



ΒΟΥΛΗ ΤΩΝ ΕΛΛΗΝΩΝ

ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ

ΑΝΑΡΤΗΤΕΑ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ

ΕΚΘΕΣΗ ΕΠΙ ΤΟΥ ΝΟΜΟΣΧΕΔΙΟΥ

«Εθνική Κοινωνική Συμφωνία για την ενίσχυση των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας»

I. Γενικές παρατηρήσεις

A. Το υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχέδιο, όπως διαμορφώθηκε κατά την επεξεργασία του από τη Διαρκή Επιτροπή Κοινωνικών Υποθέσεων, αφορά θέματα συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαρθρώνεται σε οκτώ (8) Κεφάλαια (Α΄ - Η΄) και αποτελείται από δεκαέξι (16) άρθρα, συμπεριλαμβανομένου του ακροτελεύτιου άρθρου, που ορίζει την έναρξη ισχύος του νόμου.

Το Κεφάλαιο Α΄ (άρθρα 1-2), υπό τον τίτλο «Σκοπός και Αντικείμενο», περιλαμβάνει τον σκοπό (άρθρο 1) και το αντικείμενο (άρθρο 2) των διατάξεων του νομοσχεδίου.

Με το Κεφάλαιο Β΄ (άρθρα 3-4), υπό τον τίτλο «Σύναψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας», τροποποιείται το άρθρο 396 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (π.δ. 62/2025) και ρυθμίζεται η δυνατότητα συνυπογραφής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος» (Γ.Σ.Ε.Ε.), κατόπιν πρόσκλησης από την αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων (άρθρο 3). Επίσης, τροποποιείται το άρθρο 401 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ρυθμίζεται η υποχρεωτική αναφορά ορισμένων στοιχείων στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας για τον σαφή προσδιορισμό του πεδίου εφαρμογής τους (άρθρο 4).

Με το Κεφάλαιο Γ΄ (άρθρα 5-7), υπό τον τίτλο «Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.)», τροποποιείται το άρθρο 399 του Κώ-

δικα Εργατικού Δικαίου και απαλείφεται η προϋπόθεση προηγούμενης εγγραφής στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και στο Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών, προκειμένου οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι οργανώσεις εργοδοτών να μπορούν να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας, και ρυθμίζονται εκ νέου τα αναγκαία στοιχεία εγγραφής στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.) και το Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) (άρθρο 5). Περαιτέρω, διά τροποποίησης του άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, προσδιορίζονται εκ νέου τα στοιχεία που τηρούνται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και οι έννομες συνέπειες σε περίπτωση μη εγγραφής συνδικαλιστικής οργάνωσης σε αυτό (άρθρο 6), και διά τροποποίησης του άρθρου και 380 του ανωτέρω Κώδικα, ορίζεται ότι τα πρακτικά διαλογής των ψηφοδελτίων και καταμέτρησης των ηλεκτρονικών ψήφων παραδίδονται την επόμενη εργάσιμη ημέρα μετά την εκλογή από τον δικαστικό αντιπρόσωπο στον γραμματέα του αρμόδιου Πρωτοδικείου και φυλάσσονται στον φάκελο της οικείας συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθρο 7).

Με το Κεφάλαιο Δ' (άρθρα 8), υπό τον τίτλο «Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας», τροποποιείται το άρθρο 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου και ορίζεται ότι οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας που θα λήξει ή θα καταγγελθεί, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία τους, και εφαρμόζονται και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Μετά την πάροδο του τριμήνου, όλοι οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.

Το Κεφάλαιο Ε' (άρθρο 9), υπό τον τίτλο «Επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας», εισάγει τροποποίηση στο άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου σχετικά με την επέκταση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και, μεταξύ άλλων, ορίζεται ότι η αίτηση για επέκταση υποβάλλεται αποκλειστικά από οργάνωση εγγεγραμμένη στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.) και ότι, για να είναι δυνατή επέκταση, η συλλογική ρύθμιση πρέπει να δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 40% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος αντί του ισχύοντος ποσοστού 50%.

Με το Κεφάλαιο ΣΤ' (άρθρα 10-13), υπό τον τίτλο «Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.)», τροποποιείται το άρθρο 410 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ως προς τη διαδικασία μεσολάβησης και ορίζεται, ως προϋπόθεση αίτησης μεσολάβησης, η εγγραφή οργάνωσης στο αντίστοιχο

Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.). Περαιτέρω, ορίζεται η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού σε περίπτωση μονομερούς αίτησης μεσολάβησης και η προσβολή της απόφασης της Επιτροπής με αγωγή ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, και καθορίζονται εκ νέου οι προθεσμίες για τον ορισμό διαμεσολαβητή (άρθρο 10). Εν συνεχεία, με τροποποίηση του άρθρου 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου σχετικά με τη διαδικασία προσφυγής σε διαιτησία, τίθεται ως ρητή προϋπόθεση για την αίτηση προσφυγής σε διαιτησία η εγγραφή οργάνωσης στο αντίστοιχο Μητρώο της παρ. 4 του άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ή ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), ορίζεται η διαδικασία ενώπιον της Επιτροπής Ελέγχου Παραδεκτού σε περίπτωση μονομερούς αίτησης διαιτησίας, η προσβολή της απόφασης της Επιτροπής με αγωγή ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, και καθορίζονται εκ νέου οι προθεσμίες για τον ορισμό του διαιτητή (άρθρο 11). Στη συνέχεια, μέσω τροποποίησης του άρθρου 413 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ρυθμίζεται εκ νέου η διαδικασία δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων σύμφωνα και με την κατά το άρθρο 15 του νομοσχεδίου κατάργηση του δεύτερου βαθμού διαιτησίας (άρθρο 12). Τέλος, προστίθεται άρθρο 414Α στον Κώδικα Εργατικού Δικαίου με το οποίο συνιστάται και λειτουργεί στον Ο.ΜΕ.Δ. Επιτροπή ελέγχου παραδεκτού (άρθρο 13), με αρμοδιότητες κατά τα ανωτέρω οριζόμενα, σε περίπτωση μονομερούς αίτησης μεσολάβησης και διαιτησίας.

