόμο 1876/1990, αρ. 9 παρ. 4 και 5, όπως αυτός ισχύει σήμερα.

¹³⁵ Κανονιστικών όπως προαναφέραμε ανωτέρω βλ. υποσημ. υπ' αριθ. 119.

¹³⁶ Και κατ' επέκταση της όμοιας εφαρμογής διαιτητικής απόφασης.

¹³⁷ *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007², 485.

¹³⁸ *Αλ. Καρακατσάνης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992³, 174.

¹³⁹ Ομοίως και ο *Μετζητάκος*, αναφέρει ότι η μετενέργεια αναπτύσσεται μόνο επί ατομικών σχέσεων εργασίας οι οποίες καταλαμβάνονταν από τη σσε ή τη διαιτητική απόφαση κατά το χρόνο που ίσχυαν. Δε χωρεί μετενέργεια επί ατομικών σχέσεων εργασίας προσώπων τα οποία μετά τη λήξη της σσε ή της διαιτητικής απόφασης κατέστησαν μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, ή οι οποίες συνήφθησαν ομοίως μετά τη λήξη αυτών., *Μετζητάκος Απ.*, Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

¹⁴⁰ *Μετζητάκος Απ.*, Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

¹⁴¹ *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007², 483 επ.

¹⁴² Πρέπει να σημειωθεί ότι οι διατάξεις του αρ. 9, παρ. 4 ν. 1876/1990 δεν προβλέπουν τη διατήρηση σε ισχύ των ενοχικών όρων της σσε μετά τη λήξη ή την καταγγελία της για το λόγο ότι οι όροι αυτοί (αρ. 7,8,9 ν. 1876/1990), αφορούν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών (φορέων και εργασιακών σχέσεων) και όχι κανονιστικούς όρους που δεσμεύουν τους υπαγόμενους στη σσε εργαζομένους και εργοδότες, *Μετζητάκος Απ.*,

Ακριβώς αυτή η ενέργεια που αναπτύσσουν οι κανονιστικοί όροι μετά την πάροδο του εξαμήνου, είναι που ονομάζεται μετενέργεια. Τα χαρακτηριστικά της μετενέργειας επομένως είναι ότι δεν πρόκειται για αναγκαστική ενέργεια αλλά για ενδοτικού δικαίου, ενοχική και όχι κανονιστική.

Σύμφωνα δηλαδή με την κρατούσα άποψη στην επιστήμη του εργατικού δικαίου¹⁴³, η λύση της σσε μ' έναν από τους προαναφερθέντες τρόπους, επάγεται την παύση των ενοχικών¹⁴⁴ υποχρεώσεων των μερών και την απώλεια της αναγκαστικής ισχύος των κανόνων της μετά την πάροδο του εξαμήνου από τη λήξη της. Οι κανονιστικοί όροι εξακολουθούν να επηρεάζουν μετά την πάροδο του εξαμήνου την ατομική σχέση εργασίας αλλά με ενέργεια ενδοτικού χαρακτήρος¹⁴⁵.

Με το αρ. 2 παρ. 4 της ΠΥΣ 6/2012 καταργήθηκε η διάταξη¹⁴⁶ του προηγούμενου καθεστώτος που αναφερόταν ειδικά στη μετενέργεια. Με το δεύτερο εδάφιο αρ. 2 παρ. 4 της ΠΥΣ ορίζεται πλέον ότι «Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εντωμεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν **από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς** οι όροι εκείνοι που αφορούν **α) τον βασικό μισθό** ή το βασικό ημερομίσθιο και **β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας**, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου, γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης».

Με την ανωτέρω διάταξη, επέρχεται η πρώτη αλλαγή που επιφέρει το Μνημόνιο ΙΙ μέσω της ΠΥΣ 6/2012 αναφορικά με τη μετενέργεια, η οποία αφορά στο **εύρος** της και δη τον ακριβή και απόλυτο περιορισμό των κανονιστικών όρων που

Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

¹⁴³ Μετζητάκος Απ., Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

¹⁴⁴ Βλέπε υποσημείωση υπ' αριθ. 22.

¹⁴⁵ Πρέπει να σημειωθεί εδώ ότι οι ατομικές σχέσεις οι οποίες καταλαμβάνονται από τη σσε, αποκτούν άνευ ιδιαίτερης συμφωνίας των μερών (εργοδότη και μισθωτού) περιεχόμενο σύμφωνο με τους όρους της σσε ή της διαιτητικής απόφασης. Επομένως είναι αδιάφορη η αντίθετη βούληση των μερών. Κάθε αντίθετη συμφωνία προς το χείριστο είναι άκυρη. Εξαιρέση αποτελούν οι ευνοϊκότερες συμφωνίες, οι οποίες όμως δεν εντάσσονται στην έννοια και το πλαίσιο των κανονιστικών όρων της σσε και επομένως διατήρηση τους κατά το χρόνο της μετενέργειας δεν υφίσταται.

¹⁴⁶ Αρ. 2 παρ. 5 ΠΥΣ 6/2012: Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (Α' 27) παύουν να ισχύουν.

θα καταλαμβάνει από εδώ και στο εξής. Κατά τη γραμματική διατύπωση του αρ. 2 παρ. 4 της ΠΥΣ 6/2012, η μετενέργεια θα αφορά πλέον αποκλειστικά και μόνο τους κάτωθι κανονιστικούς όρους: **«α) τον βασικό μισθό¹⁴⁷ ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας**, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που έληξαν ή καταγγέθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα».

Άρα μετά το Μνημόνιο II η μετενέργεια αφορά **αποκλειστικά συγκεκριμένους κανονιστικούς όρους¹⁴⁸** και συνεπώς ο εργοδότης δεν οφείλει να καταβάλλει λοιπά επιδόματα ή πρόσθετες παροχές ή μη μισθολογικούς όρους όπως ενδεχομένως προέβλεπε η λήξασα σσε όπως π.χ. διάφορα επιδόματα (θέσης, ισολογισμού), άδειες, ρεπό, μειωμένο μισθό κ.α.

Σχετικά με τα 4 επιδόματα που αναφέρονται έχουμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

α) Σχετικά με το *επίδομα σπουδών*, η επιλογή του νομοθέτη για τη ``διατήρηση`` του επιδόματος σπουδών, φαίνεται να αφορά τα επιδόματα τα οποία σχετίζονται με την ακαδημαϊκή εκπαίδευση των εργαζομένων και όχι τα λοιπά επιδόματα που αφορούν επαγγελματικές δεξιότητες ή λοιπές γνώσεις. Σύμφωνα με την ερμηνευτική εγκύκλιο¹⁴⁹ της ΠΥΣ 6/2012, ως επίδομα σπουδών νοείται το αντίστοιχο επίδομα που χορηγείται με βάση τους τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, μεταπτυχιακούς τίτλους σπουδών, επαγγελματικής εκπαίδευσης, ημεδαπών ή μη εκπαιδευτικών ιδρυμάτων ή σχολών.

β) Ως *επίδομα ωρίμανσης¹⁵⁰*, σύμφωνα με την ίδια ερμηνευτική εγκύκλιο, νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας

¹⁴⁷ Ως **βασικός μισθός** νοείται το σταθερό ελάχιστο νόμιμο ποσό αμοιβής που αντιστοιχεί στο νόμιμο ή συμφωνημένο ωράριο εργασίας, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ειδικές περιστάσεις ή λόγοι που δικαιολογούν ειδικά επιδόματα, όπως η υπηρεσία ή προϋπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, η οικογενειακή κατάσταση του, οι ειδικότερες συνθήκες παροχής της εργασίας ή οι λόγοι που δικαιολογούν ειδικές προσαυξήσεις, όπως όταν περιστασιακά ή πάγια εργάζεται συγκεκριμένος μισθωτός με υπερεργασία, υπερωρία, νύκτα, αργίες, εκτός έδρας κλπ. Συνεπώς μισθολογικά κλιμάκια που διαρθρώνονται στη βάση του χρόνου εργασίας του μισθωτού εν μπορούν να ρυθμιστούν στο εξής με όρους διαιτητικών αποφάσεων, υπό την έννοια ότι δεν αποτρέπεται να μεταβληθούν τα χρονολογικά κριτήρια διάρθρωσης τους, διότι έτσι καταστρατηγείται ευθέως η νέα διάταξη βάσει της οποίας δεν μπορεί να προβλέπονται όροι πέραν των βασικών μισθών και βασικών μισθών ή βασικών ημερομισθίων, βλ. Ληξουριώτης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2012³, 328.

¹⁴⁸ Θεοδόσης Γ., Η επιβίωση των όρων των σσε μετά τη λήξη του: παράταση και μετενέργεια, Επιθ.ΕργΔικ, 2012, 588.

¹⁴⁹ Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012.

¹⁵⁰ Κατά την άποψη του Καθηγητή Θεοδόση, όρα επακριβώς: «Κατά την άποψή μας η έξη ωρίμανση καλύπτει εννοιολογικά μόνο τις πρώτες περιπτώσεις, δηλαδή την εξέλιξη της μισθολογικής κλίμακας με βάση την αρχαιότητα στην εργασία και όχι τυχόν άλλα επιδόματα

του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλο εργοδότη δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας (μονοετής, τριετής κ.τ.λ.).

γ)Ως *επίδομα επικινδύνου εργασίας*¹⁵¹ (σύμφωνα με την ίδια ερμηνευτική εγκύκλιο), νοείται το επίδομα που χορηγείται λόγω των συνθηκών εργασίας, που συνεπάγεται κίνδυνο για την σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζομένου.

δ) Το *επίδομα τέκνων*, είναι σαφές και γι' αυτό το λόγο δε θίγεται από την ερμηνευτική εγκύκλιο. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι το ``επίδομα γάμου`` δεν συμπεριλαμβάνεται στις αποδοχές της μετενέργειας παρότι προβλέπεται έως σήμερα σχεδόν σε όλες τις σσε άλλως καταβάλλεται σε όλους τους μισθωτούς βάσει της ε.γ.σ.σ.ε. Πρόκειται για μια πολύ σημαντική ανατροπή¹⁵² σε σχέση με το πρόσφατο παρελθόν και καταργεί επιδόματα και δικαιώματα των μισθωτών, τα οποία έως τώρα θεωρούνταν αυτονόητα.

Περαιτέρω, οι διατηρούμενοι όροι ήτοι ο μισθός και τα τέσσερα επιδόματα εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας ή τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Πρόκειται για την κατάργηση της μετενέργειας, σύμφωνα με την οποία μετά τη λήξη της εξάμηνης παράτασης συνέχιζαν να ισχύουν

που καταβάλλονται εφάπαξ με τη συμπλήρωση ενός συγκεκριμένου χρόνου προϋπηρεσίας (συνήθως στον ίδιο εργοδότη), και για τη διαμόρφωση τους συχνά λαμβάνεται ως βάση, υπολογισμού και ο χρόνος ωρίμανσης. Θεωρούμε ότι ο σκοπός του νομοθέτη, όπως διαμορφώνεται ανωτέρω, για μείωση του μισθολογικού κόστους και περιορισμό του εύρους της μετενέργειας σε βασικά επιδόματα συντείνει στην άποψη ότι ως ωρίμανση δεν μπορεί παρά να νοείται μόνον η εξέλιξη της μισθολογικής κλίμακας με βάση την αρχαιότητα και όχι κάθε άλλο τυχόν επίδομα που σχετίζεται με το χρόνο υπηρεσίας (Στο σημείο αυτό η ερμηνευτική εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012, δεν είναι ιδιαιτέρως διαφωτιστική, αφού κατ' αυτήν ως επίδομα ωρίμανσης νοούνται τα επιδόματα που καταβάλλονται για το σύνολο του χρόνου υπηρεσίας του εργαζομένου, που έχει διανυθεί στον ίδιο ή άλλον εργοδότη, δηλαδή της κάθε μισθολογικής κλίμακας.» Θεοδόσης Γ., Η επιβίωση των όρων των σσε μετά τη λήξη του: παράταση και μετενέργεια, Επιθ. ΕργΔικ, 2012, 588

¹⁵¹ Κατά την άποψη του Καθηγητή Θεοδόση, όρα επακριβώς: «Ερμηνευτικά προβλήματα προκύπτουν για το επίδομα επικινδύνου εργασίας και κυρίως το εάν σε αυτό περιλαμβάνονται μια σειρά από επιδόματα που σχετίζονται με την παροχή λιγότερο ή περισσότερο ανθυγιεινής εργασίας, όπως είναι το ομώνυμο επίδομα που προβλέπεται σε διάφορες σσε, το επίδομα οθόνης κλπ. Κατά την άποψή μας, η επικίνδυνη εργασία έχει διαφορετικό περιεχόμενο από την ανθυγιεινή, αφού η επικίνδυνη εργασία δεν είναι κατ' ανάγκη και ανθυγιεινή και επομένως για να κριθεί ότι κάποιος υπάλληλος δικαιούται τέτοιο επίδομα, ανεξαρτήτως της ονομασίας που αυτό του αποδίδεται από τη σσε, θα πρέπει η εργασία του να συνεπάγεται κίνδυνο για τη σωματική ακεραιότητα ή τη ζωή του. Αποκλείονται επομένως διάφορα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, όπως π.χ. το επίδομα οθόνης, που είναι προφανές ότι δε σχετίζονται με κίνδυνο για τη σωματική ακεραιότητα ή τη ζωή του χρήστη Η/Υ, Θεοδόσης Γ., ο.π., 2012, 589.

¹⁵² Η μη συμπερίληψη του επιδόματος γάμου, δεν οφείλεται σε αβλεψία ή παραδρομή, αφού είναι προφανής ο σκοπός του μνημονιακού νομοθέτη να αποσυνδέσει τη ρύθμιση των αποδοχών από τον γάμο του μισθωτού, όπως η βούληση αυτή προκύπτει και από τον ν. 4024, 2011 περί θεσπίσεως του ενιαίου μισθολογίου στο δημόσιο τομέα, όπου δεν υπάρχει επίδομα γάμου, αλλά μόνον οικογενειακή παροχή (αρ. 19), το ύψος της οποίας εξαρτάται από τον αριθμό των τέκνων, Θεοδόσης Γ., ο.π., 2012, 590.

μέχρι τη λύση ή την τροποποίηση της ατομικής σχέσης εργασίας. Καταλύεται¹⁵³ έτσι το σωρευτικό διαχρονικό αποτέλεσμα της άσκησης συλλογικής αυτονομίας και η αποθησαύριση όρων εργασίας προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων. Η κατάλυση αυτή δια της κατάργησης της μετενέργειας συνδυάζεται με τη ρητή απαγόρευση των διατηρητικών ρητρών της σσε ή δα.

Ένα βασικό ζήτημα που τίθεται από την εν λόγω διάταξη είναι αν το περιορισμένο εύρος της νέας μετενέργειας του Μνημονίου II αφορά και τους κανονιστικούς όρους των σσε που έχουν ήδη λήξει ή καταγγελθεί στο απώτατο παρελθόν και δεν έχουν αντικατασταθεί από νέες, δηλαδή τους κανονιστικούς όρους των σσε που εξακολουθούσαν να επιβιώνουν έως το Μνημόνιο II, βασιζόμενοι στην προγενέστερη διάταξη του αρ. 9 παρ. 5 ν. 1876/1990.

Κανονικά δε θα έπρεπε να τίθεται αμφιβολία επ' αυτού. Ο νομοθέτης με δεδομένη την κατάργηση της μετενέργειας του συνόλου των κανονιστικών όρων¹⁵⁴ που ίσχυε μέχρι την ισχύ του ν. 4046/2012, απέβλεψε αφενός στο να δοθεί μια ακόμη τρίμηνη περίοδος ισχύος στους ήδη μετενεργούντες όρους για τις εργασιακές συμβάσεις που υπάγονταν σε αυτές, ώστε οι μισθωτοί να μην υποστούν άμεσα και αιφνιδιαστικά με την εφαρμογή του νόμου, μισθολογικές μειώσεις και αφετέρου απέβλεπε να δώσει την ευκαιρία και τον εύλογο χρόνο στους κοινωνικούς διαπραγματευτές να συνομολογήσουν-λαμβάνοντας βέβαια υπ' όψιν και το νέο νομικό περιβάλλον που διαμορφώθηκε- συλλογικές σσε που θα περιέχουν ρυθμίσεις προς την κατεύθυνση του περιορισμού του μισθολογικού κόστους. Σε διαφορετική περίπτωση, αν δε συναφθεί νέα σσε, οι διεπόμενες από λήξεις ή καταγγελθείσες κατά το παρελθόν σσε εργασιακές συμβάσεις κατ' εφαρμογή της ρητής νομοθετικής πρόβλεψης του εδ. γ' της παρ. 4 του αρ. 2, μετά την πάροδο του τριμήνου αυτού, ήτοι από 14.5.2012, εισέρχονται στο στάδιο της νέας περιορισμένης μετενέργειας και άρα οι εργαζόμενοι επωφελούνται μόνον από το βασικό μισθό της σσε στην οποία υπάγονται και τα τέσσερα τυχόν προβλεπόμενα επιδόματα.

Βέβαια το Υπουργείο Εργασίας εξέδωσε ερμηνευτική εγκύκλιο¹⁵⁵ στην οποία υιοθετούσε την παντελώς παρωχημένη άποψη, η οποία έχει εγκαταλειφθεί προπολού από θεωρία και νομολογία, ότι οι μετενεργούντες όροι ενσωματώνονται στις ατομικές συμβάσεις εργασίας και άρα εξομοιώνονται με όρο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Κατά το Υπουργείο δηλαδή οι όροι των σσε που έχουν ήδη λήξει ή καταγγελθεί αποτελούν περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης εργασίας και

¹⁵³ Καζάκος, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 602 επ.

¹⁵⁴ Θεοδόσης Γ., ο.π., 2012, 588.

¹⁵⁵ Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012.

δεν μπορούν να τροποποιηθούν παρά μόνο με νέα ατομική συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου.

Η άποψη της ερμηνευτικής εγκυκλίου σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να γίνει δεκτή καθώς από τη γραμματική διατύπωση της ΠΥΣ 6/2012 φαίνεται με σαφήνεια ότι δεν υφίσταται διάκριση όσον αφορά στις σσε που έχουν ήδη λήξει ή καταγγελθεί. Επομένως, η ρύθμιση της ΠΥΣ περιλαμβάνει¹⁵⁶ όχι μόνο τους όρους σσε που ευρίσκονταν ήδη στη φάση της παράτασης, κατά το χρόνο που δημοσιεύθηκε ο ν. 4046/2012, αλλά και όσους όρους εξακολουθούν να μετενεργούν και οι οποίοι προκύπτουν από λήξασα ή ήδη καταγγελθείσα σσε (κατά το χρόνο δημοσίευσης του Μνημονίου ΙΙ, ήτοι του ν. 4046/2012). Η συγκεκριμένη προσέγγιση είναι χωρίς αμφιβολία ορθότερη από την ερμηνευτική εγκύκλιο του Υπουργείου, αφενός διότι βασίζεται στη γραμματική διατύπωση του νόμου αφετέρου διότι μόνο έτσι μπορεί να εξυπηρετηθεί ο σκοπός του νομοθέτη.

2.4. Συμπεράσματα¹⁵⁷ αναφορικά με τις αλλαγές σε παράταση και μετενέργεια σσε ή δα μετά το Μνημόνιο ΙΙ (ν. 4046/2012).

1^{ov}) Πριν το Μνημόνιο ΙΙ η παράταση της ισχύος των κανονιστικών όρων της σσε που θα λήξει ή θα καταγγελθεί ήταν 6 μήνες (αρ. 9 παρ. 4 και 5 ν. 1876/1990). Μετά το Μνημόνιο ΙΙ η παράταση της ισχύος των κανονιστικών όρων της σσε που θα λήξει ή θα καταγγελθεί μετά την έναρξη του νόμου 4046/2012 περιορίζεται στους **3 μήνες** (αρ. 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012).

2^{ov}) Πριν το Μνημόνιο ΙΙ η παράταση αφορούσε και τους εργαζομένους που θα προσληφθούν κατά το χρόνο της εξαμήνης παράτασης (αρ. 9 παρ. 3 του ν. 1876/1990). Μετά το Μνημόνιο ΙΙ η παράταση **δεν** αφορά και τους εργαζομένους που θα προσληφθούν κατά το χρόνο της παράτασης.

3^{ov}) Πριν το Μνημόνιο ΙΙ η μετενέργεια των όρων της σσε αφορούσε το σύνολο των κανονιστικών όρων αυτής. Μετά το Μνημόνιο ΙΙ η μετενέργεια των όρων της σσε περιορίζεται κατά εύρος, από το σύνολο των υφιστάμενων όρων, πλέον αποκλειστικά στο βασικό μισθό και τα τέσσερα προβλεπόμενα από τη σσε επιδόματα. Κάθε άλλος κανονιστικός όρος παύει να ισχύει και

4^{ov}) Σήμερα (ήτοι μετά το Μνημόνιο ΙΙ) οι όροι αμοιβής και εργασίας που καθορίζονται από ήδη λήξασες ή καταγγελθείσες σσε κατά την ημερομηνία θέσης σε ισχύ του ν. 4046/2012(14.2.2012), ανεξαρτήτως του χρόνου λήξης αυτών

¹⁵⁶ Θεοδόσης Γ., ο.π., 2012, 590.

¹⁵⁷ Θεοδόσης Γ., Η επιβίωση των όρων των σσε μετά τη λήξη του: παράταση και μετενέργεια, Επιθ. ΕργΔικ, 2012, 588.

εξακολουθούν και ισχύουν για ακόμα 3 μήνες. Μετά την 14.5.2012 και εάν εντωμεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα σσε υπάγονται στο πεδίο της νέας περιορισμένης μετενέργειας.

III. Τροποποιήσεις- Ρυθμίσεις προσωρινού χαρακτήρα

A. Επέκταση ΣΣΕ

Με τις διατάξεις του αρ. 11 παρ. 2 και 3 προβλέπεται η δυνατότητα ισχύος των σσε στους τρίτους, δηλαδή στους μη συνδικαλισμένους εργοδότες και μισθωτούς του κλάδου ή του επαγγέλματος. Συγκεκριμένα Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 εδ. α' ν. 1876/1990, με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος μια συλλογική σύμβαση εργασίας.

