



**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 ☎ 2310 517 119

**Επιμορφωτικό Πρόγραμμα Ο.Μ.Ε.Δ.  
21-22 Ιανουαρίου 2006**

**Ν Α Υ Π Λ Ι Ο**

**«ΤΟ ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ  
ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ»  
(ν. 1876/90)**

***Εισηγητής: Λάμπρος Σέμπος  
Δικηγόρος  
Μεσολαβητής-Διαιτητής ΟΜΕΔ***

## ΤΟ ΝΕΟ ΘΕΣΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΩΝ

### Το προϊσχύον σύστημα (Ν. 3239/1955)

Στην Ελλάδα μέχρι το 1990 οι συλλογικές διαφορές ρυθμίζονταν από το ν. 3239/1955.

Οι ρυθμίσεις που απεικόνιζαν τη μεταπολεμική κατάσταση με βασικό ρυθμιστή την κρατική εξουσία και την αδυναμία επικοινωνίας ανάμεσα στους βασικούς συντελεστές της παραγωγής.

Ο προβληματικός αυτός δρόμος διαχείρισης των κοινωνικών μας προβλημάτων, είχε γράψει μία ιστορία από δικαστικούς αγώνες, καταγγελίες, προσφυγές στη Δ.Ο.Ε., κ.λπ.

Το όλο σύστημα εργασιακών σχέσεων και του τρόπου επίλυσης των συλλογικών διαφορών ως βασικό μέρος του, σηματοδεύτηκε:

- α) Από τον κρατισμό με αποτέλεσμα την πρωτοβουλία των κινήσεων στο σύστημα εργασιακών σχέσεων να την έχει το κράτος.
- β) Από την νομικοποίηση όπου το βασικό μέσο ρύθμισης ήταν ο νόμος, ο χώρος επίλυσης τα δικαστήρια και οι διαχειριστές των συλλογικών διαφορών εργασίας οι δικηγόροι και οι δικαστές.
- γ) Από την κηδεμόνευση των κοινωνικών ανταγωνιστών που είχε ως συνέπεια την ατροφία των διμερών σχέσεων, αφού σημαντικά θέματα της συλλογικής αυτονομίας ρυθμίζονταν σε κρατικό επίπεδο.

Λόγω αυτών των αρνητικών χαρακτηριστικών του το σύστημα εργασιακών σχέσεων παρουσίαζε ανεπάρκειες και από άποψη αποτελεσματικής λειτουργίας αλλά και από την άποψη της αποδοχής του.

Ο συνεχής και εκτεταμένος κρατικός παρεμβατισμός στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων είχε ως παρενέργεια τη μη ανάπτυξη διαπραγματευτικής κουλτούρας (που σημαίνει επιτελεία με ειδική γνώση των θεμάτων προς διαπραγμάτευση, που περιλαμβάνει ένα ήθος που δεν θεωρεί κάθε υποχώρηση και συμβιβασμό ως προδοσία αφού δεν αποδέχεται τη λογική του όλα ή τίποτε, περιλαμβάνει θεσμούς διαλόγου και οργανώσεις που προσπαθούν να εναρμονίσουν το μερικό και το γενικό συμφέρον).

Τα συμπτώματα της ανεπάρκειας ήταν πολλά και έντονα (αριθμός απεργιών, μέγεθος και διάρκειά τους, η αντιμετώπιση της απεργίας ως πρώτου πρόσφορου μέσου, η επικράτηση των μισθολογικών διαφορών).

Ο τρόπος οργάνωσης της επίλυσης των συλλογικών διαφορών είχε καταστεί τροχοπέδη.

### **Το νέο θεσμικό πλαίσιο (Ν. 1876/1990)**

Ο νέος νόμος για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ψηφίσθηκε τον Μάρτιο του 1990 επί Οικουμενικής Κυβέρνησης.

Το σχέδιο νόμου είχε καταρτίσει επιτροπή, τα μέλη της οποίας εκπροσώπησαν όλο το φάσμα των αντιλήψεων και των εμπλεκόμενων συμφερόντων, με την απλή σκέψη ότι καμία μεταρρύθμιση δεν μπορεί να επιβιώσει αν δεν έχει εξασφαλίσει τουλάχιστον την ανοχή όσων αντιτίθενται. Ο ν. 1876/1990 ψηφίσθηκε μετά από διευθέτηση με αμοιβαίες

υποχωρήσεις ορισμένων επίμαχων θεμάτων, με συμφωνία όλων των κομμάτων και των εκπροσώπων της ΓΣΕΕ και των εργοδοτικών οργανώσεων (ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΕΣΕ) και αποτέλεσε τον πρώτο συμφωνημένο θεσμικό νόμο.

