

2012

Θεσμικό πλαίσιο

Συλλογικών

Διαπραγματεύσεων,

Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Επικαιροποιημένη νομοθεσία

Ο.ΜΕ.Δ.- ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ ΚΑΙ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

Επιμέλεια : Τμήμα Βιβλιοθήκης
Μάιος, 2012



Πίνακας Νομοθετημάτων

(όπως ισχύουν την 28^η Φεβρουαρίου 2012)

Ν. 1876/1990 «Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»Σελ. 5

Με τις τροποποιήσεις των:

N. 1892/1990 «Για τον εκσυγχρονισμό και την ανάπτυξη και άλλες διατάξεις»

Άρθρο 40 παρ. 8Σελ. 6

N. 1902/1990 «Ρύθμιση συνταξιοδοτικών και άλλων συναφών θεμάτων»

Άρθρο 2 παρ. 3Σελ. 5

N. 2639/1998 «Ρύθμιση εργασιακών σχέσεων, σύσταση Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας και άλλες διατάξεις»

Άρθρο 22Σελ. 20

N. 3846/2010 «Εγγυήσεις για την εργασιακή ασφάλεια και άλλες διατάξεις»

Άρθρο 12Σελ. 9

Άρθρο 31Σελ. 7

N. 3899/2010 «Επείγοντα μέτρα εφαρμογής του προγράμματος στήριξης της ελληνικής οικονομίας»

Άρθρο 14Σελ. 14, 15, 16,17

N. 4019/2011 «Κοινωνική Οικονομία και Κοινωνική Επιχειρηματικότητα και λοιπές διατάξεις»

Άρθρο 20 παρ. 23Σελ. 17

N. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015.

Άρθρο 37Σελ. 7, 10, 12, 13

Συμπεριλαμβανομένης της:

Πράξεις Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) αριθ. 6 της 28.2.2012 «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012».....Σελ. 11, 12, 15, 16, 17

Ν. 2224/1994 «Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευομένων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις»

Άρθρο 2.....Σελ. 24

Άρθρο 3Σελ. 25

Άρθρο 7Σελ. 26

Άρθρο 8Σελ. 26

N. 3429/2005 «Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο)»

Άρθρο 13Σελ. 28

Άρθρο 14Σελ. 29

Με τις τροποποιήσεις των:

N. 3691/2008 «Πρόληψη και καταστολή της νομιμοποίησης εσόδων από εγκληματικές δραστηριότητες και της χρηματοδότησης της τρομοκρατίας και Άλλες διατάξεις»

Άρθρο 56Σελ. 28, 29, 30

N. 3871/2010 «Δημοσιονομική διαχείριση και ευθύνη»

Άρθρο 51Σελ. 31

N. 3986/2011 «Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015»

Άρθρο 42Σελ. 32

N. 4024/2011 «Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015.»

Άρθρο 4Σελ. 35

Άρθρο 29Σελ. 36

N. 4046/2012 «Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.) της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας.».....Σελ. 37

ΠΥΣ 6 της 28.2.2012 «Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012».....Σελ. 42

Ν. 1876/1990 "Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις"

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α'

Άρθρο 1: Έκταση εφαρμογής του νόμου

1. Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό ή αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες, καθώς και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι.

2. Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων.

Άρθρο 2: Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και τον τρόπο παρακράτησης των συνδικαλιστικών εισφορών και της απόδοσής τους στις δικαιούχες οργανώσεις.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφ' όσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

«Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνονται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως της σχέσης ασφαλιστρού εργαζόμενου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν όλω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη».¹

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα στις εργασιακές σχέσεις.

5. Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

¹ Το άνω εντός «» εδάφιο προστέθηκε στην παρ.3 του άρθρου 2 με το άρθρο 43 παρ. 3 του Ν. 1902/1990 (ΦΕΚ Α 138/17.10.1990).

6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων.

7. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών.

8. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.

9. Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει.

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

Άρθρο 3: Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

- α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
- β. Σε κλαδικές, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
- γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.
- δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας.
- ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων.

3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης.

"4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις.

² Το στοιχείο 10 του άρθρου 2 προστέθηκε ως άνω με το άρθρο 40 παρ. 8 του Ν. 1892/1990 (Α'101/31.7.1990).

Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με 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 εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του ν. 1876/1990."³

5. "Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις 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, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

Η ένωση προσώπων του προηγούμενου εδαφίου συστήνεται τουλάχιστον από τα τρία πέμπτα (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτήν και χωρίς η διάρκειά της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση ένωσης προσώπων για το σκοπό της παραγράφου αυτής, πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των τριών πέμπτων (3/5) των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύστασή της, διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση. Για δε τα λοιπά θέματα που αφορούν την ένωση προσώπων εξακολουθεί να εφαρμόζεται η περίπτωση γγ' του εδαφίου α' της παραγράφου 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α' 79)."⁴

6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης.

Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

7. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

³ Η παρ.4 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 31 του Ν.3846/2010 (ΦΕΚ Α 66/11.05.2010)

⁴ Η παρ.5 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 37 παρ. 1 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011)

Άρθρο 4: Διαδικασία διαπραγματεύσεων - Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση

1. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών και οι μεμονωμένοι εργοδότες έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας.

2. Η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στην αρμόδια επιθεώρηση εργασίας.

Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για διαπραγμάτευση πρόσωπα.

Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από τη γνωστοποίηση των θεμάτων και να ορίσει τους αντιπροσώπους της.

Η προθεσμία αυτή περιορίζεται σε 24 ώρες, εφ' όσον πρόκειται για ζητήματα που απαιτούν από τη φύση τους άμεση αντιμετώπιση.

Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.

3. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.

4. Η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει από την εργοδοτική πλήρη και ακριβή πληροφόρηση καθώς και την παροχή όλων των στοιχείων που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων των υπό συζήτηση θεμάτων και αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, την οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.

Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του άρθρου αυτού.

Οι δημόσιες αρχές έχουν την υποχρέωση να παρέχουν τις αναγκαίες πληροφορίες που αφορούν τις εξελίξεις της Εθνικής Οικονομίας καθώς και στοιχεία για τους τομείς απασχόλησης, τιμών και μισθών.

5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν.

Εφ' όσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.

6. Κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα της απεργίας, εκτός αν αυτό έχει αποκλειστεί από προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας.

7. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

Άρθρο 5: Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

1. Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται έγγραφα σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

2. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει ν' αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της.

3. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ειδικά όμως η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας.

Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.

4. Σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων και διαιτητικών αποφάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της συλλογικής σύμβασης εργασίας καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.

5. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφ' όσον υποβάλλει σχετική αίτηση.

"6. Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται αυτούσια στο δικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης."⁵

7. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης κάθε επιχειρησιακή Σ.Σ.Ε. καθώς και κάθε τροποποίησή της.

8. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια που αφορά στις παραγράφους 4 και 6 του άρθρου αυτού.

Άρθρο 6: Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

"1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

α. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού.

Ειδικότερα για την παράγραφο 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές

⁵ Η παρ.6 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 12 του Ν.3846/2010 (ΦΕΚ Α 66/11.05.2010)

συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

β. Κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του.

γ. Για τους εργαζόμενους σε δικηγορικά, σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου Ν.Π.Δ.Δ., στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες."⁶

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.

Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, αρμόδιας να υπογράψει αντίστοιχη συλλογική σύμβαση εργασίας, μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση του εγγράφου που προβλέπεται από το άρθρο 4 παρ. 2 στην επιθεώρηση εργασίας, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.

Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, η οποία αποφασίζει μέσα σε προθεσμία 10 ημερών. Σε περίπτωση που δεν εκδίδεται απόφαση μέσα στην παραπάνω προθεσμία, ο πρόεδρος της επιτροπής υποχρεούται να εκδώσει μόνος του απόφαση μέσα σε 48 ώρες. Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.

Η διάταξη αυτή ισχύει ανάλογα και όταν προκύψει περίπτωση αμφισβήτησης της αρμοδιότητας εργοδοτικής οργάνωσης κατά την υπογραφή συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

"3.α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α' της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης."⁷

Άρθρο 7: Ισχύς συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ.

2. Οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας, που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι επικρατέστεροι, εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους.

3. Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια.

⁶ Η παρ.1 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 37 παρ. 3 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011)

⁷ Η παρ.3 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 37 παρ. 4 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011)

Άρθρο 8: Δέσμευση

1. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.

Στους εργαζόμενους αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

2. Οι υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, τον εργοδότη που συνάπτει συλλογική σύμβαση εργασίας ατομικά και τους εργοδότες που συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, όπως ορίζεται στην παρ. 4 του άρθρου 3 του παρόντος.

3. Εφ' όσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη.

Άρθρο 9: Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας, που προβλέπει διάρκεια ισχύος πέρα από ένα έτος, θεωρείται ότι έχει αόριστη διάρκεια. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.⁸

2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με διατάξεις του νόμου αυτού.

3. Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να ορίσουν για τη συλλογική σύμβαση εργασίας αναδρομική ισχύ έως την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, από την οποία αρχίζει να υπολογίζεται η διάρκειά της και, σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη συλλογική σύμβαση εργασίας, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων.

4. Οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης, που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 8.⁹

⁸ Η παρ. 1 παύει να ισχύει με το άρθρο 2 παρ. 5 της ΠΥΣ 6/28-2-2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012) (βλέπε σελίδα 42)

⁹ Η παρ. 4 παύει να ισχύει με το άρθρο 2 παρ. 5 της ΠΥΣ 6/28-2-2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012) (βλέπε σελίδα 42)

5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.¹⁰

Άρθρο 10: Συρροή

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

Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις παρακάτω ενότητες:

- α) ενότητα αποδοχών,
- β) λοιπά θέματα.

2. Κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας.

"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."¹¹

Άρθρο 11: Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής

1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης.

Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 5 του νόμου αυτού.

Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατόν να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας μπορεί να επεκτείνει και να κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζόμενους του κλάδου ή επαγγέλματος συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή επαγγέλματος.

Ειδικότερα η επέκταση ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη της παρ. 2 του άρθρου 10.

¹⁰ Η παρ. 5 παύει να ισχύει με το άρθρο 2 παρ. 5 της ΠΥΣ 6/28-2-2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012) (βλέπε σελίδα 42)

¹¹ Το εδάφιο προστέθηκε ως άνω με το άρθρο 37 παρ. 5 του Ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011)

"3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως."¹²

"Η εφαρμογή των διατάξεων των παρ. 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 αναστέλλεται όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής"¹³

4. Για τους εργαζόμενους στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες καθώς και για τους κατ' οίκον εργαζόμενους, οι παραπάνω διατάξεις για την προσχώρηση και επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ισχύουν για τις συμβάσεις που συνάπτονται αντίστοιχα στους κλάδους αυτούς.

