

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2020-2021

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

του Ιωάννη Ράγκου του Κωνσταντίνου

A.M.: 7340010720016

Ο θεσμός της επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Επιβλέπων Καθηγητής

Επίκουρος Καθηγητής Ιωάννης Σκανδάλης

Τριμελής Επιτροπή

Καθηγητής Κωνσταντίνος Παπαδημητρίου

Επίκουρος Καθηγητής Ιωάννης Σκανδάλης

Επίκουρος Καθηγητής Δημήτριος Λαδάς

Αθήνα, Νοέμβριος 2021

Copyright © 2021 [Ιωάννης Κ. Ράγκος, 2021]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

Πίνακας Περιεχομένων

Πρόλογος	4
Συνομογραφίες	5
I. Εισαγωγικό Σημείωμα	7
II. Η σημασία της επέκτασης	9
II.1. Αναγκαιότητα του θεσμού	9
II.2. Ζητήματα συνταγματικής τάξης	10
II.3. Έννοια και λειτουργία του θεσμού	12
II.4. Η προσωρινή αναστολή του θεσμού	13
III. Η επέκταση των σ.σ.ε. στο πλαίσιο των κανόνων της Δ.Ο.Ε.	14
IV. Νόμιμες προϋποθέσεις της επέκτασης	17
IV.1. Υποβολή αίτησης.....	17
IV.2. Τεκμηρίωση της αίτησης.....	18
IV.3. Γνωμοδότηση του ΑΣΕ	18
V. Εξαιρέσεις από την επέκταση των σ.σ.ε.	20
VI. Η διαμορφούμενη κατάσταση μετά την επέκταση	22
VI.1. Τα δεσμευόμενα πρόσωπα.....	22
VI.2. Χρονική διάρκεια επέκτασης	24
VI.3. Συρροή	25
VII. Ειδικές ex lege περιπτώσεις επέκτασης του πεδίου εφαρμογής σ.σ.ε.	26
VIII. Ο δικαστικός έλεγχος της απόφασης για επέκταση	28
IX. Διεθνής πρακτική των περί επέκτασης ρυθμίσεων	30
XI. Παράρτημα	35
XII. Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία	38

Πρόλογος

Η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας έτυχε πολυετούς σταθερής κοινωνικής και πολιτικής αποδοχής στο πλαίσιο του ν.3239/1955 και του ν.1876/1990, και αποτελεί δομικό στοιχείο του συστήματος εφαρμογής των σ.σ.ε. στην Ελλάδα, που συμβάλλει στην οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

Η παρούσα μελέτη επιδιώκει να εστιάσει σφαιρικά στη λογική του θεσμού. Αυτό προϋποθέτει να διαγνωστούν σε πρώτη φάση οι σκοποί της επέκτασης των σ.σ.ε. Επακόλουθα, θα παρουσιαστεί το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο, μετά και τις τροποποιήσεις που επέφερε ο ν.4635/2019. Το ερευνητικό ενδιαφέρον θα επικεντρωθεί στα κριτήρια της επέκτασης, στις συνέπειές της, καθώς και στον δικαστικό έλεγχο της απόφασης που την κηρύσσει.

Εν συνεχεία, θα επιχειρηθεί η συγκριτική παρουσίαση των διατάξεων που αφορούν την επέκταση των σ.σ.ε. όπως αυτές ισχύουν σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη. Με τον τρόπο αυτό εκτιμούμε ότι θα κατανοηθεί καλλίτερα το εγχώριο δίκαιο και θα δοθεί η δυνατότητα εξαγωγής συμπερασμάτων προς το σκοπό της αποτελεσματικότερης εφαρμογής του θεσμού.

Η παρούσα μελέτη αποτελεί διπλωματική εργασία η οποία λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο των μεταπτυχιακών σπουδών που πραγματοποιώ στο τομέα του Εργατικού Δικαίου της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών. Νιώθω ευγνώμων και ευτυχής για την ευκαιρία που μου έχει δοθεί!

Αισθάνομαι την ανάγκη να ευχαριστήσω θερμά τους καθηγητές μου για την εκπαιδευτική «ώθηση» που μας παρείχαν κατά τη διάρκεια ενός απαιτητικού ακαδημαϊκού έτους υπό τις αντίξοες συνθήκες της τηλε-εκπαίδευσης λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού καθώς και τους συμφοιτητές μου που με συντρόφευσαν σ' αυτό το κύκλο της ζωής μου.

Αθήνα, Νοέμβριος 2021

Ιωάννης Κ. Ράγκος

Συντομογραφίες

Α.Κ.	Αστικός Κώδικας
Σ.	Σύνταγμα
Α.Π.	Άρειος Πάγος
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
Β.δ.	Βασιλικό Διάταγμα
Π.δ.	Προεδρικό Διάταγμα
Ν.	Νόμος
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
Σελ.	Σελίδα
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας Κυβερνήσεως
Σ.ΕΠ.Ε.	Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας
ΕΔΕΚΑ	Εταιρεία Δικαίου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφαλίσεως
Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Γ.Σ.Ε.Ε.	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
Ι.Ν.Ε.	Ινστιτούτο Εργασίας Ελλάδας
Υ.Α.	Υπουργική Απόφαση
Κ.Υ.Α.	Κοινή Υπουργική Απόφαση
Π.Σ.	Πληροφοριακό Σύστημα
Σ.Σ.Ε.	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Δ.Α.	Διαιτητική Απόφαση
Δ.Ε.Ε.	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιρειών
ΕλλΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη
άρθρ.	άρθρο
βλ.	βλέπε
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
επ.	επόμενα
Εφ.	Εφετείο
ν.δ.	Νομοθετικό Διάταγμα
ΟΛΑΠ	Ολομέλεια Αρείου Πάγου
όπ.π.	όπως παραπάνω
πρβλ.	παράβαλε
ΜΠΔΠ	Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Προσαρμογής

Α.Σ.Ε.	Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας
σ.σ.ε.	Συλλογική σύμβαση εργασίας
ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.	Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών
ΕΠΑ	Εταιρεία Προσωρινής Απασχόλησης
σ.ο.	Συνδικαλιστική Οργάνωση
Δ.Ο.Ε.	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ILO	International Labour Organization
ETUC	European Trade Union Confederation
ETUI	European Trade Union Institute

I. Εισαγωγικό Σημείωμα

Η λειτουργία της συνδικαλιστικής ελευθερίας συνδέεται άρρηκτα με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και στην ελληνική έννομη τάξη κατοχυρώνονται στο Σύνταγμα (άρθρα 23 παρ. 1 και 22 παρ. 1 και 2). Συγκεκριμένα, στην παράγραφο 2 του άρθρου 22 Σ. επιχειρείται οριοθέτηση της σχέσεως της συλλογικής αυτονομίας και της ρυθμιστικής εξουσίας του νομοθέτη¹. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αναγνωρίζονται ως αυτόνομη πηγή δικαίου, που συμπληρώνει τους γενικούς όρους εργασίας, που ορίζει ο νόμος, στο πλαίσιο της υποχρέωσης του κράτους να μεριμνά για την απασχόληση και την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού.

Τόσο στην εθνική όσο και στην διεθνή έννομη τάξη βασική αρχή του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί η άμεση υπαγωγή στο κανονιστικό μέρος τους μόνον των μελών των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργοδοτών ατομικώς, αφενός, και των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων αφετέρου, όπως επιβάλλει η αρχή της ελευθερίας των συμβάσεων. Στο ελληνικό δίκαιο ο κανόνας αυτός καταλαμβάνει σήμερα εν μέρει την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας² και εξ ολοκλήρου τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις³.

Εξαιρέσεις από την αρχή της δεσμεύσεως από σ.σ.ε. μόνον των αμέσως ή εμμέσως συμμετασχόντων στην σύναψή της υπάρχει ευθέως εκ του νόμου για τους μη μισθολογικούς όρους της εθνικής γενικής σ.σ.ε. και για το σύνολο των επιχειρησιακών σ.σ.ε. Η εθνική γενική σ.σ.ε., όσον αφορά τα μη μισθολογικά θέματα, εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους της χώρας, ανεξάρτητα από το εάν οι ίδιοι ή οι εργοδότες τους είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων⁴. Για τις επιχειρησιακές σ.σ.ε. ισχύει η διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 8, κατά την οποία, *«εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη»*.

¹ Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2019, 97

² Για την εθνική γενική σ.σ.ε. το δεύτερο εδάφιο της παρ. 1 άρθρου 8 ν. 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις», όπως αντικαταστάθηκε με την υποπαρ. ΙΑ.11 παρ. 2 ν. 4093/2012 «Εγκριση μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2013-2014 (...)», ορίζει ότι «Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζομένους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου».

³ Για τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. ισχύει η παρ. 2 άρθρου 8 ν. 1876/1990, κατά την οποία «οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζομένους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παράγραφο 4 του άρθρου 3 του παρόντος», το οποίο αναφέρεται στις σ.σ.ε. των εργαζομένων σε Τράπεζες.

⁴ Βλ. άρ. 8 παρ. 1 ν. 1876/1990 όπως αντικατ. με την υποπαρ. ΙΑ.11 παρ. 2 ν.4093/2011.

Αλλά και υπό το προΐσχύσαν δίκαιο ίσχυε η ίδια αρχή. Ήδη ο α.ν. της 16/21 Νοεμβρίου 1935 «περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας» την ίδια αρχή είχε υιοθετήσει, ότι δηλαδή η σ.σ.ε. εφημεύζετο μόνον στα μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών και εργατικών οργανώσεων (άρθρα 1 και 3 παρ. 1 α.ν. 16/21 Νοεμβρίου 1935)⁵. Τον κανόνα αυτό διατήρησε και η μεταγενέστερη νομοθεσία, πρώτα με τον ν. 3235/1955, έστω και αν δε περιείχε ρητή διατύπωση⁶, και ύστερα προβλέφθηκε ρητά στην διάταξη του εδαφίου α' παρ. 1 άρθρου 4 ν.δ. 186/1969⁷.

Με δεδομένο ότι για τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ η απορρέουσα απ' αυτές δέσμευση παράγεται μόνο για τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν συμβληθεί για τη σύναψή της, ο νόμος προβλέπει τη δυνατότητα, μέσω του θεσμού της επέκτασης της κανονιστικής ισχύος των σ.σ.ε., η δέσμευσή τους να επεκτείνεται και στα μη συμβληθέντα μέρη. Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 του ν. 1876/1990, *«με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων είναι δυνατόν να εγκριθεί το Πόρισμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, για όλους τους εργαζομένους, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση με τους εξής όρους:»*. Το γεγονός ότι ο θεσμός της επέκτασης αποτελεί εξαίρεση του κανόνα για τη δέσμευση από μία σ.σ.ε. προσελκύει διαχρονικώς το ενδιαφέρον της θεωρίας⁸ του εργατικού δικαίου.

Φαίνεται ότι η επέκταση καθ' υποκείμενα των σ.σ.ε. παρουσιάζει ιδιαίζουσα σημασία για την οικονομική κατάσταση μιας χώρας, αφού η Τρόικα επέβαλε την πλήρη αναστολή του σχετικού δικαιώματος του υπουργού Εργασίας στην Ελλάδα για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα και τον περιορισμό του μέτρου της επεκτάσεως των σ.σ.ε. στην Πορτογαλία⁹. Η απαγόρευση της επεκτάσεως των σ.σ.ε. ξεκίνησε με την διάταξη του άρθρου 37 παρ. 6 ν. 4024/2011 για το χρονικό διάστημα ισχύος του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στήριξης και παρετάθη με την παρ. 2 του άρ. 5 του ν. 4475/2017 έως το τέλος του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής, δηλαδή μέχρι την 20^η Αυγούστου 2018. Επομένως, μία τόσο μακροχρόνια αναστολή ενός θεσμού που ισχύει στην Ελλάδα από το 1935 επιβάλλει τη μελέτη του σε βάθος. Το ζήτημα βρίσκεται στο προσκήνιο και εκτός Ελλάδος. Έχει γίνει αντικείμενο πρόσφατων μελετών στο Διεθνές Γραφείο Εργασίας, στην Ευρωπαϊκή Ένωση, στο Διεθνές Νομισματικό Ταμείο¹⁰.

⁵ Βλ. Καποδίστρια Ι., Η συλλογική σύμβασις εργασίας και το δίκαιον των σωματείων, 1940, 207-209

⁶ Βλ. Α.Π. 99/1960 ΕΕργΔ 1960, 347

⁷ Αντ. Βάγιας, Η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2019, 657-672

⁸ Βλ. Δ. Λαδάς, Η παράμετρος του ανταγωνισμού στον θεσμό της κήρυξης συλλογικών συμβάσεων εργασίας γενικά υποχρεωτικών, ΕΕργΔ 2012, 1411 επ., Αντ. Βάγιας, ό.π., Μ. Ντότσικα, Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων – Διαδικαστικά και ουσιαστικά ζητήματα εφαρμογής, ΕΕργΔ 2020, 117 επ., Γ. Λεβέντης, Η επέκταση των σ.σ.ε. και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με διαιτησία μετά τον ν. 4635/2019, ΕΕργΔ 2020, 31 επ.

⁹ Για λεπτομερή ανάλυση της σημαντικής περιπτώσεως της Πορτογαλίας βλ. Reinhard Nauman, σε: Susan Hayter/Jelle Visser, Collective Agreements : Extending Labour Protection, ILO, 2018, 93-117.

¹⁰ Ενδεικτικά: S. Hayter/ J. Visser, ό.π., K. Oesingmann, The Extension of Collective Agreements in Europe, CESifo DICE Report 2/2016 (June), 59-64, Hijzen/Martins, No extension without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining, IMF Working Paper, 2016.

Η σημασία του θεσμού επιβάλλει, καταρχάς, την αναζήτηση των λόγων που την έχουν καθιερώσει στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες¹¹. Σε δεύτερο στάδιο θα παρουσιαστεί η διαδικασία με την οποία επεκτείνεται μία σ.σ.ε. ή δ.α. καθώς και ο δικαστικός έλεγχος της διοικητικής πράξεως που την επεκτείνει. Εν συνεχεία, θα επιχειρηθεί η συγκριτική παρουσίαση των διατάξεων που αφορούν την επέκταση των σ.σ.ε. όπως αυτές ισχύουν σε άλλα ευρωπαϊκά κράτη. Με τον τρόπο αυτό εκτιμούμε ότι θα κατανοηθεί καλλίτερα το εγχώριο δίκαιο και θα δοθεί η δυνατότητα εξαγωγής χρήσιμων συμπερασμάτων προς το σκοπό της αποτελεσματικότερης εφαρμογής του θεσμού.

II. Η σημασία της επέκτασης

II.1. Αναγκαιότητα του θεσμού

Σύμφωνα με τη νομολογία¹² η κήρυξη σ.σ.ε. ως γενικά υποχρεωτικής, εφόσον συντρέχουν οι νόμιμοι όροι, υπαγορεύεται από το δημόσιο συμφέρον, ήτοι την εφαρμογή ομοιόμορφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και κλάδο δραστηριότητας και την προστασία της συλλογικής ρυθμίσεως από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό εκ μέρους μη δεσμευόμενων αμέσως από τη σύμβαση εργοδοτών και μισθωτών. Υποστηρίζεται σχεδόν απόλυτα ότι η έλλειψη συλλογικής δέσμευσης προσώπων, εργοδοτών και εργαζομένων, οι οποίοι αντικειμενικά εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της σ.σ.ε., είτε αυτή είναι κλαδική είτε είναι ομοιοεπαγγελματική, μπορεί, ιδίως σε περιόδους ύφεσης και μεγάλης ανεργίας, να αναπτύξει αντικοινωνικές συνέπειες και να διακυβεύσει τον επιτελούμενο από τις συλλογικές συμβάσεις προστατευτικό σκοπό¹³.