Στο Κεφάλαιο Ζ΄ (άρθρα 14-15), υπό τον τίτλο «Μεταβατικές και καταργούμενες διατάξεις», θεσπίζονται οι μεταβατικές διατάξεις (άρθρο 14) και η καταργούμενη διάταξη του νομοσχεδίου (άρθρο 15).

Το Κεφάλαιο Η΄ (άρθρο 16), υπό τον τίτλο «Εναρξη ισχύος», ορίζει την έναρξη ισχύος του νόμου.

Β. Επισημαίνεται ότι επί του παρόντος νομοσχεδίου γνωμοδότησε σχετικώς η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή της Ελλάδος, σύμφωνα με το άρθρο 82 παρ. 3 του Συντάγματος, διατυπώνοντας την από 27.1.2026 Γνώμη.

II. Επί των Κεφαλαίων Β΄ - Ζ΄

Παρατηρείται ότι με τα Κεφάλαια Β΄ έως Ζ΄ του υπό συζήτηση και ψήφιση νομοσχεδίου τροποποιούνται νομοθετικές διατάξεις οι οποίες έχουν ήδη κωδικοποιηθεί στο Προεδρικό Διάταγμα 62/2025 (Κώδικας Εργατικού Δικαίου). Εντούτοις, δεν τροποποιούνται ταυτόχρονα και οι βασικές νομοθετικές διατάξεις, οι οποίες έχουν μεν κωδικοποιηθεί στο ανωτέρω π.δ., χωρίς, όμως, ποτέ να έχουν καταργηθεί με κάποια άλλη νομοθετική διάταξη. Ειδικότερα, το π.δ. 62/2025, όπως και το παλαιότερο π.δ. 80/2022, δεν έχουν γνή-

σιο κωδικοποιητικό χαρακτήρα, υπό την έννοια ότι δεν ενσωματώνουν νομοθετικές διατάξεις με ταυτόχρονη κατάργησή τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, με ανακοίνωση της 1ης.12.2022, είχε γνωστοποιήσει την ολοκλήρωση της κωδικοποίησης του Ατομικού Εργατικού Δικαίου (π.δ. 80/22 - ΦΕΚ 222/Α/4.12.22), αναφέροντας ότι «η κωδικοποίηση δεν επιφέρει καμία τροποποίηση, προσθήκη ή κατάργηση διατάξεων, αλλά συγκεντρώνει τις υφιστάμενες διατάξεις όπως ισχύουν, με λογική και θεματική συνέχεια, προκειμένου να διευκολύνεται η αναζήτηση του υφιστάμενου θεσμικού πλαισίου. Σε περίπτωση που υπάρχει διαφορά ανάμεσα στο κείμενο του Κώδικα και στην αρχική διάταξη που έχει κωδικοποιηθεί, αυτή που θα εφαρμοσθεί θα είναι η αρχική διάταξη». Πρόκειται, ενδεχομένως, περί διοικητικής κωδικοποίησης, υπό την έννοια του άρθρου 65 παρ. 2 του ν. 4622/2019, σύμφωνα με το οποίο η κωδικοποίηση έχει τη μορφή συγκέντρωσης όλων των ισχυουσών διατάξεων, χωρίς ένταξη σε ενιαίο κείμενο και χωρίς την κατάργησή τους.

Επίσης, σημειώνεται ότι και σχετικά πρόσφατοι νόμοι που τέθηκαν σε ισχύ μετά τις ανωτέρω κωδικοποιήσεις, όπως ο νόμος 5053/2023, τροποποίησαν, ταυτόχρονα, και τις διατάξεις του Κώδικα Ατομικού Εργατικού Δικαίου και τις κωδικοποιημένες σε αυτό διατάξεις, ενώ αυτό δεν συνέβη με τις τροποποιήσεις του ν. 5239/2025.

Πράγματι με το άρθρο 587 του π.δ. 62/2025 καταργούνται οι διατάξεις του π.δ. 80/2022, οι οποίες όμως δεν είχαν καταργήσει τις κωδικοποιημένες με αυτό νομοθετικές διατάξεις.

Δημιουργείται, συνεπώς, προβληματισμός σχετικά με την ισχύ και το περιεχόμενο των νομοθετικών διατάξεων οι οποίες θα εμφανίζονται ως διατάξεις του π.δ. 62/2025 τροποποιούμενες με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο, αλλά παραμένουσες σε ισχύ, αφού ουδέποτε έχουν καταργηθεί με άλλη νομοθετική διάταξη. Η απλή αναφορά στο γεγονός ότι η τροποποιούμενη διάταξη του Κώδικα είχε κωδικοποιήσει κάποια άλλη νομοθετική διάταξη δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ταυτόχρονη τροποποίηση της τελευταίας. Αντιστοίχως, δημιουργείται προβληματισμός, εν όψει της ανάγκης κανονιστικής συνοχής και ασφάλειας που πρέπει να διέπει τους νομοθετικούς κανόνες, και συγκεκριμένα ως προς το αν η κατάργηση με το υπό ψήφιση νομοσχέδιο κάποιας διατάξης του Κώδικα Εργατικού Δικαίου καταργεί και την αντίστοιχη κωδικοποιημένη νομοθετική διάταξη. Συνεπώς, θα ήταν, ενδεχομένως, νομοτεχνικά αρτιότερο, να προβλεφθεί ρητά, σε όσες περιπτώσεις τροποποιούνται διατάξεις του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, και η τροποποίηση της αντίστοιχης κωδικοποιημένης νομοθετικής διατάξης.

Ενδεικτικώς, αναφέρεται ότι ζήτημα ανακύπτει με τη διάταξη της περίπτωσης α) της παραγράφου 2 του άρθρου 411 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, η οποία τροποποιείται με το άρθρο 11 του νομοσχεδίου. Εν προκειμένω, διαπιστώνεται διάσταση μεταξύ της ανωτέρω διάταξης του Κώδικα, η οποία τροποποιείται, και της μη τροποποιούμενης κωδικοποιημένης διάταξης της περίπτωσης α) της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, δοθέντος ότι στη εν λόγω διάταξη του Κώδικα δεν περιλαμβάνεται ο όρος «και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α΄ του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει».

