



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα ☎ 210 88 14 922 📠 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517 128 📠 2310 517 119

Αθήνα, 6 Ιουλίου 2020

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 188

Προς:

1. **Σωματείο Υπαλλήλων Προμηθευτικού Συνεταιρισμού Προσωπικού ΔΕΗ**, Γραβιάς 8, 106 78 Αθήνα
2. **Προμηθευτικό Συνεταιρισμό Προσωπικού ΔΕΗ**, Γραβιάς 8, 106 78 Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ. 5/2020

*«Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον
Προμηθευτικό Συνεταιρισμό Προσωπικού ΔΕΗ»*

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

1. Με την υπ' αριθ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. Μ-Δ 209/14Μ/22.4.2019 Αίτηση Μεσολάβησης της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης με την επωνυμία 'Σωματείο Υπαλλήλων Προμηθευτικού Συνεταιρισμού Προσωπικού ΔΕΗ', ζητήθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ. η ανάληψη μεσολαβητικής προσπάθειας για την υπογραφή Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας 'για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον Προμηθευτικό Συνεταιρισμό Προσωπικού ΔΕΗ'.
2. Μετά την ανάδειξη ως Μεσολαβήτριας της Αθηνάς Μαλαγαρδή και την ανάληψη των καθηκόντων της στις 11.11.2019, υποβλήθηκε η με αρ. πρωτ. Μ-Δ 429/19.12.2019 πρόταση μεσολάβησης.
3. Με το υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 23/20.1.2020 έγγραφο της Γραμματείας του Ο.ΜΕ.Δ., γνωστοποιήθηκε στα ως άνω μέρη, ότι η διαδικασία μεσολάβησης ολοκληρώθηκε με την αποδοχή της πρότασης από την εργατική πλευρά και την απόρριψη από την εργοδοτική.
4. Με την υπ' αριθμ. πρωτ. Μ-Δ 60/01Δ/5.3.2020 αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ., η πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία 'Σωματείο Υπαλλήλων Προμηθευτικού Συνεταιρισμού Προσωπικού ΔΕΗ', ζήτησε την παροχή υπηρεσιών διαιτησίας, για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στον Προμηθευτικό Συνεταιρισμό Προσωπικού ΔΕΗ.

5. Όπως αποτυπώνεται στο από 29.5.2020 Πρακτικό Ανάδειξης Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, αναδείχθηκαν ως μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οι Διαιτητές Δημήτρης Τσακίρης (Κλήρωση Α), Μίρκα Καζιτώρη (Κλήρωση Β) και Θεόδωρος Κουτρούκης (Κλήρωση Α). Ως Πρόεδρος της Επιτροπής ανεδείχθη η Μίρκα Καζιτώρη και Αναπληρωτής αυτής ο Θεόδωρος Κουτρούκης. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε τα καθήκοντα της στις 5.6.2020.
6. Με το υπ αριθ. πρωτ. Μ-Δ 152/22.6.2020 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ., απεστάλη πρόσκληση στα μέρη της συλλογικής διαφοράς, για συνάντηση αυτών με την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας την Πέμπτη 25.6.2020 και ώρα 14:00 στα κεντρικά γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4ος όροφος).
7. Στη συνάντηση της 25.6.2020 στην οποία παρέστησαν τα δύο μέλη της επιτροπής Διαιτησίας με φυσική παρουσία και με ταυτόχρονη τηλεδιάσκεψη το τρίτο μέλος Θεόδωρος Κουτρούκης και επίσης παρέστησαν:
- Από την εργατική πλευρά, η Χρυσαιγή Χρονοπούλου (Πρόεδρος) και Νικόλαος Ρουκλιώτης (Νομικός Σύμβουλος).
 - Από την εργοδοτική πλευρά δεν παρέστη εκπρόσωπος καίτοι εκλήθησαν νομίμως και εμπροθέσμως.

Κατά την συνάντηση αυτή οι ως άνω εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι της εργατικής πλευράς ανέπτυξαν και υποστήριξαν ότι η προσφυγή στη Διαιτησία πρέπει να κριθεί με τις διατάξεις που ίσχυαν στις 22.4.2019, ημερομηνία υποβολής της αίτησης ως ενιαία διαδικασία ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ.. Τους νομικούς ισχυρισμούς τους θα επαναλάβουν και θα αναπτύξουν στο προσκομιζόμενο υπόμνημα τους. Ως προς την ουσία της διαφοράς αναφέρθηκαν στην μεσολαβητική πρόταση την οποία είχαν αποδεχθεί και επανέλαβαν την πρόταση αυτή. Τέλος δήλωσαν ότι θα προσκομίσουν στο σχετικό υπόμνημα και λοιπά στοιχεία οικονομικά καθώς και νομολογία έως 1.7.2020, ενώ δόθηκε παράταση της διαιτητικής διαδικασίας και ως ημερομηνία έκδοσης της διαιτητικής απόφασης η 6.7.2020.