Απαραίτητη προϋπόθεση είναι η **δέσμευση του 51% των εργαζομένων** του κλάδου ή επαγγέλματος. Επιπλέον η γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας είναι αναγκαία αλλά όχι δεσμευτική. Ο αρμόδιος Υπουργός Εργασίας προβαίνει σε έλεγχο νομιμότητας της επίμαχης Σ.Σ.Ε., χωρίς να μπορεί να επέμβει όμως στο ουσιαστικό περιεχόμενό της. Όσον αφορά την απόφαση αυτή του υπουργού, υπόκειται καταρχήν, ως διοικητική κανονιστική πράξη στον ακυρωτικό έλεγχο του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Σύμφωνα με το **άρθρο 11 παρ. 3 ν. 1876/1990 όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το αρ. 37 παρ. 7 ν. 4024/2011**, την επέκταση αυτή μπορεί να τη ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας. Η κήρυξη εναπόκειται στην διακριτική ευχέρεια του εν λόγω Υπουργού και η επέκταση αυτή ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Πριν την αντικατάσταση της η εν λόγω παράγραφος όριζε ότι η επέκταση αυτή ίσχυε από την ημερομηνία της έκδοσης της απόφασης του Υπουργού ενώ στην περίπτωση που υπάρχει αίτηση, από την ημερομηνία υποβολής της. Το αρ. 37 παρ. 7 ν. 4024/2011 παρεμβαίνει επομένως στο **ζήτημα της αναδρομικότητας της ισχύος της υπουργικής απόφασης περί επεκτάσεως στην περίπτωση που αυτή εκδίδεται μετά από αίτηση ενδιαφερόμενης συνδικαλιστικής ή εργοδοτικής οργάνωσης**. Με την τροποποίηση αυτή καταργείται η δυνατότητα για αναδρομική ισχύ της υπουργικής απόφασης περί επέκτασης, μέχρι την ημερομηνία υποβολής της σχετικής αίτησης και στο εξής αυτή ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Επιπλέον το αρ. 37 με την παρ. 6 ν. 4024/2011 ορίζει ότι η εφαρμογή των διατάξεων των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990

αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Δηλαδή επέρχεται η **αναστολή των περί επέκτασης διατάξεων¹⁵⁸ του αρ. 11 παρ. 2 και 3 ν. 1876/1990** (αρ. 37 παρ. 6 ν. 4024/2011) από την 27.10.2011 (ημερομηνία δημοσίευσης του νόμου) και για όσο διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής (31.12.2015). Με την παρέμβαση αυτή¹⁵⁹ είναι προφανές ότι κατά την παραπάνω περίοδο οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σσε θα εφαρμόζονται αποκλειστικά και μόνο στις ατομικές εργασιακές σχέσεις, στις οποίες τόσο ο εργαζόμενος όσο και ο εργοδότης είναι μέλη αντίστοιχων συμβληθέντων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.

Το ζήτημα που θα μπορούσε να τεθεί¹⁶⁰ για την ανωτέρω αναστολή είναι αν η αναστολή αφορά σε επέκταση σσε από την έναρξη της διατάξεως και μετά ήτοι από την έναρξη ισχύος του ν. 4024/2011 ή αφορά και ήδη επεκταθείσες συμβάσεις (δηλαδή πριν την έναρξη του νόμου). Το ορθότερο θα ήταν να δεχθούμε ότι σκοπός του νομοθέτη είναι η επίδραση της αναστολής να μην καταλαμβάνει τις ήδη επεκταθείσες συμβάσεις, καθώς κάτι τέτοιο θα αντιτίθετο στο θεσμό της επεκτάσεως.

¹⁵⁸ Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης : Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 2011, 1999.

¹⁵⁹ Ληξουριώτης, ο.π., 1999.

¹⁶⁰ Ληξουριώτης, ο.π., 1999.

B. Μείωση αποδοχών χωρίς τη συναίνεση των εργαζομένων

1. Μείωση των κατώτατων μισθών/ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ

1.2. Η μείωση των αποδοχών της ΕΓΣΣΕ κατά 22% (και κατά 32% για τους νέους ηλικίας κάτω των 25 ετών).

Κατόπιν των υποτυπωδών διαπραγματεύσεων της κυβέρνησης με τους κοινωνικούς εταίρους- Τρόικα και με σκοπό την άμεση μείωση του κόστους εργασίας, εισηχθη με την παρ. 4.1. Κεφάλαιο 4 του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής (Μνημόνιο ΙΙ¹⁶¹) η μείωση των κατώτατων μισθών/ ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής ΣΣΕ. Όπως ορίζει η εν λόγω διάταξη, «Οι ελάχιστοι μισθοί που ορίζονται στην Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) θα μειωθούν κατά 22% σε σύγκριση με το επίπεδο που ίσχυε την 1^η Ιανουαρίου 2012. Για τους νέους (ηλικίας κάτω των 25), οι μισθοί που ορίζονται από την Εθνική Γενική ΣΣΕ θα μειωθούν κατά 32 % χωρίς περιοριστικούς όρους».

Προτού προβούμε στην ανάλυση της διάταξης του **αρ. 1 παρ. 2 ΠΥΣ 6/2012** πρέπει να διευκρινίσουμε τα κάτωθι:

1. Η εν λόγω διάταξη πλήττει καταρχήν τους εργαζομένους οι οποίοι αμείβονταν έως τώρα βάσει των κατώτατων μισθών ημερομισθίων της Εθνικής ΕΓΣΣΕ. Δηλαδή, δεν αγγίζει τους εργαζομένους οι οποίοι αμείβονται βάσει άλλης σσε, ήτοι κλαδικής επαγγελματικής, ή με ατομική σύμβαση εργασίας.

2. Ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος απεναντίας τίθεται στη διακριτική του ευχέρεια, να εφαρμόσει τη διάταξη και κατά συνέπεια τη μείωση των αποδοχών όπως το άρθρο ορίζει. Βέβαια εδώ τίθεται το ερώτημα ποιος εργοδότης σε μια περίοδο οικονομικής κρίσης δε θα εφαρμόσει το νόμο όταν πρόκειται για το συμφέρον και την οικονομική πρόοδο της επιχείρησής του;

3. Η μείωση των κατώτατων μισθών επέρχεται αμέσως μετά την έναρξη ισχύος του ν. 4046/2012 χωρίς να δίδεται η οποιαδήποτε περίοδος προσαρμογής.

¹⁶¹ ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΙΙ, ν. 4046/2012 με τίτλο «ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2: Σύμβαση PSI /Μείωση βασ. μισθού-αποδοχών-συντάξεων/ΔΙΚΗΓΟΡΟΙ/ΦΑΡΜΑΚΑ/Αποκρατ/σεις κλπ, Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.), της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας και εμπεριέχει το σύνολο των δεσμεύσεων της χώρας για την αναδιάρθρωση του χρέους και ανταλλαγής των ελληνικών ομολόγων (PSI), (ΦΕΚ Α΄28/14.02.2012).

Συγκεκριμένα η μείωση¹⁶² που τίθεται με τη διάταξη αφορά το χρονικό διάστημα από 14.2.2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής στα πλαίσια του μηχανισμού στήριξης.

Ας δούμε λοιπόν το αναλυτικότερα το περιεχόμενο της εν λόγω διάταξης:

Οι κατώτατοι μισθοί μειώνονται¹⁶³ στο εξής κατά 22% συγκριτικά με το κατώτατο επίπεδο μισθών που προέβλεπε η Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. την 1.1.2012. Εκείνοι οι οποίοι πλήττονται βάναυσα είναι οι εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών οι μισθοί των οποίων καθορίζονται σε επίπεδο μείον 32% των κατώτατων ορίων, σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 2 ΠΥΣ 6/2012, η οποία καταργεί και τις σχετικές με τα μισθολογικά όρια για νέους προηγούμενες ρυθμίσεις. Με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου διευκρινίζεται ότι η ex lege μείωση των κατώτατων ορίων δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Βέβαια η παρ. 4 η οποία ορίζει ότι οι συμφωνίες των μερών για μισθούς που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Παρατηρούμε ότι μόνη προϋπόθεση για την αμοιβή με βάση τον μειωμένο μισθό ή ημερομίσθιο, είναι η ηλικία κάτω των 25 ετών και ενδεχομένως η μη υπαγωγή του εργαζομένου σε άλλη ευνοϊκότερη στην ενότητα αποδοχών σσε ή ατομική σύμβαση εργασίας(όπως προαναφέραμε). Κατά τα λοιπά – σε αντίθεση με ότι συνέβαινε με προγενέστερες ρυθμίσεις – στην παρούσα ρύθμιση δεν υφίσταται κανένας περιορισμός.

Οι προηγούμενες ρυθμίσεις έχουν προσωρινό χαρακτήρα και ισχύ για δυο λόγους¹⁶⁴: αφενός αφορούν συγκεκριμένη ΕΓΣΣΕ που λήγει στις 31.12.2012(και βάσει του αρ, 2 παρ. 2 της ΠΥΣ 6/2012, τον Μάιο του 2013), αφετέρου οι μειώσεις ισχύουν από 14.2.2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής (2015). Επομένως, τυχόν παράταση της ισχύος της ε.γ.σ.σ.ε. με οποιονδήποτε τρόπο ή επανάληψη της από τα μέρη υπάγεται στο

¹⁶² Βλ. Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας και Κοιν. Ασφάλισης 4601/304/12.3.2012

¹⁶³ Το μέτρο αυτό ισχύει και για τους μαθητευομένους για τους οποίους ισχύει το αρ. 74 παρ. 9 του ν. 3863/2010. Υπενθυμίζεται ότι οι συμβάσεις μαθητείας του παραπάνω νομοθετήματος αφορούν άτομα ηλικίας 15 έως 18 ετών, η δε διάρκεια των συναπτομένων ατομικών συμβάσεων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει το ένα έτος και η απασχόληση αυτών- ανάλογα με την ηλικία τους- ποικίλει από 40 έως 30 ώρες εβδομαδιαίως ή 8 έως 6 ώρες ημερησίως, Απ. Μετζητάκος, Η μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του Μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426 επ.

¹⁶⁴ Καζάκος, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 603.

καθεστώς μειώσεων μόνο μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος. Σε περίπτωση νομοθετικής παράτασης του προγράμματος αυτού, θα προκύψει ερμηνευτικό ζήτημα, αν δεν υπάρξει νέα ρύθμιση που θα επαναλάβει τις περί μειώσεων διατάξεις, ιδίως αν στο μεταξύ υπάρξει διάδοχη ρύθμιση της ισχύουσας ε.γ.σ.σ.ε.

Περαιτέρω, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι το άρ. 1 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 δε θίγει τους υψηλότερους μισθούς¹⁶⁵ που έχουν συμφωνηθεί από τα συμβαλλόμενα μέρη με την αρχική ή τη μεταγενέστερη ατομική σύμβαση εργασίας. Το ίδιο θα πρέπει να δεχθούμε και για τους μισθούς που προσδιορίζονται με ρήτρα παραπομπής των μερών που περιλαμβάνεται στην ατομική σύμβαση, εκτός αν η ρήτρα έχει καθαρά διαπιστωτικό και όχι συστατικό χαρακτήρα. Οι μισθοί αυτοί θα εξακολουθήσουν να ισχύουν ακόμη και μετά την τυχόν λύση της ε.γ.σ.σ.ε., εκτός αν τα μέρη έχουν εκφράσει διαφορετική βούληση. Θα πρέπει να λάβουμε υπ' όψιν ότι οι ρυθμίσεις του αρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 για τη μείωση μισθών της ε.γ.σ.σ.ε. έχουν εξαιρετικό χαρακτήρα και θα πρέπει να ερμηνεύονται στενά¹⁶⁶.

Αν θελήσουμε να δούμε από κριτική σκοπιά την ανωτέρω διάταξη θα διαπιστώσουμε με μεγάλη ευκολία ότι, εισάγει προφανέστατη διάκριση μεταξύ των εργαζομένων άνω των 25 και κάτω των 25 ετών, παραβιάζοντας δίχως άλλο τη καθιερωμένη συνταγματική αρχή της ισότητας¹⁶⁷ του άρθρου 4 παρ. 1 Σ, σύμφωνα με το οποίο ``όλοι οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου`` καθώς και του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β' Σ για τη μισθολογική ισότητα¹⁶⁸. Η αντίθεση ειδικά στη συνταγματική αρχή της ισότητας είναι δεδομένη αφού η επίμαχη διάταξη εγκαθιδρύει έντονη μισθολογική διαφοροποίηση των νέων ηλικίας κάτω των 25 ετών συγκριτικά με τους συναδέλφους τους μεγαλύτερης ηλικίας.

Επιπλέον, οι διατάξεις του Συντάγματος προστατεύουν το δικαίωμα σε ίση μεταχείριση και αμοιβή ώστε να εξασφαλίζεται σε όλους τους εργαζομένους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, ενώ επιβάλλει στο κράτος να μην επιτρέπει τις παραβιάσεις, αλλά να απέχει από την εισαγωγή άνισης μεταχείρισης που σχετίζεται με το νόμιμο ύψος αμοιβών και όρων εργασίας, όπως εν προκειμένω με τη καθιέρωση διάκρισης με βάση την ηλικία, η οποία θα ήταν θεμιτή μόνον αν

¹⁶⁵ Α. Καζάκος, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ, τόμος 71, 2012, 603.

¹⁶⁶ Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2011², 86 επ.

¹⁶⁷ Α. Καζάκος, ο.π., 2012, 608 επ.

¹⁶⁸ Παραβιάζεται επίσης η προστασία της νεότητας (αρ. 21 παρ. 3Σ) αλλά υφίσταται προφανής αντίθεση και στην αρχή της αναλογικότητας (αναλογία μέτρου προς σκοπό: εδώ δεν υφίσταται τέτοια αναλογία). Δεν υφίσταται λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος που να αιτιολογεί την κατάφορη αυτή νομοθετική πρόβλεψη.

αντικειμενικά αποσκοπούσε στην προστασία των ευάλωτων αυτών ηλικιακών ομάδων και όχι στη μείωση του γενικά προβλεπόμενου κατώτατου ορίου προστασίας¹⁶⁹.

Άλλωστε και η προστασία της νεότητας τελεί υπό την προστασία του κράτους (αρ. 21 παρ. 3 Σ), επιβάλλοντας την ιδιαίτερη μέριμνα του νομοθέτη απέναντι στην κατηγορία των νέων εργαζομένων, που πλήττονται δραματικά από την οικονομική κρίση και την ανεργία, ενώ κανένας λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος, την ύπαρξη του οποίου ελέγχουν άλλωστε τα δικαστήρια, δε συντρέχει στην περίπτωση αυτή για την επιβολή μέτρων μισθολογικής και άρα και κοινωνικοασφαλιστικής ανισότητας που, υποθετικά θα μπορούσαν να βελτιώσουν τις δυνατότητες των νέων για εύρεση εργασίας.

Τέλος η ρύθμιση της εν λόγω διατάξεως (αρ. 1 παρ. 1 εδ. β` της ΠΥΣ 6/2012) -σύμφωνα με την οποία δύνανται να υπερβαίνονται τα κατώτατα όρια του μισθού, όπως αυτά ορίζονται με την ε.γ.σ.σ.ε. και τα οποία δεν βρίσκονται μόνον κάτω από το εύλογο ύψος αλλά και κάτω από το ελάχιστο όριο διαβίωσης-, εγείρει το υψίστης σημασίας ζήτημα της παραβίασης με τη διάταξη αυτή όχι απλώς των αρχών της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, αλλά και της υποχρέωσης σεβασμού της ίδιας της ανθρώπινης αξίας (αρ. 2 παρ. 1 Σ). Εν προκειμένω η ανθρώπινη αξία προσβάλλεται κατάφωρα¹⁷⁰ με πράξη του ίδιου του νομοθέτη, ο οποίος επενέβη στον κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο αντίστοιχα της ε.γ.σ.σ.ε. κατά τρόπον που όχι απλά δεν αντιστοιχεί στην παρεχόμενη εργασία, αλλά δε διασφαλίζει καν τους ελάχιστους όρους διαβίωσης.

¹⁶⁹ Αξιοσημείωτο είναι ότι με την εν λόγω ρύθμιση προσωρινού χαρακτήρα φαίνεται να παραβιάζονται και οι δυο βασικές αρχές βάσει που έχουν διαπλαστεί και ισχύουν στο κοινοτικό δίκαιο. Συγκεκριμένα: α) η αρχή της απαγόρευσης διακρίσεων μεταξύ εργαζομένων με κριτήριο το είδος της σύμβασης εργασίας ή το χρόνο σύναψης της (Οδηγία 97/81/EK και 1999/70/EK και ν. 1892/1990, π.δ. 81/2003, π.δ. 81/2003 (όπως έχει τροποποιηθεί) και β) η αρχή της απαγόρευσης διακρίσεων με κριτήριο την ηλικία (Οδηγίες 2000/43/EK, 2007/78/EK, και ν. 3304/2005).

¹⁷⁰ Βλ. *Ι. Πίκουλας*, Οι μεταβολές τις οποίες ο πρόσφατος «μνημονιακός νόμος» ν. 4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α/14.2.2012 επέφερε στην εργατική νομοθεσία, ΔΕΝ 2012, 232 επ. και Φ. Δερμιτζάκη, Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο ΙΙ, ΕΕρΔ 2012, 553 επ.

1.3. Μνημόνιο ΙΙΙ¹⁷¹ «Νέο σύστημα διαμόρφωσης νομίμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας».

Και ενώ είδαμε ανωτέρω τη διάταξη του αρ. 1 παρ. 2 ΠΥΣ 6/2012, λίγο αργότερα με την ψήφιση από την κυβέρνηση και του τρίτου κατά σειρά Μνημονίου, ήτοι του ν. 4093/12.11.2012 με τίτλο «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016», εισάγεται ένα νέο σύστημα διαμόρφωσης νομίμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας. Συγκεκριμένα με **το αρ. 63 Ι Υποπ. ΙΑ 11.** του ν. 4046/2012, με τίτλο «Νέο σύστημα διαμόρφωσης νομίμου κατώτατου μισθού και κατώτατου ημερομισθίου για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας (Διάταξη Πλαίσιο), κατώτατος νόμιμος μισθός και ημερομίσθιο για τους εργαζομένους ιδιωτικού δικαίου όλης της χώρας», ορίζεται ότι μέχρι τη λήξη της περιόδου οικονομικής προσαρμογής που προβλέπουν τα Μνημόνια που προσαρτώνται στο ν. 4046/2012 και οι επακολουθούσες τροποποιήσεις αυτών καθορίζεται ο νόμιμος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και των εργατοτεχνιτών με τον κάτωθι τρόπο:

(α) Για τους υπάλληλους άνω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 586,08 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες άνω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 26,18 ευρώ.

(β) Για τους υπάλληλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μισθός ορίζεται 510,95 ευρώ και για τους εργατοτεχνίτες κάτω των 25 ετών το κατώτατο ημερομίσθιο ορίζεται σε 22,83 ευρώ.

(γ) i) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως τρεις τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 9 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών άνω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως έξι τριετίες και συνολικά 30% για προϋπηρεσία 18 ετών και άνω. ii) Ο κατά τα άνω κατώτατος μισθός των υπαλλήλων κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 10% για μία τριετία προϋπηρεσίας και για προϋπηρεσία 3 ετών και άνω και το κατώτατο ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών

¹⁷¹ **ΝΟΜΟΣ 4093/ΦΕΚ 222/Α/12.11.2012 με τίτλο** «Έγκριση Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 - Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής του ν. 4046/2012 και του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016».

κάτω των 25 ετών προσαυξάνεται με ποσοστό 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας και έως δύο τριετίες και συνολικά 10% για προϋπηρεσία 6 και άνω ετών.

δ) Οι ως άνω προσαυξήσεις προϋπηρεσίας καταβάλλονται σε εργαζόμενο με προϋπηρεσία σε οποιονδήποτε εργοδότη και με οποιαδήποτε ειδικότητα, για μεν τους εργατοτεχνίτες μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους, για δε τους υπαλλήλους μετά τη συμπλήρωση του 19ου έτους της ηλικίας τους και ισχύουν για την συμπληρωθείσα υπηρεσία την 14.2.2012.

ε) Πέραν της μηνιαίας τακτικής προσαύξησης λόγω προϋπηρεσίας καμία άλλη προσαύξηση δεν περιλαμβάνεται στο νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

στ) Έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10% αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012.

ζ) Ατομικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές συμβάσεις εργασίας κάθε είδους δεν επιτρέπεται να ορίζουν μηνιαίες τακτικές αποδοχές ή ημερομίσθιο πλήρους απασχόλησης κατώτερο από το νομοθετικώς καθορισμένο κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο.

Κάθε αναφορά της ισχύουσας νομοθεσίας γενικά στον ελάχιστο μισθό ή στο ελάχιστο ημερομίσθιο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) νοείται ο νόμιμος νομοθετημένος κατώτατος μισθός και κατώτατο ημερομίσθιο.

Συμπεραίνουμε από την ανωτέρω διάταξη ότι σκοπός της θεσπίσεως της, είναι η απολυτοποίηση των κατώτατων ορίων μισθών σε πολύ χαμηλά επίπεδα, με βαθύτερο στόχο την έλλειψη κάθε δυνατότητας άμεσης αναπροσαρμογής τους προς το βέλτιστο. Επιπλέον επιβεβαιώνεται για μια ακόμη φορά η δυσμενής διάκριση για τους νέους κάτω των 25 ετών, για τους οποίους ο κατώτατος μισθός τίθεται σε χαμηλότερα όρια από αυτά των υπολοίπων εργαζομένων, με αποτέλεσμα να υφίστανται σε βάρος τους μια αδικαιολόγητη αντιμετώπιση με μοναδικό κριτήριο την ηλικία.

Τέλος, βάσει της παρ. 3 εδ. στ) του ανωτέρω άρθρου αναστέλλεται η προσαύξηση του νομοθετικώς καθορισμένου νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για προϋπηρεσία, που συμπληρώνεται μετά την 14.2.2012, έως ότου η ανεργία διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%.

Γ. Αναστολή εφαρμογής διατάξεων νόμου και σσε που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις λόγω συμπληρώσεως μεγαλύτερου χρόνου υπηρεσίας.

Η παρ. 4.1 του Κεφ. 4 Μνημονίου Συνεννόησης ορίζει ότι «αναστέλλονται οι διατάξεις του νόμου και των συλλογικών συμβάσεων που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις μισθών, περιλαμβανομένων εκείνων περί ωριμάνσεων». Σύμφωνα με το **άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012** «Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ».

Καταρχήν παρατηρούμε ότι και αυτή η διάταξη έχει προσωρινό χαρακτήρα¹⁷². Η έννοια¹⁷³ της διατάξεως είναι ότι αναστέλλεται η εφαρμογή διατάξεων νόμου ή κάθε είδους σσε που προβλέπουν αυτόματη αύξηση των αποδοχών με βάση το χρόνο προϋπηρεσίας ή απασχόλησης στον ίδιο ή σε οποιοδήποτε εργοδότη. Αντιθέτως, δεν αναστέλλεται η εφαρμογή διατάξεων που προβλέπουν αυτόματη αύξηση των αποδοχών. Η εν λόγω αύξηση επέρχεται με βάση άλλα κριτήρια, όπως π.χ. λόγω λήψεως πτυχίου ή άλλων τυπικών προσόντων, λόγω επίτευξης στόχων, λόγω αυτόματης προαγωγής σε υψηλότερη θέση κ.ο.κ. Η παραπάνω έννοια της διατάξεως συνάγεται και από την αντίστοιχη διατύπωση της παρ. 29 του Κεφαλαίου Ε του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής, η οποία αναφέρεται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις μισθών με βάση το χρόνο. Μάλιστα η αντίστοιχη ρύθμιση της παρ. 29 του Κεφαλαίου Ε του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής περιορίζει χρονικώς την αναστολή της εφαρμογής των παραπάνω διατάξεων μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%. Επομένως η αναστολή παύει αυτοδικαίως όταν με βάσει τα επίσημα στατιστικά μειωθεί κάτω του 10%.

¹⁷² Καζάκος, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 602 επ.

¹⁷³ Γ. Λεβέντης, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2012, 225 επ.

Η έννοια της ανωτέρω διατάξεως μ' ένα απλό παράδειγμα είναι η εξής: Αν υποθέσουμε ότι ένας εργαζόμενος που συμπληρώνει επόμενη τριετία την 20.2.2012 και θα εδικοιούτο κανονικά βάσει της σσε στην οποία υπάγεται προσαύξηση 5% στο βασικό μισθό, δε θα λάβει την προσαύξηση αυτή.

