

Σχέδιο Νόμου

**«Τροποποίηση διατάξεων του Νόμου 1876/1990 - Αποκατάσταση και Αναμόρφωση του πλαισίου περι Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άλλες διατάξεις»**

**Άρθρο 1**

Το άρθρο 2 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

**Περιεχόμενο της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει:

1. Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της.
2. Ζητήματα που αφορούν στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, στην παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και στον 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, καθώς και ζητήματα της παραγράφου 3 του άρθρου 7 του νόμου 3029/2002.

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.

4. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει τις εργασιακές σχέσεις.
5. Ζητήματα που αφορούν στην ερμηνεία των όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας.
6. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 του ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63) με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των εργαζομένων.

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 έως 6 του άρθρου 38 του νόμου 1892/1990 για τη μερική απασχόληση, καθώς και των παραγράφων 1, 2, 3 και 7 του άρθρου 40 του νόμου 1892/1990 για τις πρόσθετες ομάδες εργασίας.

## **Άρθρο 2**

Το άρθρο 3 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

### **Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους**

1. Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι ιδίως τα εξής:
  - α. Η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας, που αφορά τους εργαζόμενους όλης της χώρας.
  - β. Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας.
  - γ. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης ή ιδρυμάτων, οργανισμών, σωματείων, συλλόγων και λοιπών νομικών προσώπων μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα.
  - δ. Οι ομιλικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους ομίλων συνδεδεμένων επιχειρήσεων. Για την εφαρμογή του νόμου αυτού συνδεδεμένες επιχειρήσεις είναι οι επιχειρήσεις εκείνες, μεταξύ των οποίων υπάρχει σχέση μητρικής επιχείρησης προς θυγατρική. Σχέση μητρικής επιχείρησης προς θυγατρική υπάρχει όταν μία επιχείρηση (μητρική):
    - δα) έχει την πλειοψηφία του κεφαλαίου ή των δικαιωμάτων ψήφου μιας άλλης (θυγατρικής) επιχείρησης, έστω και αν η πλειοψηφία αυτή σχηματίζεται ύστερα από συνυπολογισμό των τίτλων και δικαιωμάτων που κατέχονται από τρίτους για λογαριασμό της μητρικής επιχείρησης

δβ) ή ελέγχει την πλειοψηφία των δικαιωμάτων ψήφου μιας άλλης (θυγατρικής) επιχείρησης ύστερα από συμφωνία με άλλους μετόχους ή εταίρους της επιχείρησης αυτής,

δγ) ή συμμετέχει στο κεφάλαιο μιας άλλης επιχείρησης και έχει το δικαίωμα είτε άμεσα είτε μέσω τρίτων να διορίζει ή να παύει την πλειοψηφία των μελών των οργάνων διοίκησης της επιχείρησης αυτής (θυγατρικής)

δδ) ή έχει την εξουσία να ασκεί ή πράγματι ασκεί κυριαρχική επιρροή ή έλεγχο σε άλλη επιχείρηση (θυγατρική επιχείρηση).

ε. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών ειδικοτήτων όλης της χώρας.

στ. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές, ομιλικές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους αμοιβής και εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους αμοιβής και εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας.
3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης οργανώσεις των εργοδοτών.
4. Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζόμενους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις ή και από εκπροσώπους των εργοδοτών, κατά τα οριζόμενα στην περίπτωση δ' της παραγράφου 1 του άρθρου 6.
5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα και, εφ' όσον ελλείπουν τέτοιες, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις ή ελλείψει τέτοιων, από τις δευτεροβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.
6. Οι ομιλικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τη μητρική εταιρεία, κατά την έννοια της παραγράφου 1 περιπτώσεις δα'

έως δδ' ή από εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους όλων των συνδεδεμένων επιχειρήσεων του ομίλου και, από την πλευρά των εργαζομένων, από την πλέον αντιπροσωπευτική πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων σε επίπεδο ομίλου και, εφόσον ελλείπει τέτοια, από τη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στον όμιλο. Αν ελλείπει και αυτή, αρμόδια από πλευράς εργαζομένων είναι η δευτεροβάθμια κλαδική συνδικαλιστική οργάνωση. Οι λοιπές συνδεδεμένες επιχειρήσεις και οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ομίλου, δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράψουν τη συλλογική σύμβαση.

7. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελληνίας έκτασης των εργαζομένων και από ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελληνίας έκτασης εργοδοτικές οργανώσεις.
8. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

### **Άρθρο 3**

Το άρθρο 4 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

#### **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 είναι υποχρεωμένη να γνωστοποιεί στην άλλη πλευρά με έγγραφο τον τόπο των διαπραγματεύσεων και τα υπό διαπραγμάτευση θέματα. Το έγγραφο αυτό κοινοποιείται στο κατά τόπο αρμόδιο τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων.
3. Στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το έγγραφο της παραγράφου 2 κοινοποιείται επιπλέον σε όλες τις αρμόδιες συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης. Στις ομιλικές συλλογικές

συμβάσεις εργασίας, το έγγραφο κοινοποιείται επιπλέον σε όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των επιχειρήσεων του ομίλου και σε όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου.

4. Με το ίδιο έγγραφο γνωστοποιούνται τα εξουσιοδοτημένα για διαπραγμάτευση πρόσωπα.
5. 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.
6. Ο ορισμός των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων για τη διαπραγμάτευση γίνεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου τους, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει διαφορετικά.
7. Οι διαπραγματεύσεις διεξάγονται καλόπιστα και με πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Τα μέρη οφείλουν να αιτιολογούν τις προτάσεις και τις αντιπροτάσεις τους.
8. 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, ανάλογα με το επίπεδο διαπραγμάτευσης. Στις επιχειρησιακές συλλογικές διαπραγματεύσεις, πλέον των ανωτέρω γενικών στοιχείων, η εργοδοτική πλευρά υποχρεούται να παράσχει ακριβή πληροφόρηση και τα πλήρη στοιχεία αναφορικά με το συνολικό μισθολογικό κόστος (ανά εκμετάλλευση ή υπηρεσιακή μονάδα και ανά ειδικότητα εργασίας), τις λειτουργικές δαπάνες και τον ισολογισμό της επιχείρησης. Στις ομιλικές συλλογικές διαπραγματεύσεις, η εργοδοτική πλευρά υποχρεούται να παράσχει ακριβή πληροφόρηση και τα πλήρη στοιχεία που αναφέρονται στο προηγούμενο εδάφιο, για κάθε μία από τις επιχειρήσεις του ομίλου.
9. Στοιχεία που η εργοδοτική πλευρά δεν προσκόμισε, κατά παράβαση της υποχρέωσης της προηγούμενης παραγράφου, δεν μπορεί να τα επικαλεστεί το πρώτον κατά τις διαδικασίες της μεσολάβησης και διαιτησίας των άρθρων 14 έως 16.
10. Οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5 και 6 του άρθρου 13 του ν. 1767/1988 εφαρμόζονται ανάλογα στην περίπτωση του άρθρου αυτού.
11. 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.

12. Συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, του ομίλου, του κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν. Εφ' όσον συνυπογράφουν τη συλλογική σύμβαση εργασίας, δεσμεύονται από αυτήν.
13. 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.
14. Κατά τις διαπραγματεύσεις τηρούνται πρακτικά, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.

#### **Άρθρο 4**

Το άρθρο 5 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

#### **Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

1. Εφ' όσον οι συλλογικές διαπραγματεύσεις καταλήξουν σε συμφωνία, αυτή καταρτίζεται εγγράφως σε τρία πρωτότυπα, τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών.
2. Από την 1.10.2015, οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας πρέπει να περιλαμβάνουν ρητά το περιεχόμενο των κανονιστικών και ενοχικών όρων που διατηρούνται σε ισχύ.
3. Από την 1.10.2015, σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τις οποίες ρυθμίζονται όροι αμοιβής προσαρτάται υποχρεωτικά, ως αναπόσπαστο τμήμα, παράρτημα «Πίνακας Αποδοχών», στο οποίο αποτυπώνονται αναλυτικά, οι τιθέμενοι με τη συλλογική σύμβαση όροι αμοιβής, μισθοί, επιδόματα και κάθε είδους χρηματικές προσαυξήσεις ή παροχές που δικαιούνται οι εργαζόμενοι ανά ειδικότητα, εξειδίκευση, χρόνο προϋπηρεσίας, κατηγορία, θέση, συνθήκες εργασίας.
4. Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι

εκπρόσωποί τους, η χρονολογία της κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της.