8. Ακολούθως, ο νομικός σύμβουλος της πλευράς των εργαζομένων προσκόμισε το υπ' αρ. πρωτ. Μ-Δ 179/1-7-2020 υπόμνημα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β

Κατόπιν των ανωτέρω

Και επειδή δεν κατέστη δυνατό τα μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία, η επιτροπή διαιτησίας, για να εκδώσει τη διαιτητική απόφαση έλαβε υπόψη τα ως άνω στοιχεία καθώς και τα ακόλουθα:

- Τον πλήρες φάκελο της μεσολάβησης.
- Τις εξουσιοδοτήσεις προς τους εκπροσώπους των μερών της συλλογικής διαφοράς.
- Το από 25.6.2020 πρακτικό διαιτησίας συνάντησης με τους εκπροσώπους της εργατικής πλευράς.
- Το με αρ. πρωτ. Μ-Δ 179/1.7.2020 υπόμνημα της εργατικής πλευράς.

Οι θέσεις της εργατικής πλευράς:

Η εργατική πλευρά τόσο εγγράφως όσο και προφορικά αναφέρθηκε στην νομιμότητα της διαιτητικής διαδικασίας και υποστήριξε το νόμω βάσιμο αυτής. Δια του υπομνήματος της ρητά αναφέρεται στα επιχειρήματα της περί της νόμιμης μονομερούς προσφυγή της στην διαιτησία, καθώς η υπό κρίση υπόθεση συλλογικής διαφοράς εκκίνησε με την προσφυγή στην Μεσολάβηση στις 22.4.2019, δηλαδή πριν από την θέσπιση του Ν.4635/2019, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 30.10.2019 και με δεδομένο τον ενιαίο χαρακτήρα της συλλογικής διαφοράς θα κριθεί με τις διατάξεις του Νόμου 4303/2014.

Η ΑΠΟΨΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΜΕΛΩΝ ΤΗΣ ΤΡΙΜΕΛΟΥΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑΣ:

Ο νόμος Ν.4635/2019 έχει ημερομηνία έναρξης ισχύος του την 30η Οκτωβρίου 2019. Το γεγονός ότι η διάταξη του άρθρου 57 του ν. 4635/2019, με την οποία τροποποιήθηκε η διάταξη του άρθρου 16 ν. 1876/90, όπως ίσχυε μετά την τροποποίηση με τη διάταξη του άρθρου 4 ν. 4303/2014, δεν έχει συμπεριλάβει μεταβατικές διατάξεις για τις εκκρεμείς υποθέσεις ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. Δεν συνεπάγεται ότι ο μεταγενέστερος της υποβολής της αίτησης διαιτησίας νόμος καταλαμβάνει αναδρομικά και τις εκκρεμείς ενώπιον της Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. συλλογικές διαφορές. Ούτε επίσης μπορεί να θεωρηθεί ότι το γεγονός ότι ο νομοθέτης, δεν διατύπωσε ρητά εξαίρεση συνεπάγεται ότι εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις του νέου νόμου στις εκκρεμείς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. συλλογικές διαφορές.

Δεν τίθεται ζήτημα περί γνήσιας αναδρομικότητας των διατάξεων του Ν. 4635/2019 και μάλιστα κατά τρόπο σιωπηρό, μόνο και μόνον επειδή δεν περιελήφθησαν στο Ν.4635/2019 μεταβατικές διατάξεις ως προς τις εκκρεμείς συλλογικές διαφορές. Η νομολογία αρνείται να δεχθεί τη νομιμότητα της γνήσιας αναδρομικότητας, ακόμα και όταν αυτή προβλέπεται ρητά στη διάταξη νόμου, ενώ στη συγκεκριμένη περίπτωση δεν υφίσταται ρητή προβλεπόμενη αναδρομικότητα. Ειδικότερα, με το άρθρο 2 Α.Κ. εκφράζεται η γενικότερη αρχή του δικαίου περί μη αναδρομικότητας των νόμων, που αποβλέπει στην κατά το δυνατόν διασφάλιση της βεβαιότητας των νόμων, που αποβλέπει στην κατά το δυνατόν διασφάλιση της βεβαιότητας των δικαιωμάτων, την προστασία της ασφάλειας των συναλλαγών και της σταθερότητας δικαίου. (βλ. Α. Καζάκου, *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/18.2.2012 ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ τόμος 71 έτος 2012 σελ.621- 623*). Όπως ορθά υποστηρίζεται στη θεωρία «*Η αποδοκιμασία της αναδρομικότητας των νόμων έχει και συνταγματική θεμελίωση στην αρχή του κράτους δικαίου. Οι ειδικές απαγορεύσεις αναδρομικότητας των φορολογικών, των ποινικών και των ψευδοερμηνευτικών νόμων εκφράζουν, ως ρυθμίσεις parte pro toto, μια γενικότερη αποδοκιμασία της αναδρομικότητας*».

Δραστικό περιορισμό στην αναδρομική ισχύ επιβάλλει και η συνταγματική αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης, αρχή που αξιώνει εφαρμογή όχι μόνο έναντι της διοίκησης αλλά και του νομοθέτη.