Οι μη δεσμευόμενοι από την σ.σ.ε. ή δ.α. εργοδότες θα μπορούσαν να προσλαμβάνουν προσωπικό με δυσμενέστερους όρους εργασίας και έτσι θα βρίσκονταν σε ευνοϊκότερη θέση έναντι των ήδη δεσμευόμενων εργοδοτών. Χωρίς τη ρύθμιση αυτή, οι εργοδότες ευχερώς θα εξουδετέρωναν τον θεσμό της σ.σ.ε. με την αποχώρησή τους από τις αντίστοιχες εργοδοτικές οργανώσεις και θα επικρατούσε αθέμιτος ανταγωνισμός μεταξύ τους. Αλλά και από την άλλη πλευρά των εργαζομένων, η ρύθμιση αποθαρρύνει οποιαδήποτε τακτική παρέμβασης από τρίτους στους εργαζομένους για τη μη συμμετοχή τους σε συνδικαλιστική οργάνωση, αφού μετά την

¹¹ Μόνο στις χώρες Κύπρο, Δανία, Ιταλία, Μάλτα, Σουηδία και Ηνωμένο Βασίλειο δεν προβλέπεται καμία διαδικασία επέκτασης.

¹² ΟΛΣτΕ 4555/1996 ΔΕΝ 1997, 441, ΣτΕ 3135/1999, ΔΕΝ 1999, 1502, ΣτΕ 3050/1984, ΕΕργΔ 1985, 9.

¹³ Δ. Λαδάς, ό.π., 1413.

κήρυξη της σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής αυτή καλύπτει και εργαζομένους που δεν είναι μέλη της συμβληθείσας συνδικαλιστικής οργάνωσης¹⁴.

Έτσι απαλείφεται ο κίνδυνος παροχής εργασίας κάτω από κοινωνικά εύλογο επίπεδο και αποφεύγεται το κοινωνικό ντάμπινγκ¹⁵, δηλαδή ο ανταγωνισμός μεταξύ επιχειρήσεων με βάση την επίτευξη συνθηκών εργασίας χαμηλής κοινωνικής προστασίας. Η κήρυξη συλλογικής σύμβασης εργασίας γενικά υποχρεωτικής γίνεται παγίως δεκτό ότι αποτελεί το αντίδοτο στη «συμπίεση των μισθών» και στον αθέμιτο ανταγωνισμό. Κατά συνέπεια, υποστηρίζεται περαιτέρω ότι ο εξεταζόμενος θεσμός συμβάλλει στην ομαλή λειτουργία του ελεύθερου ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, στο μέτρο που καθορίζεται το κατώτατο όριο του εργασιακού κόστους ενιαία για όλες τις ομοειδείς επιχειρήσεις ή κλάδους¹⁶.

II.2. Ζητήματα συνταγματικής τάξης

Ο θεσμός της κήρυξης συλλογικής σύμβασης εργασίας γενικά υποχρεωτικής έχει δεχθεί αυστηρή κριτική¹⁷. Βασική θέση της κριτικής είναι ότι η κήρυξη σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής αντιβαίνει σε συνταγματικές διατάξεις. Ειδικότερα, υποστηρίζεται ότι προσβάλλει τη συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία, αποστερώντας από τους κοινωνικούς εταίρους το δικαίωμα συλλογικού αυτοπροσδιορισμού. Πολύ περισσότερο προσβάλλει τη συνταγματικά προστατευόμενη συνδικαλιστική ελευθερία, η οποία συμπεριλαμβάνει, μεταξύ άλλων εκφάνσεων, το δικαίωμα συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση και το δικαίωμα δέσμευση μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στην αρνητική εκδοχή της συμπεριλαμβάνει την ελευθερία αποχής και μη συμμετοχής καθώς και μη σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επομένως, η επέκταση μιας σ.σ.ε. σε πρόσωπα που δεν είναι μέλη των οργανώσεων που συμβλήθηκαν μπορεί να θεωρηθεί ότι προσβάλλει την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία. Κατά

¹⁴ Βλ. Κ. Παπαδημητρίου, ό.π., 149, Ι. Κουκιάδη, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις 2017, 668-669, Αντ. Βάγια, ό.π., 663, σύμφωνα με τον οποίο, ακόμη και όταν με την επέκταση επιδιώκεται η ανάσχεση της τάσης προς υιοθέτηση όλο και χαμηλότερων μισθών από τους εκτός της σ.σ.ε. εργοδότες, προέχει η πρόθεση του κράτους να προστατεύει το εισόδημα των εργαζομένων, μόνον δε ως παράπλευρη ωφέλεια προκύπτει η ενίσχυση της ανταγωνιστικής θέσης των δεσμευόμενων επιχειρήσεων. Αντιρρήσεις ως προς την χρησιμότητα του θεσμού της επέκτασης διατυπώνει ο Ληξουριώτης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2019, 337, σύμφωνα με τον οποίο ο θεσμός της επέκτασης δεν αποτελεί έκφανση αλλά υπονόμηση της συλλογικής αυτονομίας και δεν συμβάλλει στην ορθή λειτουργία του ελεύθερου ανταγωνισμού αλλά αντίθετα τον υπονομεί.

¹⁵ Το Ντάμπινγκ (αγγλ.: Dumping), ή αλλιώς "πώληση με ζημία" ή αλλιώς "αθέμιτος ανταγωνισμός" αναφέρεται στην πρακτική της πώλησης προϊόντων κάτω από την κανονική τιμή της αγοράς ή σε τιμές κατώτερες του κόστους παραγωγής, με σκοπό την εξάλειψη του ανταγωνισμού και την αδιαμφισβήτητη κυριαρχία μιας επιχείρησης σε μια αγορά. Η λέξη χρησιμοποιείται γενικά μόνο στο πλαίσιο των νόμων του διεθνούς εμπορίου, όπου ντάμπινγκ ορίζεται ως η πρακτική σύμφωνα με την οποία μια εταιρεία ορίζει χαμηλότερη τιμή για τα εξαγόμενα εμπορεύματα από ό,τι το κόστος παραγωγής των εκάστοτε προϊόντων στην χώρα που εισάγει, με αποτέλεσμα να εξουδετερώσει τον ανταγωνισμό στην τοπική αγορά. Βλ. <https://el.wikipedia.org/wiki/Dumping>.

¹⁶ Δ. Λαδάς, ό.π., 1414.

¹⁷ Πρ. Δαγτόγλου, Συνταγματικά ζητήματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 1986, 945 επ.

νεότερη άποψη¹⁸, μάλλον λιγότερο αυστηρή, προβάλλεται η θέση ότι η εφαρμογή του θεσμού αυτού και η ερμηνεία των σχετικών νομοθετικών διατάξεων θα πρέπει να γίνεται κατά τρόπο ώστε να μην εξουδετερώνονται οι βασικές συνταγματικές αρχές της συλλογικής αυτονομίας και της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Αρκετές αμφιβολίες υπάρχουν ως προς τον μηχανισμό εξακρίβωσης της συνδρομής της προϋποθέσεως της κάλυψης από την υπό επέκταση σ.σ.ε. του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.

Σύμφωνα με τη κρατούσα στη θεωρία άποψη¹⁹, με τη ρύθμιση για επέκταση μίας σ.σ.ε. επανερχόμαστε στον κανόνα της γενικής εφαρμογής με άλλο τρόπο, που δεν είναι η αυτόματη εφαρμογή, αλλά η εφαρμογή με πράξη της διοίκησης κατ' εξουσιοδότηση του νομοθέτη. Το κράτος δεν έχει απεμπολήσει το δικαίωμά του να ρυθμίζει τους γενικούς όρους εργασίας, όπως προκύπτει από τον συνδυασμό των διατάξεων των άρθρων 12 παρ. 1, 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 Σ. αλλά και 106 Σ. Αποτελεί εκδήλωση της προστατευτικής αρχής που ισχύει στο εργατικό δίκαιο και απορρέει από την αρχή του κοινωνικού κράτους η θεμελίωση της κρατικής αρμοδιότητας να ρυθμίζει, επικουρικά, τους γενικούς όρους εργασίας²⁰. Η επέκταση πρόκειται για ένα ιδιόμορφο τρόπο δέσμευσης που περιλαμβάνει στοιχεία συλλογικής αυτονομίας και κρατικής παρέμβασης, η οποία όμως στηρίζεται στη γενικά αποδεκτή αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης. Το υπόβαθρο της εφαρμογής παραμένει η σ.σ.ε. Η δέσμευση προκύπτει από την κατ' εξουσιοδότηση του νόμου πράξη της διοίκησης. Δεν παράγεται πρωτογενές δίκαιο! Επεκτείνεται το ήδη υπάρχον που προβλέπει η σ.σ.ε.

Η θέση της νομολογίας για τη συνταγματικότητα του θεσμού είναι πάγια²¹. Έχει κριθεί ότι η ρύθμιση δεν προσκρούει στις διατάξεις του Συντάγματος για τις συνδικαλιστικές ελευθερίες (άρ. 23 παρ. 1, 22 Παρ. 2 Σ.) γιατί δεν περιορίζει το δικαίωμα για συλλογικές ρυθμίσεις. Ειδικά η Ολ. του ΣτΕ 4555/1996 με σαφήνεια προσδιόρισε όχι μόνο τη συμβατότητα της ρύθμισης με τις παραπάνω διατάξεις του Συντάγματος, αλλά προσέθεσε ότι ούτε με τις αρχές της οικονομικής ελευθερίας (άρ. 5 παρ. 1) και της ισότητας (άρ. 4) υπάρχει αντίθεση. Συγχρόνως, η απόφαση επιβεβαιώνει την εξυπηρέτηση του γενικού συμφέροντος από τον θεσμό αυτό και τον συνδέει με τη νομιμοποίηση του κράτους να ρυθμίζει τους όρους εργασίας (άρ. 22 παρ. 1).

¹⁸ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., 349.

¹⁹ Ι. Κουκιάδης, ό.π., 668, Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, 122 επ.

²⁰ Αρ. Καζάκος, Τα θεμέλια του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου, σε : Το Εργατικό Δίκαιο στην Πράξη – Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου, 1998, 41-46.

²¹ ΣτΕ 3050/1984, ΕΕργΔ 44.7, Α.Π. 285/1994, ΔΕΝ 51.657.

II.3. Έννοια και λειτουργία του θεσμού

Με το μηχανισμό της επέκτασης που κατοχυρώνει ο ν. 1876/1990 στο άρθρο 11 παρ. 2-5 μία σ.σ.ε. ή δ.α. κηρύσσεται με πράξη της διοίκησης γενικώς υποχρεωτική και, ως εκ τούτου, πέραν των κανονικώς δεσμευόμενων από αυτήν εργοδοτών και εργαζομένων (μελών των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμβλήθηκαν), οι όροι αυτής εφαρμόζονται εφεξής και στις λοιπές εργασιακές σχέσεις εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος που δεν υπάγονταν, λόγω της μη συνδικαλιστικής ένταξης των εργοδοτών ή/και εργαζομένων, στη συλλογική ρύθμιση. Πρέπει φυσικά να τονιστεί ότι οι υπαχθέντες μετά την επέκταση στους όρους της συλλογικής ρύθμισης θα πρέπει να μπορούν να αποτελέσουν μέλη των συμβληθιστών οργανώσεων. Συνεπώς, με βάση το δικαίωμα αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας που έχουν, να έχουν επιλέξει να μην ενταχθούν στη συλλογική ρύθμιση.

Ο θεσμός της επέκτασης των σ.σ.ε. αφορά αποκλειστικά τις κλαδικές και τις ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. Αυτό συμβαίνει καθώς, όπως προελέχθη, η μεν επιχειρησιακή σ.σ.ε. επεκτείνεται υποχρεωτικώς *ex lege* σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης²², ενώ η ε.γ.σ.σ.ε., σύμφωνα με τα νυν ισχύοντα²³, ως προς τους μη μισθολογικούς όρους ισχύει ανεξαιρέτως για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, ως προς δε τους μισθολογικούς, αυτοί εφαρμόζονται μόνο στους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων. Ως βάση προσδιορισμού, λοιπόν, για την εφαρμογή των μισθολογικών όρων της ε.γ.σ.σ.ε. είναι η συνδικαλιστική ένταξη αποκλειστικά και μόνο των εργοδοτών.

Ειδικότερα, όταν κηρύσσεται μια κλαδική σ.σ.ε. ως γενικά υποχρεωτική, υπάγονται εφεξής στους όρους αυτής όλες οι ατομικές εργασιακές σχέσεις που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά από επαγγελματικής, προσωπικής, τοπικής και χρονικής πλευράς με τις εργασιακές σχέσεις που κανονικά καλύπτει αυτή πριν την επέκτασή της. Με την κήρυξη δηλαδή μιας κλαδικής σ.σ.ε. ή δ.α. ως γενικά υποχρεωτικής παραμένει αμετάβλητο το επαγγελματικό, προσωπικό, τοπικό και χρονικό πεδίο ισχύος της, όπως από το ίδιο το περιεχόμενό της καθορίζεται²⁴. Διευρύνεται απλώς ο κύκλος των δεσμευόμενων απ' αυτήν προσώπων και σε πρόσωπα που δεν κατελάμβανε αρχικώς αυτή, μολονότι μπορούσαν αλλά είχαν επιλέξει να μη δεσμευθούν²⁵. Είναι λοιπόν ευνόητο ότι μία κηρυχθείσα ως υποχρεωτικώς εφαρμοσθείσα κλαδική σ.σ.ε. δεν μπορεί να εφαρμοσθεί σε

²² Άρ. 8 παρ. 3 ν. 1876/1990.

²³ Άρ. 1, παρ. ΙΑ.11 παρ. 2^α ν. 4093/2012.

²⁴ Ι. Ληξουριώτης, ό.π., 339.

²⁵ Α.Π. 723/2011, ΕΕργΔ 2012, 51, Α.Π. 1078/2012, ΔΕΝ 2011, 509.

εργοδότες που δεν υπάγονται στον επιχειρησιακό κλάδο των εργοδοτικών οργανώσεων που είχαν συμβληθεί.

Ο ίδιος κανόνας φυσικά ισχύει και για την περίπτωση της επέκτασης ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. Η τελευταία, μετά την κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής, δεσμεύει πλέον τους εργαζόμενους που παρέχουν εργασία με το συγκεκριμένο καλυπτόμενο επάγγελμα και δεν ήταν μέλη της συμβληθείσας συνδικαλιστικής οργάνωσης ή γιατί, μολονότι οι ίδιοι ήταν μέλη, ο συγκεκριμένος εργοδότης δεν ήταν μέλος της αντίστοιχης συμβληθείσας εργοδοτικής οργάνωσης, ενώ θα μπορούσε σύμφωνα με το καταστατικό αυτής να είναι μέλος. Όπως και στην περίπτωση της κλαδικής, η επέκταση μίας ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε. καταλαμβάνει μόνο εργαζόμενους που θα μπορούσαν να είναι μέλη των οργανώσεων που μετείχαν στη σύναψή της.