Αντιστοίχως, υφίστανται περιπτώσεις που προτείνεται κατάργηση διατάξεων του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, όπως αυτή του άρθρου 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου διά του άρθρου 15 του νομοσχεδίου. Εν προκειμένω, θα ήταν, ενδεχομένως, νομοτεχνικά αρτιότερο να προβλεφθεί και η κατάργηση της κωδικοποιημένης με το άρθρο 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου διάταξης του άρθρου 16Α του ν. 1876/1990, η οποία δεν έχει καταργηθεί ρητά από καμιά διάταξη.

III. Παρατηρήσεις επί των άρθρων

1. Επί του άρθρου 3

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν έχουν όλες το ίδιο πεδίο εφαρμογής, δηλαδή, δεν αναφέρονται και δεν εφαρμόζονται στις ίδιες κατηγορίες ή ομάδες εργαζομένων. Αυτό το πεδίο διαφέρει, και ανάλογα διακρίνονται τα διάφορα είδη συλλογικών συμβάσεων.

Το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι άλλοτε ευρύ και άλλοτε στενό. Μπορεί να αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας (εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας), αλλά και να περιορίζεται σε έναν οικονομικό κλάδο (κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας), σε ένα επάγγελμα (ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας) ή σε μια επιχείρηση (επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας).

Η διάκριση των συλλογικών συμβάσεων ανταποκρίνεται, σε ένα βαθμό, και στη δομή και στο είδος των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Κάθε συνδικαλιστική οργάνωση υπογράφει, ανάλογα με το είδος της, και αντίστοιχη συλλογική σύμβαση. Πρόκειται για την ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας. Από την άλλη πλευρά, ο νομοθέτης επιθυμεί να περιορίζεται στο πεδίο άσκησης της δραστηριότητας της οργάνωσης αυτή η ικανότητα γενικού χαρακτήρα. Συνεπώς, δεν μπορεί οποιαδήποτε οργάνωση να υπογράψει οποιαδήποτε συλλογική σύμβαση. Έτσι, στη διάταξη του άρθρου 6

παρ. 1 του ν. 1876/1990 (άρθρο 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου) ορίζεται ότι «Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητάς τους».

Αντιστρόφως, ανάλογα με το είδος της συλλογικής σύμβασης ορίζονται και αντίστοιχες εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις ως αρμόδιες για την υπογραφή τους. Πρόκειται για την αρμοδιότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας (Ι. Κουκιάδης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 576). Ο νόμος αναφέρεται στην έννοια της αρμοδιότητας, προκειμένου να περιγράψει την κατάσταση στην οποία ένα συγκεκριμένο είδος συλλογικής σύμβασης υπογράφεται από ένα συγκεκριμένο είδος συνδικαλιστικών οργανώσεων, βάσει των συγκεκριμένων χαρακτηριστικών τους (άρθρο 3 ν. 1876/1990 - άρθρο 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου).

Ειδικότερα, αρμοδιότητα για τη σύναψη κλαδικών συμβάσεων έχουν, από την εργατική πλευρά, οι πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Πρόκειται, δηλαδή, για τις κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Από την εργοδοτική πλευρά, δεν υπάρχει ειδικότερος προσδιορισμός των οργανώσεων που μπορούν να συνάψουν κλαδικές συμβάσεις, δοθέντος ότι ο νόμος αναφέρεται γενικά σε «εργοδοτικές οργανώσεις». Επομένως, μπορεί να είναι οργανώσεις που περιορίζονται στον συγκεκριμένο κλάδο ή που έχουν και ευρύτερη εμβέλεια.

Με την προτεινόμενη διάταξη δίνεται η δυνατότητα συνυπογραφής της συλλογικής σύμβασης και στη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος, όταν προσκληθεί από την αρμόδια εργατική κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση. Πρόκειται για δυνατότητα που δεν προβλέπει το ισχύον νομικό καθεστώς. Αυτή η δυνατότητα έχει ειδική σημασία, όταν συνδυάζεται με την κήρυξη ως γενικά υποχρεωτικής μίας ήδη υπογραφείσας κλαδικής συλλογικής σύμβασης, δηλαδή, αν συνυπογράφεται και από τη Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος. Στην περίπτωση αυτή, δεν θα χρειάζεται να εξετασθεί η ποσοτική προϋπόθεση της ήδη εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης σε συγκεκριμένο ποσοστό των εργαζομένων (40%), η οποία προβλέπεται στην παρ. 2.2 του υπό τροποποίηση άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου διά του άρθρου 9 του νομοσχεδίου.

Η αρμοδιότητα αυτή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος είναι επικουρική, καθώς δεν προβλέπεται αυτοτελώς ως δυνατότητα υπογραφής, αλλά μόνο ως δυνατότητα συνυπογραφής μετά από πρόσκληση από την από την αρμόδια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση.

Για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, και προς αποφυγή σύγχυσης, προτείνεται, στις περιπτώσεις στις οποίες στις προτεινόμενες διατάξεις γίνεται λόγος για δυνατότητα «σύναψης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων», να γίνεται αναφορά σε δυνατότητα «συνυπογραφής κλαδικών συλλογικών συμβάσεων». Συγκεκριμένα, προτείνεται στο άρθρο 1 του νομοσχεδίου, αντί της φράσης «Αντικείμενο του παρόντος νόμου είναι: α) η πρόβλεψη της δυνατότητας σύναψης κλαδικών συλλογικών συμβάσεων από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση», να τεθεί η φράση «Αντικείμενο του παρόντος νόμου είναι: α) η πρόβλεψη της δυνατότητας συνυπογραφής κλαδικών συλλογικών συμβάσεων από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση». Αντιστοίχως, προτείνεται στην κεφαλίδα του άρθρου 3 του νομοσχεδίου, αντί της φράσης «Επικουρική αρμοδιότητα της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) προς σύναψη κλαδικών συλλογικών συμβάσεων», να τεθεί η φράση «Επικουρική αρμοδιότητα της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (Γ.Σ.Ε.Ε.) προς συνυπογραφή κλαδικών συλλογικών συμβάσεων».

