

ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ Δ.

ΣΥΓΓΡΑΜΜΑ Κ. ΠΑΤΤΑΔΗΜΗΤΡΙΟΥ
ΝΕΑ ΕΚΔΟΣΗ 2019.

ΑΛΛΑΓΕΣ ΑΠΟ ΕΚΔΟΣΗ 2018

- 1) Παλιό
6ετ. 22 Προσδίδει ~ «Τέλος, σύγγραμμα με... του κλάδου
(6.22-23
νέου) (η) του επαγγελματία».
- 2) Παλιό
6ετ. 48 Προσδίδει ~ «Η παρ. 5 του άρθρου 6 ν. 1264/1982...
(6.49-50
νέου) ... όπου βρίσκεται εγκατεστημένο
το σύστημα διαλογής».
- 3) Παλιό
6ετ. 131 Προσδίδει ~ υποβιβάζει (4).
(6.131 νέου)
- 4) Παλιό
6ετ. 141 Προσδίδει ~ «Δεν αποκλείεται πάντα...
(6.141 87-142
νέου) δεν απαιτείται «τήρηση τύπου».
- 5) Παλιό
6ετ. 146 Προσδίδει ~ υπό «Δ) Ο περιορισμός του πεδίου
(6.146 νέου) εφαρμογής»
⊕ «απαγόρευση
υπό «Ε) Η διατήρηση του πεδίου
εφαρμογής» και δξίς.
- 6) Παλιό
6.171-173 Προσδίδει ~ Εξαίρεσες υπό β) και
(6.174-175
νέου) γ).
- 7) Παλιό
6.191-192 Προσδίδει ~ Αλλάζει από «Με το άρθρο
(6.194-195) 16 ν. 1876/1990... η διαιτητική
αποφ. θα είναι άκυρη (6.195).
- 8) Παλιό
8ετ. 233 Προσδίδει ~ «Η παρ. 5 του άρθρου
(6.237 νέου) 6 ν. 1264/1982... εκ νέου
των μελών της, της σχετικής
διαδικασίας».

Όπως σημειώσαμε και παραπάνω, στα κατά τόπους Πρωτοδικεία τηρούνται τα ειδικά βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων στα οποία καταχωρούνται τα βασικά στοιχεία της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Επίσης, στο αρμόδιο Δικαστήριο τηρείται για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση φάκελλος στον οποίο βρίσκονται το καταστατικό της, οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις του, όπως και ορισμένα έγγραφα που αφορούν τη διεξαγωγή των εκλογών και αναφέρονται στο άρθρο 13 παρ. 2 του ν. 1264/1982, δηλαδή τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και ανακηρύξεως των επιτυχόντων, το πρωτόκολλο της ψηφοφορίας, όπως και απόσπασμα πρακτικών της απόφασης της Γενικής Συνέλευσης σχετικά με την οργάνωση που θα την εκπροσωπεί σε τριτοβάθμια οργάνωση¹.

Σκοπός της τηρήσεως των παραπάνω στοιχείων είναι να μπορεί κάθε ενδιαφερόμενο πρόσωπο να λαμβάνει πληροφορίες για τα στοιχεία και τις δραστηριότητες κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης. Λόγοι, λοιπόν, διαφάνειας και προστασίας των συναλλαγών δικαιολογούν τις παραπάνω υποχρεώσεις.

Περαιτέρω, προβλέπεται στο άρθρο 2 παρ. 3 ν. 1264/1982 ότι αντίγραφα των παραπάνω εγγράφων που βρίσκονται στο φάκελλο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως και βεβαιώσεις για τα στοιχεία που αναφέρονται στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων, χορηγούνται σε όποιον έχει έννομο συμφέρον. Τέτοια πρόσωπα είναι δυνατόν να είναι τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εργοδότες, εκπρόσωποι εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, άλλες εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (π.χ. όταν τίθεται ζήτημα αντιπροσωπευτικότητας της οργάνωσης) κλπ.

Τέλος, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 6 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 54 ν. 4635/2019, όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο **Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών** του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Επίσης, στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται **Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων** (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές

1. Τα έγγραφα που αναφέρονται στο άρθρο 13 παρ. 2 ν. 1264/1982 παραδίδονται στο γραμμάτεια του Δικαστηρίου από το δικαστικό αντιπρόσωπο.

χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες. Αντίστοιχο Μητρώο δημιουργείται και για τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Σκοπός των ρυθμίσεων αυτών είναι, μεταξύ άλλων, να διευκολύνεται η πρόσβαση σε απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να διαπιστώνεται η αντιπροσωπευτικότητα των εργατικών οργανώσεων (βλ. άρθρο 6 παρ. 1 ν. 1876/1990: αριθμός ψηφισάντων), όπως και να κηρύσσονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως γενικώς υποχρεωτικές (βλ. άρθρο 11 παρ. 2 ν. 1876/1990: αριθμός απασχολούμενων εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος).

2. Η διάλυση συνδικαλιστικής οργάνωσης

Η προστασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης απέναντι στη διάλυσή της από την κρατική εξουσία είναι επίσης κρίσιμο μέγεθος. Για το λόγο αυτό, οι προβλεπόμενες, συνταγματικές και διεθνούς προέλευσης, εγγυήσεις για τη συνδικαλιστική ελευθερία ισχύουν και για την περίπτωση της διάλυσης. Μάλιστα, η προστασία απέναντι στη διάλυση ισχύει όχι μόνο για την ευθεία διάλυση, αλλά και για την έμμεση διάλυση, όπως συμβαίνει στην περίπτωση που αφαιρείται η νομική προσωπικότητα ή απαγορεύονται θεμελιώδεις δραστηριότητες της οργάνωσης.

Έτσι, η διάταξη του άρθρου 12 παρ. 2 Σ προβλέπει, για κάθε είδους σωματείο, και συνεπώς και για τη συνδικαλιστική οργάνωση, ότι αυτό «δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση». Αντιστοίχως, σύμφωνα με το άρθρο 4 της με αριθμό 87 ΔΣΕ, «οι οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών δεν υπόκεινται εις την δια της διοικητικής οδού διάλυσιν ή αναστολήν των εργασιών των».