Παρόμοιο ζήτημα είχε προκύψει από τη ρύθμιση του άρθρου 3 παρ. 4 Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012, με την οποία καταργείτο το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και προσδόθηκε κατά τρόπο ρητό γνήσια αναδρομική ισχύς στις ρυθμίσεις για τη διαιτησία, στις οποίες επιχειρήθηκε να υπαχθούν και όσες υποθέσεις ήταν ήδη εκκρεμείς στη διαιτησία του Ο.ΜΕ.Δ. μετά από μονομερή προσφυγή που είχε γίνει πριν από την έναρξη ισχύος της Π.Υ.Σ. (14.2.2012). Για τις υποθέσεις αυτές ορίστηκε ότι σε περίπτωση που δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση δεν συζητούνται αλλά τίθενται στο αρχείο. Πέραν της συνταγματικότητας και τη νομιμότητας της ως άνω ρύθμισης του άρθρου 3 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012, είχε ρητά προβλεφθεί η αναδρομική ισχύς του νόμου για τις εκκρεμείς ενώπιον της Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. συλλογικές διαφορές.

Άλλωστε η αρχή της δικαιολογημένης εμπιστοσύνης θεμελιώνεται βασικά στην αρχή του κράτους δικαίου, που επικαθορίζεται τελικά από την ύπατη συνταγματική αρχή της προστασίας της ανθρώπινης αξίας. Ως εκ τούτου, με βάση τα παραπάνω, η συλλογική διαφορά που άγεται ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. δεν μπορεί να κατατμηθεί ούτε σε σχέση με το αντικείμενο της, ούτε σε σχέση με την ικανότητα των μερών ή οποιαδήποτε άλλο στοιχείο, ώστε να φθάνει κανείς στο συμπέρασμα ότι για αιτήσεις

που ήχθησαν ενώπιον της Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. πολλούς μήνες πριν τη μεταβολή του υφιστάμενου κατά το χρόνο αυτό νομοθετικού καθεστώτος, καταργείται το ίδιο το δικαίωμα που έχει παραγάγει έννομα αποτελέσματα.

Στις εκκρεμείς στη διαιτησία του Ο.ΜΕ.Δ. συλλογικές διαφορές συμφερόντων, το δικαίωμα προσφυγής στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία, που γεννήθηκε και ασκήθηκε πριν από την έναρξη ισχύος του νέου νομοθετήματος, έχει ήδη παραγάγει έννομα αποτελέσματα (τη συγκεκριμένη συλλογική διαφορά συμφερόντων που θα επιλυθεί με τη συγκεκριμένη διαδικασία και το συγκεκριμένο αντικείμενο σύμφωνα με τις τότε ισχύουσες ρυθμίσεις). Η συλλογική διαφορά συμφερόντων που άγεται ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. δεν μπορεί να κατατμηθεί ούτε σε σχέση με το αντικείμενο της, ούτε σε σχέση με την ικανότητα των μερών ή οποιοδήποτε άλλο στοιχείο της, ούτε σε σχέση με το διαδικαστικό και το ουσιαστικό μέρος. **Γι' αυτό η διαπραγμάτευση των μερών και η έγερση συλλογικής διαφοράς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. αποτελούν ένα ενιαίο όλο.** Εξαιτίας αυτού του ενιαίου χαρακτήρα, άλλωστε, η επίμαχη Πράξη δεν μπορεί να καταλάβει τις ήδη εκκρεμείς συλλογικές διαφορές συμφερόντων ούτε για τον εφεξής χρόνο (στο πλαίσιο της μη γνήσιας αναδρομής), και μάλιστα ούτε σε σχέση με τη διαδικασία ούτε σε σχέση με την ουσία. Τυχόν εφαρμογή του νέου δικαίου στις εκκρεμείς υποθέσεις διαιτησίας από το χρονικό σημείο της έναρξης ισχύος του και εξής δεν θα ήταν μια αποδεκτή μη γνήσια αναδρομή αλλά θα ισοδυναμούσε (λόγω του ενιαίου χαρακτήρα της συλλογικής διαφοράς) με γνήσια αναδρομή (= ανατροπή μιας ήδη δημιουργηθείσας κατάστασης και όχι εφαρμογή του νέου δικαίου από το χρονικό σημείο της έναρξης ισχύος του και εξής σε μια διαρκή έννομη σχέση, που συμβαίνει επί μη γνήσιας αναδρομής). {βλ. Α. Καζάκου, *Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/18.2.2012 ΕΠΙΘΕΩΡΗΣΗ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ τόμος 71 έτος 2012 σελ.621- 623*}.

