



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ  
Εθνικόν και Καποδιστριακόν  
Πανεπιστήμιον Αθηνών  
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

## ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

---

ΠΜΣ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ  
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2021-2022

### ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Της Ελένης Τσιλιμίγκρα

(Α.Μ.: 7340132102012)

**«Η νομοθετική οριοθέτηση του δικαιώματος της συλλογικής  
αυτονομίας από την έναρξη της οικονομικής κρίσης μέχρι  
και σήμερα.»**

**Επιβλέπων:**

Επίκουρος Καθηγητής κ. Ιωάννης Σκανδάλης

Αθήνα, 2022

Copyright©[Ελένη Τσιλιμίγκρα,2022]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξολοκλήρου 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 την συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

## **Περιεχόμενα**

<b>Πίνακας Συντομογραφιών</b> .....	<b>4</b>
<b>A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	<b>5</b>
<b>B. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ</b> .....	<b>7</b>
1. Ερμηνευτικός προσδιορισμός της συλλογικής αυτονομίας. ....	8
2. Βασικά εννοιολογικά στοιχεία της συλλογικής αυτονομίας. ....	10
α. Κρατική Ρύθμιση Όρων Εργασίας και συλλογική αυτονομία - Η διάταξη του άρθρου 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος. ....	11
β. Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός: Το πεδίο έντασης που δημιουργείται. ....	14
γ. Το γενικό συμφέρον ως δικαιολογητικός λόγος και «όχημα» περιορισμού του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας. ....	15
<b>Γ. ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ</b> .....	<b>21</b>
1. Οι παρεμβάσεις των πρώτων μνημονιακών νόμων- Οι ρυθμίσεις του ν. 3845/2010. ....	22
2. Οι ρυθμίσεις του ν. 3899/2010. ....	24
3. Οι ρυθμίσεις του ν. 4024/2011. ....	29
4. Η δραστηκή νομοθετική παρέμβαση της ΠΥΣ 6/2012. ....	36
5. Η παρέμβαση της ΠΥΣ 6/2012 στο θεσμό της διαιτησίας.....	46
6. Από την ΠΥΣ 6/2012 στο Ν. 4093/2013 και το νομοθετικό καθορισμό του κατώτατου μισθού. ....	54
7. Ζητήματα αντισυνταγματικότητας της ΠΥΣ 6/2012.....	59
8α. Η υπ' αριθμόν 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ.....	62
8β. Κριτική αποτίμηση της απόφασης του ΣτΕ.....	70
9. Οι αλλαγές στο θεσμό της διαιτησίας με το ν. 4303/2014. ....	73
10. Ο ν. 4635/2019- η κατάσταση του δικαιώματος και των θεσμών της συλλογικής αυτονομίας σήμερα. ....	77
<b>Δ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΕΠΙΛΟΓΟΣ</b> .....	<b>87</b>
<b>Ε. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	<b>90</b>

## Πίνακας Συντομογραφιών

Α.Ε.Π.:	Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν
Α.Π.:	Άρειος Πάγος
Γ.Σ.Ε.Ε.:	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας
δ.α.:	διαιτητική απόφαση
Δ.Σ.Ε.	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
Δ.Ε.Ε.:	Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Δ.Ο.Ε.:	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
εγσσε:	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Ε.Δ.Δ.Α.:	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
Ε.Σ.Δ.Α.:	Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου
εσσε:	Επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ν.:	νόμος
Ν.Π.Ι.Δ.:	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
Ν.Σ.Κ.:	Νομικό Συμβούλιο του Κράτους
Ο.Μ.Ε.Δ.:	Οργανισμός Μεσολάβησης Διαιτησίας
Π.Ν.Π.:	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
Π.Υ.Σ.:	Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου
Σ:	Σύνταγμα
Σ.Κ.Ε.Ε.:	Συμβούλιο Κοινωνικής Επιθεώρησης Εργασίας
σσε:	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
Σ.Τ.Ε.:	Συμβούλιο της Επικρατείας
Υ.Α:	Υπουργική Απόφαση

## **A. ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

Με την παρούσα εργασία επιχειρείται η μελέτη του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας, όπως αυτό κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος και συγκεκριμένα οι περιορισμοί και οριοθετήσεις που επήλθαν σε αυτό από την έναρξη της ελληνικής οξείας οικονομικής κρίσης κατά το έτος 2008, με τα Μνημόνια I και II, τις θεωρητικές και νομολογιακές αντιπαραθέσεις που αυτά ήγειραν και την τελική κρίση τους από το Συμβούλιο της Επικρατείας, φτάνοντας μέχρι το τοπίο που διαμορφώνεται σήμερα στο πεδίο του συγκεκριμένου δικαιώματος.

Το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας αποτελεί κορυφαία έκφραση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, οδηγώντας στην αποτύπωση με κανονιστικό περιεχόμενο των αποτελεσμάτων της εν ευρεία εννοία ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης, που περικλείει τόσο το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι όσο και τη συλλογική αυτονομία και το δικαίωμα της απεργίας. Έχει δε μεγάλη ιστορικότητα και σημασία με τη συμβολή του στην άμβλυνση των δομικών διαπραγματευτικών ανισοτήτων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και τελικώς στην καλυτέρευση των όρων και συνθηκών που αντιμετωπίζει ο κόσμος της εργασίας.

Ειδικότερα, η παρούσα εργασία διακρίνεται σε δύο βασικές ενότητες από τις οποίες στην πρώτη εξετάζεται από θεωρητική σκοπιά το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας και το πεδίο έντασης που δημιουργείται μεταξύ αυτής και του κρατικού παρεμβατισμού, καθώς και η συμβολή της έννοιας του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος στην ανωτέρω αντιπαράθεση.

Ακολούθως, στη δεύτερη ενότητα παρατίθενται και εξετάζονται αναλυτικά οι μεταρρυθμίσεις που επήλθαν στη συλλογική αυτονομία με τα μνημονιακά νομοθετήματα, τα αποτελέσματα που επέφεραν και το τοπίο που τελικά διαμόρφωσαν στο πεδίο των συλλογικών ρυθμίσεων.

Ειδικότερα εξετάζονται αρχικά οι διατάξεις και οι τροποποιήσεις στο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας, με το Μνημόνιο I, το νόμο 3845/2010, 3899/2010 και 4024/2011, με τους οποίους, επήλθαν αλλαγές σχετικά με την αρχή της εύνοιας, τη δυνατότητα επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (εφεξής σσε) και την προνομοιοποίηση της ένωσης προσώπων σε συνδικαλιστική οργάνωση με ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής σσε.

Στη συνέχεια εξετάζονται οι δραστικότερες αλλαγές που έφερε το Μνημόνιο II και ειδικότερα η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, σχετικά με τη χρονική ισχύ των σσε, την κατάργηση των ρητρών μονιμότητας, μειώσεις μισθών και ημερομισθίων, καθώς και την τομή που επέφερε στο θεσμό της διαιτησίας, με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής σε αυτή. Εκτενής αναφορά γίνεται στα ζητήματα αντισυνταγματικότητας των ως άνω ρυθμίσεων που κατέληξαν στην κομβική απόφαση της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας 2307/2014 που έκρινε

αντισυνταγματικές τις τροποποιήσεις που επήλθαν στο θεσμό της διαιτησίας και τελικώς στον νόμο 4303/2014 που επανέφερε τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Ακολούθως, εξετάζεται η διαμορφωθείσα κατάσταση μετά την έξοδο της χώρας από το πρόγραμμα δημοσιονομικής προσαρμογής και οι αλλαγές που επέφερε στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας ο αναπτυξιακός νόμος 4635/2019, αφορών την επέκταση των σσε, τη συρροή των σσε και το θεσμό της διαιτησίας.

Τέλος, παρατίθενται τα συμπεράσματα που εξήχθησαν με βάση τη μελέτη των εξεταζόμενων νομοθετικών αλλαγών, των επιπτώσεων αυτών στο δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας και του τοπίου που οι νομοθετικές αυτές παρεμβάσεις διαμόρφωσαν παράλληλα με την απόπειρα σύντομης κριτικής αποτίμησης των ανωτέρω μνημονιακών τροποποιήσεων και του στόχου αυτών.

## **B. ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑΣ.**

Το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, το δικαίωμα, δηλαδή, των επαγγελματιών, κοινωνικών εταίρων για τη διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων και, εάν αυτές αποτύχουν, την επίλυση συλλογικών διαφορών, κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος, το οποίο ορίζει «*Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία*». Διαφορετικά ως συλλογική αυτονομία ορίζεται η εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να ρυθμίζουν αυτοδύναμα και ελεύθερα από παρεμβάσεις τρίτων την αμοιβή, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας. Θεωρείται δε πως η συλλογική αυτονομία είναι η τελική φάση της συνδικαλιστικής δράσης, αφού προηγείται αναγκαία η σύσταση και η οργάνωση του σωματείου, η διατύπωση των εργατικών αιτημάτων, η διεκδίκησή τους και τελικώς η αποτύπωσή τους και η ρύθμιση των όρων εργασίας με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>1</sup>. Για το εργατικό δίκαιο αλλά και για την πραγμάτωση του σκοπού της συνδικαλιστικής ελευθερίας το εν λόγω δικαίωμα μαζί με αυτό της απεργίας (άρθρο 23 Σ) αποτελούν τα θεμέλιά του, αφού χωρίς της συλλογική αυτονομία η συνδικαλιστική δράση θα ήταν ατελέσφορη, καθώς οι εργαζόμενοι δε θα μπορούσαν να αποτυπώσουν σε συλλογικές συμφωνίες, που έχουν προκύψει ελεύθερα και δεσμεύουν εκατέρωθεν τα μέρη, τους όρους προκειμένου να διαφυλάξουν και να προάγουν τα συμφέροντά τους<sup>2</sup>, ενώ και η συλλογική αυτονομία χωρίς την απεργία θα ήταν κενό γράμμα, αφού οι εργαζόμενοι δε θα είχαν τη δυνατότητα να ασκήσουν πίεση στον εργοδότη προκειμένου οι ως άνω εκάστοτε όροι να αποτυπωθούν σε σσε, αλλά και γενικότερα να υπερασπιστούν και να διεκδικήσουν τα συμφέροντά τους· ορθά λοιπόν έχει ειπωθεί πως η συλλογική αυτονομία χωρίς την απεργία είναι «επαιτεία»<sup>3</sup>. Ακριβώς για αυτόν το λόγο το Σύνταγμα κατοχυρώνει ρητά στο άρθρο 23 παράγραφος 2 το δικαίωμα της απεργίας και αναφέρει επίσης ρητά το σκοπό του που είναι ίδιος με το σκοπό της συνδικαλιστικής ελευθερίας, η διαφύλαξη, δηλαδή, και προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων. Σημειώνεται δε πως η απεργία προηγήθηκε της κατοχύρωσης της συλλογικής αυτονομίας, γιατί η αποδοχή από πλευράς εργοδοτών των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως «διαπραγματευτικών εταίρων» χρειάστηκε μακρόχρονους απεργιακούς αγώνες, για να εδραιωθεί<sup>4</sup> και να αποκτήσει νομοθετική-θεσμική κατοχύρωση. Προκύπτει, συνεπώς, σαφώς πως τα επιμέρους

<sup>1</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός, Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή 1981, σελ.1, 10.

<sup>2</sup> Βλ. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2021, σελ. 347 επ.

<sup>3</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Οικονομική Κρίση και Εργατικό Δίκαιο, Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2013, σελ. 257.

<sup>4</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ 12.

τρία αυτά δικαιώματα (συνδικαλιστική ελευθερία, συλλογική αυτονομία, απεργία), τα δύο τελευταία εκ των οποίων περικλείονται στο δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δεν βρίσκονται απλά σε λειτουργική ενότητα και αλληλεξάρτηση μεταξύ τους, αλλά πολύ περισσότερο δεν μπορούν να υφίστανται και να πραγματοποιηθούν παρά μόνο σε άρρηκτη σύνδεση και συμπλήρωση μεταξύ τους.

## **1. Ερμηνευτικός προσδιορισμός της συλλογικής αυτονομίας.**

Η ερμηνεία του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και κυρίως ο προσδιορισμός των ορίων της, αποτελεί μια διαδικασία ιδιαίτερα πολύπλοκη, καθώς είναι το μόνο συνταγματικό δικαίωμα που οδηγεί σε αντιπαράθεση δύο ρυθμιστικές εξουσίες που βαίνουν παράλληλα, την εξουσία που προέρχεται από το κράτος, μέσω των νομοθετικών επιλογών, και την εξουσία επαγγελματικής προέλευσης που παράγει δεσμευτικές ρυθμίσεις μέσω της συλλογικής αυτονομίας<sup>5</sup>. Συνεπώς στη συνέχεια θα εξεταστεί τόσο το περιεχόμενο όσο και τα όρια του εν λόγω δικαιώματος και η σχέση κρατικής και συλλογικής ρύθμισης.

Αρχικά, ο στόχος της συλλογικής αυτονομίας τίθεται σε αναφορά προς τη βασική σχέση της εξαρτημένης εργασίας, αυτή του εργοδότη – εργαζομένου και την εγγενή διαπραγματευτική ανισότητα που υπάρχει μέσα σε αυτή. Η ρύθμιση των όρων της σχέσης αυτής πραγματοποιείται σε ένα πρώτο επίπεδο με τη μορφή της ατομικής σύμβασης εργασίας, μορφή όμως που, για να λειτουργήσει αποτελεσματικά, προϋποθέτει την ισότητα των δύο συμβαλλόμενων μερών και την ελευθερία του καθενός να αποδεχθεί ή να απορρίψει τις προτάσεις του άλλου. Η εγγενής όμως ανισότητα, προκύπτουσα από την κατοχή εκ μέρους του εργοδότη των μέσων παραγωγής και από την ανάγκη του εργαζόμενου να προσφέρει την εργασία του και να κερδίσει τα προς το ζην, για να καλύψει της βιοτικές ανάγκες του, δεν επιτρέπει ισότιμες σχέσεις και ελεύθερες αποφάσεις αλλά αντίθετα υπεροχή του εργοδότη και υποταγή του εργαζόμενου στη θέλησή του, αφού διαφορετικά διακυβεύεται η επιβίωση και η ζωή του. Καθίσταται έτσι σαφές πως, η ιστορικά διαπιστωμένη αδυναμία της ατομικής σύμβασης εργασίας ως αποκλειστικού μηχανισμού ρύθμισης, ιδίως σε περιόδους κρίσεων, να ρυθμίσει αποτελεσματικά την εργασιακή σχέση και να εξασφαλίσει αξιοπρεπείς και προστατευτικούς όρους στον εργαζόμενο λόγω της οικονομικής και συνακόλουθα διαπραγματευτικής ανισορροπίας μεταξύ των δύο μερών, έθεσε επιτακτικά την ανάγκη διαμόρφωσης και άλλων μηχανισμών.

---

<sup>5</sup> Βλ. Κουκιάδης Ι., ο.π. σελ. 347, όπου αναφέρει ότι αντιπαράθενται η εξουσία της κρατικής προέλευσης και η κανονιστική εξουσία επαγγελματικής προέλευσης.



Την ανισορροπία αυτή μπορεί να αμβλύνει είτε η λήψη νομοθετικών μέτρων ευνοϊκών προς την εργατική τάξη είτε κυρίως η ανάπτυξη του συνδικαλισμού, η ένωση των εργαζόμενων σε οργανώσεις, μέσω των οποίων μπορούν να διαπραγματευτούν, να ασκήσουν πίεση στον εκάστοτε εργοδότη, αποκτώντας έτσι μεγαλύτερη διαπραγματευτική δύναμη και ερχόμενοι σε κάποια ισορροπία απέναντί του, η οποία καταλήγει στη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας με όρους που καλύπτουν όλους τους εργαζόμενους μια επιχείρησης, κλάδου, επαγγέλματος ή και όλης της χώρας, με κανονιστική ισχύ, χωρίς να είναι απαραίτητη η ενσωμάτωση σε κάθε ατομική σύμβαση των όρων της συλλογικής και με αναγκαστική ισχύ, δέσμευση δηλαδή των μερών με ισχύ διοικητικής πράξης. Προκύπτει από τα παραπάνω, επομένως, ότι πρώτος και βασικός στόχος της συλλογικής αυτονομίας είναι να εξυπηρετήσει την αρχή της προστασίας υπέρ των εργαζομένων, ως ασθενέστερου μέρους της εργασιακής σχέσης, που διέπει συνολικά το εργατικό δίκαιο.

Το άρθρο 23 του Συντάγματος κατοχυρώνει και προστατεύει το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, δίνοντας γενικές κατευθύνσεις για την προστασία αυτή, χωρίς ωστόσο να την εξειδικεύει, πράγμα που, όπως ήδη αναφέρθηκε, καθιστά δύσκολο τον προσδιορισμό της έκτασης και των ορίων της. Δύο βασικές κατευθύνσεις που δίνει το ως άνω άρθρο είναι πως αφενός υποχρεώνει το νομοθέτη να οργανώσει ένα σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και να το θέσει στη διάθεση των επαγγελματικών οργανώσεων και αφετέρου και βασικότερο να παραχωρήσει στο σύστημα αυτό ένα ελάχιστο πεδίο δράσεως όπου, ελεύθερα και αυτόνομα, χωρίς κρατικές παρεμβάσεις οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα ρυθμίζουν τους όρους εργασίας τους<sup>6</sup>. Ορθά όμως παρατηρείται πως το άρθρο 22 παράγραφος 2 δεν έχει μόνο αρνητική λειτουργία, απαγορεύοντας απλώς την πλήρη αποδυνάμωση του δικαιώματος της συλλογικής συμφωνίας αλλά έχει αντιθέτως και θετική λειτουργία με την επιδίωξη για δημιουργία συστήματος ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και ελεύθερων σε σε που θα παίζει σημαντικό ρόλο στον καθορισμό των όρων εργασίας<sup>7</sup>.

Ο σκοπός που εξυπηρετεί το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας σε γενικά πλαίσια ταυτίζεται με το σκοπό της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλαδή την διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών εν γένει συμφερόντων των εργαζομένων (23 παράγραφος 2 Συντάγματος), ενώ η συνταγματική διατύπωση αφήνει ευρύτατο το περιεχόμενο του σκοπού της συλλογικής αυτονομίας, ζήτημα το οποίο έχει δημιουργήσει από το παρελθόν αντιπαραθέσεις και προβληματισμούς σχετικά με το αν τελικά ο σκοπός της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ειδικότερα της συλλογικής αυτονομίας είναι απλώς η συμφωνία υψηλότερων αποδοχών για τους εργαζόμενους

---

<sup>6</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 28-29.

<sup>7</sup> Βλ. ο.π., σελ. 38-39.

ή αν αποβλέπει σε ένα δυσκολότερο και ουσιαστικότερο έργο που είναι η ανακατανομή του κέρδους των επιχειρήσεων μεταξύ των δύο παραγωγικών συντελεστών, του κεφαλαίου και της εργασίας, πράγμα που αφενός σημαίνει σύγκρουση με άλλα κατοχυρωμένα συνταγματικά δικαιώματα, όπως η ιδιοκτησία ή η οικονομική ελευθερία του εργοδότη, και αφετέρου οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ειδικότερα της συλλογικής αυτονομίας εξυπηρετεί ουσιαστικά έτερα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα, λειτουργικά συνδεδεμένα μαζί του<sup>8</sup>. Αν και η συνδικαλιστική ελευθερία έχει δύο όψεις, την αρνητική όψη, δηλαδή τη διαφύλαξη του δικαιώματος του εργαζόμενου να παραμείνει εκτός συνδικαλιστικής οργάνωσης αλλά και ανεπηρέαστος από τις συλλογικές συμβάσεις ξένων συνδικαλιστικών οργανώσεων, και τη θετική, θεωρείται ότι ιδιαίτερα αναφορικά με τη συλλογική αυτονομία το Σύνταγμα αναγνωρίζει προβάδισμα στην θετική συνδικαλιστική ελευθερία καθώς βασικός σκοπός αυτής είναι η παραγωγή συλλογικών ρυθμίσεων και επιπλέον η πραγματοποίηση ενιαίας τάξεως των όρων εργασίας, ισχυρισμός που ενισχύεται και από την 87/1948 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας «περί προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος» που, με αυξημένη τυπική ισχύ σε σχέση με το νόμο, δεν προστατεύει την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία<sup>9</sup>.

## **2. Βασικά εννοιολογικά στοιχεία της συλλογικής αυτονομίας.**

Σύμφωνα με τα ανωτέρω, ένας ορισμός του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας θα μπορούσε να είναι *«το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών ή και ατομικά των εργοδοτών να καθορίζουν από κοινού, ελεύθεροι από επεμβάσεις τρίτων, κάθε θέμα που συνδέεται με τη διαχείριση εν γένει των συμφερόντων της εργασίας είτε αυτό αφορά τις ατομικές εργασιακές σχέσεις είτε τις συλλογικές»*<sup>10</sup>. Συνεπώς η συλλογική αυτονομία αποτελεί ένα δικαίωμα με συλλογική διάσταση, προκειμένου η πλευρά των εργαζομένων να ρυθμίζει αυτόνομα, με κανονιστική, δηλαδή άμεση και αναγκαστική ισχύ, για αυτό το λόγο και έχει θεωρηθεί φορέας δημόσιας εξουσίας<sup>11</sup>, όρους, προκειμένου να προστατεύσει και να εξελίξει τα εργασιακά δικαιώματα και συμφέροντά της με όχημα τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και το θεσμό της διαιτησίας και προϋπόθεση τη διεξαγωγή ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Θεωρείται δε ότι με τη συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας που προκύπτουν μέσα από διαπραγματεύσεις η συλλογική αυτονομία αφενός αποτελεί φραγμό στην

<sup>8</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007, σελ. 35.

<sup>9</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογική Αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, ο.π. ,σελ. 127.

<sup>10</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π.

<sup>11</sup> Βλ. ΑΠ 1252/2012 και Κουκιάδης Ι., ο.π.

κρατική εξουσία και ταυτόχρονα περιορίζει την παντοδυναμία και αυθαιρεσία της αγοράς εργασίας – αγορών εγκαθιδρύοντας ένας σύστημα «παράλληλης εξουσίας» της νομοθετικής ρύθμισης και της αυτόνομης κανονιστικής μέσω των σσε ρύθμισης, αντιτιθέμενη έτσι στο «μονοπώλιο της κρατικής ρύθμισης». Επομένως, θα μπορούσαν να διατυπωθούν ως εννοιολογικά στοιχεία της συλλογικής αυτονομίας (α) η συλλογική διάσταση, (β) ο αυτόνομος χαρακτήρας και (γ) η αναφορά στα συμφέροντα της εργασίας και η προστατευτική λειτουργία της σε σχέση με αυτά.

### **α. Κρατική Ρύθμιση Όρων Εργασίας και συλλογική αυτονομία - Η διάταξη του άρθρου 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος.**

Η κρατική εξουσία ανέκαθεν επιζητούσε να έχει -και διέθετε- ρυθμιστική αρμοδιότητα στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας, να ρυθμίζει δηλαδή όλα τα σχετικά με τις εργασιακές σχέσεις ζητήματα. Διακρίνεται σε έμμεση και άμεση και κατοχυρώνεται συνταγματικά στο άρθρο 22 παράγραφος 2. Έμμεση είναι όταν το κράτος δε ρυθμίζει το ίδιο απευθείας, αλλά δημιουργεί διαδικασίες για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, όπως τη διαδικασία για τη σύναψη σσε, το θεσμό της διαιτησίας ή τη διαδικασία σύναψης κανονισμών εργασίας, ενώ άμεση ρυθμιστική εξουσία, όταν ρυθμίζει το ίδιο απευθείας τις εργασιακές σχέσεις, π.χ. με τη ρύθμιση από το ίδιο του ύψους του μισθού. Η ρυθμιστική εξουσία του κράτους, άμεση ή έμμεση, ενέχει πάντα τον κίνδυνο περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας είτε με τη διαμόρφωση από το νομοθέτη με τρόπο τέτοιο του θεσμού των σσε, ώστε να μην μπορεί η συλλογική αυτονομία να λειτουργήσει ελεύθερη από παρεμβάσεις τρίτων και ως εκ τούτου να θίγονται οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε με τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων αποκλειστικά από την κρατική εξουσία με αποτέλεσμα η συλλογική αυτονομία να μείνει χωρίς αντικείμενο και ρυθμιστικό χώρο. Εν γένει όσο επεκτείνεται η ρυθμιστική αρμοδιότητα του κράτους τόσο συρρικνώνεται το ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας και των σσε, ειδικά όταν το κράτος ρυθμίζει αποκλειστικά όρους εργασίας και δεν υπάρχει η δυνατότητα παρεκκλίσεων. Τότε ο θεσμός των σσε ουσιαστικά περιέρχεται σε αχρησία. Με τη γραμματική του διατύπωσή ότι «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας [...]» το άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος δημιουργεί την εντύπωση ότι ο νομοθέτης έχει κυρίως τη ρυθμιστική εξουσία διαμόρφωσης των εργασιακών σχέσεων, ενώ η συλλογική αυτονομία διαδραματίζει μόνο συμπληρωματικό ρόλο εφόσον καταλείπεται χώρος από την κρατική ρύθμιση. Όπως ορθά παρατηρεί

ο Λεβέντης<sup>12</sup>, εάν αυτή είναι η έννοια της διατάξεως, τότε προκύπτει σύγκρουση μεταξύ του εν λόγω άρθρου και του άρθρου 23 του Συντάγματος που κατοχυρώνει τη συνδικαλιστική ελευθερία και τη συλλογική αυτονομία. Αυτό συμβαίνει καθώς από την προστασία της συλλογικής αυτονομίας προϋποτίθεται η ύπαρξη ενός «ελάχιστου ρυθμιστικού χώρου» παραχωρούμενου στις συνδικαλιστικές οργανώσεις όπου η συλλογική αυτονομία θα έχει το προβάδισμα της ρύθμισης απέναντι στο νομοθέτη· στην περίπτωση που οι γενικοί όροι κατά βάση ρυθμίζονται νομοθετικά και οι σσε απλώς τους συμπληρώνουν, τότε ούτε σημαντικό πεδίο ρύθμισης καταλείπεται στις οργανώσεις ούτε έχουν το προβάδισμα έναντι του νόμου και δεν πραγματώνεται ο σκοπός της συλλογικής αυτονομία και κατ' επέκταση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Συνεπώς γίνεται δεκτό ότι δεν είναι αυτή που περιγράφεται ανωτέρω η έννοια της διάταξης του 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος και δεν υφίσταται σύγκρουση δικαιωμάτων, ιδιαιτέρως αν ληφθεί υπόψιν η προέλευση της διάταξης από το Σύνταγμα του 1975, το οποίο αποτύπωνε συγκεκριμένη πολιτική μεταβολή που προσέβλεπε στην κατοχύρωση και ενίσχυση ατομικών δικαιωμάτων και όχι στον περιορισμό τους από την κρατική εξουσία<sup>13</sup>. Αντιθέτως, καθώς όλα τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται συνταγματικά αλληλοεξαρτώνται και συνιστούν ως σύνολο μια ενότητα, έτσι και τα εν λόγω δύο άρθρα, ρυθμίζοντας το ίδιο ουσιαστικά ζήτημα, τις εργασιακές σχέσεις, δηλαδή, αλληλοσυμπληρώνονται, αφού, αν τα ερμηνεύσουμε με βάση τη συστηματική ερμηνεία, το άρθρο 23 προστατεύει τη συνδικαλιστική ελευθερία και εγγυάται στις επαγγελματικές οργανώσεις τον «ελάχιστο ρυθμιστικό χώρο» στον οποίο το άρθρο 22 κατοχυρώνει πως με σσε θα προκύψουν οι ρυθμίσεις, ενώ ταυτόχρονα αφήνεται και ρυθμιστικό πεδίο στην κρατική εξουσία.

Βασική αρχή που αφορά τη σχέση συλλογικής αυτονομίας και κρατικής ρύθμισης είναι η αρχή της επικουρικότητας. Σύμφωνα με αυτή την αρχή το κράτος, στο πεδίο της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, βρίσκεται σε δεύτερη θέση σε σχέση με τη συλλογική αυτονομία, λειτουργώντας επικουρικά σε αυτή, όταν η συλλογική αυτονομία αποτυγχάνει<sup>14</sup>. Η κανονιστική προτεραιότητα, συνεπώς, αναφορικά με τη ρύθμιση της αμοιβής και των λοιπών όρων εργασίας και γενικότερα των συνθηκών εργασίας απονέμεται στη συλλογική αυτονομία.

Εφόσον, λοιπόν, γίνεται δεκτό ότι η διάταξη του άρθρου 22 παράγραφος 2 έχει την έννοια ότι αφήνει ευρύ ρυθμιστικό πεδίο στη συλλογική αυτονομία να ρυθμίσει τους γενικούς όρους εργασίας, είναι ανάγκη να αποσαφηνιστεί η έννοια και το εύρος των όρων αυτών. Κοινώς αποδεκτό

---

<sup>12</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 37.

<sup>13</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 38.

<sup>14</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογική Αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, ο.π., σελ. 189-190.

θεωρείται ότι εφόσον οι ρυθμίσεις του νομοθέτη πρέπει να είναι γενικές και αφηρημένες και οι καθοριζόμενοι μέσω της συλλογικής αυτονομίας όροι εργασίας είναι σε επίπεδο γενικό και όχι ατομικό· όμως το εν λόγω άρθρο δεν προσδιορίζει το βαθμό γενικότητας των όρων, δηλαδή το αν αυτοί θα αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας ή μιας επαγγελματικής κατηγορίας ή περιοχής, επιχείρησης κλπ. Κατά μία άποψη, οι γενικοί όροι εργασίας πρέπει να αφορούν ευρύτερες κατηγορίες εργαζομένων αποκλείοντας για παράδειγμα τις επιχειρησιακές ρυθμίσεις, άποψη που ωστόσο ορθώς δε γίνεται δεκτή, καθώς και οι όροι εργασίας, οι αφορώντες προσωπικό μιας επιχείρησης μπορούν να είναι γενικοί, ενώ η ανωτέρω άποψη φαίνεται να συγχέει τους γενικούς όρους εργασίας με τους «ελάχιστους όρους εργασίας» που καθορίζονται από την εγσσε<sup>15</sup>. Την ανωτέρω θέση έχει αποδεχθεί και η νομολογία, κρίνοντας πως οι γενικοί όροι εργασίας μπορούν να αφορούν ακόμα και τους εργαζόμενους μιας μόνο επιχείρησης. Επιπλέον η απόφαση με αριθμό 80/1977 ΟλΣτΕ, έκρινε ότι η συλλογική αυτονομία μπορεί να τροποποιεί τη ρύθμιση του νόμου, μόνο σε ευνοϊκότερη κατεύθυνση, αποκρούοντας έτσι για πρώτη φορά το δικαίωμα της πολιτείας να ρυθμίζει αποκλειστικά τους όρους εργασίας<sup>16</sup>.

Κατ' άλλη άποψη, αναφορικά με τη σχέση κρατικής και συλλογικής κανονιστικής ρύθμισης, στην κρατική ρυθμιστική αρμοδιότητα ανήκει αποκλειστικά η «θεσμική διάπλαση» της σχέσης εργασίας ενώ στο ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας ανήκει η εξειδίκευση και αναπροσαρμογή των όσων έχουν νομοθετικά καθοριστεί (π.χ. δίκαιο καταγγελίας σχέσης εργασίας, ωράριο, άδειες κλπ). Ωστόσο δεν πρέπει να αποκλειστούν από το πεδίο ρύθμισης της συλλογικής αυτονομίας «θεσμικοί όροι εργασίας», αν ληφθεί επιπροσθέτως υπόψιν πως σε μεγάλο βαθμό η συλλογική αυτονομία «άνοιξε το δρόμο» για τη νομοθετική κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων, όντας «πρόδρομος» των νομοθετικών ρυθμίσεων. Περαιτέρω, όπως υποστηρίζεται θεωρητικά και νομολογιακά οπωσδήποτε στο ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας τοποθετείται η ρύθμιση μισθών και ημερομισθίων, αφού ο εν λόγω όρος αποτελεί έναν από τους κρισιμότερους όρους εργασίας, έτσι ώστε να θεωρείται δικαιολογημένα οργανικό στοιχείο του πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας<sup>17</sup>.

Σε κάθε περίπτωση, με βάση τις ανωτέρω αναπτύξεις, η διατύπωση της συνταγματικής διάταξης που κάνει λόγο για νομοθετική ρύθμιση των γενικών όρων εργασίας δεν μπορεί να

---

<sup>15</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π.,σελ. 36-37, και του ίδιου Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 39-40.

<sup>16</sup> Βλ. ΟλΣτΕ 80/1977, που αποφάνθηκε ότι «*ότι οι ΣΣΕ ή οι διαιτητικές αποφάσεις συμπληρώνουν τους γενικούς όρους εργασίας με το να θεσπίζουν ακόμη ευνοϊκότερους για τους εργαζόμενους όρους εργασίας*».

<sup>17</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Συλλογική αυτονομία, γενικό συμφέρον και εξυγίανση δημόσιας επιχείρησης, Σάκκουλας 1998, σελ. 42.

ερμηνευθεί ως θέτουσα κριτήριο διαχωρισμού της αρμοδιότητας κράτους και συνδικαλιστικών οργανώσεων, βάσει του οποίου ο νομοθέτης ορίζει γενικούς και οι σσε ειδικούς όρους εργασίας<sup>18</sup>.

Τέλος, σημαντικό ρόλο στην οριοθέτηση της κρατικής επέμβασης στο δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας παίζει η συνταγματικά κατοχυρωμένη στο άρθρο 25 του Συντάγματος αρχή της αναλογικότητας, της επιλογής δηλαδή των αναγκαίων πρόσφορων και ανάλογων νομοθετικών μέτρων για την επίτευξη του εκάστοτε σκοπού. Υποστηρίζεται ότι η εν λόγω αρχή προκύπτει από τη φύση και την ουσία του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και της συνδικαλιστικής ελευθερίας ως ατομικών δικαιωμάτων που, αν ελεύθερα περιορίζονταν από την κρατική παρέμβαση, θα οδηγούμασταν στον υποβιβασμό τους από την προστασία επιπέδου ατομικού δικαιώματος στην προστασία μιας απλής θεσμικής εγγύησης. Υπό το πρίσμα της ανωτέρω αρχής, η πολιτεία με βάση την αρχή της αναλογικότητας οφείλει να απέχει από τη ρύθμιση των όρων εργασίας, αφήνοντας ελεύθερο το ρυθμιστικό πεδίο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πολύ περισσότερο επιβάλλεται κάθε περιορισμός του χώρου αυτού να υπαγορεύεται από συγκεκριμένους λόγους τέτοιας σοβαρότητας που να δικαιολογείται ο περιορισμός, ενώ, τέλος, αυτός δεν πρέπει να υπερβαίνει σε ένταση και διάρκεια το αναγκαίο μέτρο<sup>19</sup>.

### **β. Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός: Το πεδίο έντασης που δημιουργείται.**

Το άρθρο 22 παρ. 2 αποτελεί μέρος των διατάξεων του Συντάγματος που ρυθμίζουν και επενεργούν στο οικονομικό καθεστώς της χώρας. Στο πλαίσιο αυτό τελεί σε διαλεκτική σχέση και λειτουργικό-τελολογικό δεσμό, ιδίως με τη διάταξη του άρθρου 106 του Συντάγματος, στην οποία προβλέπεται ότι *«Για την εδραίωση της κοινωνικής ειρήνης και την προστασία του γενικού συμφέροντος το Κράτος προγραμματίζει και συντονίζει την οικονομική δραστηριότητα στη Χώρα, επιδιώκοντας να εξασφαλίσει την οικονομική ανάπτυξη όλων των τομέων της εθνικής οικονομίας. Λαμβάνει τα επιβαλλόμενα μέτρα για την αξιοποίηση των πηγών του εθνικού πλούτου, από την ατμόσφαιρα και τα υπόγεια ή υποθαλάσσια κοιτάσματα, για την προώθηση της περιφερειακής ανάπτυξης και την προαγωγή ιδίως της οικονομίας των ορεινών, νησιωτικών και παραμεθόριων περιοχών. 2. Η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία δεν επιτρέπεται να αναπτύσσεται σε βάρος της ελευθερίας και της ανθρώπινης αξιοπρέπειας ή προς βλάβη της εθνικής οικονομίας»*.

<sup>18</sup> Βλ. Καρακατσάνης Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 110

<sup>19</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 242-249.

Από την ανωτέρω διάταξη συνάγεται και γίνεται αποδεκτό ότι το κράτος αποτελεί το συνταγματικά καθορισμένο όργανο πραγμάτωσης του γενικού συμφέροντος, έχοντας ειδικότερα ρυθμιστικό ρόλο στην οργάνωση, τον προγραμματισμό και την άσκηση της οικονομικής πολιτικής<sup>20</sup>. Στο πλαίσιο δε αυτό του αναγνωρίζεται και η δυνατότητα να θέτει φραγμούς στην ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία. Ωστόσο το ζήτημα που αναφέρεται, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικών κρίσεων και αντιμετώπισής τους, είναι το πού ακριβώς οριοθετείται η ρυθμιστική αρμοδιότητα του κράτους έναντι της συλλογικής αυτονομίας, αν δικαιολογείται η αποστέρηση και μέχρι ποιου βαθμού ρυθμιστικών πεδίων από αυτή, που έχει ως δικαιολογητική βάση την διασφάλιση του γενικού, δημόσιου συμφέροντος έναντι επιμέρους συμφερόντων, όπως αυτά των επαγγελματικών φορέων που δρουν κανονιστικά στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας. Για την εξέταση του ζητήματος αυτού κρίσιμος είναι ο προσδιορισμός της ίδιας της έννοιας του γενικού συμφέροντος, η οποία, όπως διαπλάστηκε νομολογιακά, έχει αποτελέσει και αντικείμενο έντονης κριτικής σε επίπεδο θεωρίας.

### **γ. Το γενικό συμφέρον ως δικαιολογητικός λόγος και «όχημα» περιορισμού του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας.**

#### ***1. Η έννοια του γενικού συμφέροντος.***

Όπως εκτέθηκε, η πραγματοποίηση του «γενικότερου συμφέροντος» αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένο στόχο της κρατικής δραστηριότητας (106 Σ). Συνιστά ωστόσο έννοια αόριστη και δυσχερώς προσδιορίσιμη. Ιδιαίτερα όταν χρησιμοποιείται ως μηχανισμός στο πλαίσιο του συστήματος οργάνωσης και προστασίας συνταγματικών δικαιωμάτων, προκειμένου να καθορίσει τα ρυθμιστικά τους πεδία σε κατεύθυνση περιορισμού και όταν βάσει αυτής διαμορφώνονται κρατικές ρυθμίσεις που παρεμβαίνουν σε πεδία που υπάρχει έντονη σύγκρουση συμφερόντων, όπως είναι αυτό των σχέσεων εξαρτημένης εργασίας<sup>21</sup>.

Καθώς αποτελεί γενική έννοια ή έννοια-πλαίσιο<sup>22</sup>, είναι σημαντικός ο ορισμός του περιεχομένου της, άλλως, λαμβανομένου υπόψιν πως χρησιμοποιείται ως κριτήριο των ορίων της κρατικής δραστηριότητας, μπορεί να αποδειχθεί έννοια επικίνδυνη που θα λειτουργεί ως άλλοθι σε περιορισμούς δικαιωμάτων και μάλιστα αναιτιολόγητα. Έτσι, προκειμένου να γίνει απόπειρα ορισμού της έννοιας αυτής μπορεί να ειπωθεί πως «αναφέρεται στα άτομα μιας κοινωνίας που αφορά

<sup>20</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Συλλογική αυτονομία, γενικό συμφέρον και εξυγίανση δημόσιας επιχείρησης, σελ. 45.

<sup>21</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ. 41.

<sup>22</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π., σελ. 60.

και υπαγορεύει πράξεις ή παραλείψεις που επιβάλλονται από το συμφέρον των μελών αυτής της κοινωνίας»<sup>23</sup>. Υποστηρίζεται δε πως από τις ίδιες τις διατάξεις του Συντάγματος αντλούνται οι αξίες που συνθέτουν και προσδιορίζουν το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον, από τις οποίες σημαντικότερες είναι η ελευθερία, η δικαιοσύνη, η τάξη και η πρόοδος<sup>24</sup>.

Στο υπό εξέταση ζήτημα, σε νομολογιακό και θεωρητικό επίπεδο κυριαρχεί η προσέγγιση ότι μια από τις βασικότερες επιδιώξεις του κράτους, η επίτευξη των στόχων οικονομικής πολιτικής που έχει θέσει, και μέσω αυτών η επίτευξη της «κοινωνικής ειρήνης» και του «γενικού συμφέροντος», δικαιολογούν την επιβολή περιορισμών όχι μόνο στην οικονομική αλλά και την επαγγελματική ελευθερία και κατ' επέκταση στη συλλογική αυτονομία με τη συρρίκνωση του ρυθμιστικού της πεδίου. Οι εν λόγω περιορισμοί βέβαια, αφενός δεν πρέπει να προσβάλλουν τον πυρήνα των σχετικών ατομικών δικαιωμάτων, εδώ της συλλογικής αυτονομίας, και αφετέρου πρέπει να επιβάλλονται από λόγους γενικότερου συμφέροντος τέτοιας σοβαρότητας που να δικαιολογούν τους περιορισμούς,

Η λειτουργική ενότητα με την οποία συνδέονται τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και ειδικά το άρθρο 22 παράγραφος 2 με το άρθρο 23 για τη συνδικαλιστική ελευθερία, το άρθρο 2 για το σεβασμό στην ανθρώπινη ζωή και αξιοπρέπεια αλλά και όλο το φάσμα των συνταγματικών διατάξεων που συνιστά την «αρχή του κοινωνικού κράτους» (άρθρο 17,6,7,18,4,5,6,,21,4,24,25 κλπ) οδηγούν στο συμπέρασμα ότι το κράτος δικαιούται και οφείλει ως ανώτατη ρυθμιστική αρχή να προστατεύει το ασθενέστερο μέρος της συμβατικής σχέσης στην μισθωτή εργασία, να θεσπίζει κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων, να ρυθμίζει δηλαδή μέσω της εργατικής νομοθεσίας τους όρους εργασίας με τρόπο που να ανταποκρίνεται στην συνταγματική επιταγή για το σεβασμό της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και να οδηγεί στην υλική και ηθική εξύψωση των εργαζόμενο πληθυσμό. Η θέσπιση κατώτατων προστατευτικών εργατικών διατάξεων σαφώς αφήνει ευρύ πεδίο στη συλλογική αυτονομία για τη θέσπιση ευνοϊκότερων εργασιακών όρων για τους μισθωτούς από την κρατική ρύθμιση. Ο νομοθέτης ωστόσο έχει την εξουσία να ρυθμίζει και αποκλειστικά, χωρίς δυνατότητα παρέκκλισης ούτε επί τα βελτίω, απαγορεύοντας κάθε διαφορετική ρύθμιση, πράγμα που προβλέπεται και από τον νόμο 1876/1990 στο άρθρο 7 παράγραφος 3 και είναι οι λεγόμενες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου διατάξεις, όπου και απαγορεύεται η διαφορετική ρύθμιση των όρων εργασίας με σσε.