5. Το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από τον εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στο κατά τόπο αρμόδιο τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων όπου καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση εργασίας. Ειδικά η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και οι κλαδικές και εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατατίθενται στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Ο αρμόδιος υπάλληλος συντάσσει πράξη κατάθεσης επάνω στο πρωτότυπο έγγραφο, η οποία υπογράφεται από αυτόν και από τον καταθέτη.
6. Σε κάθε κατά τόπο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων 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.
7. Η υπηρεσία χορηγεί αντίγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας σε κάθε ενδιαφερόμενο εφ' όσον υποβάλλει σχετική αίτηση.
8. Στην κεντρική Υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρίζονται όλες οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας κατά είδος και τα κείμενα αυτά αναρτώνται στο διαδικτυακό τόπο του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
9. Ο εργοδότης οφείλει να κοινοποιεί στο Συμβούλιο Εργαζομένων της επιχείρησης ή του ομίλου κάθε επιχειρησιακή ή ομιλική συλλογική σύμβαση εργασίας καθώς και κάθε τροποποίησή της.
10. Με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή των διατάξεων του άρθρου αυτού.

## Άρθρο 5

Το άρθρο 6 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

### Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας

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. Η ικανότητα των εργοδοτικών συνδικαλιστικών οργανώσεων για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας είναι ανεξάρτητη από την ύπαρξη ή μη σχετικής ή αντίθετης πρόβλεψης στο καταστατικό τους.

Ειδικότερα για την παρ. 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 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 εργαζομένους που απασχολεί στην επιχείρησή του ή, στην περίπτωση των ομιλικών συμβάσεων, η μητρική επιχείρηση ή οι εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των συνδεδεμένων επιχειρήσεων, για τους εργαζομένους που απασχολούνται στον όμιλο.

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.

δ. Ως προς τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, σε περίπτωση που δεν υπάρχουν εργοδοτικές οργανώσεις του κλάδου, από μεμονωμένους εργοδότες ή από εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους τους, εφ' όσον αυτοί οι εργοδότες καλύπτουν το 51% των εργαζομένων στον κλάδο και μέχρι δέκα (10) εργοδότες.

Σε περίπτωση που δεν πληρούνται οι παραπάνω προϋποθέσεις καλείται σε διαπραγμάτευση η υπερκείμενη εργοδοτική οργάνωση που



καλύπτει τον κλάδο. Σε περίπτωση άρνησης προσέλευσης, σύμφωνα με ανωτέρω, των εργοδοτών στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων, εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16.

2. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Ειδικά για τις επιχειρησιακές και τις ομιλικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, ως αντιπροσωπευτικές νοούνται μόνον οργανώσεις που δύνανται να καλύπτουν το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης ή του ομίλου ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα.
3. 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 σε αυτήν του εγγράφου που προβλέπεται στο άρθρο 4 παράγραφος 2, οπότε και αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις.
4. Η προσφυγή κρίνεται από την επιτροπή του άρθρου 15 του νόμου 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.
5. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους.

## **Άρθρο 6**

Το άρθρο 8 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

### **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 της 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, κατά τις διατάξεις των άρθρων 3 παράγραφος 6 και 6 παράγραφος 1 περίπτωση δ'.
3. Εφ' όσον ο εργοδότης ή οι εργοδότες δεσμεύονται από επιχειρησιακή ή ομιλική συλλογική σύμβαση εργασίας, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη ή εργοδότες αντίστοιχα.

### **Άρθρο 7**

Το άρθρο 9 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

#### **Χρόνος ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Η διάρκεια της ισχύος δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος.
2. Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσής της στο κατά τόπο αρμόδιο τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων 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. Η προσφυγή στη διαδικασία της Μεσολάβησης, σύμφωνα με το άρθρο 15 παράγραφος 2, επιφέρει την αυτοδίκαιη παράταση της κανονιστικής ισχύος του προηγούμενου εδαφίου μέχρι την υπογραφή συλλογικής σύμβασης ή μέχρι το πέρας της διαδικασίας της μεσολάβησης, κατά τα προβλεπόμενα στην παράγραφο 6 του άρθρου 15. Σε περίπτωση προσφυγής στη διαδικασία της Διαιτησίας, σύμφωνα με το άρθρο 16, η παράταση

του προηγούμενου εδαφίου επεκτείνεται μέχρι την έκδοση διαιτητικής απόφασης.

5. Μετά την πάροδο του εξαμήνου ή των τυχόν παρατάσεων της προηγούμενης παραγράφου, οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας.

