



Αθήνα, 8 Αυγούστου 2025

Αρ. πρωτ. Μ-Δ: 401

Προς:

1. την ανώνυμη εταιρεία "PRAKTIKER HELLAS A.E.", με έδρα στον Ταύρο, οδός Πειραιώς 176.
2. το "Σωματείο Εργαζομένων PRAKTIKER", Βοσπόρου 24, Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

15/2025

Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

(άρθρο 16Α του ν. 1876/1990, όπως ισχύει)

Συνεδρίασε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., την Δευτέρα 10 Ιουλίου 2025, ώρα 13.00, με την εξής σύνθεση: α)Μαρία Σ. Σταματοπούλου, Σύμβουλος Επικρατείας (Πρόεδρος, ως αρχαιότερη δικαστής μετά την παραίτηση, στις 8.4.2025, της Αρεοπαγίτη κ. Σταυρούλας Κουσουλού), β)Αναστασία Καραμανίδου, Αρεοπαγίτης (σε αναπλήρωση του ως άνω παραιτηθέντος μέλους), γ)Μαρία Δεληγιάννη, Νομικός Σύμβουλος του Κράτους, δ)Θεόδωρος Κουτρούκης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. και ε)Ευστράτιος Μαυραγάνης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ.

Θέμα της συζήτησης: η εξέταση της από 11.4.2025 (α.π. 208ΜΔ/14.4.2025) έφεσης του "Σωματείου Εργαζομένων PRAKTIKER" κατά της 4/2025 Διαιτητικής Απόφασης της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. "Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα της Praktiker Hellas A.E. σε όλη τη χώρα".

Στην ανωτέρω συνεδρίαση παρέστησαν εξ αποστάσεως (zoom):

α)**από την εργατική πλευρά** οι: Γεράσιμος Τσεκούρας, Πρόεδρος του Σωματείου εργαζομένων και Νικόλαος Ρουκλιώτης, Δικηγόρος του Σωματείου

β)**από την εργοδοτική πλευρά** οι: Νικόλαος Γεμενιτζόγλου, Υπεύθυνος Ανθρώπινου Δυναμικού της Praktiker Hellas A.E. και Κωνσταντίνος Πηνιώτης, Δικηγόρος της Praktiker

Κατά την εν λόγω συνεδρίαση οι προαναφερθέντες εκπρόσωποι των μερών εξέθεσαν τις απόψεις τους ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, απάντησαν σε ερωτήσεις των μελών της Επιτροπής και συμφωνήθηκε η απόφαση να δημοσιευθεί στις 8.8.2025 [κατόπιν

συναίνεσης από αμφότερα τα μέρη για χορήγηση ολιγοήμερης παράτασης της αρχικώς συμφωνηθείσας ημερομηνίας δημοσίευσης (5.8.)].

Η Επιτροπή διασκέφθηκε εξ αποστάσεως (zoom) στις 28.7.2025. Αφού έλαβε υπόψη όλα τα στοιχεία του σχηματισθέντος φακέλου και του φακέλου της Μεσολάβησης, καθώς και τα κατατεθέντα στις 23.7. και 24.7.2025 υπομνήματα των μερών,

η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας έκρινε, σύμφωνα με τον νόμο, τα εξής:

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Με την κρινόμενη έφεση ζητείται η εξαφάνιση της διαιτητικής απόφασης 4/2025 της Τριμελούς Διαιτητικής Επιτροπής, με την οποία, κατά τα κατωτέρω ειδικότερα εκτεθησόμενα (υπό Β4), απορρίφθηκε ως απαράδεκτη η από 8.12.2024 αίτηση του εκκαλούντος σωματείου περί μονομερούς προσφυγής σε Διαιτησία (άρθρο 16 παρ. 2 περ. β' ν. 1876/1990).

Α. Με τον πρώτο λόγο της κρινόμενης έφεσης προβάλλεται ότι η εκκαλουμένη απόφαση είναι ακυρωτέα, διότι είναι παράνομη η απόφαση του ΔΣ του ΟΜΕΔ περί αντικατάστασης τακτικού μέλους της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας από το αναπληρωματικό του, ενόσω η συλλογική διαφορά ήταν εκκρεμής, και διότι παραβιάστηκε το δικαίωμα ακροάσεως του εκκαλούντος σωματείου επειδή ο αναπληρωτής Διαιτητής δεν είχε μετάσχει στις συναντήσεις της Τριμελούς Επιτροπής με τα μέρη.

1. Στο ΠΔ 98/2014 (Α' 164) περί Λειτουργίας και αρμοδιοτήτων του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΜΕΔ, το οποίο εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 17 παρ. 12 του ν. 1876/1990, ορίζεται στο άρθρο 9, μεταξύ άλλων, ότι: «1. Το Διοικητικό Συμβούλιο έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες: α) [...] δ) Επιλέγει και προσλαμβάνει με τριετή θητεία τους [...] διαιτητές, τους επανακρίνει, ανανεώνει τη θητεία τους, καταγγέλει τις συμβάσεις τους, καθορίζει τις αμοιβές τους, αξιολογεί και επιβάλλει πειθαρχικές ποινές [...]. 2. Για κάθε αρμοδιότητα που δεν ανήκει σε άλλο όργανο του Οργανισμού, καθώς και σε περίπτωση αμφιβολίας ως προς ορισμένη αρμοδιότητα μεταξύ των οργάνων του Οργανισμού, αρμόδιο θεωρείται το Διοικητικό Συμβούλιο». Εξάλλου, κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 περ. β' του ν. 1876, εκδόθηκε ο Κανονισμός Καταστάσεως των Μεσολαβητών και των Διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. (ΥΑ 44746/Δ1.10008/2013, Β' 3396), στον οποίο, μεταξύ άλλων, ορίζονται τα εξής: στο άρθρο 2, ότι: «1. [...] 2. Οι [...] Διαιτητές ασκούν δημόσιο



λειτουργήματα, χωρίς να έχουν την ιδιότητα δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. 3. [...] 4. [...]», στο άρθρο 7, ότι: «1. Η διαδικασία επιλογής Μεσολαβητή, Διαιτητή και Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, καθώς και των αναπληρωτών τους, γίνεται σύμφωνα με τον νόμο, τους όρους του παρόντος Κανονισμού και τις αποφάσεις του ΔΣ του Ο.ΜΕ.Δ. Η επιλογή γίνεται με συμφωνία των μερών και, σε περίπτωση μη συμφωνίας, με κλήρωση. [...] 2. Α. Διαδικασία επιλογής με συμφωνία των μερών [...] Β. Διαδικασία επιλογής με κλήρωση [...] Β1. Κλήρωση Μεσολαβητή ή Διαιτητή. [...] Β2. Κλήρωση μελών της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και ορισμός του Προέδρου της. i. Η κλήρωση γίνεται χωριστά για καθένα από τα τρία μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας [...] ii. Στη συνέχεια γίνεται η κλήρωση χωριστά για τον αναπληρωτή κάθε τακτικού μέλους [...]» και στο άρθρο 10, ότι: «1. [...] 3. Οι [...] Διαιτητές έχουν τις ακόλουθες υποχρεώσεις: α) [...] β) Να εκτελούν τα καθήκοντά τους με αντικειμενικότητα, συνέπεια και επιμέλεια [...]».

2. Όπως προκύπτει από την εκκαλουμένη απόφαση, στις 13.12.2024 διεξήχθη κλήρωση προς ανάδειξη των τακτικών και των αναπληρωματικών μελών της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Η Επιτροπή, απαρτιζόμενη από τους Βασιλεία Γιάνναρου, Πρόεδρο, Ουρανία Ζερβομπεάκου και Μαρίκα Καζιτόρη, ως τακτικά μέλη, ανέλαβε καθήκοντα στις 20.12.2024. Ωστόσο, με απόφαση του ΔΣ του Ο.ΜΕ.Δ. της 27.2.2025, η Διαιτητής Μαρίκα Καζιτόρη αντικαταστάθηκε από τον κληρωθέντα αναπληρωματικό Διαιτητή, Δημήτριο Στράνη. Εν τω μεταξύ, μέχρι τον χρόνο έκδοσης της ως άνω απόφασης του Δ.Σ., είχαν λάβει χώρα συναντήσεις των μελών της Τριμελούς με τα μέρη της συλλογικής διαφοράς, από κοινού (14.1. και 28.1.2025) και κατ' ιδίαν (εργατική πλευρά: 5.2. και 18.2.2025, εργοδοτική πλευρά: 6.2. και 26.2.2025). Περαιτέρω, με κοινή συμφωνία των διαπραγματευόμενων μερών, η διαδικασία της διαιτησίας παρατάθηκε, αρχικά για τις 31.1.2025 και, ακολούθως, για τις 28.2., 26.3. και 2.4.2025, ο φάκελος δε της συλλογικής διαφοράς εμπλουτίστηκε με τα οικεία Πρακτικά των συναντήσεων, καθώς και με τα 142 Μ-Δ/10.3.2025, 175 Μ-Δ/21.3.2025 και 173 Μ-Δ/21.3.2025 υπομνήματα των μερών (με τα συνημμένα σε αυτά έγγραφα).

3. Η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει ομοφώνως ότι απόφαση του ΔΣ περί αντικατάστασης τακτικού μέλους της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας από το αναπληρωματικό του, όταν συντρέχει νόμιμος λόγος, όπως θάνατος, παραίτηση, λήξη θητείας, προσωπικό κώλυμα, είναι σύμφωνη με το προπαρατεθέν κανονιστικό πλαίσιο λειτουργίας του Ο.ΜΕ.Δ. και δεν συνιστά “επέμβαση” σε εκκρεμή συλλογική διαφορά. Στην

προκειμένη περίπτωση, όπως είναι γνωστό στην Πενταμελή Επιτροπή από άλλη ενέργειά της (βλ. ΔΑ 5μ. 11/2025 σκ. Α1β), συνέτρεξε νόμιμος λόγος αντικατάστασης (λήξη θητείας) του τακτικού μέλους από το αναπληρωματικό, το οποίο, άλλωστε, όπως όλα τα μέλη, τακτικά και αναπληρωματικά, είχε κληρωθεί από 13.12.2024 σε διαδικασία ενώπιον των μερών της διαφοράς. Εξάλλου, το γεγονός ότι ο αναπληρωτής Διαιτητής δεν είχε μετάσχει στις κοινές και κατ' ιδίαν συναντήσεις της Επιτροπής με τα μέρη της διαφοράς δεν συνεπάγεται παραβίαση του δικαιώματος του εκκαλούντος σε ακρόαση. Και τούτο, διότι, όπως προκύπτει από την εκκαλουμένη απόφαση, εν προκειμένω τηρήθηκε η νόμιμη διαδικασία κλήσης των μερών σε ακρόαση, η οποία δεν ταυτίζεται αποκλειστικώς με την διά ζώσης επικοινωνία, αλλά εξυπηρετείται συμπληρωματικώς και με την έγγραφη διαδικασία (πρακτικά και υπομνήματα των μερών), όπου καταγράφονται οι θέσεις των μερών και γίνονται οι αμοιβαίες αντικρούσεις· επί της εν λόγω δε έγγραφης διαδικασίας, δεν αμφισβητείται ότι ο αναπληρωτής Διαιτητής είχε πλήρη πρόσβαση προκειμένου να μορφώσει την ατομική του κρίση επί της διαφοράς. Με τα δεδομένα αυτά, ο προβαλλόμενος λόγος εφέσεως πρέπει να απορριφθεί στο σύνολό του ως αβάσιμος.

