



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎ 2310 517 128

Αθήνα, 13 Ιανουαρίου 2025

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 20

Προς:

1. Την **Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.)**, που εδρεύει στην Αθήνα, οδός Αριστοτέλους, αριθμός 36 και εκπροσωπήθηκε νόμιμα (ΑΦΜ: 090162292)
2. Τον **Σύνδεσμο Ελληνικών Κλινικών (Σ.Ε.Κ.)**, που εδρεύει στο Μαρούσι Αττικής, οδός Διστόμου, αριθμός 5-7, και εκπροσωπήθηκε νόμιμα (ΑΦΜ: 998200172).

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΤΡΙΜ. ΔΑ 1/2025

«Για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, μελών της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε., που απασχολούνται στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας, μέλη του Σ.Ε.Κ. για τα έτη 2024 - 2025»

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α΄

1.- Με την υπ' αριθμόν πρωτ. 06Δ/571Μ-Δ/04.10.2024 Αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ., η δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) προσέφυγε στις Υπηρεσίες Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. για τη ρύθμιση και τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας για τα έτη 2024 - 2025.

Όπως αποτυπώνεται στο από 09.10.2024 πρακτικό ανάδειξης της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, μετά από πρόσκληση των Μερών από τον Ο.ΜΕ.Δ. (υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 572/04-10-2024), αναδείχθηκαν στις 09.10.2024 με κλήρωση ως μέλη της Επιτροπής οι διαιτητές Ελένη Κουτσιμπού (Κλήρωση Γ), Ουρανία Ζερβομπεάκου (Κλήρωση Α) και Δημήτριος Κουκιάδης (Κλήρωση Α), ενώ κληρώθηκαν ως Πρόεδρος ο Δημήτριος Κουκιάδης (με αναπληρωτή αυτού την Ουρανία Ζερβομπεάκου) και ως μέλη η Ελένη Κουτσιμπού και η Ουρανία Ζερβομπεάκου. Η Επιτροπή Διαιτησίας ανέλαβε καθήκοντα στις 16.10.2024.

Για να εκδοθεί η παρούσα απόφαση, εκλήθησαν από την Επιτροπή Διαιτησίας τα Μέλη της συλλογικής διαφοράς σε συναντήσεις, από κοινού και κατ'ίδίαν, μελετήθηκαν από τα μέλη της Επιτροπής τα έγγραφα και ελήφθησαν υπόψιν όλα τα διαθέσιμα στοιχεία

και συγκεκριμένα τα ακόλουθα:

2.- Τα στοιχεία του φακέλου της Μεσολάβησης και ιδίως:

2.1 Η υπ'αριθμόν πρωτ. 9Μ/242 Μ-Δ/19.04.2024 Αίτηση Παροχής Υπηρεσιών Μεσολάβησης για τη σύναψη νέας Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές μέλη του Σ.Ε.Κ. όλης της χώρας για το έτος 2024-2025, που υπέβαλε στον Ο.ΜΕ.Δ. η Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.), στις 19.04.2024 και στην οποία αίτηση είχε επισυναφθεί η από 30.10.2023 «Πρόσκληση για Διαπραγματεύσεις και κατάρτιση νέας κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας» της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. προς τον Σ.Ε.Κ. που είχε επιδοθεί στον Σ.Ε.Κ., στην ΓΣΕΕ και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως προκύπτει από τις υπ'αριθμούς 11206Β'/01.11.2023, 11207Β'/01.11.2023 και 11208Β'/01.11.2023 αντίστοιχα εκθέσεις επιδόσεως του Δικαστικού Επιμελητή της περιφέρειας του Εφετείου Πειραιώς, με έδρα το Πρωτοδικείο Αθηνών, Χαράλαμπου Ν. Βασιλόπουλου, επισυναφθείσες στην ως άνω Αίτηση Παροχής Υπηρεσιών Μεσολάβησης και αφού τα Μέρη μετά την επίδοση της εν λόγω πρόσκλησης και έως την υποβολή της Αίτησης Μεσολάβησης στον Ο.ΜΕ.Δ δεν είχαν καταλήξει σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας και οι μεταξύ τους απευθείας διαπραγματεύσεις είχαν αποβεί άκαρπες.

2.2 Η από 25.04.2024 Εξώδικος Πρόσκληση – Δήλωση του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών (Σ.Ε.Κ.), που απηύθυνε στην Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) και είχε κοινοποιηθεί και στον Ο.ΜΕ.Δ. στις 26.04.2024, (με αριθμό πρωτοκόλλου Ο.ΜΕ.Δ. 260/26.04.2024 – δηλαδή την ημέρα ανάδειξης Μεσολαβητή στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ.), όπως προκύπτει από τις υπ'αριθμούς 414^Ε/26.04.2024 και 415^Ε/26.04.2024 εκθέσεις επιδόσεως του δικαστικού επιμελητή του Εφετείου Αθηνών με έδρα το Πρωτοδικείο Αθηνών, Αθανασίου Η. Λυκιαρδόπουλου, με την οποία δήλωνε ότι επιθυμούσε τη συνέχιση των μεταξύ τους απευθείας διαπραγματεύσεων και ζητούσε από την Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. τη μη προσφυγή στις υπηρεσίες Ο.ΜΕ.Δ.

2.3 Η υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 249/22.04.2024 πρόσκληση του ΟΜΕΔ, με την οποία τα Μέρη είχαν ήδη κληθεί για την ανάδειξη μεσολαβητή στις 26.04.2024.

2.4 Ο ορισμός της κας Μαρκετίνας Στεφανάτου, ως Μεσολαβήτριας, η οποία αναδείχτηκε με κλήρωση, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του Ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 14 του Ν. 3899/2010, κατά την οποία παραστάθηκαν και τα δύο μέρη, στις 26 Απριλίου 2024 και στις 08.05.2024 ανέλαβε τα καθήκοντά της.

2.5 Τα από 14.05.2024, 16.05.2024, 13.06.2024, 15.07.2024 και 02.09.2024 Πρακτικά Μεσολάβησης.

2.6 Το προσκομισθέντα από την Ο.Σ.Ν.Ι.Ε., κατά την πρώτη κατ'ιδίαν δια ζώσης συνάντηση με την Μεσολαβήτρια, στις 14.05.2024, και τα οποία είναι : (1) Σύγκριση κύκλου εργασιών κάποιων εκ των μελών του Σ.Ε.Κ. με το μισθολογικό τους κόστος για τα έτη 2013-2021, (2) Έκθεση συνταχθείσα από την ΟΣΝΙΕ για τη σχέση του όγκου εργασίας με τις αμοιβές των εργαζομένων του κλάδου, (3) Σχηματική απεικόνιση των Ομίλων και των εταιρειών που δραστηριοποιούνται στο χώρο της ιδιωτικής υγείας – μελών του Σ.Ε.Κ., (4) Την πρόταση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ για τον κατώτατο μισθό στην Ελλάδα για το 2023, (5) Την ετήσια έκθεση του ΙΝΕ-ΓΣΕΕ έτους 2023 για τις Σ.Σ.Ε. και (6) Το από 15-11-2023 Δελτίο Τύπου της ΓΣΕΕ αναφορικά με την έρευνα της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων για τις αμοιβές των ευρωπαϊών εργαζομένων.

2.6 Το υπ'αριθμόν πρωτ. 354 Μ-Δ/07.06.2024 υπόμνημα του Σωματείου με την επωνυμία

«Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.), με τα συνημμένα σε αυτό στοιχεία και έγγραφα, ήτοι τα εξής : (α) την από Οκτωβρίου 2023 Κλαδική Μελέτη των Ιδιωτικών Υπηρεσιών Υγείας της ICAP, (β) τον κατάλογο των 19 μελών του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.), (γ) τον κατάλογο όλων των κλινικών Ιδιωτικής Υγείας – σύνολο 182 επιχειρήσεις, (δ) την με αριθμό 5/2016 Διαπτητική Απόφαση της Πενταμελούς Επιτροπής Διαπτησίας του ΟΜΕΔ, (ε) την με αριθμό 880/2020 απόφαση του Β1 τμ. Αρείου Πάγου, και (στ) ενδεικτικά από τις επιχειρήσεις μέλη του Σ.Ε.Κ. τις Οικονομικές καταστάσεις τεσσάρων (4) εξ αυτών (EUROMEDICA ΑΕ, ΕΥΡΩΚΛΙΝΙΚΗ ΑΘΗΝΩΝ ΑΕ, ΙΑΣΩ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ και ΗΜΙΘΕΑ ΜΑΕ-Ερρίκος Ντυνάν) των ετών 2021-2022.

2.7 Το υπ'αριθμόν Μ-Δ 384/20.06.2024 Αίτημα παροχής στοιχείων της Μεσολαβήτριας προς το Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικής Ασφάλισης με το οποίο η Μεσολαβήτρια αιτήθηκε τους Κωδικούς Δραστηριότητας (ΚΑΔ) των εργοδοτικών επιχειρήσεων του Σ.Ε.Κ. και αντίστοιχα τους Κωδικούς ειδικοτήτων (ΣΤΕΠ' 92).

2.8 Το υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 434/08.07.2024 έγγραφο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με το οποίο εστάλησαν στον Ο.ΜΕ.Δ., σε απάντηση του άνω υπ'αριθμόν Μ-Δ 384/20.06.2024 Αιτήματος παροχής στοιχείων της Μεσολαβήτριας, συνολικά 10 Πίνακες υπό μορφή excel, δηλαδή μεταξύ άλλων και στοιχεία αναφορικά με τον ακριβή αριθμό εργαζομένων ανά ειδικότητα (ΣΤΑΚΟΔ) σε κάθε μία από τις υπόψιν επιχειρήσεις - μέλη του Σ.Ε.Κ. με βάσει τον ΑΦΜ κάθε εταιρείας, το οποίο ορίζεται ως «φίλτρο» στους Πίνακες excel με αριθμ. 6-10, ως επίσης και αναλυτικά και κλιμακωτά (π.χ. 601-700€/ 701-800€/ 801-900€/ 901-1000€/ 1001-1200 κ.ο.κ), οι μέσοι μισθοί αυτών των εργαζομένων, με πλήρη απασχόληση και ανά ειδικότητα και με αριθμητικό προσδιορισμό σε πόσους εργαζόμενους αφορά κάθε επιμέρους μισθολογική κατηγορία για τους ανωτέρω ΚΑΔ/ΣΤΑΚΟΔ για τα έτη 2024, 2023 και 2022, όπως ειδικότερα επεξηγούνται με την με αριθμόν πρωτ. 433 Μ-Δ/8-7-2024 εισαγωγική επιστολή του Προϊσταμένου Ηλεκτρονικής Διακυβέρνησης του Υπουργείου Εργασίας, κ. Σταύρου Μπακέα.

2.9 Αναλυτικός Πίνακας με τον αριθμό εργαζομένων ανά κάθε κλινική/μέλος Σ.Ε.Κ. καθώς και Πίνακας με το εύρος των μισθών των εργαζομένων ανά ειδικότητα στις κλινικές/μέλη του Σ.Ε.Κ., που έχουν προκύψει μετά από επεξεργασία του Ο.ΜΕ.Δ των άνω 10 Πινάκων υπό μορφή excel του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

2.9 Το υπ'αριθμόν 524 Μ-Δ/02.09.2024 υπόμνημα του Σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.) με συνημμένη την από Ιουλίου 2024 Έκθεση της ICAP «Οικονομικά Αποτελέσματα-Προβλήματα Ιδιωτικών Κλινικών».

2.10 Το υπ'αριθμόν πρωτ. 525 Μ-Δ/02.09.2024 υπόμνημα της Ομοσπονδίας Συλλόγου Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) με συνημμένη Έκθεση Τεκμηρίωσης για την αναγκαιότητα σύναψης Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στον κλάδο των Ιδιωτικών Κλινικών Υγείας, καθώς και την Ετήσια Έκθεση ΙΝΕ ΓΣΕΕ έτους 2023.

2.11 Η υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 523/06.09.2024 Πρόταση της Μεσολαβήτριας κας Μαργετίνας Στεφανάτου «Για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας για τα έτη 2024 – 2025».

2.12 Το υπ'αριθμόν 535 Μ-Δ/12.09.2024 έγγραφο της Ομοσπονδίας Συλλόγων

Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) περί αποδοχής της Πρότασης Μεσολάβησης.

2.13 Το υπ' αριθμόν 541 Μ-Δ/16.09.2024 έγγραφο του Σ.Ε.Κ. περί μη αποδοχής της Πρότασης Μεσολάβησης του Σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.)

2.14 Το υπ' αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 542/17.09.2024 έγγραφο του Ο.ΜΕ.Δ., με το οποίο γνωστοποιήθηκε στα Μέρη της συλλογικής διαφοράς ότι ολοκληρώθηκε η Διαδικασία Μεσολάβησης και ότι η Πρόταση του Μεσολαβητή έγινε αποδεκτή από την εργατική πλευρά, ενώ απορρίφθηκε από την εργοδοτική πλευρά (με τα υπ' αριθμούς πρωτ. 535 Μ-Δ/12.09.2024 και 541 Μ-Δ/16.09.2024 κατά τα άνω έγγραφα τους αντίστοιχα) και ότι η Διαδικασία της Μεσολάβησης περατώθηκε.

3. Τα στοιχεία/έγγραφα που συγκεντρώθηκαν κατά το στάδιο της Διαιτησίας, και ιδίως:

3.1 Η υπ' αριθμόν πρωτ. 06Δ/571Μ-Δ/04.10.2024 Αίτηση προς τον Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία η δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) προσέφυγε στις Υπηρεσίες Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ. για τη ρύθμιση και τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας για τα έτη 2024 – 2025.

3.2 Τις εξουσιοδοτήσεις προς τους εκπροσώπους των Μερών της συλλογικής διαφοράς.