Σημαντικό και ενισχυτικό για την εφαρμογή του προϋπάρχοντος νομικού καθεστώτος στην υπό κρίση αίτηση Διαιτησίας αποτελεί και το λειτουργικό κριτήριο του ενιαίου των διαδικαστικών πράξεων, δηλαδή της επίλυσης μίας συλλογικής εργατικής διαφοράς η οποία αρχίζει από το στάδιο της Μεσολάβησης και τελειώνει με το στάδιο της Διαιτησίας στο πλαίσιο του ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΥ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ. Και ναι μεν οι δύο διαδικασίες είναι ανεξάρτητες και αυτόνομες, πλην όμως η Διαιτησία είναι συνέχεια της Μεσολάβησης.

Συγκρίνοντας το νομικό πλαίσιο της διαδικασίας της διαιτησίας και την εισαγωγή του νέου νόμου που προαναφέρεται με το ισχύον καθεστώς στην πολιτική δίκη, τη θέσπιση νέων νόμων και μεταβατικών διατάξεων ή τα υπάρχοντα κενά στις νομοθετικές ρυθμίσεις, σημειώνεται ότι με τις διατάξεις του Ν.4335/2015 για τον

ΚΠολΔ, που ίσχυσε από 1.1.2016, υπήρξε ο αναγκαίος χρόνος προσαρμογής όλων των παραγόντων της δικαιοσύνης στις νέες ρυθμίσεις, με σκοπό την ασφάλεια του δικαίου και τον μετριασμό των κλυδωνισμών της ισότητας ενώπιον του Νόμου, ενώ όσες διαδικασίες είχαν εκκινήσει (γεννηθεί) με τον παλιό ΚΠολΔ συνεχίστηκαν σε όλες τις μετέπειτα διαδικαστικές πράξεις και όλων των βαθμών με τον παλιό ΚΠολΔ, άσχετα αν η συνέχεια των πράξεων αυτών συντελέστηκε κατά τον χρόνο που ίσχυε ο νέος ΚΠολΔ.

Η εκκίνηση της υπό κρίση συλλογικής διαφοράς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. έγινε διά της από 22.4.2019 προσφυγής του Σωματείου Υπαλλήλων Προμηθευτικού Συνεταιρισμού Προσωπικού ΔΕΗ στην ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ και συνεπώς τα δύο μέλη της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας Μίρκα (Μαρίκα) Καζιτώρη και Δημήτριος Τσακίρης αποφασίζουν ότι η έγερση της υπό κρίση συλλογικής διαφοράς ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ. με την αίτηση διαιτησίας του Σωματείου Υπαλλήλων Προμηθευτικού Συνεταιρισμού Προσωπικού ΔΕΗ, έλαβε χώρα νόμιμα και σύμφωνα με το προϋφιστάμενο νομικό καθεστώς, όπως αυτό είχε διαμορφωθεί με το Ν. 4303/2014.

ΤΟ ΜΕΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ ΕΙΧΕ ΤΗΝ ΠΙΟ ΚΑΤΩ ΑΠΟΨΗ:

Α) Το άρθρο 57 του Ν. 4635/19 δεν εμπεριέχει ρητή αναφορά στην εφαρμογή η όχι των ρυθμίσεων του στις εκκρεμές υποθέσεις διαιτησίας. Με αυτό τον τρόπο παραμένει ανοικτή η ερμηνεία της βούλησης του νομοθέτη, σχετικά με την αναδρομική ή μη εφαρμογή της εν λόγω διάταξης. Στη σχετική θεωρία έχει διατυπωθεί η άποψη πως «η σιωπή των πρόσφατων διατάξεων περί της τύχης των εκκρεμών υποθέσεων δεν μπορεί αναγκαίως να ισοδυναμεί με αρνητική βούληση του νομοθέτη ως προς την εφαρμογή ή όχι των νέων ρυθμίσεων του άρθρου 57 στις εκκρεμείς στη διαιτησία υποθέσεις. Εάν το διαιτητικό όργανο δεν είχε πριν την 30.10.2019 διατυπώσει και κοινοποιήσει στα μέρη τη μεσολαβητική πρόταση ή τυχόν συνεχίσει η επανεκκίνηση της διαιτητικής διαδικασίας μετά την 30.10.2019 φέρνει τα διαιτητικά όργανα μπροστά σε μια σαφή νομοθετική υποχρέωση, να περιλάβει στην απόφαση του πλήρη αιτιολογία στην οποία να πιστοποιεί ότι συντρέχουν οι προϋποθέσεις που από την 30.10.2019 και μετά απαιτούνται για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Τη στιγμή που καλείται το διαιτητικό όργανο να διαχειριστεί την υπόθεση και αν εκδώσει τη σχετική απόφαση του ισχύουν ήδη οι νέες διατάξεις του άρθρου 57 του νόμου 4635/2019» [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]. Κατά μία άλλη άποψη που έχει διατυπωθεί στη θεωρία «Κρίσιμος χρόνος είναι αφ' ενός η ημερομηνία έναρξης ισχύος του Ν. 4635/2019 δηλ. η 30.10.2019 και αφ' ετέρου η