Ο νέος νόμος εισάγει μία εντελώς νέα αντίληψη για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και τις συλλογικές διαφορές εργασίας.

Η βασική φιλοσοφία του νέου θεσμικού πλαισίου είναι να βοηθήσει τα μέρη να διευθετούν τις συλλογικές διαφορές και όχι να συμβάλλει στην προσπάθεια του κρατικού μηχανισμού της εκάστοτε κυβέρνησης να ασκήσει ή να επιβάλλει εισοδηματική πολιτική.

Συνδεδεμένα μ' αυτή τη φιλοσοφία είναι και μερικά βασικά χαρακτηριστικά των λειτουργιών του όλου συστήματος.

Το πρώτο στοιχείο είναι η εθελοντικότητα που διαποτίζει όλες τις όψεις και φάσεις που θα διατρέξει η επίλυση της διαφοράς (από την εκκίνηση της διαδικασίας, την επιλογή του μεσολαβητή, τα προς διαπραγμάτευση θέματα, κ.λπ.).

Ένα δεύτερο στοιχείο είναι η αποκρατικοποίηση αφού η ρύθμιση δε γίνεται κατά κανόνα με έκδοση και επιβολή κάποιας εξουσιαστικής απόφασης εκ μέρους οργάνου της πολιτείας.

Επιδίωξη είναι η ρύθμιση να γίνει με συμφωνία των μερών και σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ως αναγκαίο κακό, η ρύθμιση θα γίνεται με διαιτητική απόφαση.

Άλλο στοιχείο είναι η αποκέντρωση. Το επίπεδο διαπραγμάτευσης και ρύθμισης μετατίθεται. Επιλέγεται από τα μέρη. Πάντως διευκολύνεται η τάση ενίσχυσης της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο επιχείρησης.

Τέλος η τριμερής σύνθεση του Δ.Σ. του ΟΜΕΔ στην οποία οι κοινωνικοί ανταγωνιστές επωμίζονται το βάρος και την ευθύνη της διαχείρισης του Οργανισμού, καθώς αποτελούν την πλειοψηφία του Δ.Σ. εκφράζει μια άλλη φιλοσοφία, εντελώς διαφορετική από το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς όπου τα όργανα (διαιτητικά δικαστήρια, Υπουργείο Εργασίας, πολιτικά δικαστήρια) που ως τώρα επέλυαν τις συλλογικές διαφορές εργασίας, χαρακτηρίζονταν από την κυρίαρχη παρουσία του κράτους.

### **Γενικές καινοτομίες του νέου νόμου**

Ο ν. 1876/1990 εισάγει μία σειρά νέων και σημαντικών ρυθμίσεων, όπως:

- α)** Η εφαρμογή των συλλογικών διαπραγματεύσεων και σε όσους απασχολούνται με συμβάσεις που υποκρύπτουν εξάρτηση (π.χ. συμβάσεις έργου, φασόν, κ.λπ.).
- β)** Η διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Σήμερα μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ζητήματα όπως: μισθοί, επιδόματα, άδειες, τρόπος αμοιβής υπερωριών, προϋποθέσεις προσλήψεων και απολύσεων, η διεύρυνση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης (εκτός των συνταξιοδοτικών), θέματα αρμοδιότητας των συμβουλίων των εργαζομένων (όπως ο εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης, ο κανονισμός υγιεινής και ασφάλεια, η κατάρτιση και η επιμόρφωση των εργαζομένων (όπως ο εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης, ο

κανονισμός υγιεινής και ασφάλεια, η κατάρτιση και η επιμόρφωση των εργαζομένων), η βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας, θέματα παραγωγικότητας, η επιχειρηματική πολιτική που έχει άμεση επιρροή στις εργασιακές σχέσεις (όπως η αναδιοργάνωση της παραγωγής, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών, η εισαγωγή ευέλικτων μορφών απασχόλησης και οργάνωσης του χρόνου εργασίας), καθώς και η ερμηνεία κανονιστικών όρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