3.3 Την υπ' αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 601/16.10.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν τα Μέρη της συλλογικής διαφοράς σε πρώτη από κοινού συνάντηση, στις 22.10.2024 και ώρα 15:00, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 22.10.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

Γίνεται μνεία ότι στη συνάντηση της 22.10.2024, που πραγματοποιήθηκε τελικώς μέσω τηλεδιάσκεψης zoom, οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των Μερών της συλλογικής διαφοράς, που συμμετείχαν μέσω τηλεδιάσκεψης zoom ήταν από την εργατική πλευρά οι κ.κ. Ν. Κωστόπουλος Πρόεδρος Ο.Σ.Ν.Ι.Ε., Γ. Υφαντής Γενικός Γραμματέας Ο.Σ.Ν.Ι.Ε., Δ. Αλεξόπουλος Αναπληρωτής Γενικός Γραμματέας Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. και η κα Χ. Υφαντή Νομική Σύμβουλος Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. και από την εργοδοτική πλευρά η κα Ε. Ανδρώνη, Νομική Σύμβουλος Σ.Ε.Κ.. Κατά τη συζήτηση λόγω έκτατου και ανυπέρβλητου κωλύματος του νομικού συμβούλου του Σ.Ε.Κ. κ. Δημητρίου Βερβεσού, όπως αναλύθηκε και υποστηρίχθηκε εκ μέρους της έτερης νομικής συμβούλου του Σ.Ε.Κ. κας Ε. Ανδρώνη, υπεβλήθη εκ μέρους του Σ.Ε.Κ αίτημα αναβολής. Κρίθηκε από την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας ότι είναι προς όφελος και των δύο Μερών αλλά και της ποιότητας του αποτελέσματος της διαιτητικής απόφασης που θα εκδοθεί, να είναι παρόντα όλα τα Μέρη με τους νομικούς τους παραστάτες και αποφασίστηκε αναβολή της συζήτησης και διεξαγωγή της πρώτης συνάντησης των Μερών, στις 29 Οκτωβρίου 2024, ημέρα Τρίτη και ώρα 15:30 και ορίστηκε κατόπιν κοινής συμφωνίας των Μερών χρονική παράταση της ολοκλήρωσης της Διαδικασίας Διαιτησίας έως τις 27 Νοεμβρίου 2024,

ημέρα Τετάρτη.

3.4 Την υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 615/22.10.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν τα Μέρη της συλλογικής διαφοράς σε από κοινού συνάντηση, στις 29.10.2024 και ώρα 16:00, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 29.10.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

Μετά το πέρας της συζήτησης υπήρξε κοινή συμφωνία ως προς την υποβολή εκατέρωθεν υπομνημάτων έως τις 05.11.2024, ημέρα Τρίτη.

3.5 Την υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 656/08.11.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν οι εκπρόσωποι της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. σε κατ'ίδιαν συνάντηση, στις 12.11.2024 και ώρα 14:00, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 12.11.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

3.6 Την υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 665/15.11.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν οι εκπρόσωποι του Σ.Ε.Κ. σε κατ'ίδιαν συνάντηση, στις 19.11.2024 και ώρα 16:00, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 19.11.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής. Μετά το πέρας της συζήτησης ορίστηκε προθεσμία για υποβολή νέου υπομνήματος από την εργοδοτική πλευρά έως τις 27.11.2024 και με τη σύμφωνη γνώμη των εκπροσώπων του Σ.Ε.Κ. για χρονική παράταση της ολοκλήρωσης της Διαδικασίας Διαιτησίας έως τις 05.12.2024, ημέρα Πέμπτη, υπό την προϋπόθεση της σύμφωνης γνώμης και της Εργατικής πλευράς, καθώς κατά την κοινή συνάντηση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας με τα Μέρη στις 22.10.2024 είχε οριστεί κατόπιν κοινής συμφωνίας των Μερών, αρχική προθεσμία ολοκλήρωσης της Διαιτησίας έως τις 27.11.2024, ημέρα Τετάρτη.

3.7 Την υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 683/22.11.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν οι εκπρόσωποι του Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. σε κατ'ίδιαν συνάντηση, στις 26.11.2024 και ώρα 14:30, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 26.11.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

Μετά το πέρας της συζήτησης δόθηκε προθεσμία στην Εργατική πλευρά να καταθέσει το συμπληρωματικό της υπόμνημα μετά των επιπλέον σχετικών στοιχείων και εγγράφων μέχρι τις 06.12.2024, ημέρα Παρασκευή και για το λόγο αυτό επισημάνθηκε από τον Πρόεδρο της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας ότι πρέπει να δοθεί επιπλέον παράταση για την ολοκλήρωση της Διαιτητικής Διαδικασίας πέραν της 5^{ης} Δεκεμβρίου 2024, που είχε συζητηθεί κατά την κατ'ίδιαν συνάντηση στις 19.11.2024 με την εργοδοτική πλευρά, και συγκεκριμένα μέχρι τις 27.12.2024, ημερομηνία με την οποία συμφώνησε η Εργατική πλευρά.

3.8 Την υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 742/13.12.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν οι εκπρόσωποι του Σ.Ε.Κ. σε κατ'ίδίαν συνάντηση, στις 17.12.2024 και ώρα 17:30, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 17.12.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

3.9 Την υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 753/18.12.2024 πρόσκληση του Ο.ΜΕ.Δ., με την οποία κλήθηκαν οι εκπρόσωποι του Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. σε κατ'ίδίαν συνάντηση, στις 23.12.2024 και ώρα 15:30, στα γραφεία του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα, 4^{ος} όροφος) με παράλληλη δυνατότητα τηλεδιάσκεψης (zoom) για όσους δεν ήταν δυνατόν να συμμετέχουν δια ζώσης και το από 23.12.2024 Πρακτικό Διαιτησίας της Τριμελούς Επιτροπής.

Μετά το πέρας της συζήτησης ο Πρόεδρος της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας ζήτησε μια τελευταία παράταση της ολοκλήρωσης της Διαιτητικής Διαδικασίας έως τις 07.01.2025, προκειμένου να διερευνηθεί και να διαγνωστεί εάν οι νέες προτάσεις που συζητήθηκαν με τους εκπροσώπους της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. με αντικειμενικό στόχο να υπογραφεί από τα Μέρη ΣΣΕ, θα μπορούσαν επί της αρχής να γίνουν δεκτές από τους εκπροσώπους του Σ.Ε.Κ., οι δε εκπρόσωποι της εργατικής πλευρά συμφώνησαν με την παράταση της ολοκλήρωσης της Διαιτητικής Διαδικασίας έως τις 07.01.2024.

3.10 Το υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 720/09-12-2024 Αίτημα της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας απευθυνόμενο στα Μέρη (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. και Σ.Ε.Κ.) περί συναίνεσης παράτασης της Διαιτητικής Διαδικασίας και της έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης μέχρι τις 27.12.2024, ημέρα Παρασκευή.

3.11 Το από 10.12.2024 ηλεκτρονικό μήνυμα του Προέδρου της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. κ Νικολάου Κωστόπουλου, που έλαβε αριθμό πρωτ. 727 Μ-Δ/10.12.2024 εισερχομένου εγγράφου του Ο.ΜΕ.Δ. δια του οποίου η εργατική πλευρά συνήνεσε στην παράταση της Διαιτητικής Διαδικασίας και της έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης μέχρι τις 27.12.2024, ημέρα Παρασκευή.

3.12 Το από 13.12.2024 ηλεκτρονικό μήνυμα της νομικής συμβούλου του Σ.Ε.Κ. κας Ελένης Ανδρώνη περί συμφωνίας εκ μέρους του Σ.Ε.Κ. για παράταση της Διαιτητικής Διαδικασίας και της έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης μέχρι τις 27.12.2024, ημέρα Παρασκευή.

3.13 Το υπ'αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 775/24-12-2024 Αίτημα της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας απευθυνόμενο στα Μέρη (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. και Σ.Ε.Κ.) περί συναίνεσης παράτασης της Διαιτητικής Διαδικασίας και της έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης μέχρι τις 07.01.2025, ημέρα Τρίτη.

3.14 Το από 24.12.2024 ηλεκτρονικό μήνυμα του Προέδρου της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. κ Νικολάου Κωστόπουλου, που έλαβε αριθμό πρωτ. 777 Μ-Δ/24.12.2024 εισερχομένου εγγράφου του Ο.ΜΕ.Δ., δια του οποίου η εργατική πλευρά συνήνεσε στην παράταση της Διαιτητικής Διαδικασίας και της έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης μέχρι και τις 07.01.2025, ημέρα Τρίτη.

3.15 Το από 24.12.2024 ηλεκτρονικό μήνυμα της νομικής συμβούλου του Σ.Ε.Κ. κας

Ελένης Ανδρώνη, που έλαβε αριθμό πρωτ. 778 Μ-Δ/24.12.2024 εισερχομένου εγγράφου του Ο.ΜΕ.Δ., περί συμφωνίας εκ μέρους του Σ.Ε.Κ. για παράταση της Διαιτητικής Διαδικασίας και της έκδοσης Διαιτητικής Απόφασης μέχρι και τις 07.01.2025, ημέρα Τρίτη.

3.16 Το υπ'αριθμόν πρωτ. 626 Μ-Δ/29.10.2024 υπόμνημα του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.).

3.17 Το υπ'αριθμόν πρωτ. 646 Μ-Δ/05.11.2024 υπόμνημα της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.).

3.18 Το υπ'αριθμόν πρωτ. 716 Μ-Δ/06.12.2024 υπόμνημα του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.).

3.19 Το υπ'αριθμόν πρωτ. 719 Μ-Δ/09.12.2024 υπόμνημα της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) μετά το από 09.07.2024 δημοσίευμα της καθημερινής.

3.20 Την από Ιουλίου 2024 Μελέτη της ICAP για τα Οικονομικά Αποτελέσματα – Προβλήματα Ιδιωτικών Κλινικών.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β΄

ΚΑΤΟΠΙΝ ΤΩΝ ΑΝΩΤΕΡΩ

ΚΑΙ επειδή δεν κατέστη δυνατό τα Μέρη να καταλήξουν σε συμφωνία, η Επιτροπή Διαιτησίας, για να εκδώσει Διαιτητική Απόφαση, έλαβε υπ' όψιν τα ως άνω στοιχεία καθώς και τα ακόλουθα:

1.- Το άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 1876/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 57 του ν. 4653/2019, περί επίλυσης συλλογικών διαφορών με Διαιτησία: «1 [...] 2. *Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον στις εξής 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».

2.- Το άρθρο 16 παρ. 2 του ν. 1876/1990, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 57 του ν. 4653/2019, περί επίλυσης συλλογικών διαφορών με Διαιτησία: «1 [...] 2. Είναι δυνατή η προσφυγή **στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε 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 επίλυση της **επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδόμενο 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».

3.- Την τελευταία ρύθμιση, την Διαιτητική Απόφαση 5/2016 της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ (Π.Κ. 6/08.07.2016), με την οποία ρυθμίστηκαν οι όροι εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές, μελών της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε., που εργάζονται σε επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΚ για τα έτη 2015-2016, **η ισχύς της οποίας έληξε στις 11-6-2016 και έκτοτε δεν έχει υπάρξει κάποια νεότερη συλλογική ρύθμιση για τους υπόψιν εργαζόμενους** αλλά και τις προηγούμενες κλαδικές Σ.Σ.Ε. και συγκεκριμένα την από 28.6.2012 Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 7/02.07.2012) και την από 19.09.2014 Σ.Σ.Ε. (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας 11/22.09.2014). Ειδικότερα:

3.α. Με την ως άνω ΔΑ με έναρξη ισχύος από 11.06.2015 και λήξη ισχύος στις 11.06.2016, με την οποία μεταρρυθμίστηκε (μετά από έφεση που είχε ασκήσει ο Σ.Ε.Κ.) η με αριθμό 3/2016 Διαιτητική Απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας ως προς τους όρους αμοιβής των υπόψιν εργαζομένων, μεταξύ άλλων, είχαν οριστεί τα εξής: (α) Οι βασικοί μισθοί και τα επιδόματα των υπαγομένων στο πεδίο εφαρμογής της μειώνονται κατά το ποσοστό 0,5% (αντί του 6% που ζητούσε ο εκκαλών Σ.Ε.Κ. σε σχέση με τους διαμορφωθέντες μισθούς με βάση την από 19.9.2014 ΣΣΕ) και για τους

εργαζομένους που είχαν προσληφθεί μετά την ημερομηνία υπογραφής της από 28.6.2012 Σ.Σ.Ε. σε 660 € ανεξαρτήτως ειδικότητας (αντί των 610 € που ζητούσε ο εκκαλών Σ.Ε.Κ.). Σημειώνεται δε ότι με την τελική αυτή ρύθμιση είχε επέλθει μεσοσταθμική μείωση αποδοχών των εργαζομένων κατά ποσοστό 23,7% (λόγω και της κατάργησης του επιδόματος εξομάλυνσης που είχε ήδη επέλθει με την εκκαλουμένη με αριθμό 3/2016 ΔΑ απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και τη νέα μείωση κατά 0,5% από 1ης.6.2015).

3.β. Διατηρήθηκε η διάκριση μεταξύ παλιών εργαζομένων και προσληφθέντων μετά την υπογραφή της από 28.06.2012 Σ.Σ.Ε., ως προς τους οποίους όμως **η ΔΑ εδέχθη ότι πρέπει να αρχίσει να μειώνεται σταδιακά η ανισότητα** (αφού τα συμβαλλόμενα μέρη δεν είχαν αποβλέψει σε παγίωση της διάκρισης μεταξύ παλιών και νέων, σελ 9 της με αριθμό ΠΕΝΤ. 5/2016 απόφασης της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ.) και για τον λόγο αυτό όρισε αύξηση του βασικού μισθού (ανεξαρτήτως ειδικότητας) σε 660 € (αντί 630 € που είχε ορίσει η με αριθμό 3/2016 ΔΑ).