Δ. Αναγκαστική λήξη σσε

Είδαμε ανωτέρω τι ισχύει για τη λήξη των σσε κατόπιν τις αλλαγές που επήλθαν με την ΠΥΣ 6/2012, κατ' εφαρμογήν των διατάξεων του Μνημονίου ΙΙ. Στην παρούσα ενότητα η οποία αφορά σε ρυθμίσεις προσωρινού χαρακτήρα θα προσθέσουμε σχετικά με τη λήξη των ΣΣΕ, τη διάταξη του αρ. 2 και συγκεκριμένα τις παρ. 2 και 3 της ΠΥΣ 6/2012, οι οποίες ορίζουν: «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013» και με την παρ. 3 του ίδιου άρθρου «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α' 27)».

Όπως διαπιστώνουμε από τη γραμματική διατύπωση της διατάξεως, πρόκειται για μια ρύθμιση προσωρινού χαρακτήρα αφού η ισχύς των παρ. 2 και 3 του αρ. 2, αναφέρονται μόνο σε σσε και δ.α. οι οποίες ίσχυαν κατά την 14.2.2012. Επομένως, όσες σσε και δ.α. εκδοθούν μετά την 14.2.2012 δεν υπάγονται στο καθεστώς της αναγκαστικής *ex lege* λήξης.

Το γεγονός ότι στην παρ. 2 δεν αναφέρεται ως λόγος λύσης¹⁷⁴ των σσε η καταγγελία, σε αντίθεση με τη ρητή αναφορά που κάνει η παρ. 3, δε θα μπορούσε να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι ο νομοθέτης θέλησε εδώ να αποκλείσει το δικαίωμα καταγγελίας. Άλλωστε στο ίδιο άρθρο και στην παρ. ε εδ. γ' αναφέρεται ρητά η καταγγελία ως λόγος λύσης

¹⁷⁴ Καζάκος, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 604.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗ – ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ - ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Εισαγωγικά

Η αποτυχία των διαπραγματεύσεων¹⁷⁵, η οποία μπορεί να οφείλεται στην παντελή άρνηση της μιας πλευράς, αποτελεί την αιτία της δημιουργίας συλλογικής διαφοράς εργασίας μεταξύ των μερών, για την επίλυση της οποίας η πολιτεία έχει θεσμοθετήσει συγκεκριμένες διαδικασίες, που έχουν αυτό το σκοπό (ήτοι την επίλυσή της), και δη κατ' αρχήν με τη μεσολάβηση και στη συνέχεια με τη διαιτησία.

Και επειδή η δημιουργία της συλλογικής διαφοράς εργασίας έχει ως αιτία την αποτυχία της διαπραγματεύσεως, είναι προφανές και αυτονόητο, ότι το αντικείμενο της συλλογικής διαφοράς ταυτίζεται με εκείνο της αποτυχούσας διαπραγματεύσεως και είναι συνεπώς ταυτόσημο, κατ' αρχήν με το αντικείμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η διένεξη η οποία δημιουργείται μεταξύ των μερών με αφορμή την αποτυχία της διαπραγματεύσεως η οποία διεξήχθη μεταξύ τους, μπορεί, θεωρητικώς τουλάχιστον, να επιλυθεί μέσω μιας τρίτης (*εν σχέσει προς τις διαδικασίες της μεσολάβησης και της διαιτησίας*) ευρύτερης διαδικασίας, και δη εκείνη της συμφιλίωσης.

Αναφορές για τις επερχόμενες αλλαγές στη μεσολάβηση και τη διαιτησία έγιναν εξ αρχής στους πρώτους κίολας μνημονιακούς νόμους ως εξής :

A. Αρ. 9 Ν. 3845/2010: αρχικά με το άρθρο 9 γίνεται μια πρώτη γενική αναφορά¹⁷⁶ ότι με Προεδρικό Διάταγμα «που θα εκδοθεί ύστερα από την πρόταση των Υπουργών Οικονομικών, Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους και στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού και Κοινοτικού Δικαίου, θα ρυθμιστούν θέματα που αφορούν στη «διαδικασία προσφυγής στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας». Το Προεδρικό αυτό Διάταγμα, δεν εκδόθηκε ποτέ, αν και διάφορα σχέδια του είχαν κυκλοφορήσει ατύπως.

B. Αρ. 73 ν. 3863/2010 (έναρξη ισχύος 15.7.2012)

Οι αποσπασματικές ρυθμίσεις του αρ. 73 ν. 3863/2010 για την ουσιαστική εφαρμογή των οποίων απαιτείτο εκ νέου η εντός τριών μηνών έκδοση Προεδρικού Διατάγματος, το οποίο όμως επίσης δεν πρόφθασε να εκδοθεί λόγω της μεταγενέστερης αλλαγής της πολιτικής ηγεσίας στο Υπουργείο Εργασίας. Η διαφορά

¹⁷⁵ Βλαστός, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2006, 363.

¹⁷⁶ Ι. Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.

μεταξύ της προηγούμενης και της νέας ρύθμισης ήταν ότι η τελευταία αποτύπωνε την εξουσιοδοτική της εντολή με την περισσή πολυλογία και επίδειξη γνώσεων επί των «αρχών», αλλά χωρίς καμία ρηξικέλευθη διάθεση ουσιαστικής επαναρρύθμισης του όλου συστήματος, συλλογικής διαπραγμάτευσης και επίλυσης συλλογικών διαφορών του ν. 1876/1990.

Ο διαδικασίες της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας προβλέπονται στα άρθρα **14,15,16 και 17 του ν. 1876/1990 αντίστοιχα. Με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010¹⁷⁷ αντικαταστάθηκαν στο σύνολο τους οι διατάξεις για την επίλυση των συλλογικών διαφορών (ήτοι τα άρθρα 14,15,16 και 17 του ν. 1876/1990).** Ωστόσο παρά την πανηγυρική αντικατάσταση¹⁷⁸ των παραπάνω άρθρων με νέες ρυθμίσεις, οι αλλαγές που έγιναν έχουν στο μεγαλύτερό τους μέρος έναν βερμπαλιστικό χαρακτήρα με υπερχειλίζουσα διάθεση νομοθετικού marketing και σε κάθε περίπτωση αφορούν προσθήκες αυτονόητων πραγμάτων ή είναι όλως επουσιώδεις. Στο μόνο σημείο που θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι οι νέες διατάξεις περιέχουν κάποιες αισθητές αλλαγές είναι αυτό του θεσμού της διαιτησίας και ειδικότερα τα ζητήματα του τρόπου προσφυγής σ' αυτήν και του αντικειμένου των διαιτητικών αποφάσεων. Αναφορικά με τη διαιτησία σημαντικές παρεμβάσεις επήλθαν και με την ΠΥΣ 6/2012 (αρ. 3 παρ. 1-3της ΠΥΣ), όπως θα δούμε αναλυτικά κατωτέρω.

I. Συμφιλίωση

1. Γενικά : έννοια, σκοπός, χαρακτηριστικά συμφιλίωσης.

Ο θεσμός της συμφιλίωσης εμφανίστηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 13 του νόμου 1876/1990- το οποίο ισχύει σήμερα μετά την αντικατάσταση από το άρθρο 14 ν. 3899/2010- ως πρώτη προσπάθεια ειρηνικής επιλύσεως των διαφορών από την σχέση εργασίας με παρέμβαση τρίτου και μπορούμε να πούμε ότι αποτελεί συνέχεια του θεσμού της τριμερούς συνεργασίας¹⁷⁹ του προϊσχύσαντος δικαίου¹⁸⁰ (άρθρο 9

¹⁷⁷ Ν 3899/2010: Επείγοντα Δημοσιονομικά-Φορολογικά, Εργασιακά-μισθολογικά μέτρα, (ΦΕΚ Α 212/17.12.2010), Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας.

¹⁷⁸ *Ι. Ληξουριώτης*, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.

¹⁷⁹ Ντάσιος, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο*, Β/III, 1991 σελ.226.

¹⁸⁰ Η τριμερής συνεργασία, ως θεσμός είχε τόσο θετικά όσο και αρνητικά αποτελέσματα: άλλοτε επέλυσε διαφορές ειρηνικά και πρόλαβε συγκρούσεις, άλλοτε όμως η διαδικασία αυτή ενώπιον της επιτροπής κατέληξε σε μία τυπική διαδικασία προτού οδηγηθούν οι διαφορές στα δικαστήρια.

ΝΔ 186/99). Έχοντας, λοιπόν, ο νομοθέτης ως στόχο την βελτίωση του προγενέστερου θεσμού της τριμερούς συνεργασίας, εισήγαγε τον θεσμό της συμφιλίωσης, με την ελπίδα να καταστεί ταχύτερος και αποτελεσματικότερος.

Η συμφιλίωση αποτελεί μία διαδικασία ειρηνικής επιλύσεως ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας με παρέμβαση ενός τρίτου προσώπου, του συμφιλιωτή. **Σκοπός** της συμφιλίωσης είναι μία πρώτη προσέγγιση των μερών, προκειμένου να διερευνηθούν οι προθέσεις τους και να γίνει μία προσπάθεια να επιλυθούν οι διαφορές τους γρηγορότερα, χωρίς τις διατυπώσεις που απαιτεί το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας. Αυτό βέβαια δε σημαίνει πρακτικά σημαίνει ότι η προσφυγή στη συμφιλίωση αποτελεί προϋπόθεση ή το πρώτο στάδιο για να προσφύγει κανείς αργότερα στην μεσολάβηση ή στη διαιτησία. Η **επιτυχία** της, εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα και το ενδιαφέρον του ίδιου του συμφιλιωτή για την εκάστοτε υπόθεση και δη να παίρνει πρωτοβουλίες αλλά και να προσπαθεί να βρει σημεία σύγκλισης ανάμεσα στα μέρη.

Αν θέλαμε να προσδιορίσουμε τα κυριότερα χαρακτηριστικά της θα ξεκινούσαμε από τον **προαιρετικό χαρακτήρα** της, καθώς η μη προσφυγή των μερών στη διαδικασία αυτή δεν συνεπάγεται κυρώσεις. Το ισχύον ημεδαπό συλλογικό εργατικό δίκαιο *δεν καθιερώνει ένα σύστημα διαδοχικής προσφυγής* στους διάφορους θεσμούς επιλύσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας. Αυτό καταδεικνύει και την **ανεξάρτητη λειτουργία της συμφιλίωσης σε σχέση με το σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας**, αφού δεν είναι απαραίτητο να αποτελέσει το πρώτο στάδιο για την εκκίνησή του¹⁸¹. Ωστόσο, η άρνηση συμμετοχής σ' αυτή θα μπορούσε να αξιολογηθεί ως στοιχείο για τον χαρακτηρισμό της συμπεριφοράς του αρνηθέντος ως καταχρηστικής, αν η διένεξη εξελιχθεί σε συλλογική διαφορά εργασίας.¹⁸² Άλλο ένα βασικό γνώρισμα της συμφιλίωσης, είναι ότι πρόκειται για μια **άτυπη διαδικασία** καθώς δεν απαιτείται από τον νόμο η τήρηση συγκεκριμένου τύπου, ακριβώς για να γίνει γρήγορη και αποτελεσματική φτάνοντας άμεσα στο στόχο που επιδιώκει, ήτοι να επιλύσει εύκολα και τάχιστα την διαφορά χωρίς περαιτέρω τυπικότητες και διατυπώσεις.

Περαιτέρω, πρέπει να σημειωθεί ότι κατά τη διαδικασία της συμφιλίωσης είναι δυνατόν **να ασκηθεί το δικαίωμα της απεργίας**, αφού δεν υπάρχει σχετική απαγόρευση από τον νόμο, όπως ακριβώς ισχύει τόσο κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων προς σύναψη ΣΣΕ, όσο και κατά την διάρκεια της μεσολάβησης και της διαιτησίας.

¹⁸¹ Παπαδημητρίου Κ., *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 1992, σελ. σελ. 66 επ.

¹⁸² Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, σελ.368.

2. Προϋπόθεση προσφυγής στη συμφιλίωση

Απαραίτητη προϋπόθεση για να προσφύγουν τα μέρη στη διαδικασία της συμφιλίωσης είναι η **ύπαρξη διένεξης κάθε είδους** μεταξύ εργοδότη και μισθωτών. Η διένεξη αυτή, μπορεί να προκύψει είτε από συλλογικές διαφορές εργασίας σχετικά με την κατάρτιση ΣΣΕ, είτε από συλλογικές διαφορές εργασίας που δεν θα οδηγήσουν στην κατάρτιση ΣΣΕ, είτε τέλος από ατομικές διαφορές εργασίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου. Η ευρύτητα των διαφορών που μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο της συμφιλίωσης είναι αυτή που την ξεχωρίζει και από τις διαδικασίες της μεσολάβησης και της διαιτησίας, οι οποίες έχουν ως αντικείμενο μόνο συλλογικές διαφορές εργασίας που δεν καταλήγουν στην κατάρτιση ΣΣΕ.

3. Δικαίωμα προσφυγής στη συμφιλίωση

Δικαίωμα προσφυγής στη διαδικασία της συμφιλίωσης έχει κάθε μέρος της διένεξης δηλαδή τόσο η συνδικαλιστική οργάνωση ή ο εργαζόμενος μεμονωμένα, όσο και η εργοδοτική οργάνωση ή ο εργοδότης μεμονωμένα. Συγκεκριμένα, το άρθρο 13 παρ. 1 του Ν.1876/1990 αναφέρει μόνο τις οικείες οργανώσεις¹⁸³ και τον εργοδότη ατομικά. Παρόλα αυτά, εφόσον αντικείμενο της συμφιλίωσης αποτελούν και οι διαφορές εργασίας που προκύπτουν από την ατομική σύμβαση που έχει συνάψει ο κάθε εργαζόμενος με τον εργοδότη του, δεν χωρεί αμφιβολία ότι στη συμφιλίωση μπορεί να προσφεύγει και ο μεμονωμένος εργαζόμενος για κάθε διαφορά που μπορεί να προέκυψε από τη σχέση εργασίας του όπως π.χ. απόλυση, δυσμενής μετάθεση του κτλ.

4. Τρόπος έναρξης της διαδικασίας συμφιλίωσης

Η κίνηση της διαδικασίας συμφιλίωσης ξεκινά με την υποβολή αίτησης από τα μέρη, προς το αρμόδιο όργανο που τελεί χρέη συμφιλιωτή. Ο νόμος δεν εξειδικεύει αν η αίτηση αυτή θα πρέπει να είναι γραπτή ή προφορική. Συνεπώς, μπορεί η αίτηση συμφιλίωσης να υποβληθεί και προφορικά. Σε κάθε περίπτωση όμως οφείλει να γίνεται σαφές ποια συγκεκριμένη επιχείρηση ή κλάδο επιχειρήσεων αφορά η διένεξη, καθώς και να αναφέρονται όλα τα ζητήματα από τα οποία αυτή προκλήθηκε. Η σχετική αίτηση, παρόλο που ο νόμος δεν προβλέπει σχετικά, θα

¹⁸³ Επιπλέον, ως οικείες οργανώσεις, σύμφωνα με την διατύπωση του νόμου αυτού θεωρούνται οι κάθε είδους συνδικαλιστικές οργανώσεις και όχι μόνο οι πλέον αντιπροσωπευτικές. Επομένως, ακόμα και οι απλές ενώσεις προσώπων μπορούν να προσφύγουν στη διαδικασία της συμφιλίωσης και να συμμετάσχουν σ' αυτή. Ντάσιος, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/III*, 1991, 227. Υπάρχει βέβαια και η άποψη ότι τη διαδικασία της συμφιλίωσης μπορεί να την κινήσει και ο ίδιος ο συμφιλιωτής, καθήκον το οποίο έχει εξάλλου αλλά και ο εκάστοτε αρμόδιος επιθεωρητής εργασίας, σύμφωνα με τις γενικές του αρμοδιότητες, Χαλαμάνης, *Η διαδικασία της Συμφιλίωσης*, ΔΕΕ 1, 1995, σελ.845.

πρέπει να κοινοποιείται στην άλλη πλευρά. Τέλος, ως αντιπρόσωπος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που την υπέβαλλε μπορεί να ορισθεί και ο νομικός της σύμβουλος και πληρεξούσιος δικηγόρος της¹⁸⁴.

5. Έννοια και έργο συμφιλιωτή

Ως συμφιλιωτής ορίζεται υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεωρήσεως Εργασίας της Νομαρχίας, τον οποίο διορίζει ο Υπουργός Εργασίας ή ο εξουσιοδοτηθείς από αυτόν υπάλληλος¹⁸⁵. Ωστόσο, δεν είναι υποχρεωτικό να ορισθεί συμφιλιωτής κάποιος από ανωτέρω πρόσωπα, αφού τα μέρη βάσει της συλλογικής αυτονομίας¹⁸⁶ που τους έχει δοθεί μπορούν να ρυθμίσουν τους όρους της συμφιλιωτικής διαδικασίας και επομένως μπορούν να ορίσουν ως συμφιλιωτή κάποιον τρίτο πρόσωπο της επιλογής τους. Ο συμφιλιωτής έχει να επιτελέσει έναν αρκετά **σημαντικό ρόλο**, καθώς η επιτυχία της διαδικασίας συμφιλίωσης εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό τόσο από τις πρωτοβουλίες που θα αναλάβει όσο και στην ικανότητα του να δημιουργήσει ένα κλίμα σύμπνοιας μεταξύ των μερών. Έργο του, συνεπώς, είναι να προσεγγίσει τα μέρη και να δημιουργήσει ένα κλίμα εμπιστοσύνης ανάμεσα τους. Για το λόγο αυτό οφείλει να καλεί τα μέρη σε διαβουλεύσεις, κοινές και ξεχωριστές, να συλλέγει στοιχεία σχετικά με την εκάστοτε διαφορά των μερών, προκειμένου να καταφέρει το περιεχόμενο της διαφοράς και να την επιλύσει όσο το γρηγορότερο δυνατόν.

6. Ολοκλήρωση διαδικασίας της συμφιλίωσης

Στο τέλος της διαδικασίας της συμφιλίωσης συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα μέρη και τον συμφιλιωτή. Στο πρωτόκολλο αυτό αναφέρονται: τα στοιχεία της διαφοράς, οι απόψεις των μερών και το αποτέλεσμα δηλαδή η συμφωνία ή η διαφωνία τους. Οι απόψεις που διατυπώθηκαν στο εν λόγω πρωτόκολλο¹⁸⁷ δεν έχουν δεσμευτικό για τα μέρη χαρακτήρα, αλλά συνιστούν μια απλή σύσταση. Δεν αποκλείεται όμως στο πρωτόκολλο αυτό να περιλαμβάνεται και

¹⁸⁴ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 2006, 152.

¹⁸⁵ Κατά μία άποψη, καθήκοντα συμφιλιωτή θα μπορούσε να ασκήσει και ο ίδιος ο Υπουργός Εργασίας βλ. Καζάκος, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90 : διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ*, 1998, 212.

¹⁸⁶ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 365, αντίθετη άποψη έχει ωστόσο ο Παπαδημητρίου Κ., *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, σελ.72.

¹⁸⁷ Η παράλειψη συντάξεως του αναφερθέντος πρωτοκόλλου ή παράλειψη υπογραφής του από κάποιο από τα μέρη ή και από τα δύο δεν επιδρά στο κύρος της συμφιλίωσης. Παρόλα, αυτά δεν θα πρέπει να θεωρείται προαιρετική η σύνταξη του και αυτό γιατί συνιστά ένα σημαντικό αποδεικτικό μέσο για τις περιπτώσεις όπου η εν λόγω διαφορά οδηγήθηκε στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία, αν αφορούσε συλλογική διαφορά εργασίας, αλλά και για τις ατομικές εργατικές διαφορές, που πιθανόν θα φτάσουν ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων.

η υποβολή κάποιας πρότασης εκ μέρους του συμφιλιωτή, γεγονός για το οποίο έχουν διατυπωθεί διάφορες απόψεις¹⁸⁸.

Περαιτέρω, αν ο συμφιλιωτής κατορθώσει να φέρει σε συμφωνία τα εριζόμενα μέρη τότε ισχύουν τα ακόλουθα:

α) αν πρόκειται για συλλογική διαφορά που αφορά κατάρτιση ΣΣΕ, τότε η επίτευξη της συμφωνίας μπορεί να καταλήξει σε υπογραφή ΣΣΕ, εφόσον τα συμμετέχοντα μέρη είχαν αντιπροσωπευτικότητα ως προς την σύναψή της¹⁸⁹, ειδάλλως θα πρόκειται για συμφωνία μεταξύ των μερών, η οποία θα αναπτύσσει μόνο ενοχικό χαρακτήρα.

β) αν πρόκειται για συλλογική διαφορά που δεν αφορά την κατάρτιση ΣΣΕ, τότε το πρωτόκολλο ισοδυναμεί και πάλι με συμφωνία των μερών με ενοχικό χαρακτήρα δηλ. με σύναψη συμβάσεως με αντίστοιχο περιεχόμενο.

γ) αν πρόκειται για ατομική διαφορά, τότε η συμφωνία των μερών επέχει θέση εξώδικου συμβιβασμού της ΑΚ 871¹⁹⁰. Η εγκυρότητα της συμφωνίας εξαρτάται από το περιεχόμενο του πρωτοκόλλου, αν διαπιστώνεται δηλ. ο περιορισμός των αξιώσεων των μερών μέσω αμοιβαίων υποχωρήσεων. Στην περίπτωση δε που ο εργαζόμενος εκπροσωπείται στην διαφορά αυτή από την συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων της εργοδοτικής επιχείρησης, της οποίας είναι μέλος, τότε για την εγκυρότητα της ως άνω συμφωνίας απαιτείται και η αποδοχή της από μέρους του.

Αντίθετα, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, τότε είναι προφανές ότι οποιαδήποτε πρόταση και αν έγινε από την πλευρά του συμφιλιωτή δεν δεσμεύει τα μέρη αλλά και ούτε υπάρχουν άμεσες επιπτώσεις γι' αυτά. Αυτή είναι και η σημαντικότερη διαφορά της συμφιλίωσης με την μεσολάβηση, καθώς στην τελευταία η απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή από το ένα μέρος, χορηγεί δικαίωμα στο άλλο για μονομερή προσφυγή στη διαδικασία της διαιτησίας, όπως θα δούμε παρακάτω.

Συμπερασματικά από την ανάλυση των ανωτέρω για το καθεστώς της συμφιλίωσης, διαπιστώνουμε ότι στο θεσμό αυτό δεν επήλθε κάποια ουσιαστική αλλαγή, κατόπιν της αντικατάστασης του αρ. 13 ν. 1876/1990 από το αρ. 14 του ν. 3899/2010. Οι κυριότερες αλλαγές επήλθαν στον τομέα της μεσολάβησης και της διαιτησίας όπως θα δούμε αμέσως κατωτέρω:

¹⁸⁸ Δηλαδή κατά πόσον αυτό είναι ορθό ή όχι, βλέπε, Βλαστός, ό.π. σελ.367- 368 , Καζάκος, Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90 : διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ, 1998,215 και Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999, 334.

¹⁸⁹ Παπαδημητρίου Κ., Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 1992, σελ.73.
¹⁹⁰ Βλαστός, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Δίκαιο και Οικονομία, σελ.368.