2. Επί του άρθρου 5

Προκειμένου να συσταθεί νομίμως και, στη συνέχεια, να μπορεί να λειτουργεί μια συνδικαλιστική οργάνωση, απαιτείται να επικυρωθεί το Καταστατικό της από το αρμόδιο Δικαστήριο. Όταν το Δικαστήριο διαπιστώσει ότι συντρέχουν οι νόμιμοι όροι σύστασης συνδικαλιστικών οργανώσεων, διατάσσει να δημοσιευθεί στον τύπο περίληψη του καταστατικού με τα ουσιώδη στοιχεία του, και κατόπιν να εγγραφεί το σωματείο στο βιβλίο σωματείων και στο Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), το οποίο τηρείται στο πλαίσιο λειτουργίας του πληροφοριακού συστήματος του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Ειδικά για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. καταχωρίζονται τα ουσιώδη στοιχεία του σωματείου, η έδρα και στοιχεία επικοινωνίας, ο αριθμός της απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό, και η ενδεχόμενη διάλυσή του. Μόνο μετά την καταχώριση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., αυτή αποκτά νομική προσωπικότητα (άρθρο 2 παρ. 1 ν. 1264/1982- άρθρο 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, άρθρο 83 ΑΚ). Συνεπώς, η εγγραφή αυτή έχει συστατικό χαρακτήρα (ΑΠ 152/1984, ΔΕΝ 1985, σελ. 213).

Περαιτέρω, στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τηρούνται, σε ψηφιακή μορφή, για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, πέραν του Καταστατικού και της απόφασης που το εγκρίνει, οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις του, η τυχόν πράξη διάλυσής

της, όπως και ορισμένα έγγραφα που αφορούν τη διεξαγωγή των εκλογών και αναφέρονται στο άρθρο 2 παρ. 4 του ν. 1264/1982 (άρθρο 399 παρ. 4 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Επιβάλλεται, έτσι, σύμφωνα με την εν λόγω διάταξη, η δημοσιότητα των στοιχείων τα οποία αφορούν κατά κύριο λόγο τη διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή των προσώπων που την απαρτίζουν. Συνεπώς, στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. καταχωρίζονται ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που είχαν δικαίωμα ψήφου κατά την εκάστοτε πλέον πρόσφατη γενική συνέλευση για εκλογή οργάνων της διοίκησής της, ο αριθμός των μελών που ψήφισαν στις εκλογές αυτές, η σειρά εκλογής των εκλεγμένων, η σύνθεση των οργάνων διοίκησής της, καθώς και στοιχεία που αφορούν τις πηγές χρηματοδότησης και τα οικονομικά μεγέθη της.

Με την περ. βγ) και την περ. γγ) της παραγράφου 4 του υπό τροποποίηση άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου ορίζεται ότι η σύνθεση των οργάνων διοίκησης της οργάνωσης μπορεί να τηρείται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., μόνο εφόσον αυτή συνοδεύεται από ρητή συγκατάθεση των μελών των οργάνων διοίκησης. Με την τροποποίηση αυτή προκύπτει συμμόρφωση με την υπ' αριθ. 2175/2022 απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας, σύμφωνα με την οποία οι διατάξεις του ν. 1264/1982, που επιβάλλουν την υποχρέωση στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να καταχωρίζουν στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. τα στοιχεία των μελών των οργάνων διοίκησής τους σε κάθε περίπτωση, ακόμη δηλαδή και χωρίς τη συγκατάθεσή τους, αντίκεινται στις διατάξεις του Γενικού Κανονισμού για την Προστασία Δεδομένων, οι οποίες θέτουν τον κανόνα της απαγόρευσης επεξεργασίας των ειδικών προσωπικών δεδομένων που αποκαλύπτουν τη συμμετοχή σε συνδικαλιστική οργάνωση.

Ως προς τις συνέπειες της άρνησης κάποιου μέλους της διοίκησης του οργάνου να συγκατατεθεί στην καταχώριση του ονόματός του και, ειδικότερα, ως προς το αν προκύπτει νόμιμη καταχώριση της οργάνωσης και χωρίς την καταχώριση των ονομάτων, στην Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης αναφέρεται ότι η μη καταχώριση του σχετικού στοιχείου από την οργάνωση λόγω μη συγκατάθεσης των υποκειμένων, δεν επιφέρει αρνητικές έννομες συνέπειες στη νομιμότητα και εγκυρότητα της εγγραφής της οργάνωσης στο Μητρώο, ούτε στο ίδιο το υποκείμενο. Η εν λόγω αναφορά θα μπορούσε, για λόγους ασφάλειας δικαίου, να περιλαμβάνεται και στο κείμενο της προτεινόμενης διάταξης.

Περαιτέρω, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, ίσως είναι σκόπιμο να εναρμονισθεί η διατύπωση της περ. γγ) με εκείνη της περ. βγ) της παραγράφου 4 του υπό τροποποίηση άρθρου 399 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, καθ' όσον και οι δύο διατάξεις αναφέρονται στο ίδιο νομοθετικό

κείμενο, δηλαδή τον Γενικό Κανονισμό για την Προστασία Δεδομένων, αλλά, αυτή η αναφορά διατυπώνεται με διαφορετικό τρόπο. Ειδικότερα, στην περ. βγ) της παραγράφου 4 του υπό τροποποίηση άρθρου 399 γίνεται λόγος σε «Κανονισμό (ΕΕ) 2016/679 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 27ης Απριλίου 2016, για 8 την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα και για την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών και την κατάργηση της οδηγίας 95/46/ΕΚ [Γενικός Κανονισμός για την Προστασία Δεδομένων (Γ.Κ.Π.Δ.), L 119]», όπως και στην περ. γ) της παραγράφου 4 του υπό τροποποίηση άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, ενώ στην περ. γγ) της παραγράφου 4 του υπό τροποποίηση άρθρου 399 γίνεται λόγος απλά σε «Γ.Κ.Π.Δ».