Άρθρο 12: Καταγγελία της συλλογικής σύμβασης εργασίας

1. Συλλογική σύμβαση εργασίας αόριστης διάρκειας μπορεί να καταγγελθεί ύστερα από την παρέλευση ενός έτους από την έναρξη της ισχύος της.

2. Συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να καταγγελθεί πριν από την πάροδο ενός έτους ή πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της.

3. Η καταγγελία γίνεται με έγγραφο, που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή, από τον καταγγέλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση εργασίας.

4. Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της και τα προς διαπραγμάτευση θέματα και εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 4.

5. Η καταγγελία καταχωρίζεται από τον αρμόδιο υπάλληλο στο περιθώριο του ειδικού βιβλίου, όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελθείσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Β'

Άρθρο 13: Συμφιλίωση

Για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας, και αν ακόμη δεν αποτελεί αντικείμενο συλλογικής σύμβασης, μπορεί να ζητηθεί για τη διευθέτησή του, από τις οικείες συνδικαλιστικές οργανώσεις ή και από τον εργοδότη ατομικά, η παρέμβαση συμφιλιοτή.

¹² Η παρ.3 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 37 παρ. 7 του Ν.4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011)

¹³ Παρ. 6 άρθρου 37 του ν. 4024/2011 (ΦΕΚ Α 226/27.10.2011)

Ο συμφιλιωτής προσπαθεί να επιτύχει την προσέγγιση των απόψεων των μερών το συντομότερο δυνατό για τον τερματισμό της διένεξης. Στο τέλος της συμφιλιωτικής διαδικασίας συντάσσεται πρωτόκολλο που υπογράφεται από τα ενδιαφερόμενα μέρη και το συμφιλιωτή, στο οποίο βεβαιώνεται η συμφωνία ή η διαφωνία των μερών.

Σε περίπτωση που η διένεξη προκύψει κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η συμφιλιωτική διαδικασία καταλήξει σε συμφωνία, ακολουθεί η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Ο Υπουργός Εργασίας ή ο υπάλληλος που εξουσιοδοτείται από αυτόν ορίζει ως συμφιλιωτή έναν από τους υπαλλήλους της αρμόδιας κεντρικής υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της επιθεώρησης εργασίας της νομαρχίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Γ'

Άρθρο 14: Μεσολάβηση - Διαιτησία

"1. Αν οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτύχουν τα ενδιαφερόμενα μέρη έχουν δικαίωμα να ζητήσουν τις υπηρεσίες Μεσολάβησης ή να προσφύγουν στη Διαιτησία.

2. Οι όροι της προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία και η όλη διαδικασία καθορίζονται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών στις συλλογικές συμβάσεις ή σε περίπτωση που δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες, με κοινή συμφωνία των μερών που διαπραγματεύονται. Αν λείπουν παρόμοιες συμφωνίες, εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου αυτού.

3. Οι υπηρεσίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας γενικώς και αυτές που παρέχονται από τους μεσολαβητές και διαιτητές του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) βασίζονται στις αρχές της ορθής κρίσης, της αντικειμενικότητας και της αμεροληψίας."¹⁴

Άρθρο 15: Μεσολάβηση

"1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη.

2. Η διαδικασία της Μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης από τα ενδιαφερόμενα μέρη, που υποβάλλεται από κοινού ή χωριστά. Η αίτηση, στη δεύτερη περίπτωση, κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος προς το άλλο, τα στοιχεία των μερών και των οριζόμενων εκπροσώπων τους, οι προτάσεις ή τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις και αντιπροτάσεις και οποιοδήποτε στοιχείο, το οποίο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

3. Ο μεσολαβητής επιλέγεται από τα μέρη από τον ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα

¹⁴ Το άρθρο 14 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν.3899/2010, (ΦΕΚ Α 212/17.12.2010).

μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξη του με κλήρωση.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Με την ίδια διαδικασία ορίζεται και ο αναπληρωματικός του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της Μεσολάβησης. Ο μεσολαβητής οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντα του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.

4. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξέταση της οικονομικής κατάστασης και της εξέλιξης της ανταγωνιστικότητας, της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, σε εξετάσεις προσώπων και σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας, συνεπικουρούμενος από έναν ή περισσότερους πραγματογνώμονες της επιλογής του.

5. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να δώσουν στον μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσουν το έργο του. Ειδικότερα για την εργοδοτική πλευρά ισχύουν όσα περιγράφονται στην παρ. 4 του άρθρου 4 του ν. 1876/1990.

6.α) Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) εργάσιμων ημερών από την επομένη της ημέρας ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλλει σε αυτά δική του πρόταση.

β) Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) εργάσιμες ημέρες από την κοινοποίηση της, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Η αποδοχή ή η απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατόν να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο ή /και στον περιοδικό τύπο.

γ) Εφόσον η πρόταση γίνεται δεκτή ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.¹⁵

Άρθρο 16: Διαιτησία

"1. Η προσφυγή στη Διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με κοινή συμφωνία των μερών.¹⁶

2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη Διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις:¹⁷

¹⁵ Το άρθρο 15 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν.3899/2010,(ΦΕΚ Α 212/17.12.2010).

¹⁶ Η παρ. 1 του άρθρου 16 του ν. 1876/90 (Α 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών (άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2102) (βλέπε σελίδα 42)

¹⁷ Η παρ. 2 του άρθρου 16 του ν. 1876/90 (Α 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α 212), παύει να ισχύει.(άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/28.2.2012(ΦΕΚ Α 38/28.2.2012) (βλέπε σελίδα 42)

α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη Μεσολάβηση, ή
β) από οποιοδήποτε μέρος μετά τη υποβολή της πρότασης Μεσολάβησης, εφόσον και τα δύο μέρη προσήλθαν και συμμετείχαν στη διαδικασία Μεσολάβησης.

3. Η προσφυγή στη Διαιτησία περιορίζεται στον καθορισμό βασικού ημερομισθίου ή/και βασικού μισθού.¹⁸ Για τα λοιπά θέματα μπορεί να συνεχιστεί οποτεδήποτε η συλλογική διαπραγμάτευση προκειμένου να συναφθεί συλλογική σύμβαση εργασίας.

4. Η Διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή και στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 αυτού του άρθρου, είναι δυνατόν να ζητηθεί από ένα εκ των μερών η συγκρότηση τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, οι αναπληρωτές τους, καθώς και ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως Προέδρου της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Για το σκοπό αυτόν, ύστερα από σαράντα οκτώ (48) ώρες από την προσφυγή στη Διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και τον Πρόεδρο της.

Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνηση του για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και οι διαιτητές της τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντα τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό τους. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία.

5. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της Μεσολάβησης, την οικονομική κατάσταση και την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Το ίδιο ισχύει και για την Επιτροπή Διαιτησίας.¹⁹

¹⁸ ΠΥΣ 6/28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012) άρθρο 3 παρ. 2: «Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων.»

¹⁹ ΠΥΣ 6/28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012) άρθρο 3 παρ. 3: «Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην 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 την διαφορά».

6. Η απόφαση της Διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για Μεσολάβηση.

7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) εργάσιμες ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του Διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε Μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) εργάσιμων ημερών, αν δεν προηγήθηκε.

8. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη Διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής.²⁰

9. Οι διαφορές για το κύρος των διαιτητικών αποφάσεων υπάγονται στην αποκλειστική αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά το άρθρο 16 στοιχείο 5 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και εκδικάζονται κατά τη διαδικασία των άρθρων 663 του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη συλλογική διαφορά μέρη η δε εκδοθησομένη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη.

Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε (45) εργάσιμων ημερών από την κατάθεση της αγωγής, ανεξάρτητα από πόσες υποθέσεις έχει η δικάσιμος.

Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεση της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.²¹

22

Άρθρο 17: Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

"1. "Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας", με έδρα την Αθήνα."²³

Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) είναι ανεξάρτητος φορέας και λειτουργεί σύμφωνα με τις διατάξεις του παρόντος, των προεδρικών διαταγμάτων και των κανονιστικών πράξεων, που εκδίδονται κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 18 παρ. 2 του ν. 1876/1990, καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.

²⁰ Η παρ. 8 του άρθρου 16 του ν. 1876/90 (Α 27) όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο του ν.3899/2010 (Α 212) εξακολουθεί να ισχύει (άρθρο 3 της ΠΥΣ 6/28.2.2012 (ΦΕΚ Α 38/28.2.2012)(βλέπε σελίδα 42)

²¹ Το άρθρο 16 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν.3899/2010,(ΦΕΚ Α 212/17.12.2010).

²² ΠΥΣ 6/28-2-2012 (ΦΕΚ Α 38/28-2-2012) άρθρο 3 παρ. 4: "Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου"

²³ Το ως άνω εδάφιο προστέθηκε με το άρθρο 20 παράγραφος 23 του Ν.4019/2011, (ΦΕΚ Α 216/3.10.2011)

2. Σκοπός του Ο.ΜΕ.Δ. είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και μεμονωμένους εργοδότες. Για την εκπλήρωση αυτού του σκοπού, ιδίως: α) οργανώνει υπηρεσίες διοικητικής υποστήριξης της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας, β) διεξάγει ενημερωτικά και εκπαιδευτικά προγράμματα, που απευθύνονται κυρίως σε εκπροσώπους συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεις εργοδοτών για θέματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, εργασιακών σχέσεων και οικονομίας της εργασίας γ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και δ) συντάσσει ετήσια έκθεση του έργου του, η οποία υποβάλλεται προς τα Διοικητικά Συμβούλια των: α) Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), β) Σύνδεσμο Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), γ) Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών, Βιοτεχνών, Εμπόρων Ελλάδος (ΓΣΕΒΕΕ,) δ) Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ) και καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

3. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από:

α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ και έναν της ΕΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους,

β) τρεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους και

γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με ομόφωνη απόφαση των μελών των περιπτώσεων α` και β, η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, πριν τη συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου σε σώμα. Ο Πρόεδρος και ο αναπληρωτής του πρέπει να είναι πρόσωπα αναγνωρισμένου κύρους και έμπειρα σε θέματα εργασιακών σχέσεων ή οικονομίας της εργασίας ή του εργατικού δικαίου.

4. Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, με τον αναπληρωτή του, κάτοχος πτυχίου πανεπιστημίου με εμπειρία στα εργασιακά θέματα.

5. Για τις περιπτώσεις α` και β` της παραγράφου 3, η υπόδειξη από τους αρμόδιους φορείς γίνεται μέσα σε προθεσμία δεκαπέντε (15) ημερών από την πρόσκληση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης.

6. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης. Με την ίδια απόφαση ορίζεται ο Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς και ο αναπληρωτής του από τα τακτικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

7. α) Η θητεία του Διοικητικού Συμβουλίου είναι τριετής. Ο επαναδιορισμός των τακτικών μελών είναι δυνατός για μία ακόμη συνεχόμενη τριετία.

