



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ

ΔΙΚΤΥΟ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ  
ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ  
2012 - 2015

# Δίκτυο Υπηρεσιών Πληροφόρησης & Συμβουλευτικής εργαζομένων

Εργασιακά Θέματα

Μέρος 1ο : Συλογικές Συμβάσεις Εργασίας



ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ  
"ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ"  
2007 - 2013  
ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ  
ΣΤΟΝ ΑΝΘΡΩΠΟ



## Πίνακας περιεχομένων

### ΜΕΡΟΣ 1<sup>ο</sup>

ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....	2
ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ .....	5
ΦΥΣΗ ΣΣΕ .....	6
ΕΙΔΗ ΣΣΕ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΟΥΣ .....	7
ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΣΕ .....	9
ΛΗΞΗ ΣΣΕ .....	9
ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε. ....	10
ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ .....	10
ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ .....	11
ΣΥΡΡΟΗ ΣΣΕ – Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ .....	12
ΠΗΓΕΣ: .....	14

## ΜΕΡΟΣ 1

### ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

#### ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Ύστερα από είκοσι χρόνια ισχύος του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων και ΣΣΕ του Ν. 1876/1990, οι ραγδαίες εξελίξεις στο οικονομικό περιβάλλον της χώρας και στο πλαίσιο της οικονομικής χρηματοπιστωτικής κρίσης οδήγησαν στη λήψη επώδυνων μέτρων στα θέματα της λεγόμενης «αγοράς εργασίας». Τα αρχικά αλλά και τα επικαιροποιημένα Μνημόνια έθεσαν στο στόχαστρο τις ΣΣΕ και τα κατώτατα όρια προστασίας της εργασίας.

Με τις νομοθετικές παρεμβάσεις στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, τίθενται ζητήματα παραβίασης της συλλογικής αυτονομίας και σημαντικού περιορισμού της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Οι βασικότερες αλλαγές που επιβλήθηκαν σε βάρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων των εργαζομένων αφορούν τον περιορισμό του εύρους και της χρονικής διάρκειας της μετενέργειας των ΣΣΕ, την αναστολή της επέκτασης εφαρμογής κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, τη δυνατότητα υπογραφής επιχειρησιακής ΣΣΕ από «ενώσεις προσώπων» ως εκπροσώπους των εργαζομένων, την αποδυνάμωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης για όσο χρόνο διαρκεί το μεσοπρόθεσμο πλαίσιο δημοσιονομικής στρατηγικής και την εφαρμογή της επιχειρησιακής ΣΣΕ σε περίπτωση συρροής με κλαδική ΣΣΕ, τη διαδικασία προσφυγής και το περιεχόμενο των θεσμών της μεσολάβησης και διαιτησίας (κατάργηση κάθε είδους μονομερούς προσφυγής στον θεσμό της Διαιτησίας), καθώς και τη λειτουργία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ).

<b>ΘΕΜΑ</b>	<b>ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>
<b>ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ</b>	<p>1. Το δικαίωμα ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση.</p> <p>2. Το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ, αλλά και το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων.</p>
<b>ΟΡΙΣΜΟΣ</b>	<p>- Συμφωνίες μεταξύ μίας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και της εργοδοτικής πλευράς.</p> <p>- Καταρτίζονται εγγράφως κατόπιν ορισμένης διαδικασίας και καθορίζουν τους όρους και τις συνθήκες εργασίας.</p>
<b>ΕΙΔΗ ΣΣΕ</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>Εθνικές Γενικές ΣΣΕ</u></li> <li>2. <u>Κλαδικές ΣΣΕ</u></li> <li>3. <u>Επιχειρησιακές ΣΣΕ</u></li> <li>4. <u>Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ</u></li> <li>5. <u>Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ</u></li> </ol>

<b>ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΣΕ</b>	<p>- Συνάπτονται για ορισμένο χρόνο από ένα (1) έως τρία (3) έτη.</p> <p>- Η ισχύς τους αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής τους στην αρμόδια υπηρεσία.</p> <p>- Μπορεί να ισχύουν και αναδρομικά ως την ημέρα λήξης της προηγούμενης ΣΣΕ ή της καταγγελίας της.</p>
<b>ΛΗΞΗ ΣΣΕ</b>	<p>Λήξη της ΣΣΕ επέρχεται είτε</p> <p>α) με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου είτε</p> <p>β) με γραπτή καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη είτε</p> <p>γ) με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση</p>
<b>ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε.</b>	<p>- Η ισχύς μιας Σ.Σ.Ε. παρατείνεται αναγκαστικά εκ του νόμου για διάστημα τριών (3) μηνών μετά την καταγγελία ή τη λήξη της, για τη διευκόλυνση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και την προστασία των εργαζομένων.</p>
<b>ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ Σ.Σ.Ε.</b>	<p>- Εάν, με το πέρας του τριμήνου της αναγκαστικής παράτασης μιας Σ.Σ.Ε., δεν έχει υπογραφεί νέα Σ.Σ.Ε., εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους, αποκλειστικά εκείνοι που αφορούν</p> <p>α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν από τη Σ.Σ.Ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε.</p>

