



**ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΠΑΤΡΩΝ**
UNIVERSITY OF PATRAS

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΑΤΡΩΝ

ΣΧΟΛΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ & ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

ΤΜΗΜΑ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

(πρώην Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής – Μεσολόγγι)

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

«Συλλογικές συμβάσεις»

Όνοματεπώνυμο Φοιτητών: Μπούνος Θεόδωρος 11691

Χριστόπουλος Γεώργιος 16866

Εποπτεύουσα καθηγήτρια: Χατζοπούλου Ιωάννα

Μεσολόγγι 2022

Η έγκριση της πτυχιακής εργασίας από το Τμήμα Διοικητικής Επιστήμης και Τεχνολογίας του Πανεπιστημίου Πατρών δεν υποδηλώνει απαραίτητως και αποδοχή των απόψεων του συγγραφέα εκ μέρους του Τμήματος.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Ο θεσμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί μία σημαντική κατάκτηση των εργαζομένων αλλά και συνέπεια της κοινωνικής ανάπτυξης του κράτους. Η πορεία της εξέλιξης του θεσμού των συλλογικών συμβάσεων άλλαξε με την εξέλιξη τον συσχετισμό των κοινωνικών δυνάμεων κάθε εποχής. Η εργασία αυτή παρουσιάζει το θεσμό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και το πώς στην Ελλάδα, καθώς και τον τρόπο επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Σκοπός είναι η αποτύπωση της πορείας των συλλογικών διαπραγματεύσεων στη χώρα μας, καθώς και η ανάπτυξη των συλλογικών δικαιωμάτων και ο χαρακτήρας που λαμβάνουν θεσμικά σε κάθε ιστορικό πλαίσιο.

Λέξεις Κλειδιά: Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, εργασιακές σχέσεις

ABSTRACT

The institution of collective labor agreements is an important achievement of the workers but also a consequence of the social development of the state. The course of the evolution of the institution of collective agreements changed with the evolution of the correlation of the social forces of each era. This paper presents the institution of collective labor agreements and how in Greece, as well as the way of resolving collective disputes. The purpose is to capture the course of collective bargaining in our country, as well as the development of collective rights and the character they take institutionally in each historical context.

KeyWords: Collective Bargaining Agreements, labor relations

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	iii
ABSTRACT.....	iv
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ.....	v
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ	vii
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ	viii
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	ix
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	x
Κεφάλαιο 1 Εργατικό Δίκαιο και Εργασιακές Σχέσεις	11
1.1 Αντικείμενο του εργατικού δικαίου :.....	11
1.2 Πηγές του εργατικού δικαίου.....	11
1.3 Δημιουργία Σχέση Εργασίας.....	12
1.4 Προϋποθέσεις έγκυρης κατάρτισης της σύμβασης εργασίας	13
1.5 Σύσταση και λειτουργία των Συνδικαλιστικών Ενώσεων	14
Κεφάλαιο 2 Εργασία και Ασφάλεια	17
2.1 Η έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	17
2.2 Ιστορικά στοιχεία για την έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας	18
2.3 Συνταγματική κατοχύρωση και έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας ...	21
2.4 Ο δυσπόστατος χαρακτήρας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	22
2.5 Όροι και διαδικασία σύναψης συλλογικών συμβάσεων Εργασίας.....	23
Κεφάλαιο 3 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	25
3.1 Κατηγορίες Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	25
3.2 Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας.	27
3.3 Δεσμεύσεις από τις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας	28

3.5 Το νομικό πλαίσιο της διαιτησίας.....	28
Κεφάλαιο 4 Βασικές Αρχές των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας.....	31
4.1 Τρόπος λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	31
4.2 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας	32
4.3 Υπογραφή της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.....	34
4.4 Δέσμευση του εργαζόμενου από δύο ή περισσότερες συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας	36
4.5 Ποιοι δεσμεύονται από την ΕΓΣΣΕ, και τι ισχύει για τα επιδόματα, μισθούς και μισθολογικούς όρους	36
4.6 Ο Ρόλος των συμβάσεων εργασίας στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας....	37
Συμπέρασμα.....	39
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	41
ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ	42
Βιβλιογραφία	51

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΕΙΚΟΝΩΝ

Εικόνα 1 Συλλογική σύμβαση εργασίας.....	17
Εικόνα 2 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε)	25
Εικόνα 3 Τροποποίηση των σ.σ.ε	35

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΠΙΝΑΚΩΝ

Πίνακας 1 Σημαντικές αλλαγές που σημείωσαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. 15

Πίνακας 2: Χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι ανάλογα με τον τύπο απασχόλησης, το φύλο και την κάλυψη μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης (%)..... 19

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

σ.σ.ε.	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΟΤΑ	Οργανισμός Τοπικής Αυτοδιοίκησης
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
α.ν.	Αναγκαστικός Νόμος
ν.δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΝΠΔΔ	Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕφτΚ ς	Εφημερίδα της Κυβέρνηση
δ.α.	Διαιτητική Απόφαση
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
ΟΜΕΔ	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας
ΠΥΣ	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας ΟΗΕ: Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΠΔΔΔ	Πρωτοβάθμιο Διοικητικό Δικαστήριο Διαιτησίας
ΔΔΔΔ	Δευτεροβάθμιο Διοικητικό Δικαστήριο Διαιτησίας
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα πτυχιακή εργασία έχει ως αντικείμενο μελέτης τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και την εξελικτική τους πορεία. Στην Ελλάδα, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και οι τρόποι επίλυσης των διαφορών εμφανίστηκαν νομοθετικά το 1935 με πολλά στοιχεία κρατικού παρεμβατισμού. Αυτονομήθηκαν από την κρατική παρέμβαση το 1990 ύστερα από συλλογικές διαπραγματεύσεις. Εν τούτοις, και στη σημερινή εποχή, ιδιαίτερα μετά την οικονομική κρίση του 2008, έγιναν πολλές νομοθετικές ρυθμίσεις που έφεραν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις.

Η δομή της εργασίας αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζεται το εργατικό δίκαιο μαζί με σημαντικά στοιχεία του όπως το αντικείμενο του και οι πηγές του.

Στο δεύτερο κεφάλαιο γίνεται ανάλυση της βασικής έννοια των συλλογικών συμβάσεων και περιγράφονται τα ιστορικά στοιχεία για την έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι όροι και η διαδικασία σύναψης συλλογικών συμβάσεων Εργασία

Στο τρίτο κεφάλαιο παρουσιάζονται με αναλυτικό τρόποι τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην Ελλάδα, και οι δεσμεύσεις από τις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας.

Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνεται αναλυτική περιγραφή των βασικών αρχών των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και εργασία ολοκληρώνεται με τα συμπεράσματα και την βιβλιογραφία.

Κεφάλαιο 1 Εργατικό Δίκαιο και Εργασιακές Σχέσεις

1.1 Αντικείμενο του εργατικού δικαίου

Το αντικείμενο του εργατικού δικαίου αποτελεί η εξαρτημένη εργασία, σε περίπτωση και οι υποχρεώσεις του εργαζόμενου στις οδηγίες και εντολές του εργοδότη, σχετικά με την εργασία του. Επιπλέον, σε αυτό ανήκει και το Ατομικό εργατικό δίκαιο που είναι ο ρυθμιστής των θεμάτων που σχετίζονται με την εξαρτημένη και το Συλλογικό εργατικό δίκαιο, δηλαδή η συνδικαλιστική ελευθερία, με την συμμετοχή των εργαζόμενων στις επιχειρήσεις, στην απεργία, στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και συλλογικές διαφορές.

1.2 Πηγές του εργατικού δικαίου

1 Σύνταγμα : *άρθ . 2 παρ. 1 (σεβασμός – προστασία της αξίας) του ανθρώπου)/4 παρ. 1 και 2 (αρχή ισότητας), 5 παρ. 1 (ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας), 12 παρ. 1(ελευθερία συνεταιρίζεσθαι, δηλ. δημιουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων), 12 παρ.2(προστασία σωματείων , τα σωματεία δεν μπορούν να διαλυθούν για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού, μόνο με δικ. απόφαση), 22 παρ 1 και 2 (η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, αρχή ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, δηλ. όλοι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας/οι γενικοί όροι εργασίας καθορίζονται με νόμο, και συμπληρώνονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται με ελεύθερες διαπραγματεύσεις , αλλιώς από τη διαιτησία / απαγόρευση οποιασδήποτε μορφής αναγκαστική εργασία/ μέριμνα του Κράτους για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζόμενων), αρθρο 23 παρ. 1 (διασφάλιση συνδικαλιστικής ελευθερίας και ανεμπόδιστη άσκηση δικαιωμάτων), 23 παρ. 2 (δικαίωμα στην απεργία που ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις) (<https://eclass.upatras.gr>).*

2 Διεθνείς συμβάσεις εργασίας (άρθρο 28 παρ. 1 Συντ.):]

- ✓ *Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), με κύρωση στην Ελλάδα με το ν. 2329/1953,*
- ✓ *ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ν. 1426/1984).*

- ✓ *Κανόνες δικαίου Ευρωπαϊκής Ένωσης : Κανόνες πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου (ιδρυτικές Συνθήκες Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων , Συνθήκες προσχώρησης στην ΕΕ, οι τροποποιητικές συνθήκες και ο χάρτης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της ΕΕ)*
- ✓ *Κανόνες του παράγωγου ή δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου :Κανονισμοί / Οδηγίες / αποφάσεις/ συστάσεις- γνώμες (<https://eclass.upatras.gr>).*

3 Οι νόμοι : βασική πηγή του εργατικού δικαίου.

4 Αυτόνομες Πηγές

- ✓ Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας : ιδιότυπη σύμβαση μεταξύ αντιπροσωπευτικών επαγγελματικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (όροι εργασίας , ασφαλιστικά , οικονομικά ζητήματα)
- ✓ Διαιτητικές αποφάσεις Καταστατικά συνδικαλιστικών οργανώσεων
- ✓ Κανονισμοί εργασίας (<https://eclass.upatras.gr>).

1.3 Δημιουργία Σχέση Εργασίας

Αποτελεί τη σύμβαση ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο με την υποχρέωση του εργαζόμενου να παρέχει εξαρτημένη εργασία, για ορισμένο ή αόριστο χρονικό διάστημα, και την υποχρέωση του εργοδότη να του καταβάλλει το μισθό που έχει συμφωνηθεί και από τα δύο μέρη. Η Σχέση εργασίας περιέχει βασικές αρχές μεταξύ των οποίων είναι και οι παρακάτω:

- ✓ Αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων
- ✓ Περιορισμοί στην ελευθερία σύναψης της σύμβασης εργασίας
- ✓ Υποχρέωση πρόσληψης από τον ΟΑΕΔ, όταν υπάρχει παράβαση της σύμβασης της υποχρέωσης
- ✓ Αρχή της ισότητας των φύλων : απαγορεύεται άμεσα ή έμμεσα να υπάρχει διάκριση φύλων ή οικογενειακής κατάστασης σε σχέση με την επαγγελματική κατάρτιση, την μισθοδοσία, τις συνθήκες εργασίας.
- ✓ Ειδική μέριμνα για την εργασία των ατόμων που ανήκουν σε ειδικές κατηγορίες
- ✓ Τόποι αντιμετώπισης της ανεργίας με τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας

- ✓ Ύπαρξη περιορισμών σε συμβάσεις σχετικά με το περιεχόμενο, τις συνθήκες σύμβασης εργασίας.
- ✓ Ενημέρωση των εργαζομένων σε υποχρεωτικό επίπεδο σε χρονικό διάστημα δύο μηνών για τους όρους της σύμβασης (<https://eclass.upatras.gr>).

1.4 Προϋποθέσεις έγκυρης κατάρτισης της σύμβασης εργασίας

Οι απαραίτητες προϋποθέσεις προκειμένου να γίνει μία σύναψη σύμβασης εργασίας είναι οι εξής:

A. Ικανότητα κατάρτισης σύμβασης εργασίας : τα άτομα που είναι ανήλικα αλλά έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος της ηλικίας τους και υπάρχει η συναίνεση των ατόμων που έχουν την επιμέλειά τους , μπορούν να συνάψουν σύναψη εργασίας. Υπάρχουν βέβαια κάποιοι περιορισμοί στη σύναψη για την εργασία των ανηλίκων όπως «η απαγόρευση απασχόλησης σε εργασίες επικίνδυνες, βαριές ή ανθυγιεινές και σε εργασίες που βλάπτουν τη ψυχική υγεία», καθώς και η απαγόρευση απασχόλησης των ανηλίκων κάτω των 15 ετών σε οποιαδήποτε εργασία, με εξαίρεση τη απασχόληση σε καλλιτεχνικές και παρεμφερείς απασχολήσεις , κατόπιν άδειας από την Επιθεώρηση εργασίας (<https://eclass.upatras.gr>).

