

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις. ....	3
B. Διαμορφωτικοί παράγοντες κατώτατων ορίων προστασίας. 6	
Γ. Ρυθμιστικές αρχές των σχέσεων μεταξύ διαμορφωτικών παραγόντων κατώτατων ορίων εργασίας. ....	17
Γ.α. Η αρχή της επικουρικότητας των ρυθμίσεων κρατικής προέλευσης σε σχέση με τις ρυθμίσεις των Συλλογικών συμβάσεων Εργασίας. ....	17
Γ.β. Η αρχή της υπεροχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, η αρχή της εύνοιας η οποία απορρέει από την θεμελιώδη για το εργατικό δίκαιο αρχή της προστασίας. ....	19
Γ.γ. Η αρχή της τάξεως. ....	24
Δ. Ο προσδιορισμός της ευνοικότητας. ....	27
Ε. Σχέση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με το κρατικό δίκαιο. ....	30
ΣΤ. Σχέση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. ....	38
Z. Σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με διαιτητική απόφαση. ....	51
Η. Σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με κανονισμό εργασίας. ....	53
Θ. Σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας. ....	56
I. Συμπερασματικές παρατηρήσεις. ....	59
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ .....	60
ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ.....	60
Άρθρο 23 .....	60

Θεσμοθέτηση κατώτατων ορίων εργασίας \_\_\_\_\_ 2

Άρθρο 7 .....61

*Άρθρο 6*.....61

*Δέσμευση* .....61

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....72

### ***A. Εισαγωγικές παρατηρήσεις.***

*Σ' έναν τόσο ευαίσθητο τομέα της κοινωνικής ζωής, όπως είναι οι εργασιακές σχέσεις, η ρύθμιση των κατώτατων ορίων προστασίας των εργαζομένων έχει πολύ μεγάλη σημασία όχι μόνο για την κοινωνική τάξη και ομαλότητα αλλά και για την προστασία των δικαιωμάτων και της αξιοπρέπειας του ατόμου η οποία κατοχυρώνεται ρητά τόσο από το Σύνταγμα (άρθρο 2 παρ. 1) «ο σεβασμός και η προστασία της αξίας του ανθρώπου αποτελούν την πρωταρχική υποχρέωση της Πολιτείας», (άρθρο 5 παρ. 1) «καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη όσο και από διεθνείς συνθήκες, η σημαντικότερη των οποίων είναι η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ).*

*Από τη στιγμή που η διαπραγματευτική δύναμη του μεμονωμένου εργαζομένου είναι κατά τεκμήριο πολύ άνιση σε σχέση με αυτήν του εργοδότη, το εργατικό δίκαιο χρησιμοποιεί, για να θεραπεύσει την ανισότητα αυτήν, την όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ενίσχυση της συλλογικής δράσης των εργαζομένων και δίνει μεγάλη ισχύ στον*

επαγγελματικό νομοθέτη, δηλαδή στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, πολλές φορές ακόμη και μεγαλύτερη από εκείνη του κρατικού νομοθέτη. Με άλλα λόγια, παρ' όλο που ο νομοθέτης του Κράτους είναι ο πρωταρχικός φορέας για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων εν γένει, κατοχυρώνεται παράλληλα ο θεσμός της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θέτοντας φραγμό στην παντοδυναμία του. Με τη διεύρυνση του νόμιμου αντικειμένου των συλλογικών συμβάσεων (άρθρο 2 του νόμου 1876/90) και τον κανόνα της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης (άρθρο 7 παρ. 3 του ίδιου νόμου) σε συνδυασμό με την κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας από το Σύνταγμα, υπάρχει για τους όρους εργασίας ένα τεκμήριο υπέρ της συλλογικής αυτονομίας για τα θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο ρύθμισής της<sup>1</sup>. Επομένως, εάν αναγνωριστεί στον κρατικό νομοθέτη η εξουσία ρύθμισης κάθε είδους όρων εργασίας, ακόμα και εκείνων που αποτελούν κλασικό αντικείμενο ρύθμισης των συλλογικών συμβάσεων, τότε η συλλογική αυτονομία μένει κενή περιεχομένου<sup>2</sup>.