ημερομηνία υποβολής της αίτησης διαιτησίας. Και ασφαλώς όσες αιτήσεις διαιτησίας υποβλήθηκαν μετά την ισχύ του παραπάνω νόμου, θα υπαχθούν στο καθεστώς του. Ειδικότερα δεν θα είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία παρά μόνο υπό τους όρους του νέου άρθρου 16 του Ν 1876/1990. Το αυτό ισχύει ακόμη και αν είχε υποβληθεί προηγουμένως αίτηση μεσολάβησης ή είχε διεξαχθεί μεσολάβηση και είχε ή όχι υποβληθεί σχετική πρόταση. Κάθε διαδικασία διατηρεί την αυτοτέλεια της, έτσι ώστε κρίσιμος χρόνος πάντοτε να είναι ο χρόνος υποβολής της αίτησης σε αυτήν ειδικά τη διαδικασία. Το εάν και οι δύο διαδικασίες εντάσσονται στο πλαίσιο του ίδιου Οργανισμού, δηλαδή του Ο.ΜΕ.Δ. είναι αδιάφορο.» [Παπαδημητρίου, Κ. (2020), Το συστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας μετά το Ν. 4635/2019. Δίκαιο Επιχειρήσεων & Εταιριών, 3-4/2020, 306-312].

Β) Ο Νόμος 4635/2019 (άρθρο 57) προβλέπει ότι είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία σε δύο μόνο περιπτώσεις:

« ... α) εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α' του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει.

β) εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

Οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι 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 μονομερώς 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.

Εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχείρηση του Κεφαλαίου Α' του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει, στην αίτηση επισυνάπτεται η γνώμη της διυπουργικής επιτροπής δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών του άρθρου 10 του ν. 3429/2005, όπως ισχύει, επί της συλλογικής διαφοράς. ...»

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 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 όρια 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. (2020β), 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]. Επομένως πρέπει να έχει ολοκληρωθεί και να αποτύχει πριν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία ένας κύκλος διαπραγματεύσεων και αν έχει ολοκληρωθεί η διαδικασία της μεσολάβησης» [Λεβέντης Γ. (2020β), Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας, 76 (1758), 1-25].

Επιπλέον, σύμφωνα με τη σχετική θεωρία οι λόγοι γενικότερους συμφέροντος πρέπει να αναφέρονται στην αίτηση προσφυγής στη διαιτησία. Αν προσφεύγει η εργατική πλευρά πρέπει να εκτίθεται το επίπεδο των αποδοχών σε συνδυασμό με το κόστος ζωής, και τον πληθωρισμό, την αύξηση της παραγωγικότητας της επιχείρησης κ.λπ. (...) Αν η συλλογική διαφορά αφορά κλαδική ρύθμιση πανελληνίας εμβέλειας ο λόγος γενικότερου συμφέροντος που επιβάλλει τη μονομερή προσφυγή και την ανάγκη διαιτητικής επίλυσης της διαφοράς θα συνδέεται μεταξύ άλλων με την οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων, την ανταγωνιστικότητά τους, με το επίπεδο των αμοιβών σε συσχετισμό με το κόστος ζωής και την κατάσταση της αγοράς εργασίας κ.λπ. και όλα αυτά σε σύνδεση με τους λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου

συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας και την απασχόληση. Η δισαιτητική απόφαση θα πρέπει να περιέχει και ειδική αιτιολογία για τη συνδρομή των προϋποθέσεων που τεκμηριώνουν την ύπαρξη δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη δισαιτησία [Καζάκος, Α. (2020), Το νέο δίκαιο των ΣΣΕ και της δισαιτησίας: Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας, *Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, 79 (1), 47-116 & Λεβέντης, Γ. (2020α), Η επέκταση των ΣΣΕ και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με δισαιτησία μετά το Ν. 4635/2019, *Επιθεώρησης Εργατικού Δικαίου*, 79 (1), 31-46].

Συνεπώς:

A) Η εν λόγω συλλογική διαφορά εισήλθε στο στάδιο της δισαιτησίας μετά τις 30.10.2019. Επομένως, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη στη θεωρία, θα πρέπει να εφαρμοστούν στο στάδιο αυτό οι διατάξεις του Ν. 4635/2019, που ήδη ίσχυαν κατά την ημερομηνία παραπομπής της υπόθεσης στην δισαιτησία, ήτοι στις 5.3.2020.

B1) Η εν λόγω συλλογική διαφορά δεν υπάγεται στις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α' του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει. Συνεπώς, δεν τεκμηριώνεται εξ αυτής της διάταξης το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη δισαιτησία.