3.γ. Διατηρήθηκαν τα επιδόματα : τριετίας, πολυετίας, τέκνων, σπουδών, και ανθυγιεινής ή επικίνδυνης εργασίας, καθώς και η ετοιμότητα κατ' οίκον και οι ειδικές αμοιβές Ιατρών εντός κλινικής, κατά τα αναλυτικά αναφερόμενα σε αυτήν.

- 4.-** Το ότι οι όροι αυτοί, ως όροι συλλογικής ρύθμισης, ελλείπει νεότερης ρύθμισης έχουν παραμείνει σταθεροί και αμετάβλητοι μέχρι και σήμερα, ήτοι για πάνω από 8 χρόνια, και, σε κάθε περίπτωση, αφορούν (κατά την παραπάνω διάκριση : προσλήψεις προ και μετά το 2012) όσους εργαζόμενους είχαν προσληφθεί μέχρι το 2016.
- 5.-** Το ότι μετά δε τη λήξη ισχύος της ΔΑ 5/2016, ήτοι πρακτικά από 1ης.1.2017 και μέχρι σήμερα οι εργαζόμενοι στις υπόψιν επιχειρήσεις δεν καλύπτονται από καμία συλλογική ρύθμιση. Δηλαδή στις υπόψιν επιχειρήσεις έχουμε τρεις μισθολογικές κατηγορίες εργαζομένων : (α) τους προσληφθέντες προ του 2012, (β) τους προσληφθέντες μετά το 2012 και έως το 2016 και (γ) τους προσληφθέντες από το 2017 και εντεύθεν. Οι τελευταίοι δεν υπάγονται σε καμία Σ.Σ.Ε. ή ΔΑ.
- 6.-** Το γεγονός ότι δεν υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία πρόσφατων συλλογικών ρυθμίσεων (από το 2016 και μετά) γιατί τα μέρη έχουν καταγράψει μακρά αποχή από τη διαδικασία υπογραφής συλλογικών συμβάσεων, αφού η τελευταία συλλογική ρύθμιση (συνεπεία ελεύθερων απευθείας διαπραγματεύσεων) ανάγεται στο μακρινό έτος 2014, ήτοι προ 10ετίας.
- 7.-** Την εξέλιξη του κατώτατου νομοθετημένου μισθού, καθώς σύμφωνα με την με αριθμό Υ.Α 25058/29.03.2024 (ΦΕΚ Β' 1974/29.03.2024) ορίστηκαν τα εξής : *«Τον καθορισμό, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 103 του ν. 4172/2013 (Α' 167), του νόμιμου κατώτατου μισθού και του νόμιμου κατώτατου ημερομισθίου, για πλήρη απασχόληση, για τους υπαλλήλους και τους εργατοτεχνίτες όλης της χώρας, χωρίς ηλικιακή διάκριση, ως εξής: α) Για τους υπαλλήλους ο κατώτατος μισθός ορίζεται στα οκτακόσια τριάντα ευρώ (830,00 €). β) Για τους εργατοτεχνίτες το κατώτατο*

ημερομίσθιο ορίζεται σε τριάντα επτά ευρώ και επτά λεπτά (37,07 €). Η απόφαση αυτή ισχύει από 1 Απριλίου 2024».

- 8.-** Όσα αναπτύχθηκαν προφορικά στη κοινή συνάντηση της Διαιτητικής Επιτροπής με όλα τα Μέρη της συλλογικής διαφοράς στις 29.10.2024 καθώς και στις κατ'ίδιαν συναντήσεις με την εργατική πλευρά στις 12.11.2024, 26.11-2024 και 23.12.2024 καθώς και στις κατ'ίδιαν συναντήσεις με την εργοδοτική πλευρά στις 19.11.2024 και 17.12.2024.
- 9.-** Όλα τα έγγραφα του φακέλου της Μεσολάβησης, του φακέλου της Διαιτησίας, καθώς και όλα τα έγγραφα που προσκομίσθηκαν κατά τη διάρκεια της Διαιτητικής Διαδικασίας και γενικά όλα ανεξαιρέτως τα στοιχεία του φακέλου της υπ'όψιν συλλογικής διαφοράς, τα οποία αναφέρονται αναλυτικώς ως άνω.
- 10.-** Τις απόψεις, τις θέσεις, τα επιχειρήματα, τις προτάσεις, τις αντιπροτάσεις των μερών, όπως όλες αυτές 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 :

11^α. - Τις θέσεις της Εργατικής πλευράς συνοπτικά.

Σε συνέχεια όλων των εγγράφων και ισχυρισμών εκ της διαδικασίας Μεσολάβησης, στην παρούσα Διαιτητική Διαδικασία εκ μέρους της Εργατικής πλευράς υποβλήθηκαν το υπ'αριθμόν πρωτ. 646 Μ-Δ/05.11.2024 υπόμνημα καθώς και το υπ'αριθμόν πρωτ. 719 Μ-Δ/09.12.2024 υπόμνημα της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.).

Αρχικά η Εργατική πλευρά δυνάμει της από 30.10.2023 προσκλήσεώς της κάλεσε την εργοδοτική οργάνωση Σ.Ε.Κ. για συλλογικές διαπραγματεύσεις (οι οποίες άτυπα είχαν ξεκινήσει ήδη από τον Ιούλιο του έτους 2022), προκειμένου να καταρτισθεί Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τα έτη 2023 – 2024. Στη συνέχεια ακολούθησαν σποραδικές συναντήσεις, χωρίς να υπάρξει σημείο σύγκλισης και χωρίς να προωθείται κατά τους ισχυρισμούς της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε καμία ουσιαστική διαβούλευση, ενώ η εργοδοτική οργάνωση αρνήθηκε να προσέλθει και στον ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ Δημόσιο Διάλογο, στον οποίο κλήθηκε κατ'άρθρο 3 του Ν. 2224/1994, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 94 του Ν. 4808/2021, ενόψει προκήρυξης 24ωρης απεργίας των εργαζομένων του κλάδου στις 28 Μαρτίου 2024, ημέρα Πέμπτη και από ώρα 00:00 έως 23:59.

Όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω στην παρ. 2.1., στην υπ' αριθμόν πρωτ. 06Δ/571Μ-Δ/04.10.2024 Προσφυγή Διαιτησίας προς τον Ο.ΜΕ.Δ., η δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με την επωνυμία Ομοσπονδία Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδας (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.) είχε επισυνάψει και την από 30.10.2023 «Πρόσκληση για Διαπραγματεύσεις και κατάρτιση νέας κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας» της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. προς τον Σ.Ε.Κ. που είχε επιδοθεί στην Εργοδοτική πλευρά (Σ.Ε.Κ.), στην ΓΣΕΕ και στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως προκύπτει και από τις υπ'αριθμούς 11206Β'/01.11.2023, 11207Β'/01.11.2023 και

11208B'/01.11.2023 αντίστοιχα εκθέσεις επιδόσεως του Δικαστικού Επιμελητή της περιφέρειας του Εφετείου Πειραιώς, με έδρα το Πρωτοδικείο Αθηνών, Χαράλαμπου Ν. Βασιλόπουλου, **και αφού τα Μέρη μετά την επίδοση της εν λόγω πρόσκλησης (01.11.2023) και έως την υποβολή της Αίτησης Μεσολάβησης στον Ο.ΜΕ.Δ (19.04.2024) δεν είχαν καταλήξει σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας και οι μεταξύ τους απευθείας διαπραγματεύσεις είχαν αποβεί άκαρπες.**

Λόγω αποτυχίας σύγκλισης και συνέχισης των διαπραγματεύσεων μεταξύ των Μερών, η Εργατική πλευρά ζήτησε στις 19.04.2024 με την υπ' αριθμόν πρωτ. 9Μ/242 Μ-Δ/19.04.2024 Αίτηση Παροχής Υπηρεσιών Μεσολάβησης την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης με σκοπό τη σύναψη νέας Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας για τον καθορισμό των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων, μελών της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε., που απασχολούνται στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας μέλη του Σ.Ε.Κ. για τα έτη 2024-2025 αποδεχόμενη εν συνεχεία με το υπ' αριθμόν 535 Μ-Δ/12.09.2024 έγγραφο της (μετά από 3 κοινές συναντήσεις των Μερών στις 13.06.2024, 15.07.2024 και 02.09.202, μια κατ' ιδίαν συνάντηση της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. με τη Μεσολαβήτρια στις 14.05.2024 και μια κατ' ιδίαν συνάντηση της Μεσολαβήτριας με τον Σ.Ε.Κ. στις 16.05.2024), την υπ' αριθμόν πρωτ. Μ-Δ 523/06.09.2024 Πρόταση της Μεσολαβήτριας κας Μαργετίνας Στεφανάτου «Για τη ρύθμιση των όρων αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας για τα έτη 2024 – 2025», την οποία όμως απέρριψε η Εργοδοτική πλευρά (Σ.Ε.Κ.) με το υπ' αριθμόν 541 Μ-Δ/16.09.2024 έγγραφό του.

Εξ αυτού του λόγου η Εργατική πλευρά προσέφυγε μονομερώς στις 04.10.2024 στον Ο.ΜΕ.Δ. (με υπ' αριθμόν πρωτ. 06Δ/571Μ-Δ/04.10.2024 Αίτηση) για την παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας υποβάλλοντας εν συνεχεία τα ανωτέρω δύο υπομνήματα.

Σύμφωνα με τα άνω υπομνήματά της και τη διαλογική συζήτηση, που εγένετο κατά τις συναντήσεις της Διαιτητικής Επιτροπής με τα Μέρη αλλά και κατ' ιδίαν με την Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. η τελευταία υποστηρίζει συνοπτικά τα εξής:

Σε ό,τι αφορά το παραδεκτό της μονομερούς προσφυγής της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. στην παροχή υπηρεσιών Διαιτησίας του Ο.ΜΕ.Δ., υποστήριξε ότι εφαρμόζεται η περίπτωση α' της παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 αναφέροντας ότι ο κλάδος στον οποίον ανήκουν τα μέλη του Σ.Ε.Κ. αφορά τομέα παροχής υγειονομικών υπηρεσιών, η δε λειτουργία των επιχειρήσεων αυτών έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 19 του Ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 3 του Ν. 1915/1990) και κατά συνέπεια δεν απαιτείται για τη μονομερή προσφυγή στη Διαιτησία να εξεταστεί η συνδρομή καμίας άλλης προϋπόθεσης πλην βεβαίως της γενικής θέσης ότι η προσφυγή στη Διαιτησία αποτελεί έσχατο επικουρικό μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Για το λόγο άλλωστε αυτό ακόμη και για την πραγματοποίηση της απεργίας των εργαζομένων που εκπροσωπεί η Ομοσπονδία, τηρείται η προθεσμία του τετραημέρου, καθώς η θέση της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. είναι ότι τα μέλη της ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής της διάταξης του άρθρου 19 παρ. 2 του Ν. 1264/1982.

Επίσης υποστηρίχθηκε από την Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. ότι σε κάθε περίπτωση ακόμη και αν δεν

εφαρμόζεται η περίπτωση α' της παρ. 2 του άνω άρθρου, η συγκεκριμένη επίλυση της συλλογικής διαφοράς εμπίπτει αναμφίβολα στην περίπτωση β' της παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990.

Σταθερή θέση της εργατικής πλευράς καθ'όλη τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας υπήρξε η ανάγκη πλήρους εξομοίωσης του μισθολογικού καθεστώτος όλων των εργαζομένων στα μέλη-επιχειρήσεις του ΣΕΚ, ανεξαρτήτως του χρόνου προσλήψεως τους, η αύξηση μισθών λόγω των συνεχών μειώσεων τους κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, και η καταβολή όλων των επιδομάτων σε όλους τους εργαζόμενους ανεξαρτήτως του χρόνου προσλήψεως τους.

11^β. - Τis θέσεις της Εργοδοτικής πλευράς συνοπτικά.

Σε συνέχεια όλων των εγγράφων και ισχυρισμών εκ της διαδικασίας Μεσολάβησης, στην παρούσα Διαιτητική Διαδικασία εκ μέρους της Εργοδοτικής πλευράς υποβλήθηκε το υπ'αριθμόν πρωτ. 626 Μ-Δ/29.10.2024 υπόμνημα και το υπ'αριθμόν πρωτ. 716 Μ-Δ/06.12.2024 υπόμνημα του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών» (Σ.Ε.Κ.).

Σύμφωνα με τη θέση της Εργοδοτικής πλευράς η Προσφυγή Διαιτησίας της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε δεν περιέχει πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων του νόμου για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, όπως αυτές ορίζονται στο άρθρο 16 παρ. 2 του Ν. 1876/1990, ούτε αυτές συντρέχουν και θα πρέπει να απορριφθεί. Θέση του Σ.Ε.Κ. είναι ότι τα μέλη του είναι επιχειρήσεις που ανήκουν στον ιδιωτικό τομέα της Οικονομίας και λειτουργούν αποκλειστικά με ιδιωτικο-οικονομικά κριτήρια και δεν υπάγονται στο Κεφάλαιο Α του Ν. 3429/2005 και δεν ανήκουν στον Δημόσιο Τομέα.

Συνεπώς εξ αυτού και μόνο του λόγου δεν είναι δυνατή εν προκειμένω η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία κατά την περίπτωση α) του δεύτερου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990, όπως ισχύει. Ότι σε κάθε περίπτωση οι δραστηριότητες των μελών-επιχειρήσεων του Σ.Ε.Κ. όπως και η *παροχή υγειονομικών υπηρεσιών*, δεν εμπίπτουν στις επιχειρήσεις κοινής ωφελείας κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 όπως ισχύει, διότι η λειτουργία τους δεν μπορεί να θεωρηθεί ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο, αφού η παροχή υγειονομικών υπηρεσιών παρέχεται παράλληλα από τα δημόσια νοσηλευτικά ιδρύματα (νοσοκομεία) και μάλιστα καθολικά, σε όλη την Ελληνική Επικράτεια.

