**ΟΙ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ**

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (σσε) είναι η σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, κατά κανόνα επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών και ρυθμίζει κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας των εργαζομένων τους οποίους δεσμεύει. Συνιστά τη σημαντικότερη εκδήλωση της συλλογικής αυτονομίας και δημιουργήθηκε για να αμβλύνει την διαπραγματευτική ανισοδυναμία μεταξύ των μερών της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, με σκοπό τη διασφάλιση δικαιότερων όρων εργασίας για τον εργαζόμενο[[1]](#footnote-2). Συμβατική ως προς την προέλευσή και τη σύναψή της, αλλά κανονιστική ως προς τη λειτουργία της, θεσπίζει κανόνες δικαίου, που εφαρμόζονται αμέσως και υποχρεωτικά στις συμβάσεις εργασίας τρίτων, που δεν συμμετείχαν στη σύναψή της, τους οποίους τα δικαστήρια λαμβάνουν υπόψη αυτεπαγγέλτως. Κατά το άρθρο 22 του Συντάγματος λειτουργεί συμπληρωματικά σε σχέση με το νόμο ως προς τη ρύθμιση των γενικών όρων εργασίας, με την έννοια ότι ο νόμος θεσπίζει τα κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων και καταλείπει στη σσε την ευνοϊκότερη ρύθμιση των ίδιων όρων ή την επέκτασή τους σε εργαζομένους που δεν καλύπτονται από τη νομοθετική ρύθμιση. Υπό την ίδια έννοια, απαγορεύεται με νόμο η κατάργηση ή η αναστολή της ισχύος της, εκτός αν προκύψουν έκτακτες και ιδιαίτερες σημαντικές συνθήκες γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος[[2]](#footnote-3).

Το περιεχόμενό της σσε είναι τυπικό, ουσιαστικό και κανονιστικό. Μπορεί να αφορά σε όλα τα ζητήματα που ρυθμίζουν μια σχέση εργασίας, ακόμη και σε ζητήματα σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής, εφόσον αυτά επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις, θέματα κανονισμού εργασίας, ή ερμηνείας των κανονιστικών όρων των σσε. Μπορεί να αφορά και σε ζητήματα σχετικά με τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Δεν μπορεί να είναι αντίθετο σε κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Περιέχει, εκτός από τους κανονιστικούς και ενοχικούς όρους, όπως η υποχρέωση εφαρμογής της σσε και η υποχρέωση ειρήνης, οι οποίοι ενεργούν συμβατικά και δεσμεύουν αποκλειστικά τα συμβαλλόμενα μέρη.

Η σσε καταρτίζεται εγγράφως. Ο έγγραφος τύπος είναι συστατικός. Ένα από τα τρία πρωτότυπά της κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία. Από και δια της κατάθεσης η συμφωνία των μερών καθίσταται σσε και αρχίζει να ισχύει ως τέτοια. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να προσδώσουν αναδρομική ισχύ όχι όμως απεριόριστα[[3]](#footnote-4) ή να μεταθέσουν το χρόνο έναρξης της. Η σσε είναι από τη φύση της διαρκής σύμβαση και λήγει είτε όταν συμπληρωθεί η συμφωνημένη διάρκειά της, είτε αν συναφθεί νέα, είτε αν καταγγελθεί, λόγω σημαντικής μεταβολής των συνθηκών που υφίσταντο κατά τη σύναψή της

Η λήξη της σσε επιφέρει τη λήξη των ενοχικών όρων όχι όμως και των κανονιστικών που εξακολουθούν να λειτουργούν πλασματικά για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα. Μετά το πέρας του διαστήματος αυτού οι κανονιστικοί όροι εισέρχονται στο στάδιο της μετενέργειας, η οποία έχει ως σκοπό να αποτραπεί, προς το συμφέρον του εργαζομένου, η απότομη διάρρηξη του πλαισίου που ρυθμίζει την εργασία του και οι όροι της σσε αποκτούν ένα ιδιότυπο ενοχικό χαρακτήρα. Στο στάδιο αυτό μπορούν να τροποποιηθούν με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου ή με την κατάρτιση μιας νέας σσε. Η τροποποίηση μπορεί να είναι και δυσμενέστερη για τον εργαζόμενο.

Διακρίνονται σε Εθνικές Γενικές που αφορούν στους εργαζομένους όλης της χώρας, σε Κλαδικές, εθνικές ή τοπικές, που αφορούν στους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων, σε Επιχειρησιακές που αφορούν στους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης, και σε Εθνικές ή Τοπικές Ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν στους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς αυτό ειδικοτήτων. Ο αριθμός είναι περιοριστικός και κάθε σσε θα πρέπει να υπαχθεί σε μια από τις παραπάνω κατηγορίες, σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της.

Η σσε κατά κανόνα δεσμεύει τα μέλη των συλλογικών οργανώσεων που συμβλήθηκαν, με εξαίρεση την επιχειρησιακή σσε, όπου αρκεί η ιδιότητα του εργαζομένου στην επιχείρηση. Ο Υπουργός Εργασίας έχει δικαίωμα, αλλά όχι υποχρέωση, να επεκτείνει τη ισχύ των κλαδικών και ομοιεπαγγελματικών συμβάσεων και στα μη μέλη, εάν δεσμεύουν ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση της σσε είναι δυνατόν να συμβεί και με νόμο.

Στη συρροή της σσε με νόμο, εφόσον δεν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια, επικρατεί η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, Η ίδια αρχή ρυθμίζει και την σχέση της με την ατομική σύμβαση εργασίας. Η αρχή της εύνοιας ρύθμιζε και το πεδίο εφαρμογής διαφορετικών σσε, όταν συνέρρεαν, με εξαίρεση τη συρροή κλαδικής ή επιχειρησιακής και ομοιοεπαγγελματικής σσε, κατά την οποία η ομοιοεπαγγελματική υποχωρούσε έστω και αν επιφύλασσε ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τον εργαζόμενο. Στη σσε εφαρμόζεται η αρχή της τάξης, σύμφωνα με την οποία η νεότερη συλλογική σύμβαση, κατά το μέρος που ρυθμίζει διαφορετικά το ίδιο θέμα, καταργεί την προηγούμενη του αυτού είδους και πεδίου έστω και αν περιέχει δυσμενέστερες για τους μισθωτούς διατάξεις.