β) Σε περίπτωση παραίτησης ή θανάτου μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου, το Διοικητικό Συμβούλιο βρίσκεται σε νόμιμη συγκρότηση και είναι δυνατή η συμμετοχή του αναπληρωματικού μέλους ως τακτικού. Εάν ελλείπει τακτικό μέλος, ο Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, τον

φορέα από τον οποίο προέρχεται το ελλείπον μέλος να ορίσει άλλο πρόσωπο για το υπόλοιπο της θητείας του ελλείποντος μέλους.

8. α) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές αποτελούν δύο αυτοτελή ειδικά σώματα.

Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι τριάντα οκτώ (38) εκ των οποίων δώδεκα (12) είναι διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός κάθε σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των τριάντα οκτώ (38) θέσεων.

β) Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές ασκούν δημόσιο λειτουργήμα χωρίς να έχουν την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου και απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους, τα οποία οφείλουν να εκτελούν με αντικειμενικότητα και έχουν υποχρέωση να τηρούν τον Κώδικα Δεοντολογίας του Σώματος Μεσολαβητών Διαιτητών, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. α) Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει:

i) να έχουν συμπληρώσει το 35ο έτος της ηλικίας τους,

ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,

iii) να έχουν πενταετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

β) Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει:

i) να έχουν συμπληρώσει το 45ο έτος της ηλικίας τους,

ii) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,

iii) να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

γ) Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα εργασιακών σχέσεων.

Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.

10. Οι μεσολαβητές και οι διαιτητές προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, η οποία είναι ανανεώσιμη με δυνατότητα μεταβολής της ιδιότητας του μεσολαβητή ή του διαιτητή κατά την προηγούμενη θητεία τους. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία λαμβάνεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

11. α) Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών και των θέσεων των διαιτητών. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και δήλωση σε ποιο από το δύο σώματα προτιμούν να ενταχθούν, καθώς και ό,τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.

β) Το Διοικητικό Συμβούλιο μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και ενδεχόμενη προφορική συνέντευξη επιλέγει τους ικανότερους με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

12. Με προεδρικά διατάγματα, που εκδίδονται με πρόταση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, έπειτα από σύμφωνη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. που εκφράζεται με ομόφωνη απόφαση των επτά (7) μελών του Διοικητικού

Συμβουλίου ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια, που αφορά τα θέματα των παραγράφων 3 έως 11 του άρθρου αυτού, περιλαμβανομένου του αριθμού των θέσεων μεσολαβητών διαιτητών και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ.."²⁴

Άρθρο 18: Πόροι - Κανονισμοί

1. Οι πόροι του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι:

α. Ως τακτικός πόρος ποσοστό 3% των ετήσιων, από εισφορές, εσόδων της Εργατικής Εστίας, τα οποία μπορούν να αυξάνονται με εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Το ποσοστό αυτό μπορεί να αυξάνει με απόφαση του Υπουργού Εργασίας μετά από σύμφωνη γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, αλλά σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να υπερβεί το διπλάσιο.

β. Τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας.

γ. Ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερόμενους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού.

δ. Έσοδα από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κ.λπ.²⁵

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο καταρτίζει κανονισμούς, που δημοσιεύονται, με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας και ειδικά για την (γ) περίπτωση και του Υπουργού Οικονομικών, στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και είναι οι εξής:

α. Κανονισμός για την οργάνωση και λειτουργία του Οργανισμού.

β. Κανονισμός για προσλήψεις, κρίσεις και πειθαρχικές ποινές, δικαιώματα και υποχρεώσεις για το προσωπικό και τους μεσολαβητές και διαιτητές.

γ. Κανονισμός προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και γενικά διαχείρισης των πόρων.

δ. Κανονισμός για την εκπαίδευση και μετεκπαίδευση μεσολαβητών, διαιτητών και του προσωπικού.

²⁴ Το άρθρο 17 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 14 Ν.3899/2010, (ΦΕΚ Α 212/17.12.2010).

²⁵ Κατά το άρθρο 22 Ν.2639/1998 Α 205/2.9.1998: "Από την 1η Ιανουαρίου 1998 ο προβλεπόμενος από την περίπτωση α` της παραγράφου 1 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α`) τακτικός πόρος του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.) από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας (Ο.Ε.Ε.) ορίζεται σε ποσοστό 2% επί των ετήσιων από εισφορές εσόδων του Ο.Ε.Ε. Το ποσοστό αυτό μπορεί να μειώνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, έπειτα από γνώμη του Δ.Σ. του Ο.ΜΕ.Δ."

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Δ'

Άρθρο 19: Διατάξεις που αφορούν τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, Ν.Π.Δ.Δ. και Ο.Τ.Α.

Για τους εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, ν.π.δ.δ. και ο.τ.α. ισχύουν οι διατάξεις αυτού του νόμου εφ' όσον δεν αποκλείονται από τη φύση τους και με την επιφύλαξη των παρακάτω ρυθμίσεων:

1. Όπου στο Νόμο αυτόν αναφέρονται εργοδοτικές οργανώσεις ή εργοδότης, νοούνται ο Υπουργός Οικονομικών ή το εξουσιοδοτημένο από αυτόν όργανο.

Ειδικά για τους εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και στους ο.τ.α. συμμετέχει και ο υπουργός που ασκεί σ' αυτούς εποπτεία. Στην τελευταία περίπτωση μπορεί να οριστεί κοινός εκπρόσωπος με κοινή απόφαση των δύο υπουργών.

Από πλευράς των εργαζομένων οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας της κατηγορίας αυτής υπογράφονται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων ανάλογης βαθμίδας.

2. Σε περίπτωση αδυναμίας υπογραφής συλλογικής σύμβασης εργασίας λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, οι όροι εργασίας καθορίζονται με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του αρμόδιου υπουργού, εφ' όσον πρόκειται για εργαζόμενους στο Δημόσιο και του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος υπουργού για εργαζόμενους στα ν.π.δ.δ. και ο.τ.α

Άρθρο 20: Ειδικές περιπτώσεις

1. Σε ιδιαίτερα εξαιρετικές περιπτώσεις το ύψος της αμοιβής των εργαζομένων, τους οποίους αφορά το παρόν κεφάλαιο, μπορεί να καθορίζεται, με απόφαση του αρμόδιου κατά περίπτωση υπουργού και του Υπουργού Οικονομικών, σε ύψος ανώτερο από το καθοριζόμενο με τη διαδικασία του νόμου αυτού.

2. Η αμοιβή για το επιστημονικό προσωπικό που εργάζεται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε νομικά πρόσωπα δημόσιου δικαίου, των οποίων προορισμός είναι η έρευνα, καθορίζεται με απόφαση του διοικητικού συμβουλίου μέσα στα πλαίσια των αποδοχών που ορίζονται για κάθε ειδικότητα με κοινή απόφαση του Υπουργού Οικονομικών και του εποπτεύοντος κατά περίπτωση υπουργού.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ Ε'

Άρθρο 21: Ποινικές κυρώσεις

1. Εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού, που παραβιάζουν όρους ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης, τιμωρούνται με χρηματική ποινή 200.000 δραχμών τουλάχιστον. Η διαπίστωση παράβασης γίνεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας, ο οποίος και υποβάλλει τη σχετική έκθεσή του στον εισαγγελέα προς άσκηση της ποινικής δίωξης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΣΤ'

Άρθρο 22: Μεταβατικές διατάξεις

Μέχρι να ολοκληρωθεί η συγκρότηση του σώματος μεσολαβητών και διαιτητών, και για χρονικό διάστημα το πολύ δώδεκα (12) μηνών από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου, η μεσολάβηση θα εξακολουθήσει να διενεργείται από τους οριζόμενους από το Υπουργείο Εργασίας υπαλλήλους, η δε διαιτητική επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας από τα υφιστάμενα πρωτοβάθμια διαιτητικά δικαστήρια του ν. 3239/1955, πλην αυτών που εκκρεμούν στα δευτεροβάθμια διαιτητικά δικαστήρια κατά το χρόνο της έναρξης ισχύος του παρόντος, οι οποίες εκδικάζονται από αυτά σύμφωνα με το ισχύον μέχρι σήμερα δίκαιο, ενώ κατά τα λοιπά εφαρμόζονται οι διατάξεις του παρόντος.²⁶

Άρθρο 23: Καταργούμενες διατάξεις

1. Από της ισχύος του παρόντος νόμου καταργούνται οι διατάξεις:

- α) Των άρθρων 1 έως 27, 40, 41, 42 παρ. 2, πλην της περίπτωσης β, του ν. 3239/1955.
- β) Οι διατάξεις των άρθρων 7 παρ. 1 και 2, 8 και 10 παράγρ. 1, 2, 4, 5, 8, 9, 10, 11 και 12 του ν. 3755/1957.
- γ) Οι διατάξεις των άρθρων 1 έως και 9 του ν.δ. 186/1969.
- δ) Οι διατάξεις των άρθρων 1, πλην της παραγράφου 2, 2 έως και 5 και του άρθρου 10 παρ. 1 και 2 του .δ. 1198/1972.
- ε) Οι διατάξεις του άρθρου 9 του ν. 549/1977.
- στ) Οι διατάξεις του ν.δ. 73/1974.
- ζ) Οι διατάξεις του άρθρου 10 του ν. 435/1976.

2. Διατηρούνται σε ισχύ οι διατάξεις του α.ν. 435/1968.

3. Πάσα αντίθετη γενική ή ειδική διάταξη καταργείται .

Άρθρο 28: Κωδικοποίηση διατάξεων για συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις.

1. Με Προεδρικό διάταγμα που προτείνει ο Υπουργός Εργασίας, μπορεί να κωδικοποιηθούν σε ενιαίο κείμενο, υπό τον τίτλο «κωδικοποίηση διατάξεων για συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις» όλες οι ρυθμίσεις του παρόντος νόμου, του ν. 3239/55 «περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας, συστάσεως κ.λπ.», του ν.δ. 1198/72 «περί του τρόπου ρυθμίσεως των όρων αμοιβής και εργασίας του επί σχέσει εργασίας ιδιωτικού δικαίου προσωπικού του Δημοσίου κ.λπ.» όπως και των μεταγενέστερων νόμων που τους τροποποίησαν ή τους συμπλήρωσαν, έστω και εμμέσως. Κατά την κωδικοποίηση αυτήν

²⁶ Κατά το άρθρο 49 του Ν. 1947/1991 (Α` 70/14.5.1991):

"Παρατείνεται μέχρι 31.12.1991 η ισχύς του άρθρου 22 του ν. 1876/1990, που αφορά τη Μεσολάβηση και λειτουργία των πρωτοβάθμιων διοικητικών διαιτητικών δικαστηρίων του ν. 3239/1955".