II. Η Μεσολάβηση

Εισαγωγικά

Είδαμε ανωτέρω ότι προϋπόθεση για την ενεργοποίηση του θεσμού της μεσολάβησης είναι η αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών. Υπό την έννοια αυτή η μεσολάβηση αποτελεί στην ουσία συνέχεια του σταδίου της διαπραγματεύσεως ή κατ' άλλη διατύπωση προέκταση αυτής, αλλά όχι και υποκατάστασή της. Μέχρι σήμερα το ελληνικό σύστημα μεσολάβησης- διαιτησίας απέδιδε ιδιαίτερη βαρύτητα στη διαδικασία της μεσολάβησης. Και αυτό γιατί στη μεσολάβηση, τα μέρη είναι εκείνα που ελέγχουν από κάθε άποψη τη διαδικασία, όπως θα δούμε αναλυτικά και κατωτέρω. Η επιτυχία¹⁹¹ της μεσολάβησης κατ' ουσίαν ματαίωने τη διαδικασία της διαιτησίας, καθώς όσο συχνότερα η μεσολάβηση οδηγούσε σε επίλυση των συλλογικών διαφορών αφενός αποφεύγετο η προσφυγή στη διαιτησία αφετέρου αποκτούσε μεγαλύτερη αξιοπιστία το σύστημα μεσολάβησης, αφού εκπλήρωνε την πρωταρχική αποστολή του που δεν είναι άλλη από την προώθηση των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και την ενίσχυση των κοινωνικών εταίρων να ρυθμίζουν οι ίδιοι τους όρους εργασίας. **Ωστόσο σήμερα με την εγκαθίδρυση της προαιρετικής διαιτησίας τα δεδομένα αυτά ανατρέπονται καθοριστικά.**

Ας δούμε όμως τι ισχύει αναλυτικά καταρχήν με τη μεσολάβηση :

1. Έννοια σκοπός και βασικά χαρακτηριστικά της διαδικασίας μεσολάβησης

Μεσολάβηση είναι η διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων με την συμβολή του μεσολαβητή και έχει ως **στόχο** την υπογραφή ΣΣΕ ή την επίτευξη άλλης συμφωνίας μεταξύ των μερών. Πρόκειται, για μία διαδικασία ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών με παρέμβαση τρίτου προσώπου¹⁹², εν προκειμένω του μεσολαβητή.

Βασικό και κυριότερο **χαρακτηριστικό** της μεσολάβησης, όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, είναι ότι συνιστά μία μορφή συλλογικής διαπραγμάτευσης με την δημιουργική συμβολή του μεσολαβητή, ήτοι ενός τρίτου προσώπου, το οποίο προσπαθεί να εκπληρώσει όσο το δυνατόν καλύτερα την αποστολή του. Αποτελούσε μέχρι σήμερα, το **πρώτο στάδιο του συστήματος** μεσολάβησης και διαιτησίας,

¹⁹¹ Λεβέντης, ό.π., 544-545.

¹⁹² Σκοπός της παρέμβασης του μεσολαβητή είναι να βοηθήσει τα μέρη να διαπραγματεύονται με καλή πίστη, να προβαίνουν σε υποχωρήσεις και να καταλήγουν μόνα σε συμφωνία, Λεβέντης, ό.π., 544-545.

όπως αυτό ορίζεται στον Ν.1876/1990, στον οποίο αποτυπώνεται ανάγλυφα και **ο προαιρετικός του χαρακτήρας¹⁹³ της.**

Η φύση και ο χαρακτήρας της διαδικασίας μεσολάβησης προσδιορίζει το είδος και την μορφή των **βασικών αρχών**, που θα πρέπει να ακολουθήσει ο μεσολαβητής, οι οποίες είναι οι εξής: **η αρχή της ορθής κρίσης, η αρχή της αντικειμενικότητας και η αρχή της αμεροληψίας.** Οι τρεις αυτές αρχές προστέθηκαν με την τελευταία πρόσφατη τροποποίηση του άρθρου 14 του Ν.1876/1990, ήτοι με το άρθρο 14 ν. 3899/2010¹⁹⁴, στην προσπάθεια να εξασφαλιστεί η απρόσκοπτη λειτουργία του θεσμού αυτού. Ωστόσο στη νομολογία, είχαν ήδη σε πολλές αποφάσεις των ελληνικών δικαστηρίων γίνει αναφορές σε αρχές οργάνωσης που διέπουν τον θεσμό της μεσολάβησης¹⁹⁵.

2. Συμβατική ρύθμιση των όρων και της διαδικασίας μεσολάβησης

Θεμελιώδης αρχή του συστήματος¹⁹⁶ μεσολάβησης είναι ότι οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να καθορίζουν οι ίδιοι τους όρους προσφυγής και την όλη διαδικασία μεσολάβησης και διαιτησίας. Η ρύθμιση αυτή γίνεται είτε από πριν με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών με σσε (ενοχικό μέρος) είτε με κοινή συμφωνία εν όψει της συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς (αρ. 14 παρ. 2 ν. 1876/1990).

Με τον όρο συμφωνία νοείται η απλή, άτυπη συμφωνία των μερών, η οποία δεν έχει λάβει τη μορφή ΣΣΕ. Επομένως, μέσω αυτής της ελευθερίας που δίδεται στα μέρη ως προς τον τρόπο προσφυγής τους στη μεσολάβηση, αναδύεται ο **επικουρικός χαρακτήρας** των διατάξεων του Ν.1876/1990, αφού εφαρμόζονται μόνο όταν ελλείπει η σχετική συμφωνία των μερών¹⁹⁷. Με τον τρόπο αυτό ενισχύεται **το συναινετικό και προαιρετικό στοιχείο** που διακατέχει το ελληνικό σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας και διαγράφεται **η αυτονομία των μερών κατά τη ρύθμιση των όρων προσφυγής στη μεσολάβηση**, η οποία είναι ευρύτατη¹⁹⁸.

Σχετικά με το περιεχόμενο των ρητρών ή των συμφωνιών, αυτό είτε μπορεί να είναι όμοιο με το σύστημα προσφυγής στη μεσολάβηση που ορίζει ο νόμος είτε

¹⁹³ Σε πολλές χώρες το σύστημα διαιτησίας περιλαμβάνει και την συμφιλίωση, ως πρώτο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών, όπως π.χ. στη Σουηδία, στη Γαλλία, στη Μ. Βρετανία και στην Ισπανία. βλ. και *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Αθήνα 2007², σελ. 543-544.

¹⁹⁴ Το οποίο αντικατέστησε το προϋπάρχον αρ. 14 ν. 1876/1990.

¹⁹⁵ βλ. ΜΠρΗρακλ 284/2002 ΔΕΕ 9, 2003, 322, ΜΠρΑθ 1337/1998 ΔΕΕ 4, 1998, 999, όπως αυτές αναφέρονται σε *Ι.Ληξουριώτης/Λ.Σέμπρος/Χ.Καρατζάς*, Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων επί θεμάτων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας & Διαιτητικών Αποφάσεων, Αθήνα 2008, 350.

¹⁹⁶ *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007 (2), 545.

¹⁹⁷ *Λεβέντης*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο 5 2007, σελ.545.

¹⁹⁸ *Παπαδημητρίου Κ.*, Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 1992, 77 επ.

διαφορετικό κατά τη βούληση των μερών, στα πλαίσια βέβαια της συνταγματικώς κατοχυρωμένης αυτονομίας τους. Σύμφωνα με τα ανωτέρω, λοιπόν, τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν ως μεσολαβητή τρίτο πρόσωπο, εκτός των προσώπων που περιλαμβάνονται στον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών – διαιτητών του ΟΜΕΔ. Πέραν, όμως, της επιλογής του μεσολαβητή, τα μέρη με σχετική ρήτρα ή συμφωνία τους, μπορούν να θέσουν και άλλους όρους¹⁹⁹ για την προσφυγή στη μεσολάβηση. Συνεπώς, γίνονται δεκτές οι συμφωνίες μεταξύ των μερών που διευρύνουν τα καθήκοντα του μεσολαβητή, ρυθμίζουν τις υποχρεώσεις και τα δικαιώματα των μερών, δίνουν τη δυνατότητα στα μέρη να επιλέγουν από πρόσωπα που δεν βρίσκονται στην λίστα του ΟΜΕΔ, καθιερώνουν και δεύτερο βαθμό δικαιοδοσίας κλπ.²⁰⁰ Φυσικά, για όσα ζητήματα δεν υπάρχει ρύθμιση κατόπιν συμφωνίας των μερών, βρίσκουν εφαρμογή οι διατάξεις του Ν.1876/1990, εφόσον βέβαια αυτές δεν προσκρούουν στη βούληση των ιδίων, όπως αυτή προκύπτει από την ερμηνεία της διαιτητικής ρήτρας²⁰¹.

Ένα ακόμη χαρακτηριστικό της διαδικασίας μεσολάβησης είναι **η μη δεσμευτικότητα της πρότασης του μεσολαβητή** για τα μέρη, γεγονός που καταδεικνύει τα προαιρετικά στοιχεία της διαδικασίας αυτής. Σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 6 εδ. α' του Ν.1876/1990, ο μεσολαβητής δικαιούται και δεν υποχρεούται να υποβάλει δική του πρόταση στα μέρη²⁰².

3. Δικαίωμα προσφυγής

Δικαίωμα προσφυγής στη διαδικασία της μεσολάβησης έχουν σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 1 και παρ. 2 εδ. α' τα ενδιαφερόμενα μέρη- δηλαδή οι αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις εργαζομένων αφενός και οι οργανώσεις εργοδοτών ή και μεμονωμένοι εργοδότες αφετέρου. Τα μέρη μπορούν να υποβάλλουν την σχετική αίτηση από κοινού ή χωριστά, απαιτείται, όμως, να έχουν αμφότερα τη γενική και την ειδική ικανότητα για

¹⁹⁹ Πλην όμως, η ελευθερία που τους χορηγείται δεν μπορεί να είναι απεριόριστη, υπό την έννοια ότι αυτή δεν θα πρέπει να φθάνει μέχρι το σημείο της καταστρατηγήσεως του δικαιώματός τους να προσφεύγουν στην διαιτησία. Επομένως, συμφωνία των μερών με την οποία θα αποποιούνται το δικαίωμα τους για μονομερή προσφυγή στη μεσολάβηση, είναι άκυρη, αφού αυτό θα επέφερε ουσιαστικά κατάλυση της αυτονομίας τους. Η μόνη περίπτωση, κατά την οποία θα μπορούσε να παρακαμφθεί η διαδικασία της μεσολάβησης θα ήταν εκείνη κατά την οποία η συμφωνία των μερών θα περιελάμβανε ταυτόχρονη κοινή προσφυγή τους προς την διαιτησία, βλ. Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Δίκαιο και Οικονομία, 2006, 372-374 . **Στο σημείο αυτό βέβαια πρέπει να τονιστεί ότι αυτό ίσχυε πριν την καθιέρωση του προαιρετικού συστήματος διαιτησίας με την ΠΥΣ 6/2012.**

²⁰⁰ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007², 546.

²⁰¹ Παπαδημητρίου Κ., Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 1992, 82.

²⁰² Κατά τη διάρκεια μάλιστα της μεσολάβησης δεν αποκλείεται η άσκηση πίεσεως με απεργία.

κατάρτιση της συγκεκριμένης ΣΣΕ, και ειδικότερα για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις απαιτείται να έχουν και την αντιπροσωπευτικότητα.

Το γεγονός της αποτυχίας κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων λόγω υπαιτιότητας κάποιου από τα μέρη, δεν του στερεί το δικαίωμα να προσφύγει στην μεσολάβηση, ακόμη και αν η προηγούμενη συμπεριφορά του κατά τις διαπραγματεύσεις, θα μπορούσε να κριθεί καταχρηστική²⁰³. Τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να εκπροσωπηθούν κατά την διαδικασία της μεσολάβησης και από πληρεξούσιους δικηγόρους. Το αν είναι δυνατή φυσικά αυτού του είδους η εκπροσώπηση προκύπτει και από τα καταστατικά των μερών. Μάλιστα, ο προσδιορισμός του εκπροσώπου του καθ' ου η αίτηση για προσφυγή στην μεσολάβηση, στην περίπτωση που αυτή κατατίθεται μονομερώς, θα πρέπει να γίνει μέχρι τον προσδιορισμό του μεσολαβητή²⁰⁴.

4. Προϋποθέσεις προσφυγής

Οι **προϋποθέσεις** για την προσφυγή στον θεσμό της μεσολαβήσεως είναι οι εξής **δύο**: **πρώτον**, να έχουν αποτύχει οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και **δεύτερον**, να υπάρχει συλλογική διαφορά εργασίας μεταξύ τους, η οποία αφορά σε αντικείμενο, που να μπορεί να ρυθμιστεί με ΣΣΕ. Όσον αφορά, την πρώτη προϋπόθεση δηλαδή αυτή της αποτυχίας των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών, θα πρέπει να επισημάνουμε ότι και η άρνηση ενός εξ αυτών να προσέλθει σε διαπραγμάτευση συνιστά αποτυχία των διαπραγματεύσεων. Συνεπώς, για να διαπιστωθεί ότι οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών έχουν αποτύχει, θα πρέπει:

- είτε να υπάρχει παντελής άρνηση κάποιου από τα μέρη να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις,
- -είτε να υπάρχει έγγραφη απόρριψη των αιτημάτων της άλλης πλευράς χωρίς διαπραγματεύσεις,
- είτε να υπάρχει άκαμπτη εμμονή του ενός μέρους στις θέσεις του,
- είτε να υπάρχει κοινή δήλωση των μερών περί αποτυχίας των διαπραγματεύσεων μεταξύ τους.

Αυτή η απαρίθμηση των περιπτώσεων αποτυχίας των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών είναι ενδεικτική, και όχι περιοριστική, διότι η διαπίστωση της αποτυχίας των διαπραγματεύσεων είναι ένα πραγματικό γεγονός, το οποίο θα μπορούσε να συντελεστεί με οποιονδήποτε τρόπο.

²⁰³ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 370, για την αντίθεση άποψη βλ. Καζάκος, *Η δαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90 : διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, δαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ*, 1998, 222.

²⁰⁴ Παπαδημητρίου Κ., *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 1992, 90-91.

Ωστόσο, αν δεν υφίσταται ούτε άρνηση διαπραγματεύσεων ούτε αποτυχία αυτών, το μέρος, που κλήθηκε από το άλλο στη μεσολάβηση, δεν είναι υποχρεωμένο να συμμετάσχει στην διαδικασία και αυτό γιατί δεν υφίσταται η ως άνω αναφερθείσα προϋπόθεση για την κίνηση της διαδικασίας της μεσολαβήσεως. Στην περίπτωση αυτή, το μέρος που αμφισβητεί την ύπαρξη της εν λόγω προϋποθέσεως, θα πρέπει να υποβάλει σχετικό αίτημα στον μεσολαβητή, ο οποίος τελικά θα αποφανθεί αν όντως μπορεί να κινηθεί η διαδικασία της μεσολαβήσεως ή όχι²⁰⁵.

Όσον αφορά τη **δεύτερη προϋπόθεση** για να κινηθεί η διαδικασία της μεσολαβήσεως, πρέπει να λεχθεί ότι σ' αυτήν περιλαμβάνονται όλα τα ζητήματα, τα οποία, κατά τη ρύθμιση του άρθρου 2 του Ν.1876/1990, μπορούν να αποτελέσουν ρυθμιστέο αντικείμενο ΣΣΕ, αλλά και τα ζητήματα που προβλέπονται στην διάταξη του άρθρου 12 παρ. 4 του Ν.1767/1988²⁰⁶.

5. Τρόπος άσκησης της προσφυγής στη μεσολάβηση – Τυπικές προϋποθέσεις για την έναρξη της μεσολάβησης

Σύμφωνα με τα άρθρα 15 του Ν.1876/1990 και 6 & 7 του Κανονισμού²⁰⁷ Καταστάσεως των Μεσολαβητών – Διαιτητών του ΟΜΕΔ, η διαδικασία της μεσολαβήσεως απαιτεί:

Α) αίτηση από τα ενδιαφερόμενα μέρη (αρ. 15 παρ. 2),

Β) η οποία υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά,

Γ) στον αρμόδιο φορέα, ήτοι στον Οργανισμό Μεσολάβησης και διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.)²⁰⁸, που προβλέπεται από το αρ. 17 ν. 1876/1990 και είναι ο οργανισμός που διαχειρίζεται τις υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας. Η αίτηση κατατίθεται στην γραμματεία του ΟΜΕΔ, και στην περίπτωση που η αίτηση είχε κατατεθεί μόνο από το ένα μέρος, πρέπει να κοινοποιηθεί με επιμέλειά του και στο άλλο μέρος. Η

²⁰⁵ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 2006, σελ. 370 επ.

²⁰⁶ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 2006, σελ. 370 επ.

²⁰⁷ ΥΑ 12636/30-72001/ΦΕΚ Β-979 / Κατάσταση Μεσολαβητών Διαιτητών Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

²⁰⁸ Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ.) είναι αυτόνομο νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου, ιδρύθηκε το 1990 με το ν.1876/1990 με έδρα την Αθήνα, και άρχισε να λειτουργεί το 1992. Σκοπός του είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεμονωμένους εργοδότες με την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας. Ιδιαίτερη έμφαση και προτεραιότητα δίνεται στη Μεσολάβηση, ενώ στη Διαιτησία επιφυλάσσεται εντελώς επικουρικός ρόλος. Οι υπηρεσίες παρέχονται από ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και ειδικό Σώμα Διαιτητών, δωρεάν και μόνο μετά από αίτηση των ενδιαφερομένων. Ο Ο.Μ.Ε.Δ. διοικείται από επταμελές Διοικητικό Συμβούλιο, που αποτελείται από εκπροσώπους των κοινωνικών εταίρων (ΓΣΕΕ, ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ), τον Πρόεδρο, που εκλέγεται ομόφωνα από αυτούς και εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ως παρατηρητή χωρίς δικαίωμα ψήφου, <http://www.omed.gr/el/>

κοινοποίηση αυτή μπορεί να γίνει τόσο μέσω δικαστικού επιμελητή όσο και με οποιοδήποτε άλλο νόμιμο τρόπο.

Δ) και έχει ορισμένο περιεχόμενο του οποίου το πλαίσιο καθορίζεται από το νόμο.

Συγκεκριμένα:

5.1. Περιεχόμενο αίτησης

Στην αίτηση που θα κατατεθεί ενώπιον του Ο.Μ.Ε.Δ πρέπει να αναφέρονται:

η πρόσκληση του ενός μέρους προς το άλλο,

-τα στοιχεία των μερών και των εκπροσώπων τους,

-οι προτάσεις ή τα αιτήματα υπό διαπραγμάτευση,

-οι λόγοι που τα αιτιολογούν,

- οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις τους καθώς και τα λοιπά στοιχεία που μπορούν να διευκολύνουν τις διαπραγματεύσεις.

Στην περίπτωση έλλειψης κάποιου από τα ανωτέρω στοιχεία δεν επέρχεται κάποιο είδος ακυρότητάς της. Απεναντίας, δίδεται στον καταθέσαντα η ευχέρεια να συμπληρώσει τα ελλείποντα στοιχεία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας μεσολάβησης. Ακόμη και κατά την κατάθεση της αίτησης στη γραμματεία του ΟΜΕΔ, ο υπάλληλος που θα την παραλάβει, μπορεί, αν διαπιστώσει προφανείς ελλείψεις στο σώμα της, να τις επισημάνει στον καταθέτη και να του υποδείξει τον σωστό τρόπο συμπλήρωσής της. Συνεπώς, μέχρι να διορθωθεί η αίτηση, και εφόσον οι ελλείψεις της την καθιστούν προφανώς αόριστη, η τελευταία δεν παράγει αποτελέσματα ως προς την διαδικασία της μεσολάβησης.

6. Επιλογή και ανάληψη καθηκόντων μεσολαβητή

Όπως αναφέρθηκε και ανωτέρω, με **ρήτρα ή συμφωνία** των μερών μπορεί να επιλεγεί μεσολαβητής οποιοδήποτε πρόσωπο, είτε αυτό βρίσκεται στην λίστα του ειδικού καταλόγου μεσολαβητών – διαιτητών του ΟΜΕΔ, είτε όχι, οπότε πρόκειται για τρίτο πρόσωπο κοινής αποδοχής. Στο σημείο αυτού πρέπει να επισημάνουμε ότι με την παρ. 8 του αρ. 17 όπως αυτό ισχύει σήμερα²⁰⁹, οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δυο αυτοτελή ειδικά σώματα σε αντίθεση με το προγενέστερο καθεστώς του αρ. 17 παρ. 2 1876/1990 αμφότεροι ένα ειδικό σώμα. Ο μεσολαβητής λοιπόν, δε διορίζεται από κάποιο όργανο αλλά υποδεικνύεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη. Η αντικατάσταση του αρ. 14 παρ. 3 ν. 1876/1990 από το αρ. 14 ν. 3899/2010 -το οποίο ορίζει ότι «3. Οι υπηρεσίες μεσολάβησης και διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και

²⁰⁹ Μετά την αντικατάσταση από το αρ. 14 ν. 3899/2010.

Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται **στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας»,** υπήρξε περισσότερο επιτυχής και συνέβαλε συστηματικά στην εμπέδωση των αρχών της αμεροληψίας και ουδετερότητας που πρέπει να διέπει το έργο του μεσολαβητή. Επομένως, ο οποιοσδήποτε προσδιορισμός μεσολαβητή με απόφαση οργάνου προσφέρεται σε αμφισβητήσεις καθώς στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας, τη βασική ευθύνη για την επίλυση της συλλογικής διαφοράς πρέπει να έχουν οι ενδιαφερόμενοι. Το πρόσωπο του μεσολαβητή λοιπόν θα μπορούσε να είναι οποιοδήποτε, ακόμη και δημόσιος υπάλληλος δηλ. υπάλληλος του Υπουργείου Εργασίας ή επιθεωρητής της αρμόδιας Κοινωνικής Επιθεωρήσεως Εργασίας, ο οποίος όμως δεν θα ενεργεί υπό την ιδιότητά του δημοσίου υπαλλήλου αλλά υπό την ιδιότητά του ως μεσολαβητής²¹⁰.

Ο μεσολαβητής όπως άλλωστε και ο διαιτητής, επιλέγεται από τα πρόσωπα που συνθέτουν το Ειδικό Σώμα Μεσολαβητών, που σύμφωνα **με τη νέα ρύθμιση είναι ξεχωριστό σώμα από το σώμα των διαιτητών (αρ. 17 παρ. 8 ν. 1876/1990)**²¹¹. Επιλογή άλλων μεσολαβητών, ιδιωτικών, είναι δυνατή στο πλαίσιο των συμβατικών συστημάτων, αλλά τότε πρόκειται για τη διαδικασία εκτός του Ο.Μ.Ε.Δ.

Στην περίπτωση που τα μέρη δεν έχουν συνάψει σχετική ρήτρα σε ΣΣΕ ή συμφωνία, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, τότε **τίθενται σε εφαρμογή το άρθρο 15 παρ. 3 του Ν.1876/1990**, σύμφωνα με το οποίο, σε πρώτο στάδιο **δίνεται στα μέρη η ευχέρεια να επιλέξουν** από κοινού τον μεσολαβητή από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών – διαιτητών του ΟΜΕΔ.

Στο σημείο αυτό πρέπει να τονιστεί ότι και με το προγενέστερο καθεστώς και με το ισχύον, οι απαρτίζοντες τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών – διαιτητών προσλαμβάνονται από το διοικητικό συμβούλιο του ΟΜΕΔ, και ο ανώτατος αριθμός

²¹⁰ Βλ. και αντίθετη άποψη Καζάκος, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90: διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ*, 1998, σελ. 226.

²¹¹ Το αρ. 17 παρ. 8 ν. 1879/1990 όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το αρ. 14 ν. 3899/2010 ορίζει ότι : 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».

των μεσολαβητών είναι 50 για ολόκληρη τη χώρα, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 και 3²¹² του Κανονισμού Μεσολαβητών – Διαιτητών.

