

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

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΣΕ ΚΑΙ ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ
ΤΟΥΣ ΣΤΑ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΕΣ:
ΓΡΙΒΑ ΑΘΗΝΑ ΜΑΡΙΑ
ΦΩΚΟΥ ΝΙΚΟΛΕΤΤΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΙΑ:
ΒΑΡΔΑΣ ΙΩΑΝΝΗΣ**

ΠΑΤΡΑ 2015

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Επί τη ευκαιρία της ανάθεσης της πτυχιακής αυτής ασχοληθήκαμε με την έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και τις επιπτώσεις της κατάργησής τους.

Προκειμένου να δημιουργήσουμε τον κεντρικό κομμάτι της εργασίας αυτής, επεξεργαστήκαμε στοιχεία και πληροφορίες σχετικά με την έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τα είδη των ΣΣΕ και το περιεχόμενό τους, αλλά και το πώς τα μνημόνια και η οικονομική κρίση επηρέασαν την διαχρονική πορεία και ύπαρξη των ΣΣΕ.

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

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

Η σημασία της ύπαρξης της ΣΣΕ είναι πολυποίκιλη.

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

και αναγκαστική. Η άμεση και αναγκαστική ενέργεια καθιστά αυτοδικαίως άκυρο και ανίσχυρο κάθε όρο της σύμβασης.

Η απόδοση λοιπόν από το νομοθέτη κανονιστικής ενέργειας στις διατάξεις της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90) δικαιολογείται ακριβώς και επιβάλλεται από τον αρχικό σκοπό της ΣΣΕ¹.

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

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

¹ **Λεβέντης**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 52.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα πτυχιακή εργασία ασχοληθήκαμε με την κατάργηση των Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και τις επιπτώσεις της κατάργησης αυτής στα ασφαλιστικά τα ταμεία.

Στο ξεκίνημα της εργασίας γίνεται μια μικρή αναδρομή στις Συλλογικές Συμβάσεις εργασίας.

Στο πρώτο κεφάλαιο δίνονται στοιχεία σχετικά με την έννοια της εργασίας και τις διακρίσεις των μισθωτών, ενώ στο επόμενο κεφάλαιο αναλύονται τόσο οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου όσο και του εργοδότη.

Στο τρίτο κεφάλαιο παρατίθενται η έννοια και τα χαρακτηριστικά της σύμβασης εργασίας καθώς επίσης και τα είδη των συμβάσεων εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ενώ στο πέμπτο κεφάλαιο παρουσιάζονται οι επιπτώσεις της κατάργησης των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

Τέλος στο έκτο κεφάλαιο παρατίθεται έρευνα που πραγματοποιήθηκε σχετικά με τις επιπτώσεις της κατάργησης των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.

ABSTRACT

In this thesis we dealt with repealing the Collective Labour Agreements and the repercussions of their elimination in pension funds.

At the beginning of the work is a little flashback in collective agreements.

The first chapter gives information on the meaning of work and discrimination of employees, while the next chapter analyzes both the obligations of the employee and the employer.

The third chapter sets out the concept and characteristics of the employment contract as well as the types of employment contracts.

The fourth chapter analyzes the law of collective agreements while the fifth chapter presents the effects of the abolition of collective agreements.

Finally, in the sixth section gives survey on the impact of the abolition of collective agreements.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΙΕΣ

Θα θέλαμε να εκφράσουμε τις ευχαριστίες μας προς τον καθηγητή μας και επόπτη της παρούσας εργασίας, κο Βάρδα Ιωάννη για την βοήθεια που μας παρείχε καθόλη την διάρκεια συγγραφής της εργασίας αυτής.

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

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ	1
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ	5
1.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	5
1.2 Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	7
1.3 ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	10
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	13
2.1 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	13
2.1.1 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	14
2.1.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ	17
2.2 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ	20
2.2.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ – ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ	20
2.2.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ	21
2.2.3 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ	23
2.2.3 Η ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ	26
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
3.1 ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
3.2 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	31
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	33
4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ	33
4.2 ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΣΣΕ	36
4.3 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ	38
4.3.1 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ ΣΣΕ	39
4.3.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΝΟΧΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ ΣΣΕ	54
4.4 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΣΕ	56

4.5 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΣΕ	62
4.6 ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ	63
4.6.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ	63
4.6.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ - ΘΕΣΗ ΣΕ ΙΣΧΥ ΣΣΕ	64
4.6.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ	65
4.7 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΣΕ	65
4.8 ΠΡΟΣΧΩΡΗΣΗ ΣΕ ΣΣΕ.	66
4.9 ΚΗΡΥΞΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΣΣΕ - ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ	66
4.10 ΣΥΡΡΟΗ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ.	67
4.11 ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΣΕ	68
4.12 Η ΑΡΧΗ ΤΩΝ ΕΥΜΕΝΕΣΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ	68
4.13 ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΣΣΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΣΕ	70
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	70
5.1 ΟΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ	71
5.2.1 ΜΝΗΜΟΝΙΟ 1	71
5.2.2 ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2	72
5.3 ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΣΣΕ	73
5.3.1 ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΟΡΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ Ν. 3845/10	74
5.3.3(Α) ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ, (Β) ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ Ν. 3846/10	75
5.3.3.ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΥΞΗΣΕΩΝ Ν. 3871/10	75
5.3.4 (Α) ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ, (Β) ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (ΟΜΕΔ)	77
5.3.5 ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ	80
5.3.6 (Α) ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ, (Β) ΣΣΕ ΜΕ ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ, (Γ) ΥΠΕΡΙΣΧΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ, (Δ) ΣΥΡΡΟΗ, ΕΠΕΚΤΑΣΗ, ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ Ν. 1876/90 Ν. 4024/11	81
5.3.7 ΚΑΤΙΣΧΥΣΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΝΑΝΤΙ ΣΣΕ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ	84
5.3.8 (Α) ΜΕΙΩΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΓΣΣΕ, (Β) ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΠΑΡΑΤΑΣΗ, ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΣΣΕ, (Γ) ΠΑΓΩΜΑ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΩΡΙΜΑΝΣΕΩΝ, (Δ) ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΕΚΟ, (Ε) ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ	85

5.4 ΙΣΧΥΣ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΟΧΙΚΩΝ ΟΡΩΝ Σ.Σ.Ε.	89
5.5 ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ Σ.Σ.Ε.	90
5.6 ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε	91
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	94
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ	105
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	107

ΕΙΣΑΓΩΓΗ – ΑΝΑΔΡΟΜΗ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

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

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

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

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

Τέτοιες ενώσεις διεκδίκησαν και τις πρώτες συλλογικές συμβάσεις. Ακριβώς τότε η απεργία γίνεται ποινικό αδίκημα. Ένας φανατικός εχθρός των απεργιακών αγώνων και πρωτοδίκης της Σύρου γράφει αυτή την περίοδο: «Εν έτει 1879 δυο των μεγίστων της Ερμουπόλεως κλάδων της Βυρσοδεψικής και της Ναυπηγικής κοινή συστάσει εν εταιρεία τούτων ενήργησαν απεργίαν επιδιώκοντες αύξησιν των εργατικών μισθωμάτων... Αι των εργατών

συστάσεις προς απεργίαν αποτελούσι εν Πειραιεί, Αθήναις και Λαυρεωτική την ημερησίαν διάταξιν εν τη εξελίξει της νεαράς αρτιπαγούς και κλωνιζομένης έτι ... βιομηχανικής παραγωγής του ημετέρου έθνους...» (Ε. Λυκούδης «Η εν Ελλάδι βιομηχανία και αι απεργίαι»). Η πρακτική εκείνων των πρώτων ενώσεων ήταν οι απεργοί να υποβάλουν τα αιτήματά τους στην εργοδοσία και να περιμένουν, απειλώντας με απεργία.

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

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

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

Από τη δυνατότητα θέσπισης των συλλογικών συμβάσεων (1914), ως την υπογραφή της πρώτης εθνικής γενικής σύμβασης, θα περάσουν δυο δεκαετίες. Έχουν στο μεταξύ μεσολαβήσει «κοσμογονικές» αλλαγές στο εργατικό μέτωπο. Τα δυο βασικά αντιμαχόμενα μέρη (εργαζόμενοι και εργοδότες) έχουν συμπύξει τις ενώσεις τους (ΓΣΕΕ και ΣΕΒ) και η σύναψη συμβάσεων βρίσκεται στο επίκεντρο των ταξικών συγκρούσεων. Οι απόπειρες να διευθετηθούν νομοθετικά τα σχετικά ζητήματα και ειδικά το ζήτημα της διαιτησίας ναυαγούν. Η πιο σοβαρή απ' αυτές θα γίνει θα γένει το 1927- 28, όταν θα επιχειρηθεί να

συγχρονιστεί η εργατική νομοθεσία, με τις αποφάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Τότε θα πάρει και τη μορφή νομοσχεδίου, θα γίνει συζήτηση στη Βουλή, αλλά θα απορριφθεί.

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

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

Αντικατέστησε τη σχετική νομοθεσία επί κυβέρνησης Παπάγου (ν. 3239/1955) « Περὶ τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως Εθνικού Γνωμοδοτικού Συμβουλίου Κοινωνικής Πολιτικής και τροποποιήσεως και συμπληρώσεως διατάξεων ενίων εργατικών νόμων». Ο νόμος εκείνος οριοθετούσε τις συλλογικές συμβάσεις σ' εθνικές γενικές, ομοιοεπαγγελματικές και μια άλλη κατηγορία, που ονόμαζε «ειδικές» (ατομικές). Στην ουσία ο περιορισμένος διαχωρισμός αναιρούσε την ελεύθερη εκδήλωση συλλογικών αυτονομιών κι ήταν κομμένος και ραμμένος στα μέτρα ενός φιλεργοδοτικού κράτους, με βραχίονα ένα αντιδημοκρατικό το νομοθετικό πλαίσιο και τον ελεγχόμενο κυβερνητικό συνδικαλισμό.

Το πλαίσιο, που το διαδέχτηκε 35 χρόνια μετά, έδινε τη δυνατότητα για διευρυμένες εκδηλώσεις της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Έτσι, εκτός από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση (εργαζόμενοι όλης της χώρας), θέσπισε τις κλαδικές συμβάσεις (εργαζόμενοι ομοειδών επιχειρήσεων), τις επιχειρησιακές (εργαζόμενοι σε μια επιχείρηση), τις εθνικές και

τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές) εργαζόμενοι ορισμένου επαγγέλματος και συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων σε όλη τη χώρα ή σε περιφέρεια και πόλη). Στο διάστημα που μεσολάβησε (1990-2009) έγιναν πολλές απόπειρες να «ψαλιδιστεί» ο προχωρημένος νόμος 1876, κυρίως με στόχο τις κλαδικές συμβάσεις...

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

1.1 ΒΑΣΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Εργασία είναι κάθε απασχόληση του ανθρώπου, κάθε μορφή δραστηριότητας που στοχεύει στην παραγωγή κάποιου επιθυμητού ή επιβεβλημένου αποτελέσματος. Ο σκοπός της εργασίας μπορεί να είναι ο οποιοσδήποτε αρκεί να μην είναι παράνομος ή ανήθικος². Το είδος της εργασίας είναι αδιάφορο, μπορεί να είναι πνευματική ή σωματική εργασία, μπορεί να συνίσταται σε ενέργεια θετική ή σε απλή παρουσία σε ένα τόπο. Π.χ εργασία συνιστά και η ακινησία του μοντέλου κατά την επίδειξη μόδας.

Αντικείμενο της σύμβασης εργασίας δεν είναι μόνο η παροχή εργασίας, αλλά και η ετοιμότητα για παροχή εργασίας, δηλαδή η δέσμευση του ελεύθερου χρόνου του εργαζομένου, ώστε να είναι σε θέση να παρέχει την εργασία του, όποτε του ζητείται από τον εργοδότη.

Στις διατάξεις του εργατικού δικαίου δεν υπάγεται κάθε μορφή εργασίας αλλά μόνο η λεγόμενη εξαρτημένη εργασία. Για τον προσδιορισμό της εξαρτημένης εργασίας έχουν προταθεί διάφορες θεωρίες. Στην χώρα μας έχει επικρατήσει η θεωρία της προσωπικής ή νομικής εξάρτησης σύμφωνα με την οποία εξαρτημένη είναι η εργασία που παρέχεται υπό τις εντολές και τις οδηγίες του εργοδότη, ο οποίος καθορίζει τον τόπο, το χρόνο και τις συνθήκες παροχής της, ο δε εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να συμμορφώνεται. Αντίθετα δεν υπάγονται στο εργατικό δίκαιο μορφές ανεξάρτητης εργασίας, κατά τις οποίες ο παρέχων εργασία καθορίζει μόνος του τις συνθήκες απασχόλησής του και δεν ελέγχεται από τον αποδέκτη της εργασίας του ως προς τον τόπο και το χρόνο παροχής της³.

² Καρακατσάνης Α./Γαρδικας Σ.,σελ 42, Κουκιάδης Ι., σελ 182 επ.

³ Γεωργιάδου Ν., σελ 26

Ο εργαζόμενος είναι το πρόσωπο που παρέχει με αμοιβή εξαρτημένη εργασία με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Δεν είναι εργαζόμενοι όσοι παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες καθώς και όσοι συνδέονται με τον εργοδότη τους με σχέση δημοσίου δικαίου. Ο εργαζόμενος μπορεί να είναι μόνο φυσικό πρόσωπο. Πράγματι το στοιχείο της εξάρτησης, επάνω στο οποίο βασίζεται ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, είναι στενά συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα, Αντίθετα, ανεξάρτητες υπηρεσίες μπορούν να παρέχονται και από νομικά πρόσωπα.

Από την άλλη μεριά ο εργοδότης είναι ο αποδέκτης της εργασίας του εργαζομένου. Την ιδιότητα του εργοδότη μπορεί να έχουν και φυσικά και νομικά πρόσωπα. Ως αντισυμβαλλόμενος στην ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να χρησιμοποιήσει την εργασία του εργαζομένου και ταυτόχρονα την υποχρέωση να καταβάλλει τον αντίστοιχο μισθό.

Παράλληλα ο εργοδότης έχει και μια άλλη λειτουργική ιδιότητα: είναι ο φορέας των λειτουργικών εξουσιών μέσα στην επιχείρηση, δηλαδή ασκεί διεύθυνση, εποπτεία και έλεγχο επί των εργαζομένων. Όταν ο εργοδότης είναι νομικό πρόσωπο, η διευθυντική εξουσία ασκείται από τους νόμιμους εκπροσώπους του.

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη δεν επηρεάζει κατά κανόνα τη σχέση εργασίας⁴. Στην πραγματικότητα η σχέση εργασίας αποτελεί στοιχεία της επιχείρησης και ακολουθεί την επιχείρηση, οποιαδήποτε και αν είναι η τύχη της. Σε περίπτωση μεταβολής του προσώπου του εργοδότη λόγω π.χ πώλησης της επιχείρησης, κληρονομικής διαδοχής κλπ, οι σχέσεις εργασίας συνεχίζονται χωρίς μεταβολή με το νέο εργοδότη. Κατ' εξαίρεση η σχέση εργασίας λύεται με το θάνατο του εργοδότη, όταν τα συμβαλλόμενα μέρη είχαν αποβλέψει κυρίως στο πρόσωπο του εργοδότη⁵.

Ο μισθός είναι επίσης μια σημαντική έννοια για την ατομική σχέση εργασίας. Ο μισθός είναι η αντιπαροχή του εργοδότη προς τον εργαζόμενο για την παρεχόμενη εργασία, δηλαδή ο

⁴ Λεβέντης, Μεταβίβαση επιχειρήσεως και συνέπειες για τις εργασιακές σχέσεις, ΔΕΝ 1989, σελ 1169

⁵ Μετζητάκος, Συνέπειες από το θάνατο του εργοδότη, τη μεταβίβαση, διάλυση και πτώχευση επιχειρήσεως ΔΕΝ 1987, σελ 1041

μισθός είναι μία συνεχής και σταθερή παροχή, ανεξάρτητη από τον επιχειρηματικό κίνδυνο και τα κέρδη του εργοδότη.

Η εργασία παρέχεται πάντα με μισθό. Ακόμα και αν κατά την πρόσληψη δεν γίνεται λόγος για μισθό, θεωρείται ότι έχει συμφωνηθεί σιωπηρά η καταβολή μισθού⁶. Ο μισθός βέβαια δεν έχει μόνο οικονομική διάσταση αλλά παίρνει και κοινωνικές προεκτάσεις, καθώς αποτελεί το μέσο για να συντηρηθούν οι εργαζόμενοι και οι οικογένειές τους. Για τον λόγο αυτό στην έννοια του μισθού περιλαμβάνονται και άλλες παροχές του εργοδότη, οι οποίες δεν αποτελούν το οικονομικό αντάλλαγμα της εργασίας αλλά δίνονται για την επαύξηση του εισοδήματος των εργαζομένων.

1.2 Η ΣΧΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Με τη σύμβαση εργασίας γεννιέται η σχέση εργασίας που συνδέει τον εργαζόμενο και τον εργοδότη, από την οποία απορρέουν επιμέρους δικαιώματα και υποχρεώσεις. Η σχέση εργασίας είναι μια έννομη σχέση, η οποία έχει έννομες συνέπειες και για τα δύο υποκείμενά της. Για τη βασική υποχρέωση του εργοδότη και την αντίστοιχη υποχρέωση του εργαζόμενου, όπως επίσης για το βασικό δικαίωμα του εργοδότη και το αντίστοιχο δικαίωμα του εργαζόμενου έχει ήδη γίνει λόγος παραπάνω.

Από την έννομη σχέση εργασίας απορρέουν οι ακόλουθες υποχρεώσεις του μισθωτού και τα αντίστοιχα δικαιώματα του εργοδότη⁷:

1) Υποχρέωση να παρέχει αυτοπροσώπως (και όχι μέσω άλλου) την εργασία του στον εργοδότη

2) Υποχρέωση επιμέλειας: Ο μισθωτός πρέπει να φροντίζει να είναι πρόθυμος απέναντι στον εργοδότη του, συνεργάσιμος με τους συναδέλφους του, εξυπηρετικός προς όλους, ευπρεπής και συνεπής. Η όλη του συμπεριφορά και απόδοση πρέπει να τείνει προς την προαγωγή των

⁶ Χριστοφοράτος, Η διαμόρφωση των αποδοχών εργασίας, σελ 16 επ.

⁷ ΚΩΝ.Δ. ΛΑΝΑΡΑ, «ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΕΡΓΑΤΙΚΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ» ΕΦΑΡΜΟΓΗ-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ-ΕΡΜΗΝΕΙΑ, ΕΚΔΟΤΗΣ ΚΩΝ.Δ. ΛΑΝΑΡΑ ΑΘΗΝΑ 1999

συμφερόντων της επιχείρησης ,μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο Νόμος και η ατομική σύμβαση εργασίας.

3)Υποχρέωση υπακοής στις εντολές του εργοδότη. Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν οφείλει να υπακούει σε εντολές παράνομες ή ανήθικες ούτε να εκτελεί εργασίες που βρίσκονται έξω από τα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας του. Επίσης ,δεν νοείται υποχρέωση υπακοής του εργαζόμενου σε εντολές που δίνονται με καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος . Για την εκπλήρωση της υποχρέωσης υπακοής πρέπει να λαμβάνεται κάθε φορά υπόψη ότι ο εργαζόμενος είναι Ελεύθερος Άνθρωπος, ίσος προς τον εργοδότη του ενώπιον του Νόμου .

4)Υποχρέωση πίστης: Η υποχρέωση πίστης είναι συναφής με την υποχρέωση υπακοής ,την οποία συμπληρώνει. Η υποχρέωση πίστης είναι έκφραση της γενικότερης αρχής της καλής πίστης του Ιδιωτικού Δικαίου. Σύμφωνα με την υποχρέωσή του αυτή , ο μισθωτός οφείλει να μην απασχολείται παράλληλα σε ανταγωνιστική προς τα συμφέροντα του εργοδότη του επιχείρηση, να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του στο επαγγελματικό πεδίο του (δηλ. του εργοδότη), να μη δυσφημεί τον εργοδότη του ,να μην αποτρέπει τρίτους να συναλλαγούν με τον εργοδότη του, να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα απόρρητα του εργοδότη του κλπ.

Παράλληλα , υφίστανται στα πλαίσια της έννομης σχέσης εργασίας οι ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη και τα αντίστοιχα δικαιώματα του μισθωτού :

- Υποχρέωση πρόνοιας ,δηλ. υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των μισθωτών (κατάλληλη διαρρύθμιση χώρων εργασίας ,μέτρα καθαριότητας και φωτισμού) ,για τη φύλαξη των προσωπικών αντικειμένων τους ,να ασφαλίζει τους μισθωτούς για τους κινδύνους ασθένειας και γήρατος

- Υποχρέωση εμπρόθεσμης και προσήκουσας καταβολής του μισθού.

- Υποχρέωση χορήγησης αδειών.

- Υποχρέωση προστασίας αναφορικά με τα εργατικά ατυχήματα.

5. Διακρίσεις των εργαζομένων: Υπάλληλοι, εργάτες και διευθύνοντες υπάλληλοι.

Διακρίνουμε τους μισθωτούς σε δυο μεγάλες κατηγορίες:

α)τους υπαλλήλους και

β)τους εργάτες

Η ειδοποιός διαφορά του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι ότι ο υπάλληλος παρέχει κυρίως πνευματική εργασία ,ενώ ο εργάτης παρέχει κυρίως σωματική εργασία.

Βεβαίως ,στην εποχή μας δεν υπάρχουν αμιγώς πνευματικές εργασίες ούτε αμιγώς σωματικές εργασίες. Επομένως, για τον προσδιορισμό του αν ένας συγκεκριμένος εργαζόμενος είναι υπάλληλος ή εργάτης θα ληφθεί υπόψη ποιο στοιχείο στην εργασία του πλεονάζει: το σωματικό ή το πνευματικό. Πλεονάζει το πνευματικό στοιχείο σε εργασίες που έχουν χαρακτηριστικά επιστήμης ή καλής τέχνης (χορός, ζωγραφική, μουσική). Πολλές φορές τις αμφιβολίες επιλύει ο Νόμος ή οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας , χαρακτηρίζοντας με τρόπο λίγο-πολύ αυθεντικό τους εργαζομένους ορισμένου κλάδου ως υπαλλήλους ή εργάτες. Συναφές κριτήριο, με σχετική όμως αξία, για την αντιδιαστολή του υπαλλήλου από τον εργάτη είναι το αν αμείβεται με μισθό ή με ημερομίσθιο: ο υπάλληλος αμείβεται κατά κανόνα με μισθό ,ενώ ο εργάτης με ημερομίσθιο.

Μια ξεχωριστή κατηγορία υπαλλήλων είναι οι διευθυντικοί υπάλληλοι (ή αλλιώς διευθύνοντες υπάλληλοι) . Πρόκειται για εργαζόμενους που στελεχώνουν την ανώτατη βαθμίδα της υπαλληλικής ιεραρχίας σε επιχειρήσεις- εκμεταλλεύσεις που απασχολούν πολυάριθμο προσωπικό. Τις πιο πολλές φορές, λόγω των ξεχωριστών προσόντων τους, έχουν την εμπιστοσύνη του εργοδότη, ώστε μέσω αυτών ασκεί ο εργοδότης το διευθυντικό δικαίωμά του στους υπόλοιπους εργαζομένους και ιδίως την πρόσληψη και απόλυση του προσωπικού, την επιβολή πειθαρχικών ποινών κ.ο.κ. Οι αποδοχές των διευθυντικών υπαλλήλων είναι υψηλότερες από αυτές του μέσου εργαζόμενου. Η απασχόληση των διευθυντικών υπαλλήλων γίνεται συνήθως χωρίς προσδιορισμένο ωράριο, με αποτέλεσμα να μη δικαιούνται αυτοί παροχές για υπερωριακή απασχόληση. Για τον προσδιορισμό των διευθυντικών υπαλλήλων (προκειμένου να μην καταστρατηγούνται οι κανόνες αναγκαστικού δικαίου που περιέχονται στην Εργατική Νομοθεσία ,ιδίως σχετικά με την αμοιβή υπερωριακής απασχόλησης και τη χορήγηση επιδομάτων και αδειών) απαιτείται ο

χαρακτηριζόμενος ως διευθυντικός υπάλληλος να ασκεί γενικότερη διεύθυνση και εποπτεία της επιχείρησης ,έτσι ώστε να επηρεάζει αποφασιστικά τις κατευθύνσεις και την εξέλιξή της.

Διότι πολλοί εργοδότες πίστεψαν ότι βρήκαν τον τρόπο να αποφύγουν την εφαρμογή κάποιων επωφελών για τους μισθωτούς διατάξεων εργατικού δικαίου, βαπτίζοντας έναν υπάλληλο σαν δήθεν διευθυντικό υπάλληλο .

1.3 ΤΑ ΠΡΟΣΩΠΑ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο ΜΙΣΘΩΤΟΣ

Μπορούμε να ορίσουμε τον μισθωτό σαν το πρόσωπο που υποχρεούται, στο πλαίσιο μιας σύμβασης του ιδιωτικού δικαίου ή μιας άλλης παρόμοιας με αυτή έννομης σχέσης, να παρέχει την εργασία του στην υπηρεσία ενός άλλου με αντάλλαγμα ορισμένη αμοιβή.

Τα στοιχεία της έννοιας του μισθωτού είναι τα εξής τέσσερα⁸:

- α) η υποχρέωση για παροχή εργασίας
- β) η υποχρέωση αυτή να προκύπτει από μια σύμβαση εργασίας του ιδιωτικού δικαίου ή από απλή σχέση εργασίας
- γ) η υποχρέωση να έχει ως αντικείμενο την παροχή εξαρτημένης εργασίας
- δ) η εργασία να παρέχεται με αμοιβή.

Ορισμούς για την έννοια του μισθωτού συναντάμε και σε διάφορα νομοθετήματα⁹.

Το κοινοτικό δίκαιο δυστυχώς αποφεύγει να κοινοτικοποιήσει κατά γενικό τρόπο την η άνοια του μισθωτού¹⁰.

⁸ Κουκιάδης Ι, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκούλα

⁹ βλ. πχ. Άρθρο 6 α.ν. 765/1943 αρθρο 1 παρ. 4 α.ν. 539/1945, αρθρ. 3 παρ 1 ν.3850/2010

¹⁰ Στο κοινοτικό δίκαιο σύμφωνα με το ΔΕΚ η έννοια του μισθωτού πρέπει να προσδιορισθεί με αντικειμενικά κριτήρια που χαρακτηρίζουν τη σχέση εργασίας.. στην οποία το ουσιώδες χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι ένα πρόσωπο πραγματοποιεί εργασία για κάποια χρονική διάρκεια προς όφελου και υπό την διεύθυνση του με αντάλλαγμα την αμοιβή.