Π.4. Η προσωρινή αναστολή του θεσμού

Ο θεσμός της επέκτασης των σ.σ.ε. εισήχθη για πρώτη φορά στο εγχώριο δίκαιο με τη διάταξη του τελευταίου εδαφίου του άρθρου 6 α.ν. της 16/21 Νοεμβρίου 1935 *«περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας»*, κατά την οποία *«συλλογική σύμβαση εις την οποίαν προσεχώρησαν εργοδότηι χρησιμοποιούντες τα τρία πέμπτα των εν τη περιφέρεια απασχολουμένων εις το επάγγελμα των μισθωτών δύναται να κηρυχθή υποχρεωτική διά πάντας τους εργοδότης και μισθωτούς της περιφέρειας δι' αποφάσεως του υπουργού Εργασίας»*. Από τότε ίσχυε, με τροποποιήσεις ως προς τα κριτήρια, διαδοχικά μέχρι και το 2011, όταν και εθεωρήθη μία από τις αιτίες της οικονομικής κρίσης και εξοστρακίστηκε. Απώτερος στόχος της αναστολής του μηχανισμού ήταν η αποδυνάμωση της εμβέλειας των σ.σ.ε. και η παροχή δυνατότητας σε κάθε επιχείρηση να προσδιορίζει χωρίς τον αντίστοιχο περιορισμό τους όρους εργασίας²⁶. Οι σφοδρές αντιδράσεις που προκλήθηκαν περιόρισαν το μέτρο σε προσωρινή αναστολή και αποφεύχθηκε η κατάργησή του.

Η προσωρινή αναστολή θα ακολουθούσε παράλληλα την εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής²⁷. Συνεπώς για το αντίστοιχο χρονικό διάστημα δεν υπήρχε δυνατότητα επέκτασης σ.σ.ε. Ωστόσο, η αναστολή συνεχίστηκε στη πράξη με το επιχείρημα ότι ακολουθούσαν διαδοχικά προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής. Το θέμα είναι αμφισβητούμενο από τη θεωρία²⁸. Με το άρθρο 37 παρ. 5, 6 ν. 4024/2011 προβλέφθηκε η αναστολή των διατάξεων του ν. 1876/1990, που αφορούσαν την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων και την καθιέρωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για τις επιχειρησιακές σ.σ.ε.,

²⁶ Ι. Κουκιάδης, *ό.π.*, 669

²⁷ *άρ. 37 παρ. 6 ν. 4024/2011 με την οποία αναστέλλεται η εφαρμογή των παρ. 2, 3 *άρ. 11 ν. 1876/1990.**

²⁸ Γ. Λεβέντης, *Οι πρόσφατες αλλαγές του ν. 4024/2011 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας*, ΔΕΝ 67, 1449 επ.

για όσο διάστημα διαρκούσε η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Προσαρμογής. Κατά την ψήφιση του ν. 4024/2011 βρισκόταν σε εφαρμογή το πρώτο Πρόγραμμα που αφορούσε τα έτη 2012-2015. Στη συνέχεια αυτό αντικαταστάθηκε από το ΜΠΔΠ 2013-2016 (ν. 4093/2012) για να αντικατασταθεί εκ νέου από το ΜΠΔΠ 2015-2018 (ν.4270/2014). Τέθηκε το ερώτημα αν η αναστολή που προέβλεπε ο ν. 4024/2011 επικεντρωνόταν στο Πρόγραμμα ετών 2012-2015 ή αφορούσε και τα υπόλοιπα Προγράμματα. Στη πράξη, πάντως η αναστολή εξακολουθούσε και μετά τη λήξη του αρχικού ΜΠΔΠ. Λόγω των αμφισβητήσεων που υπήρχαν κρίθηκε αναγκαίο να υπάρξει νέα νομοθετική πρωτοβουλία που θα οριοθετεί με σαφήνεια την αναστολή του θεσμού. Στο πλαίσιο αυτό, αρχικά με το άρ. 16 ν. 4472/2017 και μετέπειτα με τον ν. 4475/2017 προβλέφθηκε ότι οι παρ. 5, 6 του άρ. 37 ν. 4024/2011 ισχύουν ως το τέλος του ΜΠΔΠ. Μετά τη λήξη του Προγράμματος, δηλαδή τον Αύγουστο του 2018, οι διατάξεις του ν. 1876/1990 για την κήρυξη σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικών επανήλθαν σε ισχύ.

III. Η επέκταση των σ.σ.ε. στο πλαίσιο των κανόνων της Δ.Ο.Ε.

Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο η επέκταση των σ.σ.ε. αποτελεί κοινό τόπο στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, αν και παρατηρείται μεγάλη ποικιλία στις εθνικές ρυθμίσεις, ιδίως ως προς τις προϋποθέσεις για να κηρυχθεί ως γενικά υποχρεωτική μία σ.σ.ε. Έναν κοινό τόπο σε αυτή τη ποικιλία επεδίωξε αρκετά νωρίς η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας. Η επέκταση των σ.σ.ε. συζητήθηκε στην Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας του 1950, αφού είχε προηγηθεί η ψήφιση της πολύ σημαντικής συμβάσεως 98/1949 «περί εφαρμογής των αρχών του δικαιώματος οργανώσεως και συλλογικής διαπραγματεύσεως»²⁹. Η συζήτηση συνεχίστηκε στην Διεθνή Συνδιάσκεψη Εργασίας 1951, οπότε ψηφίστηκε η Σύσταση 91 «περί των συλλογικών συμβάσεων εργασίας»³⁰.

Όπως βέβαια είναι γνωστό, μία διεθνής Σύσταση δεν δημιουργεί υποχρέωση στα κράτη-μέλη της Δ.Ο.Ε. να την εφαρμόσουν στο εσωτερικό τους δίκαιο, όπως συμβαίνει με τις επικυρωμένες συμβάσεις, τα υποχρεώνει όμως α) να μη λαμβάνουν αντίθετα νομοθετικά μέτρα και β) να χρησιμοποιούν τις συστάσεις, που σχετίζονται απ' ευθείας με διεθνείς συμβάσεις, για την ερμηνεία και την εφαρμογή αυτών των διεθνών συμβάσεων³¹.

Η Σύσταση 91/1951 έλαβε υπόψη την εφαρμοζόμενη πρακτική σε αρκετές χώρες, ήδη πριν από την ψήφιση των Δ.Σ.Ε. 87/1948 και Δ.Σ.Ε. 98/1949, η οποία στόχευε όχι μόνο στην εμπέδωση

²⁹ Κυρωθείσα από 167 χώρες-μέλη της Δ.Ο.Ε., μεταξύ των οποίων η Ελλάδα με τον ν. 4205/1961

³⁰ Η Σύσταση 91/1951 ρυθμίζει τα ακόλουθα: Άρθρο I: Μηχανισμός συλλογικών διαπραγματεύσεων, Άρθρο II: Ορισμός της συλλογικής σύμβασης, Άρθρο III: Αποτελέσματα της συλλογικής σύμβασης, Άρθρο IV: Επέκταση συλλογικών συμβάσεων, Άρθρο V: Ερμηνεία των συλλογικών συμβάσεων, Άρθρο VI: Έλεγχος εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων, Άρθρο VII: Τελική ρύθμιση.

³¹ Αντ. Βάγιας, ό.π., 660.

της δεσμευτικότητας των σ.σ.ε. μεταξύ των συμβαλλόμενων φορέων και των εκπροσωπούμενων από αυτούς εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά και στη διάχυση των αποτελεσμάτων της σε ευρύτερο φάσμα εργοδοτών και εργαζομένων, ώστε να αντιμετωπιστούν μισθολογικές ανισότητες μεταξύ εργαζομένων, ιδίως των ευάλωτων και χαμηλά αμειβομένων, αλλά και συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ εργοδοτών. Στο άρθρο III η Σύσταση αναφέρεται στα αποτελέσματα των σ.σ.ε., μεταξύ άλλων ορίζεται η έκταση και η έννοια της δεσμευτικότητάς τους, διακηρύσσεται η προτεραιότητα των όρων τους έναντι αυτών της ατομικής σύμβασης εργασίας («αρχή ευνοϊκότερης ρύθμισης») και διατυπώνονται γενικές κατευθυντήριες αρχές για την επέκτασή τους. Στο πλαίσιο αυτό, αν και εκφράστηκαν επιφυλάξεις για τη συμβατότητα της επέκτασης με την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, επικράτησε η διαπίστωση ότι η έλλειψή της συνεπάγεται τη μισθολογική ανισότητα για τους εργαζομένους που υπάγονται στη σ.σ.ε. σε σύγκριση με αυτούς που δεν υπάγονται, και την ευχέρεια των εργοδοτών να αποφεύγουν τις δεσμεύσεις που ανέλαβαν με τη συμφωνία τους άλλοι εργοδότες. Έτσι, αξιολογήθηκε ότι η μη επέκταση δημιουργεί συνθήκες αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ των εργοδοτών ως προς το κόστος εργασίας, και οικονομικού αποκλεισμού για τους μη δεσμευόμενους εργαζομένους, ενώ ο αντίλογος αυτής της αξιολόγησης ήταν η «άκοπη» απόλαυση των αποτελεσμάτων των σ.σ.ε. από τους εργαζομένους που δεν μετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις και η προσβολή της ελευθερίας των εργοδοτών που επιλέγουν να μη μετέχουν σε εργοδοτική οργάνωση, τονίζεται δε ότι η επέκταση αφαιρεί το κίνητρο από τους εργαζομένους να εγγραφούν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ενώ μάλλον προσελκύει τους εργοδότες στις εργοδοτικές οργανώσεις, ώστε με τη συμμετοχή τους να επιδρούν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις³². Η στάθμιση όλων των απόψεων και του οικονομικού και κοινωνικού περιβάλλοντος στα χρόνια της οικονομικής ανασυγκρότησης μετά το τέλος του Β΄ Παγκοσμίου Πολέμου και η διάχυτη γνώση της ποικιλίας των εθνικών πολιτικών και της αντίστοιχης νομοθεσίας οδήγησαν τη Δ.Ο.Ε. στη διατύπωση γενικών και ευέλικτων κατευθυντήριων αρχών, ικανών να προσαρμόζουν την επέκταση στις εθνικές συνθήκες από τις εθνικές νομοθεσίες.

Οι συστάσεις του άρθρου IV διατηρούν σαφή προσανατολισμό στην ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και, ενώ προβλέπουν διακριτική ευχέρεια της αρμόδιας Αρχής για την επέκταση, συνίσταται η επέκταση μετά από αίτηση δεσμευόμενου από τη σ.σ.ε. μέρους και έκφραση απόψεων αυτών που πρόκειται να δεσμεύουν, δηλαδή ένα είδος τριμερούς διαβούλευσης³³. Οι προϋποθέσεις που θέτει η Σύσταση προκειμένου να επεκταθεί μία σ.σ.ε.

³² 1951 Record proceedings ILO 33rd Session Report of the Committee on Industrial Relations, 276-289.

³³ Άρθρο IV Σύστασης 91/1951 :«1. Έχοντας υπόψη την κατοχυρωμένη πρακτική της ελευθερίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων, ο εθνικός νομοθέτης λαμβάνει κατάλληλα μέτρα με νόμους ή κανονισμούς εναρμονισμένους με τις εθνικές συνθήκες για την επέκταση της εφαρμογής όλων ή ορισμένων όρων συλλογικών συμβάσεων για όλους τους εργοδότες και εργαζομένους που περιλαμβάνονται στο επιχειρησιακό ή τοπικό πεδίο της σύμβασης. 2. Η εθνική νομοθεσία ή κανονισμοί μπορεί να επεκτείνουν μια συλλογική σύμβαση με τις ακόλουθες μεταξύ άλλων προϋποθέσεις:

κινούνται σε τρία επίπεδα : α) η προς επέκταση σ.σ.ε. πρέπει να καλύπτει ήδη «ικανοποιητικό» πλήθος εργαζομένων κατά την κρίση της αρμόδιας Αρχής, β) να υποβάλλεται αίτημα προς επέκταση της σ.σ.ε. από τη δεσμευόμενη από αυτήν οργάνωση, και γ) να προβλέπεται ευχέρεια έκφρασης απόψεων αυτών που πρόκειται να δεσμευθούν. Όπως παρατηρείται³⁴, οι προϋποθέσεις τις οποίες θέτει το άρθρο 5 της Σύστασης, αν και εκ πρώτης όψεως μοιάζουν γενικές και ασαφείς ως προς τα κριτήρια προσδιορισμού του ικανοποιητικού αριθμού εργαζομένων που ήδη δεσμεύονται και τον τρόπο εντοπισμού των εργοδοτών και εργαζομένων στους οποίους θα εφαρμοστεί προκειμένου να εκφράσουν τις απόψεις τους, εντούτοις τονίζεται η ανάγκη ευρύτερης κοινωνικής και οικονομικής αποδοχής των όρων της.

Ως προς την επέκταση των σ.σ.ε., κρίσιμο ζήτημα αποτελεί η «ικανοποιητική αντιπροσωπευτικότητα της σ.σ.ε.», η οποία συναρτάται με την «αντιπροσωπευτικότητα των συμβαλλομένων μερών» που δεσμεύονται από αυτήν³⁵. Στο ζήτημα αυτό έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς παρατηρήσεις και συστάσεις των αρμοδίων οργάνων της Δ.Ο.Ε., όπως ότι η υπογραφή της σ.σ.ε. από «μειοψηφικής συμμετοχής οργάνωση» και η εναντίωση στην επέκταση της πλειοψηφούσας οργάνωσης περιορίζει την ελευθερία συλλογικής διαπραγμάτευσης της πλειοψηφούσας οργάνωσης³⁶.

Η Δ.Ο.Ε., στον πρόσφατο οδηγό πολιτικής για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις³⁷, εστιάζει στη σκοπιμότητα της επέκτασης, ώστε να καλύπτονται οι πλέον ευάλωτοι εργαζόμενοι, και στα κριτήρια επέκτασης εντάσσει την «εκτίμηση του δημοσίου συμφέροντος» και τη δυνατότητα εξαίρεσης από ορισμένους ή όλους τους όρους της για «επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν δυσκολίες», καθώς και επιχειρήσεις «ειδικού σκοπού». Θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο νομοθέτης του ν. 4635/2019 αυτά είχε υπόψιν του προβαίνοντας στην αναμόρφωση του θεσμού της επέκτασης, όπως θα αναλυθεί εκτενώς στη συνέχεια.

α) η συλλογική σύμβαση να καλύπτει ήδη αριθμό εργοδοτών και εργαζομένων που κατά την άποψη αρμόδιας αρχής είναι αντικειμενικά αντιπροσωπευτικός,

β) ως γενικός κανόνας το αίτημα για επέκταση της συμφωνίας (συλλογική σύμβαση) να υποβάλλεται από μία ή περισσότερες οργανώσεις εργαζομένων ή εργοδοτών που μετέχουν στη σύμβαση,

γ) πριν από την επέκταση της συμφωνίας (συλλογική σύμβαση) οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι, στους οποίους θα εφαρμοσθεί με την επέκτασή της, να έχουν την ευκαιρία να υποβάλουν τις παρατηρήσεις τους».

³⁴ Μ. Ντότσικα, ό.π., 122.

³⁵ ILO, Report III (IA), Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2013, 162.

³⁶ ILO, Digest 2006 παρ. 1050 και 1053, επίσης 351th Report Case N° 6228 παρ. 1160.