Β. Με τους δεύτερο, τρίτο και τέταρτο λόγους εφέσεως (σελ. 8 επ. του εφετηρίου), οι οποίοι εκλαμβάνονται ως ένας ενιαίος λόγος, προβάλλεται ότι η εκκαλουμένη απόφαση ερμήνευσε και εφάρμοσε πλημμελώς το άρθρο 16 παρ. 2 περ. β' του ν. 1876/1990, μη λαμβάνοντας υπόψη προς διαμόρφωση της κρίσης της ούτε τα κριθέντα με την απόφαση ΣτΕ 2307/2014 Ολ. ούτε την πληθώρα των στοιχείων που το εκκαλούν επικαλέσθηκε με την αίτησή του και προσκόμισε ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας.

1. Στο άρθρο 16 του ν. 1876/1990, όπως το εν λόγω άρθρο ισχύει μετά την αντικατάσταση των παρ. 1 και 2 με το άρθρο 57 του ν. 4635/2019 (Α' 167), ορίζονται, μεταξύ άλλων, τα εξής: «1. [...] 2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιαδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον στις εξής περιπτώσεις: α)[...], β)εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων υπάρχει, εφόσον σωρευτικώς: αα) έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012 και ββ) έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής

δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει στη διαιτησία, συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης. Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που την δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία [...] 3. [...] 9. [...]». Εξάλλου, από τον συνδυασμό των άρθρων 3 παρ. 1 και 14 επ. (Κεφάλαιο Γ') του ν. 1876/1990, προκύπτει ότι οι διατάξεις περί μεσολάβησης και διαιτησίας είναι εφαρμοστέες και ως προς τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

2. Όπως έχει κριθεί, η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος επιβάλλει στον νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει την συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά αρκεί προς τούτο η θέληση έστω και του ενός μέρους, δεδομένου ότι σκοπός της εν λόγω συνταγματικής διάταξης είναι, κυρίως, η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης με την αποφυγή διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυσή τους με την εξεύρεση ισορροπημένων, κατά το δυνατόν, λύσεων. Ο σκοπός αυτός φαλκιδεύεται, οσάκις το ένα μέρος της συλλογικής διαφοράς, αρνούμενο να δεχθεί την διαιτησία, ματαιώνει την επίλυσή της σε συλλογικό επίπεδο, με αποτέλεσμα οι σχετικοί όροι εργασίας είτε να ρυθμίζονται μόνον μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας, όπου ο εργοδότης είναι, συνήθως, το ισχυρότερο μέρος, είτε παρατεινόμενης της σχετικής εκκρεμότητας και διαμάχης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, οι όροι αυτοί να παραμένουν αρρυθμιστοι (κανονιστικό κενό) (βλ. ΣτΕ 2307/2014 Ολ. σκ. 32, πρβλ. ΑΠ 25/2004).

3. Με την τρέχουσα ρύθμιση περί μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία (βλ. ανωτ. υπό Β1), ο νομοθέτης επιδιώκει να συγκεράσει τον σεβασμό της συλλογικής αυτονομίας με την ανάγκη αποφυγής παρέλκυσης της διαδικασίας της διαπραγμάτευσης, “[...] προκειμένου οι εργαζόμενοι να μην αφήνονται χωρίς την προστασία της συλλογικής σύμβασης εργασίας” (βλ. Αιτιολογική έκθεση επί του ν. 4635/2019, σελ. 56). Έτσι, στην περίπτωση β’ της παραγράφου 2 του άρθρου 16, η οποία αφορά τις κάθε είδους επιχειρήσεις, που λειτουργούν με κριτήρια ιδιωτικής οικονομίας και ανήκουν σε ιδιώτες, καθώς και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του προσωπικού τους, προβλέπεται η άσκηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Ειδικότερα, το

μέρος που προσφεύγει στη διαιτησία, προκειμένου η αίτησή του να κριθεί παραδεκτή, οφείλει να επικαλείται με αυτήν ότι οι αρξάμενες διαπραγματεύσεις απέτυχαν οριστικώς (πρώτη προϋπόθεση), χωρίς να είναι αναγκαίο να έχουν προηγηθεί και αγωνιστικά μέσα (απεργία). Σύμφωνα με την ως άνω νομοθετική διάταξη, η οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων αποδεικνύεται όταν συντρέχουν σωρευτικώς δύο τινά: i)ότι η κανονιστική ισχύς τυχόν προϋφιστάμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει λήξει και ii)ότι το προσφεύγον στη διαιτησία μέρος συμμετείχε στις απευθείας διαπραγματεύσεις και, ακολούθως, στην διαδικασία της μεσολάβησης, αποδεχόμενο την πρόταση του μεσολαβητή. Η δεύτερη προϋπόθεση άσκησης του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία είναι η επίκληση συνδρομής λόγων γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, οι οποίοι, συνδεδεμένοι με την οικονομική κατάσταση των μερών και της ελληνικής οικονομίας, επιβάλλουν την επίλυση της συλλογικής διαφοράς. Η συνδρομή των ανωτέρω απαιτούμενων προϋποθέσεων πρέπει να στοιχειοθετείται πλήρως και αιτιολογημένα, τόσο στην αίτηση προσφυγής σε διαιτησία όσο και στη διαιτητική απόφαση (βλ. ΔΑ 5μ. 9/2024, επικυρωθείσα με την απόφαση 5193/2024 του Τριμελούς Εφετείου Αθηνών, βλ. και ΔΑ 5μ. 7/2024, επικυρωθείσα με την απόφαση 605/2025 του Τριμελούς Εφετείου Αθηνών). Εξάλλου, για την διακρίβωση της ύπαρξης λόγου γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, συνδεδεμένου με την λειτουργία της ελληνικής οικονομίας, δεν αρκεί η εκ μέρους του προσφεύγοντος επίκληση οικονομικών επιπτώσεων ή σσονος σημασίας, οι οποίες πιθανολογείται ότι θα επέλθουν από την μη επίλυση της συλλογικής διαφοράς· απεναντίας, στην αίτηση και τα τυχόν υποβαλλόμενα υπομνήματα θα πρέπει να παρατίθενται ποσοτικά (χρηματοοικονομικά) και ποιοτικά στοιχεία ή γεγονότα, αρκούντως εξειδικευμένα, τα οποία, ανάλογα και με το είδος της υπό σύναψη σύμβασης εργασίας, να τεκμηριώνουν την θέση ότι η επίλυση της συλλογικής διαφοράς επιβάλλεται από τέτοιον λόγο γενικότερου συμφέροντος (πρβλ. ΔΑ 3μ. 1/2024). Ειδικά στην περίπτωση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης, στοιχεία με τα οποία τεκμηριώνεται ότι ο επικαλούμενος λόγος γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος διασυνδέεται με την ελληνική οικονομία μπορούν, ενδεικτικώς, να είναι: α)ποιοτικά στοιχεία, όπως ο μονοπωλιακός ή ολιγοπωλιακός χαρακτήρας της επιχείρησης, καθώς και ο κλάδος στον οποίο δραστηριοποιείται η επιχείρηση, β)ποσοτικά στοιχεία, όπως οικονομικά μεγέθη αναγόμενα στα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης (κύκλος εργασιών, ΕΒΙΔΤΑ, μικτά κέρδη, καθαρά κέρδη, ζημίες, φορολογική κατάσταση), τυχόν γενόμενες επενδύσεις σε κεφάλαιο ή/και ανθρώπινο δυναμικό, η λειτουργία εγκαταστάσεων σε όλη την ελληνική

επικράτεια, ο αριθμός των εργαζομένων, το ύψος των μισθών, οι συνθήκες εργασίας, τυχόν εξαγωγική δραστηριότητα/διείσδυση σε διεθνείς αγορές, η εν γένει συμβολή στην οικονομία του τομέα ή κλάδου στον οποίο εμπίπτει το αντικείμενο της επιχείρησης, παραγωγή/υιοθέτηση καινοτόμων λύσεων, ανάπτυξη δευτερογενούς οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης μέσω συνεργασιών με άλλες επιχειρήσεις ή κλάδους κ.λπ.

4. Στην προκειμένη περίπτωση, με την εκκαλουμένη απόφαση διαπιστώθηκε μεν η συνδρομή της πρώτης προϋπόθεσης εφαρμογής της περίπτωσης β', δηλαδή η οριστική αποτυχία των απευθείας διαπραγματεύσεων και της Μεσολάβησης, πλην, κρίθηκε ότι δεν συντρέχει η δεύτερη προϋπόθεση. Ειδικότερα, η εκκαλουμένη δέχθηκε τα εξής: «Λόγος γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος είναι η ίδια η ενεργοποίηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης και η ανάγκη της παραγωγής και διατύπωσης συλλογικής ρύθμισης. Όταν, παρά τις καταβαλλόμενες προσπάθειες, διαπιστώνεται ότι οι διαπραγματεύσεις έχουν οριστικά αποτύχει και δεν οδηγούνται σε αποτέλεσμα που διαγράφει συνακόλουθα αντικειμενικά και την αδυναμία παραπομπής σε Διαιτησία με κοινή απόφαση των μερών, πρέπει να θεωρείται παραδεκτή η μονομερής, με την ενέργεια και την πρωτοβουλία δηλαδή του ενός μέρους, προσφυγή στη Διαιτησία. Είναι σημαντικό για την ερμηνεία της διάταξης [...] η διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης ως λόγου δημοσίου συμφέροντος, με την αποφυγή της διαιώνισης των συλλογικών διαφορών και την επίλυσή τους με την εξεύρεση ισορροπημένων κατά το δυνατόν λύσεων (Ολ ΣτΕ 2307/2014), καθώς οι διατάξεις του άρθρου 57 του ν. 4635/2019 αποτυπώνουν την επικουρικότητα της Διαιτησίας και επίσης την ανάγκη της σταθερής υπόμνησης αυτής της επικουρικότητας (Ολ ΣτΕ 2307/2014). Σύμφωνα με τη θεωρία, όταν ο νομοθέτης αναφέρεται σε υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας, προφανώς αναφέρεται π.χ. σε σημαντικές προσβολές που μπορούν πράγματι να προκληθούν από την έκταση και τη διάρκεια των απεργιακών κινητοποιήσεων και όχι σε πιθανές ήσσονος σημασίας οικονομικές επιπτώσεις, οι οποίες μπορεί να προκαλούνται από οποιαδήποτε εφήμερη ή επουσιώδους βλαπτικότητας απεργιακή κινητοποίηση [Ληξουριώτης, Ι. (2020), Έναρξη ισχύος νέων περί διαιτησίας διατάξεων και όριο παρέμβασης του θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 76, 1760, 289-311]. Επομένως πρέπει να έχει ολοκληρωθεί και αν έχει αποτύχει πριν τη μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία, ένας κύκλος διαπραγματεύσεων και να έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία της Μεσολάβησης, χωρίς προφανώς να είναι αναγκαίο να έχουν προηγηθεί και αγωνιστικά μέσα [Λεβέντης Γ. (2020 β), Οι πρόσφατες

μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 76 (1758), 1-25]. Επίσης, «Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία προβλέπεται ως έσχατο και επικουρικό μέσο» [Ληξουριώτης, Ι. (2020), Έναρξη ισχύος νέων περί διαιτησίας διατάξεων και όριο παρέμβασης του θεσμού στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 76, 1760, 289-311]. Σύμφωνα, με πρόσφατη νομολογία, δηλαδή την υπ' αριθμ. 30/2025 απόφαση του Τριμελούς Εφετείου Αθηνών (Δημοσίευση ΝΟΜΟΣ), πρέπει να συντρέχει εμφανής κίνδυνος προσβολής του γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, ο οποίος, μάλιστα να έχει συγκεκριμένη και άμεση επίπτωση στη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Επίσης, στην ίδια ως άνω απόφαση αναφέρεται και ότι στην αίτηση πρέπει να γίνεται επίκληση με ειδική και εμπεριστατωμένη αιτιολογία, γιατί η επίλυση της συγκεκριμένης διαφοράς επιβάλλεται για υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Ειδικότερα στην Αίτηση πρέπει να γίνεται επίκληση της διατυπώσεως του νόμου και εν συνεχεία ορισμένη αναφορά σε ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία, που να τεκμηριώνουν κίνδυνο προσβολής του γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, ο οποίος να έχει άμεση επίπτωση στην λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Επιπροσθέτως στην ίδια απόφαση σημειώνεται ότι πρέπει να αναφερθεί ότι η διάταξη του άρθρου 16 παρ. 2 του Ν. 1876/1990 επιβάλλει την πλήρη αιτιολογία της αιτήσεως μονομερούς προσφυγής στην Διαιτησία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που την δικαιολογούν. Μάλιστα σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση επί του άρθρου 57 του Ν. 4635/2019, που αντικατέστησε τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990, «Η συνδρομή των ανωτέρω περιπτώσεων (εννοεί η αιτιολογική έκθεση τις περιπτώσεις α και β της παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990), απαιτείται να αναφέρεται ρητά στην αίτηση του μονομερούς προσφεύγοντος στη Διαιτησία και να υπάρχει, επιπροσθέτως, ειδική μνεία στην αιτιολογία της διαιτητικής απόφασης». Στην προκείμενη περίπτωση, [...] είναι σαφές ότι τέτοια αιτιολογία δεν διαλαμβάνεται στην υποβληθείσα Αίτηση, περαιτέρω δε ούτε από την εν γένει διαδικασία ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ., ούτε από τα προβληθέντα από το έτερο μέρος, αλλά ούτε και από τα υπάρχοντα, διατιθέμενα και προσβάσιμα στοιχεία και δεδομένα προκύπτει ότι είναι δυνατόν να αιτιολογηθεί επαρκώς [...] η κατά τα ανωτέρω συνδρομή λόγου γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Με την εξεταζόμενη αίτηση του Σωματείου Εργαζομένων στην Praktiker Hellas Α.Ε, αλλά και το υπόμνημά του, καθώς και τα έγγραφα που

προσκομίζονται, γίνεται επίκληση στοιχείων που αναφέρονται στην εξεταζόμενη προϋπόθεση, αλλά επαναλαμβάνεται ότι τα στοιχεία αυτά αφορούν τον κλάδο του λιανικού εμπορίου και όχι την επιχείρηση «Praktiker Hellas Μονοπρόσωπη Α.Ε.». Ο κατάλογος των επιχειρήσεων που προσκομίζεται από την εργατική πλευρά, αναφέρει μεν την εταιρεία Praktiker, αλλά στο μέσον του σχετικού καταλόγου στον αριθμό 168. Επίσης στην αίτηση και στο υπόμνημα γίνεται αναφορά στη θεωρία και τη νομολογία περί των λόγων γενικότερου κοινωνικού ή οικονομικού συμφέροντος, αλλά σε ό,τι αφορά ειδικότερα την παρούσα συλλογική διαφορά και τη σύνδεση της εν λόγω επιχείρησης με τα κριτήρια που θέτει η διάταξη της παρ. 2 περ. β του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει, δεν γίνεται αναφορά σε ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία που να τεκμηριώνουν κίνδυνο προσβολής του γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, ο οποίος να έχει άμεση επίπτωση στην λειτουργία της ελληνικής οικονομίας (ΕφΑθ 30/2025 ο.π). Συνεπώς, ούτε με την αίτηση ούτε με το υπόμνημα και τα σχετικά έγγραφα, που υπέβαλε η εργατική πλευρά και τέθηκαν στη διάθεση της Επιτροπής Διαιτησίας αναφέρονται επαρκή γεγονότα ή ποσοτικά στοιχεία ή άλλα στοιχεία, που να στηρίζουν τη θέση ότι η επίλυση της παρούσας συλλογικής διαφοράς “επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας”, ώστε να δικαιολογούν πλήρη αιτιολογία συνδρομής των προϋποθέσεων μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία. Για τον λόγο αυτό προεχόντως, η Αίτηση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία πρέπει να απορριφθεί».

5. Από την επισκόπηση του περιεχομένου της αίτησης προσφυγής στη Διαιτησία (717 Μ-Δ/9.12.2024) προκύπτει ότι το εκκαλούν σωματείο εργαζομένων της επιχείρησης PRAKTIKER HELLAS Α.Ε.: i) εισέφερε ποσοτικά στοιχεία αντληθέντα από στατιστικές μελέτες του Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών (IN.EM.Y.) της Ελληνικής Συνομοσπονδίας Εμπορίου και Επιχειρηματικότητας, της ΕΛΣΤΑΤ και του Υπουργείου Εργασίας (βλ. σελ. 28 επ., της αίτησης), αναγόμενα στα έτη 2021-2023 και αφορώντα το σύνολο των επιχειρήσεων του κλάδου του λιανικού εμπορίου, υποστήριξε δε, μεταξύ άλλων: ότι το 2023 ο κλάδος του λιανικού εμπορίου σημείωσε κύκλο εργασιών που υπερβαίνει τα 169,4 δισ. ευρώ, ότι ο εν λόγω κλάδος αποτελεί τον μεγαλύτερο εργοδότη (227.000 επιχειρήσεις) της ελληνικής οικονομίας απασχολώντας 700.000 άτομα, ότι το 2023 ο Δείκτης Κύκλου Εργασιών (ΔΚΕ) στο λιανικό εμπόριο αυξήθηκε κατά 3,4%, ότι η συνεισφορά του λιανικού εμπορίου στο ΑΕΠ της χώρας διαμορφώνεται στο 11%, ότι το 2023 ο τζίρος του λιανικού εμπορίου αυξήθηκε κατά 7% (σύμφωνα με τον νέο δείκτη που

παρουσίασε ο Εμπορικός Σύλλογος της Αθήνας) και ότι, μεταξύ των 63 τομέων της ελληνικής οικονομίας, ο κλάδος του λιανικού εμπορίου στη χώρα κατατάσσεται στην 6η θέση σε όγκο κύκλου εργασιών, συμβάλλοντας σε ποσοστό 4,6% (7,3 δις. ευρώ) επί της ακαθάριστης προστιθέμενης αξίας της ελληνικής οικονομίας, **ii)** ειδικά ως προς την επιχείρηση PRAKTIKER HELLAS AE, το εκκαλούν επικαλέστηκε στην ανωτέρω αίτησή του: ότι εντάσσεται στην “[...] κλειστή και ολιγάριθμη κατηγορία επιχειρήσεων λιανικού εμπορίου, που απασχολούν σταθερά προσωπικό άνω των 1100 ατόμων, διαθέτουν 17 υποκαταστήματα (μόλις 3 επιχειρήσεις επί συνόλου 6.660 με ΚΑΔ 4719 (=Άλλο λιανικό εμπόριο σε μη εξειδικευμένα καταστήματα) και παρουσιάζουν κύκλο εργασιών [...] που προσεγγίζει τα 200.000.000 ευρώ”, ότι η κατηγορία “Επίπλων-Ηλεκτρικών Ειδών και Οικιακού Εξοπλισμού”, στην οποία εντάσσεται, “[...] κυριαρχείται από πέντε βασικούς παίκτες, τον μεγαλύτερο τζίρο εκ των οποίων καταγράφει η PRAKTIKER, [δεδομένου ότι], σύμφωνα με τα στοιχεία της KMPG, που αποτυπώνονται μέσα από την έρευνά της “The Future of Retail Sector” για την ελληνική αγορά και αφορούν στα μερίδα των πρωταγωνιστών για το 2020, η IKEA διατηρεί μερίδιο αγοράς 30% (τζίρος 145 εκατ. ευρώ), η PRAKTIKER επίσης 30% (τζίρος 148 εκατ. ευρώ), η Leroy Merlin μερίδιο 26% (τζίρος 129 εκατ. ευρώ), ενώ η Jysk 8% και η Vico 6% [...]”, ότι καταγράφεται από την Deloitte ως “πρωταθλήτης της οικονομίας”, συμπεριλαμβανόμενη στον από 23.12.2023 κατάλογο των ελληνικών επιχειρήσεων “[...] των οποίων ο κύκλος εργασιών υπερέβη τα 100 εκατ. ευρώ [...]”, ότι από το 2015 κι εντεύθεν παρουσιάζει σταθερή αύξηση του κύκλου εργασιών της (2019: 186.034.960 ευρώ, 2020: 147.536.795 ευρώ, 2021: 159.773.532 ευρώ, 2022: 177.690.477 ευρώ, 2023: 187.523.058 ευρώ, για τα έτη 2021-2023 βλ. το Πρακτικό Μεσολάβησης πίνακα σελ. 11), ότι η αγορά do it yourself (DIY) εμφανίζει ιδιαίτερη δυναμική, καθώς οι καταναλωτές στον εν λόγω τομέα έχουν ανέλθει από το επίπεδο του 23% των ερωτηθέντων το 2020 στο 41% το 2022 και ότι, ως εκ τούτου, “[...] οι μεγάλοι παίκτες (Praktiker, Leroy Merlin) [...] προχωρούν σε κατάρτιση επενδυτικών πλάνων, νέων concept καταστημάτων και υπηρεσιών [...]”. Επικαλέστηκε ακόμη ότι η επιχείρηση διαθέτει 17 υποκαταστήματα με πανελλαδική κάλυψη, εξειδικευμένο τμήμα για την αποκλειστική εξυπηρέτηση επαγγελματιών, δύο τμήματα Business to Business (B2B) σε Αθήνα και Θεσσαλονίκη, ένα κέντρο e-commerce και 1 ταχέως αναπτυσσόμενο e-shop, το οποίο δέχεται περίπου ένα εκατομμύριο επισκέψεις τον μήνα. Περαιτέρω, στην αίτηση (σελ. 34-35) αναφέρονται: **iii)** ο Γενικός, Μέσος και Εναρμονισμένος Δείκτης Τιμών Καταναλωτή περιόδου 2020-2022, από τους οποίους προκύπτει η “[...] σημαντική απώλεια αγοραστικής