Αυτό είναι σε πολύ γενικές γραμμές το νομοθετικό πλαίσιο που καθόρισε ο ν. 1876/1990[[4]](#footnote-5) για τις σσε, παγιοποιημένο και άθικτο επί μια σχεδόν 20ετία. **Σε αντίθεση με τους θεωρητικούς που διατύπωσαν κάποιες επί μέρους κριτικές και αντιρρήσεις, κυρίως όσον αφορά την υποχρεωτική διαιτησία, για την οποία θα γίνει λόγος στη συνέχεια και τη ρύθμιση για την επεκτασιμότητα των σσε, οι εφαρμοστές του δικαίου του επιφύλαξαν μια μάλλον λογιστική αντιμετώπιση. Η νομολογία εξαντλήθηκε στο αναγκαίο περιεχόμενο της αγωγής, όταν ζητούνταν αποδοχές με βάση σσε ή στην εξεύρεση της εφαρμοστέας σσε σε περίπτωση συρροής ή διαδοχής τους και, στις ελάχιστες φορές που της ζητήθηκε, δεν έδωσε πειστικές απαντήσεις για τη συμβατότητα των επίμαχων διατάξεων με το Σύνταγμα και τους διεθνείς νομικούς κανόνες, όπως η Διεθνής Δύμβαση Εργασίας[[5]](#footnote-6).** Η οικονομική κρίση, όμως, επέβαλε λύσεις που ανέτρεψαν τον ετεροβαρή χαρακτήρα του νόμου, αντικαθιστώντας πολλές από τις προστατευτικές, για τους εργαζομένους, διατάξεις του. Μέσα σε ένα γενικό πλαίσιο εξαιρετικού δικαίου της ανάγκης, στο οποίο η νομολογία τοποθέτησε τις εκτεταμένες επεμβάσεις του νομοθέτη στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αποδεχόμενη τη συνταγματικότητά τους,[[6]](#footnote-7) οι τροποποιήσεις αποσπασματικές και επανειλημμένες, φαίνεται πως δεν έφεραν τη ζητούμενη ισορροπία και πως έριξαν την πλάστιγγα προς την άλλη πλευρά.

Οι αλλαγές είναι, με λίγα λόγια, οι ακόλουθες: Σε ό,τι αφορά τα συμβαλλόμενα μέρη, οι επιχειρησιακές σσε μπορούν να συναφθούν για κάθε επιχείρηση, ακόμη και αν απασχολεί προσωπικό μικρότερο των 50 ατόμων, όχι κατ΄ ανάγκη από σωματείο εργαζομένων αλλά και από ένωση προσώπων που συστήνεται μεταξύ των εργαζομένων της επιχείρησης, τουλάχιστον από τα 3/5 αυτής, **με αμφίβολη διαπραγματευτική ικανότητα και ισχύ.** Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης διαταράσσεται, με την επιχειρησιακή σύμβαση να κατισχύει της κλαδικής ακόμη και αν περιέχει δυσμενέστερους όρους.

Κλαδικές, επιχειρησιακές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζομένους από τους όρους εργασίας των ΕΓΣΣΕ, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 1 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990. Το άρθρο αυτό τροποποιημένο με τον 4093/2012 [[7]](#footnote-8) ορίζει ότι οι ΕΓΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας για όλους τους εργαζομένους της χώρας. Όμως οι βασικοί μισθοί και τα ημερομίσθια, οι προσαυξήσεις και κάθε άλλος μισθολογικός όρος ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες μέλη των συμβαλλόμενων στη ΕΓΣΣΕ εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, που πλέον ορίζεται με νόμο και προβλέπεται χαμηλότερος για τους κάτω των 25 ετών, προσθέτοντας στον προβληματισμό για την παραβίαση της συλλογικής αυτονομίας και αυτόν της προσβολής της αρχής της μη διάκρισης. Εξοβελίζεται έτσι η μέχρι πρόσφατα αναγκαία συρροή μεταξύ της ΕΓΣΣΕ και των λοιπών σσε, κατά την οποία οι ΕΓΣΣΕ έθεταν ελάχιστους όρους εργασίας δεσμευτικούς για τα λοιπά είδη σσε, που καθιστούσαν εξ υπαρχής άκυρους τυχόν δυσμενέστερους όρους των τελευταίων. **Στο εξής η έσχατη προστασία των ΕΓΣΣΕ, για όσους εργάζονται σε εργοδότες που δεν είναι μέλη των συμβαλλόμενων σε αυτήν οργανώσεων, περιορίζεται στους μη μισθολογικούς όρους.** Ταυτόχρονα, με την 6/20012 ΠΥΣ επιβάλλονται μειώσεις στους μισθούς και τα ημερομίσθια των αμειβομένων σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ. Η λύση αυτή δεν εφαρμόζεται σε συμβάσεις εργασίας, στις οποίες τα μέρη με ατομική συμφωνία είχαν συμφωνήσει το μισθό της εθνικής γενικής ΣΣΕ, ισχύουσας ή μελλοντικής, αφού πρόκειται για ελεύθερα συμφωνημένο μισθό. Με σκοπό τη μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας, με την ΠΥΣ αναστέλλεται κάθε όρος που νόμου, κανονιστικής πράξης, σσε ή δα που προβλέπει αυξήσεις μισθού με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας. Η αναστολή επιβάλλεται ωσότου το ποσοστό ανεργίας περιοριστεί σε ποσοστό κάτω του 10%. Τυχόν αυξήσεις που θα δοθούν από τους εργοδότες θα έχουν το χαρακτήρα οικειοθελούς παροχής για την ανάκληση της οποίας θα πρέπει να διατυπώσουν επιφύλαξη ανάκλησης.