επιτρέπεται η νέα διάρθρωση της νομοθετικής ύλης, η φραστική διευκρίνιση και η διόρθωση και προσαρμογή της ορολογίας, αρκεί πάντοτε να μην αλλοιώνεται η έννοια των ισχυουσών διατάξεων.

Η Κωδικοποίηση αυτή γίνεται από επταμελή επιτροπή, που συγκροτείται από απόφαση του Υπουργού Εργασίας και περιλαμβάνει ανώτερους υπαλλήλους του Υπουργείου Εργασίας και λειτουργεί εκτός ωρών εργασίας των Δημοσίων Υπηρεσιών.

Εισηγητής χωρίς ψήφο, ορίζεται υπάλληλος της Διευθύνσεως Δ3 του Υπουργείου. Επίσης στην επιτροπή μπορούν να προστεθούν και δύο επιστήμονες ειδικοί στα εργατικά κοινωνιολογικά θέματα.

2. Για τη διευκρίνιση κάθε χρήσιμης λεπτομέρειας στην εφαρμογή αυτού του νόμου, εκδίδεται απόφαση του Υπουργού Εργασίας.

Άρθρο 35: Έναρξη ισχύος

Η ισχύς του νόμου αρχίζει ένα μήνα από τη δημοσίευσή του στη Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, με δυνατότητα παράτασης του χρόνου αυτού κατά ένα μήνα ακόμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις. Ειδικά οι διατάξεις των άρθρων 17 και 18 του παρόντος ισχύουν από τη δημοσίευσή τους στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Παραγγέλλομε τη δημοσίευση του παρόντος στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως και την εκτέλεσή του ως νόμου του Κράτους.

Αθήνα, 7 Μαρτίου 1990

Ν. 2224/1994 "Ρύθμιση θεμάτων εργασίας, συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, υγιεινής και ασφάλειας των εργαζομένων και οργάνωσης Υπουργείου Εργασίας και των εποπτευόμενων από αυτό νομικών προσώπων και άλλες διατάξεις"

Άρθρο 2: Προσωπικό Ασφαλείας

1. Κατά τη διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία την κηρύσσει, έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων.

2. Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 και του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1915/1990 των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας της προηγούμενης παραγράφου διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας.

3. Το διατιθέμενο προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 του άρθρου αυτού παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται.

4. Το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη τους εργαζόμενους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης.

Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της.

Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

5. Για τις επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας πέραν του προσωπικού της παρ. 2 με την ίδια συμφωνία είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας.

7. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα στα πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί.

8. Εάν δεν τηρηθεί η διαδικασία της παρ. 5 αυτού του άρθρου ή αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25 Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται στην παρ. 5 του άρθρου αυτού τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 15 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

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

Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην επιτροπή του άρθρου 15 του ν. 1264/1982, όπως αντικαταστάθηκε από το άρθρο 25 του ν. 1545/1985.

9. Όλα τα ζητήματα των παραγράφων 1, 2, 3 και 4 αυτού του άρθρου μπορούν να ρυθμίζονται και με συλλογικές συμβάσεις εργασίας για όλες τις επιχειρήσεις ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.

10. Η πρώτη εφαρμογή της διαδικασίας των παραγράφων 5, 6 και 7 αυτού του άρθρου για την κατάρτιση ειδικής συμφωνίας για το προσωπικό των παραγράφων 1 και 2 αυτού του άρθρου αρχίζει από την 1η Οκτωβρίου 1994.

Άρθρο 3: Δημόσιος Διάλογος

1. α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που κηρύσσουν απεργία στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις που αναφέρονται στο άρθρο 19 παρ. 2 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990, πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας υποχρεούνται να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής.

β) Στις λοιπές επιχειρήσεις η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει την απεργία έχει την ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου σύμφωνα με τις διατάξεις αυτού του άρθρου πριν ή και κατά τη διάρκεια της απεργίας.

γ) Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιοδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας, ή την κήρυξη απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.

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

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

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

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

3. Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο και έχει όλα τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 15 παρ. 4 και 5 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 274).

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

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

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

5. Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

6. Η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των άρθρων 19 έως 22 του ν. 1264/1982, όπως τροποποιούνται από τις διατάξεις αυτού του νόμου, και σχετικά με την εφαρμογή του άρθρου 3 του νόμου αυτού, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου.

7. Με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειας του δημόσιου διαλόγου, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.

Άρθρο 7: Διοικητική και Λειτουργική Ανεξαρτησία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Βλέπε Ν. 3899/2010

Άρθρο 8: Συμβούλια εργαζομένων

1. Επεκτείνεται η εφαρμογή των διατάξεων του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ 63 Α') στις επιχειρήσεις που υπάγονται στο ν. 1365/1983 (ΦΕΚ 80 Α'), εφόσον τα προβλεπόμενα από αυτόν Συμβούλια Εργαζομένων δεν έχουν συσταθεί.

2. Οι προθεσμίες της παρ. 5 του άρθρου 3 του ν. 1767/1988 είναι ενδεικτικές ως προς τη σύγκλιση των γενικών συνελεύσεων.

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

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

α) Την κατάρτιση του εσωτερικού κανονισμού της επιχείρησης.

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

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

Σε περίπτωση διαφωνίας μεταξύ εργοδότη και Συμβουλίου Εργαζομένων για τη ρύθμιση των ανωτέρων θεμάτων, η διαφορά επιλύεται με τη διαδικασία της μεσολάβησης και παραπομπή στη διαιτησία, σύμφωνα με τα άρθρα 15 και 16 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α').

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

N. 3429/2005: Δημόσιες Επιχειρήσεις και Οργανισμοί (Δ.Ε.Κ.Ο.)

Άρθρο 13: Νεοπροσλαμβανόμενο προσωπικό

1. Οι δημόσιες επιχειρήσεις μπορούν στο εξής, για λόγους γενικού συμφέροντος που συνδέονται με τη λειτουργία τους, κατά παρέκκλιση των διατάξεων των εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών τους που έχουν ισχύ νόμου ή ισχύ κανονιστική ή οποιαδήποτε άλλη ισχύ, καθώς και κατά παρέκκλιση οποιωνδήποτε διατάξεων ή συμφωνιών, να προσλαμβάνουν το πάσης φύσεως προσωπικό τους με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας για δοκιμαστική περίοδο διάρκειας μέχρι επτά (7) μηνών, ύστερα από προκήρυξη στην οποία καθορίζονται, από την ίδια τη δημόσια επιχείρηση, τα κριτήρια πρόσληψης. Η διαδικασία πρόσληψης του προσωπικού των δημοσίων επιχειρήσεων, καθώς και της μετέπειτα σύναψης της σχετικής σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου, ύστερα από αξιολόγηση της δοκιμαστικής περιόδου από την οικεία δημόσια επιχείρηση, ελέγχεται από το Α.Σ.Ε.Π., σύμφωνα με τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις που διέπουν τις αρμοδιότητές του και τις ειδικότερες ρυθμίσεις της κοινής υπουργικής απόφασης της παραγράφου 4 του άρθρου αυτού.

"Η σύμβαση του προηγούμενου εδαφίου διέπεται από τις κείμενες κάθε φορά διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, που ρυθμίζουν τις σχέσεις εργοδότη και εργαζόμενου στον ιδιωτικό τομέα, και της απόφασης της παραγράφου 4 του παρόντος άρθρου, κατά παρέκκλιση από την ισχύουσα στην επιχείρηση επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή από τον Κανονισμό Εργασίας ή από οποιαδήποτε άλλη συλλογική συμφωνία ή συλλογική ρύθμιση ή επιχειρησιακή συνήθεια, ιδίως ως προς τις αποδοχές των νεοπροσλαμβανομένων, τα ρεπό, τις άδειες, τις κάθε είδους προσauxήσεις των αποδοχών, τα επιδόματα και λοιπές παροχές, καθώς και τη διαδικασία προσλήψεων - απολύσεων."²⁷

2. Ειδικότερα, συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου των προσλαμβανομένων, σύμφωνα με την προηγούμενη παράγραφο, μετά την έναρξη ισχύος του νόμου αυτού, μπορούν να καταγγέλλονται σύμφωνα με τους όρους και προϋποθέσεις της εκάστοτε ισχύουσας εργατικής νομοθεσίας.

3. Η άσκηση του δικαιώματος της καταγγελίας δεν επιτρέπεται να γίνεται καταχρηστικά, αλλά μέσα στα όρια που ορίζονται από το άρθρο 281 του Αστικού Κώδικα.

"4. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Εσωτερικών, Οικονομίας και Οικονομικών, Ανάπτυξης, Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας και του εποπτεύοντος την οικεία επιχείρηση Υπουργού ρυθμίζονται τα κάθε είδους ειδικότερα θέματα, τα οποία αφορούν στην εφαρμογή των διατάξεων των προηγούμενων παραγράφων κατά παρέκκλιση των τυχόν αντίθετων διατάξεων εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών ή επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ή οποιωνδήποτε άλλων διατάξεων ή συμφωνιών που ισχύουν στις επιχειρήσεις αυτές ή ακόμα και επιχειρησιακής συνήθειας. Οι ρυθμίσεις της απόφασης αυτής δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερες από τις προβλέψεις στην εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ή τυχόν

²⁷ Το τελευταίο εδάφιο της παρ.1 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 56 παρ.1 Ν.3691/2008, ΦΕΚ Α' 166/5.8.2008. Οι διατάξεις του άρθρου 56 ισχύουν από την κατάθεση του στη Βουλή των Ελλήνων.

ισχύουσες κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις."²⁸

5) ...

6) ...

29

Άρθρο 14: Υφιστάμενο προσωπικό

1. Οι διοικήσεις των δημοσίων επιχειρήσεων, που εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα ή επιχορηγούνται από το Δημόσιο με στόχο την εξυγίανσή τους υποχρεούνται να λάβουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για την αξιοποίηση του προσωπικού τους καταρτίζοντας, όπου χρειάζεται, νέους κανονισμούς προσωπικού και οργανογράμματα, καθώς και προγράμματα εκπαίδευσης και επιμόρφωσής του. Ιδιαίτερα για τους γενικούς κανονισμούς προσωπικού των επιχειρήσεων και για ζητήματα που αφορούν στις εργασιακές σχέσεις, οποιαδήποτε αλλαγή γίνεται ύστερα από διαπραγματεύσεις των δύο μερών (επιχείρησης και εργαζομένων) με τη διαδικασία της υπογραφής συλλογικής σύμβασης με την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης.