δύναμης του μισθού, η οποία οφείλεται στην αύξηση του κόστους ζωής στη χώρα μας, λόγω των ανατιμήσεων στην ενέργεια και τα βασικά καταναλωτικά αγαθά [με αναλυτικά στοιχεία από ΕΛΣΤΑΤ]”, γεγονός το οποίο συνεπάγεται αύξηση του πληθωρισμού στην Ελλάδα σε ποσοστό 9,2% το 2022 και, συνακόλουθα, μείωση των πραγματικών μισθών κατά 7,4% (απόσπασμα από έκθεση ΟΟΣΑ, συνημμένως στην αίτηση). Τέλος, στην εν λόγω αίτηση το εκκαλούν ανέδειξε και τα εξής πραγματικά δεδομένα-γεγονότα (σελ. 36-37): **iv)** την ανυπαρξία συλλογικής ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας στην επιχείρηση PRAKTIKER από το 2011 κι εξής, το ότι η ατομική σύμβαση εργασίας και το διευθυντικό δικαίωμα της επιχείρησης “έχουν καταστεί κυρίαρχος διαπλαστικός παράγοντας” ρύθμισης των όρων αμοιβής και εργασίας, καθώς και το ότι η εφαρμογή σπαστού ωραρίου αποτελεί σημείο συνεχούς έντασης μεταξύ του σωματείου και της επιχείρησης, δεδομένου ότι όσοι από τους εργαζόμενους το αποδέχονται λαμβάνουν αυξημένες μισθολογικές απολαβές, σε αντίθεση με όσους δεν συναινούν, οι οποίοι αμείβονται με τον εκάστοτε νομοθετημένο κατώτατο μισθό.

6. Εν όψει των ανωτέρω και λαμβάνοντας υπόψη το σύνολο των στοιχείων του φακέλου, η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας **κρίνει κατά πλειοψηφία** (Μ. Σταματοπούλου, Α. Καραμανίδου, Ευσ. Μαυραγάνης) ότι, εν προκειμένω, συντρέχει και η δεύτερη προϋπόθεση άσκησης του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Και τούτο, διότι το εκκαλούν επικαλέστηκε στην αίτησή του ικανό αριθμό εξειδικευμένων στοιχείων, βάσει των οποίων τεκμηριώνεται τόσο η επίδραση του κλάδου του λιανικού εμπορίου στην οικονομία, όσο και η θέση της PRAKTIKER εντός του κλάδου αυτού, θέση η οποία φέρει χαρακτηριστικά ολιγοπωλίου (βλ. ανωτ. Β5 i και ii). Σε αντίθεση με όσα υποστηρίζει η εφεσίβλητη επιχείρηση στο υπόμνημά της (387 Μ-Δ/23.7.2025, σελ. 13), η ως άνω πλειοψηφούσα γνώμη θεωρεί ότι η συσχέτιση της (εκάστοτε) επιχείρησης με τον κλάδο όπου αυτή εντάσσεται αποτελεί σημαντικό στοιχείο τεκμηρίωσης της δεύτερης προϋπόθεσης άσκησης του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, ειδικώς όταν πρόκειται για επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. Πράγματι, στην περίπτωση αυτών των συλλογικών διαφορών, εάν αποκρουστεί ως απρόσφορη η ανάδειξη του ανωτέρω στοιχείου τεκμηρίωσης, καθίσταται εξαιρετικά δυσχερής για το προσφεύγον μέρος η αιτιολόγηση της διασύνδεσης του λόγου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος με την οικονομία και, κατ' επέκταση, μία τέτοια ερμηνευτική εκδοχή της ισχύουσας ρύθμισης περιορίζει δυσανάλογα την άσκηση αυτού τούτου του δικαιώματος (βλ. ανωτ. υπό Β2). Στην εξεταζόμενη περίπτωση, το εκκαλούν σωματείο επικαλέστηκε με την αίτησή του



ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία, αλλά και γεγονότα (βλ. ανωτ. Β3), τα οποία, συνολικώς ορώμενα, αιτιολογούν επαρκώς τον διασυνδεδεμένο με την ελληνική οικονομία λόγω κοινωνικού συμφέροντος που επιτάσσει την επίλυση της συλλογικής διαφοράς, ο οποίος συνίσταται στην αποκατάσταση κλίματος εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση. Επομένως, κατά την άποψη που πλειοψήφησε, ο προβαλλόμενος λόγος έφεσης πρέπει να γίνει δεκτός ως βάσιμος.

7. Κατά την γνώμη, όμως, των μελών της Πενταμελούς Επιτροπής Μ. Δεληγιάννη και Θ. Κουτρούκη, ο λόγος εφέσεως θα έπρεπε να απορριφθεί και να επικυρωθεί η κρίση της εκκαλουμένης απόφασης, διότι η συμβολή της οικονομικής δραστηριότητας της επιχείρησης PRAKTIKER στην εθνική παραγωγή και την ακαθάριστη προστιθέμενη αξία είναι σχετικά περιορισμένη. Επιπλέον, ο κλάδος στον οποίο ανήκει θα μπορούσε να χαρακτηριστεί αγορά μονοπωλιακού ανταγωνισμού (πολλοί πωλητές, ελαφρά διαφοροποιημένο προϊόν). Το γεγονός αυτό δεν δικαιολογεί την πιθανότητα πρόκλησης σημαντικών επιπτώσεων από την μη επίλυση της συλλογικής διαφοράς στην ελληνική οικονομία σε όρους δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος, καθώς οι καταναλωτές μπορούν εύκολα να κατευθύνουν τη ζήτησή τους σε ανταγωνιστικές επιχειρήσεις, στην περίπτωση που στην υπό συζήτηση επιχείρηση προκληθεί εργασιακή σύγκρουση (π.χ. απεργία), η οποία θα εμποδίζει την ομαλή εκτέλεση των εργασιών της. Συνεπώς, κατά την μειοψηφήσασα γνώμη, δεν τεκμηριώνεται εν προκειμένω δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία κατά το άρθρο 16 παρ. 2 περ. β' του ν. 1876/1990.

Γ. Κατόπιν των ανωτέρω κατά πλειοψηφία κριθέντων (υπό Β6), η Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας δέχεται την έφεση του εκκαλούντος και εξαφανίζει την 4/2025 απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας.

Δ. Περαιτέρω, κρίνει κατά πλειοψηφία ότι η 717 Μ-Δ/9.12.2024 αίτηση του “Σωματείου Εργαζομένων Praktiker”, με την οποία τούτο προσέφυγε μονομερώς σε διαιτησία, είναι παραδεκτή κατά το άρθρο 16 παρ. 2 περ. β' του ν. 1876/1990.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

η Επιτροπή Διαιτησίας, προκειμένου να εκδώσει Διαιτητική Απόφαση, έλαβε υπόψη τα ως άνω στοιχεία, καθώς και τα ακόλουθα:



1.- Το άρθρο 16 παρ. 5 και 6 του ν. 1876/1990, σύμφωνα με τα οποία: «5. Ο διαιτητής και η Επιτροπή Διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού 6. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων εν ισχύ συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 16B του παρόντος».

2.- Το άρθρο 16 Α παρ. 5 του ν. 1876/1990 σύμφωνα με το οποίο: «5. Στη διαδικασία ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και για την απόφαση που θα εκδοθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 5, 6 και 8 του άρθρου 16, όπως ισχύει. Η απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας».

3.- Όσα αναπτύχθηκαν προφορικά στη κοινή συνάντηση της Πενταμελούς Διαιτητικής Επιτροπής με όλα τα Μέρη της συλλογικής διαφοράς στις 10.7.2025.

4.- Όλα τα έγγραφα του φακέλου της Μεσολάβησης, του φακέλου της Διαιτησίας σε πρώτο και δεύτερο βαθμό, καθώς και όλα τα έγγραφα που προσκομίστηκαν κατά τη διάρκεια της Διαιτητικής Διαδικασίας και γενικά όλα ανεξαιρέτως τα στοιχεία του φακέλου της υπόψη συλλογικής διαφοράς.

5.- Τις απόψεις, θέσεις, επιχειρήματα, προτάσεις, αντιπροτάσεις των μερών, όπως αναπτύχθηκαν και υποστηρίχθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας και διατυπώθηκαν προφορικά και εγγράφως και, συγκεκριμένα, τις ακόλουθες θέσεις της Εργατικής και της Εργοδοτικής πλευράς :

Η εργατική πλευρά στη διαδικασία της Μεσολάβησης υποστήριξε το αρχικό περιεχόμενο της αίτησής της προς τον Ο.ΜΕ.Δ (α.π. 389Μ-Δ/25.06.2024), καθώς και το περιεχόμενο της προτεινόμενης επιχειρησιακής ΣΣΕ, το οποίο είχε παραδώσει στην εργοδοτική πλευρά κατά την



συνάντησή τους στις 28.05.2024, με το οποίο η εργατική πλευρά ζήτησε η ΕΣΣΕ να προβλέπει, συνοπτικώς, τα εξής:

(Α) τον καθορισμό βασικού εισαγωγικού μισθού στο ποσό των 913€ και την εξέλιξη αυτού ανά τρεις τριετίες με την προσθήκη ποσού 91,30€ (ήτοι 10% επί 913€) ανά τριετία ως εξής:

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫ-ΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	913€
3-6	1.004,30€
6-9	1.095,60€
9 & ΑΝΩ	1.186,90€

(Β) την καταβολή επιδόματος γάμου 10% επί του βασικού τους μισθού, επιδόματος πολυετίας στον ίδιο εργοδότη επί του βασικού τους μισθού σε ποσοστό 5% για 10 έως 20 έτη προϋπηρεσίας και σε ποσοστό 7% μετά τη συμπλήρωση 20 ετών προϋπηρεσίας, επιδόματος τέκνου επί του βασικού μισθού 5% για κάθε ένα από τα δύο πρώτα τέκνα και 10% για το τρίτο και κάθε επόμενο τέκνο, επιστημονικό επίδομα σε πτυχιούχους ΑΕΙ 18% και σε πτυχιούχους Ανωτέρας Σχολής 13%.

(Γ) την πρόβλεψη αδειών γάμου, μητρότητας – φροντίδας τέκνου κ.α., με ρυθμίσεις που περιέχονται στην ισχύουσα νομοθεσία, καθώς και λοιπούς θεσμικούς όρους όπως για την προστασία της απασχόλησης ηλικιωμένων εργαζομένων – ανέργων, την τηλεργασία, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση και την προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑΜΕΑ στη χρήση Η/Υ.