³⁷ ILO, Collective Bargaining – A Policy Guide, 2015, 69-70.

IV. Νόμιμες προϋποθέσεις της επέκτασης

Ο μηχανισμός της επέκτασης των σ.σ.ε. θα μπορούσε να ειπωθεί ότι αποτελεί ένα δίκαιο διαδικασία, και αυτό γιατί ο ν. 1876/1990 στο άρθρο 11 παρ. 2-5 περιέχει περιοριστικά ορισμένες προϋποθέσεις προκειμένου να πραγματοποιηθεί νόμιμα η διαδικασία. Εδώ ευρίσκεται η πρακτική πλευρά του ζητήματος και στο σημείο αυτό είναι που εντοπίζεται διεθνώς η μεγάλη ποικιλία των συστημάτων³⁸. Βασική προϋπόθεση για την επέκταση είναι η σ.σ.ε. να αφορά έναν αρκούντως αντιπροσωπευτικό αριθμό ενδιαφερομένων εργοδοτών και εργαζομένων³⁹. Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2.2 β', όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 56 του ν. 4635/2019, για να κηρυχθεί μια σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτική θα πρέπει να δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Επίσης, αναγκαία προϋπόθεση είναι η προς επέκταση σ.σ.ε. να πρόκειται για έγκυρη σύμβαση. Ο νόμος καθορίζει συγκεκριμένη διαδικασία για την επέκταση:

IV.1. Υποβολή αίτησης

Η διαδικασία επέκτασης της σ.σ.ε. αρχίζει με αίτηση που υποβάλλεται προς τον Υπουργό «από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή»⁴⁰. Η αίτηση είναι αναγκαία προϋπόθεση για την επέκταση. Ο Υπουργός δεν μπορεί να αποφασίζει την επέκταση αυτεπαγγέλτως, όπως ίσχυε υπό το προγενέστερο δίκαιο. Η αίτηση υποβάλλεται, σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση, από οποιονδήποτε «από τους δεσμευόμενους από αυτή». Η διατύπωση αν και ασαφής, κατά την ορθότερη άποψη⁴¹, έχει την έννοια ότι η αίτηση υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τα συμβαλλόμενα στη σ.σ.ε. μέρη και όχι από οποιονδήποτε τρίτο (δηλαδή εργαζόμενο ή εργοδότη-μέλος των συμβαλλόμενων οργανώσεων) που δεσμεύεται ήδη από τη σ.σ.ε. Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι σε άλλα δίκαια δεν αρκεί η αίτηση του ενός μόνο μέρους, αλλά η διαδικασία επέκτασης αρχίζει με κοινή αίτηση που υποβάλλουν οι συμβαλλόμενοι στη σ.σ.ε.

³⁸ Βλ. Hayter/Visser, ό.π., 6-15.

³⁹ Βλ. και Σύσταση 91/1951 της ΔΟΕ, κεφάλαιο IV.

⁴⁰ Παρ. 2.1.α ν. 1876/1990.

⁴¹ Λεβέντης Γ., ό.π., σελ.32.

IV.2. Τεκμηρίωση της αίτησης

Εκτός από την αίτηση, απαιτείται κατά τον νόμο και τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση της τεκμηρίωσης αυτής στο Α.Σ.Ε. Η τεκμηρίωση, η οποία μπορεί να ενσωματώνεται και στο ίδιο έγγραφο με την αίτηση, πρέπει να εξηγεί τους λόγους για τους οποίους ο αιτών θεωρεί αναγκαία την επέκταση της σ.σ.ε. Η τεκμηρίωση πρέπει να συνοδεύεται από στοιχεία. Ειδικότερα, τέτοια στοιχεία⁴² είναι η τυχόν υπάρχουσα απόκλιση μεταξύ των καταβαλλόμενων αποδοχών στους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος και των αποδοχών τις οποίες προβλέπει η σ.σ.ε., το ποσοστό ανεργίας των εργαζομένων στον κλάδο ή το επάγγελμα και να περιγράφονται η κατάσταση και τα προβλήματα των επιχειρήσεων που ήδη δεσμεύονται από τη σ.σ.ε., και αυτών που πρόκειται να δεσμευθούν από την επέκταση. Με τη μελέτη των παραπάνω στοιχείων είναι δυνατόν να εκτιμηθούν σε γενικές γραμμές οι επιπτώσεις που θα έχει η επέκταση της σ.σ.ε. στην απασχόληση και στην ανταγωνιστικότητα.

IV.3. Γνωμοδότηση του ΑΣΕ

Για την επέκταση της σ.σ.ε. απαιτείται αιτιολογημένη γνωμοδότηση του ΑΣΕ, με την οποία το ΑΣΕ διαπιστώνει ότι συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις και εισηγείται στον Υπουργό την κήρυξη της σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής. Το ΑΣΕ, προκειμένου να συντάξει αιτιολογημένη γνωμοδότηση, οφείλει να λάβει υπόψιν : α) την αίτηση που υποβλήθηκε για επέκταση μαζί με την τεκμηρίωσή της, β) την τεκμηριωμένη βεβαίωση, βάσει επίκαιρων στοιχείων, της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι, η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η συνδρομή της προϋποθέσεως αυτής (η οποία υπήρχε εξ αρχής στον ν. 1876/1990) πρέπει να βεβαιώνεται στη γνωμοδότηση του Α.Σ.Ε., αλλά και του Υπουργού Εργασίας βάσει επίκαιρων στοιχείων και η σχετική αιτιολογία μπορεί να συμπληρώνεται και από τα στοιχεία του φακέλου της υποθέσεως. Αναφορικά με τον τρόπο διαπιστώσεως της συνδρομής του ποσοστού του πλέον του 50% του συνόλου των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, η Εγκύκλιος Οικ. 32921/2175/13.6.2018 του Υπουργείου Εργασίας⁴³ προβλέπει ότι το Α.Σ.Ε. καλεί την εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση που υπέγραψε τη σ.σ.ε. να καταθέσει στο Τμήμα Ειδικών Επιθεωρητών του Σ.ΕΠ.Ε. το μητρώο των μελών της

⁴² Λεβέντης Γ. ό.π., σελ. 32.

⁴³ Βλ. ΕΕργΔ 2018, 640, ΔΕΝ 2018, 869.

οργάνωσης που δεσμεύονται από τη σ.σ.ε. Εν συνεχεία ειδικός Επιθεωρητής του Σ.ΕΠ.Ε. διαπιστώνει, μέσω του πληροφοριακού συστήματος «Εργάνη», αφενός το σύνολο των εργαζομένων που απασχολούνται από εργοδότες που δεσμεύονται από την υπογραφείσα σ.σ.ε. και αφετέρου το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου. Μετά τον ν. 4635/2019, η προϋπόθεση της δέσμευσης πλέον του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος μπορεί να προκύπτει και από το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), το οποίο τηρείται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 4γ ν. 1876/1990⁴⁴, στο ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε. εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών. Ειδικότερα, στο μητρώο αυτό τηρούνται, μεταξύ άλλων, και τα εξής στοιχεία κάθε εργοδοτικής οργάνωσης: α) ..., β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) ..., δ) ..., ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης. ... Αξίζει να σημειωθεί ότι λόγω της χαμηλής συνδικαλιστικής συσπείρωσης που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, εγκαταλείφθηκε στο γερμανικό δίκαιο η προϋπόθεση της δέσμευσης 50% τουλάχιστον των εργαζομένων⁴⁵ και αντί αυτού εξετάζεται αν η υπό επέκταση σ.σ.ε. έχει αποκτήσει ήδη βαρύνουσα σημασία στη διαμόρφωση των όρων εργασίας, είτε λόγω ευρείας κανονιστικής δέσμευσης που αναπτύσσει η σ.σ.ε., είτε λόγω προσχωρήσεως στη σ.σ.ε., είτε λόγω παραπομπής σε αυτήν ακόμη και με ατομικές συμβάσεις εργασίας, είτε διότι οι συμφωνούμενοι όροι εργασίας προσανατολίζονται προς τη ρύθμιση της σ.σ.ε.

γ) Τέλος, το ΑΣΕ για την εκπόνηση της γνωμοδότησής του λαμβάνει υπόψιν το πόρισμα της διαβούλευσης των δεσμευόμενων μερών, ενώπιον του ΑΣΕ, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση⁴⁶. Στη διαβούλευση, σε αντίθεση με την αίτηση, συμμετέχουν και επιχειρήσεις και εργαζόμενοι τους οποίους αφορά η επέκταση και οι οποίοι επρόκειτο να δεσμευθούν απ' αυτή. Διότι, αφού σκοπός της διαβούλευσης είναι να εξετάζονται και να εκτιμώνται η αναγκαιότητα και οι επιπτώσεις της επέκτασης στη λειτουργία του ανταγωνισμού, στην αγορά εργασίας και στην απασχόληση, εύλογο είναι να μπορεί να συμμετέχει στη διαβούλευση αυτή κάθε εργαζόμενος/εργοδότης που θα δεσμεύεται από την επέκταση της σ.σ.ε. Η συμμετοχή μπορεί να γίνεται είτε με την υποβολή γραπτού υπομνήματος και στοιχείων είτε και με εμφάνιση και συμμετοχή διά ζώσης στη διαβούλευση. Εξ αυτού συνάγεται ότι η διαβούλευση πρέπει να είναι δημόσια⁴⁷.

⁴⁴ Όπως διαμορφώθηκε με το άρθρο 54 ν. 4635/2019.

⁴⁵ Η μεταβολή έγινε με το «νόμο για την ενίσχυση της συλλογικής αυτονομίας» και ισχύει από 16.08.2014, Λεβέντης Γ., ό.π., 33

⁴⁶ Αρ. 11 παρ. 2 ν. 1876/1990.

⁴⁷ Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 34.

Η γνωμοδότηση του Α.Σ.Ε. προς τον Υπουργό πρέπει να είναι αιτιολογημένη και να περιέχει όλα τα στοιχεία που έχουν προκύψει από τη διαδικασία, δηλαδή την αίτηση και τη συνοδεύουσα την αίτηση τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης της σ.σ.ε. στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, τη βεβαίωση της αρμόδιας Υπηρεσίας ότι η σ.σ.ε. δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, και το πόρισμα της διαβούλευσης, στο οποίο πρέπει να εκτίθενται τα προσκομισθέντα στοιχεία και οι θέσεις των συμβαλλομένων μερών και των τρίτων που συμμετείχαν στη διαβούλευση. Τέλος, με βάση τα προηγούμενα στοιχεία, το Α.Σ.Ε. διατυπώνει τη δική του αιτιολογημένη θέση αναφορικά με την αναγκαιότητα της επέκτασης. Από το γράμμα⁴⁸ αλλά και τον σκοπό του άρθρου 11 παρ. 2 ν. 1876/1990 προκύπτει ότι ο Υπουργός μπορεί να κηρύξει με απόφασή του μία σ.σ.ε./δ.α. γενικώς υποχρεωτική μόνο εφόσον υπάρχει θετική γνωμοδότηση (εισήγηση) του Α.Σ.Ε.

Η απόφαση του Υπουργού Εργασίας που επεκτείνει την ισχύ της σ.σ.ε. δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και αποτελεί κανονιστική διοικητική πράξη, στο σώμα της οποίας ανήκει και η σ.σ.ε. την οποία κηρύσσει γενικά υποχρεωτική. Ως διοικητική κανονιστική πράξη μπορεί να προσβληθεί στο ΣτΕ από πρόσωπα που έχουν έννομο συμφέρον, όπως π.χ. οι εργοδότες ή οι εργαζόμενοι που δεσμεύονται λόγω της επέκτασης της ισχύος της σ.σ.ε.

Ο Υπουργός δεν έχει δυνατότητα επέμβασης στο περιεχόμενο της σ.σ.ε. Η σ.σ.ε. που κηρύσσεται γενικά υποχρεωτική ισχύει όπως είναι και σ' αυτούς στους οποίους επεκτείνεται. Ο Υπουργός δεν έχει εξουσία να τροποποιήσει ή να συμπληρώσει το περιεχόμενο της σ.σ.ε. ούτε για τους ήδη δεσμευόμενους ούτε γι' αυτούς που δεσμεύονται με την κήρυξή της γενικά υποχρεωτικής.

V. Εξαιρέσεις από την επέκταση των σ.σ.ε.

Διαφορετικό είναι το ζήτημα αν ο Υπουργός έχει τη δυνατότητα να προβεί σε περιορισμένη επέκταση της σ.σ.ε., εξαιρώντας π.χ. από την επέκταση ορισμένους όρους ή ορισμένες επιχειρήσεις. Υπό το προγενέστερο δίκαιο, μία τέτοια δυνατότητα δεν απαντούσε στο γράμμα του νόμου⁴⁹. Η νέα ρύθμιση του άρθρου 11 παρ. 2 και 3, όπως αυτή διαμορφώθηκε με το άρθρο 56 ν. 4635/2019, παρέχει το δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να εξαιρεί, με απόφασή του, από την εφαρμογή σ.σ.ε. ή δ.α., ως προς το σύνολό τους ή ορισμένων όρων της, τις

⁴⁸ Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 2 ν. 1876/1990, «[μ]ε απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων είναι δυνατόν να εγκριθεί το Πόρισμα του Α.Σ.Ε. και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους σ.σ.ε. ή δ.α. με τους εξής όρους: ...».

⁴⁹ Κατά τον Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 468, αυτό ήταν δυνατό αν συνέντρεχαν ειδικοί λόγοι οι οποίοι αναφέρονταν στην υπουργική απόφαση ή στη γνωμοδότηση του ΑΣΕ.

επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης. Η απόφαση του Υπουργού λαμβάνεται μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Η εξαίρεση από την εφαρμογή της σ.σ.ε. που κηρύσσεται γενικώς υποχρεωτική είναι δυνατή, έστω και αν στην επεκτεινόμενη σ.σ.ε. προβλέπονται ήδη ειδικοί όροι ή εξαιρέσεις από την εφαρμογή της για ορισμένα είδη επιχειρήσεων σύμφωνα με το άρθρο 3 παρ. 8 ν. 1876/1990.