Αν θέλαμε να περάσουμε στα διαδικαστικά της επιλογής του μεσολαβητή θα παρατηρήσουμε τα εξής :

Κατόπιν την υποβολή της αιτήσεως από τα μέρη και αφού παρέλθουν 48 ώρες από την υποβολή της, η αρμόδια υπηρεσία του ΟΜΕΔ θα καλέσει τα μέρη να προσέλθουν σε ορισμένο τόπο και χρόνο για να επιλέξουν τον μεσολαβητή. Η απουσία της μίας πλευράς κατά την διαδικασία επιλογής μεσολαβητή, δεν θεωρείται ως άρνηση συμμετοχής της στην μεσολάβηση, απλώς, έχει ως συνέπεια την επιλογή μεσολαβητή υποχρεωτικά πλέον μέσω της κληρώσεως. Κατά την προσέλευσή τους στον καθορισμένο τόπο και χρόνο τα μέρη με κοινή γραπτή αίτησή τους προς τον ΟΜΕΔ μπορούν να ορίσουν τον μεσολαβητή της επιλογής τους. Αν όμως δεν συμφωνήσουν σε ένα μόνο πρόσωπο, τότε έχουν το δικαίωμα να αποσυρθούν σε ένα ιδιαίτερο χώρο και να επιλέξουν μέχρι τρεις (3) μεσολαβητές από τον ειδικό κατάλογο. Η τελική επιλογή των μερών ανακοινώνεται με κοινή γραπτή τους συμφωνία προς τον ΟΜΕΔ, όπου αναφέρεται και ο τρόπος λήψης της απόφασής τους. Η εγκυρότητα κατάρτισης αυτής της συμφωνίας προϋποθέτει να έχουν και οι δύο πλευρές ικανότητα σύναψης ΣΣΕ καθώς και νόμιμη εξουσιοδότηση από τους φορείς τους.

Στην περίπτωση που, δεν επιτευχθεί η κοινή συμφωνία των μερών, τότε η επιλογή του μεσολαβητή θα γίνει με κλήρωση ενώπιον του Προέδρου του ΟΜΕΔ ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του. Η κλήρωση διεξάγεται στα κεντρικά ή περιφερειακά γραφεία του ΟΜΕΔ και στην διαδικασία, πλην των μερών και του Προέδρου ή του αναπληρωτή του, μετέχει και ένας υπάλληλος του ΟΜΕΔ ως γραμματέας.

Η διαδικασία της κληρώσεως διεξάγεται ως εξής : Αρχικά, αφαιρούνται από την κληρωτίδα τα πρόσωπα που υπέβαλαν αίτηση εξαίρεσής τους λόγω κωλύματός, βάσει του άρθρου 5 παρ. 3 εδ. στ` του Κανονισμού Μεσολαβητών – Διαιτητών²¹³.

²¹² Το αρ. 2 παρ. 1 του ΥΑ 12636/30-72001 / ΦΕΚ Β-979 / Κατάσταση Μεσολαβητών Διαιτητών Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας ορίζει: «1. Για την προσφορά υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας με σκοπό την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας, κατά τα οριζόμενα από το νόμο, συνιστάται στα πλαίσια του Ο.ΜΕ.Δ. ειδικό Σώμα Μεσολαβητών και Διαιτητών από πρόσωπα που προσλαμβάνονται από το Δ.Σ. του Οργανισμού» και η παρ. 3 του ίδιου άρθρου ορίζει : «Ο ανώτατος αριθμός θέσεων Μεσολαβητών, αποκλειστικής ή μη απασχόλησης είναι πενήντα (50) για όλη τη Χώρα από τους οποίους μέχρι είκοσι (20) είναι δυνατό να είναι και Διαιτητές».

²¹³ Το οποίο ορίζει: « 3. Οι Μεσολαβητές και Διαιτητές οφείλουν:... στ) Να δηλώνουν τα ασυμβίβαστα που έχουν. Επίσης, να ζητούν την εξαίρεσή τους από την κλήρωση είτε επειδή εξαρτούν άμεσο συμφέρον από την έκβαση ορισμένης συλλογικής διαφοράς εργασίας είτε επειδή λόγω ειδικών συνθηκών κρίνουν ότι στη συγκεκριμένη διαφορά δεν μπορούν να

Κατόπιν, διεξάγεται η κλήρωση και το όνομα του μεσολαβητή που θα βγει από την κληρωτίδα ανακοινώνεται στα μέρη από τον Πρόεδρο ή τον αναπληρωτή του. Στη συνέχεια, απευθύνεται ερώτημα σε κάθε μέρος ξεχωριστά αν αποδέχεται ή όχι τον κληρωθέντα μεσολαβητή. Αν κάποιος από τα μέρη δηλώσει ότι δεν αποδέχεται το πρόσωπο που κληρώθηκε, τότε η κλήρωση επαναλαμβάνεται. Το κάθε μέρος έχει τη δυνατότητα να αρνηθεί το κληρωθέν πρόσωπο για μεσολαβητή μία μόνο φορά. Επομένως, μετά την άρνηση και των δύο μερών από μία φορά για το πρόσωπο του μεσολαβητή, το πρόσωπο που θα αναδειχθεί τρίτη φορά μέσα από την κάλη θα είναι ο οριστικός μεσολαβητής²¹⁴. Η ίδια διαδικασία ακολουθείται και για τον αναπληρωματικό του μεσολαβητή.

Μετά δε από τον ορισμό του μεσολαβητή και του αναπληρωτή του συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης, στο οποίο αναγράφονται η ημερομηνία, τα ονόματα των προσώπων που παραβρέθηκαν κατά την κλήρωση, το εάν έγινε δεύτερη ή τρίτη κλήρωση, τα ονόματα των κληρωθέντων μεσολαβητών, το όνομα του μεσολαβητή που έγινε αποδεκτός καθώς και η ανάληψη καθηκόντων από τον μεσολαβητή, η οποία οφείλει να γίνει το αργότερο εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον διορισμό του, οπότε και συντάσσεται ταυτοχρόνως και το πρακτικό αναλήψεως καθηκόντων του.

Ο επιλεγθείς ή κληρωθείς μεσολαβητής συνδέεται με μία ιδιότυπη σχέση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών και οφείλει να παράσχει τις υπηρεσίες του προς αυτά κατά τους όρους της μεταξύ τους συμφωνίας ή κατά τους όρους του Ν. 1876/1990²¹⁵.

7. Το έργο του μεσολαβητή

Η διαδικασία ενώπιον του μεσολαβητή²¹⁶ διαπνέεται από τις αρχές της ταχείας διεκπεραίωσης και της καλόπιστης συζήτησης κατά τη διεξαγωγή της κατ' αναλογία καλόπιστης διαπραγματεύσεως, καθώς και της προτεραιότητας της κατάληξης των μερών σε συμφωνία. Από την άποψη αυτή οι κανόνες που τη διέπουν αποτελούν προέκταση των κανόνων που διέπουν τις ελεύθερες διαπραγματεύσεις. Ειδικότερα ο μεσολαβητής πρέπει να αναλάβει αμέσως το έργο του δίχως καθυστέρηση. Οι ταχείς χρόνοι διεκπεραίωσης της μεσολάβησης και κυρίως η τήρησή τους στην πράξη, έθεσαν τέρμα σε παρατεταμένες εκκρεμότητες

ασκήσουν τα καθήκοντά τους με αντικειμενικότητα και ανεξαρτησία. Για την αίτηση αυτοεξαίρεσης αποφασίζει το Δ.Σ. του Οργανισμού»

²¹⁴ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 2006, 378-379.

²¹⁵ Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 1999, 344.

²¹⁶ Κουκιάδης, *Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 2011², 358.

που χαρακτηρίζαν το προηγούμενο σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών. Η όλη διαδικασία πρέπει να τελειώσει εντός είκοσι ημερών²¹⁷ εκτός αν τα μέρη συμφωνήσουν σε παράταση.

Το έργο του μεσολαβητή συνίσταται στο να *πείσει* τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία. Πρόκειται, για προσφορά καλών υπηρεσιών, οι οποίες συνίστανται και βασίζονται κυρίως στην πειθώ. Για το σκοπό αυτό, έχει *ευρείες* δυνατότητες όπως :

α) πρόσκληση των μερών από κοινού για να ακούσει τις απόψεις τους

β) κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών

γ) εξέταση προσώπων

δ) διενέργεια πραγματογνωμοσύνης

ε) δικαίωμα να ζητήσει πληροφορίες από τον εργοδότη και τις αρμόδιες υπηρεσίες σύμφωνα με τα όσο ορίζονται στο αρ. 4 παρ. 4 ν. 1876/1990

στ) δικαίωμα για έρευνα, για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης²¹⁸.

ζ) διεξοδικές συζητήσεις με τα μέρη, με υποβολή εναλλακτικών προτάσεων.

Κατ' αρχήν έργο του μεσολαβητή είναι η πρόσκληση από κοινού των μερών σε συναντήσεις, προκειμένου να ακούσει τις απόψεις τους. Στις εν λόγω συναντήσεις, θα πρέπει να αντιμετωπίζει τα μέρη ισότιμα, ήτοι, θα πρέπει να τους δίνει τη δυνατότητα να εκφράζουν ελεύθερα τις απόψεις και τα επιχειρήματά τους και να υποβάλλουν ενώπιον του αποδεικτικά στοιχεία αλλά και να καταθέτουν υπομνήματα²¹⁹.

Επιπλέον, επειδή η διαδικασία της μεσολάβησης διέπεται από το ανακριτικό σύστημα, ο μεσολαβητής έχει ως καθήκον να ερευνήσει το νόμιμο της συλλογικής διαφοράς²²⁰, στάδιο κατά το οποίο τα μέρη έχουν το δικαίωμα να προβάλουν ενώπιον του ενστάσεις, αναφορικά με την νομιμότητα της διαδικασίας. Στη συνέχεια, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα κατ' ιδίαν ακρόασης των μερών, εξέτασης προσώπων, διεξαγωγής έρευνας ή πραγματογνωμοσύνης σχετικά με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, του κλάδου κλπ. Μπορεί, λοιπόν, να διατάξει οποιοδήποτε αποδεικτικό μέσο, ακόμα και άκυρο ή ανυπόστατο -κατά τους δικονομικούς κανόνες, - καθώς η διαδικασία μεσολάβησης δεν υπόκειται στους δικονομικούς τύπους που εφαρμόζονται στη διαδικασία ενώπιον των δικαστηρίων. Η διαδικασία αυτή ενώπιον του μεσολαβητή δεν είναι τυπική αλλά καθορίζεται κατά την

²¹⁷ Βλ. αρ. 15 παρ. 6^α ν. 1876/1990 και αρ. 8 παρ. 4 ΚΑ.ΜΕ.Δ. Πάντως, η προθεσμία των 20 ημερών δεν αποτελεί όρο εγκυρότητας της διαδικασίας, *Κουκιάδης*, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2011², 358.

²¹⁸ Αυτό αποτελεί νέα ρύθμιση, η οποία εισήλθε με το αρ. 14 ν. 3899/2010 που αντικατέστησε το αρ. 15 ν. 1876/1990.

²¹⁹ *Βλαστός*, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 1999, 380.

²²⁰ *Βλαστός*, ό.π., 381-382.

κρίση του μεσολαβητή, με απώτερο στόχο την αποτελεσματικότερη επίλυση της διένεξης μεταξύ των μερών είτε με την κατάρτιση ΣΣΕ είτε με την κατάρτιση άλλης συμφωνίας. Για όσα διαδραματίζονται κατά την διάρκεια της διαδικασίας της μεσολάβησης, θα πρέπει ο μεσολαβητής να τηρεί στοιχειώδη – έστω και ανεπίσημα – πρακτικά.

Με τη νέα ρύθμιση²²¹ προστέθηκε **η υποχρέωση να εξετάζει ο μεσολαβητής την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας** στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά. Η έμφαση στα στοιχεία αυτά δόθηκε προκειμένου να υπάρξει σύνδεση των προτάσεων του μεσολαβητή με τις απαιτήσεις των εργοδοτών-επιχειρήσεων. Ο νόμος δεν αναφέρει τις συνέπειες από την άρνηση του εργοδότη να επιτρέψει την έρευνα, διότι η επιδίωξη του δεν είναι να μετατρέψει το μεσολαβητή σε ανακριτή, αλλά να διευκολύνει στην αντικειμενική αξιολόγηση των δεδομένων. Άρνηση του⁴⁷ εργοδότη να τις παράσχει, νομιμοποιεί το μεσολαβητή στο να αμφισβητήσει τις θέσεις που υποστηρίζει.

Παράλληλα με την αξιολόγηση των οικονομικών δεδομένων, ο νόμος θεσπίζει ευθέως τον κανόνα ότι οι προσφερόμενες υπηρεσίες πρέπει να βασίζονται στις **αρχές της ορθής κρίσης, αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας**²²².

Ζήτημα ανακύπτει για το αν έχει δικαίωμα να ελέγξει και τους νόμιμους όρους προσφυγής. Ο νόμος ως προς το σημείο αυτό σιωπά και ίσως εύλογα, γιατί ο μεσολαβητής δεν είναι ούτε διοικητικό όργανο ούτε δικαιοδοτικό αλλά ειδικό όργανο πρόληψης ή διευθέτησης συγκρούσεων, όπου νομικά και ουσιαστικά ζητήματα συμπλέκονται. Ωστόσο, στα δικαιώματα του για διαχείριση της μεσολάβησης ανήκει και το δικαίωμα του να υποδείξει στα μέρη τυχόν παρατυπίες, αφού και αυτές αποτελούν μέρος των διαπραγματεύσεων. Και εφόσον έχει την ευχέρεια να κάνει ή να μην κάνει πρόταση, το τυχόν παράνομο της μεσολάβησης εύλογα μπορεί να συνεκτιμηθεί από αυτόν. Άλλωστε, μέσα στο πνεύμα των καλών υπηρεσιών είναι και η υπόδειξη στα μέρη να αποφεύγουν τη συνέχιση μιας διαδικασίας για την οποία υπάρχει βάσιμος λόγος ότι θα ακυρωθεί. Σε τελευταία ανάλυση, κατά την άσκηση του δικαιώματος για μη υποβολή πρότασης, για το οποίο δε χρειάζεται αιτιολογία, ασκούν επιρροή και οι αξιολογήσεις του για το νόμιμο της αίτησης. Με αυτή την έννοια μπορούμε να πούμε ότι υπάρχει έμμεσος έλεγχος της νομιμότητας μιας προσφυγής.

²²¹ Η οποία εισήλθε με το αρ. 14 ν. 3899/2010 όπως αυτό αντικατέστησε το αρ. 15 ν. 1876/1990.

²²² Άρθρο 14 παρ. 3 ν. 1876/1990 όπως αυτό αντικαταστάθηκε.

Ακόμη και όταν προβαίνει σε άμεσο έλεγχο, η κρίση του μεσολαβητή δεν είναι δικαιοδοτική ή κρίση διοικητικού οργάνου και έτσι δεν πρόκειται για έλεγχο νομιμότητας με την αυστηρή του όρου έννοια, αλλά οριοθέτηση από τον ίδιο της έκτασης των υποχρεώσεων του απέναντι στα μέρη, με τα οποία συνδέεται με ιδιότυπη ιδιωτική έννομη σχέση παροχής υπηρεσιών σύμφωνα με την οποία υποχρεούται να παράσχει τις υπηρεσίες του ως τρίτος, τηρώντας τους όρους του νόμου.

8. Η υποβολή πρότασης από τον μεσολαβητή

Ο μεσολαβητής, σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 6 α του ν. 1876/1990, έχει το δικαίωμα να υποβάλλει δική του πρόταση κατά τη διάρκεια της διαδικασίας, στην περίπτωση που τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία εντός είκοσι (20) εργάσιμων ημερών. Η υποβολή της πρότασης από τον μεσολαβητή θα καθορίσει και την εξέλιξη των πραγμάτων στη συνέχεια. Συνεπώς, ο μεσολαβητής **δικαιούται και δεν υποχρεούται** να υποβάλει δική του πρόταση στα μέρη. Το αν θα το πράξει, απόκειται στην διακριτική του ευχέρεια. Ωστόσο, το σωστότερο, ενόψει και του σκοπού της μεσολαβήσεως, θα είναι ο μεσολαβητής να υποβάλλει την πρόταση του, ειδικά μάλιστα όταν διαπιστώνει αφενός ότι υπάρχουν σημεία προσέγγισης των μερών αφετέρου σημαντική πιθανότητα να επιλυθούν οι διαφορές τους²²³. Ο νόμος παρόλα αυτά, επιτρέπει στον μεσολαβητή, αν κρίνει ότι δεν είναι σκόπιμη από μέρους του η υποβολή πρότασης, να μην το κάνει, ειδικότερα αν διαβλέπει αδιάλλακτη στάση των μερών ως προς την επίλυση των διαφορών τους²²⁴.

Κρίσιμο χρονικό σημείο για την έναρξη της εικοσαήμερης προθεσμίας, είναι η ημέρα κατά την οποία ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του. Σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 6 εδ. α' ν.1876/1990, η προθεσμία αυτή αφορά πλέον σε εργάσιμες ημέρες, στοιχείο το οποίο συμπληρώθηκε με την πρόσφατη τροποποίηση του ως άνω άρθρου²²⁵. Πάντως, στην περίπτωση που ο μεσολαβητής υποβάλει πρόταση στα μέρη, τίθεται ζήτημα ως προς την αιτιολόγηση αυτής ή όχι. Κατά μία άποψη, η πρόταση του μεσολαβητή θα πρέπει να είναι αιτιολογημένη αφενός γιατί μόνο κατ' αυτόν τον τρόπο θα είναι ελεγκτή²²⁶ αφετέρου γιατί η τυχόν αποδοχή της καταλήγει σε κατάρτιση ΣΣΕ με ταυτόσημο περιεχόμενο, γεγονός δεσμευτικό για τα

²²³ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 383-384, βλ. και αντίθετη άποψη Καζάκος, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90 : διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ*, σ. 248.

²²⁴ Ντάσιος, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο*, Β/III, 237.

²²⁵ Ως προς το ζήτημα του αν είναι αυτή η προθεσμία αποκλειστική ή όχι βλ. Καζάκο, ο.π., 247.

²²⁶ Παπαδημητρίου Κ., *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 1992, 111επ.

μέρη²²⁷. Υπάρχει ωστόσο και η αντίθετη άποψη, η οποία υποστηρίζει ότι η πρόταση του μεσολαβητή δεν χρειάζεται να είναι αιτιολογημένη, και τούτο λόγω της μη δεσμευτικότητας αποδοχής της πρότασης από τα μέρη²²⁸. Σε κάθε περίπτωση, η πρόταση του μεσολαβητή θα πρέπει να διατυπώνεται εγγράφως, να κοινοποιείται στα μέρη και να είναι πλήρης, δηλαδή να αναφέρει τόσο τα σημεία που τα μέρη συμφώνησαν όσο και εκείνα που διαφώνησαν²²⁹.

Τέλος, στην περίπτωση που ο μεσολαβητής υποβάλει πρόταση, σύμφωνα με το άρθρο 15 παρ. 6 εδ. β' του Ν.1876/1990, τα μέρη οφείλουν να του γνωστοποιήσουν μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της αν την αποδέχονται ή όχι. Αν η προθεσμία αυτή περάσει άπρακτη, τότε θεωρείται ως σιωπηρή άρνηση της πρότασης του μεσολαβητή²³⁰.

9. Ολοκλήρωση διαδικασίας της μεσολάβησης

Η διαδικασία της μεσολάβησης ολοκληρώνεται με τους εξής τρόπους:

α) με την επίτευξη συμφωνίας μεταξύ των συμμετεχόντων μερών με δική τους πρωτοβουλία εντός του εικοσαήμερου που τους δίδεται για να το πράξουν, οπότε και η διαδικασία ολοκληρώνεται με την υπογραφή ΣΣΕ.

β) μετά την πάροδο άπρακτης της προθεσμίας των 20 ημερών με την αποδοχή (ολικά ή μερικά) της πρότασης που υπέβαλε ο μεσολαβητής (βάσει του άρθρου 15 παρ. 6 εδ. α') από τα μέρη, οπότε και πάλι η διαδικασία ολοκληρώνεται επιτυχώς με σύναψη ΣΣΕ.

γ) με την απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή από όλα τα μέρη, οπότε η διαδικασία της μεσολάβησης ολοκληρώνεται ανεπιτυχώς και τα μέρη μέχρι πρότινος οδηγούνται στο επόμενο στάδιο που ήταν η διαιτησία. Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι η διαιτησία μετά την καθιέρωση της ως προαιρετική, ήτοι με το 3 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012, δεν αποτελεί πια ένα δεύτερο στάδιο μετά τη μεσολάβηση τα μέρη μπορούν εξ αρχής να προσφύγουν σε αυτή, όπως θα δούμε αναλυτικά κατωτέρω.

δ) με την μη υποβολή πρότασης εκ μέρους του μεσολαβητή, αφού ο νόμος δεν τον εξαναγκάζει να προβεί σε μία τέτοια ενέργεια.

²²⁷ Βλαστός, *Συλλογικές εργασιακές σχέσεις*, Δίκαιο και Οικονομία, 2006, σελ. 385-386.

²²⁸ Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2007², 385.

²²⁹ Λεβέντης, *ό.π.*, σελ. 440.

²³⁰ Ωστόσο, υπάρχει και η αντίθετη άποψη, η οποία υποστηρίζει ότι ακόμα και αν παρέλθει η σχετική προθεσμία, δεν δημιουργείται αμάχητο τεκμήριο απόρριψης της πρότασης του μεσολαβητή και ότι δύνανται ακόμη να την αποδεχθούν τα μέρη, έστω και εκπρόθεσμα, βλ. σχετ. Καζάκος, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90 : διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, διαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ*, 1998 σελ. 250.

ε) με την άρνηση της μίας πλευράς να λάβει μέρος στη μεσολάβηση ή με την μη αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή από αυτήν²³¹.

Τέλος, με την ολοκλήρωση της διαδικασίας μεσολάβησης, με όποιο τρόπο και αν έγινε αυτό, ο μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλει στον ΟΜΕΔ πλήρη φάκελο της υπόθεσης και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξή της, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 4 του Κανονισμού Καταστάσεως Μεσολαβητών – Διαιτητών²³².

III. ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Εισαγωγικά

Η διαιτησία είναι ο θεσμός στον οποίο συντελέσθησαν οι κυριότερες αλλαγές, αρχής γενομένης με το ν. 3899/2010 (αρ. 14) και κατόπιν με την εφαρμοστική του Μνημονίου II, ΠΥΣ 6/2012. Ειδικά με την εν λόγω ΠΥΣ άλλαξε συθέμελα το σύστημα και ο σκοπός της διαιτησίας, καθώς όπως θα διαπιστώσουμε και κατωτέρω, ο θεσμός ετούτος θα έχει στο εξής χαρακτήρα προαιρετικό. Ας δούμε αναλυτικά πως διαμορφώνεται σήμερα ο θεσμός της διαιτησίας:

1. Έννοια και αντικείμενο του θεσμού της διαιτησίας

Διαιτησία, είναι η παρέμβαση ενός τρίτου στη διένεξη μεταξύ κοινωνικών εταίρων και η παροχή βοήθειας για την επίλυση μιας συλλογικής διαφοράς²³³. Η διαιτησία πραγματοποιείται μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, όταν πλέον η συλλογική διαφορά οδηγείται σε αδιέξοδο και είναι πιθανή η έναρξη εργατικού αγώνα ή έχει ήδη αρχίσει εργατικός αγώνας.