<b>ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ</b>	<p>Εάν η κλαδική ή η ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, η δέσμευση από τη ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος με Υπουργική Απόφαση. Σήμερα η επεκτασιμότητα έχει ανασταλεί μέχρι τη λήξη του προγράμματος Δημοσιονομικής Στρατηγικής.</p>
<b>ΣΥΡΡΟΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b>	<p>Συρροή ΣΣΕ υπάρχει όταν μία ατομική σχέση εργασίας εμπίπτει στο προσωπικό, επαγγελματικό, χρονικό και τοπικό πεδίο ισχύος δύο ή περισσότερων ΣΣΕ, οι οποίες ρυθμίζουν τα ίδια θέματα, αλλά με διαφορετικό τρόπο.</p>
<b>Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Σε περιπτώσεις συρροής ΣΣΕ εφαρμόζεται εκείνη με τις ευνοϊκότερες για τον εργαζόμενο ρυθμίσεις.</li> <li>- Στις περιπτώσεις συρροής κλαδικών ή επιχειρησιακών ΣΣΕ με ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ υπερισχύουν οι πρώτες.</li> <li>- Για όσο διάστημα διαρκεί το Μεσοπρόθεσμο Πλαίσιο Δημοσιονομικής Στρατηγικής <u>δεν ισχύει η εφαρμογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης όταν πρόκειται για συρροή επιχειρησιακής σύμβασης με κλαδική</u>. Στην περίπτωση αυτή υπερισχύει η επιχειρησιακή.</li> </ul>
<b>ΕΝΔΕΙΚΤΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ</b>	<p>N. 1876/1990, N. 3845/2010, N. 3899/2010, N. 4024/2011, N. 4046/2012, N. 4093/2012, ΠΥΣ 6/2012</p>

## ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ

Η συνδικαλιστική ελευθερία είναι θεμελιώδες δικαίωμα των εργαζομένων, που προστατεύεται ρητά από το Σύνταγμά μας, αλλά και από Διεθνείς Συμβάσεις και Συνθήκες που δεσμεύουν τη χώρα μας. Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί μια δυναμική σύνθεση του δικαιώματος ελεύθερης ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, του δικαιώματος ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ) και του δικαιώματος συλλογικής δράσης και κινητοποίησης για την προστασία των εργατικών συμφερόντων και την προώθηση των εργατικών διεκδικήσεων με όρους συλλογικότητας και αλληλεγγύης.

Με βάση τις συνταγματικές διατάξεις (άρθρα 22-23 του Συντάγματος), το βασικό περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το ακόλουθο:

- Είναι το δικαίωμα ίδρυσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Η θεσμική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ιστορικό αποτέλεσμα της εμφάνισης, της λειτουργίας και της δράσης των συνδικάτων. Βασικό περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι το δικαίωμα να ιδρύει κανείς μαζί με άλλους συνδικαλιστική οργάνωση ή να συμμετέχει σε ήδη υπάρχουσα, με σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων του.

Η νομοθεσία περιέχει τους ελάχιστους απαιτούμενους όρους και προϋποθέσεις για την ίδρυση και τη λειτουργία των σωματείων, αλλά η οργανωτική μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης που θα ιδρυθεί εναπόκειται στην επιλογή των εργαζομένων, οι οποίοι επίσης επιλέγουν και την οργάνωση στην οποία θα προσχωρήσουν και θα γίνουν μέλη.

Όλοι οι εργαζόμενοι στην ελληνική επικράτεια μπορούν να γίνουν μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς διάκριση ως προς το φύλο τους, την εθνική καταγωγή τους, τις θρησκευτικές ή άλλες πεποιθήσεις τους.

- Είναι το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ, αλλά και το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων.