Η δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας να εξαιρεί ορισμένες επιχειρήσεις από τις ρυθμίσεις της επεκτεινόμενης σ.σ.ε. έχει επικριθεί ως αντισυνταγματική, αντιβαίνουσα στο άρθρο 22 παρ. 2 Σ⁵⁰. Ειδικότερα, υποστηρίζεται ότι η εξουσία που εισάγει το άρθρο 11 παρ. 2.3 ν. 1876/1990 πλήττει την αυτονομία των μερών να αποφασίζουν τη μη εξαίρεση επιχειρήσεων από το πεδίο εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. που συνάπτουν, σύμφωνα με το αρ. 3 παρ. 8 ν.1876/1990. Πλέον αυτού, η εξαίρεση δια της υπουργικής αποφάσεως ελαττώνει την εμβέλεια της επέκτασης και κατά τούτο πλήττει το δημόσιο συμφέρον με τους όρους που προσδιόρισε η Ολ.ΣτΕ 4555/1996. Η άσκηση από τον Υπουργό Εργασίας της εξουσίας που του παρέχει η νεοθεσμοθετημένη διάταξη κινείται, όπως τονίζεται, προς την κατεύθυνση που έχει αποδοκιμάσει η ως άνω απόφαση. Υπενθυμίζουμε ότι, σύμφωνα με τη κρίσιμη σκέψη της ΟλΣτΕ 4555/1996, το δημόσιο συμφέρον συνίσταται ακριβώς στο ότι με την εφαρμογή ομοιόμορφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο κλάδο ή επαγγελματικό τομέα προστατεύεται η συλλογική ρύθμιση από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό εργοδοτών και εργαζομένων που δεν δεσμεύονται ευθέως και αμέσως από τη σ.σ.ε. Επομένως, κρίνεται ότι η εξαίρεση από την επέκταση με την απόφαση του Υπουργού Εργασίας σε μια αγορά, όπου μεγάλος αριθμός επιχειρήσεων βρίσκεται σε οικονομική βύθιση εξαιτίας των μνημονιακών πολιτικών, πλήττει καίρια τη λειτουργία της επέκτασης. Για τους λόγους αυτούς, θεωρείται ότι η πρόβλεψη εξαιρέσεων από την επεκτεινόμενη σ.σ.ε. δοκιμάζει σοβαρά την αποτελεσματική λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 22 παρ. 2 Σ), ιδίως αν ληφθεί υπόψη ότι η συνομολόγηση ρητρών εξαίρεσης από τα ίδια τα μέρη των σ.σ.ε. κατά το άρθρο 3 παρ. 8 καλύπτει τις όποιες ανάγκες. Ασφαλώς, το ΣτΕ θα έχει την ευκαιρία να κρίνει επί του ζητήματος μελλοντικά στο πλαίσιο ακυρωτικού ελέγχου υπουργικών αποφάσεων που εξαιρούν από την κανονιστική ισχύ της επεκτεινόμενης σ.σ.ε. ορισμένες επιχειρήσεις με οικονομικά κριτήρια.

Ζήτημα, επίσης, γεννάται αν οι έννοιες «επιχειρήσεις που βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης» νοούνται με την ευρύτητα που έχουν στο ιδιωτικό δίκαιο ή με την

⁵⁰ Καζάκος Α., Το νέο δίκαιο των σ.σ.ε. και της διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας, ΕΕργΔ 2020, σελ. 82.

τεχνική έννοια που μπορούν να έχουν στο εμπορικό δίκαιο. Κατά μία άποψη⁵¹, χωρίς πάντως να αιτιολογείται, θα πρέπει να προκριθεί η πρώτη έννοια. Κατά άλλη άποψη⁵², υποστηρίζεται ότι στο ιδιωτικό δίκαιο παραπέμπει μόνο η πρώτη προϋπόθεση, ήτοι οι επιχειρήσεις οι οποίες «αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα», οπότε αν επιδιωκόταν πράγματι η σύνδεση με τις κατηγορίες του ιδιωτικού δικαίου θα παραλειπόταν η χρήση των ειδικών τεχνικών όρων του εμπορικού δικαίου εν συνεχεία, και ειδικότερα του Πτωχευτικού Κώδικα και ειδικών νομοθετημάτων. Η συνδρομή μιας από τις σωρευτικά αναγκαίες προϋποθέσεις θεωρείται ότι υπηρετεί τον σκοπό του νόμου να περιοριστούν οι εξαιρέσεις μόνο σε περιπτώσεις όπου συντρέχουν όντως έκτακτες περιστάσεις, όπως είναι αυτές που αποτελούν αντικείμενο ιδίως του Πτωχευτικού Κώδικα.

VI. Η διαμορφούμενη κατάσταση μετά την επέκταση

VI.1. Τα δεσμευόμενα πρόσωπα

Από τη φύση και την σκοπιμότητά της η επέκταση αφορά μόνο το κανονιστικό μέρος των σ.σ.ε.⁵³. Μόνον αυτό αναφέρεται στις εργασιακές σχέσεις των ενδιαφερομένων μισθωτών και μόνον αυτού την επέκταση έχει αναθέσει η διάταξη της παρ. 2 άρ. 11 στον Υπουργό Εργασίας. Οι ενοχικοί όροι δημιουργούν δικαιώματα και υποχρεώσεις υπέρ και κατά των συμβαλλομένων, που δεν δικαιούται ο νομοθέτης να μεταθέσει σε τρίτους χωρίς να παραβιάσει την συμβατική ελευθερία.

Μετά την κήρυξη της σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής επεκτείνεται η ισχύς των κανονιστικών όρων της και στους εργοδότες και εργαζομένους – μη μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων, οι οποίοι όμως υπάγονται από κάθε άποψη στο πεδίο ισχύος της σ.σ.ε., δηλαδή στο πεδίο ισχύος τοπικό, επαγγελματικό, χρονικό. Δεν μπορεί π.χ. η υπουργική απόφαση να επεκτείνει τη δέσμευση της σ.σ.ε. και πέραν του χρονικού σημείου λήξης της⁵⁴. Κατά συνέπεια, η κήρυξη υποχρεωτικής της σ.σ.ε. δεν διευρύνει το πεδίο ισχύος της, απλώς επεκτείνει την ισχύς της και στους εργαζομένους και εργοδότες μη μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων, οι οποίες ανήκουν στο πεδίο ισχύος της σ.σ.ε. και θα μπορούσαν να είναι μέλη των οργανώσεων αυτών⁵⁵.

⁵¹ Λεβέντης Γ., .ο.π., σελ. 36.

⁵² Καζάκος Α., ό.π., σελ. 84.

⁵³ ΑΠ 598/1999, ΕΕργΔ 2000, 748.

⁵⁴ ΑΠ 1409/2014, ΕΕργΔ 2014, 1460.

⁵⁵ ΑΠ 261/2016, ΔΕΝ 2016.

Ενώ η θέση αυτή γίνεται ανεπιφύλακτα δεκτή για τις κλαδικές σ.σ.ε.⁵⁶, ειδικά για τις ομοιοπαγγελματικές ορισμένες δικαστικές αποφάσεις, στηριζόμενες στη διατύπωση του άρθρου 11 παρ. 2 του ν. 1876/1990 πριν από την αντικατάστασή του με το άρθρο 56 του ν. 4635/2019, το οποίο όριζε ότι η ομοιοπαγγελματική σ.σ.ε. μετά την κήρυξή της γενικά υποχρεωτικής «*δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης*» δέχονταν ότι αν πρόκειται για κλαδική σ.σ.ε., τότε και μετά την κήρυξη της ως γενικά υποχρεωτικής θα δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους που απασχολούνται σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις, αν όμως πρόκειται για ομοιοπαγγελματική, θα δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του ίδιου επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης στην οποία απασχολούνται⁵⁷. Έτσι, η ΕφΠειρ 982/1994 δέχθηκε ότι η σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των γεωπόνων βιομηχανίας μετά τη κήρυξή της γενικά υποχρεωτικής καλύπτει και τους γεωπόνους που απασχολούνται σε εμπορικές επιχειρήσεις. Επίσης, σύμφωνα με την ΑΠ 56/2012⁵⁸, η σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των μουσικών και τραγουδιστών που απασχολούνται στα κέντρα διασκέδασης, μετά την κήρυξή της γενικά υποχρεωτικής, δεσμεύει και τις επιχειρήσεις άλλων κλάδων, όπως αυτός της παροχής ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Η ερμηνευτική αυτή εκδοχή του θεσμού της επέκτασης δεν είναι ορθή. Όπως και η κλαδική έτσι και η ομοιοπαγγελματική σ.σ.ε., μετά τη κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής, καταλαμβάνει εργαζόμενους και εργοδότες που θα μπορούσαν να είναι μέλη των οργανώσεων που συμμετείχαν στη σύναψή της⁵⁹. Έτσι, η σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας γεωπόνων βιομηχανίας, μετά την κήρυξή της γενικά υποχρεωτικής δεν καλύπτει και τους γεωπόνους που απασχολούνται σε εμπορικές επιχειρήσεις, όταν ο συνδικαλιστικός φορέας των επιχειρήσεων αυτών δεν συμμετείχε στη κατάρτιση της συγκεκριμένης σ.σ.ε. Επίσης, η σ.σ.ε. για τους όρους αμοιβής και εργασίας των ηλεκτροτεχνιτών βιομηχανίας ή καταστημάτων, μετά την κήρυξή της γενικά υποχρεωτικής, δεν καλύπτει τους ηλεκτροτεχνίτες ξενοδοχείων, αφού οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις και η συνδικαλιστική τους οργάνωση δεν μετείχε στη σύναψή τους ούτε μπορούσαν να είναι μέλη των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνήψαν αυτές τις σ.σ.ε. με βάση τη δραστηριότητά τους, η οποία συνίσταται αποκλειστικά στην εκμετάλλευση ξενοδοχειακών μονάδων και είναι εντελώς διαφορετική από τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων που μετείχαν στη σύναψη των σ.σ.ε. ηλεκτροτεχνιτών βιομηχανίας και καταστημάτων. Η κήρυξη μιας σ.σ.ε. ως γενικά υποχρεωτικής δεν διευρύνει το πεδίο ισχύος της, αλλά απλώς εφαρμόζεται και σε εργαζομένους και επιχειρήσεις που λόγω της μη συνδικαλιστικής τους ένταξης στις οργανώσεις που την υπέγραψαν ή που συμμετείχαν στη συλλογική διαφορά δεν θα

⁵⁶ ΑΠ 43/2017, ΔΕΝ 2017, 711, ΑΠ 1137/2013, ΔΕΝ 2013, 1530.

⁵⁷ ΕφΑθ 7590/1997, ΔΕΕ 1998, 629, ΕφΘες 1591/2001, ΔΕΝ 2001, 1169.

⁵⁸ ΔΕΕ 2013, 172.

⁵⁹ ΑΠ 261/2016, ΔΕΝ 2016, 1308, ΑΠ 1137/2015, ΕΕργΔ 2015, 1447.

καταλαμβάνονταν από τη σ.σ.ε., αν αυτή δεν είχε κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική. Η διάταξη του άρθρου 11 παρ. 2 παρ. β του ν. 1876/1990 δεν είχε την έννοια ότι η διοικητική επέκταση της ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε. μεταβάλλει τη σχετική συλλογική ρύθμιση αυτής σε γενική επαγγελματική ρύθμιση, ώστε να δημιουργείται δέσμευση για όλους τους εργαζομένους του συγκεκριμένου επαγγέλματος από μόνη τη διοικητική επέκταση και άσχετα προς το αν οι εργαζόμενοι αυτοί ή οι εργοδότες τους μπορούν, με βάση τις δραστηριότητές τους, να είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που υπέγραψαν την ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε.⁶⁰ Μετά την αντικατάσταση του άρθρου 11 παρ. 2 του ν. 1876/1990 με το άρθρο 56 του ν. 4635/2019, η προηγούμενη διατύπωση του νόμου ως προς τις συνέπειες της κήρυξης γενικά υποχρεωτικών των ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. δεν επαναλήφθηκε και, συνεπώς, δεν υπάρχουν πλέον επιχειρήματα από τη διατύπωση του νόμου. Έτσι, και υπό το ισχύον δίκαιο, η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής σ.σ.ε., όπως και κλαδικής, καταλαμβάνει μόνον εργαζόμενους και εργοδότες που θα μπορούσαν να είναι μέλη των οργανώσεων που συμμετείχαν στη σύναψή της.

Ορισμένες αποφάσεις, προκειμένου να αποφύγουν τα ερμηνευτικά ζητήματα που δημιουργήσε η διατύπωση του δεύτερου εδαφίου της παρ. 2 του αρ. 11, χαρακτήριζαν ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. ως κλαδικές, όπως π.χ. τις σ.σ.ε. ηλεκτροτεχνιτών καταστημάτων ή βιομηχανίας⁶¹. Έτσι, μετά την κήρυξη τους γενικά υποχρεωτικών δεν επεκτείνεται η δέσμευσή τους και στους ηλεκτροτεχνίτες ξενοδοχείων, αφού πρόκειται για κλαδική ρύθμιση και οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις δεν συμμετείχαν στη σύναψη της σ.σ.ε. ούτε είναι ομοειδείς ή συναφείς με τον κλάδο των εργοδοτών που εκπροσωπούνται από τις συμβληθείσες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ο χαρακτηρισμός όμως αυτός, όπως επισημαίνεται⁶², δεν είναι ορθός. Πρόκειται για ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. και δεν χάνει το στοιχείο της ομοιοεπαγγελματικής ρύθμισης, επειδή πρόκειται για επάγγελμα ορισμένου κλάδου (ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. κλάδου).

VI.2. Χρονική διάρκεια επέκτασης

Σύμφωνα με το άρθρο 11 παρ. 3, η επέκταση ισχύει όχι από το χρόνο έναρξης της σ.σ.ε. αλλά από την ημερομηνία δημοσίευσης της σχετικής υπουργικής απόφασης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως. Και η ισχύς της λήγει τρεις μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής

⁶⁰ Αντιθ. Κουκιάδης Ι., Συλλογικές Εργασικές Σχέσεις, σελ. 675-676.

⁶¹ ΕφΑθ 7590/1997, ΔΕΕ 1998, 629, πρβλ και ΑΠ 1137/2015, ΕΕργΔ 2015, 1447.

⁶² Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 204.

ρύθμισης⁶³, οπότε λήγει και η ex lege παράταση της σ.σ.ε. Με την υπουργική απόφαση ούτε παρατείνεται ούτε συντομεύεται η διάρκεια της σ.σ.ε. Δεν αναγνωρίζεται από το ισχύον δίκαιο δικαίωμα στον Υπουργό Εργασίας να δίνει αναδρομική ισχύ στην περί επέκτασης απόφασή του. Υπό το προηγούμενο νομοθετικό καθεστώς αν η κήρυξη της κλαδικής ή ομοιεπεγγελματικής σ.σ.ε. αποφασίσθηκε ύστερα από αίτηση αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, τότε η έναρξη της δέσμευσης από την επέκταση άρχιζε από τη χρονολογία υποβολής της αίτησης⁶⁴. Η δέσμευση από την κήρυξη σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής ισχύει όσο ισχύει η συγκεκριμένη σ.σ.ε. Επομένως, παύει η δέσμευση αν η σ.σ.ε. λήξει λόγω παρόδου της ορισμένης διάρκειάς της ή καταγγελλεί⁶⁵. Οι κανόνες, πάντως, της ex lege παράτασης και της μετενέργειας κατά τις γενικές διατάξεις που αφορούν τη χρονική διάρκεια όλων των σ.σ.ε. ισχύουν και στη περίπτωση της επεκτάσεως. Επομένως, δεν επιτρέπεται, με άλλα λόγια, η χρονική διάρκεια της επέκτασης να υπερβαίνει το τρίμηνο της ex lege παράτασης κάθε συλλογικής ρύθμισης, σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 4 υπ' αριθμ. 6/28.02.2012 ΠΥΣ.