Για το χαρακτηρισμό κάποιου προσώπου ως μισθωτού αρκεί να υπάρχει σε βάρος του υποχρέωση να παρέχει την εργασία του και δεν χρειάζεται να την παρέχει και πραγματικά συνεχώς. Αυτό σημαίνει ότι η ιδιότητα του μισθωτού διαιρείται και σε περιπτώσεις που υπάρχει απουσία από την εργασία και γενικότερα αναστολή της λειτουργίας της σύμβασης. Ακόμη και η καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν καταργεί πάντα την ιδιότητα του μισθωτού.

Θα μπορούσαμε να διακρίνουμε τους μισθωτούς στις εξής κατηγορίες¹¹:

- A) τους μισθωτούς που χρησιμοποιούνται στον χρεσαίο τομέα και στην ναυτιλία.
- B) τους μισθωτούς που χρησιμοποιούνται στη βιομηχανία, τη βιοτεχνία, το εμπόριο και τη γεωργία.
- Γ) τους μισθωτούς που εργάζονται στο δημόσιο και τα ν.π.δ.δ. σε σχέση με αυτούς που εργάζονται στους υπολοίπους εργοδότες.
- Δ) τους μισθωτούς που εργάζονται σε επιχειρήσεις από τους μισθωτούς που απασχολούνται σε άλλους χώρους όπως ευαγή ιδρύματα και νοικοκυριά.

Ως ειδικές κατηγορίες μισθωτών θα μπορούσαμε να λάβουμε τις εξής δύο κατηγορίες:

- A) τους μισθωτούς στον πρωτογενή τομέα
- B) οι οικιακοί μισθωτοί
- Γ) οι κατ' οίκον εργαζόμενοι και εργαζόμενοι φασόν
- Δ) οι τηλεεργαζόμενοι

- Ο ΕΡΓΟΔΟΤΗΣ

Γενικός νομοθετικός ορισμός για την έννοια του εργοδότη δεν υπάρχει. Βέβαια συναντάμε σε διάφορους νόμους ορισμούς για τον εργοδότη, αλλά αυτοί δεν έχουν γενική εφαρμογή¹².

¹¹ Κουκιάδης Ι, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σακκούλα

¹² Λεβέντης Γ, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

Όπως και για την έννοια του μισθωτού, έτσι και για την έννοια του εργοδότη χρησιμοποιούμε ως αφετηρία την έννοια της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας. Εργοδότης λοιπόν είναι κάθε πρόσωπο, φυσικό ή νομικό, στην υπηρεσία του οποίου βρίσκεται ένα άλλο πρόσωπο για την παροχή εξαρτημένης εργασίας με αντάλλαγμα ορισμένο μισθό. Ο εργοδότης παραδοσιακά θεωρείται έννοια παρεπόμενη στην έννοια του μισθωτού, είναι ο αντισυμβαλλόμενός του¹³.

Ο εργοδότης σε αντίθεση με το μισθωτό μπορεί να είναι και νομικό πρόσωπο αλλά σε αυτή την περίπτωση δημιουργούνται ιδιαίτερα προβλήματα. Ένα από αυτά είναι η αμφισβήτηση της ιδιότητας του αντισυμβαλλόμενου όταν η σύμβαση δεν είχε συναφθεί με το νόμιμο εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του, οπότε ο εργαζόμενος πρέπει να αποδείξει τη σχετική εξουσία και ένα άλλο η άσκηση εργοδοτικών εξουσιών από ενδιάμεσα πρόσωπα καθ' υπέρβαση της εξουσίας τους¹⁴.

Αν πρόκειται για ενώσεις προσώπων ή εταιρείες που δεν έχουν νομική μορφή, εφ' όσον αυτές είναι διάδικοι κατά το άρθρο 64 παρ.3 Κ.Πολ.Δ και συνεπώς φορείς διακιωμάτων και υποχρεώσεων, θα πρέπει να δεχτούμε ότι αποκτούν και την ιδιότητα του εργοδότη¹⁵.

¹³ Κουκιάδης Ι, Τριμερείς σχέσεις

¹⁴ βλ ΑΠ 185/1988 ΕΕΔ 444, ΑΠ 1299/2001 ΕΕΔ 62/989, ΑΠ 1202/2002

¹⁵ ΑΠ 241/2010 ΔΕΝ 66.842

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2ο ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

2.1 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Σύμφωνα με την διάταξη του άρθρου 648 ΑΚ ο μισθωτός οφείλει να παρέχει την εργασία που έχει συμφωνηθεί προς τον εργοδότη, ενώ αντίστοιχα αυτός οφείλει να του καταβάλει τον συμφωνημένο μισθό¹⁶.

Η προσφερόμενη από τον μισθωτό εργασία θα πρέπει να παρέχεται με τον προσήκοντα τρόπο και στον προσήκοντα τόπο και χρόνο που θα έχουν συμφωνηθεί στη σύμβαση εργασίας.

Βέβαια από την εργασιακή σχέση προκύπτουν και άλλες υποχρεώσεις του μισθωτού.

Από την έννομη σχέση εργασίας απορρέουν οι ακόλουθες υποχρεώσεις του μισθωτού και τα αντίστοιχα δικαιώματα του εργοδότη¹⁷:

1)Υποχρέωση να παρέχει αυτοπροσώπως (και όχι μέσω άλλου) την εργασία του στον εργοδότη

2)Υποχρέωση επιμέλειας: Ο μισθωτός πρέπει να φροντίζει να είναι πρόθυμος απέναντι στον εργοδότη του, συνεργάσιμος με τους συναδέλφους του ,εξυπηρετικός προς όλους ,ευπρεπής και συνεπής. Η όλη του συμπεριφορά και απόδοση πρέπει να τείνει προς την προαγωγή των συμφερόντων της επιχείρησης ,μέσα στα πλαίσια που ορίζει ο Νόμος και η ατομική σύμβαση εργασίας.

3)Υποχρέωση υπακοής στις εντολές του εργοδότη. Ωστόσο, ο εργαζόμενος δεν οφείλει να υπακούει σε εντολές παράνομες ή ανήθικες ούτε να εκτελεί εργασίες που βρίσκονται έξω από

¹⁶ Καρακατσάνης Α./Γαρδικας Σ.,Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η εκδ, 1995

¹⁷ Κουκιάδης Δ.Ι, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, ΣΤ΄ έκδοση, εκδόσεις Σακκούλα

τα πλαίσια της συμβάσεως εργασίας του. Επίσης ,δεν νοείται υποχρέωση υπακοής του εργαζόμενου σε εντολές που δίνονται με καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος . Για την εκπλήρωση της υποχρέωσης υπακοής πρέπει να λαμβάνεται κάθε φορά υπόψη ότι ο εργαζόμενος είναι Ελεύθερος Άνθρωπος, ίσος προς τον εργοδότη του ενώπιον του Νόμου .

4)Υποχρέωση πίστης¹⁸: Η υποχρέωση πίστης είναι συναφής με την υποχρέωση υπακοής ,την οποία συμπληρώνει. Η υποχρέωση πίστης είναι έκφανση της γενικότερης αρχής της καλής πίστης του Ιδιωτικού Δικαίου. Σύμφωνα με την υποχρέωσή του αυτή , ο μισθωτός οφείλει να μην απασχολείται παράλληλα σε ανταγωνιστική προς τα συμφέροντα του εργοδότη του επιχείρηση, να μην ανταγωνίζεται τον εργοδότη του στο επαγγελματικό πεδίο του (δηλ. του εργοδότη), να μη δυσφημεί τον εργοδότη του ,να μην αποτρέπει τρίτους να συναλλάσσουν με τον εργοδότη του, να τηρεί εχεμύθεια σχετικά με τα απόρρητα του εργοδότη του κλπ.

2.1.1 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΑΡΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η κύρια υποχρέωση του εργαζομένου είναι η υποχρέωση για παροχή εργασίας. Ο εργαζόμενος υποχρεούται να θέτει στην διάθεση του εργοδότη την εργασιακή του δύναμη¹⁹.

Από τις διατάξεις του άρθρου 652 του Αστικού Κώδικα προκύπτει ότι ο εργαζόμενος οφείλει να εκτελεί με επιμέλεια την εργασία που ανέλαβε , ευθυνόμενος για την ζημία που προξένησε στον εργοδότη του από δόλο ή αμέλεια.

Ο βαθμός της επιμέλειας για την οποία ευθύνεται ο εργαζόμενος, κρίνεται από τη σύμβαση, λαμβανομένων υπόψη της μόρφωσης ή των απαιτούμενων για την εργασία ειδικών γνώσεων, των ικανοτήτων και των ιδιοτήτων γενικά τις οποίες γνώριζε ή όφειλε να γνωρίζει ο εργοδότης²⁰.

¹⁸ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 250

¹⁹ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 49

²⁰ Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ΔΕΝ 60,2004,694

Έτσι μέσω της σύμβασης μεταξύ των δύο μερών είναι δυνατόν να περιορισθεί η ευθύνη από την παροχή εργασίας μόνο σε ιδιαίτερα βαριά αμέλεια και τον δόλο του εργαζόμενου (άρθρο 330 Α.Κ).

Δεν έχει ευθύνη ο εργαζόμενος για ζημία από εργασία, όταν αυτή οφείλεται στην έλλειψη γνώσεων και ειδικών ικανοτήτων που απαιτεί η θέση εργασίας που του αναθέτει ο εργοδότης, καθώς ο ίδιος(εργοδότης) όφειλε να τις γνωρίζει εξ αρχής και πριν αναθέσει την συγκεκριμένη εργασία στον εργαζόμενο, ο οποίος δεν διαθέτει τα απαραίτητα προσόντα.

Σε περίπτωση που ο εργαζόμενος γίνεται από ελαφρά αμέλεια πρόξενος ζημιάς στην περιουσία του εργοδότη, λόγω της φύσεως της παρεχόμενης εργασίας, η οποία συνεπάγεται τον κίνδυνο αυτό της ζημιάς, δεχόμαστε ως ορθότερο, ότι εφόσον παρόμοιες ζημιές είναι αλληλένδετες προς την φύση της επιχείρησης, πρόκειται μάλλον για κίνδυνο της επιχείρησης τον οποίο φέρει εξ ολοκλήρου ο επιχειρηματίας ο οποίος ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα προς επίτευξη του σκοπού της επιχείρησης (συνδυασμός άρθρων 648 και 652 Α.Κ).

Βέβαια κατά την εκτέλεση της υποχρέωσης αυτής του μισθωτού, δεν έχει κατ' αρχήν σημασία το αποτέλεσμα της εργασίας, υπό την έννοια ότι ο μισθωτός ούτε ευθύνεται, ούτε συμμετέχει στον κίνδυνο του παραγόμενου προϊόντος ή της προσφερόμενης υπηρεσίας, εκτός εάν βαρύνεται από ειδική υπαιτιότητα σχετική με τη συγκεκριμένη εκτέλεση της εργασίας του, υπό την έννοια ότι συμφωνήθηκε ότι η εργασία θα είναι επιμελής μόνο εάν επιτυγχάνεται το επιδιωκόμενο με αυτήν αποτέλεσμα²¹.

Έτσι, το εάν ο εργοδότης χρησιμοποιήσει ή όχι την προσφερόμενη από τον μισθωτό εργασιακή δύναμη ή την χρησιμοποιήσει ορθά ή αποδοτικά δεν έχει καμία σημασία για την εκτίμηση της τήρησης της υποχρέωσης του μισθωτού. Ο μισθωτός τηρεί τη συμβατική του υποχρέωση αρκεί και μόνο ότι διαθέτει τις σωματικές και πνευματικές του δυνάμεις στον εργοδότη καθ' όλο τον συμφωνηθέντα ή από τον νόμο οριζόμενο χρόνο εργασίας, ακόμη και

²¹ Καρακατσάνης Α./Γαρδικίας Σ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η εκδ, 1995, σελ 171 επ., Καποδίστριας Ι., Στοιχεία εργατικού δικαίου, τευχος ΙΙ, Αθήνα, σελ 37

αν ο τελευταίος δεν τις χρησιμοποιήσει ή τις χρησιμοποιήσει για μέρος μόνο του εφαρμοζόμενου ωραρίου²².

Οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου καθορίζονται με την ατομική σύμβαση εργασίας και με καθήκοντα που αντιστοιχούν σε κάθε ειδικότητα. Τα ειδικότερα καθήκοντα του εργαζόμενου μιας ειδικότητας δεν προσδιορίζονται από γενικές ή ειδικές διατάξεις.

Σε πολλούς όμως κανονισμούς - οργανισμούς κυρίως μεγάλων επιχειρήσεων υπάρχει αναλυτική περιγραφή της ειδικότητας και της θέσης εργασίας του εργαζόμενου.

Προσδιοριστικά στοιχεία της έννοιας των καθηκόντων είναι οι απαιτούμενες ειδικές γνώσεις, η κτηθείσα θεωρητική και πρακτική εμπειρία, το είδος της εργασίας που συμφωνήθηκε με τη σύμβαση, καθώς και οι παραδεδεγμένες συναλλακτικές συνήθειες ή συνθήκες, μέσα στα όρια των οποίων προσφέρεται η συγκεκριμένη εργασία.

Οριοθετούν δηλαδή τα ανωτέρω στοιχεία το εύρος των καθηκόντων του εργαζόμενου, κατά την προσφορά της συγκεκριμένης εργασίας του. Ο εργαζόμενος που προσλήφθηκε για μία ορισμένη εργασία καταρχήν δεν υποχρεούται να προσφέρει άλλη εργασία εκτός εκείνης που συμφώνησε. Τις περισσότερες όμως φορές η συγκεκριμένη συμφωνία αναφέρεται γενικά στην επαγγελματική ειδικότητα του εργαζόμενου, με την οποία αυτός προσλαμβάνεται, κάτι που δεν αρκεί για τον ακριβή προσδιορισμό του είδους της εργασίας που οφείλει, αλλά και δικαιούται να προσφέρει²³.

Και αυτό, γιατί στις περιπτώσεις αυτές, θα πρέπει να προσδιοριστούν οι συγκεκριμένες εργασίες που υπάγονται στην επαγγελματική ειδικότητα του εργαζόμενου, οι οποίες και μόνο θα καθορίσουν το συγκεκριμένο κάθε φορά είδος της συμφωνημένης εργασίας, κάτι όμως που μόνο κατά τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης μπορεί να γίνει με ασφαλή τρόπο.

Με τον όρο είδος εργασίας εννοείται το αντικείμενο των οφειλόμενων από τον μισθωτό υπηρεσιών στο πλαίσιο της συγκεκριμένης εργασιακής σχέσης και αφού ληφθούν υπόψη η συγκεκριμένη θέση εργασίας για την οποία ο μισθωτός έχει προσληφθεί και στην οποία έχει

²² ΑΠ 161/1989 ΕργΔ 49, 1990, 27

²³ Καρακατσάνης Α./ Γαρδικας Σ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η εκδ., 1995, σελ 185 επ

τοποθετηθεί, το επιδιωκόμενο με την θέση αυτή επιχειρησιακό έργο, η τυχόν επαγγελματική του ειδικότητα και οι συγκεκριμένες γνώσεις και εμπειρίες αυτού για τις οποίες και προσλήφθηκε²⁴. Ο προσδιορισμό του αντικειμένου δεν αντίκειται σε νομοθετικές διατάξεις ανγκαστικού δικαίου, πράγμα που σημαίνει ότι ο μισθωτός δεν υποχρεούται να παράσχει εργασία αντίθετα προς τα οριζόμενα στο νόμο ή χρηστά ήθη, ακόμη και εάν συμφώνησε προς τούτο γιατί μια τέτοια συμφωνία είναι άκυρη²⁵.

Εφόσον το είδος της εργασίας που παρέχει ο εργαζόμενος δεν προσδιορίζεται στη σύμβαση κατά τρόπο στενό και εξειδικευμένο, αυτός έχει υποχρέωση να εκτελεί και συναφείς ή παρεμφερείς προς το κύριο περιεχόμενο της οφειλόμενης εργασίας, εργασίες²⁶.

Παρεμφερείς εργασίες, την παροχή των οποίων έχει το δικαίωμα να αξιώσει ο εργοδότης, είναι οι συγγενείς και συναφείς προς την κύρια εργασία απασχολήσεις, που έχουν προπαρασκευαστικό, συμπληρωματικό ή παρακολουθηματικό χαρακτήρα σε σχέση με αυτήν ή εκείνες που προσφέρονται παρεπιπτόντως, χωρίς να επηρεάζουν ή να αλλοιώνουν ουσιαστικώς με άλλον τρόπο τον χαρακτήρα της κύριας απασχόλησης του εργαζόμενου στο σύνολό της²⁷.

Η υποχρέωση του μισθωτού προς παροχή εργασίας είναι δυνατόν να αναφέρεται όχι μόνο σε ένα, αλλά σε περισσότερα διαφορετικά ή αυτοτελή είδη εξαρτημένης εργασίας(μικτή ή παράλληλη)²⁸, εργασίες που πρέπει να παρέχονται παράλληλα στο πλαίσιο των εφαρμοζόμενων στη συγκεκριμένη περίπτωση χρονικών ορίων απασχόλησης, προς ικανοποίηση μόνιμων και τακτικών αναγκών του εργοδότη.

²⁴ Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ άρθρο 652 αρ 28

²⁵ Καποδίστριας Ι., ΕρμΑΚ άρθρο 652 αρ 28

²⁶ Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ΔΕΝ 60,2004,694

²⁷ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 254

²⁸ Ληξουριώτη Ι., Πρόσθετη εργασία, Αμοιβή για παράλληλη εκτέλεση εργασιών, ΕεργΔ 51, 1992, 308 επ., Ληξουριώτης Ι., Παροχή εργασίας στα πλαίσια μικτής απασχόλησης, ΕεργΔ 52, 1993, 146 επ, Γκούτος Χ., Παροχή δύο ειδών εργασιών από το μισθωτό στον ίδιο εργοδότη. Ένωση συμβάσεων εργασίας και μεικτή σύμβαση εργασίας, ΕεργΔ 55, 1996, 719 επ.

2.1.2 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΙΣΤΗΣ

Οι πρόσθετες υποχρεώσεις και για τα δύο μέρη της εργασιακής σχέσης, όταν πρόκειται για τον εργαζόμενο χαρακτηρίζονται συνοπτικά από την υποχρέωση πίστης, ενώ όταν πρόκειται για τον εργοδότη χαρακτηρίζονται από την υποχρέωση πρόνοιας.

Η υποχρέωση πίστης, κατά την κρατούσα άποψη στη νομολογία και στη θεωρία, βρίσκει θεμέλιο στη διάταξη του άρθρου 652 ΑΚ, αποτελεί εξειδίκευση του γενικότερου κανόνα της καλής πίστης και ως έννοια καλύπτει το σύνολο των παρεπόμενων υποχρεώσεων του εργαζομένου που απορρέουν από τον όλο χαρακτήρα της σχέσης εξαρτημένης εργασίας²⁹.

Με τέσσερα κυρίως θέματα περιστρέφεται η υποχρέωση πίστης που οφείλει να δείχνει ο εργαζόμενος προς την επιχείρηση, στην οποία απασχολείται και έχει υπογράψει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας. Θα πρέπει να σημειωθεί βέβαια ότι η υποχρέωση πίστης δεν είναι μία γενικόλογη έννοια, αφού γεννά υποχρεώσεις συγκεκριμένου τύπου και, βέβαια, υπό προϋποθέσεις η παραβίασή της μπορεί να δημιουργήσει συνθήκες καταβολής αποζημίωσης από τον εργαζόμενο στον εργοδότη.

Πρόκειται ουσιαστικά για τη μεγαλύτερη μετά την παροχή εργασίας και την παραγωγικότητα υποχρέωση του εργαζόμενου προς την επιχείρηση στην οποία απασχολείται³⁰.

Ουσιαστικά μέσω αυτής επιβάλλεται στον εργαζόμενο να απέχει από κάθε ενέργεια που ενδέχεται να επιφέρει βλάβη στα νόμιμα συμφέροντα του εργοδότη.

²⁹ Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, ατομικές εργασιακές σχέσεις, β' εκδ, 1995, σελ 549

³⁰ Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ΔΕΝ 60,2004,694

Σε κάθε περίπτωση αποτελεί έκφραση της αμοιβαίας εμπιστοσύνης, που πρέπει να υπάρχει μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου, αφού και οι δύο (σε ένα ιδανικό περιβάλλον εργασίας βεβαίως) αντλούν οφέλη από την καλή λειτουργία της επιχείρησης.

Αναλυτικότερα η έννοια της υποχρέωσης πίστης συμπυκνώνεται στα εξής:

-Υποχρέωση Εχεμύθειας. Που σημαίνει ότι ο εργαζόμενος υποχρεούται να μην ανακοινώνει σε τρίτους τις γνώσεις του σε σχέση με την οργάνωση, τη διάρθρωση, τη λειτουργία, την οικονομική πολιτική και γενικότερα την πορεία της επιχείρησης³¹.

-Υποχρέωση έλλειψης ανταγωνιστικότητας. Συνίσταται στην αποφυγή ανταγωνιστικών πράξεων προς τον εργοδότη που μπορεί να θίγει τα επαγγελματικά του συμφέροντα. Τέτοιες πράξεις μπορεί να είναι η άσκηση ίδια επιχειρηματικής δράσης, η απόσπαση πελατών κ.λπ..

-Παράλληλη απασχόληση. Παρόλο που γενικά επιτρέπεται θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο εργαζόμενος θα πρέπει να γνωστοποιήσει στον εργοδότη του την εργασία που ανέλαβε σε άλλον εργοδότη και βέβαια δεν μπορεί να παρέχεται εργασία σε ανταγωνιστική επιχείρηση.

-Δωροληψία. Δεν μπορεί ο εργαζόμενος να λαμβάνει δώρα από τους πελάτες της επιχείρησης. Απ' αυτόν τον κανόνα εξαιρούνται τα συνηθισμένα φιλοδωρήματα ή προσφορές από ευχαρίστηση για θεμιτή εξυπηρέτηση. Ουσιαστικά με την απαγόρευση δωροληψίας προστατεύεται ο εργοδότης προκειμένου ο εργαζόμενος να μην λαμβάνει δώρα που θα βλάψουν την επιχείρηση του.

Σε κάθε περίπτωση η παράβαση της υποχρέωσης πίστεως επιφέρει συνέπειες που μπορεί να εκτείνονται από την απόλυση (πάντα όμως με την χορήγηση της νόμιμης αποζημίωσης) έως την καταβολή αποζημίωσης του εργαζόμενου προς τον εργοδότη του. Αυτό βέβαια για να συμβεί θα πρέπει να ο εργοδότης να επικαλεστεί και να αποδείξει ότι από τη συμπεριφορά του εργαζόμενου υπέστη ζημιά.³²

³¹ Καρακατσάνης Α., Γαρδικας Σ., Ατομικό εργατικό δίκαιο, 5^η εκδ, 1995, σελ 245

³² Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ΔΕΝ 60,2004,694

2.2 ΟΙ ΥΠΟΧΡΕΩΣΕΙΣ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ

Στα πλαίσια της έννομης σχέσης εργασίας υφίστανται οι ακόλουθες υποχρεώσεις του εργοδότη και τα αντίστοιχα δικαιώματα του μισθωτού³³ :

1)Υποχρέωση πρόνοιας ,δηλ. υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα για τη διαφύλαξη της υγείας και της ασφάλειας των μισθωτών (κατάλληλη διαρρύθμιση χώρων εργασίας ,μέτρα καθαριότητας και φωτισμού) ,για τη φύλαξη των προσωπικών αντικειμένων τους ,να ασφαλίζει τους μισθωτούς για τους κινδύνους ασθένειας και γήρατος.

2)Υποχρέωση εμπρόθεσμης και προσήκουσας καταβολής του μισθού.

3)Υποχρέωση χορήγησης αδειών.

4)Υποχρέωση προστασίας αναφορικά με τα εργατικά ατυχήματα

Θα μπορούσαμε να πούμε πως αυτά που για τον εργοδότη θεωρούνται υποχρεώσεις του απέναντι στους εργαζομένους, αντίθετα για τον εργαζόμενο αποτελούν δικαιώματά του.

2.2.1 ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ ΠΡΟΣ ΤΟΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ – ΥΓΙΕΙΝΗ ΚΑΙ ΑΣΦΑΛΕΙΑ

Στο πλαίσια των σχέσεων εργασίας διαμορφώνονται δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων που αποτελούν εκφάνσεις της αρχής της πρόνοιας, η οποία δεσμεύει τον εργοδότη και ρυθμίζεται από ειδικά νομοθετήματα κατά περίπτωση. Με άλλα λόγια, η νομοθεσία αποδίδει κύρια ευθύνη στη διοίκηση της εκάστοτε επιχείρησης για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων. Ο εργοδότης, λοιπόν, είναι προσωπικά υπεύθυνος και δεν δικαιούται να μεταβιβάσει τις ευθύνες του σε τρίτο, ακόμα και αν προσφεύγει σε εξωτερικές ως προς την επιχείρησή του υπηρεσίες προστασίας και πρόληψης.

³³ Γκούτος Χ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο

Ο εργοδότης υποχρεούται να εξασφαλίζει την ασφάλεια και την υγεία των εργαζομένων ως προς όλες τις πτυχές της εργασίας και να λαμβάνει μέτρα που να εξασφαλίζουν την υγεία και ασφάλεια των τρίτων. Στο πλαίσιο των ευθυνών του, ο εργοδότης λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων πρόληψης επαγγελματικών κινδύνων, ενημέρωσης και κατάρτισης, καθώς και της δημιουργίας της απαραίτητης οργάνωσης και της παροχής των αναγκαίων μέσων³⁴.

Στις περιπτώσεις που πολλές επιχειρήσεις συνεργάζονται για την εφαρμογή των διατάξεων σχετικά με την ασφάλεια, την υγεία και την υγιεινή και λαμβάνοντας υπόψη τη φύση των δραστηριοτήτων, να συντονίζουν τις δραστηριότητές τους για την προστασία των εργαζομένων και την πρόληψη των επαγγελματικών κινδύνων, να αλληλοενημερώνονται και να ενημερώνει ο καθένας τους υπ' αυτόν εργαζομένους και τους εκπροσώπους τους για τους κινδύνους αυτούς³⁵.

Την ευθύνη συντονισμού των δραστηριοτήτων αναλαμβάνει ο εργοδότης που έχει υπό τον έλεγχό του τον τόπο εργασίας όπου εκτελούνται οι εργασίες, εξαιρουμένων των περιπτώσεων που έχουν γίνει ειδικές, ευνοϊκότερες νομοθετικές ρυθμίσεις. Σε κάθε περίπτωση, η διοίκηση της επιχείρησης οφείλει να εφαρμόζει τις υποδείξεις των τεχνικών και υγειονομικών επιθεωρητών εργασίας και γενικά να διευκολύνει το έργο τους μέσα στην επιχείρηση κατά τους ελέγχους.