3. Επί του άρθρου 6

Η διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 2 ν. 1264/1982 (άρθρο 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου) ορίζει ότι δεν είναι δυνατόν να ασκηθούν σχετικά δικαιώματα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, μέχρι να ενημερωθεί το μητρώο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. Ειδικότερα ορίζεται ότι, μέχρι να αποκατασταθεί οποιαδήποτε παράλειψη σχετική με τα στοιχεία που πρέπει να καταχωρίζονται στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε., αναστέλλονται το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διαπραγματεύεται συλλογικώς και να καταρτίζει συλλογικές συμβάσεις εργασίας, η προστασία των στελεχών της συνδικαλιστικής οργάνωσης έναντι της απόλυσης και της μετάθεσης, και οι προβλεπόμενες διευκολύνσεις της και των στελεχών της, όπως προβλέπονται στα άρθρα 16 και 17 του ν. 1264/1982 (άρθρο 382 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Επίσης, αναστέλλεται και δεν καταβάλλεται οποιαδήποτε χρηματοδότηση από κρατικούς ή συγχρηματοδοτούμενους πόρους.

Συνεπώς, μεταξύ των δικαιωμάτων τα οποία δεν μπορούσαν να ασκηθούν, περιλαμβανόταν και το δικαίωμα συλλογικής διαπραγμάτευσης. Στη νομική επιστήμη είχε διατυπωθεί η άποψη ότι η εν λόγω απαγόρευση υπογραφής συλλογικών συμβάσεων εργασίας δεν ανταποκρίνεται στην αρχή της αναλογικότητας, καθώς η απλή παράλειψη ενημέρωσης κάποιων στοιχείων μπορεί να οδηγήσει, έστω και παροδικά, σε ουσιαστική αδρανοποίηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης (Βλ. Έκθεση Επιστημονικής Υπηρεσίας επί του νομοσχεδίου «Για την Προστασία της Εργασίας - Σύσταση Ανεξάρτητης Αρχής «Επιθεώρηση Εργασίας» - Κύρωση της Σύμβασης 190 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εξάλειψη της βίας και παρενόχλησης στον κόσμο της εργασίας - Κύρωση της Σύμβασης 187 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για το Πλαίσιο Προώθησης της Ασφάλειας και της Υγείας στην Εργα-

σία - Ενσωμάτωση της Οδηγίας (ΕΕ) 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20ής Ιουνίου 2019 για την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, άλλες διατάξεις του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων και λοιπές επείγουσες ρυθμίσεις», (ν. 4808/2021), παρατήρηση υπ' αριθ. 26, επί του άρθρου 83, Ι. Κουκιάδη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2021, σελ. 121. Ζ. Μαμματά, Η ρύθμιση του ν. 4808/2021 για το ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και η αναγωγή της εγγραφής σε όρο για την κτήση νομικής προσωπικότητας ή τη συνέχιση άσκησης συνδικαλιστικής δράσης, ΕΕργΔ 2022, σελ. 1001, Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 107 επ. Πρβλ. Μον. Πρωτ. Ιωαν. 66/2024, ΕΕργΔ 2024, σελ. 197: Η μη καταχώριση συνδικαλιστικής οργανώσεως στο ΓΕΜΗΣΟΕ δεν επιφέρει την αναστολή της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών, λόγω αντισυνταγματικότητας της σχετικής νομοθετικής διατάξεως. Ομοίως, Μον. Πρωτ. Αθ.150/2023, ΔΕΝ 2023, σελ. 512).

Με την περ. δ' της παραγράφου 4 του υπό τροποποίηση άρθρου 369 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου απαλείφεται η απαγόρευση σύναψης συλλογικών συμβάσεων, αν κάποια συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει εγγραφεί στο μητρώο. Επίσης, απαλείφεται η αναστολή της προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών, για όσο χρονικό διάστημα δεν επικαιροποιούνται τα προβλεπόμενα στοιχεία. Παραμένει η εγγραφή στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. ως προϋπόθεση για την επέκταση μιας συλλογικής σύμβασης και για την προσφυγή στη μεσολάβηση και στη διαιτησία.

Εν προκειμένω, τίθεται ενδεχομένως το ερώτημα αν η πρόθεση του νομοθέτη είναι να απαγορεύεται η προσφυγή στη μεσολάβηση λόγω της μη εγγραφής στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε, ακόμη και αν αυτή η προσφυγή υποβάλλεται με κοινή αίτηση των μερών μιας συλλογικής διαφοράς ή αν η απαγόρευση περιορίζεται στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής.

4. Επί του άρθρου 8

Σύμφωνα με τη διάταξη της παραγράφου 2 του άρθρου 9 του ν. 1876/1990 (άρθρο 402 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου), «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 τις διατάξεις του νόμου αυτού».

Εντούτοις, σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 4 της Π.Υ.Σ. 6/2012, οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της. Ειδικά, όμως, για την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας που έληξε ή καταγγέλθηκε προβλέπεται ότι οι κανονιστικοί όροι της εξακολουθούν να

ισχύουν επί ένα εξάμηνο από τη λήξη ή την καταγγελία της. Πρόκειται για τη λεγόμενη παράταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης. Εν προκειμένω, πρόκειται για άμεση και αναγκαστική ισχύ των όρων της συλλογικής σύμβασης. Συνεπώς, δεν είναι δυνατόν τα μέρη της ατομικής σύμβασης να συνάψουν, είτε πριν, είτε μετά τη λήξη της συλλογικής σύμβασης συμφωνία με την οποία θα προβλέπεται ότι, αμέσως μετά τη λήξη αυτής, δεν θα εφαρμόζονται πλέον οι όροι της στην ατομική εργασιακή σχέση. Ορίζεται, επίσης, ότι οι όροι της λήξασας συλλογικής σύμβασης εργασίας εφαρμόζονται, επίσης, και στους εργαζομένους που προσλαμβάνονται στο διάστημα της παράτασης της αναγκαστικής ισχύος της. Στο σημείο αυτό επιλύεται μια ερμηνευτική διαφορά σχετικά με το αν η κατάργηση της διάταξης του άρθρου 9 παρ. 4 ν. 1876/1990 με την ΠΥΣ 6/2012, η οποία προέβλεπε ρητά την εφαρμογή και στους νεοπροσλαμβανομένους, οδηγούσε και στον αποκλεισμό μιας τέτοιας εφαρμογής σε αυτούς (υπέρ της εφαρμογής Α. Καζάκος, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία μετά την Π.Υ.Σ. 6/28.2.2012, ΕΕργΔ 2012, σελ. 600. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2024, σελ. 160. Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 458. Κ. Μπακόπουλος, Οι όροι εργασίας μετά τη λήξη ισχύος της σ.σ.ε., ΕΕργΔ 2012, σελ. 1471. Α.ντιθ. Γ. Θεοδόσης, Η επιβίωση των όρων των ΣΣΕ μετά τη λήξη τους: παράταση και μετενέργεια, ΕΕργΔ 2012, σελ. 586).