VI.3. Συρροή

Κατά τη διάταξη του άρθρου 10 παρ. 1 ν. 1876/1990, όπως αποκαταστάθηκε στην προηγούμενη μορφή του από την 8^η Αυγούστου 2018 και εφεξής, οσάκις δύο ή περισσότερες σ.σ.ε. διεκδικούν συγκεκριμένη εργασιακή σχέση, θα εφαρμοστεί η επωφελέστερη για τον εργαζόμενο με τον τρόπο που προσδιορίζεται στο εδάφιο β' της παρ. 1 του ίδιου άρθρου (αρχή της εύνοιας υπέρ του εργαζομένου). Το ερώτημα που γεννάται είναι αν θα ισχύσει η ίδια αρχή αν συγκρουστεί μία συλλογική ρύθμιση με μία αντίστοιχη, την οποία επεξεργάστηκε ο Υπουργός Εργασίας. Υποστηρίζεται η καταφατική απάντηση⁶⁶. Και αυτό, διότι δικαιολογία της επεκτάσεως μιας σ.σ.ε. είναι να καλύψει ένα ρυθμιστικό κενό στις εργασιακές σχέσεις ενός κλάδου ή ενός επαγγέλματος. Αν ορισμένοι από τους ενδιαφερόμενους έχουν ρυθμίσει ήδη τις μεταξύ τους σχέσεις με συλλογική σύμβαση εργασίας, η εισβολή της κηρυχθείσας γενικώς υποχρεωτικής σ.σ.ε. θα αποτελεί επέμβαση της διοικητικής αρχής στην ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ας μην λησμονάτε ότι η κήρυξη υποχρεωτικής μίας σ.σ.ε. δεν είναι προϊόν της συλλογικής αυτονομίας, αλλά άσκηση κρατικής εξουσίας με βάση την διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 22 Σ⁶⁷. Φυσικά διαφορετική απάντηση προσήκει, δηλαδή εφαρμόζεται

⁶³ Βλ. αρ. 13 παρ. 3.

⁶⁴ ΑΠ 1409/2014, ΕΕργΔ 2014, 1460.

⁶⁵ ΑΠ 1903/2014 ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 1409/2014 ΝΟΜΟΣ, βλ. και Λεβέντη Α., Δέσμευση από κλαδική σ.σ.ε. που δεν έχει κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, ΔΕΝ 2011, σελ. 1032.

⁶⁶ Κουκιάδης Ι., ό.π., 677.

⁶⁷ ΟλΣτΕ 4555/1996, ΕΕργΔ 1997, 197, βλ. και Ληξουριώτη Ι., ό.π., 320. Ας σημειωθεί επ' αυτού ότι η ΣτΕ 3050/1984 ΕΕργΔ 1985, 9, απέρριψε λόγο ακυρώσεως για αντίθεση στην παρ. 2 άρθρου 22 Σ. υπουργικής απόφασης περί

η αρχή της εύνοιας, οσάκις, μετά την κήρυξη γενικώς υποχρεωτικής μιας σ.σ.ε., υπογράφεται μία άλλη, η οποία καλύπτει εξ ίσου συγκεκριμένη εργασιακή σχέση, αλλά είναι λιγότερο ευνοϊκή για τους εργαζομένους. Τότε θα τεκμαίρεται πρόθεση καταστρατηγήσεως της ήδη γενικώς υποχρεωτικής σ.σ.ε. μέσω της μεταγενέστερης.

VII. Ειδικές ex lege περιπτώσεις επέκτασης του πεδίου εφαρμογής σ.σ.ε.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, εκτός από την περίπτωση της επέκτασης υπό τις ανωτέρω προϋποθέσεις με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, παρεμβαίνει ο νομοθέτης και επεκτείνει ευθέως τους όρους σ.σ.ε. σε κατηγορίες εργαζομένων που δεν καλύπτονται από το πεδίο ισχύος της. Στις περιπτώσεις αυτές για την ακρίβεια δεν πρόκειται για επέκταση όρων σ.σ.ε. σε πρόσωπα που εάν ήταν συνδικαλισμένα θα ενέπιπταν στο πεδίο εφαρμογής τους, αλλά για «διεύρυνση» (élargissement) των όρων αυτών σε κατηγορίες εργαζομένων που βρίσκονται εκτός του διαπραγματευτικού πεδίου που καλύπτουν οι εν λόγω σ.σ.ε. Η δέσμευση εδώ είναι αυτοδίκαιη και δεν προϋποθέτει την κήρυξη της σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής με απόφαση του Υπουργού, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά⁶⁸. Κατά μία άποψη⁶⁹, ο χαρακτήρας αυτής της μορφής νομοθετικής παρέμβασης στον καθορισμό όρων αμοιβής και εργασίας με αυτόματη ex lege διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής υφισταμένων σ.σ.ε. βρίσκεται εκτός ratio της διάταξης του άρθρου 22 παρ. 2 Συντάγματος και παραβιάζει κατάφορα τις αρχές της συλλογικής αυτονομίας⁷⁰. Σύμφωνα με τη νομολογία⁷¹, η συγκεκριμένη ρύθμιση είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα «εφόσον, από τις διατάξεις των άρθρων 12 παρ. 1, 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος, δεν προκύπτει ότι ο κοινός νομοθέτης καλύπτεται να ρυθμίσει το θέμα του ύψους των αποδοχών ορισμένης κατηγορίας μισθωτών για την οποία δεν έχει συναφθεί σ.σ.ε. που να τις καθορίζει, εφόσον παράλληλα δεν αποκλείεται στους ενδιαφερομένους να προσέλθουν σε ελεύθερες διαπραγματεύσεις προς σύναψη σ.σ.ε. για τον καθορισμό τους, ούτε χορηγείται συνταγματικώς ανεπίτρεπτα, ήτοι κατά παράβαση της διατάξεως του άρθρου 43 παρ. 2 του Συντάγματος, νομοθετική εξουσιοδότηση».

Σύμφωνα με το άρθρο 1 παρ. 23 ν. 2328/1995, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 22 παρ. 1 ν. 3166/2003, οι επιχειρήσεις στις οποίες χορηγείται άδεια ίδρυσης, εγκατάστασης και λειτουργίας τηλεοπτικού σταθμού ελεύθερης λήψης κάθε κατηγορίας υποχρεούνται να συνάπτουν, είτε οι ίδιες απευθείας είτε ο συλλογικός φορέας στον οποίο συμμετέχουν, συλλογικές

επέκτασης σ.σ.ε., επειδή δεν περιείχε ισχυρισμό ότι οι δεσμευόμενοι από την επέκταση μισθωτοί είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης η οποία θα ηδύνατο να συνάψει σ.σ.ε.

⁶⁸ ΑΠ 541/2008, ΔΕΝ 2009, 472, ΟΛΑΠ 228/1982, ΔΕΝ 1982, 717.

⁶⁹ Ληξουριώτης Ι., ο.π., 346.

⁷⁰ Δαγτόγλου Π., ό.π., 951 επ.

⁷¹ ΑΠ 1686/2007, ΕΕργΔ 2008, 401, ΑΠ 541/2008, ΔΕΝ 2009, 472.

συμβάσεις εργασίας με το κάθε είδους απασχολούμενο σε αυτές προσωπικό. Υποστηρίζεται⁷² ότι η διάταξη παραβιάζει εμφανώς τη συνδικαλιστική ελευθερία όσο και τη συλλογική αυτονομία, αφού ο νόμος επιβάλλει τη σύναψη σ.σ.ε. ανεξάρτητα από τη βούληση των μερών. Μάλιστα, η εν λόγω διάταξη όριζε προσθέτως ότι εάν δεν υπογραφούν οι ανωτέρω συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ισχύουν αυτόματα για το προσωπικό των επιχειρήσεων αυτών που εκτελεί δημοσιογραφική εργασία, οι αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτει η Ένωση Συντακτών Ημερήσιων Εφημερίδων Αθηνών με την Ένωση Ιδιοκτητών Ημερήσιων Εφημερίδων Αθηνών. Με τον τρόπο αυτό εισήχθη μια ειδική περίπτωση επέκτασης των ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. των δημοσιογράφων και στους δημοσιογράφους των ιδιωτικών ραδιοσταθμών. Ωστόσο, η προσθήκη αυτή καταργήθηκε μεταγενέστερα με την διάταξη του άρθρου 12 παρ. 14 ν. 3310/2005.

Επιπρόσθετα, σύμφωνα με το άρθρο 6 παρ. 3 εδ. β' ν. 1866/1989, στις επιχειρήσεις λειτουργίας τηλεοπτικών σταθμών τοπικής εμβέλειας, εάν δεν έχει υπογραφεί επιχειρησιακή σ.σ.ε. ή σχετική κλαδική σ.σ.ε., ο νόμος ορίζει ότι για τους δημοσιογράφους – συντάκτες των ραδιοτηλεοπτικών σταθμών επεκτείνεται αυτόματα και ισχύει άνευ άλλου λόγου η συλλογική σύμβαση εργασίας που εκάστοτε ισχύει για τους δημοσιογράφους – συντάκτες της ΕΡΤ – Α.Ε.⁷³

Μια άλλη περίπτωση *ex lege* διεύρυνσης των σ.σ.ε. αφορά το προσωπικό των συντακτών και τεχνικών των ημερήσιων εφημερίδων Θεσσαλονίκης, στο οποίο εφαρμόζονται οι εκάστοτε για το προσωπικό των ημερήσιων εφημερίδων Αθηνών ισχύουσες σ.σ.ε.⁷⁴. Πρόκειται για τη ρύθμιση του άρθρου 3 παρ. 5 εδ. β' του χουντικού νομοθετήματος ν. 1346/1973 με την οποία ορίζεται ότι *«και εκάστοτε δια τους συντάκτας και τεχνικούς τύπου των ημερήσιων εφημερίδων Αθηνών ισχύουσαι σ.σ.ε. εφαρμόζονται και δια τους συντάκτας και τεχνικούς τύπου των ημερήσιων εφημερίων Θεσσαλονίκης»*⁷⁵.

Επίσης, με νεότερη διάταξη, εκτός από τους συντάκτες και τεχνικούς των ημερήσιων εφημερίδων Θεσσαλονίκης, στις ρυθμίσεις της παραπάνω διάταξης του ν. 1346/1973 υπάγεται και το λοιπό προσωπικό των ημερήσιων εφημερίδων της Θεσσαλονίκης⁷⁶. Με άλλα λόγια, οι όροι των σ.σ.ε. που αφορούν στο λοιπό προσωπικό των ημερήσιων εφημερίδων Αθηνών, επεκτείνονται αυτόματα και στο όμοιο προσωπικό των ημερήσιων εφημερίδων Θεσσαλονίκης.

Αναφορικά με άλλη περίπτωση ειδικής *ex lege* επέκτασης σ.σ.ε., δυνάμει της γενικής εξουσιοδότησης του άρθρου μόνου του α.ν. 435/1968, εκδόθηκε η ΚΥΑ 15064 της 8/29.6.1981, με την οποία ορίστηκε ότι οι καθοριζόμενες από αυτήν αποδοχές των δημοσιογράφων του ευρύτερου δημόσιου τομέα θα αναπροσαρμόζονται κατά ποσοστό ή κατά ποσό ίσο με το

⁷² Ληξουριώτης Ι., ό.π., 347.

⁷³ ΑΠ 1511/2010, ΔΕΝ 2011, 416.

⁷⁴ ΑΠ 1686/2007 ΝοΒ 2008, 696.

⁷⁵ Βλ. και ΑΠ 228/1982, ΔΕΝ 38, 717.

⁷⁶ Αρ. 13 παρ. 16 ν. 2328/1995.

οριζόμενο από την εκάστοτε ισχύουσα συλλογική ρύθμιση που αφορά στους Συντάκτες των ημερήσιων εφημερίδων Αθηνών, και οι οποίες μάλιστα δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του συνόλου αντιστοίχως οριζομένων αποδοχών των εν λόγω Συντακτών⁷⁷.

Τέλος, όσον αφορά την αμοιβή των μισθωτών προσωρινής απασχόλησης κατά την περίοδο που παρέχουν την εργασία τους σε έμμεσο εργοδότη, έχει εισαχθεί νομοθετικά⁷⁸ ένα είδος ιδιόμορφης αυτόματης «επέκτασης» των σ.σ.ε., δεδομένου ότι προβλέπεται η εφαρμογή σ' αυτούς των συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας στις οποίες υπάγεται ο έμμεσος εργοδότης, τη στιγμή που ο τυπικός (άμεσος) εργοδότης των μισθωτών προσωρινής απασχόλησης είναι η εταιρεία προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ). Δηλαδή με την πρόβλεψη αυτή η υπαγωγή της εργασιακής σχέσης προσωρινής απασχόλησης δεν λαμβάνει υπόψιν την ΕΠΑ (ως τυπικού εργοδότη), αλλά του χρήστη (έμμεσου) εργοδότη. Έτσι, οι κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές σ.σ.ε. στις οποίες ενδεχομένως υπάγεται ο έμμεσος εργοδότης επεκτείνονται *ex lege* στους μισθωτούς προσωρινής απασχόλησης που έχουν διατεθεί σ' αυτούς από ΕΠΑ, η οποία, προφανώς δεν δεσμεύεται από τις συλλογικές αυτές ρυθμίσεις. Βεβαίως, σε κάθε περίπτωση, για να υπαχθεί ο μισθωτός προσωρινής απασχόλησης στη συγκεκριμένη σ.σ.ε. θα πρέπει ήδη αυτή να δεσμεύει τον έμμεσο εργοδότη, είτε γιατί είναι μέλος της οργάνωσης που την συνήψε, είτε γιατί ήδη έχει επεκταθεί με έναν από τους τρόπους που αναφέρθηκαν παραπάνω. Στην τελευταία περίπτωση, είναι αυτονόητο ότι εάν η συλλογική ρύθμιση δεν έχει επεκταθεί θα πρέπει και ο ίδιος ο μισθωτός να είναι μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης που συμμετείχε στη σύναψή της.

VIII. Ο δικαστικός έλεγχος της απόφασης για επέκταση

Η υπουργική απόφαση με την οποία κηρύσσεται μια κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτική, ως διοικητική κανονιστική πράξη, προσβάλλεται με αίτηση ακύρωσης ενώπιον του Συμβουλίου της Επικρατείας (άρθρο 95 παρ. 1 Σ.). Έννομο συμφέρον για την άσκησή της έχουν τα πρόσωπα στα οποία επεκτείνεται η δέσμευση, αλλά και οι συμβαλλόμενες εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις ή μέλη τους, εφόσον μετά την κήρυξη της σ.σ.ε. γενικά υποχρεωτικής επεκτείνεται η ισχύς των κανονιστικών όρων της και επί των μη συνδικαλισμένων εργαζομένων που απασχολούν⁷⁹. Το δικαστήριο προβαίνει σε έλεγχο νομιμότητας της υπουργικής απόφασης και στην περίπτωση μη νομιμότητάς της, όπως συμβαίνει όταν δε

⁷⁷ ΑΠ 541/2008, ΔΕΕ 10/2009, 1132.

⁷⁸ Αρ. 22 παρ. 2 ν. 2956/2001, το οποίο τροποποιήθηκε με τον πρόσφατο ν. 4052/2012.

⁷⁹ Λεβέντης Γ., ό.π., 468 υποσ. 2, αντίθ. ΣτΕ 3135/1999, ΔΕΝ 1999, 1502 με κριτικές παρατηρήσεις Πίκουλα.

τηρήθηκαν οι νόμιμες προϋποθέσεις για τη κήρυξή της⁸⁰, κρίνει ως άκυρη την απόφαση περί επέκτασης.