2.2.2 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΠΡΟΝΟΙΑΣ

Από μια σειρά διατάξεων του αστικού κώδικα³⁶ και δεδομένου ότι η εργασιακή σχέση δεν έχει μόνο οικονομικό χαρακτήρα αλλά και προσωπικό, συνάγεται η γενικότερη υποχρέωση του εργοδότη να μεριμνά για την προστασία του προσώπου του εργαζομένου, σύμφωνα με τις γενικότερες κρατούσες κοινωνικές αντιλήψεις και επιδεικνύοντας την απαιτούμενη στις

³⁴ Καρακατσάνης Α.,/Γαρδικας Σ., σελ 331

³⁵ <http://www.iatrikiergasias.gr/upload/file/nomothesia/arthra-nomothesias.doc>

³⁶ αρθρα 660,662 και 663 ΑΚ σε συνδυασμό με τα λαρθρα 57,288 και 281 του ίδιου κώδικα

συναλλαγές επιμέλεια. Η υποχρέωση αυτή αναφέρεται ως υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη³⁷, που θεωρείται αντιστάθμισμα της υποχρέωση πίστης του μισθωτού προς αυτόν.

Η υποχρέωση πρόνοιας είναι η υποχρέωση του εργοδότη να λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για την προστασία της υγείας, ζωής και προσωπικότητας του εργαζομένου και να αποφεύγει οποιαδήποτε ενέργεια μπορεί να βλάψει τα έννομα συμφέροντα και αγαθά του. Η υποχρέωση του εργοδότη για πρόνοια αποτελεί αντιστάθμισμα στην υποχρέωση πίστεως που έχει απέναντι σε αυτόν ο εργαζόμενος³⁸.

Η γενικότερη υποχρέωση πρόνοιας εκφράζεται ιδίως με τις ειδικότερες εργοδοτικές υποχρεώσεις για σεβασμό κάθε στοιχείου της προσωπικότητας του εργαζομένου³⁹, για λήψη των κατάλληλων μέτρων προς αποφυγή ατυχήματος και βλάβης της ζωής και υγείας του μισθωτού⁴⁰, αλλά και γενικότερα για άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος μέσα στα όρια της νομιμότητας, της ευπρέπειας και της ευθυδικίας.

Δεν πρόκειται για μια αυτοτελή υποχρέωση του εργοδότη, ανεξάρτητη από την υποχρέωση καλόπιστης συμπεριφοράς, αλλά για μεγάλη ποικιλία παρεπόμενων υποχρεώσεων που θεμελιώνονται στη σύμβαση εργασίας, το δε περιεχόμενο της διαμορφώνεται σύμφωνα με την αρχή της καλής πίστης και τα συναλλακτικά ήθη.

Στην πλειοψηφία τους οι παρεχόμενες υποχρεώσεις που συναπαρτίζουν την υποχρέωση πρόνοιας, συνιστούν υποχρεώσεις προστασίας του εργαζομένου.

Σαν ορισμό μπορούμε να πούμε ότι η υποχρέωση πρόνοιας επιβάλλει στον εργοδότη να λαμβάνει όλα τα κατάλληλα μέτρα ώστε να διαφυλάττει τα εργασιακά συμφέροντα και την προσωπικότητα του εργαζόμενου, παραλείποντας παράλληλα κάθε πράξη ή παράλειψη που

³⁷ ΑΠ 786/2008, ΕΑΕΔ 43, 2009, 1000 ΕΦ ΑΘ 493/2004, 1049, βλ και κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, β' έκδ., 1995, σελ 642

³⁸ Γεωργιάδου Ν., Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο, σελ 78-79

³⁹ βλ. ΕΦ ΑΘ 493/2004, ΔΕΕ 10/2004, 1049, Εφ αθ 4937/2001 ΔΕΝ 58, 2002. 28, ΜπρΑΘ 346/2000 ΕεργΔ 60, 2001, 348, ΜπρΚαβ 100/2000 ΔΕΕ 3/2001, 300

⁴⁰ Κριππάς Γ., Το εργατικό ατύχημα ως συνέπεια παραβίασης της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, ΕεργΔ 34, 1975, 385 επ.

είναι δυνατό να βλάψει αδικαιολόγητα τα συμφέροντα αυτά.

Η υποχρέωση πρόνοιας αποτελεί ουσιαστικά το αντιστάθμισμα στην εξάρτηση του εργαζομένου, στην υποταγή του στην εξουσία διεύθυνσης και οργάνωσης του εργοδότη. Η έννοια της υποχρέωσης πρόνοιας είναι εντελώς διαφορετική από την κύρια υποχρέωση του εργοδότη να καταβάλλει το μισθό που έχει συμφωνηθεί και αποτελεί παρεπόμενη (αλλά όχι λιγότερο σημαντική) υποχρέωση που προβλέπεται από το νόμο, αλλά ενεργοποιείται με τη σύναψη της σύμβασης εργασίας. Εμφανίζεται με θετική και με αρνητική μορφή, με την έννοια ότι επιβάλλει στον εργοδότη να επιδείξει μια θετική συμπεριφορά, αλλά και να απέσχει από ενέργειες που αντίκεινται στην υποχρέωση αυτή. Η υποχρέωση πρόνοιας υπάρχει και όταν η σύμβαση εργασίας είναι άκυρη. Το καθήκον της πρόνοιας βαρύνει τον εργοδότη κατά τα άρθρα 651, 657, 658 και 660 του Αστικού Κώδικα⁴¹.

2.2.3 Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΚΑΤΑΒΟΛΗΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΥ

Η υποχρέωση καταβολής του μισθού αποτελεί την κύρια υποχρέωση του εργοδότη που απορρέει από την σύμβαση εργασίας. Χωρίς την ύπαρξη του μισθού δεν υφίσταται σύμβαση εργασίας. Ο μισθός είναι ουσιώδες στοιχείο γιατί δεν είναι μόνο το οικονομικό αντάλλαγμα της παρεχόμενης εργασίας, αλλά κυρίως το βιοποριστικό μέσο για τη συντήρηση του εργαζομένου. Για το λόγο αυτό υπάρχουν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις, οι οποίες προκειμένου να διασφαλίσουν ένα σταθερό εισόδημα για το βιοπορισμό του εργαζομένου, προβλέπουν την καταβολή του μισθού ακόμη και χωρίς την παροχή εργασίας ή προβλέπουν μέτρα για την προστασία του μισθού ή ακόμη εντάσσουν στην έννοια του μισθού και παροχές οι οποίες σαφώς δεν μπορούν να αποτελούν αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία.

Κατά τη νομολογία με βάση τις διατάξεις των άρθρων 648, 649 και 653 ΑΚ και του άρθρου 1 της 95 ΔΣΕ⁴², δεν αποτελεί μισθό μόνο η κατά το νόμο ή την ατομική συμφωνία καταβαλλόμενη εκ μέρους του εργοδότη προς τον εργαζόμενο βασική παροχή, αλλά στην

⁴¹ www.e-forologia.gr

⁴² Υπ' αριθμ. 95 Διεθνής σύμβαση Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 3248,1955 « περί κυρώσεως της υπ' αριθμ.95 Διεθνούς Συμβάσεως περί προστασίας του ημερομισθίου

έννοια του μισθού εντάσσεται και κάθε άλλη συνοδευτική παροχή σε χρήμα ή σε είδος που καταβάλλεται ως αντιπαροχή στο συγκεκριμένο μισθωτό ως αντάλλαγμα της παρεχόμενης από αυτόν εργασίας⁴³.

ΕΙΔΗ ΜΙΣΘΩΝ

- Τακτικές και έκτακτες αποδοχές

Δυο είναι τα είδη αποδοχών που θα αναλύσουμε, τις τακτικές αποδοχές που δίνονται σταθερά και σύμφωνα με τη σύμβαση εργασίας και οι έκτακτες που καταβάλλονται σαν αμοιβή εργασίας σε μη σταθερές συνθήκες. Στις τακτικές αποδοχές συμπεριλαμβάνονται ο μισθός και όλα τα επιδόματα επί του μισθού αυτού, τα επιδόματα αδείας και εορτών καθώς επίσης και οποιαδήποτε επιπρόσθετη παροχή έχει συμφωνηθεί με την σύμβαση εργασίας.

Έκτακτες, είναι η αποδοχές για κάθε οικειοθελή εργασία αφού έχει διατυπωθεί από τον εργοδότη σαν τέτοια. Τέτοιες περιπτώσεις είναι η αμοιβή της υπερωριακής απασχόλησης ή της νυχτερινής εργασίας (εφόσον αυτή δεν παρέχεται σε μόνιμη βάση) και τα bonus.

Σε διαφορετική περίπτωση θεωρείτε σαν τροποποίηση των συμβατικών όρων της εργασίας προς όφελος του εργαζόμενου, με αυτό το τρόπο αποκτά δεσμευτικό χαρακτήρα και αποτελεί μέρος των τακτικών αποδοχών. Για αυτό το λόγο κάθε εργοδότης θα πρέπει να συμπεριλαμβάνει το ακόλουθο όρο στο έγγραφο της γνωστοποίησης των όρων εργασίας. Ρητά συμφωνείται και ο μισθωτός αναγνωρίζει ανεπιφύλακτα ότι κάθε τυχόν παροχή του εργοδότη στο μισθωτό είναι πέρα από τις παραπάνω συμφωνημένες αποδοχές ή των τυχόν αποδοχών που θα συμφωνηθούν στον μέλλον, είναι οικειοθελής από μέρους του και προέρχεται από ελευθεριότητα του εργοδότη, που διατηρεί πάντοτε το δικαίωμα ανάκλησης ή/και παύσης αυτής της καταβολής.

Τα παραπάνω ισχύουν πάγια και χωρίς εξαίρεση σε κάθε περίπτωση τέτοιας παροχής, χωρίς την ανάγκη ειδικής αναφοράς σε κάθε περίπτωση Ο εργοδότης δικαιούται να ανακαλέσει ή να τροποποιήσει μονομερώς αυτές τις παροχές χωρίς να μπορούν σε καμία περίπτωση να θεωρηθούν ότι αποτελούν τακτικές αποδοχές του μισθωτού.

⁴³ ΑΠ 74/2009, ΔΕΝ 66, 2010, 273, ΑΠ 854/2005, ΕεργΔ 65, 2/2206,, ΑΠ 1749/2008 ΔΕΝ 67, 2011,210

Ο διαχωρισμός των αποδοχών σε έκτακτες και τακτικές, είναι πολύ σημαντικός διότι σε περίπτωση απολύσεις η αποζημίωση υπολογίζεται βάση μόνο του τακτικού μισθού και όχι με τον καταβαλλόμενο μισθό. Επίσης τα οδοιπορικά και οποιαδήποτε άλλα χρηματικά ποσά καταβάλλονται στους μισθωτούς για να φέρουν εις πέραν την εργασία τους δεν εμπεριέχονται στις αποδοχές. Παρά μόνο σε περίπτωση που δεν γίνεται εκκαθάριση με σκοπό των έλεγχου για την εγκυρότητα των δαπανών. Τότε υπολογίζονται στις τακτικές αποδοχές.

Πολλές φορές οι εργοδότες συμφωνούν ο μισθός να καθορίζεται με βάση ποσοστού επί των κερδών που απέφερε ο εργαζόμενος με την εργασία του. Σε περίπτωση όμως που η απόδοση του εργαζόμενου δεν είναι ικανοποιητική με αποτέλεσμα το ποσοστό των κερδών του να μην φτάνει το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διάφορα και να του καταβάλει τουλάχιστον το νόμιμο μισθό. Σε άλλες περιπτώσεις συμφωνείται η εργασία να αμείβεται βάσει του παραχθέντος έργου (μισθός κατά μονάδα εργασίας ή κατ' αποκοπήν).

Αυτό δεν συγγέεται με τη σύμβαση έργου. Πρόκειται για εξαρτημένη σχέση εργασίας, για την οποία ισχύουν όλες οι προστατευτικές διατάξεις της νομοθεσίας. Όπως και στην αμοιβή με ποσοστά και σ' αυτήν την περίπτωση αν η απόδοση είναι κάτω από το νόμιμο μισθό, ο εργοδότης υποχρεούται να καλύψει τη διαφορά.

- Νόμιμος, συμβατικός και βασικός μισθός των εργαζομένων

Νόμιμος είναι μισθός ο οποίος ορίζεται από νόμους και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και καθορίζει τον κατώτατο μισθό που πρέπει να καταβάλλεται στον εργαζόμενο σύμφωνα με την εργασία ή υπηρεσία που έχει προσφέρει.

Συμβατικός μισθός είναι αυτός που καθορίζεται από την ατομική σύμβαση εργασίας και είναι ξεκάθαρο πως και σε αυτή την περίπτωση δεν πρέπει να είναι κατώτατος από το νόμιμο. Αν πάλι συμφωνηθεί κάτι τέτοιο η συμφωνία είναι άκυρη.

Βασικός μισθός είναι ο μισθός όπου με βάση αυτόν υπολογίζονται επιδόματα και προσαυξήσεις. Βασικός μισθός μπορεί να είναι είτε νόμιμος είτε συμβατικός, όμως παραμένουν διαφορετικές έννοιες ο νόμιμος βασικός μισθός και ο νόμιμος μισθός. Ο νόμιμος

μισθός είναι ο νόμιμος βασικός μισθός μαζί με τα ενδεχόμενα επιδόματα και τις προσαυξήσεις.

Αν συμφωνηθεί συμβατικός βασικός μισθός ανώτερος από τον νόμιμο βασικό, όλα τα προβλεπόμενα επιδόματα υπολογίζονται με βάση το συμβατικό μισθό πλέον. Γι αυτό το λόγο οι εργοδότες φροντίζουν να διατυπώνουν ρητά στη γνωστοποίηση των όρων εργασίας ότι στον συμφωνηθέντα συμβατικό μισθό συνυπολογίζονται πάσης φύσεως επιδόματα και προσαυξήσεις και όσα ενδεχομένως προβλεφθούν στο μέλλον. Μ' αυτόν τον τρόπο εξασφαλίζουν ότι το συμφωνηθέν ποσό δεν αποτελεί βασικό συμβατικό μισθό: Είναι προφανές ότι αν ο νόμιμος μισθός καταστεί στο μέλλον ανώτερος του συμφωνηθέντος συμβατικού, ο σχετικός όρος της σύμβασης ότι περιλαμβάνονται όλα τα επιδόματα κλπ παύει να είναι έγκυρη και θα πρέπει να καταβάλλεται ο νόμιμος μισθός.

Αμοιβή για υπερωριακή απασχόληση

Η νομολογία παγίως δέχεται ότι η αμοιβή του εργαζομένου για υπερωριακή αποζημίωση δεν συμψηφίζεται με τις μισθολογικές παροχές ούτε κατόπιν συμφωνίας⁴⁴. Ωστόσο θεωρείται έγκυρη συμφωνία περί προκαταβολής στον εργαζόμενο ορισμένου επί πλέον των κατωτάτων ορίων ποσού έναντι εξόφλησης οφειλής από παροχή συγκεκριμένης υπερωριακής εργασίας⁴⁵.

2.2.3 Η ΠΑΡΟΧΗ ΑΔΕΙΑΣ

Μεταξύ των θεμελιωδών προστατευτικών προβλέψεων του εργατικού δικαίου αποτελεί και η περιοδική (κατά κανόνα σε ετήσια βάση) χορήγηση ενός ορισμένου και συνεχόμενου ελεύθερου χρόνου στο μισθωτό με σκοπό την αναψυχή του, κατά τον οποίο χρόνο η υποχρέωσή αυτού έναντι του εργοδότη προς παροχή της συμφωνημένης εργασίας αναστέλλεται, χωρίς όμως και να χάνει ο μισθωτός το δικαίωμά του στην αμοιβή.

Η υποχρέωση του εργοδότη να χορηγεί στο προσωπικό άδεια αναψυχής ρυθμίζεται σήμερα με κάθε λεπτομέρεια από τη νομοθεσία. Σκοπός όπως είπαμε και προηγουμένως είναι η ανάπαυση των εργαζομένων και η ανανέωση των δυνάμεών τους. Για την επίτευξη του

⁴⁴ αυτό ορίζεται ρητώς με το άρθρο 8 παρ. 4 ΝΔ 4020/1959

⁴⁵ ΑΠ 1269/2005 Νο Β 54, 2006,212, ΑΠ 1520/200 ΔΕΝ 60, 2004, Καρακατσάνης/ Γαρδικας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ 5^η, α995, δελ 212.

σκοπού αυτού χορηγείται ο απαιτούμενος ελεύθερος χρόνος και παράλληλα καταβάλλονται ορισμένες χρηματικές παροχές⁴⁶.

Η παροχή άδειας αναμνηστικής που έχει πλέον καταστεί αναμφισβήτητος εργασιακός θεσμός διεθνούς αναγνώρισης και προστασίας, αποτελεί ειδικότερη νομοθετημένη εκδήλωση της εργοδοτικής υποχρέωσης πρόνοιας, δεδομένου ότι η περιοδική ανάπαυση των εργαζομένων και η ανάληψη από αυτούς των σωματικών και ψυχικών τους δυνάμεων επιδρά γενικότερα θετικά στην σωματική και ψυχική τους υγεία⁴⁷.

Για την επίτευξη άλλωστε του σκοπού αυτού απαγορεύεται η απασχόληση του μισθωτού σε άλλο εργοδότη κατά το χρόνο που αυτός ασκεί το δικαίωμα λήψης άδειας με αποδοχές⁴⁸. Ωστόσο, η απαγόρευση αυτή απευθύνεται ουσιαστικά στον ίδιο τον μισθωτό και έχει ως βλαπτική για αυτόν συνέπεια την δυνατότητα του τρίτου εργοδότη που απασχόλησε αυτόν να μην του καταβάλει αμοιβή για το διάστημα που απασχολήθηκε.

Η κύρια νομοθετική βάση για τη χορήγηση στους μισθωτούς της ετήσιας άδειας με αποδοχές αποτελεί ο ΑΝ 539/1945, ο οποίος έχει κατά καιρούς υποστεί διάφορες τροποποιήσεις ρητές ή σιωπηρές⁴⁹, ενώ το αρχικό προσωπικό πεδίο εφαρμογής του έχει μεταγενέστερα με διάφορα διατάγματα επεκταθεί σημαντικά⁵⁰. Εξάλλου ρύθμιση για την ετήσια άδεια περιέχει και το ΠΔ 88/1999 «ελάχιστες προδιαγραφές για την οργάνωση του χρόνου εργασίας σε συμμόρφωση με την οδηγία 93/104/ΕΚ», η οποία όμως δυστυχώς διαστρεβλώνει την αντίστοιχη ρύθμιση της Οδηγίας την οποία υποτίθεται ότι ενσωματώνει στην ελληνική έννομη τάξη⁵¹.

⁴⁶ Γεωργιάδου Ν. Εισαγωγή στο εργατικό δίκαιο, σελ 83

⁴⁷ Ληξουριώτης Ι., Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ 438

⁴⁸ αυτό προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου 5 παρ.2 ΑΝ 539/1945 που ορίζει ότι «εις πάντα μισθωτόν, αναλαμβάνοντα έμμισθον απασχόλησιν κατά την διάρκεια της ετήσιας άδειάς του, ο απασχολήσας τούτον εργοδότης διακινείται να μη καταβάλλη αμοιβήν διά το αντίστοιχον χρονικόν διάστημα»

⁴⁹ βλ. πρόσφατη τροποποίηση του άρθρου 2 παρ. 1 ΑΝ 539/1945 με άρθρο το 13 του Ν.3227/2004, που στη συνέχεια αντικαταστάθηκε με τις νεώτερες διατάξεις του άρθρου 1 παρ.1 Ν3302/2004

⁵⁰ Η δυνατότητα για επέκταση δίνεται από την εξουσιοδοτική διάταξη του άρθρου 1παρ 2 ΑΝ 539/1945, με βάση δε αυτή έχουν υπαχθεί στις διατάξεις του εν λόγω νομοθετήματος κατηγορίες όπως για παράδειγμα το οικόσιτο προσωπικό, στους υπαλλήλους γραφείων, δικηγόρων, συμβολαιογράφων κλπ.

⁵¹ Άρθρο 7 ΠΔ 88/1999

Οι διατάξεις του νόμου αυτού έχουν κατ' αρχήν εφαρμογή μόνο στους απασχολούμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ανεξάρτητα από το κύρος της σύμβασης εργασίας τους⁵².

Εξάλλου, ρυθμίσεις περί ετήσιας άδειας αναψυχής μπορεί να υπάρχουν είτε σε ειδικά νομοθετήματα⁵³, είτε να περιλαμβάνονται ως όροι συλλογικών συμβάσεων εργασίας⁵⁴. Χαρακτηριστική περίπτωση σημαντικής ρύθμισης παρέμβασης των κοινωνικών συνομιλητών στο πεδίο της ετήσιας άδειας αποτέλεσαν η από 26/02/1975 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, με την οποία εξισώθηκε ο αριθμός ημερών άδειας εργατών και υπαλλήλων διευρύνθηκε το πεδίο εφαρμογής περί άδειας διατάξεων, η από 26/01/1997 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε με την οποία έγιναν σημαντικές τροποποιήσεις σε διάφορα ζητήματα που αφορούν τη χορήγηση της άδειας, ενώ μεταγενέστερα με συλλογικές ρυθμίσεις του ίδιου επιπέδου έχουν επανειλημμένα αυξηθεί οι παρεχόμενες ημέρες άδειας ή έχουν γίνει άλλες παρεμβάσεις στο περί ετήσιας άδειας δίκαιο.

Οι άδειες των εργαζομένων μπορούν να χωριστούν σε δύο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά την κανονική ετήσια άδεια ανάπαυσης του εργαζόμενου ενώ η δεύτερη τις ειδικές άδειες οι οποίες παρέχονται για συγκεκριμένο λόγο.

Ξεκινώντας από την ετήσια άδεια ανάπαυσης, προβλέπεται ότι όλοι οι εργαζόμενοι είτε με σύμβαση ορισμένου είτε με σύμβαση αόριστου χρόνου την λαμβάνουν κανονικά ανάλογα με την προϋπηρεσία τους και αμείβονται κατά τη διάρκεια της σύμφωνα με τις συνήθειες αποδοχές τους καθώς και με το επίδομα αδειας. Σε κάθε περίπτωση η χορήγηση κανονικής άδειας πρέπει να αναγράφεται στο ειδικό βιβλίο αδειών που οφείλει να τηρεί κάθε εργοδότης και πρέπει να είναι θεωρημένο από την επιθεώρηση εργασίας. Στο βιβλίο αυτό αναφέρονται τα στοιχεία του εργαζόμενου, η περίοδος χορήγησης της άδειας καθώς και οι αποδοχές αδειας.

⁵² Η νομολογία έχει δεχτεί ότι η αξίωση για άδεια με αποδοχές και επίδομα αδειας υπάρχει ανεξαρτήτως του κύρους της σύμβασης

⁵³ βλ. πχ άρθρο 10 Ν 2602/1998

⁵⁴ βλ και άρθρο 2 παρ. 7 ΑΝ 539/1945 όπου ορίζεται ότι «τυχόν ευμενέστεροι όροι χορηγήσεως αδειών εις μισθωτους, περιεχόμενοι εις συλλογικά συμβάσεις, κανονισμούς ή άλλας διατάξεις, δεν θίγονται υπό του παρόντος».

Σχετικά με την τμηματική χορήγηση της άδειας, αυτή επιτρέπεται εάν γίνει το πολύ σε δύο δόσεις έπειτα από έγκριση της επιθεώρησης εργασίας, με την προϋπόθεση ότι υπάρχει σοβαρή ανάγκη της επιχείρησης ή ότι έχει κάνει αίτηση ο εργαζόμενος με δικαιολογημένη αιτία.

Επιπλέον κατά την διάρκεια της άδειας, ο εργοδότης απαγορεύεται να απολύσει τον εργαζόμενο και ο εργαζόμενος με τη σειρά του, απαγορεύεται να εργαστεί σε άλλον εργοδότη.

Όσο αναφορά τις ειδικές άδειες, υπάρχει πληθώρα ειδών που τις δικαιούται ο εργαζόμενος ανάλογα με την εκάστοτε περίπτωση. Τέτοιες άδειες είναι η άδεια τοκετού και λοχείας, η γονική άδεια ανατροφής, η άδεια γάμου, ή άδεια για ασθένεια εξαρτώμενων μελών, η άδεια εξετάσεων σε φοιτητές, η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς, η ειδική άδεια για τα συνδικαλιστικά στελέχη, η άδεια άνευ αποδοχών κ.α.

Η άδεια άνευ αποδοχών, πρέπει να διευκρινίσουμε ότι δίδεται έπειτα από αίτηση του εργαζομένου στον εργοδότη. Η επιβολή αυτού του είδους άδειας από τον εργοδότη αν και είναι αδύνατη, πολλές φορές γίνεται έμμεσα καταναγκάζοντας τον εργαζόμενο να αιτήσει άδεια, με την απειλή απόλυσης λόγω πχ μείωσης των εργασιών.

Ως ημέρες άδειας υπολογίζονται μόνο οι εργάσιμες ημέρες. Δεν συμπεριλαμβάνονται δηλαδή στις ημέρες άδειας οι Κυριακές και οι αργίες, καθώς και οποιαδήποτε άλλη μη εργάσιμη ημέρα του μισθωτού (π.χ. Σάββατο), οι οποίες εμπίπτουν στο χρονικό διάστημα στο οποίο ο μισθωτός κάνει χρήση της άδειας του.

Κατά κανόνα η άδεια αναπαύσεως των μισθωτών χορηγείται ολόκληρη, άπαξ του έτους.

Κατ' εξαίρεση, επιτρέπεται η κατάτμηση της αδείας με βάση τις προϋποθέσεις που ορίζονται από το Άρθρο 7 του Ν. 549/77 που κύρωσε το Άρθρο 7 της ΕΓΣΣΕ 26.1.1977 όπως τροποποιήθηκε με τον νόμο 3846/2010.

Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση, η κατάτμηση του χρόνου αδείας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους σε δύο περιόδους, εξαιτίας ιδιαίτερα σοβαρής ή επείγουσας ανάγκης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης και μετά από έγκριση της οικείας Επιθεώρησης Εργασίας. Σε κάθε περίπτωση

η πρώτη περίοδος της αδείας δεν μπορεί να περιλαμβάνει λιγότερες των έξι (6) εργασίμων ημερών επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και των πέντε (5) εργασίμων ημερών επί πενθημέρου ή προκειμένου περί ανηλίκων των δώδεκα (12) εργασίμων ημερών.

Η κατάτμηση του χρόνου αδείας επιτρέπεται και σε περισσότερες των δύο περιόδων, από τις οποίες η μια πρέπει να περιλαμβάνει τουλάχιστον δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες επί εξαήμερου εβδομαδιαίας εργασίας και δέκα (10) εργάσιμες ημέρες, επί πενθημέρου, ή προκειμένου περί ανηλίκων δώδεκα (12) εργάσιμες ημέρες, μετά από έγγραφη αίτηση του μισθωτού προς τον εργοδότη. Η αίτηση αυτή για την οποία δεν απαιτείται έγκριση από την αρμόδια υπηρεσία του ΣΕΠΕ, διατηρείται στην επιχείρηση επί πέντε (5) έτη και πρέπει να είναι στη διάθεση των Επιθεωρητών Εργασίας.