Κατά την κρίση της Εργοδοτικής πλευράς ούτε και η περίπτωση β) του δεύτερου εδαφίου της παρ. 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990, δύναται να εφαρμοστεί καθώς ούτε συντρέχει η πολύ ειδικότερη προϋπόθεση της οριστικής αποτυχίας των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών ούτε εν προκειμένω η επίλυση της συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας, ούτε περιλαμβάνεται στην εξεταζόμενη Προσφυγή Διαιτησίας της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. πλήρης αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή -πέραν των άλλων προϋποθέσεων- και του λόγου γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος που επιβάλλει την επίλυση της συγκεκριμένης συλλογικής

διαφοράς.

Ο Σ.Ε.Κ. έχει 19 μέλη επιχειρήσεις που παρέχουν υπηρεσίες υγείας (υπηρεσίες πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας περίθαλψης και άλλες υπηρεσίες υγείας). Αντίστοιχα στη χώρα δραστηριοποιούνται συνολικά 182 επιχειρήσεις - ιδιωτικές κλινικές και πολυάριθμα διαγνωστικά κέντρα, κέντρα αποκατάστασης, μονάδες αιμοκάθαρσης - τεχνητού νεφρού και λοιπές επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών υγείας.

Ότι εκτός από τον Σ.Ε.Κ. υφίσταται και άλλο σωματείο ιδιωτικών κλινικών στη χώρα και συγκεκριμένα η Π.Ε.Ι.Κ. και άλλα σωματεία επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες πρωτοβάθμιας περίθαλψης όπως η ΠΑΣΙΔΙΚ, μονάδες φροντίδας ηλικιωμένων, διαγνωστικών κέντρων, κέντρων αποθεραπείας όλης της χώρας, (ΕΚΑΕ, ΠΕΙΦΠΦΥ, ΠΕΜΦΗ, ΕΣΓΕΚΑ κλπ.) και ως εκ τούτου η αίτηση μονομερούς προσφυγής σε Διαιτησία της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. θα έπρεπε να εκθέτει αιτιολογημένα γιατί ειδικώς επιλέχθηκε το σωματείο του Σ.Ε.Κ. και όχι κάποιο από τα λοιπά άνω σωματεία.

Ότι η έκδοση Διαιτητικής Απόφασης μόνο για τον Σ.Ε.Κ. όχι μόνο δεν περιορίζει τον αθέμιτο ανταγωνισμό αλλά παραβιάζει ευθέως τις διατάξεις αυτού καθώς και τις διατάξεις προστασίας του ελεύθερου ανταγωνισμού καθώς η οποιαδήποτε μισθολογική διαφοροποίηση σε επίπεδο συλλογικής ρύθμισης μόνο των κλινικών του Σ.Ε.Κ. θα έδινε τεράστιο ανταγωνιστικό πλεονέκτημα στους παρόχους υγείας που δεν ανήκουν σε αυτόν.

Επίσης, επισημάνθηκε από τον ΣΕΚ ότι όσα αναλυτικά αναφέρονται στην Προσφυγή Διαιτησίας της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. περί των στοιχείων ΕΡΓΑΝΗ που δήθεν αποτυπώνουν με ακρίβεια ποιες είναι πράγματι οι καταβαλλόμενες αποδοχές στις 19 επιχειρήσεις-μέλη τους Σ.Ε.Κ., καθώς προσδιορίστηκαν με τον τρόπο που τέθηκαν τα ερωτήματα και τα συμπεράσματα που εξάγονται από αυτά αφορούν μόνο μέσους όρους και όχι το σύνολο των επιχειρήσεων του Σ.Ε.Κ. καθώς σε αυτό ανήκουν και ασθενέστερες οικονομικές επιχειρήσεις που αμείβουν τους εργαζόμενους τους κάτω των μέσων όρων αυτών και οι συλλογικές ρυθμίσεις πρέπει να είναι βιώσιμες και για τις ασθενέστερες επιχειρήσεις.

Ότι οι μηχανισμοί clawback -rebate, όχι μόνο δεν καταργήθηκαν ή περιορίστηκαν αλλά σύμφωνα με την παρ.3 της υποπαρ. ΣΤ' του άρθρου 2 Ν.4336/2015 παρατάθηκαν αρχικά έως το έτος 2018 και ήδη έχουν παραταθεί έως το έτος 2025. Ότι με τους μηχανισμούς αυτούς (clawback-rebate) μειώνονται κατά περίπου 50% (και ακόμη παραπάνω), οι αμοιβές των ιδιωτικών κλινικών για τις υπηρεσίες που παρέχουν στους ασφαλισμένους του ΕΟΠΥΥ, γεγονός που έχει ιδιαίτερα καταστροφικές συνέπειες στη λειτουργία των ιδιωτικών κλινικών ιδίως δεδομένης της συνεχιζόμενης ενδέκατης (11^{ης}) χρονιάς εφαρμογής τους (2013-2024). Οι μηχανισμοί αυτοί σε συνδυασμό με το γεγονός ότι έχει περιοριστεί σημαντικά ο προϋπολογισμός του ΕΟΠΥΥ για τις υπηρεσίες υγείας των ιδιωτικών κλινικών, ενώ ταυτόχρονα ο τελευταίος συνεχίζει να ζητεί για τους ασφαλισμένους του υπηρεσίες υγείας, έχει επιφέρει τεράστια οικονομικά προβλήματα στις κλινικές.

Ότι πέρα από το rebate που προεισπράττεται στο σύνολό του κατά την υποβολή των αμοιβών των μελών του Σ.Ε.Κ. στον ΕΟΠΥΥ, σε εφαρμογή του αρ. 72 του Ν. 4812/21

από τον Μάιο του έτους 2021 προεισπράττεται από τον ΕΟΠΥΥ σε ποσοστό 70% το προϋπολογιζόμενο clawback της κάθε κλινικής ανά μήνα, γεγονός που έχει δημιουργήσει επιπλέον τεράστια προβλήματα ρευστότητας προκαλώντας οικονομική ασφυξία στις κλινικές.

Ότι περίπου το 55% των εργαζομένων που σήμερα εργάζονται στις κλινικές μέλη του Σ.Ε.Κ. έχει προσληφθεί μετά την 1^η-1-2017 γεγονός που σημαίνει κατά την κρίση του ΣΕΚ ότι η οποιαδήποτε οριζόντια συλλογική ρύθμιση πέρα από τον κατώτατο νομοθετημένο μισθό που αυξήθηκε στα 830,00 ευρώ και αναμένεται να αυξηθεί περαιτέρω, θα εκτίνασσε το μισθολογικό κόστος των κλινικών του Σ.Ε.Κ. και θα δημιουργούσε περαιτέρω οικονομικά προβλήματα ειδικά στις κλινικές του Σ.Ε.Κ. που θα αποκτούσαν έτσι ανταγωνιστικό μειονέκτημα έναντι των υπολοίπων παροχών υγείας που δραστηριοποιούνται στη χώρα.

Επίσης, υποστηρίχθηκε από τους εκπροσώπους του Σ.Ε.Κ., στο πλαίσιο της προσπάθειας επίτευξης μιας συμφωνίας με την Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. για την υπογραφή μιας Σ.Σ.Ε. με έναρξη ισχύος την 01-01-2025 και λήξη ισχύος την 31-12-2026, οι ανώτατες μισθολογικές αυξήσεις που θα ήταν δυνατόν να ισχύσουν για όλες τις εταιρείες μέλη του Σ.Ε.Κ. ώστε να μην τεθεί σε κίνδυνο η λειτουργία τους, να είναι σύμφωνα με τον πίνακα που έχουν ενσωματώσει στο υπ'αριθμόν πρωτ. 716 Μ-Δ/06.12.2024 υπόμνημά τους. Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί μετά την ημερομηνία υπογραφής της από 28.6.2012 συλλογικής σύμβασης εργασίας, ανεξαρτήτως ειδικότητας προτείνεται από τον Σ.Ε.Κ. βασικός μηνιαίος μισθός 840 μικτά. Σε ό,τι αφορά τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί πριν την ημερομηνία υπογραφής της από 28.6.2012 Σ.Σ.Ε, τα επιδόματα αυτών να διατηρηθούν, όπως είχαν διαμορφωθεί με βάση την ΔΑ 5/2016 της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ και για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί μετά την ημερομηνία υπογραφής της από 28.6.2012 συλλογικής σύμβασης εργασίας (Π.Κ. Υπουργείου Εργασίας: 7/2.7.2012), δεν προβλέπονται επιδόματα πέραν όσων ορίζει η κείμενη Νομοθεσία.

Η Επιτροπή έλαβε υπόψιν πέραν των ανωτέρω επίσης :

- I.** Τη γενικότερη οικονομική και κοινωνική κατάσταση της χώρας και των επιχειρήσεων.
- II.** Την αναγκαιότητα του συνυπολογισμού της οικονομικής κατάστασης της ως άνω Εργοδοτικής πλευράς, κυρίως δε τα προσκομισθέντα και τα άλλως διαθέσιμα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η ήδη συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, αλλά επίσης και τη συμπίεση της αγοραστικής δύναμης των μισθών των εργαζομένων στην υπόψιν συλλογική διαφορά.

- III.** Τα δημοσιευμένα στοιχεία από ΕΛΣΤΑΤ (Σύστημα Λογαριασμών Υγείας έτους 2022 – 27 Μαρτίου 2024, ως προς τον όγκο χρηματοδότησης των δαπανών υγείας σε σχέση και ως ποσοστό του ΑΕΠ). Το 2022 ήταν 8,5 % του ΑΕΠ.
- IV.** Το γεγονός ότι η πορεία της Εθνικής Οικονομίας βαίνει βελτιούμενη, όπως επιβεβαιώνεται και από την Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το 2023 που δημοσιεύτηκε τον Απρίλιο 2024 : *(σελ. 20) «.....Ο ρυθμός αύξησης του του ΑΕΠ σε σταθερές τιμές για το 2023 διαμορφώθηκε σε 2%, τετραπλάσιος από τον ρυθμό αύξησης της ευρωζώνης» και (σελ.28) «....η ελληνική οικονομία προβλέπεται ότι θα συνεχίσει να αναπτύσσεται και το 2024, με υψηλότερο ρυθμό έναντι του 2023 και πολύ πάνω από το μέσο όρο της ευρωζώνης. Σύμφωνα με τις πρόσφατες εκτιμήσεις της Τράπεζας της Ελλάδος, η οικονομική δραστηριότητα προβλέπεται να αυξηθεί κατά 2,3% το 2024, καθώς η ιδιωτική κατανάλωση και οι επενδύσεις θα συνεχίσουν να αποτελούν βασικές κινητήριες δυνάμεις της ανάπτυξης....».*
- V.** **Το γεγονός ότι η διάκριση των εργαζομένων σε παλιούς (προσληφθέντες προ του 2012) και νέους (προσληφθέντες κατά την ισχύ της ΔΑ 5/2016 και ιδίως μετά την 1^η-1-2017) δεν μπορεί να αποτελεί πλέον αξιόπιστο και στο διηνεκές διατηρούμενο κριτήριο καθώς η πορεία της ελληνικής οικονομίας γενικά αλλά και ειδικότερα του Κλάδου της Ιδιωτικής Υγείας δεν βρίσκεται στη δεινή οικονομική κατάσταση των ετών 2012 έως και το 2018.** Αυτή η ανοδική πορεία της οικονομίας, που διαπερνά όλους τους τομείς των δραστηριοτήτων (μεταξύ των οποίων και τον Κλάδο της Ιδιωτικής Υγείας) οφείλει να διαχέεται και στο κοινωνικό σύνολο, συνεπώς δεν μπορεί να αποτελεί πλέον αξιόπιστη αιτιολογία, η «τυχαιότητα» του έτους πρόσληψης και να είναι αυτή η ημερομηνία επαρκής δικαιολογητικός λόγος για τη μισθολογική διάκριση εργαζομένων που έχουν ίδια ειδικότητα, προσφέρουν την ίδια εργασία, στον ίδιο-εργοδότη. Όπως άλλωστε εύστοχα παρατηρείται και στην ΔΑ 5/2016 και μάλιστα εν έτει 2016 όταν και δόθηκε αύξηση από τα 630 ευρώ στα 660 στους «νέους» εργαζόμενους : *«Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή κρίνει ότι η περαιτέρω καθήλωση των βασικών μισθών των νεοπροσληφθέντων, ανεξαρτήτως ειδικότητας στο ποσό των 630 ευρώ, το οποίο συμφωνήθηκε κάτω από ειδικές συνθήκες το 2012 δεν κρίνεται πλέον δικαιολογημένη, διότι ο μισθός αυτός είναι αναντίστοιχος με τη σημαντική και υπεύθυνη εργασία, που παρέχουν οι εργαζόμενοι αυτοί και, συνεπώς, πρέπει να αρχίσει σταδιακά να μειώνεται η μεγάλη ανισότητα στις αποδοχές μεταξύ παλαιών και νέων εργαζομένων με την αύξηση του βασικού μισθού των τελευταίων, ανεξαρτήτως ειδικότητας στο ποσό των 660 ευρώ,.....»*
- VI.** Το γεγονός ότι η εν λόγω απώλεια της αγοραστικής δύναμης επιβεβαιώνεται και από τα επίσημα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ για τον Εναρμονισμένο Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (ΕνΔΤΚ) ο ΕνΔΤΚ του μηνός Δεκεμβρίου 2023 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Δεκεμβρίου 2022 παρουσίασε αύξηση 3,7% και ο ΕνΔΤΚ του μηνός Δεκεμβρίου 2022 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του Δεκεμβρίου 2021 παρουσίασε αύξηση 7,6% έναντι αύξησης 4,4% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του έτους

2021 με το 2020. Επιπλέον ο μέσος ΕνΔΤΚ του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2023– Δεκεμβρίου 2023 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2022 – Δεκεμβρίου 2022 παρουσίασε αύξηση 4,2% και ο μέσος ΕνΔΤΚ του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2022 – Δεκεμβρίου 2022 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2021 – Δεκεμβρίου 2021 σε σύγκριση με τον αντίστοιχο Δείκτη του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2021 – Δεκεμβρίου 2021 παρουσίασε αύξηση 9,3% έναντι αύξησης 0,6% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του δωδεκαμήνου Ιανουαρίου 2021 – Δεκεμβρίου 2021 με το δωδεκάμηνο Ιανουαρίου 2020 – Δεκεμβρίου 2020.