Η έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας προσδιορίζεται ταυτόχρονα και από τα δύο βασικά μέσα που υπηρετούν το σκοπό της: το δικαίωμα απεργίας και συλλογικών δράσεων και το δικαίωμα ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψης

συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ΣΣΕ). Τα θεμελιώδη αυτά δικαιώματα των εργαζομένων δίνουν το νόημα της ελεύθερης συνδικαλιστικής δράσης και αποτελούν τις εγγυήσεις της.

Οι εγγυήσεις αυτές έχουν συνταγματική θωράκιση και αποτελούν τα ελάχιστα όρια προστασίας της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την παρέμβαση του Κράτους και των εργοδοτών.

### **ΤΙ ΕΙΝΑΙ ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ (Σ.Σ.Ε.)**

Συλλογική σύμβαση εργασίας συνάπτεται μεταξύ μιας ή περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών ή και μεμονωμένου εργοδότη, καταρτίζεται εγγράφως και καθορίζει τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, καθώς επίσης και άλλα θέματα που συνδέονται με τις σχέσεις εργασίας.

### **ΦΥΣΗ ΣΣΕ**

Οι ΣΣΕ κατοχυρώνονται από το Σύνταγμα και λειτουργούν συμπληρωματικά στους γενικούς όρους εργασίας που ρυθμίζονται από τους σχετικούς νόμους.

Οι ΣΣΕ αποτελούν συμφωνία ως προς τον τρόπο κατάρτισής τους και κανονιστική πράξη κατά το κύριο μέρος των αποτελεσμάτων τους. Οι κανονιστικοί όροι μιας ΣΣΕ αποτελούν υποχρεωτικούς κανόνες δικαίου, έχουν άμεση και υποχρεωτική ισχύ και:

- A) υπερισχύουν αντίθετων δυσμενέστερων νομοθετικών διατάξεων (π.χ. νόμων) και
- B) υποχωρούν έναντι ευνοϊκότερων ρυθμίσεων της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Σε περίπτωση που οι διαπραγματεύσεις εργαζομένων και εργοδοτών για τη σύναψη ΣΣΕ δεν επιτύχουν, οδηγούμαστε σε συλλογική διαφορά εργασίας, για την επίλυση της οποίας προβλέπονται συγκεκριμένες διαδικασίες: συμφιλίωσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

## ΕΙΔΗ ΣΣΕ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΑ ΣΥΝΑΨΗΣ ΤΟΥΣ

1. Εθνικές Γενικές ΣΣΕ: Με το Ν. 4093/2012 οι μη μισθολογικοί όροι εργασίας της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. (άδειες, ωράρια κλπ) εξακολουθούν να αποτελούν διατάξεις υποχρεωτικής εφαρμογής για τους εργαζόμενους όλης της χώρας ως ελάχιστα όρια. Οι μισθολογικοί όροι της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. διασφαλίζουν τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, αλλά πλέον μόνο για τους εργαζόμενους σε «επιχειρήσεις» που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και μόνο με ευνοϊκότερους όρους από τον νομοθετημένο μισθό. Συνάπτονται από την τριτοβάθμια οργάνωση των εργαζομένων (ΓΣΕΕ) και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης οργανώσεις των εργοδοτών.

2. Κλαδικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων (ενός δηλαδή συγκεκριμένου κλάδου παραγωγής) ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας. Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους, ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

3. Επιχειρησιακές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Συνάπτονται μεταξύ του εργοδότη, εφόσον απασχολεί τουλάχιστον 50 εργαζόμενους, και του επιχειρησιακού σωματείου. Εάν δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, μπορεί πλέον να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ και η λεγόμενη «ένωση προσώπων» που μπορεί να συσταθεί τουλάχιστον από τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση ανεξάρτητα από το συνολικό αριθμό των εργαζομένων στην επιχείρηση. Εάν δεν υπάρχει ούτε ένωση προσώπων, μπορεί να συμβληθεί το αντίστοιχο πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο.

Σε επιχειρήσεις με περισσότερες από μία εκμεταλλεύσεις μπορεί να συναφθεί διαφορετική ΣΣΕ για κάθε εκμετάλλευση.

Οι όροι μιας επιχειρησιακής ΣΣΕ ισχύουν για το σύνολο των εργαζομένων μιας επιχείρησης, ανεξάρτητα από την εργασία και τη θέση τους, ενώ μπορούν και να περιέχουν αναφορές σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων ή να εξαιρούν άλλες κατηγορίες από την ισχύ κάποιων όρων τους.



4. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας. Συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων πανελληνίας έκτασης και εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης.

5. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Συνάπτονται μεταξύ ομοιοεπαγγελματικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων) τοπικού χαρακτήρα των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων.

6. ΣΣΕ ομίλου επιχειρήσεων: Αφορά τους εργαζόμενους στις επιχειρήσεις του ομίλου (μητρική και θυγατρικές). Όμιλος επιχειρήσεων υπάρχει όταν περισσότερες επιχειρήσεις, ενώ είναι νομικά αυτοτελείς, βρίσκονται υπό ενιαία διοίκηση και επιδιώκουν τον ίδιο οικονομικό σκοπό. Η ΣΣΕ αυτή έχει τα χαρακτηριστικά επιχειρησιακής ΣΣΕ και μπορεί να συναφθεί με σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων του ομίλου κατά τρόπο ενιαίο. Η ΣΣΕ αυτή δεν προβλέπεται ρητά στον Ν. 1876/1990. Γίνεται δεκτό όμως ότι μπορεί να συναφθεί τέτοιου είδους ΣΣΕ μεταξύ της πιο αντιπροσωπευτικής (επιχειρησιακής) συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στις επιμέρους επιχειρήσεις και από τις εταιρείες του ομίλου ή από κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό του ή από τη μητρική εταιρεία ως κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο.

Σημειώνεται ότι ειδικά για τους εργαζόμενους στον κλάδο των Τραπεζών, οι κλαδικές συμβάσεις μπορούν να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται από κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζόμενους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση.

## ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΣΕ

Με τη ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 ΠΥΣ 6/2012 καταργούνται οι ΣΣΕ αορίστου χρόνου και ορίζεται ότι αυτές συνάπτονται πλέον για ορισμένο χρόνο, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη. Η ισχύς μιας ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία, δηλαδή στην κατά τόπο αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας της νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ ή, αν πρόκειται για την Εθνική Γενική ή για κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Η παράλειψη της κατάθεσης αυτής καθιστά ανίσχυρη την εκάστοτε ΣΣΕ.

Μια ΣΣΕ μπορεί να ισχύει και αναδρομικά –σε περιορισμένη έκταση– ως την ημέρα λήξης της προηγούμενης ΣΣΕ ή της καταγγελίας της.

- Οι συλλογικές συμβάσεις που βρίσκονται σε ισχύ ήδη 24 μήνες μέχρι τη 14.2.2012 ή και περισσότερο λήγουν στις 14.2.2013, εκτός και αν λήγουν ή καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα από το άρθρο 12 του Ν. 1876/90.

- Οι συλλογικές συμβάσεις που τη 14/12/2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης της ισχύος τους, εκτός αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του Ν. 1876/90.

## ΛΗΞΗ ΣΣΕ

Μια ΣΣΕ λήγει είτε α) με την πάροδο του συμφωνημένου χρόνου (ΣΣΕ ορισμένου χρόνου) είτε β) με γραπτή καταγγελία ενός από τα συμβαλλόμενα μέρη είτε γ) με ρητή ή σιωπηρή κατάργησή της από μεταγενέστερη ΣΣΕ ή Διαιτητική Απόφαση.

Μερική καταγγελία είναι δυνατή μόνο με αντίστοιχη πρόβλεψη σε ρήτρα που υπάρχει στην ίδια τη ΣΣΕ.

Εφόσον γίνει δεκτό ότι πλέον επιτρέπονται μόνο ΣΣΕ ορισμένου χρόνου, βασικός τρόπος λήξης τους είναι η αυτοδίκαιη (άμεση) λύση με την πάροδο του συμφωνηθέντος χρόνου διάρκειάς τους, με την επιφύλαξη της τρίμηνης εκ του νόμου παράτασης της ισχύος τους.

Είναι δυνατή η λύση μιας ΣΣΕ με κοινή –συνήθως τροποποιητική– συμφωνία των μερών, ενώ κατ' εξαίρεση προβλέπεται η δυνατότητα πρόωρης καταγγελίας, εάν έχει προκύψει σημαντική μεταβολή των συνθηκών που υπήρχαν κατά τη σύναψη της ΣΣΕ.

Με την καταγγελία μιας ΣΣΕ ξεκινάει η διαδικασία διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας.