B. Τύπος : δεν υπάρχει κάποιος περιορισμός

Γ. Αναγγελία πρόσληψης : Υπάρχει υποχρεωτική υποβολή με ηλεκτρονικό τρόπο στον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού και στο Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)/ και η παράβασή της έχει η ποινικές κυρώσεις, και αυτή η νομολογία είναι και η διαφορά μεταξύ έγκυρης σύμβασης εργασίας και σχέσης εργασίας που βασίζεται σε άκυρη . Η Διάρκεια σύμβασης εργασίας διακρίνεται σε Σύμβαση αορίστου χρόνου και Σύμβαση ορισμένου χρόνου. Η πρώτη τερματίζει όταν γίνει καταγγελία από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο και η δεύτερη σταματά αυτοδίκαια με τη λήξη του χρόνου για τον οποίο και έγινε η σύναψή της.

1.5 Σύσταση και λειτουργία των Συνδικαλιστικών Ενώσεων

Η δημιουργία των συνδικαλιστικών ενώσεων βρίσκεται υπό την προστασία του συντάγματος όπως ορίζεται από το άρθρο 23 και άλλες διατάξεις του νόμου. Ο νόμος για τη σύσταση και τη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ορίζει ότι οι συνδικαλιστικές ενώσεις κατοχυρώνουν τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων. Στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκει κάθε εργαζόμενος που βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας άσχετα με τον τύπο της σύμβασης και την εργοδοτική πλευρά. Με αυτή την έννοια περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο, ή σε Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.) ή σε Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) . Δεν ισχύει ο νόμος αυτός σε δημοσιογραφικές περιπτώσεις και στις ναυτεργατικές οργανώσεις, που υπάγονται σε άλλους νόμους, καθώς και οι επαγγελματικές οργανώσεις που δημιουργούνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τέτοιες οργανώσεις μεταξύ άλλων οι δικηγορικοί, ιατρικοί , συμβολαιογραφικοί και οι φαρμακευτικοί σύλλογοι(Φαναριώτης 2004).

1.5.1 Διακρίσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Οι συνδικαλιστικές ενώσεις διακρίνονται σε

- ✓ Πρωτοβάθμιες
- ✓ Δευτεροβάθμιες
- ✓ Τριτοβάθμιες

Στην πρώτη κατηγορία υπάγονται :

- ✓ Τα κλαδικά σωματεία, τα οποία και θεωρούνται κυρίαρχα στην κατηγορία αυτή στην Ελλάδα. Τα κλαδικά σωματεία αντιπροσωπεύουν, ένα συγκεκριμένο επαγγελματικό κλάδο εργαζομένων κυρίως σε τοπικό επίπεδο. (π.χ. σωματείο εργαζομένων σε βιομηχανία γάλακτος).
- ✓ Τα επιχειρηματικά σωματεία στα οποία ανήκουν μιας επιχείρησης ανεξάρτητα από την επαγγελματική κατηγορία.

- ✓ Οι ενώσεις προσώπων που δημιουργούνται σε επιχειρήσεις και Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, αριθμώντας μέχρι 40 άτομα.
- ✓ Στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν οι παρακάτω κατηγορίες Οι ομοσπονδίες που αποτελούνται από δύο τουλάχιστον σωματεία ίδιων ή παρεμφερών επαγγελματιών σε πανελλήνιο επίπεδο.
- ✓ Τα εργατικά κέντρα που είναι ενώσεις δυο τουλάχιστον σωματείων και έχουν την έδρα της μέσα στην περιφέρεια του ανάλογου εργατικού κέντρου.

Στις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν:

- ✓ Οι ενώσεις ομοσπονδιακών κέντρων όπως είναι η ΓΣΕΕ που εκπροσωπείται από τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα και η
- ✓ ΑΔΕΔΥ που εκπροσωπείται από εργαζόμενους του δημοσίου τομέα (Σαρμανιώτης 2005).

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις σημείωσαν σημαντικές αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις και οι πιο σημαντικές παρατίθενται παρακάτω:

Πίνακας 1 Σημαντικές αλλαγές που σημείωσαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις

1909	Θεσπίζεται ο νόμος για την αργία την Κυριακή και τις αργίες την περίοδο των εορτών
1920	Θεσπίζεται ο νόμος για την υγιεινή και ασφάλεια εργατών.
1920	Εφαρμόζεται το 8ωρο, 48ωρου ωραρίου. Πρώτες ρυθμίσεις που ορίζουν τα ωράρια στην εργασία.
1936	καθιέρωση 8ωρου, κατώτατο όριο αμοιβής και υποχρεωτική διαίτησία.
1945	Καθιέρωση της άδειας αποδοχών.
1946	Εφαρμογή προσαυξήσεων για εργασία Κυριακής εορτών και νυχτερινής εργασίας.
1971	135η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας με σκοπό την προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων
1975	Ψήφιση του νόμου για ίση αμοιβή για ίση εργασία ανδρών και γυναικών

1975	Πρώτη εθνική συλλογική σύμβαση στην Ελλάδα.
1977	Η ΟΤΟΕ (Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων Ελλάδας) εφαρμόζει την πενθήμερη εργασία.
1981	Εφαρμογή χορήγησης των επιδομάτων εορτών όπου για πρώτη φορά έχουμε 13ο και 14ο μισθό.
1983	Ψήφιση του νόμου για τον έλεγχο των ομαδικών απολύσεων.
1985	Νόμος για τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων
1989	Εφαρμογή του νόμου για την απασχόληση των ανηλίκων.
1990	Νομοθετούνται και καθιερώνονται οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας.
1990	Καθιέρωση του εβδομαδιαίου 48ωρου.

Κεφάλαιο 2 Εργασία και Ασφάλεια

2.1 Η έννοια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η έννοια συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αναφέρεται στις συμφωνίες μεταξύ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζόμενων, που οριοθετούν τα σημεία όρια προστασίας των μισθωτών στην εκπλήρωση των ατομικών σχέσεων εργασίας, αλλά και των υποχρεώσεων και των δύο μερών μεταξύ τους. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ.3 ν.1876/90, «τα θέματα που έχουν σχέση με την ασφάλιση, με εξαίρεση το θέμα της συνταξιοδότησης, αν δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο Συλλογικών συμβάσεων Εργασίας»(Στεργίου, 1992, σελ: 333-335). Αυτή νομοθετική ρύθμιση οδήγησε σε νέες διαπραγματεύσεις οι οποίες συμφωνούν με την διάταξη της παρ.2 άρθρου 22. Κατά συνέπεια είναι επιτρεπτή η συλλογική ρύθμιση κάθε ζητήματος που αναφέρεται στην κοινωνική ασφάλιση, δηλαδή την ασφάλιση πέραν την υποχρεωτικής δημόσιας ασφάλειας. Σε αντίθεση, τα θέματα που άπτονται των δημοσίων φορέων δεν θεωρούνται αντικείμενα συλλογικής διαπραγμάτευσης(Στεργίου,1992). Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πραγματοποιούνται έγγραφα ανάμεσα στους ενδιαφερόμενους που μπορεί να είναι είτε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών είτε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδότη. Και στις δύο περιπτώσεις προσδιορίζονται οι όροι αλλά και υποχρεώσεις μεταξύ των συμβαλλομένων.



Εικόνα 1 Συλλογική σύμβαση εργασίας

Πηγή: <https://www.siya.gr>

2.2 Ιστορικά στοιχεία για την έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η συλλογική σύμβαση εργασίας δημιουργήθηκε τον περασμένο αιώνα, χωρίς όμως την καμία νομική στήριξη, αλλά μετά από πιέσεις, απεργίες και αγώνες των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Εμφανίζονται για πρώτη φορά στην Αγγλία και η παράβασή τους είχε κοινωνικές επιπτώσεις χωρίς άλλες νομικές επιπτώσεις. Στην Ελλάδα εμφανίστηκαν πριν το 1935, και υπογράφονταν "συλλογικές συμβάσεις" με μορφή πρωτοκόλλου, και είχαν την έννοια της ισχυρής δικαιοπραξίας. Όμως η βαρύτητα και η σημασία τους έγινε γρήγορη αντιληπτή και έφεραν ειδικές νομοθετικές ρυθμίσεις με σκοπό την κατοχύρωσή τους, αποτελώντας έτσι ένα ιδιαίτερο εργασιακό στοιχείο δικαίου, με όρους και προϋποθέσεις. Οι δεσμεύσεις αφορούσαν τους εργοδότες και τους μισθωτούς και γρήγορά αποκτά την έννοια του "εργασιακού νόμου.". Αλλά και οι επαγγελματικές οργανώσεις, που αντιπροσωπεύουν το συλλογικό συμφέρον, αποκτούν ιδιαίτερη σημασία και θεωρούνται ως «επαγγελματικοί νομοθέτες»(Καρακατσάνης, 1980).

Σύμφωνα με τις κείμενες διατάξεις που έχουν θεσπιστεί στην χώρα μας, η έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθορίζεται από το άρθρο 2 παρ. 1 ν. 3239/1955 που καθορίζει *«την συλλογική σύμβαση εργασίας να καταρτίζεται μεταξύ μιας ή πλειόνων εργοδοτικών οργανώσεων αφ ' ενός και μιας ή πλειόνων επαγγελματικών οργανώσεων μισθωτών αφ' ετέρου και καθορίζει τους όρους τους οποίους δέον να περιλαμβάνουν αι συμβάσεις εργασίας αι συναπτόμεναι μεταξύ προσώπων δεσμευομένων υπ' αυτών»*(ανάλογο είναι και το άρθρο 680 παρ. 1. Α.Κ.). Πέρα από τις διατάξεις αυτές υπάρχουν και άλλες που την ορίζουν ως *«τυπική(έγγραφη) σύμβαση ανάμεσα σ τις αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις μισθωτών και εργοδοτών(και ορισμένων μεμονωμένων εργοδοτών που αναφέρονται περιοριστικά»*(Καρακατσάνης, 1980, σελ.76). ρυθμίζοντας τις ατομικές εργασιακές σχέσεις των συμβαλλόμενων, τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή της εργασίας.

Με τον νόμο Ν. 1876/1990 "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις" εξασφαλίστηκαν οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις ομόφωνα ανάμεσα σε όλα τα κόμματα στη Βουλή και των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων(Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος').

Το 2010, αποτέλεσε μία δύσκολη χρονιά που συνοδεύτηκε από την οικονομική κρίση της χώρας μας μέσα στην γενικότερη παγκόσμια κρίση και οδήγησε την στη λήψη επώδυνων μέτρων και την χάρση της εργασίας. Ο όροι των μνημονίων έπληξαν τις εργασιακές σχέσεις καθώς και τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με άμεση επίπτωση στα μισθολογικά και κατά συνέπεια στην διαστρέβλωση του εργασιακού καθεστώτος στην Ελλάδα. Από το 2010 έως και το 2012 παρατηρήθηκε μεγάλη κρατική παρέμβαση στις συλλογικές συμβάσεις με αποτέλεσμα να καταργηθούν . ουσιώδεις διατάξεις του Ν. 1876/1990, όπως η κατάργηση της υποχρεωτικότητας των Σ.Σ.Ε., την κατάργηση των περισσότερων επιδομάτων, και τη σύναψη επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. με όρους δυσμενείς από τις εφαρμοστέες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές Σ.Σ.Ε. Το σημαντικότερο πρόβλημα δημιουργήθηκε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις «με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ενώπιον του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, αφού πλέον τίθενται ιδιαίτερα αυστηρές και περιοριστικές προϋποθέσεις προσφυγής στη διαιτησία»(‘Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος’).

Πίνακας 2: Χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι ανάλογα με τον τύπο απασχόλησης, το φύλο και την κάλυψη μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης (%)

	Σύνολο	Τυπική απασχόληση	Άτυπη απασχόληση
Σύνολο	20,6	10,8	49,8
Γυναίκες	26,5	15,1	47,6
Άνδρες	15,8	8,1	53,7
Καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	11,9	3,7	38,3
Δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις	31,0	19,7	62,2

Πηγή: INE ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2011

Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα έφεραν αρκετές νέες διατάξεις όπως αυτές περιγράφονται στο ΙΒ μέρος που ονομάζεται «Εργασιακά Θέματα» και σχετίζονται με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Πιο ειδικά με το άρθρο 53 προστίθεται η παράγραφος 8 στο άρθρο 3 του Νόμου 1876/1990, σύμφωνα με την οποία στις εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας «μπορεί να θεσπίζονται ειδικοί όροι ή να εισάγεται εξαίρεση από την εφαρμογή συγκεκριμένων συλλογικών συμβατικών όρων για

τους εργαζομένους οι οποίοι εργάζονται σε ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις»(Λασκαρίδης,2019).