VII. Την ανάγκη για ύπαρξη συλλογικής ρύθμισης, τέτοιας που να καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων στις υπόψιν επιχειρήσεις μέλη του Σ.Ε.Κ.. Στο σημείο αυτό πρέπει να επισημανθεί ότι η ανάγκη ύπαρξης συλλογικής ρύθμισης ήταν ένα από τα βασικά σημεία (αν όχι το βασικότερο σημείο) ουσιαστικής απόκλισης στις απόψεις των μερών και το οποίο εμπόδιζε την προσέγγιση τους.

XIII.- Την αναγκαιότητα 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 αύξηση ουσιαδώς και υπέρμετρα του κόστους εργασίας, έτσι ώστε να διακινδυνεύεται η βιωσιμότητα και η ανταγωνιστικότητα των μελών της Εργοδοτικής πλευράς.

XVII.- Ως προς τις προϋποθέσεις μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας κρίνει τα ακόλουθα:

Οι προϋποθέσεις, η συνδρομή των οποίων καθιστά επιτρεπτή τη μονομερή προσφυγή στην διαιτησία, τίθενται υπαλλακτικώς στις περιπτώσεις α' και β' της παρ.2 του άρθρου 16 του ν. 1870/1990, όπως αυτό διαμορφώθηκε από το άρθρο 57 περ. α' του Ν. 4635/2019. Σύμφωνα με το άρθρο 16 του ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 57 του ν. 4635/2019 ορίζονται τα εξής: «1[...] 2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιαδήποτε μέρος, ως έχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον στις εξής 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 επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο 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.[...].».

Ο ως άνω νόμος δεν αρκείται στην υποβολή της αίτησης για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία με οποιοδήποτε περιεχόμενο, αλλά απαιτεί αυτή να περιέχει πλήρη αιτιολογία σχετική με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

Η αίτηση πρέπει να αναφέρει ότι έχει λήξει η ισχύς της προηγούμενης Σ.Σ.Ε., ότι έχουν εξαντληθεί όλες οι διαδικασίες συνεννόησης, έχει ολοκληρωθεί η μεσολάβηση, και ότι έχει γίνει δεκτή η πρόταση του μεσολαβητή από τον αιτούντα. Επιπλέον, η αίτηση πρέπει να εξηγεί το λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, ο οποίος δικαιολογεί τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

Όσον αφορά στην πρώτη ως άνω περίπτωση (άρθρο 16 παρ. 2 α' του ν. 1876/1990), όπου τίθεται ως προϋπόθεση η συλλογική διαφορά να αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, ο γενικός κανόνας είναι ότι οι επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, έχοντας εξ ορισμού ως αντικείμενο την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών για τους οποίους πρωτίστως ενδιαφέρεται το Κράτος, αποτελούν κατά κανόνα κατηγορία δημοσίων επιχειρήσεων, που ελέγχονται από το Δημόσιο ή άλλα νομικά πρόσωπα ή οργανισμούς δημοσίου χαρακτήρα.

Η γραμματική ανάγνωση της διάταξης του άρθρου 16 παρ. 2 περ. α' του Ν. 1876/1990 δίδει, εκ πρώτης όψεως, την εντύπωση ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία δεν αφορά τις συλλογικές διαφορές όλων των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, αλλά εκείνων μόνο των επιχειρήσεων που υπάγονται στο κεφάλαιο Α του Ν. 3429/2005, δηλαδή των ανωνύμων εταιρειών, επί των οποίων το ελληνικό δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, λόγω της συμμετοχής του στο μετοχικό κεφάλαιο ή της χρηματοοικονομικής συμμετοχής του ή των κανόνων που τη διέπουν, καθώς και των επιχειρήσεων που υπάγονται στο δημόσιο τομέα, όπως αυτός έχει οριοθετηθεί με το άρθρο 14 παρ. 1 του Ν. 4270/2014.

Ωστόσο, τόσο η νομολογία όσο και η θεωρία, σχεδόν ομόφωνα, επιλέγοντας μια τελολογική ερμηνεία της άνω διάταξης, έχουν κρίνει ότι **το πιο κρίσιμο και αποφασιστικό στοιχείο για τον χαρακτηρισμό μιας επιχείρησης ως κοινής ωφέλειας δεν είναι η νομική μορφή ή ο φορέας της, ούτε το νομικό**

καθεστώς που διέπει την ίδρυση και λειτουργία της, αλλά η φύση και το είδος των παρεχόμενων υπηρεσιών της, που πρέπει να είναι ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (βλ. Ολ.Α.Π. 20/2006, Μον.Πρ.Αθ. 274/2023, καθώς και Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2021, σ.743, Ζερδελή Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σ. 330, Λεβέντη Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σ. 580, Παπαδημητρίου Κ., Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας μετά το Ν. 4635/2019, ΔΕΕ 4/2020, σ.305 επ., Καζάκο Α., Το νέο δίκαιο των ΣΣΕ και της Διαιτησίας, ΕΕργΔ, 2020, τ.79., σ. 47 επ.).

Η βασική ratio της ως άνω διάταξης είναι η «...απρόσκοπτη παροχή των αναγκαίων υπηρεσιών για την **εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη λειτουργική έννοια του όρου**. Ως εκ τούτου δεν μπορεί η εν λόγω ρύθμιση να περιοριστεί σε μόνες τις επιχειρήσεις, οι οποίες κατά την οργανική έννοια του όρου παρέχουν αυτές τις υπηρεσίες υπό τη μορφή εταιρείας στην οποία το ελληνικό δημόσιο δύναται να ασκεί άμεσα ή έμμεσα αποφασιστική επιρροή, δεδομένου άλλωστε ότι η πλειοψηφία των επιχειρήσεων που παρέχουν υπηρεσίες κοινής ωφέλειας δεν ανήκουν πλέον στο δημόσιο τομέα. ...κριτήρια για το χαρακτηρισμό της επιχειρήσεως κοινής ωφέλειας δεν μπορεί να αποτελεί η νομική της μορφή, το καθεστώς που τη διέπει. αλλά η φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών ως ζωτικής σημασίας ...» (βλ. και υπ'αριθμόν 2/2020 ΔΑ Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας ΟΜΕΔ).

Επιπλέον, κατά την παράγραφο 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982, ως ίσχυε πριν τον ν. 4808/2021 (και εξακολουθεί να ισχύει ως προς τις κρινόμενες εδώ επιχειρήσεις), «...**Μεταξύ των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου χαρακτηρίζονται οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις, οι οποίες ανήκουν σε ένα από τους ακόλουθους κλάδους: (α) Παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα...**»

Εν προκειμένω άρα, στην υπό κρίση υπόθεση, ο Σύνδεσμος Ελληνικών Κλινικών (Σ.Ε.Κ.) ανήκει στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου (κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 19 του Ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παρ. 1 και 2 του άρθρου 3 του Ν. 1915/1990), καθώς αφορά τον τομέα παροχής υγειονομικών υπηρεσιών από νοσηλευτικά εν γένει ιδρύματα. **Επομένως, η υπάρχουσα συλλογική διαφορά εμπίπτει στην παρ. 2α του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990.**

Όσον αφορά στη δεύτερη ως άνω περίπτωση (άρθρο 16 παρ. 2 περ. β' ν. 1876/1990) για το παραδεκτό της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, τίθενται οι προϋποθέσεις ως εξής : η συλλογική διαφορά πρέπει να αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και να έχουν αποτύχει οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών, και δεδομένου ότι η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη

συλλογικής σύμβασης εργασίας, η κρίσιμη έννοια είναι η «*οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων*».

Αν και ο νόμος αποφεύγει να αποσαφηνίσει επαρκώς την έννοια της οριστικής αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, με βάση την κρατούσα άποψη, η ήδη προϋπάρχουσα συμμετοχή του αιτούντος σωματείου στη διαδικασία της μεσολάβησης και η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή από αυτό, εντάσσεται πλέον ευθέως στην έννοια της αποτυχίας των διαπραγματεύσεων (βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2021, σ.738), και καθιστά την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία ως το «*έσχατο και επικουρικό μέσο*» επίλυσης της συλλογικής διαφοράς. Η μεσολάβηση και τυπικά θεωρείται συνέχεια των διαπραγματεύσεων, και μπορεί να θεωρηθεί ότι λαμβάνει χώρα αφού «*έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης*» (βλ. Κουκιάδη, ο.π.).

Ο χαρακτηρισμός της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία από τον νομοθέτη ως έσχατου και επικουρικού μέσου επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας για την προσφυγή στη διαιτησία, προϋποθέτει ότι θα πρέπει να έχουν προηγηθεί οι διαπραγματεύσεις και η διαδικασία της μεσολάβησης μολονότι αυτό δεν αναφέρεται ρητά ως προϋπόθεση. Αν επιτρεπόταν η προσφυγή στη διαιτησία ακόμα και όταν δεν έχουν ολοκληρωθεί οι διαπραγματεύσεις, τότε η διαιτησία προφανώς δεν θα έχει επικουρικό χαρακτήρα, όπως απαιτεί τόσο το σύνταγμα όσο και ο κοινός νομοθέτης (βλ. Ζερδελή Δ., ο.π., και Λεβέντη Γ., ΔΕΝ 2020, σ. 23).

Με βάση τα έγγραφα και στοιχεία που προσκομίσθηκαν κατά τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας, λαμβάνεται υπόψη ότι στην υπό κρίση υπόθεση ήδη από το 2012 είχε λήξει η κανονιστική ισχύς της τελευταίας συλλογικής ρύθμισης, ήτοι της υπ' αριθμ. ΔΑ 5/2016. η συμβατική διάρκεια της οποίας ορίστηκε από 11-5-2015 έως 11-6-2016, χωρίς στη συνέχεια να συναφθεί νέα σύμβαση που να καλύπτει τους εργαζόμενους του εν λόγω κλάδου.

Επιπλέον δε, κατά τη διάρκεια της Διαιτητικής Διαδικασίας κατέστη σαφές στη Διαιτητική Επιτροπή ότι, χωρίς να κρίνει ποιο από τα δύο μέρη έχει τη συγκεκριμένη ευθύνη, από τις 5 Ιουλίου 2022, όταν ξεκίνησε άτυπα ο πιο πρόσφατος γύρος διαπραγματεύσεων (με επίσημη έναρξη τις 30.10.2023), έως και το Μάρτιο του 2024, όταν και κατατέθηκε η αίτηση για Μεσολάβηση στον Ο.ΜΕ.Δ., υπήρχε συνεχώς είτε μια καθυστέρηση είτε μια αναβολή για ουσιαστικές διαπραγματεύσεις, οι οποίες διαπραγματεύσεις θα μπορούσαν να οδηγήσουν σε μια ενδεχόμενη συμφωνία μεταξύ των δύο μερών. Από τα προσκομισμένα έγγραφα, τα οποία μας προσκομίσθηκαν, δηλώθηκε επίσης ότι το Φεβρουάριο του 2024, μετά, δηλαδή σχεδόν δύο χρόνια από την έναρξη των διαπραγματεύσεων, υπήρξε ουσιαστική άρνηση υπογραφής κλαδικής ΣΣΕ, γεγονός, το οποίο, κατά τη κρίση της Διαιτητικής Επιτροπής, καταδεικνύει μια σημαντική εξάντληση των μέσων συνεννόησης των δύο μερών.

Επιπροσθέτως, μας δηλώθηκε ότι ο Σ.Ε.Κ. εκλήθη και σε Δημόσιο Διάλογο στο πλαίσιο απεργίας που προκηρύχθηκε τον Μάρτιο του 2024, αφού είχαν προηγηθεί και άλλες δύο πανελλαδικές απεργίες τους προηγούμενους μήνες, με αίτημα την άμεση

υπογραφή Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στο πλαίσιο προτάσεων που κατατέθηκαν από τους εργαζόμενους προς τον εργοδότη. Ακολούθως, με την υπ' αριθμόν πρωτ. 6ΔΔ/178ΜΔ/20-3-2024 αίτηση της ΟΣΝΙΕ, ζητήθηκε από τον Ο.ΜΕ.Δ διεξαγωγή Δημοσίου Διαλόγου (Ν. 2224/1994 άρθρο 3 και Ν. 1876/1990 άρθρο 15), στον οποίο ο Σ.Ε.Κ. δεν προσήλθε, κατά τα άνω εκτενώς αναφερόμενα, **οπότε και αυτή η διαδικασία κατέστη άκαρπη.**

Ακολούθως, ενώπιον του Ο.ΜΕ.Δ, με την υπ' αριθμόν πρωτ. 9Μ/242ΜΔ/19-4-2024 αίτηση της Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. για διεξαγωγή μεσολάβησης, πραγματοποιήθηκε η Διαδικασία της Μεσολάβησης, ώστε η διαπραγμάτευση για την κατάρτιση Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας να γίνει στο πλαίσιο της διαδικασίας των άρθρων 14 και 15 του Ν. 1876/1990. Μετά το πέρας της Μεσολάβησης, η Μεσολαβήτρια προέβη στην έκδοση προτάσεως, η οποία κοινοποιήθηκε στις 09.09.2024, και η οποία έγινε αποδεκτή από την Ο.Σ.Ν.Ι.Ε. με το από 11-9-2024 έγγραφό της, ενώ δεν έγινε αποδεκτή από το ΣΕΚ με το από 16-9-2024 έγγραφό του (βλ και ανωτέρω παρ. 11^ο).