Με αυτόν τον τρόπο περιορίζεται από τη μία πλευρά η αυθαιρεσία των εργοδοτών και από την άλλη τυχόν υπερβολικός παρεμβατισμός του κρατικού νομοθέτη, ο

---

<sup>1</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 4 επ.

<sup>2</sup> Α. Καζάκος, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σελ 46

οποίος μπορεί, επικαλούμενος λόγους εθνικού συμφέροντος ή εθνικής ασφάλειας, να δημιουργήσει ασφυκτικά πλαίσια ελέγχου και παρεμβάσεων με αποτέλεσμα να εμποδίζουν εν τέλει την έκφραση της συλλογικής αυτονομίας και της συμβατικής ελευθερίας. Ανακύπτουν επομένως πολλά προβλήματα τήρησης ισορροπιών, τα οποία βρίσκουν ευκολότερα τη λύση τους όταν ο κρατικός νομοθέτης αφήνει ελεύθερο το πεδίο δράσης στις οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίοι σε τελική ανάλυση γνωρίζουν καλύτερα τα θέματα, τις σχέσεις τους και τις πιο πρόσφορες λύσεις, και επεμβαίνει συμπληρωματικά, μόνο στις πάγιες περιπτώσεις, που οι συλλογικές διαπραγματεύσεις δε μπορούν να γίνουν ή δεν αποδίδουν. Σε κάθε περίπτωση οποιαδήποτε υπηρεσία του Κράτους στο αντικείμενο αυτό του εργατικού δικαίου μόνο βλαπτική μπορεί να είναι τόσο για τα άτομα όσο και για την οικονομία και την κοινωνία εν γένει.

Από τα ανωτέρω παρατηρούμε ότι βασικό όρο ώστε να μπορέσει η συλλογική αυτονομία να λειτουργήσει συνιστά η επικουρικότητα και όχι η αποκλειστικότητα της κρατικής ρύθμισης<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Α. Καζάκος, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σελ. 46-47

***B. Διαμορφωτικοί παράγοντες κατώτατων ορίων προστασίας.***

*Οι διαμορφωτικοί παράγοντες, που σχετίζονται με τη ρύθμιση των κατώτατων ορίων προστασίας της εργασίας, κατά σειρά από τον ιεραρχικά ανώτερο προς τον ιεραρχικά υποδεέστερο είναι το Σύνταγμα, οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, η κοινή εργατική νομοθεσία (νόμοι, διατάγματα, υπουργικές αποφάσεις), οι Συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι σχετικές Διαιτητικές Αποφάσεις, ο κανονισμός εργασίας, η πρακτική της εκμεταλλεύσεως, η εγκύκλιος του εργοδότη, οι γενικοί όροι εργασίας και το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Μεταξύ των πηγών αυτών του εργατικού δικαίου υπάρχει ιεραρχική αλληλουχία<sup>4</sup>. Βασικό χαρακτηριστικό της ατομικής εργασιακής σχέσης συνιστά το ότι οι όροι εργασίας διαμορφώνονται συγχρόνως από πλείονες πηγές του εργατικού δικαίου. Όταν οι διαφορετικής προέλευσης όροι εργασίας ρυθμίζουν διαφορετικά θέματα, τότε οι όροι αυτοί εφαρμόζονται παράλληλα. Όταν όμως οι διαφορετικής προέλευσης όροι εργασίας ρυθμίζουν όμοια θέματα, τότε συγκρούονται μεταξύ τους και ανακύπτει το*

---

<sup>4</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξηρητημένης εργασίας, σελ 22

πρόβλημα με ποιόν τρόπο θα συσχετιστούν και ποια ρύθμιση εν τέλει θα επικρατήσει<sup>5</sup>.