B2) Η εν λόγω συλλογική διαφορά δεν αφορά στην περίπτωση της παραγράφου 2 εδάφιο β του άρθρου 16 του Ν. 1876/90 όπως ισχύει περί της αναγκαιότητας για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπου έχουν αποτύχει οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Στην αίτηση προσφυγής της εργατικής πλευράς στη δισαιτησία δεν αναφέρεται ειδική και πλήρης αιτιολόγηση για την ένταξη της συλλογικής διαφοράς σε αυτή την περίπτωση. Επιπλέον, η συμβολή του εν λόγω συνεταιρισμού στην εθνική παραγωγή, την ακαθάριστη προστιθέμενη αξία και την απασχόληση είναι πολύ περιορισμένη συνεπώς δεν διαφαίνεται σημαντική επίπτωση από την μη επίλυση της συλλογικής διαφοράς στην ελληνική οικονομία σε όρους δημόσιου ή κοινωνικού συμφέροντος. Άρα δεν τεκμηριώνεται εξ' αυτής της διάταξης το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη δισαιτησία.

Κατά συνέπεια δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις του Ν. 1876/1990 όπως ισχύει, περί μονομερούς προσφυγής στη δισαιτησία.

Περαιτέρω η Επιτροπή Διαιτησίας έλαβε υπόψη και τα ακόλουθα:

1. Την από 17.11.2016 Επιχειρησιακή ΣΣΕ (Π.Κ. Υπ. Εργασίας 307/2016) του ως άνω Συνεταιρισμού, καθώς και όλες τις προϊσχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις «για τους όρους αμοιβής και εργασίας του Προσωπικού των εργαζομένων στον Προμηθευτικό Συνεταιρισμό Προσωπικού ΔΕΗ».
2. Την από 28.3.2018 Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. Υπ. Εργασίας: 6/29.3.2018).
3. Την υπ' αριθμ. 6/28.2.2012 Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου, την απόφαση της ΟΑ ΣΤΕ 2307/2014, το άρθρο τέταρτο του Ν.4303/2014, για τα διαδικαστικά ζητήματα μεσολάβησης και διαιτησίας συλλογικών διαφορών εργασίας και το άρθρο 57 του Ν. 4635/2019 για την επίλυση συλλογικών διαφορών με διαιτησία.
4. Τις απόψεις, τις θέσεις, τα επιχειρήματα, τις προτάσεις και αντιπροτάσεις των μερών, όπως αυτές αναπτύχθηκαν κατά τη διάρκεια της διαδικασίας διαιτησίας για δε την εργοδοτική πλευρά τις απόψεις, θέσεις, υπομνήματα της από το στάδιο της Μεσολάβησης καθώς δεν προσήλθε στην Διαδικασία της Διαιτησίας, αλλά και εν γένει όλα τα στοιχεία του φακέλου
5. Τη γενικότερη οικονομική και κοινωνική κατάσταση της χώρας.
6. Την αναγκαιότητα του συνυπολογισμού της οικονομικής κατάστασης του Συνεταιρισμού (μολονότι η εργοδοτική πλευρά δεν κατέθεσε συγκεκριμένα οικονομικά στοιχεία της επιχείρησης παρόλο που υπήρξε τέτοιο αίτημα στο Στάδιο της Μεσολάβησης (βλ. έγγραφο με αρ. πρωτ. Ο.ΜΕ.Δ. 412/16.12.2019) και της συμπίεσης της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα.
7. Την εφαρμοζόμενη πολιτική αμοιβών και όρων εργασίας στη συγκεκριμένη επιχείρηση με βάση τις προϊσχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις.
8. Την ανάγκη για την εύρυθμη λειτουργία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων μεταξύ των μερών, των επιχειρήσεων και των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα, λαμβάνοντας πρόνοια αφενός για τη μέγιστη δυνατή διασφάλιση των θέσεων εργασίας και αφετέρου για τη μη αύξηση με την παρούσα του κόστους εργασίας.
9. Η Επιτροπή διαιτησίας καλείται να υποκαταστήσει την ελλείπουσα συμφωνία των μερών επί της συλλογικής διαφοράς και την ανάγκη να ρυθμιστούν οι όροι αμοιβής και εργασίας με διαιτητική απόφαση, αφού εξαντλήθηκε κάθε προσπάθεια επίτευξης συλλογικής σύμβασης εργασίας με συλλογική διαπραγμάτευση μεταξύ των συμβαλλόμενων μερών.

10. Το γεγονός ότι με το από αρ. πρωτ. Μ-Δ 405/13.12.2019 έγγραφο της εργοδοτικής πλευράς κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης απευθυνόμενο επίσης και προς τη μεσολαβητή, με συνημμένο σχέδιο ΣΣΕ είχε αποδεχτεί ότι η ισχύς της ΕΣΣΕ θα έληγε 31.12.2020.

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Η Επιτροπή κατέληξε κατόπιν πλειοψηφίας στην ακόλουθη απόφαση:

ΑΡΘΡΟ 1

ΠΕΔΙΟ ΙΣΧΥΟΣ - ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ Ε.Σ.Σ.Ε.

Στην παρούσα Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΣΣΕ) υπάγονται οι εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων που απασχολούνται στον Προμηθευτικό Συνεταιρισμό Προσωπικού ΔΕΗ σε όλη τη χώρα. Στόχος της παρούσας Επιχειρησιακής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (Ε.Σ.Σ.Ε.) είναι: α) η διασφάλιση συνθηκών και όρων εργασιακής ειρήνης, β) η διατήρηση όλων των υφιστάμενων θέσεων εργασίας και γ) η επίτευξη ενιαίας συλλογικής ρύθμισης επί των μισθολογικών και άλλων όρων εργασίας.