Τα όποια περιοριστικά νομοθετικά μέτρα πρέπει να βρίσκονται μέσα στα όρια της αρχής της αναλογικότητας, να μην υπερβαίνουν, δηλαδή, σε έκταση, ένταση και διάρκεια το αναγκαίο μέτρο

---

<sup>23</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 61, έτσι και Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Οικονομική κρίση και Εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σελ.75.

<sup>24</sup> Βλ. Αναλυτικά ο.π., σελ. 62-68 για τις αξίες αυτές.



και σε κάθε περίπτωση οι ρυθμίσεις που εισάγονται δεν επιτρέπεται να είναι σε τέτοιο βαθμό εξαντλητικές που να θίγουν τον πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας. Νομολογιακά έχει γίνει δεκτό ότι φραγμό στην παντοδυναμία του νομοθέτη αποτελούν οι συνταγματικές διατάξεις, αφού δε γίνεται αποδεκτή η εξαντλητική και αποκλειστική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων που οδηγεί τελικώς στην πλήρη αποδυνάμωση του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας<sup>25</sup>.

Όπως εκτέθηκε και ανωτέρω, αρχικά τη νομολογία των ανωτάτων δικαστηρίων, ιδίως του ΣτΕ, απασχόλησε ο επί της αρχής καθορισμός των ρυθμιστικών σφαιρών μεταξύ κράτους και φορέων της συλλογικής αυτονομίας. Με τη με αριθμό 80/1977 ΟλΣτΕ αναγνωρίστηκε ρυθμιστικό πεδίο στην συλλογική αυτονομία, συμπληρώνοντας σε ευνοϊκότερη κατεύθυνση τους γενικούς όρους εργασίας. Τη θέση αυτή διαφοροποίησε σε εντελώς αντίθετη κατεύθυνση η ΟλΣτΕ 632/1978 με την οποία αναγνώρισε ότι η πολιτεία μπορεί να ρυθμίζει αποκλειστικά τους όρους εργασίας, καθώς ο νομοθέτης είναι ο «πρωταρχικός φορέας» επιβαρυνμένος με τη διαδικασία αυτή. Περαιτέρω δέχθηκε πως είναι δυνατή ακόμη και η εξαντλητική και λεπτομερέστατη ρύθμιση των όρων εργασίας εκ μέρους του κρατικού νομοθέτη. Παράλληλα, όμως, δέχθηκε ότι το Σύνταγμα θέτει φραγμό στην παντοδυναμία του νομοθέτη, έτσι ώστε η άσκηση της νομοθετικής δραστηριότητας με τρόπο που οδηγεί σε πλήρη αποδυνάμωση της συλλογικής αυτονομίας να είναι αντισυνταγματική. Τελικώς, η νομολογία οριοθέτησε τη σχέση συλλογικής αυτονομίας και κρατικού παρεμβατισμού μέσω της έννοιας του γενικότερου συμφέροντος με την απόφαση 626/1980 της Ολομέλειας του Α.Π., με την οποία δέχθηκε και την αποκλειστική ρύθμιση των όρων εργασίας από την πολιτεία, με κριτήριο όμως και όρο την ανάγκη μέσω αυτής, της εξυπηρέτησης του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος.

Από την ως άνω απόφαση και έκτοτε η νομολογία χρησιμοποιεί το κριτήριο του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος προκειμένου να οριοθετεί την συλλογική αυτονομία, ενώ πρέπει να σημειωθεί ότι το κριτήριο αυτό αποκτά μεγάλη σημασία σε περιόδους οικονομικών κρίσεων, όπου λαμβάνονται αυστηρά και περιοριστικά της δυνατότητας συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων μέτρα εισοδηματικής πολιτικής, για την προστασία της εθνικής οικονομίας, τα οποία ωστόσο επιβάλλεται να ελέγχονται από την αρχή της αναλογικότητας.

Η έννοια του γενικού συμφέροντος και η χρήση της ως νομικής έννοιας, δικαιολογητικής του περιορισμού του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας, δεν έχει υπάρξει ανεπίδεκτη κριτικής. Ειδικότερα, έχει επισημανθεί ότι το γενικό συμφέρον κατ' επίκληση του άρθρου 106 του Σ και της κρισιακής οικονομικής συγκυρίας, οδηγεί σε έναν άκριτο, συνταγματικό καθαγιασμό κάθε περιοριστικού μέτρου της συλλογικής αυτονομίας. Κατ' αυτό τον τρόπο, αντί η έννοια του γενικού

---

<sup>25</sup> Βλ. 2190/1991 ΣτΕ.

συμφέροντος να υποβάλλεται σε συνταγματικές δεσμεύσεις κατά την εφαρμογή και εξειδίκευσή της και αντί τα εκάστοτε μέτρα να υποβάλλονται σε δέσμευση από την αρχή της αναλογικότητας και συνολικά να ελέγχονται ως προς την τυχόν αντισυνταγματικότητά τους, οδηγούμαστε σε μια εξίσωση νόμος = γενικό συμφέρον = συμφωνία με το Σύνταγμα που ακυρώνει τον έλεγχο περί αντισυνταγματικότητας<sup>26</sup>. Παράλληλα, η οικονομική συγκυρία, αναγόμενη σε λόγο γενικού συμφέροντος, έχει ως de facto αποτέλεσμα την αναγνώριση δύο εργασιακών-συνταγματικών καθεστώτων, ένα για περιόδους οικονομικής ευμάρειας και ομαλότητας και ένα για περιόδους κρίσης, στο οποίο περιορίζονται συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα και η λειτουργία τους, γεγονός που σαφώς δεν μπορεί να γίνει αποδεκτό.

Περαιτέρω, με την αποστέρηση ρυθμιστικού πεδίου της συλλογικής αυτονομίας κατ' επίκληση του κρατικά προσδιοριζόμενου γενικού συμφέροντος, υποτάσσεται η συλλογική αυτονομία στις ανάγκες οργάνωσης της κρατικής οικονομικής πολιτικής, γεγονός που θα μπορούσε να οδηγήσει στην εξουδετέρωση της συλλογικής αυτονομίας ως θεσμού και δικαιώματος, θίγοντας τον πυρήνα της συνταγματικής της κατοχύρωσης και προστασίας.

Ιδίως επί της περιοριστικής εισοδηματικής πολιτικής, χαρακτηριστικό ιστορικό παράδειγμα της οποίας αποτελεί το νομοθετικό «πάγωμα μισθών» με το άρθρο 27 ν. 1320/1983 για την περίοδο από 1-1-1983 έως 31-12-1983 και στη συνέχεια με τις Π.Ν.Π. της 18-10-1985 και της 21-12-1985 για την περίοδο μέχρι 31-12-1987, ο νομοθετικός περιορισμός, με απαγόρευση ενεργοποίησης της συλλογικής αυτονομίας για τον καθορισμό του ύψους μισθών και ημερομισθίων, έχει υποστηριχθεί ότι πρέπει να αντιμετωπιστεί απόλυτα αρνητικά. Αφενός λόγω της αποστέρησης ενός στοιχείου του πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας, αφετέρου διότι οδηγεί σε μονομερή συμβολή της πλευράς των εργαζομένων στα βάρη της προσπάθειας ανάκαμψης της οικονομίας<sup>27</sup>.

Τέλος, δε θα πρέπει δε να παραβλεφθεί ότι ο νομοθετικός περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας, εν πολλοίς συμπαρασύρει και το τελολογικά-λειτουργικά συνδεδεμένο δικαίωμα της απεργίας.

Βάσει των ανωτέρω, το γενικό συμφέρον αν και αποτελεί έννοια, η οποία αναφέρεται στο Σύνταγμα, και υπάρχει ώστε να είναι δυνατή η επιβολή εξαιρετικών αναγκαιών μέτρων σε ειδικές περιστάσεις και συνθήκες προκειμένου να ξεπεραστούν όλως εξαιρετικές καταστάσεις, έχει

---

<sup>26</sup> Η έκταση του δικαστικού ελέγχου, τόσο με τις δικαστικές αποφάσεις της περιόδου της περιοριστικής εισοδηματικής πολιτικής, ενδ. ΟΛΣτΕ 2289/1987, ΔΕΝ 1987, 870·ΣτΕ 955/1988, ΕΕργΔ 1988, 984, όσο και κατά την περίοδο των μνημονίων, σε μεγάλο βαθμό δικαιώνουν την σχετική κριτική.

<sup>27</sup> Βλ. αναλυτικά η σχετική ασκηθείσα κριτική, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π., σελ. 42 επ.

χρησιμοποιηθεί πολλάκις καταχρηστικά προκειμένου να περιοριστούν ατομικά και εργασιακά δικαιώματα.

## **2. Η έννοια του συμφωνημένου γενικού συμφέροντος**

Διακριτή έννοια από το γενικό, δημόσιο συμφέρον και τη λειτουργία που επιτελεί, ως δικαιολογητική βάση της επιβολής περιοριστικών μέτρων μέσω της μονομερούς κρατικής, νομοθετικής παρέμβασης, αποτελεί η έννοια του «συμφωνημένου» γενικού συμφέροντος. Η έννοια του συμφωνημένου γενικού συμφέροντος βασίζεται στην αντίληψη ότι το κράτος έχει υποχρέωση κατά τη διαμόρφωση της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής, με την οποία προσπαθεί να οργανώσει τα γενικά συμφέροντα, να μην ενεργεί μονομερώς και ως εκ τούτου, πριν παρέμβει νομοθετικά επιβάλλοντας, περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία, πρέπει να επιδιώκει τη συναίνεση των ενδιαφερομένων οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων. Σύμφωνα με την αντίληψη αυτή, η συλλογική αυτονομία αντιπαρατιθέμενη με το γενικό συμφέρον του άρθρου 106 υπόκειται σε διαφορετικής υφής περιορισμούς από ότι η ιδιωτική οικονομική πρωτοβουλία, που λαμβάνουν υπόψη τον επικυρίαρχο ανθρωποκεντρικό-αξιακό χαρακτήρα του Συντάγματος, ο οποίος επιτάσσει τον αυτοπεριορισμό της κρατικής παρέμβασης, προκειμένου οι νομοθετικές παρεμβάσεις να μην εξασθενούν μέχρι ουσιαστικής αποδυνάμωσης το συμμετοχικό-δημοκρατικό στοιχείο στη διαμόρφωση του καθεστώτος και των όρων της μισθωτής, εξαρτημένης εργασίας<sup>28</sup>. Σύμφωνα δε με την θεωρητική άποψη που προτάσσει την έννοια του συμφωνημένου γενικού συμφέροντος, η πραγμάτωσή του, η συμμετοχική ή συλλογική αυτόνομη παρέμβαση στη διαμόρφωση νομοθετικών περιορισμών και ως εκ τούτου η ύπαρξη μιας μορφής κοινωνικής συναίνεσης σε αυτούς, αποτελεί μέτρο και κριτήριο της συνταγματικότητάς τους<sup>29</sup>.

Ειδικότεροι θεσμοί που επιτελούσαν το συμφωνημένο γενικό συμφέρον αναπτύχθηκαν στο παρελθόν, λόγω των προστριβών που δημιουργούνταν με τη λήψη περιοριστικών της συλλογικής αυτονομίας μέτρων για την εξυπηρέτηση της εισοδηματικής πολιτικής μεταξύ κρατικής εξουσίας και συνδικαλιστικών οργανώσεων. Στο πλαίσιο προσπάθειας να καλλιεργηθεί πνεύμα συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων τα κράτη απέβλεπαν στη δημιουργία θεσμών μόνιμης συνεργασίας μεταξύ κράτους, συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων αλλά και εργοδοτών και λοιπών

---

<sup>28</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Συλλογική αυτονομία, γενικό συμφέρον και εξυγίανση δημόσιας επιχείρησης, σελ. 50, 52 επ.

<sup>29</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π., σελ. 52 επ.

κοινωνικών ομάδων. Στο ανωτέρω πλαίσιο, είχε δημιουργηθεί και το Συμβούλιο Κοινωνικής και Οικονομικής Πολιτικής (ΣΚΟΠ), κυβερνητικό όργανο με γνωμοδοτικές και συμβουλευτικές αρμοδιότητες, το οποίο προχωρούσε σε επεξεργασίες επί θεμάτων οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής και εισηγούνταν επί αυτών και επί των αναγκαίων μέτρων. Εκτός του ΣΚΟΠ είχε συσταθεί και η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), ΝΠΔ, αποτελούμενη από τις «τρεις σπουδαιότερες ομάδες συμφερόντων», ήτοι εργαζόμενους, εργοδότες και λοιπές κοινωνικές ομάδες, επίσης συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό όργανο, επιβαρυνόμενο με την αρμοδιότητα να διατυπώνει αιτιολογημένη γνώμη γύρω από σημαντικά ζητήματα εργασιακών σχέσεων, κοινωνικής ασφάλισης, φορολογικών μέτρων και γενικώς ζητήματα που άπτονται της κοινωνικοοικονομικής πολιτικής.

Η γνώμη της ΟΚΕ δεν ήταν δεσμευτική για την κυβέρνηση και τη Βουλή, ωστόσο δεν μπορούσαν να προχωρήσουν στη λήψη αποφάσεων και την ψήφιση νόμων πριν η ΟΚΕ διατυπώσει αιτιολογημένη γνώμη. Η βασική και σωστή ιδέα πίσω από αυτούς τους θεσμούς είναι πως το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον πρέπει να προσδιορίζεται μέσω θεσμών συνεργασίας και διαλόγου του κράτους και των κοινωνικών ομάδων και όχι μονομερώς από αυτό, ώστε να αμβλύνονται οι αντιθέσεις κι να προχωρούν σε μέτρα κοινωνικά αποδεκτά και συμφωνημένα, ώστε να προκύπτει αυτό που ονομάστηκε «συμφωνημένο γενικό συμφέρον».

### **3. Έκταση του δικαστικού ελέγχου.**

Ο περιορισμός του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και η αποκλειστική ρύθμιση του κράτους ελέγχονται δικαστικά αναφορικά με τη συνταγματικότητά τους και τη συμφωνία τους με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Ο έλεγχος αυτός δεν αποσκοπεί στη διάγνωση της τήρησης της αρχής της αναλογικότητας, του αν δηλαδή η περιοριστική ρύθμιση της πολιτειακής εξουσίας είναι αναγκαία κατάλληλη και ανάλογη, δικαιολογείται, δηλαδή από τη σοβαρότητα του γενικού συμφέροντος, αλλά αντίθετα έχει αρνητική λειτουργία. Αποβλέπει στη διαπίστωση της μη αναγκαιότητας της εν λόγω αποκλειστικής ρύθμισης και την υπέρβαση των ακραίων ορίων της έννοιας του γενικότερου συμφέροντος. Απαιτείται, δηλαδή, να είναι προφανής και πρόδηλη η παραβίαση του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος, να είναι προφανής ο υπέρμετρος και περιττός περιορισμός. Έχει δημιουργηθεί έτσι «τεκμήριο συνταγματικότητας» υπέρ της πολιτειακής ρύθμισης, διότι ο νομοθέτης είναι ο αρμόδιος για τη συγκεκριμενοποίηση και ερμηνεία των συνταγματικών διατάξεων και είναι αυτός που διαθέτει την ελευθερία -ευρύτερη ή στενότερη- για

την ενέργεια αυτή<sup>30</sup>. Το ίδιο δέχεται και η νομολογία, η οποία έχει κρίνει πως η ουσιαστική εκτίμηση των επιταγών που κάθε φορά θέτει το γενικότερο συμφέρον ανήκει στη νομοθετική και εκτελεστική εξουσία, ενώ η δικαστική εξουσία ελέγχει μόνο την υπέρβαση των ακραίων ορίων της έννοιας του γενικότερου συμφέροντος. Σημειώνεται δε πως και η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της Δ.Ο.Ε. έχει δεχθεί ότι η λήψη αυστηρών μέτρων εισοδηματικής πολιτικής επιτρέπεται από τη Δ.Σ.Ε. 98/1949, εφόσον τα μέτρα έχουν εξαιρετικό χαρακτήρα και σέβονται την αρχή της αναλογικότητας, είναι, δηλαδή, κατάλληλα, ανάλογα της κατάστασης που πρέπει να αντιμετωπιστεί και δεν υπερβαίνουν σε διάρκεια και έκταση το αναγκαίο μέτρο<sup>31</sup>.

## **Γ. ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΠΑΡΕΜΒΑΣΕΙΣ ΣΤΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΑΥΤΟΝΟΜΙΑ ΤΗΝ ΠΕΡΙΟΔΟ ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ.**

Η κρατική επέμβαση στο δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας και το πεδίο έντασης που δημιουργείται μεταξύ των δύο, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, τέθηκε με οξύτατο τρόπο κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης και της, συνεπεία αυτής, σύναψης δανειακών συμβάσεων και θέσης της χώρας σε προγράμματα δημοσιονομικής προσαρμογής και ελέγχου από το Διεθνές Νομισματικό Ταμείο και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Στο ως άνω πλαίσιο, το οποίο είχε ως βασικές κατευθυντήριες γραμμές τη μείωση των δημοσίων δαπανών συνολικά και στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων τη μείωση του μισθολογικού κόστους για τις επιχειρήσεις και τη συνολικότερη αναδιάρθρωση προστατευτικών θεσμών και διαδικασιών στο όνομα ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας, επήλθαν σοβαρότατοι περιορισμοί, ειδικά στο δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας που, σύμφωνα με ορισμένες απόψεις, έφτασαν μέχρι το σημείο της επέμβασης στο στενό πυρήνα της<sup>32</sup> με πληθώρα νομοθετημάτων, βασικότερα από τα οποία ήταν το Μνημόνιο I (ν.3845/2010 και 4024/2011) και το Μνημόνιο II (νόμος 4046/2012 και η κατ' εξουσιοδότηση αυτού Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012), όπως παρατίθεται αμέσως κατωτέρω.

---

<sup>30</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 47, έτσι και Μάνεσης Α.

<sup>31</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 50.

<sup>32</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2013, σελ.565 επ.

## 1. Οι παρεμβάσεις των πρώτων μνημονιακών νόμων - Οι ρυθμίσεις του ν. 3845/2010.

Ο νόμος 3845/2010, ο οποίος εισήχθη την 5<sup>η</sup>-5-2010 στη Βουλή με τη διαδικασία του κατεπείγοντος του άρθρου 76 παράγραφος 4 του Συντάγματος, με τίτλο «Μέτρα για την εφαρμογή του μηχανισμού στήριξης της ελληνικής οικονομίας από τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου» και περιλάμβανε ως παραρτήματα τα μνημόνια «Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής» και «Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής», είναι εκείνος με τον οποίο εισήχθη η χώρα στο μηχανισμό στήριξης της οικονομίας, προβλέποντας πληθώρα οικονομικών μέτρων σε όλο το φάσμα της δημόσιας πολιτικής για την αντιμετώπιση της δημοσιονομικής κρίσης και κρίσης χρέους. Ο προμνημονιακός νόμος 3833/2010 αλλά και οι μεταγενέστεροι του 3845/2010, 3846/2010 και 3863/2010 νόμοι δεν επέφεραν αλλαγές στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, ενώ και ο νόμος 3845/2010 αφενός δεν περιείχε δραστικές αλλαγές στον συγκεκριμένο τομέα του συλλογικού εργατικού δικαίου, αφετέρου αποτελούσε νόμο-πλαίσιο, απευθυνόμενο στην κυβέρνηση, προκειμένου να νομοθετήσει σε συγκεκριμένη κατεύθυνση, μη έχοντας έτσι άμεση εφαρμογή απέναντι σε εργοδότες και μισθωτούς<sup>33</sup>.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το άρθρο 2 παράγραφοι 7 και 9 του εν λόγω νόμου, το οποίο περιέχει διατάξεις που είτε ρυθμίζουν απευθείας ζητήματα είτε παρέχουν εξουσιοδότηση για έκδοση προεδρικών διαταγμάτων και υπουργικών αποφάσεων για τη ρύθμιση αυτών. Συγκεκριμένα με την παράγραφο 7 του άρθρου 2 ορίστηκε η δυνατότητα απόκλισης των όρων ομοιοεπαγγελματικών και επιχειρησιακών σσε έναντι των κλαδικών και της εγσσε αλλά και η δυνατότητα απόκλισης όρων των κλαδικών από την τελευταία<sup>34</sup>. η εν λόγω διάταξη οδηγεί στην ανατροπή της αρχής της εύνοιας, από τη διάταξη του άρθρου 2 παράγραφος 7 και του κατώτατου ορίου προστασίας που προσφέρει η εγσσε, αφού η αναφερόμενη απόκλιση όρων μπορεί να νοηθεί μόνο επί τα χείρω<sup>35</sup>. Επιτρέπεται συνεπώς η απόκλιση κλαδικής και ομοιοεπαγγελματικής από την εγσσε ακόμα και αν αυτές περιέχουν

---

<sup>33</sup> Βλ. Πετίνη-Πηνιώτη Χ., Το μνημόνιο (ν.3845/2010), ΔΕΝ 66/2010/1571, σελ. 1556 επ., Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., Οι ενόσεις προσώπων ως πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015, σελ. 36. βλ. και 668/2012 σκ. 28.

<sup>34</sup> Βλ. άρθρο 2 παράγραφος 7 ν.3845/2010 «Οι όροι των Ομοιοεπαγγελματικών και Επιχειρησιακών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας, καθώς και των Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και οι όροι των Κλαδικών Συμβάσεων Εργασίας μπορούν να αποκλίνουν έναντι των αντίστοιχων όρων Εθνικών Γενικών Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης μπορεί να ρυθμίζεται κάθε αναγκαία λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων της παραγράφου αυτής.»

<sup>35</sup> Βλ. Μπακόπουλος Κ., Μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας με το νόμο 3845/2010, ΔΕΝ 66/2010/1561, σελ. 642, έτσι και Γκουδρόλλου Σ. Οι σσε μετά το νόμο 3846/2010 ΔΕΝ 2010, σελ 717, Θεοδόσης Γ., Η απορρύθμιση των όρων εργασίας μέσω επιχειρησιακών σσε, ΕΕργΔ 2012/τ.71 σελ 1284-1285.

δυσμενέστερους από την εγσσε όρους<sup>36</sup>. Ωστόσο πρέπει να σημειωθεί πως η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής είχε σημειώσει την ασυμφωνία της εν λόγω απόκλισης από την εγσσε επί το δυσμενέστερο, με την αρχή του κοινωνικού κράτους και το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην εργασία. Σημαντικό εδώ είναι να αναφερθεί πως ήδη από τον Οκτώβριο του 2010 είχε υπογραφεί επιχειρησιακή σύμβαση εργασίας στο κλάδο της φύλαξης, καθορίζουσα αμοιβές κάτω και από τα όρια των μισθών και ημερομισθίων της εγσσε<sup>37</sup>, ενώ, καθώς ο ως άνω νόμος ήρθε σε περίοδο που πλήθος σσε, που συνήφθησαν το έτος 2008 και συνεπώς κατά την ψήφιση του νόμου βρίσκονταν στο στάδιο της μετενέργειας, αυξήθηκε ακόμη περισσότερο ο κίνδυνος υπογραφής σσε με όρους δυσμενέστερους όχι απλά από την ήδη λυθείσα αλλά και από την εγσσε και αντιστράφηκε έτσι το διαπραγματευτικό πλεονέκτημα των εργαζομένων που ως τότε την είχαν ως έσχατο δίχτυ ασφαλείας<sup>38</sup>.

Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του ως άνω νόμου, η συγκεκριμένη διάταξη απέβλεπε στην οριοθέτηση των σχέσεων μεταξύ των ειδών σσε προκειμένου να δημιουργηθεί ένα «πλαίσιο ελεύθερης λειτουργίας της αγοράς εργασίας υπό συνθήκες ανάπτυξης και ανταγωνισμού», ωστόσο διατυπώνεται η άποψη πως ναι μεν η συγκεκριμένη διάταξη καταργεί την ιεραρχική τάξη των σσε αλλά δεν τροποποιεί τους κανόνες περί συρροής μεταξύ τους, πράγμα που σημαίνει πως σε περίπτωση συρροής, συνεχίζει να εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας και επιλέγεται η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο σσε<sup>39</sup>. Σημαντικό παρά ταύτα είναι να αναφερθεί πως η συγκεκριμένη ρύθμιση αποτέλεσε την αρχή για την νομοθετική θέσπιση της κατάργησης της αρχής της εύνοιας και των κανόνων συρροής με μεταγενέστερους νόμους, παρόλο που, όπως ήδη αναφέρθηκε, δεν αποτελεί κανόνα άμεσης εφαρμογής και επιπλέον μερικούς μήνες αργότερα σιωπηρώς καταργήθηκε από τις διατάξεις του νόμου 3899/2010<sup>40</sup>.

---

<sup>36</sup> Έτσι και Λεβέντης Γ., Ο νέος νόμος 3899/2010 Τι ζητήματα γεννώνται-Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του νόμου 3899/2010 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη Διαιτησία ΔΕΝ 67/2011/1574 σελ 100, βλ. και Πίκουλας Ι., Κανόνες συρροής των σσε κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 3 παρ. 2,8 παρ. 1 και 10 του ν.1876/1990, παρ. 7 δεύτερου άρθρου του ν.3845/2010 και του άρθρου 13 του ν.3899/2010 ΔΕΝ 67/2011/1575 σελ. 195 επ..

<sup>37</sup> Βλ. Ντάνος Α.,Εργασιακές Σχέσεις και Θεσμοί, Σύγχρονη Εκδοτική, 2011 σελ. 93

<sup>38</sup> Βλ. Γκουδρολόλου Σ., Οι συλλογικές συμβάσεις μετά από το νόμο 3846/2010 ΔΕΝ66/2010/1561 σελ. 719.

<sup>39</sup> Βλ. Μπακόπουλος Κ. οπ, αντίθετα Ληξουριώτης Ι., Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ/2011/12 σελ. 1197.

<sup>40</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ 100, αντίθετα Ληξουριώτης Ι., ο.π. σελ. 1197, όπου υποστηρίζει ότι η εν λόγω διάταξη δεν καταργήθηκε από το νόμο 3899/2010 αλλά αυτός ρύθμισε μόνο τη σχέση της νέας επιχειρησιακής σσε με την κλαδική και εγσσε, αφού αυτό εκ των πραγμάτων δε ρυθμιζόταν στον 3845/2010, ενώ υποστηρίζει πως εν τέλει 3899/2010 και 4024/2011 απλά τροποποίησαν τη σχέση εσσε και εγσσε και έθεσαν την τελευταία ως κατώτατο όριο προστασίας. Έτσι και Πίκουλας Ι. ο.π.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει και το άρθρο 2 παράγραφος 9 με το οποίο δίνεται εξουσιοδότηση ρύθμισης με προεδρικά διατάγματα<sup>41</sup> διαφόρων θεμάτων μεταξύ των οποίων η διαδικασία προσφυγής στον ΟΜΕΔ, με κατεύθυνση την προώθηση ενός συστήματος προαιρετικής προσφυγής στη διαιτησία με συμφωνία των μερών, όπως εκ του αποτελέσματος αποδεικνύεται, διάταξη που όμως παρουσιάζει ζητήματα σχετικά με την νομιμοποίηση της, αφού οδηγεί στη δημιουργία νέων σημείων ισορροπίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και για αυτό το λόγο είναι αναγκαίο να φέρει τη νομιμοποίηση της νομοθετικής διαδικασίας<sup>42</sup>. Συμπερασματικά, με το συγκεκριμένο νόμο διαφαίνεται ήδη από το 2010 η τάση προώθησης δραστικών αλλαγών και περιορισμών σε δύο πολύ βασικά πεδία της συλλογικής αυτονομίας, αυτό της διαιτησίας και αυτό της εφαρμογής της αρχής της εύνοιας<sup>43</sup>, όπως αργότερα συνέβη.

## **2. Οι ρυθμίσεις του ν. 3899/2010.**

Ο πρώτος μνημονιακός νόμος με τον οποίο ξεκίνησαν οι ουσιαστικές αλλαγές και η σταδιακή απορρύθμιση του συλλογικού εργατικού δικαίου καθώς και ο περιορισμός του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας είναι ο νόμος 3899/2010. Με το άρθρο 13 του ως άνω νόμου, το οποίο σιωπηρά κατήργησε το ως άνω αναφερόμενο άρθρο 2 παράγραφος 7 του 3845/2010, τροποποιήθηκε το άρθρο 3 του νόμου 1876/1990 που αφορά τα είδη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και προστέθηκε η παράγραφος 5<sup>A</sup> που όρισε ότι *«Με επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι αποδοχές και οι συνθήκες εργασίας είναι δυνατόν να αποκλίνουν από αυτές της αντίστοιχης κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας και όχι πάντως κατώτερα από το επίπεδο της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία μπορεί να ανανεώνεται, ονομάζεται «ειδική επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας». Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν από τις αντίστοιχες κλαδικές συμβάσεις εργασίας χωρίς περιορισμούς. (...) Οι ειδικές επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας λαμβάνουν υπόψιν την ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς, με στόχο τη δημιουργία ή τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, καθώς και τη βελτίωση της παραγωγικότητας και ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων»*. Συνεπώς, πλέον ο νόμος ορίζει τη δυνατότητα πρόβλεψης μέσω του συγκεκριμένου τύπου σσε δυσμενέστερων όρων αναφορικά με το σύνολο των όρων

---

<sup>41</sup> Τα εν λόγω π.δ. δεν εκδόθηκαν όμως ποτέ, ενώ υπήρξαν και επόμενες ήσσονος σημασίας μέχρι τον 3899/2010 προσπάθειες ρύθμισης, όπως παρατηρεί και ο Ληξουριώτης Ι., ο.π. σελ. 1200.

<sup>42</sup> Βλ. Μπακόπουλος Κ., ο.π. σελ. 645 επ.

<sup>43</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., ο.π. σελ. 1196.



εργασίας<sup>44 45</sup> που υπερισχύουν της κλαδικής σύμβασης, με όριο όμως την εγσσε και το νόμο<sup>46</sup>, προκρίνοντας έτσι την ευελιξία της επιχείρησης, τη δυνατότητα να αναδιαμορφώνει αποδοχές και όρους εργασίας αναλόγως των αναγκών των δικών της και της αγοράς εργασίας, προκειμένου να διασωθεί η βιωσιμότητα και ανταγωνιστικότητά της<sup>47</sup> έναντι της προστατευτικής αρχής υπέρ των εργαζόμενων. Όσον αφορά τη διάρκεια της εσσε, δίνεται η δυνατότητα να διαρκεί όσο θελήσουν τα μέρη, καθώς ο νόμος επιτρέπει ρητά την ανανέωση στην παράγραφο 5<sup>A</sup> 1<sup>α</sup> εδάφιο β<sup>48</sup>. Επιπλέον όρισε ότι η εν λόγω σσε μπορεί να καταρτιστεί και σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 50 εργαζόμενους, και, ακόμα και αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, μπορεί να υπογραφεί από το πρωτοβάθμιο κλαδικό ή την αντίστοιχη ομοσπονδία, καταργώντας έτσι το προϊσχύον καθεστώς του ελάχιστου ορίου απασχόλησης, ενώ απαραίτητη για τη εφαρμογή της είναι η υποβολή κοινής αιτιολογικής έκθεσης από τα μέρη αναφορικά με τους λόγους που δικαιολογούν την κατάρτιση του συγκεκριμένου είδους σσε απευθυνόμενη στο Σ.Κ.Ε.Ε.Ε., το οποίο όμως διατυπώνει απλή γνώμη, μη δεσμευτική, για τη σκοπιμότητα της κατάρτισης, σε προθεσμία 20 ημερών, με την πάροδο της οποίας τεκμαίρεται η σύμφωνη γνώμη του<sup>49</sup>. Άρα, ακόμη και αν το συμβούλιο γνωμοδοτούσε αρνητικά, αυτό δεν επηρεάζει την έγκυρη κατάρτισή της, ώστε να μη δημιουργείται ζήτημα με τη συνταγματικότητα της διάταξης και πιθανή παραβίαση του άρθρου 22 παράγραφος 2<sup>50</sup>. Επομένως, προβλέπεται συγκεκριμένη προδικασία, υποχρεωτική για τα μέρη, προκειμένου να μην είναι άκυρη η ειδική επιχειρησιακή σσε<sup>51</sup>. Τέλος, ερμηνευτικό ζήτημα προέκυψε και αναφορικά με το εδάφιο 4 του άρθρου 5<sup>A</sup> του νόμου που προέβλεψε τον αποκλεισμό των διατάξεων περί επέκτασης «για τις σσε της παρούσας παραγράφου». Αυτή ακριβώς η ασάφεια στη διατύπωση οδήγησε στην εξής ερμηνευτική δυσχέρεια: με βάση την αιτιολογική έκθεση του νόμου προκύπτει ότι ο εν λόγω αποκλεισμός αφορά αποκλειστικά την ειδική επιχειρησιακή σσε και δη τη δυσμενέστερη της κλαδικής η οποία και υπερισχύει αυτής, γεγονός όμως που καθιστά το εν λόγω εδάφιο περιττό, καθώς σε κάθε περίπτωση δεν είναι δυνατή η επέκταση επιχειρησιακής σσε αλλά η δυνατότητα αυτή δίνεται μόνο στις κλαδικές

---

<sup>44</sup> Βλ. Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2021, σελ. 380.

<sup>45</sup> Βλ. άρθρο 13 παράγραφος 1β που ορίζει ότι η εσσε ρυθμίζει ζητήματα, όπως ο αριθμός θέσεων εργασίας, οι όροι και προϋποθέσεις μερικής απασχόλησης, εκ περιτροπής εργασίας διαθεσιμότητας κλπ, διαφαίνεται δηλαδή και από την ενδεικτική απαρίθμηση που κάνει ο νόμος ο σκοπός ευελιξίας των εργασιακών όρων για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας της επιχείρησης.

<sup>46</sup> Δε δύνανται να αποκλίνουν επί τα χείρω από τις μονομερώς αναγκαστικές διατάξεις του νόμου, ούτε φυσικά από τις αμφιμερώς είτε επί τα χείρω είτε επί τα βελτίω..

<sup>47</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του νόμου 3899/2010 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη Διαιτησία ΔΕΝ67/2011/1574 σελ. 97.

<sup>48</sup> Βλ. Ντάνος Α., ο.π. σελ. 92.

<sup>49</sup> Βλ. 3899/2010 άρθρο 13 παράγραφος 3.

<sup>50</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 99.

<sup>51</sup> Αντίθετα με την «απλή» επιχειρησιακή σσε, για την εγκυρότητα της οποίας δεν προβλέπεται τήρηση προδικασίας, όπως παρατηρεί ο Λεβέντης ο.π. σελ. 98.

και ομοιοεπαγγελματικές σσε. Ωστόσο, με βάση τη γραμματική ερμηνεία και τη λήψη υπόψιν της διατύπωσης «για τις σσε της παρούσας παραγράφου» οδηγείται κανείς στο συμπέρασμα πως αφορά τόσο τις επιχειρησιακές όσο και τις κλαδικές σσε, οι οποίες πλέον δεν μπορούν να κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές, ενώ σημαντικό είναι να σημειωθεί πως αποτελούσε αίτημα των δανειστών η κατάργηση της επέκτασης και κήρυξης ως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών σσε<sup>52</sup>. Η εν λόγω ρύθμιση αφενός έκτοτε άφηνε απροστάτευτους του εργαζόμενους μη μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, ενώ συνολικά απέτρεπε τη σύναψη κλαδικών σσε, καθώς εργοδοτικές οργανώσεις θα απέφευγαν να συνάψουν κλαδικές σσε γνωρίζοντας ότι οι όροι αυτών δεν θα κάλυπταν το σύνολο των εργοδοτών, οι οποίοι θα βρίσκονταν σε ανταγωνιστικό πλεονέκτημα σε σχέση με αυτούς· συνέβαλε έτσι και στην περαιτέρω υποβάθμιση του συνδικαλισμού αλλά και στη ρύθμιση των όρων εργασίας κατά βάση με ατομικές συμβάσεις.

Συνολικά, η ως άνω «θνησιγενής»<sup>53</sup>, όπως έχει χαρακτηριστεί, διάταξη, καθώς λιγότερο από ένα χρόνο αργότερα από τη θέσπισή της καταργήθηκε από το άρθρο 37 του νόμου 4024/2011, για τον οποίο θα γίνει εκτενής αναφορά κατωτέρω, θεωρείται ότι υπήρξε πρόδρομος της θέσπισης του αναβαθμισμένου ρόλου των ενώσεων προσώπων που απέβλεπε στους εξής δύο στόχους: αφενός στον πολλαπλασιασμό και την ταχύτητα της υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών σσε και αφετέρου στην κατάργηση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περιπτώσεις συρροής κλαδικών με ειδικές επιχειρησιακές συμβάσεις. Την ορθότητα της συγκεκριμένης διαπίστωσης ενισχύει το εδάφιο 5 του ως άνω άρθρου του νόμου 3899/2010 όπου αναφερόταν η ανάγκη προσαρμογής των επιχειρήσεων στις συνθήκες της αγοράς εργασίας προκειμένου να διατηρηθούν ή δημιουργηθούν θέσεις εργασίας και να καταστούν οι επιχειρήσεις παραγωγικότερες και ανταγωνιστικότερες, καθώς από μόνο του το γράμμα του νόμου με την επιλεγείσα διατύπωση καλλιεργεί κλίμα ανασφάλειας σχετικά με τη διατήρηση των θέσεων εργασίας από πλευράς εργαζομένων και την ανάγκη υπογραφής ειδικών επιχειρησιακών σσε, προκειμένου να διασωθεί η επιχείρηση και οι εργαζόμενοι να μη χάσουν την εργασιακή τους θέση, όπως ορθά έχει παρατηρηθεί<sup>54</sup>.

Το δεύτερο πεδίο στο οποίο επέφερε αλλαγές και περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας ο νόμος 3899/2010 με το άρθρο 14 αυτού, είναι εκείνο της διαιτησίας, με το οποίο αντικατέστησε τα άρθρα 14-17 του νόμου 1876/1990, διατηρώντας πληθώρα των ρυθμίσεων του προϊσχύοντος

---

<sup>52</sup> Βλ. Πίκουλας Ι., Σκέψεις για τη διατήρηση ή μη της δυνατότητας κηρύξεως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών σσε μετά το άρθρο 13 του νόμου 3899/2010, ΔΕΝ 67/1574/2011, σελ 103-105.

<sup>53</sup> Βλ. Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., Οι ενώσεις προσώπων ως πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015, σελ. 35.

<sup>54</sup> Βλ. ο.π., όπου υποστηρίζει ότι με τη συγκεκριμένη διάταξη «θεσμοθετήθηκε ευθέως ο φόβος» για την υπογραφή ειδικών επιχειρησιακών σσε προκειμένου οι εργαζόμενοι να διατηρήσουν τις θέσεις εργασίας του.

καθεστώς αλλά και επιφέροντας αλλαγές σε ουσιώδη και επουσιώδη σχετικά θέματα. Με τα άρθρα 16-17 επήλθαν αλλαγές στη σύνθεση του Δ.Σ. του ΟΜΕΔ αλλά και την εκλογή και σύνθεση του Σώματος Μεσολαβητών και Διαιτητών και δόθηκε η δυνατότητα διεξαγωγής της διαδικασίας της διαιτησίας από Τριμελή Διαιτητική Επιτροπή σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Οι βασικότερες όμως αλλαγές που επέφερε ο ν. 3899/2010 εντοπίζονται στον τρόπο προσφυγής στη Διαιτησία και στο αντικείμενο της διαιτητικής διαδικασίας, με το άρθρο 14 του νόμου 3899/2010 που τροποποίησε το άρθρο 16 παράγραφοι 1 και 2 του νόμου 1876/1990 και συγκεκριμένα, επετράπη η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία από οποιοδήποτε μέρος είτε εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη διαδικασία της μεσολάβησης είτε εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία αυτής και κατόπιν της υποβολής της πρότασης του μεσολαβητή, ανεξαρτήτως της αποδοχής ή μη αυτής. Διαφαίνεται με τη συγκεκριμένη ρύθμιση, πως, αν και κινήθηκε στην κατεύθυνση περί συμμετρίας της δυνατότητας προσφυγής στη διαιτησία και από τα δύο μέρη, πράγμα που αποτελούσε και απαίτηση των δανειστών αρχικά, ο νομοθέτης επέλεξε να διατηρήσει το σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας που μέχρι τότε ήταν σε ισχύ -προβλεπόταν η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία από κάθε μέρος, όταν το άλλο αρνήθηκε τη μεσολάβηση και από την εργατική πλευρά, όταν έχει αποδεχθεί την πρόταση του μεσολαβητή που η εργοδοτική αρνείται<sup>55</sup>- δίνοντας τη δυνατότητα να προσφύγει μονομερώς κάθε μέρος στη διαδικασία της διαιτησίας, με συγκεκριμένες προϋποθέσεις, και να προκύψει δεσμευτική και για τα δύο μέρη διαιτητική απόφαση<sup>56</sup>, σε αντίθεση με τις ρυθμίσεις και τους περιορισμούς που εν τέλει επήλθαν στον θεσμό της διαιτησίας με την πλήρη κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής σε αυτή<sup>57</sup>. Η δεύτερη αλλαγή όμως, την οποία επέφερε ο εν λόγω νόμος, εισάγει έναν δραστικό περιορισμό στο πεδίο της διαιτησίας και κατ' επέκταση της συλλογικής αυτονομίας, αφού η νέα παράγραφος 3 του άρθρου 16 περιορίζει το ρυθμιστικό πεδίο της διαιτησίας μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού ή/και ημερομισθίου, αφήνοντας εκτός όλους του λοιπούς όρους εργασίας, όπως επιδόματα, bonus, άδειες, χρόνος εργασίας κλπ αλλά και όλα τα ζητήματα που ρυθμίζονται με κανονισμούς εργασίας (πειθαρχική διαδικασία, ποινές, προαγωγές κλπ.)<sup>58</sup>, οι οποίοι μόνο με τη διαδικασία σύναψης σσε μπορούν πλέον να ρυθμιστούν. Ο αποκλεισμός συμπερίληψης όρων πλέον του βασικού μισθού/ημερομισθίου περιλαμβάνει και τον αποκλεισμό των διατηρητικών ρητρών με τις οποίες επανέρχονταν σε κάθε νέα σσε οι όροι προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων για ζητήματα που δε ρυθμίστηκαν με την εν λόγω

<sup>55</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ 2007 σελ. 560-565.