(Δ) τη χορήγηση στους εργαζόμενους δωροεπιταγής 100€ ετησίως για αγορές από το κατάστημα ή με μορφή ticket, έκπτωση 20% για αγορά προϊόντων από τα καταστήματα της εταιρείας μέχρι του ποσού των 2000€ ετησίως, την επιλογή ήδη εργαζομένων με καθεστώς εξάωρης απασχόλησης σε περίπτωση αναγκών της εταιρείας για πρόσληψη προσωπικού για απασχόληση σε 8ωρη ημερήσια βάση σύμφωνα με την κρίση της εταιρείας και με κριτήρια την απόδοσή τους, την οικογενειακή τους κατάσταση και τον χρόνο απασχόλησής τους, τη χορήγηση διαλείμματος 30 λεπτών για απασχολούμενους με 8ωρο, 20 λεπτών για απασχολούμενους με 6ωρο και 15 λεπτών για απασχολούμενους με 4ωρο, πλαφόν 20€ ημερησίως για τους απασχολούμενους ως ταμίες, πρόβλεψη παροχών (καφές, ζάχαρη, γάλα, γρήγορο γεύμα τύπου τοστ ή σάντουιτς) στην τραπεζαρία, μετατροπή των συμβάσεων

ορισμένου χρόνου των νεοπροσλαμβανόμενων σε αορίστου χρόνου μετά το πέρας 6 μηνών, ενσωμάτωση κανονισμού για την πρόληψη βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

(Ε) ως προς τη διάρκεια της ΕΣΣΕ η εργατική πλευρά δεν όρισε ορισμένο χρονικό διάστημα στο άνω σχέδιο της προτεινόμενης επιχειρησιακής ΣΣΕ, αν και στην αίτηση παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης ζήτησε τον καθορισμό των μισθών για τα έτη 2024 και 2025.

Προς τεκμηρίωση των θέσεων της η εργατική πλευρά προέβαλε, με την από 15.05.2024 εξώδικη δήλωση - πρόσκληση σε συλλογική διαπραγμάτευση προς την εταιρεία, την αίτησή της παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης και με τα υπομνήματά της προς τον ΟΜΕΔ, συνοπτικώς τα εξής επιχειρήματα: (α) την ανυπαρξία συλλογικής ρύθμισης (ΣΣΕ) για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, με συνέπεια να έχουν καταστεί οι ατομικές συμβάσεις κυρίαρχος διαπλαστικός παράγων ρύθμισης των όρων εργασίας των εργαζομένων, (β) την ραγδαία αύξηση του τιμαρίθμου και του κόστους ζωής στη χώρα μας από τον Ιούνιο 2021 και εξής, με συνέπεια την απώλεια αγοραστικής δύναμης του μέσου ατομικού εισοδήματος και δη σε ποσοστό 7% τον Δεκέμβριο 2021, (γ) ότι η τελευταία συλλογική ρύθμιση ήταν η ΔΑ του 2011 (ΔΑ 23/2011), ότι έκτοτε καμία άλλη συλλογική ρύθμιση δεν υπήρξε, ότι η εταιρεία προχώρησε σε μειώσεις των μισθών το έτος 2013 και ότι οι μισθοί είναι καθηλωμένοι στα ίδια επίπεδα εδώ και 13 συναπτά έτη, (δ) ότι οι τζίροι της εταιρείας είναι ανοδικοί από το έτος 2015 και εξής, με το τζίρο του έτους 2022 να ανέρχεται στο ποσό των 177,69 εκατ. ευρώ, ενώ το έτος 2021 ο τζίρος ανέρχονταν σε 159,81 εκατ. ευρώ και ότι το έτος 2023 άνοιξε και νέο κατάστημα στην Κέρκυρα, διαθέτοντας 17 καταστήματα πανελλαδικά και (ε) ότι σύμφωνα με την ετήσια έκθεση ελληνικού εμπορίου 2023 η κατηγορία «Επίπλων – Ηλεκτρικών ειδών – Οικιακού Εξοπλισμού» καταγράφει μεγέθυνση το 2022 σε ποσοστό 15,7% σε σχέση με το 2021 και το πρώτο δεκάμηνο 2023 σε ποσοστό 4,8%).

Μετά την υποβολή της Πρότασης Μεσολάβησης (α.π. 583 Μ-Δ/10.10.2024), η εργατική πλευρά την έκανε δεκτή, ενέμεινε δε στη θέση αυτή και στο στάδιο της Διαιτησίας σε πρώτο και δεύτερο βαθμό.

Η εργοδοτική πλευρά στη διαδικασία της Μεσολάβησης υποστήριξε το περιεχόμενο της προτεινόμενης από αυτήν επιχειρησιακής ΣΣΕ, όπως το είχε διατυπώσει κατά τη δεύτερη συνάντησή της με την εργατική πλευρά, στις 10.6.2024, και το οποίο περιλήφθηκε και στο πρακτικό της συνάντησης εκείνης. Συνοπτικώς, η αντιπρόταση της εργοδοτικής πλευράς προβλέπει τα εξής:

(Α) τον καθορισμό βασικού εισαγωγικού μισθού στο ποσό των 847€ και την εξέλιξη αυτού ανά τρεις τριετίες με την προσθήκη ποσού 83€ (ήτοι 10% επί 830€, ποσό ίσο με τον νόμιμο κατώτατο μισθό) ανά τριετία ως εξής, χωρίς επιδόματα:

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	847€
3-6	930€
6-9	1.013€
9 & ΑΝΩ	1.096€

(Γ) την πρόβλεψη άδειας γάμου, όπως και κατά την ισχύουσα νομοθεσία, και ρύθμιση για την προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑΜΕΑ στη χρήση Η/Υ.

(Δ) τη χορήγηση στους εργαζόμενους έκπτωσης από 5% έως 10% για αγορά προϊόντων από τα καταστήματα της εταιρείας μέχρι του ποσού των 2000€ ετησίως, την επιλογή ήδη εργαζομένων με καθεστώς εξάωρης απασχόλησης σε περίπτωση αναγκών της εταιρείας για πρόσληψη προσωπικού για απασχόληση σε 8ωρη ημερήσια βάση σύμφωνα με την κρίση της εταιρείας και με κριτήρια την απόδοσή τους, την οικογενειακή τους κατάσταση και τον χρόνο απασχόλησής τους, τη χορήγηση διαλείμματος 20 λεπτών για απασχολούμενους με 8ωρο, 15 λεπτών για απασχολούμενους με 6ωρο και 10 λεπτών για απασχολούμενους με 4ωρο, πλαφόν 20€ ημερησίως για τους απασχολούμενους ως ταμίες, πρόβλεψη παροχών (καφές, ζάχαρη, γάλα) στην τραπεζαρία, μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου των νεοπροσλαμβανόμενων σε αορίστου χρόνου μετά το πέρας 6 μηνών, εφόσον το δικαιολογεί η απόδοσή τους και δεν προσκρούει στις οικονομικές και λειτουργικές ανάγκες της εταιρείας και ενσωμάτωση κανονισμού για την πρόληψη βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας.

(Ε) ως προς τη διάρκεια της ΕΣΣΕ η εργοδοτική πλευρά πρότεινε αυτή να ισχύει από την 1η.07.2024 έως την 30η.06.2025.

Προς τεκμηρίωση των θέσεων της η εργοδοτική πλευρά προέβαλε με τα υπομνήματά της προς τον ΟΜΕΔ, συνοπτικώς τα εξής επιχειρήματα: ότι, όπως προκύπτει από τα στοιχεία που παρέθεσε στο με α.π. 489Μ-Δ/25.07.2024 υπόμνημά της, στα οποία περιλαμβάνονται τα ποσά του κύκλου εργασιών της και τα κέρδη της, όταν προβλεπόταν εισαγωγικός μισθός το έτος 2008 το ποσό των 831,53€, είχε τζίρο 286.399.021€, προερχόμενο από τη λειτουργία 11 καταστημάτων, ενώ τα έτη 2022 και 2023 η εταιρεία είχε τζίρο 177.690.477€ και 187.523.058€ αντιστοίχως, ο οποίος προήλθε από τη λειτουργία 16 και 17 καταστημάτων αντιστοίχως, ενώ παρουσίασε ζημιές της τάξης των 3.912.013€ και 1.391.235€ αντιστοίχως και, συνεπώς, η πρότασή της συμβαδίζει



απόλυτα με τις μέχρι σήμερα οικονομικές εξελίξεις και ανταποκρίνεται στις ισχύουσες οικονομικές περιστάσεις. Με το ίδιο ως άνω υπόμνημα η εταιρεία αναφέρθηκε στο ύψος του κατώτατου μισθού της ΕΓΣΣΕ των ετών 2008 και 2009 (701€ από 1.9.2008 και 739,56€ από 1.5.2009) και στο ύψος του νόμιμου κατώτατου μισθού που ανέρχονταν το 2023 στα 780€ και ήδη στο ποσό των 830€, χωρίς να αναφέρει ορισμένο επιχείρημα που αντλεί εκ του ύψους των εν λόγω κατώτατων μισθών. Η εργοδοτική πλευρά απέρριψε την Πρότασης Μεσολάβησης (583 Μ-Δ/10.10.2024), ενώ **στο στάδιο της διαιτησίας ενώπιον της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας διατύπωσε τη θέση ότι θα αποδεχόταν ένα σχέδιο ΕΣΣΕ, το οποίο θα περιλάμβανε αποκλειστικώς και τους τρεις παρακάτω όρους :**

- Νόμιμες αποδοχές ΕΣΣΕ : Α) Εργαζόμενοι συνεχούς ωραρίου: 830 ευρώ Β) Εργαζόμενοι διακεκομμένου ωραρίου : 900 ευρώ χωρίς κανένα επιπλέον επίδομα
- Σύστημα αξιολόγησης και παροχές που χορηγούνται εξ ελευθεριότητας της εταιρίας: Προϋπόθεση για την χορήγηση συγκεκριμένων παροχών, στις οποίες η εταιρία προβαίνει εξ ελευθεριότητάς της (ειδικότερα για τη χορήγηση bonus απόδοσης, split κ.λπ.) αποτελεί η συμμετοχή στο εφαρμοζόμενο από την εταιρία σύστημα αξιολόγησης της απόδοσης κάθε εργαζόμενου.
- Έκπτωση σε προϊόντα : Προκειμένου για την αγορά προϊόντων από τα καταστήματα της εταιρίας και για αγορές μέχρι του ποσού των 2000 ευρώ ετησίως, παρέχεται στους εργαζόμενους έκπτωση ποσοστού από 5% έως 10% μέσω της χρήσης εκπτώτικης κάρτας και χωρίς αιτιολογία. Η έκπτωση θα χορηγείται ενιαία σε όλα τα καταστήματα. Το ποσοστό έκπτωσης ανά προϊόν καθορίζεται αποκλειστικά από την Εμπορική Διεύθυνση. Από την αγορά με έκπτωση εξαιρούνται τα προϊόντα χαμηλής κερδοφορίας και προϊόντα που συμμετέχουν σε προσφορές – διαφημίσεις.