Από την πλευρά της Εργοδοσίας, τόσο μέσω γραπτού υπομνήματος όσο και στις συνεδρίες με την Διαιτητική Επιτροπή, αναφέρθηκε το γεγονός ότι η ως άνω αίτηση των εργαζομένων στον Ο.ΜΕ.Δ για προσφυγή στη Μεσολάβηση πραγματοποιήθηκε σε μια χρονική στιγμή, κατά την οποία είχε ήδη ξεκινήσει μια ανταλλαγή εγγράφων και απόψεων εκατέρωθεν, και, επομένως, η διαβούλευση μεταξύ των δύο μερών ήταν εν εξελίξει. Ως εκ τούτου, το επιχείρημα της εργοδοσίας ήταν ότι δεν είχε επέλθει ακόμα αποτυχία των διαπραγματεύσεων με τους εργαζόμενους, και, άρα, η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία δεν αποτελούσε το έσχατο μέσο επίλυσης της υφιστάμενης διαφοράς.

Επί αυτού του επιχειρήματος, η Διαιτητική Επιτροπή κρίνει ότι, δεδομένων της ήδη μεγάλης διάρκειας άκαρπων διαπραγματεύσεων και διαβουλεύσεων μεταξύ των δύο μερών (από Ιούλιο 2022 έως Απρίλιο 2024), των διαρκών αναβολών για ουσιαστική διαπραγμάτευση της συλλογικής διαφοράς, και, άρα, μη ύπαρξης πραγματικής βούλησης για από κοινού επίλυση της διαφοράς, δεν θα είχε κάποιο ουσιαστικό αποτέλεσμα επί της υπάρχουσας διαφοράς η αναμονή ολοκλήρωσης της ανάγνωσης και αξιολόγησης των σχετικών εγγράφων που είχαν αποσταλεί εκατέρωθεν.

Επομένως, με βάση τις παραπάνω σκέψεις, η Διαιτητική Επιτροπή, κρίνει ότι πληρούνται και η **δεύτερη προϋπόθεση του παραδεκτού** της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, ήτοι η *«οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων»* και η προσφυγή στη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία ως το *«έσχατο και επικουρικό μέσο»* και αφού *«έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης»* (καθώς η πρώτη προϋπόθεση που θέτει ο Νόμος στη β' περίπτωση της παραγράφου 2 του άρθρου 16 του Νόμου 1876/1990 είναι να αφορά ΣΣΕ, γεγονός που αυτονοήτως πληρούται).

Τέλος, **όσον αφορά στην τρίτη προϋπόθεση του παραδεκτού** της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία (που τίθεται στην β' περ. άρθρου 16 παρ. 2 του άνω Νόμου), ήτοι η επίλυση της συλλογικής να *«επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της*

ελληνικής οικονομίας» (εφεξής “γενικό συμφέρον”), ο νομοθέτης επιβάλλει ως προϋπόθεση **αιτήματα που αναφέρονται στο περιεχόμενο της διαπραγμάτευσης** και που συνδέονται με το είδος της συλλογικής διαφοράς. Η πλήρωση της συγκεκριμένης προϋπόθεσης για το παραδεκτό της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, σε σχέση με τις δύο άλλες ως άνω προϋποθέσεις του νόμου, έχει μια ιδιόζουσα, αυξάνουσα δυσκολία ερμηνευτική προβληματική.

Το Σύνταγμα, για την προσφυγή στη διαιτησία, αναφέρεται μόνο στην «αποτυχία των διαπραγματεύσεων» και όχι στο «γενικό συμφέρον». Η θέσπιση του όρου αυτού αποτελεί μια συμμόρφωση με τις αρχές της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ), σύμφωνα με την οποία μόνο σε περιπτώσεις δημοσίου συμφέροντος, και σε επιχειρήσεις κοινής ωφελείας, επιτρέπεται η καθιέρωση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Ο νόμος 4639/2019 αναφέρεται σε αυτές, αλλά στη συνέχεια το γενικεύει ως προϋπόθεση σε κάθε συλλογική διαφορά.

Ο προσδιορισμός του όρου «γενικό συμφέρον», κατά την κρίση της Διαιτητικής Επιτροπής, πρέπει να βασίζεται σε συγκεκριμένα πραγματικά γεγονότα, και να εξυπηρετεί συγκεκριμένους στόχους, όπως η φύση και το περιεχόμενο των παρεχόμενων υπηρεσιών από τον εργοδότη, ο αριθμός των εμπλεκόμενων εργαζομένων, η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας ή παραγωγικότητας τόσο ενός συγκεκριμένου κλάδου όσο και της ευρύτερης ελληνικής οικονομίας, ο υφιστάμενος πληθωρισμός, καθώς και η διαφύλαξη της κοινωνικής ειρήνης.

Εδώ, πρέπει να τονιστεί επίσης ο διαζευκτικός τρόπος με τον οποίο προσδιορίζεται στον νόμο 1876/1990 η ύπαρξη του γενικού συμφέροντος. **Ο νομοθέτης αναφέρεται διαζευκτικά στο λόγο γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένου με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.** Από τη διαζευκτική αυτή διατύπωση, επομένως, προκύπτει ότι «...*αρκεί η συνδρομή του ενός ή του άλλου περιεχομένου του γενικού συμφέροντος, που σε άλλες περιπτώσεις θα συγκρούονται...*» (βλ. Κουκιάδη Ι. ο.π. σ.743).

Στην υπό κρίση υπόθεση, λαμβάνοντας υπ’ όψιν την αίτηση προσφυγής στη Διαιτησία, τα εκατέρωθεν υπομνήματα που κατετέθησαν στην Διαιτητική Επιτροπή, την Έκθεση Τεκμηρίωσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ του Ιουλίου 2024, τα στοιχεία που χορήγησε το Υπουργείο Εργασίας από το σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, την έκθεση/ανάλυση της ICAP CRIF Α.Ε. του Ιουλίου 2024, την εξέλιξη του EBITDA των γενικών κλινικών, τα στοιχεία που εστάλησαν στον Ο.ΜΕ.Δ. από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης κατά το στάδιο της Μεσολάβησης, καθώς και τα στοιχεία που προέκυψαν από την προηγηθείσα διαδικασία μεσολάβησης στον Ο.ΜΕ.Δ., η Διαιτητική Επιτροπή κρίνει ότι:

Στον κλάδο της ιδιωτικής υγείας, στον οποίο προσφέρει τις υπηρεσίες του ο εργοδότης, μέλη του Σ.Ε.Κ. αποτελούν οι 19 από τις μεγαλύτερες κλινικές του συγκεκριμένου κλάδου, οι οποίες καταλαμβάνουν το μεγαλύτερο ποσοστιαίο μέρος των παρεχόμενων υπηρεσιών υγείας της χώρας, περί το 70%, και στις οποίες, έως και το τέλος του 2023, απασχολούνταν περίπου 16.000 εργαζόμενοι όλων των ειδικοτήτων. Αν και ο νομοθέτης δεν επιλέγει μια συγκεκριμένη ποσοστιαία ή

αριθμητική προσέγγιση του όρου του δημοσίου ή κοινωνικού συμφέροντος, εντούτοις, τα παραπάνω δεδομένα καταδεικνύουν μια σημαντική σύνδεση του κλάδου υγείας με την εν γένει Εθνική Οικονομία.

Από το 2016 και εντεύθεν, παρατηρείται μια στασιμότητα/απώλεια της αγοραστικής δύναμης των εργαζομένων του συγκεκριμένου κλάδου ιδιωτικής υγείας, δεδομένου ότι οι μισθοί βρίσκονται ακόμα στο προ δετίας επίπεδο. Η απώλεια αυτή οφείλεται στην αύξηση του κόστους ζωής στη χώρα μας, λόγω των ανατιμήσεων στην ενέργεια και τα βασικά καταναλωτικά αγαθά, όπως προκύπτει με βάση τα επίσημα στοιχεία της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ) - Δείκτης Τιμών Καταναλωτή (ΔΤΚ): Δεκέμβριος 2022, ετήσιος πληθωρισμός 7,2%. Ενδεικτικώς, από τη σύγκριση του Γενικού ΔΤΚ του μηνός Δεκεμβρίου 2023 με τον αντίστοιχο Δείκτη του Δεκεμβρίου 2022, προέκυψε αύξηση 3,5%, έναντι αύξησης 7,2% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του ΔΤΚ μηνός Δεκ. 2022 με το ΔΤΚ μηνός Δεκ. 2021 και έναντι αύξησης 5,1% που σημειώθηκε κατά την αντίστοιχη σύγκριση του ΔΤΚ μηνός Δεκ. 2021 με το ΔΤΚ μηνός Δεκ. 2020.

Επίσης, από την έκθεση της ICAP CRIF Ιουλίου 2024 που προσκομίστηκε τόσο στη Διαιτητική Επιτροπή όσο και στη Διαδικασία της Μεσολάβησης, και όπως αποτυπώθηκε στην Πρόταση Μεσολάβησης, καταδεικνύεται, ανάμεσα σε άλλα, ότι από την μια πλευρά «...*αυξάνεται μεν σε απόλυτους αριθμούς το μισθοδοτικό κόστος, ως συνεπεία και της αύξησης του κατώτατου νομοθετημένου μισθού, όμως το μισθοδοτικό κόστος ως ποσοστό επί του κύκλου εργασιών μειώνεται και έχει όπως αποτυπώνεται στην έκθεση της ICAP ως εξής : (α) στις γενικές κλινικές (σελ. 24 της Έκθεσης) το 2018 ήταν 246.131.000 € και ο κύκλος εργασιών ήταν 738.304,477 € ήτοι ποσοστό 33% περίπου, το 2022 το μισθοδοτικό κόστος ήταν 244.582,000 € και ο κύκλος εργασιών 953.519,474 €, ήτοι ποσοστό 29,80% περίπου, άρα μειώθηκε κατά 3,5% > περίπου. Από τα ίδια στοιχεία δε προκύπτει ότι παρά την αύξηση του κατώτατου νομοθετημένου μισθού η δαπάνη για τους μισθούς την πενταετία αυξήθηκε κατά 15% > ενώ ο τζίρος αυξήθηκε σε ποσοστό 22°%. (β) στις μαιευτικές κλινικές (σελ. 28 της Έκθεσης) το μισθοδοτικό κόστος το 2018 ήταν 16.503,000 € και ο κύκλος εργασιών ήταν 203.763,718 € ήτοι ποσοστό 8,1% και το 2022 αντίστοιχα 17.074,000 € το μισθοδοτικό κόστος και 276.093,478 € ο κύκλος εργασιών ήτοι καταλάμβανε ποσοστό 6,18 %ο του τζίρου. Δηλαδή, η αύξηση της μισθοδοσίας ήταν 3,46 % και η αύξηση του κύκλου εργασιών ήταν περίπου 35 %. Συνεπώς στην πενταετία 2018-2022 σε ποσοστό και αναλογικά με τον κύκλο εργασιών, μειώθηκε το κόστος μισθοδοσίας (σε όλες τις κλινικές ιδιωτικής υγείας). Στα ομαδοποιημένα αποτελέσματα επίσης, παρατηρείται σαφής βελτίωση του EBITDA των γενικών κλινικών (σελ. 23 της Έκθεσης). Μετά από μία πτώση που είχε το 2020 (συνεπεία της πανδημίας covid) παρουσιάζει το 2021 και το 2022 μεγάλη αύξηση. Το EBITDA μεταξύ 2018 - 2022 έχει υπερδιπλασιαστεί. Ήτοι από 78.819.273 € το 2018 διαμορφώθηκε σε 162.527.452 € το 2022. Τα αποτελέσματα μετά φόρων το 2018 ήταν αρνητικά (-12.407.865 €) και το 2022 είναι θετικά (+ 66.193.282 €). Ο δείκτης του περιθωρίου κερδοφορίας μετά φόρων το 2022 ανήλθε σε 6,90% >, βελτιωμένος σε σχέση με το 2021 που ήταν 5,10,*

ήτοι αύξηση 35% περίπου. Η δε αύξηση είναι τεράστια εάν συγκριθεί με τα αρνητικά αποτελέσματα του έτους 2018 (-12.407.865 €), τα οποία αρνητικά αποτελέσματα μετατράπηκαν σταδιακά σε θετικά και το 2022 σε + 66.193.282 €. Οι χρηματοοικονομικές δαπάνες το 2022 είναι οι μικρότερες στην πενταετία (2018-2022) και ειδικά το 2022 μειώθηκαν σε σχέση με το 2021 κατά 6.000.000 € περίπου...», που είναι επίσης μία σαφής ένδειξη βελτίωσης των οικονομικών αποτελεσμάτων του κλάδου, και της επακόλουθης δυνατότητας καταβολής υψηλότερων αποδοχών.