### **ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΗ ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ Σ.Σ.Ε.**

Η μετενέργεια δεν πρέπει να συγχέεται με την εκ του νόμου παράταση της ισχύος της Σ.Σ.Ε. για ένα χρονικό διάστημα (6 μηνών με το προηγούμενο καθεστώς και 3 μηνών με το ισχύον καθεστώς) μετά τη λήξη ή την καταγγελία της, προκειμένου να διευκολυνθούν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις να προστατευθούν οι εργαζόμενοι μέχρι τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Δηλαδή, όσα προβλέπονται σε μια ΣΣΕ εξακολουθούν αναγκαστικά από το νόμο να ισχύουν για διάστημα 3 μηνών μετά τη λήξη της.

### **ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ**

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά το τρίμηνο, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς όρους αποκλειστικά οι όροι που αφορούν α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και β) τα τέσσερα (4) επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικίνδυνης εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στη Σ.Σ.Ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε. Δεν απαιτείται η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι αποδοχές αυτές θα καταβάλλονται μέχρι να επαναπροσδιορισθούν με μια νέα συλλογική συμφωνία ή με νέα ατομική σύμβαση.

<b>ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΙΣΧΥΟΣ – ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ Σ.Σ.Ε.</b>	
<b>ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΟ ΚΑΘΕΣΤΩΣ (Ν. 1876/1990)</b>	<b>ΙΣΧΥΟΝ ΚΑΘΕΣΤΩΣ (Ν. 4046/2012, ΠΥΣ 6/2012)</b>
1. Η παράταση ισχύος των κανονιστικών όρων ΣΣΕ που έληγε ή καταγγελλόταν ήταν έξι (6) μήνες.	Η παράταση ισχύος των κανονιστικών όρων ΣΣΕ που θα λήξει ή θα καταγγελθεί <u>περιορίζεται στους τρεις (3) μήνες.</u>
3. Η κανονιστική ισχύς των όρων μιας ΣΣΕ επεκτεινόταν στο σύνολο των ρυθμίσεών της.	Η κανονιστική ισχύς των όρων μιας ΣΣΕ περιορίζεται <u>μόνο σε αυτούς που αφορούν τον βασικό μισθό και τα τέσσερα (4) επιδόματα (σπουδών, ωρίμανσης, επικίνδυνης εργασίας και τέκνων) εφόσον αυτά τα επιδόματα προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν.</u>

### **ΕΠΕΚΤΑΣΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΣΕ**

Εάν η κλαδική ή η ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος, η δέσμευση από τη ΣΣΕ μπορεί να επεκταθεί σε όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή του επαγγέλματος. Η επέκταση της εφαρμογής αυτών των ΣΣΕ μπορεί να γίνει με απόφαση του Υπουργού Εργασίας ύστερα από σύμφωνη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας. Η Υπουργική αυτή Απόφαση κηρύσσει τη ΣΣΕ γενικώς υποχρεωτική και δημοσιεύεται στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Την επέκταση της εφαρμογής με την κήρυξη μιας ΣΣΕ ως υποχρεωτικής μπορεί να τη ζητήσει και η αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών.

**Με το άρθρο 37 παρ. 6 του Ν. 4024/2011 επιβάλλεται αναστολή των διατάξεων σχετικά με την επέκταση εφαρμογής μιας ΣΣΕ καθ' όλη τη διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής. Κατά την περίοδο αυτή προβλέπεται αποκλειστική εφαρμογή των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ μόνο στις ατομικές εργασιακές σχέσεις, τα μέρη των οποίων (εργοδότης και εργαζόμενος) είναι μέλη αντίστοιχων συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων.**

## ΣΥΡΡΟΗ ΣΣΕ – Η ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΥΝΟΪΚΟΤΕΡΗΣ ΡΥΘΜΙΣΗΣ

***Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 1 του Ν. 1876/1990, αν θέματα που αφορούν μια σχέση εργασίας ρυθμίζονται από περισσότερες ΣΣΕ με διαφορετικό τρόπο, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο.***

Αν αντίθετα οι ρυθμίσεις δεν επικαλύπτονται, αλλά απλώς οι περισσότερες συλλογικές συμβάσεις αλληλοσυμπληρώνονται, αναφέρονται δηλαδή σε διαφορετικά ζητήματα, τότε δεν τίθεται ζήτημα σύγκρουσης ούτε και αποκλειστικής εφαρμογής μίας από αυτές. Στην περίπτωση αυτή εφαρμόζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις, συμπληρώνοντας η μία την άλλη.

Η σύγκριση και η επιλογή των εφαρμοστέων διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες : α) ενότητα αποδοχών, β) λοιπά θέματα (αρ. 10 παρ. 1 εδ. Β, Ν. 1876/1990).