Επέμβαση γίνεται και στη διάρκεια ισχύος της σσε, αφού καταργείται η αόριστη διάρκεια και εφεξής οι σσε συνάπτονται για ορισμένο χρόνο από ένα έως τρία έτη. Η αλλαγή έχει επικριθεί καθώς οι σσε αορίστου χρόνου ρυθμίζουν καλύτερα ζητήματα που απαιτούν λύσεις μεγάλης διάρκειας, όπως οι κανονισμοί εργασίας και επιτρέπουν στα μέρη να αποδεσμευτούν από αυτές με ευκολία χωρίς να χρειαστεί να επικαλεστούν και να αποδείξουν σημαντική μεταβολή των συνθηκών που ίσχυαν κατά τη σύναψή της[[8]](#footnote-9). Οι ρυθμίσεις για τη χρονική διάρκεια της σ.σ.ε. είναι δημοσίας τάξης και απαγορεύουν τη συνομολόγηση ρητρών με διαφορετικό περιεχόμενο[[9]](#footnote-10), επομένως η συνέχιση της σ.σ.ε. για αόριστο χρόνο μετά τη συμφωνημένη λήξη της, αφού δεν υφίσταται διάταξη αντίστοιχη με του άρθρου 671 ΑΚ, αποκλείεται[[10]](#footnote-11). Τι θα συμβεί αν δεν συμφωνηθεί καθόλου χρόνος ισχύος της σσε και δεν προκύπτει κάτι από το περιεχόμενό της; Θα πρόκειται για άκυρη σσε επειδή δεν έχει το ελάχιστο αναγκαίο περιεχόμενο;[[11]](#footnote-12). Θα είναι έγκυρη, αλλά η διάρκειά της θα κυμαίνεται υποχρεωτικά μεταξύ ενός και τριών ετών ως ελάχιστο και μέγιστο όριο ή, με διορθωτική ερμηνεία θα ισχύσει ως σσε με αόριστη διάρκεια, η οποία θα λήγει με τακτική καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο, αλλά και αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση τριετίας από τότε που τέθηκε σε ισχύ;[[12]](#footnote-13) Η παράλειψη του νομοθέτη να απαγορεύσει ρητά την κατάρτιση σσε αόριστης διάρκειας ή να προβλέψει ποινή ακυρότητας, σημαίνει ότι αυτές εξακολουθούν να ισχύουν; Η επιδίωξη του νομοθέτη πάντως είναι να επιτευχθεί ενιαία ρύθμιση της διάρκειας των σσε γι αυτό και με την ΠΥΣ, ο νομοθέτης προέβη σε ρύθμιση του χρόνου λήξης των ήδη κατά τον χρόνο έκδοσης της ΠΥΣ και του Ν. 4046/2012 ισχυουσών σσε.[[13]](#footnote-14)

Η πλασματική συνέχιση της ισχύος των σσε περιορίζεται, από εξάμηνο σε τρίμηνο[[14]](#footnote-15) από τη λήξη της με εξαίρεση την ΕΓΣΣΕ οι κανονιστικοί όροι της οποίας εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο από τη λήξη ή καταγγελία και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.[[15]](#footnote-16) Δεν προβλέπεται εφαρμογή των κανονιστικών όρων της σσε και στους νεοπροσλαμβανόμενους, όπως στο προϊσχύσαν δίκαιο. Η απουσία ειδικής ρύθμισης σημαίνει ότι οι εργασιακές σχέσεις των νεοπροσλαμβανομένων κατά το χρόνο της παράτασης δεν καλύπτονται από αυτήν.[[16]](#footnote-17),[[17]](#footnote-18). Εξαίρεση συνιστά η ΕΓΣΣΕ οι κανονιστικοί όροι της οποίας εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο από τη λήξη ή καταγγελία της και εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. **Μετά τη λήξη της παράτασης ισχύος της σ.σ.ε., σε αντίθεση με το προϊσχύσαν δίκαιο, από τους κανονιστικούς όρους ισχύουν – μετενεργούν - μόνον όσοι αφορούν το βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν από τη σ.σ.ε. που έληξε και έτσι η μετενέργεια περιορίζεται από ολική σε μερική**. Η ρύθμιση στοχεύει στη μείωση των υφιστάμενων αποδοχών, αφού η συλλογική διαπραγμάτευση ξεκινά από χαμηλότερη βάση σε σχέση με εκείνη που έληξε[[18]](#footnote-19). Υπό το πρίσμα αυτό η νέα ρύθμιση περί μετενέργειας μπορεί να θεωρηθεί και ως εργαλείο συλλογικής διαπραγμάτευσης, κατά κάποιον τρόπο ως υποκατάστατο της απαγορευμένης ανταπεργίας.[[19]](#footnote-20) Εννοείται πως ο εργοδότης δεν εμποδίζεται να καταβάλει τις παροχές βάσει όρων της σσε που δεν μετενεργούν, ως οικειοθελή παροχή για την ανάκληση της οποίας θα πρέπει να διατυπώσει επιφύλαξη ανάκλησης.

Η με υπουργική απόφαση επέκταση ισχύος της κλαδικής και ομοιοεπαγγελματικής σσε ισχύει από τη δημοσίευση της απόφασης του Υπουργού Εργασιας στην ΕτΚ. Η δυνατότητα αυτή αναστέλλεται όσο η χώρα βρίσκεται στο στάδιο δημοσιονομικής προσαρμογής, το οποίο, κατά το χρόνο τροποποίησης της διάταξης, προβλεπόταν να λήξει στις 31.12.2015. Ο νομοθέτης αντιμετώπισε (;) έτσι το ακανθώδες ζήτημα της επεκτασιμότητας σαν γόρδιο δεσμό, με μια ρύθμιση που η προσωρινότητά της έχει άγνωστη διάρκεια.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