Συνεπώς, είναι δυνατή η εκούσια διάλυση της οργάνωσης με απόφαση των αρμοδίων οργάνων της, όπως ενδεχομένως και η διάλυσή της με δικαστική απόφαση, αλλά μόνο για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού της. Πάντως, όχι με πράξη της διοικήσεως. Ειδικότερα:

Η εκούσια διάλυση (ή αυτοδιάλυση) της συνδικαλιστικής οργάνωσης ρυθμίζεται από το άρθρο 103 ΑΚ, το οποίο αναθέτει αυτή τη σοβαρή απόφαση στο ανώτατο όργανό της, τη Γενική Συνέλευση. Η απόφαση αυτή λαμβάνεται με αυξημένη απαρτία του 1/2 των μελών και αυξημένη πλειοψηφία των 3/4 των παρόντων (βλ. άρθρο 99 ΑΚ).

Επίσης, το άρθρο 104 ΑΚ αναφέρεται στην αυτοδίκαιη διάλυση της οργάνωσης, όταν αυτή προβλέπεται από σχετική ρήτρα του καταστατικού της π.χ. όταν προβλέπεται ορισμένη διάρκεια ή άλλη διαλυτική αίρεση, όπως και όταν ο αριθμός των μελών μειωθεί κάτω των δέκα. Η διάταξη αυτή είναι δημοσίας τάξεως, ενώ η επιστροφή των μελών που αποχώρησαν, δεν συνεπάγεται την αναβίωση της οργάνωσης¹.

Τέλος, μπορεί να επέλθει διάλυση της οργάνωσης με τελεσίδικη δικαστική απόφαση, για τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 105 ΑΚ. Έτσι είναι δυνατή η

παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει το αποτέλεσμα (άρθρο 8 παρ. 3 εδ. ε' ν. 1264/1982).

Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει **πάντοτε με ψηφοφορία**, ποτέ όμως δια βοής¹. Η ψηφοφορία είναι, κατ' αρχήν, φανερή, ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις προβλέπεται μυστική ψηφοφορία, όπως στην περίπτωση ψηφοφορίας που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογής δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θεμάτων εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκρισης λογοδοσίας, προσωπικών ζητημάτων και κήρυξης απεργίας (άρθρο 8 παρ. 3 εδ. β' ν. 1264/1982).

Η παρ. 5 του άρθρου 6 ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 54 ν. 4635/2019 ορίζει ότι «Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται **και με ηλεκτρονική ψήφο** και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών».

Προβλέπεται έτσι, για πρώτη φορά, ότι οι αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ακόμη και στην περίπτωση της κήρυξης απεργίας, για την οποία σήμερα ορίζεται, κατά τη διάταξη του άρθρου 8 ν. 1264/1982, όπως προαναφέρθηκε, το μυστικό της ψήφου, ακριβώς λόγω της σοβαρότητας της απόφασης, είναι δυνατόν να λαμβάνονται **και με ηλεκτρονική ψηφοφορία**. Προϋπόθεση, πάντως, της δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι να υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή η αποδοχή, εκ μέρους των μελών της, της σχετικής διαδικασίας.

Μια τέτοια διαδικασία ηλεκτρονικής ψηφοφορίας από τη μία πλευρά διευκολύνει τη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων, αλλά από την άλλη πλευρά οι σχετικές αποφάσεις θα μπορούν να λαμβάνονται χωρίς άμεσο διάλογο. Οι κίνδυνοι, πάντως, από την υιοθέτηση της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι υπαρκτοί και, όπως υπογραμμίζεται και από θεσμικά όργανα ή Επιτροπές άλλων χωρών, όπου έχει, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, υιοθετηθεί η ηλεκτρονική ψηφοφορία, αφορούν το αδιάβλητο της ψήφου, την αποφυγή παραχάραξης της με παράνομα τεχνικά μέσα, το απολύτως απόρρητο της προσωπικής επιλογής, όπως και την αποφυγή πιέσεων είτε, κυρίως, από την εργοδοτική πλευρά, είτε και από συναδέλφους για ψήφιση προς τη μια ή την άλλη κατεύθυνση². Τα μέτρα αυτά προστα-

1. Γ. Δέλλιος, Άρθρο 97 σε Α. Γεωργιάδη, ΣΕΑΚ, 2010, 221.

2. Βλ. Έκθεση προς Βρετανικό κοινοβούλιο, Sir Ken Knight, Electronic Balloting Review, The Report of the Independent Review of Electronic Balloting for Industrial Action, 2016. Commission nationale de l'informatique et des libertés, Délibération n° 2010-371/ 21 octobre 2010 portant adoption d'une recommandation relative à la sécurité des systèmes de vote électronique. M. Démolain, Nouvelles technologies et droit des relations de travail, 2012, σελ. 247 επ.

σίας¹ επιβάλλονται να λαμβάνονται πριν, κατά τη διάρκεια, όπως και μετά την ψηφοφορία. Αφορούν, επίσης, τόσο τον τόπο ή το σημείο της ψηφοφορίας, όσο και το σημείο, όπου βρίσκεται εγκατεστημένο το σύστημα διαλογής.

Οι αποφάσεις της Συνέλευσης, αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό, λαμβάνονται, σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 3 ν. 1264/1982, με σχετική πλειοψηφία των παρόντων² και όχι με απόλυτη πλειοψηφία, όπως προβλέπει το άρθρο 97 παρ. 1 ΑΚ για τα υπόλοιπα σωματεία. Συνεπώς, δεν αποκλείεται με σχετική καταστατική διάταξη να ορισθεί και ο κανόνας της απόλυτης πλειοψηφίας³. Η δυνατότητα της σχετικής πλειοψηφίας, έστω και αν εγκυμονεί κάποιους κινδύνους καταστράτηγησης, διευκολύνει τη λήψη αποφάσεων και την παρουσίαση από τα μέλη στη συνέλευση περισσότερων εναλλακτικών προτάσεων.