Παρά την γενική αρχή εφαρμογής της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο ρύθμισης, κατ' εξαίρεση σε περίπτωση συρροής κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και ομοιοεπαγγελματικής (τοπικής ή εθνικής), σύμφωνα με το αρ. 10 § 2 εδ. α' Ν. 1876/1990, υπερισχύουν οι πρώτες (κλαδικές ή επιχειρησιακές).

Ειδικότερα, αν υπάρχει κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, αυτή υπερισχύει της ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, έστω και αν οι όροι που περιλαμβάνονται στην κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ είναι δυσμενέστεροι των αντίστοιχων όρων των ομοιοεπαγγελματικών. Απαραίτητη προϋπόθεση είναι, βέβαια, η διαπίστωση συρροής, η ρύθμιση δηλαδή του ίδιου θέματος και από τις δύο (2) ΣΣΕ.

Με το άρθρο 37 του Ν. 4024/2011 ορίζεται ότι «όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής **η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας και πάντως δεν επιτρέπεται να περιέχει όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με την παράγραφο 2 του άρθρου 3 του νόμου αυτού**».

Σημειώνεται ότι με το Ν. 4093/2012 οι μη μισθολογικοί όροι της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. εφαρμόζονται στους εργαζόμενους όλης της χώρας ως ελάχιστα όρια. Ελάχιστο όριο για τις αποδοχές, κάτω από το οποίο δεν επιτρέπεται να ορίζουν οι κάθε είδους Σ.Σ.Ε., είναι πλέον ο νομοθετικά καθορισμένος κατώτατος μισθός και ημερομίσθιο.

**Για παράδειγμα** με το ισχύον σήμερα θεσμικό πλαίσιο:

Α) Ένας οδηγός καλύπτεται από την ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ των οδηγών, αλλά και από την κλαδική ΣΣΕ των εμπορικών επιχειρήσεων. Υπερισχύει η κλαδική ΣΣΕ, ακόμα και εάν περιέχει όρους δυσμενέστερους από την ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.

Β) Ένας βιολόγος βιομηχανίας καλύπτεται από την τοπική επαγγελματική ΣΣΕ των βιολόγων βιομηχανίας, αλλά και από την επιχειρησιακή ΣΣΕ της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Υπερισχύει η επιχειρησιακή ΣΣΕ, ακόμα και εάν περιέχει όρους δυσμενέστερους της τοπικής επαγγελματικής ΣΣΕ.

Γ) Ένας εργάτης καπνοβιομηχανίας καλύπτεται από την κλαδική ΣΣΕ της καπνοβιομηχανίας, αλλά και από την επιχειρησιακή ΣΣΕ της επιχείρησης στην οποία εργάζεται. Υπερισχύει η επιχειρησιακή ΣΣΕ, ακόμα και εάν περιέχει όρους δυσμενέστερους της κλαδικής ΣΣΕ. Η υπερίσχυση αυτή των επιχειρησιακών ΣΣΕ σε σχέση με τις κλαδικές ΣΣΕ διατηρείται σε όλη τη διάρκεια του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής (2012-2015 Ν. 3986/2012).

## **ΠΗΓΕΣ:**

- «ΑΤΟΜΙΚΕΣ & ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» 2012, Βαρχαλαμά Έλλη - Σταμάτη Άντα, Εκπαιδευτικό Υλικό Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.

- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 2007, Λεβέντης Γ., Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας

- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 2013, Καζάκος Α., Εκδόσεις Σάκκουλας

- «ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ», 1992, Καρακατσάνης Α., Εκδόσεις Σάκκουλας

- «ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ- Ατομικές Σχέσεις Εργασίας, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» 2012, Κουκιάδης Ι., Εκδόσεις Σάκκουλας

- «ΟΙ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΜΕΤΑ ΤΟ ΜΝΗΜΟΝΙΟ – ΠΑΝΟΡΑΜΑ ΤΗΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΤΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ 2010-2012», Μάρτιος 2012, Κυριακούλιας Π., Άρθρο – Μελέτη του Εθνικού Ινστιτούτου Εργασίας και Ανθρωπίνου Δυναμικού

- «ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ ΕΠΙ ΘΕΜΑΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ», ΟΜΕΔ 2008, Εκδόσεις Σάκκουλας

## **ΣΥΝΤΑΚΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ**

**Άντα Σταμάτη, Σοφία Άννα Βέργου**