<sup>56</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ΔΕΝ ο.π. σελ. 101, Ληξουριώτης Ι., ΔΕΕ ο.π. σελ. 1201.

<sup>57</sup> Βλ. παρακάτω ΠΥΣ 6/2012.

<sup>58</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π..

σσε ή δα. Αναγκαίο κρίνεται να αναφερθεί σε αυτό το σημείο το γεγονός πως η εν λόγω διάταξη φέρει και αυτή στίγμα αντισυνταγματικότητας μαζί με την αντίστοιχη του άρθρου 3 παράγραφος 2 της ΠΥΣ 6/2012, όπως εκτενώς θα αναλυθεί κατωτέρω, καθώς το ΣτΕ με την ΟλΣτΕ 2307/2014 έκρινε πως ο περιορισμός του εύρους της ρυθμιστικής εξουσίας των διαιτητικών αποφάσεων στο βασικό μισθό και ημερομίσθιο αντιβαίνει στο άρθρο 22 παράγραφος 2 που κατοχυρώνει συνταγματικά το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, πρώτον καθώς αντίκειται αφενός στο γράμμα της ως άνω διάταξης που δεν καταλείπει περιθώριο εξαίρεσης σημαντικού μέρους της διαφοράς από το ρυθμιστικό πεδίο της διαιτητικής απόφασης, αφετέρου στο σκοπό αυτής, τη διασφάλιση δηλαδή της κοινωνικής ειρήνης και της επίλυσης με συλλογικά μέσα της εκάστοτε συλλογικής διαφοράς, ώστε να εξευρεθούν «ισορροπημένες κατά το δυνατόν λύσεις», προκειμένου να αποφευχθεί η επάνοδος στο «ρυθμιστικό πεδίο των ατομικών συμβάσεων εργασίας κατά τη σύναψη των οποίων βρίσκεται κατά κανόνα σε πλεονεκτική θέση η εργοδοτική πλευρά»<sup>59</sup>. Παραβιάζεται, λοιπόν, ο διπλός, με βάση την ερμηνεία που κάνει η εν λόγω απόφαση, σκοπός του άρθρου 22 παράγραφος 2 που είναι αφενός η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης, αφετέρου η αποτροπή της επικράτησης του νόμου του ισχυρότερου στις εργασιακές σχέσεις, του εργοδότη, δηλαδή, που με αντικειμενικούς όρους έχει της πρωτοκαθεδρία της διαπραγμάτευσης, όταν αυτή διεξάγεται σε ατομικό επίπεδο. Με την κρίση αυτή η εν λόγω απόφαση προστάτευσε αφενός τον ίδιο το θεσμό της συλλογικής αυτονομίας και τη λειτουργία του από το δραστικό περιορισμό που του επιβλήθηκε με τη διάταξη του άρθρου 13 του νόμου 3899/2010, αφετέρου ενίσχυσε την προστασία των εργαζομένων έναντι της εγγενούς διαπραγματευτικής υπεροχής του εργοδότη και της ανισότητας που δημιουργείται εξ αιτίας της<sup>60</sup>. Το γεγονός ότι ο ακυρωτικός έλεγχος του ΣτΕ δεν εκτείνεται σε τυπικούς νόμους, δεν εμποδίζει το δικαστήριο να εκφέρει την ως άνω κρίση περί αντισυνταγματικότητας του εν λόγω άρθρου κάτι το οποίο κάνει και με ρητή αναφορά. Συνεπώς η εν λόγω διάταξη δεν μπορεί πλέον να εφαρμοστεί, ως αντισυνταγματική, χωρίς να είναι απαραίτητη καταργητική ρύθμιση<sup>62</sup>.

---

<sup>59</sup> Βλ. ΟλΣτΕ 2307/2014 σκ. 32-33.

<sup>60</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογική Αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015, σελ. 13.

<sup>61</sup> Βλ. όμως αντίθετα Γιαννακούρου Σ., Οι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας πριν και μετά την απόφαση ΣτΕΟλ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015 σελ. 67-68 που θεωρεί ότι με την απόφαση αναβιώνει η καταργηθείσα με την ΠΥΣ 6/2012 διάταξη του αρ. 13 3899/2010, η οποία είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα.

<sup>62</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π. σελ. 14

### 3. Οι ρυθμίσεις του ν. 4024/2011.

Στο πεδίο το οποίο είχε ήδη προετοιμάσει ο ως άνω νόμος 3899/2010, ήρθε να συνεχίσει και να αναβαθμίσει τις αλλαγές στη συλλογική αυτονομία ο νόμος 4024/2011, ο οποίος μετέτρεψε εν πολλοίς την επιχειρησιακή σσε σε εργαλείο προσαρμογής των όρων εργασίας στα νέα οικονομικά δεδομένα, διευκολύνοντας τη σύναψή της και πριμοδοτώντας τήν έναντι των υπολοίπων -πέραν της εγσσε- ειδών, αντικαθιστώντας το άρθρο 3 παράγραφος 5 του νόμου 1876/1990. Η μεγάλη αλλαγή, για την οποία έχει αναπτυχθεί έντονη κριτική, που έφερε ο νόμος αυτός, είναι η αναβάθμιση της ένωσης προσώπων σε συνδικαλιστική οργάνωση με ικανότητα υπογραφής επιχειρησιακής σσε<sup>63</sup>, ενώ ταυτόχρονα καθ' όλη τη διάρκεια εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής έκαμψε την συνταγματικά κατοχυρωμένη<sup>64</sup> αρχή της εύνοιας, η οποία θέτει όρια στην αναγκαστική ισχύ των σσε απαγορεύοντας δυσμενέστερες για τους εργαζόμενους συμφωνίες, και επιπλέον ανέστειλε τις διατάξεις σχετικά με τη δυνατότητα επέκτασης των σσε μέχρι το τέλος του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής<sup>65</sup>. Το άρθρο 37 του ως άνω νόμου που περιλαμβάνει τις αλλαγές στο πεδίο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είχε χαρακτήρα αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια και δεν ήταν δυνατό συνεπώς να τροποποιηθεί με σσε<sup>66</sup>.

Συγκεκριμένα ο νόμος όρισε ότι *«Οι επιχειρησιακές σσε συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους, ή σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία (...) και εφόσον αυτές ελλείπουν από τις αντίστοιχες κλαδικές οργανώσεις και τον εργοδότη»*. Με βάση τη διάταξη αυτή δόθηκε ρητά στην ένωση προσώπων η δυνατότητα σύναψης επιχειρησιακής σσε, υπό την αρνητική προϋπόθεση της μη ύπαρξης συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>67</sup> ή της αδράνειας αυτής<sup>68</sup>. Υποστηρίζεται δε πως από τη διατύπωση<sup>69</sup>

---

<sup>63</sup> Βλ. αναλυτικά Ληξουριώτης Ι., Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης ΕΕργΔ 2012 σελ. 681-690 και Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., 6 Μαΐου 2010 – 14 Φεβρουαρίου 2012 Δρόμος ταχείας απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας, ΕΕργΔ 2012 σελ. 1360-1402.

<sup>64</sup> Βλ. Λεβέντη Α., Η αρχή της εύνοιας στο εργατικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη 2019 σελ. 7 και τις εκεί υποσημειώσεις.

<sup>65</sup> Βλ. αναλυτικά Κουζής Γ., Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση-Τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο, Εκδόσεις Τόπος 2022, σελ. 121-124.

<sup>66</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., Συνομολόγηση δυσμενών όρων εργασίας με επιχειρησιακές σσε αυτών κατά το νόμο 4024/2011 ΕΕργΔ 2012 σελ. 1155

<sup>67</sup> Βλ. Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., ο.π. σελ. 40, όπου ασκεί κριτική στην προχειρότητα της διάταξης, επισημαίνοντας ότι ήδη από το νόμο 1264/1982 η ένωση προσώπων κατοχυρωνόταν ως συνδικαλιστική οργάνωση και μάλιστα με δικαίωμα κήρυξης απεργίας.

<sup>68</sup> Βλ. Λαδάς Δ., Η ένωση προσώπων – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015, σελ 53.

<sup>69</sup> Βλ. άρθρο 37 παράγραφος 5 νόμου 4024/2011 *«Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής (...)»*.

της διάταξης φαίνεται η ένωση προσώπων να έχει «ένα και μόνο σκοπό», να αποτελέσει, σε περίπτωση έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης, το συνομιλητή του εργοδότη προκειμένου να συναφθεί επιχειρησιακή σσε, μη έχοντας έτσι γενικότερα συνδικαλιστικά καθήκοντα, καθώς, εάν ο νομοθέτης ήθελε να τους προσδώσει τέτοια, θα αντικαθιστούσε την ένωση προσώπων του νόμου 1264/1982 με την ανωτέρω, πράγμα που δεν προκύπτει από το νόμο ούτε γραμματικά ούτε τελλολογικά<sup>70</sup>. Περαιτέρω, ο νόμος προέβλεψε ότι η συγκεκριμένη μορφή ένωσης προσώπων συστήνεται τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων αυτής, σημείο στο οποίο διαφοροποιείται από την αντίστοιχη πρόβλεψη του νόμου 1264/1982 για την ένωση προσώπων, η οποία επιτρέπει τη σύσταση ένωσης προσώπων μόνο σε επιχειρήσεις που απασχολούν έως 40 εργαζόμενους<sup>71</sup>.

Αντικείμενο αντιπαράθεσης έχει αποτελέσει η διατήρηση ή μη του περιορισμού των δέκα (10) εργαζομένων, ως ελάχιστου αριθμού μελών της ένωσης προσώπων για τη σύστασή της. Κατά μία άποψη, επειδή το άρθρο 37 του νόμου 4024/2011 προέβλεψε συγκεκριμένες τροποποιήσεις σε σχέση με τους όρους και τις προϋποθέσεις σύστασης και ύπαρξης της ένωσης προσώπων, παραπέμποντας κατά τα λοιπά στις ήδη υφιστάμενες διατάξεις του νόμου 1264/1982, θεωρείται ότι ο συγκεκριμένος ως άνω περιορισμός συνεχίζει να ισχύει, και σε περίπτωση απώλειας του ελάχιστου αριθμητικού ορίου η ένωση προσώπων διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση<sup>72</sup>. Κατ' άλλη άποψη και με βάση τη με αριθμό 819/50/16/1/2012 ερμηνευτική εγκύκλιο «Ρυθμίσεις για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ν. 4024/2011»<sup>73</sup> αρκεί η ύπαρξη πέντε (5) εργαζομένων στην επιχείρηση για τη σύσταση ένωσης προσώπων<sup>74</sup>. Η παραπάνω αντιπαράθεση εδράζεται σε μια συνολικότερη, που αφορά το αν η ένωση προσώπων του νόμου 4024/2011 αποτελεί «ένα διακριτό μόρφωμα ένωσης προσώπων» που δεν κατήργησε την από το νόμο 1264/1982 ρυθμισμένη ήδη ένωση προσώπων<sup>75</sup> ή αν αποτελεί απλά τροποποίηση αυτής, αφού εξάλλου στην πάροδο των ετών η ένωση προσώπων δεν είχε επιδείξει

---

<sup>70</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., ο.π. σελ. 685.

<sup>71</sup> Βλ. ν.1264/1982 αρ. 1.

<sup>72</sup> Βλ. αναλυτικά Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., ο.π. σελ. 39-42 έτσι και Καίσαρη Α., ο.π. σελ. 198 και Θεοδόσης Γ., ΕΕργΔ, ο.π.

<sup>73</sup> «Η ένωση προσώπων σύμφωνα με όσα αναφέρονται ανωτέρω θα πρέπει να απαριθμεί τουλάχιστον πέντε (5) μέλη. Και τούτο διότι σύμφωνα με το Ν. 1264/1982 στις αρχαιρεσίες για την ανάδειξη των δύο (2) εκπροσώπων, εκλέγονται από τη γενική συνέλευση τα τρία μέλη της εφορευτικής επιτροπής, η οποία διενεργεί τις εκλογές. Μέλος της εφορευτικής επιτροπής δεν μπορεί συγχρόνως να είναι και υποψήφιος για εκπρόσωπος της ένωσης προσώπων. Τονίζεται ότι αν σε μια επιχείρηση απασχολούνται πέντε (5) εργαζόμενοι και επιθυμούν να συστήσουν ένωση προσώπων θα πρέπει να μετέχουν στην ένωση και οι πέντε (5) εργαζόμενοι για να έχουμε τριμελή εφορευτική επιτροπή και να αναδειχτούν από τις εκλογές δύο (2) εκπρόσωποι.»

<sup>74</sup> Βλ. Λαδάς Δ., ο.π. σελ 53, έτσι και Λεβέντης Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του 4024/2011 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας σελ. ΔΕΝ 2011 σελ.1450 και Γιαννακούρου Σ., Συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων εργασίας ΕΕργΔ 2012

<sup>75</sup> Βλ. Λαδάς Δ., ο.π. σελ. 52 και Ληξουριώτης Ι., ο.π. που τη χαρακτηρίζει ως «εφήμερη συγκεκριμένου και ειδικού σκοπού», με βάση το σκεπτικό που παρατίθεται ανωτέρω.

ιδιαίτερη δυναμική, ώστε να θεωρείται απαραίτητη η αυτούσια διατήρησή της ως μόρφωμα<sup>76</sup>. Τέλος, η ένωση προσώπων κατά το νόμο 4024/2011 δεν έχει προσωρινό χαρακτήρα και η διάρκειά της δεν έχει χρονικό περιορισμό, γεγονός που σαφώς την ευνοεί ως μορφή που διαπραγματεύεται συλλογικές ρυθμίσεις σε επιχειρήσεις μικρής κλίμακας.

Περαιτέρω, μαζί με την αναβάθμιση του ρόλου των ενώσεων προσώπων με την πρόσδοση σε αυτές της ικανότητας να υπογράφουν επιχειρησιακές σσε, ο νόμος 4024/2011 προχώρησε με την παράγραφο 5 του άρθρου 37 στην ανατροπή της θεμελιώδους για το εργατικό δίκαιο αρχής της εύνοιας, ως ειδικότερης έκφρασης της προστατευτικής αρχής, στο πεδίο των συλλογικών ρυθμίσεων, χάριν, όπως υποστηρίζεται, της αρχής της ειδικότητας<sup>77</sup>. Συγκεκριμένα η εν λόγω διάταξη προέβλεψε ότι κατά τη διάρκεια εφαρμογής της Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής<sup>78</sup>, σε περίπτωση συρροής επιχειρησιακής με κλαδική σσε, υπερισχύει η επιχειρησιακή, ακόμα και αν περιλαμβάνει δυσμενέστερους από την κλαδική όρους, ενώ έθεσε ως κατώτατο όριο προστασίας την εγσσε, προχώρησε συνεπώς στην αναστολή της αρχής αυτής και προνομοιοποίησε την επιχειρησιακή σσε, δίνοντας τη δυνατότητα σε κάθε επιχείρηση να διαμορφώνει αυτόνομα τους όρους και το καθεστώς εργασίας εντός της<sup>79</sup>, προσέφερε με άλλα λόγια σε κάθε επιχείρηση και ιδίως στις μικρότερης κλίμακας τη δυνατότητα συλλογικής αυτορρύθμισής τους<sup>80</sup> και τελικώς η κλαδική σσε οδηγήθηκε να ρυθμίζει όρους εργασίας μόνο ελλείψει επιχειρησιακής, οδηγούμενη αυτονόητα με τον τρόπο αυτό σε απαξίωση, αφού ακόμη και επί ύπαρξης κλαδικής σσε, οι όροι της μπορούσαν ανά πάσα στιγμή να αντικατασταθούν από όρους συναφθείσας επιχειρησιακής σσε, έχοντας τελικά ως αποτέλεσμα την ισχύτερη προστασία των μισθωτών<sup>81</sup>. Έγινε συνεπώς χρήση της δυνατότητας αυτής και παρατηρήθηκε μείωση μισθών όχι μόνο σε επιχειρήσεις που αντιμετώπιζαν οικονομικά προβλήματα αλλά σε όλες τις επιχειρήσεις<sup>82</sup>. Η αρχή της εύνοιας, που είχε αρχικώς καταργηθεί, όπως ήδη αναφέρθηκε, με το νόμο 3845/2010 που δέχθηκε απόκλιση και από την εγσσε, επανέρχεται με τον νόμο 4024/2011 αλλά τίθεται σε αναστολή μέχρι τελικώς τον Αύγουστο του 2018. Η ανατροπή της αρχής της εύνοιας πλέον καθιστά ευχερέστερη τη μείωση των μισθών και την επιδείνωση των

---

<sup>76</sup> Βλ. Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., ο.π. σελ. 39, έτσι και Καίσαρη Α., Το νέο καθεστώς, ο ρόλος και η θέση των επιχειρησιακών σσε στο σύστημα συλλογικών ρυθμίσεων ΕΕργΔ 2013, σελ. 200-201 που θεωρεί ότι ο νόμος 4024/2011 θέτει ειδική διάταξη με επιπλέον προϋποθέσεις από αυτές του νόμου 1264/1982.

<sup>77</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., ο.π. σελ. 1165-1166.

<sup>78</sup> Η διάταξη ίσχυσε μέχρι τον Αύγουστο του 2018.

<sup>79</sup> Όπως όμως ορθά παρατηρεί ο Γ. Λεβέντης με αυτή την πρακτική απελευθερώθηκε ο ανταγωνισμός των επιχειρήσεων με τη μείωση των μισθών, αφού οι κλαδικές ακριβώς αυτό το πεδίο προστάτευαν.

<sup>80</sup> Βλ. Λαδάς Δ., ο.π. σελ. 56.

<sup>81</sup> Βλ. Papadimitriou D., Skandalis I., Tsetoura A., Labour Law and Social Security Law at the crossroads, Charles university Faculty of Law, Prague 2016, σελ. 114-115.

<sup>82</sup> Βλ. Καίσαρη Α., ο.π. σελ. 197.

όρων εργασίας, καθώς έρχεται και εφαρμόζεται σε μια περίοδο που οι εργαζόμενοι ήδη βρίσκονται σε δυσχερή θέση λόγω του μεγάλου ποσοστού ανεργίας· τους καθιστά έτσι η ρύθμιση αυτή ακόμα πιο ευάλωτους στη συνομολόγηση δυσμενέστερων όρων εργασίας προκειμένου να συγκρατήσουν και μόνο τη θέση εργασίας τους<sup>83</sup>. Σημειώνεται πως, αναφορικά με τους κινδύνους που εγκυμονεί ένα τέτοιο σύστημα, έχει παρατηρηθεί πως σε συστήματα συλλογικής διαπραγμάτευσης που κυριαρχεί η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης κατ' αποκλεισμό άλλων μορφών προκύπτει αποσυνδικαλιστικοποίηση εργοδοτών, έλλειψη αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων και συνθήκες εργασιακής απορρύθμισης<sup>84</sup>. Πρέπει όμως να σημειωθεί ότι αρχικά και πριν τις ως άνω ρυθμίσεις, η επιχειρησιακή σσε λειτουργούσε στα πλαίσια της αρχής της εύνοιας, αφενός βελτιωτικά προς την κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σσε και αφετέρου ως ελάχιστη κανονιστική προστασία του εργαζομένου – πέραν της εγσσε- που δεν υπαγόταν σε κλαδική σύμβαση<sup>85</sup>.

Παράλληλα με το ίδιο άρθρο και για την ίδια χρονική περίοδο ανεστάλη και η δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε και διαιτητικών αποφάσεων, η δυνατότητα, δηλαδή, κήρυξής τους ως υποχρεωτικών. Επιπλέον εισήχθη πάγια τροποποίηση στο ζήτημα της αναδρομικότητας της ισχύος της υπουργικής απόφασης περί επέκτασης σσε, όταν αυτή εκδίδεται μετά από αίτηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εργατικής ή εργοδοτικής, και καταργήθηκε η δυνατότητα αναδρομικής ισχύος της απόφασης από την ημερομηνία κατάθεσης της αίτησης, ισχύουσας πλέον από την ημερομηνία δημοσίευσης στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Ειδικότερα η διάταξη του άρθρου 11 παράγραφοι 2 και 3 προέβλεπε τη δυνατότητα του Υπουργού Εργασίας, μετά από τη διατύπωση γνώμης του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, να κηρύξει ως γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος τη σσε, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% του συνόλου των εργαζομένων κλάδου ή επαγγέλματος, ανεξάρτητα δηλαδή από την ιδιότητά τους ως μέλη της υπογράψασας την εκάστοτε σσε συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η σημασία της συγκεκριμένης διάταξης έγκειται στο σκοπό της, στην προσπάθεια δηλαδή, με την επέκταση της κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής σσε, να επιβάλει την ομοιόμορφη ρύθμιση των όρων και του καθεστώτος εργασίας για όλους τους εργαζόμενους, προκειμένου να αμβλύνει τον ανταγωνισμό τόσο μεταξύ επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου ή αντικειμένου όσο και τον ανταγωνισμό μεταξύ συνδικαλισμένων και μη εργαζομένων, καθώς αποστέρει από εργοδότες, μη συμμετέχοντες, σε κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική εργοδοτική ένωση τη δυνατότητα να παρέχουν μισθούς κατώτερους από την ισχύουσα σσε, μειώνοντας έτσι το κόστος

<sup>83</sup> Βλ. Καίσαρη Α., ο.π. σελ. 193 επ.

<sup>84</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 133 και την εκεί υποσημείωση.

<sup>85</sup> Βλ. Θεοδόσης Γ., ο.π. ΕΕργΔ 2012 σελ. 1283-1284



παραγωγής και αυξάνοντας τον ανταγωνισμό<sup>86</sup>. Αντιθέτως, έχει υποστηριχθεί και η άποψη πως η επέκταση, ως θεσμός, συνιστά μέσο στρέβλωσης των ελεύθερων διαπραγματεύσεων, καθώς ενυπάρχει κρατική παρέμβαση στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, ενώ ειδικά στο πεδίο των ομοιοεπαγγελματικών σσε υποστηρίζει ότι σε περίπτωση επέκτασης επιβάλλονται οριζόντια οικονομικά βάρη σε επιχειρήσεις με ανόμοια οικονομική δραστηριότητα<sup>87</sup>. Ωστόσο η προσέγγιση αυτή παραβλέπει την διαπραγματευτική ανισορροπία που δομικά ενυπάρχει στη σχέση εργαζόμενου-εργοδότη, εμποδίζοντας έτσι την ελεύθερη διαπραγμάτευση, για την προστασία της οποίας ο νομοθέτης δύναται να παρεμβαίνει, προκειμένου να αποκαταστήσει την απαιτούμενη ισορροπία. Ακριβώς για το λόγο αυτό η επέκταση είναι θεσμός που συναντάται σχεδόν σε όλα τα ευρωπαϊκά δίκαια και θεωρείται ότι «υπηρετεί τη συλλογική αυτονομία» ακριβώς εκπληρώνοντας την προστατευτική λειτουργία της<sup>88</sup>.

Έχοντας κάνει μια αναλυτική επισκόπηση των αλλαγών που επήλθαν στην αρχή της εύνοιας, στην άρση της επεκτασιμότητας των σσε και στην προνομοιοποίηση των ενώσεων προσώπων και των επιχειρησιακών σσε, παρατηρείται ότι οι εν λόγω διατάξεις λειτούργησαν ως ένα πλέγμα πλήρους απορρύθμισης του προηγούμενου πλαισίου συλλογικής διαπραγμάτευσης και παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, υπονομεύοντας ειδικότερα την μορφή των κλαδικών σσε, ενισχύοντας καταλυτικά τις επιχειρησιακές σσε, ακόμη και εάν προέβλεπαν δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους, και παράλληλα απελευθερώνοντας τη δυνατότητα σύναψής τους ακόμη και σε επιχειρήσεις με ιδιαίτερα μικρό αριθμό εργαζομένων, με διαπραγματεύσεις από μορφές συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως εύστοχα έχει χαρακτηριστεί «ευκαιριακού χαρακτήρα», με σαφώς μειωμένη ισχύ και χωρίς εγγυήσεις ανεξαρτησίας και προστασίας των εκπροσώπων τους στη διαδικασία διαπραγμάτευσης, όπως είναι οι ενώσεις προσώπων<sup>89</sup>. Συνολικά υπήρξε μια πριμοδότηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης στο περιορισμένο πεδίο της επιχείρησης και η επιχειρησιακή σσε αναδείχθηκε απόλυτος ρυθμιστής των εργασιακών όρων, με στόχο της ταχείας υπογραφή επιχειρησιακών σσε, ώστε να μειωθεί το μισθολογικό κόστος ως απώτερη έκφραση μιας ριζικής μετατόπισης προς την ατομική έναντι της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

---

<sup>86</sup> Βλ. Λεβέντης Γ. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ 2007, σελ. 467, βλ. αναλυτικά για την επέκταση Βάγιας Α. Η επέκταση των συλλογικών σσε, ΕΕργΔ 78/1807/2019, σελ. 661-672.

<sup>87</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011 σελ. 1998.

<sup>88</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός στο Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 121-126.

<sup>89</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., ο.π. σελ. 1166-1167.

Η απελευθέρωση της ίδρυσης ενώσεων προσώπων<sup>90</sup>, μέρφωματος, όπως αναφέρθηκε, ισχνής διαπραγματευτικής ισχύος λόγω του κατά κανόνα μικρού αριθμού εργαζομένων από τους οποίους αποτελείται και με εξ ορισμού συνδιαχειριστικό ρόλο στην επιχείρηση, προκειμένου να τους δοθεί η δυνατότητα να διαπραγματεύονται τη σύναψη επιχειρησιακών σσε, εξοπλίζοντας αυτό τον τύπο σσε με την εκ του νόμου υπερίσχυσή του έναντι των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών, ακόμα και όταν περιλαμβάνουν δυσμενέστερους όρους για τους εργαζόμενους, και η αποστέρηση από τις κλαδικές σσε, οι οποίες είναι αποτέλεσμα διαπραγμάτευσης από εξ ορισμού ισχυρότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, της δυνατότητας επέκτασης, οδήγησαν συνολικά στην συρρίκνωση της παρεχόμενης προστασίας μέσω της συλλογικής αυτονομίας, των εργαζόμενων. Υποστηρίχθηκε η άποψη πως κατ' αρχήν η αναβάθμιση του ρόλου της ένωσης προσώπων ήταν θετική εξέλιξη, γιατί απελευθέρωνε τις μορφές συλλογικής εκπροσώπησης που οι εργαζόμενοι μπορούν να επιλέξουν, ωστόσο στην παρούσα περίοδο στην οποία νομοθετήθηκε, λειτούργησε αποδυναμωτικά για το συνδικαλισμό και οδήγησε στην ευκολότερη σύναψη σσε με δυσμενέστερους όρους<sup>91</sup>. Αυτή η αλυσίδα διατάξεων τοποθέτησε τη διαδικασία διαπραγμάτευσης σχεδόν αποκλειστικά στο επίπεδο της επιχείρησης, στοχεύοντας μέσω αυτής στη διαπραγματευτική αποδυνάμωση των εργαζόμενων με απώτερο στόχο τη μείωση μισθών και ημερομισθίων, ενώ η κλαδική διαπραγμάτευση, κύριο πεδίο δράσης της συλλογικής αυτονομίας, παραμερίστηκε με νομοθετική παρέμβαση.

Με βάση τα ανωτέρω, διαμορφώθηκε το ακόλουθο τοπίο: αφενός η σύναψη επιχειρησιακών σσε σε σχεδόν όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το μέγεθός τους και αφετέρου η σύναψή τους μέσω ενώσεων προσώπων, οι οποίες με βάση το μέγεθός τους, τον τρόπο σύστασής τους, την ουσιαστική έλλειψη διαπραγματευτικής δυνατότητας<sup>92</sup> και τις μηδαμινές εγγυήσεις που προσφέρουν στον εργαζόμενους, έχουν επικριθεί από μερίδα της θεωρίας ως «καρικατούρες συνδικαλιστικών οργανώσεων» που με εύκολο τρόπο μπορούν να καταστούν αντικείμενο εκμετάλλευσης από τον εκάστοτε εργοδότη με σκοπό να προχωρούν στη σύναψη σσε που παρεκκλίνουν από τις προστατευτικές διατάξεις των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών<sup>93</sup>. Σημειώνεται δε πως ελάχιστος έως ανύπαρκτος αριθμός εργοδοτών θα επέλεγε να προχωρήσει στη σύναψη κλαδικής ή

---

<sup>90</sup> Βλ. Κιοσσέ-Παυλίδου Λ., ο.π. σελ. 37 όπου παραθέτει στοιχεία για το πλήθος ενώσεων προσώπων που ιδρύθηκαν μετά το 2011 και την απελευθέρωσή τους από τον 4024/2011. Ενδεικτικά: Περιφέρεια Ανατολικής Μακεδονίας 1982-2011: καμία ένωση προσώπων, ενώ το 2011-2014, ίδρυση και λειτουργία 54 ενώσεων προσώπων.

<sup>91</sup> Βλ. Καίσαρη Α. ο.π. σελ. 198, έτσι και Θεοδόσης Γ., Η απορρύθμιση των όρων εργασίας μέσω των επιχειρησιακών σσε, ΕΕργΔ 2012 σελ. 1287-1288.

<sup>92</sup> Βλ. Λαδάς Δ., ο.π. σελ. 50-51.

<sup>93</sup> Βλ. Καζάκος Α., Η συλλογική αυτονομία στη μέγγενη της συλλογικής υποτίμησης, ΕΕργΔ2017 σελ. 201, ο ίδιος Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 568, Βλ. και Παπαδημητρίου Κ., The Greek Labour law face to the crisis - A dangerous passage towards a new juridical nature.

ομοιοεπαγγελματικής σσε με την αντίστοιχη εργατική συνδικαλιστική οργάνωση, όταν θα είχε τη δυνατότητα, και ιδιαίτερα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, να υπογράψει επιχειρησιακή σσε και να πετύχει τη μείωση του μισθολογικού κόστους και κατ' επέκταση την αύξηση του ανταγωνισμού με τις υπόλοιπες επιχειρήσεις. Ενδεικτικές είναι οι παρατηρήσεις της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για τον Έλεγχο της Εφαρμογής των Διεθνών Συμβάσεων και Συστάσεων, όπου σημειώνει πως λόγω της επικράτησης κατά κύριο λόγο μικρών επιχειρήσεων στην Ελλάδα, σε ποσοστό περίπου 90% τα δύο ανωτέρω νομοθετικά μέτρα σε συνδυασμό, θα έχουν σφοδρό αποτέλεσμα στα θεμέλια της συλλογικής διαπραγμάτευσης, με την πιθανότητα πλήρους υποκατάστασης των σωματείων σε επιχειρησιακό επίπεδο και την ανατροπή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων.

Τα στατιστικά στοιχεία αποτυπώνουν το συγκεκριμένο τρόπο με τον οποίο επέδρασαν οι νομοθετικές αλλαγές, με αποκορύφωμα τις μεταγενέστερες ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, στο πραγματικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, στον αριθμό και στο είδος των συλλογικών ρυθμίσεων που συνήφθησαν και στις δ.α. που εκδόθηκαν. Συγκεκριμένα, βάσει των στοιχείων του ΟΜΕΔ, την περίοδο από το 1990 έως το 2010, μεταξύ συναπτόμενων κλαδικών- ομοιοεπαγγελματικών σσε και επιχειρησιακών υπήρχε μια ισορροπία, κυμαινόμενη μεταξύ ποσοστού 50-50 και σταδιακά 1 προς 3, δηλαδή 1 κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ανά 3 επιχειρησιακές. Η ισορροπία αυτή ανατρέπεται βίαια μέσω των νομοθετικών αλλαγών, καθώς το έτος 2012, οι ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές σσε, που κατά τα προηγούμενα έτη υπογράφονταν από 60-100 ανά κατηγορία, συρρικνώνονται δραστικά σε 17 και 20 αντίστοιχα, ενώ οι επιχειρησιακές εκτοξεύονται σε 976<sup>94</sup>. Τα έτη 2013 και 2014 οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές σσε παραμένουν ελάχιστες (8 και 4, 15 και 10 αντίστοιχα ανά κατηγορία και έτος), ενώ μειώνεται και ο αριθμός των επιχειρησιακών, παραμένοντας βέβαια δραστικά υψηλότερος (410 και 223 αντίστοιχα), γεγονός που εν πολλοίς οφείλεται στο ότι ήταν σε ισχύ επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις που συνήφθησαν το 2012<sup>95</sup>. Παράλληλα, 705 επιχειρησιακές σσε συνήφθησαν από ενώσεις προσώπων το 2012, 216 και 106 τα έτη 2013-2014. Στις εσσε που συνάπτονται από ενώσεις προσώπων το 2012, κρατούνται σταθερές οι αποδοχές μόλις στο 1%, ενώ μειώσεις και εφαρμογή των αποδοχών της εθνικής συλλογικής προβλέπεται στο 66%. Τα αντίστοιχα ποσοστά για επιχειρησιακά σωματεία διαμορφώνονται στο 33,5% και 4% αντίστοιχα. Το γεγονός αυτό επιβεβαιώνει ουσιαστικά την ασκηθείσα κριτική για τις ενώσεις προσώπων ως «καρικατούρες συνδικαλιστικών οργανώσεων» και καταδεικνύει με ποια στοχοθεσία σε σχέση με τα δικαιώματα των

<sup>94</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ.-Ιωάννου Χ., Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματά της στην πράξη τα έτη 2012-2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015, σελ. 106, που θεωρούν ως πιθανή εξήγηση ακριβώς τη σημαντική χρήση της αποκλίνουσας επιχειρησιακής σσε.

<sup>95</sup> Βλ. [www.omed.gr](http://www.omed.gr) στατιστικά στοιχεία και Παπαδημητρίου Κ.-Ιωάννου Χ., ο.π.

εργαζομένων μέσα σε συνθήκες οικονομικής κρίσης προνομοιοποιήθηκαν ως μορφή. Ταυτόχρονα κατά την περίοδο εφαρμογής των διατάξεων της ΠΥΣ 6/2012 για την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, ο θεσμός καθίσταται κατά κυριολεξία ανενεργός, με μηδενικές διαιτητικές αποφάσεις το 2013 και μόλις 1 το 2014.

Τελικώς είναι φανερό πως οι ρυθμίσεις του νόμου 4024/2011 δε σκόπευαν να αναμορφώσουν και να επαναρρυθμίσουν εν γένει το καθεστώς των επιχειρησιακών συμβάσεων εργασίας, αλλά αποσπασματικά και πρόχειρα σκόπευαν στην ψήφιση εξαιρετικών μέτρων προκειμένου να επιτευχθεί άμεση μείωση αποδοχών των εργαζομένων και κατ' επέκταση μείωση του κόστους εργασίας<sup>96</sup>. Η ανωτέρω κατάσταση φαίνεται συνεπώς πως εγκαινίασε τη δομική ανατροπή συνολικά του συστήματος διαπραγματεύσεων – η οποία βάθυνε με το Μνημόνιο II-επιφέροντας αλλαγές στα βασικά χαρακτηριστικά μέχρι τότε της συλλογικής αυτονομίας, μεταθέτοντας αυτή κατά βάση στο πεδίο της επιχείρησης, από συνδικαλιστικά μορφώματα μικρής διαπραγματευτικής δυνατότητας, έχοντας ταυτόχρονα καταργήσει την αρχή της εύνοιας και τη δυνατότητα επέκτασης των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε. Υποστηρίζεται ορθώς πως η συλλογική αυτονομία, αποδομήθηκε, απώλεσε το ουσιαστικό της περιεχόμενο ή τελικώς στην πράξη καταργήθηκε<sup>97</sup>. Συνολικά στο όνομα της υπέρβασης της οικονομικής κρίσης και με λήψη ως δεδομένο από την κυβέρνηση ότι η μείωση του μισθολογικού κόστους θα οδηγήσει αναγκαστικά στο ξεπέρασμα της ύφεσης, επήλθε ήδη από το Μνημόνιο I – και βάθυνε με το Μνημόνιο II- η αποσυλλογικοποίηση των όρων εργασίας που οδήγησε τελικώς στην κάμψη σε ένα βαθμό της προστατευτικής λειτουργία του εργατικού δικαίου· όλα τα ανωτέρω με πληθώρα επεμβάσεων, νομοθετικών διατάξεων, πρόσθεση όρων, αντικατάσταση και επαναντικατάσταση αυτών, ρυθμίσεις με χαρακτηριστικά προχειρότητας και σύγχυσης, η σκοπιμότητα των οποίων τόσο των ανωτέρω επιλογών όσο και των αποτελεσμάτων τους, αμφισβητήθηκε συνταγματικά, οικονομικά και πολιτικά.

#### **4. Η δραστική νομοθετική παρέμβαση της ΠΥΣ 6/2012.**

Το βασικότερο πλήγμα στη συλλογική αυτονομία και το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων μέσω των μνημονιακών ρυθμίσεων, επήλθε με την ΠΥΣ 6/2012 που αποτελεί το εφαρμοστικό νομοθέτημα του Μνημονίου II (νόμος 4046/2012) και άλλαξε ριζικά ή διαφορετικά

---

<sup>96</sup> Βλ. Καίσαρη Α., ο.π. σελ 207-208 και Ληξουριώτης Ι., που θεωρεί ότι ο νομοθέτης κινήθηκε στην ανωτέρω αναφερόμενη κατεύθυνση με φοβικές αλλαγές που δεν κατάφεραν να φτάσουν στην ολική αναμόρφωση του μηχανισμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, ώστε να συμβαδίζει με τις οικονομικές ανάγκες της εποχής, πράγμα που δε συνέβαινε με τον 1876/1990.

<sup>97</sup> Βλ. Καίσαρη Α., ο.π. σελ. 208.

απορρύθμισε πλήρως το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων και διαιτησίας, όπως είχε διαμορφωθεί, επέφερε δομικές τροποποιήσεις στο νόμο 1876/1990 και επικρίθηκε έντονα από τη θεωρία, χαρακτηριζόμενο και ως «καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων»<sup>98</sup>, ενώ η εν λόγω Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου έφτασε στην κρίση του ΣτΕ και στην έκδοση της απόφασης 2307/2014, η οποία αναλυτικά θα παρουσιαστεί κατωτέρω. Συνοπτικά μπορούμε να πούμε ότι οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 μπορούν να κατηγοριοποιηθούν στις εξής τρεις κατηγορίες μέτρων: α) μέτρα άμεσης νομοθετικής παρέμβασης στο περιεχόμενο υφιστάμενων συλλογικών ρυθμίσεων, όπως είναι η μείωση μισθών, το πάγωμα των ωριμάνσεων κλπ, β) μέτρα που επέφεραν νομοθετικές αλλαγές στο περιεχόμενο των σσε με μελλοντική ισχύ, όπως οι αλλαγές στο χρόνο παράτασης και μετενέργειας, ο νομοθετικός καθορισμός του χρονικού σημείου λήξεως των σσε, η εισαγωγή δηλαδή των ορισμένου χρόνου σσε κλπ και γ) τις αλλαγές αναφορικά με τη διαιτησία, που αποτέλεσε και το κεφαλαιώδες ζήτημα της εν λόγω νομοθετικής παρέμβασης, με το κομμάτι αυτό να κρίνεται αντισυνταγματικό από την ως άνω αναφερόμενη απόφαση του ΣτΕ. Ταυτοχρόνως τα ως άνω μέτρα μπορούν να διακριθούν και με βάση την προσωρινότητα ή τη μονιμότητά τους, δηλαδή το αν μετα(από)ρρυθμίζουν οριστικά κομμάτια του πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή αν η ισχύς τους περιορίζεται μέχρι το χρονικό σημείο της ολοκλήρωσης του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής<sup>99</sup>. Προκειμένου να μελετηθούν οι συνέπειες στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων της έκδοσης της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012, αναγκαία είναι η παράθεση και ανάλυση των σχετικών διατάξεων<sup>100</sup>.

Με το άρθρο 2 παράγραφος 1 της ΠΥΣ 6/2012, αντικαταστάθηκε το άρθρο 9 παράγραφος 1 του νόμου 1876/1990 και ορίστηκε πως από τη δημοσίευση της εν λόγω ΠΥΣ και εφεξής, οι σσε συνάπτονται ως ορισμένου χρόνου και συγκεκριμένα η διάρκεια τους δεν μπορεί να υπολείπεται του ενός έτους και να υπερβαίνει τα τρία έτη, ενώ αντίστοιχα ισχύει και για τις διαιτητικές αποφάσεις<sup>101</sup>. Συνεπώς, πλέον αποκλείεται η σύναψη σσε και η έκδοση δ.α αορίστου χρόνου, όπως ίσχυε μέχρι την ψήφιση του εν λόγω νόμου, και οριοθετείται κατώτατο και ανώτατο επιτρεπτό όριο χρονικής διάρκειας. Ταυτοχρόνως νομοθετήθηκε η αναγκαστική ex lege λήξη όλων των ισχυουσών τότε σσε και δ.α, αφού ορίζεται στις παραγράφους 3 και 4 του ίδιου άρθρου πως αφενός σσε που βρίσκονται

<sup>98</sup>Βλ. Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013, σελ. 568-569.

<sup>99</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π. σελ. 572-581.

<sup>100</sup> Βλ. και Κουζής Γ. ο.π., σελ. 134-138.