Περαιτέρω, ο νόμος 1264/1982 προβλέπει ορισμένες ειδικές ενισχυμένες πλειοψηφίες. Έτσι, σε κάθε περίπτωση μυστικής ψηφοφορίας, αν για την απαρτία της Συνέλευσης είναι αρκετή η παρουσία ως και του ενός τετάρτου (1/4) των μελών, είναι δε παρόντα τόσα μέλη όσα να καλύπτουν τον ελάχιστο αυτόν αριθμό, τότε απαιτείται πλειοψηφία των τριών τετάρτων (3/4) των παρόντων (άρθρο 8 παρ. 3 ν. 1264/1982). Με τον τρόπο αυτό επιδιώκεται να μην είναι δυνατή η λήψη αποφάσεως από ελάχιστες μειοψηφίες για σοβαρά θέματα, τα οποία τεκμαίρεται ότι είναι αυτά στα οποία απαιτείται μυστική ψηφοφορία. Σε κάθε περίπτωση, συνεχίζουν να ισχύουν και προκειμένου περί συνδικαλιστικών οργανώσεων και εκείνες οι γενικές διατάξεις περί σωματείων, οι οποίες προβλέπουν ενισχυμένες πλειοψηφίες⁴. Έτσι, η μεταβολή του σκοπού (άρθρο 100 ΑΚ), όπως και η απονομή ή η αφαίρεση δικαιωμάτων των μελών (άρθρο 89 ΑΚ) απαιτούν ομοφωνία, η τροποποίηση του καταστατικού και η διάλυση της οργάνωσης απαιτούν όχι μόνο αυξημένη απαρτία, αλλά και αυξημένη πλειοψηφία των 3/4 των μελών (άρθρο 99 ΑΚ). Σε περίπτωση όμως που η Γενική Συνέλευση πρόκειται να αποφασίσει την ενοποίησή της με άλλη ομοιοεπαγγελματική οργάνωση δεν ισχύει ούτε η απαρτία των άρθρων 99 και 100 ΑΚ, όπως προαναφέραμε, αλλά ούτε η ειδική πλειοψηφία των ίδιων άρθρων. Έτσι, αρκεί η σχετική πλειοψηφία του άρθρου 8 παρ. 3 εδ. γ' ν. 1264/1982, προφανώς προς διευκόλυνση της σχετικής διαδικασίας (άρθρο 8 παρ. 3 εδ. στ' ν. 1264/1982).

1. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της διάταξης.
2. Σχετική πλειοψηφία υπάρχει όταν υπάρχουν περισσότερες από δύο προτάσεις και επικρατεί η πρώτη σε ψήφους έστω και να είναι κατώτερη του 50 % των παρόντων. Απόλυτη πλειοψηφία, όταν η πρόταση υποστηρίζεται από ποσοστό μεγαλύτερο του 50 % των παρόντων.
3. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 202.
4. Για τα ζητήματα παραβίασης των διατάξεων περί της ψηφοφορίας βλ. / Διάλ. Αρθρο 97 ΑΚ σε Α. Γεωργιάδη, ΣΕΑΚ, 2010, 221-2.

επαγγελματική; Τα ίδια μπορούν να παρατηρηθούν και για τον κλάδο της καπνεργασίας, όπου το κύριο επάγγελμα είναι οι καπνεργάτες κλπ.

Εν προκειμένω, θα πρέπει να γίνει μια αξιολόγηση της συμβάσεως για την οποία ασφαλώς ο συμβατικός χαρακτηρισμός δεν έχει καμιά σημασία¹. Εάν ρυθμίζονται οι όροι εργασίας όχι απλά της πλειοψηφίας των εργαζομένων, αλλά όλων σχεδόν από αυτούς, με απλή παράλειψη κάποιων, υπάρχει κλαδική σύμβαση. Αν αντίθετα προκύπτει ρύθμιση στην οποία ενδιαφέρουν μόνο τα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και όχι το είδος της επιχείρησης, πρόκειται για ομοιοεπαγγελματική σύμβαση².

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να περιορίσουν γεωγραφικά την εμβέλεια της συλλογικής σύμβασης και έτσι αυτή να λάβει το χαρακτήρα τοπικής (κλαδικής) σύμβασης. Είναι έτσι δυνατόν να συναφθεί κλαδική συλλογική σύμβαση σε επίπεδο νομού ή και σε επίπεδο περιφέρειας.

Αρμοδιότητα για τη σύναψη κλαδικών συμβάσεων έχουν από την εργατική πλευρά πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Δεν μπορούν, λοιπόν, να συναφθούν από εργατικές οργανώσεις που περιορίζονται στην προάσπιση των συμφερόντων μόνο συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων. Πρέπει, δηλαδή, να πρόκειται για διεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, πράγμα που κρίνεται με βάση το καταστατικό τους. Όμως, δεν ενδιαφέρει η ιδιότητά τους ως πρωτοβαθμίων ή δευτεροβαθμίων οργανώσεων³, αφού και στις δύο περιπτώσεις υπάρχει, κατά το νόμο, η σχετική δυνατότητα. Από την εργοδοτική πλευρά δεν υπάρχει ειδικότερος προσδιορισμός των οργανώσεων που μπορούν να συνάψουν κλαδικές συμβάσεις, αφού ο νόμος αναφέρεται γενικά σε «εργοδοτικές οργανώσεις». Μπορεί έτσι να είναι οργανώσεις που περιορίζονται στον συγκεκριμένο κλάδο ή να έχουν και ευρύτερη εμβέλεια⁴.

Γ) Οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις

Οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων του ίδιου επαγγέλματος. Εν προκειμένω, δεν μας ενδιαφέρει το είδος της επιχείρησης που απασχολούνται, δηλαδή το είδος της επαγγελματικής

1. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 493.

2. Γ. Λεβέντης, ό.π., 419.

3. Πάντως τα Εργατικά Κέντρα δεν έχουν, παρά το γεγονός ότι είναι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις, τη δυνατότητα να υπογράφουν τοπικές κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εθνικής, γιατί δεν έχουν τον απαιτούμενο κλαδικό χαρακτήρα.

4. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 582. Είναι, κατά τη γνώμη μας όχι ορθή η κρίση της ΑΠ 1300/2018, ΠΕργΔ 2019, 216 σύμφωνα με την οποία οι συλλογικές συμβάσεις των μηχανικών ΑΕΙ και ΤΕΙ των Βιομηχανικών επιχειρήσεων όλης της χώρας είναι κλαδικές. Ο περιορισμός της εφαρμογής τους σε ένα μικρό τμήμα των μισθωτών με βάση το πτυχίο τους παραπέμπει σε ομοιοεπαγγελματική σύμβαση. Δεν νοείται κλαδική συλλογική σύμβαση που εφαρμόζεται σε ένα τόσο επιλεκτικό τμήμα των μισθωτών.

σύμβασης έχουν κανονιστικό χαρακτήρα, οπότε είναι απαραίτητο να εξασφαλιζέται ευρεία δημοσιότητα¹, ενώ ταυτόχρονα ρυθμίζονται συχνά ζητήματα μείζονος ενδιαφέροντος. Έτσι, το περιεχόμενο της σύμβασης δεν αφορά μόνο τους συμβαλλόμενους, αλλά και τρίτους, όπως π.χ. τους εργαζομένους μιας επιχείρησης, οι οποίοι δεν είναι μέλη της συμβαλλομένης οργάνωσης, αλλά εφαρμόζεται και σε αυτούς. Μάλιστα, ο νομοθέτης δεν αρκείται απλά στην κατάθεση της συλλογικής συμβάσεως εργασίας στην αρμόδια διοικητική αρχή, αλλά φροντίζει να είναι προσιτά με εύληπτο τρόπο, μέσω ειδικού βιβλίου, και τα βασικά χαρακτηριστικά και η πορεία της κάθε συλλογικής σύμβασης, δηλαδή οι προσχωρήσεις σε αυτήν, η ενδεχόμενη επέκτασή της ή η καταγγελία της.

Η παραπάνω διαδικασία δημοσίευσης έχει ιδιαίτερη νομική σημασία, καθώς προβλέπεται στο άρθρο 9 παρ. 2 του ν. 1876/1990 ότι η ισχύς της συλλογικής συμβάσεως αρχίζει από την ημερομηνία καταθέσεώς της στην αρμόδια υπηρεσία², η οποία θα γίνει προφανώς από το επιμελέστερο μέρος. Συνεπώς, αν δεν τηρηθεί ποτέ η παραπάνω διαδικασία δημοσίευσης, η συλλογική σύμβαση δεν αποκτά ισχύ, δηλαδή κανονιστική ενέργεια εφαρμογής στις αντίστοιχες εργασιακές σχέσεις³. Πρέπει, επίσης να τονισθεί ότι η καταχώρηση στο ειδικό βιβλίο δεν απαιτεί κάποιο έλεγχο νομιμότητας από τη δημόσια αρχή⁴.

Τέλος, προβλέπεται ότι η υπηρεσία στην οποία έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση, χορηγεί αντίγραφά της σε κάθε ενδιαφερόμενο, εφ' όσον υποβάλει σχετική αίτηση. Επίσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο αυτού του Υπουργείου⁵.

§7. Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Η υπαγωγή σε κάποια συλλογική δέσμευση και η αντίστοιχη δέσμευση των κατ' ιδίαν εργοδοτών και εργαζομένων εξαρτάται από μια σειρά προϋποθέσεων. Πριν απ' όλα πρέπει να υπάρχει ενεργός εργασιακή σχέση. Στη συνέχεια, η συγκεκριμένη εργασιακή σχέση πρέπει να υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης και ειδικότερα στο επαγγελματικό, στο τοπικό, στο προσωπικό και στο χρονικό πεδίο ισχύος της. Δεν αποκλείεται πάντως τα μέρη της εργασιακής σχέσεως να προβλέψουν στην ατομική σύμβαση εργασίας ~~ότι αυτή θα ρυθμίζεται από~~

1. Γ. Λεβέντης, ό.π., 456.

2. ΑΠ 127/2012, ΔΕΝ 2012, 655.

3. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 593.

4. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 594.

5. Μικρή σημασία έχει η διάταξη της παρ. 7 του άρθρου 5 ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία «ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. καθώς και κάθε τροποποίησή της», καθώς ο θεσμός αυτών των Συμβουλίων δεν έχει ευδοκιμήσει στη χώρα μας.

την ισχύουσα ή την εκάστοτε ισχύουσα ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία καταρτίζεται μεταξύ τρίτων. Για το κύρος μιας τέτοιας συμφωνίας δεν απαιτείται η τήρηση τύπου¹.

1. Το επαγγελματικό και τοπικό πεδίο ισχύος

Προκειμένου να εφαρμοσθεί κάποια συλλογική σύμβαση πρέπει η επαγγελματική ιδιότητα ή η εργασιακή σχέση του εργαζομένου να υπάγεται στο επαγγελματικό πεδίο της σύμβασης αυτής. Και βεβαίως υπάρχουν περιπτώσεις που δεν υπάρχει διάκριση μεταξύ των διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών, αλλά όλοι οι εργαζόμενοι, σε μια τέτοια περίπτωση, υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις, στις οποίες είναι αναγκαίο ο μισθωτός να απασχολείται σε συγκεκριμένη επαγγελματική ειδικότητα² όπως π.χ. σε περίπτωση ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης εργασίας ή, σε περίπτωση κλαδικής σύμβασης, ο εργαζόμενος να απασχολείται σε επιχείρηση που ανήκει στο συγκεκριμένο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, όπως και να ρυθμίζεται, αμέσως ή εμμέσως, σε αυτήν την τελευταία σύμβαση η ειδικότητά του³.

Από την άλλη μεριά, όπως επισημάναμε και παραπάνω, υπάρχουν τοπικές κλαδικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες μπορούν να αφορούν μόνο τους εργαζομένους συγκεκριμένης πόλης, νομού ή περιφέρειας. Στις περιπτώσεις τέτοιων τοπικών συμβάσεων, δέσμευση προκύπτει μόνο όταν η εργασιακή σχέση εμπίπτει στο τοπικό πεδίο της συγκεκριμένης σύμβασης.