Από την έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ του Ιουλίου 2024 προκύπτει, ως γενικό συμπέρασμα, ότι η παρατηρείται μια θετική εξέλιξη των βασικών μεγεθών των μελών του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών (ΣΕΚ), και μια σημαντική βελτίωση ως προς τη φερεγγυότητα των επιχειρήσεων. Πιο συγκεκριμένα, «... το 2016 οι επιχειρήσεις είχαν ως αφετηρία μια μεγάλη έκθεση σε βραχυχρόνιο χρέος. Ωστόσο, υπήρξε σταθερή όσο και εντυπωσιακή βελτίωση του εν λόγω μεγέθους, εξαιτίας κυρίως δύο παραγόντων. Αφ' ενός υπήρξε μετατροπή του βραχυχρόνιου σε μακροχρόνιο χρέος προς το τραπεζικό σύστημα, γεγονός που συνεπάγεται μια μείωση των δανειακών υποχρεώσεων λόγω χαμηλότερου επιτοκίου αλλά και μειωμένων ταμειακών ροών για την εξυπηρέτηση των τοκοχρεολυσίων. Αφ' ετέρου, η θετική εξέλιξη των κερδών μετά φόρων επέτρεψε την περαιτέρω βελτίωση του δείκτη, ο οποίος το 2022 ήταν σχεδόν μηδενικός. Ο δείκτης μακροπρόθεσμων δανείων προς κέρδη παρουσίασε μια αρχική αύξηση το 2017 λόγω της μετατροπής των βραχυπρόθεσμων τραπεζικών δανείων σε μακροπρόθεσμα, ενώ στη συνέχεια παρουσιάζει μια ήπια όσο και σχετικά σταθερή υποχώρηση λόγω της εξέλιξης των κερδών...Παράλληλα ... μια εκτίμηση για το 2024 βάσει των αποτελεσμάτων του α' εξαμήνου, δείχνει ότι υπάρχει μια σταθεροποίηση μετά την περίοδο της πανδημικής κρίσης, με τις μεταβολές στην απασχόληση να προέρχονται κυρίως από τις νέες προσλήψεις και από τις οικειοθελείς αποχωρήσεις. Οι απολύσεις είναι ιδιαίτερα περιορισμένες. Ο μεγαλύτερος όγκος των νέων αυτών προσλήψεων αφορά τη μισθολογική κλίμακα μεταξύ 1.000 και 1.500 ευρώ μηνιαίως.... Οι μεταβολές του αριθμού των εργαζόμενων στα υπόλοιπα μισθολογικά κλιμάκια είναι σχετικά αμυδρές. Ωστόσο, παρά την αύξηση της απασχόλησης κυρίως στα μεσαία μισθολογικά κλιμάκια, οι αποδοχές παραμένουν στάσιμες, όταν η κερδοφορία ενισχύεται σταθερά. Αυτό γίνεται εμφανές ... στις ονομαστικές μεταβολές των ετήσιων απολαβών ανά ειδικότητα, μεταξύ 2021 και 2023...».

Επίσης, με βάση την Έκθεση του Διοικητή της Τράπεζας της Ελλάδας για το 2023, που δημοσιεύτηκε τον Απρίλιο 2024 για την συνεχώς βελτιούμενη πορεία της Εθνικής Οικονομίας, καθώς και την ως άνω Έκθεση του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ προβλέπεται ότι σχετικώς με τις μεσοπρόθεσμες προοπτικές του κλάδου των ιδιωτικών κλινικών υγείας, καθοριστικό ρόλο παίζει και το ευρύτερο μακροοικονομικό περιβάλλον της ελληνικής οικονομίας, και ότι «...παρά, την αύξηση του γενικού επιπέδου των τιμών τα τελευταία έτη, οι εκτιμήσεις για τον ρυθμό μεγέθυνσης της ελληνικής οικονομίας φέτος και του χρόνου παραμένουν αισιόδοξες, με το πραγματικό ΑΕΠ να αναμένεται, σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, να αυξηθεί κατά 2,2% > το 2024 και 2,3% > το 2025 Οι θετικές προοπτικές της οικονομίας επιβεβαιώνονται από όλους τους κύριους

οικονομικούς οργανισμούς με τον μέσο ρυθμό αύξησης του εθνικού εισοδήματος τη διετία 2024-2025 να εκτιμάται στο 2,3%>, ποσοστό υψηλότερο κατά 1,2 ποσοστιαίες μονάδες από τον αντίστοιχο μέσο όρο της Ευρωζώνης Αξιοσημείωτο στοιχείο, που αναμένεται να επηρεάσει θετικά τα οικονομικά μεγέθη του κλάδου, είναι ότι η ενίσχυση της μεγεθυντικής δυναμικής της οικονομίας τη διετία 2024-2025 θα τροφοδοτηθεί στην αύξηση της εγχώριας ζήτησης...» (βλ. Έκθεση ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 2024).

Το βασικά γενικά συμπεράσματα της ως άνω Έκθεσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ είναι ότι **α.** υπάρχει μια σαφή βελτίωση των χρηματοοικονομικών μεγεθών και ειδικότερα της φερεγγυότητας των μελών του ΣΕΚ, **β.** υπάρχει μια σημαντική όσο και σταθερή ενίσχυση της κερδοφορίας, η οποία δεν μετουσιώνεται σε έναν υψηλότερο μέσο μισθό. **γ.** οι εργαζόμενοι στις εν θέματι εταιρείες έχουν υποστεί μια σημαντική υποβάθμιση του βιοτικού τους επιπέδου, μέσα από την απώλεια αγοραστικής δύναμης λόγω εκτίναξης του δείκτη τιμών, και η υποβάθμιση του μισθού οξύνεται μέσα από την πρόσφατη απόκλιση του από την παραγωγικότητα της εργασίας.

Τέλος, μια πολύ σημαντική παράμετρο της έννοιας του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, έμμεσα συνδεδεμένη και με μια ισορροπημένη ανάπτυξη της Εθνικής Οικονομίας, και πολύ σημαντική για την ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 57 περ. α' του ν.4635/2019, πρέπει να αποτελεί και 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** (βλ. και Ολ. ΣτΕ 2307/2014).

Όταν, παρά τις καταβαλλόμενες προσπάθειες, διαπιστώνεται ότι οι διαπραγματεύσεις έχουν οριστικά αποτύχει και οδηγούνται σε ένα αποτέλεσμα που αποκλείει τη δυνατότητα παραπομπής στη Διαιτησία με κοινή απόφαση των Μερών, πρέπει να θεωρείται παραδεκτή η μονομερής προσφυγή στη Διαιτησία, καθώς οι διατάξεις του άρθρου 57 περ. α' του ν. 4635/2019 αποτυπώνουν την επικουρικότητα της Διαιτησίας και επίσης την ανάγκη της σταθερής υπόμνησης αυτής της επικουρικότητας (βλ. Ολ. ΣτΕ ο.π.). Επίσης, όπως ανεφέρθη και παραπάνω, από τη διαζευκτική διατύπωση της διάταξης προκύπτει ότι αρκεί η συνδρομή του ενός ή του άλλου περιεχομένου του γενικού συμφέροντος, που σε πολλές περιπτώσεις θα συγκρούονται. **Η διαφύλαξη, για παράδειγμα, της κοινωνικής ειρήνης, απαιτεί το ύψος του καθοριζόμενου μισθού να σέβεται την αξιοπρέπεια του μισθωτού**, ή την πρόβλεψη μιας παροχής που ενδεχομένως δε δικαιολογείται από την ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης (βλ. Κουκιάδη Ι., Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2021, σ. 742).

Άλλως όμως επικουρικώς, ως προς την προϋπόθεση της ύπαρξης λόγου γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας, πρέπει να επισημανθεί ότι η παρούσα συλλογική διαφορά **αφορά σε έναν κλάδο**, στον κλάδο της υγείας, ο οποίος **επιδρά καταλυτικά στην εθνική οικονομία**. Παρά την έντονη οικονομική κρίση της Ελλάδας κατά τα τελευταία χρόνια, καθώς και τα έντονα οικονομικά και δημοσιονομικά προβλήματα, ορισμένοι τομείς της οικονομίας, όπως ο κλάδος της υγείας, δημόσιος και ιδιωτικός, κυρίως λόγω της

πρόσφατης πανδημίας και της ανάγκης αντιμετώπισης της, σημείωσαν εκθετική ανάπτυξη, χάρη στις σχετικές επενδύσεις που επιχειρήθηκαν σε αυτούς, με την αναβάθμιση/ανακαίνιση των υπαρχουσών αλλά και κατασκευή νέων ιατρικών υποδομών, και την πρόσληψη νέου ιατρικού προσωπικού αλλά και άλλων ειδικοτήτων συνδεδεμένων με τις παροχή ιατρικών υπηρεσιών. Ειδικά από την πανδημία COVID και εντεύθεν, έχει παρατηρηθεί μια τεράστια ζήτηση ιατρικών υπηρεσιών στη χώρα μας τόσο από τον εγχώριο πληθυσμό όσο και από αλλοδαπούς. Ενδεικτικά στην κλινική του Αγίου Λουκά στη Θεσσαλονίκη, μέλος του Σ.Ε.Κ., την τελευταία πενταετία έχει υπάρξει διπλασιασμός των κτιριακών εγκαταστάσεων της κλινικής και κατακόρυφη αύξηση και αναβάθμιση των παρεχόμενων ιατρικών υπηρεσιών.

Συμπερασματικά, ο κλάδος της υγείας στην Ελλάδα, ειδικά την τελευταία οκταετία έχει αναδείξει τη χώρα ως ιατρικό προορισμό πληθυσμών που ξεπερνούν τα σύνορα της χώρας, παγκόσμιας εμβέλειας. Λόγω των μεγάλων επενδύσεων στον τομέα της υγείας, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό κλάδο, και της επακόλουθης υψηλής στάθμης ιατρικών υπηρεσιών, συγκριτικά με τις ομοειδείς παρεχόμενες υπηρεσίες γειτονικών χωρών, ο κλάδος της υγείας, και μέσω του ιατρικού τουρισμού **παίζει καταλυτικό ρόλο στην διαμόρφωση του εισοδήματος σε πολλές Περιφέρειες της χώρας.**

Ο τομέας της υγείας δημιουργεί νέες θέσεις εργασίας, συμβάλλει στο να εισρέει συνάλλαγμα στην Εθνική Οικονομία και στη δημιουργία διασύνδεσης μεταξύ διαφορετικών κλάδων της οικονομίας, ώστε να δύνανται να παρέχονται οι καλύτερες δυνατές ιατρικές υπηρεσίες. Συντρέχουν λοιπόν λόγοι γενικότερου δημοσίου συμφέροντος που συνδέονται στενά με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας, καθώς ο κλάδος της υγείας αποτελεί έναν από τους βασικούς πυλώνες της ελληνικής οικονομίας με διαρκώς αυξανόμενους δείκτες. Σαφώς, ο δημόσιος τομέας της υγείας είναι ένας βασικός πρωταγωνιστής της παραπάνω διαμόρφωσης του κλάδου της υγείας, τόσο στην απορρόφηση πόρων όσο και στις νέες επενδύσεις. Και ο ιδιωτικός τομέας όμως ευρύτερα, αλλά και ο Σ.Ε.Κ. ειδικότερα, με το ποσοστιαίο μέγεθος που αποτελεί στον ιδιωτικό τομέα υγείας, περίπου το 70%, συναποτελούν βασικούς πυλώνες του συνολικού οικοδομήματος του τομέας της υγείας.

Τόσο η ικανοποίηση της πλευράς των εργαζομένων όσο και η ικανοποίηση της εργοδοτικής πλευράς, μέσω της εξασφάλισης εύρυθμης λειτουργίας, εργασιακής ειρήνης και καλών εργασιακών σχέσεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, έχουν ευθεία επίδραση στην αποτελεσματική λειτουργία των κλινικών, μελών του Σ.Ε.Κ. **Μέσω της ισόρροπης ικανοποίησης και των δύο πλευρών, εξασφαλίζεται η επίτευξη όλων των προαναφερόμενων σημαντικών στόχων που άπτονται αυτονοήτως του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος.**

Επομένως, στην προκείμενη περίπτωση ανεξαρτήτως όλων των λοιπών, συντρέχουν και για το λόγο αυτό, προεχόντως λόγοι γενικότερου δημοσίου και κοινωνικού συμφέροντος (και μάλιστα σε ευρεία θεώρησή του), λόγοι που συνδέονται στενά με το συμφέρον της ελληνικής οικονομίας.

Λαμβάνοντας υπόψιν όλα τα παραπάνω, όσα ελέγχθηκαν και συζητήθηκαν στις κοινές και κατ'ίδιαν συναντήσεις της Διαιτητικής Επιτροπής με τα δύο μέρη, και του βασικού στόχου της Διαιτητικής Επιτροπής για το ενδεχόμενο της σταδιακής μισθολογικής εξομοίωσης των εργαζομένων, αρχικώς αυτών που είχαν προσληφθεί πριν το 2012 με αυτούς που έχουν προσληφθεί μέχρι τα τέλη του έτους 2016, και σε ύστερη φάση (περίπου μέχρι τα μέσα του 2027), μέσω ελεύθερης απευθείας διαπραγμάτευσης μεταξύ των δύο μερών, προοδευτικά να υπάρξει η πλήρης μισθολογική ενοποίηση των εργαζομένων, με στόχο την εξάλειψη των μεταξύ τους ανισοτήτων, και τη δημιουργία μιας ενιαίας κατηγορίας εργαζομένων, αφού όμως πραγματοποιηθούν οι σχετικοί οικονομικοί υπολογισμοί, ώστε να διαγνωσθεί το ύψος της αύξησης του μισθολογικού κόστους αλλά και τι σημαίνει η οικονομική αυτή επιβάρυνση για τις εταιρείες του Σ.Ε.Κ. μακροπρόθεσμα.

Η ανωτέρω προσέγγιση δεν έρχεται σε αντίθεση με τη βούληση των δύο μερών, τα οποία ήδη εξ'αρχής δεν απέβλεψαν στην παγίωση της διάκρισης μεταξύ των προσληφθέντων εργαζομένων πριν και μετά την υπογραφή της από 28.06.2012 ΣΣΕ, αλλά στη μελλοντική σταδιακή κατάργησή της, και στη σταδιακή εξομοίωση των μισθών των δύο κατηγοριών (βλ. ΔΑ 5/2016 Ο.ΜΕ.Δ., σ.9).

ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ ΑΥΤΟΥΣ

Η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας κατέληξε ομόφωνα στην ακόλουθη απόφαση

Άρθρο 1 -Πεδίο Ισχύος

Στις διατάξεις της παρούσας, υπάγονται οι εργαζόμενοι μέλη των πρωτοβάθμιων Σωματείων της Ομοσπονδίας Συλλόγων Νοσηλευτικών Ιδρυμάτων Ελλάδος (Ο.Σ.Ν.Ι.Ε.), που εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας σε ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας, οι οποίες είναι μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών (Σ.Ε.Κ.) (ιατρικό, νοσηλευτικό, παραϊατρικό, διοικητικό, βοηθητικό, εργατοτεχνικό προσωπικό, οδηγοί αυτοκινήτων, κ.λπ.).