"Το ανώτατο ποσοστό του συνόλου των αυξήσεων που δύναται να συμφωνηθεί κατά τη σύναψη των ανωτέρω συλλογικών συμβάσεων καθορίζεται με απόφαση της διυπουργικής επιτροπής του άρθρου 10. Η απόφαση αυτή λαμβάνεται με κριτήρια την τρέχουσα αύξηση του Δείκτη Τιμών Καταναλωτή σε ετήσια βάση σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, την οικονομική κατάσταση της συγκεκριμένης επιχείρησης και τα περιθώρια του Κρατικού Προϋπολογισμού. Σε κάθε περίπτωση το ύψος του συνόλου των αποδοχών που ορίζει η διυπουργική επιτροπή δεν μπορεί να είναι κατώτερο από τις αποδοχές που προβλέπουν οι εθνικές γενικές, κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας."³⁰

2. Οι αλλαγές της προηγούμενης παραγράφου με τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων κατά τη διαγραφόμενη σε αυτό διαδικασία πρέπει να ολοκληρωθούν εντός αποκλειστικής προθεσμίας τεσσάρων μηνών από την Έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου ή, σε περίπτωση που η δημόσια επιχείρηση εμφανίσει αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα ή επιχορηγηθεί από το Δημόσιο με στόχο την εξυγίανσή της στην οικονομική χρήση του έτους 2005 ή σε επόμενη από την Έναρξη

²⁸ Η παρ.4 αντικαταστάθηκε ως άνω με το άρθρο 56 παρ.2 Ν.3691/2008, ΦΕΚ Α 166/5.8.2008. Οι διατάξεις του άρθρου 56 ισχύουν από την κατάθεση του στη Βουλή των Ελλήνων.

²⁹ Σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 Ν. 3899/2010, ΦΕΚ Α' 212/17.12.2010: «Οι ρυθμίσεις του άρθρου 56 του Ν. 3691/2008 (ΦΕΚ 166 Α') εξακολουθούν να ισχύουν».

³⁰ Το τελευταίο εδάφιο της παρ.1 προστέθηκε με το άρθρο 56 παρ.1 Ν.3691/2008, ΦΕΚ Α 166/5.8.2008. Οι διατάξεις του άρθρου 56 ισχύουν από την κατάθεση του στη Βουλή των Ελλήνων.

ισχύος του παρόντος νόμου οικονομική χρήση, από τη δημοσίευση του ισολογισμού της για την οικονομική αυτή χρήση.

3. Αν για οποιονδήποτε λόγο η παραπάνω προθεσμία παρέλθει άπρακτη, οι ως άνω αλλαγές γίνονται με νόμο.

31

³¹ Με το άρθρο 56 παρ.4 και 5 του Ν.3691/2008, ΦΕΚ Α 166/5.8.2008, ορίζεται ότι:

"4. Για τις δημόσιες επιχειρήσεις επί των οποίων συντρέχουν οι προϋποθέσεις εφαρμογής του Κεφαλαίου Α` του ν. 3429/2005, ανεξαρτήτως εάν έχουν εξαιρεθεί από την εφαρμογή του νόμου αυτού, και οι οποίες εμφανίζουν αρνητικά οικονομικά αποτελέσματα με βάση τον τελευταίο δημοσιευμένο ισολογισμό ή επιχορηγούνται από τον Κρατικό Προϋπολογισμό για τη λειτουργία τους, η προσφυγή στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 16 του ν. 1876/1990 (ΦΕΚ 27 Α`), δύναται να γίνει μόνο με κοινή απόφαση εργαζομένων και επιχείρησης και μετά από σύμφωνη γνώμη της Διυπουργικής Επιτροπής Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών του άρθρου 10 του ν. 3429/2005.

5. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν από την κατάθεση του στη Βουλή των Ελλήνων".

Ν. 3871/2010 "Δημοσιονομική Διαχείριση και Ευθύνη" (ΦΕΚ Α' 141/17.8.2010)

Άρθρο 51

1. Οι εκδοθησόμενες από τη δημοσίευση του παρόντος με τη διαδικασία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) διαιτητικές αποφάσεις, προς επίλυση συλλογικών διαφορών, δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το 2010 και το πρώτο εξάμηνο του 2011. Επίσης δεν ισχύουν και δεν παράγουν κανένα νομικό αποτέλεσμα, εφόσον χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις για το διάστημα από 1.7.2011 έως 31.12.2012, πέραν των κατωτέρω:

(α) Από 1ης Ιουλίου 2011, αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί στις 31.12.2009 με βάση την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. των ετών 2008–2009, κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2010,

(β) Από 1ης Ιουλίου 2012, αύξηση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων, όπως αυτά έχουν διαμορφωθεί την 1η Ιουλίου 2011 με βάση την περίπτωση (α) κατά ποσοστό ίσο με το ποσοστό της ετήσιας μεταβολής του ευρωπαϊκού πληθωρισμού για το έτος 2011.

Για τους σκοπούς εφαρμογής της παρούσας παραγράφου, ως «ευρωπαϊκός πληθωρισμός» λαμβάνεται το ποσοστό μέσης ετήσιας μεταβολής έναντι του προηγούμενου έτους του Εναρμονισμένου Δείκτη Τιμών Καταναλωτή (Harmonised index of consumer prices) της Ευρωζώνης (Euro area) όπως αυτός ανακοινώνεται από την Eurostat. Τα ποσά που προκύπτουν από τον υπολογισμό των αυξήσεων γράφονται με δύο (2) δεκαδικά ψηφία και στρογγυλοποιούνται στο επόμενο εκατοστό, εάν το χιλιοστό είναι ίσο ή μεγαλύτερο του πέντε (5).

2. Οι διαιτητικές αποφάσεις που εκδόθηκαν μετά την ημερομηνία ισχύος του ν. 3845/2010 (ΦΕΚ 65 Α') και χορηγούν καθ' οιονδήποτε τρόπο μισθολογικές αυξήσεις, πέραν αυτών που προβλέπονται στην προηγούμενη παράγραφο, υπόκεινται σε έφεση εντός δεκαπέντε (15) ημερών από τη δημοσίευση του παρόντος εκ μέρους των μερών που συμμετείχαν στη σχετική συλλογική διαφορά ή εκ μέρους του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, ενώπιον των διαιτητών του ΟΜΕΔ με τριμελή σύνθεση, η οποία αναδεικνύεται κατά τις διατάξεις του ν. 1876/1990.

3. Οι μεσολαβητικές συμφωνίες δεν μπορεί να υπερβαίνουν τα καθοριζόμενα στην παράγραφο 1 όρια για την τριετία 2010–2011–2012.

Ν 3986/2011: "Επείγοντα Μέτρα Εφαρμογής Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής 2012-2015" (ΦΕΚ Α' 152/01.07.2011)

Άρθρο 42: Διευθέτηση του χρόνου εργασίας

Το άρθρο 41 του ν. 1892/1990 (Α` 101), όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο 3 του ν. 2639/1998 (Α` 205), τροποποιήθηκε με το άρθρο 5 του ν. 2874/2000 (Α`286) και αντικαταστάθηκε με το άρθρο 2 του ν. 3385/2005 (Α` 210) και κατόπιν με το άρθρο 7 του ν. 3846/2010 (Α` 66) αντικαθίσταται ως ακολούθως:

«1.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται για μία χρονική περίοδο (περίοδος αυξημένης απασχόλησης) ο εργαζόμενος να απασχολείται δύο (2) ώρες την ημέρα επιπλέον των οκτώ (8) ωρών, υπό την προϋπόθεση ότι οι επιπλέον των σαράντα (40) (ή του μικρότερου συμβατικού ωραρίου) ώρες εργασίας την εβδομάδα αφαιρούνται από τις ώρες εργασίας μιας άλλης χρονικής περιόδου (περίοδος μειωμένης απασχόλησης). Αντί της παραπάνω μείωσης των ωρών εργασίας, επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή συνδυασμός μειωμένων ωρών εργασίας και ημερών αναπαύσεως. Το χρονικό διάστημα των περιόδων αυξημένης και μειωμένης απασχόλησης δεν υπερβαίνει συνολικά τους έξι (6) μήνες σε διάστημα δώδεκα (12) μηνών (περίοδος αναφοράς).

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων έχουν πλήρη εφαρμογή και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο του εξαμήνου (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα δεν επιτρέπεται να υπερβαίνουν τις σαράντα οκτώ (48) ώρες, κατά μέσο όρο, σε περίοδο έξι (6) μηνών, συμπεριλαμβανομένων και των προαναφερόμενων ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών.

2.α. Σε επιχειρήσεις στις οποίες εφαρμόζεται συμβατικό ωράριο εργασίας έως σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, επιτρέπεται, αντί της κατά την προηγούμενη παράγραφο διευθέτησης, να συμφωνείται, υπό τις προϋποθέσεις της παραγράφου 6, ότι μέχρι διακόσιες πενήντα έξι (256) ώρες εργασίας από το συνολικό χρόνο απασχόλησης εντός ενός (1) ημερολογιακού έτους, κατανέμονται με αυξημένο αριθμό ωρών σε ορισμένες χρονικές περιόδους, που δεν μπορούν να υπερβαίνουν τις τριάντα δύο (32) εβδομάδες ετησίως και με αντιστοίχως μειωμένο αριθμό ωρών κατά το λοιπό διάστημα του ημερολογιακού έτους.

β. Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να αρνηθεί την παροχή της επιπλέον αυτής εργασίας, αν δεν είναι σε θέση να την εκτελέσει και η άρνηση του δεν είναι αντίθετη με την καλή πίστη. Αυτή η άρνηση του εργαζομένου να παράσχει την επιπλέον εργασία δεν συνιστά λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας του.

γ. Οι κείμενες προστατευτικές διατάξεις για το χρόνο υποχρεωτικής ανάπαυσης των εργαζομένων πρέπει να τηρούνται και κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης. Κατά τη διευθέτηση ο μέσος όρος των ωρών εβδομαδιαίας εργασίας κατά την περίοδο ενός ημερολογιακού έτους (περίοδος αναφοράς), στις οποίες δεν περιλαμβάνονται οι ώρες της υπερεργασίας και των νόμιμων υπερωριών της περιόδου μειωμένης απασχόλησης, παραμένει στις σαράντα (40) ώρες ή, εάν εφαρμόζεται μικρότερο συμβατικό ωράριο, παραμένει στον αριθμό ωρών του μικρότερου αυτού ωραρίου, ενώ με συνυπολογισμό των ανωτέρω ωρών υπερεργασίας και νομίμων υπερωριών, δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις σαράντα οκτώ (48) ώρες.

3. Κατά τη Διευθέτηση του χρόνου εργασίας της προηγούμενης παραγράφου επιτρέπεται να χορηγείται στον εργαζόμενο, αντί μειώσεως των ωρών εργασίας, προς αντιστάθμιση των πρόσθετων ωρών που εργάστηκε κατά την περίοδο αυξημένου ωραρίου, ανάλογη ημερήσια ανάπαυση (ρεπό) ή ανάλογη προσαύξηση της ετήσιας άδειας με αποδοχές ή συνδυασμός μειωμένων ωρών και ημερών αναπαύσεως ή ημερών αδειας.