ΑΡΘΡΟ 2

ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ- ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ & ΠΑΡΟΧΕΣ

2.1. Οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων που υπάγονται στην παρούσα ΣΣΕ από 01.01.2020 παραμένουν στο ύψος που είχαν διαμορφωθεί κατά την λήξη της προηγούμενης από 17.11.2016 ΕΣΣΕ.

2.2. Το επίδομα πολυετίας στον ίδιο εργοδότη χορηγείται σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως ειδικότητας υπολογιζόμενο επί του βασικού τους μισθού ως εξής: α) από 3 έως 10 έτη προϋπηρεσίας 2% β) από 10-20 έτη προϋπηρεσίας σε ποσοστό 5% και β) μετά την συμπλήρωση του 20^{ου} έτους προϋπηρεσίας και άνω σε ποσοστό 7%.

2.3. Εξακολουθούν να χορηγούνται τα επιδόματα τέκνων και σπουδών όπως και στην προηγούμενη ΕΣΣΕ.

2.4. Συμφωνείται ότι το υπαγόμενο στην παρούσα προσωπικό δικαιούται έκπτωση επί των αγορών του από τα καταστήματα του Συνεταιρισμού (εκτός των ειδών των Σ/Μ) κατά το ποσοστό που ισχύει και για τα μέλη του ΠΣΥΠ ΔΕΗ.

2.5. Δωροδιατακτική: Σε όλους τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα, χορηγείται Δωροδιατακτική Τροφίμων ύψους 100 Ευρώ κατά την περίοδο των Χριστουγέννων κάθε έτους από τα συμβεβλημένα με την επιχείρηση Σούπερ Μάρκετ.

2.6. Κατά το κλείσιμο κάθε οικονομικής χρήσης των ετών που θα προβλέπονται στην παρούσα ΣΣΕ, εφόσον ο Ισολογισμός της εταιρείας παρουσιάσει κέρδη 100.000 € και

άνω θα χορηγείται αύξηση 1% επί των εκάστοτε βασικών μισθών και ημερομισθίων των εργαζομένων.

ΑΡΘΡΟ 3

ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΚΑΙ ΑΛΛΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ

3.1. Προς το σκοπό επίτευξης και διασφάλισης της εργασιακής ειρήνης αμφότερα τα μέρη συναποδέχονται ότι καθόλη τη διάρκεια ισχύος της παρούσας ΣΣΕ.

A) Διασφαλίζονται όλες οι υφιστάμενες θέσεις εργασίας. Η καταγγελία των υφιστάμενων συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη είναι επιτρεπτή μόνο για σπουδαίο λόγο κατά την έννοια του άρθρου 672 ΑΚ αναγόμενου στο πρόσωπο του μισθωτού και πάντως όχι συνιστάμενου σε οικονομικοτεχνικούς λόγους ή σε επιχειρηματικό κίνδυνο του εργοδότη.

B) Βάση υπολογισμού της αποζημίωσης σε περίπτωση καταγγελίας των υφιστάμενων στις 31.12.2013 συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου θα είναι οι αποδοχές που καταβάλλονταν στους εργαζομένους του Συνεταιρισμού κατά τον Ιανουάριο του 2014.

3.2 ΑΔΕΙΕΣ

3.2.1. Χορηγείται στο προσωπικό του Συνεταιρισμού μέχρι 4 ημέρες το χρόνο άδεια με αποδοχές, ως άδεια συμπάραστασης για θάνατο ή σοβαρή ασθένεια συγγενούς πρώτου βαθμού. Η παραπάνω άδεια χορηγείται με την προσκόμιση αντίστοιχων δικαιολογητικών.

3.2.2. Ισχύουν για το προσωπικό οι παρακάτω αργίες:

- 1 Ιανουαρίου
- 6 Ιανουαρίου (Θεοφάνια)
- 25/3 Ευαγγελισμού Θεοτόκου (εθνική εορτή).
- Οι Διοικητικές Υπηρεσίες του Συνεταιρισμού δεν λειτουργούν Μ. Παρασκευή, Μ. Σάββατο, Κυριακή και Δευτέρα του Πάσχα.
- Όλα τα καταστήματα παραμένουν κλειστά την Κυριακή και Δευτέρα του Πάσχα.
- Εργατική Πρωτομαγιά (κινητή)
- Αγίου Πνεύματος
- 15 Αυγούστου
- 28 Οκτωβρίου
- 25 Δεκεμβρίου
- 26 Δεκεμβρίου
- Για το υποκατάστημα ΜΕΓΑΛΟΠΟΛΗΣ: Τοπική αργία, 6 Δεκεμβρίου του Αγίου Νικολάου, πολιούχου της πόλης.