Αναλυτικά, όσον αφορά τον καθένα από τους παραπάνω διαμορφωτικούς παράγοντες μπορούμε να παρατηρήσουμε τα εξής:

Α. Το Σύνταγμα, αναφορικά με το θέμα που μας ενδιαφέρει θεσπίζει την θεμελιώδη για το εργατικό δίκαιο αρχή της συλλογικής αυτονομίας (άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος). Συγκεκριμένα, κατοχυρώνει το απαραβίαστο της ελεύθερης οργάνωσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και την προστασία της συνδικαλιστικής δράσης «το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου». Συνεπώς, με την κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας ο κρατικός νομοθέτης οφείλει να παραχωρήσει στις οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών έναν ελάχιστο ρυθμιστικό χώρο ώστε οι εργασιακές σχέσεις να ρυθμίζονται αυτόνομα απ' αυτούς με συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Εάν δεν υπήρχε η συλλογική αυτονομία, δεν θα μπορούσε η συνδικαλιστική ελευθερία ως δικαίωμα αλλά και ως θεσμός να

---

<sup>5</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξηρητημένης εργασίας, σελ 18

λειτουργήσει γιατί χωρίς ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και κατ' επέκταση χωρίς ελεύθερο καθορισμό των όρων εργασίας η συνδικαλιστική ελευθερία θα έμενε κενό γράμμα. Επομένως, η επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης συνιστά μία από τις σημαντικότερες προϋποθέσεις για να είναι δυνατή η λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας<sup>6</sup>. Συνεπώς, η διάταξη αυτή κατοχυρώνει ρητά την θετική συνδικαλιστική ελευθερία, χωρίς αυτό να σημαίνει ότι απαγορεύει την αρνητική έκφραση της ελευθερίας αυτής, δηλαδή την ελευθερία του μη συνδικαλιζέσθαι.

Συγχρόνως, με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το οποίο προβλέπει την άμεση ρυθμιστική εξουσία, ανατίθεται η ρύθμιση των κατώτατων ορίων προστασίας, όπως και γενικότερα των εργασιακών θεμάτων από κοινού στους φορείς της κρατικής εξουσίας και στους φορείς της αυτόνομης κανονιστικής εξουσίας, δηλαδή τους εκπροσώπους των άμεσα ενδιαφερόμενων μερών «με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, εάν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που προβλέπει η

---

<sup>6</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο και Α. Καζάκος, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σ. 46



διαιτησία<sup>7</sup>. Η αποκλειστική ρυθμιστική αρμοδιότητα του πολιτειακού νομοθέτη ανακύπτει μόνο όταν οι οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών δεν είναι σε θέση ν' ασκήσουν την αυτόνομη κανονιστική εξουσία που τους αναθέτει το Σύνταγμα ή η ανάγκη προστασίας μεμονωμένων εργαζομένων ή κάποιος λόγος δημόσιου συμφέροντος<sup>8</sup>.

Όσον αφορά την ερμηνεία του άρθρου 22 παρ. 2 του Συντάγματος έχουν υποστηριχθεί τρεις απόψεις τις οποίες παραθέτουμε και αναπτύσσουμε αμέσως παρακάτω:

**A)** Η πρώτη άποψη βασίζεται στο γράμμα του Συντάγματος. Κατά την άποψη αυτή κύριος ρυθμιστικός φορέας των όρων εργασίας είναι το Κράτος, ενώ η ρυθμιστική εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων έχει καθαρά επικουρικό και παρεπόμενο χαρακτήρα. Η ερμηνεία αυτή του άρθρου 22 παρ. 2 δε μπορεί να γίνει δεκτή διότι έρχεται σε αντίθεση με το συνταγματικά κατοχυρωμένο θεσμό της συλλογικής αυτονομίας.

**B)** Σύμφωνα με την άποψη αυτή, την οποία υποστηρίζει ο Α. Καρακατσάνης, το Κράτος περιορίζεται να ρυθμίζει μόνο τους βασικούς όρους εργασίας, ενώ για τα υπόλοιπα θέματα αναγνωρίζεται συντρέχουσα αρμοδιότητα του κρατικού νομοθέτη και των οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών. Η συντρέχουσα αυτή

---

<sup>7</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ 35 επ

αρμοδιότητα έχει την έννοια ότι το Κράτος νομοθετεί ως προς τα κατώτατα όρια προστασίας των εργαζομένων, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν τη ρυθμιστική εξουσία να βελτιώνουν και να εξειδικεύουν την κρατική ρύθμιση.