Συνεπώς, από την παράθεση των θέσεων των μερών προκύπτει ότι υπήρξε συμφωνία στο **στάδιο της Μεσολάβησης** ως προς ορισμένα θέματα, όπως για τη ρύθμιση για την προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑΜΕΑ στη χρήση Η/Υ, τη χορήγηση της έκπτωσης προς τους εργαζόμενους για αγορά προϊόντων από τα καταστήματα της εταιρείας μέχρι του ποσού των 2000€ ετησίως (αν και με διαφορετικό ποσοστό εκπτώσεως), την επιλογή ήδη εργαζομένων με καθεστώς δωρης απασχόλησης σε περίπτωση αναγκών της εταιρείας για πρόσληψη προσωπικού για απασχόληση σε δωρη ημερήσια βάση (αν και η εργοδοτική πλευρά έθετε ως προϋπόθεση η εν λόγω επιλογή να δικαιολογείται από την απόδοση των εργαζομένων και μην προσκρούει στις οικονομικές και λειτουργικές ανάγκες της εταιρείας), τη χορήγηση διαλείμματος (αν και με διαφορά στη διάρκεια), πρόβλεψη παροχών στην τραπεζαρία (μόνον ως προς καφέ, ζάχαρη, γάλα

και όχι ως προς το γεύμα), και ενσωμάτωση κανονισμού για την πρόληψη βίας και παρενόχλησης στο χώρο εργασίας. Ως προς όλα τα λοιπά θέματα υπήρξε ασυμφωνία μεταξύ των μερών. Αντίθετα, στο **στάδιο της Διαιτησίας** υπήρξε συμφωνία μόνον ως προς τη χορήγηση της έκπτωσης προς τους εργαζόμενους για την αγορά προϊόντων από τα καταστήματα της εταιρίας μέχρι του ποσού των 2000 € ετησίως (αν και με διαφορετικό ποσοστό εκπτώσεως).

6.- Το με α.π. 533ΜΔ/11.9.2024 έγγραφο της εργοδοτικής πλευράς στο οποίο περιέχεται:

(α) Μελέτη μισθοδοσίας με σενάριο ΒΜ στα 847€ και τρεις τριετίες υπολογιζόμενες επί του ισχύοντος κατώτατου μισθού ήτοι 83€ έκαστη:

Επιπλέον κόστος ετήσιας μισθοδοσίας: 900.000€

Εργαζόμενοι που λαμβάνουν αύξηση: 360

(β) Μελέτη μισθοδοσίας με σενάριο ΒΜ στα 847€ και τρεις τριετίες υπολογιζόμενες επί του ισχύοντος κατώτατου μισθού ήτοι 83€ έκαστη

Επιπλέον κόστος ετήσιας μισθοδοσίας: 1.130.000€

Εργαζόμενοι που λαμβάνουν αύξηση: 665

(γ) Μελέτη μισθοδοσίας με σενάριο ΒΜ στα 860€ και τρεις τριετίες υπολογιζόμενες επί του ισχύοντος κατώτατου μισθού ήτοι 83€ έκαστη και τα επιδόματα που προτείνει το επιχειρησιακό σωματείο (γάμου, πολυετίας, τέκνων, επιστημονικό):

Επιπλέον κόστος ετήσιας μισθοδοσίας: 1.300.000€

Εργαζόμενοι που λαμβάνουν αύξηση: 680

(δ) Οι μέσοι μισθοί ανά ειδικότητα έχουν ως εξής:

Ειδικότητα	Μ.Ο. μισθού
	Praktiker Hellas
ΠΩΛΗΤΗΣ	1.010,08€
ΠΩΛΗΤΗΣ - ΤΑΜΙΑΣ	996,47€
ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ	1.247,75€
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ	
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΑΠΟΘΗΚΗΣ	1.095,44€
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	1.048,44€
ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ CLARK	1.269,83€
ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΣ	1.026,54€

7.- Το με α.π. 506/31.7.2024 ηλεκτρονικό μήνυμα του Προϊσταμένου Δ/νσης Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης & Εξυπηρέτησης του Πολίτη και Συντονιστή του ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, κ. Σταύρου Μπακέα



προς την Μεσολαβήτρια του Ο.ΜΕ.Δ κ. Όλγα Αγγελοπούλου, με το οποίο, κατόπιν σχετικού αιτήματος της μεσολαβήτριας, γνωστοποιήθηκαν τα εξής στοιχεία:

- (α) Αριθμός εργαζομένων της εταιρείας συνολικά (όχι μόνον για τις άνω ειδικότητες) τα έτη 2013 (που λειτουργεί το ΕΡΓΑΝΗ) έως 2024,
- (β) Μέσος μισθός εργαζομένων συνολικά (δηλαδή ανεξάρτητα από ειδικότητα) για τα έτη 2022, 2023 και για τους παρελθόντες μήνες του έτους 2024 (μόνο με πλήρη απασχόληση),
- (γ) Μέσος μισθός εργαζομένων ανά ειδικότητα για τα έτη 2022, 2023 και για τους παρελθόντες μήνες του έτους 2024 (μόνο με πλήρη απασχόληση),
- (δ) Εύρος αποδοχών εργαζομένων συνολικά (δηλαδή ανεξάρτητα από ειδικότητα) για τα έτη 2022, 2023 και για τους παρελθόντες μήνες του έτους 2024 (μόνο με πλήρη απασχόληση),
- (ε) Εύρος αποδοχών εργαζομένων ανά ειδικότητα για τα έτη 2022, 2023 και για τους παρελθόντες μήνες του έτους 2024 (μόνο με πλήρη απασχόληση).

8.- Την από 15.05.2024 εξώδικη δήλωση - πρόσκληση σε συλλογική διαπραγμάτευση της πρωτοβάθμιας επιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία «Σωματείο Εργαζομένων Praktiker» προς την εταιρεία «Praktiker Hellas Εμπορική ΑΕ» και όλα τα έγγραφα που συντάχθηκαν κατά τις απευθείας διαπραγματεύσεις των μερών και περιείχαν τις προτάσεις τους, όπως αυτές είχαν διατυπωθεί πριν την υποβολή της αίτησης για παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης, τα οποία αναφέρθηκαν ανωτέρω

9.- Την με α.π. 389ΜΔ/25.06.2024 αίτηση του σωματείου εργαζομένων Praktiker για την παροχή υπηρεσιών μεσολάβησης για την σύναψη Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα της εταιρείας «Praktiker Hellas Εμπορική ΑΕ» για τα έτη 2024 και 2025.

10.- Την από 8.12.2024 μονομερή Προσφυγή του σωματείου στη Διαιτησία, την από 11.4.2025 Έφεση κατά της διαιτητικής απόφασης 4/2025 της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, καθώς και τα από 23.7. και 24.7.2025 Υπομνήματα της εργοδοτικής και εργατικής πλευράς, αντιστοίχως.

11.- Τις απόψεις, θέσεις και επιχειρήματα, όπως αυτά αναπτύχθηκαν από τα μέρη προφορικά κατά τις κατ' ιδίαν και κοινές συναντήσεις τους με την μεσολαβήτρια και την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, καθώς και άπαντα τα προμνημονευθέντα έγγραφα στοιχεία, τα οποία εισέφεραν τα μέρη κατά την διαδικασία της μεσολάβησης.

12.- Το γεγονός ότι η τελευταία ΕΣΣΕ ήταν αυτή της 19.02.2008 (ΠΚ 1/26.06.2008), από 01.8.2008 έως 31.12.2009, η οποία προέβλεπε την καταβολή βασικών μισθών υψηλότερων κατά ποσοστό 2% από την κλαδική ΣΣΕ των εμπορικών επιχειρήσεων (με εισαγωγικό μισθό 831,53€ για

το 2008 και 877,85€ για το 2009). Η σύμβαση αυτή καταγγέλθηκε στις 11.01.2010, ακολούθως δε με την ΔΑ 53/2010 (ΠΚ 10/23.11.2020), ισχύσασα από 1.10.2010 έως 31.12.2010, διατηρήθηκε το επίπεδο των αμοιβών σε εκείνο της από 19.02.2008 ΕΣΣΕ. Τα ίδια επίπεδα αμοιβών διατηρήθηκαν με την ΔΑ 23/2011 (από 01.11.2011 έως 01.01.2014), με τρίμηνη διάρκεια κανονιστικής ισχύος, η οποία έληξε την 31.3.2012. Από την 1.1.2014 αναπτύχθηκε επιχειρησιακή πρακτική μισθών και λοιπών όρων εργασίας.

13.- Την οικονομική κατάσταση της εταιρείας, όπως αυτή εκτέθηκε στο με α.π. 489 Μ-Δ/25.07.2024 υπόμνημα της εταιρείας και αποτυπώνεται στις οικονομικές καταστάσεις της (Εκθέσεις Διαχείρισεως του ΔΣ της εταιρείας, Εκθέσεις Ανεξάρτητου Ορκωτού Ελεγκτή Λογιστή και Χρηματοοικονομικές καταστάσεις για την οικεία χρήση) των ετών 2022 και 2021, οι οποίες βρίσκονται αναρτημένες στην ιστοσελίδα της εταιρείας (<http://praktiker.gr>), όπου, επίσης, είναι αναρτημένα και αρχεία με τίτλο «Σύνοψη οικονομικών καταστάσεων» για τα έτη 2020, 2019, 2018, 2017, 2016 και 2015. Αυτή απεικονίζεται στους πίνακες που περιέλαβε η εργοδοτική πλευρά στο ανωτέρω υπόμνημά της ως εξής:

Έτος	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Τζίρος	270.877.966,00	286.399.021,00	274.979.415,00	258.023.669,00	232.877.423,00	195.868.260,00
Έσοδα Προ Φόρων	33.293.797,40	33.377.653,44	24.918.823,38	20.162.600,78	-3.332.271,03	3.279.005,87
Αριθμός Καταστημάτων	11	11	11	12	13	14

Έτος	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Τζίρος	172.410.181,00	161.410.595,00	167.059.367,00	177.529.776,00	172.073.998,00	177.242.499,00
Έσοδα Προ Φόρων	2.513.245,20	-2.142.105,11	3.047.075,00	4.164.875,00	101.245,00	-1.604.579,00
Αποδοχές Προσωπικού		19.609.103,00	19.629.553,00	21.123.704,00	21.033.131,80	22.846.289,00
Εργοδοτικές Εισφορές		5.114.562,00	4.895.552,00	5.320.173,00	5.375.583,97	5.792.918,00
Λοιπές Παροχές Προσωπικού*		370.585,00	453.392,00	629.545,00	536.457,10	636.401,00
Αριθμός Καταστημάτων	14	14	14	15	15	16
* Οι λοιπές παροχές προσωπικού περιλαμβάνουν (είδη ένδυσης, έξοδα στέγασης, έξοδα κυκλείου, ψυχαγωγία, επιμόρφωση, ασφάλιστρα, διατροφή, ενοίκιο σωματείου, διατακτικές σίτισης και δωροκάρτες/δωροεπιταγές)						



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

✉ info@omed.gr • www.omed.gr

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34, Αθήνα ☎ 210 88 14 922

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26, Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517128