Ο εργαζόμενος δικαιούται στη διάρκεια της αδείας του τις αποδοχές που θα έπαιρνε αν εργαζόταν κανονικά με πλήρη απασχόληση. Στις αποδοχές αυτές συμπεριλαμβάνονται όλα τα καταβαλλόμενα επιδόματα και οι προσαυξήσεις. Ο εργοδότης υποχρεούται να προκαταβάλλει, τις αποδοχές και το επίδομα αδείας στον εργαζόμενο στην αρχή της αδείας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 648 και 652 του Α.Κ, Αρ.π. 1356/92, 437/94, 185/00 η έννοια της σύμβασης εργασίας δίνεται ως ακολούθως: «σύμβαση εργασίας είναι η γραπτή ή προφορική συμφωνία, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος έχει υποχρέωση να παρέχει, για ορισμένο ή αόριστο χρόνο, την εργασία του στον εργοδότη και αυτός (ο εργοδότης) να καταβάλει το συμφωνημένο μισθό». Η συμφωνία αυτή μπορεί να ορίζει ρητώς το μισθό (ή το ημερομίσθιο) ή να μη κάνει ρητή μνεία περί αυτού. Σύμβαση εργασίας υπάρχει και όταν ο υπολογισμός του μισθού γίνεται κατά μονάδα της παρεχόμενης εργασίας ή κατ' αποκοπή, με την προϋπόθεση ο εργαζόμενος να προσλαμβάνεται ή να απασχολείται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.

Σύμβαση εξαρτημένης εργασίας είναι η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου, βάσει της οποίας ο εργαζόμενος αναλαμβάνει την κύρια υποχρέωση να παρέχει την εργασία του στον εργοδότη, υπό την εποπτεία και τον έλεγχό του και ο εργοδότης την κύρια υποχρέωση καταβολής του μισθού. Οι κύριες υποχρεώσεις των μερών συνοδεύονται βέβαια και από αρκετές παρεπόμενες⁵⁵.

3.2 ΤΑ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο τρόπος, ο χρόνος και το είδος απασχόλησης ενός εργαζόμενου από τον εργοδότη, είναι αυτά που κυρίως καθορίζουν το είδος της σύμβασης εργασίας του. Διακρίνονται λοιπόν τα εξής είδη των συμβάσεων⁵⁶:

⁵⁵ <http://www.kepea.gr/uplds1/File/8-ekdosi-print.pdf>

⁵⁶ Κουκιάδης Δ.Ι, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και το δίκαιο της ευελιξίας της εργασίας, ΣΤ΄ έκδοση, εκδόσεις Σακκούλα

1) Η σύμβαση εργασίας αόριστου χρόνου:

Στο είδος αυτό δεν προκαθορίζεται η χρονική διάρκεια της και δεν συνάγεται από το είδος και το σκοπό της σύμβασης λήγει δε μόνο με καταγγελία που γίνεται είτε από τον εργοδότη είτε από τον μισθωτό (οικειοθελή αποχώρηση του μισθωτού). Σύμφωνα με το άρθρο 672 του Α.Κ. «κάθε ένα από τα μέρη έχει δικαίωμα σε κάθε περίπτωση να καταγγείλει τη σύμβαση για σπουδαίο λόγο, χωρίς να τηρήσει προθεσμία. Το δικαίωμα αυτό δεν μπορεί να αποκλειστεί με συμφωνία».

2) Η σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου (ή έργου):

Σύμβαση ορισμένου χρόνου εργασίας υπάρχει μόνο όταν η συμφωνία είναι σιωπηρή και ορισμένου χρόνου. Εάν όμως ο εργαζόμενος παραμείνει στη θέση εργασίας του και μετά την λήξη της σύμβασης τότε αυτόματα θεωρείται ότι η σύμβαση ανανεώθηκε σιωπηρά. Για να ισχύσει βέβαια αυτό θα πρέπει να εξακολουθήσει η παροχή της εργασίας με τους ίδιους ακριβώς όρους. Η σύμβαση αυτή λήγει όταν τελειώσει η εκτέλεση του συγκεκριμένου έργου.

Μερικές ακόμη περιπτώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή έργου είναι και οι:

A. Σύμβαση εργασίας προκαθορισμένου χρόνου ηλικίας

B. Σύμβαση εποχιακής εργασίας

Γ. Σύμβαση εργασίας για απασχόληση σε ορισμένο έργο

3) Σύμβαση μαθητείας:

Σύμβαση μαθητείας είναι αυτό ακριβώς που φανερώνει και το όνομα. Ότι δηλαδή στην σύμβαση αυτή θα πρέπει ο εργοδότης να παρέχει στον εργαζόμενο όλες τις απαραίτητες γνώσεις για την εκμάθηση της εργασίας που ως συνήθως πρόκειται για κάποια τέχνη.

4) Σύμβαση εργασίας μέλους Διοικητικού Συμβουλίου Α.Ε.:

Εάν λοιπόν κάποιο μέλος διοικητικού συμβουλίου επιθυμήσει να εργαστεί ως μισθωτός στην ίδια επιχείρηση στην οποία είναι μέλος του ΔΣ συνάπτει την σχετική σύμβαση εργασίας.

5) Ομαδική σύμβαση εργασίας:

Ομαδική σύμβαση έχουμε όταν ένα μέλος μιας ομάδας συνάπτει σύμβαση με τον εργοδότη ενεργώντας όμως και για λογαριασμό των υπολοίπων μελών της ομάδας.

6) Συμβάσεις πολλαπλής απασχόλησης:

7) Σύμβαση εργασίας με διευθυντικά πρόσωπα

8) Σύμβαση εργασίας με μειωμένη χρονική απασχόληση:

9) Σύμβαση Εταιρείας.

10) Σύμβαση Μεσιτείας.

11) Σύμβαση Εντολής.

12) Σύμβαση Αντιπροσωπείας.

Με την σύμβαση αντιπροσωπείας ο αντιπρόσωπος ενεργεί ελεύθερα χωρίς να εξαρτάται από τον εργοδότη, αντιπροσωπεύοντας ταυτόχρονα διάφορους εργοδότες και για λογαριασμό τους.

13) Μίσθωση Πράγματος.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4.1 Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΣΣΕ

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

Η συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση μεταξύ των αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών, η οποία ρυθμίζει τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας. Η ρύθμιση της συλλογικής σύμβασης εργασίας επιβάλλεται αυτοδίκαια και αναγκαστικά ακυρώνοντας κάθε αντίθετη συμφωνία εκτός αν η συμφωνία είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο⁵⁷.

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

Κύρια χαρακτηριστικά της έννοιας της ΣΣΕ είναι ότι:

- είναι μία σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή μεταξύ της επαγγελματικής οργανώσεως των εργαζομένων και του εργοδότη. Για τη σύναψη, επομένως, ΣΣΕ, πρέπει να υπάρχει

⁵⁷ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

σύμπτωση δύο αντιθέτων δηλώσεων βουλήσεων καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση μιας έγκυρης συμβάσεως (ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ, τίπος, νόμιμο περιεχόμενο κλπ.).

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

- ρυθμίζει τους όρους εργασίας των δεσμευομένων υπ' αυτής προσώπων κατά τρόπο υποχρεωτικό. Οι διατάξεις της ΣΣΕ ασκούν επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας ενέργεια αναγκαστική και άμεση, (άρθρ. 7 § 1 Ν. 1876/90), ενέργεια όμοια με εκείνη που αναπτύσσουν οι κανόνες δικαίου. Όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που προσκρούουν σε διατάξεις της ΣΣΕ είναι αυτοδικαίως άκυροι. Κατ' εξαίρεση όροι ατομικών συμβάσεων που παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους από τους όρους της ΣΣΕ (που είναι δηλ. ευνοϊκότεροι) υπερισχύουν της ΣΣΕ (άρθρ. 7 § 2 Ν. 1876, 680 ΑΚ, αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών)⁵⁸.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα εργασιακά,οικονομικά συνδικαλιστική και κοινωνικά. Ειδικότερα ρυθμίζει⁵⁹:

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

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

⁵⁸ Λεοντάρης, Εργατικό Δίκαιο, 2013

⁵⁹ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

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

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

5. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.

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

Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει (εργασιακή ειρήνη). Κατά κανόνα με τις ΣΣΕ θεσπίζονται ευμενέστεροι όροι εργασίας από τους προβλεπόμενους από τις διατάξεις της ισχύουσας νομοθεσίας⁶⁰.

4.2 ΝΟΜΙΚΗ ΦΥΣΗ ΤΗΣ ΣΣΕ

Η νομική φύση της ΣΣΕ ήταν ανέκαθεν ένα ζήτημα αμφισβητούμενο.

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

Πολλοί επιχειρήσαν να εξηγήσουν την άμεση και αναγκαστική ενέργεια της ΣΣΕ με μέσα του αστικού δικαίου, όπως π.χ. την αντιπροσώπευση, πληρεξουσιότητα, σύμβαση υπέρ και εις βάρος τρίτου, το μονομερή προσδιορισμό της παροχής από ένα των συμβαλλομένων ή τρίτο

⁶⁰ Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθίνα, 2012

(371 επ. ΑΚ) κ.ο.κ. Οι προσπάθειες όμως αυτές απέτυχαν και δεν οδήγησαν σε γενικώς αποδεκτά αποτελέσματα, γιατί το ιδιωτικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει την άσκηση εξουσίας ατόμου σε άτομο ούτε την αναγκαστική δέσμευση τρίτων από συμφωνίες που έχουν καταρτίσει άλλοι⁶¹.

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

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

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

Το γεγονός όμως ότι ο νομοθέτης παραχωρεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου, δεν σημαίνει ότι μπορεί και να την αφαιρεί ή να την περιορίζει. Η συλλογική αυτονομία έχει τα θεμέλια της στις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας στο Σύνταγμα, από όπου και ο νομοθέτης αντλεί τις εξουσίες του. Επομένως, ο νομοθέτης έχει από το Σύνταγμα υποχρέωση να θέσει στη διάθεση των επαγγελματικών οργανώσεων ένα σύστημα ΣΣΕ και να εξοπλίσει τις ΣΣΕ με την κατάλληλη νομική ενέργεια (ενέργεια άμεση και αναγκαστική), ώστε να γίνονται σεβαστές⁶².

Τέλος, η νομοθετική εξουσιοδότηση, δηλ. η παραχώρηση εξουσίας στις συνδ. οργανώσεις να ρυθμίζουν με ενέργεια άμεση και αναγκαστική τους όρους εργασίας, δεν προσκρούει στο

⁶¹ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

⁶² Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, 1981

άρθρ. 43 του Συντ. Η νομοθετική εξουσιοδότηση προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν προβλέπεται, αφού έχει ως θεμέλιο τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρα 23 § 1 και 22 § 2 του Συντ.).¹ Η κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας από το Σύνταγμα υποχρεώνει τα νομοθέτη να διασφαλίσει την διεισδυτικότητα και αποτελεσματικότητα των ΣΣΕ, Η απόδοση κανονιστικής ενέργειας στις ΣΣΕ από το άρθρ. 7 § 1 του Ν. 1876/90 αποτελεί ακριβώς εκπλήρωση της συνταγματικής υποχρέωσης.

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

4.3 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΩΝ ΣΣΕ

Η ΣΣΕ περιέχει κατά πρώτον διατάξεις (κανόνες) που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή. Αυτό είναι το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ. Το κανονιστικό μέρος είναι το κρίσιμο περιεχόμενο της ΣΣΕ, αφού αυτό ρυθμίζει τους όρους εργασίας και προσδιορίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών. Δεν νοείται ΣΣΕ χωρίς κανονιστικό μέρος.⁶³

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

⁶³Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 33.

Το ενοχικό μέρος, καίτοι ευρύτερο, δεν μπορεί να περιέχει ρυθμίσεις άσχετες⁶⁴ με τις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους και, πολύ περισσότερο, δεν επιτρέπεται να υπονομεύει τις ρυθμίσεις που περιέχει το κανονιστικό μέρος ή να καταστρατηγεί τους νόμιμους περιορισμούς σχετικά με τη ρύθμιση των όρων εργασίας με ΣΣΕ.

4.3.1 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ ΣΣΕ

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

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

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

Η ευρύτερη κατηγορία όρων εργασίας είναι η προβλεπόμενη στο άρθρο 2 αριθμ. 1 του Ν. 1876. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει «ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ιοχύιός της». Η εργασιακή σχέση αρχίζει με τη σύναψη της συμβάσεως εργασίας και παύει να υπάρχει με τη λύση της συμβάσεως εργασίας. Επομένως, από τη διάταξη του άρθρ. 2 § 1 Ν. 1876 προκύπτει ότι περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ μπορεί να αποτελέσει κάθε όρος εργασίας είτε αναφέρεται στη σύναψη είτε στη λειτουργία είτε στη λήξη της συμβάσεως εργασίας.

α) Σύναψη της ατομικής συμβάσεως

Όροι εργασίας σχετικοί με τη σύναψη της ατομικής συμβάσεως είναι κάθε ζήτημα που αφορά την πρόσληψη και την έναρξη της εργασιακής σχέσεως: διαδικασία και τρόπος προσλήψεως

⁶⁴ **Καρακατσάνη**, Συλλογικό εργατικό, 1992, σελ. 179.

(π.χ. πρόσληψη με διαγωνισμό), προσόντα των προσλαμβανομένων, εισαγωγικός βαθμός των προσλαμβανομένων, αναγνώριση πλασματικού χρόνου) προϋπηρεσίας κ . ο . κ . Οι όροι της ΣΣΕ που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι κανονιστικοί⁶⁵ και όχι ενοχικοί, γιατί αφορούν τις σχέσεις εργασίας των δεσμευομένων από τη ΣΣΕ μισθωτών και όχι βέβαια τη σχέση των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Παλαιότερα, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55, είχε αμφισβητηθεί αν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Η κρατούσα άποψη, στηριζόμενη στη διατύπωση του άρθρ. 1 § 2 του Ν. 3239/55, είχε δεχτεί ότι όροι που ρυθμίζουν τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν ανήκουν στο νομιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ. Επίσης πρόσφατα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ ή ΔΑ όροι εργασίας, οι οποίοι αναφέρονται στην πρόσληψη ή στη σύναψη ατομικών συμβάσεων και οι οποίοι - λόγω της αλληλοεξαρτήσεως των σχέσεων εργασίας μέσα στην εκμετάλλευση - επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 οι ΣΣΕ δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, για το λόγο αυτό δεν επιτρεπόταν, κατά μία άποψη που είχε γίνει δεκτή στη νομολογία και θεωρία, να περιέχονται στη ΣΣΕ κανονιστικοί όροι, οι οποίοι λόγω της φύσεως τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.⁶⁶

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

Καίτοι το άρθρο 2 αριθμ. 1 δεν κάνει διάκριση, είναι προφανές ότι κανονιστικοί όροι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, όταν επηρεάζουν (λόγω της φύσεως και του περιεχομένου τους) τη θέση των μη συνδικαλισμένων μισθωτών, θα πρέπει να συνομολογούνται σε επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της εκμεταλλεύσεως ανεξάρτητα αν είναι μέλη ή όχι της συμβαλλομένης συνδ. οργανώσεως (άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876/90) και επί πλέον υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής των αντιθέτων όρων ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Επομένως, οι κανονιστικοί όροι επιχειρησιακής ΣΣΕ είναι οι πλέον κατάλληλοι να ρυθμίζουν ζητήματα

⁶⁵ ΔΕΝ 1992, 296 με κριτικές παρατηρήσεις Γ. Λεβέντη, ΔΕΝ 1992, 294

⁶⁶ Καρακατσάνη, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, σελ. 123 επ., Καρδαρά, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247

σχετικά με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, επειδή ακριβώς καταλαμβάνουν όλες τις ατομικές συμβάσεις εργασίας που θα συνάπτονται στη συγκεκριμένη επιχείρηση και δεν εκτοπίζονται από κανονιστικούς όρους άλλων ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ οι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν πρέπει να εισάγουν αυθαίρετες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ή να προσβάλλουν ατομικά δικαιώματα. Π.χ. είναι μη νόμιμος ο κανονιστικός όρος ΣΣΕ, ο οποίος απαγορεύει την πρόσληψη μη συνδικαλισμένων μισθωτών ή επιβάλλει την πρόσληψη εργαζομένων - μελών συγκεκριμένης οργανώσεως.

β) Ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας

Κλασικό περιεχόμενο των ΣΣΕ είναι η ρύθμιση της κάθε είδους αμοιβής της εργασίας. Η ρύθμιση των αποδοχών παραμένει μέχρι σήμερα το συνηθέστερο αντικείμενο των ΣΣΕ. Με τις ΣΣΕ μπορεί να καθορίζεται το ύψος της αμοιβής, το είδος της αμοιβής (χρηματικός μισθός ή μισθός σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής της αμοιβής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της αμοιβής (μισθός κατά χρονική διάρκεια, κατ' αποκοπή ή κατά μονάδα εργασίας, μισθός με ποσοστά στα κέρδη κ.ο.κ.). Με ΣΣΕ είναι δυνατή και η μεταβολή του ύψους ή του τρόπου υπολογισμού των αποδοχών. Όταν μάλιστα γίνεται διαδοχή ΣΣΕ, τότε η νεότερη ΣΣΕ μπορεί να περιέχει και δυσμενέστερη για τους μισθωτούς ρύθμιση της αμοιβής.

Οι ΣΣΕ προβλέπουν συνήθως βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα (επίδομα προϋπηρεσίας, ανθ)γιεινής εργασίας, οικογενειακών βαρών, παραγωγής, αποδοτικότητας κ.ο.κ.). Το ύψος των επιδομάτων καθορίζεται είτε σε πάγιο ποσό είτε συνηθέστερα σε ποσοστό επί του βασικού μισθού. Οι αυξήσεις που χορηγεί η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να τιπολογίζονται επί των αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό (οι οποίες είναι συνήθως υψηλότερες από τις προβλεπόμενες στη ΣΣΕ), αλλά πρέπει να υπολογίζονται επί των μισθών που προβλέπει η προηγούμενη ΣΣΕ, ΔΑ ή άλλη κανονιστική διάταξη, ώστε να προκίπτει πάντα ένα αντικειμενικό και γενικό κατώτατο όριο αποδοχών.⁶⁷

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

⁶⁷ **Λεβέντη**, Συλλογική σύμβαση και ευνοϊκότεροι όροι εργασίας με ατομική σύμβαση, ΔΕΝ 1984, σελ. 369

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

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

Τέλος, δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ αμοιβής για μη παρεχόμενη εργασία. Επίσης δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ ή ΔΑ της ίδιας αμοιβής για την παροχή εργασίας τόσο κατά πλήρες όσο και κατά μειωμένο ωράριο. Η λύση αυτή επιβάλλεται από τη στενή ανταλλακτική λειτουργία μεταξύ μισθού και εργασίας.⁶⁸

γ) Ρύθμιση του χρόνου εργασίας

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

Οι διατάξεις αυτές θεωρούνται δημοσίας τάξεως ή αναγκαστικού δικαίου, γιατί προστατεύουν θεμελιώδη αγαθά του ατόμου (υγεία, φυσική ισορροπία, ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας κ.ά.), και θεσπίζουν κατώτατα όρια προστασίας. Για το λόγο αυτό δεν είναι δυνατή η υπέρβαση με ΣΣΕ ή ΔΑ των ανωτάτων χρονικών ορίων εργασίας. Δυνατή είναι όμως η μείωση του νομίμου ωραρίου με τη θέσπιση με ΣΣΕ ολιγοτέρων ωρών εργασίας⁶⁹.

Εξ άλλου η ρύθμιση της διαδικασίας για την πραγματοποίηση υπερωριών δεν είναι δυνατή με ΣΣΕ. Η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ή ΔΑ ωραρίου δεν θεωρείται υπερωρία. Κατά τη νομολογία η αμοιβή της παράνομης υπερωρίας καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση

⁶⁸ **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας

⁶⁹ Καρδαράς, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 86, Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 197

υπερβάσεως των ανωτάτων ορίων ημερησίας απασχολήσεως που ορίζει ο νόμος και όχι η ΣΣΕ. Η θέση αυτή της νομολογίας είναι ορθή. Είναι όμως δυνατό να συμφωνηθεί με ΣΣΕ ότι η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ωραρίου θα αμείβεται με την πρόσθετη αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για την περίπτωση νόμιμης ή παράνομης υπερωρίας. Επίσης είναι δυνατό να αυξηθεί με ΣΣΕ η αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για παροχή εργασίας κατά τις Κυριακές, κατά τη νύκτα, εκτός έδρας κ . ο . κ .

Στα χρονικά όρια εργασίας ανήκει και το θέμα των αργιών. Κατά τη νομολογία η διεύρυνση των ημερών υποχρεωτικής αργίας υπερβαίνει τη ρυθμιστική εξουσία των ΣΣΕ και ανήκει στην αποκλειστική αρμο- διότητα του νομοθέτη. Κατά τη νομολογία η καθιέρωση με ΣΣΕ ημέρας ως υποχρεωτικής αργίας προσβάλλει την ελευθερία της εργασίας, ένα δικαίωμα «δημοσίας τάξεως» και για το λόγο αυτό είναι ανίσχυρη.⁷⁰

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

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

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

⁷⁰ Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας,

όμως δημιουργείται για τις επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 μισθωτούς, οπότε είναι αδύνατη η κατάρτιση επιχειρησιακής ΣΣΕ⁷¹.

Στις περιπτώσεις αυτές η επαναρρυθμιση και συμπλήρωση των διατάξεων του νόμου θα γίνεται κατ' ανάγκη με ενοχικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότη - εργαζομένων. Ένα δεύτερο ζήτημα που ανακύπτει είναι η έκταση της εξουσίας των κοινωνικών εταίρων να επαναρρυθμίζουν τις διατάξεις του νόμου. Οι ρυθμίσεις των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεν θα πρέπει ασφαλώς να παραβιάζουν τα κατώτατα όρια προστασίας που θεσπίζει το πολιτειακό δίκαιο. Π.χ. επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει τη διάρκεια της μερικής απασχόλησης, την αμοιβή της, το ύψος άδειας κλπ., αλλά δεν μπορεί να παραβιάζει τα κατώτατα όρια αμοιβής, άδειας κ.ο.κ.

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

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

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

Παλαιότερα είχε γίνει δεκτό ότι δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ όροι εργασίας οι οποίοι, λόγω της αλληλεξαρτήσεως των σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση,

⁷¹ Ντάσιο, Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/III, σελ. 112

επηρεάζουν τη θέση των μη μελών των συμβαλλομένων οργανώσεων. Επειδή, με άλλα λόγια, οι ΣΣΕ υπό την ισχύ του Ν. 3239/55 δέσμευαν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων συνδ. οργανώσεων, για το λόγο αυτό είχε επικρατήσει η άποψη ότι δεν επιτρέπεται να περιέχονται σε ΣΣΕ ή ΔΑ όροι οι οποίοι λόγω της φύσεώς τους επηρεάζουν τις εργασιακές σχέσεις και των μη μελών.⁷² Και τέτοιοι όροι είναι κατά κανόνα οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με κανονισμούς.

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

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

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

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

⁷² Βλ. άρθρ. 2 αριθμ. 1 Ν. 1876/90.

Καίτοι οι Ν. 1767/88 και 1876/90 δεν το ορίζουν ρητά, είναι αυτονόητο ότι ο κανονισμός εργασίας πρέπει να ρυθμίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.⁷³ Άλλωστε ο κανονισμός εργασίας καταρτίζεται και ισχύει σε επίπεδο επιχειρήσεως. Η επιχειρησιακή ΣΣΕ δεσμεύει όλο το προσωπικό της επιχειρήσεως (8 § 3 Ν. 1876/90) και κατά συνέπεια διασφαλίζει την ενιαία ρύθμιση και τάξη που επιδιώκει ο κανονισμός.

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

ε) Ρύθμιση του είδους της παρασχετέας εργασίας

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

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

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

Στους όρους εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκει η ρύθμιση της υποχρεώσεως προνοίας του εργοδότη, δηλ. η λήψη μέτρων για την προστασία της υγιεινής, της ασφαλείας και της ηθικής των εργαζομένων, π.χ. μέτρα για την πρόληψη εργατικών

⁷³ Μπακόπουλο, ο κανονισμός εργασίας, ΕΕΔ 1993, σελ. 625

ατυχημάτων, για την παροχή πρώτων βοηθειών (φαρμακείο, ιατρείο κλπ.), για την ασφάλεια και υγιεινή των εργαζομένων κατά την εκτέλεση της εργασίας (π.χ. προστατευτικά γάντια, φόρμες, υποδήματα, κλπ.), τη διαρρύθμιση των χώρων εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να προστατεύεται η υγιεινή και η ηθική των εργαζομένων κ.ο.κ. Την παραπάνω εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ρυθμίζουν ζητήματα υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας επιβεβαιώνουν και οι Ν. 1767/88 (άρθρ. 12 § 4 περ. β) και 1876/90 (άρθρ. 2 αριθμ. 6), οι οποίοι ορίζουν ότι ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας της επιχειρήσεως μπορεί να αποτελεί περιεχόμενο ΣΣΕ. Και εδώ ισχύουν όσα εκθέσαμε προηγουμένως, ότι δηλ. Ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλειας καταρτίζεται με επιχειρησιακή ΣΣΕ.

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

ζ) Ρύθμιση της λύσης της σχέσεως εργασίας

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

Επομένως επιτρέπεται μόνο διεύρυνση της προστασίας αυτής με ΣΣΕ, π.χ. χορήγηση μεγαλύτερης αποζημιώσεως⁷⁴ από τη νόμιμη, πρόβλεψη μεγαλύτερης προθεσμίας προειδοποιήσεως από τη νόμιμη, προσδιορισμός των λόγων για τους οποίους επιτρέπεται καταγγελία, θέσπιση μονιμότητας των μισθωτών. Οι ΣΣΕ βέβαια δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους οι οποίοι προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια (άρθρ. 7 § 3 Ν. 1876/90).

⁷⁴ ΑΠ 1567/80, ΕΕΔ 1981, 239

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

η) Ρύθμιση νομικών διαφορών

Δεν αποτελεί νόμιμο αίτημα απεργίας το αντικείμενο ρυθμίσεως των ΣΣΕ η επίλυση νομικών διαφορών, δηλ. διαφορών σχετικά με την ερμηνεία ή την εφαρμογή κανόνων δικαίου.⁷⁵ Η επίλυση των νομικών διαφορών ανήκει στην αποκλειστική δικαιοδοσία των δικαστηρίων.

Αντικείμενο των ΣΣΕ είναι διενέξεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τους όρους εργασίας που διεκδικεί κάθε πλευρά (συλλογικές διαφορές συμφερόντων, βλ. και τη διατύπωση του άρθρ. 1 §§ 1, 2 του προϊσχύσαντος Ν. 3239/55). Έτσι π.χ. είναι νομική διαφορά η διένεξη σχετικά με το χαρακτηρισμό συγκεκριμένου μισθωτού ή κατηγορίας μισθωτών ως εργατών ή υπαλλήλων ή η διένεξη σχετικά με το ζήτημα αν η διακοπή των εργασιών (λατομείων) λόγω καιρικών συνθηκών αποτελεί γεγονός «ανωτέρας βίας» ή «τυχηρό» για την εφαρμογή του άρθρ. 656 ΑΚ ή την καταβολή αποδοχών.⁷⁶

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

⁷⁵ Καρδάρá, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, σελ. 159

⁷⁶ ΣΕ 129/64, ΔΕΝ 1964, 241.