- γ) Ιδιαίτερης σημασίας είναι το γεγονός ότι παρ' ότου ο νόμος προβλέπει διαδικασίες επίλυσης και ρύθμισης των συλλογικών διαφορών εργασίας, παράλληλα δίνει την δυνατότητα στα μέρη να ρυθμίζουν, εφόσον επιθυμούν, αυτά τα θέματα με τρόπο διαφορετικό μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις.
- δ) Επιβάλλεται στην εργοδοτική πλευρά υποχρέωση για πληροφόρηση των εργαζομένων, ώστε ο διάλογος να καταστεί ουσιαστικός και εισάγει την αρχή της καλόπιστης διαπραγμάτευσης.
- ε) Παρέχει προτεραιότητα στην κυρίαρχη βούληση των ενδιαφερομένων μερών και η δυνατότητα χρήσης του θεσμού της διαιτησίας είναι καθαρά επικουρική προς αποφυγή καταστάσεων αρρυθμιστων σχέσεων και συγκρούσεων.
- στ) Δίνεται έμφαση στις κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις που εισάγονται για πρώτη φορά, ενώ υποβαθμίζονται οι ομοιοεπαγγελματικές.

## Ειδικότερες ρυθμίσεις

1. Η διάκριση των συλλογικών συμβάσεων σε Εθνικές Γενικές (που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας), κλαδικές (που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας), επιχειρησιακές (που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης) και ομοιοεπαγγελματικές (που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας ή συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας).
2. Αρμοδιότητα για σύναψη σ.σ.ε. έχουν στην Εθνική οι τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι αναγνωρισμένες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης, στις κλαδικές οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και οι εργοδοτικές οργανώσεις, στις επιχειρησιακές οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητά τους και εφόσον δεν υπάρχουν τέτοιες οργανώσεις οι αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και ο εργοδότης, και τέλος τις ομοιοεπαγγελματικές από πλευράς εργαζομένων, οι δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης (εάν πρόκειται για εθνική σ.σ.ε.) ή τοπικού χαρακτήρα (εάν είναι τοπική σ.σ.ε.) και από την πλευρά των εργοδοτών από εργοδοτικές οργανώσεις, οι οποίες, προκειμένου για

εθνική ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. πρέπει να είναι ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίου χαρακτήρα.

3. **Ικανότητα για σύναψη σ.σ.ε.** έχουν, από πλευρά εργαζομένων, οι πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις όλων των βαθμίδων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από την πλευρά των εργοδοτών ικανότητα έχουν οι εργοδοτικές οργανώσεις όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητας και προκειμένου για επιχειρησιακή σ.σ.ε. ο κάθε εργοδότης που απασχολεί 50 εργαζόμενους.

Κριτήριο αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες αρχαιρεσίες για την ανάδειξη διοικητικού συμβουλίου της συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Μία οργάνωση που είναι αρμόδια να υπογράψει μία σ.σ.ε. μπορεί να αμφισβητήσει την αντιπροσωπευτικότητα κάποιας άλλης, εάν, μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την ημέρα της κοινοποίησης στην Επιθεώρηση Εργασίας από την άλλη συνδικαλιστική οργάνωση του εγγράφου έναρξης των διαπραγματεύσεων, προσφύγει στην Επιτροπή του άρθρου 15 του Ν. 1264/82.

4. **Την πρωτοβουλία για διαπραγμάτευση μπορεί να την πάρει οποιαδήποτε πλευρά.**

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, του ίδιου κλάδου ή του ίδιου επαγγέλματος έχουν δικαίωμα να παρέμβουν σε διαπραγματεύσεις που έχουν αρχίσει με πρωτοβουλία άλλων συνδικαλιστικών οργάνωσης και, εφόσον



συμφωνούν με το περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης που θα συναφθεί, μπορούν να συνυπογράψουν και να δεσμευτούν απ' αυτήν.

Ο νόμος ορίζει ότι κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας της μεσολάβησης της διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός εάν έχει με κάποια ρήτρα ειρήνης, αποκλεισθεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.

5. **Ο χρόνος έναρξης ισχύος της σ.σ.ε. ορίζεται κατά κανόνα από τα μέρη.**

Ο χρόνος αυτός δεν είναι δυνατόν να υπερβεί την ημέρα λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής ρύθμισης και σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να φθάσει μέχρι την ημέρα έναρξης των διαπραγματεύσεων.