Αναφορικά με τις αλλαγές του άρθρου 53, η αιτιολογική έκθεση του Σχ/Ν , συμπεραίνει ότι από τη δεκαετία του 1990 στις χώρες της Ε.Ε. υπήρξε νομοθετική διάταξη εξαίρεσης συγκεκριμένων κατηγοριών επιχειρήσεων από το σύνολο ή μέρος όρων των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας εθνικής ή τοπικής εμβέλειας(‘Οι σημαντικότερες εργασιακές διατάξεις του νέου πολυνομοσχεδίου’).

Σημαντική αλλαγή στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, υπήρξε και με το άρθρο 55 του ν. 4635/2019 που αναφέρεται στη συρροή συλλογικών ρυθμίσεων, ορίζοντας ότι ενώ η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ έχει υπερτερεί σε ισχύ σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, και εξαιρούνται μόνο οι επιχειρήσεις που έχουν μεγάλα οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε προπτωχευτικό ή παραπτωχευτικό ή πτωχευτικό στάδιο ή σε κάποια διαδικασία οικονομικής εξυγίανσης(‘Οι σημαντικότερες εργασιακές διατάξεις του νέου πολυνομοσχεδίου’).

Τέλος, υπήρξαν αλλαγές στο σύστημα προσφυγής στη διαιτησία με την εφαρμογή του άρθρου 57 του νόμου. Το άρθρο αυτό περιορίζει τη δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία μονομερώς από οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών ή μεμονωμένους εργοδότες(Λασκαρίδης, 2019).

Οι αλλαγές του άρθρου 57, αναφέρονται σε κανόνες υπερνομοθετικής ισχύος που αφορούν την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που έχει ήδη κατοχυρωθεί από το 1975 με το Σύνταγμα. Η αρμόδια Επιτροπή της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, παρακολουθεί την εφαρμογή των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας, και συστήνει στην Ελλάδα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να υπάρξει εξασφάλιση της μονομερούς προσφυγή στη διαιτησία μόνο σε περιορισμένες περιπτώσεις και να εξασφαλιστεί ότι το κράτος δεν θα παρεμβαίνει και θα περιορίζει το δικαίωμα σε ελεύθερη και οικειοθελή συλλογική διαπραγμάτευση(Λασκαρίδης, 2019).

Στην κριτική του αναπτυξιακού Ν. 4635/2019, βρίσκονται κυρίως οι διατάξεις που αναφέρονται στα άρθρα (άρθρα 53-57). Ωστόσο παρατηρούνται θετικές εξελίξεις σε θέματα που σχετίζονται με τη διαιτησία, αλλά παρατηρούνται και νομοθετικές παρεμβάσεις που, ενώ παρουσιάζονται σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου

ως καινοτόμες και εκσυγχρονιστικές, δημιουργούν προβλήματα. Η πιο σημαντική αλλαγή που δημιουργεί προβληματισμό, αποτελεί η λεγόμενη ρήτρα "απόκλισης" ή "εξαιρέσης" κάποιων επιχειρήσεων από όρους μιας εθνικής κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ(Λασκαρίδης, 2019).

Οι αλλαγές στις εργασιακές σχέσεις που συντελέστηκαν τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα μετά την επιβολή των Μνημονίων, έφεραν μεγάλες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των εργασιακών σχέσεων, με σκοπό την βελτίωση της ελληνικής οικονομίας. Όμως αυτές οι αλλαγές συνοδεύτηκαν από σημαντικές αναδιαμορφώσεις κεκτημένων δικαιωμάτων(INE ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2011).

«Η Ελλάδα είναι η χώρα που καταγράφει όχι μόνο πάγωμα μισθών αλλά και σοβαρές μισθολογικές μειώσεις με συλλογικές συμβάσεις αλλά και λόγω της μείωσης των κατώτατων μισθών που συμπαρασύρει το σύνολο των αμοιβών, έπειτα μάλιστα από την αποδιάρθρωση του συστήματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων»(INE ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2011: 23).

Η χρηματοπιστωτική κρίση έφερε μεγάλα προβλήματα σχεδόν σε όλους τους τομείς της οικονομίας, ενώ συνεχίστηκαν οι απολύσεις, η αύξηση της ανεργίας και γενικότερα η μείωση των μισθών και των συντάξεων. Στο δημόσιο τομέα, ελαχιστοποιούνται οι προσλήψεις με στόχο την οικονομική εξυγίανση και εξομοίωση των όρων απασχόλησης με τους αντίστοιχους του ιδιωτικού τομέα»(INE ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,2011).

2.3 Συνταγματική κατοχύρωση και έννοια της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η σ.σ.ε. έχει κατοχυρωθεί i συνταγματικά με το άρθρο 22 §2 Σ και θεωρείται ως μία σύμβαση που γίνεται μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εργαζομένων. Σκοπός της είναι η ρύθμιση των όρων αλλά και των συνθηκών της εργασίας και της αμοιβής των εργαζομένων, οι οποίοι και δεσμεύονται. Ο Λεβέντης (2007), αναφέρει ως σημαντικά στοιχεία μίας σ.σ.ε τα παρακάτω:

α) Είναι μία σύμβαση που γίνεται ανάμεσα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών ή ανάμεσα στην συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων και τον εργοδότη ατομικά. Κατά συνέπεια για να συναφθεί μία τέτοια

σύμβαση είναι απαραίτητη η ύπαρξη δύο μερών, καθώς και ορισμένες άλλες προϋποθέσεις ώστε να θεωρείται ως έγκυρης σύμβασης (ικανότητα, νόμιμο περιεχόμενο, τύπος κλπ.).

β) Ρυθμίζει του όρους εργασίας των εργαζομένων και των εργοδοτών που συνάπτουν τη σ.σ.ε., επομένως και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις

γ) Ρυθμίζει τους κανόνες εργασίας των δεσμευόμενων με τρόπο υποχρεωτικό. Από αυτό συνεπάγεται ότι υπάρχουν κανόνες δικαίου. Οι όροι των ατομικών συμβάσεων δε, που έρχονται σε αντίθεση με τις διατάξεις της σ.σ.ε. θεωρούνται άκυροι, πλην των όρων που παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους, οπότε υπερισχύουν της σ.σ.ε.

2.4 Ο δυσπρόστατος χαρακτήρας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Σύμφωνα με τον Θεοδώρου(1983), ο χαρακτήρας των σ.σ.ε. θεωρείται δυσπρόστατος, καθώς το περιεχόμενό τους αποτελείται από κανονιστικούς και ενοχικούς όρους. Οι Κανονιστικοί όροι, είναι όροι που αναφέρονται στις σ.σ.ε., και έχουν προσδιοριστεί από τα όσα έχουν συνάψει οι συμβαλλόμενοι για τις εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στους εργαζόμενους και στους εργοδότες. Ως εκ τούτου, η σ.σ.ε. αποτελεί ένα δίκαιο εξ' αντικειμένου, και μάλιστα σαν δίκαιο αναγκαστικό, αφού λειτουργεί ως ουσιαστικός νόμος.

Οι ενοχικοί είναι οι όροι της σ.σ.ε. με τους οποίους αναπτύσσονται ενοχικές σχέσεις ανάμεσα στα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη, δηλαδή δικαιώματα ή υποχρεώσεις. Έχει γίνει, όμως, δεκτό ότι εκτός από τους ενοχικούς όρους που μπορούν ελεύθερα να συνομολογήσουν τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη, υφίστανται γι' αυτά και δύο ενοχικές υποχρεώσεις, οι οποίες ανεξάρτητα αν καθιερώνονται με νόμο ή όχι, θεωρούνται ότι ενυπάρχουν σε κάθε σ.σ.ε. Οι υποχρεώσεις αυτές είναι α) η υποχρέωση της ειρήνης, δηλαδή η υποχρέωση της αποφυγής διατάραξης (κυρίως με αγωνιστικά μέσα) των εργασιακών σχέσεων, όπως αυτές τις καθιέρωσε και τις ρύθμισε η συναφθείσα σ.σ.ε. μέχρι και τη λήξη ισχύος της και β) η υποχρέωση της επιρροής, δηλαδή η υποχρέωση των συμβαλλόμενων οργανώσεων να επιδιώξουν την εφαρμογή των κανονιστικών όρων από τα μέλη τους.

2.5 Όροι και διαδικασία σύναψης συλλογικών συμβάσεων Εργασίας

Με τις Σ.Σ.Ε. εξομοιώνονται και οι διαιτητικές αποφάσεις. Οι όροι και η διαδικασία σύναψης Σ.Σ.Ε. ακολουθούν τις διατάξεις του νόμου Ν.1876/1990 συμπληρώνοντας τους νόμους για τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών. Τα ζητήματα που καθορίζουν αναφέρονται «στις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας» (Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος'). Όπως καθορίζονται με το άρθρο 2 του Ν.1876/1990, το περιεχόμενο των Σ.Σ.Ε. περιέχει:

- Θέματα που αφορούν τη σύναψη, τη λειτουργία και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων.
- Θέματα που άπτονται την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση.
- Θέματα που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση εκτός από τα θέματα της συνταξιοδότησης
- Θέματα που αναφέρονται στην επιχειρηματική πολιτική στο μέτρο που αυτή έχει επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις.
- Θέματα που ερμηνεύουν τους κανονιστικούς όρους της Σ.Σ.Ε.
- Θέματα που αναφέρονται στα δικαιώματα και στις υποχρεώσεις των εργαζομένων(Καρακατσάνης,1980).

Η κατάρτιση Σ.Σ.Ε. προϋποθέτει πέρα από τα στοιχεία που είναι απαραίτητα, και κάποια στοιχεία σύμφωνα με το ειδικό δίκαιο για τις συλλογικές συμβάσεις όπως ειδική δικαιοπρακτική ικανότητα, ώστε να υπάρχει η ισχύ στην σύμβαση. Επιπλέον, η ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας θεωρείται στοιχείο σε κάποιες περιπτώσεις δικαίου. Το άρθρο 2 παρ. 1 του ν.3239/1955 καθορίζει, ότι η συλλογική σύμβαση καταρτίζεται από μία ή περισσότερες εργοδοτικές οργανώσεις και μια ή περισσότερες επαγγελματικές οργανώσεις των μισθωτών. Με βάση το άρθρο 1 παρ. 1 του ν.δ. 186/1969, δηλώνεται ότι μόνο οι επαγγελματικές οργανώσεις με αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα όπως τα σωματεία, που αναφέρονται είτε στους μισθωτούς ή στους εργοδότες είναι ικανές να προβούν σε σύναψη σύμβασης εργασίας. Όλες οι επαγγελματικές οργανώσεις δεν μπορούν


να συνάψουν οποιαδήποτε συλλογική σύμβαση και πρέπει να αποκτήσουν επιπλέον αρμοδιότητα. Κάθε επαγγελματική οργάνωση είναι ικανή να συνάψει συλλογική σύμβαση εργασίας μόνο για το πεδίο, που αναφέρεται στην δραστηριότητά της. Την ικανότητα της σύμβασης τη ρυθμίζει η διάταξη του νόμου ενώ η αρμοδιότητα σχετίζεται με τις διατάξεις κάθε οργάνωσης, που προσδιορίζουν το αντικείμενό της(‘Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος’).

Κεφάλαιο 3 Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

3.1 Κατηγορίες Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

- ✓ α. Σε εθνικές γενικές, που αναφέρονται σε κάθε εργαζόμενο. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταρτίζονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων αλλά και τις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.) υπογράφεται από την ΓΣΕΕ και τους εργοδότες καθορίζοντας τους όρους εργασίας, μισθών και ημερομισθίων στην ιδιωτική εργασία περιλαμβάνοντας παράλληλα θεσμικά θέματα που βρίσκουν εφαρμογή σε όλες τις συμβάσεις των εργαζομένων κάθε ειδικότητας και κατηγορίας. Το άρθρο 1 του Ν. 4093/2012, όριζε ότι οι εργοδότες και οι επιχειρήσεις που δεν ανήκουν σε εργοδοτικές οργανώσεις για την κατάρτιση της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΣΕ, ΣΕΤΕ, ΓΣΕΕ) είναι υποχρεωμένοι να δεσμευτούν από τους μη μισθολογικούς όρους της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. Από τότε οι κατώτατοι μισθοί και ημερομίσθια ορίζονται σύμφωνα με τον Ν. 4093/2012, εξακολουθώντας να δεσμεύουν την εργοδοτική πλευρά, βελτιώνοντας τη θέση των εργαζομένων ως προς το μισθό με την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.



Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ)

Εικόνα 2 Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (Ε.Γ.Σ.Σ.Ε)

Πηγή: <https://www.kepea.gr/article.php?id=20>

- ✓ β. Σε κλαδικές, που αναφέρονται σε κάθε εργαζόμενο ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων σε κάποια πόλη ή περιφέρεια. Οι κλαδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις δεν μπορούν να εμπεριέχουν όρους εργασίας πιο δυσμενείς από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων. Για να θεωρηθεί μία εργασιακή σχέση ως κλαδική σύμβαση εργασίας πρέπει η επιχείρηση να ενταχθεί σε συγκεκριμένο κλάδο. Επιπλέον, σημαντικό

στοιχείο της επιχείρησης είναι και η μορφή της επιχείρησης και όχι το αντικείμενο απασχόλησης ή η ειδικότητα του εργαζομένου(ΑΠ 1304/2005, ΝΟΜΟΣ) Ο «κλάδος», αποτελεί ένα πεδίο που χαρακτηρίζεται ως ένα σύνολο «ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων». Με τον όρο «εκμετάλλευση», χαρακτηρίζεται κάθε επιτυχία μίας επιχείρησης σε επίπεδο τεχνικό, επιστημονικό ή παραγωγικό. (Καρακατσάνης & Γαρδίκας 1995).Ομοειδείς επιχειρήσεις χαρακτηρίζονται αυτές που έχουν το ίδιο αντικείμενο δραστηριότητας και ο τρόπος λειτουργίας τους είναι σε ίδιες συνθήκες εργασίας και παροχής υπηρεσιών. Συναφείς δε είναι αυτές οι επιχειρήσεις που έχουν παρόμοιο αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν σε παρόμοιες συνθήκες. (Καρακατσάνης & Γαρδίκας 1995)

- ✓ γ. Σε επιχειρησιακές, που αναφέρονται σε κάθε εργαζόμενο μιας επιχείρησης. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που εκπροσωπούν τους εργαζόμενους, και αν δεν υπάρχουν τότε καταρτίζονται, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.
- ✓ δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αναφέρονται σε κάθε εργαζόμενο ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται από τους εργαζόμενους από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης ενώ από την πλευρά των εργοδοτών οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται από οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης(‘Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος’).
- ✓ ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αναφέρονται σε κάθε εργαζόμενο εργαζόμενους ορισμένο σε κάποιο επάγγελμα ή των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας (§1άρθρο 30). Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις καταρτίζονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις(‘Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος’).

Ο Ν. 1876/1990 έδωσε στις παραπάνω συλλογικές συμβάσεις εργασίας κανονιστική ισχύ καθιερώνοντας ταυτόχρονα την «αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης». Η αρχή αυτή, υπάρχει μία ιεραρχία κανόνων ρυθμιστικών των όρων εργασίας που από τις πιο συγκεντρωτικές στις πιο αποκεντρωμένες μορφές. Πιο ειδικά στην αρχή της ιεραρχίας τοποθετείται η κρατική ρύθμιση σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία και ακολουθούν οι ε.γ.σ.σ.ε., οι κλαδικές ή οι ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε., οι επιχειρησιακές σ.σ.ε., ενώ στο τέλος τίθενται η ατομική σύμβαση εργασίας με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Κάθε σύμβαση χαρακτηρίζεται από για την πλευρά των εργαζομένων, και κάθε ρύθμιση υπερισχύει για εξασφάλιση ευνοϊκότερων όρων για τους εργαζομένους. Πρέπει να τονιστεί ότι ο Ν. 1876/1990 προβλέπει τη δυνατότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας τόσο ορισμένου όσο και αορίστου χρόνου. Επιπρόσθετα, παρατείνει το χρόνο ισχύος των όρων των σ.σ.ε. όταν λήξουν ή γίνει καταγγελία τους. Το σημαντικότερο στοιχείο αποτελεί η δυνατότητα να υπάρχουν ευνοϊκότεροι όροι των σ.σ.ε. μετά τη λήξη ή καταγγελία τους ως όρων των α.σ.ε. μέχρι την ενδεχόμενη λύση ή τροποποίηση της ατομικής εργασιακής σχέσης, όπως ορίζεται από την κείμενη νομοθετική ρύθμιση του άρθρου 9 παρ. 5 του Ν. 1876.

3.2 Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας

Μία Σ.Σ.Ε. έχει ισχύ από την ημέρα που κατατίθεται η σύμβαση από τον εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας του τύπου κατάρτισης της Σ.Σ.Ε. Οι συμβαλλόμενοι ορίζουν ακόμη και την αναδρομική ισχύ που μπορεί να έχει μέχρι την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επιπλέον, οι κανονιστικές διατάξεις μίας συλλογικής σύμβασης εργασίας διακρίνονται από άμεση και αναγκαστική ισχύ, όταν οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, παρουσιάζουν απόκλιση από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ο κανόνας είναι ότι οι Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν όλα τα συμβαλλόμενα μέρη (άρθρο 8 παρ. 3 του Ν. 1876/1990). Και αυτή η δέσμευση είναι ιδιότητας του μέλους και δεν μπορεί να ανατραπεί με αντίθετη ρύθμιση Σ.Σ.Ε.. Ούτε οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να μειώσουν τις δεσμεύσεις προσώπων, αποκλείοντας ορισμένα μέλη τους ή να τον διευρύνουν, ώστε με τη Σ.Σ.Ε. να δεσμεύονται τρίτα πρόσωπα μη μέλη τους(‘Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος’).

3.3 Δεσμεύσεις από τις συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας

Σύμφωνα με το άρθρο 8 του ν.1876/1990 (Α'27) όπως τροποποιήθηκε και ισχύει σήμερα, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και οι παρόμοιες Αποφάσεις Διαιτησίας (Δ.Α.) του άρθρου 16 του ιδίου νόμου, αποτελούν δέσμευση για κάθε εργαζόμενο και εργοδότη που χαρακτηρίζονται ως μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων του κλάδου ή του επαγγέλματος μέσα στο τοπικό, επαγγελματικό και χρονικό πεδίο τους, ή των εν διενέξει αντίστοιχα, εκτός αν θεωρηθούν υποχρεωτικές με απόφαση του Υπουργού Εργασίας & Κοινωνικών Υποθέσεων, όπως προκύπτει από τις κείμενες διατάξεις σύμφωνα με τις παρ. 2,3 και 4 του άρθρου 11 του ν.1876/1990.

Αυτό ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως και τελειώνει σε τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης

3.5 Το νομικό πλαίσιο της διαιτησίας

Ένα από τα πιο σημαντικά θέματα της σύναψης των σ.σ.ε αποτέλεσε και η επίλυση του προβλήματος της αποτυχίας των κοινωνικών εταίρων να πετύχουν τη σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από 1926, υπάρχει η πρώτη νομοθετική ρύθμιση για το νομικό πλαίσιο της διαιτησίας. Η νομοθεσία της ρύθμισης της δικτατορίας του Θεόδωρου Πάγκαλου, ασχολήθηκε κυρίως με το θέμα της διαιτησίας διαμορφώνοντάς την ως υποχρεωτική, ενώ παραγκωνίζοντας τις ρυθμίσεις των σ.σ.ε. Εν συνεχεία ο Ν. 3239/1955, ρύθμισε λεπτομερώς τη Ν.Δ. της 21./1.5.1926 «περί διαιτησίας ιδιωτικών υπαλλήλων» τον τρόπο κατάρτισης των σ.σ.ε συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διατηρώντας το ίδιο καθεστώς υποχρεωτικής διαιτησίας. Με την ισχύ του νόμου αυτού η αναφορά της διαιτησίας στο άρθρο 22 παρ. 2 είχε ως στόχο την υποχρεωτική διαιτησία. Ο Ν. 1876/1990 έθεσε σε ισχύ ένα σύστημα μεσολάβησης – διαιτησίας, τοποθετώντας ως κανόνα την εκουσία προσφυγή στους μηχανισμούς αυτούς κατόπιν συμφωνίας των μερών, προβλέποντας και τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, αφήνοντας ανοιχτό και πάλι το δρόμο για την υποχρεωτική διαιτησία. Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 14 επ. του Ν. 1876/1990, ο νομοθέτης προέβλεψε σε περίπτωση μη επιτυχούς σύναψης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, τη δυνατότητα εκ μέρους των μερών να χρησιμοποιήσουν κάθε υπηρεσία ενός

μεσολαβητή ή να προσφύγουν στη διαιτησία. Σχετικά με τη μεσολάβηση, αυτή είναι μία διαδικασία, στην οποία ο μεσολαβητής συζητούσε και με τους δύο ενδιαφερόμενους τους όρους εργασίας και τις ανάγκες της επιχείρησης. Μέσα σε χρονικό διάστημα είκοσι (20) ημερών είχαν τη δυνατότητα να οδηγηθούν σε μία συλλογική συμφωνία, αλλιώς, μετά το πέρας των ημερών αυτών, ο μεσολαβητής έκανε δική του πρόταση, την οποία και τα δύο μέρη μπορούσαν να αποδεχθούν μέσα σε πέντε (5) ημέρες. Εάν, ωστόσο, τα μέρη έκαναν αποδεκτή τη συμφωνία στην παραπάνω προθεσμία, ακολουθούσε η κατάρτιση της σύμβασης που είχε την ισχύ της συλλογικής σύμβασης. Σε περίπτωση που δεν ήταν δυνατή η επίτευξη της συλλογικής διαπραγματεύσεως, τότε το σημαντικότερο ρόλο αποκτούσε η διαιτησία.

Σύμφωνα δε με το άρθρο 16 παρ 1 του Ν. 1876/1990, *«προσφυγή στη διαιτησία μπορούσε να γίνει: α) σ' οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών, β) μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, εφ' όσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, γ) μονομερώς από συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, εφ' όσον αποδέχονται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει ο εργοδότης, δ) ειδικώς για τις 10 επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος»*.

Όπως προκύπτει από την παραπάνω ρύθμιση, κύρια επιδίωξη του νομοθετικού μηχανισμού, ήταν η δημιουργία ενός επικουρικού πλαισίου που θα βοηθούσε την υλοποίηση της συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας, όταν θα υπήρχε αποτυχία στην επίτευξή της. Επειδή όμως ήταν δυνατή κάθε άρνηση της πορείας της πορείας των συλλογικών διαπραγματεύσεων έστω και από το ένα μέρος των ενδιαφερόμενων, ο νομοθετικός μηχανισμός, ιδιαίτερος την πλευρά του εργοδότη που συνήθως έχει τη διαπραγματευτική υπεροχή στη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας, προέβλεψε, και μία δεύτερη μορφή διαιτησίας, τη λεγόμενη υποχρεωτική διαιτησία. Πιο ειδικά με τη μορφή αυτής της διαιτησίας, υπάρχει η δυνατότητα των μερών προς μονομερή προσφυγή στο μηχανισμό αυτό. Σε κάθε περίπτωση, η απόφαση του διαιτητή υπείχε θέση συλλογικής συμβάσεως εργασίας και χαρακτηρίζονταν από την ίδια με τις σ.σ.ε. κανονιστική ισχύ. Επίσης, στο Ν. 1876/1990, συμπεριλήφθηκε και η δημιουργία του «Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας» (Ο.ΜΕ.Δ.), ώστε να εξασφαλιστεί ο ρόλος της μεσολάβησης και διαιτησίας με εξειδικευμένους διαιτητές και μεσολαβητές,

που θα ήταν σε θέση να παρέχουν την αξιοπιστία και τα εγγύα για την ομαλή λειτουργία του συστήματος αυτού.

Στο θέμα της διαιτησίας, αποφάνθηκε με την υπ' αριθμόν 25/2004 απόφαση και η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου, για τη συνταγματικότητα της υποχρεωτικής διαιτησίας, όπως ρυθμίστηκε από το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος(Καζάκος, 2013). Με την απόφαση αυτή κρίθηκε ότι δεν υπάρχει καμία αντίθεση ούτε ως προς τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, αφού οι ρυθμίσεις της εκουσίας διαιτησίας τόνιζαν τον χαρακτήρα κατευθυντήριων γραμμών, αλλά και αφετέρου είχαν τον ίδιο σκοπό με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, θέτοντας την εξασφάλιση ενός μηχανισμού για εξισορροπημένες λύσεις στις συγκρούσεις συλλογικών συμφερόντων όταν υπήρχε πρόβλημα από ένα μέρος να διαπραγματευτεί(Καζάκος, 2013). Οι απόψεις αυτές της ΟΛΑΠ 25/2004 υπέρ της συνταγματικότητας της υποχρεωτικής διαιτησίας, χαρακτηρίστηκαν από τότε «πάγια νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων και συνέβαλαν σημαντικά στις εξελίξεις της δημιουργία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας».