Έτος	2019	2020	2021	2022	2023
Τζίρος	186.034.960,00	147.536.795,00	159.773.532,00	177.690.477,00	187.523.058,00
Έσοδα Προ Φόρων	-278.410,00	-4.011.260,00	519.367,00	-3.912.013,00	-1.391.235,00
Αποδοχές Προσωπικού	23.823.752,00	20.241.921,00	22.376.180,00	22.845.754,00	22.116.643,00
Εργοδοτικές Εισφορές	6.006.062,00	5.018.023,00	5.016.748,00	5.194.097,00	4.912.962,00
Λοιπές Παροχές Προσωπικού*	870.480,00	603.702,00	778.655,00	1.111.536,00	844.502,00
Αριθμός Καταστημάτων	16	16	16	16	17
* Οι λοιπές παροχές προσωπικού περιλαμβάνουν (είδη ένδυσης, έξοδα στέγασης, έξοδα κυλικείου, ψυχαγωγία, επιμόρφωση, ασφάλιστρα, διατροφή, ενοίκιο σωματείου, διατακτικές σίτισης και δωροκάστες/δωροεπιτανές)					

Από τα ανωτέρω στοιχεία, που περιλαμβάνουν αναφορά στις αποδοχές προσωπικού μόνον από το έτος 2014 και εξής, προκύπτει καταρχάς μείωση του κύκλου εργασιών και των κερδών της εταιρείας κατά τη διάρκεια των ετών της κρίσης χρέους με χειρότερο έτος, από πλευράς τουλάχιστον κύκλου εργασιών, το έτος 2014 κατά το οποίο ο κύκλος εργασιών της εταιρείας ανέρχεται σε 161.410,595,00€. Έκτοτε, δηλαδή από το έτος 2015 και έως το έτος 2020, ο κύκλος εργασιών της εταιρείας αυξάνεται σταθερά, κατά τρόπον ώστε το έτος 2019 να ανέρχεται στα 186.034.960,00€, με μείωση το έτος 2020 στα 147.536.795,00€, και με σταδιακή αύξηση από το έτος 2021 έως και το έτος 2023 οπότε και ο κύκλος εργασιών ανήλθε σε επίπεδα ανώτερα του 2019 ήτοι σε 187.523.058,00€.

Από πλευράς αποτελεσμάτων (κερδών προ φόρων ή, κατά τον ίδιο πίνακα, «έσοδα προ φόρων») υπάρχουν μεταβολές από τα έτη 2014 έως και 2018 (σε άλλα έτη σημειώνονται ζημίες και σε άλλα κέρδη), από τα έτη όμως 2019 έως 2023 κέρδη σημειώνονται μόνο το έτος 2021 ενώ τα έτη 2022 και 2023 οι ζημίες ανέρχονται στο ποσό των 3.912.013,00€ και 1.391.235,00€ αντίστοιχα. Συνεπώς, η εικόνα της οικονομικής κατάστασης της εταιρείας από πλευράς οικονομικών αποτελεσμάτων είναι μεικτή.

14.- Το γεγονός ότι, όπως προκύπτει από τους ίδιους πίνακες πέραν των αποδοχών προσωπικού και των εργοδοτικών εισφορών, η εταιρεία καταβάλει και άλλες παροχές που στους πίνακες αυτούς αναφέρονται ως λοιπές παροχές προσωπικού και περιλαμβάνουν είδη ένδυσης, έξοδο

στέγασης, έξοδα κυλικείου, ψυχαγωγία, επιμόρφωση, ασφάλιστρα, διατροφή, ενοίκιο σωματείου, διατακτικές σίτισης και δωροκάρτες/ δωροεπιταγές), ανερχόμενων των σχετικών ποσών στα μεγέθη που αναφέρονται στους άνω πίνακες και κυμαινόμενα (πέραν του έτους 2020) σε ποσά ανώτερα των 700.000€, χωρίς να προκύπτει όμως κάποια μεγαλύτερη εξειδίκευση των δαπανών αυτών. Σημειωτέον ότι ο αριθμός απασχολούμενων στην εταιρεία ανέρχονταν σε 1.327 άτομα το 2022 και 1.186 άτομα το 2023. Όπως διευκρινίζει το υπόμνημα της εταιρείας, δεν υπάγεται στην ΕΣΣΕ το σύνολο του προσωπικού της, ως εκ της υπαγωγής σε αυτήν μόνον όσων απασχολούνται σε ειδικότητα ρυθμιζόμενη από την ΕΣΣΕ. Έτσι, τον Ιούνιο 2024, το σύνολο του προσωπικού της εταιρείας ήταν 1.176 άτομα εκ των οποίων 552 (47% του συνόλου) ανήκαν στις ειδικότητες της ΕΣΣΕ.

15.- Τους μέσους μισθούς των εργαζομένων που υπάγονται στις ειδικότητες της ΕΣΣΕ, όπως αυτοί αναφέρθηκαν από την εταιρεία, οι οποίοι ανέρχονται κατά μέσο όρο στο ποσό των 1.099,22€ (ήτοι 1.010,08€ + 996,47€ + 1.247,75€ + 1.095,44€ + 1.048,44€ + 1.269,83€ + 1.026,54€ = 7.694,55€: 7 = 1.099,22€), ενώ, σύμφωνα με τα στοιχεία που χορηγήθηκαν από το ΠΣ ΕΡΓΑΝΗ, ο μέσος μισθός όλων των υπαγόμενων στην ΕΣΣΕ ειδικοτήτων κατά το έτος 2023 ανήλθε στο ποσό των 1.304,17€. Επίσης, το έτος 2023 ο μέσος μισθός των 1304€ ήταν υψηλότερος του μέσου μισθού του έτους 2022 (1260€). Διαπιστώνεται, δηλαδή, ότι κατά τον πλέον επίκαιρο χρόνο, το ποσό του μέσου μισθού των εργαζομένων, που υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της ΕΣΣΕ, υπερβαίνει το ποσό του προτεινόμενου από την εργατική πλευρά ανώτατου μισθολογικού κλιμακίου χωρίς επιδόματα.

16.- Το γεγονός ότι από πλευράς ανταγωνιστικότητας η εταιρεία Praktiker αποτελεί μία εκ των δύο πανελλαδικά κυρίαρχων της αγοράς, καθώς, σύμφωνα με δημοσίευμα της ιστοσελίδας [https://www.thetotalbusiness.com/2022/04/28/ikea-praktiker-leroy-merlin-jysk-vicko-agora-miso-disekatommurio/\(28.04.2022\)](https://www.thetotalbusiness.com/2022/04/28/ikea-praktiker-leroy-merlin-jysk-vicko-agora-miso-disekatommurio/(28.04.2022)) και στοιχεία της KMPG, που αποτυπώνονται μέσα από την έρευνά της «The Future of Retail Sector» για την ελληνική αγορά και αφορούν στα μερίδια των πρωταγωνιστών για το 2020, η IKEA διατηρεί μερίδιο αγοράς 30% (τζίρος 145 εκατ. ευρώ), η Praktiker επίσης μερίδιο 30% (τζίρος 148 εκατ. ευρώ), η Leroy Merlin μερίδιο 26% (τζίρος 129 εκατ. ευρώ και κατ' εκτίμηση διότι έως το χρόνο της δημοσίευσης δεν είχε δημοσιευθεί ο ισολογισμός της), ενώ η Jysk διατηρεί μερίδιο 8% με τζίρο 38 εκατ. ευρώ το 2020 και η Vicko μερίδιο 6% με τζίρο 29 εκατ. ευρώ. Σύμφωνα με το ίδιο δημοσίευμα κυρίαρχοι της ελληνικής αγοράς προϊόντων σπιτιού είναι οι εταιρείες IKEA και Praktiker. Επίσης, σύμφωνα με δημοσίευμα της ιστοσελίδας <https://www.forbesgreece.gr/listes-forbes/3757301/i-elliniki-lista-top-100-oi-protathlites-tis-oikonomias> με τίτλο «Η ελληνική λίστα top 100+, οι πρωταθλητές της οικονομίας» (27.12.2023), σύμφωνα με επεξεργασία που πραγματοποίησε η Deloitte, καταγράφηκαν οι

ελληνικές επιχειρήσεις των οποίων ο κύκλος εργασιών υπερέβη τα 100 εκατομμύρια ευρώ και στον κατάλογο αυτόν περιλαμβάνεται και η εταιρεία Praktiker.

17.- Τα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (Πίνακας 1 Δείκτης Κύκλου Εργασιών στο Λιανικό Εμπόριο 2000 – 2024 με έτος βάσης 2021= 100), από τα οποία προκύπτει ότι ως προς τον κλάδο «Έπιπλα – Ηλεκτρικά Είδη – Οικιακός Εξοπλισμός» τα έτη 2022 και 2023 υπήρχε αύξηση στον Δείκτη σε 115,7 και 121, 3 αντίστοιχα. Η ίδια εξέλιξη παρατηρήθηκε και στα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ ως προς τον Δείκτη Όγκου Εργασιών (Πίνακας 2 Δείκτης Όγκου στο Λιανικό Εμπόριο 2000 – 2024 έτος βάσης 2021 = 100), καθώς ο Δείκτης αυτός ανήλθε σε 110,8 το 2022 και σε 113,5 το 2023.

18.- Την Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου 2023 του Ινστιτούτου Εμπορίου και Υπηρεσιών της ΕΣΣΕ, η οποία σημειώνει αρχικά ότι ο κλάδος του λιανικού εμπορίου καταγράφει τα έτη 2021 και 2022 σημαντική μεγέθυνση το 2021 κατά 11,5%, το 2022 το 12,3% και το πρώτο δεκάμηνο του 2023 το 3,4% (σελ. 50) και ειδικά για την κατηγορία «Επιπλων – Ηλεκτρικών Ειδών – Οικιακού Εξοπλισμού» ότι καταγράφονται σημαντικοί ρυθμοί μεγέθυνσης για τρίτο συνεχές έτος: 2020- 2021: 20,8%, 2021-2022: 15,7% και πρώτο δεκάμηνο 2023: 4,8%.

19.- Την αύξηση του ΔΚΤ (μέσοι ετήσιοι δείκτες) από το έτος 2020 έως το έτος 2023 κατά 1,2% (2020 -2021), 9,6% (2021- 2022) και 3,5% (2022 – 2023), καθώς και την συνεχιζόμενη αύξησή του και το 2023, π.χ. καταγράφηκε αύξηση 2,9% του ΔΤΚ του μηνός Σεπτεμβρίου 2024 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Σεπτεμβρίου 2023, ενώ ο μέσος ΔΤΚ του δωδεκαμήνου Οκτωβρίου 2023 – Σεπτεμβρίου 2024, σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του δωδεκαμήνου Οκτωβρίου 2022 - Σεπτεμβρίου 2023, παρουσίασε αύξηση 3,0%.

20.- Την ανάγκη να υπάρξει συλλογική ρύθμιση και για την εύρυθμη λειτουργία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των μερών της παρούσας συλλογικής διαφοράς, λαμβάνοντας πρόνοια τόσο για τη μέγιστη δυνατή διασφάλιση των θέσεων εργασίας όσο και για τη μη υπέρμετρη αύξηση του κόστους εργασίας, προκειμένου να μην διακυβεύεται η βιωσιμότητα της επιχείρησης.

21.- Το γεγονός ότι συντρέχει ανάγκη να αναπληρωθεί η φθίνουσα αγοραστική δύναμη των εργαζομένων στην εταιρεία, με αυξήσεις στις οποίες θα μπορεί η εταιρεία να αντεπεξέλθει στο πλαίσιο των στόχων της για αύξηση του κύκλου εργασιών της, τη δημιουργία κερδών και την προάσπιση της θέσης της στον ανταγωνισμό.