Σε περίπτωση που τα μέρη δεν προσδιορίσουν το χρόνο έναρξης ισχύος της σ.σ.ε., η ισχύς της συλλογικής σύμβασης αρχίζει σύμφωνα με το νόμο (άρθρ.9 παρ. 2 του ν. 1876/90) από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία (Επιθεώρηση Εργασίας ή Κεντρική Υπηρεσία του Υπ. Εργασίας).

6. **Ειδικές διατάξεις του ν. 1876/90 (άρθρ. 9) αναφέρονται στο χρόνο ισχύος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που ορίζουν ότι οι σ.σ.ε. μπορούν να συναφθούν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο.**

Σαν ορισμένου χρόνου θεωρείται η σ.σ.ε. που συνομολογείται για ορισμένη διάρκεια ισχύος, μετά το πέρας της οποίας οι όροι της σύμβασης αυτής παύουν να παράγουν νομικά αποτελέσματα.

Σαν αορίστου χρόνου θεωρείται η σ.σ.ε. στην οποία δεν προσδιορίζεται η διάρκεια ισχύος αυτής.

Τα μέρη δεν μπορούν να συνομολογήσουν σ.σ.ε. μικρότερης διάρκειας από ένα έτος. Σε μια τέτοια περίπτωση η σ.σ.ε. παρατείνεται υποχρεωτικά μέχρι τη συμπλήρωση του έτους. Επίσης κάθε συλλογική σύμβαση που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέραν του έτους θεωρείται (άρθρ. 9 παρ. 1 εδ. β' του ν. 1876/90) ότι έχει αόριστη διάρκεια.

7. ***Οι σ.σ.ε. λήγουν είτε με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία αυτής εκ μέρους του ενός από τα μέρη που την υπέγραψαν.***

Στην περίπτωση της καταγγελίας σ.σ.ε., ο νόμος απαιτεί έγγραφο τύπου που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή στο άλλο μέρος και στην αρμόδια Επιθ. Εργασίας. Με καταγγελία βασικά λήγουν οι σ.σ.ε. αορίστου χρόνου και αφού έχει περάσει μάλιστα ένα έτος από την έναρξη ισχύος τους.

Είναι όμως δυνατόν να καταγγελθεί μία σ.σ.ε. αορίστου ή ορισμένου χρόνου πριν την πάροδο έτους από την έναρξη ισχύος της, εφόσον έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

8. ***Σύμφωνα με το άρθρ. 9 παρ. 4 του ν. 1876/90 οι κανονιστικοί όροι σ.σ.ε. που έληξε με οποιοδήποτε τρόπο, εξακολουθούν να ισχύουν επί***

*ένα βμηνο και να εφαρμόζονται στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό.*

Ωστόσο ούτε με την πάροδο του εξαμήνου από την κανονική λήξη της παύει να υπάρχει η ενέργεια της σ.σ.ε. Με τη διάταξη της παραγρ. 5 του άρθρου9 ορίζεται ότι μετά την πάροδο του εξαμήνου, οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας. Πρόκειται για τη λεγόμενη "μετενέργεια" της σ.σ.ε.

**9. Οι Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν όλους τους εργαζόμενους και τους εργοδότες όλης της χώρας.**

Οι υπόλοιπες σ.σ.ε. δεσμεύουν κατ' αρχήν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τον εργοδότη που συνάπτει σ.σ.ε. ατομικά, εκτός αν ο Υπουργός Εργασίας τις κηρύξει γενικά υποχρεωτικές για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος (άρθρ. 11 παρ. 2 του ν. 1876/90).

Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή σ.σ.ε., οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά σε όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται στον εργοδότη (άρθρ. 8 του ν. 1876/90).

**10. Αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.**

Η σύγκριση γίνεται κατά ενότητες: α) αποδοχών και β) λοιπά θέματα.

Σε περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης με ομοιοεπαγγελματική υπερισχύουν η κλαδική ή επιχειρησιακή ανεξαρτήτως του ποια είναι η ευνοϊκότερη (άρθρ. 10 του ν. 1876/90).

**11. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από σ.σ.ε. μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε σ.σ.ε. που αφορά την κατηγορία τους.**

Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.

Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει την σ.σ.ε. και κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας (άρθρ. 11 του ν. 1876/90).