*Γ) Η άποψη αυτή τοποθετεί το νόμο σε ανώτερη ιεραρχική βαθμίδα από αυτήν που βρίσκεται η συλλογική σύμβαση, με αποτέλεσμα το κρατικό δίκαιο να ρυθμίζει και τις εργασιακές σχέσεις αλλά και να καθορίζει ελεύθερα τη σχέση συλλογικής σύμβασης με το νόμο. Έτσι το πολιτειακό δίκαιο διακρίνει τους νόμους που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας σε τέσσερις κατηγορίες που είναι:*

*A. Κανόνες δημόσιας τάξης. Αυτοί υπερισχύουν των κανονιστικών όρων των συλλογικών συμβάσεων επειδή έχουν επαυξημένη ουσιαστική ισχύ.*

*B. Κανόνες μονομερώς αναγκαστικού δικαίου. Και γι' αυτούς ισχύει ότι ισχύει για τους κανόνες δημόσιας τάξης εκτός από την περίπτωση που οι κανονιστικοί όροι των συλλογικών συμβάσεων είναι καταρτισμένοι κατά τρόπο ευνοϊκότερο για τους μισθωτούς από τους κανόνες του κρατικού δικαίου.*

*Γ. Κανόνες αναγκαστικοί ακυρωτικοί. Οι κανόνες αυτοί επικρατούν των συλλογικών συμβάσεων και*

---

<sup>8</sup> Α. Καζάκος, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σελ 46

ακυρώνουν τις αντίθετες διατάξεις τους, δηλαδή τις διατάξεις που δεν είναι σύμφωνες με αυτούς.

*Δ. Κανόνες ενδοτικού δικαίου. Οι κανόνες αυτοί δύνανται να τροποποιούνται τόσο επί τα χείρω όσο και επί τα βελτίω από τοις συλλογικές συμβάσεις εργασίας<sup>9</sup>.*

*Σύμφωνα με την ορθότερη ερμηνεία του άρθρου 22 παρ. 2 σε συνδυασμό με το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος οι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους όροι των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας υπερισχύουν των Νόμων εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου, δηλαδή για διατάξεις που δε μπορούν να τροποποιηθούν προς καμία κατεύθυνση, δηλαδή ούτε επί τα χείρω ούτε επί τα βελτίω για τους εργαζόμενους.*

*Το άρθρο 22 παρ. 2 βρίσκεται σε λειτουργική ενότητα και αλληλεξάρτηση με το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος διότι και οι δύο διατάξεις αναφέρονται στον τρόπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Επομένως, οι δύο αυτές διατάξεις αλληλοσυμπληρώνονται.*

*Με το άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος προστατεύεται η ελευθερία αγωνιστικής αντιπαράθεσης, κύρια έκφανση της οποίας αποτελεί το δικαίωμα της*

---

<sup>9</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ 42

απεργίας και πιο ειδικά η ελευθερία επιλογής του χρόνου και του τόπου ασκήσεώς της.

Τέλος, το Σύνταγμα κατοχυρώνει και την αρχή της προστασίας. Σύμφωνα με την αρχή αυτή πρέπει να δίνεται προτεραιότητα στην προστασία του εργαζομένου ως πιο αδύναμου μέρους, μέσω της θέσπισης κατώτατων ορίων προστασίας.

Μία από τις εκφάνσεις της προστατευτικής αρχής συνιστά η αρχή της υπεροχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης που υιοθετείται από το άρθρο 7 παρ. 3 του Νόμου 1876/90 (όροι εργασίας που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των Νόμων). Η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης δεν κατοχυρώνεται συνταγματικά. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα το κρατικό δίκαιο να μπορεί να επιβάλλει δυσμενέστερες ρυθμίσεις από τις ρυθμίσεις των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας. Η αρχή της εύνοιας ισχύει με την επιφύλαξη των κανόνων δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια (άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου 1876/90)<sup>10</sup>.

Άλλη εκδήλωση της αρχής αυτής αποτελεί και ο κανόνας της ερμηνείας ότι οι εργατικοί νόμοι ερμηνεύονται σε περίπτωση αμφιβολίας υπέρ των εργαζομένων<sup>11</sup>.