Κεφάλαιο 4 Βασικές Αρχές των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας

4.1 Τρόπος λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, έχουν ως σκοπό να εξασφαλίζουν ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας και να διασφαλίζουν την κοινωνική ειρήνη(Ο.Ο.Σ.Α, 2016). Παράλληλα, ελέγχουν την αγορά, με τον έλεγχο των επιχειρήσεων ως προς τους μισθούς, προσπαθώντας να περιορίσουν τη «δύναμη μονοφωνίου» κάποιων επιχειρήσεων, που επωφελούνται από την έλλειψη διαπραγματευτικής ισχύος των εργαζομένων. Αν και αποτελεί ένα θεσμό που ρυθμίζει τα μισθολογικά όρια, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις διαμορφώνουν και όλους τους άλλους όρους εργασίας, όπως την εργασιακή ασφάλεια, τις ώρες εργασίας, το εργασιακό περιβάλλον, κλπ.(Ο.Ο.Σ.Α,2016).

Στο πλαίσιο αυτό, η επίδραση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στα μισθολογικά θέματα, θεωρείται ένα αποτέλεσμα μίας διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης, με τη συμμετοχή των συνδικάτων αλλά και των εργοδοτών. Η συμφωνία στην οποία επέρχονται κάθε φορά οι παραπάνω συμβαλλόμενοι εξαρτάται από τη διαπραγματευτική ισχύ των δύο μερών, αλλά και από το γεγονός, αν οι διαπραγματεύσεις αφορούν αποκλειστικά τους μισθούς ή και άλλα διαπραγματευτικά θέματα(Καζάκος, 2018).

Αφού ολοκληρωθούν οι διαπραγματεύσεις για τα μισθολογικά όρια, οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα επιλογής των επιπέδων απασχόλησης που επιφέρουν μεγιστοποίηση των κερδών των επιχειρήσεών τους, έχοντας όμως ως βάση τα μισθολογικά όρια που συμφωνήθηκαν στις προηγούμενες διαπραγματεύσεις. Από την άλλη οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προσπαθούν να επιφέρουν μεγιστοποίηση επιδιώκουν να μεγιστοποιήσουν την ωφέλεια αυτών των πανομοιότυπων εργαζομένων, ενώ οι εργοδότες προσπαθούν να μεγιστοποιήσουν τα κέρδη τους. Σε μια τέτοια περίπτωση, το αποτέλεσμα της διαδικασίας συλλογικής διαπραγμάτευσης εξαρτάται από τη διαπραγματευτική ισχύ των οργανώσεων.

4.2 Οι βασικές αρχές της επίλυσης των συλλογικών διαφορών λειτουργίας των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η εφαρμογή του ν. 1876/1990, τερμάτισε την υποχρεωτική διαιτησία, αφού θεσμοθετήθηκε η λειτουργία της συμφιλίωσης, της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Καινούργιο στοιχείο που εφαρμόστηκε με τον ν. 1876/1990, είναι ο επικουρικός χαρακτήρας των διατάξεων. Κατά συνέπεια, οι διαδικασίες και οι όροι επίλυσης των συλλογικών διαφορών μπορούν να προσδιοριστούν μέσα από κοινές συμφωνίες, ακόμα και την στιγμή που προκύπτει η διαφορά ή με την συνομολόγηση ειδικών ρητρών στις σ.σ.ε., μεταξύ των ίδιων των μερών(‘ Άρθρο 14 παρ. 2 ν. 1876/1990’).

4.2.1 Συμφιλίωση

Η εφαρμογή του άρθρου 13, επανέφερε τη διαδικασία σύγκλισης τριμελούς επιτροπής συνεργασίας όπως όριζε το άρθρο 9 του ν.δ/τος 186/1969(Ντάσιος, 1991). Η διαδικασία της συμφιλίωσης είναι ένα βήμα πριν από την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών, χωρίς να αποτελεί υποχρεωτική διαδικασία. Η διαδικασία της συμφιλίωσης αρχίζει με την αίτηση των οικείων συνδικαλιστικών οργανώσεων ή και από τον εργοδότη προσωπικά, στο Υπουργείο Εργασίας ή την κατά τόπους αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σχετικά με το θέμα που προκάλεσε τη διαφωνία και επιζητείται η διευθέτησή του. Υπάρχει δυνατότητα να μην παρουσιαστούν τα ενδιαφερόμενα μέρη, ενώ η μη συμμετοχή στη διαδικασία δεν έχει κυρώσεις(Παπασταύρου, 1997). Το άτομο που θα παίζει το ρόλο του συμφιλιωτή στο Υπουργείο Εργασίας ή της Επιθεώρησης Εργασίας, θα προσπαθήσει να προσεγγίσει τις απόψεις και των δύο μερών ώστε να δώσει ένα τέλος στην διαφορά τους ενώ δεν υποχρεούται να υποβάλλει τελική πρόταση ή να πάρει οποιαδήποτε θέση αλλά έχει τη δυνατότητα να εκφράσει άτυπα την άποψή του (Παπαδημητρίου, 2019). Σε περίπτωση που τα συμβαλλόμενα μέρη εκφράσουν τη διαφωνία τους, ο συμφιλιωτής δεν δεσμεύεται σε καμία περίπτωση και αυτά μπορούν να καταφύγουν στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία, εφόσον συμφωνήσουν ή προβλέπεται από προηγούμενη σ.σ.ε.. Όταν τελειώσει η διαδικασία, γράφεται πρωτόκολλο, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών και υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και τον συμφιλιωτή.

4.2.2 Μεσολάβηση

Η μεσολάβηση του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, είναι αρμοδιότητα που αναλαμβάνει ως αρχή ο ΟΜΕΔ, με σκοπό την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών. Η διαδικασία αυτή αρχίζει με α) με κοινή προσφυγή των συμβαλλόμενων μερών, τερματίζοντας κάθε διαπραγματάτευση που μπορεί να γίνεται εκείνη τη στιγμή και β) με μονομερή προσφυγή από τον εργοδότη ή τον εργαζόμενο, εφόσον προηγούμενες διαπραγματεύσεις δεν οδήγησαν σε κάποια λύση. Τα σημαντικότερα στοιχεία της διαδικασίας της μεσολάβησης που την χαρακτηρίζουν ως αντικειμενική διαδικασία αποτελούν ο τρόπος επιλογής του μεσολαβητή (που γίνεται είτε από επιλογή του μέσα από κατάλογο ή μετά από κλήρωση μπροστά και τα δύο μέρη), σε περίπτωση που τα μέρη δεν έχουν συμφωνήσει και το άλλο στοιχείο είναι τα καθήκοντα του μεσολαβητή. Πιο ειδικά, αν ο αρμόδιος υπάλληλος που αποτελεί τον μεσολαβητή, συγκεκριμένα, αν κρίνει ότι η ενημέρωση ή τα στοιχεία που έδωσε ο εργοδότης δεν είναι επαρκή, τότε αιτείται τον περαιτέρω έλεγχο τους με πραγματογνωμοσύνη ή με οποιαδήποτε άλλη έρευνα ή εξέταση προσώπων, δικαίωμα που παρέχεται στην εργατική πλευρά κατά το στάδιο των διαπραγματεύσεων(ν. 1876/1990).

Το τελευταίο στάδιο της διαδικασίας της μεσολάβησης, ολοκληρώνεται είτε με την συμφωνία των δύο μερών και επομένως την υπογραφή της σ.σ.ε. είτε με την διαφωνία. Σε περίπτωση που δεν συμφωνήσουν τα δύο μέρη, ο μεσολαβητής όπως αναφέρθηκε παραπάνω έχει δικαίωμα να υποβάλλει δική του πρόταση, την οποία αν τα μέρη αποδεχτούν, τότε υπογράφεται η σ.σ.ε. Στη διάρκεια των διαδικασιών της μεσολάβησης και της συμφιλίωσης, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα της απεργίας

4.2.3 Διαιτησία

Σύμφωνα με τον Ντάσιο (1991), χαρακτηριστικό στοιχείο της διαιτησίας του άρθρου 16 του ν. 1876/1990, αποτελεί και η τελική λύση της διαφοράς. Η προσφυγή για την επίλυση της διαφοράς γίνεται είτε με κοινή συμφωνία των μερών είτε μονομερώς, με αποτέλεσμα η περίπτωση αυτή να δημιουργεί αντιδράσεις σχετικά με τη συνταγματικότητά της και την υποχρεωτική διάσταση. Πιο ειδικά η προσφυγή στη διαιτησία, επιτρέπεται: α) σε κάθε φάση των διαπραγματεύσεων, αφού υπάρξει κοινή συμφωνία των μερών ή βάσει σχετικής ρήτρας στην σ.σ.ε., β) από κάθε μέρος, όταν το άλλο μέρος αρνείται την μεσολάβηση, γ) μονομερώς, από συνδικαλιστικές οργανώσεις

των εργαζομένων που συμφώνησαν με τον μεσολαβητή, και απορρίφθηκε από τον εργοδότη και δ) «ειδικά για τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. και τις σ.σ.ε. των επιχειρήσεων και των οργανισμών κοινής ωφέλειας, δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει γενικά το μέρος που αποδέχτηκε την πρόταση του μεσολαβητή, την οποία απέρριψε το άλλο μέρος».

4.2.4 Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ)

Ο ΟΜΕΔ ιδρύθηκε ως ΝΠΙΔ και λειτουργεί με ειδικές διατάξεις του άρθρου 17 του ν. 1876/ 1990133, του π.δ/τος 198/1990 (Α΄ 76), του π.δ/τος 147/1991 (Α΄ 60) και του Κανονισμού Οργάνωσης και Λειτουργίας του ΟΜΕΔ. Η Διοίκησή του είναι το ενδεκαμελές Διοικητικό Συμβούλιο για τέσσερα χρόνια, και συγκροτείται ύστερα από απόφαση του Υπουργού Εργασίας. Σκοπός του Οργανισμού, αποτελεί η παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας για την επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας. Επιπλέον, το ΔΣ του Οργανισμού παρέχει συμβουλές και βοήθεια σε θέματα που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ανήκουν σε επιστημονικά καταρτισμένο προσωπικό. Κατά τον Ντάσιο (1991), το Προσχέδιο του νόμου δεν πρόβλεπε την ίδρυση ειδικού Οργανισμού. Υπήρχε διαφορά με το θέμα της επιλογής των μεσολαβητών και διαιτητών και το αν θα αποτελούσαν αυτοτελές Σώμα. Έτσι ο Υπουργός πήρε ορισμένα στοιχεία από τις προτάσεις και δημιούργησε τον οργανισμό και ορίζεται ότι «ο Οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότησή του κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα» (ν. 2224/1994).

4.3 Υπογραφή της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας

Η Συνομοσπονδία των εργαζομένων μετά από συλλογικές διαπραγματεύσεις υπέγραψε τη νέα συλλογική σύμβαση εργασίας τον Ιούνιο του 2021 με τα παρακάτω στοιχεία:

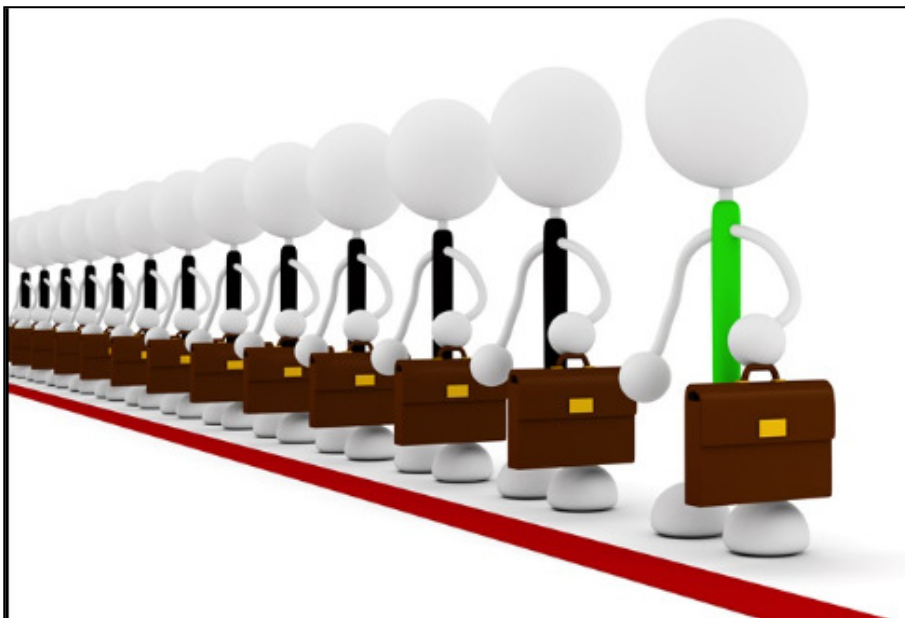
1) έχει συμφωνηθεί η ισχύς όλων των θεσμικών όρων που έχουν συναφθεί με τις προηγούμενες ΕΓΣΣΕ ως κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων και περιέχεται και ο όρος για τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις

2) έχει συμφωνηθεί η επανέναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων με σκοπό τον προσδιορισμό του κατώτατου μισθού.