<sup>101</sup> Βλ. αναλυτικά για τις εν λόγω αλλαγές στο χρόνο ισχύος σσε, Ληξουριώτης Ι., «Χρόνος ισχύος των ΣΣΕ υπό το πρίσμα του σεβασμού της συλλογικής αυτονομίας» – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015 σελ. 86-89.

σε ισχύ (είτε ως συναφθείσες ως αορίστου χρόνου είτε με ισχύ άνω των 3 ετών) ήδη 24 μήνες μέχρι την 14<sup>η</sup>-02-2012 λήγουν το αργότερο στις 14-02-2013, όταν δηλαδή συμπληρωθεί η τριετία, αφετέρου σσε είτε δ.α που μέχρι την 14<sup>η</sup>-02-2012 έχουν συμπληρώσει λιγότερους από 24 μήνες ισχύος, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών ετών από την ημερομηνία θέσης τους σε ισχύ, άλλως μπορούν να καταγγελθούν νωρίτερα με τις διατάξεις του νόμου 1876/1990.

Ως δικαιολογητικός λόγος της εν λόγω ρύθμισης παρουσιάστηκε η ανάγκη αναθεώρησης και επαναδιαπραγμάτευσης του περιεχομένου των σσε και δ.α σε μικρότερα χρονικά διαστήματα, που δεν υπερβαίνουν τα τρία έτη, προκειμένου να αναπροσαρμόζονται οι ρυθμιζόμενοι με αυτές όροι εργασίας και ιδίως οι μισθολογικοί όροι, οι οποίοι κατεξοχήν επηρεάζονται από τη μεταβολή της οικονομικής κατάστασης και κυρίως την εξέλιξη του δείκτη τιμών καταναλωτή και των οικονομικών δεδομένων, ώστε να εξυπηρετείται η βιοποριστική λειτουργία του μισθού<sup>102</sup>. Ο νομοθέτης εξέφρασε έτσι την αντίθεσή του στη ανάληψη μακροχρόνιων δεσμεύσεων με σσε, ώστε οι εργασιακοί όροι να μπορούν με ευκολία να συμβαδίζουν με την πορεία της οικονομίας και της αγοράς<sup>103</sup>. Έχει διατυπωθεί δε η άποψη πως εν γένει οι μακροχρόνιες συμβατικές δεσμεύσεις επιχειρήσεων με τρίτους και κατ' επέκταση εργοδοτών με εργαζόμενους ενέχουν μεγάλο ποσοστό διακινδύνευσης, καθώς δεν είναι δυνατή η πρόβλεψη των μελλοντικών συνθηκών, ειδικά σε περιόδους με μεγάλες και ταχύτατες αλλαγές σε κάθε πεδίο (οικονομικό, επιστημονικό, τεχνολογικό κλπ). Επομένως ο νομοθέτης όχι απλά δεν πρέπει να δημιουργεί εμπόδια με τις νομοθετικές διατάξεις αλλά αντίθετα να διευκολύνει την περιοδική επανεξέταση και διαπραγμάτευση των όρων και του περιεχομένου των σσε/δ.α, ώστε να επιτυγχάνεται η απαιτούμενη ευελιξία και προσαρμογή τους στις εκάστοτε συνθήκες, ενώ με βάση τη συγκεκριμένη άποψη, η ελάχιστη διάρκεια του ενός χρόνου εξασφαλίζει την απαραίτητη για την ασφάλεια των εργαζομένων σταθερότητα<sup>104</sup>. Επιπλέον, πέραν της αυτόματης λήξης της σσε με την πάροδο της τριετίας, ο νομοθέτης διατηρεί τη δυνατότητα των μερών να καταγγείλουν πρόωρα τη σσε, εφόσον έχει υπάρξει σημαντική μεταβολή των υφιστάμενων συνθηκών, ακόμα και πριν την πάροδο ενός έτους από τη θέση της σε ισχύ<sup>105</sup>.

Η εν λόγω νομοθέτηση, εφεξής, συστήματος ορισμένου χρόνου σσε και δ.α καθώς και η αναγκαστική εκ του νόμου λύση των ήδη υφιστάμενων, κατά μια άποψη, παρεμβαίνει με καταλυτικό

---

<sup>102</sup> Βλ. Μπακόπουλος Κ., Οι όροι εργασίας μετά τη λήξη ισχύος της σσε, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1469, όπου σημειώνει πως σκοπός του νόμου ήταν η συχνή επαναδιαπραγμάτευση των όρων της σσε και όχι η κατάργηση της δυνατότητας σύναψης σσε αορίστου χρόνου.

<sup>103</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π. και Ληξουριώτης Ι., ο.π., Βλ. και Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018, σελ. 153.

<sup>104</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., ο.π., σελ. 84.

<sup>105</sup> Βλ. ο.π., σελ. 88.

και βίαιο τρόπο στις ήδη υπάρχουσες συλλογικές ρυθμίσεις, τις οποίες επί της ουσίας εξαφανίζει, αλλά και συνολικά στο σύστημα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, σκοπεύοντας να καταλύσει την ύπαρξη σσε και δ.α, με απώτερο χρονικό σημείο την τριετία, έχοντας παράλληλα δημιουργήσει ένα τέτοιο πλαίσιο (με μειώσεις-πάγωμα μισθών και επιδομάτων), μέσα στο οποίο η διαπραγμάτευση και σύναψη νέων σσε και δ.α. θα είναι σχεδόν αδύνατη· αυτό θα οδηγήσει τελικά στην επικράτηση ως βασικού τύπου σύμβασης αυτού της ατομικής σύμβασης εργασίας, με αποτέλεσμα την μείωση της προστασίας και τη συμφωνία χειρότερων όρων εργασίας από πλευράς εργαζομένων<sup>106</sup>. Κατά άλλη άποψη, πρόκειται για μια, απλώς «άστοχη» ρύθμιση, καθώς η θέσπιση χρονικού ορίου ισχύος των σσε οδήγησε στην κατάργηση της δυνατότητας απροϋπόθετης καταγγελίας, της καταγγελίας, δηλαδή, της σσε οποτεδήποτε από κάποιο από τα μέρη, χωρίς να απαιτείται η συνδρομή σπουδαίου λόγου, όπως η μεταβολή των συνθηκών που αναφέρθηκε ανωτέρω. Πλέον, ως ορισμένου χρόνου, οι σσε δε θα μπορούν να καταγγελθούν παρά μόνο λόγω σημαντικής μεταβολής των συνθηκών, πράγμα που κατά την άποψη αυτή δυσχεραίνει την τακτικότερη επαναδιαπραγμάτευση των όρων των σσε<sup>107</sup>, ειδικά αν λάβουμε υπόψιν πως με βάση τη συνήθη πορεία των πραγμάτων, οι όροι των σσε επαναδιαπραγματεύονταν κάθε δύο με τρία χρόνια.

Προβληματισμό προκάλεσε το αν υπό τη συγκεκριμένη ρύθμιση επιτρέπεται στο εξής η σύναψη σσε με αόριστη διάρκεια και για ποιο λόγο σσε που έληξε να μην είναι δυνατόν να συνεχίσει να ισχύει ως αορίστου χρόνου, εφόσον κανένα από τα μέρη δεν εναντιώνεται σε αυτό, ενώ από μερίδα της θεωρίας εκφράστηκε η άποψη πως η σσε πρέπει να μετατρέπεται σε αορίστου χρόνου, διαφορετικά αυτό συνιστά αδικαιολόγητο περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας που καθιστά τη ρύθμιση αντισυνταγματική<sup>108</sup>. Σχετικά υποστηρίχθηκε πως, όπως ήδη αναφέρθηκε ανωτέρω, σκοπός του νομοθέτη ήταν, με την εν λόγω διάταξη, να πετύχει την ανά τακτά χρονικά διαστήματα επαναδιαπραγμάτευση των όρων εργασίας, συνυπολογιζόμενων των επικρατουσών στην αγορά εργασίας και την οικονομία εν γένει συνθηκών και όχι την κατάργηση της δυνατότητας σύναψης σσε αορίστου χρόνου. Συνεπώς, με βάση αυτή την προσέγγιση υποστηρίζεται πως η διάταξη πρέπει να ερμηνευθεί ως εξής: σσε μπορεί να συναφθεί τόσο ως ορισμένου όσο και ως αορίστου χρόνου και στην μεν πρώτη περίπτωση η διάρκειά της πρέπει να εκτείνεται σε ένα έως τρία χρόνια ενώ στη δεύτερη η σσε λήγει αυτοδικαίως μετά την παρέλευση των τριών ετών<sup>109</sup>.

---

<sup>106</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π., σελ. 572.

<sup>107</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., ο.π., σελ. 91-93.

<sup>108</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 154.

<sup>109</sup> Βλ. Μπακόπουλος Κ., ο.π., σελ. 1469-1470.

Ειδικότερος προβληματισμός που εκφράστηκε ήταν ο σχετικός με το ζήτημα της ορισμένης διάρκειας των σσε σε σχέση με ρυθμίσεις αόριστης ή σε κάθε περίπτωση μακρόχρονης διάρκειας, όπως είναι χαρακτηριστικά οι κανονισμοί εργασίας. Συγκεκριμένα, υποστηρίχθηκε πως εν αντιθέσει με όρους, οι οποίοι θα πρέπει να προσαρμόζονται στη μεταβαλλόμενη οικονομική πραγματικότητα και εκ των πραγμάτων να υπόκεινται σε περιοδική αναπροσαρμογή, για να συμβαδίσουν με αυτή, όπως οι μισθολογικοί, ρυθμίσεις που θέτουν οι κανονισμοί εργασίας<sup>110</sup> και αφορούν τη λειτουργία της εργασιακής σχέσης κατά την εκτέλεσή της, δηλαδή κατά το στάδιο της παροχής εργασίας, όπως θέματα πειθαρχίας, τάξης, συμπεριφοράς κλπ, έχουν με βάση τη βούληση των μερών αόριστη διάρκεια και δεν υφίσταται λόγος συνεχών αναπροσαρμογών τους. Η όποια ανάγκη συμπληρώσεων ή τροποποιήσεων τέτοιων ρυθμίσεων εξυπηρετείται μέσω συμπληρωματικών ή τροποποιητικών σσε. Με βάση τη διάκριση αυτή περί ρυθμίσεων αόριστης χρονικής διάρκειας υποστηρίζεται η ανάγκη συσταλτικής ερμηνείας του άρθρου 2 παράγραφος 1 της ΠΥΣ 6/2012, που προκύπτει από τελολογικές σταθμίσεις, ενώ δεν αφορά σσε και δ.α. που έχουν ως κύριο αντικείμενο ρύθμισης, μισθολογικούς όρους<sup>111</sup>.

Επόμενη σημαντική αλλαγή με πάγιο χαρακτήρα αποτέλεσε η μείωση του χρονικού διαστήματος παράτασης των κανονιστικών όρων σσε που έληξε και η συρρίκνωση των όρων σσε που παραμένουν σε ισχύ κατά το στάδιο της μετενέργειας. Ως παράταση σσε ορίζεται το χρονικό διάστημα κατά το οποίο οι όροι σσε που έληξε παραμένουν σε ισχύ διατηρώντας τον κανονιστικό τους χαρακτήρα. Ορθά έχει επισημανθεί ότι σκοπός αυτής της ex lege παράτασης είναι η αποτροπή της δημιουργίας ρυθμιστικού κενού και ξαφνικής επιδείνωσης των όρων εργασίας κατά το διάστημα που ακολουθεί τη λήξη σσε και μέχρι τη σύναψη νέας, διασφαλίζοντας ότι οι διεξαγόμενες διαπραγματεύσεις θα γίνουν χωρίς το φόβο αποστέρησης κεκτημένων δικαιωμάτων<sup>112</sup>. Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παράγραφος 4 η παράταση σσε συρρικνώθηκε από εξάμηνη σε τρίμηνη<sup>113</sup>, ενώ για όσες σσε είχαν ήδη λήξει ή καταγγελθεί πριν την ψήφιση του νόμου 4046/2012, οι όροι τους εξακολούθησαν να ισχύουν για ένα τρίμηνο από την έναρξη ισχύος του ως άνω νόμου.

Με τη λήξη του διαστήματος της παράτασης, η σσε εισέρχεται στο στάδιο της μετενέργειας. Κατά το στάδιο αυτό και υπό το προϋσχύσαν καθεστώς το σύνολο των κανονιστικών όρων σσε

<sup>110</sup> Για τους κανονισμούς εργασίας βλ. αναλυτικά Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ 2007, σελ. 591 επ.

<sup>111</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π. σελ. 572-573 που στηρίζει την εν λόγω ερμηνεία και στο επιχείρημα πως, εφόσον ρήτρες μονιμότητας κατά βάση θεσπίζονταν με κανονισμούς εργασίας, αν η ρύθμιση ήθελε να προσδώσει ορισμένη διάρκεια στους κανονισμούς εργασίας δε θα χρειαζόταν ξεχωριστό άρθρο για την κατάργηση των ρητρών μονιμότητας, έτσι και Κ. Παπαδημητρίου, ο.π.

<sup>112</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη, σελ. 206, Κ. Παπαδημητρίου, ο.π., σελ. 158

<sup>113</sup> Με βάση το άρθρο 40 του νόμου 4320/2015 ο χρόνος παράτασης για την εγσσε είναι 6 μήνες.



εξακολουθούσαν να ισχύουν, αποβάλλοντας ωστόσο τον χαρακτήρα τους ως διατάξεις αναγκαστικού δικαίου και μετατρεπόμενοι σε ενδοτικού δικαίου όρους, οι οποίοι ήταν δυνατό να τροποποιηθούν ή να καταργηθούν όχι μόνο με τη σύναψη νέας σσε αλλά και με ατομικές συμφωνίες μεταξύ εργαζόμενου-εργοδότη<sup>114</sup>. Σύμφωνα με τη νέα ρύθμιση της ΠΥΣ 6/2012 προβλέφθηκε ότι *«Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν α) το βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων στις διατάξεις του προηγούμενου εδαφίου γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.»*

Υπό το προηγούμενο καθεστώς, η παράταση και η μετενέργεια διαμόρφωναν ένα σωρευτικό διαχρονικό αποτέλεσμα της άσκησης της συλλογικής αυτονομίας, την «αποθησαύριση» των όρων εργασίας προηγούμενων συλλογικών ρυθμίσεων υπέρ των εργαζομένων. Αυτό σήμαινε ότι αφενός με την εξάμηνη διατήρηση της ισχύος των κανονιστικών όρων της σσε και αφετέρου με τη διατήρηση του συνόλου αυτών, έστω συμβατικοποιημένων, ήταν πολύ πιο ευχερές για τους εργαζόμενους να επιτύχουν νέες συλλογικές συμφωνίες, διατηρώντας σε κάθε περίπτωση το ήδη διαμορφωμένο επίπεδο κεκτημένων δικαιωμάτων και διεκδικώντας ακόμα ευνοϊκότερους όρους. Το καθεστώς αυτό μαζί με την συνήθως συμπεριλαμβανόμενη ακροτελεύτια ρήτρα σσε για την υπερίσχυση των ευνοϊκότερων ρυθμίσεων και τη διατήρηση των όρων της προηγούμενης σσε που δεν καταργούνταν ρητά ή σιωπηρά, εξασφάλιζε ομαλή μετάβαση στη νέα σσε, σταθερότητα και ασφάλεια στους εργαζόμενους που προχωρούσαν σε νέα διαπραγμάτευση γνωρίζοντας ότι οι κεκτημένοι ευνοϊκοί για αυτούς όροι στην ουσία θα παρέμεναν σε ισχύ παρά τη λήξη ή καταγγελία της σσε. Η πιθανότητα η νέα συλλογική ρύθμιση να είναι δυσμενέστερη από την προηγούμενη, εφόσον εφαρμογή εδώ έχει η αρχή της τάξης ή αρχή της διαδοχής των τάξεων<sup>115</sup> και όχι αυτή της ευνοϊκότερης ρύθμισης δεν αναιρεί την αποθησαύριση των κεκτημένων όρων, καθώς η σύγκριση γινόταν επί όλων των προηγούμενων σσε, με αποτέλεσμα ο «σκληρός πυρήνας» των ευνοϊκών ρυθμίσεων και των προστατευτικών όρων που προέκυψαν μέσα από τη συλλογική αυτονομία να διασώζεται<sup>116</sup>. Με τη συρρίκνωση της παράτασης και της μετενέργειας σε διάρκεια και περιεχόμενο επήλθε στην ουσία

<sup>114</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 207.

<sup>115</sup> Η πρίσχύσασα σσε του αυτού είδους και πεδίου ισχύος αντικαθίσταται από τη νεότερη είτε αυτή είναι ευμενέστερη είτε δυσμενέστερη για τους εργαζόμενους. Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο σελ.378 επ., Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ. 173 επ.

<sup>116</sup> Βλ. Καζάκος Α., ΣΣΕ και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/2012 ΕΕργΔ 2012 σελ. 593 επ.

κατάλυση της λειτουργίας αυτής. Ενδεικτικό της προχειρότητας και επιπολαιότητας των εν λόγω ρυθμίσεων είναι η μη ύπαρξη σαφούς κριτηρίου αναφορικά με την επιλογή των διατηρούμενων επιδομάτων κατά το στάδιο της μετενέργειας· είναι άξιο απορίας με ποιο κριτήριο διατηρείται το επίδομα επικίνδυνης εργασίας αλλά δεν διατηρείται αυτό της ανθυγιεινής εργασίας και εν γένει με βάση ποια ανάγκη κρατήθηκαν τα συγκεκριμένα επιδόματα ενώ άλλα παραμερίστηκαν. Ωστόσο έχει υποστηριχθεί ότι πρέπει να γίνει «διασταλτική» ερμηνεία όσον αφορά το επίδομα επικίνδυνης εργασίας και να περιληφθούν όλα τα ανθυγιεινά επιδόματα και επιδόματα βαριάς εργασίας, καθώς η επικίνδυνη εργασία αποτελεί έννοια γένους στην οποία εντάσσονται τα παραπάνω<sup>117</sup>.

Με τη νέα ρύθμιση της ΠΥΣ το ανωτέρω αναφερόμενο πλεονέκτημα των εργαζομένων να έχουν ως βάση για τη διαπραγμάτευση των όρων της νέας σσε το σύνολο των όρων των προηγούμενων ισχυουσών σσε, καταργήθηκε και ελάχιστο προστατευτικό όριο κατέστησαν οι μισθολογικοί όροι της τότε ισχύουσας εγσσε, όριο που λίγο αργότερα καταργήθηκε και αυτό, καθώς με το νόμο 4093/2012 νομοθετήθηκε ο ex lege και όχι με εγσσε νομοθετικός καθορισμός του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, όπως αναλυτικά θα εκτεθεί κατωτέρω.

Υπό εντελώς αντίθετο πνεύμα, έχει υποστηριχθεί ότι η ex lege παράταση και μετενέργεια δεν συνιστούσαν εκδηλώσεις της συλλογικής αυτονομίας αλλά θεσμό περιοριστικό αυτής, που διαμόρφωνε μια εκ του νόμου μεταθανάτια ζωή των σσε που έληγαν και παγιοποιούσε όρους και ρυθμίσεις, εμποδίζοντας την ελεύθερη επαναδιαπραγμάτευσή τους και προσαρμογή τους στις νέες συνθήκες και στην βούληση των μερών. Υπό το πρίσμα αυτό οι νομοθετικές αλλαγές που επέφερε η ΠΥΣ 6/2012 θεωρήθηκε ότι καθιστούν την παράταση και τη μετενέργεια πραγματικά συμβατές με τη συλλογική αυτονομία<sup>118</sup>. Η παραπάνω άποψη, ωστόσο παραγνωρίζει το γεγονός ότι στις λοιπές ενοχικές σχέσεις οι δύο αντισυμβαλλόμενοι κατά βάση είναι ισότιμοι και απολαμβάνουν την ελευθερία της επιλογής και διαπραγμάτευσης των όρων της σύμβασης· υπάρχει διαπραγματευτική ισότητα ανάμεσα στα συμβαλλόμενα μέρη. Στο εργατικό δίκαιο, ωστόσο, είναι δεδομένη η διαπραγματευτική ανισότητα μεταξύ εργοδότη – έχοντος τα μέσα παραγωγής και εργαζόμενου που έχει ανάγκη να πουλήσει την εργατική του δύναμη προκειμένου να κερδίζει τα προς το ζην. Συνεπώς δεν υπάρχει ελευθερία διαπραγμάτευσης των όρων και ο νομοθέτης καλείται να νομοθετήσει προς αποκατάστασή της.

Όσον αφορά το άρθρο 1 της ΠΥΣ 6/2012, με το οποίο επήλθαν περικοπές στα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων από την από 15-07-2010 ισχύουσα τότε Εθνική Γενική

---

<sup>117</sup> Βλ. Καζάκος Α. Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 576.

<sup>118</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., ο.π. σελ. 100-101.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας σε ποσοστό 22% για τους εργαζόμενους άνω των 25 ετών και σε ποσοστό 32% για νέους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών και μαθητευόμενους, χωρίς την ανάγκη της σύμφωνης γνώμης των εργαζομένων, αποτελεί ρύθμιση προσωρινού χαρακτήρα, καθώς η ισχύς της ξεκινά από 14-02-2012 με την έκδοση του νόμου 4046/2012 και διατηρήθηκε μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και συγκεκριμένα την 20<sup>η</sup>-08-2018, οπότε και ολοκληρώθηκε το πρόγραμμα της οικονομικής προσαρμογής και η χώρα εξήλθε από τους μηχανισμούς στήριξης της ευρωπαϊκής ένωσης και αποδεσμεύτηκε από τις μνημονιακές συμφωνίες. Το εν λόγω ζήτημα των ex lege περικοπών μισθών και ημερομισθίων αλλά και το συνολικότερο ζήτημα της αφαίρεσης από το πεδίο της συλλογικής αυτονομίας του καθορισμού μισθών και ημερομισθίων θα εξεταστεί ενδελεχώς παρακάτω σε συνδυασμό με τις διατάξεις του νόμου 4093/2012 και 4172/2013 που νομοθέτησαν και εξειδίκευσαν την διαδικασία καθορισμού του κατώτατου μισθού.

Προσωρινής ισχύος ρυθμίσεις εισήγαγαν επίσης τα άρθρα 4 και 5 της ΠΥΣ 6/2012, τα οποία αφορούν την αύξηση των αποδοχών λόγω προϋπηρεσίας, τις λεγόμενες υπηρεσιακές ωριμάνσεις και τις ρήτρες μονιμότητας αντίστοιχα. Συγκεκριμένα με το άρθρο 4 *«Από 14-02-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων και Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανόμενων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας (...)»*. Με την εν λόγω διάταξη, η οποία βρίσκεται σε ισχύ μέχρι και σήμερα, αναφορικά με τους εργατοϋπαλλήλους άνω των 25 ετών που αμείβονταν με τα κατώτατα όρια αμοιβών αναγνωρίστηκε μόνο το επίδομα λόγω προϋπηρεσίας (τριετίας) μέχρι τρεις τριετίες (εννέα έτη) με προσαύξηση 10% για κάθε τριετία, ενώ για τους κάτω των 25 εργατοϋπαλλήλους αναγνωρίστηκε μόνο μία τριετία με την ίδια προσαύξηση, με την προϋπόθεση ότι μέχρι την 14<sup>η</sup>-12-2012 είχαν συμπληρώσει την ανωτέρω χρονική προϋπόθεση της τρίχρονης προϋπηρεσίας. Για όσους όμως εργατοϋπαλλήλους ξεκίνησαν τον εργασιακό βίο τους μετά την 14<sup>η</sup>-02-2012 ή δεν είχαν συμπληρώσει την απαιτούμενη χρονική προϋπόθεση της τρίχρονης προϋπηρεσίας, το εν λόγω επίδομα καταργήθηκε, αφού η προϋπηρεσία τους από την ανωτέρω ημερομηνία και μέχρι η ανεργία να ανέλθει σε ποσοστό κάτω του 10% έχει παγώσει και δε λαμβάνεται υπόψιν.

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 5 της ΠΥΣ *«Από 14-02-2012 συμβάσεις εργασίας εργαζομένων που προβλέπεται να λήγουν με τη συμπλήρωση ορίου ηλικίας ή με τη συμπλήρωση των*

προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, νοούνται ως συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και σε περίπτωση λύσης αυτών εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου 2112/1920, όπως ισχύει (...)» ενώ βάσει της παραγράφου 2 «Από την 14<sup>η</sup>-02-2012 διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων καθώς και όροι συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων, κανονισμών εργασίας, οργανισμών προσωπικού και αποφάσεων διοίκησης επιχειρήσεων, που θεσπίζουν όρους που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας παρεκκλίνοντας από τους γενικούς κανόνες της εργατικής νομοθεσίας ή/και προβλέπουν την εφαρμογή, αναλογική ή ευθεία, διατάξεων του κώδικα περί δημοσίων υπαλλήλων, καταργούνται (...)» Συνεπώς με την εν λόγω διάταξη συμβάσεις οι οποίες έληξαν με τη συμπλήρωση συγκεκριμένου ορίου ηλικίας ή με τις προϋποθέσεις πλήρους συνταξιοδότησης, οι οποίες καταγγέλονταν πρόωρα μόνο με την ύπαρξη σπουδαίου λόγου, πλέον λειτουργώντας ως συμβάσεις αορίστου χρόνου μπορούν να καταγγελθούν οποτεδήποτε και απροϋπόθετα. Ανάλογο αποτέλεσμα έχει η διάταξη και αναφορικά με σσε που περιέχουν όρους εργασίας που υποκρύπτουν μονιμότητα ή ρήτρες μονιμότητας και εν γένει επιβάλλουν περιορισμούς στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη<sup>119</sup>. Σχετικά με τη δυνατότητα εκ νέου θέσπισης με επόμενες σσε πλαισίου διαφορετικού και προστατευτικότερου από αυτό που θεσπίζει η συγκεκριμένη διάταξη ισχύουν αναλόγως όσα αναφέρθηκαν ανωτέρω.

Οι ανωτέρω δύο διατάξεις, αν και δεν αναφέρονται μόνο σε όρους σσε και δ.α -αν και οι εν λόγω οι ρυθμίσεις προεχόντως από αυτές τις πηγές είχαν προέλθει- αλλά και σε διατάξεις νόμων ή κανονιστικών αποφάσεων τις οποίες καταργούν, εν τούτοις εντάσσονται στο πλαίσιο των ρυθμίσεων εκείνων που αποδυνάμωσαν σε σημαντικό βαθμό το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας και κατήργησαν θεσπισμένα δικαιώματα κατ' ενάσκηση αυτού, παρεμβαίνοντας στον πυρήνα του, αφού αφαίρεσαν από το περιεχόμενό του και το πεδίο ρύθμισής του τα ζητήματα της αύξησης των μισθολογικών αποδοχών με βάση την προϋπηρεσία και αυτά της θέσης περιορισμών στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη. Αφενός οι μισθολογικοί όροι αποτελούν το κατ' εξοχήν ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας στο οποίο ο νόμος παρενέβη και το περιόρισε ουσιαστικά, αφετέρου οι περιορισμοί στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη έχουν τεθεί για την προστασία των εργαζόμενων απέναντι στην υπεροχή αυτού, αφού η προστατευτική αρχή αποτελεί βασικό σκοπό και «καταστατική συνθήκη» του εργατικού δικαίου που του δίνει και λόγο ύπαρξης ως ξεχωριστού κλάδου του αστικού δικαίου. Όπως και ανωτέρω αναφέρθηκε αυτός ακριβώς είναι ο λόγος που οι διατάξεις του αστικού δικαίου σχετικά με τη σύμβαση εργασίας δεν αρκούν προκειμένου να ρυθμιστεί συνολικά το πεδίο της εργασιακής σχέσης.

---

<sup>119</sup> Βλ. αναλυτικά για αλλαγές στις ρήτρες μονιμότητας και τα ζητήματα συνταγματικότητας Δερμιτζάκη Φ., Οι αλλαγές των ρητρών μονιμότητας, ΕΕργΔ 2015, σελ. 69-88.

Με τις ανωτέρω διατάξεις αλλά και συνολικά τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 τέθηκε φραγμός και όρια στη δυνατότητα της συλλογικής αυτονομίας να ρυθμίζει βασικά πεδία της σχέσης εργασίας, όπως το μισθολογικό, και διαμορφώθηκε συνολικά ένα πλαίσιο όπου παραμερίστηκαν συλλογικές ρυθμίσεις και διαδικασίες οι οποίες διασφάλιζαν την προστασία των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών, αφού η θέσπιση νέων συλλογικών ρυθμίσεων έγινε εξαιρετικά δύσκολη υπό τις νέες ρυθμίσεις. Το ρυθμιστικό δε πεδίο και περιεχόμενο της συλλογικής αυτονομίας συρρικνώθηκε, πριμοδοτώντας έτσι την ατομική διαπραγμάτευση και σύμβαση εργασίας ως βασικό διαπλαστικό παράγοντα των όρων αυτής, με τις συνέπειες που αυτό μπορεί να έχει για τους εργαζόμενους, δηλαδή τη χειροτέρευση των όρων εργασίας<sup>120</sup>. Έχει δε υποστηριχθεί πως η λύση και η λήξη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταλλάχθηκε από εργαλείο διαδοχής συλλογικών ρυθμίσεων σε μέσο απαλλαγής από νόμιμα ανειλημμένες υποχρεώσεις των εργοδοτών, με απώτερο σκοπό την εξυπηρέτηση πολιτικής εσωτερικής υποτίμησης προκειμένου η χώρα να ανταποκριθεί στις μνημονιακές δεσμεύσεις της, στόχος που τελικώς δεν επετεύχθη με τα εν λόγω μέτρα, καθώς η ύφεση βάθυνε<sup>121</sup>. Ενδεικτικά είναι τα στοιχεία που εμπεριέχονται στην αναφορά του Ανεξάρτητου Εμπειρογνώμονα των Ηνωμένων Εθνών αναφορικά με την αποστολή του στην Ελλάδα τον Νοέμβριο του 2015, όπου παρατηρεί πως τα δύο πρώτα Μνημόνια βάθυναν σημαντικά την οικονομική κρίση, ενώ υπήρξε πτώση του Α.Ε.Π. κατά 25% και ο ρυθμός ανάπτυξης της ελληνικής οικονομίας ήταν καθηλωμένος στο μηδέν (0) μέχρι και το 2014<sup>122</sup>. Μετά την ΠΥΣ 6/2012 παρατηρήθηκε, όπως και ανωτέρω έχει αναφερθεί, ραγδαία αύξηση των επιχειρησιακών σσε, γεγονός παρ' όλα αυτά που δεν οδήγησε στην «άνθιση» της συλλογικής αυτονομίας αλλά αντιθέτως συνέβαλε στην υποβάθμιση και παραγκώνιση της κλαδικής διαπραγμάτευσης και στη θέση της υπεισήλθε η διαπραγμάτευση στο πεδίο της επιχείρησης και μεταξύ εργοδοτών και ενώσεων προσώπων με αποτέλεσμα τη μείωση των κλαδικών μισθών είτε αυτοί είχαν προκύψει μέσω σσε είτε μέσω δ.α και στην ανατροπή των κεφαλαιοποιημένων όρων δεκαετιών που χάθηκαν με βάση τη ρύθμιση για τη μετενέργεια<sup>123124</sup>.

---

<sup>120</sup> Βλ. και Papadimitriou D., Skandalis I., Tsetoura A., Labour Law and Social Security Law at the crossroads, Charles University Faculty of Law, Prague 2016, σελ. 116, όπου τονίζεται πως οι εν λόγω αλλαγές στην παράταση και μετενέργεια συμβάλλουν στην απαξίωση της ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων με συλλογικές ρυθμίσεις συνυπολογιζόμενου του γεγονότος πως πλέον η μη ανανέωση σσε από θεωρητική δυνατότητα έχει γίνει πραγματικότητα.

<sup>121</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογική αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.

<sup>122</sup> Βλ. United Nations, General Assembly, Human Rights Council, Report of the Independent Expert on the effects of foreign debt and other related international financial obligations of States on the full enjoyment of all human rights, particularly economic, social and cultural rights on his mission to Greece, σελ. 9-14.

<sup>123</sup> Βλ. ο.π. σελ. 7-9.

<sup>124</sup> Σημειώνεται ότι με το νόμο 4331/2015 άρθρο 72 καταργήθηκε η μνημονιακή ρύθμιση για τη μετενέργεια και επανήλθε η μετενέργεια στο εξάμηνο μετά τη λήξη της σσε για να επανέλθει ωστόσο ένα μήνα αργότερα στη μνημονιακή ρύθμιση

## 5. Η παρέμβαση της ΠΥΣ 6/2012 στο θεσμό της διαιτησίας.

Αν παραβλέψουμε για λίγο την εξέταση των αλλαγών που επήλθαν με βάση τις μνημονιακές δεσμεύσεις ως σύνολο και πλέγμα διατάξεων που οδήγησαν στην καθολική και ραγδαία αλλαγή ή διαφορετικά στην απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και δη της συλλογικής αυτονομίας ως μηχανισμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων στα πλαίσια της προστατευτικής λειτουργίας του εργατικού δικαίου και εξετάσουμε κάθε αλλαγή μεμονωμένα, προκύπτει πως η πιο θεμελιώδης αλλαγή και η μεγαλύτερη τομή που έγινε στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας με αφορμή την οικονομική κρίση είναι αυτή στο πεδίο της διαιτησίας. Η διάταξη αποτελείται από δύο σκέλη από τα οποία το ένα επέφερε αλλαγές στο τρόπο προσφυγής στη διαιτησία και οδήγησε στην κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής σε αυτή και το άλλο έφερε αλλαγές στο περιεχόμενο της διαιτητικής απόφασης, περιορίζοντάς το μόνο στον καθορισμό του βασικού μισθού και ημερομισθίου.

Με την παράγραφο 1 του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012 ορίστηκε ότι *«Από 14-02-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του νόμου 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών (...)*», ενώ με βάση τις παραγράφους 2 και 3 *«Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του νόμου 1876/1990 όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτή κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων. Μεταξύ των στοιχείων που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του νόμου 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψιν του ο Διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, η μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας και η παραγωγική δραστηριότητα στον επαγγελματικό κλάδο που σχετίζεται με τη διαφορά».*

Η διαιτησία αποτελεί θεσμό διαμεσολάβησης μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων των δύο μερών, ο οποίος ενεργοποιείται μετά την αποτυχία των ελεύθερων διαπραγματεύσεων και κατ' επέκταση της σύναψης σσε, οπότε και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις μετατρέπονται σε συλλογικές

---

που αποτελούσε προαπαιτούμενο του Μνημονίου ΙΙΙ με το νόμο 4336/2015 άρθρο 2 υποπαράγραφος Ε2 εδάφιο 4, βλ. αναλυτικά Κουζής, ο.π. σελ. 166-172.

διαφορές συμφερόντων<sup>125</sup>, προκύπτουσες από την ανάγκη πρωτογενούς ρύθμισης (απόκτηση – κατάργηση – διατήρηση) των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων<sup>126</sup>, προκειμένου το ζήτημα να επιλυθεί μέσω παρέμβασης τρίτου και να προληφθεί ή περιοριστεί η προσφυγή σε αγωνιστικά μέσα διασφαλίζοντας την κοινωνική ειρήνη. Υποστηρίζεται δε πως πολύ περισσότερο η διαιτησία είναι μηχανισμός όχι μόνο για τη διασφάλιση μιας όσο γίνεται ισόρροπης και δίκαιης ρύθμισης των όρων εργασίας αλλά συγχρόνως και μηχανισμός διασφάλισης των υλικών όρων υπαρκτής αξιοπρέπειας των εργαζομένων και μέσω αυτής τρόπος απορρόφησης της εγγενούς στις εργασιακές σχέσεις βίας λόγω της δομικής ανισότητας των μερών<sup>127</sup>.

Με αυτή την έννοια έχει επικουρική λειτουργία ως προς τις σσε, η οποία ενεργοποιείται με την αποτυχία τους<sup>128</sup> αλλά ταυτοχρόνως αποτελεί και πλήρες υποκατάστατο της συλλογικής αυτονομίας, αφού οδηγεί στην παραγωγή συλλογικής ρύθμισης για τις συλλογικές διαφορές<sup>129</sup>. Κρίσιμο στοιχείο της διαιτησίας που τη διακρίνει από άλλες μορφές ειρηνικής επίλυσης διαφορών αποτελεί η έκδοση της διαιτητικής απόφασης η οποία έχει αναγκαστικό χαρακτήρα και οδηγεί στην οριστική επίλυση της συλλογικής διαφοράς. Γίνεται διάκριση ανάμεσα σε προαιρετική και υποχρεωτική διαιτησία, αναλόγως αν ο θεσμός εντάσσεται στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας και τα ενδιαφερόμενα μέρη προσφεύγουν σε αυτήν κατόπιν κοινής συμφωνίας, η οποία πριν την έναρξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων μπορεί να έχει αποτυπωθεί σε σσε και σε υποχρεωτική, όταν μπορεί να προσφύγει μονομερώς κάθε μέρος παρά τη θέληση του άλλου και η απόφαση είναι δεσμευτική<sup>130</sup>. Στο σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας υπάρχει έντονο το στοιχείο του εξαναγκασμού, αφού το ένα τουλάχιστον μέρος χάνει την κυριαρχία του πάνω στη διαιτητική διαδικασία, ενώ συντελείται κάποιος βαθμός περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας<sup>131</sup>. Το στοιχείο

---

<sup>125</sup> Συλλογικές διαφορές συμφερόντων είναι οι διενέξεις που έχουν ως περιεχόμενο τη ρύθμιση όρων και συνθηκών εργασίας που ακόμη δεν έχουν επιλυθεί και η επίλυσή τους ανήκει στη συλλογική αυτονομία, Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π. σελ. 523-524.

<sup>126</sup> Βλ. Κουκιάδης Ι., Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο (Επιτομή) εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2021, σελ. 412 επ.

<sup>127</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την Ολ.ΣτΕ 2307/2014 και τον ν. 4303/2014 – Από την προσφυγή στη Διαιτησία μέχρι τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης, ΕΕργΔ 2015, σελ. 107 επ.

<sup>128</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., ο.π. σελ. 240-241, όπου θεωρεί ότι η υποχρεωτική διαιτησία είναι ασυμβίβαστη με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας, συνταγματικές και διεθνείς και επιπλέον λειτουργεί υπονομευτικά για την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς το στοιχείο εξαναγκασμού που εμπεριέχει υπονομεύει βασικές εκφάνσεις του ως άνω δικαιώματος.

<sup>129</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 – Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕργΔ 2012, σελ. 595.

<sup>130</sup> Βλ. Ζεδερλής Δ. ο.π., Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 53.

<sup>131</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 99.

υποχρεωτικότητας-εξαναγκασμού μπορεί να αφορά την έναρξη της διαιτησίας, τη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου και τη δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης<sup>132</sup>.

Το ζήτημα της ερμηνείας του άρθρου 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος αναφορικά με τη φύση του συστήματος διαιτησίας που αυτό καθιερώνει, καθώς και η αντιπαράθεση προαιρετικής – υποχρεωτικής διαιτησίας έχουν εγείρει στο παρελθόν μεγάλες θεωρητικές αντιπαραθέσεις, οι οποίες με τις αλλαγές που έφερε στο πεδίο αυτό η ΠΥΣ 6/2012 ήρθαν ξανά στο προσκήνιο. Έχει ασκηθεί κριτική στο σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας, καθώς θεωρείται ότι θέτει σε κίνδυνο το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας με δεδομένο ότι η εκδιδόμενη διαιτητική απόφαση δεσμεύει τα μέρη ενώ κατά κανόνα απαγορεύονται οι εργατικοί αγώνες όσο διαρκεί η διαιτητική διαδικασία και έτσι κρίνεται έως και ασυμβίβαστη με τις συνταγματικές και διεθνείς επιταγές για το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ενώ θεωρείται και ότι υπονομεύει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις<sup>133</sup>. Θεωρείται δε πως μόνο ως «λύση ανάγκης» μπορεί να γίνει δεκτή η υποχρεωτική διαιτησία, μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και προκειμένου να διασφαλιστεί η κοινωνική ειρήνη και εφόσον διασφαλίζεται πως η κανονιστική προτεραιότητα ανήκει στις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις<sup>134</sup>.

Έχει υποστηριχθεί η άποψη πως η διάταξη του άρθρου 22 παράγραφος 2 δεν αποκλείει μορφές υποχρεωτικής διαιτησίας<sup>135</sup> καθώς προκειμένου να διασφαλιστεί το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον, όταν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτυγχάνουν είναι αναγκαίο να επιλύεται με κάποιο τρόπο η αντιπαράθεση, με την προϋπόθεση της ύπαρξης εγγυήσεων της κανονιστικής προτεραιότητας της συλλογικής αυτονομίας<sup>136</sup><sup>137</sup>. Το εν λόγω σύστημα διαιτησίας περιορίζει σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό τη συλλογική αυτονομία<sup>138</sup> που μπορεί να φτάσει και μέχρι την κατάργησή της. Εν τούτοις το

---

<sup>132</sup> Στην περίπτωση που συντρέχουν και τα τρία ανωτέρω στοιχεία γίνεται λόγος για την αυστηρή μορφή υποχρεωτικής διαιτησίας γιατί κανένα από τρία ανωτέρω κρίσιμα στοιχεία της διαδικασίας δεν εξουσιάζεται από τα μέρη. Δεν υπάρχει σαφές και μόνιμο κριτήριο προκειμένου να αξιολογηθεί η υποχρεωτικότητα της διαδικασίας. Συνήθως, αν έχουμε υποχρεωτικότητα στην έναρξη και την απόφαση, μιλάμε για υποχρεωτική διαιτησία. Βλ. αναλυτικά Λεβέντης, ο.π. σελ. 526-527.

<sup>133</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ., ο.π. σελ. 241., Ληξουριώτης Ι., Τι κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη διαιτησία., ΕΕργΔ 2015, σελ. 137 επ.

<sup>134</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ. 100.

<sup>135</sup> Αντίθετα Καρδαράς που θεωρεί ότι το άρθρο 22 παράγραφος 2 εννοεί την προαιρετική διαιτησία και υποστηρίζει ότι συνδικαλιστική ελευθερία και σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας είναι ασυμβίβαστα.

<sup>136</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 530, έτσι και Παπαδημητρίου.