**B. Οι Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας αποτελούν γενικές κατευθυντήριες γραμμές για τα κατώτατα όρια προστασίας**

---

<sup>10</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 140

<sup>11</sup> Α. Καζάκος, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σελ 52

και έχουν βεβαίως ισχύ τυπικού Νόμου μετά την επικύρωση τους (άρθρο 28 παρ. 1 εδ. Α) «οι γενικά παραδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και την θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου».

*Γ. Οι διαμορφωτικοί παράγοντες όμως, οι οποίοι συγκεκριμενοποιούν τις ρυθμίσεις, στον τομέα τον οποίο παρουσιάζεται συχνά το φαινόμενο της συρροής διαφορετικών ρυθμίσεων από διαφορετικές πηγές που αφορούν το ίδιο θέμα, είναι η νομοθεσία, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και οι Διαιτητικές Αποφάσεις.*

*Η ιδιαιτερότητα των προβλημάτων που προκύπτουν σχετίζεται με την ιδιαιτερότητα της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας σε σχέση με άλλου είδους συλλογικές συμβάσεις, όχι όμως και σε σχέση με τις εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις γιατί αυτές θεσπίζουν κατώτατα, όχι όμως και ανώτατα, όρια προστασίας που επιδέχονται περαιτέρω βελτίωση π.χ. σχέση επιχειρησιακής με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας. Συγκεκριμένα, η Συλλογική Σύμβαση έχει ισχύ ουσιαστικού νόμου επί των σχέσεων που ρυθμίζει ή άλλως έχει κανονιστική ενέργεια έναντι τρίτων. Οι κανονιστικοί όροι αυτής δεν έχουν χαρακτήρα ενδοτικού δικαίου αλλά δημόσιας τάξης, πράγμα που σημαίνει ότι*

ενεργούν κατά τρόπο άμεσο και αναγκαστικό, παρακάμπτοντας την θεωρία των συμβάσεων.

Σύμφωνα με την παρ. 1 του άρθρου 7 του Νόμου 1876/90 οι κανονιστικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων έχουν άμεση ισχύ στις ατομικές σχέσεις εργασίας, δεν απαιτείται δηλαδή αποδοχή τους από τους υποκείμενους στις ρυθμίσεις τους, ούτε προσχώρηση ή συναίνεση ή οποιαδήποτε άλλη διατύπωση ή ενέργεια αυτών ή άλλων. Αυτό σημαίνει ότι τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των μερών κάθε υπαγόμενης ατομικής σχέσης εργασίας παράγονται άμεσα από τη σύναψη της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, είτε οι σχέσεις εργασίας τους δημιουργήθηκαν πριν είτε μετά από την έναρξη ισχύος της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας<sup>12</sup>.

Συγχρόνως, και σύμφωνα με την ίδια διάταξη οι κανονιστικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων αναπτύσσουν και αναγκαστική ισχύ στις ατομικές εργασιακές σχέσεις (άρθρο 7 παρ. 1 νόμου 1876/90, άρθρο 3 παρ. 1 νόμου 3239/55). Συνεπώς, τα δεσμευμένα πρόσωπα δεν επιτρέπεται να αποκλίνουν σε βάρος των εργαζομένων από τους κανονιστικούς όρους μίας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ούτε με συμφωνία ούτε με παραίτηση του εργαζομένου από την ελάχιστη προστασία της Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας. Κάθε τέτοια συμφωνία

ή παραίτηση είναι άκυρη. Επίσης, οι κανονιστικοί όροι λαμβάνονται υπόψη αυτεπάγγελα από τα δικαστήρια, χωρίς να απαιτείται επίκλησή τους από τα διάδικα μέρη, ενώ υπόκεινται στον έλεγχο του Αρείου Πάγου. Για να εφαρμοστεί μια συλλογική σύμβαση όμως, προϋποτίθεται τόσο η επίκλησή της ίδιας της συλλογικής σύμβασης, όσο και η επίκληση των όρων εκείνων που την καθιστούν εφαρμοστέα<sup>13</sup>. Η απόδοση από το κρατικό δίκαιο άμεσης και αναγκαστικής ενέργειας στις ατομικές σχέσεις εργασίας, δηλαδή ισχύ κανόνων δικαίου, στις διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων δικαιολογείται και επιβάλλεται από τον προστατευτικό σκοπό που η συλλογική αυτονομία καλείται να εκπληρώσει<sup>14</sup>.