Περαιτέρω, και μετά την πάροδο της παράτασης ισχύος της συλλογικής σύμβασης, προβλέπεται η συνέχιση ισχύος διατάξεων της συλλογικής σύμβασης που έληξε. Πρόκειται για τη λεγόμενη μετενέργεια. Πριν από το 2012, προβλεπόταν η συνέχιση της ισχύος όλων των διατάξεων της συλλογικής σύμβασης, ενώ, στη συνέχεια, αυτή περιορίστηκε σημαντικά. Ειδικότερα, ορίστηκε στη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 4 της ΠΥΣ 6/2012 ότι «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». Πρόκειται, λοιπόν, για μερική μόνο υιοθέτηση της αρχής της διατήρησης των κεκτημένων. Η ρύθμιση αυτή θεωρήθηκε από τη νομολογία ως συνταγματική (Ολ ΣτΕ 2307/2014, ΔΕΕ 2014, σελ. 623). Η απαλλαγή από τη δέσμευση των (μη διατηρούμενων) όρων της συλλογικής σύμβασης στο στάδιο της μετενέργειας δεν απαιτεί τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να περικόψει τις αποδοχές που υπερβαίνουν τα προβλεπόμενα όρια του νόμου

(ΑΠ 256/2023, ΔΕΝ 2024,σελ. 197). Επίσης, η απαλλαγή κατά την περίοδο της μετενέργειας δεν αφορά μόνο τους μισθολογικούς όρους, αλλά εκτείνεται και στους μη μισθολογικούς κανονιστικούς όρους.

Με τη προτεινόμενη διάταξη του νομοσχεδίου διευρύνεται η μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων, και το νομικό μας σύστημα στο σημείο αυτό επανέρχεται στην προ του 2012 ρύθμιση του ν. 1876/1990. Ορίζεται και πάλι ότι η μετενέργεια αφορά το σύνολο των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας. Οι όροι της συλλογικής σύμβασης που έληξε, θα διατηρούνται μέχρι να συναφθεί είτε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, είτε νέα τροποποιητική ατομική σύμβαση εργασίας.

Εντούτοις, η διευρυμένη, κατά τα ανωτέρω, μετενέργεια θα αφορά, σύμφωνα με τη μεταβατική διάταξη της παραγράφου 3 του άρθρου 14 του νομοσχεδίου, μόνο τις συλλογικές συμβάσεις που θα συναφθούν μετά την έναρξη ισχύος του νόμου.

5. Επί του άρθρου 9

Οι συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί νομίμως, δεν δεσμεύουν αναγκαστικά όλα τα πρόσωπα, εργαζομένους και εργοδότες, τα οποία υπάγονται στο επαγγελματικό και τοπικό πεδίο ισχύος της. Γενική δέσμευση προκύπτει μόνο σε ορισμένες περιπτώσεις, όπως στην περίπτωση της εφαρμογής των μη μισθολογικών όρων της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας ή στην περίπτωση της επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σε άλλες, όμως, περιπτώσεις απαιτείται, για την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης, και η ιδιότητα του μέλους των οργανώσεων που συνήψαν τη συλλογική σύμβαση.

Ειδικότερα, οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν εφαρμόζονται σε όλες τις σχέσεις εργασίας, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους. Αυτές οι συμβάσεις δεσμεύουν μόνο τους εργαζομένους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων (άρθρο 8 παρ. 2 ν. 1876/1990- (άρθρο 401 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου). Μάλιστα, προκειμένου να εφαρμοσθούν οι εν λόγω συμβάσεις, απαιτείται να είναι μέλη και τα δύο μέρη της σύμβασης εργασίας, δηλαδή και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Αν μέλος της αντίστοιχης οργάνωσης είναι μόνο ο ένας, δεν προκύπτει δέσμευση από τη συλλογική σύμβαση.

Προβλέπεται, όμως, υπό προϋποθέσεις, η κήρυξη των συλλογικών συμβάσεων ως γενικά υποχρεωτικών. Στην περίπτωση αυτή, η συλλογική σύμβαση εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους και εργοδότες που ανήκουν στον αντίστοιχο κλάδο ή επάγγελμα. Δηλαδή, θα εφαρμόζεται πλέον και σε

αυτούς, εργοδότες και εργαζομένους, που δεν είναι μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων. Με τον τρόπο αυτό επεκτείνεται το προσωπικό πεδίο ισχύος της συγκεκριμένης συλλογικής σύμβασης.

Η ρύθμιση αυτή, δηλαδή η κήρυξη συλλογικής σύμβασης ως γενικά υποχρεωτικής, εφόσον συντρέχουν ορισμένοι νόμιμοι όροι, υπαγορεύεται, σύμφωνα με τη νομολογία (ΟΛΣΤΕ 4555/1996, ΔΕΝ 1997, σελ. 441. ΣΤΕ 3135/1999, ΔΕΝ 1999, σελ. 1502. ΣΤΕ 3050/1984, ΕΕργΔ 1985, σελ. 9), από το δημόσιο συμφέρον, ήτοι την εφαρμογή ομοιόμορφων όρων εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και κλάδο δραστηριότητας και την προστασία της συλλογικής ρύθμισης από ανεπιθύμητο ανταγωνισμό εκ μέρους μη δεσμευόμενων αμέσως από τη σύμβαση εργοδοτών (Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 2021, σελ. 669. Γ. Λεβέντης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 432. Κ. Παπαδημητρίου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2024. Ομοίως, Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 120 επ.). Έτσι, πολλοί εργοδότες δεν αποθαρρύνονται να γίνουν μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων ή δεν ενθαρρύνονται να αποχωρήσουν από αυτές, γνωρίζοντας πλέον ότι δεν είναι δυνατόν, με τον τρόπο αυτό, να αποφύγουν την εφαρμογή της ισχύουσας κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης που υπεγράφη, αφού, τελικά, αυτή μπορεί να κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική. Ειδικότερα ως προς την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται: α) αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, εφ' όσον έχει εγγραφεί στο ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε. και β) τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση, και κοινοποίησή της στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας. Κυρίως, απαιτείται σήμερα να δεσμεύονται ήδη από τη συλλογική σύμβαση εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51 % των εργαζομένων του κλάδου (επί κλαδικής σύμβασης) ή του επαγγέλματος (επί ομοιοεπαγγελματικής σύμβασης).