## **Άρθρο 8**

### **Συρροή**

Η παράγραφος 2 του άρθρου 10 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

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

## **Άρθρο 9**

Το άρθρο 11 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

### **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 και κατατίθεται στο κατά τόπο αρμόδιο Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 4, 5, 6, 8 και 10 του άρθρου 5.

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

2. Με απόφασή του, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας, ο Υπουργός Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 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.

3. Την επέκταση μπορεί να ζητήσει και αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων ή των εργοδοτών με αίτησή της, που υποβάλλει στον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.
4. Για τους εργαζομένους στην 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 10**

Το άρθρο 14 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

1. Τον ορισμό μεσολαβητή μπορεί να ζητήσει οποιοδήποτε από τα 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 κατά τόπο αρμόδιο τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων και στο σύνολο των αρμόδιων, κατά το άρθρο 3, συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτικών οργανώσεων ή μεμονωμένων εργοδοτών. Στην αίτηση αναφέρονται η πρόσκληση που απευθύνει το ένα μέρος στο 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 ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών ο μεσολαβητής ορίζεται με κλήρωση. Για τον σκοπό αυτόν, ύστερα από 48 ώρες από την υποβολή της αίτησης, η αρμόδια υπηρεσία του ΟΜΕΔ καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή μεσολαβητή και σε περίπτωση διαφωνίας για την ανάδειξή του με κλήρωση.

4. Η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του Προέδρου του ΟΜΕΔ ή του οριζόμενου από αυτόν εκπροσώπου του και κάθε μέρος έχει το δικαίωμα για μια φορά να εκφράσει την άρνησή 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 καθήκοντά του εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών το αργότερο από τον ορισμό του.
5. Ο μεσολαβητής δύναται, εντός προθεσμίας τριών εργάσιμων ημερών από την ανάληψη των καθηκόντων του, να απευθύνει σχετικά ερωτήματα στο Σώμα Εμπειρογνομόνων του άρθρου 17 παράγραφος 10, με σκοπό τη σύνταξη έκθεσης, η οποία υποβάλλεται σε αυτόν εντός οκτώ (8) ημερών από την υποβολή των ερωτημάτων. Ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων και λαμβάνει υπόψη την έκθεση του Σώματος Εμπειρογνομόνων, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, το πραγματικό εισόδημα και την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και την εν γένει οικονομική κατάσταση των μερών.
6. Η εργοδοτική πλευρά και κάθε αρμόδια υπηρεσία έχουν την υποχρέωση να παρέχουν στο μεσολαβητή κάθε απαραίτητη πληροφορία ή στοιχείο και να υποβοηθήσουν το έργο του. Σε περίπτωση που η εργοδοτική πλευρά δεν παρέχει τα απαραίτητα στοιχεία ή πληροφορίες, πλέον των προβλεπόμενων στην παράγραφο 9 του άρθρου 4 συνεπειών, το Τμήμα Επιθεώρησης Εργασιακών Σχέσεων, ύστερα από πρόταση του μεσολαβητή, επιβάλλει διοικητικές κυρώσεις. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, καθορίζονται το ύψος των κυρώσεων και κάθε αναγκαία λεπτομέρεια, σχετική με την εφαρμογή της παραγράφου αυτής.
7. 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 κοινοποιεί στα μέρη την πρότασή του. Με συμφωνία των μερών, η προθεσμία του προηγούμενου εδαφίου μπορεί να παρατείνεται κατά μέγιστο για δέκα (10) ημέρες.
8. Στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται: α) τα μέρη που θα δεσμεύονται από την προτεινόμενη συλλογική σύμβαση εργασίας και οι εκπρόσωποι αυτών που μετέχουν στη διαδικασία μεσολάβησης, β) ο

τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση, γ) σύνοψη των θέσεων των μερών, δ) η έκθεση του Σώματος Εμπειρογνομόνων, εφόσον υπάρχει, ε) τα ζητήματα στα οποία επήλθε συμφωνία, στ) η αιτιολογία των προτεινόμενων ουσιαστικών ρυθμίσεων και ζ) οι όροι της προτεινόμενης συλλογικής σύμβασης εργασίας, κατά τα οριζόμενα στις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 5.