Η έναρξη της άμεσης και αναγκαστικής ισχύος των κανονιστικών όρων της Συλλογικής Σύμβασης συμπίπτει με την έναρξη της ισχύος της. Οι κανονιστικοί όροι αυτής παύουν να έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ με τη λήξη της. Οι ελαττωματικοί και παράνομοι κανονιστικοί όροι δεν αποκτούν ισχύ νόμου και σε περίπτωση που την αποκτήσουν την αποβάλλουν όταν κυρωθούν<sup>15</sup>.

---

<sup>12</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ 26 επ.

<sup>13</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 26 επ

<sup>14</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ 16

<sup>15</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 301 επ

*Απόρροια της άμεσης και αναγκαστικής ισχύος των κανονιστικών όρων των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας αποτελεί η αρχή της διαδοχικότητας. Κατά την αρχή αυτή οι ρυθμίσεις του κανονιστικού μέρους μεταγενέστερης Συλλογικής Σύμβασης ως προς συγκεκριμένα αντικείμενα τροποποιούν και διαδέχονται τους για τα ίδια αντικείμενα κανονιστικούς όρους προγενέστερης Συλλογικής Σύμβασης χωρίς να απαιτείται ρητή κατάργηση των προηγούμενων. Σύμφωνα με τη μη κρατούσα άποψη, οι ευνοϊκότεροι όροι των συλλογικών συμβάσεων καθίστανται και αυτοί όροι των ατομικών συμβάσεων και επικρατούν κάθε μεταγενέστερων δυσμενέστερων όρων συλλογικής συμβάσεως<sup>16</sup>.*

*Όσα προαναφέραμε για την ισχύ ουσιαστικού νόμου των Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ισχύουν επίσης και για τις Διαιτητικές Αποφάσεις, σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 3 του Νόμου 1876/90, το οποίο εξομοιώνει τις Διαιτητικές Αποφάσεις με τις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας και παραπέμπει για την εφαρμογή τους στο άρθρο 7 παρ. 1 του ίδιου Νόμου. Κατά τον ίδιο τρόπο λοιπόν και οι κανονιστικοί όροι των Διαιτητικών Αποφάσεων έχουν άμεση ισχύ, όπως αναλύθηκε παραπάνω, και μάλιστα ανεξάρτητα από το εάν η διαδικασία της διαιτησίας κινήθηκε από το ένα μέρος της διαφοράς μόνο και εάν το*

---

<sup>16</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία



άλλο δεν πήρε μέρος σ' αυτήν. Επιπλέον, τα δεσμευμένα πρόσωπα δεν απαιτείται να γνωρίζουν την ύπαρξη της Διαιτητικής Απόφασης ή του καθενός από τους κανονιστικούς όρους.

***Γ. Ρυθμιστικές αρχές των σχέσεων μεταξύ διαμορφωτικών παραγόντων κατώτατων ορίων εργασίας.***

*Σε κάθε περίπτωση που το ίδιο αντικείμενο ρυθμίζεται κατά συρροή από δύο ή περισσότερους από τους προαναφερθέντες διαμορφωτικούς παράγοντες κατώτατων ορίων εργασίας ακολουθούνται οι ακόλουθες αρχές.*

***Γ.α. Η αρχή της επικουρικότητας των ρυθμίσεων κρατικής προέλευσης σε σχέση με τις ρυθμίσεις των Συλλογικών συμβάσεων Εργασίας.***

*Η αρχή αυτή στηρίζεται στη συνταγματικά κατοχυρωμένη ιδέα της συλλογικής αυτονομίας. Πράγματι, εάν η αυτόνομη κανονιστική δράση αυτοπροστασίας των εργαζομένων περιορίζεται ασφυκτικά από τον κρατικό νομοθέτη, όταν δηλαδή υπάρχουν κρατικές ρυθμίσεις για συγκεκριμένα θέματα (όπως για παράδειγμα τα κατώτατα όρια μισθών και αμοιβών) που παραδοσιακά αποτελούν αντικείμενο ρύθμισης των Συλλογικών Συμβάσεων, τότε η*