Η αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων να καταλήξουν σε συμφωνία θέτει το ζήτημα του τρόπου με τον οποίον θα λυθεί η συλλογική διαφορά. Ο θεσμός της διαιτησίας θεσπίστηκε ως μηχανισμός παρέμβασης τρίτου, με σκοπό την ειρηνική επίλυσή της και την αποφυγή της απεργίας ως μορφής συλλογικού εργατικού αγώνα με τις οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες που αυτή συνεπάγεται. Ο διαιτητής υποκαθιστά τις συλλογικές οργανώσεις στη ρυθμιστική τους εξουσία και δημιουργεί νέο δίκαιο, με το οποίο στο εξής θα ρυθμίζονται οι όροι και οι συνθήκες εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της διαιτητικής απόφασης που θα εκδώσει. Η διαιτησία είναι προαιρετική όταν και τα δυο μέρη προσφεύγουν σε αυτήν εκουσίως ή, όταν δεν προσφεύγουν σε αυτήν με κοινή συμφωνία, αλλά η δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης που εκδίδεται εξαρτάται από την κοινή τους συμφωνία. Αντιθέτως, είναι υποχρεωτική όταν είναι δυνατή η προσφυγή σε αυτή από το ένα μέρος μόνο ή όταν επιβάλλεται από το κράτος παρά τη θέληση των μερών. [[20]](#footnote-21)Στο εθνικό μας δίκαιο η ανάθεση της εξουσίας στον διαιτητή προβλέπεται από το ίδιο το Σύνταγμα που ορίζει στο άρθρο 22 παρ. 2 ότι ¨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.” Από τη διάταξη αυτή προκύπτουν δυο, κατ΄ αρχήν, αδιαμφισβήτητα συμπεράσματα: α) Ότι η διαιτησία προορίζεται να λειτουργήσει επικουρικά σε σχέση με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γι αυτό και ενεργοποιείται όταν αποβαίνουν άκαρπες οι συλλογικές διαπραγματεύσεις και β) ότι η διαιτητική απόφαση έχει την ίδια με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας κανονιστική ισχύ. Δεν προκύπτει όμως, το ίδιο αδιαμφισβήτητα, εάν το Σύνταγμα επιτρέπει ή επιβάλλει και μορφές υποχρεωτικού συστήματος διαιτησίας.

Η μονομερής και επομένως υποχρεωτική προσφυγή στη διαιτησία έχει βαθιές ρίζες στη χώρα μας, οι οποίες ανατρέχουν στο μακροβιότερο νόμο περί σσε, τον 3239/1955, στον οποίο το σύστημα διαιτησίας ήταν αμιγώς υποχρεωτικό και ο κρατικός παρεμβατισμός εντονότατος, αφού η διαδικασία της διαιτησίας ξεκινούσε χωρίς τη θέληση των μερών και οι Υπουργοί Συντονισμού και Εργασίας είχαν το δικαίωμα να μην εγκρίνουν ή ακόμη και να τροποποιήσουν τους όρους της ΔΑ, αν ήταν αντίθετοι με την οικονομική πολιτική της κυβέρνησης.

Με το νόμο 1876/1990 διατηρήθηκαν στοιχεία υποχρεωτικά αλλά και προαιρετικά στοιχεία. Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν, κατ΄ αρχήν, την υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση σσε, καθώς και την ευχέρεια να ρυθμίσουν οι ίδιοι, με συμφωνία, τους όρους προσφυγής στη διαιτησία, αλλά και την ίδια τη διαιτητική διαδικασία. Προηγείται το στάδιο της μεσολάβησης, κατά το οποίο ο νόμος επιβάλλει την υποχρέωση της καλόπιστης διαπραγμάτευσης, με συγκεκριμένα κριτήρια, όπως οι αιτιολογημένες προτάσεις, η πλήρης και ακριβής πληροφόρηση για την οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης, με αντίστοιχη υποχρέωση εχεμύθειας την οποία πρέπει να τηρήσει το προσωπικό, χωρίς, ωστόσο να προβλέπει κυρώσεις για την παραβίαση των παραπάνω υποχρέωσεων. Επιβάλλει, ακόμη συγκεκριμένη διαδικασία, δικαστικώς ελεγκτή, κατά την οποία κάθε πλευρά γνωστοποιεί στην άλλη με έγγραφο τα προς διαπραγμάτευση θέματα[[21]](#footnote-22). Η διαιτησία είναι το στάδιο που ακολουθεί τη μεσολάβηση και, στην αρχική της μορφή, η διάταξη του άρθρου 16 προέβλεπε ότι η προσφυγή σε αυτή μπορούσε να γίνει α) σ΄ οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών, β) μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση, γ) μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφόσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης και δ) ειδικώς για επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφελείας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία είχε το μέρος που αποδεχόταν την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απέρριπτε το άλλο μέρος. Το δικαίωμα της εργασιακής πλευράς να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία είχε σκοπό να ενισχύσει το ασθενέστερο μέρος, που κατά τεκμήριο είναι οι εργαζόμενοι. Αντίστοιχο δικαίωμα δόθηκε στη εργοδοτική πλευρά μόνο για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, με τη σκέψη ότι είναι δυνατόν μια επιχείρηση να βρίσκεται κατά το χρόνο της διαπραγμάτευσης, ομοίως, σε ασθενή θέση[[22]](#footnote-23).. Ως προς την κανονιστική ισχύ της προβλέφθηκε ότι η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται με σσε και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

Ο τρόπος με τον οποίον οι κοινωνικοί εταίροι μεταχειρίστηκαν τις παραπάνω διατάξεις, κατέδειξε ότι το νομοθετικό πλαίσιο κάθε άλλο παρά βοήθησε στη δημιουργία συναινετικού πνεύματος. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι συλλογικοί φορείς ουδέποτε χρησιμοποίησαν τη δυνατότητα που τους έδινε ο νόμος να συμφωνήσουν σε μια διαδικασία διαιτησίας, διαφορετική από αυτή του νόμου, με αποτέλεσμα να εφαρμόζεται πάντοτε ο προβλεπόμενος από το νόμο μηχανισμός επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας.[[23]](#footnote-24),, η δε μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, προβλεπόμενη ως εξαίρεση, μεταλλάχθηκε σε κανόνα.