Άρθρο 2-Οικονομικές Ρυθμίσεις

1. ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

α) Οι βασικοί μισθοί και τα επιδόματα των υπαγομένων στο πεδίο εφαρμογής, δηλαδή για τους εργαζόμενους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στις ιδιωτικές κλινικές όλης της χώρας, οι οποίες είναι μέλη του Συνδέσμου Ελληνικών Κλινικών (Σ.Ε.Κ.) όλης της χώρας, (ιατρικό, νοσηλευτικό, παραϊατρικό, διοικητικό, βοηθητικό, εργατοτεχνικό προσωπικό, οδηγοί αυτοκινήτων και λοιπό προσωπικό), και οι οποίοι προσελήφθησαν έως και τις 12.09.2016 (λήξη μετενέργειας της ΔΑ 5/2016) ορίζονται ως εξής:

ΠΙΝΑΚΑΣ 1
ΒΑΣΙΚΟΙ ΜΙΣΘΟΙ

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ (κατά αλφαβητική σειρά)	ΜΙΚΤΟΣ ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ
ΑΡΧΙΜΑΓΕΙΡΟΙ	885,55
ΒΙΟΧΗΜΙΚΟΙ, ΚΛΙΝΙΚΟΙ ΧΗΜΙΚΟΙ, ΒΙΟΛΟΓΟΙ	895,50
ΒΟΗΘΟΙ ΛΟΓΙΣΤΕΣ	840
ΒΟΗΘΟΙ ΜΑΓΕΙΡΩΝ	840
ΕΡΓΑΣΙΟΘΕΡΑΠΕΥΤΕΣ	840
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΑΝΩΤΕΡΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	845,75
ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΟΙ ΜΕΣΩΝ ΣΧΟΛΩΝ	840
ΘΥΡΩΡΟΙ, ΚΛΗΤΗΡΕΣ, ΦΥΛΑΚΕΣ, ΝΥΧΤΟΦΥΛΑΚΕΣ	840
ΙΑΤΡΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΛΙΝΙΚΩΝ	890
ΚΑΘΑΡΙΣΤΕΣ, ΤΡΑΠΕΖΟΚΟΜΟΙ, ΒΟΗΘΟΙ ΘΑΛΑΜΟΥ, ΠΛΥΝΤΕΣ, ΑΠΟΣΤΕΙΡΩΤΕΣ	840
ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΙ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΙ	870,63
ΛΑΝΤΖΕΡΗΔΕΣ, ΚΟΥΡΕΙΣ, ΡΑΠΤΕΣ, ΤΑΞΙΝΟΜΟΙ	840
ΛΟΓΙΣΤΕΣ	860,68
ΜΑΓΕΙΡΟΙ, ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΕΣ	845,75
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ, ΜΑΙΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΚΛΙΝΙΚΩΝ	850
ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟ ΣΕ ΙΟΝΤΙΖΟΥΣΕΣ ΑΚΤΙΝΟΒΟΛΙΕΣ	850
ΞΥΛΟΥΡΓΟΙ, ΟΙΚΟΔΟΜΟΙ, ΕΛΑΙΟΧΡΩΜΑΤΙΣΤΕΣ ΚΛΠ	840

ΟΔΗΓΟΙ ΑΣΘΕΝΟΦΟΡΩΝ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ	840
ΠΑΡΑΣΚΕΥΑΣΤΕΣ ΚΑΙ ΒΟΗΘΟΙ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	840
ΣΥΝΤΗΡΗΤΕΣ ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	1.069,63
ΥΔΡΑΥΛΙΚΟΙ, ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΙ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΙ ΣΕ ΚΑΛΟΡΙΦΕΡ	840
ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΩΝ, ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΣ	840
ΔΙΑΙΤΟΛΟΓΟΙ	840
ΥΠΟΜΗΧΑΝΙΚΟΙ	840,78
ΦΥΣΙΚΟΘΕΡΑΠΕΥΤΕΣ	840
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	840
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΑΞΟΝΙΚΩΝ ΤΟΜΟΓΡΑΦΩΝ & ΑΚΤΙΝΟΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΩΝ ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ	840
ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΜΑΓΝΗΤΙΚΟΥ ΤΟΜΟΓΡΑΦΟΥ	840
ΨΥΧΟΛΟΓΟΙ ΛΟΓΟΘΕΡΑΠΕΥΤΕΣ	915,40

β) Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί μετά τις 12.09.2016, ανεξαρτήτως ειδικότητας, ορίζεται βασικός μηνιαίος μισθός 840 ευρώ μικτά.

2.ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ ΧΡΟΝΟΥ ΥΠΗΡΕΣΙΑΣ

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί πριν από τις 12.09.2016, τα επιδόματα αυτών διατηρούνται όπως είχαν διαμορφωθεί με βάση την Διαιτητική Απόφαση 5/2016 της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί μετά τις 12.09.2016 δεν προβλέπονται επιπλέον επιδόματα πέρα από όσα ορίζονται από την κείμενη Νομοθεσία.

α) Επίδομα τριετίας

Χορηγείται επίδομα 5% επί των βασικών μισθών του πίνακα Νο 1 για κάθε 3ετία πραγματικής υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη ή προϋπηρεσίας στον κλάδο και μέχρι 4 τριετίες.

β) Επίδομα πολυετίας

Χορηγείται επίδομα 3% επί των βασικών μισθών του πίνακα Νο 1 σε όσους συμπληρώνουν 15 έτη πραγματικής προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και μετά τα 15 έτη, 3% για κάθε επιπλέον 5ετία στον ίδιο εργοδότη. Η υπηρεσία και προϋπηρεσία σε καθήκοντα της ειδικότητας του εργαζομένου λαμβάνεται υπ' όψιν με την προσκόμιση από τους εργαζομένους των σχετικών πιστοποιητικών (βεβαιώσεις προηγούμενων εργοδοτών ή ασφαλιστική βεβαίωση) μέσα σε δύο μήνες από της προσλήψεως. Αν τα παραπάνω πιστοποιητικά προσκομισθούν αργότερα, δηλαδή μετά το δίμηνο από της προσλήψεως, τα επιδόματα αυτά θα χορηγηθούν από την ημέρα της καταθέσεως των πιστοποιητικών προϋπηρεσίας στον εργοδότη.

3. ΛΟΙΠΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί πριν τις 12.09.2016, τα επιδόματα αυτών διατηρούνται όπως είχαν διαμορφωθεί με βάση την Διαιτητική Απόφαση 5/2016 της Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας του ΟΜΕΔ.

Για τους εργαζόμενους που έχουν προσληφθεί μετά τις 12.09.2016 δεν προβλέπονται επιδόματα πέρα από όσα ορίζονται από την κείμενη Νομοθεσία.

α) Τέκνων

Χορηγείται επίδομα 5% επί του βασικού μισθού για κάθε ανήλικο τέκνο εργαζομένου και μέχρι 3 τέκνα. Το επίδομα χορηγείται και μετά την ενηλικίωση τους και εφ' όσον σπουδάζουν και δεν εργάζονται, από της υποβολής του σχετικού πιστοποιητικού φοίτησης της σχολής ΑΕΙ, ΤΕΙ ή άλλες από το κράτος αναγνωρισμένες σχολές, μέχρι την ηλικία των 24 ετών.

β) Σπουδών

1) Χορηγείται επίδομα σπουδών στους κατόχους τίτλων σπουδών ΑΕΙ, ΤΕΙ, ΚΑΤΕΕ, ημεδαπών Πανεπιστημίων ή αντίστοιχων σχολών της αλλοδαπής καθώς και στους κατόχους τίτλων σπουδών σχολής τουλάχιστον 2ετούς φοίτησης (ΣΒΙΕ, ΙΕΚ κ.λπ.), εφόσον το περιεχόμενο των σπουδών είναι συναφές προς το αντικείμενο απασχόλησης εκάστου εργαζόμενου, όπως προκύπτει από την περιγραφή της θέσης εργασίας κατά την πρόσληψη αυτού. Το επίδομα αυτό καθορίζεται σε 5% επί του βασικού μισθού τους για κάθε έτος σπουδών με ανώτατο όριο το 20%.

2) Επιπλέον των ανωτέρω χορηγείται επίδομα 10% επί του βασικού μισθού για τους κατόχους μεταπτυχιακών τίτλων εφόσον το αντικείμενο των μεταπτυχιακών σπουδών τους είναι συναφές προς το αντικείμενο απασχόλησης, όπως προκύπτει από την περιγραφή της θέσης εργασίας τους. Η καταβολή των ως άνω επιδομάτων σπουδών ανατρέχει στο χρόνο κατάθεσης των σχετικών τίτλων στην αρμόδια υπηρεσία του εργοδότη για την αναγνώριση ή συνάφειά τους.

γ) Ανθυγιεινής ή Επικίνδυνης Εργασίας

Χορηγείται επίδομα επικινδύνου ή ανθυγιεινής εργασίας ως ποσοστό επί του βασικού

μισθού του πίνακα Νο 1 στις παρακάτω ειδικότητες:

ΠΙΝΑΚΑΣ Νο 2

ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ Β/Μ του πίνακα Νο 1
1. Φυσικοθεραπευτές	12%
2. Ιατροί, Βιοχημικοί - Βιολόγοι - Κλινικοί Χημικοί Νοσηλευτές, Καθαριστές/στριες, Αποστειρωτές	15%
3. Παρασκευαστές και Βοηθοί Ιατρικών Εργαστηρίων:	25%
4. Στους απασχολούμενους αποκλειστικά σε εργαστήρια ισότοπων & ακτινοθεραπευτικά μηχανήματα, χειρισμό αξονικού, μαγνητικού τομογράφου & ακτινολογικών μηχανημάτων-εμφανιστές πλακών, με χρήση ιωδίου, σε εξετάσεις βιοχημείας & ιστοχημείας παθολόγο ανατομικών συντηρητές μηχανημάτων ιοντιζουσών ακτινοβολιών το παρόν επίδομα αντί των αμέσως ανωτέρω.	35%

δ. ΕΠΙΔΟΜΑ ΕΤΟΙΜΟΤΗΤΑΣ ΚΑΤ ΟΙΚΟΝ

Χορηγείται επίδομα 30 € μικτά ανά ημέρα σε όλους τους εργαζόμενους, οι οποίοι βρίσκονται σε ετοιμότητα κατ' οίκον.

ε. ΕΦΗΜΕΡΙΕΣ ΙΑΤΡΩΝ ΕΝΤΟΣ ΚΛΙΝΙΚΗΣ

Οι ιατροί που πραγματοποιούν εφημερίες εντός της κλινικής αμείβονται ως ακολούθως:

- Για 18ωρη εφημερία καθημερινής: 60 ευρώ μικτά
- Για 18ωρη εφημερία Σαββάτου και Παραμονών αργιών: 80 ευρώ μικτά
- Για 24ωρη εφημερία Σαββάτου και Παραμονών αργιών: 100 ευρώ μικτά
- Για 24ωρη εφημερία Κυριακής και αργιών: 120 ευρώ μικτά

Άρθρο 3

Γενικές Διατάξεις (για όλους τους εργαζόμενους)

A. Χρόνος εβδομαδιαίας και ημερήσιας απασχόλησης

Οι καθοριζόμενες με την παρούσα αποδοχές οφείλονται για εργασία συνεχούς ωραρίου, έως 8ωρη εργασία ανά ημέρα, 40 ωρών εβδομαδιαίως συνολικά, καταμεριζόμενη κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου σε 5 ή 6 ημέρες ανά εβδομάδα.

B. Αργίες

Ορίζονται ως αργίες οι εξής ημέρες: Πρωτοχρονιά, Θεοφάνια, Καθαρά Δευτέρα, 25^η

Μαρτίου, 1^η Μαΐου, Μεγάλη Παρασκευή, Δευτέρα του Πάσχα, Αγίου Πνεύματος, 15^η Αυγούστου, 28^η Οκτωβρίου, 25^η Δεκεμβρίου και 26^η Δεκεμβρίου.

Γ. Άδειες

- 1) Ως προς τις άδειες και τους λοιπούς θεσμικούς όρους εργασίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας.
- 2) Σε γονείς που έχουν την επιμέλεια τέκνων με αναπηρία μεγαλύτερη του 67%, η οποία βεβαιώνεται αρμοδίως, χορηγείται επιπλέον ετήσια άδεια 5 ημερών με αποδοχές με την προϋπόθεση να προσκομισθούν τα αναγκαία δικαιολογητικά.

Δ. Καταβολή μέρους ιδίας συμμετοχής για διαγνωστικές εξετάσεις

Εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα και έχουν την ανάγκη για την διενέργεια διαγνωστικών εξετάσεων με παραπεμπτικό, σε περίπτωση που τις διενεργήσουν σε επιχειρήσεις που υπάγονται στην παρούσα, δικαιούνται έκπτωσης 50% επί του ποσού του κόστους της συμμετοχής τους σ' αυτές, η οποία δεν θα υπερβαίνει το ποσό των 50 € ετησίως.

Άρθρο 4

Αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης

Ευνοϊκότεροι όροι αμοιβής και εργασίας που προβλέπονται από ατομική σύμβαση εργασίας, νόμους, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις επιχειρησιακή συνήθεια δεν θίγονται από τις διατάξεις της παρούσας και εξακολουθούν να ισχύουν, καθώς επίσης και λοιποί θεσμικοί όροι της ΕΓΣΣΕ.

Άρθρο 5

Ισχύς -Διάρκεια Δ.Α.

Η παρούσα ΔΑ έχει έναρξη ισχύος την 20.04.2024 και λήξη ισχύος την 30.06.2025

Η απόφαση εκδόθηκε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., στις 10.01.2025.

Η ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ



Δημήτριος Κουκιάδης

ΤΑ ΜΕΛΗ



Ελένη Κουτσιμπού



Ουρανία Ζερβομπεάκου

Ημερομηνία κατάθεσης στον Ο.Μ.Ε.Δ.: 10.01.2025