<sup>137</sup> Το ΣτΕ είχε υποστηρίξει με την 2620/1991 απόφαση ότι το είδος του συστήματος διαιτησίας εναπόκειται στην επιλογή του κοινού νομοθέτη.

<sup>138</sup> Βλ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αυστηρής υποχρεωτικής διαιτησίας με έντονο το στοιχείο της κρατικής παρέμβασης, ο νόμος 3239/1955 που καθιέρωνε την απεπάργγελη παραπομπή από τον Υπουργό Εργασίας σε υποχρεωτική διαιτησία κάθε συλλογικής διαφοράς, επί της οποίας αποτύγχανε η προσπάθεια μεσολάβησης της υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας. Η διαιτησία υπαγόταν στα Διοικητικά Διαιτητικά Δικαστήρια, με σύνθεση ένα δικαστή, έναν αντιπρόσωπο των εργοδοτών και έναν των εργαζομένων, και έναν εκπρόσωπο του Υπουργείου Εργασίας, λειτουργώντας βασικά ως έκφραση της εκάστοτε κυβερνητικής οικονομικής πολιτικής. Η προσφυγή στη διαιτησία συνεπαγόταν την κατάργηση



άρθρο 22 παράγραφος 2 δεν προχωρά σε περιορισμό ή κατάργηση αυτής αλλά κάνει σεβαστές τις επιταγές της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, θέτοντας ως προϋπόθεση για την προσφυγή στη διαιτησία την αποτυχία αυτών<sup>139</sup>. Θεωρείται ότι με το άρθρο 22 παράγραφος 2 και το νόμο 1876/1990 που διαδέχθηκε και τροποποίησε το νόμο 3239/1955, το σύστημα διαιτησίας που είχαμε στη χώρα πριν την τροποποίησή του με τις επίμαχες διατάξεις της ΠΥΣ 6/2012, αποτελεί συνδυασμό προαιρετικών και υποχρεωτικών στοιχείων<sup>140</sup>. Πριν τις μνημονιακές αλλαγές, ο νόμος 1876/1990 όριζε πως η προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή με κοινή συμφωνία των μερών σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, ενώ η μονομερής προσφυγή σε αυτή επιτρέπεται από κάθε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση και συγκεκριμένα αναφορικά με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία επιτρεπόταν, εφόσον η εργατική πλευρά αποδεχόταν την πρόταση του διαμεσολαβητή την οποία η εργοδοτική πλευρά απέρριπτε<sup>141</sup>. Το σύστημα διαιτησίας του νόμου 1876/1990, περιλαμβάνον στοιχεία υποχρεωτικότητας, θεωρήθηκε από μερίδα της θεωρίας ότι δε συνάδει με τη συλλογική αυτονομία και τις εγγυήσεις για ελεύθερες διαπραγματεύσεις<sup>142</sup>, καθώς με βάση την προσέγγιση αυτή η ελευθερία των διαπραγματεύσεων μπορεί να σημαίνει ελευθερία διαπραγματεύσεων με βούληση σύναψης σσε, ελευθερία αποτυχίας των διαπραγματεύσεων ή ελευθερία άρνησης σύναψης σσε<sup>143</sup> και σε κάθε περίπτωση, δε συμβιβάζεται με τη συλλογική αυτονομία και τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας η επίλυση του ζητήματος με δ.α, μέσω ενός τρίτου. Υποστηρίζεται ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία εμποδίζει την ανάπτυξη νοοτροπίας ελεύθερων διαπραγματεύσεων. Περαιτέρω υποστηρίζεται ότι το σύστημα αυτό υποκαθιστά και τον εργασιακό αγώνα, ως μέσο αυτοδύναμης προστασίας των εργαζομένων<sup>144</sup>, ενώ πρέπει να γίνεται δεκτή η μονομερής προσφυγή σε αυτή μόνο κατ' εξαίρεση και επειδή συντρέχουν

---

του δικαιώματος της απεργίας στη συγκεκριμένη συλλογική διαφορά. Διαμορφωνόταν έτσι ένα ασφικτικό πλαίσιο ως προς την συλλογική αυτονομία, με την υποχρεωτική διαιτησία να αποτελεί το κύριο μέσο επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας έναντι των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και μέσο επιβολής της κρατικής οικονομικής πολιτικής. Η αντικατάσταση του ν. 3239/1955 ήταν πάγιο αίτημα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων, για αναλυτική επισκόπηση βλ. Ντάσιος Λ., Η συνταγματικότητα του ν. 1876/1990 για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και η 154 Δ.Σ.Ε, ΕΕργΔ 1997.

<sup>139</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 53-54, και ο ίδιος, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, Σάκκουλας, Αθήνα-Κομοτηνή, 1981, σελ. 44-45.

<sup>140</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ο.π. σελ. 191, έτσι και Ζερδελής Δ., ο.π.

<sup>141</sup> Βλ. αναλυτικά Λεβέντης Γ., ο.π. σελ. 560-565.

<sup>142</sup> Βλ. Βάγιας Α., Τέλος εποχής- Εξεμέτρησε το ζην η υποχρεωτική διαιτησία, ΕΕργΔ 1996, Παπασταύρου, Η τύχη της υποχρεωτικής διαιτησίας μετά το ν. 2403/1996, ΕΕργΔ 1996, Ζερδελής ο.π. σελ. 245-256, Γιαννακούρου Σ., Συλλογική αυτονομία και διαιτησία – Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ Κ.2307/2014, ΕΕργΔ 2015 Μπακόπουλος Κ., Σχόλια και σκέψεις για τη διαιτησία με αφορμή την Ολ.ΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ 2014.

<sup>143</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., ο.π., σελ. 52

<sup>144</sup> Βλ. Μπακόπουλος Κ., ο.π., σελ.919

λόγοι δημοσίου συμφέροντος, όπως για παράδειγμα σε τομείς προσφοράς υπηρεσιών ζωτικής σημασίας για το κοινωνικό σύνολο, όπου η επίλυση των συλλογικών διαφορών και η ειρήνευση των εργασιακών σχέσεων είναι αναγκαία λόγω κινδύνων ζωής, υγείας κλπ που θα επέφερε τυχόν διακοπή της παροχής τους στο πλαίσιο απεργιακού αγώνα<sup>145</sup>.

Σημαντικό εδώ είναι να αναφερθεί πως η ανωτέρω προσέγγιση κρίνει την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία ασύμβατη και με τις Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας με αριθμούς 98 και 154 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ειδικότερα, στο άρθρο 4 της 98 ΔΣΕ που ορίζει ότι: *«Δέον να λαμβάνονται, εφ' όσον είναι τούτο αναγκαίον, μέτρα ανταποκρινόμενα εις τας εθνικάς συνθήκας δι' ων ενισχύεται και να προωθήται η εις ευρυτάτην κλίμακα ανάπτυξις και χρησιμοποίησις διαδικασιών δι' ων εργοδότης και εργοδοτικά οργανώσεις αφ' ενός και οργανώσεις εργαζομένων αφ' ετέρου να έρχονται εκουσίως εις διαπραγματεύσεις δια την, δια συλλογικών συμβάσεων, ρύθμισιν των όρων απασχολήσεως»* και στο άρθρο 6 της 154 ΔΣΕ που ορίζει ότι: *«Οι διατάξεις της Σύμβασης αυτής δεν παρεμποδίζουν τη λειτουργία συστημάτων επαγγελματικών σχέσεων στα οποία η συλλογική διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα στο πλαίσιο μηχανισμών ή θεσμών συμφιλίωσης και/ή διαιτησίας στους οποίους μετέχουν εκούσια τα μέρη της συλλογικής διαπραγμάτευσης»*. Υποστηρίζεται, λοιπόν, ότι από την ίδια τη λεκτική διατύπωση, ιδιαίτερα του άρθρου της 154 ΔΣΕ, αποκλείεται κάθε είδος υποχρεωτικής διαιτησίας<sup>146</sup>. Θεωρούν δε ότι έρχεται σε αντίθεση και με την 163 Σύσταση για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις του 1981, εφαρμοζόμενη σε κάθε κλάδο της οικονομίας στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα και ορίζει ότι *«μέτρα προσαρμοσμένα στις εθνικές συνθήκες θα πρέπει κατά το δυνατόν να λαμβάνονται ώστε διαδικασίες επίλυσης των διαφορών εργασίας να βοηθούν τα μέρη να βρουν από μόνα τους μια λύση στις διαφορές που τους χωρίζουν, είτε πρόκειται για διαφορές που προέκυψαν κατά τη διαπραγμάτευση της σύμβασης είτε πρόκειται για διαφορές που προέκυψαν σχετικά με την ερμηνεία ή για την εφαρμογή των συμβάσεων»*.

Αντιθέτως, σύμφωνα με την κρατούσα άποψη, το σύστημα που καθιέρωσε ο νόμος 1876/1990 εναρμονιζόταν τόσο με το Σύνταγμα όσο και με τις ανωτέρω αναφερόμενες διεθνείς συμβάσεις εργασίας<sup>147</sup>. Ως προς τις ΔΣΕ, τίθεται το ζήτημα ότι εκούσια συμμετοχή δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκη συμμετοχή με κοινή συμφωνία στη διαιτητική διαδικασία, αλλά μπορεί να σημαίνει κατά περίπτωση και συμμετοχή στη διαμόρφωση και στη λειτουργία του μηχανισμού διαιτησίας, στοιχεία που

---

<sup>145</sup> Έτσι και Ληξουριώτης Ι..

<sup>146</sup> Βλ. Παπασταύρου, ο.π., ΕΕργΔ 1996, σελ. 950.

<sup>147</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο σελ. 582, Καζάκος Α., Κουκιάδης Ι., Η αμφισβήτηση της συνταγματικότητας του συστήματος διαιτησίας (ν. 1876/1990), ΕΕργΔ 1998, Ντάσιος Λ., Η συνταγματικότητα του ν. 1876/1990 για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και η 154 Δ.Σ.Ε, ΕΕργΔ 1997.

πληρούνται από τις ρυθμίσεις του ν. 1876/90<sup>148</sup>. Περαιτέρω, λαμβάνοντας υπόψη ότι πρωταρχικός σκοπός των ΔΣΕ είναι η προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και η προτεραιότητα αυτών καθώς και ότι ρητά ορίζεται η εξυπηρέτηση αυτού με μέτρα προσαρμοσμένα στις εθνικές συνθήκες, υποστηρίζεται ότι τα χαρακτηριστικά του συστήματος του ν. 1876/90, όπως η συνέχιση των διαπραγματεύσεων υπό τη μεσολάβηση, η δυνατότητα των μερών να επιστρέφουν στις απευθείας διαπραγματεύσεις οποτεδήποτε κατά τη διαιτητική διαδικασία, η πρόβλεψη της μονομερούς προσφυγής ως εύλογης κύρωσης εις βάρος του μέρους που αρνείται τη μεσολάβηση ή τα αποτελέσματα αυτής, ικανοποιούν αυτό το βασικό στόχο<sup>149</sup>. Επιπλέον με βάση την τελολογική ερμηνεία προκύπτει ότι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία εναρμονίζεται με τη συλλογική αυτονομία, καθώς στο εργατικό δίκαιο υπάρχει δομική ανισότητα και ανισορροπία μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και η συλλογική αυτονομία δεν έχει το ρόλο απλά ως μια τυπική αρχή συλλογικής οργάνωσης αλλά αντιθέτως αποβλέπει στη δημιουργία ενός θεσμού αυτοδύναμης προστασίας των εργαζομένων. Όταν η συλλογική αυτονομία δεν επιτελεί το ρόλο της και καθίσταται ελλειμματική είναι αναγκαίοι βοηθητικοί μηχανισμοί προκειμένου να επιτελέσουν το ρόλο της, την παραγωγή συλλογικών, δηλαδή, ρυθμίσεων. Σε μια συνθήκη κοινωνικής και οικονομικής ανισορροπίας και ως εκ τούτου πολλές φορές αδυναμίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προωθήσουν τη συλλογικά αυτόνομη ρύθμιση των όρων εργασίας απέναντι στην οικονομικά ισχυρότερη εργοδοτική πλευρά, η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία συνιστά αναγκαίο βοηθητικό μηχανισμό και συμπλήρωμα της συλλογικής αυτονομίας. Η ύπαρξη τέτοιου είδους μηχανισμών αποτρέπει ένα καθεστώς «προεργατοδικαϊκής βίας», επιβολής της οικονομικά ισχυρότερης πλευράς μέσω της διαμόρφωσης των όρων εργασίας από τον εργοδότη σε επίπεδο ατομικών συμβάσεων και σε συνθήκες δομικής διαπραγματευτικής ανισότητας των μερών<sup>150</sup>. Τη θέση της εναρμόνισης της διαιτησίας του ν. 1876/90 με το Σύνταγμα και τις ΔΣΕ, είχε παγίως υιοθετήσει και η νομολογία με την ΟΛΑΠ 25/2004<sup>151</sup>.

---

<sup>148</sup> Βλ. Κουκιάδης Ι., ο.π., ΕΕργΔ 1998 σελ. 534

<sup>149</sup> Βλ. Καζάκος Α., Η Διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/1990 σελ., δεξ και αναλυτικά Κουκιάδης Ι. ο.π σελ. 535-538.

<sup>150</sup> Βλ. αναλυτικά Καζάκος Α., ο.π, σελ. 118-138

<sup>151</sup> Η απόφαση ορίζει ότι με το άρθρο 22§2 του Σ., ο συνταγματικός νομοθέτης δεν προσδιορίζει το είδος της διαιτησίας αλλά καταλείπει διακριτική ευχέρεια στον κοινό νομοθέτη για την καθιέρωση συστήματος ικανού να διασφαλίσει την εργασιακή ειρήνη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Το σύστημα του ν. 1876/90, έχοντας ουσιώδη προαιρετικά χαρακτηριστικά, δεν προσκρούει στο άρθρο 22§2 ενώ και η προβλεπόμενη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής δεν αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας (άρθρο 4§1) διότι είναι ενταγμένη σε ένα πλέγμα διατάξεων που εξασφαλίζουν σε καθένα των δυο παραγόντων (εργαζόμενους και εργοδότες) δυνατότητες και ευχέρειες ισορροπίας στη λειτουργία των αντιθέτων συμφερόντων. Ο νόμος καθιερώνει καταρχήν τον κανόνα της εκούσιας διαιτησίας και κατ' εξαίρεση χορηγεί το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής. Τέλος, ως προς τις διατάξεις της 154 ΔΣΕ, η απόφαση ορίζει ότι παρέχουν απλά κατευθυντήριες οδηγίες προς την εσωτερική νομοθεσία των χωρών που προσχώρησαν στη Σύμβαση και δεν αποτελούν κανόνες ουσιαστικού δικαίου. Πέραν αυτού ωστόσο η ΟΛΑΠ αποφαίνεται ότι οι διατάξεις

Η παραπάνω συνοπτικώς παρατεθείσα αντιπαράθεση ήρθε εκ νέου στο προσκήνιο με τις αλλαγές στο θεσμό της διαιτησίας που έφερε η ΠΥΣ 6/2012 και στη συνέχεια με αφορμή την απόφαση του ΣτΕ 2307/2014, που θα αναλυθεί κατωτέρω.

Το ως άνω άρθρο 3 της ΠΥΣ περιλαμβάνει τρεις βασικές αλλαγές. Πρώτη και βασικότερη είναι η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στο θεσμό της διαιτησίας που όριζε το άρθρο 16 παράγραφος 2 του νόμου 1876/1990 και η δυνατότητα προσφυγής σε αυτή αποκλειστικά και μόνο κατόπιν κοινής συμφωνίας εργαζομένων και εργοδοτών. Μετατρέπεται με αυτόν τον τρόπο το σύστημα προσφυγής στη διαιτησία από υποχρεωτικό σε προαιρετικό. Η παραπάνω αλλαγή έχει την έννοια ότι σε πιθανή αδυναμία συμφωνίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και στην οποία οι εργαζόμενοι δε θα μπορέσουν να επιβάλουν τους όρους του για τη σύναψη σσε με το αγωνιστικό μέσο της απεργίας, η προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή μόνο κατόπιν συμφωνίας του εργοδότη, επομένως η επίλυση του ζητήματος και η παραγωγή συλλογικής ρύθμισης πλέον εναπόκειται στη βούληση του εργοδότη. Σε δεύτερο επίπεδο η ΠΥΣ 6/2012 περιορίζει δραστικά το πεδίο ρύθμισης της διαιτησίας και κατ' επέκταση το περιεχόμενο της διαιτητικής απόφασης στον καθορισμό αποκλειστικά του βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου ενώ ρητά απαγορεύεται από τη διάταξη η συμπερίληψη οποιουδήποτε άλλου ζητήματος αλλά ούτε και των διατηρητικών ρητρών που ως τότε συνέβαλαν στη διατήρηση των εργασιακών κεκτημένων των εργαζομένων βάσει προηγούμενων σσε ή δ.α, στην προκύπτουσα από τη διαιτητική απόφαση ρύθμιση<sup>152</sup>. Επέρχεται έτσι ένα ρήγμα στη δυνατότητα της δ.α να ρυθμίζει κάθε θέμα το οποίο μπορεί να αποτελέσει όρο σσε. Τέλος με την παράγραφο 3 του άρθρου 3 επιβάλλεται στο διαιτητή και την επιτροπή διαιτησίας να λαμβάνουν υπόψιν τους οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, τις οικονομικές συνθήκες, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, τη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής και την παραγωγικότητα στον σχετικό με την εκάστοτε διαφορά επαγγελματικό κλάδο. Οι ανωτέρω ρυθμίσεις σε συνδυασμό με τις αλλαγές του Μνημονίου Ι οδήγησαν στην παράλυση του θεσμού της διαιτησίας και την υποτονική λειτουργία του ΟΜΕΔ ενώ χαρακτηριστικό είναι πως από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της ΠΥΣ 6/2012 έως τη δημοσίευση της απόφασης 2307/2014 δεν είχε κατατεθεί καμία κοινή συναινέσει

---

του ν.1876/90 και μάλιστα εκείνη του άρθρου 16 παρ. 1, όχι μόνο δεν αντίκειται στο άρθρο 6 της 154 ΔΣΕ, αλλά εναρμονίζονται πλήρως προς αυτό, αφού επιδιώκουν την ειρηνική επίλυση των συλλογικών διαφορών χωρίς να εκτοπίζουν το βασικό στόχο, δηλαδή την προτεραιότητα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, αλλά ενεργοποιούνται μόνο κατ' εξαίρεση σε περίπτωση που αυτές οι διαπραγματεύσεις αποτύχουν.

<sup>152</sup> Βλ. και Καζάκος Α., Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 – Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕργδ 2012, σελ. 593 επ.

αίτηση για διαιτησία στον ΟΜΕΔ. Το 2012 υποβλήθηκαν 20 αιτήσεις για μεσολάβηση και το 2013 μόλις 12<sup>153</sup>.

Έντονη κριτική αναπτύχθηκε συνολικά για της ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 και ειδικότερα για τις νομοθετικές αλλαγές στο θεσμό της διαιτησίας και τέθηκε το ζήτημα της αντισυνταγματικότητάς τους και της προσβολής του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας. Οι αλλαγές που ξεκίνησαν με το νόμο 3899/2010 στο πεδίο της διαιτησίας με τον περιορισμό του αντικειμένου της διαιτητικής απόφασης ολοκληρώθηκαν με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και διατάραξαν συνολικά όχι μόνο το θεσμό αυτό αλλά όλο το σύστημα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, το οποίο και αποδυνάμωσαν πλήρως. Οι ρυθμίσεις του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012 οδήγησαν σε ματαίωση όχι μόνο τη διαιτησία που προστατεύεται από το άρθρο 22 του Συντάγματος αλλά συνολικά την παραγωγή συλλογικών ρυθμίσεων στη χώρα με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αφού πλέον με δεδομένη την ελλειμματική διαπραγματευτική ισότητα και την απουσία μηχανισμών άμβλυνσης αυτής, η συλλογική αυτονομία δεν μπορεί να λειτουργήσει και να επιτελέσει το ρόλο της χωρίς την επικούρηση από έναν αποτελεσματικό θεσμό διαιτησίας. Ο εργοδότης πλέον δεν έχει κανένα λόγο, ούτε πιέζεται από το νόμο να προχωρήσει, κατόπιν αποτυχίας των διαπραγματεύσεων στη διαιτησία και να συμφωνήσει στην επίλυση του ζητήματος μέσω συλλογικής ρύθμισης, γιατί ο νόμος δεν τον υποχρεώνει για κάτι τέτοιο. Έτσι οι ρυθμίσεις του άρθρου 3 συνολικά, με τη με κοινή συμφωνία μόνο παραπομπή στη διαιτησία, τη δυνατότητα ρύθμισης μόνο του βασικού μισθού/ημερομισθίου και την απαγόρευση θέσης διατηρητικών ρητρών, οδηγούν αναπόφευκτα στη μονομερή ρύθμιση των όρων εργασίας από πλευράς εργοδότη και στην κατάλυση των αυτόνομων και συλλογικών ρυθμίσεων του άρθρου 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος<sup>154</sup>.

Θεωρείται δε πως εν τέλει παραβιάζεται τόσο το άρθρο 5 σχετικά με τη ελευθερία των συμβάσεων όσο και το άρθρο 4 για την αρχή της ισότητας, αφού το προαπαιτούμενο κοινής συμφωνίας των μερών για προσφυγή στη διαιτησία θα καταργήσει κάθε δυνατότητα έκδοσης διαιτητικής απόφασης και εν γένει επίτευξης συλλογικής ρύθμισης των όρων εργασίας και αμοιβής και τα εν λόγω ζητήματα θα καθορίζονται πλέον μονομερώς από τον εργοδότη, με αποτέλεσμα οι εγγυήσεις για ελεύθερη διαπραγμάτευση και στοιχειώδη διαπραγματευτική ισορροπία να μην καλύπτονται. Κατ'επέκταση το γεγονός αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την περαιτέρω μείωση των μισθών και το βάθεμα της ύφεσης, καθώς η συλλογική αυτονομία πάντα δρούσε και ως μηχανισμός

---

<sup>153</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Η απαξίωση των διαδικασιών μεσολάβησης και οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις σήμερα, ΔΕΝ 2014, σελ.897-899

<sup>154</sup> Βλ. Καζακός Α., ο.π. σελ. 615 επ.

διανομής του παραγόμενου εθνικού προϊόντος με τη μορφή του μισθού<sup>155</sup>. Οι παραπάνω ρυθμίσεις αλλά και ο μονομερής εν τέλει καθορισμός των όρων εργασίας από τον εργοδότη, στον οποίο αυτές αναπόφευκτα οδηγούν, προσβάλλει στον πυρήνα του το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, αφού σκοπός αυτού δεν είναι απλώς η δυνατότητα εργαζόμενοι και εργοδότες να διαπραγματεύονται ελεύθερα και αν θέλουν να προχωρούν στη σύναψη σσε αλλά αντίθετα, ικανοποιώντας και την προστατευτική λειτουργία του εργατικού δικαίου, σκοπός είναι να μειώνεται η διαπραγματευτική ανισότητα των μερών και να οδηγούνται στην παραγωγή συλλογικών ρυθμίσεων αναφορικά με την αμοιβή και τους όρους εργασίας.

Σε εντελώς αντίθετο πνεύμα με την ανωτέρω κριτική που αναπτύχθηκε από μερίδα της θεωρίας, έχει υποστηριχθεί πως τόσο η διάταξη του νόμου 3899/2010 αλλά πολύ περισσότερο η διάταξη του άρθρου 3 της ΠΥΣ 6/2012 λειτούργησαν απελευθερωτικά για το θεσμό της διαιτησίας, καθώς αφενός μεν ο πρώτος ως άνω νόμος άμβλυνη την υποχρεωτικότητα του θεσμού, αφετέρου δε ο δεύτερος προχώρησε στην πλήρη απαλλαγή της διαιτησίας από κάθε στοιχείο υποχρεωτικότητας. Περαιτέρω η συγκεκριμένη προσέγγιση θεωρεί ότι οι νομοθετικές αλλαγές που επέφερε η ανωτέρω ΠΥΣ στο θεσμό της διαιτησίας εναρμονίζονται πλήρως με την 2261/2003 απόφαση της Επιτροπής της Συνδικαλιστικής Ελευθερίας της ΔΟΕ, με την οποία θεωρείται ότι αποδοκιμάστηκαν οι διατάξεις περί διαιτησίας του νόμου 1876/1990 ως αντίθετες στην αρχή των ελεύθερων και εκούσιων διαπραγματεύσεων και κατ' επέκταση ως αντίθετες στις 98 και 154 Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, κατόπιν εργοδοτικής «προσφυγής» στη ΔΟΕ σχετικά με τη διάταξη του νόμου 1876/1990 που προέβλεπε την ενεργοποίησης της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής από την εργατική πλευρά. Έτσι, η ΠΥΣ 6/2012 εξυπηρετεί την λειτουργία της διαιτησίας ως «ultimum remedium» της αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων και μόνο υπό την προϋπόθεση της εκούσιας προσφυγής σε αυτή, προκειμένου να διαφυλαχθεί η αξία των συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>156</sup>.

## **6. Από την ΠΥΣ 6/2012 στο Ν. 4093/2012 και το νομοθετικό καθορισμό του κατώτατου μισθού.**

Πολύ σημαντικό ζήτημα και τεράστια αναδιαρθρωτική αλλαγή αποτέλεσε τόσο η μείωση των αποδοχών των εργαζομένων με το άρθρο 1 της ΠΥΣ 6/2012 όσο και πολύ περισσότερο η αφαίρεση από το ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας του καθορισμού του κατώτατο μισθού και η

---

<sup>155</sup> Βλ. ο.π..

<sup>156</sup> Βλ. Ληξουριώτης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2020 σελ. 556 και 361 επ., αντίθετα Καζάκος Α., Συλλογική αυτονομία, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και ΔΟΕ, ΕΕργΔ 2004, σελ. 385 επ.

ανάθεση της διαδικασίας αυτής στην εκτελεστική εξουσία, ενώ μέχρι τότε ο καθορισμός των κατώτατων αποδοχών ρυθμιζόταν μέσα από διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων ανάμεσα στις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις της χώρας με την υπογραφή της εγσσε που όριζε τους ελάχιστους μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους εργασίας για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

Η θέσπιση γενικώς κατώτατου ορίου αποδοχών αποτελεί ιδιαίτερα σημαντική κατάκτηση, καθώς αφενός αντανακλά τη διαδικασία κατανομής του κοινωνικού πλούτου και αφετέρου συνδέεται στενά με τη λειτουργία του κοινωνικού κράτους και την εκπλήρωση των υποχρεώσεων που στο πλαίσιο της αρχής αυτής έχει αναλάβει η πολιτεία. Η διασφάλιση κατώτατου μισθού απορρέει από το συνταγματικά κατοχυρωμένο στο άρθρο 22 παράγραφος 1 άρθρο του Συντάγματος και προστατεύεται και από την παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου, με τον καθορισμό του μέσω διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης σσε και αν αυτές αποτύχουν μέσω της διαιτησίας, προκειμένου να λειτουργήσει προστατευτικά για τους εργαζόμενους<sup>157</sup> και να μην κυριαρχήσει ο νόμος της αγοράς<sup>158</sup>.

Με το άρθρο 1 της επίμαχης ΠΥΣ ορίστηκε πως: *«Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, μειώνονται κατά 22%. Από 14-2-2012 και μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής μειώνονται κατά 32% τα κατώτατα διαμορφωμένα όρια μισθών και ημερομισθίων της από 15-7-2010 ισχύουσας Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, όπως αυτά προβλέπονταν και ίσχυαν κατά την 1-1-2012, για νέους, ηλικίας κάτω των 25 ετών.»* Η συγκεκριμένη μείωση στους μισθούς, επήλθε, συνεπώς ex lege και χωρίς να είναι απαραίτητη η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων, αφορούσε δε την εγσσε 2010-2012 που έληγε στις 31-12-2012<sup>159</sup>. Η εν λόγω ρύθμιση πρέπει να ιδωθεί σε συνδυασμό και με την ex lege λύση των σσε με βάση την ΠΥΣ, όπως ανωτέρω εκτέθηκε, αλλά και με τις συνολικές αλλαγές που έφερε το νομοθέτημα αυτό που οδηγεί στην από του μηδενός διαπραγμάτευση του εργαζομένου με τον εργοδότη. Υποστηρίζεται πως οι εν λόγω ρυθμίσεις ελέγχονται με βάση το άρθρο 22 παράγραφος 2 για την προστασία της συλλογικής αυτονομίας, καθώς ναι μεν έχουν χρονικό ορίζοντα την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, εξουδετερώνουν πλήρως δε του όρους της εγσσε 2010-2012 καθ'όλο το χρονικό διάστημα ισχύος της, ενώ αναιρείται σχεδόν

---

<sup>157</sup> Βλ. Γούλας Δ., Το νομικό πλαίσιο ρύθμισης του κατώτατου μισθού, ΕΕργΔ 2019, σελ. 1-5.

<sup>158</sup> Βλ. αναλυτικά Παπαδημητρίου Κ., Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός, ΕΕργΔ 2014, σελ. 5-8.

<sup>159</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 577.

ολοκληρωτικά ο καθορισμός των όρων εργασίας και δη των μισθολογικών, μέσα από τους μηχανισμούς της συλλογικής αυτονομίας<sup>160</sup>.

Στη συνέχεια εκδόθηκε ο νόμος 4093/2012 εντασσόμενος και αυτός στις μεταρρυθμίσεις του Μνημονίου ΙΙ, με τον οποίο εγκρίθηκε το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2013-2016 και με το άρθρο πρώτο παράγραφος ΙΑ υποπαράγραφος 11 ορίστηκε νέο σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους όλης της χώρας εκ του νόμου, καθώς και το ποσό του μισθού αυτού. Ο ως άνω νόμος έφερε συνεπώς αλλαγές στο άρθρο 8 παράγραφος 1 εδάφιο α του νόμου 1876/1990 και συγκεκριμένα όρισε πως: *«Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας. Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»* Έκτοτε η εγσσε καθορίζει για όλους τους εργαζόμενους του ιδιωτικού τομέα μόνο τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους, ενώ μισθολογικοί όροι ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους, που έχουν υπογράψει σσε με ευνοϊκότερους του νόμου μισθολογικούς όρους, διατηρώντας έτσι εν μέρει την αρχή της εύνοιας, ενώ κριτήριο εφαρμογής πλέον αποτελεί η συμμετοχή του εργοδότη στην συνδικαλιστική οργάνωση και όχι τους εργαζόμενους. Περιορίστηκε έτσι ο ρόλος της συλλογικής αυτονομίας και μάλιστα στο κατεξοχήν ρυθμιστικό πεδίο της και διευρύνθηκε αυτός της Πολιτείας, αφού έκτοτε η εγσσε ρυθμίζει μόνο τους μη μισθολογικούς όρους για όλους τους εργαζόμενους της χώρας, ενώ οι μισθολογικοί είναι καθορισμένοι νομοθετικά με κρατική επέμβαση στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας. Θεωρείται δε πως με τη ρύθμιση αυτή έμμεσα ο νομοθέτης αποδοκίμασε τις κορυφαίες συνδικαλιστικές οργανώσεις αφαιρώντας τους τη σημαντικότερη λειτουργία τους<sup>161</sup>.

Με το ίδιο ως άνω άρθρο ορίστηκε νέο σύστημα θέσπισης κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, η διαδικασία του οποίου εξειδικεύτηκε με το νόμο 4172/2013 και διαρθρώνεται σε οκτώ στάδια που συνοπτικά περιλαμβάνουν διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους και επιστημονικούς φορείς, λήψη υπόψιν της κατάστασης της αγοράς, σύνταξη πορίσματος με βάση τις εισηγήσεις των ανωτέρω και στο τέλος τον καθορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου με Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου, κατόπιν εισήγησης του Υπουργού Εργασίας και σύμφωνης γνώμη του τελευταίου<sup>162</sup>. Σημειώνεται πως η διαδικασία αυτή αφορούσε το χρονικό διάστημα μετά την 01<sup>η</sup>-

<sup>160</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π. σελ. 582-585

<sup>161</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ο.π., σελ.8 επ.

<sup>162</sup> Βλ. αναλυτικά ο.π. σελ. 13-15 και Γούλας Δ., ο.π., σελ. 11-13.



01-2017, καθώς έως τότε τον κατώτατο και «υποκατώτατο», όπως έχει χαρακτηριστεί, μισθό καθόριζε ο νόμος 4093/2012 στο ποσό των 586,08 ευρώ και 510,95 ευρώ αντίστοιχα. Με τη νέα διαδικασία για πρώτη φορά καθορίστηκε ο κατώτατος μισθός με την Υπουργική Απόφαση 4241/127/2019 και ανήλθε στο ποσό των 650,00 ευρώ για τους υπαλλήλους και στα 29,04 ευρώ ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες, ενώ στη συνέχεια αναπροσαρμόστηκε με την Υ.Α. 107675/27-12-2021 και καθορίστηκε ο κατώτατος μισθός στο ποσό των 663,00 ευρώ και το κατώτατο ημερομίσθιο στο ποσό των 29,62 ευρώ από 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 2022 ενώ τέλος αναπροσαρμόστηκε εκ νέου και διατηρείται μέχρι και σήμερα στο ποσό των 713,00 ευρώ και 31,80 ευρώ αντίστοιχα, με τη με αριθμό 38866/21-04-2022 Υ.Α.

Συνολικά έχει αναπτυχθεί ορθή κριτική απέναντι στο νόμο 4093/2012 και στο νέο σύστημα θεσπίσεως νομοθετικά καθορισμένου κατώτατου μισθού, σύμφωνα με την οποία οι εν λόγω ρυθμίσεις αφαίρεσαν από την εγσσε τη λειτουργία της ως «εσχάτου αναχώματος» προστασίας των εργαζομένων, με την απόσπαση της δεσμευτικότητάς της αναφορικά με τους μισθολογικούς όρους. Αν και θα μπορούσε να υποστηριχθεί πως η εν λόγω ρύθμιση δεν προσβάλλει το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, καθώς καταλείπεται χώρος στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να υπογράψουν εγσσε που θα καθορίζει μισθολογικούς όρους για τους εργαζόμενους των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων, ωστόσο η συγκεκριμένη προσέγγιση αποφεύγει να λάβει υπόψιν της τόσο τα αποτελέσματα που αναπόφευκτα έχει μια τέτοια ρύθμιση όσο και τις συνθήκες οικονομικής κρίσης που επικρατούσαν και επικρατούν στη χώρα. Αφενός αποτελεί πραγματικότητα το γεγονός πως έχοντας νομοθετικό σύστημα καθορισμού του κατώτατου μισθού είναι εξαιρετικά δύσκολο να συμφωνήσουν οι εργοδοτικές οργανώσεις, ειδικά σε συνθήκες οικονομικής κρίσης, την υπογραφή εγσσε που θα περιλαμβάνει μισθολογικούς όρους, αφετέρου, ακόμα και στην απίθανη περίπτωση που καταστεί αυτό εφικτό, μάλλον θα οδηγήσει σε μαζική έξοδο των επιχειρήσεων από τις εργοδοτικές οργανώσεις προκειμένου να «ξεφύγουν» από την υποχρέωση καταβολής υψηλότερων αμοιβών<sup>163</sup>. Απαραίτητο δε να αναφερθεί είναι πως τέτοιου τύπου εγσσε που να ορίζει μισθολογικούς όρους δεν υπογράφηκε ποτέ.

Ήδη δε από τον Οκτώβριο του 2015 η Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα<sup>164</sup> είχε εκφράσει τις ανησυχίες της αναφορικά με τη μείωση του κατώτατου μισθού στην Ελλάδα, εξαιτίας της επιβολής μέτρων λιτότητας, γεγονός που επηρέασε

<sup>163</sup> Βλ. Καζάκος Α., Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2015, σελ. 998.

<sup>164</sup> Βλ. Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα, 1966, το οποίο κυρώθηκε στην Ελλάδα με το νόμο 1532/1985 και περιλαμβάνει διατάξεις για την προστασία του δικαιώματος της εργασίας, της απόλαυσης ευνοϊκών όρων κατά την εργασία και την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρα 6-8).

δραστικά και δυσανάλογα τους εργαζόμενους και ιδίως τους νέους εργαζόμενους, τονίζοντας πως το επίπεδο του κατώτατου μισθού δεν ήταν αρκετό, για να εξασφαλίζεται αξιοπρεπής διαβίωση των εργαζόμενων και των οικογενειών τους, ερχόμενο έτσι το μέτρο αυτό σε αντίθεση με το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα. Η επιτροπή δε λόγω της ανωτέρω διαπίστωσης πρότεινε τη λήψη αναγκαίων μέτρων και την τακτική επανεξέταση αυτών, προς συμμόρφωση με το ανωτέρω δεσμευτικό για την Ελλάδα Σύμφωνο, προκειμένου να εξασφαλιστεί το δικαίωμα των εργαζόμενων στην αξιοπρεπή διαβίωση<sup>165</sup>.

Τέλος, η συγκεκριμένη περίπτωση ρύθμισης, τόσο με τη μείωση και πάγωμα των μισθών όσο και με το νομοθετικό καθορισμό αυτού, παραπέμπουν σε ακόμη μία περίπτωση όπου η πολιτεία έθεσε αυστηρά μέτρα περιοριστικής εισοδηματικής πολιτικής για λόγους προστασίας της εθνικής οικονομίας. Είναι η περίπτωση του άρθρου 27 του νόμου 1320/1983 για την περίοδο από 1-1-1983 έως 31-12-1983 και στη συνέχεια με τις Π.Ν.Π. της 18-10-1985 και της 21-12-1985 για την περίοδο μέχρι 31-12-1987, σύμφωνα με τις οποίες προβλέφθηκε πάγωμα μισθών, δηλαδή απαγόρευση αυξήσεων για τα ως άνω χρονικά διαστήματα, συνολικά 27 μηνών, λόγω της οξυτάτης οικονομικής κρίσης που είχε ξεσπάσει εξαιτίας της υποτίμησης του νομίσματος. Ασκήθηκε κριτική στις εν λόγω ρυθμίσεις από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς θεωρήθηκε πως η κυβέρνηση στην ουσία οδήγησε σε μείωση τις αποδοχές των εργαζομένων, χωρίς να προχωρήσει σε κοινωνικό διάλογο μαζί τους και παραβιάζοντας το Σύνταγμα και Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας. Επί του ζητήματος εκδόθηκε η ΣτΕ 2426/1983, η οποία εν γένει θεώρησε συνταγματικό τον περιορισμό ερμηνεύοντάς τον από τη σκοπιά του άρθρου 106 του Συντάγματος και του γενικότερου συμφέροντος, ωστόσο δικαστήρια της ουσίας και η κρατούσα στη θεωρία άποψη θεώρησε αυτόν αντισυνταγματικό, καθώς έθιγε τον πυρήνα του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας -ο καθορισμός των αποδοχών αποτελεί το κατεξοχήν ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας- και παραβίαζε την αρχή της αναλογικότητας. Είναι ενδιαφέρον ότι τότε θεωρήθηκε αντισυνταγματική από τη θεωρία και κάποια δικαστήρια ουσίας και μόνο η απαγόρευση αυξήσεων στους μισθούς, χωρίς αντίστοιχο πάγωμα των τιμών και για το διάστημα των 27 μηνών, ενώ αντίθετα όσον αφορά την εξεταζόμενη περίπτωση μειώσεων και καθορισμού από την πολιτεία του κατώτατου μισθού για χρονικό διάστημα πολύ μεγαλύτερο, η αντίδραση δεν είναι η ίδια. Αν με τις Π.Ν.Π. του 1983 και 1985 περιοριζόταν ο σκληρός πυρήνας της συλλογικής αυτονομίας, είναι άξιο στοχασμού το αν παραβιάστηκε και με τις διατάξεις της ΠΥΣ και του νόμου 4093/2012 που μέχρι σήμερα έχουν στην ουσία αφαιρέσει τον καθορισμό των κατώτατων

---

<sup>165</sup>Βλ. United Nations, Economic and Social Council, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Concluding observations on the second periodic report of Greece, σελ. 5.

αποδοχών από το ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, ακόμη και αν πλέον επιτρέπεται η αύξηση του κατώτατου ορίου αποδοχών και μπορεί να καθοριστεί κατώτατος μισθός με εγσσε, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω.

## **7. Ζητήματα αντισυνταγματικότητας της ΠΥΣ 6/2012.**

Συνολικά οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ6/2012 τροποποίησαν και κατήργησαν όρους εργασίας ισχυουσών σσε και δ.α, μείωσαν και πάγωσαν μισθούς, αφαίρεσαν, δηλαδή, και μάλιστα για μεγάλο χρονικό διάστημα από τη συλλογική αυτονομία το βασικό πεδίο ρύθμισής της που είναι ο καθορισμός των μισθολογικών όρων, κατήργησαν τις ρήτρες μονιμότητας, θέσπισαν την αναγκαστική λύση σσε, περιόρισαν δραστικά τους θεσμούς παράτασης και μετενέργειας και απορρυθμίσαν εντελώς το θεσμό της διαιτησίας. Υποστηρίζεται, έτσι ότι πρόκειται για μαζική προσβολή του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας και τη διαιτησίας που προστατεύονται με το άρθρο 22 παράγραφος 2 και συγκεκριμένα προσβολή στον ίδιο τον πυρήνα τους. Με βάση την άποψη αυτή αναιρείται σχεδόν ολοκληρωτικά ο μηχανισμός παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων με αποτέλεσμα ο καθορισμός των εργασιακών συνολικά όρων να παραπέμπεται στην ατομική διαπραγμάτευση και τη ρύθμιση με την ατομική σύμβαση εργασίας, σε αντίθεση με το σκοπό του μηχανισμού συλλογικών ρυθμίσεων που εγγυάται και θεσπίζει το άρθρο 22 παράγραφος 2, που είναι η συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας, ώστε αφενός να αμβλύνεται η διαπραγματευτική ανισότητα των εργαζομένων έναντι των εργοδοτών και οι όροι αυτοί να μην αποτελούν αντικείμενο μονομερούς διαμόρφωσης από τον εργοδότη που γίνεται με αυτό τον τρόπο παντοδύναμος και μπορεί να επιβάλει τους όρους που ο ίδιος βρίσκει συμφέροντες<sup>166</sup>. Η στροφή αυτή, μέσω των ανωτέρω νομοθετικών παρεμβάσεων αλλά και συνολικά όσων τροποποιήσεων επήλθαν κατά τη διάρκεια των προγραμμάτων οικονομικής προσαρμογής, προς την ατομική σύμβαση εργασίας είναι απόρροια κατά βάση της στοχοθεσίας των μνημονιακών μέτρων, που απέβλεπαν στη μείωση του κόστους εργασίας, καθώς θεωρήθηκε από την Τρόικα πως το πεδίο των εργασιακών σχέσεων αποτελούσε το πλέον εύφορο για περικοπές<sup>167</sup>. Για όλα τα παραπάνω θεωρείται ότι αυτή η μετάθεση από τις συλλογικές στις ατομικές ρυθμίσεις ισοδυναμεί με ματαίωση της αυτόνομης κανονιστικής εξουσίας για συλλογικές ρυθμίσεις των όρων εργασίας και πλήττει σοβαρά τον σκληρό πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας και της διαιτησίας, η οποία έχει το ρόλο υποκατάστατου της συλλογικής ρύθμισης, όταν οι διαπραγματεύσεις αποτυγχάνουν.