9. Εντός τριών ημερών από την κοινοποίηση της πρότασης του μεσολαβητή, καθένα από τα μέρη μπορεί να υποβάλλει αιτιολογημένη τροποποιητική πρόταση, την οποία κοινοποιεί και στο άλλο μέρος. Στην περίπτωση αυτή, η διαδικασία της μεσολάβησης παρατείνεται για πέντε (5) ημερολογιακές ημέρες, μετά την παρέλευση των οποίων ο μεσολαβητής υποχρεούται να κοινοποιήσει στα μέρη την οριστική πρότασή του.
10. Η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.
11. Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν εγγράφως την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή της, θεωρείται ότι την απέρριψαν.
12. Η αποδοχή ή απόρριψη της πρότασης κοινοποιείται και στο άλλο μέρος.
13. Εφ' όσον η πρόταση γίνεται δεκτή, ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη για την υπογραφή συλλογικής σύμβασης εργασίας.

### **Άρθρο 11**

Το άρθρο 16 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

#### **Διαιτησία**

1. Η προσφυγή στη Διαιτησία γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών.
2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς στις εξής περιπτώσεις: α) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος αρνήθηκε τη μεσολάβηση, β) από οποιοδήποτε μέρος, εφόσον το άλλο μέρος απέρριψε την πρόταση μεσολάβησης.
3. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας. Αν το ζητήσει ένα εκ των μερών ή σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 αυτού του άρθρου, η διαιτησία διεξάγεται από την Τριμελή επιτροπή Διαιτησίας. Δεν ορίζεται ως διαιτητής και δεν συμμετέχει στην Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, όποιος έχει ασκήσει καθήκοντα μεσολαβητή στην ίδια συλλογική διαφορά.
4. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως προέδρου της Επιτροπής, καθώς και οι αναπληρωτές τους, επιλέγονται με συμφωνία των μερών από τον

κατάλογο διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών 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 του προέδρου της, καθώς και των αναπληρωτών τους. Η επιλογή ή η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει μία φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό τους.

5. Ο διαιτητής και η Επιτροπή Διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία, τα πορίσματα, την έκθεση του Σώματος των Εμπειρογνομόνων, της παραγράφου 10 του άρθρου 17 του παρόντος νόμου και κάθε στοιχείο ή πληροφορία σχετικά με την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, το πραγματικό εισόδημα και την αγοραστική δύναμη των εργαζομένων και την εν γένει οικονομική κατάσταση των μερών, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης ή κατά τη διαδικασία της διαιτησίας.
6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας αν προηγήθηκε μεσολάβηση και σε τριάντα πέντε (35) ημέρες αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται κατά πλειοψηφία.
7. Η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. κοινοποιεί τη διαιτητική απόφαση στα δεσμευόμενα από αυτήν μέρη εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από εκδόσεώς της και καταθέτει ένα από τα πρωτότυπα στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
8. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή. Οι διατάξεις των παραγράφων 2 και 3 του άρθρου 5, ισχύουν και για τις διαιτητικές αποφάσεις.
9. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση ή της προσφυγής στη διαιτησία, εφόσον δεν προηγήθηκε μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά.
10. Σε περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής.
11. 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 επόμενα του ίδιου Κώδικα. Η σχετική αγωγή εγείρεται από τα συμμετέχοντα στη

συλλογική διαφορά μέρη, η δε εκδοθησόμενη απόφαση ισχύει για όλα τα δεσμευόμενα από τη διαιτητική απόφαση μέρη. Η δικάσιμος ορίζεται υποχρεωτικά εντός σαράντα πέντε (45) ημερών. Η έφεση ασκείται εντός δεκαπέντε (15) ημερών από την επίδοση της απόφασης και η δικάσιμος της έφεσης ορίζεται υποχρεωτικά εντός τριάντα (30) ημερών από την κατάθεσή της, η επίδοση της οποίας γίνεται δεκαπέντε (15) ημέρες πριν από τη συζήτηση.