4. Η καταβαλλόμενη αμοιβή κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης των παραγράφων 1 και 2 είναι ίση με την αμοιβή για εργασία σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως, εφόσον στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο σαράντα (40) ωρών. Αν στην επιχείρηση ισχύει εβδομαδιαίο ωράριο μικρότερο των σαράντα (40) ωρών, η καταβαλλόμενη κατά το χρονικό διάστημα της διευθέτησης αμοιβή είναι ίση με την αμοιβή που προβλέπεται για το εβδομαδιαίο αυτό ωράριο.

5.α. Κατά την περίοδο της αυξημένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η ημερήσια απασχόληση του εργαζομένου δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τις δέκα (10) ώρες. Στις υπερβάσεις του νόμιμου ημερήσιου ωραρίου μέχρι το ανώτατο όριο των δέκα (10) ωρών, καθώς και στις υπερβάσεις των σαράντα (40) ωρών εβδομαδιαίως δεν εφαρμόζονται οι διατάξεις του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α` 210), όπως αυτό αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/ 2010 (Α` 115).

β. Κατά την περίοδο της μειωμένης απασχόλησης των παραγράφων 1 και 2, η υπέρβαση του συμφωνηθέντος μειωμένου εβδομαδιαίου ωραρίου, η οποία επιτρέπεται κατ` εξαίρεση, αμείβεται σύμφωνα με τα οριζόμενα στη διάταξη του άρθρου 1 του ν. 3385/2005 (Α` 210), όπως αντικαταστάθηκε και ισχύει με την παρ. 10 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α` 115).

6. Η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας των παραγράφων 1 και 2 καθορίζεται με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή συμφωνία του εργοδότη με συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση που αφορά τα μέλη της ή συμφωνία του εργοδότη και του συμβουλίου των εργαζομένων ή συμφωνία του εργοδότη και ένωσης προσώπων.

Η ένωση προσώπων που αναφέρεται στο προηγούμενο εδάφιο μπορεί να συσταθεί από το είκοσι πέντε τοις εκατό (25%) τουλάχιστον των εργαζομένων στην επιχείρηση που απασχολεί πάνω από είκοσι (20) εργαζομένους και δεκαπέντε τοις εκατό (15%) εφόσον ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση είναι κατ` ανώτατο αριθμό είκοσι (20) εργαζόμενοι.

Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται η διάταξη του εδαφίου γγ` της παρ. 3 του άρθρου 1 του ν. 1264/1982 (Α` 79).

7. Με επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να καθορίζεται άλλο σύστημα διευθέτησης χρόνου εργασίας, ανάλογα με τις ιδιαιτερότητες του κλάδου ή της επιχείρησης.

8. Αν για οποιονδήποτε λόγο, ιδίως εξαιτίας παραίτησης ή απόλυσης του εργαζομένου, δεν εφαρμόζεται ή δεν ολοκληρώνεται η διευθέτηση του χρόνου εργασίας σύμφωνα με τον παρόντα νόμο, έχουν πλήρη εφαρμογή όλες οι προστατευτικές διατάξεις που καθορίζουν τις συνέπειες της υπέρβασης του ημερήσιου και εβδομαδιαίου ωραρίου εργασίας.

9. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου εφαρμόζονται και για: α) εποχιακές επιχειρήσεις και β) εργαζομένους με σύμβαση εργασίας διάρκειας μικρότερης του ενός (1) έτους.

10. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις και οι συμφωνίες της παραγράφου 6 κατατίθενται στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας, σύμφωνα με το άρθρο 5 του ν.1876/1990.

11. Με τις διατάξεις του παρόντος άρθρου δεν θίγονται οι σχετικές ρυθμίσεις του ν. 2602/1998 (Α` 83) ή άλλων ειδικών νόμων, που αποσκοπούν στην εξυγίανση φορέων του ευρύτερου δημόσιου τομέα.»

Ν. 4024/2011 " Συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις, ενιαίο μισθολόγιο – βαθμολόγιο, εργασιακή εφεδρεία και άλλες διατάξεις εφαρμογής του μεσοπρόθεσμου πλαισίου δημοσιονομικής στρατηγικής 2012–2015"

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: ΣΥΣΤΗΜΑ ΒΑΘΜΟΛΟΓΙΚΩΝ ΠΡΟΑΓΩΓΩΝ ΚΑΙ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗΣ ΕΞΕΛΙΞΗΣ ΤΩΝ ΥΠΑΛΛΗΛΩΝ ΤΟΥ ΚΡΑΤΟΥΣ, ΤΩΝ ΟΡΓΑΝΙΣΜΩΝ ΤΟΠΙΚΗΣ ΑΥΤΟΔΙΟΙΚΗΣΗΣ Α` ΚΑΙ Β` ΒΑΘΜΟΥ ΚΑΙ ΑΛΛΩΝ ΦΟΡΕΩΝ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΤΟΜΕΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΕΙΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Άρθρο 4: Πεδίο εφαρμογής

1. Στις διατάξεις του παρόντος Κεφαλαίου υπάγονται οι μόνιμοι και δόκιμοι πολιτικοί υπάλληλοι και οι υπάλληλοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου χρόνου (ΙΔΑΧ):

α) του Δημοσίου,

β) των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης (Ο.Τ.Α.) πρώτου και δεύτερου βαθμού,

γ) των Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου (Ν.Π.Δ.Δ.), συμπεριλαμβανομένου του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων (Ο.Γ.Α).

Επίσης υπάγονται:

α) οι εκπαιδευτικοί της πρωτοβάθμιας και δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης,

β) οι υπάλληλοι της Γραμματείας των Δικαστηρίων και Εισαγγελιών, των Έμμισθων Υποθηκοφυλακείων και Κτηματολογικών Γραφείων της χώρας,

γ) οι ιατροί υπηρεσίας υπαίθρου και οι μόνιμοι αγροτικοί ιατροί,

δ) οι υπάλληλοι της Βουλής, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στον Κανονισμό της, και της Προεδρίας της Δημοκρατίας με την επιφύλαξη των οριζομένων στο π.δ. 351/1991 (Α1 21), όπως ισχύει,

ε) οι διοικητικοί υπάλληλοι των Ανεξάρτητων Αρχών, της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς και της Επιτροπής Λογιστικής Τυποποίησης και Ελέγχων,

στ) οι υπάλληλοι των Περιφερειακών Ενώσεων Δήμων (Π.Ε.Δ.), της Κεντρικής Ένωσης Δήμων Ελλάδος (Κ.Ε.Δ.Ε.) και της Ένωσης Περιφερειών Ελλάδος (ΕΝ.Π.Ε.),

ζ) οι υπάλληλοι και, με την επιφύλαξη της επόμενης παραγράφου, οι θρησκευτικοί λειτουργοί των νομικών προσώπων της Ανατολικής Ορθόδοξης Εκκλησίας του Χριστού, των εξομοιούμενων προς αυτά κατά την παράγραφο 3, του άρθρου 63, του ν.3801/2009 (Α` 163)

των λοιπών εκκλησιών, δογμάτων και κατά το άρθρο 13 του Συντάγματος γνωστών θρησκειών, που επιβαρύνουν τον Κρατικό Προϋπολογισμό.

2. Υπάλληλοι και λειτουργοί που δεν εμπίπτουν ευθέως στις διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου, το προσωπικό της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών, καθώς και οι κατηγορίες υπαλλήλων ή λειτουργών που υπάγονται στο Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Μέρους Β` του ν. 3205/2003 (Α` 297) εξαιρούνται από το Πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του παρόντος Κεφαλαίου, με την επιφύλαξη των διατάξεων του άρθρου 17.

Άρθρο 29: Κατάταξη σε μισθολογικά κλιμάκια του υπηρετούντος προσωπικού

1. ...
2. ...
3. ...
4. Τα θέματα του Κεφαλαίου αυτού δεν αποτελούν αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων

Ν. 4046/2012 "Έγκριση των Σχεδίων Συμβάσεων Χρηματοδοτικής Διευκόλυνσης μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ταμείου Χρηματοπιστωτικής Σταθερότητας (Ε.Τ.Χ.Σ.) της Ελληνικής Δημοκρατίας και της Τράπεζας της Ελλάδος, του Σχεδίου του Μνημονίου Συνεννόησης μεταξύ της Ελληνικής Δημοκρατίας, της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Τράπεζας της Ελλάδος και άλλες επείγουσες διατάξεις για τη μείωση του δημοσίου χρέους και τη διάσωση της εθνικής οικονομίας. "

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V_1_ΕΛΛ

II. ΕΛΛΑΔΑ – ΜΝΗΜΟΝΙΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΑΙ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Ε. Διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις

28. Όπως σημειώθηκε προηγουμένως, η πλέον επείγουσα προτεραιότητα της Κυβέρνησης είναι να αποκαταστήσει την ανταγωνιστικότητα και την οικονομική ανάπτυξη. Αναγνωρίζουμε την ανάγκη να επιταχύνουμε σημαντικά την εφαρμογή συνολικών και σημαντικών διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων με στόχο την τόνωση της απασχόλησης, της παραγωγής και αύξησης της παραγωγικότητας με την απελευθέρωση των αγορών εργασίας, προϊόντων και υπηρεσιών και αφαιρώντας υπάρχοντα εμπόδια στο επιχειρηματικό περιβάλλον. Ωστόσο, καθώς αυτά προφανώς θα χρειαστούν κάποιο χρόνο για να μεταφραστούν πλήρως σε βιώσιμη ανάπτυξη θα λάβουμε και προκαταρκτικά μέτρα για να επιτρέψουμε μια μείωση στους ονομαστικούς μισθούς για να κλείσει γρήγορα το κενό μας στην ανταγωνιστικότητα και να τεθεί μια πρώιμη βάση για την βιώσιμη ανάπτυξη.