- Για το υποκατάστημα ΠΤΟΛΕΜΑΪΔΑΣ: Τοπική αργία, 29 Αυγούστου του Αγίου Ιωάννου και τοπική αργία, 15 Οκτωβρίου, απελευθέρωση Πτολεμαΐδας.
- Για το υποκατάστημα ΚΟΖΑΝΗΣ: Τοπική αργία, 6 Δεκεμβρίου του Αγίου Νικολάου και 11 Οκτωβρίου, απελευθέρωση Κοζάνης.

3.2.3. ΑΔΕΙΑ ΓΑΜΟΥ. Οι εργαζόμενοι δικαιούνται 6 ημέρες άδεια γάμου.

3.2.4. ΑΔΕΙΑ ΑΙΜΟΔΟΣΙΑΣ: Οι εργαζόμενοι που προσφέρουν αίμα δικαιούνται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές κατά το μέγιστο δύο (2) φορές ετησίως. Ο εργαζόμενος σε κάθε περίπτωση οφείλει να προσκομίσει στον εργοδότη σχετική βεβαίωση του νοσηλευτικού ιδρύματος, στο οποίο πραγματοποιήθηκε η αιμοληψία. Η ίδια ως άνω άδεια χορηγείται και στην περίπτωση λήψης αιμοπεταλίων. Απαραίτητη προϋπόθεση για την χορήγηση της ειδικής άδειας στον εργαζόμενο, η οποία προκύπτει από την συμμετοχή του σε οποιαδήποτε εκ των άνω περιπτώσεων αιμοληψίας, είναι η έγκαιρη ενημέρωση του εργοδότη τουλάχιστον πέντε (5) εργάσιμες ημέρες προ της τέλεσης της αιμοληψίας, εκτός των περιπτώσεων κάλυψης έκτακτης ανάγκης. Εξαιρετικά και μόνο σε περιπτώσεις ταυτοχρόνων αιτημάτων εργαζομένων για χρήση της ειδικής άδειας, δύναται ο εργοδότης σε συνεννόηση με τον εργαζόμενο και ανάλογα με το πρόγραμμα εργασίας του και τις ανάγκες της επιχείρησης να προχωρήσει στη χορήγηση της εν λόγω άδεια το αργότερο μέσα σε διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα τέλεσης της αιμοληψίας.

3.2.5. ΣΧΟΛΙΚΗ ΑΔΕΙΑ: Οι εργαζόμενοι γονείς δικαιούνται να απουσιάζουν χωρίς περικοπή των αποδοχών τους, ορισμένες ώρες ή ολόκληρη την ημέρα από την εργασία τους, μέχρι την συμπλήρωση τεσσάρων (4) εργάσιμων ημερών κάθε ημερολογιακό έτος, προκειμένου να παρακολουθήσουν την σχολική επίδοση του παιδιού τους έως το πέρας της φοίτησης τους από την δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

3.2.6. ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Κάθε εργαζόμενος δικαιούται διάλειμμα (αποχή από την εργασία) 30' λεπτών, ει δυνατόν, στο μέσο του ημερησίου χρόνου απασχόλησης του. Η διάρκεια του διαλείμματος είναι εργάσιμος χρόνος.

3.2.7. ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΑΔΕΙΕΣ: Η προβλεπόμενη συνδικαλιστική άδεια εκ του Ν. 4472/17 για τον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο και Γ. Γραμματέα των πρωτοβαθμίων Σωματείων (3 ημέρες τον μήνα) καλύπτεται με πλήρεις αποδοχές.

ΑΡΘΡΟ 4

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΠΛΗΡΟΥΣ ΝΟΣΟΚΟΜΕΙΑΚΗΣ ΠΕΡΙΘΑΛΨΗΣ

Ο Συνεταιρισμός εξετάζει σε θετική κατεύθυνση τη χορήγηση εταιρικού προγράμματος πλήρους κάλυψης νοσοκομειακής περίθαλψης και προγνωστικών εξετάσεων για τους εργαζόμενους του Συνεταιρισμού, μετά από σχετική διαβούλευση με το Σωματείο.

ΑΡΘΡΟ 5
ΤΕΛΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

5.1. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι όροι των προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων, κατά το μέρος που δεν τροποποιούνται ή καταργούνται με την παρούσα.

5.2. Η ισχύς της παρούσας διαιτητικής απόφασης αρχίζει την 23.4.2019, ήτοι την επομένη της κατάθεσης της αίτησης μεσολάβησης, και λήγει την 31.12.2020.

Ημερομηνία Κατάθεσης στον Ο.ΜΕ.Δ.: 6 Ιουλίου 2020

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Η ΠΡΟΕΔΡΟΣ



ΜΙΡΚΑ ΚΑΖΙΤΩΡΗ

ΤΑ ΜΕΛΗ



ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΤΣΑΚΙΡΗΣ



ΘΕΟΔΩΡΟΣ ΚΟΥΤΡΟΥΚΗΣ