Αντικείμενο της διαιτησίας, είναι η επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Συλλογικές διαφορές συμφερόντων είναι οι διαφορές που έχουν ως περιεχόμενο τη ρύθμιση όρων και συνθηκών εργασίας. Δηλαδή συλλογικές διαφορές συμφερόντων είναι διενέξεις σχετικά με τη ρύθμιση όρων και συνθηκών εργασίας, οι οποίες δεν έχουν ακόμη επιλυθεί και η επίλυσή τους ανήκει στη ρυθμιστική εξουσία

²³¹ Οπότε δινόταν αυτόματα στο άλλο μέρος δικαίωμα προσφυγής στην διαιτησία, με την προσδοκία της επίλυσης της διαφοράς τους, μέσω του δεύτερου σταδίου του συστήματος μεσολάβησης και διαιτησίας. **Εδώ πρέπει να σημειωθεί ότι η διαιτησία μετά την καθιέρωση της ως προαιρετική, ήτοι με το αρ. της ΠΥΣ 6/2012, δεν αποτελεί πια ένα δεύτερο στάδιο μετά τη μεσολάβηση αφού τα μέρη μπορούν εξ αρχής να προσφύγουν σε αυτή.**

²³² Σύμφωνα με το αρ. 7 παρ. 4 της ΥΑ 12636/30-72001 / ΦΕΚ Β-979 / Κατάσταση Μεσολαβητών Διαιτητών Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας : «Με το κλείσιμο της υπόθεσης ο Μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλλει στην αρμόδια υπηρεσία του Οργανισμού τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης καθώς και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξή της».

²³³ Λεβέντης, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2007², σελ 385.

των συνδικαλιστικών οργανώσεων (της συλλογικής αυτονομίας). Όλα τα ζητήματα που ανήκουν στο νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής διαφοράς, η οποία επιλύεται είτε με σύναψη ΣΣΕ είτε με προσφυγή στη διαιτησία.

Δεν αποτελεί, αντίθετα, αντικείμενο της διαιτησίας η επίλυση νομικών διαφορών. Οι νομικές διαφορές αναφέρονται στη ερμηνεία και εφαρμογή κανόνων δικαίου. Αντικείμενο των νομικών διαφορών είναι, επομένως, δικαιώματα ή υποχρεώσεις που ρυθμίζονται ήδη από το δίκαιο, αλλά δεν γίνονται σεβαστά ή αμφισβητούνται από τα μέρη. Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στη δικαστική λειτουργία.

2. Οι σκοποί της διαιτησίας

Η διαιτησία υπηρετεί περισσότερους του ενός σκοπούς. Κατά πρώτον οδηγεί στην επίλυση της συλλογικής διαφοράς με τη σύναψη ΣΣΕ ή με την υποχρεωτική αποδοχή από τα μέρη της αποφάσεως του διαιτητή. Η επίλυση της συλλογικής διαφοράς συμβάλλει στην πρόληψη αδιεξόδου και κοινωνικής ανάγκης, όταν ιδιαίτερα ο ένας από τους κοινωνικούς εταίρους δεν διαθέτει δύναμη πίεσεως ώστε να επιτύχει ο ίδιος ρύθμιση των όρων εργασίας.

Κατά δεύτερο λόγο η διαιτησία διασφαλίζει την κοινωνική ειρήνη. Κατά τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας η προσφυγή σε εργατικό αγώνα μπορεί είτε να απαγορεύεται είτε και να επιτρέπεται. Η ταχεία όμως επίλυση της συλλογικής διαφοράς με την έκδοση της αποφάσεως του διαιτητή αποκαθιστά την κοινωνική ειρήνη, αν έχει ήδη διαταραχθεί, ή παρεμποδίζει την έναρξη του εργατικού αγώνα. Επιπλέον, η διαιτησία συμβάλλει στη συνομολόγηση αμοιβής και όρων εργασίας, οι οποίοι συμβιβάζονται κατά κανόνα με τη γενική οικονομική κατάσταση και την εισοδηματική πολιτική του κράτους. Πράγματι ο διαιτητής είναι εκ των πραγμάτων υποχρεωμένος να εκτιμήσει με περίσκεψη τα επιχειρήματα και την κατάσταση όλων των πλευρών και να καταλήξει σε αποφάσεις που ικανοποιούν κατά το δυνατόν όλους και δεν θέτουν σε κίνδυνο τη σταθερότητα και ανάπτυξη της οικονομίας.

Σύμφωνα δε με τα οριζόμενα στο αρ. 3 της ΠΥΣ 6/2012, η διαιτησία καθίσταται πλέον προαιρετική και συγκεκριμένα «Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α` 212), παύει να ισχύει. Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν.

3899/2010 (Α` 212) εξακολουθεί να ισχύει». Ακριβώς αυτή η τροποποίηση επιδρά καθοριστικά και ανατρέπει συθέμελα το σκοπό της διαιτησίας. Έως τώρα η διαιτησία αποτελούσε το δεύτερο και τελευταίο στάδιο, μετά τη μεσολάβηση. Στη διαιτησία σε αντίθεση με τη μεσολάβηση προείχαν τα υποχρεωτικά στοιχεία. Η δε διαδικασία της μεσολάβησης δεν ήταν βέβαιο ότι θα καταλήξει οπωσδήποτε στη διαιτησία καθώς η προσφυγή στη διαιτησία προϋπέθετε είτε ότι και οι δυο πλευρές συμφώνησαν την υποβολή της διαφοράς στη διαιτησία, είτε ότι η μια πλευρά αρνήθηκε τη μεσολάβηση, είτε ότι υπήρχε πρόταση του μεσολαβητή την οποία αποδεχόταν η μια πλευρά. Αντίθετα δεν ήταν δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, όταν ο μεσολαβητής δεν υπέβαλλε πρόταση ή όταν κανένα από τα μέρη που έλαβαν μέρος στη μεσολάβηση δεν αποδεχόταν την πρόταση του μεσολαβητή. Δηλαδή η προσφυγή στη διαιτησία μπορούσε να παρακάμψει τη μεσολάβηση μόνο όταν και τα δυο μέρη συμφωνούσαν, ενώ σε κάθε άλλη περίπτωση προηγείτο η διαδικασία της μεσολάβησης σαν ένα πρώτο στάδιο και εάν αυτή δεν απέφερε καρπούς ακολουθούσε η διαιτησία.

Με τη νέα ρύθμιση η διαιτησία καθίσταται προαιρετική και ως εκ τούτου δεν αποτελεί πια ένα δεύτερο στάδιο μετά τη μεσολάβηση, απεναντίας αποδεσμεύεται παντελώς από αυτή και μπορεί να λειτουργεί αυτόνομα. Παρατηρούμε επομένως, εκ των πραγμάτων, μια καθοριστική μεταβολή του σκοπού και του χαρακτήρα της διαιτησίας, ο οποίος εμφανίζεται να είναι προαιρετικός και ανεξάρτητος από τη λειτουργία κάθε άλλου θεσμού.

3. Δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία - Ποιοί νομιμοποιούνται να προσφύγουν στη διαιτησία

Όπως και στη μεσολάβηση, τα νομικά και φυσικά πρόσωπα που μπορούν να προσφύγουν στη διαιτησία είναι, αφενός από την εργατική πλευρά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, αφετέρου από την εργοδοτική, οι ενώσεις – συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργοδοτών ή και οι μεμονωμένοι εργοδότες. Αρκεί τα πρόσωπα αυτά να έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για την κατάρτιση της συγκεκριμένης συλλογικής σύμβασης εργασίας, στη διαφορά για την οποία κάθε φορά πρόκειται. Αυτό είναι εύλογο, αφού η απόφαση του διαιτητή υποκαθιστά τη συλλογική σύμβαση εργασίας που δεν μπόρεσαν να καταρτίσουν τα μέρη. Στη διαιτησία, όπως και στη μεσολάβηση, μπορούν να προσφύγουν και συμβούλια εργαζομένων, όπως και ο συγκεκριμένος εργοδότης, για τις διαφορές του άρθρου 12 παρ. 4 ν. 1767/88. Αυτό ορίζει το άρθρο 12 παρ. 4 εδ. γ' ν.1767/88, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 2224/94. Αντίθετα, οι συνδικαλιστικές

οργανώσεις εργαζομένων που παρεμβαίνουν στη διαπραγμάτευση δεν μπορούν, λόγω έλλειψης ικανότητας για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, να προσφύγουν αυτοτελώς στη διαιτησία. Μπορούν όμως να παρέμβουν και πάλι στη διαδικασία της μεσολάβησης – διαιτησίας με τις προϋποθέσεις του άρθρου 4 παρ. 5 ν. 1876/90, που θα εφαρμοστεί αναλογικά.

Το ελληνικό σύστημα αποκλείει πια την προσφυγή ή την παραπομπή στη διαιτησία από τρίτους, όπως είναι ο Υπουργός Εργασίας. **Στο σημείο αυτό δέον να αναφερθεί ότι με το άρθρο 14 ν. 3899/2010 -και πριν την ΠΥΣ 6/2012 που καθιέρωσε την προαιρετική προσφυγή στη διαιτησία- είχε αντικατασταθεί το αρ. 17 ν. 1876/1990 ως εξής:**

«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.

Δηλαδή με την εν λόγω τροποποίηση που επέφερε ο ν. 3899/2010 εγκαταλείπεται η περιπτωσιολογική προσέγγιση προσφυγής στη διαιτησία²³⁴ και αυτή εδύνατο να ζητηθεί από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε και από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή πρότασης μεσολάβησης εφόσον και τα δυο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης²³⁵. Ωστόσο, με το Μνημόνιο II – ΠΥΣ 2012, η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990, όπως είχε τροποποιηθεί με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α` 212), έπαυσε να ισχύει.

4. ΜΟΡΦΕΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

4.1. Η προαιρετική διαιτησία – ο μοναδικός τρόπος προσφυγής στη διαιτησία σήμερα- το πέρασμα από το υποχρεωτικό στο προαιρετικό το σύστημα διαιτησίας – αλλαγή του σκοπού της διαιτησίας.

Με το αρ. **3 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012 ορίζεται:** «Από 14.2.2012 η προσφυγή στη διαιτησία σύμφωνα με την παρ. 1 αρ. 16 ν. 1876/1990 (Α` 27) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, **γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών**» και με την παρ.

²³⁴ Η οποία περιπτωσιολογική προσφυγή στη διαιτησία περιόριζε τις εργοδοτικές δυνατότητες και πριμοδοτούσε την εργατική πλευρά, βλ. *Ι. Ληξουριώτης*, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.

²³⁵ Αυτό προϋπέθετε ότι η διαδικασία της μεσολάβησης δεν κατέληξε στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίσης, στη δεύτερη περίπτωση, για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία του ενός μέρους δεν απαιτείται πλέον η μη αποδοχή από το άλλο μέρος της πρότασης που υποβάλλει ο μεσολαβητής, *Ι. Ληξουριώτης*, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.

28 κεφ. Ε', ΙΙ Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής, Παράρτημα VI στο ν. 4046/2012 έχει ως εξής: «Εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησίαχρηματοπιστωτικές».

Στα πλαίσια της προώθησης των μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας η παρ. 4.1. του Κεφ. 4 του Μνημονίου Συνεννόησης προέβλεψε την ακόλουθη ρύθμιση : «αναθεωρείται η νομοθεσία ώστε να λαμβάνει χώρα η διαιτησία όταν αυτό συμφωνηθεί από εργαζομένους και εργοδότες. Η κυβέρνηση θα ξεκαθαρίσει ότι η διαιτησία ισχύει μόνο για το βασικό μισθό και όχι για άλλες αμοιβές και ότι λαμβάνονται υπ' όψη μαζί με τις νομικές διαστάσεις και οι οικονομικές και χρηματοπιστωτικές».

Με την ανωτέρω ρύθμιση²³⁶ τροποποιείται **ουσιαστικά ο τρόπος προσφυγής στη διαιτησία** και το **όλο σύστημα διαιτησίας, από υποχρεωτικό που ήταν μέχρι σήμερα, καθίσταται προαιρετικό**. Ειδικότερα, όπως προαναφέρθηκε, σύμφωνα με το προϊσχύον άρθρο 16 του ν. 1876/1990²³⁷ ήταν δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία από το ένα μέρος της διαφοράς, εφ' όσον : α) το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση ή β) και τα δυο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία μεσολάβησης. Δηλαδή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ήταν δυνατή σε κάθε περίπτωση: είτε το ένα μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση είτε τα δυο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη μεσολάβηση.

Με το νέο καθεστώς η προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή μόνο όταν συμφωνούν και τα δυο μέρη. Δεν είναι πλέον δυνατή η μονομερής προσφυγή. Με τον τρόπο αυτό εκλείπει το σημαντικότερο στοιχείο υποχρεωτικότητας της διαιτησίας και το όλο σύστημα καθίσταται προαιρετικό. Η νέα ρύθμιση δε θίγει τις διατάξεις που αφορούν τη μεσολάβηση, η οποία θα εξακολουθήσει να λειτουργεί στα πλαίσια του προαιρετικού πλέον συστήματος και θα ενισχύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η προαιρετική διαιτησία καθώς και οι άλλες παρόμοιες μορφές ειρηνικής επιλύσεως των συλλογικών διαφορών – όπως π.χ. (media-tion) – αποφασίζεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν σ' αυτή και συμφωνείται: άλλοτε εκ των προτέρων με μια γενική ΣΣΕ που προβλέπει την παραπομπή κάθε μελλοντικής διαφοράς στη διαιτητική διαδικασία, μετά – εννοείται – την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, άλλοτε εκ των υστέρων για την επίλυση μιας συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς. Επομένως, η προαιρετική διαιτησία συμφωνείται μέσα στα πλαίσια της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και

²³⁶ Γ. Λεβέντης, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 68/2012, 225 επ.

²³⁷ Όπως το άρθρο αυτό αντικαταστάθηκε από το αρ. 14 του ν. 3899/2010.

δεν αποτελεί τίποτα άλλο παρά άσκηση της συλλογικής αυτονομίας. Η προαιρετική διαιτησία παραμένει προαιρετική και όταν ακόμη προβλέπει αυτοδίκαιη ή υποχρεωτική δέσμευση των κοινωνικών εταίρων από την απόφαση του διαιτητή. Επίσης παραμένει προαιρετική και όταν ακόμη προβλέπει απαγόρευση των εργατικών αγώνων κατά τη διαιτητική διαδικασία.

4.2. Η καταργηθείσα υποχρεωτική προσφυγή στη διαιτησία

Η υποχρεωτική προσφυγή στη διαιτησία έπαυσε να ισχύει κατόπιν του Μνημονίου II, ΠΥΣ 6/2012, καθώς πλέον η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει μόνο με²³⁸ κοινή συμφωνία των μερών.

Στο προΐσχον καθεστώς η διαιτησία έπαυε να είναι προαιρετική, όταν περιείχε κάποιο στοιχείο εξαναγκασμού, με αποτέλεσμα τα μέρη της συλλογικής διαφοράς (δηλ. το ένα τουλάχιστον από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς) να χάνουν την κυριαρχία τους πάνω στη διαιτητική διαδικασία. Πολλά ήταν τα στοιχεία εξαναγκασμού που μπορούσε να περιέχει η διαιτητική διαδικασία. Το στοιχείο εξαναγκασμού μπορούσε να αναφέρεται: α) στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας, β) στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου²³⁹ και γ) στη δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης.

Όταν συνέτρεχαν και τα τρία στοιχεία εξαναγκασμού, τότε είχαμε τη βαρύτερη μορφή υποχρεωτικής διαιτησίας. Στην περίπτωση αυτή τόσο η έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας όσο και η σύνθεση του διαιτητικού οργάνου και η δεσμευτικότητα των διαιτητικών αποφάσεων δεν εξουσιάζονταν από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς. Πολύ συχνά όμως δεν συνέτρεχαν και τα τρία παραπάνω στοιχεία εξαναγκασμού, αλλά γινόταν συνδυασμός προαιρετικών και υποχρεωτικών στοιχείων. Στην τελευταία περίπτωση ετίθετο το ερώτημα αν η διαιτησία ήταν προαιρετική ή υποχρεωτική²⁴⁰.

²³⁸ Αυτό συνέβαινε, όταν π.χ. το κράτος ή το ένα μόνο από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς μπορούσαν να θέτουν σε λειτουργία τη διαιτητική διαδικασία,

²³⁹ Όταν στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου μετέχουν και τρίτοι, π.χ. εκπρόσωποι της διοικήσεως, μόνιμοι δικαστές, ειδικοί, τεχνοκράτες κ.ο.κ, τότε τα μέρη της συλλογικής διαφοράς έχαναν την κυριαρχία τους πάνω στη διαιτητική διαδικασία,

²⁴⁰ Ορισμένοι συγγραφείς τοποθετούν τη διαχωριστική γραμμή μεταξύ προαιρετικής και υποχρεωτικής διαιτησίας στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας. Αν δηλαδή η έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας εξουσιάζεται και από τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς, τότε η διαιτησία ήταν προαιρετική, αν όχι, ήταν υποχρεωτική. Ο τρόπος ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας ήταν οπωσδήποτε ένα σημαντικό κριτήριο, όχι όμως και το αποφασιστικό. Αν π.χ. η προσφυγή στη διαιτησία επιβαλλόταν στα μέρη, η απόφαση όμως του διαιτητικού οργάνου δεν ήταν δεσμευτική, τότε η διαιτησία ήταν το πιθανότερο υποχρεωτική.

Για να είναι η διαιτησία υποχρεωτική, πρέπει η διαιτητική διαδικασία να μην εξουσιάζεται στο σύνολο της από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς. Το τελευταίο συμβαίνει, όταν το στοιχείο του εξαναγκασμού υπάρχει όχι μόνο στον τρόπο ενάρξεως της διαιτητικής διαδικασίας αλλά και στη δεσμευτικότητα των διαιτητικών αποφάσεων. Αν δηλαδή το ένα τουλάχιστο από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δεν ελέγχει την έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας και ταυτόχρονα δεσμεύεται από την απόφαση του διαιτητικού οργάνου, τότε η διαιτησία είναι αναμφίβολα υποχρεωτική. Αν, αντίθετα, το στοιχείο του εξαναγκασμού υπήρχε μόνο στην έναρξη της διαιτητικής διαδικασίας και στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου, η απάντηση ήτο αμφίβολη. Στην τελευταία περίπτωση η διαιτησία μπορεί να ήταν υποχρεωτική, αν η απόφαση του διαιτητικού οργάνου παρήγε κάποιου είδους δέσμευση - έστω και έμμεση - για τα μέρη²⁴¹.

5. Ο ορισμός διαιτητή

Κατά τον ορισμό διαιτητή, όπως και κατά τον ορισμό μεσολαβητή, προβλήματα υλικής και τοπικής αρμοδιότητας του διαιτητή δεν τίθενται. Το ενιαίο σώμα των μεσολαβητών - διαιτητών είναι υλικά και τοπικά αρμόδιο για την επίλυση των διαφορών σε όλη την επικράτεια. Στο σημείο αυτού πρέπει να επισημάνουμε ότι με την παρ. 8 του αρ. 17 ν. 1876/1990, όπως αυτό ισχύει σήμερα²⁴², οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν σήμερα δυο αυτοτελή ειδικά σώματα σε αντίθεση με το προγενέστερο καθεστώς του αρ. 17 παρ. 2 1876/1990, χωρίς αυτό να επηρεάζει την υλική και τοπική αρμοδιότητά τους. Η δημιουργία γραφείων του ΟΜΕΔ στη Θεσσαλονίκη αποσκοπεί στη διευκόλυνση των μερών των συλλογικών διαφορών συμφερόντων και δεν συνεπάγεται την εγκαθίδρυση ιδιαίτερης τοπικής αρμοδιότητας για τη Βόρεια Ελλάδα.

Όπως και στην περίπτωση της μεσολάβησης έτσι και εδώ ο διαιτητής επιλέγεται με συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών. Αν τα μέρη δεν συμφωνήσουν στο πρόσωπο του διαιτητή, ο τελευταίος ορίζεται με κλήρωση (άρθρο 16 παρ. 4 ν. 1876/90). Για όλα τα θέματα που αφορούν τον ορισμό διαιτητή παραπέμπουμε στις εκτενείς αναπτύξεις που έγιναν παραπάνω σε σχέση με τον ορισμό μεσολαβητή. Σε μια συνοπτική υπενθύμιση επαναλαμβάνεται ότι ως διαιτητής μπορεί να επιλεγεί από τα μέρη και τρίτο πρόσωπο, που δεν περιλαμβάνεται στον ειδικό κατάλογο διαιτητών του ΟΜΕΔ, ότι με την ίδια διαδικασία ορίζεται και

²⁴¹ π.χ. τα μέρη της συλλογικής διαφοράς δεν μπορούν να αγνοήσουν εντελώς την απόφαση του διαιτητικού οργάνου.

²⁴² Μετά την αντικατάσταση από το αρ. 14 ν. 3899/2010.

αναπληρωματικός διαιτητής και ότι ο διαιτητής αμέσως μόλις του δοθεί εντολή από το Δ.Σ. ή το εξουσιοδοτημένο από αυτό πρόσωπο αναλαμβάνει καθήκοντα, συντάσσοντας πρακτικό ανάληψης καθηκόντων που καταθέτει στον Οργανισμό (άρθρο 15 παρ. 3 εδ. ε' ν. 1876/90 σε συνδυασμό με το άρθρο 7 παρ. 1 του Κανονισμού). Η προθεσμία ανάληψης καθηκόντων από το διαιτητή είναι πέντε ημερολογιακές ημέρες (άρθρο 16 παρ. 4 ν. 1876/90). Η μη τήρηση της προθεσμίας δημιουργεί πειθαρχική ευθύνη για το διαιτητή αλλά δεν επηρεάζει το κύρος της διαδικασίας ή της διαιτητικής απόφασης.

5.1 Εξουσίες και καθήκοντα του διαιτητή -Η διαδικασία της διαιτησίας

Σε σχέση με τη διαδικασία της διαιτησίας, τις εξουσίες και τα καθήκοντα του διαιτητή ισχύουν, *mutatis mutandis*, όσα αναπτύχθηκαν σε σχέση με τη διαδικασία ενώπιον του μεσολαβητή. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και τα πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή (άρθρο 16 παρ. 5 ν. 1876/90). Μπορεί, συνεπώς, να προχωρήσει και σε νέα έρευνα, όταν τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης δεν είναι επαρκή ή όταν δεν έχει προηγηθεί μεσολάβηση. Έτσι, μπορεί να καλέσει τα μέρη, δια του ΟΜΕΔ, σε συζητήσεις, να προβεί σε εξέταση προσώπων, να κάνει οποιαδήποτε έρευνα, να ζητήσει πληροφορίες από τον εργοδότη και κάθε δημόσια αρχή ή να ζητήσει πραγματογνωμοσύνη από πραγματογνώμονες της επιλογής του (άρθρο 16 παρ. 5 σε συνδυασμό με το άρθρο 15 παρ. 4 ν. 1876/90). Ο διαιτητής δεν δεσμεύεται από την πρόταση του μεσολαβητή. Στο σημείο αυτό συμπληρώνεται με το αρ. 3 παρ. 3 ΠΥΣ/2012 η παρ. 5 του αρ. 16 ν. 1876/1990, η οποία αφορά στο έργο και τις υποχρεώσεις του διαιτητή ως εξής : *«Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με την διαφορά»*. Και εδώ ισχύουν ακριβώς όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω για το έργο του μεσολαβητή²⁴³, υφίσταται δηλαδή με τη νέα διάταξη **η υποχρέωση να εξετάζει ο διαιτητής όπως ακριβώς και ο μεσολαβητής την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της**

²⁴³ Βλ. Κεφάλαιο Β, ΙΙ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ υπό 7.

ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά²⁴⁴.

Παράλληλα με την αξιολόγηση των οικονομικών δεδομένων, ο νόμος θεσπίζει ευθέως τον κανόνα ότι οι προσφερόμενες υπηρεσίες πρέπει να βασίζονται στις **αρχές της ορθής κρίσης, αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας**

6. Περάτωση της διαιτητικής διαδικασίας

Η περάτωση της διαδικασίας της διαιτησίας γίνεται με την έκδοση της απόφασης του διαιτητή, με την οποία επιλύεται η συλλογική διαφορά συμφερόντων. Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται στα μέρη της διαφοράς με επιμέλεια του ΟΜΕΔ. Ο διαιτητής οφείλει να περιλάβει στην απόφασή του και τα σημεία, για τα οποία έχουν συμφωνήσει τα μέρη και να αναφέρει στις αιτιολογίες της απόφασης τη συμφωνία των μερών. Λόγω της αξιολογικής προτεραιότητας της συλλογικής αυτονομίας σε σχέση με τη ρύθμιση που προέρχεται από τη μεσολάβηση – διαιτησία και της επικουρικότητας της τελευταίας, θα πρέπει να δεχτούμε ότι, ακόμη και μετά την προσφυγή στη διαιτησία και μέχρι την έκδοση της διαιτητικής απόφασης, τα μέρη μπορούν, με ή χωρίς τη βοήθεια του διαιτητή, να καταρτίσουν σσε και να τροποποιήσουν ή και να καταργήσουν, ρητά ή σιωπηρά, τόσο τη συμφωνία που έκαναν, αποδεχόμενα την πρόταση του μεσολαβητή, όσο και τη διαιτητική διαδικασία. Μετά την έκδοση της διαιτητικής απόφασης τα μέρη μπορούν, ομοίως, να προχωρήσουν σε κατάρτιση σσε και κατάργηση της διαιτητικής απόφασης.

Με ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 7 παρ. 4 του Κανονισμού Καταστάσεως των Μεσολαβητών και Διαιτητών του ΟΜΕΔ²⁴⁵ θα πρέπει να δεχτούμε ότι και ο διαιτητής με το κλείσιμο κάθε υπόθεσης υποχρεούται να υποβάλει στην αρμόδια υπηρεσία του Οργανισμού τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης καθώς και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξή της. Στοιχείο της έκθεσης αυτής και μάλιστα το κυριότερο αποτελεί η ίδια η δ.α.

²⁴⁴ Η έμφαση στα στοιχεία αυτά δόθηκε προκειμένου να υπάρξει σύνδεση των προτάσεων του μεσολαβητή με τις απαιτήσεις των εργοδοτών-επιχειρήσεων. Ο νόμος δεν αναφέρει τις συνέπειες από την άρνηση του εργοδότη να επιτρέψει την έρευνα, διότι η επιδίωξη του δεν είναι να μετατρέψει το μεσολαβητή σε ανακριτή, αλλά να διευκολύνει στην αντικειμενική αξιολόγηση των δεδομένων. Άρνηση του εργοδότη να τις παράσχει, νομιμοποιεί το μεσολαβητή στο να αμφισβητήσει τις θέσεις που υποστηρίζει.

²⁴⁵ Το οποίο ορίζει ότι: «Με το κλείσιμο της υπόθεσης ο Μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλλει στην αρμόδια υπηρεσία του Οργανισμού τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης καθώς και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξή της».

7. Η διαιτητική απόφαση

7.1. Περιεχόμενο διαιτητικής αποφάσεως

Με το αρ. 2 παρ. 3 της ΠΥΣ 6/2012 συντελείται ο **περιορισμός του ρυθμιστικού βεληνεκούς της διαιτητικής απόφασης**²⁴⁶, αφού στο εξής αυτή μπορεί να περιλαμβάνει ως ρυθμιζόμενα θέματα μόνο το **βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο**²⁴⁷. Η εν λόγω αλλαγή αφορά στο αντικείμενο της διαιτητικής διαδικασίας το οποίο εκτείνεται πλέον αποκλειστικά και μόνο στο βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και ως εκ τούτου δεν εκτείνεται στους λοιπούς όρους εργασίας οι οποίοι προφανώς είναι οι εξής: επιδόματα, χρονοεπίδομα, πριμ παραγωγικότητας, bonus, άδειες, επιδόματα αδείας, αποδοχές αδείας, λύση της σχέσης εργασίας σε ότι μπορεί να συνίσταται (ήτοι καταγγελία, αποζημίωση κλπ). Επίσης εντάσσεται και ο κανονισμός εργασίας²⁴⁸ καθώς και οποιοδήποτε ειδικότερο θέμα θα μπορούσε να αποτελεί όρο κανονισμού εργασίας ή αφορά στον περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος.

Με την εν λόγω ρύθμιση καθίσταται έως και αυτονόητο ότι δε δύναται να εισαχθούν στο εξής τέτοιοι όροι²⁴⁹, ούτε να τροποποιούνται τέτοιοι όροι, ούτε με οποιοδήποτε τρόπο να επαναφέρονται σε ισχύ τέτοιοι όροι στο μέτρο που αυτοί έχουν πάψει να ισχύουν λόγω λήξης της διάρκειας ή καταγγελίας της προηγούμενης σσε. Αυτό μεταφράζεται ως εξής: δεν είναι δυνατό να περιλαμβάνονται στις αποφάσεις που εκδίδονται μετά το αρ. 14 ν. 3899/2010 «διατηρητικοί» ακροτελεύτιοι όροι με τους οποίους κατά πάγια πρακτική επανέρχονται σε ισχύ με νεότερη σσε όροι εργασίας προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, που δε

²⁴⁶ Ωστόσο υπήρχαν διαιτητικές αποφάσεις (π.χ. ΔΑ 11/2011, Διαιτητής, Λ. Σέμπος, με την οποία κατά παράβαση του νόμου θεσπίστηκε νέος κανονισμός εργασίας, βλ. ,/Ι. Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.) που εκδόθηκαν μετά την έναρξη ισχύος του άρθρου 14 ν. 3899/2010, οι οποίες επεκτάθηκαν σε όρους πέραν των βασικών και ημερομισθίων ή περιέλαβαν διατηρητικές ρήτρες.

²⁴⁷ Ως βασικός μισθός νοείται το σταθερό ελάχιστο νόμιμο ποσό αμοιβής που αντιστοιχεί στο νόμιμο ή συμφωνημένο ωράριο εργασίας, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη ειδικές περιστάσεις ή λόγοι που δικαιολογούν ειδικά επιδόματα, όπως η υπηρεσία ή προϋπηρεσία του μισθωτού στον ίδιο ή άλλο εργοδότη, η οικογενειακή κατάσταση του, οι ειδικότερες συνθήκες παροχής της εργασίας ή οι λόγοι που δικαιολογούν ειδικές προσαυξήσεις, όπως όταν περιστασιακά ή πάγια εργάζεται συγκεκριμένος μισθωτός με υπερεργασία, υπερωρία, νύκτα, αργίες, εκτός έδρας κλπ. Συνεπώς μισθολογικά κλιμάκια που διαρθρώνονται στη βάση του χρόνου εργασίας του μισθωτού εν μέρει μπορούν να ρυθμιστούν στο εξής με όρους διαιτητικών αποφάσεων, υπό την έννοια ότι δεν αποτρέπεται να μεταβληθούν τα χρονολογικά κριτήρια διάρθρωσης τους, διότι έτσι καταστρατηγείται ευθέως η νέα διάταξη βάσει της οποίας δεν μπορεί να προβλέπονται όροι πέραν των βασικών μισθών ή βασικών ημερομισθίων, βλ. Ληξουριώτης, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, 2012³, 328.

²⁴⁸ π.χ. πειθαρχικά συμβούλια, τρόπος άσκησης διευθυντικού δικαιώματος κλπ.

²⁴⁹ Ληξουριώτης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.

ρυθμίστηκαν ή δε τροποποιήθηκαν με τη νέα ρύθμιση. Η συμπερίληψη τέτοιας «διατηρητικής ρήτρας» σε διαιτητικές αποφάσεις που εκδίδονται στο εξής είναι προφανές ότι δεν επιτρέπεται, αφού ο μόνος λόγος της συμπερίληψης τους θα είναι η επαναφορά σε ισχύ ακριβώς των λοιπών θεμάτων που δεν αποτελούν βασικό μισθό ή ημερομίσθιο²⁵⁰.

Για την επίλυση των λοιπών εργασιακών και μισθολογικών θεμάτων²⁵¹ που μόλις αναφέραμε, οι νέες ρυθμίσεις παραπέμπουν στη συλλογική διαπραγμάτευση, η οποία στο εξής, αποτελεί τη μόνη διαδικασία συνομολόγησης κάθε όρου διαφορετικού από το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο ανεξαρτήτως κατηγορίας της

²⁵⁰ «Ωστόσο παρά τη ρητή απαγόρευση υπήρξαν διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν μετά την έναρξη του αρ. 14 ν. 3899/2010, οι οποίες επεκτάθηκαν σε όρους πέραν των βασικών μισθών και ημερομισθίων ή περιέλαβαν διατηρητικές ρήτρες. Απ' ό,τι έχουμε υπόψη, για τη δικαιολόγηση της επέκτασης αυτής προβλήθηκε αρχικά ο ισχυρισμός ότι ο ν. 3899/2010 δεν είχε εφαρμογή στις εκκρεμείς υποθέσεις συλλογικών διαφορών στον ΟΜΕΔ γιατί η σχετική διάταξη δεν είχε αναδρομική ισχύ και συνεπώς όσες προϋποθέσεις είχαν εισαχθεί στον ΟΜΕΔ πριν την 17.12.2010 μπορούσαν να εξελιχθούν και να ολοκληρωθούν μέχρι και την έκδοση διαιτητικής απόφασης χωρίς να επηρεάζονται από τις νέες διατάξεις. Ο ισχυρισμός αυτός δεν είναι ισχυρός, αφού κατ' αρχήν το ζήτημα που τίθεται εδώ είναι το εύρος των ρυθμιστικών αρμοδιοτήτων του Διαιτητή κατά το χρόνο έκδοσης της απόφασης του και όχι ο περιορισμός ήδη ασκηθέντων δικαιωμάτων των μερών. Άλλωστε, με την κρίσιμη διάταξη του ν. 3899/2010 δεν περιορίζεται το αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, το οποίο εξακολουθεί να καλύπτει όλο το εύρος των ζητημάτων του αρ. 2 ν. 1876/1990, ούτε βέβαια το αντικείμενο της διαπραγμάτευσης αυτής κατά τη μεσολαβητική διαδικασία, που συνεχίζει επίσης να είναι το ίδιο με αυτό των απ' ευθείας διαπραγματεύσεων. Η νομοθετική παρέμβαση αφορά αποκλειστικά και μόνο στον περιορισμό του αντικειμένου της ρυθμιστικής εξουσίας του διαιτητή-προφανώς προκειμένου να αμβλυνθούν οι συνέπειες ενός ακραίου συστήματος αναγκαστικής διαιτησίας και να αποφευχθεί κατά το δυνατόν η μομφή περί παραβίασης της αρχής της ελευθερίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης από το ν. 1876/1990. Αν και ο διαιτητής που εξέδωσε την παραπάνω απόφαση δεν μπόρεσε ή δεν ήθελε να συλλάβει ότι άλλο πράγμα είναι η μεσολάβηση και άλλο η διαιτησία και ότι δεν αποτελούν – όπως αναφέρει- ένα «ενιαίο όλο», δεν είναι δύσκολο να γίνει αντιληπτό ότι δε συντρέχει στην προκείμενη περίπτωση ζήτημα αναδρομικής εφαρμογής της κρίσιμης διάταξης και κάθε διαιτητική απόφαση που εκδόθηκε μετά την έναρξη ισχύος της κρίσιμης διάταξης του ν. 3899/2010 άρχισαν να εισέρχονται στον ΟΜΕΔ νέες υποθέσεις, η διαφυγή από την τιθέμενη απαγόρευση με τη συμπερίληψη «διατηρητικών ρητρών» προσπάθησε να βασιστεί πλέον στον ισχυρισμό περί αντισυνταγματικότητας της διάταξης αυτής, γιατί δήθεν παραβιάζει του αρ. 22 παρ.2 Σ με την οποία αναγνωρίζεται ο θεσμός της Διαιτησίας ως μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, ενώ αντιφατικά, γίνεται προσπάθεια να υποστηριχθεί ότι με τη «διατηρητική ρήτρα» δεν εισάγεται δήθεν νέα ρύθμιση και συνεπώς δεν παραβιάζεται η διάταξη του ν. 3899/2010. Κατά την άποψή μας όλοι αυτοί οι ισχυρισμοί είναι αβάσιμοι και οι σχετικές διατηρητικές ρήτρες παραβιάζουν κατάφορα τη σαφέστατη διάταξη με την οποία η ρυθμιστική εξουσία του διαιτητή περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο στη θέσπιση βασικών μισθών και βασικών ημερομισθίων. Έτσι όλες οι διαιτητικές αποφάσεις που με διάφορες αιτιολογίες ή και χωρίς καμία αιτιολογία (ΔΑ 2/2011, 3/2011, 4/2011, 5/2011, 6/2011, 7/2011, 8/2011, 9/2011 κ.λ.π.) συμπεριέλαβαν διατηρητικές ρήτρες ή όρους πέραν των βασικών μισθών και ημερομισθίων, βρίσκονται στο περιθώριο του νόμου και οι σχετικές ρήτρες είναι άκυρες και ανίσχυρες», όρα επακριβώς *Ληξουριώτης*, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011, 1196 επ.

²⁵¹ *Ληξουριώτης*, ο.π., 1196 επ.

συλλογικής σύμβασης εργασίας²⁵². Στο σημείο αυτό θα μπορούσε να παρατηρηθεί²⁵³ ότι από την εν λόγω διάταξη δεν φαίνεται να αποκλείεται η δυνατότητα συνέχισης της απ' ευθείας διαπραγμάτευσης με τη βοήθεια του μεσολαβητή, αρκεί η παρέμβαση αυτή να καταλήγει στη συνολολόγηση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

8. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον Ο.Μ.Ε.Δ. και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση (αρ. 3 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012).

Διαχρονικού δικαίου ρύθμιση υπάρχει στο άρθρο 3 παρ. 4 Π.Υ.Σ. 6 για τη διαιτησία: «Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον Ο.Μ.Ε.Δ. και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου». Στη ρύθμιση αυτή λανθάνει γνήσια αναδρομική ισχύς, αφού οι εκκρεμείς στις 14.2.2012 υποθέσεις διαιτησίας υπάγονται, σύμφωνα με τις αρχές του διαχρονικού δικαίου, στο προϊσχύσαν δίκαιο, που παρείχε δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Ενδεχομένως δε υπήρχαν ακόμη στις 14.2.2012 εκκρεμείς υποθέσεις στη διαιτησία²⁵⁴.

²⁵² Η νέα ρύθμιση ορίζει: «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».

²⁵³ Ληξουριώτης, ο.π., 1196 επ.

²⁵⁴ Αν και δεν υφίσταται πλέον, αξίζει να αναφερθεί και μια άλλη ευκαιριακή διάταξη, αυτή του αρ. 51 ν.3871/2010, με την οποία θεωρήθηκαν άκυρες και ανίσχυρες όσες σσε θα συνάπτονταν με την παρέμβαση μεσολαβητή ή διαιτητικές αποφάσεις θα εκδίδονταν μετά την έναρξη ισχύος της διάταξης αυτής (17.8.2010) και που θα χορηγούσαν **οποιαδήποτε αύξηση για το έτος 2010 και για το πρώτο εξάμηνο του έτους 2011**. Οι ίδιες συνέπειες απειλούνταν από την εν λόγω διάταξη και για την περίπτωση πρόβλεψης αυξήσεων για το δεύτερο εξάμηνο του έτους 2011 και μέχρι 31.12.2012 σε ποσοστά μεγαλύτερα αυτών που είχαν ορισθεί με την από 15.7.2010 ε.γ.σ.σ.ε. Τέλος, με το ίδιο άρθρο (παρ. 2) ορίστηκε ότι όσες διαιτητικές αποφάσεις είχαν εκδοθεί μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος του ν. 3845/2010, δηλαδή μετά την 6.5.2010 και ήδη χορηγούσαν οποιαδήποτε πέραν των προαναφερθέντων αύξηση, υπόκειντο σε έφεση ενώπιον τριμελούς επιτροπής διαιτητών, οι οποίοι ασφαλώς όφειλαν να τηρήσουν τις προαναφερθείσες δεσμεύσεις περιορισμού των αυξήσεων.

Αντί επιλόγου

Στην παρούσα μελέτη ταξινομήσαμε και παρουσιάσαμε το σύνολο των νομοθετικών παρεμβάσεων που επισυνέβησαν μετά την είσοδο των Μνημονίων Ι και ΙΙ στον τομέα του συλλογικού εργατικού δικαίου. Οι αλλαγές που συντελέστηκαν ανατρέπουν ουσιαστικά το συλλογικό εργατικό δίκαιο όπως αυτό είχε θεσμοθετηθεί και διαμορφωθεί μεταπολεμικά μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Με τις διαρθρωτικές αλλαγές που αναλύσαμε διαμορφώνεται κατ' ουσίαν ένα εντελώς νέο εργασιακό πρότυπο, ξεκάθαρος στόχος του οποίου είναι η ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας μέσω της δραστηκής μείωσης του κόστους εργασίας και της καθιέρωσης νομοθετικά μιας εκτεταμένης ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις, παραβλέποντας κατά τη γνώμη μας τα επί σειρά ετών κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα.

Το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης που έφτασε στη χώρα μας, το δεύτερο εξάμηνο του 2008 και έγινε εμφανές στις αρχές του 2010, μετά τις αποκαλύψεις ότι το δημοσιονομικό έλλειμμα της Ελλάδας έκλεισε για το 2009 σε επίπεδα πολύ πάνω από αυτά που θα καθιστούσαν το δημόσιο χρέος βιώσιμο, αποτελεί το χρονικό σημείο της αφετηρίας για τη λήψη από την Πολιτεία αυστηρών δημοσιονομικών μέτρων λιτότητας, προκειμένου να μειωθούν οι δημόσιες δαπάνες και να αυξηθούν τα δημόσια έσοδα.

Ως εκ τούτου, υπογράφησαν μεταξύ της ελληνικής κυβέρνησης και της Τρόικα τα γνωστά σε όλους Μνημόνια και συγκεκριμένα, καταρχήν το «Μνημόνιο Συνεννόησης», κοινώς το Μνημόνιο Ι, κατόπιν ο πρόσφατος ν. 4046/2012, αλλιώς γνωστός ως Μνημόνιο ΙΙ και πριν από λίγες ημέρες και το Μνημόνιο ΙΙΙ ήτοι ο ν. 4093/2012²⁵⁵. Έτσι από τον Μάιο του 2010 η νομοθετική παρέμβαση στις εργασιακές σχέσεις εξελίσσεται με ραγδαίο και διαρκώς επιταχυνόμενο ρυθμό ως απόρροια της ένταξης της Ελλάδος στο μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης από τα κράτη-μέλη του ΔΝΤ και τη συνεπαγόμενη δεσμευτική συμφωνία οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής. Η παρέμβαση αυτή κορυφώθηκε με τη ψήφιση του ν. 4046/2012 (Μνημόνιο ΙΙ), ο οποίος πλην της έγκρισης για τη μείωση του δημοσίου χρέους (PSI) και της νέας δανειακής σύμβασης, περιλαμβάνει σειρά μέτρων για την επιτάχυνση των λεγόμενων διαρθρωτικών αλλαγών συστατικό μέρος των οποίων είναι νέες παρεμβάσεις στη κατεύθυνση της μείωσης των μισθών στον ιδιωτικό τομέα και της οριστικής αλλαγής θεμελιωδών αρχών και κανόνων του δικαίου των σσε στη χώρα μας.

²⁵⁵ Ν. 4093/2012, ΦΕΚ 222/Α/Α12.11.2012.

Οι κυριότερες κατά τη γνώμη μας αλλαγές που συντελέσθηκαν στον τομέα του συλλογικού εργατικού δικαίου, στην εποχή της «οικονομικής κρίσης και των Μνημονίων», είναι πολλές και διόλου ασήμαντες, αρχή γενομένης από την ανατροπή της ``αρχής της εύνοιας``. Η αρχή της εύνοιας όπως είναι γνωστό πρόκειται για μια συνταγματικά κατοχύρωμένη αρχή, με κύρια βάση της τη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 για την προστασία του κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας και συμπληρωματική τη θεμελιώδη αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1, όπως αυτή έχει μετεξελιχθεί στο πλαίσιο του κοινωνικού κράτους προς την κατεύθυνση της ουσιαστικής ισότητας. Η πρώτη προσβολή της αρχής της εύνοιας συντελέσθηκε με την παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του «νόμου - πλαισίου» 3845/2010, ενώ μέχρι τότε, βάσει της αρχής αυτής, συναρθρώνονταν τα διάφορα είδη συλλογικών συμβάσεων (άρθρα 7 και 10 του ν. 1876/90) με τέτοιο τρόπο, ώστε σε περίπτωση εφαρμογής περισσότερων ΣΣΕ να ισχύει η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο ρύθμιση. Ήδη όμως από διάταξη του ν. 3845/2010, προβλέφθηκε ότι οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών, των Κλαδικών και Επιχειρησιακών ΣΣΕ μπορούν να αποκλίνουν επί το δυσμενέστερο ακόμη και έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών ΣΣΕ. Η ρύθμιση αυτή ουσιαστικά δεν εφαρμόστηκε, γιατί η νομοθετική ανοχή μισθού κατώτερου από αυτόν που ορίζεται από την Εθνική Γενική ΣΣΕ ήταν προφανώς αντίθετη στην προστατευτική λειτουργία του άρθρου 22 παρ. 1 του Συντάγματος. Ενδεικτικό της προχειρότητας όμως της κατά παραγγελία νομοθέτησης είναι ότι η προαναφερθείσα διάταξη της παρ. 7 του δεύτερου άρθρου του ν. 3845/2010 παραμένει τυπικά ισχυρή. Κατόπιν επακολούθησε ο ν. 4024/2011 ο οποίος με τη σειρά του πλήττει και αυτός την αρχή της εύνοιας καθώς με την παρ. 5 του άρθρου 37²⁵⁶, η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής.

Παράλληλα με την αρχή της εύνοιας, οι νέες ρυθμίσεις πλήττουν και τη μετενέργεια των όρων της σσε η οποία αφορούσε το σύνολο των κανονιστικών όρων αυτής. Σκοπός της μετενέργειας αποτελεί η διασφάλιση των ``πρώην`` κανονιστικών όρων οι οποίοι μετά τη λήξη της σσε ενσωματώνονταν στις ατομικές εργασιακές σχέσεις και με τον τρόπο αυτό επιτυγχανόταν η αποθησαύριση τους και περαιτέρω η συσσώρευση των συλλογικών ρυθμίσεων που είχαν καθιερωθεί επί σειρά δεκαετιών.

²⁵⁶

Με την προσθήκη του δεύτερου (β') εδαφίου της παρ. 2 αρ. 10 ν. 1876/1990 το οποίο προστέθηκε με το άρθρο 37 παρ. 5 ν. 4024/2011 καθίσταται εμφανές ότι καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος, δηλαδή έως και 31.12.2015, επί συρροής επιχειρησιακής και κλαδικής θα υπερισχύει σε κάθε περίπτωση η επιχειρησιακή.