---

<sup>166</sup> Βλ. αναλυτικά Καζάκος Α. ο.π., σελ. 595 επ.

<sup>167</sup> Βλ. Papadimitriou D., Skandalis I., Tsetoura A., ο.π., σελ. 123.

Η ίδια ανωτέρω αναφερόμενη Επιτροπή για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα εξέφρασε την ανησυχία της και αναφορικά με το νέο νομοθετικό πλαίσιο στο πεδίο της συλλογικής διαπραγματεύσεως, το οποίο, όπως αναφέρθηκε, αλλάζοντας θεμελιωδώς τη δομή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, ενδέχεται να οδηγήσει τους εργαζόμενους σε δυσμενέστερη θέση στη διαπραγμάτευση αναφορικά με τις αποδοχές και τις εργασιακές συνθήκες στις οποίες εργάζονται ενώ επιπλέον σύστησε τη λήψη μέτρων και τη σύσταση ενός μηχανισμού επιτήρησης, ώστε να διασφαλίζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων και ιδίως αυτά που προβλέπονται στα άρθρα 7 και 8 του Συμφώνου, στις επιχειρήσεις που έχουν υπογραφεί και είναι σε ισχύ επιχειρησιακές σσε<sup>168</sup>.

Με βάση την ερμηνεία του άρθρου 22 και την επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης ο νομοθέτης, αφού θέσει ένα γενικό πλαίσιο όρων εργασίας, οφείλει να λειτουργεί επικουρικά και να προβαίνει σε ρυθμίσεις, όταν η συλλογική αυτονομία και η διαιτησία αδυνατούν να επιτελέσουν το ρόλο τους<sup>169</sup>. Με βάση αυτή την άποψη το αντικείμενο προστασίας του άρθρου 22 παράγραφος 2, της συλλογικής αυτονομίας και της διαιτησίας είναι η ανά τακτά χρονικά διαστήματα που επιλέγουν οι ενδιαφερόμενοι, ρύθμιση και επαναρρύθμιση των όρων εργασίας με σσε. Η ανωτέρω θεωρητική προσέγγιση ενισχύεται και από τη διατύπωση της ΟλΣτΕ 632/1978, όπως ήδη αναφέρθηκε, η οποία έκρινε, πως με τη διάταξη του άρθρου 22 παράγραφος 2 τέθηκε φραγμός στην παντοδυναμία του νομοθέτη κατά τη ρύθμιση συναφών θεμάτων, έτσι ώστε καθίσταται αντίθετη με την εν λόγω συνταγματική διάταξη η άσκηση της νομοθετικής αρμοδιότητας με τρόπο που να οδηγεί στην πλήρη αποδυνάμωση του θεσμού, ενώ αναφορικά με τον καθορισμό των αποδοχών των εργαζομένων έκρινε πως δεν μπορεί να γίνει με τρόπο αποκλειστικό, ώστε να αφαιρείται έτσι από την ύλη της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Θεωρείται λοιπόν ότι, λαμβάνοντας υπόψιν και τη συγκεκριμένη απόφαση, πρέπει να κριθεί η συνταγματικότητα των ρυθμίσεων συνολικά της ΠΥΣ 6/2012. Συνολικά πρέπει να ελεγχθεί με το άρθρο 22 παράγραφος 2 αφενός η κατάργηση με το άρθρο 1 της ΠΥΣ των μισθολογικών ορίων, που είχε θέσει η εγσσε του 2010-2012, μέσω των μειώσεων κατά 22% και 32% για εργαζόμενους άνω και κάτω των 25 ετών αντίστοιχα και η εξουδετέρωση εντελώς των μισθολογικών όρων της μέχρι τη λήξη της<sup>170</sup>. Ο μη πάγιος χαρακτήρας της εν λόγω ρύθμισης, η ισχύς του, δηλαδή, μέχρι την ολοκλήρωση του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής, σε καμία περίπτωση δε μπορεί να θεωρηθεί ότι θέτει όρια και αμβλύνει την παρέμβαση στον πυρήνα της

---

<sup>168</sup>Βλ. United Nations, Economic and Social Council, Committee on Economical, Social and Cultural Rights, Concluding observations on the second periodic report of Greece, ο.π.

<sup>169</sup> Βλ. ΚαζάκοςΑ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 582.

<sup>170</sup>Εχ lege και το αργότερο μέχρι τις 14-05-2013 μαζί με το εξάμηνο της παράτασης.

συλλογικής αυτονομίας, αφού, τελικώς, η συγκεκριμένη ρύθμιση παρέμεινε σε ισχύ για έξι χρόνια, μέχρι τον Αύγουστο του 2018, περίοδος που συνιστά εξαιρετικά μεγάλο χρονικό διάστημα. Επιπλέον δύο νομοθετικές παρεμβάσεις, η θέσπιση παράτασης της λήξασας σσε και η μετενέργεια των όρων της μέχρι τη σύναψη νέας, στοχεύουσες στη δημιουργία ασφάλειας και σταθερότητας στους εργαζόμενους για το διάστημα ανάμεσα στη λήξη και τη σύναψη νέας σσε, συρρικνώνονται. Ταυτόχρονα η οδός της διαιτησίας κλείνει με την κατάργηση της δυνατότητας μονομερούς προσφυγής σε αυτή.

Όλα τα παραπάνω που μόνο ως σύνολο μπορούν να ιδωθούν, εν τέλει οδηγούν στην από μηδενική βάση διαπραγμάτευση (ατομική ή συλλογική) και στη διάλυση του πλέγματος προστασίας των εργαζομένων που δημιουργούσε η εγσσε και οι λοιπές σσε και δ.α. Ωστόσο για να διακρίνουμε συνολικά τις συνέπειες των ανωτέρω νομοθετικών μέτρων στον κόσμο της εργασίας και την παρέμβασή τους στον πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας, πρέπει να λάβουμε υπόψιν αφενός τις συνθήκες οικονομικής κρίσης και ανεργίας που επικρατούσαν την περίοδο των αλλαγών αυτών και αφετέρου το πραγματικό γεγονός της αποδυνάμωσης του συνδικαλισμού στη χώρα και παγκοσμίως. Βαρύτατη και απαγορευμένη κρατική επέμβαση στο περιεχόμενο της εγσσε και των σσε και δ.α. αποτελεί, αναφορικά με τον καθορισμό του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου, αλλά και στο επί δεκαετίες πάγιο σύστημα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του συνόλου των όρων εργασίας, και η αναστολή της αναπροσαρμογής των διατάξεων περί αυξήσεων λόγω προϋπηρεσίας (ωριμάνσεων) για απροσδιόριστο χρονικό διάστημα, μέχρι ο δείκτης της ανεργίας να πέσει στο 10%. Τέλος, η χαριστική βολή στην προσβολή της συλλογικής αυτονομίας ήρθε με την υλοποίηση της δέσμευσης του Μνημονίου ΙΙ, για τον νομοθετικό καθορισμό του κατώτατου μισθού στη χώρα, που ανωτέρω αναλύθηκε.

Τα ανωτέρω ζητήματα αντισυνταγματικότητας της ΠΥΣ 6/2012 οδήγησαν τελικώς στην κρίση της από το ΣτΕ και τη δημοσίευση της ΟλΣτΕ 2307/2014, η οποία απάντησε στα ανωτέρω τεθέντα ζητήματα. Πριν προχωρήσουμε στην παρουσίαση και ανάλυση της απόφασης, πρέπει να σημειωθεί, σε συνέχεια των ανωτέρω, πως ήδη από το 2010 και την εφαρμογή του Μνημονίου Ι η Γ.Σ.Ε.Ε. είχε προσφύγει στη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, προκειμένου να καταγγείλει την παραβίαση μια σειράς Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και ενδεικτικά της 98/1949 περί του Δικαιώματος της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης και Συλλογικής Διαπραγμάτευσης, της 87/1948 για τη Συνδικαλιστική Ελευθερία και Προστασία του Δικαιώματος Οργάνωσης, της 154/1981 για τις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις, για την Ισότητα στην Αμοιβή, τις Διακρίσεις στην Εργασία κλπ, με την Επιτροπή της ΔΟΕ να απαντά ότι «*Η ελληνική κυβέρνηση κατά τη άσκηση της πολιτικής της πρέπει*

να σέβεται τη θεμελιώδη αρχή ότι οι περιορισμοί στη συλλογική αυτονομία και τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο μιας πολιτικής σταθεροποίησης μπορούν να επιβληθούν μόνο ως κατ' εξαίρεση μέτρο, να είναι περιορισμένης διάρκειας και να συνοδεύονται από κατάλληλες και επαρκείς εγγυήσεις για την προστασία των όρων διαβίωσης των εργαζομένων», ενώ «Η ελληνική Κυβέρνηση πρέπει να προχωρήσει άμεσα σε πλήρη και ειλικρινή διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, ώστε να αναθεωρήσει τα περιοριστικά μέτρα που είχε ήδη λάβει αλλά και αυτά που πρόκειται να λάβει, επανεκτιμώντας τις επιπτώσεις τους σε βάρος των εργαζομένων» και τέλος ζήτησε στοιχεία και ενημέρωση εκ μέρους της κυβέρνησης, προκειμένου να διαπιστωθεί το μέγεθος των περιορισμών στην συλλογική αυτονομία και η επίδρασή τους στις συνθήκες ζωής και εργασίας των εργαζομένων. Και όλα αυτά το 2010 αρκετά πριν την ψήφιση της επίμαχης ΠΥΣ που ήρθε και ολοκλήρωσε τις μέτα (από) ρυθμίσεις στο πεδίο των συλλογικών σχέσεων<sup>171</sup>.

#### **8α. Η υπ' αριθμόν 2307/2014 απόφαση της Ολομέλειας του ΣτΕ.**

Προκειμένου να επιλυθεί τελικώς το ζήτημα της αντισυνταγματικότητας των ρυθμίσεων της ΠΥΣ 6/2012 κατατέθηκαν από εννέα συνδικαλιστικές οργανώσεις, τη Γ.Σ.Ε.Ε. και πρωτοβάθμια σωματεία αιτήσεις ακύρωσης κατά της ΠΥΣ 6/2012, εκδοθείσας βάσει εξουσιοδότησης του νόμου 4046/2012. Οι προσφεύγουσες οργανώσεις βάσισαν την επιχειρηματολογία τους στην παραβίαση από τις εν λόγω ρυθμίσεις του πυρήνα θεμελιωδών ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων που προστατεύονται από το Σύνταγμα και Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας.

Το ΣτΕ έκρινε συνταγματικές τις επίμαχες ρυθμίσεις πλην όσων αφορούσαν τη διαιτησία. Πολύ συνοπτικά η απόφαση έκρινε σύμφωνη με το άρθρο 43 παράγραφος 2 του Συντάγματος τη νομοθετική εξουσιοδότηση του ως άνω νόμου, ορισμένη και έγκυρα παρασχεθείσα σε όργανο διάφορο από τον Πρόεδρο της Δημοκρατίας, έκρινε σύμφωνες με το Σύνταγμα όλες τις ρυθμίσεις της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου εκτός μόνο από το άρθρο 3 παράγραφος 1 και 2, με το οποίο καταργήθηκε η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία και περιορίστηκε το ρυθμιστικό πεδίο της διαιτητικής απόφασης στο βασικό μισθό ή/και ημερομίσθιο, αποφάνθηκε ότι εν συνόλω οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ δεν αντίκεινται στη συνταγματική αρχή της ισότητας αλλά ούτε και στην Ε.Σ.Δ.Α., στις Δ.Σ.Ε. 87, 98 και 154 και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, με το σκεπτικό ότι οι υποδείξεις τους έχουν υλοποιηθεί με τα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος.

---

<sup>171</sup> Βλ. αναλυτικά Καζάκος Α., ο.π., σελ. 589-590.

Η απόφαση της Ολομέλειας ακολούθησε την 668/2012, με την οποία εξετάστηκε το ζήτημα της συνταγματικότητας των ρυθμίσεων του Μνημονίου Ι, με το νόμο 3845/2010. Τόσο η 2307/2014 όσο και η ανωτέρω απόφαση έθεσαν ως αφετηρία την ένταξη όλων των σχετικών μνημονιακών ρυθμίσεων στο πρόγραμμα οικονομικής πολιτικής της Κυβέρνησης, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η δημοσιονομική κρίση και κρίση χρέους της χώρας. Θεμέλιο της κρίσης των αποφάσεων αυτών, προκειμένου να δικαιολογηθούν οι νέες ρυθμίσεις που οδήγησαν στη ριζική αναμόρφωση και συρρίκνωση του χάρτη των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ρυθμίσεων στη χώρα, υπήρξε η έννοια των «εξαιρετικών περιστάσεων» και της «κατάστασης έκτακτης ανάγκης», και δικαιολογητικός λόγος των εν λόγω ρυθμίσεων υπήρξε η εξυπηρέτηση του γενικού ή δημόσιου ή γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, η οποία, όπως ανωτέρω έχει αναφερθεί, είχε χρησιμοποιηθεί ξανά στο παρελθόν σε περιόδους κρίσης με αποτέλεσμα τον περιορισμό του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας<sup>172</sup>. Η απόφαση συνολικά προέβη σε έναν οριακό έλεγχο συνταγματικότητας και έκανε χρήση της ως άνω αόριστης νομικής έννοιας του δημοσίου συμφέροντος προκειμένου να αξιολογήσει τα επίμαχα μέτρα κυρίως κάτω υπό το φως των δεδομένων της κρίσης<sup>173</sup>. Υποστηρίζεται πως σε αυτή την κατεύθυνση το ΣτΕ, σε απόκλιση από προγενέστερη νομολογία του, οδήγησε στην μετάλλαξη της έννοιας του γενικού κοινωνικού συμφέροντος, την οποία ταύτισε εν πολλοίς με το ταμειακό συμφέρον του Δημοσίου<sup>174</sup>.

Συγκεκριμένα αναφορικά με το ζήτημα της συλλογικής αυτονομίας και τον περιορισμό της, που αφορά τις ρυθμίσεις των άρθρων 2 έως 5 της ΠΥΣ 6/2012 η απόφαση του ΣτΕ έκρινε πως η ρύθμιση από το νομοθέτη κατ' αποκλειστικό τρόπο των όρων εργασίας και συνολικά ζητημάτων που αφορούν τις εργασιακές σχέσεις και κατά συνέπεια η αφαίρεση της ύλης αυτής από το ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, δεν αντίκειται στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος ούτε και στις εγγυήσεις του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23), εφόσον<sup>175</sup>

---

<sup>172</sup> Βλ. αναλυτικά, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Συλλογική αυτονομία, γενικό συμφέρον και εξυγίανση δημόσιας επιχείρησης, Σάκκουλας 1998, σελ. 40 επ. Όπως εύστοχα παρατηρεί ο συγγραφέας «όταν η συλλογική αυτονομία δε στοιχίζεται με του βασικούς πολιτικούς στόχους της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής η παραχώρηση ρυθμιστικής εξουσίας στους κοινωνικούς ανταγωνιστές τίθεται σε αμφισβήτηση».

<sup>173</sup> Τα οποία ήδη από την 668/2012 είχε αναλυτικότερα παραθέσει στο ιστορικό προκειμένου εκεί ακριβώς να στηρίξει την κρίση του, όπως παρατηρεί ο Τραυλός Τζανετάτος.

<sup>174</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ. Ανώτατα Δικαστήρια και Εργασιακές Σχέσεις στην εποχή των Μνημονίων. Σελ 34-35.

<sup>175</sup> Βλ. σκ. 23 *Επειδή, οι ρυθμίσεις των άρθρων 2 έως 5 της προσβαλλόμενης ΠΥΣ 6/2012 περιορίζουν το πεδίο συλλογικής αυτονομίας, καθώς και μισθολογικά και εν γένει εργασιακά δικαιώματα των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα της οικονομίας και των δημοσίων επιχειρήσεων. Οι ρυθμίσεις αυτές, συνεκτιμώμενες και με τις ρυθμίσεις των νόμων, που θεσπίστηκαν πριν από την έκδοση της εν λόγω ΠΥΣ (και αναφέρονται σε προηγούμενη σκέψη), καθώς και με την μείωση του κατώτατου μισθού και του κατώτατου ημερομισθίου, που επιβλήθηκε αρχικά με το άρθρο 1 της ΠΥΣ 6/2012 και, ακολούθως, με τον μεταγενέστερο νόμο 4093/2012, συνιστούν σοβαρή υποχώρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη εξασθένηση της θέσης τους έναντι των εργοδοτών. Εντάσσονται, όμως, σε ένα ευρύτερο σύστημα ρυθμίσεων και μέτρων, τα οποία εκτείνονται σε ένα μεγάλο φάσμα τομέων της δημόσιας πολιτικής και περιγράφονται αναλυτικά στο Μνημόνιο,*

συντρέχουν λόγοι δημόσιου και γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος συνδεδεμένοι με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας και για όσο αυτοί διαρκούν. Η απόφαση δέχθηκε πως περιορίζεται το πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, καθώς και τα μισθολογικά και εργασιακά δικαιώματα των μισθωτών, ενώ επίσης παραδέχθηκε πως το σύνολο των μνημονιακών μέτρων, τόσο των προγενέστερων της ΠΥΣ 6/2012 όσο και των ρυθμίσεων των μεταγενέστερων αυτής (4093/2012) συνιστούν σοβαρή υποχώρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και εξασθενούν τη θέση τους απέναντι στους εργοδότες. Ωστόσο, τα έκανε δεκτά με την αιτιολογία ότι εντάσσονται σε ευρύτερο φάσμα μέτρων και ρυθμίσεων που ξεπερνούν το πεδίο του εργατικού δικαίου και εκτείνονται σε διάφορους τομείς της δημόσιας πολιτικής και αποσκοπούν στην αντιμετώπιση της διόγκωσης του χρέους, στη μείωση του κόστους εργασίας και βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, σκοπούς τους οποίους εντάσσει στο γενικότερο κοινωνικό συμφέρον, λόγω και του οποίου θεωρεί ότι δεν προσβάλλουν τα ανωτέρω αναφερόμενα άρθρα 22 και 23 του Συντάγματος. Η απόφαση συγκεκριμένα αναφέρει στη σκέψη 23 *«Ούτε θίγουν (τα μέτρα) τον πυρήνα των δικαιωμάτων που απορρέουν από τα άρθρα 22 παρ.1 και 2 και 23 του Συντάγματος, εφ' όσον η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα της απεργίας δεν θίγονται και οι θεσμοί της συλλογικής αυτονομίας κατ' αρχήν διατηρούνται κατά τρόπο ώστε να παρέχεται στους μισθωτούς η δυνατότητα να διεκδικούν την βελτίωση της θέσης τους και την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών της οικονομικής κρίσης και των επίμαχων μέτρων»*. Με την ως άνω κρίση το ΣτΕ αρκείται στην ύπαρξη και μόνο της δυνατότητας συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης συλλογικών συμβάσεων, μη λαμβάνοντας σε αυτή την περίπτωση υπόψιν τα δεδομένα της πραγματικότητας, την αδυναμία στην πραγματικότητα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων. Περαιτέρω το Δικαστήριο αποφάνθηκε πως στερείται της εξουσίας να ελέγξει τα εν λόγω μέτρα, καθώς εντάσσονται στο πλαίσιο της κυβερνητικής πολιτικής για την αντιμετώπιση «όλων εξαιρετικών

---

κείμενο κατ' εξοχήν τεχνικού χαρακτήρα, του οποίου η επιστημονική ποιότητα και επάρκεια δεν ελέγχεται από το δικαστήριο και του οποίου το σχέδιο εγκρίθηκε με τον ν. 4046/2012, και αποσκοπούν - όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση του νόμου αυτού και αναλύεται εκτενέστερα στο Μνημόνιο - στην αντιμετώπιση του οξύτατου προβλήματος της διόγκωσης του δημοσίου χρέους και των δημοσιονομικών ελλειμμάτων, μέσω, μεταξύ άλλων, διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, της μείωσης του κόστους εργασίας και της βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας. Κατά την κρίση δε του Δικαστηρίου, το οποίο στερείται της εξουσίας ελέγχου των νομοθετικών επιλογών, τα μέτρα αυτά, που ελήφθησαν υπό τις εκτεθείσες όλως εξαιρετικές περιστάσεις, δηλαδή προ του κινδύνου στάσης πληρωμών και κατάρρευσης της εθνικής οικονομίας με απρόβλεπτες οικονομικές και κοινωνικές συνέπειες, δεν εμφανίζονται, στο πλαίσιο του οριακού ελέγχου της συνταγματικότητας των αντίστοιχων ρυθμίσεων του ν. 4046/2012 και της ΠΥΣ 6/2012, ως μη πρόσφορα ή μη αναγκαία για την επίτευξη του παραπάνω, συνταγματικού θεμιτού, σκοπού. Ούτε θίγουν τον πυρήνα των δικαιωμάτων που απορρέουν από τα άρθρα 22 παρ.1 και 2 και 23 του Συντάγματος, εφ' όσον η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα της απεργίας δεν θίγονται και οι θεσμοί της συλλογικής αυτονομίας κατ' αρχήν διατηρούνται κατά τρόπο ώστε να παρέχεται στους μισθωτούς η δυνατότητα να διεκδικούν την βελτίωση της θέσης τους και την άμβλυνση των δυσμενών συνεπειών της οικονομικής κρίσης και των επίμαχων μέτρων. Επομένως, οι περί του αντιθέτου λόγοι ακυρώσεως, που προβάλλονται με τις κρινόμενες αιτήσεις, είναι απορριπτέοι ως αβάσιμοι.



περιστάσεων», σκοπός συνταγματικά θεμιτός, δυνάμενο έτσι να προβεί μόνο σε ακραίο έλεγχο συνταγματικότητας. Ωστόσο μειοψήφησαν 11 σύμβουλοι και θεώρησαν ότι οι εν λόγω ρυθμίσεις είναι αντίθετες με διατάξεις του Συντάγματος και ως εκ τούτου είναι ακυρωτές, με το σκεπτικό ότι οι επίδικες διατάξεις της ΠΥΣ επέβαλαν πολύ σημαντικούς περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία και εν γένει τα εργασιακά δικαιώματα που προστατεύει το άρθρο 22, που φτάνουν μέχρι τον πυρήνα των εν λόγω δικαιωμάτων, και ιδίως της συνταγματικά κατοχυρωμένης συλλογικής αυτονομίας, και εκ του λόγου αυτού δεν αρκεί η επίκληση του δημοσίου συμφέροντος για την αποδοχή της συνταγματικότητάς τους αλλά θεωρούν πως ήταν αναγκαία η ειδική οικονομοτεχνική μελέτη *«προκειμένου να τεκμηριωθεί, εν όψει και του άρθρου 22 του Συντάγματος, η προσφορότητα και, πάντως, η αναγκαιότητα των επίδικων ρυθμίσεων για την ικανοποίηση του πιο πάνω δημόσιου σκοπού»* και η συμφωνία με την αρχή της αναλογικότητας<sup>176</sup>.

Περαιτέρω όσον αφορά τις ρυθμίσεις του άρθρου 2 της ΠΥΣ σχετικά με τη διάρκεια των σσε και δ.α. κρίθηκε κατά την ανωτέρω αναφερόμενη αιτιολογία πως η μετατροπή των σσε από αορίστου σε ορισμένου χρόνου και η αναγκαστική ex lege λύση των ήδη υφιστάμενων σσε δεν αντίκεινται στα άρθρα 22 και 23, γιατί σκοπός του νομοθέτη ήταν η προσαρμογή των σσε στις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες που επικρατούσαν λόγω της κρίσης και ο σκοπός αυτός επιτυγχάνεται με τη συχνή επαναδιαπραγμάτευση και αναπροσαρμογή των όρων εργασίας, ενώ τουλάχιστον έχουν διαρκέσει ένα χρόνο<sup>177</sup>. Σχετικά με την μείωση του χρόνου της παράτασης και τον περιορισμό της μετενέργειας η απόφαση και πάλι δέχεται τη συνταγματικότητα των μέτρων αυτών, καθώς θεωρεί ότι το τρίμηνο αρκεί για την έναρξη διαπραγματεύσεων και ειδικά για τη μετενέργεια, ως προβλεπόμενη από διάταξη νόμου και όχι σσε, θεωρεί ότι δεν εντάσσεται στη συλλογική αυτονομία, ώστε ο περιορισμός της να συνιστά και περιορισμό αυτής<sup>178</sup>. Ωστόσο, σύμφωνα με την ορθή άποψη της μειοψηφίας η μερική κατάργηση της μετενέργειας *«εξεταζόμενη, όπως επιβάλλεται, όχι αυτοτελώς αλλά σε συνάρτηση με τη συνολική, σοβαρή επιδείνωση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων από τις ρυθμίσεις των εν λόγω νομοθετημάτων, αντίκειται στη διάταξη του άρθρου 22 παράγραφος 2»*. Η μειοψηφία οδηγείται σε αυτή την άποψη, καθώς λαμβάνει υπόψιν ότι η εξουδετέρωση των εκάστοτε εργασιακών κεκτημένων ανατρέπει την αναγκαία ισορροπία στη συλλογική διαπραγμάτευση σε βάρος των εργαζομένων πλήττοντας έτσι την αποτελεσματικότητα της συλλογικής αυτονομίας<sup>179</sup>.

<sup>176</sup> Βλ. αναλυτικά Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Ανώτατα δικαστήρια και εργασιακές σχέσεις την περίοδο των Μνημονίων, ο.π. σελ. 75-76, έτσι και Δερμιτζάκη Φ., Οι αλλαγές των ρητρών μονιμότητας, ΕΕργΔ 2015, σελ. 85επ.

<sup>177</sup> Βλ. σκέψη 25 και ΕΕργΔ 2307/2014.

<sup>178</sup> Βλ. σκ. 25-30.

<sup>179</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π. και ΕΕργΔ 2014 σκ. 38.

Τέλος συνταγματικές κρίθηκαν και οι διατάξεις περί κατάργησης των ρητρών μονιμότητας, καθώς θεωρήθηκε πως δεν τίθεται θέμα έλλειψης νομοθετικής εξουσιοδότησης<sup>180</sup> και πως παρά την κατάργησή τους, μέτρου που εντάσσεται στο πλέγμα ρυθμίσεων προκειμένου να μειωθεί το κόστος εργασίας και να βελτιωθεί η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, ώστε να αντιμετωπιστεί η οικονομική κρίση, οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να προστατεύονται από τις διατάξεις περί καταγγελίας του 2112/1920. Επομένως, οι περιορισμοί αυτοί δε θίγουν τον πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας ούτε είναι δυσανάλογοι, ενώ δε θίγεται ούτε η δικαιολογημένη εμπιστοσύνη των διοικουμένων, καθώς η νομοθεσία και οι διοικητικές πράξεις μπορούν ανά πάσα στιγμή να μεταβληθούν λόγω της κρίσης. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το σκεπτικό της μειοψηφίας καθώς αναγνώρισε πως με την κατάργηση των επίμαχων όρων εκμηδενίζεται ο ελάχιστος «χώρος δράσεως των κανονιστικών ρυθμίσεων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ως προς το ζήτημα των ρητρών μονιμότητας, οι οποίες μέχρι την ως άνω κατάργησή τους ανέπτυσαν αυξημένη προστασία στο μισθωτό σε σχέση με την απόλυσή του». Σύμφωνα με τις διατάξεις των άρθρων 22 παράγραφος 2 και 23 παράγραφος 1 του Συντάγματος ο ρυθμιστικός χώρος των σσε πρέπει να διαθέτει έναν ελάχιστο χώρο δράσεως, μέσα στον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να ρυθμίζουν αυτόνομα και χωρίς κρατική παρέμβαση τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή εργασίας με σσε. Και να μην όλως εξαιρετικώς και εφόσον συντρέχουν «συγκεκριμένοι και σοβαροί λόγοι γενικότερου συμφέροντος και για περιορισμένη χρονική διάρκεια θα μπορούσε ο νομοθέτης να προβεί σε αποκλειστική ρύθμιση των όρων εργασίας, στην προκειμένη όμως περίπτωση η κατάργηση των ρητρών μονιμότητας δεν παρουσιάζει αιτιώδη συνάφεια με «τα οξύτερα προβλήματα των δημοσιονομικών ελλειμμάτων και του δημοσίου χρέους» όπως αναφέρεται στην εισηγητική έκθεση του ν. 4046/2012. Αλλά και υπό την εκδοχή ότι οι επίδικες ρυθμίσεις του άρθρου 5 παρ. 2 της ΠΥΣ συνιστούν περιορισμούς των δικαιωμάτων της συνδικαλιστικής ελευθερίας και της συλλογικής αυτονομίας, οι ρυθμίσεις αυτές υπερβαίνουν σε ένταση, έκταση και χρονική διάρκεια το αναγκαίο μέτρο και παραβιάζουν την αρχή της αναλογικότητας. Περαιτέρω, η κατά τα ανωτέρω κατάργηση των ρητρών μονιμότητας, έχουσα την έννοια ότι αίρεται η προστασία από αυθαίρετες καταγγελίες εργοδοτών σε εν εξελίξει συμβάσεις εργασίας μισθωτών, αντιβαίνει και στην αρχή

---

<sup>180</sup> Βλ. αναλυτικά σκ.37

της προστατευόμενης εμπιστοσύνης<sup>181 182</sup>».

Ωστόσο, η απόφαση έκρινε αντισυνταγματική τη διάταξη του άρθρου 3 παράγραφος 1, η οποία καταργεί τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και θεσπίζει σύστημα καθαρά επικουρικής διαιτησίας. Το σκεπτικό της απόφασης βασίζεται τόσο στη γραμματική όσο και στην τελλολογική ερμηνεία του άρθρου 22 παράγραφος 2. Εφόσον, κρίνει η απόφαση, η διαιτησία θεσπίζεται ως επικουρικό προς τη συλλογική αυτονομία μέσο, στην οποία εντάσσεται το σύστημα προαιρετικής διαιτησίας, θα ήταν περιττή η αναφορά της στο 22 παράγραφος 2, αν αυτό θέσπιζε σύστημα επικουρικής διαιτησίας. Αντιθέτως, ακριβώς επειδή η αναφορά αυτή γίνεται στη συνταγματική διάταξη, συμπεραίνει πως το Σύνταγμα αναφέρεται στη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία ως επικουρικό μηχανισμό της συλλογικής αυτονομίας. Περαιτέρω σκοπός της διάταξης είναι η διασφάλιση της κοινωνικής ειρήνης<sup>183</sup>, μέσω της επίλυσης της συλλογικής διαφοράς, πράγμα που δεν μπορεί να επιτευχθεί, αν κάθε μέρος, σε περίπτωση άρνησης της διαιτησίας εκ μέρους του άλλου και κατ' επέκταση ματαίωσης της επίλυσης σε συλλογικό επίπεδο, δε δύναται να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία, με αποτέλεσμα εν τέλει η κατάληξη να είναι η ρύθμιση μέσω ατομικών συμβάσεων εργασίας, όπου ο εργοδότης έχει τη διαπραγματευτική υπεροχή, είτε να δημιουργείται κανονιστικό κενό και η διαφορά να διαιωνίζεται μέσω της σύγκρουσης των κοινωνικών εταίρων<sup>184</sup>. Στην κρίση αυτή του ΣτΕ μειοψήφησαν τέσσερις δικαστές με το σκεπτικό ότι ο νομοθέτης εκ του 22 του Συντάγματος, γραμματικά και τελλολογικά ερμηνευόμενου, υποχρεούται απλά να προβλέψει τη διαιτησία ως επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών και περαιτέρω έχει την δυνατότητα να προσδιορίζει τον τρόπο οργάνωσης της διαδικασίας της διαιτησίας· είναι συνεπώς, θεωρούν, ελεύθερος να θεσπίσει υποχρεωτική ή μη διαιτησία, σύμφωνα

---

<sup>181</sup> Βλ. και Ποταμία για νομοθετική εξουσιοδότηση: «Ο Σύμβουλος Γ. Ποταμιάς υποστήριξε επίσης ότι οι παραπάνω διατάξεις είναι ακυρωτέες και για τον εξής λόγο: Δεν υφίσταται έγκυρη νομοθετική εξουσιοδότηση σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 2 του Συντάγματος. Τούτο δε διότι οι ρυθμίσεις του Μνημονίου που αναφέρονται στο άρθρο 1 παρ. 6 του ν. 4046/2012 δεν αποτελούν κανόνες άμεσης εφαρμογής αλλά ανάληψη Δημοσίου Διεθνούς Δικαίου δεσμεύσεων της Χώρας για λήψη συγκεκριμένων νομοθετικών ή άλλων μέτρων. Σύμφωνα με το άρθρο 43 παρ. 2 του Συντάγματος η εξουσιοδότηση για έκδοση κανονιστικού διατάγματος ή κανονιστικής πράξεως πρέπει να δίδεται από τον τυπικό νομοθέτη και όχι από Κυβερνητικό Πρόγραμμα υπό την μορφή «ρήτρας». Εφόσον ο ίδιος ο τυπικός νομοθέτης δεν ρύθμισε ούτε κατ' αρχήν το ζήτημα της «μονιμότητας σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις» δεν ηδύνατο το Υπουργικό Συμβούλιο να θεσπίσει με την επίδικη παράγραφο 2 του άρθρου 5 πρωτεύοντες κανόνες δικαίου.»

<sup>182</sup> Για τη συνταγματικότητα συνολικά των επίμαχων ρυθμίσεων η μειοψηφία έθεσε το ζήτημα της επιβάρυνσης σε τόσο μεγάλη ένταση και έκταση των εργαζομένων που πλήττεται ο πυρήνας των σχετικών δικαιωμάτων ενώ θεωρεί πως θα έπρεπε να συνεκτιμηθεί η ύπαρξη και ένταση αντίστοιχων περιορισμών σε άλλες κατηγορίες πληθυσμού και τη συμβολή καθεμιάς στην επίλυση του ζητήματος της οικονομικής κρίσης, βλ. αναλυτικά Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π., σελ. 77.

<sup>183</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., Οι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας πριν και μετά την απόφαση ΣτΕΟΛ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγματεύση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015, σελ. 65 που θεωρεί ότι ο σκοπός αυτός έτσι κ αλλιώς εξυπηρετείται με την απεργία, τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις, την προαιρετική προσφυγή στη μεσολάβηση και την εκούσια προσφυγή στη διαιτησία.

<sup>184</sup> ΕργΔ 2307/2014 σκ. 30-32.

με το Σύνταγμα<sup>185</sup>. Επιπλέον κάνουν λόγο για «ειδική νομοθετική εξαίρεση» τού με τον νόμο 1876/1990 συστήματος υποχρεωτικής διαιτησίας και επάνοδο στον κανόνα τη ρύθμιση της ΠΥΣ 6/2012, η οποία κρίνουν ότι θεσπίστηκε κατόπιν αντίληψης από τον νομοθέτη των «παρενεργειών» του προηγούμενου συστήματος<sup>186</sup>.

Στη συνέχεια η Ολομέλεια του ΣτΕ έκρινε αντισυνταγματική ως αντίθετη στο άρθρο 22 και την παράγραφο 2 του άρθρου 3 της ΠΥΣ, ως παραβιάζουσα τόσο το γράμμα όσο και το σκοπό της συνταγματικής διάταξης. Συγκεκριμένα η ΟλΣτΕ έκρινε πως «(..) δεν δικαιολογούνται από το γράμμα της συνταγματικής αυτής διατάξεως, η οποία, με την αδιάσπικτη διατύπωσή της, δεν καταλείπει περιθώριο για την εξαίρεση σημαντικού μέρους συλλογικής διαφοράς από την ρυθμιστική εξουσία του διαιτητικού οργάνου. Αφ' ετέρου δε διότι αντιβαίνουν και προς τον σκοπό της ίδιας διατάξεως, όπως αυτός εκτέθηκε στην προηγούμενη σκέψη, δεδομένου ότι οι ίδιοι λόγοι που επιβάλλουν στον νομοθέτη να προβλέπει και την δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στην διαιτησία, καθιστούν αναγκαία την εξασφάλιση της δυνατότητας να άγεται, από το μέρος που προσφεύγει στην διαιτησία, ενώπιον του διαιτητικού οργάνου προς επίλυση το σύνολο της συλλογικής διαφοράς, ώστε να μην παραμένει αρρυθμιστο σε συλλογικό επίπεδο σημαντικό μέρος της συλλογικής διαφοράς με τους εντεύθεν κινδύνους, τους οποίους συνεπάγεται η παράταση της διαμάχης εργοδοτών - εργαζομένων με βλάβη της κοινωνικής ειρήνης και η επάνοδος των εκκρεμών ζητημάτων στο ρυθμιστικό πεδίο των ατομικών συμβάσεων εργασίας, κατά την σύναψη των οποίων βρίσκεται κατά κανόνα σε πλεονεκτική θέση η εργοδοτική πλευρά. Διάφορο δε είναι το ζήτημα ότι ο κοινός νομοθέτης διατηρεί, πάντως, την ευχέρεια να ανακτήσει, επί των ζητημάτων που δεν επιλύθηκαν με την συλλογική διαπραγμάτευση, την εξουσία του και να ρυθμίσει ο ίδιος - ή, κατ' εξουσιοδότησή του, η Διοίκηση με κανονιστική πράξη - με τήρηση των συνταγματικών προϋποθέσεων περιορισμού του πεδίου της συλλογικής αυτονομίας και, γενικότερα, με σεβασμό των συνταγματικώς κατοχυρωμένων δικαιωμάτων.» Ωστόσο η μειοψηφία υποστήριξε πως ο περιορισμός του ρυθμιστικού αντικειμένου της διαιτητικής απόφασης εντάσσεται στην εξουσία οργάνωσης του θεσμού κατά τη βούληση και κρίση του νομοθέτη και συνεπώς δεν αντίκειται στη συνταγματική διάταξη<sup>187</sup>. Έχει διατυπωθεί η άποψη πως η ορθή αυτή κρίση του Δικαστηρίου περί παραβίασης του 22 με τις διατάξεις της ΠΥΣ για τη διαιτησία, πέρα από την «εξόφθαλμη» αντισυνταγματικότητά της, η μη δεκτικότητα του Δικαστηρίου σε υποβολή απλώς οριακού ελέγχου συνταγματικότητας οφείλεται σε σημαντικό βαθμό στην έλλειψη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ

---

<sup>185</sup> Σύμφωνη Γιαννακούρου, ο.π.

<sup>186</sup> Βλ. αναλυτικά σκέψη 32.

<sup>187</sup> Βλ. σκ. 33

ρύθμισης και δημοσιονομικού κόστους και στη μη άμεση σύνδεσή της με το μισθολογικό κόστος<sup>188</sup>. Η κρίση του Δικαστηρίου αναφορικά με το ζήτημα της διαιτησίας εν γένει αποκατέστησε την αξία της ως θεσμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων έναντι των ατομικών και αναγνώρισε την καθολική ρυθμιστική εξουσία των διαιτητών στο σύνολο της συλλογικής διαφοράς και όχι απλά στο βασικό μισθό/ημερομίσθιο, θεμελιώνοντας τόσο τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής όσο και το ρυθμιστικό της πεδίο στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος, προστατεύοντας έτσι έκτοτε το θεσμό από παρεμβάσεις του κοινού νομοθέτη<sup>189</sup>. Ωστόσο κριτική έχει ασκηθεί στην απόφαση αναφορικά με το κομμάτι όπου διαλαμβάνει πως με τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία διασφαλίζεται η κοινωνική ειρήνη και για το λόγο αυτό πρέπει να επιλύεται η διαφορά από το διαιτητή, σύμφωνα με την οποία θεωρείται ότι η απόφαση αποδοκιμάζει εμμέσως την απεργία ως μέσο αυτοδύναμης προστασίας των εργαζομένων, άποψη βάσιμη καθώς τα δικαστήρια κατά κανόνα έχουν υιοθετήσει εχθρική στάση απέναντι στην απεργία<sup>190</sup>. Ωστόσο, ορθά παρατηρείται πως, αν και ενυπάρχει η άποψη αυτή, η απόφαση μάλλον κυρίως εστιάζει στη χρησιμότητα του θεσμού της διαιτησίας, ώστε να αποτραπεί η επικράτηση του νόμου του ισχυρού σε περίπτωση μη συμφωνίας των μερών με την ρύθμιση εν τέλει των όρων εργασίας και αμοιβής, μέσω της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Επιπλέον υποστηρίζεται ότι με την ανωτέρω απόφαση παρατηρήθηκε μεταστροφή νομολογίας<sup>191</sup> στο ζήτημα του συστήματος διαιτησίας που καθιερώνει το Σύνταγμα, καθώς είχε κριθεί πως καταρχήν καταλείπεται στο νομοθέτη η ευχέρεια να καθιερώσει σύστημα διαιτησίας, το οποίο εκείνος κρίνει σκόπιμο για τη διασφάλιση της εργασιακής ειρήνης (ΑΠ 25/2004), ενώ με την 2307/2014 θεωρείται ότι για πρώτη φορά προδιαγράφεται η μορφή της διαιτησίας που επιβάλλεται να θεσπίσει ο κοινός νομοθέτη, περιορίζοντάς τον σε σύστημα που θα συνδυάζει και υποχρεωτικά στοιχεία με βάση τη γραμματική και τελεολογική ερμηνεία του άρθρου 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος<sup>192</sup>. Ωστόσο έχουν εκφραστεί προβληματισμοί από πλευράς θεωρίας σχετικά με την

---

<sup>188</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Αποφάσεις ανωτάτων δικαστηρίων και εργασιακές σχέσεις την περίοδο των Μνημονίων, όπου επιπλέον θεωρεί πως η μετατροπή του θεσμού από υποχρεωτικό σε προαιρετικό και η αλλαγή καθεστώτος του νόμου 1876/1990 αποτελούσε βλέψη της κυβέρνησης, ενώ θεωρεί πως η ανωτέρω εκτίμηση επιβεβαιώνεται από την μεταγενέστερη ψήφιση του νόμου 4303/2014.