Στο πλαίσιο αυτό κι ενώ η χώρα βρισκόταν ήδη σε καθεστώς οικονομικής κρίσης, με το άρθρο 14 του ν. 3889/2010 αντικαταστάθηκε το αρχικό κείμενο του άρθρου 16 του ν, 1886/1970 και η προσφυγή στη διαιτησία μπορούσε να γίνει σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, αλλά και μονομερώς, στις εξής περιπτώσεις: α) Από οποιοδήποτε μέρος εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση ή β) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης από το μεσολαβητή. Η διάταξη αυτή είχε βίο βραχύ. Με την 6/2012 ΠΥΣ, άρθρο 3 παρ. 1, ορίστηκε ότι η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Με τη διάταξη αυτή η διαιτησία απαλλάχθηκε από κάθε στοιχείο υποχρεωτικότητας. Η διάταξη, ωστόσο, κρίθηκε αντισυνταγματική με την ΟλΣτΕ 2307/2014 και ακυρώθηκε μετά πόσο αιτήσεις ακυρώσεως διαφόρων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στην απόφασή του, κατά την άποψη που πλειοψήφισε, το δικαστήριο έκρινε ότι “η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης με την αποφυγή διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυσή τους με την εξεύρεση ισορροπημένων, κατά το δυνατόν, λύσεων, δεν εξυπηρετείται, αν το ένα μέρος της συλλογικής διαφοράς, αρνούμενο να δεχθεί τη διαιτησία, έχει τη δυνατότητα να ματαιώσει την επίλυσή της σε συλλογικό επίπεδο, με αποτέλεσμα είτε οι σχετικοί όροι εργασίας να ρυθμίζονται μόνο στο επίπεδο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, στα πλαίσια των οποίων ο εργοδότης είναι συνήθως το ισχυρότερο μέρος, είτε ως προς τους όρους αυτούς να υπάρχει κανονιστικό κενό και να παρατείνεται η σχετική εκκρεμότητα και η διαμάχη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων”. Το δικαστήριο αποφάνθηκε ακόμη ότι η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 του Σ επιβάλλει στον κοινό νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών, η ενεργοποίηση του οποίου δεν προϋποθέτει την συναίνεση και των δυο μερών και ότι εφόσον η προσφυγή στη διαιτησία αποτελεί εκδήλωση της συλλογικής αυτονομίας και οι εταίροι προσέρχονται σε διαπραγματεύσεις προκειμένου να ρυθμίσουν με κοινή απόφασή τους, που θα λάβει τον τύπο της συλλογικής συμβάσεως εργασίας ζητήματα εργασιακών σχέσεων, εξίσου μπορούν να αναθέσουν σε διαιτητικό όργανο τη ρύθμιση των ζητημάτων αυτών. Ως εκ τούτου, σύμφωνα με την απόφαση, η ειδική μνεία στο συνταγματικό κείμενο της διαιτησίας θα ήταν περιττή, αν αφορούσε μόνο τη συναινετική προσφυγή σε αυτήν και όχι και τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία για την επίλυση συλλογικής διαφοράς. Είναι όμως αυτή η ορθή ερμηνεία ή μήπως, εάν το Σύνταγμα ήθελε να περιορίσει τη διακριτική ευχέρεια του κοινού νομοθέτη θα το είχε ορίσει ρητώς;[[24]](#footnote-25) Και μπορεί μεν στη διάταξη του Συντάγματος να μην προσδιορίζεται το είδος της διαιτησίας, ούτε να προκύπτει κάτι ανάλογο από τη συζήτηση στην Αναθεωρητική Βουλή, όμως ο αποκλεισμός της συλλογικής αυτονομίας, η οποία προβλέπεται από την ίδια διάταξη (του άρθρου 22 Σ), επιτρέπεται μόνο όταν συντρέχουν λόγοι ικανοί γι αυτό, οι οποίοι θα πρέπει ασφαλώς να αναφέρονται στην προστασία των αξιών που συνθέτουν το γενικότερο συμφέρον και να είναι τέτοιας σπουδαιότητας που να δικαιολογούν την παρέμβαση της πολιτείας.[[25]](#footnote-26)

Ακολούθησε νέα τροποποίηση του άρθρου 16 με το νόμο 4.303/2014. Με την ισχύουσα μορφή της η διάταξη προβλέπει ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση, β) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της μεσολάβησης. Η μονομερής προσφυγή εξετάζεται από τριμελή επιτροπή διαιτησίας, η οποία μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και της διαιτησίας και πρέπει να περιέχει πλήρη αιτιολογία, η πληρότητα της οποίας, ελέγχεται πλέον δικαστικά. Επαναλαμβάνεται η ρύθμιση με την οποία ορίζεται ότι η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με σσε και αρχίζει να ισχύει από την υποβολή της αίτησης για μεσολάβηση. Τίθεται το ερώτημα εάν ο δικαστικός έλεγχος αφορά την εξωτερική νομιμότητα και την παραβίαση των ακραίων ορίων ευθυκρισίας ή θα υπεισέρχεται και σε εκτιμήσεις ως προς τη λύση που δόθηκε στο στάδιο της διαιτησίας. Πρόδηλο είναι ότι ο δικαστικός έλεγχος μετατρέπει μια διαφορά συμφερόντων σε νομική διαφορά. Δεδομένου ότι ο διαιτητής δημιουργεί νέο δίκαιο η δικαστικοποίηση της συλλογικής διαφοράς θα αναιρεί τη λειτουργία της διαιτησίας.[[26]](#footnote-27). Η ανάγνωση του νόμου καταδεικνύει ένα πολύπλοκο σύστημα διαιτησίας και επιτυχημένα έχει επισημανθεί ότι ο νόμος, εμφορούμενος από πνεύμα ιδιότυπης εκδίκησης απέναντι στην απόφαση του ΣτΕ θέσπισε ένα σύστημα αποτρεπτικό[[27]](#footnote-28).