Με την προτεινόμενη διάταξη, διά της οποίας τροποποιείται το άρθρο 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, μειώνεται από 50% σε 40% το ποσοστό των εργαζομένων που θα πρέπει ήδη να καλύπτονται από την υπογραφείσα συλλογική σύμβαση, προκειμένου να κηρυχθεί αυτή γενικά υποχρεωτική.

Περαιτέρω, δημιουργείται, με το προτεινόμενο άρθρο, κατά πλάσμα δυνατότητα κήρυξης κλαδικής σύμβασης ως γενικά υποχρεωτικής, αν συνυπογράφεται, από εργατικής πλευράς, από τη ΓΣΕΕ, και, από εργοδοτικής πλευράς, από την πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργοδοτών στον συγκεκριμένο κλάδο. Στην περίπτωση αυτή, δεν θα απαιτείται η απόδειξη της απασχόλησης του ανωτέρω ποσοστού εργαζομένων.

Δοθέντος ότι η αρμοδιότητα αυτή της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος προβλέπεται ως επικουρική, δηλαδή, δεν προβλέπεται αυτοτελώς δυνατότητα υπογραφής, αλλά, μόνο δυνατότητα συνυπογραφής, μετά από πρόσκληση από την από την αρμόδια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση, πρέπει, για λόγους αρτιότερης νομοτεχνικής διατύπωσης, και με σκοπό την αποφυγή συγχύσεων στο δεύτερο εδάφιο της περ. β) της παραγράφου 2.2. της προτεινόμενης τροποποίησης του άρθρου 404 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, να απαλειφθεί η λέξη «συνάπτεται», έτσι ώστε η προτεινόμενη διάταξη να διαμορφωθεί ως εξής: «Η παρούσα προϋπόθεση δεν απαιτείται, αν η κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας συνυπογράφεται και από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων «Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος» (Γ.Σ.Ε.Ε.)».

6. Επί των άρθρων 10, 11 και 13

Η συμφιλίωση, ως μέθοδος ρύθμισης των κοινωνικών διαφορών, είναι τόσο παλαιά όσο και το συμφέρον της ίδιας της κοινωνίας να επιλύονται ειρηνικά οι διαφορές που αναφύονται στο πλαίσιο της.

Τρεις είναι οι διαδικασίες επίλυσης διαφορών εργασίας που προβλέπονται από το ν. 1876/1990: η συμφιλίωση, η μεσολάβηση και η διαιτησία. Κάθε μία από αυτές τις διαδικασίες έχει διαφορετική αποστολή, έστω και αν οι λειτουργίες που επιτελούνται μπορεί να επικαλύπτονται εν μέρει. Δημιουργείται, έτσι, ένας ολοκληρωμένος και λειτουργικά οργανωμένος μηχανισμός επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας.

Οι προτεινόμενες διατάξεις αφορούν σε τροποποιήσεις του μηχανισμού αυτού και, συγκεκριμένα, της μεσολάβησης και της διαιτησίας.

Ειδικότερα, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή της συμφιλιωτικής διαδικασίας, είναι δυνατή η προσφυγή στη μεσολάβηση. Η διαδικασία αυτή επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας χαρακτηρίζεται από το γεγονός ότι ο τρίτος που αναλαμβάνει την επίλυση της διαφοράς υπεισέρχεται στην ουσία της, επιχειρεί δηλαδή την ουσιαστική διάγνωσή της, προτείνοντας συγκεκριμένες λύσεις.

Η διαιτησία αποτελεί το επόμενο και τελευταίο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, στο οποίο καταφεύγουν τα μέρη, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις. Στη διαδικασία αυτή ένα τρίτο πρόσωπο, ο διαιτητής, αναλαμβάνει να επιλύσει μια συλλογική διαφορά με απόφασή του η οποία υποχρεώνει τα μέρη. Όσο και αν η παρέμβασή του μπορεί να έχει και συμφιλιωτικό χαρακτήρα, εκείνο που τη διακρίνει από τις άλλες μορφές ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας είναι η έκδοση μιας απόφασης, της οποίας η ισχύς δεν εξαρτάται από τη συμφωνία

των μερών, αλλά έχει αναγκαστικό χαρακτήρα και επιλύει οριστικά τη διαφορά.

Τα μέρη τα οποία προσφεύγουν στη μεσολάβηση ή στη διαιτησία, θα πρέπει να έχουν την ικανότητα και αρμοδιότητα να συνάπτουν συλλογική σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με τις γενικότερες διατάξεις του ν. 1876/90, δοθέντος ότι τελικός σκοπός της μεσολάβησης και της διαιτησίας είναι η σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Τα ζητήματα της αρμοδιότητας και ικανότητας του αιτούντος μέρους εξετάζονται, υπό την ισχύουσα σήμερα πρακτική, από τον μεσολαβητή ή την Επιτροπή Διαιτησίας που έχουν αναλάβει την επίλυση της διαφοράς, ταυτόχρονα με την εξέταση της ουσίας της.