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

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

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

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

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

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης

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

Η διαταξη αυτή διευκρινίσθηκε και συμπληρώθηκε με το άρθρ. 43 § 3 του Ν. 1 9 0 2 / 9 0 ως εξής: «στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης

ασφαλίστρου εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφ' άπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη».

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

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

Τη θέση αυτή της νομολογίας ακολουθεί και η θεωρία Η υποχρεωτική λοιπόν κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, δηλαδή η αποκατάσταση των συνεπειών από προκαθορισμένους κινδύνους (γήρας, θάνατος, ανικανότητα προς εργασία, ασθένεια, ανεργία κλπ.) με χρηματοδότηση των ίδιων των ασφαλισμένων (αρχή της ανταποδοτικότητας) ή τρίτων, είναι αντικείμενο κρατικής μέριμνας και ασκείται από φορείς που είναι ν.π.δ.δ. Δυνατότητες να ρυθμίζονται θέματα υποχρεωτικής κοινωνικής ασφαλίσεως με ΣΣΕ κατ' ουσίαν δεν υπάρχουν. Γιατί με ΣΣΕ δεν είναι, κατά πρώτον, δυνατό να επιβάλλονται ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς τις οποίες είναι αδύνατη η κάλυψη κινδύνων, η αύξηση των παροχών ή η θέσπιση νέων παροχών.

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

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

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

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

4. Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής

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

Είναι όμως γνωστό ότι ο εργοδότης ως επιχειρηματίας έχει, στα πλαίσια της οικονομικής και επαγγελματικής του ελευθερίας (άρθρ. 5 § § 1, 3 του Συντ.) και της ιδιοκτησίας (17 του Συντ.), την εξουσία⁷⁷ να αποφασίζει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχειρήσεως. Π.χ. να αποφασίζει τί, πού και πώς θα παραχθεί,

⁷⁷ Λεβέντη, Αλληλοβοηθητικά Ταμεία, ΔΕΝ 1989, σελ. 165.

ποιά είναι τα κατάλληλα μέσα για την επιδίωξη του επιχειρηματικού σκοπού (οργάνωση της επιχειρήσεως, εισαγωγή τεχνολογίας, εξεύρεση κεφαλαίων), να αποφασίζει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχειρήσεως ή τμήματος της, τη μεταφορά των εγκαταστάσεων της, τη μεταβίβαση ή τη συγχώνευσή της, τη μεταβολή της νομικής μορφής της κ.ο.κ., να προσλαμβάνει και να απολύει το προσωπικό καθώς και να καθορίζει τους όρους εργασίας.⁷⁸

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

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

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

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

⁷⁸ **Καρακατσάνη, Η** συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 38/39, **Χριστοφοράτο**, Οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΔ 1991, σελ. 291, **Χατζηδημητρίου**, ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, ΔΕΝ 1988, σελ. 577 επ., **Ντάσιο**, Εργατικό δικονομικό δίκαιο, Β/III, σελ. 103.

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

5. Ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ

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

Υπό τον προϊσχύσαντα Ν. 3239/55 (άρθρ. 15 § 2) η ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ ή ΔΑ ανήκε στα διοικητικά διαιτητικά δικαστήρια, τα οποία ασχολούντο με τη διαφορά μετά από παραπομπή από το υπουργ. Εργασίας. Κατά την άποψη που είχε επικρατήσει στη νομολογία προϋπόθεση για την ερμηνεία ΣΣΕ ή ΔΑ από το διαιτητικό δικαστήριο ήταν να πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις που έχρηζαν ερμηνείας. Δηλαδή δεν ήταν δυνατόν υπό το πρόσχημα της ερμηνείας της ΣΣΕ να τίθενται νέες διατάξεις.⁷⁹

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

⁷⁹ Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 39.

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

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

4.3.2 ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΕΝΟΧΙΚΟΥ ΜΕΡΟΥΣ ΤΗΣ ΣΣΕ

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

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

1. Υποχρέωση εφαρμογής

Η υποχρέωση αυτή επιβάλλει στις συμβαλλόμενες οργανώσεις: αφ' ενός να ασκούν επιρροή στα μέλη τους, με όλα τα μέσα που διαθέτουν σύμφωνα με το καταστατικό τους και το σωματειακό δίκαιο, για να συμμορφώνονται στους όρους της ΣΣΕ και αφ' ετέρου να παραλείπουν οι ίδιες κάθε ενέργεια που τείνει στη ματαίωση της εκτελέσεως της ΣΣΕ.⁸⁰ Η υποχρέωση εφαρμογής είναι μία σύμφυτη με το περιεχόμενο της ΣΣΕ υποχρέωση. Αποτελεί στιγματισμένη μορφή της γενικής αρχής «pacta sunt servanda». Πράγματι, όποιος συνάπτει μία σύμβαση, οφείλει και να την εφαρμόζει. Αυτό το αυτονόητο ορίζει η υποχρέωση εφαρμογής, μία υποχρέωση δηλ. η οποία προκί'ιπτει από τη φύση της ΣΣΕ ως συμβάσεως (σύμφυτη). Επομένως, υποχρέωση εφαρμογής υπάρχει έστω και αν δεν έχει ρητά συμφωνηθεί στο ενοχικό μέρος της ΣΣΕ.

Η υποχρέωση εφαρμογής υποχρεώνει κατά πρώτον τα μέρη της ΣΣΕ να παραλείπουν κάθε ενέργεια που θέτει σε κίνδυνο την τήρηση της ΣΣΕ, π.χ. να παραλείπουν συστάσεις ή προτροπές στα μέλη τους να μην καταβάλλουν το μισθό ή τα επιδόματα ή τις λοιπές παροχές που προβλέπει η ΣΣΕ, να ερμηνεύουν εσφαλμένα τους όρους της ΣΣΕ, να αμφισβητούν την ισχύ τους χ.ο.κ. Δηλ., ενώ η υποχρέωση ειρήνης επιβάλλει στα μέρη της ΣΣΕ την υποχρέωση να παραλείπουν εργατικούς αγώνες που οδηγούν στην ανατροπή της ΣΣΕ, η υποχρέωση εφαρμογής επιβάλλει την υποχρέωση να παραλείψουν κάθε άλλη ενέργεια που οδηγεί στη μη εφαρμογή της ΣΣΕ.

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

⁸⁰ Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 143

να αποδυναμώνεται ο όρος αυτός της ΣΣΕ. Στο ελληνικό δίκαιο, όπου κυριαρχούν οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, και μεμονωμένες παραβάσεις όρων της ΣΣΕ μπορεί να στοιχειοθετήσουν αθέτηση της ΣΣΕ, η οποία ενεργοποιεί την υποχρέωση εφαρμογής.

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

4.4 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΣΣΕ

Τα είδη των ΣΣΕ είναι ένα κεντρικό ζήτημα του δικαίου των ΣΣΕ. Σε πολλές χώρες έχει επικρατήσει η αντίληψη ότι το δίκαιο δεν είναι σκόπιμο να ρυθμίζει τα είδη των ΣΣΕ και τα επίπεδα συλλογικής διαπραγματεύσεως, αλλά αυτά θα προκύπτουν: από την οργανωτική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων κάθε χώρας, από την πρακτική των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ακολουθείται, αλλά και από τη θέληση των κοινωνικών εταίρων να διαμορφώνουν ελεύθερα τα επίπεδα των διαπραγματεύσεων και τα είδη των ΣΣΕ⁸¹.

Έτσι οι ΣΣΕ διακρίνονται σε επιχειρησιακές, κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές. Παράλληλα υπάρχουν και οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ που καταρτίζονται από τις τριτοβάθμιες εργατικές οργανώσεις, ενώ δεν προβλέπονται στο ελληνικό δίκαιο τοπικές γενικές ΣΣΕ, δηλαδή ΣΣΕ τοπικού χαρακτήρα, αλλά διεπαγγελματικές που θα μπορούσαν να καταρτίζονται από τα εργατικά κέντρα. Αναλυτικότερα τα είδη των ΣΣΕ έχουν ως εξής⁸²:

Εθνικές Γενικές ΣΣΕ

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

⁸¹ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007

⁸² Γεωργιάδου Νίκη, « Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο », Εκδόσεις Δελτίου Εργατικές Νομοθεσίας, Αθήνα, 2012

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

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

Περιεχόμενο των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ είναι τα κατώτατα όρια αποδοχών και οι ελάχιστοι όροι εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Καίτοι ο Ν. 1876/90 κατήργησε την ιεραρχική σχέση μεταξύ των ΣΣΕ που χιπήρχε \πό το προγενέστερο δίκαιο, παρά ταύτα οι κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να καθορίζουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους μισθωτούς από τους όρους των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ⁸³.

Μάλιστα οι όροι των Εθνικών Γενικών ΣΣΕ αποτελούν ελάχιστους όρους εργασίας και για τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης (άρθρ. 8 § 1 Ν. 1876). Και επειδή οι Εθνικές Γενικές ΣΣΕ θεσπίζουν ελάχιστους όρους εργασίας (δηλ. κατώτατα όρια προστασίας), για το λόγο αυτό οι όροι των εθνικών γενικών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους μισθωτούς ανεξάρτητα από το αν είναι ή όχι μέλη-συνδικαλιστικών οργανώσεων που ανήκουν στη δύναμη της " συμβαλλόμενης" τριτοβάθμιας οργανώσεως. Ικανότητα καταρτίσεως Εθνικών Γενικών ΣΣΕ έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (άρθρ. 6 § Ια Ν. 1876)⁸⁴.

⁸³ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

⁸⁴ Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό δίκαιο, 2007

Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ

Οι όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα ειδικοτήτων. Διακρίνονται σε εθνικές αν αφορούν τους εργαζόμενους του επαγγέλματος σε όλη τη χώρα και σε τοπικές αν αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Οι εθνικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες όμοιο επαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και τις εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης πανελλήνιας έκτασης. Τοπικές όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ μπορούν να συνάψουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις γενικά ή και ξεχωριστοί εργοδότες⁸⁵.

Επιχειρησιακές ΣΣΕ

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

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

Η επιχειρησιακή ΣΣΕ ρυθμίζει κατ' αρχήν τους όρους εργασίας όλου του προσωπικού της επιχείρησεως. Δεν αποκλείεται ωστόσο η επιχειρησιακή ΣΣΕ να μη ρυθμίζει τους όρους

⁸⁵ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

εργασίας συγκεκριμένης κατηγορίας ή ειδικότητας (ή ειδικοτήτων) του προσωπικού, επειδή π.χ. οι όροι εργασίας των ειδικοτήτων αυτών ρυθμίζονται κατά παράδοση από ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Επομένως, ο επιχειρησιακός χαρακτήρας της ΣΣΕ δεν αλλοιώνεται από το γεγονός ότι η ΣΣΕ αυτή αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων προσωπικού.

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

Η αντίληψη του νομοθέτη ότι η ισόρροπη ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της επιχείρησης δεν πρέπει να διασπάται από άλλες ΣΣΕ εξηγεί και τη διάταξη του άρθρ. 10 § 2 Ν. 1876/90, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Επίσης η ίδια αντίληψη εξηγεί και την άλλη διάταξη του άρθρ. 8 § 3 Ν. 1876, σύμφωνα με την οποία οι κανονιστικοί όροι της επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν υποχρεωτικά για όλους τους εργαζομένους που απασχολούνται στην επιχείρηση αυτή, εφ' όσον βέβαια ο εργοδότης δεσμεύεται από την επιχειρησιακή ΣΣΕ⁸⁶.

Ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις εργασίας

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

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

⁸⁶ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

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

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

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

Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διακρίνονται σε εθνικές και τοπικές ανάλογα αν ρυθμίζουν τους όρους εργασίας ορισμένου επαγγέλματος όλης της χώρας ή συγκεκριμένης πόλεως ή περιφέρειας⁸⁷.

⁸⁷ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

Κλαδικές ΣΣΕ

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

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

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

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

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

Για το λόγο αυτό οι κλαδικές ΣΣΕ συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους (άρθρ. 3 § 4 Ν. 1876/90). Κατ' αρχήν λοιπόν οι κλαδικές ΣΣΕ ρυθμίζουν τους όρους εργασίας όλων των εργαζομένων στις ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις. Δεν αποκλείεται ωστόσο μία κλαδική ΣΣΕ να παραλείπει να ρυθμίσει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης ειδικότητας ή ειδικοτήτων του προσωπικού, γιατί π.χ. οι όροι αυτοί εργασίας ρυθμίζονται κατά παράδοση από άλλες ΣΣΕ (π.χ. ομοιοεπαγγελματικές). Το

ότι, επομένως, η κλαδική ΣΣΕ αφήνει εκτός ρυθμίσεως τους όρους εργασίας μιας ειδικότητας του προσωπικού δεν αναιρεί το χαρακτήρα της ΣΣΕ ως κλαδικής⁸⁸⁹.

4.5 ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΣΕ

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

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

Ειδικά, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εάν μέσα στην επιχείρηση δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση, μπορούν να συνάπτονται από ένωση προσώπων, ανεξάρτητα από την κατηγορία, την θέση ή και την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση. Με τον τρόπο αυτό απλοποιείται η σύναψη επιχειρησιακών ΣΣΕ σε κάθε επιχείρηση ή και εκμετάλλευση και μάλιστα ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολούνται σε αυτή. Η ένωση των προσώπων συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν δεν υπάρχει ούτε ένωση προσώπων, τότε οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις

⁸⁸ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

⁸⁹ Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο,

Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο. 2007

εργασίας συνάπτονται από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη (άρθρο 37, παρ 1 Ν.4024/ 2011).

4.6 ΤΡΟΠΟΣ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ

4.6.1 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗΣ

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

Η άλλη πλευρά οφείλει μέσα σε 10 εργάσιμες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων να προσέλθει για διαπραγμάτευση και να ορίσει τους αντιπροσώπους της. Η εργατική πλευρά έχει το δικαίωμα να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα απαραίτητα στοιχεία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Στο σημείο αυτό σύμφωνα με το Ν.1876/90 εισάγονται δύο καινοτομίες. Η πρώτη αφορά το δικαίωμα που παρέχει η παρ.4 του άρθρου 4 στην εργατική πλευρά να αξιώσει από την εργοδοτική να της δοθούν όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Την ίδια υποχρέωση επιβάλλει ο νόμος και στις δημόσιες αρχές. Η δεύτερη αφορά το δικαίωμα της απεργίας, κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων, της διαδικασίας, της μεσολαβήσεως και της διαιτησίας δεν απαγορεύεται όπως παλαιότερα , εκτός αν αυτό έχει αποκλεισθεί με όρο προηγούμενης συλλογικής συμβάσεως εργασίας⁹⁰.

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

⁹⁰ Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006

4.6.2 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΥΠΟΓΡΑΦΗΣ - ΘΕΣΗ ΣΕ ΙΣΧΥ ΣΣΕ

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

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

Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης ενός πρωτοτύπου της από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ. (Οι ΕΓΣΣΕ, και οι Κλαδικές και Εθνικές Όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ ισχύουν από την ημέρα κατάθεσης στην κεντρική υπηρεσία του Υπ. Εργασίας.) Οι ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές και όμοιο επαγγελματικές ΣΣΕ κατατίθενται στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του υπουργείου εργασίας⁹¹.

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

⁹¹ Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006

4.6.3 ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΣΣΕ

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

4.7 ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΤΗ ΣΣΕ

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, που ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους ολόκληρης της χώρας, τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα (αλλά με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου)⁹². Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν ΣΣΕ. με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

⁹² Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

4.8 ΠΡΟΣΧΩΡΗΣΗ ΣΕ ΣΣΕ.

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες, που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε ΣΣΕ., που αφορά την κατηγορία τους, με ιδιωτικό έγγραφο, το οποίο κατατίθεται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας⁹³. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε ΣΣΕ από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Όμως, προσχώρηση σε επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχειρήσεως⁹⁴.

4.9 ΚΗΡΥΞΗ ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗΣ ΣΣΕ - ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ

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

Η Επέκταση συλλογικής σύμβασης Εργασίας γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, που ενεργεί κατά διακριτική ευχέρεια ή μετά από αίτηση της αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης που υποβάλλεται στο Υπουργείο Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ.3 του νόμου 1876/90. Η Επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της εκδόσεως της αποφάσεως του Υπουργού εκτός εάν η Επέκταση γίνεται μετά από αίτηση, οπότε ισχύει από την ημερομηνία υποβολή της αιτήσεως. Η υπουργική απόφαση δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως⁹⁵.

⁹³ http://www.ekth.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=221&Itemid=40

⁹⁴ http://www.ekth.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=221&Itemid=40

⁹⁵ <http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

4.10 ΣΥΡΡΟΗ ΙΣΧΥΟΥΣΩΝ ΣΣΕ.

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

Συνεπώς θα εφαρμόζεται μόνο όταν συρρέει η εθνική γενική συλλογική σύμβαση Εργασίας ή άλλη όμοιο επαγγελματική (πχ. Τοπική η εθνική). Η επιλογή των διατάξεων περισσοτέρων συλλογικών συμβάσεων που ισχύουν, προκειμένου να βρεθεί η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο γίνεται κατά δυο ενότητες. Η πρώτη που αναφέρεται στις αποδοχές και στη συνέχεια η ενότητα που αναφέρεται στα υπόλοιπα θέματα. Δηλαδή μπορούν να εφαρμοσθούν ταυτόχρονα δυο συλλογικές συμβάσεις εκ των οποίων μια θα είναι ευνοϊκότερη ως προς τις αποδοχές και η άλλη ως προς τα λοιπά θέματα, σύμφωνα με το άρθρο 10⁹⁶.

4.11 ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΣΕ

Οι συλλογικές συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εάν ο προβλεπόμενος Χρόνος υπερβαίνει το έτος, θεωρείται ότι η συλλογική σύμβαση Εργασίας έχει αόριστη διάρκεια. Πάντως η διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να είναι μικρότερη του έτους⁹⁷.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν αναδρομική ισχύ της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας μέχρι την ημέρα λήξεως ή καταγγελίας της προηγούμενης ΣΣΕ κι αν δεν υπάρχει

⁹⁶ Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 2006

⁹⁶ Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

⁹⁷ Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

προηγούμενη ΣΣΕ. μέχρι την ημέρα ενάρξεως των διαπραγματεύσεων, σύμφωνα με το άρθρο 9.

4.12 Η ΑΡΧΗ ΤΩΝ ΕΥΜΕΝΕΣΤΕΡΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ

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

4.13 ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ ΣΣΕ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΚΑΙ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ

Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης Εργασίας αρχίζει από την ημέρα καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου της η με καταγγελία, σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου⁹⁸.

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

Η ΣΣΕ μπορεί να καταγγελθεί : Μετά από παρέλευση ενός έτους από την ημερομηνία ενάρξεως της ισχύος της. Και πριν την πάροδο έτους η πριν από την λήξη της γενικώς, εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες, που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Εξαιρέση

⁹⁸ Γεωργιάδου Νίκη, Εισαγωγή στο Εργατικό Δίκαιο

αποτελεί η καταγγελία συλλογικής σύμβασης Εργασίας που έχει κυρωθεί με νόμο, σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου 2224/94.

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

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

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

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως Εργασίας, που έληξε η καταγγέλλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση Εργασίας, οι κανονιστικοί όροι αυτής ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζόμενων που απασχολούνται στον εν λόγω εργοδότη . Μετά την πάροδο του εξαμήνου (από τη λήξη της ΣΣΕ) οι υφιστάμενοι όροι Εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση Εργασίας⁹⁹.

⁹⁹ http://www.ekth.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=221&Itemid=40

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗΣ ΤΩΝ ΣΣΕ

5.1 ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Με την ένταξη της χώρας στον μηχανισμό χρηματοοικονομικής στήριξης τον Μάιο του 2010 και την υπογραφή του «Μνημονίου» τίθεται σε εφαρμογή ένα αυστηρό πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής, με στόχο τη μείωση των δημοσίων δαπανών και την αύξηση των δημοσίων εσόδων. Η πορεία υλοποίησης του προγράμματος εποπτεύεται, αξιολογείται και αναδιαμορφώνεται σε τρίμηνη βάση, από την τριμερή εποπτεία των εταίρων – δανειστών της χώρας («Τρόικα») σε συνεργασία με την ελληνική Κυβέρνηση, η οποία με τη σειρά της αναλαμβάνει τις σχετικές δεσμεύσεις εφαρμογής του¹⁰⁰.

Συστατικά μέρη του προγράμματος είναι η λήψη μέτρων για τη δημοσιονομική προσαρμογή ή εξυγίανση, τη ρύθμιση και εποπτεία του χρηματοπιστωτικού τομέα, και την εφαρμογή «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» που θα καταστήσουν την ελληνική οικονομία «ανταγωνιστική».

Μέρος αυτών των «διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων» είναι και η συνεχής παρέμβαση στη λειτουργία της αγοράς εργασίας του ιδιωτικού τομέα και ειδικότερα στο πεδίο των ατομικών και συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές έχουν διαμορφωθεί μέσω της εργατικής νομοθεσίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Διακηρυγμένος στόχος, όπως καθαρά διαφαίνεται από το Μνημόνιο και τις επικαιροποιήσεις του, είναι η «ανάκτηση» της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας μέσω της μείωσης/ συμπίεσης του εργασιακού κόστους και της εφαρμογής της αρχής της ευελιξίας στις εργασιακές σχέσεις.

¹⁰⁰ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

Εργαλεία προς αυτή την κατεύθυνση είναι, κατά κανόνα, οι συνεχείς νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύνολο σχεδόν του ατομικού και συλλογικού εργατικού δικαίου¹⁰¹. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

5.2 ΟΙ ΔΕΣΜΕΥΣΕΙΣ ΤΟΥ ΜΝΗΜΟΝΙΟΥ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

5.2.1 ΜΝΗΜΟΝΙΟ Ι

Στην εξειδίκευση των ανωτέρω δεσμεύσεων, στο Παράρτημα IV του Μνημονίου, τα μέτρα που προωθούνται σε σχέση με τους μισθούς και τις εργασιακές σχέσεις και το χρονοδιάγραμμα εφαρμογής τους έχουν ως εξής¹⁰²:

- Έναρξη διαβουλεύσεων με κοινωνικούς εταίρους (Ιούνιος 2010) για την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.
- Αναθεώρηση της νομοθεσίας για την προστασία της απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010) με:
 - (α) παράταση της περιόδου μαθητείας στο ένα έτος, (β) μείωση του συνολικού επιπέδου των αποζημιώσεων για όλους τους εργαζόμενους (υπαλλήλους και εργατοτεχνίτες), (γ) αύξηση ορίου για τις ομαδικές απολύσεις, ειδικά στις μεγάλες επιχειρήσεις, (δ) εφαρμογή μέτρων που θα διασφαλίσουν ότι οι κατώτατοι μισθοί (ΕΓΣΣΕ) θα παραμείνουν αμετάβλητοι σε ονομαστική αξία επί 3 έτη, (ε) μέτρα για τη διευκόλυνση της χρήσης των συμβάσεων εργασίας προσωρινής απασχόλησης και μερικής απασχόλησης (Δεκέμβριος 2010).
- «Αναθεώρηση κατώτατου μισθολογίου» (Δεκέμβριος 2010), με θέσπιση νομοθεσίας (κατόπιν διαβούλευσης με κοινωνικούς εταίρους) για διαμόρφωση μισθών, κάτω αυτών της ΕΓΣΣΕ για ιδιαίτερες κοινωνικές ομάδες, ανέργους, μακροχρόνια ανέργους.
- Αναθεώρηση νομοθεσίας συλλογικών συμβάσεων με στόχο τη συγκράτηση μισθών (Δεκέμβριος 2010) μέσω: (α) της θεσμοθέτησης τοπικών συμφώνων απασχόλησης με μισθούς κατώτερους αυτών των κλαδικών συμβάσεων, (β) της διευκόλυνσης εφαρμογής

¹⁰¹ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

¹⁰² http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

συστημάτων «μεταβλητών απολαβών» σε επίπεδο επιχείρησης, ούτως ώστε οι μισθοί να αντικατοπτρίζουν την παραγωγικότητα, (γ) της τροποποίησης των διατάξεων περί Διαιτησίας.

– Αύξηση της ευελιξίας του ωραρίου εργασίας (Δεκέμβριος 2010) με: αναθεώρηση της νομοθεσίας για τον χρόνο εργασίας και τον υπολογισμό της σε ετήσια βάση με ταυτόχρονη μείωση των αμοιβών για υπερωριακή εργασία.

– Καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας (Ιούνιος 2011) με: (α) ενίσχυση της νομοθεσίας για την επιβολή της δήλωσης των νέων απασχολουμένων, (β) επαρκή στελέχωση της Επιθεώρησης Εργασίας και θέσπιση ποσοτικών στόχων ελέγχων.

– Επανεξέταση των μέτρων και των πολιτικών που αναφέρονται στο «δίχτυ» κοινωνικής προστασίας (Ιούνιος 2011) με στόχο να κατευθύνονται στις πλέον ευάλωτες ομάδες¹⁰³.
(Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

5.2.2 ΜΝΗΜΟΝΙΟ 2

Στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων, τα μέτρα αυτά αφορούν τρεις γενικές κατηγορίες παρεμβάσεων ως εξής (σ.σ. διατηρούνται οι ακριβείς διατυπώσεις του κειμένου του Μνημονίου Οικονομικών και Χρηματοπιστωτικών Πολιτικών)¹⁰⁴:

1/ Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων.

- Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της «μετενέργειας»: (i) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (ii) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο, θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από τη ψήφιση του νόμου, (iii) η περίοδος χάριτος μετά τη λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες και (iv) σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία,

¹⁰³ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

¹⁰⁴ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται με μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ατομική σύμβαση.

- Άρση της «μονιμότητας» σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις σε όλες τις εταιρείες. Η νέα νομική διάταξη θα μεταμορφώσει αυτομάτως τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οι οποίες ορίζονται ως έχουσες λήξη κατά το όριο ηλικίας ή τη σύνταξη), σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για τις οποίες ισχύουν οι κανονικές διαδικασίες απόλυσης.

- Πάγωμα της «ωρίμανσης» που προβλέπεται από το νόμο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις (και αναφέρεται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις των μισθών με βάση τον χρόνο), μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%.

- Εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία, επιτρέποντας αιτήσεις για τη διαιτησία μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Την ίδια στιγμή, με νόμο η εγκύκλιο θα διευκρινιστεί ότι (i) δεν επιτρέπεται οι διαιτητές να εισάγουν κάποια διάταξη για μπόνους, επιδόματα ή άλλες αποζημιώσεις και ως εκ τούτου μπορούν να αποφαινούνται μόνο για το βασικό μισθό. και (ii) θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ζητήματα με τα νομικά.