2. Το προσωπικό πεδίο ισχύος

Οι συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί νομίμως, δεν δεσμεύουν αναγκαστικά όλα τα πρόσωπα, εργαζομένους και εργοδότες, τα οποία υπάγονται στο επαγγελματικό και τοπικό πεδίο ισχύος της. Γενική δέσμευση προκύπτει μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση της εφαρμογής των μη μισθολογικών όρων της εθνικής γενικής σ.σ.ε. Συχνά, όμως, απαιτείται για την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης και η ιδιότητα του μέλους των οργανώσεων που συνήψαν τη συλλογική σύμβαση. Το ποια ακριβώς πρόσωπα δεσμεύονται από τη συλλογική σύμβαση, δηλαδή το προσωπικό πεδίο ισχύος της, εξαρτάται από το είδος της. Τέλος, σε μία περίπτωση η εφαρμογή συνδέεται με την ιδιότητα μόνο του εργοδό-

1. Βλ. ΑΠ 793/2017, ΕΕργΔ 2018, 1360, ΑΠ 874/2018, ΕΕργΔ 2018, 1347, ΑΠ 1522/2018, ΕΕργΔ 2018, 328.

2. Σε περίπτωση μικτής απασχόλησης, εφαρμόζεται η συλλογική σύμβαση που αφορά την κύρια απασχόληση του μισθωτού βλ. ΕφΑθ 8390/2005, ΕΛΛΔνη 2006, 1108. ΑΠ 1600/1983, ΔΕΝ 1984, 709. Για τη μικτή απασχόληση βλ. αναλυτικότερα Γ. Λεβέντη – Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., 336 επ.

3. Βεβαίως οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν όλους τους εργαζομένους του κλάδου ανεξάρτητα από την ειδικότητά τους, αλλά δεν αποκλείεται κάποια ειδικότητα να μην έχει προβλεφθεί.

ίδια μεταχείριση και άλλοι εργαζόμενοι, οι οποίοι επίσης δεν είναι μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων.

Σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης δεν ενδιαφέρει η ιδιότητα του διαδόχου ως μέλους της συμβληθείσας οργάνωσης, καθώς η δέσμευσή του προκύπτει ευθέως εκ του νόμου (άρθρο 4 π.δ. 178/2002)¹.

Γ) Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις

Στην περίπτωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, ο εργοδότης προχώρησε στην επιλογή να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους της επιχείρησής του μια συλλογική σύμβαση². Επιτυγχάνεται με τον τρόπο αυτό η ενιαία εφαρμογή ελάχιστων όρων εργασίας για όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται σε αυτήν την επιχείρηση. Ορίζεται έτσι στη διάταξη της παρ. 3 του άρθρου 8 του ν. 1876/1990 ότι «εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη».

Δεν είναι λοιπόν δυνατόν να αναφέρεται στην ίδια την επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ότι αυτή θα εφαρμόζεται αποκλειστικά στα μέλη της οργάνωσης που την υπέγραψε. Εφ' όσον υπεγράφη, ισχύει τελικά για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης.

Δ) Ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής

Με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 8 ν. 1876/1990, όπως αυτή τροποποιήθηκε από το άρθρο 53 ν. 4635/2019, μεταβλήθηκε μερικώς το νομικό πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παραχωρήθηκε η δυνατότητα στα ίδια τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη να αποκλείσουν από την εφαρμογή τους ορισμένες επιχειρήσεις. Προβλέπεται έτσι ότι οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να θεσπίζουν οι ίδιες ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων τους, εργαζομένους που απασχολούνται σε ορισμένες ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις, όπως επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και ειδικότερα επιχειρήσεις σε καθεστώς παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης.

Ε) Η διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής

α) Συνυπογραφή της συλλογικής σύμβασης

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω, δικαίωμα σε διαπραγμάτευση έχουν μόνο οι πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων. Στη διαδικασία της διαπραγμά-

1. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 658.

2. ΑΠ 127/2012, ΔΕΝ 2012, 655. ΑΠ 978/2000, ΔΕΝ 2002, 446.

Β) Οι εξαιρέσεις

α) Εξαίρεση σημαντική στην παραπάνω αρχή επιφέρει η παράγραφος 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με την οποία η κλαδική ή η επιχειρησιακή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας **υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας**. Εν προκειμένω, δηλαδή, δεν θα η κλαδική ή η επιχειρησιακή. Διαπιστώνεται, σε περίπτωση τέτοιου είδους συρροής, μία σαφής προτίμηση του νομοθέτη για τις κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και αντιστοίχως μία διάθεση υποβαθμίσεως των ομοιοεπαγγελματικών, αφού οι εργαζόμενοι θα γνωρίζουν ότι η διαπραγμάτευση σε ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο δεν είναι δυνατόν να επιφέρει καλύτερα αποτελέσματα για τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, σε σχέση με εκείνα που πέτυχαν ή θα μπορούσαν να πετύχουν σε άλλα επίπεδα. Εν προκειμένω, ο στόχος του νομοθέτη ήταν συγκεκριμένος, δηλαδή να αποτρέψει το συντεχνιακό χαρακτήρα του συνδικαλιστικού κινήματος¹ και να διευκολύνει την αρχή της τάξεως στην επιχείρηση².

Πάντως, δεν είναι προφανές ότι ο νομοθέτης πέτυχε το στόχο του, αφού από ορισμένα στοιχεία προκύπτει ότι ο αριθμός των ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων, μέχρι βέβαια το 2012 όταν, δηλαδή, το σύστημα του ν. 1876/1990 λειτουργούσε πλήρως, μάλλον δεν έφθινε, αλλά παρέμεινε σημαντικός³.