### **Τροποποιήσεις σε βασικά άρθρα του ν. 1876/90**

α. Με το άρθρο 40 παρ. 8 του ν. 1892/1990 προστέθηκε το στοιχείο 10 στο άρθρο 2 του ν. 1876/90 που αναφέρεται στο περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας που έχει ως εξής :

**« 10. Με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ζητήματα σχετικά με την επαναρρύθμιση ή συμπλήρωση των διατάξεων της παραγράφου 1-6 του άρθρου 38 για τη μερική απασχόληση καθώς και των παραγράφων 1,2,3 και 7 του άρθρου 40 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας του νόμου «για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη».**

β. Με το άρθρο 43 παρ. 3 του ν. 1902/1990 προστέθηκε ένα εδάφιο στο άρθρο 3 παρ. 3 του ν. 1876/90 που αναφέρεται στα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και την αρμοδιότητα σύναψης τους που έχει ως εξής :

*«Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής συμβάσεως εργασίας, περιλαμβάνεται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλιστρού εργαζόμενου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για την αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικώς παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη»*

γ. Με το άρθρο 12 του ν. 2336/1995, προστέθηκε η περίπτ. γ' στο άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/90 που αναφέρεται στην ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που έχει ως εξής :

*«γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική ρύθμιση θα υπογράφεται και η διαιτητική απόφαση θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες».*

δ. Με το άρθρο 7 του ν. 2224/1994, προστέθηκε εδάφιο στο άρθρο 17 παρ. 1 του ν. 1876/90 που αναφέρεται στον Ο.ΜΕ.Δ., που έχει ως εξής :

*«Ο οργανισμός είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί στο πλαίσιο των διατάξεων αυτού του νόμου και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται με εξουσιοδότηση των κατά παρέκκλιση των διατάξεων, που αφορούν το δημόσιο τομέα».*

**Διατάξεις άλλων νομοθετημάτων που αφορούν το θεσμικό πλαίσιο (ν. 1876/90) των συλλογικών διαπραγματεύσεων**

- α. Στο άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 2224/1994 ορίζεται ότι:  
*«Είναι ανίσχυρη η καταγγελία συλλογικής σύμβασης που έχει κυρωθεί με νόμο»*
- β. Στο άρθρο 34 παρ. 3 του ν. 2218/1994 ορίζεται ότι:  
*«Οι αποδοχές του προσωπικού με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων καθορίζονται με εθνική συλλογική σύμβαση, που συνάπτεται μεταξύ εκπροσώπων των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων και της αντιπροσωπευτικότερης Πανελληνίας οργάνωσης των υπαλλήλων των νομαρχιακών αυτοδιοικήσεων με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, σύμφωνα με τις διατάξεις που ισχύουν κάθε φορά για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.  
Κάθε ΝΑ μπορεί να αυξάνει μέχρι ποσοστού είκοσι τοις εκατό (20%) το ύψος του μισθού και του επιδόματος που προβλέπει η σύμβαση αυτή, ή μέχρι ποσοστού πενήντα τοις εκατό (50%) αν πρόκειται για ειδικό επιστημονικό προσωπικό με εξειδικευμένα προσόντα».*
- γ. Στο άρθρο 2 παρ. 8 του ν. 2224/94 ορίζονται για το προσωπικό ασφαλείας σε περίπτωση απεργίας τα εξής :  
*«Εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της παραγρ. 5 αυτού του άρθρου ή αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25<sup>η</sup> Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου αυτού, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη*

*διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990.*

*Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.*

*Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενης πλευράς, έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην Επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/82 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 25 του ν. 1545/1985».*

- δ. Στο άρθρο 3 παρ. 2,3 και 4 του ν. 2224/94 ορίζονται για το δημόσιο διάλογο τα εξής :

*«παρ. 2. Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.*

*Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.*

*Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτηση της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά.*

*Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξή του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.*

*παρ. 3. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις, που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').*

*Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.*

*Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.*

*παρ. 4. Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημοσίων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών».*

- ε. Στο άρθρο 8 παρ. 3 του ν. 2224/1994 ορίζονται για τα συμβούλια των εργαζόμενων τα εξής :

*«παρ.3. Η διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 12 του ν. 1767/1988 αντικαθίσταται ως εξής:*