Μετά το Μνημόνιο II η μετενέργεια των όρων της σσε περιορίζεται κατά εύρος, από το σύνολο των υφιστάμενων όρων, πλέον αποκλειστικά στο βασικό μισθό και τα τέσσερα προβλεπόμενα από το αρ. 2 παρ. 3 της ΠΥΣ 6/2012 επιδόματα. Επομένως κάθε άλλος κανονιστικός όρος παύει αυτομάτως να ισχύει. Συμπεραίνουμε, με την πρώτη κιόλας ανάγνωση της διάταξης του αρ. 2 παρ. 4 της ΠΥΣ ότι πρόκειται για συρρίκνωση της εμβέλειας της μετενέργειας, με αποτέλεσμα την εξασθένηση της έως τώρα βαρύνουσας σημασίας και λειτουργίας της. Αναμφίβολα αλλοιώνεται ο βασικός σκοπός της μετενέργειας, ο οποίος ήταν να μην παραμένουν οι μισθωτοί άνευ προστασίας μετά τη λήξη της σσε, μέχρις ότου προκύψει μια νέα συλλογική ή ατομική ρύθμιση των όρων εργασίας.

Αναφορικά με τις ρυθμίσεις προσωρινού χαρακτήρα που αναλύσαμε, και συγκεκριμένα την επέκταση των σσε (αρ. 11 παρ. 3 ν. 1876/1990 όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το αρ. 37 παρ. 7 ν. 4024/2011), τη μείωση των κατώτατων μισθών/ημερομισθίων της Εθνικής Γενικής ΣΣ (αρ. 1 παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012), την αναστολή εφαρμογής διατάξεων νόμου και σσε που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις λόγω συμπληρώσεως μεγαλύτερου χρόνου υπηρεσίας (άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012), καθώς και την αναγκαστική λήξη σσε (του αρ. 2 παρ. 2 και 3 της ΠΥΣ 6/2012), παρατηρούμε μια βεβιασμένη νομοθέτηση, η οποία έχει ως μοναδικό στόχο τη μείωση του δημοσιονομικού ελλείμματος και την άμεση προσαρμογή στις επιταγές της Τρόικα, παραβλέποντας κάθε συνέπεια και κόστος για τους εργαζομένους και τα εργασιακά δικαιώματα που έως τώρα θεωρούνταν αυτονόητα.

Προχωρώντας στους θεσμούς συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας έχουμε να παρατηρήσουμε ότι στη συμφιλίωση και τη μεσολάβηση δεν επήλθαν διαρθρωτικές αλλαγές ενόψει του Μνημονίου I και II, πλην όμως, το αντίθετο παρατηρούμε να συμβαίνει με το θεσμό της διαιτησίας. Έως τώρα η διαιτησία αποτελούσε το δεύτερο και τελευταίο στάδιο, μετά τη μεσολάβηση και λειτουργούσε ως επικουρικός μηχανισμός. Το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτελούσε επί δεκαετίες ένα βοηθητικό μηχανισμό στήριξης και ενδυνάμωσης της συλλογικής αυτονομίας, αφού έτσι δεν εξαντλείτο η δυνατότητα επίλυσης της συλλογικής διαφοράς των μερών στο θεσμό της μεσολάβησης, απεναντίας η διαιτησία υπήρχε ως ασφαλιστική δικλείδα για την τελική επίλυση της συλλογικής διαφοράς των μερών. Δε θα μπορούσαμε να αμφισβητήσουμε πως η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία διασφάλιζε με επιτυχία τη συλλογική αυτονομία των μερών στην περίπτωση που δεν ευδοκίμοιαν οι διαπραγματεύσεις και μόνο η μια πλευρά επιθυμούσε τη ρυθμιστική παρέμβαση. Τότε ακόμη και το ένα μέρος μόνο,

μπορούσε²⁵⁷ να στραφεί στο διαιτητή και ο τελευταίος να εκδώσει δεσμευτική απόφαση στην οποία θα ενσωματώνονταν όλα τα σημεία επί των οποίων είχαν συμφωνήσει τα μέρη. Παρά τις απόψεις²⁵⁸ που αμφισβητούσαν τη συνταγματικότητα του θεσμού της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία η άποψη μου συντάσσεται με την αντίθετη και κρατούσα άποψη της θεωρίας και νομολογίας²⁵⁹, η οποία θεωρεί την μονομερή διαιτησία του ν. 1876/1990, όπως αυτή ίσχυε πριν την ΠΥΣ 6/2012, σύμφωνη προς το Σύνταγμα και άκρως απαραίτητη για τη διασφάλιση της συλλογικής αυτονομίας του αρ. 22 παρ. 2 Συντάγματος.

Με τη νέα ρύθμιση, ήτοι με τα οριζόμενα στο αρ. 3 της ΠΥΣ 6/2012, η διαιτησία καθίσταται προαιρετική και ως εκ τούτου δεν αποτελεί πια ένα δεύτερο στάδιο μετά τη μεσολάβηση, απεναντίας αποδεσμεύεται παντελώς από αυτή και μπορεί να λειτουργεί αυτόνομα. Παρατηρούμε επομένως, εκ των πραγμάτων, μια καθοριστική μεταβολή του σκοπού και του χαρακτήρα της διαιτησίας, ο οποίος από προαιρετικός ανάγεται σε κύριο και ανεξάρτητο θεσμό. Το αν η προαιρετική διαιτησία θα διασφαλίζει από εδώ και στο εξής, την επίλυση της συλλογικής αυτονομίας και την επιτυχή έκβαση της συλλογικής διαφοράς είναι κάτι αμφίβολο, που θα διαπιστωθεί στην πράξη, καθώς η διαιτησία δε θα λειτουργεί πια ως συμπλήρωμα- επικουρικός μηχανισμός και ασφαλιστική δικλείδα προστασίας αλλά ως ένας παράλληλος θεσμός της μεσολάβησης.

²⁵⁷ Να διευκρινίσουμε για μια ακόμη φορά ότι η προσφυγή στη διαιτησία προϋπέθετε είτε ότι και οι δυο πλευρές συμφώνησαν την υποβολή της διαφοράς στη διαιτησία, είτε ότι η μια πλευρά αρνήθηκε τη μεσολάβηση, είτε τέλος ότι υπάρχει πρόταση του μεσολαβητή, την οποία αποδέχεται η μια πλευρά. Αντίθετα δεν είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, όταν ο μεσολαβητής δεν υποβάλλει πρόταση ή όταν κανένα από τα μέρη που έλαβαν μέρος στη μεσολάβηση αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή.

²⁵⁸ Βλ. επί παραδείγματι, Γαβαλά Ν., Η νέα διαιτησία και το Σύνταγμα, Διαπιστώσεις και προβληματισμοί, ΕΕργΔ 2012, 112 επ. και Δαγτόγλου, Ατομικά Δικαιώματα, 2011, 1005, ο οποίος σημειώνει ότι «η ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να συνάπτουν (ή να αρνούνται να συνάψουν) συλλογικές συμβάσεις εργασίας προκύπτει ήδη από τη συνδικαλιστική ελευθερία, που κατοχυρώνεται στο άρθρο 23 παρ. 1...»

²⁵⁹ Χαρακτηριστική είναι η ομόφωνη απόφαση της πλήρους Ολομ., Α.Π. 25/2004 με την οποία αναγνωρίστηκε με πανηγυρικό τρόπο η λειτουργία της διαιτησίας ως αναγκαίο μέσο διασφάλισης της συλλογικής αυτονομίας στο πλαίσιο της ρύθμισης των όρων εργασίας. Σύμφωνα με την πλήρη Ολομέλεια του Α.Π. η διαιτησία είναι εκείνος ο θεσμός που λειτουργεί ως ασφαλιστική δικλείδα, καθώς όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις και καθίσταται επιτακτική ανάγκη θέσπισης συλλογικών ρυθμίσεων προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος μη ρύθμισης των όρων εργασίας, γεγονός το οποίο θα λειτουργούσε επιβαρυντικά για τους εργαζομένους. Υπό την έννοια αυτή η διαιτησία παρείχε πλήρη προστασία ως επικουρικός μηχανισμός της συλλογικής αυτονομίας (αρ. 22 παρ. 2 Σ) και είχε ως βασικό σκοπό της την παρότρυνση των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών να επιτύχουν τη σύναψη σε. Σύμφωνα με το σκεπτικό της Ολομέλειας ο διαιτητής αντλεί την εξουσία του απευθείας από το Σύνταγμα και το νόμο, η μονομερής προσφυγή σ' αυτόν εναρμονίζεται πλήρως προς το άρθρο 6 της Δ.Σ.Ε. αρ. 154 και το Σύνταγμα και σκοπός του όλου συστήματος του αρ. 22 παρ. 2 Σ είναι η ειρηνική επίλυση των διαφορών.

Περαιτέρω, πλήγμα για τη διαιτησία αποτελεί ο περιορισμός της εμβέλειας της διαιτητικής απόφασης η οποία πλέον θα εκτείνεται μόνο στη ρύθμιση του βασικού μισθού- ημερομισθίου²⁶⁰ ενώ μένουν ακάλυπτα τα λοιπά θέματα. Η εν λόγω τροποποίηση του αρ. 3 παρ. 2 ΠΥΣ 6/2012, υποβαθμίζει προδήλως τη σημασία και την αξία που είχε ως σήμερα η διαιτητική απόφαση και κατ' επέκταση η διαιτησία.

Κλείνοντας την παρούσα μελέτη καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι από το έτος 2010, που υπεγράφη το Μνημόνιο Ι έως και σήμερα, που φτάσαμε προ ολίγων ημερών και στο Μνημόνιο ΙΙΙ²⁶¹, το συλλογικό εργατικό δίκαιο τροποποιείται διαρκώς και με ραγδαίους ρυθμούς, με αποτέλεσμα να δημιουργείται σταδιακά ένα νέο κατ' ουσίαν συλλογικό εργατικό δίκαιο, ήτοι **``το συλλογικό εργατικό δίκαιο της εποχής της οικονομικής κρίσης``**. Οι τροποποιήσεις που εξετάσαμε εκτός από τη νομική και επιστημονική τους χροιά, δεν παύουν να έχουν οικονομικό και κοινωνικό αντίκτυπο. Το ζητούμενο κατά τη γνώμη μας, είναι ότι η εκάστοτε κυβέρνηση στην προσπάθεια της να προσαρμοστεί στα μέτρα της Τρόικα και του ΔΝΤ, δεν είναι δυνατόν να παραβλέπει εντελώς τα εργασιακά δικαιώματα, υποβαθμίζοντας καταρχήν την αξία του εργαζομένου πολλώ δε μάλλον την ανθρώπινη αξία. Δυστυχώς καμία κυβερνητική πολιτική έως τώρα δε φαίνεται ικανή να αναλογιστεί των ευθυνών της απέναντι στους πολίτες της χώρας, γεγονός που επιβεβαιώθηκε εις τριπλούν και θα επιβεβαιωθεί ξανά με την υπογραφή των επερχόμενων Μνημονίων.

²⁶⁰ Ως εκ τούτου δεν εκτείνεται στους λοιπούς όρους εργασίας οι οποίοι προφανώς είναι οι εξής: επιδόματα, χρονοεπίδομα, πριμ παραγωγικότητας, bonus, άδειες, επιδόματα αδείας, αποδοχές αδείας, λύση της σχέσης εργασίας σε ότι μπορεί να συνίσταται (ήτοι καταγγελία, αποζημίωση κ.λ.π.). Επίσης εντάσσεται και ο κανονισμός εργασίας²⁶⁰ καθώς και οποιοδήποτε ειδικότερο θέμα θα μπορούσε να αποτελεί όρο κανονισμού εργασίας ή αφορά στον περιορισμό του διευθυντικού δικαιώματος.

²⁶¹ Ν. 4093/2012, ΦΕΚ 222/Α/12/11/2012.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ι. Αρθρογραφία

- *Αναγνωστόπουλος*, Η δεσμευτικότητα των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μετά το ν. 1876/1990, ΕΕΔ, 1993, 481.
- *Αποστολίδης Λ., Αλιπράντης Ν.- Κατρούγκαλος Γ. – Χρυσόγονος Κ.*, *Ηέννομη τάξη του Μνημονίου*, 2011.
- *Βάγιας Α.*, Εξελίξεις στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕρΔ 71/2012, 523.
- *Βλαστός*, *Γενικές και ειδικές κλαδικές σσε – Συρροή γενικών και ειδικών κλαδικών σσε* (σχόλιο στην ΑΠ 912/2006), ΕΕΔ 2007, 1280.
- *Ο ίδιος*, Τροποποιήσεις της εργατικής νομοθεσίας και αλλαγές εργασιακών σχέσεων οι οποίες επήλθαν με τους λεγόμενους "μνημονιακούς νόμους", *ΕΕΡΓΔ 2012*, 1117.
- *Ο ίδιος*, Κλαδική σσε τραπεζοϋπαλλήλων – Κήρυξη της υποχρεωτικής για όλους τους εργαζομένους (σχόλιο στην ΟλΣτε 4555/1996), ΕΕΔ 1997, 194.
- *Γαβαλάς Ν.* Η νέα διαιτησία και το Σύνταγμα, Διαπιστώσεις και προβληματισμοί, ΕΕργΔ 2012, 112.
- *Γιαννακούρου Σ.*, Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων εργασίας με επιχειρησιακή σ.σ.ε. και υπεροχή αυτών κατά τον ν.4024/2011, ΕΕΡΓΔ 2012, 1151.
- *Γαμβρούδης Β.*, Οι αλλαγές στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας μετά τον Ν.4024/2011, ΕΠΙΘ-ΙΚΑ 2012, 20.
- *Γκούτος*, Η Δέσμευση από συλλογική σύμβαση εργασίας, ΔΕΝ 2007, 810.
- *Δερμιτζάκη Φ.*, Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο ΙΙ, ΕΕρΔ 2012, 553 επ.
- *Δημητρακάκης Α.*, Οι συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας μετά τη θέση σε ισχύ του άρθρου 37 του Ν.4024/11, ΔΕΝ 2012, 165.
- *Διονυσοπούλου Ε.,,* Η ισχύς των κανονιστικών όρων της επιχειρησιακής σ.σ.ε σε περίπτωση απώλειας της οργανωτικής αυτοτέλειας της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης κατόπιν μεταβίβασης, ΕΕΡΓΔ 2012, 1215.

- Δούκα Β., Η "αξιοπρεπής εργασία" η Σύμβαση 189/2011 και η Σύσταση 201/2011 της Δ.Ο.Ε για τους οικιακούς εργαζομένους, ΕΕΡΓΔ 2012, 1237.
- Θεοδόσης Γ , Η επιβίωση των όρων των σσε μετά τη λήξη τους : παράταση και μετενέργεια, Επιθ. ΕργΔικ, 2012, 584
- Καζάκος Α., Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/28.2.2012, Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕρΔ 2012, 599 επ.
- Καρδαράς .., Η κλαδική σ.σ.ε. των Τραπεζών, ΕΕΔ 2006, 705.
- Καμπαντάης Α., Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε μετά το άρθρο 37 του Ν.4024/2011, στην ΕΠΙΘ-ΙΚΑ 2012, 312.
- Καρατζάς Χ., Το μέλλον της Εργατικής Νομοθεσίας στην Ελλάδα, ΔΕΝ 2012, 1233.
- Κατρούγκαλος Γ., Το τέλος του εργατικού δικαίου; Συνταγματική αποτίμηση της "αντιμεταρρύθμισης" του Μνημονίου ΙΙ, ΕΕΡΓΔ 2012, 637.
- Ο ίδιος, Το τέλος του εργατικού δικαίου; Συνταγματική αποτίμηση της «αντιμεταρρύθμισης» του Μνημονίου ΙΙ, ΔΕΝ 2012, 637.
- Κουκιάδης Ι., Παροχές και διευκολύνσεις εργοδότη στις επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΕΕΡΓΔ 2011, 1337.
- Ο ίδιος, Δίκαιο της κρίσης, δίκαιο της μεταρρύθμισης ή κατάλυσης της προστασίας της εργασίας, ΕΕργΔ 2006, 385.
- Λεβέντης Γ. , Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/10 για τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας από την Διαιτησία, ΔΕΝ 2011, 97.
- Ο ίδιος, ``Ο νέος ν. 3899/2011 τι ζητήματα γεννώνται``, ΔΕΝ 67/2011, 98.
- Ο ίδιος, Οι πρόσφατες αλλαγές που επέφερε ο ν. 4046/2012 στο εργατικό δίκαιο, ΔΕΝ 2012, 225.
- Λαδάς Δ., Οι ρυθμίσεις για εργαζομένους επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες με το σύνταγμα της εργολαβίας, ΕΕρΔ 2012, 241.
- Λεοντάρης Μ., Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ΛΟΓΙΣΤΗΣ 2012, 120.
- Ληξουριώτης Ι, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης, ΕΕρΔ, 2012, 687
- Ο ίδιος, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης : Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 2011, 1998.

- *Ο ίδιος*, Ο χρόνος ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 1996, 691
- *Μετζητάκος Α.* , Μετενέργεια και οι λοιπές διατάξεις των σσε ΠΡΙΝ και ΜΕΤΑ την εφαρμογή των μέτρων του μνημονίου Νο 2, ΔΕΝ 2012, 426.
- *Ο ίδιος*, Το τέλος και η απορρύθμιση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και Διατησίας ; , ΔΕΝ 2012, 68.
- *Ο ίδιος*, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στο χώρο της επιχειρήσεως, ΔΕΝ 2012,15
- *Μπακόπουλος Κ.*, Μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας με τον Ν.3845/2010, ΔΕΝ 2010, 641.
- *Μπακόπουλος Κ.*, Οι συμβάσεις με όριο ηλικίας και οι ρήτρες μονιμότητας μετά τον ν.4046/2012 και την Π.Υ.Σ. 6/2012, ΕΕΡΓΔ 2012, 691.
- *Ντάτη Π.*, Ερμηνεύοντας το άρθρο 37, περί ρυθμίσεων συλλογικών διαπραγματεύσεων, Ε7 2011, 1629.
- *Πάνζτος Ε*, Νέες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας άρθρου 37 Ν.4024/2011, ΔΕΝ 2012, 535.
- *Πίκουλας Ι.*, Κανόνες συρροής των ΣΣΕ κατά τις συνδυασμένες διατάξεις α)των άρθρων 3 παρ.2, 8 παρ.1 και 10 του Ν.1876/1990, β)της παρ.7 του δευτέρου άρθρου του Ν.3845/10 και γ)του άρθρου 13 του Ν.3899/10, ΔΕΝ 2011,193.
- *Πίκουλας Ι.*, Σκέψεις για την διατήρηση ή μή της δυνατότητας κηρύξεως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών ΣΣΕ μετά το άρθρο 13 του Ν.3899/10, ΔΕΝ 2011, 102.
- *Ο ίδιος*, Οι μεταβολές τις οποίες ο πρόσφατος «μνημονιακός νόμος» ν. 4046/2012 (ΦΕΚ 28/Α/14.2.2012) επέφερε στην εργατική νομοθεσία, ΔΕΝ 2012, 232.
- *Πάνζτος Ε. και Ελ.Πάντζου*, Νέες ρυθμίσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας άρθρου 37, στο Ε7 2012, 18.
- *Τραυλός Δ.Α.-Τζανετάτος*, Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας στη μνημονιοκρατούμενη Ελλάδα, ΕΕΡΓΔ 2012, 713.
- *Χαλαμάνης*, Η διαδικασία της Συμφιλίωσης, ΔΕΕ , 1995, 845.

II. Μονογραφίες - Συγγράματα

- Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2006
- Ο ίδιος, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Δίκαιο και Οικονομία, 2006.
- Γκούτος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2006.
- Δαγτόγλου, Ατομικά Δικαιώματα, 2011
- Α. Καζάκος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009
- Ο ίδιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2011²
- Ο ίδιος, Η δαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90: διαπραγμάτευση, συμφιλίωση, μεσολάβηση, δαιτησία, δικαστικός έλεγχος ΔΑ και ΣΣΕ, 1998.
- Ο ίδιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009.
- Καρακατσάνης Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992³
- Ο ίδιος, Η συλλογική διάπλασις και προβλήματα, 1974.
- Ο ίδιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992.
- Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 1999.
- Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό 2007³.
- Ληξουριώτης Ι./Λ.Σέμπος/Χ.Καρατζάς, Νομολογία των Ελληνικών Δικαστηρίων επί θεμάτων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας & Δαιτητικών Αποφάσεων, 2008.
- Ο ίδιος, Δέσμευση από ομοιοεπαγγελματική σύμβαση που επεκτάθηκε (σημείωμα στην ΑΠ 1374/1999), ΔΕΕ 200, 648.
- Ο ίδιος, Έκταση δέσμευσης επεκταθείσας ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ, σχόλιο στη ΕφΘες 985/2003, ΔΕΕ 2004, 71.
- Ο ίδιος, επέκταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας και αοριστία αξιώσεων που βασίζονται σε επεκταθείσα ΣΣΕ (σημείωμα στην ΕφΑθ 620/2001), ΔΕΕ 2001, 1156.
- Ο ίδιος, Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου : Ατομικές & Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2008⁴
- Ο ίδιος, Ζητήματα «Μεσολάβησης» στο πλαίσιο συλλογικής διαφοράς εργασίας «κλαδικού» χαρακτήρα, ΔΕΕ 2007, 16.
- Ο ίδιος, Πεδίο ισχύος συλλογικών συμβάσεων εργασίας και επέκταση αυτών (σχολ. Στην ΕφΠατρ 1021/1999), ΔΕΕ 2000, 1014.
- Ο ίδιος, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις στους βασικούς κλάδους του τριτογενούς τομέα της οικονομίας, ΔΕΕ 2004, 132.

- *Μετζητάκος-Καρταλτζής-Φουντέα*, Εργατικό Δίκαιο –Ατομικό-Συλλογικό-Ευρωπαϊκό, 2006.
- *Ντάσιος*, *Εργατικό δικονομικό δίκαιο*, Β/ΙΙΙ, 1991 σελ.226.
- *Παπαδημητρίου Κ.*, *Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας*, 1992.

IV. Ηλεκτρονικές πηγές

- <http://pandemos.panteion.gr>
- <http://el.wikipedia.org>
- www.tanea.gr
- www.tovima.gr
- www.in.gr
- www.kathimerini.gr
- www.capital.gr/news
- www.economics.gr
- www.nomos.gr
- www.enet.gr
- www.observatory.gr
- <http://pandemos.panteion.gr>
- <http://www.gsee.gr>
- <http://www.omed.gr>

V. Νομολογία

ΑΠ

ΑΠ 127/2012, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 251/2012, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 251/2012, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 431/2011, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 491/2011, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 816/2011, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 980/2011, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1561/2011, ΝΟΜΟΣ

ΑΠ 1781/2011, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 593/2011, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 723/2011, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 707/2010, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 139/2010, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 74/2009, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 533/2007, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 488/2006, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 376/2006, ΝΟΜΟΣ
ΑΠ 1671/2002 , ΝΟΜΟΣ

ΣΤΕ

ΣΤΕ 3204/1998, τμ. Δ΄, ΕΕργΔ 57, 873.

ΕφΑθ

ΕφΑθ 3373/2002 ΔΕΕ 8, 2002, 1031

ΜΠρΑθ

ΜΠρΑθ 1337/1998 ΔΕΕ 4, 1998, 999

ΜΠρΑθ 179/2004 ΔΕΕ 10, 2004, 585

ΜΠρΗρακλ

ΜΠρΗρακλ 284/2002 ΔΕΕ 9, 2003, 322