3) έχει ενσωματωθεί το ευρωπαϊκό πλαίσιο με σκοπό την παροχή της εργασίας μέσω ψηφιοποίησης που υπογράφηκε από την Ευρώπη τον Ιούνιο του 2020 και συγκροτείται κοινή ομάδα εργασίας με σκοπό την εξασφάλιση των ψηφιακών δεξιοτήτων για την ψηφιοποιημένη απασχόληση.

4) συμφωνούνται ορισμένες δράσεις που έχουν ως άπώτερο σκοπό την προώθηση της πρόσφατα κυρωθείσας Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «για τη βία και την παρενόχληση στην εργασία, όπως η συγκρότηση κοινής ομάδας εργασίας για την διαμόρφωση Οδηγού για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση εργοδοτών και εργαζομένων για τις παράνομες διακρίσεις στην εργασία, τη βία και τη σεξουαλική παρενόχληση»

5) συμφωνήθηκε η ποιοτική βελτίωση και ο εκ νέου σχεδιασμός του θεσμού της συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης και της πιστοποίησής, ώστε να αναβαθμιστούν οι δεξιότητες των εργαζομένων και των ανέργων με τη συγκρότηση κοινής ομάδας εργασίας για την υλοποίηση των δράσεων αυτών (‘Η νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2021’).



Εικόνα 3 Τροποποίηση των σ.σ.ε

Πηγή: www.google.gr

4.4 Δέσμευση του εργαζόμενου από δύο ή περισσότερες συλλογικές ρυθμίσεις εργασίας

Σε περίπτωση που ένας εργαζόμενος δεσμεύεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τότε ισχύει η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Ο όρος ευνοϊκή προκύπτει ύστερα από τη σύγκριση των παρακάτω στοιχείων:

α) τις αποδοχές

β) Κάθε επιμέρους θέμα που αφορά τη σύμβασή του.

Η Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας έχει μεγαλύτερη ισχύ από μία ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Υπάρχουν και περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα με αποτέλεσμα να τίθενται σε κατάσταση προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, τότε η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, καθώς στην κλαδική δεν υπάρχει πρόβλεψη εξαιρέσεων από την εφαρμογή όρων της σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990. Αντίθετα η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής(‘Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας- Αμοιβή’).

4.5 Ποιοι δεσμεύονται από την ΕΓΣΣΕ, και τι ισχύει για τα επιδόματα, μισθούς και μισθολογικούς όρους

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας προσδιορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που εφαρμόζονται για κάθε εργαζόμενο σε όλη τη χώρα. Στους εργαζόμενους αυτούς ανήκουν και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. *«Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου»(άρθρο 8).*

4.6 Ο Ρόλος των συμβάσεων εργασίας στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας

Μετά τον 18ου αιώνα, άρχισε μεγάλη εισροή των εργαζόμενων στις πόλεις σε οικονομικές μονάδες παραγωγής. Όμως οι συνθήκες εργασίας ήταν ακατάλληλες για τους εργαζόμενους σε σημείο αθλιότητας με αποτέλεσμα να οργανωθούν σε ενώσεις και να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Στον ελλαδικό χώρο το θέμα αυτό εμφανίζεται τον 19 αιώνα επειδή οι συνθήκες στην βιομηχανία της χώρας δεν το επέτρεπαν. Είναι φανερό η σημασία της συνδικαλιστικής ένωσης που οδήγησε στην χειραφέτηση των εργαζόμενων, και τους αγώνες των επαγγελματικών ενώσεων. Η απουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την εργασία, είναι αδιανόητη καθώς με την πορεία τους κατάφεραν να αποκτήσουν σημαντικά δικαιώματα για τη βελτίωση της εργασιακής σχέσης των εργαζομένων.

«Η ίδια η δομή της ελληνικής οικονομίας, με μικρομεσαίες επιχειρήσεις που πράγματι τελούν στα πρόθυρα της χρεοκοπίας, φαίνεται να υποθάλλει τον κίνδυνο μετατροπής του κανόνα της καθολικής εφαρμογής των κλαδικών ΣΣΕ σε εξαίρεση»(Λασκαρίδης,2019:27)

Η δημιουργία των συλλογικών συμβάσεων έχει τον έλεγχο στα εργοδοτικά μέτρα, προστατεύοντας συλλογικά και ατομικά με διάφορους τρόπους τους εργαζόμενους. Το κράτος δεν προχωράει σε διάφορες ενέργειες στο εργασιακό πεδίο, χωρίς να ενημερωθούν και ν' ακουστούν με επίσημο ή ανεπίσημο τρόπο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η συλλογική σύμβαση εργασίας θεωρείται ως σημαντική αρχή του συλλογικού εργατικού δικαίου. Η επιβολή της συλλογικής αυτονομίας είναι και η καινοτομία του σημερινού καθεστώτος στην οργάνωση της οικονομικής ζωής, επειδή προσδιορίζει τη συλλογική διευθέτηση των συμφερόντων χωρίς να απομακρύνει τις ατομικές πρωτοβουλίες. Η συλλογική σύμβαση εργασίας προστατεύει τους μισθωτούς καθώς έχει επιφέρει την ισορροπία ανάμεσα στην οικονομικά και κοινωνικά κατώτερη ατομική θέση τους σε σχέση με τους εργοδότες(Κουκιάδης, 1981).

Με την εφαρμογή του αναπτυξιακού Ν. 4635/2019 οι συλλογικές σχέσεις εργασίας (άρθρα 53-57) δέχθηκαν αρκετές ρυθμίσεις. Ενώ, υπάρχουν και θετικά αποτελέσματα στο θέμα της διαιτησία, εν τούτοις σημειώθηκαν υπάρχουν νομοθετικές ρυθμίσεις που

χαρακτηρίζονται ως προβληματικές. Η πιο σημαντική ρύθμιση που δημιουργεί προβληματισμούς η πρόβλεψη του νέου νόμου για τις λεγόμενες ρήτρες "απόκλισης" ή "εξαίρεσης" ορισμένων κατηγοριών επιχειρήσεων από όρους μιας εθνικής κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ, δηλαδή από το ρυθμιστικό πεδίο μιας σ.σ.ε. Η νέα αυτή τροποποίηση έχει ως συνέπεια την απορρύθμιση των σχέσεων εργασίας από το κράτος στους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους, δηλαδή στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων που έχουν την ικανότητα σύναψης σ.σ.ε.

Συμπέρασμα

Οι αλλαγές που έχουν επιφέρει στις εργασιακές σχέσεις οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας όλα τα χρόνια ήταν πολύ σημαντικές για την εξέλιξη της σχέσης εργασίας και όλων των θεμάτων που σχετίζονται με αυτή, όπως μισοί, επιδόματα, ασφάλεια, όροι εργασίας και άλλα. Σημαντικό στοιχείο όλων των εξελίξεων που στον εργασιακό τομέα σε όλη την Ευρώπη και την Ελλάδα αποτελεί το γεγονός ότι η πρωτοβουλία στην διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων ελέγχεται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις που ενημερώνονται πριν την εφαρμογή τους από τον κρατικό μηχανισμό. Συμπερασματικά, σε θέματα που αναφέρονται στις εργασιακές σχέσεις υπάρχει πρόβλημα σχετικά με την αποτελεσματικότητα της διαμεσολαβητικής λειτουργίας των συνδικάτων ανάμεσα στον εργοδότη και τον εργαζόμενο (Παπαδημητρίου, 2010). Το φαινόμενο της αποκέντρωσης, της μεταφοράς των συλλογικών διαπραγματεύσεων από το κλαδικό στο επιχειρησιακό και από το εθνικό στο τοπικό επίπεδο, αποτελεί ένα φαινόμενο με ισχύ σε κάθε κράτος της Ε.Ε.

Έτσι, η επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε αναδιαμορφώνει τους όρους εργασίας στις ανάγκες της κάθε επιχείρησης ώστε να μην υπάρξει πρόβλημα απώλειας θέσεων εργασίας και μαζικές απολύσεις. Στην Ευρώπη, η αλλαγή αυτή υλοποιείται με την συμμετοχή και την οργάνωση των συνδικάτων αφού έχει προηγηθεί μία σειρά διαπραγματεύσεων με την εργοδοτική πλευρά. Κατά συνέπεια, οι ρυθμίσεις αυτές για να επιτευχθούν είναι απαραίτητο να υπάρχει αποδοχή από όλα τα εμπλεκόμενα μέρη με αντικειμενικό σκοπό ένα ευρύτερο κοινωνικό συμφέρον και όχι το συμφέρον κάποιων ομάδων. Παράλληλα, η συλλογική αυτονομία, που είναι το σημαντικότερο στοιχείο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και του εργατικού δικαίου, έχει πληγεί αρκετά μετά την οικονομική κρίση του 2008 στην Ελλάδα με αποτέλεσμα, την μεταφορά των διαπραγματεύσεων από τη συλλογική στην ατομική διαπραγμάτευση.

Άλλη μια σημαντική παράμετρος των εργασιακών σχέσεων είναι οι νέες συνθήκες που δημιουργούνται εξαιτίας των νέων συνθηκών και φέρνουν νέους κανόνες στο χώρο εργασίας. Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης και το ευέλικτο ωράριο, έχει ως άμεση συνέπεια την απασχόληση των εργαζομένων περισσότερες ώρες χωρίς καμία αμοιβή. Οι αλλαγές στις συμβάσεις εργασίας εξαιτίας των νέων καταστάσεων δημιουργούν μία εργασιακή αβεβαιότητα με περισσότερους συμβιβασμούς χάνοντας αρκετά από τα

προνόμιά του σε θέματα αποζημιώσεων, μισθού και ασφάλειας. Μελλοντικά θα αποδειχθεί εάν το εργατικό δίκαιο θα έχει την ίδια δυνατότητα να επηρεάζεται στον ίδιο βαθμό με σήμερα από οικονομικές παραμέτρους και να βρίσκεται κάτω από την *«αέναη αίρεση της αμφισβήτησης του συσχετισμού των κοινωνικών δυνάμεων, όπως αυτοί διαπερνούν το νομικοπολιτικό σύστημα, με ότι κι αν αυτό συνεπάγεται για τα δικαιώματα των εργαζομένων»*(Λασκαρίδης,2019:28).

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Καρακατσάνης-Γαρδίκας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, 62, Βλαστός, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις (Ουσιαστικά και Δικονομικά ζητήματα), 2005, σελ. 400 (με ανάλυση στις σελ. 401-406), Λεβέντης, Η έννοια και το πεδίο ισχύος των Κλαδικών και Ομοιοεπαγγελματικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, 1997, 753, σελ. 754
- Καζάκος, Π.(2018)Οι οι επιπτώσεις του δεύτερου μνημονίου στη συλλογική αυτονομία - μια θεώρηση υπό το πρίσμα του δικαίου και των οικονομικών. Διπλωματική Εργασία. Πανεπιστήμιο Μακεδονίας.
- Ο.Ο.Σ.Α. (1), OECD Employment Outlook 2017, σελ. 125 επ., Visser J. (1), What Happened to Collective Bargaining during the Great Recession?, 2016, IZA Journal of Labour Policy, Vol. 5, No. 9
- ΙΝΕ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Οι εργασιακές σχέσεις στην Ευρώπη και στην Ελλάδα», Ετήσια Έκθεση 2011,σελ. 187
- Φαναριώτης Π.,(1996), *Ανθρώπινες σχέσεις στο εργασιακό περιβάλλον, Εισαγωγή στη σύγχρονη επιχειρηματική ψυχολογία*, εκδόσεις Α.Σταμούλης , Αθήνα
- Κουκιάδης Ι(2021) *Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*, 3η έκδ., Σάκουλλα
- Κουζής, Γ., Γεωργιάδου, Π., Καψάλης, Α., Κούστα, Ε. Τήκος, Σ(2013) *Επιστημονικές Εκθέσεις (Reports) / Ερευνητική Μονάδα Απασχόλησηςκαι Εργασιακών Σχέσεων. ΓΣΕΕ, Ετήσια Έκθεση 2013*
- Λασκαρίδης, Β. (2019). Οι νέες ρυθμίσεις του Ν. 4635/2019 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στην Ελλάδα. *Επίκαιρα νομικά θέματα και αναλύσεις*, 1(12), 7.
- Σαρμανιώτης, Χ. (2005). Μάνατζμεντ, Αθηνά, Εκδοτική Β.

ΔΙΚΤΥΑΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

Η νέα Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας 2021. Διαθέσιμο στο: <https://www.taxheaven.gr/news/55071/h-nea-eonikh-sylogikh-symbash-ergasias-2021>. Τελευταία πρόσβαση 21/3/2022.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας – Αμοιβή Εργασίας. Διαθέσιμο στο: <https://ypergasias.gov.gr/ergasiakes-scheseis/sylogikes-ergasiakes-sxeseis/sychnes-erotiseis/sylogikes-symvaseis-ergasias-amoivi-ergasias/>
Τελευταία πρόσβαση 20/3/2022.

ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑ ΕΡΓΑΤΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ. Διαθέσιμο στο: <https://gsee.gr/> Τελευταία πρόσβαση 12/4/2022.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

π.κ.6/31-3-2021

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΠΝΟΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ ΟΛΗΣ ΤΗΣ ΧΩΡΑΣ

Στην Αθήνα σήμερα 31 Μαρτίου 2021, οι υπογράφοντες αφενός Ευθύμιος Ο. Βιδάλης, Πρόεδρος της Εκτελεστικής Επιτροπής του **ΣΕΒ Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών**, και αφετέρου, Λευτέρης Τράκας, Πρόεδρος και Δημήτριος Λαγονικάκος, Γενικός Γραμματέας, εκπρόσωποι της **Ομοσπονδίας Εργαζομένων Καπνοβιομηχανιών Ελλάδας**, όλοι νόμιμα εξουσιοδοτημένοι για την υπογραφή αυτής της ΣΣΕ συνομολόγησαν και συναποδέχθηκαν τα εξής:

1. Στις διατάξεις αυτής της ΣΣΕ υπάγονται οι εργαζόμενοι στις Καπνοβιομηχανίες όλης της χώρας.
2. Τα βασικά κατώτατα όρια των ημερομισθίων των ειδικοτήτων και κατηγοριών εργατοτεχνιτών των Καπνοβιομηχανιών όλης της χώρας, στα οποία περιλαμβάνεται και το επίδομα ανθυγιεινής εργασίας, διαμορφώνονται από 1^{ης} Ιανουαρίου 2021 ως εξής:

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ	ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ
A. Χειριστές σιγαροποιητικών μηχανών, χειριστές πακεταριστικών και συσκευαστικών μηχανών χειριστές καπνοκοπτικών μηχανών, χειριστές αυτοματισμού παλετοποίησης (ρομπότ), Χειριστές πακεταριστικής ράβδων θερμαινόμενου καπνού, χειριστές σύνθεσης ράβδων θερμαινόμενου καπνού, χειριστές φιλτροποίησης ράβδων θερμαινόμενου καπνού, χειριστές ομογενοποίησης καπνού, υπεύθυνοι εξοπλισμού ψηφιακών εκτυπώσεων κυτιοποίησης και συντηρητές όλων των συγκροτημάτων μηχανημάτων παραγωγής.	42,00
B. Χειριστές φιλτροποιητικών μηχανών, χειριστές συγκροτημάτων κυτιοποιητικών μηχανών, χειριστές μηχανημάτων υγράνσεως, επεξεργασίας (toasting, casing), αρωματισμού, αποθηκείσεως (σιλό), τροφοδοσίας καπνού κομμένου ή σε φύλλα, ή κοτσανιού φύλλου και οι ελεγκτές ποιότητας των παραγομένων προϊόντων.	40,30
Γ. Μεταφορείς υλικών αποθηκών που χειρίζονται ηλεκτρονικά όργανα για την αυτόματη ενημέρωση των αποθηκών, χειριστές σκαρτομηχανών, μηχανών τροφοδοσίας φίλτρων, χαρτοκοπτικών μηχανών. Ασκούμενοι χειριστές των σιγαροποιητικών Μηχανών και των πακεταριστικών μηχανών	40,00



1

ΠΡΑΞΗ ΚΑΤΑΘΕΣΗΣ 10 / 15 / 4 - 2021

ΚΛΑΔΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης όλης της Χώρας.

Σήμερα 08 / 04 / 2021 στη Λάρισα μεταξύ των:

1. Ένωσης Δημοτικών Επιχειρήσεων Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Ε.Δ.Ε.Υ.Α.), όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τον Πρόεδρό της, κ. Γιώργη Μαρινάκη.
2. Της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργαζομένων στις Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης (Π.Ο.Ε. - Δ.Ε.Υ.Α.), όπως εκπροσωπείται νόμιμα από τους κ.κ. Παύλο Δραγκόλα, Πρόεδρο και Κωνσταντίνου Μανδρώνη, Γενικό Γραμματέα, συμφωνούνται και γίνονται αποδεκτά τα ακόλουθα:

Άρθρο 1

Συνάπτεται μεταξύ των ανωτέρω νέα κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας διάρκειας από 01.01.2021 έως 31.12.2021. Η παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας ρυθμίζει όλους τους όρους των εργασιακών σχέσεων των εργαζομένων όλων των ειδικοτήτων, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου και το δόκιμο προσωπικό σε κάθε είδους Δημοτικές Επιχειρήσεις Ύδρευσης και Αποχέτευσης, Τηλεθέρμανσης, όλης της Χώρας και είναι μέλη των σωματείων, που ανήκουν στην Π.Ο.Ε. Δ.Ε.Υ.Α.

Άρθρο 2

α) Στις υπαλλήλους χορηγείται μία (1) ημέρα τον χρόνο με πλήρεις αποδοχές για τη διενέργεια ετήσιου γυναικολογικού ελέγχου. Για τη χορήγηση της άδειας αυτής απαιτείται να προσκομιστεί από την υπάλληλο σχετική βεβαίωση του θεράποντος ιατρού περί πραγματοποίησης του σχετικού ελέγχου.

β) Η ειδική άδεια των 22 ημερών χορηγείται και σε υπαλλήλους που έχουν τέκνα που πάσχουν από βαριά νοητική στέρηση ή σύνδρομο Down ή Διάχυτη Αναπτυξιακή Διαταραχή (Δ.Α.Δ.), εφόσον αυτά είναι ανήλικα ή ενήλικα που δεν εργάζονται λόγω των παθήσεων αυτών.

γ) Η παράγραφος 6 του άρθρου 6 της Κ.Σ.Σ.Ε. του 2009 όπως τροποποιήθηκε με την παράγραφο Α του άρθρου 2 της Κ.Σ.Σ.Ε. του έτους 2019, αντικαθίσταται ως εξής:

Μειωμένο ωράριο εργασίας κατά μία (1) ώρα την ημέρα, χωρίς ανάλογη περικοπή των αποδοχών, για εργαζόμενους-ες με σύμβαση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου και ορισμένου χρόνου, με ποσοστό αναπηρίας από 67% και άνω σύμφωνα με γνωμάτευση του ΚΕΠΑ ανεξαρτήτως παθήσεως. Επίσης δικαιούνται μειωμένο ωράριο εργαζόμενοι-ες που έχουν παιδιά με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία από 67% και άνω ή σύζυγο με αναπηρία 80%, εφόσον προσκομίσουν γνωμάτευση του ΚΕΠΑ.

Άρθρο 3

Τα συμβαλλόμενα μέρη και με σκοπό την εξυπηρέτηση των λειτουργικών αναγκών των Δ.Ε.Υ.Α., τη βελτίωση των όρων και των συνθηκών εργασίας καθώς και την αύξηση της παραγωγικότητας δεσμεύονται, ότι κατά τη σύναψη της επόμενης Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας θα προβλέψουν την χορήγηση στους εργαζομένους των Δ.Ε.Υ.Α. ημερήσιου τροφείου για κάθε ημέρα πραγματικής απασχόλησής τους. Με την παρούσα εξουσιοδοτείται ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Ε.Δ.Ε.Υ.Α. και ο Πρόεδρος του Δ.Σ. της Π.Ο.Ε. – Δ.Ε.Υ.Α., όπως προτείνουν κείμενο με τις ειδικότερες ρυθμίσεις ως προς το ύψος και τις προϋποθέσεις της ως άνω παροχής έως την ημερομηνία λήξης με οιονδήποτε τρόπο της παρούσας σύμβασης.

Άρθρο 4

Μεταβατικές διατάξεις

Όσες διατάξεις των προηγούμενων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που υπέγραψαν τα δύο συμβαλλόμενα μέρη ή διαιτητικών αποφάσεων δεν έχουν καταργηθεί με νεότερη συμφωνία ή τροποποιηθεί εξακολουθούν να ισχύουν.



Τυχόν καταβαλλόμενα επιδόματα και αποδοχές ανώτερες από τις εκάστοτε μεταξύ των μερών συμφωνίες ή ευνοϊκότεροι όροι εργασίας, που προβλέπονται από νόμους, υπουργικές αποφάσεις, Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., έθιμα, οργανισμούς εσωτερικών υπηρεσιών των Δ.Ε.Υ.Α. κ.λπ., δεν θίγονται με την παρούσα και εξακολουθούν να ισχύουν.

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. ισχύει από 01.01.2021 έως την 31.12.2021.

ΟΙ ΣΥΜΒΑΛΛΟΜΕΝΟΙ

ΓΙΑ ΤΗΝ Ε.Δ.Ε.Υ.Α

ΜΑΡΙΝΑΚΗΣ ΓΙΩΡΓΗΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΓΙΑ ΤΗΝ Π.Ο.Ε. Δ.Ε.Υ.Α.

ΔΡΑΓΚΟΛΑΣ ΠΑΥΛΟΣ

ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΜΑΝΔΡΩΝΗΣ ΚΩΝΣΤΑΝΤΙΝΟΣ

ΓΕΝ. ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Η παρούσα Σ.Σ.Ε. Δ.Α. Κατατέθηκε στην υπηρεσία μας σήμερα 15/4/2021 με αριθμ. πράξης.....10..... από τον εξουσιοδοτημένο Αντιπρόσωπο του Δ. της Π.Ο.Ε. Δ.Ε.Υ.Α. ΠΑΡΕΛΗΝΙΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΙΣ ΔΗΜΟΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΥΔΡΕΥΣΗΣ ΑΠΟΧΕΤΕΥΣΗΣ (Π.Ο.Ε. Δ.Ε.Υ.Α.) κ. ΠΑΥΛΟ ΔΡΑΓΚΟΛΑ κάτοχο του αριθ. Α.Ε. 360952 Δελτίου Ταυτότητας που εκδόθη από το Κ.Ι.Τ.Α. ΒΕΡΟΙΑΣ ΗΜΑΘΙΑΣ την 26/1/2007...

Ο Καταθέτης

Δραγκόλας Παύλος

Ο Παραλαβών Υπάλληλος



Ευαγγέλιος Κωνσταντίνου

ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των οδηγών Αυτοκινήτων -
Πωλητών εμφιαλωμένων ποτών
Βορείου Ελλάδος και των Βοηθών αυτών».

Στη Θεσσαλονίκη, την 27^η Μαΐου 2021,

Αφενός

Ο κ. Ιωάννης Σταύρου, Α' Αντιπρόεδρος - Εκτελεστικός, ενεργών ως νόμιμα εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Βιομηχανιών Ελλάδος (ΣΒΕ)», που εδρεύει στη Θεσσαλονίκη, Πλατεία Μοριχόβου 1 και εκπροσωπείται νόμιμα,

Και αφετέρου

Οι κ.κ. Αριστοτέλης Μερκενίδης, Πρόεδρος και Γεώργιος Πρίπορας, Γενικός Γραμματέας του «Συνδικάτου Πωλητών - Οδηγών και Βοηθών Εμφιαλωμένων Ποτών και Τυποποιημένων Τροφίμων Βορείου Ελλάδος», το οποίο εδρεύει στη Θεσσαλονίκη, οδός Φιλίππου 43 και εκπροσωπείται νόμιμα,

συμφώνησαν και συναποδέχθηκαν τη συνομολόγηση αυτής της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με τους παρακάτω ειδικότερους όρους:

Άρθρο 1 Πεδίο εφαρμογής

Στην παρούσα Συλλογική Σύμβαση Εργασίας υπάγονται οι οδηγοί φορτηγών αυτοκινήτων - πωλητές και οι επιβαίνοντες των ιδίων αυτοκινήτων - βοηθοί τους, οι οποίοι αποτελούν μέλη του Συνδικάτου και απασχολούνται σε επιχειρήσεις εμφιαλωμένων ποτών και αναψυκτικών της Βορείου Ελλάδος, οι οποίες είναι μέλη του Συνδέσμου Βιομηχανιών Ελλάδος.