## **Άρθρο 12**

Το άρθρο 17 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

### **Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας**

1. Ιδρύεται νομικό πρόσωπο ιδιωτικού δικαίου με την επωνυμία "Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας", με έδρα την Αθήνα. 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 νόμου 1876/1990, καθώς και των αποφάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου του κατά παρέκκλιση των διατάξεων που αφορούν το δημόσιο τομέα.
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 και τεχνικής 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) συμβουλευέται το Σώμα Οικονομικών Εμπειρογνομόνων της παρ. 10 του άρθρου 17 του παρόντος νόμου δ) εκπονεί επιστημονικές έρευνες και μελέτες για θέματα συναφή με τους σκοπούς του και ε) 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), ε) Σύνδεσμο Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) καθώς επίσης προς τον Υπουργό Οικονομικών και τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
3. Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας διοικείται από 9 μέλεις διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται από:



- α) έναν εκπρόσωπο του ΣΕΒ, έναν της ΓΣΕΒΕΕ, έναν της ΕΣΕΕ και έναν του ΣΕΤΕ με τους αναπληρωτές τους,
- β) τέσσερεις εκπροσώπους της ΓΣΕΕ, με τους αναπληρωτές τους.
- γ) τον Πρόεδρο, με τον αναπληρωτή του, που επιλέγονται με απόφαση των 2/3 των μελών των περιπτώσεων α` και β, η οποία απόφαση λαμβάνεται σε συνεδρίαση, η οποία συγκαλείται από τον Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 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 ή της κοινωνιολογίας της εργασίας.
4. Στο διοικητικό συμβούλιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας συμμετέχει ως παρατηρητής και χωρίς δικαίωμα ψήφου, ένας εκπρόσωπος του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, 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, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
6. Το Διοικητικό Συμβούλιο συγκροτείται σε σώμα με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής και Κοινωνικής Αλληλεγγύης. 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, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης καλεί με τη διαδικασία της παραγράφου 5 αυτού του άρθρου, το 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 ενιαίο σώμα. Ο ανώτατος αριθμός θέσεων μεσολαβητών και διαιτητών για όλη τη χώρα είναι πενήντα (50) εκ των οποίων οι είκοσι (20) είναι και διαιτητές. Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου ανάλογα με τις παρουσιαζόμενες ανάγκες μπορεί να αυξομειώνεται ο αριθμός των μελών του σώματος, χωρίς υπέρβαση του ανωτάτου ορίου των πενήντα (50) 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 εννέα (9) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

9. α) Οι υποψήφιοι μεσολαβητές πρέπει:
    - αα) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
    - αβ) να έχουν επαετή αποδεδειγμένη επαγγελματική ή και ερευνητική εμπειρία σε θέματα οικονομίας της εργασίας, εργατικού δικαίου ή κοινωνιολογίας της εργασίας.
  - β) Οι υποψήφιοι διαιτητές πρέπει:
    - βα) να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου, νομικών ή οικονομικών επιστημών ή συναφών σπουδών,
    - ββ) να έχουν δεκαετή αποδεδειγμένη εμπειρία σε θέματα οικονομίας της εργασίας, εργατικού δικαίου ή κοινωνιολογίας της εργασίας.
  - γ) Κατά την επιλογή των μεσολαβητών και διαιτητών, συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών και σχετικές δημοσιεύσεις, ιδίως σε θέματα οικονομίας της εργασίας, εργατικού δικαίου ή κοινωνιολογίας της εργασίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.
10. Ιδρύεται Σώμα Εμπειρογνώμωνων υπαγόμενο στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Ο ανώτατος αριθμός των εμπειρογνώμωνων είναι τριάντα (30).
  11. Οι εμπειρογνώμονες 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 Εμπειρογνώμωνων, που εκδίδεται με ομόφωνη απόφαση των εννέα (9) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.
  12. Οι υποψήφιοι εμπειρογνώμονες πρέπει να έχουν πτυχίο πανεπιστημίου νομικών ή οικονομικών επιστημών. Συνεκτιμώνται πρόσθετα προσόντα των υποψηφίων, όπως μεταπτυχιακοί τίτλοι σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις και επαγγελματική εμπειρία σε θέματα οικονομίας της εργασίας. Το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί με κανονισμό να καθορίσει επιπλέον προσόντα από όσα αναφέρονται.
  13. Οι μεσολαβητές, οι διαιτητές και οι εμπειρογνώμονες προσλαμβάνονται με τριετή θητεία, με δυνατότητα ανανέωσης μέχρι τρεις συνολικά θητείες με οποιαδήποτε από τις δύο ιδιότητες. Προκειμένου να ανανεωθεί η θητεία τους επανακρίνονται σύμφωνα με όσα ορίζει ειδικός κανονισμός με αιτιολογημένη απόφαση των 2/3 των εννέα (9) μελών του Διοικητικού Συμβουλίου. Η διαδικασία του προηγούμενου εδαφίου απαιτείται και για την απόκτηση της ιδιότητας του διαιτητή από τους υπηρετούντες ήδη ως μεσολαβητές.