Με τις ρυθμίσεις του ν. 4024/2011 είχε επίσης ορισθεί ότι είναι δυνατόν να προβλεφθούν μέσω των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων όροι εργασίας σαφώς δυσμενέστεροι σε σχέση με εκείνους των κλαδικών, με όριο τις προβλέψεις της εθνικής γενικής σ.σ.ε. Ειδικότερα, με την πέμπτη παράγραφο του άρθρου 37 του παραπάνω νόμου, προστέθηκε εδάφιο στην παράγραφο 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990, το οποίο όριζε ότι «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». Στη συνέχεια, αυτή η ρύθμιση επεκτάθηκε μέχρι το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, δηλαδή τον Αύγουστο 2018. Συνεπώς, οι κάθε είδους όροι των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ακόμη και είχαν συναφθεί από μορφησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, όπως οι ενώσεις προσώπων, ήταν αυτοί που εφαρμόζονταν, έστω και αν ήταν δυσμενέστεροι εκείνων των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Εί-
 όριο βέβαια τα επίπεδα της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Εί-
 ναι προφανές, λοιπόν, ότι εν προκειμένω ο νομοθέτης είχε απομακρυνθεί ριζικά

1. Ι. Κουκιάδης, ό.π., 176.

2. Γ. Λεβέντης, ό.π., 490.

3. Βλ. στατιστικά στοιχεία Ο.ΜΕ.Δ (www.omed.gr), σύμφωνα με τα οποία βρίσκονταν σε ισχύ 90 περίπου ομοιοεπαγγελματικές σσε, έναντι 100 περίπου κλαδικών.

από την αρχή της εύνοιας, η οποία σύμφωνα με ορισμένους θεωρητικούς έχει και συνταγματική βάση¹. Με τον τρόπο αυτό, απορρυθμίσθηκε, κατά τη συγκεκριμένη περίοδο, τελείως η ιεραρχία των συλλογικών συμβάσεων και μετατοπίσθηκε το κέντρο βάρους των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σχεδόν αποκλειστικά, στην επιχείρηση².

Ήδη, όμως, μετά το τέλος του παραπάνω Προγράμματος, η εφαρμογή της εύνοιας επανήλθε, όπως ορίζεται στο άρθρο 10 ν. 1876/1990, έστω και με σημαντικές εξαιρέσεις, όπως θα αναλύσουμε στη συνέχεια.

β) Προβλέπεται, επίσης, στην παράγραφο 2 του άρθρου 10 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 55 ν. 4635/2019, ότι σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση υπερισχύει της αντίστοιχης κλαδικής³.

Μία τέτοια, πάντως, δυνατότητα, δηλαδή το να υπερισχύει η μη ευνοϊκότερη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας της κλαδικής, δεν προβλέπεται στην περίπτωση που τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν ήδη εξαιρέσει από την εφαρμογή τους κάποιες επιχειρήσεις, σύμφωνα με την διάταξη της παραγράφου 8 του άρθρου 3 ν. 1876/1990, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 53 ν. 4635/2019. Με άλλα λόγια, εάν τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη έχουν ήδη εξαιρέσει κάποιες επιχειρήσεις από την εφαρμογή της, ως προς τη συγκεκριμένη κλαδική συλλογική σύμβαση θα συνεχίζει να ισχύει η αρχή της εύνοιας, δηλαδή θα εφαρμοσθεί η ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση, κλαδική ή επιχειρησιακή.

γ) Προβλέπεται, περαιτέρω, στην παράγραφο 3 του άρθρου 10 ν. 1876/1990, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 55 ν. 4635/2019, ότι σε περίπτωση συρροής μεταξύ τοπικής κλαδικής και εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως και μεταξύ τοπικής ομοιοεπαγγελματικής και εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, δεν θα επικρατεί η ευνοϊκότερη εθνική ρύθμιση, όπως σήμερα προβλέπεται, αλλά η τοπική σύμβαση. Με άλλα λόγια, μια τοπική συλλογική σύμβαση θα εφαρμόζεται ακόμη και αν είναι δυσμενέστερη από την εθνική ρύθμιση. Αυτή η δυνατότητα δυσμενούς ρύθμισης θα μπορεί να αφορά όχι μόνο το ύψος των μισθών, αλλά και οποιαδήποτε άλλη ρύθμιση, η οποία αποτελέσει περιεχόμενο της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίσης, θα εί-

1. Α. Καζάκος, ό.π., 48. Αντιθ. ΣτΕ 2307/2014, ΔΕΝ 2014, 905.

2. Κ. Παπαδημητρίου, Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των ν. 4024/2011 και 4046/2012, ΕΕργΔ 2012, 699 επ. Κ. Παπαδημητρίου-Χρ. Ιωάννου, Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματά της στην πράξη τα έτη 2012-2014 σε Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα, 14^ο Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2015, 103 επ.

3. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της διάταξης.

ναι δυνατόν να επιχειρείται σε κάθε περίπτωση. Δηλαδή, δεν προβλέπονται ιδιαίτερες προϋποθέσεις για την απόκλιση αυτών των τοπικών συλλογικών συμβάσεων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της απόκλισης από τον κανόνα της εύνοιας επί συρροής επιχειρησιακών συμβάσεων και κλαδικών. Ενώ θα μπορούσε, έστω οριακά, να δεχθεί κανείς την υπεροχή της τοπικής έναντι της εθνικής αντίστοιχης ρύθμισης, εάν πρόκειται για περιοχές με κάποιες ιδιαιτερότητες (π.χ. υψηλό ποσοστό ανεργίας, σημαντικά χαμηλότερο μέσο εισόδημα σε σχέση με το εθνικό), ώστε να προσελκυθούν επενδύσεις, μια τέτοια υπεροχή δεν κρίνεται σκόπιμη, εάν δεν προβλέπεται καμία σχετική προϋπόθεση. Αντίθετα, μια τέτοια προοπτική μπορεί να γίνει μηχανισμός αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ περιοχών της χώρας, ανατρέποντας την όλη οικονομική και κοινωνική λειτουργία ειδικά των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, για την οποία κάναμε παραπάνω λόγο.

Με τον τρόπο αυτό, εφ' όσον υπογραφεί βεβαίως η σχετική τοπική συλλογική σύμβαση, θα μπορούν να προβλεφθούν, ακόμη και μεταξύ όμορων νομών, διαφοροποιημένοι όροι εργασίας, αποκλίνοντες, επί το δυσμενέστερο, εκείνων που προβλέπονται στην εθνική, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

4. Η διαδοχή συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μπορούν να τροποποιούνται με νεώτερη συλλογική σύμβαση εργασίας του αυτού είδους και πεδίου ισχύος. Κατά τη διαδοχή συλλογικών συμβάσεων δεν ισχύει η αρχή της προστασίας, αλλά η αρχή της τάξεως, έτσι ώστε μπορούν να τροποποιούνται τόσο υπέρ, όσο και εις βάρος των εργαζομένων¹. Ο κανόνας *lex posterior derogat legi priori* ισχύει εν προκειμένω.