<sup>189</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογική Αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014, ο.π., σελ. 8.

<sup>190</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., επιστημονική εκδήλωση ΕΔΕΚΑ. 9-12-2014 και Α. Καζάκος, ο.π., σελ. 12.

<sup>191</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., Οι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας πριν και μετά την απόφαση ΣτΕ 2307/2014, ο.π. σελ. 63-68, Μπακόπουλος Κ., Σχόλια και σκέψεις για τη διαιτησία με αφορμή την ΟλΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ 2014, σελ. 913.

<sup>192</sup> Βλ. έτσι και Λεβέντης Γ. που υποστηρίζει ότι η μνεία της διάταξης στο σύνταγμα αφορά τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής άλλως είναι περιττή, και άρα έχουμε σύστημα υποχρεωτικής διαιτησίας με τις εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός, ο.π., σελ. 44-45, βλ. και κριτική Ληξουριώτη Ι., Τι κατάλαβε το ΣτΕ για τη διαιτησία, ΕΕργΔ 2015,

κρίση αυτή του δικαστηρίου που κλίνουν προς την άποψη της μειοψηφίας για το εν λόγω ζήτημα, υποστηρίζοντας πως το Σύνταγμα θέτει στο νομοθέτη το καθήκον να προβλέψει σύστημα διαιτησίας και να μην την απαγορεύσει, να είναι επικουρικό προς τη συλλογική αυτονομία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις και κανονιστικό ως προς το αποτέλεσμά του, θεωρώντας ότι με την κρίση της, η απόφαση καθιστά αυτοσκοπό και σκοπό της συλλογικής αυτονομίας τη συλλογική ρύθμιση<sup>193</sup>.

## **8β. Κριτική αποτίμηση της απόφασης του ΣτΕ.**

Η καίρια συμβολή της απόφασης 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας έγκειται αφενός στη θεμελίωση του δικαιώματος της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος, υψώνοντας με αυτό τον τρόπο συνταγματικό τείχος προστασίας για τη συλλογική αυτονομία και τη διαιτησία και αφετέρου στην επιβεβαίωση της αποτελεσματικής λειτουργίας της συλλογικής αυτονομίας και κατ' επέκταση παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, ως μέσο ελάττωσης της εγγενούς βίας που υπάρχει στις ατομικές εργασιακές σχέσεις<sup>194</sup>. Ωστόσο, αφενός εκφράστηκε αμφισβήτηση σχετικά με το αν τελικά η γενική αναφορά της γραμματικής διατύπωσης της συνταγματικής διάταξης μπορεί να ερμηνευτεί όπως το κάνει η απόφαση, ως υποχρέωση, δηλαδή, να θεσπίζει μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Έχει εκφραστεί η γνώμη πως η συνταγματική διατύπωση αφορά τόσο τη θέσπιση συστήματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία όσο και συναινετικής, καθώς η διάταξη δεν κάνει διάκριση προκειμένου να δοθεί η ευχέρεια στο νομοθέτη να θεσπίσει το σύστημα που κρίνει καταλληλότερο<sup>195</sup>. Αφετέρου η απόφαση δέχθηκε κριτική, θεωρούμενη ως εξέλιξη προς την περαιτέρω αποδυνάμωση της συλλογικής αυτονομίας, με τη δυνατότητα πρόβλεψης μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, υπονομεύοντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις<sup>196</sup>.

Συνοπτικά η ΟλΣτΕ 2307/2014 έκρινε σύμφωνη με το άρθρο 43 παράγραφος 2 του Συντάγματος τη νομοθετική εξουσιοδότηση του νόμου 4046/2012 και κατήργησε τις δίκες που αφορούσαν τις μειώσεις μισθών και ημερομισθίων μη εξετάζοντας έτσι το μέτρο από συνταγματική σκοπιά, αξιολόγησε σύμφωνες με το σύνταγμα όλες τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ πλην της διαιτησίας και

---

σελ. 146-152, όπου θέτει το ζήτημα αναιρέσης της συλλογικής αυτονομία με την απόφαση 2307/2014 θεωρώντας ότι ετεροκαθορίζονται βασικά στοιχεία της, από το νόμο και το διαιτητή.

<sup>193</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., ο.π., σελ. 63-66, Κ. Μπακόπουλος, Σχόλια και σκέψεις για τη διαιτησία με αφορμή την Ολ.ΣτΕ 2307/2014, ο.π. σελ. 920, και Λεβέντη Γ., Η προσφυγή στη διαιτησία του νόμου 1876/1990 μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014 ΔΕΝ

<sup>194</sup> Βλ. Καζάκος Α., Συλλογική Αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014, ο.π., σελ. 13.

<sup>195</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ο.π., σελ. 193-195.

<sup>196</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., ο.π., σελ. 247-249.

εν γένει έκρινε ότι δεν αντιτίθενται ούτε στις διατάξεις ΕΣΔΑ και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη κλπ.

Γενικώς υποστηρίζεται ότι κινήθηκε στα χνάρια της 668/2012, εντάσσοντας και δικαιολογώντας εν πολλοίς τις εν λόγω ρυθμίσεις, σε ένα πλαίσιο ρυθμίσεων που σκόπευε στη μεταρρύθμιση της αγοράς εργασίας, ως μέρος του γενικότερου προγράμματος οικονομικής πολιτικής της κυβέρνησης για την αντιμετώπιση της οικονομικής κρίσης. Ενέταξε δηλαδή τις ρυθμίσεις αυτές στο πλαίσιο της θεωρίας των εξαιρετικών περιστάσεων και της κατάστασης έκτακτης ανάγκης με μέσο την πολυσυζητημένη και αμφιλεγόμενη έννοια του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, που, όπως έχει αναφερθεί ανωτέρω, έχει στο παρελθόν ξαναχρησιμοποιηθεί προκειμένου να παγώσουν ή περιοριστούν μισθοί και κατ' επέκταση η συλλογική αυτονομία.

Υποστηρίζεται και ασκείται κριτική δε πως η έννοια του γενικού δημοσίου συμφέροντος αναβαθμίστηκε, και βαφτίστηκε υπέρτατο κοινωνικό συμφέρον, το στενά δημοσιονομικό, με βασικό κριτήριο να παρθούν μέτρα που αποσκοπούν απλά στην διάσωση των ταμείων της χώρας και τελικώς, όπως επιβεβαιώνει η απόφαση 2307/2014, να αξιολογηθούν οι εν λόγω ρυθμίσεις μόνο υπό τα νέα οικονομικά δεδομένα<sup>197</sup>. Θεωρείται πως γενικώς απουσίαζε ο αναγκαίος αιτιώδης σύνδεσμος<sup>198</sup> σε όλες τις επίμαχες ρυθμίσεις για τη στοιχειοθέτηση της έννοιας του γενικότερου συμφέροντος, πράγμα το οποίο εντοπίζει και η μειοψηφία. Η άποψή της για τις διατάξεις 2-5 της ΠΥΣ συμπλέει με τη θέση σειράς αποφάσεων του ΣτΕ που δέχονται ότι πλέον δεν γίνεται δεκτή η ύπαρξη ενός τεκμηρίου εξυπηρέτησης του δημοσίου συμφέροντος, μετά και από νομολογίες του ΔΕΕ και του ΕΔΔΑ<sup>199</sup>, ενώ ο εθνικός δικαστής οφείλει να προβαίνει σε λεπτομερή έλεγχο της αιτιολογίας των νόμων προκειμένου να διαγνώσει αν τελικώς οι διατάξεις εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον<sup>200</sup> καθώς και για τον έλεγχο συμφωνίας με την αρχή της αναλογικότητας.

Η αναβάθμιση αυτή της έννοιας του δημοσίου συμφέροντος από το ΣτΕ, επικρίθηκε περαιτέρω από τη θεωρία, καθώς υποστηρίζεται πως τελικώς, το ΣτΕ θεωρεί τη ρυθμιστική εξουσία των φορέων της συλλογικής αυτονομίας απλή παραχώρηση εκ μέρους του κράτους, με αποτέλεσμα έτσι, ιδιαίτερα σε περιόδους οικονομικής κρίσης, να αντιστρέφεται η αρχή της επικουρικότητας και να μονοπωλεί η κρατική ρύθμιση, σε βάρος των ελεύθερων συμφωνιών μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, με αμφίβολα συχνά αποτελέσματα για τους όρους εργασίας. Θεωρείται δε πως με την εν

<sup>197</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π., σελ. 31-35.

<sup>198</sup> Βλ. ο.π., σελ. 77.

<sup>199</sup> Βλ. Γιαννακόπουλος Κ., Το δημόσιο συμφέρον υπό το πρίσμα της οικονομικής κρίσης-Σκέψεις με αφορμή τις αποφάσεις ΣτΕ Β' 693/2011, ΣΤ' 1620/2011 και Α' 2094/2011, ΕφΔΔ, 2012, σελ. 100 επ.

<sup>200</sup> Βλ. Διονυσοπούλου Ε., ο.π., σελ. 78-8, όπου αναφέρει πως η αναγκαία αυτή στάθμιση έγινε από την ΟλΣτΕ 2192/2014, η οποία δέχθηκε την αντισυνταγματικότητα της περικοπής των αποδοχών των ενστόλων.

λόγω οικονομική κρίση δε διακυβεύτηκε απλώς το πάγωμα των μισθών για ένα χρονικό διάστημα, αλλά πολύ περισσότερο η ικανότητα συνολικά της συλλογικής αυτονομίας να λειτουργεί αποτελεσματικά.

Μελετώντας την 2307/2014 εντοπίζεται η εξής αντίφαση. Η απόφαση αφιερώνει μεγάλο κομμάτι στο ιστορικό, την παράθεση, δηλαδή, και ανάλυση των επικρατούσων οικονομικών συνθηκών της κρίσης, τη λεπτομερέστατη αναφορά των μνημονιακών ρυθμίσεων από το Μνημόνιο Ι, τους στόχους για ενίσχυση της ελληνικής οικονομίας και ανταγωνιστικότητας και για βιωσιμότητα των ταμείων, καθώς εκεί στηρίζει τη γενική κρίση της περί πλέγματος διατάξεων που αφενός επιβάλλονται από τις πραγματικές συνθήκες της οικονομικής κρίσης, αφετέρου εξυπηρετούν το υπέρτατο δημόσιο συμφέρον του ξεπεράσματος της οικονομικής ύφεσης και σε αυτό το πλαίσιο δεν αντιτίθενται στο Σύνταγμα και είναι δυνατός ο κρατικός περιορισμός δικαιωμάτων, όπως η συλλογική αυτονομία. Η απόφαση αρχικά δεν αρνείται τον υπέρμετρο περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας από τα άρθρα 2-5 της ΠΥΣ 6/2012 απλά τον δικαιολογεί μπροστά στην εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος. Ωστόσο, όπως ορθά παρατηρεί συνολικά και η μειοψηφία, η απόφαση στον έλεγχο περί συμφωνίας ή μη με το άρθρο 22 παράγραφος 2 και τα λοιπά άρθρα του συντάγματος που εξετάστηκαν, παραλείπει να αντιμετωπίσει και πάλι ως πλέγμα τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, οι οποίες λειτουργώντας συνολικά και με βάση ακριβώς τις συνθήκες κρίσης, ανεργίας κλπ που επικρατούσαν, λειτούργησαν σαν ένα σύστημα που οδήγησε στην πλήρη απορρύθμιση των συλλογικών σχέσεων εργασίας και στη συρρίκνωση της παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, σκοπού εν τέλει της συλλογικής αυτονομίας<sup>201</sup>.

Τέλος, ζήτημα προέκυψε και ασκήθηκε κριτική, ότι η απόφαση υπέβαλε σε οριακό έλεγχο συνταγματικότητας τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ, αντίθετα με την άποψη της μειοψηφίας και ενώ υπήρχε κατάδηλη αντίθεση στο Σύνταγμα, συνολικά από τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, πράγμα το οποίο εντόπισε<sup>202</sup>. Περαιτέρω έχει υποστηριχθεί πως έγινε προσχηματικός οριακός έλεγχος και για αυτό το λόγο παρατηρείται αντίφαση μεταξύ μείζονος πρότασης, που επισημαίνει την ανάγκη διατήρησης της αποτελεσματικής λειτουργίας της συλλογικής αυτονομίας και της αρχής της αναλογικότητας, και ελάσσονος πρότασης, με την οποία η απόφαση οδηγείται στην αχρήστευση του περιεχομένου τους. Δεν ελέγχθηκε, συνεπώς, στην ουσία αν τηρήθηκαν οι δύο ανωτέρω επιταγές και αντί, λόγω των εξαιρετικών περιστάσεων, να διευρύνει τον έλεγχο, βασιζόμενο σε στοιχεία, για να στηρίζει την αναγκαιότητα επιβολής των συγκεκριμένων μέτρων, προκειμένου να αντιμετωπιστεί η οικονομική

---

<sup>201</sup> Βλ. και Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, ο.π., σελ. 395 επ.

<sup>202</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ. 77.



ύφεση, το Δικαστήριο αρκέστηκε στην παραδοχή πως τα μέτρα δεν εμφανίστηκαν μη πρόσφορα και μη αναγκαία για την επίτευξη του συνταγματικού σκοπού της προστασίας του γενικότερου συμφέροντος<sup>203</sup>.

Περαιτέρω, υποστηρίχθηκε πως η απόφαση χρησιμοποίησε το δημόσιο συμφέρον για τον περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας, ενώ με βάση το άρθρο 106 του Συντάγματος, η συλλογική αυτονομία συμβάλει και αυτή στον προσδιορισμό του. Συνολικά η προστασία του δικαιώματος στην εργασία, η συλλογική αυτονομία, το κοινωνικό κράτος κλπ. συγκροτούν μια ισότιμη κατηγορία δημοσίου συμφέροντος, το οποίο το δικαστήριο όφειλε να συνεκτιμήσει, μαζί με τον «αντιπεριορισμό» που το συνδεόμενο με τα ανωτέρω, κοινωνικό συμφέρον θέτει στο νομοθετικό περιορισμό<sup>204</sup>.

Συμπερασματικά, καθώς η συλλογική αυτονομία κινήθηκε σε τροχιά πλήρους αποδόμησης, πράγμα που δέχεται η πλειοψηφία του Δικαστηρίου, το ΣτΕ θα περίμενε κανείς να υποβάλει σε έναν τουλάχιστον κριτικό αναστοχασμό τις ερμηνευτικές και αξιολογικές επιλογές του, ιδίως μετά το Μνημόνιο ΙΙ, αν δεχθούμε ότι οι ρυθμίσεις του Μνημονίου Ι δικαιολογούνταν κάπως, λόγω και της περιορισμένης τριετούς διάρκειάς του. Αλλά, αντιθέτως, το ΣτΕ ακολούθησε την πάγια νομολογία του για την υποχώρηση της συλλογικής αυτονομίας έναντι της κρατικής ρύθμισης, όταν υπάρχουν λόγοι υπέρτερου κοινωνικού συμφέροντος που συνδέονται με την οικονομία, και στηριζόμενο στις «εξαιρετικές περιστάσεις», έμεινε σε οριακό έλεγχο συνταγματικότητας και έκρινε ότι δεν είναι αντίθετες οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 στο άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος και στην αρχή της αναλογικότητας. Ωστόσο τα παραπάνω γίνονται αντιληπτά δεχόμενοι ότι η ερμηνεία του συντάγματος δε συμβαίνει σε ιστορικό κενό και η νομολογία κυρίως αντανάκλα κάθε φορά το συσχετισμό δυνάμεων<sup>205</sup>.

## **9. Οι αλλαγές στο θεσμό της διαιτησίας με το ν. 4303/2014.**

Σύμφωνα με τη νομολογία των δικαστηρίων<sup>206</sup>, το άρθρο 95 παράγραφος 5 του Συντάγματος και το άρθρο 50 παράγραφος 4 του Π.Δ. 18/1989, προκύπτει πως η ακυρωτική απόφαση έχει διαπλαστικό αποτέλεσμα, δηλαδή η διοίκηση, συμμορφούμενη με ακυρωτική απόφαση του ΣτΕ και εν γένει διοικητικού δικαστηρίου υποχρεούται όχι απλά να θεωρήσει ανίσχυρη και ανύπαρκτη την

---

<sup>203</sup> Βλ. Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π., σελ.86 επ.

<sup>204</sup> Βλ. αναλυτικά, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ο.π. σελ. 68-73 και 85.

<sup>205</sup> Βλ. αναλυτικά, ο.π., σελ. 37-39 και 65-66.

<sup>206</sup> Βλ. ΣτΕ 3043/2013, 914/2013.

ακυρωθείσα πράξη αλλά πρέπει με θετικές ενέργειες να προχωρήσει στην αναμόρφωση και αποκατάσταση των πραγμάτων στη προηγούμενη θέση *ab initio*. Στα πλαίσια αυτής της υποχρέωσης, ο νομοθέτης με το νόμο 4303/2014 προχώρησε στην επαναφορά των διατάξεων του άρθρου 16 παράγραφος 2 του νόμου 1876/1990<sup>207</sup> και στην ψήφιση του νόμου 4303/2014, με τον οποίο εισήγαγε νέα ρύθμιση για τη μεσολάβηση<sup>208</sup> και διαιτησία. Αναφορικά με το θεσμό της μεσολάβησης διατηρήθηκε ο προαιρετικός χαρακτήρας της με την νέα ρύθμιση και τονίστηκε η σημασία της διεξαγωγής των συζητήσεων επί αιτιολογημένων προτάσεων και αντιπροτάσεων των μερών και η λήψη υπόψιν από το μεσολαβητή της οικονομικής κατάστασης και της ανταγωνιστικότητας της δραστηριότητας την οποία αφορά η μεσολάβηση<sup>209</sup>, ενώ η βασική αλλαγή αφορούσε την υποχρέωση και όχι δικαίωμα, πλέον του μεσολαβητή να υποβάλει πρόταση μεσολάβησης<sup>210</sup>. Η τελευταία αυτή ρύθμιση δημιούργησε θεωρητική αντιπαράθεση· κατά μία άποψη η μετατροπή του δικαιώματος του μεσολαβητή να υποβάλει πρόταση σε υποχρέωση, εναρμονίζεται με τη λειτουργία της μεσολάβησης και διαιτησίας ως αποτελεσματικού συμπληρώματος της συλλογικής αυτονομίας, καθώς διασφαλίζεται η γέννηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία<sup>211</sup>. Κατά την αντίθετη άποψη η προηγούμενη ρύθμιση αποτελούσε παράγοντα ισορροπίας στο σύστημα μεσολάβησης και διαιτησίας, επιτρέποντας στο μεσολαβητή μέσω της μη κατάθεσης πρότασης να διακόψει τη διαδικασία της μεσολάβησης είτε χρησιμοποιώντας την επιλογή αυτή ως μέσο πίεσης προς την επίτευξη συμφωνίας είτε ως μέσο αποκλεισμού της συγκεκριμένης διαδικασίας, κρίνοντας κάθε φορά ό,τι ήταν σκοπιμότερο. Περαιτέρω με βάση την άποψη αυτή θεωρείται πως σε συνδυασμό με τις αλλαγές στο πεδίο της διαιτησίας μειώνεται ο αυτόνομος και κεντρικός ρόλος της μεσολάβησης και καθίσταται απλά ένα υποχρεωτικό στάδιο για την προσφυγή στη διαιτησία<sup>212</sup>.

Οι βασικότερες όμως αλλαγές εντοπίζονται στο κομμάτι της διαιτησίας<sup>213</sup>. Αρχικά επανέρχεται το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία απαλλαγμένο από τις παρακωλυτικές της γέννησης του δικαιώματος προϋποθέσεις του νόμου 3899/2010 και συγκεκριμένα α) από οποιοδήποτε μέρος μετά την υποβολή της πρότασης του μεσολαβητή ή β) εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη διαδικασία της μεσολάβησης<sup>214</sup>. Πλέον η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή δεν

---

<sup>207</sup> Βλ. αναλυτικά Καζάκος Α., ο.π. σελ. 15-22.

<sup>208</sup> Σημειώνεται ότι ο θεσμός της μεσολάβησης δεν καταργήθηκε ούτε μειώθηκε ποτέ η σημασία του με τα μνημονιακά νομοθετήματα, αλλά στην ουσία αχρηστεύτηκε λόγω της κατάργησης της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία.

<sup>209</sup> Βλ. παρ. 4 αρ. 15 1876/90 όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο τέταρτο παράγραφος 1 του νόμου 4303/2014.

<sup>210</sup> Βλ. συνολικά για τη ρύθμιση του 4303/2014, Γ. Λεβέντης, Η νέα ρύθμιση της διαιτησίας, ο.π.

<sup>211</sup> Βλ. Καζάκος Α., ΣΣΕ, μεσολάβηση και διαιτησία μετά την 2307/2014, ο.π., σελ. 120.

<sup>212</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4303/2014, ΕλλΔνη 1/2015.

<sup>213</sup> Για το σύνολο και τη λεπτομερή ανάλυση των αλλαγών βλ. Η νέα ρύθμιση της διαιτησίας, ο.π. σελ. 24-32.

<sup>214</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π.

καθίσταται προϋπόθεση για την προσφυγή στη διαιτησία. Δεύτερη αλλαγή είναι η πλέον απαιτούμενη πλήρης και τεκμηριωμένη αιτιολογία, ως προϋπόθεση του κύρους της δ.α., η οποία ελέγχεται δικαστικά, όχι μόνο από άποψη νομιμότητας αλλά και στην ουσία της, ενώ επιπλέον επέρχεται αυστηροποίηση των κριτηρίων που λαμβάνει υπόψιν του ο Διαιτητής, αφού πρέπει να συνυπολογίσει οικονομικές παραμέτρους σχετικές με τη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας, την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας και εν γένει οικονομικούς παράγοντες, στοιχεία όχι πάντα εύκολα συγκεντρώσιμα και αξιόπιστα. Παρατηρείται δε πως τα κριτήρια που θεσπίζει ο νομοθέτης εμφανίζουν μια μονομέρεια υπέρ της εργοδοτικής πλευράς, αφού παραλείπονται εντελώς κριτήρια για τους όρους διαβίωσης και εργασίας των εργαζομένων, όπως η βιοποριστική λειτουργία του μισθού, πριμοδοτώντας την εργοδοτική πλευρά και παραγνωρίζοντας την ανισορροπία μεταξύ των μερών<sup>215</sup>. Η διεύρυνση του ελέγχου της δ.α. έρχεται σε αντίθεση με την κρατούσα άποψη της θεωρίας και νομολογίας περί μη ελέγχου της ουσιαστικής κρίσης του Διαιτητή<sup>216</sup>, καθώς δεν εξετάζεται νομική διαφορά αλλά διαφορά συλλογικών συμφερόντων και ο Διαιτητής δεν εφαρμόζει κανόνα δικαίου αλλά δημιουργεί νέο· συντελείται, λοιπόν, δικαστικοποίηση της συλλογικής διαφοράς που αναιρεί τη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας. Ωστόσο η νέα ρύθμιση ουσιαστικά τη μετατρέπει σε τέτοια και η δικαστική κρίση υποκαθιστά τη διαιτητική<sup>217</sup>, ενώ επιπλέον προβλέπεται άσκηση έφεσης με ανασταλτικό αποτέλεσμα, κάμπτοντας την άμεση εκτελεστότητα της δ.α. και καθιερώνεται δεύτερος βαθμός διαιτησίας με πλειοψηφία δικαστών, που αποτελούν πρόσωπα ξένα με τη λογική και τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>218</sup>, αφού το όργανο της δευτεροβάθμιας κρίσης της δ.α. αποτελείται από δύο μέλη από τον κατάλογο του ΟΜΕΔ, ένα σύμβουλο του ΣτΕ, έναν Αρεοπαγίτη και έναν σύμβουλο του ΝΣΚ, κυριαρχώντας έτσι ο δικαστικός χαρακτήρας. Δεύτερη βασική αλλαγή αλλά και προβληματική ρύθμιση του ως άνω νόμου, αποτελεί η διατύπωση του άρθρου 16 παράγραφος 6, σύμφωνα με την οποία, οι όροι της διαιτητικής απόφασης δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Αν όμως οι όροι της δ.α. πάντοτε υποχωρούν έναντι του νόμου και με δεδομένο, ότι η δ.α. εξομοιώνεται με σσε, τότε έχουμε παραβίαση της αρχής της εύνοιας, ενώ η αντιμετώπιση των σσε και δ.α. διαφορετικά είναι αντίθετη με το άρθρο 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος.

---

<sup>215</sup> Βλ. ο.π., σελ. 127-128.

<sup>216</sup> Βλ., ο.π. σελ. 123-127 και ΑΠ 25/2004, 223/2001 και 2307/2014.

<sup>217</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π. ΔΕΝ 2014, σελ. 1585-1588 και Γιαννακούρου Σ., Οι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, ο.π., σελ. 70.

<sup>218</sup> Βλ. Γιαννακούρου Σ., ο.π. σελ. 71.

Συνολικά ο 4303/2014 κρίνεται για τη μονομέρεια των κριτηρίων, τη δέσμευση των διαιτητών με τον ουσιαστικό έλεγχο της κρίσης των δικαστών, καθώς θεωρείται πως ουσιαστικά ο νόμος έδωσε εντολή στους διαιτητές για περαιτέρω μείωση μισθών. Υποστηρίζεται πως ο νόμος κινήθηκε εν γένει σε τροποποίηση επί τα χείρω του νόμου 1876/1990 και δημιούργησε ένα νόθο σύστημα διαιτησίας, μεροληπτικό προς τους εργοδότες και αντίθετο στη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας ως μηχανισμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων<sup>219</sup>.

Στη συνέχεια ψηφίστηκε ο νόμος 4549/2018 ο οποίος προχώρησε σε κάποιες «διορθωτικές» παρεμβάσεις στο νόμο 4303/2014. Υπό τη νέα διάταξη, επανήλθε με σαφήνεια η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ως εύλογη κύρωση για το μέρος που αρνείται τα αποτελέσματα της μεσολάβησης, όπως ίσχυε και υπό το αρχικό καθεστώς του ν. 1876/1990, χωρίς βέβαια διάκριση μεταξύ εργατικής και εργοδοτικής πλευράς<sup>220</sup>. Τέλος, στα κριτήρια που λαμβάνουν υπόψη και εξετάζουν οι μεσολαβητές και οι διαιτητές, τα οποία ορίζονται στα άρθρα 15 παράγραφος 4 και 16 παράγραφος 5 του ν. 1876/1990, προστέθηκε η εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού. Πρόκειται για την προσθήκη ενός κριτηρίου συνδεδεμένου με τα συμφέροντα των εργαζομένων, αμβλύνοντας σε ένα βαθμό το μονόπλευρο, υπέρ της εργοδοτικής πλευράς και των συμφερόντων της, προσανατολισμό του πλαισίου στοιχείων- κριτηρίων που έθετε ο ν. 4303/2014.

Οι διατάξεις του ανωτέρω νόμου προκάλεσαν την αμφισβήτηση της «Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Κανόνων και Συστάσεων» της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία παρακολουθούσε τις τελευταίες αλλαγές που επήλθαν με αυτόν στο θεσμό της διαιτησίας, σχετικά με τη συμφωνία του εν λόγω νόμου με τις αρχές της συλλογικής διαπραγμάτευσης και τις Δ.Σ.Ε. 98 και 154 για την ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς φάνηκε να υπάρχει ένα κενό ανάμεσα στην ελληνική νομοθεσία για την υποχρεωτική διαιτησία και τις προδιαγραφές που θέτει η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις. Η επιτροπή τόνισε πως η μονομερής προσφυγή στο θεσμό της διαιτησίας είναι εν γένει αντίθετη με τις αρχές της συλλογικής διαπραγμάτευσης, η οποία θα πρέπει να επιτρέπεται μόνο σε συγκεκριμένες περιπτώσεις<sup>221</sup>, ενώ κύρια μορφή προσφυγής στη διαιτησία θα πρέπει να είναι η προσφυγή με κοινή συμφωνία των μερών, προκειμένου να προστατεύεται η ελευθερία και η ανεξαρτησία των συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>222</sup>.

---

<sup>219</sup>Βλ. Καζάκος Α., ο.π. σελ. 135 επ.

<sup>220</sup> (...) «β) από οποιοδήποτε μέρος αποδέχτηκε την πρόταση του μεσολαβητή που απέρριψε το άλλο μέρος».

<sup>221</sup>Βλ. Katsaroumpas I., *Rejecting a Good Faith Justification for Unilateral Recourse to Binding Arbitration: the 2019 Observation of the Committee of Experts on Greek Law 4549/2018*, σελ. 3-4.

<sup>222</sup> Βλ. ο.π. και σελ. 5-6 αναφορικά με τις θέσεις του Otto-Kahn Freund, σχετικά με την αποδοχή της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία μόνο στην περίπτωση που λειτουργεί ως «ultimum refugium» σε συνδυασμό με την ύπαρξη

Όπως παρατηρείται, οι ανωτέρω θέσεις της Επιτροπής της Δ.Ο.Ε. δείχνουν την ανησυχία της σχετικά με τη χρήση του θεσμού της υποχρεωτικής διαιτησίας ως μέσου καταστολής του δικαιώματος της απεργίας ή ακόμα και ως προοίμιο του αυταρχισμού. Ωστόσο ορθά επίσης παρατηρείται πως το ελληνικό σύστημα προσφυγής στη διαιτησία αποτελεί ένα από τα πιο «αβλαβή» συστήματα υποχρεωτικής διαιτησίας, καθώς αφενός οι ρυθμίσεις αποσκοπούν στην ενίσχυση και προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, η διαδικασία δε της διαιτησίας διενεργείται από τον Ο.Μ.Ε.Δ., ανεξάρτητο από το κράτος οργανισμό που παρέχει τα απαιτούμενα εχέγγυα για ελεύθερες και ανεξάρτητες διαπραγματεύσεις αμβλύνοντας ως ένα βαθμό το χάσμα μεταξύ του ελληνικού συστήματος διαιτησίας και των επιταγών της Δ.Ο.Ε.<sup>223</sup>.

## **10. Ο ν. 4635/2019- η κατάσταση του δικαιώματος και των θεσμών της συλλογικής αυτονομίας σήμερα.**

Μετά τη λήξη του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής τελικώς τον Αύγουστο του 2018 η κατάσταση για τη συλλογική αυτονομία και το σύστημα παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων διαμορφώθηκε ως εξής: επανήλθαν σε ισχύ οι διατάξεις για την αρχή της εύνοιας, τη δυνατότητα επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, καταργήθηκε ο λεγόμενος «υποκατώτατος» μισθός, ο μειωμένος, δηλαδή, μισθός των νέων κάτω των 25 ετών, ενώ από 30-01-2019 ο κατώτατος μισθός αναπροσαρμόστηκε, με τη διαδικασία που αναλύθηκε ανωτέρω, με την Υπουργική Απόφαση 4241/127/2019 που τον καθόρισε στα 650,00 ευρώ για τους υπαλλήλους και στα 29,04 ευρώ ημερομίσθιο για τους εργατοτεχνίτες.

Στο διαμορφωμένο αυτό πλαίσιο ήρθε η ψήφιση του αναπτυξιακού νόμου 4635/2019, ο οποίος έφερε τέσσερεις δραστικές αλλαγές στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, όπως τελικώς αυτό διαμορφώθηκε μετά την έξοδο από το μηχανισμό οικονομικής σταθερότητας, τροποποιώντας το νόμο 1876/1990.

Πρώτο πεδίο αλλαγών αποτέλεσε το άρθρο 3 παράγραφος 8 του νόμου 1876/1990, με το οποίο εισήχθη η δυνατότητα θέσπισης σε εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές σσε, καθώς και σε κλαδικές, ρήτρας απόκλισης ή εξαίρεσης από το σύνολο ή μέρος των όρων τους, εφόσον οι εν λόγω εργαζόμενοι απασχολούνται σε επιχειρήσεις ειδικής κατηγορίας, όπως π.χ. επιχειρήσεις κοινωνικής

---

ενός ανεξάρτητου σώματος διαιτησίας προκειμένου να προστατεύονται οι ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και ο ελεύθερος συνδικαλισμός.

<sup>223</sup> Βλ. ο.π. σελ 5-6.

οικονομίας<sup>224</sup> ή εφόσον εν γένει οι επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας, ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης<sup>225</sup>, ενώ με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων εξειδικεύονται τα κριτήρια εξαίρεσης. Με τη συγκεκριμένη διάταξη, δίνεται, δηλαδή, η δυνατότητα κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές σσε να θεσπίζουν ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων σε εργαζόμενους που εργάζονται σε συγκεκριμένα είδη επιχειρήσεων, καθιστώντας εαυτές πιο ευέλικτες και εύκολα προσαρμόσιμες στις οικονομικές συνθήκες κάθε επιχείρησης. Η πρακτική αυτή της θέσπισης ειδικών ρητρών απόκλισης από τις ανωτέρω σσε είναι αρκετά δημοφιλής σε πολλές χώρες, ώστε η ύπαρξη πολύ συχνά, όρων των σσε που δεν ανταποκρίνονται στην οικονομική αντοχή και τη λειτουργία της επιχείρησης να μπορούν να παραμεριστούν και να υπάρξει απόκλιση από τη σσε επί τα χείρω, προκειμένου να συμβαδίζει με τις ανάγκες της επιχείρησης. Η απόκλιση αυτή μπορεί να γίνει είτε με επιχειρησιακή σσε είτε με συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων είτε και με ατομική σύμβαση εργασίας<sup>226</sup>. Ωστόσο, επέρχεται με τη διάταξη αυτή ένα ρήγμα αναφορικά με την καθολική κανονιστική ισχύ των όρων σσε αναφορικά αφενός με εργαζόμενους σε συγκεκριμένου τύπου επιχειρήσεις και αφετέρου με επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν συγκεκριμένες καταστάσεις και που εξαιρούνται από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων, ενώ τελολογικά ερμηνεύοντας, πρέπει η εξαίρεση να εξυπηρετεί το σκοπό της, άλλως δε δικαιολογείται. Παρατηρείται πως για να είναι συμβατή η διάταξη με το άρθρο 22 παράγραφος 2 είναι αναγκαίο αφενός η εξαίρεση να αφορά το σύνολο των εργαζομένων -εκτός αν πρόκειται για ομοιοεπαγγελματικές σσε-<sup>227</sup> και όχι μέρος αυτών και αφετέρου η εξαίρεσή τους να γίνεται μόνο με επιχειρησιακή σσε και όχι με ρυθμιστή την ατομική σύμβαση εργασίας, καθώς κάτι τέτοιο θα συνιστούσε παραίτηση των εργαζομένων από την άμεση και αναγκαστική ισχύ των σσε, στοιχείο που ανάγεται στον πυρήνα αυτών και της συλλογικής αυτονομίας, που σε μια τέτοια περίπτωση θα παραβιαζόταν. Συνεπώς τα μέρη θα πρέπει να είναι αυτά που θα χειρίζονται την εν λόγω δυνατότητα εξαίρεσης ή απόκλισης, ώστε αφενός να διασφαλίζεται η

---

<sup>224</sup> Επιχειρήσεις που δεν έχουν ως σκοπό τους το κέρδος.

<sup>225</sup> Προϋπόθεση εδώ αποτελεί οι εξαιρούμενοι όροι της σσε να σχετίζονται με τα οικονομικά προβλήματα που αντιμετωπίζει η επιχείρηση και η μη εφαρμογή τους να συμβάλει στην προσπάθεια οικονομικής εξυγίανσης, βλ. Λεβέντης Γ., Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ΔΕΝ 2020 Τόμος 76, σελ. 2-4.

<sup>226</sup> Βλ. αναλυτικά Λεβέντης Γ., Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ΔΕΝ 2020 Τόμος 76, σελ. 2-4, και σχετικά με το ζήτημα αν επιτρέπονται τέτοιου τύπου ρήτρες στο ελληνικό δίκαιο.

<sup>227</sup> Βλ. αναλυτικά 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. 53-68 όπου βάζει και το θέμα του δικαστικού ελέγχου των ρητρών αυτών.

προστασία της συλλογικής αυτονομίας και εν τέλει των εργασιακών συμφερόντων από πλευράς εργαζομένων αφετέρου να μην επικρατούν συνθήκες άκρατου ανταγωνισμού από επιχειρήσεις που καταχρηστικά θα κάνουν χρήση της διάταξης, η οποία χάριν των ανωτέρω πρέπει να ερμηνεύεται στενά.

Περαιτέρω έχει εκφραστεί αμφισβήτηση για την ορθότητα της διάταξης αναφορικά με τη δυνατότητα που δίνει στις κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές σσε να θεσπίσουν τις εν λόγω ρήτρες αναφορικά μόνο με συγκεκριμένα είδη επιχειρήσεων, αποκλείοντας τη συγκεκριμένη δυνατότητα για επιχειρήσεις που δεν πληρούν τα ανωτέρω αναφερόμενα χαρακτηριστικά, αποκλείοντας από τη δυνατότητα εξαίρεσης επιχειρήσεις οι οποίες για παράδειγμα απασχολούν μικρό αριθμό εργαζομένων ή εμφανίζουν χαμηλή ανταγωνιστικότητα, στοιχεία τα οποία σύμφωνα με τη συγκεκριμένη άποψη μόνο οι κοινωνικοί εταίροι είναι σε θέση να γνωρίζουν καλά και κατ' επέκταση θα ήταν οι καταλληλότεροι να ρυθμίζουν το περιεχόμενο, το εύρος και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στις οποίες θα εφαρμοστεί η διάταξη<sup>228</sup>.

Δεύτερη αλλαγή που φέρνει ο νόμος 4635/2019 συνιστά ο περιορισμός της αρχής της εύνοιας, η οποία είχε ανασταλεί μέχρι το τέλος του προγράμματος οικονομικής προσαρμογής, οπότε και επανήλθε τον Αύγουστο του 2018, όπως αναφέρθηκε. Ο νομοθέτης πριμοδοτεί εκ νέου την επιχειρησιακή σσε αναφορικά με επιχειρήσεις *«που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης»*, εφόσον στην κλαδική σσε δεν περιλαμβάνονται οι ανωτέρω ρήτρες απόκλισης. Έχει υποστηριχθεί η άποψη πως αυτή η δυνατότητα «διαφυγής» της επιχειρησιακής από την κλαδική σύμβαση και επικράτησή της, πλήττει στον πυρήνα της τη συλλογική αυτονομία των μερών της κλαδικής σσε, καθώς αφαιρεί από τα μέρη της τη δυνατότητα επιλογής ή μη, συμφωνίας ρήτρας εξαίρεσης ή απόκλισης<sup>229</sup>. Αυτό σημαίνει πως παρακάμπτεται έτσι η αυτονομία των μερών της κλαδικής από την οποία η επιχείρηση θα μπορούσε να υποβάλει αίτημα εξαίρεσης και πάμε απευθείας σε επιχειρησιακή με κατά κανόνα δυσμενέστερους όρους. Υπό διαφορετική προσέγγιση υποστηρίχθηκε πως η νέα ρύθμιση προσαρμόζει ταχέως τις αποδοχές και τους λοιπούς όρους εργασίας στην οικονομική αντοχή των επιχειρήσεων, δίνοντάς τους την ευχέρεια να βελτιώσουν την ανταγωνιστικότητά τους, ενώ μέχρι τότε η άκριτη επέκταση των σσε και η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας, οδηγούσαν στη διαμόρφωση των αποδοχών και των όρων

---

<sup>228</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π.

<sup>229</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π. σελ. 69.

εργασίας που υπερέβαιναν τόσο την αύξηση της παραγωγικότητας όσο και την οικονομική αντοχή των επιχειρήσεων<sup>230</sup>.

Επιπλέον, εξαίρεση επέρχεται και με την παράγραφο 3 του άρθρου 10 που όρισε ότι «*Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σσε δεν υπερισχύει της αντίστοιχης τοπικής*». Αυτό σημαίνει πως εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική σσε δεν υπερισχύει της αντίστοιχης τοπικής ακόμη και αν είναι ευνοϊκότερη από αυτήν. Η δικαιολόγηση που δίνεται για την εν λόγω ρύθμιση στηρίζεται στην ανάγκη προσαρμογής των όρων εργασίας στις εκάστοτε συνθήκες που επικρατούν σε συγκεκριμένη περιφέρεια<sup>231</sup>. Ανατρέπεται με αυτόν τον τρόπο η αρχή της εύνοιας και κατ' επέκταση η λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας στο πεδίο της κλαδικής διαπραγμάτευσης, δομικό, όπως υποστηρίζεται, στοιχείο της συλλογικής αυτονομίας, αφού η διαπραγμάτευση στο ανώτερο και ισχυρότερο για την πλευρά των εργαζομένων επίπεδο – σε αντίθεση με την επιχείρηση που αποτελεί προνομιακό πεδίο δράσης του εργοδότη- αποτελεί στοιχείο αποτελεσματικής προστασίας και λειτουργίας της συλλογικής αυτονομίας<sup>232</sup>. Με τις διατάξεις των άρθρων 7 παράγραφος 1 και 8 του νόμου 1876/1990, οι κλαδικές σσε παρέχουν κάλυψη στους υπαγόμενους σε αυτές εργαζόμενους, πράγμα που θεωρείται ότι ανήκει στον πυρήνα της συλλογικής αυτονομίας και με την ανωτέρω διάταξη παραβιάζεται. Για αυτό το λόγο υποστηρίζεται πως είναι αναγκαίο να υπάρχει συγκεκριμένη αιτιολόγηση από πλευράς τοπικών σσε για την απόκλιση από την αντίστοιχη εθνική, προκειμένου να διασφαλίζεται η λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας<sup>233</sup>. Για τις ομοιοεπαγγελματικές σσε, ωστόσο, κρίνεται μειωμένη η ένταση μεταξύ νόμου και άρθρου 22 παράγραφος 2 του Συντάγματος, αφού είναι ήδη υποβαθμισμένες<sup>234</sup>. Η συγκεκριμένη προσέγγιση δίνει, τέλος, ιδιαίτερο βάρος στην στόχευση της υποβάθμισης της κλαδικής σσε και της διαπραγμάτευσης στο επίπεδο αυτό ήδη από το Μνημόνιο Ι, ενώ κρίνει τις εν λόγω διατάξεις, ως επαναφορά των μνημονιακών μέτρων αυτή τη φορά με πάγιο χαρακτήρα.