2/ Προσαρμογή του κατώτατου μισθού. Αυτό θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι, καθώς προσαρμόζεται η οικονομία και οι συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης ανταποκρίνονται στις αλλαγές, οι επιχειρήσεις και οι υπάλληλοι δεν θα βρεθούν δεσμευμένοι σε ένα κατώτατο όριο (και ένα όριο το οποίο είναι πολύ υψηλό σε διεθνή σύγκριση).

3/ Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας. Για να βοηθήσει (η Κυβέρνηση) τη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και την ενθάρρυνση της απασχόλησης θα ευθυγραμμίσει το φορολογικό βάρος στην εργασία στην Ελλάδα με αυτό συγκρίσιμων ευρωπαϊκών χωρών¹⁰⁵. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

¹⁰⁵ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3 ΟΙ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΣΣΕ

5.3.1 ΑΠΟΚΛΙΣΗ ΟΡΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ Ν. 3845/10

«Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των 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 των διατάξεων της παραγράφου αυτής¹⁰⁶»

Η ανωτέρω ρύθμιση, καταργεί επί της ουσίας μια θεμελιώδη αρχή της οποίας ο βασικός πυρήνας αφορά την εφαρμογή της αρχής της «ευνοϊκότερης ρύθμισης», όπως αυτή αποτυπώνεται στο άρθρο 10 του Ν. 1876/199010 περί «συρροής» των συλλογικών συμβάσεων σύμφωνα με την οποία: (1) Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. (2) Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

α/ ενότητα αποδοχών, β/ λοιπά θέματα. Επίσης, ο Ν.1876/90 προέβλεπε ότι η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Τέλος, με τον Ν. 3845/10 εισάγεται και θεσμοθετείται για πρώτη φορά και επαναλαμβάνεται σε μεταγενέστερα νομοθετικά κείμενα σε εφαρμογή του Μνημονίου, και η κατίσχυση της νομοθεσίας αναφορικά με τον προσδιορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας σε εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο και ευρύτερο δημόσιο τομέα (ΝΠΙΔ και ΔΕΚΟ), έναντι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ή των διαιτητικών αποφάσεων, των οποίων αντίθετες διατάξεις καταργούνται.

¹⁰⁶ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3.2 (Α) ΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΩΝ, (Β) ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟ ΜΗΤΡΩΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΡΥΘΜΙΣΕΩΝ Ν. 3846/10

Στον Ν. 3846/10 (άρθρο 31) εμπεριέχονται αλλαγές σε σχέση με τον Ν. 1876/90, αναφορικά με τις ειδικές διατάξεις που διέπουν την εκπροσώπηση της εργοδοτικής πλευράς στον κλάδο των τραπεζών προς διαπραγμάτευση και σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Υπό το καθεστώς του Ν.1876/90 και ειδικά για τον κλάδο των τραπεζών, υπήρχε διάταξη σύμφωνα με την οποία ήταν (κατά παρέκκλιση) δυνατή η συλλογική διαπραγμάτευση από μεμονωμένους εργοδότες (τράπεζες) με κοινό εξουσιοδοτημένο προς τούτο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, υπό την προϋπόθεση ότι οι καλούμενοι ή καλούντες σε διαπραγματεύσεις εργοδότες καλύπτουν το 70% των εργαζομένων.

Με τη νέα ρύθμιση του Ν. 3846/10, προστέθηκε η εναλλακτική δυνατότητα της νομιμοποίησης της συμμετοχής των πέντε (5) μεγαλύτερων εργοδοτών, με κριτήριο τους εργαζόμενους που απασχολούν, με την ταυτόχρονη χορήγηση δικαιώματος των υπόλοιπων εργοδοτών να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Επίσης, ορίστηκε ρητά ότι, 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 (δηλαδή επίλυση της συλλογικής διαφοράς μέσω των διαδικασιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας)¹⁰⁷.

5.3.3.ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΩΝ ΑΥΞΗΣΕΩΝ Ν. 3871/10

Εν τω μεταξύ, στο μεσοδιάστημα και προκειμένου να μην εκδοθούν τυχόν Διαιτητικές αποφάσεις του ΟΜΕΔ, οι οποίες θα προέβλεπαν τυχόν μισθολογικές αυξήσεις (σε επιχειρησιακές, ομοιοεπαγγελματικές ή κλαδικές ΣΣΕ), ανώτερες αυτών που προέβλεπε η τότε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ ετών 2010-2012, στον Ν. 3871/10 (άρθρο 51), θεσπίστηκε ειδική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία, από 17-8-2010 (ημερομηνία δημοσίευσης του Νόμου στο ΦΕΚ), οι εκδοθείσόμενες με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) διαιτητικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, «δεν ισχύουν και δεν

¹⁰⁷ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1-7-2011 έως 31-12-2012, πέραν αυτών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ.

Επιπρόσθετα, ο Ν. 3871/10 όρισε ρητά ότι οι διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν μετά την ημερομηνία ισχύος του Ν. 3845/2010 (6-5-2010), και χορηγούσαν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις, πέραν αυτών που προβλέπονται στη ΕΓΣΣΕ, υπόκεινται σε έφεση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη δημοσίευση του νόμου εκ μέρους των μερών που συμμετείχαν στη σχετική συλλογική διαφορά ή εκ μέρους του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώπιον των διαιτητών του ΟΜΕΔ με τριμελή σύνθεση, η οποία αναδεικνύεται κατά τις διατάξεις του Ν. 1876/1990.

Τέλος, οι προηγούμενοι περιορισμοί αφορούν και την απαγόρευση υποβολής πρότασης από Μεσολαβητή για υπογραφή ΣΣΕ («μεσολαβητική συμφωνία») για χορήγηση τυχόν μισθολογικών αυξήσεων που θα υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα όρια για την τριετία 2010–2011–2012 (ΕΓΣΣΕ).

Υπό την έννοια αυτή, η συγκεκριμένη νομοθετική παρέμβαση του Ν. 3871/10, εντασσόμενη στο συνολικό πλαίσιο των δεσμευτικών συμφωνιών με την Τρόικα για μείωση του εργασιακού κόστους, προσέδωσε τη συγκεκριμένη χρονική στιγμή αυξημένη τυπική ισχύ στην τότε ισχύουσα ΕΓΣΣΕ, απαγορεύοντας τη χορήγηση μισθολογικών αυξήσεων ανώτερων αυτών της ΕΓΣΣΕ σε κάθε είδους ΣΣΕ (επιχειρησιακή, ομοιοεπαγγελματική, κλαδική), η οποία θα χορηγείτο μέσω ΟΜΕΔ, είτε με «μεσολαβητική συμφωνία», είτε με έκδοση Διαιτητικής Απόφασης.

Τυχόν χορήγηση ανώτερων αυξήσεων, καθίστατο δυνατή μόνο με απευθείας συλλογικές διαπραγματεύσεις και υπογραφή ΣΣΕ ανάμεσα στα μέρη, χωρίς να είναι δυνατή ούτε η χρήση της Μεσολάβησης, ούτε της Διαιτησίας¹⁰⁸. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

¹⁰⁸ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3.4 (Α) ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ, (Β) ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΟΥ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ (ΟΜΕΔ)

Κατά τη διάρκεια του Μνημονίου σημειώνονται εκτεταμένες νομοθετικές παρεμβάσεις στον μηχανισμό επίλυσης των συλλογικών εργασιακών διαφορών, δηλαδή του θεσμού της Μεσολάβησης και Διαιτησίας, καθώς και στην οργάνωση και λειτουργία του αρμόδιου Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ), όπως αυτοί είχαν συσταθεί και λειτουργούσαν επί μια εικοσαετία περίπου με τον Ν. 1876/90¹⁰⁹.

N. 3863/10

Μια πρώτη απόπειρα νομοθετικής επαναρρύθμισης των θεμάτων αυτών σημειώνεται με τον Ν. 3863/10 (άρθρο 73), η οποία όμως καταργήθηκε και επαναδιαμορφώθηκε με τον μεταγενέστερο Ν. 3899/10. Επί της ουσίας ο Ν. 3863/10, λόγω δεσμεύσεων προς την τριμερή εποπτεία (Τρόικα), προχώρησε στην εξαγγελία έκδοσης Προεδρικού Διατάγματος εντός τριών (3) μηνών από τη δημοσίευση του νόμου (15-7-2010) που αφορά τη ρύθμιση σειράς θεμάτων τα οποία άπτονται της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του ΟΜΕΔ κατά τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατόπιν και σχετικής γνωμοδότησης του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.

Τα θέματα προς επανεξέταση και επαναρρύθμιση που προσδιορίστηκαν στο νομοθετικό κείμενο αφορούσαν:

α/ τον τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, με βάση τις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας,

β/ τη δυνατότητα, τον τρόπο και τις περιπτώσεις προσφυγής των ενδιαφερόμενων μερών στη μεσολάβηση και τη διαιτησία, με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μερών,

γ/ τον καθορισμό ξεχωριστών σωμάτων μεσολαβητών και διαιτητών με την ομόφωνη γνώμη των προέδρων της ΓΣΕΕ, του ΣΕΒ, της ΓΣΕΒΕΕ και της ΕΣΕΕ ή τους από αυτούς οριζόμενων, νομίμων αντικαταστατών τους,

¹⁰⁹ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

δ/ τον καθορισμό των προσόντων των μεσολαβητών και των διαιτητών, τον τρόπο διορισμού τους και της τυχόν ανανέωσης της θητείας τους, ε/ τον τρόπο επιλογής των διαιτητών σε περίπτωση συμφωνίας ή ασυμφωνίας των ενδιαφερόμενων μερών,

στ/ τις περιπτώσεις κατά τις οποίες η εκδιδόμενη διαιτητική απόφαση θα προσβάλλεται ενώπιον των αρμόδιων πολιτικών δικαστηρίων, ζ/ τον σκοπό, την οργάνωση, τη διοίκηση, τη λειτουργία, τη διαχείριση και την περιουσία του ΟΜΕΔ, κάθε ζήτημα σχετικό με τη λειτουργία του, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα τεχνικού ή λεπτομερειακού χαρακτήρα.

Ωστόσο, σημαντικότερη πρακτική συνέπεια των διατάξεων του άρθρου 73 του Ν.3863/10 ήταν η για σχετικά μακρό χρονικό διάστημα αναστολή της λειτουργίας του ΟΜΕΔ (περίπου έως τα τέλη του 2010) ως προς την επίλυση των συλλογικών διαφορών. Το ζήτημα ρυθμίστηκε τελικώς με τη Ψήφιση του Ν. 3899/10 (και όχι με έκδοση Π.Δ.)¹¹⁰.

N. 3899/10

Εν τέλει, η επαναρρύθμιση της όλης διαδικασίας Μεσολάβησης και Διαιτησίας και της λειτουργίας και των αρμοδιοτήτων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, δεν πραγματοποιήθηκε με Π.Δ. όπως προέβλεπε ο πρότερος Ν.3863/10, αλλά με νομοθετική ρύθμιση του Ν. 3899/10. ο οποίος αντικατέστησε πλήρως θεμελιώδη άρθρα του Ν. 1876/90 και συγκεκριμένα τα άρθρα 14, 15, 16 και 17.

Βάσει των νομοθετικών αυτών ρυθμίσεων και σε σχέση με το προϋπάρχον καθεστώς, οι θεμελιώδεις αλλαγές που επήλθαν σε σχέση με τα προαναφερόμενα είναι οι ακόλουθες:

1. Ως προς τη διαδικασία Μεσολάβησης και Διαιτησίας:

α/ η χορήγηση δυνατότητας προσφυγής στη διαδικασία της Διαιτησίας μονομερώς και στην εργοδοτική πλευρά, μετά την υποβολή της πρότασης του Μεσολαβητή και εφόσον αυτή προσήλθε και συμμετείχε στη διαδικασία της μεσολάβησης. Υπό την έννοια αυτή, στην περίπτωση κατά την οποία η πρόταση του Μεσολαβητή για σύναψη ΣΣΕ δεν γίνει αποδεκτή από την εργοδοτική πλευρά, έχει και αυτή πλέον το δικαίωμα της προσφυγής στη Διαιτησία, ενώ υπό το προηγούμενο καθεστώς, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ήταν δικαίωμα

¹¹⁰ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

των συνδικαλιστικών οργανώσεων, υπό τον όρο ότι είχαν αποδεχτεί την πρόταση του μεσολαβητή και την είχαν απορρίψει οι εργοδότες.

β/ Το περιεχόμενο της Διαιτητικής Απόφασης περιορίζεται αποκλειστικά και μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού (έναντι του συνόλου των όρων αμοιβής και εργασίας που προέβλεπε ο Ν.1876/90). Τα λοιπά, πλην βασικού μισθού θέματα, δηλαδή τυχόν επιδόματα, οικονομικές ή άλλου είδους παροχές καθώς και τυχόν θεσμικές ρυθμίσεις, μπορούν να είναι αντικείμενο μόνο συλλογικής σύμβασης και όχι Διαιτητικής Απόφασης, οι διαπραγματεύσεις της οποίας μπορεί να συνεχίζεται εκ παραλλήλου.

γ/ Απαιτείται τόσο για την έκδοση μεσολαβητικής πρότασης, όσο και για την έκδοση Διαιτητικής Απόφασης, εξέταση και τεκμηρίωση που να αναφέρεται στην (γενικότερη) οικονομική κατάσταση, στην εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά. Για τον λόγο αυτό χορηγείται το δικαίωμα στους μεσολαβητές– διαιτητές να προβαίνουν σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενοι από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής τους.

δ/ Οι διαφορές που αφορούν το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου, με σχετική αγωγή που εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Επίσης, ορίζεται η υποχρέωση ορισμού δικασίμου υποχρεωτικώς εντός 45 εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής και ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος. Η έφεση ασκείται εντός 15 εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός 30 ημερών από την κατάθεση της.

ε/ Η εισαγωγή του θεσμού της τριμελούς διαιτησίας (έναντι της μονοπρόσωπης υπό το προηγούμενο καθεστώς) στις περιπτώσεις της μονομερούς προσφυγής, εφόσον αυτό ζητηθεί από ένα εκ των μερών¹¹¹. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

¹¹¹ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3.5 ΘΕΣΜΟΘΕΤΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ

Η διάταξη αυτή (που αποδείχθηκε θνησιγενής) προέβλεπε καταρχάς τη δυνατότητα σύναψης ειδικής επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης ακόμα και σε επιχειρήσεις κάτω των 50 απασχολουμένων (καταργώντας τον σχετικό περιορισμό του Ν. 1876/90, την οποία όμως από πλευράς εργαζομένων θα μπορούσαν να συνομολογήσουν είτε:

(α) το (τυχόν) υπάρχον ή συσταθέν σωματείο εργαζομένων της επιχείρησης και (β) το αντίστοιχο κλαδικό σωματείο ή ομοσπονδία εργαζομένων, στην περίπτωση ελλείψεως επιχειρησιακού σωματείου.

Ο νόμος προέβλεπε τη δυνατότητα καθορισμού αμοιβών και όρων εργασίας μέσω της ειδικής επιχειρησιακής ΣΣΕ, κατώτερων αυτών των αντίστοιχων κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ και την υπερίσχυσή τους έναντι αυτών, όχι όμως και έναντι της ΕΓΣΣΕ (η οποία και προσδιορίστηκε ως το κατώτατο επίπεδο καθορισμού των όρων αμοιβής και εργασίας, το οποίο θα μπορούσε να συναφθεί με ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ).

Για τον λόγο αυτό, ορίστηκε η κατάργηση στην περίπτωση αυτή, τόσο των διατάξεων περί συρροής και υποχρέωσης της τήρησης εκ μέρους του εργοδότη της ευνοϊκότερης για τον μισθωτό ΣΣΕ), όσο και των σχετικών διατάξεων, που αφορούν την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (άρθρα 10 και 11 παρ. 2, 3, 4 Ν. 1876/90)¹⁹

Επιπρόσθετα, χορηγήθηκε η δυνατότητα με την ειδική επιχειρησιακή ΣΣΕ να ρυθμίζονται ο αριθμός των θέσεων εργασίας, οι όροι και οι προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, της εκ περιτροπής εργασίας και της διαθεσιμότητας, καθώς και κάθε άλλος όρος εφαρμογής, περιλαμβανομένης της διάρκειάς τους¹¹². (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

¹¹² http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3.6 (Α) ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΕΙΔΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ, (Β) ΣΣΕ ΜΕ ΕΝΩΣΕΙΣ ΠΡΟΣΩΠΩΝ, (Γ) ΥΠΕΡΙΣΧΥΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΩΝ ΣΣΕ, (Δ) ΣΥΡΡΟΗ, ΕΠΕΚΤΑΣΗ, ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΚΑΙ ΑΝΑΣΤΟΛΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ Ν. 1876/90 Ν. 4024/11

Ωστόσο, οι σημαντικότερες κατά την περίοδο εφαρμογής του Μνημονίου-1 ανατροπές αναφορικά με το δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ειδικότερα ως προς τα θέματα που αφορούν την ικανότητα σύναψης ΣΣΕ, τη συρροή, την επέκταση, την κατάργηση και την αναστολή διατάξεων, σημειώνονται με την ψήφιση του Ν. 4024/2011 (άρθρο 37),²⁰ που αλλάζει δραστικά το τοπίο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, όπως αυτό διαμορφώθηκε την τελευταία 20ετία.

Η συγκεκριμένη διατύπωση της σχετικής διάταξης του Ν. 4024/11 (άρθρο 37 παρ. 1), έχει ως εξής¹¹³:

Η παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

«5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους 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 τρία πέμπτα (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 τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί αν εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του Ν. 1264/82 (Α' 79)».

Βάσει των παραπάνω, ο Ν. 4024/2011 αλλάζει ριζικά το καθεστώς των συλλογικών συμβάσεων καθώς:

¹¹³ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

α/ Προχωρά στην κατάργηση των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ (που είχαν θεσμοθετηθεί μόλις πριν από 11 μήνες με το άρθρο 13 του Ν. 3899/10), οι οποίες, όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, αποδείχθηκαν θνησιγενείς εξαιτίας του γεγονότος ότι μέσω αυτών υπήρχε μεν η δυνατότητα καθορισμού αποδοχών που θα υπολείποντο από τα ισχύοντα κατώτατα όρια των κλαδικών ΣΣΕ, η αρμοδιότητα όμως σύναψής τους αποδιδόταν στα επιχειρησιακά σωματεία (όπου αυτά υπήρχαν) και ελλείψει αυτών στα αντίστοιχα πρωτοβάθμια κλαδικά σωματεία ή τις κλαδικές ομοσπονδίες, τα οποία στην πράξη ουδέποτε εισήλθαν στη διαδικασία σύναψης δυσμενέστερης σε σχέση με την αντίστοιχη κλαδική ΣΣΕ, πλην εξαιρετικών περιπτώσεων. Είναι χαρακτηριστικό ότι στην 11μηνη πορεία του, ο θεσμός των ειδικών επιχειρησιακών ΣΣΕ δεν υπερέβη τη σύναψη έξι (6) τέτοιου είδους συμφωνιών. *(Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)*

β/ Παρέχει τη δυνατότητα πλέον σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, εκτός από το σωματείο εργαζομένων και στη λεγόμενη «Ένωση Προσώπων» (ελλείψει του πρώτου). Το σημαντικό είναι ότι η «Ένωση Προσώπων» του Ν. 4024/11, μπορεί να συσταθεί 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. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η συγκεκριμένη «Ένωση Προσώπων των 3/5» που έχει αρμοδιότητα τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, είναι εντελώς διακριτή από την «Ένωση Προσώπων των 10 ατόμων», της οποίας τη λειτουργία προβλέπει ο Ν. 1264/8223 και η οποία έχει ως σκοπό την εκπροσώπηση εν γένει των εργαζομένων σε επιχειρήσεις κάτω των 40 εργαζομένων και έχει διάρκεια αντιπροσωπευτικής ισχύος μόνο για 6 μήνες. *(Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)*

γ/ «Απελευθερώνει» τη σύναψη ΣΣΕ σε επίπεδο επιχείρησης (με την άρση οιοδήποτε αριθμητικού περιορισμού, ως προς τον αριθμό των απασχολούμενων) δίνοντας κατά συνέπεια τη δυνατότητα κάλυψης με επιχειρησιακή συμφωνία που υπερισχύει έναντι όλων των άλλων συλλογικών ρυθμίσεων, στο σύνολο των επιχειρήσεων της χώρας, επιτυγχάνοντας τον στόχο της αποκέντρωσης της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

δ/ «Δυσκολεύει» την εμπλοκή του κλαδικού σωματείου των εργαζομένων, ως προς την αρμοδιότητα διαπραγμάτευσης και σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, με απόδοση δικαιώματος προτεραιότητας για τον σκοπό αυτό στην «Ένωση Προσώπων 3/5».

ε/ Αλλάζει δραστικά και μάλλον οριστικά το πρότερο καθεστώς «συρροής επιχειρησιακής ΣΣΕ. Με κλαδική ΣΣΕ., με την εισαγωγή συγκεκριμένης ρύθμισης που προβλέπει ότι (παρ. 5

άρθρου 37 Ν. 4024/2011): «Όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (2012-2015, Ν. 3986/2011), 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». Μετά τη ρύθμιση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει, σε περίπτωση συρροής, τόσο της ομοιοεπαγγελματικής, όσο και της κλαδικής, έστω κι αν περιέχει δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους διατάξεις. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

στ) Θεσμοθετεί την αναστολή κήρυξης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικών.²⁴ Σύμφωνα με την παράγραφο 6 του άρθρου 37 του Ν. 4024/2011, η εφαρμογή των διατάξεων των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του Ν. 1876/90, που αναφέρονται στην κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, αναστέλλεται, όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (δηλαδή τα έτη 2012-2015). Αφού, λοιπόν, δεν θα μπορούν να κηρυχθούν ως γενικώς υποχρεωτικές οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αυτές θα δεσμεύουν και θα ισχύουν μόνον για τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πρακτικό αποτέλεσμα της διάταξης αυτής θα είναι, σε μεγάλο βαθμό, η μη συμμετοχή ή η αποχώρηση επιχειρήσεων από τους αντίστοιχους εργοδοτικούς συνδέσμους, προκειμένου να μη δεσμεύονται από τις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ. Αυτό επίσης ενέχει τον κίνδυνο μιας εκτεταμένης οργανωτικής αποδιάρθρωσης/αποδυνάμωσης των εργοδοτικών οργανώσεων ή ακόμα και την επιβίωσή τους.

ζ/ Για τη διευκόλυνση, προφανώς, της κατάρτισης των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, θεσμοθετείται η επιτάχυνση της διαδικασίας ίδρυσης εργατικών σωματείων και συντομεύεται στο ελάχιστο ο χρόνος για την έκδοση της σχετικής δικαστικής απόφασης, που εγκρίνει ή απορρίπτει τη σχετική αίτηση¹¹⁴. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

¹¹⁴ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3.7 ΚΑΤΙΣΧΥΣΗ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΩΝ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΕΝΑΝΤΙ ΣΣΕ ΣΤΟΝ ΕΥΡΥΤΕΡΟ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ

Ήδη πριν από την ένταξη της χώρας στον χρηματοδοτικό Μηχανισμό Στήριξης και την υπογραφή του Μνημονίου, κατά τη θέσπιση διατάξεων (με το Ν. 3833/10), που προέβλεπαν τη δραστική μείωση των αποδοχών, αμοιβών και επιδομάτων των εργαζομένων στον στενό (κατά 12%) και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (κατά 7%), εισάγονται ρυθμίσεις που προβλέπουν την ακύρωση των συλλογικών συμβάσεων ή συλλογικών συμφωνιών, βάσει των οποίων αμείβονταν οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.

Με την παρ. 5 του άρθρου 1 του Ν.3833/10, ορίζεται ότι η προβλεπόμενη μείωση των πάσης φύσεως τακτικών αποδοχών, επιδομάτων, αποζημιώσεων κ.λπ., των εργαζομένων με ιδιωτικού σχέση εργασίας σε ΝΠΙΔ που ανήκουν στο κράτος ή επιχορηγούνται τακτικά από τον Κρατικό Προϋπολογισμό ή είναι δημόσιες επιχειρήσεις κατά την έννοια του Ν. 3429/2005, κατισχύει κάθε γενικής ή ειδικής διάταξης ή ρήτρας ή όρου συλλογικής σύμβασης εργασίας, διαιτητικής απόφασης ή ατομικής σύμβασης εργασίας ή συμφωνίας.

Επιπρόσθετα, το άρθρο 3 του ίδιου Ν. 3833/10, απαγορεύει μέχρι 31-12-2010 τη συνομολόγηση αυξήσεων με ρήτρα ή όρο συλλογικής σύμβασης εργασίας ή με Διαιτητική Απόφαση ή ακόμα και με ατομική σύμβαση εργασίας. Η απαγόρευση αυτή καλύπτει κάθε είδους αύξηση στις αποδοχές των εργαζομένων, δηλαδή τους μισθούς, τα ημερομίσθια, τα ωρομίσθια, τα επιδόματα, τα βοηθήματα ή τις οποιεσδήποτε άλλες παροχές προς αυτούς (μπόνους κ.λπ.), κατά οποιονδήποτε τρόπο και με οποιαδήποτε μορφή ή ονομασία επιχειρείται, είτε με αύξηση υφιστάμενων είτε με θέσπιση ή συνομολόγηση νέων τέτοιων αποδοχών ή παροχών. Από την απαγόρευση αυτή εξαιρούνται μόνο οι ήδη προβλεπόμενες από νόμο, κανονιστική πράξη, συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, καταστατικό ή κανονισμό εργασίας, αυξήσεις αποδοχών που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση ή τη μισθολογική ή υπηρεσιακή εξέλιξη των εργαζομένων¹¹⁵. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

¹¹⁵ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

5.3.8 (Α) ΜΕΙΩΣΗ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΕΓΣΣΕ, (Β) ΔΙΑΡΚΕΙΑ, ΠΑΡΑΤΑΣΗ, ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΣΣΕ, (Γ) ΠΑΓΩΜΑ ΑΥΞΗΣΕΩΝ ΚΑΙ ΩΡΙΜΑΝΣΕΩΝ, (Δ) ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΜΟΝΙΜΟΤΗΤΑΣ ΣΕ ΔΕΚΟ, (Ε) ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΜΟΝΟΜΕΡΟΥΣ ΠΡΟΣΦΥΓΗΣ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ Ν. 4046/12, ΠΥΣ ΑΡΙΘΜ. 6/29-2-2012

Όπως επισημάνθηκε και παραπάνω, η πλέον πρόσφατη διοικητική/κρατική παρέμβαση στο σύνολο της διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων στον ιδιωτικό τομέα και κυρίως η παρέμβαση στον πυρήνα του μηχανισμού διαμόρφωσης των κατώτατων μισθών ασφαλείας της ΕΓΣΣΕ, αλλά και της διαμόρφωσης των μισθών σε επίπεδο κλάδων (κλαδικές ΣΣΕ), συντελείται με τη ψήφιση του Ν. 4046/12 (Μνημόνιο-2) και την, σε εφαρμογή αυτού, σχετική Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου¹¹⁶.