Εάν προσβληθεί με αίτηση ακυρώσεως η περί επεκτάσεως υπουργική απόφαση, μπορεί να συνδυασθεί με αίτηση αναστολής εκτελέσεως. Για την ευδοκίμηση μιας τέτοιας αιτήσεως, απαιτείται η απόδειξη επικείμενου ισχυρού οικονομικού κλονισμού, πέραν της απλής χρηματικής ζημίας⁸¹. Η αίτηση όμως μπορεί να απορριφθεί, εάν κατά την στάθμιση της βλάβης του αιτούντος, των συμφερόντων τρίτων και του δημοσίου συμφέροντος κρίνεται ότι οι αρνητικές συνέπειες από την αποδοχή θα είναι σοβαρότερες από την ωφέλεια του αιτούντος. Εάν η Επιτροπή εκτιμά ότι η αίτηση ακυρώσεως είναι προδήλως βάσιμη, μπορεί να δεχθεί την αίτηση αναστολής, ακόμη και αν η βλάβη του αιτούντος από την άμεση εκτέλεση της προσβαλλόμενης πράξεως δεν κρίνεται ως ανεπανόρθωτη ή δυσχερώς επανορθώσιμη. Έτσι έκρινε η Επιτροπή Αναστολών⁸² και ανέστειλε την εκτέλεση αποφάσεως του Υπουργού Εργασίας περί επεκτάσεως διαιτητικής αποφάσεως. Αντίθετα, η αίτηση αναστολής μπορεί να απορριφθεί ακόμη και σε περίπτωση ανεπανόρθωτης ή δυσχερώς επανορθώσιμης βλάβης, αν η Επιτροπή εκτιμά ότι η αίτηση ακυρώσεως είναι προδήλως απαράδεκτη ή προδήλως αβάσιμη⁸³.

Ζήτημα γεννάται αν το πολιτικό δικαστήριο έχει δικαιοδοσία να ασχοληθεί παρεπιπτόντως με το κύρος της υπουργικής αποφάσεως που κηρύσσει την επέκταση στην περίπτωση που προσβάλλεται από διάδικο η ακυρότητά της, χωρίς όμως να έχει προηγηθεί ακυρωτική απόφαση από το ΣτΕ. Σχετικά, η Α.Π. 139/2010 απάντησε αποφασικά, με την σκέψη ότι, ακόμη κι αν πλημμέλειες έχουν συμβεί κατά το προπαρασκευαστικό στάδιο, η κανονιστική διοικητική πράξη παραμένει υποστατή και δεσμευτική έως την κατά νόμο ακύρωσή της. Πολλές όμως άλλες αποφάσεις του Αρείου Πάγου ασκούν παρεμπιπτόντα έλεγχο επί διοικητικών πράξεων, εφόσον προβάλλονται εξ αυτών δικαιώματα ή υποχρεώσεις σε πολιτική δίκη. Το είδος, η έκταση και οι συνέπειες αυτού του ελέγχου έχουν εκφρασθεί στην Ολ.Α.Π. 1/2018⁸⁴: *«Περαιτέρω, από τις διατάξεις των άρθρων 1 και 2 Κ.Πολ.Δ. προκύπτει ότι τα πολιτικά δικαστήρια, όταν κρίνουν ιδιωτικές διαφορές που υπάγονται σ' αυτά, μπορούν να εξετάσουν παρεπιπτόντως το κύρος και τη νομιμότητα πράξεων της διοικήσεως»*, εφόσον τούτο δεν έχει αποκλεισθεί από το νόμο και δεν έχει εκδοθεί περί του κύρους αυτών απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας. Η έρευνα αυτή των πολιτικών δικαστηρίων περιορίζεται στο αν τα ως άνω όργανα ενήργησαν κατά τους διαγραφόμενους από τον νόμο όρους και τύπους, μέσα στα πλαίσια της εξουσίας τους, χωρίς να μπορούν να ελέγξουν την ουσιαστική κρίση αυτών ως προς την ύπαρξη ή μη των πραγματικών

⁸⁰ Βλ. κεφάλαιο IV.

⁸¹ Λεβέντης Γ., ό.π., 469 υποσ. 1, όπου και νομολογία, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., 150 υποσ. 1.

⁸² ΣτΕ 519/2006, Τ.Ν.Π. Δ.Σ.Α.

⁸³ Άρ. 52 παρ. 5 και 6 π.δ. 18/1989, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 35 ν. 2721/1999.

⁸⁴ ΕΕργΔ 2018, 695.

προϋποθέσεων. Δηλαδή, ο παρεμπόδιος έλεγχος έχει την έννοια, ότι τα πολιτικά δικαστήρια δεν ακυρώνουν την διοικητική πράξη ούτε αποκρούουν την εκτελεστότητά της, αλλά απλώς δεν την εφαρμόζουν στη συγκεκριμένη περίπτωση.

ΙΧ. Διεθνής πρακτική των περί επέκτασης ρυθμίσεων

Ο θεσμός της επέκτασης των σ.σ.ε., όπως αναφέρθηκε και στην αρχή της παρούσας, δεν είναι άγνωστος διεθνώς. Μια πρώτη νομοθετική πρακτική είχε εκδηλωθεί στις αρχές του εικοστού αιώνα στην Νέα Ζηλανδία και ακολούθως στην Αυστραλία. Στην Ευρώπη, ύστερα από μία αποτυχημένη προσπάθεια να περιληφθεί σχετική διάταξη στον ελβετικό Κώδικα Ενοχών (1911), η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εισήχθη για πρώτη φορά στο γερμανικό νομοθετικό διάταγμα περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας (1918) και γρήγορα επεκτάθηκε στον αυστριακό νόμο της 18ης Δεκεμβρίου 1919⁸⁵. Η εισαχθείσα στον ελληνικό α.ν. του 1935 επέκταση είναι γερμανικής εμπνεύσεως. Η επέκταση έληξε στην Γερμανία το 1934, όταν εξέλιπαν οι συλλογικές συμβάσεις, και στην Αυστρία το 1938, μαζί με την έκλειψη του αυστριακού κράτους. Εν τω μεταξύ η επέκταση βρήκε μερική εφαρμογή επί συναφών προς την κλωστοϋφαντουργία κλάδων στην Μεγάλη Βρετανία (1934) και στην Τσεχοσλοβακία (1935). Γενικής εφαρμογής επέκταση των συλλογικών συμβάσεων υιοθέτησε η Γαλλία την 24η Ιουνίου 1936, η Γιουγκοσλαβία την 12η Φεβρουαρίου 1937, η Ολλανδία την 25η Μαΐου 1937 και το Λουξεμβούργο την 29η Δεκεμβρίου 1938. Μετά τον Β΄ Παγκόσμιο Πόλεμο η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων αποτελεί κοινό τόπο στα περισσότερα ευρωπαϊκά κράτη, αν και παρατηρείται μεγάλη ποικιλία στις εθνικές ρυθμίσεις, ιδίως ως προς τις προϋποθέσεις της επεκτάσεως⁸⁶.

Σε έξι από τα σήμερα 28 κράτη-μέλη της Ε.Ε. δεν υπάρχει μηχανισμός επέκτασης. Πρόκειται για το Ηνωμένο Βασίλειο, την Κύπρο, τη Δανία, τη Μάλτα, τη Σουηδία και την Ιταλία, στα οποία δεν υφίσταται θεσμοθετημένη διαδικασία επέκτασης των σ.σ.ε. Σε άλλα πάλι κράτη-μέλη ενώ υπάρχει τέτοιος θεσμός, όπως στη Γερμανία, την Αυστρία, την Ιρλανδία, τη Πορτογαλία, τη Βουλγαρία, τη Κροατία, τη Τσεχία, την Εσθονία, τη Λιθουανία, τη Νορβηγία, τη Πολωνία, την Σλοβενία και την Σλοβακία, η χρήση του στη πράξη δεν είναι τακτική. Εξάλλου, σε κάποιες χώρες δεν επεκτείνεται το σύνολο των όρων σ.σ.ε. αλλά αποκλειστικά συγκεκριμένο περιεχόμενο αυτών

⁸⁵ Βλ. αναλυτικότερα Hamburger L., The extension of collective agreements to cover entire trades and industries, International Labour Review, 1939, 162 επ.

⁸⁶ Βάγιας Α., ό.π., 659.

(Βέλγιο, Γερμανία, Ουγγαρία). Αλλού πάλι, όπως η Δανία, μπορούν να επεκταθούν μόνο οι ευρωπαϊκές Οδηγίες⁸⁷⁸⁸.

Γενικώς η επέκταση των σ.σ.ε. στις διάφορες χώρες παρουσιάζει τα εξής χαρακτηριστικά⁸⁹:

α) Η επέκταση γίνεται με πράξη της αρμόδιας Αρχής, συνήθως απόφαση του Υπουργού Εργασίας, με κάποιες εξαιρέσεις, όπως στην Ιταλία, όπου η απόφαση λαμβάνεται από το δικαστήριο, καθότι δεν υπάρχει μηχανισμός επέκτασης, και η επέκταση συνάγεται ερμηνευτικά σε εφαρμογή της συνταγματικής κατοχύρωσης «δίκαιης αμοιβής» του άρθρου 36 του Συντάγματος.

β) Για την αντιπροσωπευτικότητα τής προς επέκταση σ.σ.ε. υιοθετείται συνήθως ως ικανοποιητικό αριθμητικό κριτήριο η κάλυψη εργαζομένων σε ποσοστό 50%, ενώ προσφάτως ορισμένες χώρες προβλέπουν μικρότερο ποσοστό για την επέκταση των σ.σ.ε. που αφορούν μικρές και μικρομεσαίες επιχειρήσεις (π.χ. Πορτογαλία 30%).

γ) Για την επέκταση λαμβάνεται υπόψη το γενικό δημόσιο συμφέρον [π.χ. Πορτογαλία, Γερμανία, Ολλανδία, Κροατία, Αργεντινή, Βραζιλία, Ελβετία, Γαλλία (προσφάτως)].

δ) Προβλέπεται διαβούλευση μεταξύ των δεσμευόμενων μερών για τις επιπτώσεις της επέκτασης.

Στη Γερμανία, οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να παραταθούν είτε βάσει του νόμου περί συλλογικών συμβάσεων είτε βάσει του νόμου περί αποσπασμένων εργαζομένων. Σύμφωνα με το πρώτο, οι ομοσπονδιακοί υπουργοί εργασίας καθώς και οι περιφερειακοί υπουργοί μπορούν να επεκτείνουν μια συμφωνία εάν η παράταση εγκριθεί από μια διμερή επιτροπή μισθών. Σύμφωνα με τον νόμο περί αποσπασμένων εργαζομένων, ο ομοσπονδιακός υπουργός Εργασίας μπορεί να αντιδράσει σε έκκληση των εταίρων συλλογικών διαπραγματεύσεων και να επεκτείνει μια συλλογική ρύθμιση σε εθνικό επίπεδο. Ο αριθμός των επεκτάσεων μειώθηκε σημαντικά κατά τη δεκαετία του 2000. Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να παραταθούν εάν η παράταση είναι «για το δημόσιο συμφέρον». Προηγουμένως, έπρεπε να καλύπτουν τουλάχιστον το 50% των κλαδικών υπαλλήλων για να είναι επιλέξιμοι για παράταση.

Στη Γαλλία, οι μηχανισμοί επέκτασης χρησιμοποιούνται εκτενώς. Αυτή η πρακτική σημαίνει ότι οι όροι μιας συλλογικής σύμβασης, υπό διαπραγμάτευση μεταξύ των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων ενός κλάδου, είναι υποχρεωτικοί για όλους τους εργαζόμενους

⁸⁷ Βλ. Ληξουριώτη Ι., ό.π., 337, υποσ. 1267.

⁸⁸ Βλ. Αναλυτικά κεφ. Χ.

⁸⁹ Susan Hayter / Jelle Visser, *Collective Agreements: Extending Labour Protection*, ILO 2018, 1 -27, βλ. και Ντότσικα Μ., ό.π., 124.

και τους εργοδότες σε αυτόν τον κλάδο. Για την επέκταση μιας συλλογικής σύμβασης, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να ζητήσουν από το υπουργείο Εργασίας να εκδώσει υπουργική εντολή.

Στην Ιταλία, οι συλλογικές συμβάσεις δεν μπορούν να επεκταθούν βάσει νόμου. Η συνταγματική υποχρέωση των εργοδοτών να πληρώνουν έναν «δίκαιο μισθό» είναι ένα ισχυρό λειτουργικό ισοδύναμο ενός νομικού μηχανισμού επέκτασης, επειδή η δικαστική πρακτική παραδοσιακά προσδιορίζει τους ελάχιστους συλλογικά συμφωνηθέντες μισθούς ως αναφορά για την αξιολόγηση της δίκαιης αμοιβής.

Στην Ολλανδία, οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να κηρυχθούν γενικά δεσμευτικές για δύο έτη κατ' ανώτατο όριο ή πέντε έτη εάν ρυθμίζουν τα κοινά ταμεία (συντάξεις ή κατάρτιση). Μόνο ορισμένοι τύποι διατάξεων μπορούν να καταστούν γενικά δεσμευτικοί. Γίνεται διάκριση μεταξύ «κανονιστικών» (ή ουσιαστικών) ρητρών και ρητρών «υποχρεώσεων» (ή διαδικαστικών) στις συλλογικές συμβάσεις. Κανονιστικές ρήτρες ρυθμίζουν ζητήματα όπως οι αμοιβές, οι ώρες εργασίας και άλλοι όροι και προϋποθέσεις απασχόλησης και μπορούν να επεκταθούν από τον υπουργό για να καλύπτουν όλους τους εργοδότες και τους εργαζόμενους στον οικείο τομέα, είτε είναι μέλη ενός από τα υπογράφοντα μέρη είτε όχι. Οι ρήτρες υποχρεώσεων, από την άλλη πλευρά, καθορίζουν τα αμοιβαία δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών σε σχέση με την εφαρμογή της συμφωνίας και ενδέχεται να μην είναι γενικά δεσμευτικές: ένα παράδειγμα είναι μια ρήτρα «υποχρέωσης ειρήνης». Ορισμένες επιχειρήσεις ακολουθούν οικειοθελώς κλαδικές συμφωνίες, χωρίς να δεσμεύονται από αυτές τις συμφωνίες.

Στην Κροατία, η επέκταση των σ.σ.ε. ρυθμίζεται στο νόμο. Ο Υπουργός μπορεί, κατόπιν αιτήματος όλων των μερών της συλλογικής σύμβασης, να επεκτείνει την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης που έχει συναφθεί με εργοδοτική ένωση ή ένωση εργοδοτών ανώτερου επιπέδου, σε εργοδότη που δεν είναι μέλος της εργοδοτικής ένωσης ή ανώτερης - επίπεδο εργοδοτικής ένωσης που έχει υπογράψει την παρούσα συλλογική σύμβαση. Ο Υπουργός θα συμφωνήσει εάν υπάρχει δημόσιο συμφέρον για παράταση συλλογικής σύμβασης και εάν η συλλογική σύμβαση συνήφθη από συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν τον μεγαλύτερο αριθμό μελών και εργοδοτική ένωση που έχει τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων, στο επίπεδο για το οποίο παρατείνεται.

Στο Βέλγιο, ο υποχρεωτικός χαρακτήρας μιας κλαδικής συλλογικής σύμβασης μπορεί να επεκταθεί με βασιλικό διάταγμα. Σε αυτή την περίπτωση, η συμφωνία θα είναι δεσμευτική για όλους τους εργοδότες που καλύπτονται από τη διμερή σύμβαση εντός της οποίας έχει συναφθεί η συμφωνία και δεν μπορούν να προβλέπονται αντίθετες διατάξεις σε ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η διαδικασία αυτή κινείται κατόπιν αιτήματος της κλαδικής μικτής επιτροπής ή από οργανισμό που εκπροσωπείται στην επιτροπή.