Τα υποχρεωτικά στοιχεία στις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων θεωρούνται στοιχεία προστασίας του ασθενέστερου μέρους, που είναι οι εργαζόμενοι. Μέχρι την εμφάνιση της οικονομικής κρίση η αμφισβήτηση της επεκτασιμότητας των συλλογικών συμβάσεων και της υποχρεωτικής διαιτησίας, διατυπώθηκε μεν, αλλά χωρίς την ένταση με την οποία εμφανίζεται σήμερα, όπου οι αντίθετες απόψεις συνιστούν, εκτός από θεωρητικές και πολιτικές επιλογές προς διαπραγμάτευση. **Νομίζω ότι είναι μια καλή ευκαιρία για τους κοινωνικούς εταίρους και το κράτος να στοχαστούν, μήπως η αφαίρεση ευθύνης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και τις ενώσεις των εργοδοτών για τη ρύθμιση των μεταξύ τους σχέσεων λειτουργεί, τελικώς, υπονομευτικά για τη συλλογική αυτονομία και το συνδικαλιστικό κίνημα**. [[28]](#footnote-29)**Το βέβαιο είναι ότι οποιαδήποτε λύση δίδεται, χωρίς ταυτόχρονη εξασφάλιση της βιωσιμότητάς της, συμβάλλει στη συρρίκνωση του πεδίου εφαρμογής της.**

Θεσσαλονίκη, 12/5/2017

Μαρία Δ. Χασιρτζόγλου

1. *Δούκα Σημειώσεις συλλογικού εργατικού δικαίου* [↑](#footnote-ref-2)
2. *Το “μετέωρο” βήμα αποκατάστασης της συλλογικής αυτονομίας (Κουζής/Καψάλης/Νικολούζος/Σερμπέτης) σε ΕΕργΔ 2016.787* [↑](#footnote-ref-3)
3. *Απώτατο χρονικό όριο της αναδρομικότητας η ημέρα λήξης ή καταγγελίας της προηγούμενης σσε ή, αν δεν υπάρχει τέτοια, η ημέρα έναρξης των διαπραγματεύσεων - αρθρ. 9 παρ. 3 ν. 1876/1990.* [↑](#footnote-ref-4)
4. *Πριν από το νόμο 1876/1990 ίσχυε ο νόμος 3239/1955 οι ρυθμίσεις του οποίου είχαν δεχθεί έντονη κριτική για το περιορισμένο περιεχόμενο των σσε, τον αποκλεισμό των διαπραγματεύσεων στο επίπεδο της επιχείρησης και το υποχρεωτικό σύστημα διαιτησίας που προέβλεπε. Ο νόμος 1876/1990 εισήγαγε μια νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στοχεύοντας στην αυτονόμηση των συλλογικών συμβάσεων από την κρατική κηδεμονία και στην απαλλαγή τους από τους περιορισμούς που υφίσταντο σε σχέση με περιεχόμενό τους, βλ. Λεβέντη Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο εκδ. 2η σελ. 374 επ.* [↑](#footnote-ref-5)
5. *ΣτΕ 3204/1998, ΟλΑΠ 25/2004* [↑](#footnote-ref-6)
6. *ΟλΣτε 668/2012, 2037/2014 αλλά και απόφαση ΕΔΔΑ της 7.5.2013, Ιωάννα Κουφάκη κατά Ελλάδας και ΑΔΕΔΥ κατά Ελλάδας* [↑](#footnote-ref-7)
7. *με το άρθρο πρώτο, υποπαράγραφος ΙΑ 11 εδ. 1, 2α και 4 ν. 4093/2012* [↑](#footnote-ref-8)
8. *Καζάκο ΕΕργΔ 2012.593, Ζερδελή ο.π. σελ. 194.* [↑](#footnote-ref-9)
9. *Σε αντίθεση με την ατομική σύμβαση εργασίας, η σύναψη της οποίας μπορεί να είναι και προφορική και για την οποία το άρθρο 671 ΑΚ πορβλέπει τη δυνατότητα σιωπηρής παράτασής της, για τη σ.σ.ε. προβλέπεται έγγραφος συστατικός τύπος βάσει του άρθρου 5 παρ. 1 ν. 1876/1990. Ωστόσο υποστηρίζεται (βλ. σημείιωση 10) ότι και η σσε ορισμένης διάρκειας καθίσταται αορίστου χρόνου μετά την πάροδό της, εφόσον οι εταίροι εξακολουθούν να την τηρούν. Υποστηρίζεται, ακόμη ότι παραμένει δυνατή η σύναψη σ.σ.ε. αορίστου χρόνου με ελάχιστη διάρκεια ενός έτους με επιχείρημα ότι από τον νόμο 4046/2012 προκύπτει ότι δεν αποκλείονται οι σ.σ.ε. αορίστου χρόνου, όπως ορίζεται με την ΠΥΣ,, ενώ προτείνεται και μια διορθωτική ερμηνεία της διάταξης σύμφωνα με το γράμμα και το σκοπό του νόμου 4046/2012, κατά την οποία αν μια σ.σ.ε. δεν συμφωνηθεί ως ορισμένης διάρκειας, θα συνιστά ΣΣΕ αορίστου χρόνου, η οποία θα λήγει με τακτική καταγγελία χωρίς σπουδαίο λόγο (άρθρο 12 παρ. 1 ν. 1876/1990), αλλά και αυτοδικαίως με τη συμπλήρωση τριετίας από τότε που τέθηκε σε ισχύ.*  [↑](#footnote-ref-10)
10. *Αντίθετης γνώμης, ο Λεβέντης ΕΕργΔ 2012. 669(674), ο οποίος υποστηρίζει ότι αν μια σ.σ.ε. συνεχίζει να εφαρμόζεται από τα συμβαλλόμενα μέρη μετά την περίοδο της ορισμένης διάρκειάς της, τότε μετατρέπεται σε σ.σ.ε. αορίστου χρόνου.*  [↑](#footnote-ref-11)
11. *Ληξουριώτης, ΕΔΕΚΑ 14ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, σελ. 83 (87)* [↑](#footnote-ref-12)
12. *Μπακόπουλος ΕΕργΔ 2012.1469* [↑](#footnote-ref-13)
13. *Διακρίνοντας αυτές σε δύο κατηγορίες με βάση τον διαδραμόντα χρόνο ισχύος τους έως την 14η Φεβρουαρίου 2012. Έτσι, στην παράγραφο 2 του άρθρου 2 όρισε ότι : «Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.», ενώ στην παράγραφο 3 ότι : «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)». Για όσες λοιπόν σ.σ.ε., ο χρόνος ισχύος τους ήταν μεγαλύτερος ή ίσος της διετίας (είτε γιατί δεν παρήλθε ο συμφωνημένος χρόνος διάρκειάς τους είτε γιατί είχαν διάρκεια μεγαλύτερη του έτους είτε γιατί είχαν εξαρχής συμφωνηθεί ως αορίστου χρόνου), ορίστηκε ως χρόνος λήξης τους υποχρεωτικά η 14η Φεβρουαρίου 2013, ενώ αν ήταν μικρότερος της διετίας, η συμπλήρωση τριετίας από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, δυνάμενα όμως τα μέρη να προβούν και νωρίτερα σε καταγγελία. Αντίθετα, τέτοια δυνατότητα δεν προβλέφθηκε για τις έχουσες μεγαλύτερη της διετίας διάρκεια σ.σ.ε., οπότε αυτές, έχοντας μετατραπεί σε σ.σ.ε. ορισμένου χρόνου, λήγουν αυτοδικαίως, χωρίς δικαίωμα καταγγελίας έως την οριζόμενη εκ του νόμου ημερομηνία λήξης της, την 14η Φεβρουαρίου 2012. Παρότι ο νόμος δεν ορίζει ότι με την επέλευση της εκ του νόμου οριζόμενης ημερομηνίας λήξης τους επέρχεται αυτοδικαίως και η λύση τους, η παράταση της ισχύος τους πέραν της εκ του νόμου επιβαλλόμενης διάρκειας είναι ανεπίτρεπτη, αφού, όπως προείπαμε, οι ρυθμίσεις για τη χρονική διάρκεια της σ.σ.ε. είναι δημοσίας τάξης.*