Εξαίρεση αποτελεί μόνο η περίπτωση κατά την οποία με την ατομική σύμβαση εργασίας έχει γίνει παραπομπή στους κανονιστικούς όρους μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Γίνεται δεκτό νομολογιακά ότι οι όροι αυτοί καθίστανται περιεχόμενο της ατομικής συμβάσεως και εφόσον είναι ευνοϊκότεροι για το μισθωτό, δεν μπορούν, βάσει της αρχής της εύνοιας, να μεταβληθούν με μεταγενέστερη ΣΣΕ, που περιέχει όρους δυσμενέστερους από τους όρους της προηγούμενης².

1. ΑΠ 1109/2017, ΔΕΝ 2019, 195. ΑΠ 453/2010, ΕΕργΔ 2010, 762. ΑΠ 1100/2009, ΔΕΝ 2010, 284. ΑΠ 390/2008, ΔΕΝ 2008, 730. ΑΠ 488/2006, ΔΕΝ 2006, 673. ΑΠ 682/2007, ΕΛΛΔνη 2007, 819. ΑΠ 520/2003, ΕΕργΔ 2003, 1419. ΑΠ 692/2007, ΔΕΕ 2008, 248.

2. ΑΠ 1100/2009, ΔΕΝ 2010, 284. ΑΠ 390/2008, ΔΕΝ 2008, 730. ΑΠ 488/2006, ΔΕΝ 2006, 673. ΑΠ 520/2003, ΕΕργΔ 2003, 1419. Βλ. όμως ΑΠ 773/2017 ΕΕργΔ 2018, 1360 στην οποία δεν γίνεται αναφορά σε αποκλεισμό της δυσμενέστερης ρύθμισης: «σε ατομικό επίπεδο, είναι έγκυρη, η μεταξύ εργοδότη και μισθωτού, ρητή ή σιωπηρή, συμφωνία, κατά την οποία ο δεύτερος θα λαμβάνει για την εργασία που παρέχει στον πρώτο την αμοιβή, που προβλέπεται από ισχύουσα ή μέλλουσα να ισχύσει ΣΣΕ που καταρτίζεται μεταξύ τρίτων, έστω και αν τα μέρη της ούσα ή μέλλουσα να ισχύσει ΣΣΕ που καταρτίζεται μεταξύ τρίτων, έστω και αν τα μέρη της ατομικής σύμβασης δεν είναι μέλη των οργανώσεων που καταρτίζουν τη συλλογική. Σε μια τέτοια περίπτωση, οι συλλογικές ρυθμίσεις, προς τις οποίες γίνεται η παραπομπή με την ατομική σύμβαση, αποκτούν έναντι των συμβαλλομένων συμβατική δύναμη». Ορθά τονίζεται

ίσως μορφή υποχρεωτικής διαιτησίας μεταξύ εκείνων που συναντώνται στο πεδίο του συγκριτικού εργατικού δικαίου.

Με το άρθρο 16 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε με τη διάταξη του άρθρου 57 ν. 4635/2019, μεταβλήθηκε ριζικά το καθεστώς προσφυγής στη διαιτησία.

Συμφώνως προς την παλαιότερη εκδοχή του άρθρου 16 ν. 1876/1990, μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ήταν δυνατή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις, συνδεδεμένες με τη συμπεριφορά συγκεκριμένου μέρους κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης (αποδοχή της διαδικασίας της μεσολάβησης ή της πρότασης του μεσολαβητή). Προβλέπονταν έτσι δύο περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία: α) Από οποιαδήποτε πλευρά, (εργοδοτική ή εργασιακή), εφ' όσον η άλλη αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Η προσφυγή στη διαιτησία είχε εδώ προφανώς χαρακτήρα κύρωσης. β) Από οποιαδήποτε πλευρά, εφόσον αποδεχόταν την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριπτε το άλλο μέρος.

Με τη νέα ρύθμιση της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1976/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 57 ν. 4635/2019, περιορίζεται περαιτέρω η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. **Η προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατόν να γίνεται μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος και ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον σε συγκεκριμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις.** Έτσι:

α) Πρώτον, σύμφωνα με το εδάφιο α' της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή, εάν η συλλογική διαφορά αφορά **επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας**, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (βλ. άρθρο 19 παρ. 2 ν. 1264/1982).

Παραδόξως, όμως, στη διάταξη αυτή δεν τίθεται καμία προϋπόθεση για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Δηλαδή, δεν απαιτείται προηγούμενη προσφυγή στη μεσολάβηση, ούτε, κατά συνέπεια, αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή, αλλά ούτε καν οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων, όπως προβλέπεται, στην ίδια διάταξη, στην άλλη προβλεπόμενη περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία επί διαφορών που αφορούν λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος. Υπό την εκδοχή όμως αυτή, τίθεται ζήτημα συμφωνίας της εν λόγω ρύθμισης με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το οποίο αποδέχεται τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία μόνο ως επικουρική διαδικασία προς την ελεύθερη διαπραγμάτευση και ως έσχατο μέσο προς επίλυση της διαφοράς, πράγμα άλλωστε που ορίζεται ρητά και στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 της ίδιας διατάξεως. Εάν, δηλαδή, επιτρέπεται η προσφυγή στη διαιτησία, ακόμη και όταν δεν έχουν ολοκληρωθεί οι διαπραγματεύσεις ή δεν έχει γίνει προσφυγή στη μεσολάβηση, ασφαλώς η διαιτησία δεν έχει επικουρικό χαρακτήρα.

Το σημείο αυτό, άλλωστε, είναι κρίσιμο για την όλη ισορροπία του συστήματος επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, δηλαδή εάν η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, με όλες τις σχετικές συνέπειες (π.χ. αναστολή της άσκησης του δι-

καιώματος της απεργίας, σύμφωνα με την παράγραφο 9 της ίδιας διάταξης), προϋποθέτει την εξάντληση όλων των προσπαθειών για την επίλυση της διαφοράς.