Στην Αυστρία, ο νομοθέτης έχει προβλέψει μια επίσημη διαδικασία που ονομάζεται παράταση, σύμφωνα με την οποία μια συλλογική σύμβαση μπορεί να επεκταθεί ώστε να

περιλαμβάνει εργασιακές σχέσεις ουσιαστικά της ίδιας φύσης, οι οποίες δεν καλύπτονται από σύμβαση. Ωστόσο, στην Αυστρία είναι υποχρεωτικό για τις επιχειρήσεις να είναι μέλη των ενώσεων εργοδοτών, κάτι που μπορεί να θεωρηθεί ως λειτουργικό ισοδύναμο, με αποτέλεσμα υψηλή κάλυψη συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Τέλος, στο Λουξεμβούργο, οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις καλύπτουν αρχικά μόνο όσες επιχειρήσεις ανήκουν στις ενώσεις εργοδοτών που έχουν υπογράψει τη σύμβαση. Ωστόσο, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να ζητήσουν από την κυβέρνηση να τις επεκτείνει σε ολόκληρο τον κλάδο. Η μεγάλη πλειοψηφία των συλλογικών συμβάσεων γίνεται σε εταιρικό επίπεδο.

X. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Ο θεσμός της επέκτασης των σ.σ.ε. αποτελεί κοινό τόπο σε πολλά ευρωπαϊκά κράτη. Καθώς είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με τις συνθήκες της εκάστοτε κοινωνίας, η γνώμη μας είναι ότι μία υιοθέτηση αυτούσια της πρακτικής ενός κράτους-μέλους από ένα άλλο είναι επικίνδυνη και πιθανότατα θα οδηγήσει σε μη επιθυμητά αποτελέσματα.

Η Δ.Ο.Ε., αρκετά νωρίς, με τη Σύσταση 91/1951 πρότεινε ένα ενοποιημένο κείμενο με τρεις προϋποθέσεις εφαρμογής του θεσμού : α) η προς επέκταση σ.σ.ε. πρέπει να καλύπτει ήδη «ικανοποιητικό» πλήθος εργαζομένων κατά την κρίση της αρμόδιας Αρχής, β) να υποβάλλεται αίτημα προς επέκταση της σ.σ.ε. από τη δεσμευόμενη από αυτήν οργάνωση, και γ) να προβλέπεται ευχέρεια έκφρασης απόψεων αυτών που πρόκειται να δεσμευθούν. Οι δύο πρώτες προϋποθέσεις πληρούνταν από το ελληνικό δίκαιο ήδη από τις διατάξεις του ν. 3235/1955 που αφορούσαν την επέκταση. Με την αναμόρφωση του θεσμού με τον ν. 4635/2019, θα λέγαμε ότι ο Έλληνας νομοθέτης ήρθε σε συμφωνία με τις προϋποθέσεις τις οποίες περιέχει η Σύσταση της Δ.Ο.Ε., με τη διαβούλευση μεταξύ των δεσμευομένων μερών και τη δυνατότητα εξαιρέσεων από την επέκταση όρων, ώστε να διασφαλίζεται η προσαρμοστικότητα της επεκτεινόμενης σ.σ.ε./δ.α. στις ιδιαίτερες ανάγκες και οικονομικές δυνατότητες των επιχειρήσεων. Η εξέλιξη αυτή μπορεί να αποτελέσει παράγοντα αναθέρμανσης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών διαπραγματεύσεων, που περιήλθαν σε μαρασμό την περίοδο της οικονομικής κρίσης.

Επιπρόσθετα, αξίζει να τονιστεί ότι το ποσοτικό κριτήριο κάλυψης του 50% εργαζομένων είναι δυσχερέστατο να διαγνωστεί τεκμηριωμένα, ιδίως για τις ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε./δ.α. Προς τούτο συμβάλλει και η μειωμένη πυκνότητα των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων. Συνεπώς, θα ήταν σκόπιμο να δοθεί βαρύτητα στην κοινωνικοπολιτική αντιπροσωπευτικότητα των συμβαλλόμενων οργανώσεων στην επεκτεινόμενη σ.σ.ε./δ.α., αξιοποιώντας τα στοιχεία του μητρώου των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και των οργανώσεων εργοδοτών του ν. 4635/2019 και του πλέον

πρόσφατου ν. 4808/2021. Με τα στοιχεία των μητρώων μπορεί να αξιολογείται με αξιοπιστία η «αντιπροσωπευτικότητα της επεκτεινόμενης σ.σ.ε./δ.α.» κατά τη διαβούλευση ενώπιον του Α.Σ.Ε., χωρίς αυστηρή προσήλωση σε συγκεκριμένο ποσοτικό κριτήριο, όταν μάλιστα η τεκμηρίωση αυτού είναι δυσχερέστατη. Πάντως, αυτή η λύση προϋποθέτει άμβλυνση του ποσοτικού κριτηρίου με κατάλληλη νομοθετική πρωτοβουλία.

Η διαβούλευση των δεσμευόμενων μερών ενώπιον του Α.Σ.Ε. ενισχύσει την αποτελεσματική εφαρμογή της επέκτασης, όπως αυτή ίσχυσε έως το 2011, με μεγάλη μάλιστα οικονομική και κοινωνική αποδοχή, και σε αυτό συμβάλουν οι εξαιρέσεις όρων της επεκτεινόμενης σ.σ.ε./δ.α. Σε ό,τι αφορά όμως τις διαφαινόμενες δυσχέρειες και τριβές που ενδέχεται να προκύψουν για τον καθορισμό κριτηρίων των προς εξαίρεση επιχειρήσεων και των όρων εξαίρεσης, θα ήταν σκόπιμο να αμβλυνθούν νομοθετικά με αποσαφήνιση των όρων που είναι δεκτικοί εξαίρεσης, π.χ. περιορισμός της επέκτασης σε σχέση με κάποια επιδόματα, καθώς και αποσαφήνιση των επιχειρήσεων που υπάγονται στην εξαίρεση, π.χ. πολύ μικρές επιχειρήσεις ή άλλο γενικό κριτήριο ώστε να διευκολύνεται η διαβούλευση ενώπιον του Α.Σ.Ε. για την επέκταση και την εισαγωγή εξαιρέσεων.

Γενικώς, η συμβολή του θεσμού της επέκτασης, εκτιμάται, ότι έχει περισσότερο θετικό παρά αρνητικό πρόσημο. Σημαντική προϋπόθεση, φυσικά, είναι να ασκείται με περίσκεψη σε ένα περιβάλλον όπου ανθούν ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και όπου είναι επιθυμητή και επιδιώκεται η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων σε συλλογικό επίπεδο. Η νομοθετική πρωτοβουλία εισαγωγής εξαιρέσεων από την επέκταση μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα ώστε η επέκταση να επικεντρώνεται στο σκοπό της, ο οποίος και είναι η αποφυγή αθέμιτων ανταγωνιστικών πρακτικών, χωρίς να τίθενται σε αδιέξοδο οι οικονομικά μη εύρωστες επιχειρήσεις.

XI. Παράρτημα

Μέθοδος επέκτασης

Χώρες-μέλη της Ε.Ε. – Κριτήρια – Εξαιρέσεις

Με πράξη της Διοίκησης κατά τη διακριτική της ευχέρεια

- 1. Βέλγιο** (σ.σ.ε. υπογραφείσα από αντιπροσωπευτικές οργανώσεις) – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.
- 2. Τσεχία** (σ.σ.ε. υπογραφείσα από αντιπροσωπευτικές οργανώσεις) – εξαίρεση εκ του νόμου για επιχειρήσεις κάτω των 20 ατόμων.
- 3. Ολλανδία** (οι επιχειρήσεις της εργοδοτικής οργάνωσης απασχολούν τουλάχιστον το 60% των εργαζομένων ή 55% με πρόσθετα στοιχεία) – εξαιρέσεις όπως ορίζει η κλαδική σ.σ.ε.
- 4. Ουγγαρία** (οι επιχειρήσεις της εργοδοτικής οργάνωσης απασχολούν περίπου 50% των εργαζομένων) – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.
- 5. Πορτογαλία** (οι επιχειρήσεις της εργοδοτικής οργάνωσης απασχολούν τουλάχιστον το 50% των εργαζομένων ή το 30% των εργαζ. των μικρών επιχειρήσεων) – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.
- 6. Σλοβενία** (οι επιχειρήσεις της εργοδοτικής οργάνωσης απασχολούν περίπου 50% και αντιπροσωπευτικότητα συνδ. οργ. εργαζομένων) – δυνατότητα εξαίρεσης, όχι προσφυγής.
- 7. Φινλανδία** (με ανεξάρτητη επιτροπή που ορίζεται από την Πολιτεία μόνον για εθνικές κλαδικές σ.σ.ε. που καλύπτουν το 50% των εργαζομένων στον κλάδο) – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.

Με πράξη της Διοίκησης κατά τη διακριτική της ευχέρεια, μετά από διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους ή συμβουλευτική επιτροπή στην οποία εκπροσωπούνται οι κοινωνικοί εταίροι.

- 1. Αυστρία** (μετά από διαβούλευση με ανεξάρτητη επιτροπή) η σ.σ.ε. να έχει μεγάλη σημασία, δέσμευση περίπου 50% των εργαζομένων – όχι εξαιρέσεις.
- 2. Κροατία** (μετά από διαβούλευση με την τριμερή Επιτροπή Οικονομικής και Κοινωνικής Πολιτικής).
- 3. Γαλλία** (μετά από διαβούλευση με την Εθνική Επιτροπή Συλλογικών Διαπραγματεύσεων) για έγκυρες σ.σ.ε. που υπογράφονται από συνδ. οργ. εργαζομένων που εκπροσωπεί το 30% εργαζ. στον κλάδο και δεν αντιλέγουν συνδ. οργ. που

εκπροσωπούν το 50% εργαζ. – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.

4. Γερμανία (κοινή αίτηση οργάνωσης εργαζομένων και εργοδοτών και έγκριση της Επιτροπής συλλογικών διαπραγματεύσεων και η σ.σ.ε. να καλύπτει το 50% των εργαζομένων και μετά το 2015 να είναι μεγάλης σπουδαιότητας) – δυνατότητα εξαιρέσεων. Για τους αποσπασμένους εργαζομένους η επέκταση περιορίζεται στον κατώτατο μαθό και λοιπές κατώτατες συνθήκες.

5. Ελλάδα* (μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, όπου μετέχουν εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων). Σε αναστολή από το έτος 2011 και η σ.σ.ε. δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% εργαζομένων στον κλάδο ή στο επάγγελμα – όχι εξαιρέσεις.

6. Λουξεμβούργο (μετά από διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους στο συμβούλιο εθνικής διαβούλευσης) – όχι εξαιρέσεις.

7. Σλοβακία (μετά από διαβούλευση με την τριμερή Συμβουλευτική Επιτροπή) – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.

8. Ελβετία (Συμβούλιο Καντονιού με διαβούλευση με τριμερή επιτροπή): οι επιχειρήσεις της εργοδ. οργ. απασχολούν το 50% στον κλάδο και η συνδ. οργ. εργαζ. έχει μέλη το 50% των εργαζομένων – όχι εξαιρέσεις, δυνατότητα προσφυγής.

9. Νορβηγία (με απόφαση της Επιτροπής Αναπροσαρμογών Tariff Board μετά από αίτηση ενός εκ των μερών ή και χωρίς) – εξαιρέσεις όπως ορίζει η κλαδική σ.σ.ε., όχι δυνατότητα προσφυγής.

Αυτοδικαίως μετά την υπογραφή της σ.σ.ε.

1. Ισπανία

2. Ιταλία

3. Εσθονία: με όρο της σ.σ.ε. – όχι εξαιρέσεις

4. Λετονία: με κριτήρια γενικά και εάν οι επιχειρήσεις της εργοδ. οργ. απασχολούν το 50% στον κλάδο και η συνδ. οργ. εργαζ. έχει μέλη το 50% των εργαζομένων – όχι εξαιρέσεις

Μη ρύθμιση / αδράνεια

Προβλέπεται νομοθετικά αλλά δεν εφαρμόζεται.

1. Ελλάδα:

ανεστάλη από το 2011 (ν. 4024/2011)

2. Ιρλανδία

Δεν προβλέπεται νομοθετικά.

3. Πολωνία

1. Δανία

2. Σουηδία

3. Ηνωμένο Βασίλειο

4. Κύπρος

Πηγή: Ντότσικα Μ., Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων – Διαδικαστικά και ουσιαστικά ζητήματα εφαρμογής, ΕΕργΔ 2020, Τόμος 79ος, Τεύχος 1, σελ. 127.

XII. Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία

Ελληνική

- **Βάγιας Α.**, Η επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2019, Τόμος 78^{ος}, Τεύχος 6, σελ. 657 επ.
- **Δαγτόγλου Π.**, Συνταγματικά ζητήματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 1986, 945 επ.
- **Ζερδελής Δ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2020.
- **Καζάκος Α.**, Τα θεμέλια του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου, σε : Το Εργατικό Δίκαιο στην Πράξη – Μελέτες συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 1998.
- **Καζάκος Α.**, Το νέο δίκαιο των σ.σ.ε. και της διαιτησίας - Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας, ΕΕργΔ 2020, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 1, σελ. 47 επ.
- **Καρακατσάνης Α.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, 1992.
- **Καποδίστριας Ι.**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας και το δίκαιον των σωματείων : κατά τους ισχύοντα νόμους και τον αστικόν κώδικα, Αθήναι 1940.
- **Κουκιάδης Ι.**, Εργατικό Δίκαιο - Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, Αθήνα - Θεσσαλονίκη, 2017.
- **Λαδάς Δ.**, Η παράμετρος του ανταγωνισμού στον θεσμό της κήρυξης συλλογικών συμβάσεων εργασίας γενικά υποχρεωτικών, ΕΕργΔ 2012, Τόμος 71^{ος}, Τεύχος 17, σελ. 1411 επ.
- **Λεβέντης Γ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας, Αθήνα, 2007.
- **Λεβέντης Γ.**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλας, 1981.
- **Λεβέντης Γ.**, Οι πρόσφατες αλλαγές του ν. 4024/2011 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ΔΕΝ 67, 1449 επ.
- **Λεβέντης Γ.**, Η επέκταση των σ.σ.ε. και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με διαιτησία μετά τον ν. 4635/2019, ΕΕργΔ 2020, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 1, σελ. 31 επ.
- **Ληξουριώτης Ι.**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2020.
- **Ληξουριώτης Ι.**, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2005.
- **Ντότσικα Μ.**, Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων – Διαδικαστικά και ουσιαστικά ζητήματα εφαρμογής, ΕΕργΔ 2020, Τόμος 79^{ος}, Τεύχος 1, σελ. 117 επ.

- **Παπαδημητρίου Κ.**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2019.

Ξενόγλωση

- **Hijzen/Martins**, No extension without Representation? Evidence from a Natural Experiment in Collective Bargaining, IMF Working Paper, 2016.
- **Kerckhofs P.**, Extension of collective bargaining agreements in the EU, Eurofound, 2011.
- **Miguel Angel Garcia Calavia / Michael Rigby**, The extension of collective agreements in France, Portugal and Spain, Etui, 2020.
- **Oesingmann K.**, The Extension of Collective Agreements in Europe, CESifo DICE Report 2/2016 (June).
- **Susan Hayter / Jelle Visser**, Collective Agreements: Extending Labour Protection, ILO 2018.
- **Hamburger L.**, The extension of collective agreements to cover entire trades and industries, International Labour Review, 1939.