29. Η κυβέρνηση θα λάβει μέτρα για τη βελτίωση της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Οι αγκυλώσεις στην αγορά εργασίας εμποδίζουν την προσαρμογή των μισθών στις οικονομικές συνθήκες και οδηγούν την απασχόληση στη μαύρη εργασία. Για την προστασία της απασχόλησης και το εξάλειψη του κενού ανταγωνιστικότητας της Ελλάδας με μεγαλύτερη ταχύτητα, η κυβέρνηση σκοπεύει να στοχεύσει σε μια μείωση του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά περίπου 15 τοις εκατό κατά τη διάρκεια του προγράμματος. Εάν ο συνεχιζόμενος κοινωνικός διάλογος είναι ανεπιτυχής στον καθορισμό συγκεκριμένων λύσεων έως το τέλος Φεβρουαρίου για την επίτευξη του στόχου αυτού, η κυβέρνηση θα λάβει τα αναγκαία νομοθετικά μέτρα, με γνώμονα το επείγων δημόσιο συμφέρον, για να επιτρέψει την προσαρμογή του μισθολογικού και μη μισθολογικού κόστους όπως απαιτείται. Το πακέτο των μέτρων για την αγορά εργασίας το οποίο θα εφαρμοσθεί συμπεριλαμβάνει:

Διαρθρωτικά μέτρα για το επίπεδο των συλλογικών συμβάσεων, τα βασικά μέτρα που θα νομοθετήσουμε (ως προαπαιτούμενες ενέργειες) περιλαμβάνουν:

- **Διάρκεια των συλλογικών συμβάσεων και αναθεώρηση της ‘μετενέργειας’ των συλλογικών συμβάσεων.** Οι αλλαγές θα ορίζουν ότι: (i) όλες οι συλλογικές συμβάσεις θα πρέπει να έχουν μια μέγιστη διάρκεια 3 ετών, (ii) οι συλλογικές συμβάσεις που υπάρχουν ήδη για 24 μήνες ή περισσότερο θα λήξουν όχι αργότερα από 1 έτος από την ψήφιση του νόμου, (iii) η περίοδος χάριτος μετά την λήξη της σύμβασης μειώνεται από τους 6 στους 3 μήνες, και (iv) σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατή η επίτευξη μιας νέας συλλογικής σύμβασης μετά από προσπάθειες τριών μηνών, η αμοιβή θα επανέλθει στον βασικό μισθό συν τα παρακάτω γενικά επιδόματα (αρχαιότητας σε υπηρεσία, τέκνου, εκπαίδευσης και επικινδυνότητας). Αυτό θα συνεχίσει να ισχύει μέχρι να αντικατασταθεί από όρους που καθορίζονται σε μια νέα συλλογική συμφωνία ή σε νέα ή ατομική σύμβαση.
- **Αφαίρεση της ‘μονιμότητας’ σε όλες τις παραδοσιακές συμβάσεις** σε όλες τις εταιρείες. Η νέα νομική διάταξη θα μεταμορφώσει αυτομάτως τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου (οι οποίες ορίζονται ως έχουσες λήξη κατά το όριο ηλικίας ή την σύνταξη) σε συμβάσεις αορίστου χρόνου για τις οποίες ισχύουν οι κανονικές διαδικασίες απόλυσης.
- **Πάγωμα της ‘ωρίμανσης’** που προβλέπεται από τον νόμο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις (που αναφέρεται σε όλες τις αυτόματες αυξήσεις μισθών με βάση το χρόνο) μέχρι η ανεργία να πέσει κάτω από 10%.

Εξάλειψη της μονομερούς προσφυγής σε διαιτησία, επιτρέποντας αιτήσεις για διαιτησία μόνο εάν συναινούν και τα δύο συμβαλλόμενα μέρη. Την ίδια στιγμή, θα διευκρινίσουμε (με νόμο ή με εγκύκλιο) ότι: (i) δεν επιτρέπεται οι διαιτητές να εισάγουν κάποια διάταξη για μπονους, επιδόματα ή άλλες αποζημιώσεις, και ως εκ τούτου μπορούν να αποφαίνονται μόνο για τον βασικό Μισθό και (ii) θα πρέπει επίσης να λαμβάνονται υπόψη τα οικονομικά και χρηματοπιστωτικά ζητήματα μαζί με τα νομικά.

- Προσαρμογή του κατώτατου μισθού. Αυτό θα βοηθήσει να διασφαλιστεί ότι καθώς προσαρμόζεται η οικονομία και οι συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης ανταποκρίνονται στις αλλαγές, οι επιχειρήσεις και οι υπάλληλοι δεν θα βρεθούν δεσμευμένοι σε ένα κατώτατο όριο (και ένα όριο το οποίο είναι πολύ υψηλό σε διεθνή σύγκριση):
 - Θα νομοθετήσουμε: (i) μια άμεση επανευθυγράμμιση του επιπέδου του κατώτατου μισθού που καθορίζεται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση κατά 22 τοις εκατό σε όλα τα επίπεδα βάσει της προϋπηρεσίας, της οικογενειακής κατάστασης και των ημερήσιων/μηνιαίων μισθών, (ii) το πάγωμα του κατώτατου μισθού μέχρι το τέλος της περιόδου του προγράμματος, και (iii) μια επιπλέον μείωση 10 τοις εκατό του κατώτατου μισθού για τους νέους, η οποία θα ισχύει γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους (για τα άτομα κάτω των 25) (**προαπαιτούμενη δράση**). Τα μέτρα αυτά θα δώσουν τη δυνατότητα μείωσης της απόκλισης στο επίπεδο του κατώτατου μισθού σε σχέση με του

ανταγωνιστές μας (Πορτογαλία, Κεντρική και Νοτιοανατολική Ευρώπη). Αναμένουμε ότι το μέτρο αυτό θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας των νέων, την απασχόληση ατόμων στα περιθώρια της αγοράς εργασίας και θα ενθαρρύνει την αλλαγή από τον ανεπίσημο στον επίσημο τομέα εργασίας.

- Μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους, θα συντάξουμε ένα σαφές χρονοδιάγραμμα για την λεπτομερή αναμόρφωση της εθνικής συλλογικής σύμβασης έως το τέλος Ιουλίου 2012. Αυτό θα ευθυγραμμίσει το πλαίσιο κατώτατου μισθού της Ελλάδος με αυτό συγκρίσιμων κρατών και θα του επιτρέψει να εκπληρώσει την βασική του λειτουργία, δηλαδή της διασφάλισης ενός ενιαίου δικτύου ασφαλείας για όλους τους υπαλλήλους.
- **Προσαρμογή του μη μισθολογικού κόστους εργασίας.** Για να βοηθήσουμε στη μείωση του μη μισθολογικού κόστους και να ενθαρρύνουμε την απασχόληση, θα ευθυγραμμίσουμε το φορολογικό βάρος στην εργασία στην Ελλάδα με αυτό των συγκρίσιμων Ευρωπαϊκών χωρών:
 - θα θεσπίσουμε νομοθεσία για τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους εργοδότες στο ΙΚΑ κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες και θα λάβουμε μέτρα για να διασφαλίσουμε ότι η μείωση αυτή δεν θα έχει δημοσιονομική επίπτωση. Οι εισφορές θα μειωθούν μόνο όταν έχουν ληφθεί τα απαραίτητα μέτρα για να καλυφθούν οι μειώσεις στα έσοδα. Τα μέτρα για τη χρηματοδότηση των μειώσεων θα νομοθετηθούν σε δύο στάδια. Πρώτον, ως **προαπαιτούμενη δράση**, θα υιοθετήσουμε νομοθεσία για να κλείσουμε μικρά ταμεία ειδικού σκοπού που ασχολούνται με κοινωνικές δαπάνες με μικρή προτεραιότητα (ΟΕΚ, ΟΕΕ) με μία μεταβατική περίοδο που δεν θα ξεπερνάει τους 6 μήνες. Δεύτερον, έως τέλος Σεπτεμβρίου θα προσαρμόσουμε τις συντάξεις (προστατεύοντας τους χαμηλοσυνταξιούχους) και θα διεκρινύμε τη βάση για τη συνεισφορά εισφορών (προτείνεται ως διαρθρωτικό ορόσημο).
 - Ως πρόσθετο μέτρο, έως τέλος Σεπτεμβρίου θα ετοιμάσουμε σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους μια αναλογιστική μελέτη σχετικά με τον πρώτο πυλώνα επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρείες με υπερβολικό κόστος κοινωνικής ασφάλισης (σε σχέση με συγκρίσιμες επιχειρήσεις ή βιομηχανίες που καλύπτονται από το ΙΚΑ) και θα οριστικοποιήσουμε ένα κατάλογο με συγκεκριμένες προτάσεις για την εξάλειψη αυτής της διαφοράς με δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο.
- **Επόμενες ενέργειες.** Θα επισκοπούμε σε συνεχή βάση τα αποτελέσματα αυτών των μέτρων στην αγορά εργασίας και στο ανά μονάδα κόστος εργασίας και, εάν χρειαστεί, θα λάβουμε πρόσθετα διορθωτικά μέτρα για να διευκολυνθεί η συλλογική διαπραγμάτευση ώστε να διασφαλιστεί η ευκαμψία μισθών και υψηλότερη απασχόληση. Εάν μέχρι το τέλος του 2012 τα αποτελέσματα στην αγορά δεν έχουν αποτέλεσμα, θα εξετάσουμε τη περίπτωση πιο άμεσων παρεμβάσεων.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ V_2_ΕΛΛ

Μνημόνιο Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής

9 Φεβρουαρίου 2012

4. ΔΙΑΡΘΡΩΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

4.1 Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας

Δεδομένου ότι η έκβαση του κοινωνικού διαλόγου για την προώθηση της απασχόλησης και της ανταγωνιστικότητας δεν ανταποκρίθηκε στις προσδοκίες, η Κυβέρνηση θα λάβει μέτρα για την ενθάρρυνση της ταχείας προσαρμογής του κόστους εργασίας ώστε να καταπολεμηθεί η ανεργία και να αποκατασταθεί η ανταγωνιστικότητα με βάση το κόστος, για τη διασφάλιση της αποτελεσματικότητας των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων στην αγορά εργασίας, για την ευθυγράμμιση των συνθηκών της εργασίας στις πρώην κρατικές επιχειρήσεις με αυτές του υπόλοιπου ιδιωτικού τομέα και για τη ευελιξία των συμφωνιών για τις ώρες εργασίας. Η στρατηγική αυτή πρέπει να στοχεύει στη μείωση του ονομαστικού μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά 15% στο διάστημα 2012-14. Συγχρόνως, η Κυβέρνηση θα προωθήσει την ομαλή διαπραγματεύση των μισθών στα διάφορα επίπεδα και θα καταπολεμήσει την αδήλωτη εργασία.

Εξαιρετικά νομοθετικά μέτρα για τον καθορισμό των μισθών

Πριν την εκταμίευση, υιοθετούνται τα παρακάτω μέτρα:

- Οι ελάχιστοι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας (ΕΓΣΣΕ) θα μειωθούν κατά 22% σε σύγκριση με το επίπεδο που ίσχυε την 1^η Ιανουαρίου 2012. Για τους νέους (ηλικίας κάτω των 25), οι μισθοί που ορίζονται από την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας θα μειωθούν κατά 32% χωρίς περιοριστικούς όρους.
- Αναστέλλονται οι διατάξεις του νόμου και των συλλογικών συμβάσεων που προβλέπουν αυτόματες αυξήσεις μισθών, περιλαμβανομένων εκείνων περί ωριμάνσεων.