Άρθρο 2 Αποδοχές

Οι αποδοχές των υπαγόμενων στην παρούσα σύμβαση μισθωτών, σε πραγματικά ποσά, παραμένουν, για το έτος 2021, όπως έχουν διαμορφωθεί από την 31.12.2011.

ΕΙΔΙΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

Ν. 1876/90 «Ελεύθερος σύλλογος επιχειρηματίων και άλλες διατάξεις» (1).

(ΦΕΚ 27 τεύχος Α τής 8.3.90)

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Σύλλογος Σύμβουλοι

Άρθρο 1. Έκταση έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι. — 3. Ό νόμος αυτός αφορά όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή αυτοαπασχολημένους ή άλλων εργαζομένων, ανεξάρτητα από τον κλάδο ή άλλους τομείς της οικονομίας ή άλλους παραγόμενους και οι εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κλιμακωτά εργαζόμενοι.

2. Εφαρμόζεται επίσης και οι προϋποθέσεις τής έλευσης, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι. — 3. Ό νόμος αυτός αφορά όλους τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή αυτοαπασχολημένους και οι εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κλιμακωτά εργαζόμενοι.

Άρθρο 2. — Περικρύβεται ο νόμος τής σ υ λ λ ο γ ι κ ή ς σ υ μ β ο λ ο γ ι α ς — Η συνολική σύμβαση εργασίας κινείται ως εξής:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύμβαση τους όρους λειτουργίας και τη λύση των άδικων συμβάσεων εργασίας και έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι.

2. Ζητήματα που άφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και των τριών παραρτημάτων των συνδικαλιστικών επιχειρήσεων και τής άσκησης τους στις διακοπές άργιας.

3. Ζητήματα κοινωνικής άσφαλίσεως, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι με την συνταξιοδοτική τάξη και την πολιτική των διακοπών εργαζομένων κοινωνικής άσφαλίσεως.

(1) Την ελεγχτική έδραση από δημοσίευση σε κεντρικές τριτοετίες.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση τής επιχειρηματικής πολιτικής από μέτρο που αυτή επιφέρει άμεσα τις άτυποακές σχέσεις.

5. Ζητήματα που άφορούν την έργονία των κανονιστικών όρων της συνολικής σύμβασης εργασίας.

6. Ζητήματα που προβλέπονται από άρθρο 12 του Ν. 1767/88 (ΦΕΚ Α' 63) με έγκριση των άμειωμένων των συμβαλλών των επιχειρήσεων.

7. Τα δικαιώματα και τις άπορροές των συμβαλλομένων μερών.

8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους σύλλογης διαπραγματεύσεως, μεσολαβήσεως και διατρησίας.

9. Η συνολική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει, ύποψ άρτη, σχετικά με τα ζητήματα που αφορούν:

Άρθρο 3. — Είδη σ υ λ λ ο γ ι κ ή ς σ υ μ β ο λ ο γ ι α ς και άρμοδιότητες ο υ ν ά ρ ε ώ ς τ ο υ ς. — 1. Οι συνολικές σύμβασεις εργασίας διαχωρίζονται:

α. Σε έθνικές γενική, που άφορούν τους εργαζόμενους όλης τής χώρας.

β. Σε κλαδική, που άφορούν τους εργαζόμενους λειτουργούντων όμοιων ή συναφών δραστηριοτήτων, ή επιχειρήσεων άφορμένης πόλεως, ή περιφέρειας, ή και όλης τής χώρας.

γ. Σε επιχειρησιακή, που άφορούν τους εργαζόμενους μιας δραστηριοτήτων ή επιχείρησης.

δ. Σε έθνική δημοσιογραφική, που άφορούν τους εργαζόμενους λειτουργούντων επιχειρήσεων και των συναφών τής τή έπαγγελματιών αυτό είδους τής χώρας.

ε. Σε τοπική δημοσιογραφική, που άφορούν τους εργαζόμενους λειτουργούντων επιχειρήσεων, ή και των συναφών είδους τής περιφέρειας.

2. Οι κλαδική, επιχειρησιακή και έθνική ή τοπική δημοσιογραφική και σ υ λ λ ο γ ι κ ή ς σ υ μ β ο λ ο γ ι α ς δεν επιτρέπονται να περιέχουν όρους εργασίας διαμε-

σμούς για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των έθνικών γενικών συνολικών συμβάσεων.

3. Οι έθνικές γενικές συνολικές συμβάσεις εργασίας; συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες άργιας, των εργαζομένων και τις άναγνωρίζονται ως εύφραγες (επιχειρησιακές άργιας, των εργαζομένων ή συνολικών έθνικών).

4. Οι κλαδική, σ υ λ λ ο γ ι κ ή ς σ υ μ β ο λ ο γ ι α ς ή δημοσιογραφική συνδικαλιστικής άργιας, και κλιμακωτά εργαζόμενους άναγνωρίζονται από έπαγγελματιών ή την είδησή τους, άμοιόδων ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργαζομένους άργιας, είδη όλης για τους εργαζόμενους στις τριτοετίες, σε περίπτωση που δεν ύπάρχουν εργαζομένες άργιας του κλάδου, από δημοσιογραφική έθνική που λειτουργούντας με κλιμακωτά έπικρατούμενα ή έπικρατούμενα, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι.

5. Οι επιχειρησιακή συνολικές συμβάσεις τής επιχείρησης που κλιμακωτά τους εργαζόμενους, άναγνωρίζονται από την κατηγορία, τή θέση ή την είδησή τους και, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τις άντιστοιχες κλαδική άργιας και από τον εργαζομένο.

6. Οι έθνικές δημοσιογραφικές συνολικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλειοψηφία των εργαζομένων από δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια δημοσιογραφική; συνδικαλιστικής άργιας και από τον εργαζομένο.

7. Οι τοπική δημοσιογραφική συνολικές συμβάσεις συνάπτονται από δημοσιογραφική; συνδικαλιστικής άργιας και από τον εργαζομένο.

8. Όλες οι κλαδική, επιχειρησιακή και δημοσιογραφική συνολικές συμβάσεις άναγνωρίζονται από την πλειοψηφία των εργαζομένων από δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια δημοσιογραφική; συνδικαλιστικής άργιας και από τον εργαζομένο.

9. Όλες οι κλαδική, επιχειρησιακή και δημοσιογραφική συνολικές συμβάσεις άναγνωρίζονται από την πλειοψηφία των εργαζομένων από δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια δημοσιογραφική; συνδικαλιστικής άργιας και από τον εργαζομένο.

10. Όλες οι κλαδική, επιχειρησιακή και δημοσιογραφική συνολικές συμβάσεις άναγνωρίζονται από την πλειοψηφία των εργαζομένων από δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια δημοσιογραφική; συνδικαλιστικής άργιας και από τον εργαζομένο.

Άρθρο 4. — Διαδικασία διαπραγματεύσεων — Διεύθυνση και ύποψη τριτοετίες — 1. Οι συνολικές συμβάσεις άναγνωρίζονται από την πλειοψηφία των εργαζομένων από δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμια δημοσιογραφική; συνδικαλιστικής άργιας και από τον εργαζομένο.

1. Οι συνδικαλιστικής άργιας εργαζομένων και εργαζομένων και οι κλαδική άργιας, έχουν άσκηση και η άσκηση τής δημοσιογραφικής τής άργιας και την άσκηση συνολικών συμβάσεων εργασίας.

2. Η πλειοψηφία άρτη τής άσκησης τής δημοσιογραφικής άργιας να γνωρίζεται στην όλη πλειοψηφία, με έγκριση των όρων των δημοσιογραφικών και τα από δημοσιογραφική όμοια. Τα έργα, με από άσκησης στην άσκηση τής άσκησης τής άργιας.

3. Με το όλο έργο γνωστοποιούνται τα άναγνωρισμένα για τή δημοσιογραφική άργιας.

4. Όλη η άργια άρτη τής άσκησης τής δημοσιογραφικής άργιας τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή γνωστοποίηση των όρων και τή άργια τής άσκησης τής άργιας.

5. Η άσκηση τής άργιας τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

6. Η άσκηση τής άργιας τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

7. Ό όλη η άργια τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

8. Ό όλη η άργια τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

9. Ό όλη η άργια τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

10. Ό όλη η άργια τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

11. Ό όλη η άργια τής άσκησης τής άργιας, έφωσ με γ ή ς το δ νόμοι, από τή άσκηση τής άργιας τής άργιας.

Ιερωτάτων Αρχιεπισκόπων, Γενικών Αρχιεπισκόπων ή άλλων ανώτερων Ιεραρχικών Αρχιεπισκόπων ή άλλων ανώτερων Ιεραρχικών Αρχιεπισκόπων...

1. Αν ή σχέση Ιεραρχίας με άλλους ανώτερους Ιεραρχικούς Αρχιεπισκόπους, Ιεραρχικούς Αρχιεπισκόπους ή άλλους ανώτερους Ιεραρχικούς Αρχιεπισκόπους...

2. Κληρικά ή Ιεραρχικά μέλη που απασχολούνται με σπουδαία έργα, που απασχολούνται με σπουδαία έργα, που απασχολούνται με σπουδαία έργα...

3. Η σύγκληση και ή έκτακτη σύγκληση των Αρχιεπισκόπων ή άλλων ανώτερων Ιεραρχικών Αρχιεπισκόπων...

4. Για τους Ιεραρχικούς Αρχιεπισκόπους, που απασχολούνται με σπουδαία έργα, που απασχολούνται με σπουδαία έργα, που απασχολούνται με σπουδαία έργα...

Αρθρο 11. - Προσώπων ή άλλων ανώτερων Ιεραρχικών Αρχιεπισκόπων, που απασχολούνται με σπουδαία έργα, που απασχολούνται με σπουδαία έργα...

Η σύγκληση γίνεται με δικαστικό έγγραφο, που κοινοποιείται στο μέλος που ήτοι...

2. Συλλογική σύνθεση Ιεραρχίας που ήτοι...

3. Η καταγωγή γίνεται με έγγραφο, που ήτοι...

Προσωπική ή συλλογική σύνθεση Ιεραρχίας...

2. Με αίτηση του, που ήτοι...

3. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

Εκτός από ή έκτακτη Διοικητική Αρχιαιότητα...

3. Την έκτακτη Αρχιαιότητα ήτοι...

4. Για τους Ιεραρχικούς Αρχιεπισκόπους...

5. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

Αρθρο 12. - Καταγωγή...

1. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

2. Συλλογική σύνθεση Ιεραρχίας...

3. Η καταγωγή γίνεται με έγγραφο...

4. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

5. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

6. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

7. Η καταγωγή κοινοποιείται ήτοι...

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Αρθρο 13. - Σύγκληση ήτοι...

3. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

4. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

5. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

6. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

7. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

8. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

9. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

10. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

11. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

12. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

13. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

Αρθρο 14. - Σύγκληση ήτοι...

3. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

4. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

5. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

6. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

7. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

8. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

9. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

10. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

11. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

12. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

13. Η σύγκληση κοινοποιείται ήτοι...

Βιβλιογραφία

Στεργίου Α., (1992) *Κοινωνική Ασφάλιση χωρίς εγγυήσεις*, Εκδοτικός οίκος Σάκκουλα

Καρακατσάνης, Α.(1980) *Εργατικό δίκαιο* (τομος β/ι, Αθήνα 1980) (κεφ., δεύτερο, σελ. 57)

Καζάκος, Α.,(1998). *Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το Ν. 1876/1990*, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1998

Γενική Συνομοσποδία Εργατών Ελλάδος Ανάκτηση 25/01/2022 από
<https://www.kepea.gr/aarticle.php?id=2336#>

Οι σημαντικότερες εργασιακές διατάξεις του νέου πολυνομοσχεδίου. Ανάκτηση
25/01/2022 από <https://www.taxheaven.gr/news/45673/upd-oi-shmantikotes-ergasiakes-diataxeis-toy-neoy-polynomosxedioy>

Εξέταση στο πλαίσιο των ΔΣΕ 98 και 154 (Individual Case (CAS) - Discussion: 2018, Publication: 107th ILC session (2018) Direct Request (CEACR) - (Observation CEACR adopted 2018 published 108th ILC (session 2019))