14. α) Ο διορισμός γίνεται μετά από δημόσια προκήρυξη των θέσεων των μεσολαβητών, των διαιτητών και των εμπειρογνομόνων. Οι ενδιαφερόμενοι υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα, τίτλους σπουδών, σχετικές δημοσιεύσεις, καθώς και ό, τι άλλο καθορίζεται με την προκήρυξη.
- β) Το Διοικητικό Συμβούλιο επιλέγει τους διοριστέους, μετά από μελέτη των φακέλων των υποψηφίων και δημόσια προφορική συνέντευξη, με αιτιολογημένη απόφασή των 2/3 των μελών του.
15. Με Απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, ύστερα από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του Ο.ΜΕ.Δ. ρυθμίζεται κάθε λεπτομέρεια για την εφαρμογή του άρθρου αυτού, περιλαμβανομένου του ανώτατου αριθμού των θέσεων μεσολαβητών, διαιτητών και εμπειρογνομόνων και του διοικητικού ή άλλου προσωπικού του Ο.ΜΕ.Δ.

### **Άρθρο 13**

Το άρθρο 18 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

#### **Πόροι - Κανονισμοί**

1. Οι πόροι του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας είναι:
  - α. Ως τακτικός πόρος, ποσοστό υπολογιζόμενο κατ' ίσα μέρη επί των εισφορών εργαζομένων και εργοδοτών που προβλέπονται από τις διατάξεις του άρθρου 32 παράγραφος 1 εδάφιο α' του Ν.Δ. 2961/1954, όπως ισχύουν. Το ποσοστό του προηγούμενου εδαφίου καθορίζεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η οποία εκδίδεται ύστερα από γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου του ΟΑΕΔ.
  - β. Τακτική επιχορήγηση από τον προϋπολογισμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης.
  - γ. Ποσά που εισπράττονται από τους ενδιαφερόμενους που προσφεύγουν στις υπηρεσίες του Οργανισμού, μέσα από την καταβολή παραβόλου στον Οργανισμό.
  - δ. Έσοδα από δωρεές, δημοσιεύσεις, εκδηλώσεις, εκδόσεις κ.λπ.
2. Το διοικητικό συμβούλιο καταρτίζει κανονισμούς, που δημοσιεύονται, με αποφάσεις του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης 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, τους μεσολαβητές, τους διαιτητές και τους εμπειρογνώμονες.
  - γ. Κανονισμός προμηθειών, αμοιβών και λοιπών δαπανών και γενικά διαχείρισης των πόρων και καθορισμού του ύψους του παραβόλου της (γ) περίπτωσης.

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

#### **Άρθρο 14**

Το άρθρο 20 του νόμου 1876/1990 αντικαθίσταται ως εξής:

##### **Ποινικές κυρώσεις**

1. Εργοδότης ή εκπρόσωποι αυτού, που παραβιάζουν όρους ισχύουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης ή υπουργικής απόφασης των άρθρων 11 παράγραφος 2 του νόμου αυτού και του άρθρου μόνου του νόμου 435/1968, τιμωρούνται με ποινή φυλάκισης μέχρι έξι μηνών και χρηματική ποινή τουλάχιστον δύο χιλιάδων (2.000) ευρώ. 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.
2. Ειδικές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προβλέπουν βαρύτερη ποινική μεταχείριση εξακολουθούν να ισχύουν.

#### **Άρθρο 15**

##### **Αύξηση του κατώτατου μισθού και ημερομισθίου των υπαλλήλων και εργατοτεχνιτών της Χώρας**

1. Με την επιφύλαξη του άρθρου 8 παράγραφος 1 του νόμου 1876/1990 και εφόσον η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας δεν ορίσει ευνοϊκότερα, ο νόμιμος κατώτατος μισθός των υπαλλήλων και το ημερομίσθιο των εργατοτεχνιτών της Χώρας καθορίζεται ως εξής:
  - α) Μέχρι την 30.9.2015, ο νόμιμος κατώτατος μισθός και το νόμιμο κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου διατηρούνται στο ύψος που ορίζεται από τις περιπτώσεις α' και β' της παραγράφου 3 της υποπαραγράφου ΙΑ 11 του άρθρου μόνου του νόμου 4093/2012, λαμβανομένων υπόψη των προσαυξήσεων που ορίζονται, στην περίπτωση γ' της παραγράφου 3 της υποπαραγράφου ΙΑ 11 του άρθρου μόνου του νόμου 4093/2012, με βάση την προϋπηρεσία, όπως αυτή είχε διαμορφωθεί κατά την έναρξη ισχύος του νόμου 4093/2012.
  - β) Από την 1.10.2015 οι μισθοί των υπαλλήλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, που υπολείπονται των 650 ευρώ, ορίζονται στα 650 ευρώ.