Μεταρρυθμίσεις στο σύστημα καθορισμού των μισθών

Η Κυβέρνηση θα εργασθεί μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους για τη μεταρρύθμιση του συστήματος καθορισμού των μισθών σε εθνικό επίπεδο. Έως το τέλος Ιουλίου 2012 θα καταρτισθεί ένα χρονοδιάγραμμα για την αναθεώρηση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η πρόταση θα στοχεύει στην αντικατάσταση του ύψους των μισθών που ορίζονται στην ΕΓΣΣΕ με ελάχιστο ύψος μισθού νομοθετημένο από την κυβέρνηση σε διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους.

Μέτρα για την ενθάρρυνση της επαναδιαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων

Πριν την εκταμίευση, τροποποιείται η νομοθεσία περί συλλογικών συμβάσεων με σκοπό την προώθηση της προσαρμογής του συλλογικά διαπραγματευόμενου μισθού και των μη μισθολογικών όρων στις μεταβαλλόμενες οικονομικές συνθήκες, σε τακτική και συχνή βάση. Ο Νόμος 1876/1990 θα τροποποιηθεί ως εξής:

- Συλλογικές συμβάσεις που αφορούν μισθολογικούς και μη μισθολογικούς όρους μπορούν να συναφθούν για μέγιστη διάρκεια 3 ετών. Συμβάσεις που έχουν ήδη συναφθεί για 24 μήνες ή περισσότερο, θα έχουν υπολειπόμενη διάρκεια 1 έτους.
- Συλλογικές συμβάσεις που έχουν λήξει θα παραμείνουν σε ισχύ για μέγιστο χρονικό διάστημα 3 μηνών. Εάν δεν συναφθεί νέα συμφωνία, μετά τη διάστημα αυτό, η αμοιβή θα επανέλθει στο βασικό μισθό και τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, εκπαίδευσης και βαρέων επαγγελμάτων θα συνεχίσουν να ισχύουν, έως ότου αντικατασταθούν από εκείνα της νέας συλλογικής σύμβασης ή των νέων, ή τροποποιημένων ατομικών συμβάσεων.

Αυξάνοντας τη δυναμική των πρόσφατων μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας

- **Πριν την εκταμίευση,** αναθεωρείται η νομοθεσία ώστε να λαμβάνει χώρα διαιτησία όταν αυτό συμφωνηθεί από εργαζομένους και εργοδότες. Η κυβέρνηση θα ξεκαθαρίσει ότι η διαιτησία ισχύει μόνο για το βασικό μισθό και όχι για άλλες αμοιβές, και ότι λαμβάνονται υπόψη μαζί με τις νομικές διαστάσεις, οι οικονομικές και οι χρηματοπιστωτικές.
- Επίσης, έως τον **Οκτώβριο του 2012,** θα καταρτιστεί μία ανεξάρτητη αξιολόγηση της λειτουργίας της διαιτησίας και της μεσολάβησης, προκειμένου να βελτιωθούν οι υπηρεσίες διαιτησίας και μεσολάβησης ώστε να διασφαλιστεί πως οι αποφάσεις της διαιτησίας αντανακλούν επαρκώς της ανάγκες της μισθολογικής προσαρμογής.

Δεσμεύσεις από το παρελθόν και ειδικοί εργασιακοί όροι

- **Πριν την εκταμίευση,** καταργούνται οι όροι περί μονιμότητας (συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ορίζεται ότι λήγουν σε κάποιο όριο ηλικίας ή στη συνταξιοδότηση) που περιλαμβάνονται σε νόμο ή συμβάσεις εργασίας.
- Η κυβέρνηση διεξάγει μία αναλογιστική μελέτη του πρώτου πυλώνα συνταξιοδοτικών ταμείων σε εταιρείες όπου οι εισφορές για τα ταμεία αυτά υπερβαίνουν τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για τους εργαζομένους του ιδιωτικού τομέα σε συγκρίσιμες επιχειρήσεις / βιομηχανίες που καλύπτονται από το ΙΚΑ. Με βάση τη μελέτη αυτή, η Κυβέρνηση μειώνει τις κοινωνικές εισφορές για τις εταιρείες αυτές κατά δημοσιονομικά ουδέτερο τρόπο. [TRIM.3-2012]

ΠΡΑΞΕΙΣ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Πράξη 6 της 28.2.2012 Ρύθμιση θεμάτων για την εφαρμογή της παρ. 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.

ΤΟ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ

Έχοντας υπόψη:

1. Την παράγραφο 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012 (Α' 28).
2. Τις ρυθμίσεις του Κεφαλαίου Ε' «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις», παράγραφος 29 του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής και στο Κεφάλαιο 4 «Διαρθρωτικές Μεταρρυθμίσεις για την Ενίσχυση της Ανάπτυξης» παράγραφος 4.1: «Διασφάλιση της ταχείας προσαρμογής της αγοράς εργασίας και ενίσχυση των θεσμών της αγοράς εργασίας» του Μνημονίου Συνεννόησης στις Συγκεκριμένες Προϋποθέσεις Οικονομικής Πολιτικής, τα σχέδια των οποίων εγκρίθηκαν κατά την παράγραφο 2 του άρθρου 1 και προσαρτήθηκαν ως παράρτημα V στον ν. 4046/2012.
3. Το γεγονός ότι οι ανωτέρω ρυθμίσεις συνιστούν πλήρεις κανόνες δικαίου άμεσης εφαρμογής, σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 4046/2012.
4. Την ανάγκη να ρυθμιστούν αναγκαία ζητήματα για την εφαρμογή των ανωτέρω ρυθμίσεων.
5. Την ανάγκη εφαρμογής συνολικών και σημαντικών διαρθρωτικών ρυθμίσεων, με στόχο την τόνωση της απασχόλησης και της παραγωγής και την αύξηση της παραγωγικότητας και της ανταγωνιστικότητας, με την απελευθέρωση των αγορών εργασίας, όπως αυτές δικαιολογούνται από λόγους γενικότερου συμφέροντος συνδεδεμένοι με τη λειτουργία της εθνικής οικονομίας και την ανάγκη λήψης έκτακτων μέτρων για την προστασία της.
6. Το άρθρο 90 του Κώδικα Νομοθεσίας για την Κυβέρνηση και Κυβερνητικά Όργανα (π.δ. 63/2005, Α' 98).
7. Το γεγονός ότι, από την πράξη αυτή δεν προκαλείται δαπάνη σε βάρος του Κρατικού Προϋπολογισμού.
8. Την από 28.2.2012 εισήγηση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης ενώπιον του Υπουργικού Συμβουλίου, αποφασίζει:

Άρθρο 1

1. 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. Τα μειωμένα κατά 32% κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων του προηγούμενου εδαφίου ισχύουν και για τους μαθητευόμενους της παρ. 9 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010 (Α' 115). Η παρ. 8 του άρθρου 74 του ν. 3863/2010, το άρθρο 43 του ν. 3986/2011 (Α' 152) καθώς και κάθε άλλη ρύθμιση που είναι αντίθετη με τις διατάξεις της παραγράφου αυτής, καταργούνται.

3. Η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων.

4. Συμφωνίες των μερών που υπολείπονται των νέων μειωμένων κατώτατων μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, είναι αυτοδικαίως άκυρες ως προς τον όρο αυτό.

Άρθρο 2

1. Οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα (1) έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία (3) έτη.

2. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που βρίσκονται σε ισχύ, ήδη 24 μήνες μέχρι την 14-2-2012 ή και περισσότερο, λήγουν στις 14-2-2013.

3. Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας που την 14-2-2012 βρίσκονταν σε ισχύ για χρονικό διάστημα μικρότερο των 24 μηνών, λήγουν με τη συμπλήρωση τριών (3) ετών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος τους, εκτός και αν καταγγελθούν νωρίτερα κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 12 του ν. 1876/1990 (Α' 27).

4. Οι κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους. Κανονιστικοί όροι Συλλογικής Σύμβασης που έχει ήδη λήξει ή καταγγελθεί ισχύουν για ένα τρίμηνο από την ισχύ του ν. 4046/2012. 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) τον 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. Οι όροι του τρίτου εδαφίου που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

5. Οι διατάξεις των παραγράφων 1, 4 και 5 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (Α' 27) παύουν να ισχύουν.

6. Οι διατάξεις του παρόντος άρθρου ισχύουν και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις.

Άρθρο 3

1. Από 14-2-2012 η προσφυγή στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 1 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, γίνεται αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών. Η παράγραφος 2 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α' 212), παύει να ισχύει. Η παράγραφος 8 του άρθρου 16 του Ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 14 του ν. 3899/2010 (Α' 212) εξακολουθεί να ισχύει.

2. Η σύμφωνα με το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 3 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, προσφυγή στη διαιτησία περιορίζεται αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου, και δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνεται σε αυτήν κανένα άλλο ζήτημα αλλά ούτε και ρήτρες που διατηρούν κανονιστικούς όρους προηγούμενων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή Διαιτητικών Αποφάσεων.

3. Μεταξύ των στοιχείων, που σύμφωνα με την παράγραφο 5 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990 (Α' 27), όπως τροποποιήθηκε και ισχύει, λαμβάνει υπόψη του ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, περιλαμβάνονται και οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, που συγκεντρώθηκαν κατά την διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως οι οικονομικές συνθήκες, η πρόοδος στην 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 την διαφορά.

4. Προσφυγές που έχουν κατατεθεί στον ΟΜΕΔ και μέχρι σήμερα δεν έχει εκδοθεί διαιτητική απόφαση, αν μεν έχουν κατατεθεί μονομερώς δεν συζητούνται και τίθενται στο αρχείο, ενώ αν έχουν κατατεθεί με κοινή συμφωνία των μερών κρίνονται σύμφωνα με τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του παρόντος άρθρου.

Άρθρο 4

Από 14-2-2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων 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. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ.

Άρθρο 5

1. Από 14-2-2012 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 ν. 2112/1920, όπως ισχύει. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101).

2. Από την 14.2.2012 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. Οι διατάξεις που προβλέπονται στο προηγούμενο εδάφιο εφαρμόζονται και σε επιχειρήσεις, εταιρείες ή οργανισμούς που υπάγονται ή είχαν υπαχθεί οποτεδήποτε κατά το παρελθόν στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, όπως αυτός είχε οριοθετηθεί κάθε φορά με τις διατάξεις της παραγράφου 6 του άρθρου 1 του ν. 1256/1982 (Α' 65) ή με τις διατάξεις του άρθρου 51 του ν. 1892/1990 (Α' 101).

Άρθρο 6

Η ισχύς της παρούσας αρχίζει από τη δημοσίευσή της στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά στις επιμέρους διατάξεις.

Η πράξη αυτή να δημοσιευθεί στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

Αθήνα, 28 Φεβρουαρίου 2012

Ο ΠΡΩΘΥΠΟΥΡΓΟΣ

ΤΑ ΜΕΛΗ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

Ακριβές Αντίγραφο

Ο Γενικός Γραμματέας της Κυβέρνησης

ΣΩΤΗΡΙΟΣ Α. ΛΥΤΡΑΣ