*"4. Αποφασίζουν από κοινού με τον εργοδότη για τα κατωτέρω θέματα:*

- α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.*
- β) Τον κανονισμό υγιεινής και ασφάλειας της επιχείρησης.*
- γ) Την κατάρτιση ενημερωτικών προγραμμάτων για τις νέες μεθόδους οργάνωσης της επιχείρησης και τη χρήση νέων τεχνολογιών.*
- δ) Τον προγραμματισμό της επιμόρφωσης της διαρκούς εκπαίδευσης και της μετεκπαίδευσης του προσωπικού, ιδιαίτερα μετά από κάθε μετατροπή της τεχνολογίας.*
- ε) Τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς του προσωπικού στα πλαίσια της προστασίας της προσωπικότητας των εργαζομένων ιδίως απέναντι στα οπτικοακουστικά μέσα.*
- στ) Τον προγραμματισμό των κανονικών αδειών.*
- ζ) Την επανένταξη των αναπήρων από εργατικό ατύχημα που έγινε στην επιχείρηση σε κατάλληλες γι'αυτούς θέσεις απασχόλησης.*
- η) Τον προγραμματισμό και τον έλεγχο πολιτιστικών, ψυχαγωγικών και κοινωνικών εκδηλώσεων.*

*Για όλα τα παραπάνω θέματα καταρτίζεται γραπτή συμφωνία, η οποία ισχύει από την κατάθεσή της στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και έχει κανονιστική ισχύ. Η συμφωνία αναρτάται στον πίνακα ανακοινώσεων του Συμβουλίου Εργαζομένων.*

*Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων για τη ρύθμιση των ανωτέρω θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και παραπομπή στη*

*διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').*

*Οι ανωτέρω αρμοδιότητες ασκούνται από το Συμβούλιο εργαζομένων, εφόσον στην επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση, και τα θέματα αυτά δεν ρυθμίζονται με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας».*

### **Σημαντικές αποφάσεις της νομολογίας για ζητήματα του ν. 1876/1990**

- α. Με Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α. μπορεί να οριστεί ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να παρακρατεί από τις αποδοχές των μισθωτών του, μόνον τις συνδρομές που αυτοί οφείλουν σε πρωτοβάθμιες και όχι δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (Σ.τ.Ε. 798/2003 Ε. Εργ.Δ. 2004/88).
- β. Επί αδυναμίας υπογραφής Σ.Σ.Ε. λόγω ελλείψεως συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας, επομένως και οι αποδοχές των εργαζομένων στο Δημόσιο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου Υπουργού (Α.Π. 1508/1997, Δ/νη 1998/835).
- γ. Οι διαφορές που αναφέρονται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σχετικά με την ερμηνεία των Σ.Σ.Ε. και την έκταση των δικαιωμάτων των εργαζομένων που γεννώνται απ' αυτές, είναι ιδιωτικές διαφορές και υπάγονται στη δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων (Α.Π. 1426/1998 ΕΕΝ 2000/147).
- δ. Είναι δυνατόν να καθορίζονται οι όροι εργασίας με παραπομπή σε άλλη σ.σ.ε. ή δ.α. Για να είναι νόμιμη η παραπομπή αυτή, θα πρέπει να

αναφέρεται σε συγκεκριμένες σ.σ.ε. και όχι στην εκάστοτε ισχύουσα ή σε μελλοντική σ.σ.ε. (Α.Π. 1234/1999, ΔΕΝ 2000/1526).