    *Για όσες σ.σ.ε., τέλος, είχαν ήδη κατά τον χρόνο δημοσίευσης του Ν. 4046/2012 ήδη λήξει ή καταγγελθεί, δεν τίθεται ζήτημα λήξης του και ορθώς η ΠΥΣ δεν ορίζει για αυτές. Η ρύθμιση της παραγράφου 4 του ίδιου άρθρου, η οποία ορίζει ότι αυτές ισχύουν ως την 14η Μαΐου 2012, δεν έχει την έννοια ότι οι όροι λήξασας ή καταγγελθείσας σ.σ.ε. ισχύουν ως τέτοιοι, καθώς κάτι τέτοιο θα συνιστούσε «αναβίωση» σ.σ.ε., αλλά αναφέρεται στην παράταση ισχύος τους και τη μετενέργεια των όρων στις ατομικές συμβάσεις εργασίας,* [↑](#footnote-ref-14)
14. *Αν μέσα στο τρίμηνο συναφθεί νέα όμοια σσε, δηλαδή σσε που να έχει το ίδιο πεδίο εφαρμογής, επέρχεται διαδοχή σσε και οι όροι της νέας καταργούν την προηγούμενη, χωρίς να ενδιαφέρει αν είναι ευνοϊκότεροι ή δυσμενέστεροι.* [↑](#footnote-ref-15)
15. *Άρθρο 40 ν.4320/2015* [↑](#footnote-ref-16)
16. *Έτσι, Θεοδόσης, ΕΕργΔ 2012. 583 (586), Ληξουριώτης, 14ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, σελ. 83 (100). Αντίθετης γνώμης οι Καζάκος, ΕΕργΔ 2012. 593 (600), Μπακόπουλος, ΕΕργΔ 2012. 1469 (1471), ο οποίος υποστηρίζει ότι κατά τη διάρκεια της παράτασης της ισχύος της ΣΣΕ, η ισχύς της είναι η ίδια με το χρόνο πριν τη λήξη / καταγγελία της, οπότε οι προϋποθέσεις, συνέπειες και η νομική ποιότητα της δέσμευσης είναι οι ίδιες. Έτσι και η υπ’ αρ. πρωτ. 4601/304/12.3.20212 ερμηνευτική Εγκύκλιος του Υπουργείου Εργασίας, η οποία αναφέρει ότι «για τους προσλαμβανομένους κατά τη διάρκεια του τριμήνου μετά τη λήξη ή καταγγελία της σ.σ.ε. οι όροι της συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε ισχύουν μόνον εφόσον ικανοποιούνται τα οριζόμενα στην παράγραφο 2 του άρθρου 8 του Ν. 1876/1990».*  [↑](#footnote-ref-17)
17. *Με το εδάφιο β’ της παραγράφου 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ προβλέφθηκε και μια μεταβατική περίοδος, κατά την οποία ο νομοθέτης θέλοντας προφανώς να υλοποιήσει την επιδίωξή του περί αμέσου εφαρμογής των διατάξεων όρισε ότι: «Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012.» Παρόλη τη γενική διατύπωση του νόμου, η διάταξη αφορά μόνον σ.σ.ε. που κατά τη δημοσίευση του Ν. 4046/2012 βρίσκονταν στη φάση της παράτασης ισχύος βάσει του καταργηθέντος άρθρου 9 παρ. 4 Ν. 1876/1990, δηλαδή είχαν λήξει ή καταγγελθεί από μία ημέρα έως έξι μήνες πριν από την ισχύ του Ν. 4046/2012, οπότε οι παραταθέντες όροι παρατείνονται επιπλέον κατά ένα τρίμηνο* [↑](#footnote-ref-18)
18. *Πέρα από τον βασικό μισθό μετενεργούν το επίδομα ωρίμανσης, το επίδομα τέκνων, των επίδομα σπουδών και το επίδομα επικίνδυνης εργασίας :*