22. α) Ενόψει όλων των ανωτέρω, ο καθορισμός πρώτου μισθολογικού κλιμακίου για το

διάστημα από 1.7.2024 έως 31.3.2025 στο ποσό των 870€ με προσθήκη 83€ για την εξέλιξη σε κάθε ένα από τα επόμενα τρία κλιμάκια βελτιώνει την αγοραστική δύναμη των μισθών με παράλληλη συγκράτηση των αυξήσεων σε επίπεδα ανάλογα των τρεχουσών οικονομικών συνθηκών της εταιρείας. Η αύξηση αυτή σε σύγκριση με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό ισούται με 4,9% (σχέση του ποσού των 870€ προς το ποσό των 830€, ήτοι ν.κ.μ.) μόνον για το πρώτο ΜΚ, διότι για τα επόμενα το ποσοστό αύξησης είναι 4,4% (σχέση του ποσού των 953€ προς το ποσό των 913€, ήτοι ν.κ.μ. με μία τριετία), 4,1% (σχέση του ποσού των 1036€ προς το ποσό των 996€, ήτοι ν.κ.μ. με δύο τριετίες) και 3,7% (σχέση του ποσού των 1119€ προς το ποσό των 1079€, ήτοι ν.κ.μ. με τρεις τριετίες).

β) Επίσης, με δεδομένο ότι ο κατώτατος νομοθετημένος μισθός από 1.4.2025 αυξήθηκε από το ποσό των 830€ στο ποσό των 880€, ήτοι χορηγήθηκε αύξηση 6,1% (με προσαύξηση 10% για κάθε τριετία έως και τρεις τριετίες), ο καθορισμός πρώτου μισθολογικού κλιμακίου για το διάστημα από 1.4.2025 έως 30.6.2025 στο ποσό των 910€ με προσθήκη 83€ για την εξέλιξη σε κάθε ένα από τα επόμενα τρία κλιμάκια επιφέρει τα ίδια ως άνω αποτελέσματα. Η αύξηση αυτή σε σύγκριση με τον νομοθετημένο κατώτατο μισθό ισούται με 3,4% (σχέση του ποσού των 910€ προς το ποσό των 880€, ήτοι ν.κ.μ.) μόνον για το πρώτο ΜΚ, διότι για τα επόμενα το ποσοστό αύξησης είναι 2,6% (σχέση του ποσού των 993€ προς το ποσό των 968€, ήτοι ν.κ.μ. με μία τριετία), 1,9% (σχέση του ποσού των 1076€ προς το ποσό των 1056€ ήτοι ν.κ.μ. με δύο τριετίες) και 1,3% (σχέση του ποσού των 1159€ προς το ποσό των 1.144€, ήτοι ν.κ.μ. με τρεις τριετίες).

23. – Όσον αφορά τα λοιπά ζητήματα, η Διαιτητική Επιτροπή κρίνει ότι δεν μπορεί να περιληφθεί στην παρούσα διαιτητική απόφαση ρύθμιση για την έκπτωση σε προϊόντα και για την παροχή αναπλήρωσης εισοδήματος, όπως οι ρυθμίσεις αυτές είχαν αρχικά περιληφθεί στην Πρόταση Μεσολάβησης, καθώς, αφενός δεν υπήρξε απόλυτη ταύτιση απόψεων των μερών, αφετέρου, τα εν λόγω ζητήματα θα μπορούσαν να ρυθμιστούν μόνο με συμφωνηθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας και όχι με διαιτητική απόφαση.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ομοφώνως διαρρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα της εταιρείας “Praktiker Hellas Εμπορική ΑΕ” σε όλη τη χώρα, ως ακολούθως:



Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

Στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε όλα τα καταστήματα της χώρας της εταιρείας «Praktiker Hellas Εμπορική ΑΕ», ανεξαρτήτως ειδικότητας. Συγκεκριμένα υπάγονται οι εργαζόμενοι με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας που απασχολούνται υπό τις ακόλουθες ειδικότητες:

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΕΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
1	ΠΩΛΗΤΗΣ
2	ΠΩΛΗΤΗΣ - ΤΑΜΙΑΣ
3	ΣΥΝΤΗΡΗΤΗΣ - ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΣ
4	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΑΠΟΘΗΚΗΣ
5	ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ
6	ΧΕΙΡΙΣΤΗΣ ΚΛΑΡΚ / ΒΟΗΘΟΣ ΚΛΑΡΚ
7	ΑΠΟΘΗΚΑΡΙΟΣ / PICKER
8	ΛΟΓΙΣΤΕΣ / ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΩΝ
9	ΤΕΧΝΙΚΟΙ/ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΟΙ SERVICE POINT
10	ΟΜΑΔΑ ΑΠΟΓΡΑΦΗΣ
11	ΓΕΩΠΟΝΟΙ – GARDEN EXPERTS
12	INTERIOR EXPERTS

Άρθρο 2

Βασικοί μισθοί από 1.7.2024 έως 30.6.2025

Α. Ο βασικός μισθός των εργαζομένων (άγαμων και έγγαμων) ορίζεται στο ποσό των 870€ για όσους έχουν 0-3 χρόνια υπηρεσίας στην εταιρεία ή προϋπηρεσίας σε οποιονδήποτε εργοδότη, υπό την επιφύλαξη του άρθρου 4 της ΠΥΣ 6/2012 και της παρ. 8 του άρθρου 33 του ν. 5053/2023 (Α' 158) και προσαυξάνεται για κάθε επόμενη τριετία κατά 83 € (επίδομα τριετίας), ως εξής:

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	870 €
3-6	953 €
6-9	1.036 €
9 & ΑΝΩ	1.119 €

Β. Από 1.4.2025 ο βασικός μισθός του πρώτου κλιμακίου αυξάνεται στα 910 €, χωρίς αύξηση του επιδόματος τριετίας, το οποίο παραμένει σταθερό στο ποσό των 83 € για κάθε μία από τις επόμενες τρεις τριετίες. Οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων από 1.4.2025 έως 30.6.2025 διαμορφώνονται ως εξής:

ΧΡΟΝΙΑ ΠΡΟΫΠΗΡΕΣΙΑΣ	ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
0-3	910 €
3-6	993 €
6-9	1.076 €
9 & ΑΝΩ	1.159 €

Γ. Όσοι εργαζόμενοι λαμβάνουν τελικό μισθό ανώτερο του οριζόμενου με την παρούσα, αυτός παραμένει ως έχει και δεν αποτελεί οικειοθελή παροχή.

Άρθρο 3

Άδειες

1. Άδεια γάμου

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα χορηγείται σε περίπτωση γάμου (θρησκευτικού ή πολιτικού) ή σύναψης συμφώνου συμβίωσης, άδεια με αποδοχές έξι (6) εργασίμων ημερών. Η άδεια αυτή είναι πρόσθετη και δεν συμψηφίζεται με την προβλεπόμενη κανονική άδεια ανάπαυσης του ΑΝ 539/45.

2. Προσπελασιμότητα των εργαζομένων ΑμΕΑ στη χρήση Η/Υ

Τα μέρη, στο πλαίσιο των επιβεβλημένων παρεμβάσεων τους για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω αναπηρίας στον τομέα της απασχόλησης, οφείλουν να ερευνήσουν και να αξιοποιήσουν τις πολλαπλές δυνατότητες, τις οποίες προσφέρει η σύγχρονη τεχνολογία για τη



δημιουργική και παραγωγική αξιοποίηση των ικανοτήτων των εργαζομένων με αναπηρίες, που απασχολούνται στην εταιρεία. Ειδικότερα, σε ό,τι αφορά στη χρήση Η/Υ, η εταιρεία οφείλει να προβεί σε κάθε απαραίτητη ενέργεια για τη διευκόλυνση της προσπελασιμότητάς τους (π.χ. ασύρματη δικτύωση, φορητοί υπολογιστές, προσπελάσιμο πληκτρολόγιο, ιχνόσφαιρες, διακόπτες χεριών, διακόπτες ποδιών, σύστημα ελέγχου Η/Υ με το κεφάλι, εικονικό πληκτρολόγιο, πνευματικός διακόπτης, οθόνη και μεταφραστής Braille, αναγνώστης και μεγεθυντής οθόνης Η/Υ, αναγνώριση ομιλίας, τραπέζι στήριξης μεταβλητού ύψους κ.ά.), ούτως ώστε ο/η χειριστής-τρια ΑμΕΑ να διευκολύνεται στη χρήση του Η/Υ.

Άρθρο 4

Διάφορες παροχές και λοιπές διατάξεις

- 1) Σε περίπτωση αναγκών της εταιρείας για νέες προσλήψεις προσωπικού που θα απασχολείται σε 8ωρη ημερήσια βάση, θα προηγούνται στην επιλογή οι ήδη εργαζόμενοι στο ίδιο αντικείμενο με καθεστώς 6ωρης ημερήσιας απασχόλησης, σύμφωνα με την κρίση της εταιρείας και με κριτήρια την απόδοση, την οικογενειακή κατάσταση και τον χρόνο απασχόλησής τους.
- 2) Χορηγείται διάλειμμα 25 λεπτών στους απασχολούμενους επί 8ωρο ημερησίως, 20 λεπτών στους απασχολούμενους επί 6ωρο ημερησίως και 15 λεπτών στους απασχολούμενους επί 4ωρο ημερησίως.
- 3) Η εταιρεία υποχρεούται να τηρεί τους κανόνες υγιεινής και ασφάλειας στους χώρους εργασίας όλων των καταστημάτων και να έχει στην υπηρεσία της Ιατρό Εργασίας και Τεχνικό Ασφαλείας σύμφωνα με τον νόμο.
- 4) Η εταιρεία εξασφαλίζει για το διάλειμμα των εργαζομένων στη τραπεζαρία καφέ-ζάχαρη και γάλα.

Άρθρο 5

Τελικές διατάξεις

Α) Τυχόν ανώτερες αποδοχές ή ευνοϊκότεροι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που δεν καταργούνται ή δεν τροποποιούνται ρητώς από την παρούσα, καθώς και τα προβλεπόμενα από την εφαρμοστέα νομοθεσία και τις λοιπές διοικητικές και εν γένει κανονιστικές ρυθμίσεις, δεν θίγονται και εξακολουθούν να ισχύουν.

Β) Η ισχύς της παρούσας Ρύθμισης αρχίζει από την 01^η.7.2024 και λήγει την 30^η.6.2025.



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

✉ info@omed.gr • www.omed.gr

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34, Αθήνα ☎ 210 88 14 922

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26, Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517128

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ

MARIA STAMATOPOULOU
08/08/2025 16:28

Μαρία Σ. Σταματοπούλου

ΤΑ ΜΕΛΗ

ANASTASIA KARAMANIDOU
08/08/2025 16:57

Αναστασία Καραμανίδου

MARIA DELIGIANNI

Ψηφιακά υπογεγραμμένο
από MARIA DELIGIANNI
Ημερομηνία: 2025.08.08

Μαρία Δεληγιάνη

Θεόδωρος Κουτρούκης

Ευστράτιος Μαυραγάνης