- ε. Αν μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε είναι δυνατόν για κάθε εκμετάλλευση να καταρτίζεται μια χωριστή επιχειρησιακή (εκμεταλλευτική) Σ.Σ.Ε., εφ' όσον στην εκμετάλλευση αυτή απασχολούνται 50 τουλάχιστον μισθωτοί οι οποίοι και έχουν ιδρύσει ξεχωριστό εργασιακό σωματείο. Αυτές οι Σ.Σ.Ε. δεσμεύουν το σύνολο των εργαζομένων στην εκμετάλλευση, ανεξαρτήτως αν είναι μέλη της συμβληθείσας εργατικής συνδικαλιστικής οργανώσεως, εκτεινόμενη σε όλους τους εργαζόμενους στην εκμετάλλευση, ανεξαρτήτως κατηγορίας, ειδικότητας ή επαγγέλματος (Α.Π. 174/1999, ΔΕΝ 2000/150).
- στ. Δεν αποκλείεται η κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής συμβάσεως που αφορά τους εργαζόμενους ενός Ν.Π.Δ.Δ. ή έστω ενός αυτοτελούς τμήματος του (Α.Π. 1146/2000, ΔΕΝ 2001/21).
- ζ. Ο διαιτητής έχει τη δυνατότητα να προσδώσει αναδρομική ισχύ στη διαιτητική απόφαση πέραν του χρονικού ορίου της επομένης της υποβολής της αίτησεως για μεσολάβηση στον Ο.ΜΕ.Δ. (Α.Π. 223/2001, ΔΕΝ 2001/714)
- η. Οι όροι εργασίας που ρυθμίζει Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., μπορούν να τροποποιηθούν με υπέρτερη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση (διαδοχή Σ.Σ.Ε.). Διαδοχή Σ.Σ.Ε. υπάρχει όταν νεότερη χρονική Σ.Σ.Ε. αντικαθιστά προγενέστερη του αυτού είδους και πεδίου ισχύος. Κατά τη διαδοχή Σ.Σ.Ε. η νεότερη Σ.Σ.Ε. μπορεί να τροποποιεί τους όρους εργασίας της παλαιότερης, τόσο υπέρ όσο και εις βάρος των εργαζομένων, δηλαδή κατά τη διαδοχή Σ.Σ.Ε. δεν ισχύει η αρχή της

προστασίας ή της ευνοίας υπέρ των μισθωτών, αλλά η αρχή της τάξεως, αρχή της διαδοχής των ρυθμίσεων. Κατά συνέπεια νεότερη Σ.Σ.Ε. καταργεί την προηγούμενη του αυτού είδους και πεδίου ισχύος, έστω και αν περιέχει δυσμενέστερες για τους μισθωτούς διατάξεις (Α.Π. 520/2003 Ε. Εργ.Δ. 2003/1419).

- θ. Με βάση την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης που έχει καθιερωθεί νομοθετικώς με τη διάταξη του άρθρου 7 παρ.3 του ν.1876/90 οι όροι εργασίας σ.σ.ε. που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν του νόμου, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια (Α.Π. 1221/2003, Ε.Εργ.Δ. 2004/984)
- ι. Οι διατάξεις περί διαιτησίας του ν. 1876/90 δεν αντίκεινται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος και 154/1981 Δ.Σ.Ε. (Α.Π. (ΟΛΟΜ) 25/2004 Ε.Εργ.Δ. 25/2004, Ε.Εργ.Δ. 2004/984).
- κ. Οι κανονιστικοί όροι της Σ.Σ.Ε. περιέχουν κατώτατα όρια προστασίας, που υπαγορεύουν τη δυσμενέστερη ρύθμιση με ατομική σύμβαση εργασίας, επιτρέπουν όμως με την τελευταία τη βελτίωση της προστασίας αυτής. Σύμφωνα λοιπόν με αυτά, οι ευνοϊκότεροι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας, υπερισχύουν των δυσμενεστέρων όρων της σ.σ.ε. (Α.Π. 874/2004).
- λ. Η συλλογική σύμβαση ισχύει μόνο έναντι των μελών των εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων που την είχαν συνάψει, αν δε αυτή επεκτάθηκε με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, η ισχύς της επεκτείνεται και πέρα από τα πρότυπα αυτά στους εργαζόμενους και εργοδότες των κλάδων ή του επαγγέλματος που η σύμβαση αυτή αφορά, οι οποίοι θα μπορούσαν με βάση τις δραστηριότητές τους, να είναι μέλη των οργανώσεων που μετείχαν στη σύναψή της (Α.Π. 1399/2004).

μ. Αν μια σ.σ.ε. κηρύχθηκε γενικώς υποχρεωτική, η ισχύς της επεκτείνεται από το χρόνο της εκδόσεως της σχετικής αποφάσεως (όχι αναδρομικά) σε εργαζόμενους ή εργοδότες που δεν είναι μέλη των ως άνω οργανώσεων (Α.Π. 239/2005).

Κλείνοντας θα πρέπει να τονισθεί, ότι ο ν. 1876/90 αποτελεί ένα ενδιαφέρον θεσμικό εργαλείο διαλόγων που παρέχει αρκετές δυνατότητες σε εργαζόμενους και εργοδότες για την προσέγγιση και προώθηση της επίλυσης των προβλημάτων που απασχολούν τους κοινωνικούς ανταγωνιστές.

---