Τρίτη αλλαγή επέρχεται με το άρθρο 56 του νόμου 4635/2019, με το οποίο ο νομοθέτης ορίζει τη διαδικασία επέκτασης των σσε όπου αρχικά περιορίζεται ο κύκλος των νομιμοποιούμενων προσώπων που μπορούν να την αιτηθούν<sup>235</sup>. Ο νόμος δίνει τη δυνατότητα εξαίρεσης από συγκεκριμένους όρους σσε ή το σύνολο αυτών, των επιχειρήσεων που αναφέρθηκαν ως άνω από την

---

<sup>230</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ΔΕΝ 2020, σελ. 2-4.

<sup>231</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π.

<sup>232</sup> Βλ. Καζάκος Α., ο.π., σελ. 72-73.

<sup>233</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ο.π., σελ. 8.

<sup>234</sup> Αναλυτικά για την υποβάθμιση των ομοιοεπαγγελματικών βλ. Καζάκος Α., ο.π., σελ. 74.

<sup>235</sup> Βλ. ο.π., σελ. 78-80.



επέκταση σσε, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Δίνεται έτσι η δυνατότητα και η εξουσία στον Υπουργό Εργασίας όχι μόνο να ενισχύσει την εμβέλεια των σσε αλλά επιπλέον και να τη συρρικνώσει εξαιρώντας τις επιχειρήσεις που βρίσκονται στη συγκεκριμένη οικονομική κατάσταση ή στις διαδικασίες που αναφέρθηκαν. Η εξουσία ενίσχυσης γίνεται δεκτή με βάση την εξυπηρέτηση του δημοσίου συμφέροντος και θεωρείται ότι δεν αντιβαίνει στη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας ούτε και στην οικονομική ελευθερία, καθώς «η κήρυξη συλλογικής συμβάσεως ως υποχρεωτικής εφ' όσον συντρέχουν ορισμένοι «νόμιμοι όροι, υπαγορεύεται από το δημόσιο συμφέρον, ήτοι την εφαρμογή ομοιομόρφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και την προστασία της συλλογικής ρυθμίσεως από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό μη δεσμευομένων αμέσως από τη σύμβαση εργοδοτών και εργαζομένων»<sup>236</sup>. Γίνεται έτσι αντιληπτό πως η άσκηση από τον Υπουργό Εργασίας της εξουσίας που του παρέχει το ισχύον άρθρο 11 παράγραφοι 2 και 3 του νόμου 1876/1990, οδηγεί ευθέως στο αποτέλεσμα που έχει αποδοκιμάσει η ΟλΣτΕ 4555/1996. Η συρρίκνωση της κανονιστικής εμβέλειας της επέκτασης κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε με τη θέσπιση εξαιρέσεων, αντιβαίνει στο δημόσιο συμφέρον που υπηρετεί η κήρυξη σσε ως γενικά υποχρεωτικών, δηλαδή την ομοιομορφία των όρων εργασίας και την αποτροπή δημιουργίας συνθηκών ανταγωνισμού ανάμεσα στις επιχειρήσεις από όσες δε δεσμεύονται από τη σσε. Υποστηρίζεται έτσι πως για τους ανωτέρω λόγους, η ρύθμιση που εισήγαγε το άρθρο 56 του ως άνω νόμου, δοκιμάζει την αποτελεσματική λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, πολύ περισσότερο αν ληφθεί υπόψιν πως τις όποιες ανάγκες προσαρμογής των αποδοχών και όρων εργασίας εν γένει, τις καλύπτει η ανωτέρω αναφερόμενη συνομολόγηση ρητρών εξαίρεσης από τα ίδια τα μέρη των σσε.

Τέλος ο νόμος 4635/2019 έκλεισε τις νέες ρυθμίσεις με αλλαγές στο θεσμό της διαιτησίας. Συγκεκριμένα όρισε πως η δυνατότητα προσφυγής στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, είναι εφικτή μόνο στις εξής περιπτώσεις: (...) «α) εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α' του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει, β) εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της επιβάλλεται

---

<sup>236</sup> Βλ. ΟλΣτΕ 4554/1996 και Καζάκος Α., ο.π., σελ. 81, έτσι και Λεβέντης Γ., ο.π., σελ. 31.

από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεδεμένο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.» Στη δεύτερη περίπτωση, για να στοιχειοθετηθεί οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων ο νόμος προβλέπει την ύπαρξη σωρευτικά δύο προϋποθέσεων, τη λήξη της κανονιστικής ισχύος τυχόν υπάρχουσας σσε, όπως ορίζεται στην παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012 και την εξάντληση κάθε άλλου μέσου συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης ενώ παράλληλα το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, θα πρέπει να έχει συμμετάσχει στη διαδικασία μεσολάβησης και να έχει αποδεχθεί την πρόταση μεσολάβησης. Ο νομοθέτης με την εν λόγω διάταξη φέρνει δραστικές αλλαγές στη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία περιορίζοντάς την σε τέτοιο βαθμό που η προσφυγή στη διαιτησία «μετατρέπεται από κανόνας σε εξαίρεση», αφού το δικαίωμα αυτό αποκλείεται για τη μεγάλη πλειοψηφία των συλλογικών διαφορών συμφερόντων, ενώ στην πράξη η προσφυγή στο μηχανισμό της διαιτησίας με συμφωνία των μερών, θα είναι σχεδόν ανέφικτη, λόγω της απόλυτα αρνητικής στάσης που κατά βάση θα τηρήσει η εργοδοτική πλευρά<sup>237</sup>, μη έχοντας λόγο να προχωρήσει σε επίλυση του προκύψαντος ζητήματος, αφού δεν πιέζεται νομοθετικά, με αποτέλεσμα και πάλι να διαφαίνεται ως βασική πιθανή λύση η στροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας. Βασικό κριτήριο καθίσταται η φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών και όχι το ιδιοκτησιακό καθεστώς των επιχειρήσεων που έχουν ζωτικό χαρακτήρα για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου ή η σύνδεσή τους με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας. Σε αυτές μόνο τις περιπτώσεις ο νομοθέτης κρίνει ότι είναι αναγκαίο να προκύψει συλλογική ρύθμιση των όρων εργασίας, προφανώς, για να διασφαλιστεί η κοινωνική ειρήνη και να μην οδηγηθεί η κατάσταση σε συγκρουσιακό επίπεδο<sup>238</sup>.

Η εξαίρεση από τη διαδικασία αυτή της συντριπτικής πλειονότητας των επιχειρήσεων της χώρας γεννά ζητήματα συμφωνίας με το άρθρο 22 παράγραφος 2 του συντάγματος, ενώ επιπλέον υποστηρίζεται πως εφόσον η συλλογική αυτονομία συνδιαμορφώνει την έννοια του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος μαζί με το κράτος, έτσι και η επίλυση των συλλογικών διαφορών με τη παραγωγή συλλογικής ρύθμισης υπηρετεί και αυτή το δημόσιο συμφέρον. Περαιτέρω τα δύο μέρη που εμπλέκονται κάθε φορά στη διαφορά συνδιαχειρίζονται το συμφέρον αυτό με βάση την αυτόνομη κανονιστική εξουσία που το Σύνταγμα τους έχει παραχωρήσει<sup>239</sup>. Με βάση τα παραπάνω καθίσταται σαφές πως αυτό που η εν λόγω διάταξη θέτει ως ζητούμενο, είναι δεδομένο σε κάθε συλλογική διαφορά με βάση το Σύνταγμα, την κρατούσα στη θεωρία άποψη και τη νομολογία.

---

<sup>237</sup> Μετά την ΠΥΣ 6/2012 και την κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία δεν υπήρξε καμία κοινή συναινέσει προσφυγή στο μηχανισμό αυτό.

<sup>238</sup> Βλ. αναλυτικά Καζάκος Α., ο.π. σελ. 93 επ.

<sup>239</sup> Βλ. ο.π. σελ. σελ. 97.

Ειδικότερες προϋποθέσεις και προαπαιτούμενα θεσπίζονται τόσο αναφορικά με τη ερμηνεία της «οριστικής αποτυχίας των διαπραγματεύσεων» όσο και με τη αιτιολογία που οφείλεται να είναι πλήρης τόσο σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων προσφυγής μονομερώς στη διαιτησία όσο και στη δ.α.<sup>240</sup>.

Συμπερασματικά, συνολικά υποστηρίζεται πως ο νόμος 4635/2019 δημιούργησε εμπόδια με τις διατάξεις του στη διαδικασία παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και στην επιτέλεση του απώτερου καθήκοντος της συλλογικής αυτονομίας που είναι η προστατευτική προς τους εργαζόμενους λειτουργία, η διόρθωση, δηλαδή και άμβλυνση των διαπραγματευτικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο μερών που αποτυπώνονται κατά βάση στην ατομική σύμβαση εργασίας. Οι διατάξεις του νόμου αυτού φαίνεται να βλέπουν προς την αποδυνάμωση της παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων ή την εξαίρεση μέρους των εργαζομένων από αυτές με απώτερο αποτέλεσμα τη ρύθμιση σε ατομικό επίπεδο και τον κίνδυνο χειροτέρευσης των όρων εργασίας των εργαζομένων κυρίως στο επίπεδο των αποδοχών. Σε αυτό το πλαίσιο κάθε ρύθμιση που δυσχεραίνει το στόχο αυτό ελέγχεται με βάση το άρθρο 22 παράγραφος 2.

Οι τελευταίες αλλαγές που επήλθαν στο πεδίο του συλλογικού εργατικού δικαίου και συγκεκριμένα στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι αυτές του νόμου 4808/2021. Αν και ο νόμος αυτός δεν επιφέρει τις δραστικές και περιοριστικές αλλαγές του νόμου 4635/2019, εισήγαγε έναν βασικό περιορισμό που αφορά την ικανότητα σύναψης σε από συνδικαλιστική οργάνωση, απαιτώντας πλέον την εγγραφή στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Ελλάδας, προκειμένου η συνδικαλιστική οργάνωση να έχει ικανότητα σύναψης σε, ρύθμιση η οποία ορθώς έχει τύχει έντονης κριτικής από τη θεωρία και πρόσφατα και από τη νομολογία, όπως θα αναφερθεί εκτενέστερα παρακάτω.

Το άρθρο 83 του νόμου 4808/2021 τροποποίησε το άρθρο 2 του νόμου 1264/1982 και προέβλεψε την εγγραφή κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και την υποχρέωση καταχώρισης σειράς στοιχείων που αφορούν την εκάστοτε συνδικαλιστική οργάνωση<sup>241</sup>, ως προϋπόθεση για την απόκτηση ή διατήρηση της νομικής της προσωπικότητας. Συγκεκριμένα δε, προέβλεψε αφενός για συνδικαλιστικές οργανώσεις ιδρυθείσες από 01<sup>η</sup>-01-2022 και έπειτα, τη στέρηση της νομικής προσωπικότητας σε περίπτωση παράλειψης εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και καταχώρισης ή επικαιροποίησης των απαιτούμενων στοιχείων και αφετέρου για ήδη υφιστάμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις την αναστολή σειράς δικαιωμάτων συμπεριλαμβανομένου του

---

<sup>240</sup> Αναλυτικά για τα συγκεκριμένα βλ. ο.π. σελ. 95-100.

<sup>241</sup> Βλ. αρ. 83 παράγραφος 4 ν.4808/2021.

δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και της ικανότητας σύναψης σσε σε περίπτωση μη καταχώρισης ή επικαιροποίησης των απαραίτητων στοιχείων<sup>242</sup>. Συνεπώς συνδικαλιστική οργάνωση που δεν εγγράφεται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και δεν καταχωρεί και ενημερώνει τα απαιτούμενα από το νόμου στοιχεία «χάνει» το σημαντικότερο και πιο χρήσιμο δικαίωμα που το Σύνταγμα έχει απονείμει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας.

Σημειώνεται πως η ύπαρξη του Γενικού Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Ελλάδας είχε προβλεφθεί για πρώτη φορά με το άρθρο 54 του νόμου 4635/2019, χωρίς ωστόσο την πρόβλεψη για τις ανωτέρω αναφερόμενες κυρώσεις. Σύμφωνα με την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4635/2019 στόχος της εν λόγω ρύθμισης ήταν η δυνατότητα διάγνωσης της ικανότητας και της αντιπροσωπευτικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης που επιθυμεί να προχωρήσει σε διαπραγματεύσεις για τη σύναψη σσε, η οικονομική διαφάνεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η δυνατότητα διάγνωσης του ποσοστού κάλυψης εργαζομένων από συγκεκριμένη σσε προκειμένου να επεκταθεί η ισχύς της<sup>243</sup>. Ωστόσο η αιτιολογική έκθεση του νόμου 4808/2021 δεν περιλαμβάνει κανένα επιπλέον επιχείρημα για την αναβάθμιση του ρόλου του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. Συνεπώς προκειμένου να βρεθεί ο σκοπός της αναβάθμισης και ο στόχος της ρύθμισης έγινε στροφή προς την αιτιολογική έκθεση του νόμου 4635/2019, ενώ με βάση την ερμηνευτική προσέγγιση η θεωρία προσανατολίστηκε στην ανάγκη δημοσιότητας των στοιχείων της διοίκησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, της διαφάνειας και της ανάγκης καταπολέμησης των «σωματείων-σφραγίδων», ως αιτιολογικούς λόγους της ρύθμισης<sup>244</sup>.

Ήδη πριν την ψήφιση του νόμου, η Επιστημονική Υπηρεσία της Βουλής στην Έκθεσή της επί του σχεδίου νόμου του 4808/2021 είχε εκφράσει τις ανησυχίες της αναφορικά με το αν η αδυναμία άσκησης «τόσο σοβαρών δικαιωμάτων» είναι σύμφωνη με την αρχή της αναλογικότητας, αφού η παράλειψη και μόνο ενημέρωσης κάποιων στοιχείων μπορεί να οδηγήσει στην «αδρανοποίηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης», θέτοντας παράλληλα και το εύλογο ερώτημα σχετικά με την τύχη υπογραφείσας σσε από συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων που δεν έχει τηρήσει την υποχρέωση ενημέρωσης των απαιτούμενων στοιχείων<sup>245</sup>. Περαιτέρω δε, ορθά έχει υποστηριχθεί πως

---

<sup>242</sup>Βλ. Μαμματάς Ζ., Η ρύθμιση του ν. 4808/2021 για το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και η αναγωγή της εγγραφής σε όρο για την κτήση νομικής προσωπικότητας ή τη συνέχιση άσκησης συνδικαλιστικής δράσης, ΕΕργΔ 2022, σελ. 1006 επ.

<sup>243</sup> Βλ. ο.π. σελ. 1002.

<sup>244</sup> Βλ. αναλυτικά για τους σκοπούς της διάταξης αλλά και για τη σχέση προσφορότητας – αποτελεσματικότητας της ρύθμισης, ο.π. σελ. 1015 επ.

<sup>245</sup>Βλ. Έκθεση επί του νομοσχεδίου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής "Επιθεώρηση Εργασίας" - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργασία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του

η συγκεκριμένη ρύθμιση φτάνει έως και την προσβολή του πυρήνα της συνταγματικά κατοχυρωμένης συνδικαλιστικής ελευθερίας, γιατί η παράλειψη καταχώρισης ή ενημέρωσης και μόνο ενός στοιχείου, πιθανά μη λειτουργικά συνδεδεμένου με το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας, οδηγεί στην αναστολή των πιο ουσιωδών εκφάνσεων του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλαδή του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης και αποτύπωσης αυτής με τη σύναψη σσε<sup>246</sup>.

Όλες οι ανωτέρω αμφισβητήσεις οδήγησαν στην κατάθεση αίτησης ακύρωσης ενώπιον του ΣτΕ και κατά της Υ.Α. 62599/26-08-2021 και στην έκδοση της με αριθμό 2175/2022 Απόφασης του Δ' Τμήματος του ΣτΕ, η οποία, αφού έκρινε ότι η πρόβλεψη της σωρευτικής αναστολής του δικαιώματος της συνδικαλιστικής δράσης ακόμη και σε περίπτωση παράλειψης καταχώρισης ή επικαιροποίησης ενός μόνο από τα απαραίτητα στοιχεία είναι αντισυνταγματική ως αντίθετη στην αρχή της αναλογικότητας, ενώ επιπλέον πλήττει τον πυρήνα του δικαιώματος της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ότι υπάρχει υπέρβαση της νομοθετικής εξουσιοδότησης από την Υ.Α. όσον αφορά την καταχώριση των αναλυτικών στοιχείων των νομίμων εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων και όσον αφορά την πρόσβαση τρίτων στις πληροφορίες του ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και ότι παραβιάζεται ο Γενικός Κανονισμός Προστασίας Δεδομένων, παρέπεμψε την υπόθεση στην Ολομέλεια του Δικαστηρίου<sup>247</sup>.

Ο νόμος 4808/2021 περαιτέρω επανέλαβε τη δέσμευση της εγσσε μόνο αναφορικά με τους μη μισθολογικούς όρους, ενώ περιέλαβε και την υποχρέωση κωδικοποίησης των όρων των σσε και διαρρύθμιση τεχνικής φύσεως, ορθή ως προς το στόχο της, τη διευκόλυνση, δηλαδή, εργαζομένων και εργοδοτών, κυρίως ως προς τους διατηρηθέντες όρους παλαιών σσε. Τέλος, ο νόμος αυτό εισήγαγε τη διαδικασία της συμφιλίωσης ενώπιον του Ο.Μ.Ε.Δ., τη διευθέτηση, δηλαδή, ατομικής ή συλλογικής διαφοράς εργασίας και το συντονισμό της διαβούλευσης με σκοπό τη διευκόλυνση της σύγκλισης απόψεων μεταξύ ενός ή περισσότερων εργαζομένων και εργοδότη ή οργάνωσης εργοδοτών. Οι βασικές και πιο δραστικές αλλαγές και περιορισμοί με το νόμο 4808/2021 επήλθαν στο δικαίωμα της απεργίας, στο οποίο προωθήθηκαν εμπόδια αναφορικά τόσο με την κήρυξη όσο και με την διασφάλιση πραγματοποίησής του, ζήτημα όμως που υπερβαίνει το θέμα της παρούσας εργασίας.

---

Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής», σελ. 40-41.

<sup>246</sup> Βλ. Μαμματάς Ζ., ο.π. σελ. 1022.

<sup>247</sup> Βλ. αναλυτικά ΣτΕ 2175/2022 Εγγραφή Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.: Η Υ.Α. 62599/26-08-2021 παραβιάζει την κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα συνδικαλιστική ελευθερία και τον Γ.Κ.Π.Δ. 2016/679 – Παραπομπή της υπόθεσης στην Ολομέλεια, ΕΕργΔ 2022 σελ. 1033 επ.

Τελικώς η διαμορφωμένη κατάσταση σήμερα της συλλογικής αυτονομίας, ως μηχανισμού παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων έχει ως εξής: αφενός έχει απελευθερωθεί τόσο η αρχή της εύνοιας όσο και η δυνατότητα επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σε αντίθεση με τη μνημονιακή περίοδο, με τους περιορισμούς ωστόσο και τις εξαιρέσεις που έθεσε ο νόμος 4635/2019. Ωστόσο σε ισχύ βρίσκεται ακόμα και θα βρίσκεται μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί κάτω του 10%, η ρύθμιση περί αναστολής των υπηρεσιακών ωριμάνσεων (τριετίες, πολυετίες), καθώς με τις ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 είχαν παγώσει και είχε αναγνωριστεί μόνο το επίδομα λόγω προϋπηρεσίας (τριετίας) μέχρι τρεις τριετίες (εννέα έτη) με προσαύξηση 10% για κάθε τριετία. Το ζήτημα επανήλθε πρόσφατα με την 38866/21-04-2022 Υ.Α. που αύξησε το νομοθετικά καθορισμένο ακόμα, κατώτατο μισθό στα 713,00 ευρώ και το ζήτημα των τριετιών οδηγήθηκε στο ΣτΕ που εξέδωσε τη με αριθμό 148/2022 απόφασή του (Δ' Τμήμα) και επιβεβαίωσε το «πάγωμα» των τριετιών μέχρι να πληρωθεί η ως άνω προϋπόθεση. Περαιτέρω συνεχίζουν να διατηρούνται όλες οι διατάξεις που αφορούν το χρονικό πεδίο ισχύος της σσε, συνεπώς παραμένει η ρύθμιση περί ορισμένου χρόνου σσε, η μείωση του χρόνου παράτασης και μετενέργειας, που έτσι και αλλιώς αποτελούσαν πάγιες ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012 μη εξαρτώμενες από την έξοδο από το μηχανισμό οικονομικής προσαρμογής. Τέλος, στο πεδίο της διαιτησίας θα μπορούσαμε να πούμε πως συντελείται η πιο δραστική αλλαγή και περιορισμός, αφού διατηρούνται οι ρυθμίσεις του νόμου 4635/2019, οδηγώντας εκτός δικαιώματος μονομερούς προσφυγής σε αυτή, τη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων της χώρας και ωθώντας τους εργαζόμενους στην ατομική διαπραγμάτευση των εργασιακών όρων τους, με τις επιπτώσεις που αυτό συνεπάγεται.

## Δ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ- ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Συμπερασματικά, αναφορικά με το ζήτημα της οριοθέτησης ή μάλλον περιορισμού του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας κατά τη διάρκεια της περίπου δεκάχρονης οικονομικής κρίσης της ελληνικής οικονομίας, μπορεί αρχικά να ειπωθεί πως καθίσταται σαφές ότι σε περιόδους οικονομικής κρίσης και όξυνσης της αντίθεσης κεφαλαίου-εργασίας, περιορίζονται συρρικνώνονται και αποδυναμώνονται εργατικά δικαιώματα, χάριν της διάσωσης της ανταγωνιστικότητας των επιχειρήσεων. Είναι μεν δυνατός ο περιορισμός τους στα πλαίσια της ικανοποίησης του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, ωστόσο η αοριστία και δυσκολία προσδιορισμού της έννοιας αυτής, καθώς και το συγκεκριμένο ιστορικά διαμορφωμένο οικονομικό-κοινωνικό-πολιτικό σύστημα που επικρατεί, της έχει προσδώσει συγκεκριμένη χροιά και έννοια, χρησιμοποιώντας την συχνά ως πανάκεια προκειμένου να υιοθετηθούν και δικαιολογηθούν κυβερνητικές πολιτικές με αμφίβολα - όπως στην περίπτωση που εξετάζουμε- αποτελέσματα για το ξεπέραςμα της ύφεσης που, ωστόσο, αναμφίβολα οδηγούν στην υποτίμηση του κόσμου της εργασίας και τη χειροτέρευση των συνθηκών εργασίας και ζωής του.

Ειδικότερα, στη δεκάχρονη αυτή πορεία της οικονομικής κρίσης, συντελέστηκαν νομοθετικές παρεμβάσεις μονομερώς προσανατολισμένες χάριν του ανωτέρω αποκαλούμενου δημοσίου συμφέροντος που οδήγησαν στη νεοφιλελευθεροποίηση του ελληνικού εργατικού δικαίου και ειδικότερα του πεδίου της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Ήδη με την ψήφιση του Μνημονίου I (ν. 3845/2010, 3899/2010 και 4024/2011) επιχειρήθηκε και επετεύχθη η μεταφορά του πεδίου της διαπραγμάτευσης από τον κλάδο στην επιχείρηση, με την πριμοδότηση των επιχειρησιακών σσε και την αναβάθμιση του ρόλου των ενώσεων προσώπων, υβριδικών μορφωμάτων με χαμηλή διαπραγματευτική ισχύ, σε συνδυασμό με την αναστολή της επέκτασης και της αρχής της εύνοιας.

Η απορρύθμιση συνεχίστηκε με την ψήφιση του Μνημονίου II (ν. 4046/2012 και ΠΥΣ 6/2012) που προβλέποντας τις σσε ορισμένου χρόνου, τη μείωση του χρόνου παράτασης αυτών και την επί της ουσίας κατάργηση της μετενέργειας οδήγησε περαιτέρω στην μεταφορά από το συλλογικό στο ατομικό πεδίο διαπραγμάτευσης. Θεμελιώδεις αλλαγές αποτέλεσαν τόσο ο νομοθετικός πλέον καθορισμός του κατώτατου μισθού, με μια ρύθμιση αμφιβόλου συνταγματικότητας που ωθούσε τους εργοδότες σε έξοδο από τις εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις και η οποία μετρά ήδη δέκα έτη σε ισχύ, κατά τη διάρκεια των οποίων οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν αποστερηθεί τη δυνατότητα να καθορίζουν τον κατώτατο μισθό μέσα από ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις μεταξύ τους, όσο και οι αλλαγές στο θεσμό της διαιτησίας με την κατάργηση της δυνατότητας

μονομερούς προσφυγής σε αυτήν. Το σύνολο των ανωτέρω μετα(από)ρρυθμίσεων οδηγήθηκε στην κρίση της ΟλΣτΕ που επικύρωσε τη συνταγματικότητά τους ενόψει της ανάγκης διασφάλισης του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, πέραν της ρύθμισης για τη διαιτησία, η οποία κρίθηκε αντισυνταγματική.

Ωστόσο, παρά την τελική κρίση της, χαρακτηριστική είναι η παραδοχή από την Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας του έντονου περιορισμού που δέχθηκε η συλλογική αυτονομία με το σύνολο των ανωτέρω αναλυθέντων μέτρων και ρυθμίσεων, από την κάμψη της αρχής της εύνοιας, μέρους της θεμελιακής για το εργατικό δίκαιο προστατευτικής αρχής και την ανατροπή των κανόνων συρροής, την αναστολή της δυνατότητας επέκτασης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των περιορισμών που τέθηκαν στο χρονικό πεδίο ισχύος της, μέχρι την πλήρη απορρύθμιση και συρρίκνωση του πεδίου της διαιτησίας και την σημαντικότερη όλων αφαίρεση από το ρυθμιστικό πεδίο της συλλογικής αυτονομίας του κυριότερου αντικειμένου της, του καθορισμού των αποδοχών.

Όπως δε ορθά παρατηρείται, όλες οι νομοθετικές παρεμβάσεις που συντελέστηκαν κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης στο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας ως συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων, εκτός του γεγονότος ότι άλλαξαν θεμελιωδώς το τοπίο της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μετέτρεψαν τις σσε από «δημόσια αγαθά» που παρείχαν συνολική κανονιστική κάλυψη στους εργαζόμενους, σε «ιδιωτικά αγαθά» που παρείχαν αποκλειστική κάλυψη μόνο στους εργαζόμενους επιχειρήσεων στις οποίες υπήρχαν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή ενώσεις προσώπων, ταυτίζοντας την κανονιστική κάλυψη από σσε με τη συνδικαλιστική κάλυψη των εργαζομένων στην Ελλάδα<sup>248</sup>.

Τελικά, από την αναλυτική παράθεση και επισκόπηση του συνόλου των ρυθμίσεων που επήλθαν στο εξεταζόμενο πεδίο της συλλογικής αυτονομίας, συνάγεται ως συμπέρασμα πως μέσα στη διάρκεια της οικονομικής κρίσης οι αναλυθείσες μεταρρυθμίσεις λειτούργησαν ως ένα σύστημα διατάξεων εξ αιτίας του οποίου, και σε συνδυασμό με τις συνθήκες ύφεσης και υποβάθμισης του συνδικαλισμού, επήλθε πλήρης απορρύθμισή της που την κατέστησε ουσιαστικά αναποτελεσματική να επιτελέσει τον βασικό ρόλο της, την παραγωγή συλλογικών ρυθμίσεων και τη ρύθμιση μέσω αυτών, των σχέσεων εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, προκειμένου να αμβλυνθούν οι ανισότητες, ακόμη και αν τύποις διατηρήθηκαν δυνατότητες ρύθμισης όρων μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων. Ο περιορισμός αυτός, παρά την κρίση του ως συνταγματικού, δεν αναιρεί το πλήγμα στην ουσία της συλλογικής αυτονομίας που εκ του

---

<sup>248</sup>Katsaroumpas I., Koukiadaki A., ο.π. σελ. 287-288.



αποτελέσματος οδήγησε στην «εσωτερική υποτίμηση», στην πτώση, δηλαδή, των μισθών, στη χειροτέρευση των όρων εργασίας των εργαζομένων και στο βάθεμα της ύφεσης<sup>249</sup>.

Οι θεμελιώδεις αλλαγές που επήλθαν στο δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας και το σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, οδήγησαν στην μετατροπή αυτού από προστατευτικό για τους εργαζόμενους, σε μια φιλική προς τους νόμους της αγοράς και απορρυθμιστική παραλλαγή συστήματος συλλογικής διαπράγματευσης<sup>250</sup>, ενώ περαιτέρω το εργατικό δίκαιο βρέθηκε σε αδυναμία να επιτελέσει το βασικό ρόλο του, την προστασία των εργαζόμενων και την άμβλυση των εγγενών στη σχέση εργοδότη και εργαζομένου ανισοτήτων.

Έχει δε ορθώς υποστηριχθεί<sup>251</sup> πως οι μεταρρυθμίσεις αυτές αλλά και ο τρόπος που αυτές εισήχθησαν στην ελληνική έννομη τάξη δεν επιβλήθηκαν από την οικονομική κρίση, αλλά τα «θεμέλια» τους είχαν μπει σε περιόδους προ κρίσης, ως διεκδικήσεις της πλευράς των εργοδοτών και του κεφαλαίου, ερχόμενες σταδιακά και ταυτοχρόνως συντελούμενες «ξαφνικά» μέσα στην έντονη περίοδο της κρίσης, επιδιώκουσες πάντα την ταχεία νεοφιλελεύθερη στροφή του εργατικού δικαίου, με αναγκαστικό αποτέλεσμα τη συνολική υποτίμηση του κόσμου της εργασίας.

---

<sup>249</sup> Βλ. και Κουζής, ο.π. σελ. 197-203.

<sup>250</sup> Βλ. Katsaroumpas I., Koukiadaki A., ο.π., σελ. 1.

<sup>251</sup> Βλ. Katsaroumpas I., Koukiadaki A., ο.π. σελ. 21-22 και Κουζής, ο.π., σελ. 85.

## **E. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ-ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ**

### **• ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Ζερδελής Δημήτρης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2019.
- Καζάκος Άρις, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2013.
- Καζάκος Άρις, Η Διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το Ν. 1876/1990, Εκδόσεις Σάκκουλα Α.Ε., 1998.
- Καρακατσάνης Αλέξανδρος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992.
- Κουκιάδης Ιωάννης, Εργατικό Δίκαιο Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2021.
- Κουκιάδης Ιωάννης, Ατομικό και Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο (Επιτομή) εκδόσεις Σάκκουλα Αθήνα-Θεσσαλονίκη 2021.
- Κουζής Γιάννης, Η μεγάλη εργασιακή απορρύθμιση – Τα 30+ χρόνια προς το ευέλικτο πρότυπο, Εκδόσεις Τόπος 2022.
- Λεβέντη Αμαλία, Η αρχή της εύνοιας στο εργατικό δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη 2019.
- Λεβέντης Γεώργιος, Συλλογική Αυτονομία και Κρατικός Παρεμβατισμός, Σάκκουλα Αθήνα-Κομοτηνή, 1981.
- Λεβέντης Γεώργιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας 2007.
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Νομική Βιβλιοθήκη, 2020.
- Ντάνος Αναστάσιος, Εργασιακές Σχέσεις και Θεσμοί, Σύγχρονη Εκδοτική, 2011.
- Παπαδημητρίου Κώστας, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Νομική Βιβλιοθήκη, 2018.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δημήτρης, Συλλογική αυτονομία, γενικό συμφέρον και εξυγίανση δημόσιας επιχείρησης, Σάκκουλας 1998.
- Τραυλός Τζανετάτος Δημήτρης, Οικονομική κρίση και Εργατικό δίκαιο, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2013.
- Τραυλός-Τζανετάτος Δημήτρης, Ανώτατα Δικαστήρια και Εργασιακές Σχέσεις στην εποχή των Μνημονίων, Σάκκουλας Αθήνα-Θεσσαλονίκη, 2015.

## • ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

- Βάγιας Αντώνιος, Τέλος εποχής- Εξεμέτρησε το ζην η υποχρεωτική διαιτησία, ΕΕργΔ 1996.
- Γιαννακούρου Σταματίνα, Οι τρόποι επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας πριν και μετά την απόφαση ΣτΕΟλ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Γιαννακούρου Σταματίνα, Συλλογική αυτονομία και διαιτησία – Μια κριτική ματιά στην απόφαση Ολ.ΣτΕ Κ.2307/2014, ΕΕργΔ 2015.
- Γιαννακούρου Σταματίνα, Συνομολόγηση δυσμενών όρων εργασίας με επιχειρησιακές σσε αυτών κατά το νόμο 4024/2011 ΕΕργΔ 2012.
- Γκουδρολώλου Συμεών, Οι σσε μετά το νόμο 3846/2010, ΔΕΝ 2010.
- Γούλας Δημήτριος, Το νομικό πλαίσιο ρύθμισης του κατώτατου μισθού, ΕΕργΔ 2019.
- Δερμιτζάκη Φωτεινή, Οι αλλαγές των ρητρών μονιμότητας, ΕΕργΔ 2015.
- Διονυσοπούλου Ελένη, Οι νέοι τρόποι επίλυσης συλλογικών διαφορών – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Θεοδόσης Γεώργιος, Η απορρύθμιση των όρων εργασίας μέσω επιχειρησιακών σσε, ΕΕργΔ 2012/τ.71.
- Καζάκος Άρις, Η συλλογική αυτονομία στη μέγγενη της συλλογικής υποτίμησης, ΕΕργΔ2017.
- Καζάκος Άρις, Συλλογική Αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Καζάκος Άρις, ΣΣΕ και διαιτησία μετά την ΠΥΣ 6/2012 ΕΕργΔ 2012.
- Καζάκος Άρις, Συλλογική αυτονομία, συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Διαιτησία μετά την ΟλΣτΕ 2307/2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Καζάκος Άρις, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την Ολ.ΣτΕ 2307/2014 και τον ν. 4303/2014 – Από την προσφυγή στη Διαιτησία μέχρι τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης, ΕΕργΔ 2015.

- Καζάκος Άρις, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 – Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕργδ 2012.
- Καζάκος Άρις, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012 – Η καταστροφή του συστήματος παραγωγής συλλογικών ρυθμίσεων και η βίαιη επιστροφή στην ατομική σύμβαση εργασίας, ΕΕργδ 2012.
- Καζάκος Άρις, Συλλογική αυτονομία, δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία και ΔΟΕ, ΕΕργΔ 2004.
- Καζάκος Άρις, Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις του δικαίου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΕΕργΔ 2015.
- Καζάκος Άρις, Το νέο δίκαιο των σ.σ.ε. και της διαιτησίας – Από τις συλλογικές ρυθμίσεις στην ενίσχυση του ρόλου της ατομικής σύμβασης εργασίας, ΕΕργΔ, 2020.
- Καζάκος Άρις, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και Μεσολάβηση-Διαιτησία μετά την Ολ.ΣτΕ 2307/2014 και τον ν. 4303/2014 – Από την προσφυγή στη Διαιτησία μέχρι τον δικαστικό έλεγχο της διαιτητικής απόφασης, ΕΕργΔ 2015.
- Καίσαρη Αγγελική, Το νέο καθεστώς, ο ρόλος και η θέση των επιχειρησιακών σσε στο σύστημα συλλογικών ρυθμίσεων ΕΕργΔ 2013.
- Katsaroumpas Ioannis, De-Constitutionalising Collective LabourRights: The Case of Greece, *Industrial Law Journal*, Vol. 47, No. 4, December 2018.
- Katsaroumpas Ioannis, Rejecting a Good Faith Justification for Unilateral Recourse to Binding Arbitration: the 2019 Observation of the Committee of Experts on Greek Law 4549/2018.
- Katsaroumpas Ioannis, Koukiadaki Aristeia, *Collective bargaining in Europe*, Chapter 13: Greece: ‘Contesting’ collective bargaining.
- Κιοσσέ-Παυλίδου Λευκή, 6 Μαΐου 2010 – 14 Φεβρουαρίου 2012 Δρόμος ταχείας απορρύθμισης της εργατικής νομοθεσίας ΕΕργΔ 2012.
- Κιοσσέ-Παυλίδου Λευκή, Οι ενώσεις προσώπων ως πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Κουκιάδης Ιωάννης, Η αμφισβήτηση της συνταγματικότητας του συστήματος διαιτησίας (ν. 1876/1990), ΕΕργΔ 1998.

- Λαδάς Δημήτριος, Η ένωση προσώπων – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Λεβέντης Γεώργιος, Ο νέος νόμος 3899/2010 Τι ζητήματα γεννώνται-Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του νόμου 3899/2010 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη Διαιτησία ΔΕΝ67/2011/1574.
- Λεβέντης Γεώργιος, Οι πρόσφατες ρυθμίσεις του νόμου 3899/2010 για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τη Διαιτησία ΔΕΝ67/2011/1574.
- Λεβέντης Γεώργιος, Η προσφυγή στη διαιτησία μετά του νόμου 1876/1990 μετά την απόφαση 2307/2014 του Συμβουλίου της Επικρατείας, ΔΕΝ 2014.
- Λεβέντης Γεώργιος, Η νέα ρύθμιση της διαιτησίας – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Λεβέντης Γεώργιος, Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στο συλλογικό εργατικό δίκαιο Ν. 4635/19 «Επενδύω στην Ελλάδα και άλλες διατάξεις», ΔΕΝ 2020
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ/2011/12.
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Η περιπέτεια της επιχειρησιακής σσε την εποχή της κρίσης ΕΕργΔ 2012
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Η εργατική νομοθεσία της κρίσης: Θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ 12/2011.
- Ληξουριώτης Ιωάννης, «Χρόνος ισχύος των ΣΣΕ υπό το πρίσμα του σεβασμού της συλλογικής αυτονομίας» – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Ληξουριώτης Ιωάννης, Τι κατάλαβε το Συμβούλιο της Επικρατείας για τη διαιτησία;, ΕΕργΔ 2015.
- Μαμματάς Ζαχαρίας., Η ρύθμιση του ν. 4808/2021 για το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και η αναγωγή της εγγραφής σε όρο για την κτήση νομικής προσωπικότητας ή τη συνέχιση άσκησης συνδικαλιστικής δράσης, ΕΕργΔ 2022.
- Μπακόπουλος Κωνσταντίνος, Μεταρρυθμίσεις της εργατικής νομοθεσίας με το νόμο 3845/2010, ΔΕΝ 66/2010/1561.
- Μπακόπουλος Κωνσταντίνος, Οι όροι εργασίας μετά τη λήξη ισχύος της σσε, ΕΕργΔ 2012.
- Μπακόπουλος Κωνσταντίνος , Σχόλια και σκέψεις για τη διαιτησία με αφορμή την Ολ.ΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ 2014.

- Ντάσιος Λεωνίδας, Η συνταγματικότητα του ν. 1876/1990 για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και η 154 Δ.Σ.Ε, ΕΕργΔ 1997.
- Papadimitriou Dimitris, Skandalis Ioannis, Tsetoura Anna, Labour Law and Social Security Law at the crossroads, Charles university Faculty of Law, Prague 2016.
- Παπαδημητρίου Κώστας, The Greek Labour law face to the crisis A dangerous passage towards a new juridical nature.
- Παπαδημητρίου Κώστας, Η απαξίωση των διαδικασιών μεσολάβησης και οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις σήμερα, ΔΕΝ 2014.
- Παπαδημητρίου Κώστας, Το σύστημα επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας (μεσολάβηση-διαιτησία) σύμφωνα με το ν. 4304/2014, ΕλλΔνη 1/2015.
- Παπαδημητρίου Κώστας, Ο «νομοθετημένος» κατώτατος μισθός, ΕΕργΔ 2014.
- Παπαδημητρίου Κώστας – Ιωάννου Χρήστος, Η συλλογική διαπραγμάτευση και τα αποτελέσματά της στην πράξη τα έτη 2012-2014 – συμβολή στο 14<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα», Νομική Βιβλιοθήκη 2015.
- Παπασταύρου Δημήτρης, Η τύχη της υποχρεωτικής διαιτησίας μετά το ν. 2403/1996, ΕΕργΔ 1996.
- Πετίνη-Πηγιώτη Χρυσούλα, Το μνημόνιο (ν.3845/2010), ΔΕΝ 66/2010/1571.
- Πίκουλας Ιωάννης, Κανόνες συρροής των σσε κατά τις συνδυασμένες διατάξεις των άρθρων 3 παρ. 2,8 παρ. 1 και 10 του ν.1876/1990, παρ. 7 δεύτερου άρθρου του ν.3845/2010 και του άρθρου 13 του ν.3899/2010 ΔΕΝ67/2011/1575.
- Πίκουλας Ιωάννης, Σκέψεις για τη διατήρηση ή μη της δυνατότητας κηρύξεως γενικώς υποχρεωτικών των κλαδικών σσε μετά το άρθρο 13 του νόμου 3899/2010, ΔΕΝ 67/1574/2011.
- ΣτΕ 2175/2022 Εγγραφή Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στο ΓΕ.ΜΗ.ΣΟ.Ε.: Η Υ.Α. 62599/26-08-2021 παραβιάζει την κατοχυρωμένη στο Σύνταγμα συνδικαλιστική ελευθερία και τον Γ.Κ.Π.Δ. 2016/679 – Παραπομπή της υπόθεσης στην Ολομέλεια, ΕΕργΔ 2022.
- Σύνοψη των κυριότερων σκέψεων της ΟλΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ 2014.
- [www.hellenicparliament.gr](http://www.hellenicparliament.gr)
- [www.omed.gr](http://www.omed.gr)
- United Nations - General Assembly, Economic and Social Council