β) Δεύτερον, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή, σύμφωνα με το εδάφιο β' της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το ν. 4635/2019, «εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας». Μάλιστα στη διαιτητική απόφαση πρέπει να υπάρχει ειδική αιτιολογία για τη συνδρομή της εν λόγω προϋποθέσεως, άλλως θα είναι άκυρη. Στην διάταξη δεν προσδιορίζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία θα επιχειρείται μια τέτοια κρίση. Προκύπτει, συνεπώς, ζήτημα σχετικά με την οριοθέτηση του λόγου αυτού, καθώς η ενδεχόμενη κακή ερμηνεία εκ μέρους του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, θα άγει είτε σε ακυρότητα της διαιτητικής αποφάσεως που εκδόθηκε, είτε σε απόρριψη της αιτήσεως μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Περαιτέρω, προϋπόθεση για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία στην περίπτωση των συλλογικών διαφορών, που η επίλυσή τους επιβάλλεται από λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αποτελεί η οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών. Στην διάταξη ορίζεται συγκεκριμένα ότι οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει, εφ' όσον σωρευτικώς: (αα) έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012 και (ββ) έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης.

Πάντως στη διάταξη δεν προσδιορίζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία θα θεωρείται ότι απέτυχαν οριστικά οι διαπραγματεύσεις ή εξαντλήθηκαν τα μέσα συλλογικής δράσης, δηλαδή ως προς τις περιπτώσεις στις οποίες πληρούνται μια τέτοια προϋπόθεση. Όμως, τόσο η εν ευρεία εννοία συνδικαλιστική δράση, στην οποία περιλαμβάνεται και η απεργιακή δραστηριότητα, αλλά και εν γένει οι διαπραγματεύσεις έχουν δυναμικό χαρακτήρα, ώστε να μην ευχερές να διαπιστωθεί τελικώς κάποτε ακριβώς εξαντλήθηκαν και πότε είναι δυνατόν ακόμη να εξευρεθεί λύση. Έτσι, θα μπορούσε να διερωτηθεί κανείς π.χ., εάν ο απλός προγραμματισμός μελλοντικών απεργιακών εκδηλώσεων μετά το πέρας των διαπραγματεύσεων αποκλείει ή όχι την προσφυγή στη διαιτησία. Η πλήρωση των παραπάνω προϋποθέσεων έχει καθοριστική σημασία, καθώς η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιλαμβάνει ειδική αιτιολογία για τη συνδρομή τους και εάν δεν συμβαίνει αυτό ή η αιτιολογία ως προς τη συνδρομή των παραπάνω προϋποθέσεων είναι ελλιπής, η διαιτητική απόφαση θα είναι άκυρη.

Γενική Συνέλευση δίνει αφηρημένη εξουσιοδότηση για κήρυξη απεργίας στο μέλλον για οποιοδήποτε αίτημα.

Δεδομένου, όμως, ότι πρόκειται περί αποφάσεως Γενικής Συνελεύσεως συνδικαλιστικής οργάνωσης, πρέπει να τηρηθούν και οι σχετικές διατάξεις του άρθρου 8 του ν. 1264/1982. Τέτοια διάταξη είναι αυτή της παρ. 3 του εν λόγω άρθρου, η οποία αναφέρει ότι η «Η Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ όμως δια βοής». Περαιτέρω, η απόφαση για κήρυξη απεργίας περιλαμβάνεται μεταξύ αυτών για τις οποίες προβλέπεται ότι κατ'εξαίρεσιν η ψηφοφορία είναι μυστική (άρθρο 8 παρ. 3 εδ. β' ν. 1264/1982). Αυτό σημαίνει ότι δεν επιτρέπονται κανενός είδους διακριτικά γνωρίσματα επί των ψηφοδελτίων¹. Σκοπός της ρυθμίσεως είναι να μπορούν να εκφράζονται ελεύθερα τα μέλη της Συνελεύσεως και να μην τους ασκούνται, ηθικής κυρίως φύσεως, πιέσεις από συναδέλφους τους ή ακόμη και από τον εργοδότη. Η διάταξη αυτή θεωρείται δημοσίας τάξεως, ώστε να μην είναι νόμιμη διάταξη καταστατικού, η οποία θα προβλέπει για το ζήτημα αυτό φανερή ψηφοφορία.

Αντίθετα, όταν η απόφαση για την απεργία λαμβάνεται νομίμως με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η ψηφοφορία σε αυτό δεν επιβάλλεται να είναι μυστική, καθώς δεν προβλέπεται κάτι τέτοιο από καμιά σχετική διάταξη. Περαιτέρω, ούτε αναλογικά μπορεί να εφαρμοστεί στην περίπτωση αυτή η διάταξη για τη μυστική ψηφοφορία, καθώς δεν συντρέχει ο ίδιος λόγος². Τα μέλη του ΔΣ μπορούν να εκφράζονται εκεί ελεύθερα γιατί απολαμβάνουν, ως συνδικαλιστικά στελέχη, ειδικής προστασίας και εν πάση περιπτώσει κατά τη διάρκεια των συζητήσεων στο ολιγομελές όργανο, εκ των πραγμάτων, θα εκφράσουν τη θέση τους, οπότε μια μυστική ψηφοφορία δεν θα προσέθετε τίποτα το ουσιαστικό.

Η παρ. 5 του άρθρου 6 ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 54 ν. 4635/2019, ορίζει πάντως ότι «Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών».

Προϋπόθεση, πάντως, της δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι να υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή η αποδοχή, εκ μέρους των μελών της, της σχετικής διαδικασίας³.

Τέλος, με πρόσφατη τροποποίηση της παρ. 2 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 ορίζεται ειδική απαρτία της Γενικής Συνελεύσεως για την απόφαση κήρυξης απεργί-

1. Γ. Λεβέντης, ό.π., 676.

2. Γ. Λεβέντης, ό.π., 680.

3. Βλ. παραπάνω σελ. 49.