Όπως επίσης προαναφέρθηκε, η παρέμβαση αυτή στον σκληρό πυρήνα των εργασιακών σχέσεων, συνιστά καταρχάς προαπαιτούμενο για την έγκριση του νέου δανείου και την αναδιάρθρωση του δημοσίου χρέους, ενώ σε δεύτερο επίπεδο αφορά την επιμονή των εταίρων-δανειστών (η οποία γίνεται αποδεκτή από την Πολιτεία) για άσκηση πολιτικών «εσωτερικής υποτίμησης», θεωρούμενες ως προϋπόθεση για την ανάκτηση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας.

Αναφορικά με τα μέτρα, όπως αυτά εξειδικεύονται ως προς τον τρόπο εφαρμογής τους από την προαναφερθείσα ΠΥΣ, οι ανατροπές που συντελούνται στο εργασιακό πλαίσιο του ιδιωτικού τομέα και οι επιπτώσεις τους είναι οι εξής:

1. Προσαρμογή κατώτατου μισθού – Νέα μειωμένα κατώτατα όρια αποδοχών ΕΓΣΣΕ

Με τη ψήφιση του Ν. 4046/12 και την ΠΥΣ Αριθμ.6/29-2-2012 συντελείται με διοικητικό τρόπο μια οριζόντια και υψηλότερη περικοπή των ισχυόντων κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά είχαν διαμορφωθεί από την υπογραφείσα από 15-7-2010 ΕΓΣΣΕ ετών 2010-2012.

Συγκριμένα από 14-2-2012 και για όλο το διάστημα του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής επέρχονται:

- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων κατά 22%.

¹¹⁶ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

- Μείωση των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων για νέους κάτω των 25 ετών κατά 32%. Τα μειωμένα κατά 32% όρια των μισθών, ισχύουν και για όσους εργάζονται με σύμβαση μαθητείας.
- Οι μειώσεις αυτές δεν προϋποθέτουν τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων και κατά συνέπεια μπορούν να επιβληθούν μονομερώς από τον εργοδότη, χωρίς αυτό να συνιστά βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.
- Συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών είναι άκυρες.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι στον Ν. 4046/12 και στο σχετικό παράρτημα του Μνημονίου περί οικονομικής και χρηματοπιστωτικής πολιτικής, έχει αναληφθεί η δέσμευση της Κυβέρνησης (μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, όπως αναφέρεται σχετικά) να συνταχθεί ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για τη «λεπτομερή αναμόρφωση της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης έως το τέλος Ιουλίου 2012, θέτοντας ως στόχο τη σύγκλιση του κατώτατου μισθού με τους αντίστοιχους των ανταγωνιστικών χωρών.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές, επιχειρησιακές)

α. Χρόνος ισχύος ΣΣΕ

α/ Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν μπορούν εφεξής να έχουν αόριστη διάρκεια ισχύος και προσδιορίζεται ελάχιστος χρόνος ισχύος το ένα (1) έτος και μέγιστος χρόνος τα τρία (3) έτη.

Υπό το προηγούμενο καθεστώς του Ν. 1876/90 (άρθρο 9), κάθε ΣΣΕ που προέβλεπε διάρκεια ισχύος πέραν του έτους θεωρούνταν ότι έχει αόριστη διάρκεια.

β/ Όσες ΣΣΕ βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013

γ/ Όσες ΣΣΕ, 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.

β. Μετενέργεια ΣΣΕ

α/ Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ, η οποία 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 επί ένα τρίμηνο από την ισχύ του Ν. 4046/2012.

β/ Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα ΣΣΕ, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς όσοι αφορούν: (1) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και (2) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις ΣΣΕ που έληξαν ή καταγγέλθηκαν. Ο βασικός μισθός²⁹ και τα τέσσερα (4) επιδόματα που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας ΣΣΕ ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

γ/ Κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα παύει αμέσως να ισχύει. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις αυτές γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

3. Αναστολή αυξήσεων μισθών και αυξήσεων από μισθολογικές/υπηρεσιακές ωριμάνσεις Με το άρθρο 4 της ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012 αναστέλλεται από 14-2-2012 (και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%), οποιαδήποτε αύξηση σε μισθούς και ημερομίσθια, καθώς και οποιαδήποτε μισθολογική αύξηση που προβλέπουν οι ΣΣΕ. ΔΑ κ.λπ. και αφορούν τη λεγόμενη υπηρεσιακή ωρίμανση των εργαζομένων, δηλαδή τη συμπλήρωση ενός χρονικού διαστήματος στο επάγγελμα, ειδικότητα ή στον ίδιο εργοδότη και την αυτόματη «μετακίνησή» του σε μεγαλύτερο μισθολογικό κλιμάκιο (επίδομα πολυετίας, τριετίας, πενταετίας κ.ο.κ.).

4. Κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία - Απαγόρευση ένταξης «ρήτρας» διατήρησης όρων προγενέστερων ΣΣΕ ή Δ.Α. Με το άρθρο 3 της ΠΥΣ Αριθμ. 6/29-2-2012:

α/ Καταργείται το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και των εργοδοτών να προσφεύγουν μονομερώς στη Διαιτησία, όπως πρόσφατα αυτό είχε επαναρρυθμιστεί με τις διατάξεις του Ν. 3899/10. Εφεξής, η προσφυγή στη Διαιτησία και για όλα τα επίπεδα των ΣΣΕ, μπορεί να γίνει μόνο με κοινή συμφωνία των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

γ/ Αναδιαμορφώνεται σε ακόμα αυστηρότερη βάση και η πρότερη διάταξη περί περιεχομένου της Δ.Α. και ορίζεται πλέον ότι η Δ.Α. θα περιλαμβάνει αποκλειστικά και μόνο τον καθορισμό του βασικού μισθού/ημερομισθίου, ενώ απαγορεύεται ρητά η αναφορά σε Δ.Α. της λεγόμενης «ρήτρας διατήρησης», του όρου δηλαδή ο οποίος προβλέπει τη διατήρηση σε ισχύ κανονιστικών όρων προηγούμενων ΣΣΕ ή ΔΑ (κάτι το οποίο δεν ήταν σαφές στον Ν. 3899/10).

δ/ Για την τεκμηρίωση της Δ.Α., η ΠΥΣ αναφέρει ότι ο Διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας θα πρέπει να αναφέρονται στα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία που συγκεντρώνονται κατά τη διαδικασία της Διαιτησίας με έμφαση στις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο που συντελείται ως προς τη μείωση του «κενού ανταγωνιστικότητας» καθόλη τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και στην παραγωγική δραστηριότητα του επαγγελματικού κλάδου που αφορά η συλλογική διαφορά.

ε/ Τέλος, κατά τη δημοσίευση του νόμου, οι κατατεθείσες στον ΟΜΕΔ αιτήσεις για Δ.Α. με μονομερή προσφυγή (και εφόσον δεν έχει ήδη εκδοθεί Δ.Α.) τίθενται αναγκαστικά στο αρχείο, άρα δεν επιλύεται η συλλογική διαφορά, ενώ για τις τυχόν από κοινού αιτήσεις προσφυγής στη Διαιτησία, εφαρμόζονται οι διατάξεις της ΠΥΣ.

5. Κατάργηση της «ρήτρας μονιμότητας» σε συμβάσεις «ορισμένου χρόνου» (Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί - ΔΕΚΟ). Ο Ν. 4046/12 και η ΠΥΣ περιλαμβάνουν και ρητή διάταξη για τη μετατροπή (από 14-2-2012) όλων εκείνων των συμβάσεων εργασίας που έχουν πρόβλεψη να λήγουν, είτε με τη συμπλήρωση ενός ορίου ηλικίας, είτε με τη συμπλήρωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης (και για τις οποίες συνεπώς δεν υπήρχε η δυνατότητα καταγγελίας τους – παρά μόνο για σπουδαίο λόγο – από τον εργοδότη πριν τη λήξη του προσδιοριζόμενου χρόνου), σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, άρα και της δυνατότητας καταγγελίας τους σύμφωνα με τα οριζόμενα περί αποζημίωσης του Ν. 2112/20, όπως τροποποιήθηκε επί Μνημονίου-1 με τους Ν.3863/10 και Ν. 3899/10 . *(Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)*

Στην κατεύθυνση αυτή καταργούνται όλες οι προηγούμενες διατάξεις νόμων, κανονιστικών αποφάσεων, όροι ΣΣΕ ή ΔΑ, οργανισμών προσωπικού και αποφάσεις διοικήσεων επιχειρήσεων, που θεσπίζουν ή υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας, ή/και προβλέπουν οιαδήποτε ευθεία ή αναλογική εφαρμογή του Δημοσιούπαλληλικού Κώδικα. Η ρύθμιση αυτή

συμπεριλαμβάνει οποιεσδήποτε επιχειρήσεις ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί κατά το παρελθόν στον δημόσιο τομέα.

Η διάταξη αυτή ουσιαστικά αφορά τις συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στις ΔΕΚΟ και σε ορισμένες Τράπεζες, οι οποίοι εφεξής είναι δυνατόν να απολυθούν όπως και οι εργαζόμενοι στον ιδιωτικό τομέα¹¹⁷. (Παναγιώτης Κυριακούλιας, 2012)

5.4 ΙΣΧΥΣ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΩΝ ΚΑΙ ΕΝΟΧΙΚΩΝ ΟΡΩΝ Σ.Σ.Ε.

Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής συμβάσεως εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Κανονιστικοί όροι είναι αυτοί που καθορίζουν το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας (περί αμοιβής, χρόνου εργασίας, επαγγελματικής εξέλιξης κ.λπ.). Οι ενοχικοί όροι περιλαμβάνουν δικαιώματα και υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών (συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων), όπως η εργασιακή ειρήνη και η υποχρέωση εφαρμογής της υπογραφείσας συλλογικής συμβάσεως εργασίας.

Σύμφωνα με την πρόσφατη νομοθεσία αλλά και το άρθρο 2 της ερμηνευτικής εγκυκλίου 4601/304 – 12/3/2012 οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που λήγει ή καταγγέλλεται, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Αυτό σημαίνει ότι για τους ήδη εργαζόμενους εξακολουθούν να ισχύουν επί τρίμηνο οι όροι της συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε, ενώ για τους προσλαμβανόμενους κατά τη διάρκεια του τριμήνου, μετά τη λήξη ή την καταγγελία της Σ.Σ.Ε., οι όροι της συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε ισχύουν μόνο εφόσον η εφαρμογή της Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. έχει καταστεί υποχρεωτική.

Η μετενέργεια δεν πρέπει να συγχέεται με την εκ του νόμου παράταση της ισχύος της Σ.Σ.Ε. για ένα χρονικό διάστημα (6 μηνών με το προηγούμενο καθεστώς και 3 μηνών με το ισχύον καθεστώς) μετά τη λήξη ή την καταγγελία της, προκειμένου να διευκολυνθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να προστατευθούν οι εργαζόμενοι μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, όσα προβλέπονται σε μια ΣΣΕ εξακολουθούν αναγκαστικά από το νόμο να ισχύουν για διάστημα 3 μηνών μετά τη λήξη της.

Μετά την πάροδο του τριμήνου από τη λήξη ή την καταγγελία της Σ.Σ.Ε και δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης, τότε όλοι οι κανονιστικοί όροι που αφορούν

¹¹⁷ http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

επιδόματα παύουν να ισχύουν, ενώ συνεχίσουν να ισχύουν αποκλειστικά αυτοί που αφορούν αφενός το βασικό μισθό/ημερομίσθιο (της Σ.Σ.Ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε) και τα ακόλουθα επιδόματα:

- Ωρίμανσης (Πολυετίας, Προϋπηρεσίας, Υπηρεσίας κ.λ.π.)
- Τέκνων
- Εκπαίδευσης (Σπουδών ΑΕΙ, ΤΕΙ κ.λ.π.)
- Βαρέων Επαγγελματών (Ανθυγιεινής Εργασίας)

εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις Σ.Σ.Ε που έληξαν ή καταγγέλθηκαν.

Διαπιστώνεται εδώ ότι καταργείται το Επίδομα Γάμου (10%) και πλήθος άλλων βασικών επιδομάτων όπως επίδομα Η/Υ, υπευθυνότητας, διαχειριστικών λαθών, ταμειακό, προϊσταμένου, ξένων γλωσσών κ.λ.π. Επίσης θα πρέπει να τονιστεί ότι το επίδομα ωρίμανσης παραμένει αλλά πλέον δεν αυξάνεται. Δηλαδή αν γίνει σήμερα κάποια πρόσληψη, ο εργαζόμενος θα λάβει το επίδομα με βάση τα έτη προϋπηρεσίας του, ωστόσο πέραν τούτου δεν θα δοθεί καμία αύξηση ύστερα από συμπλήρωση επιπλέον ετών.

Έτσι για τους ήδη εργαζόμενους, εξακολουθούν να ισχύουν οι κανονιστικοί όροι που αφορούν το βασικό μισθό ή ημερομίσθιο, και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον προβλέπονταν. Επειδή η συγκεκριμένη προσαρμογή ορίζεται από το νόμο, δεν απαιτείται σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οποιοδήποτε άλλο επίδομα που προβλέπεται παύει να ισχύει. Οι αποδοχές αυτές θα καταβάλλονται μέχρι να επαναπροσδιορισθούν με μια νέα συλλογική συμφωνία ή με νέα ατομική σύμβαση.

Εδώ πρέπει να επισημανθεί ότι οι ρυθμίσεις αυτές δεν είναι υποχρεωτικές για τον εργοδότη, αλλά του παρέχεται η δυνητική ευχέρεια να τις εφαρμόσει.

5.5ΧΡΟΝΟΣ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ Σ.Σ.Ε.

Με βάση το παλαιότερο νομοθετικό πλαίσιο οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονταν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Εάν ο προβλεπόμενος χρόνος ήταν μεγαλύτερος από το έτος, θεωρείτο ότι η Σ.Σ.Ε. είχε αόριστη διάρκεια. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούσαν να ορίσουν

αναδρομική ισχύ της συλλογικής συμβάσεως εργασίας μέχρι την ημέρα λήξεως ή καταγγελίας της προηγούμενης Σ.Σ.Ε κι αν δεν υπήρχε προηγούμενη Σ.Σ.Ε. μέχρι την ημέρα ενάρξεως των διαπραγματεύσεων.

Όμως με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται πλέον για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

Έτσι ορίστηκε ότι οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονταν σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14.2.2012 ή και περισσότερο έληξαν στις 14.2.2013, εκτός από την περίπτωση που καταγγέλθηκαν νωρίτερα, κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 του Ν. 1876/90. Επίσης ορίστηκε ότι οι συλλογικές συμβάσεις που τη 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών θα έληγαν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν υπήρχε προγενέστερη καταγγελία κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/90¹¹⁸.

5.6 ΛΗΞΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε

Η λήξη μιας ΣΣΕ, σύμφωνα με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, γίνεται για έναν από τους παρακάτω λόγους :

- α) με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (ΣΣΕ ορισμένου χρόνου)
- β) με γραπτή καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη
- γ) με την συνταξιοδότηση του μισθωτού ή τον θάνατο.
- δ) με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση

Υπάρχει η δυνατότητα και της μερικής καταγγελίας αλλά μόνο στην περίπτωση που υπάρχει αντίστοιχη πρόβλεψη, σε ρήτρα που υπάρχει στην ίδια τη ΣΣΕ.

Λαμβάνοντας υπόψη το νέο νομοθετικό πλαίσιο στο οποίο πλέον επιτρέπονται μόνο ΣΣΕ ορισμένου χρόνου, βασικός τρόπος λήξης τους είναι η αυτοδίκαιη (άμεση) λύση με την

¹¹⁸ http://www.esee.gr/Portals/0/pdf/ektheseis%20esee/2012/04A_KefEIDIKO_2012.pdf

πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου διάρκειάς τους, με την επιφύλαξη της τρίμηνης εκ του νόμου παράτασης της ισχύος τους.

Υπάρχει βέβαια και η δυνατότητα της λύσης μιας ΣΣΕ με κοινή –συνήθως τροποποιητική– συμφωνία των μερών, και επίσης προβλέπεται κατ' εξαίρεση η δυνατότητα πρόωρης καταγγελίας, εάν έχει προκύψει σημαντική μεταβολή των συνθηκών που υπήρχαν κατά τη σύναψη της ΣΣΕ. Η διαδικασία διαπραγματεύσεων για σύναψη μιας νέας ΣΣΕ ξεκινάει αμέσως μετά την καταγγελία της.

Η διαδικασία που πρέπει να ακολουθηθεί για να είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας από τον εργοδότη, δηλαδή η απόλυση του εργαζόμενου είναι:

α) Η καταγγελία πρέπει να γίνεται πάντα εγγράφως, να συντάσσεται σε τρία αντίτυπα, και από αυτά το ένα να το κρατά ο εργοδότης, το άλλο να δίδεται στον απολυόμενο και το τρίτο να κατατίθεται εντός οκτώ ημερών στον ΟΑΕΔ. (η αναγγελία στον ΟΑΕΔ πλέον γίνεται ηλεκτρονικά).

β) να καταβληθεί στον εργαζόμενο η νόμιμη αποζημίωση.

γ) να μην αποτελεί η απόλυση κατάχρηση δικαιώματος για τον εργοδότη.

Ο νόμος προέβλεπε ότι για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου ενός εργαζόμενου μπορούσε να υπάρχει προειδοποίηση ή προμήνυση όπως επίσης αποκαλείται και υπήρχε η τακτική καταγγελία που γινόταν εγγράφως αλλά και η έκτακτη που ήταν χωρίς προειδοποίηση. Στην περίπτωση της προειδοποίησης με απόλυση η αποζημίωση που λάμβανε ο εργαζόμενος ήταν η μισή από την προβλεπόμενη από το νόμο. Για την καταγγελία της σύμβασης χωρίς προειδοποίηση το άρθρο 3 του Ν. 2112/1920, και το άρθρο 4 Ν. 3198/1955 προέβλεπαν ότι απολυόμενος δικαιούται αποζημίωση τόσων μηνιαίων μισθών, όσοι είναι οι μήνες προειδοποίησης (ανάλογα με το χρόνο υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη). Επειδή όμως με βάση το νόμο ήταν σχετικά μεγάλα τα χρονικά διαστήματα προειδοποίησης για την καταγγελία της σύμβασης με προειδοποίηση, ιδιαίτερα για εργαζόμενους που απασχολούνταν πολλά χρόνια σε μια επιχείρηση και ο νόμος τους προστάτευε, η πιο συχνή περίπτωση απόλυσης μέχρι την αλλαγή του νόμου ήταν η έκτακτη καταγγελία, δηλαδή χωρίς προειδοποίηση.

Με την εφαρμογή όμως του Ν.3863/2010 αυτή την προστατευτική ρύθμιση στις απολύσεις των εργαζομένων άρθηκε, με σκοπό τη διευκόλυνση των απολύσεων. Έτσι για παράδειγμα, εάν η απόλυση γίνει πριν ο μισθωτός κλείσει δωδεκάμηνη υπηρεσία, δεν οφείλεται αποζημίωση λόγω καταγγελίας της συμβάσεως.

Η αλλαγή αυτή του νόμου είχε πολύ μεγάλες επιπτώσεις ιδιαίτερα στις ευαίσθητες κοινωνικά κατηγορίες εργαζόμενων που συνήθως είναι και μεγαλύτερης ηλικίας, έχουν πολλές βιοτικές υποχρεώσεις, ενώ αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες για την εύρεση νέας απασχόλησης. Με την αισθητή μείωση του χρόνου προειδοποίησης απόλυσης ο μηχανισμός αυτός μετατράπηκε από προστατευτικό της θέσης απασχόλησης σε μηχανισμό φθηνής απόλυσης. Ο επόμενος νόμος του επικαιροποιημένου Μνημονίου, ο Ν. 3899/2010 που ψηφίστηκε στις 17.12.2010, όρισε και για τις μικρότερες περιόδους απασχόλησης από 12μήνες μέχρι δύο χρόνια μείωση της προειδοποίησης από 2 σε 1 χρόνο και άρα και της αποζημίωσης σε αποδοχές 1 χρόνου όταν πρόκειται για έκτακτη (χωρίς προειδοποίηση) καταγγελία και σε αποδοχές μισού μήνα όταν πρόκειται για καταγγελία τακτική (με προειδοποίηση).

Με το Ν. 3863/2010 του Μνημονίου δεν άλλαξε όμως μόνο ο χρόνος προειδοποίησης αλλά και η ρύθμιση σχετικά και με τον τρόπο καταβολής της αποζημίωσης διευκολύνοντας τον εργοδότη και στην πληρωμή της. Έτσι, πλέον, εφόσον η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας υπερβαίνει τις αποδοχές δύο μηνών, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να καταβάλλει την αποζημίωση που αντιστοιχεί στις αποδοχές των 2 μηνών και το υπόλοιπο ποσό σε διμηνιαίες δόσεις. Αυτό όμως είχε σαν άμεσο αποτέλεσμα την διευκόλυνση της απελευθέρωσης σε μεγαλύτερο βαθμό των ομαδικών απολύσεων.

Στη συνέχεια παρατίθεται πίνακας με τις αναλογίες αποζημίωσης σε σχέση με τον χρόνο υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, αλλά και τον χρόνο προειδοποίησης

Οι παραπάνω ρυθμίσεις αφορούν την καταγγελία της σύμβασης των υπαλλήλων. Όμως για τους εργατοτεχνίτες οι προβλεπόμενες νομοθετικές και συμβατικές ρυθμίσεις είναι ανέκαθεν δυσμενέστερες – κατά παράβαση της θεμελιώδους αρχής της ισότητας. Έτσι για τους εργατοτεχνίτες δεν προβλέπεται καν προειδοποίηση ενώ οι προβλεπόμενες αποζημιώσεις απόλυσης είναι πολύ μικρότερες από αυτές των απολυόμενων υπαλλήλων. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι ρυθμίσεις για το ύψος της αποζημίωσης εργατοτεχνιτών. Αποζημίωση δεν οφείλεται στην περίπτωση απόλυσης εργατοτεχνίτη πριν αυτός συμπληρώσει δίμηνη υπηρεσία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο ΕΡΕΥΝΑ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗΝ ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Προκειμένου να καταστούν πιο κατανοητά τα όσα θεωρητικά παραθέσαμε σχετικά με τις ΣΣΕ και την καταργησή τους, θεωρήσαμε ωφέλιμο να πραγματοποιήσουμε μια έρευνα, συζήτηση με πολίτες, εργαζόμενους ή μη, συνταξιούχους και άνεργους, αλλά και ανθρώπους που εργάζονται σε ασφαλίστικά ταμεία.

Δημιουργήσαμε λοιπόν ένα ερωτηματολόγιο, με 12 σχετικές με τις ΣΣΕ ερωτήσεις, το οποίο προσπαθήσαμε με κατ' ιδίαν επαφή και επικοινωνία, να το μοιράσουμε σε 60 άτομα προκειμένου να συμπεράνουμε την γνώμη τους σχετικά με την κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Η διανομή και συμπλήρωση του ερωτηματολογίου αυτού έγινε το χρονικό διάστημα Νοέμβριος 2014 έως και Φεβρουάριος 2015.

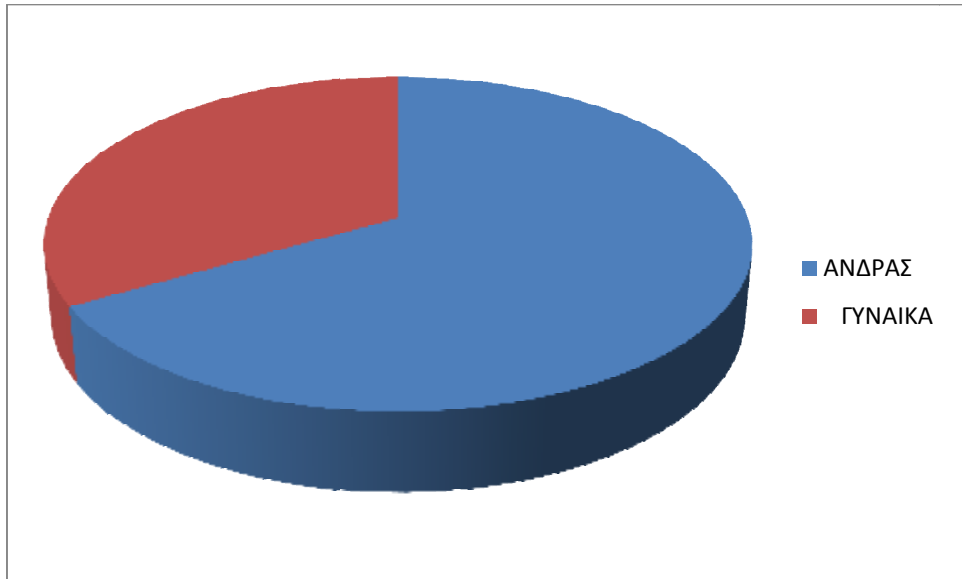
Στην πορεία λοιπόν παρατίθεται το ερωτηματολόγιο αυτό, καθώς επίσης και οι απαντήσεις που λάβαμε, απεικονισμένες διαγραμματικά.