γ) Από την 1.10.2015, τα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών, ανεξαρτήτως ηλικίας, που υπολείπονται των 29,05 ευρώ, ορίζονται στα 29,05 ευρώ.

δ) Από την 1.7.2016, οι μισθοί των υπαλλήλων, ανεξαρτήτως ηλικίας, που υπολείπονται των 751,39 ευρώ, ορίζονται στα 751,39 ευρώ.

ε) Από την 1.7.2016, τα ημερομίσθια των εργατοτεχνιτών, ανεξαρτήτως ηλικίας, που υπολείπονται των 33,57 ευρώ, ορίζονται στα 33,57 ευρώ.

### **Άρθρο 16**

1. Στο άρθρο 8 του Προεδρικού Διατάγματος 240/2006 (ΦΕΚ Α' 252/16.11.2006) «Περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλευσεως των εργαζομένων» προστίθεται παράγραφος 3 ως εξής: «3. Αποφάσεις του εργοδότη, που έχουν ουσιώδη επίπτωση στην υπόσταση και το περιεχόμενο ατομικών συμβάσεων εργασίας και ελήφθησαν κατά παράβαση των υποχρεώσεων του άρθρου 4 του παρόντος είναι άκυρες».
2. Η προηγούμενη παράγραφος αφορά αποφάσεις που λαμβάνονται μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου.

### **Άρθρο 17**

#### **Καταργούμενες - Μεταβατικές Διατάξεις**

1. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος νόμου καταργείται η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου αριθμός 6/2012 (ΦΕΚ Α' 38/28.2.2012). Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις που έληξαν κατ' εφαρμογή του άρθρου 2 της Πράξης Υπουργικού Συμβουλίου 6/2012 δεν αναβιώνουν. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις που είναι σε ισχύ κατά την έναρξη ισχύος του παρόντος εξακολουθούν να ισχύουν για την περίοδο ισχύος που καθεμία ορίζει. Κανονισμοί Εργασίας και Οργανισμοί Προσωπικού, που καταρτίστηκαν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας οι οποίες έληξαν ή καταργήθηκαν σύμφωνα με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου αριθμός 6/2012, αναβιώνουν και επαναφέρονται σε ισχύ ως συλλογικές συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.
2. Από την έναρξη ισχύος του παρόντος καταργούνται η παράγραφος 7 του άρθρου δευτέρου του νόμου 3845/2010, το άρθρο 15 του νόμου 3899/2010, η παράγραφος 6 του άρθρου 37 του νόμου 4024/2011, οι παράγραφοι 1, 3 περ. ε' και στ' και 4 της υποπαραγράφου ΙΑ 11 του άρθρου μόνου του νόμου 4093/2012, το άρθρο 31 του νόμου 3846/2010, το άρθρο 103 του νόμου 4172/2013, το άρθρο 4 του νόμου 4303/2014, καθώς και κάθε άλλη διάταξη που ρυθμίζει διαφορετικά από τον παρόντα νόμο καταργούνται.

3. Η θητεία του υπηρετούντος Διοικητικού Συμβουλίου του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας λήγει αυτοδίκαια με τη συγκρότηση σε σώμα του νέου Διοικητικού Συμβουλίου, κατά τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 3 έως 6 του άρθρου 17 του νόμου 1876/1990, η οποία ολοκληρώνεται το αργότερο ένα μήνα από την έναρξη ισχύος του παρόντος.
4. Η θητεία των υπηρετούντων μεσολαβητών και διαιτητών συνεχίζεται μέχρι τον προβλεπόμενο χρόνο λήξης αυτής. Η διαδικασία διορισμού μεσολαβητών, διαιτητών και εμπειρογνομόνων, σύμφωνα τα προβλεπόμενα στις παραγράφους 13 και 14 του άρθρου 17 του νόμου 1876/1990, ολοκληρώνεται εντός δύο μηνών από τη συγκρότηση σε σώμα του νέου Διοικητικού Συμβουλίου του οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας, κατά τα οριζόμενα στην προηγούμενη παράγραφο.