Με τις προτεινόμενες διατάξεις εισάγεται, στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής στη μεσολάβηση, όπως και στην περίπτωση της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, ένα προστάδιο κρίσης της νομιμότητας παραπομπής από μία Επιτροπή που θα συσταθεί στον Ο.ΜΕ.Δ. Η κρίση αυτή θα αφορά συγκεκριμένα ζητήματα, δηλαδή την ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, την εγγραφή του αιτούντος ή των αιτούντων στο αντίστοιχο Μητρώο, καθώς και την ενδεχόμενη ολοκλήρωση των διαπραγματεύσεων. Η Επιτροπή θα απαρτίζεται από έναν (1) Καθηγητή Νομικής Σχολής Εργατικού Δικαίου, έναν (1) Καθηγητή Οικονομικών και έναν (1) αφυπηρετήσαντα δικαστή ανώτατου δικαστηρίου, οι οποίοι θα επιλέγονται επί τηθεία από το Διοικητικό Συμβούλιο του Ο.ΜΕ.Δ. με αυξημένη πλειοψηφία των 8 εκ των 11 μελών του (για την απασχόληση αφυπηρετησάντων δικαστών βλ. πάντως επικριτικές παρατηρήσεις Αντ. Παντελή, Εγχειρίδιο συνταγματικού δικαίου, 6η έκδ., παρ. αρ. 391, σελ. 427).

Κατά της απόφασης της Επιτροπής ως προς το παραδεκτό της μονομερούς προσφυγής στη μεσολάβηση ή στη διαιτησία προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης αγωγής ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου, με σχετικά σύνομοιες διαδικασίες για τη δικάσιμο και την έκδοση της απόφασης. Δεν προβλέπεται η δυνατότητα άσκησης ενδίκων μέσων κατά της ανωτέρω απόφασης. Η απόφαση της Επιτροπής ή του Δικαστηρίου δεσμεύει τον μεσολαβητή ή την Επιτροπή Διαιτησίας.

Τέλος, παραμένει η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία μόνο στις ήδη προβλεπόμενες στο νόμο, εξαιρετικά περιορισμένες, περιπτώσεις.

7. Επί του άρθρων 12 και 15

Η θέσπιση δευτέρου βαθμού διαιτησίας αποτέλεσε μια καινοτομία του ν. 4303/2014. Με τον νόμο αυτό προστέθηκε νέο άρθρο 16Α στο νόμο 1876/1990 (άρθρο 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου), με το οποίο ορίζεται ότι οποιοδήποτε από τα μέρη της διαφοράς μπορεί να ασκήσει έφεση κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Τη συζήτηση της έφεσης αναλαμβάνει η Δευτεροβάθμια Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας, η οποία απαρτίζεται όχι μόνο από διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ., αλλά και από δικαστές και μέλη του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Ορίζεται, ειδικότερα, ότι η Επιτροπή αυτή θα αποτελείται από δύο διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ., έναν Σύμβουλο Επικρατείας, έναν Αρεοπαγίτη και έναν Νομικό Σύμβουλο του Κράτους.

Με το προτεινόμενο άρθρο προβλέπεται η κατάργηση του δευτέρου βαθμού διαιτησίας προκειμένου, σύμφωνα με την Ανάλυση Συνεπειών Ρύθμισης, να επιταχύνεται η επίλυση της διαφοράς.

Επισημαίνεται ότι με την εν λόγω διάταξη καταργείται μεν η διάταξη του άρθρου 412 του Κώδικα Εργατικού Δικαίου, δεν καταργείται, όμως, η κωδικοποιηθείσα διάταξη του άρθρου 16Β ν. 1876/1990, η οποία ουδέποτε έχει καταργηθεί, και εμφανίζεται και σήμερα ως ισχύουσα.

Τέλος, παραμένει η δυνατότητα δικαστικής προσφυγής εναντίον μιας διαιτητικής απόφασης, δυνατότητα που μπορεί να προκαλέσει σημαντική καθυστέρηση στην ουσιαστική εφαρμογή της, δοθέντος ότι, μέχρι να εκδοθεί τελεσίδικη απόφαση επί της προσφυγής, αναστέλλεται η εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης, ενώ δεν προβλέπεται συγκεκριμένη προθεσμία για την έκδοση των δικαστικών αποφάσεων πρώτου και δευτέρου βαθμού.

8. Επί του άρθρου 14

Με το προτεινόμενο άρθρο προβλέπονται μεταβατικές διατάξεις για διάφορα ζητήματα, ως προς τα οποία, με το προτεινόμενο νομοσχέδιο έχουν προκύψει τροποποιήσεις.

Συγκεκριμένα, με την δεύτερη παράγραφο του προτεινόμενου άρθρου ορίζεται ότι τα πρακτικά διαλογής ψηφοδελτίων και καταμέτρησης ψήφων αρχαιρεσιών συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν πραγματοποιηθεί πριν από την έναρξη ισχύος του νόμου, παραδίδονται από το δικαστικό αντιπρόσωπο ή, σε περίπτωση απουσίας ή κωλύματός του, από τον πρόεδρο του Δ.Σ. της οργάνωσης, εντός προθεσμίας δεκαπέντε (15) εργάσιμων ημερών από την έναρξη ισχύος του νόμου.

Εν προκειμένω, προκύπτει το ερώτημα του τρόπου με τον οποίο θα ενημερώνονται τα ανωτέρω πρόσωπα ως προς το ότι οφείλουν να εκπληρώσουν ακριβοχρόνως την εν λόγω υποχρέωση, όπως και ως προς τις συνέπειες, σε περίπτωση κατά την οποία δεν τηρηθεί αυτή η υποχρέωση.

Αθήνα, 11 Φεβρουαρίου 2026

Η Εισηγήτρια
Δάφνη Ακουμιανάκη
Επιστημονική Συνεργάτις

Ο Προϊστάμενος του Τμήματος Μελετών
Οικονομίας, Περιβάλλοντος και Τεχνολογίας
Κώστας Παπαδημητρίου
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών (για τις παρατηρήσεις
επί των Κεφαλαίων Β΄-Ζ΄ και επί των άρθρων 3-15)

Ο Προϊστάμενος του Α΄ Τμήματος
Νομοτεχνικής Επεξεργασίας
Ξενοφών Παπαρρηγόπουλος
Ομότιμος Καθηγητής
του Πανεπιστημίου Πελοποννήσου

Ο Προϊστάμενος της Α΄ Διεύθυνσης
Επιστημονικών Μελετών
Αντώνης Παντελής
Ομότιμος Καθηγητής
της Νομικής Σχολής
του Πανεπιστημίου Αθηνών

Ο Πρόεδρος του Επιστημονικού Συμβουλίου
Κώστας Μαυριάς
Ομότιμος Καθηγητής της Νομικής Σχολής του Πανεπιστημίου Αθηνών