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

1. ΦΥΛΟ

- Άνδρας
- Γυναίκα

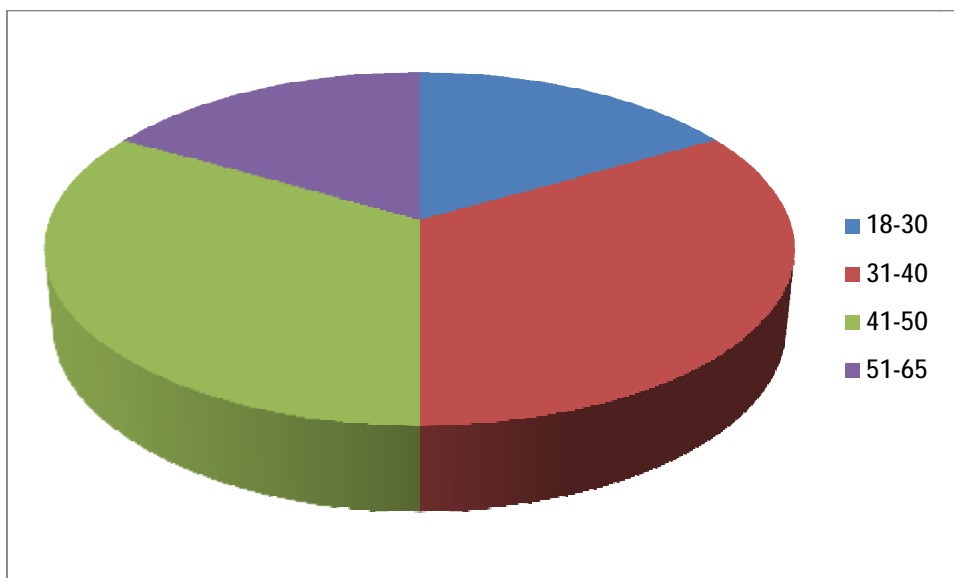
ΑΝΔΡΑΣ	40
ΓΥΝΑΙΚΑ	20



2.ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ ΣΤΗΝ ΟΠΟΙΑ ΑΝΗΚΕΤΕ

- 18-30
- 31-40
- 41-50
- 51-65

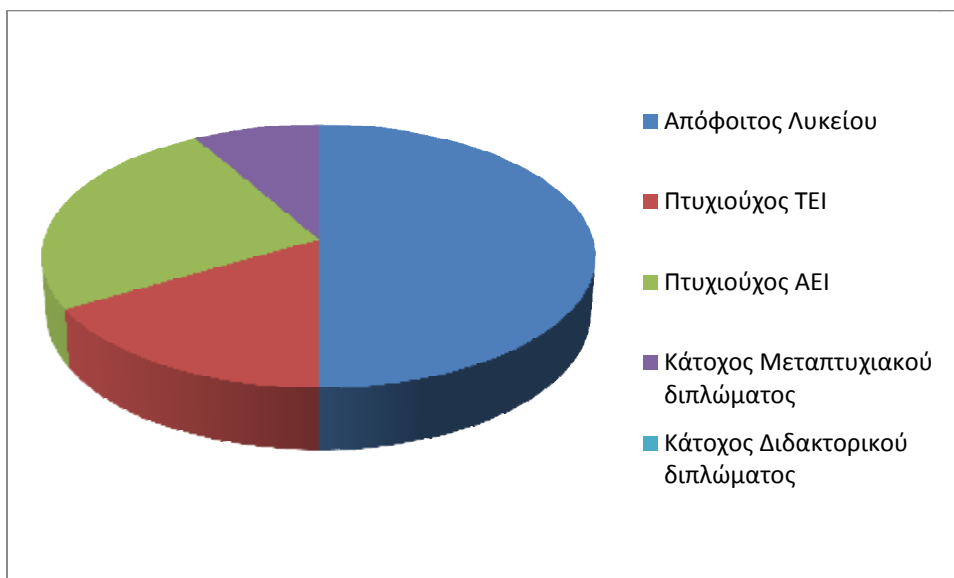
18-30	10
31-40	20
41-50	20
51-65	10



3.ΜΟΡΦΩΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ

- Απόφοιτος Λυκείου
- Πτυχιούχος ΤΕΙ
- Πτυχιούχος ΑΕΙ
- Κάτοχος Μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης (Master)
- Κάτοχος Διδακτορικού διπλώματος

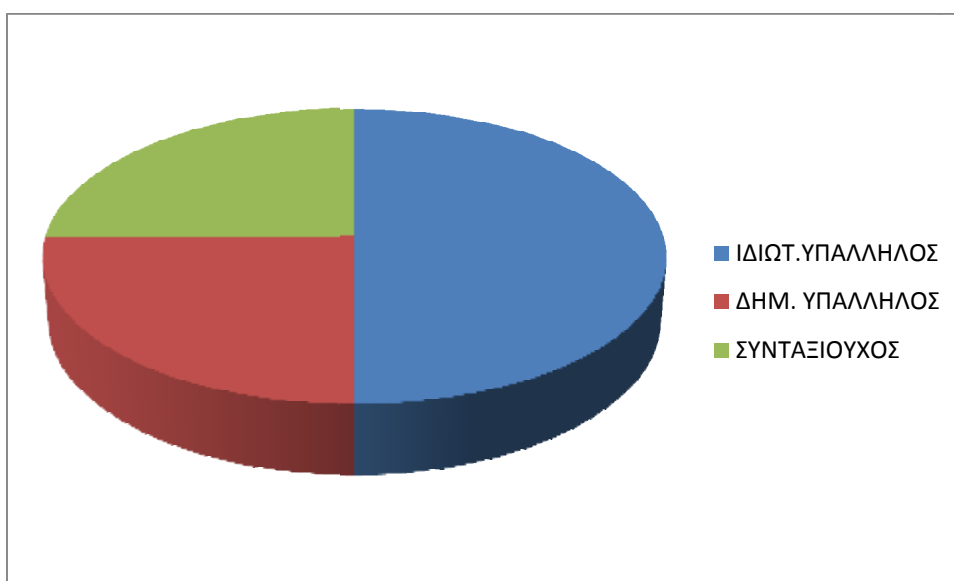
Απόφοιτος Λυκείου	30
Πτυχιούχος ΤΕΙ	10
Πτυχιούχος ΑΕΙ	15
Κάτοχος Μεταπτυχιακού διπλώματος	5
Κάτοχος Διδακτορικού διπλώματος	0



4. ΠΟΙΑ ΕΙΝΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΔΙΟΤΗΤΑ ΣΑΣ;

- ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
- ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ
- ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ

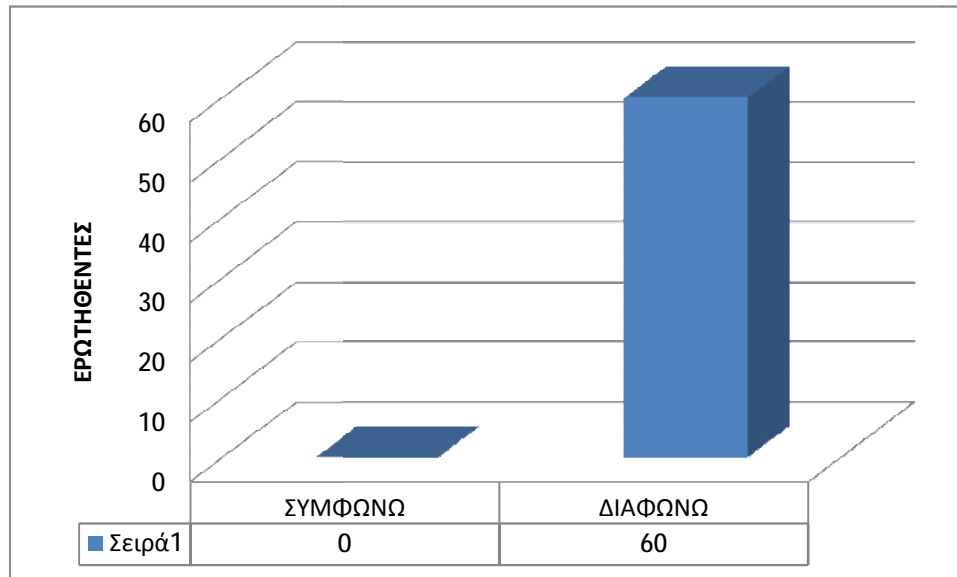
ΙΔΙΩΤ.ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	30
ΔΗΜ. ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	15
ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΣ	15



Στις προηγούμενες πέντε ερωτήσεις συλλέξαμε τα κάποια προσωπικά στοιχεία των συμμετεχόντων στην έρευνα. Αυτά αφορούν στην ηλικία, το φύλο, την επαγγελματική ιδιότητά τους καθώς και το μορφωτικό τους επίπεδο.

5. ΣΥΜΦΩΝΕΙΤΕ Ή ΔΙΑΦΩΝΕΙΤΕ ΜΕ ΤΙΣ ΤΕΛΕΥΤΑΙΕΣ ΑΛΛΑΓΕΣ ΣΤΙΣ ΣΣΕ;

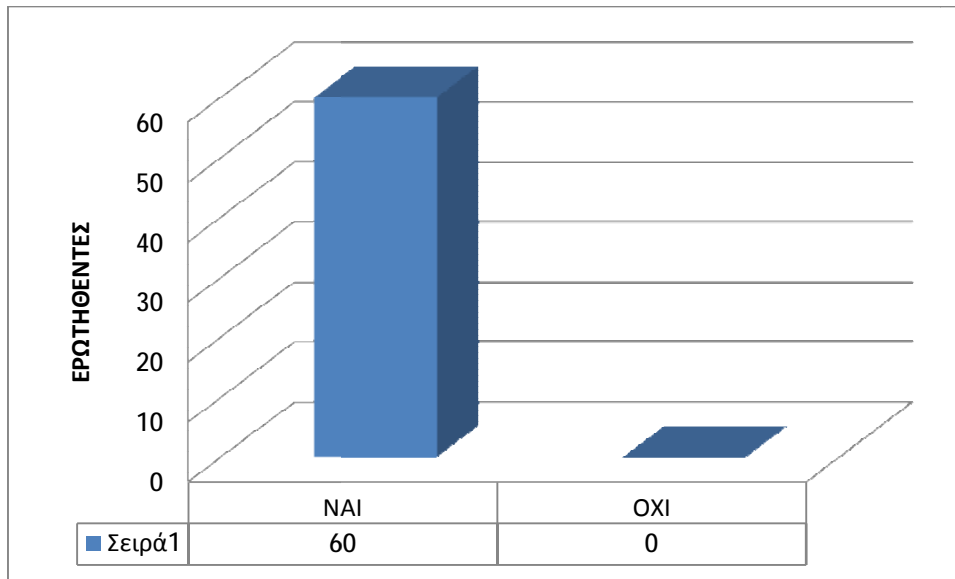
ΣΥΜΦΩΝΩ	0
ΔΙΑΦΩΝΩ	60



Είδαμε λοιπόν πως το 100% των ερωτηθέντων απάντησε πως διαφωνούν με τις αλλαγές στις ΣΣΕ. Αυτό βέβαια ήταν προφανές πως θα συμβεί καθώς όπως μας είπαν όλες αυτές οι αλλαγές ήταν αρκετά δυσμενείς για το βιοτικό τους επίπεδο.

6. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΣΕ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΑΜΕΣΑ ΤΙΣ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΕΣ ΠΑΡΟΧΕΣ

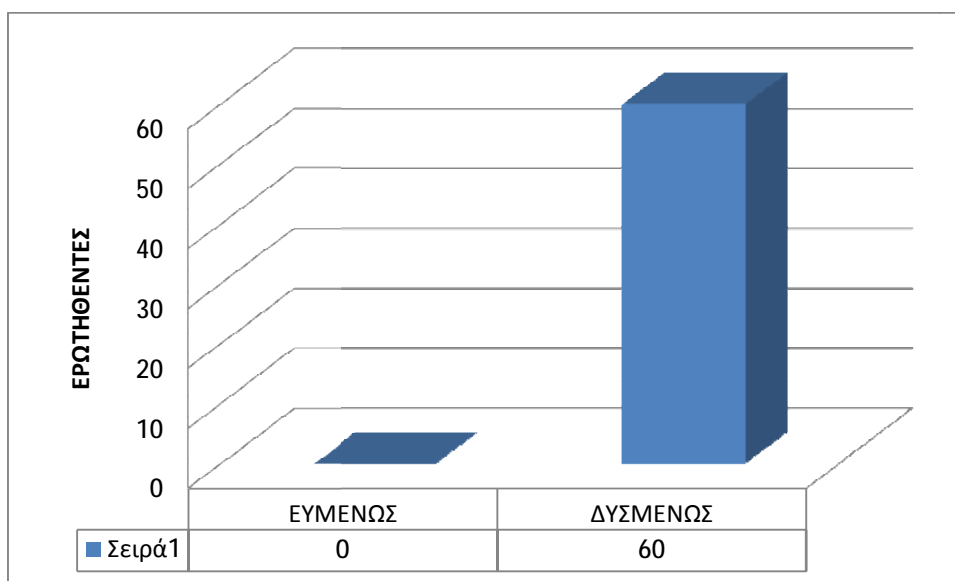
ΝΑΙ	60
ΟΧΙ	0



Ομοίως με την προηγούμενη, και σε αυτή την ερώτηση είχαμε ομοφωνία στις απαντήσεις καθώς όλο το ποσοστό των ερωτηθέντων ατόμων συμφωνούν στο ότι μετά τα μνημόνια και την κατάργηση των ΣΣΕ αυτό που άμεσα επηρεάστηκε ήταν οι μισθολογικές τους παροχές οι οποίες μειώθηκαν κατά πολύ.

7. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΣΕ ΕΠΗΡΕΑΖΕΙ ΕΥΜΕΝΩΣ Ή ΔΥΣΜΕΝΩΣ ΤΟΥΣ ΣΥΝΤΑΞΙΟΥΧΟΥΣ Ή ΑΥΤΟΥΣ ΠΟΥ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΑ ΘΑ ΣΥΝΤΑΞΙΟΔΟΤΗΘΟΥΝ;

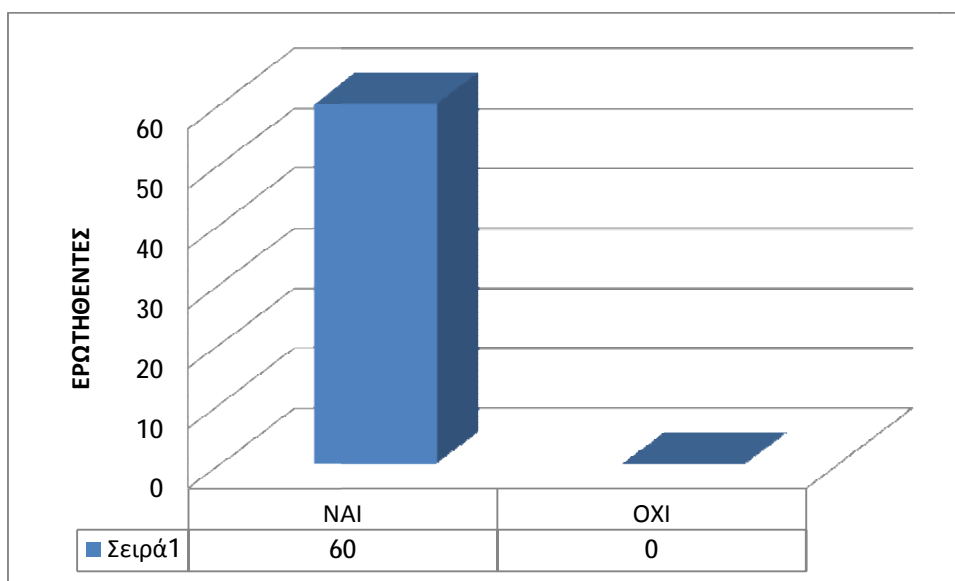
ΕΥΜΕΝΩΣ	0
ΔΥΣΜΕΝΩΣ	60



Όλοι οι ερωτηθέντες συγκλίνουν και συμφωνούν πως με την κατάργηση των ΣΣΕ θα επηρεαστούν δυσμενώς οι ήδη υπάρχοντες συνταξιούχοι ή οι μελλοντικοί συνταξιούχοι, επισημαίνοντάς μας πως αυτό θα συμβεί είτε με μείωση των συντάξεων είτε με αλλαγή στα όρια ηλικίας.

8. ΠΙΣΤΕΥΕΤΕ ΠΩΣ Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΘΑ ΕΠΗΡΕΑΣΕΙ ΑΜΕΣΑ ΤΑ ΕΣΟΔΑ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ;

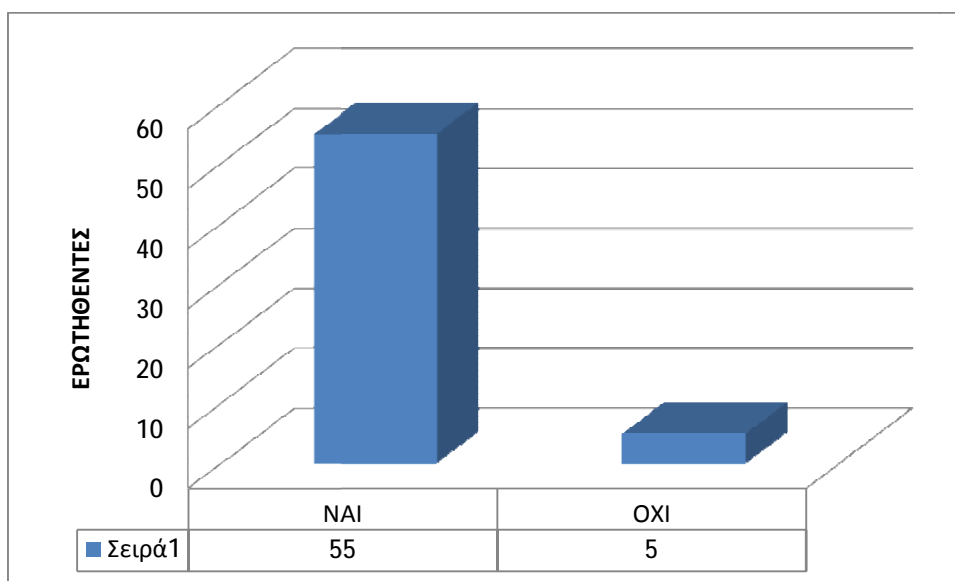
ΝΑΙ	60
ΟΧΙ	0



Καθώς ήδη από τις ειδήσεις όλοι ακούμε την δυσμενή πορεία των ασφαλιστικών ταμείων, στην ερώτηση αυτοί και οι 60 συμμετέχοντες στην έρευνα θεωρούν πως τα έσοδα των ασφαλιστικών ταμείων άμεσα επηρεάζονται από την κατάργηση των ΣΣΕ.

9.ΦΟΒΑΣΤΕ ΓΙΑ ΤΗΝ ΜΕΛΛΟΝΤΙΚΗ ΠΟΡΕΙΑ ΚΑΙ ΕΠΙΒΙΩΣΗ ΤΩΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΤΑΜΕΙΩΝ;

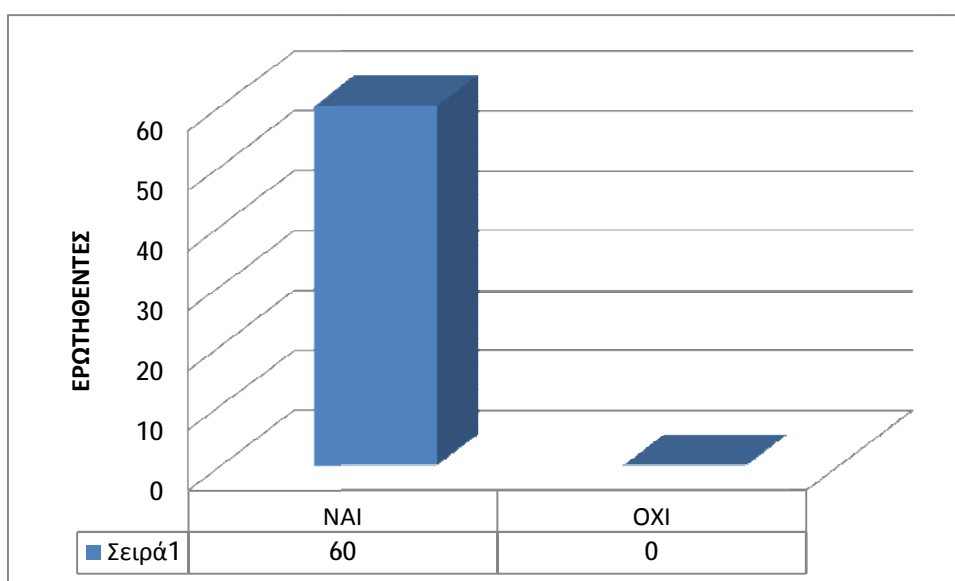
ΝΑΙ	55
ΟΧΙ	5



Στην ερώτηση αυτή το 8,3% των ερωτηθέντων μας απάντησε πως δεν φοβάται για την μελλοντική επιβίωση των ασφαλιστικών ταμείων, ενώ το 91,7% φοβάται για την μελλοντική επιβίωση των ασφαλιστικών ταμείων.

10. ΕΠΙΘΥΜΕΙΤΕ ΕΝΑΝ ΑΜΕΣΟ ΚΑΙ ΕΥΝΟΙΚΟ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΕΚΣΥΓΧΡΟΝΙΣΜΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ;

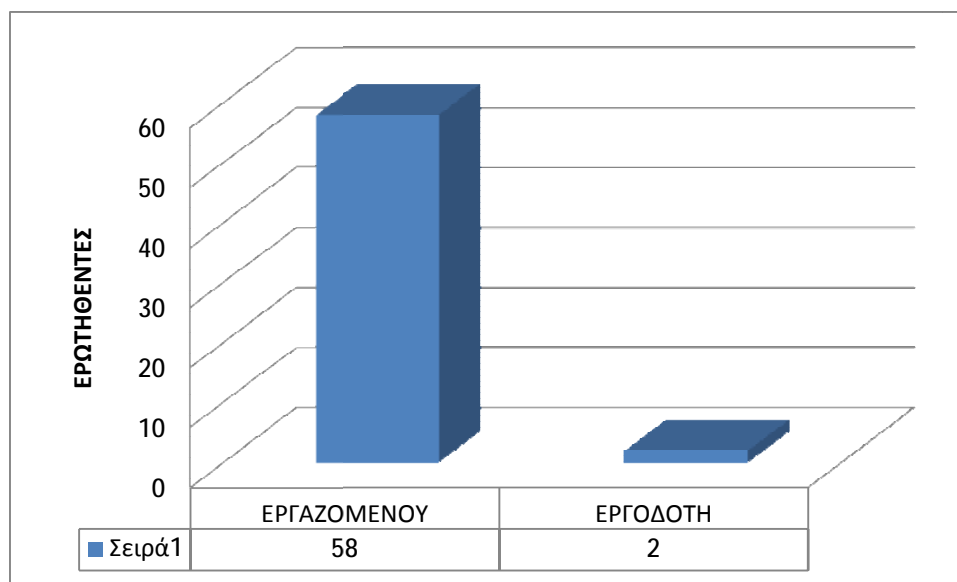
ΝΑΙ	60
ΟΧΙ	0



Όλοι οι ερωτηθέντες μας επιθυμούν να υπάρξει ένας άμεσος και ευνοϊκός εκσυγχρονισμός της εργατικής νομοθεσίας.

11. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΣΕ ΘΑ ΠΛΗΘΟΥΝ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ Ή ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ;

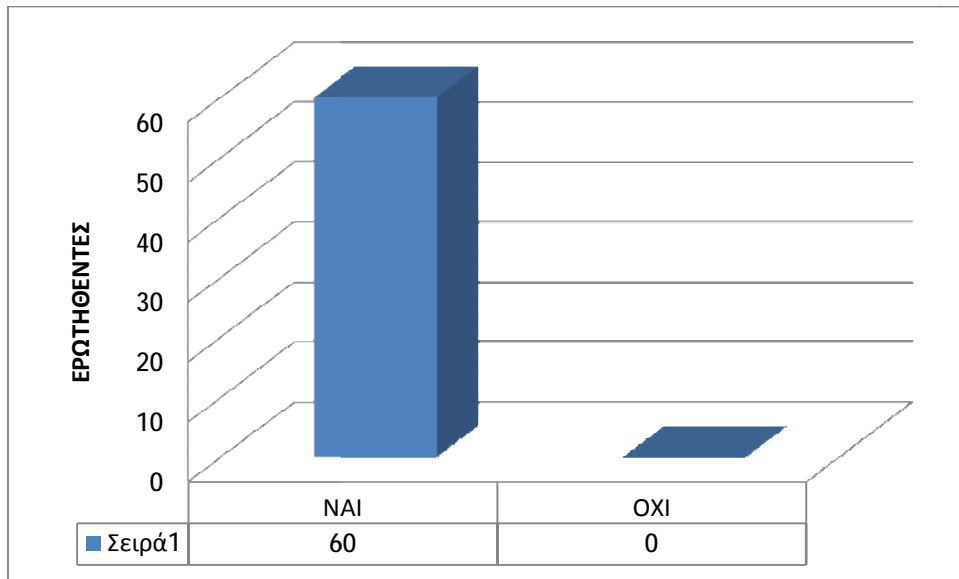
ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ	58
ΕΡΓΟΔΟΤΗ	2



Οι 58 από τους 60 ερωτηθέντες θεωρούν πως η κατάργηση των ΣΣΕ πλήττει μόνο τους εργαζόμενους ενώ μόνο 2 θεωρούν πως θα επηρεάσει τους εργοδότες.

12. ΘΕΩΡΕΙΤΕ ΠΩΣ Η ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΤΩΝ ΣΣΕ ΘΑ ΑΥΞΗΣΕΙ ΤΗΝ ΥΠΑΡΞΗ ΤΗΣ ΑΔΗΛΩΤΗΣ ΜΑΥΡΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

ΝΑΙ	60
ΟΧΙ	0



Στην ερώτηση αυτή όλοι οι ερωτηθέντες θεωρούν πως η κατάργηση των ΣΣΕ θα αυξήσει την αδήλωτη μαύρη εργασία.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

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

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

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

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

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

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

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

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν τον αποτελεσματικότερο τρόπο ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας, αφού εκφράζουν την σύγκλιση εξειδικευμένων συλλογικών συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών, όπως αυτά διαμορφώνονται από τις επικρατούσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Η έλλειψη των συλλογικών συμβάσεων ή η αποδυνάμωση του περιεχομένου τους περιορίζει τις προϋποθέσεις κοινωνικής συνοχής στην

λειτουργία της αγοράς εργασίας και αδρανοποιεί το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης ως θεμελιώδους κοινωνικού δικαιώματος.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Γεωργιάδου Νίκη, «Εισαγωγή στο εργατικό Δίκαιο», Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2012

- Ζερδελής Δ., Οι παρεπόμενες υποχρεώσεις του εργαζόμενου, ΔΕΝ 60,2004,694

- Καρακατσάνης Α., Η συλλογική σύμβασις εργασίας

- Καρακατσάνης Α., Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1988, εκδόσεις Σακκούλας

- Καρδαράς , Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς την ΣΣΕ, 1978, σελ. 247

- Κουκιάδης, Εργατικό δίκαιο, Συλλογικό εργατικό δίκαιο,2006

- Λεβέντης Γ. Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του Ν.3899/2010 για τις ΣΣΕ και τις ΔΑ, ΔΕΝ 2011,σελ 97

- Λεβέντης Γ, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

- Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας

- Λεοντάρης Μ., Εργατικό Δίκαιο, 2013, εκδόσεις Σταμούλης

- Μπακόπουλος, Ο κανονισμός εργασίας, ΕΕΔ 1993, σελ. 625

- Ντάσιος Λ., Εργατικό δικονομικό δίκαιο Β/ΠΙ, σελ. 112

- Χατζηδημητρίου , ΣΣΕ και κοινωνική ασφάλιση, ΔΕΝ 1988, σελ. 577 επ.,

- Χριστοφοράτος, Οι παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης, ΕΕΔ 1991

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

<http://www.taxheaven.gr/laws/circular/view/id/18413>

<http://www.isotita.esee.gr>

<http://www.oiye.gr>

<http://www.taxlaw.gr>

<http://apasxolisi.wordpress.com>

<http://www.express.gr>

<http://news247.gr>

<http://www.slideshare.net>

<http://www.inegsee.gr>

<http://www.inegsee.gr>

http://www.eiead.gr/publications/docs/EIEAD_arthra_kai_meletes_2-2012.pdf

http://www.esee.gr/Portals/0/pdf/ektheseis%20esee/2012/04A_KefEIDIKO_2012.pdf

<http://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2013/11/sse.pdf>

http://www.ekth.gr/index.php?option=com_content&task=view&id=221&Itemid=40

<http://repository.edulll.gr/edulll/bitstream/10795/1007/2/1007.pdf>

<http://www.kepea.gr/uplds1/File/8-ekdosi-print.pdf>