    * *Ως επίδομα ωρίμανσης νοείται κάθε επίδομα, το οποίο δικαιούται ο μισθωτός σε σχέση με το χρόνο υπηρεσίας, που έχει πραγματοποιήσει είτε στον ίδιο είτε σε άλλον εργοδότη, ο οποίος προσμετράται στο χρόνο υπηρεσίας του, ανεξαρτήτως του τρόπου υπολογισμού του από τη σ.σ.ε. (ενσωματωμένος σε κλιμάκια ή υπολογιζόμενος σε ποσοστιαία αμοιβή επί του βασικού μισθού). Συμπεριλαμβάνονται δηλαδή τα πάσης φύσης επιδόματα υπηρεσίας, προϋπηρεσίας, καθώς και πολυετούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη.*
    * *Ως επίδομα τέκνου νοείται το επίδομα, που χορηγείται αποκλειστικά για την ύπαρξη τέκνου.*
    * *Ως επίδομα σπουδών νοείται και το επίδομα για την ολοκλήρωση σπουδών της τριτοβάθμιας ανώτερης εκπαίδευσης, η οποία περιλαμβάνει τα Α.Ε.Ι., τα Α.Τ.Ε.Ι. και τις Ακαδημίες, αλλά και για την για ολοκλήρωση σπουδών, που δεν εντάσσονται στο εκπαιδευτικό σύστημα, αλλά απονέμουν τίτλους σπουδών επαγγελματικής εκπαίδευσης. Δεν υπάγονται στην έννοια αυτή επιδόματα, που προβλέπονται για την κτήση κάθε άλλου είδους γνώσης ή δεξιότητας, όπως π.χ. ξένης γλώσσας ή χειρισμού Η/Υ.*
    * *Ως επίδομα επικινδύνου εργασίας νοείται το επίδομα, που χορηγείται ενόψει της επικινδυνότητας της ίδιας φύσης της εργασίας, εργασίας δηλαδή που συνεπάγεται κίνδυνο για τη σωματική ακεραιότητα και τη ζωή του εργαζόμενου. Δεν εμπίπτουν λοιπόν επιδόματα, που χορηγούνται ως αντιστάθμισμα της πιθανής αρνητικής επίπτωσης της εργασίας αυτής στην υγεία του εργαζομένου, όπως είναι τα επιδόματα ανθυγιεινής εργασίας, όπως π.χ. το επίδομα οθόνης Η/Υ .*

    [↑](#footnote-ref-19)
19. *Μπακόπουλος ΕΕργΔ 2012 1469****3.δ.*** *Σχέση ατομικής συμφωνίας – μετενεργούντων όρων σ.σ.ε****.***

    *Ως γνωστόν, οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ επί όσων ατομικών συμβάσεων εργασίας εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της, εφόσον συντρέχει εκ του νόμου δέσμευση των μερών της. Αν προϋπάρχουν ατομικοί όροι που ρυθμίζουν το ίδιο ζήτημα των αποδοχών, ο νόμος ορίζει ότι αυτοί επικρατούν αν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο (α. 7 παρ. 2 του ν. 1876/1990). Αντιθέτως, δεν ορίζει ρητώς την τύχη τους, όταν είναι δυσμενέστεροι. Είναι βεβαίως σαφές ότι οι κανονιστικοί όροι κατισχύουν λόγω της αναγκαστικής ισχύος τους (άρθρο 7 παρ. 1 του ν. 1876/1990), δεν είναι όμως εξίσου σαφές αν οι ατομικοί όροι καθίστανται άκυροι ή μόνον εκτοπίζονται από τους ευνοϊκότερους όρους της σ.σ.ε. Το ζήτημα έχει σημασία όταν λήξει η κανονιστική ισχύς και η σ.σ.ε. εισέλθει στη φάση της περιορισμένης μετενέργειας. Αν μεν ο ατομικός όρος έχει εκτοπισθεί, επανέρχεται σε ισχύ, αναβιώνει. Αν όμως έχει ακυρωθεί, δεν είναι δυνατή η αναβίωσή του. Το ζήτημα αυτό δεν είχε απασχολήσει το ελληνικό δίκαιο, καθώς με τους μηχανισμούς της υποχρεωτικής διαιτησίας και της κήρυξης της γενικής υποχρεωτικότητας των ΣΣΕ και ΔΑ εξασφαλιζόταν η γενική και αδιάκοπη συνέχεια της κανονιστικής κάλυψης. Εγγύτερη προς τη φύση και το σκοπό των όρων της ΣΣΕ είναι η άποψη ότι οι προϋφιστάμενοι δυσμενέστεροι ατομικοί όροι εκτοπίζονται, αλλά δεν ακυρώνονται. Επομένως ατομική συμφωνία για μισθό κατώτερο από σ.σ.ε. εκτοπίζεται κατά το χρόνο κανονιστικής ισχύος της σ.σ.ε., αλλά αναβιώνει άμα τη λήξη της ισχύος τους, καθώς η συμβατική ελευθερία αποκαθίσταται σε όλη της την έκταση, ακόμη και αν με την περιορισμένη μετενέργεια ο μισθός θα ήταν κατώτερος του συμφωνηθέντος κατά την πρόσληψη.*  [↑](#footnote-ref-20)
20. *Ζερδελή, Συλλογικό Εργατικό Δίκιαο, σελ. 233, όπου και παραπομπές σε Κουκιάδη, Λεβέντη και Καζάκο* [↑](#footnote-ref-21)
21. *Λεβέντη ό.π. παρ. 34* [↑](#footnote-ref-22)
22. *Λεβέντη ό.π. σελ. 564,566.* [↑](#footnote-ref-23)
23. *Ζερδελή ό.π. σελ. 235 και ειδικότερα σημείωση 546, όπου παραπομπή σε Γιαννακούρου και Ληξουριώτη.* [↑](#footnote-ref-24)
24. *Μπακόπουλος ΕΕργΔ 2014 σελ. 918* [↑](#footnote-ref-25)
25. *Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. 2007 σελ. 531 - 533.* [↑](#footnote-ref-26)
26. *Καζάκο, Η διαιτησία εκδ 1998 σελ. 388* [↑](#footnote-ref-27)
27. *Παπαδημητρίου ΕλλΔνη 2015 σελ. 10* [↑](#footnote-ref-28)
28. *Η σκέψη αυτή, η οποία δεν είναι πρωτότυπη, συνιστά συμπέρασμα βασισμένο στην προσωπική εμπειρία και αφορά, φυσικά, στον ιδιωτικό τομέα. Η εύκολη και μη αιτιολογημένη επέκταση των σσε σε μη συμβληθέντα μέλη, με υπουργικές αποφάσεις, καθώς και η βεβαιότητα ότι ο διαιτητής τελικώς θα δικαιώσει την προσφεύγουσα συνδικαλιστική οργάνωση, που ενεργεί μονομερώς, στέρησε τους εργαζόμενους από το μοναδικό κίνητρο που είχαν για να συμμετέχουν σε συλλογικές δράσεις με ό,τι αυτό συνεπάγεται.* [↑](#footnote-ref-29)