συλλογική αυτονομία δε μπορεί να λειτουργήσει ούτε ως θεσμός αλλά ούτε και ως δικαίωμα. Συνεπώς, η γενικά αναγνωρισμένη ορθή πρακτική συνίσταται στον καθορισμό από το Κράτος του γενικού πλαισίου κατώτατων ορίων προστασίας μόνο, ώστε να μπορούν να είναι αποτελεσματικές οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις στους χώρους εργασίας και να ανατίθεται σ' εκείνους που είναι οι άμεσα ενδιαφερόμενοι (στους εργαζόμενους και στους εργοδότες) που δια των εκπροσώπων τους μπορούν κατά τεκμήριο να βρουν καλύτερες λύσεις από το νομοθέτη, ο οποίος κρίνει κατά κανόνα εξ αποστάσεως και ίσως και αφ' υψηλού καταστάσεις που λογικό είναι να μη γνωρίζει.

Στις περιπτώσεις μόνο, που για οποιονδήποτε λόγο δεν υπάρχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή ενώσεις εργοδοτών ή δε μπορούν ν' ασκήσουν την αυτόνομη κανονιστική εξουσία που τους αναθέτει το Σύνταγμα, ενώ συγχρόνως υπάρχει ανάγκη, για το δημόσιο συμφέρον των εργαζομένων, να θεσπιστούν ρυθμίσεις, νομιμοποιείται ο κρατικός νομοθέτης να παρέμβει επικουρικά. Αυτό σημαίνει ότι δεν αποκλείεται η θέσπιση ρύθμισης από τον κρατικό νομοθέτη αλλά απαγορεύεται να είναι αυτή αποκλειστική. Σύμφωνα όμως με το άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου 1876/90 τίθεται ένας φραγμός όσον αφορά διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου. Στην περίπτωση αυτή η εφαρμογή

του Νόμου είναι αποκλειστική<sup>17</sup>. Έτσι, στις διατάξεις αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου η αποκλειστικότητα αποτελεί την εξαίρεση διότι το εργατικό δίκαιο αποτελείται

από κανόνες προστασίας που δύνανται να τροποποιηθούν επί τα βελτίω.

**Γ.β. Η αρχή της υπεροχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης, η αρχή της εύνοιας η οποία απορρέει από την θεμελιώδη για το εργατικό δίκαιο αρχή της προστασίας.**

Σύμφωνα με την αρχή της προστασίας του εργαζομένου ως του ασθενέστερου μέρους της συμβάσεως, η οποία είναι κατοχυρωμένη από πολλούς κανόνες του Συντάγματος, των Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας και της κοινής εργατικής νομοθεσίας, η θεμελίωση κατώτατων ορίων προστασίας των εργαζομένων αποτελεί βασικό σκοπό του εργατικού δικαίου και λειτουργεί ως ασφαλιστική δικλείδα στις περιπτώσεις συγκρούσεως ρυθμίσεων στο ίδιο αντικείμενο. Από την αρχή της προστασίας, που διαπνέει ολόκληρο το εργατικό δίκαιο, συνάγεται λοιπόν

---

<sup>17</sup> I. Κουκιάδης, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, σελ 46 επ

παραδοσιακά η αρχή της εύνοιας, η οποία αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά από το προϊσχύον δίκαιο (νόμος 3239/55) και διατρέχει ως γενική αρχή όλη την ιεραρχία των πηγών που ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις<sup>18</sup>. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, εάν το ίδιο θέμα ρυθμίζεται από δύο ή περισσότερες πηγές διαφορετικής βαθμίδος και επιπέδου, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι Νόμοι, οι Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, οι Ατομικές Συμβάσεις Εργασίας, οι Διαιτητικές Αποφάσεις, ο κανονισμός εργασίας κτλ. τότε κατισχύει η πηγή εκείνη που περιέχει όρους ευνοϊκότερους για τους εργαζόμενους, κατά παράβαση της γενικότερης αρχής του δικαίου, σύμφωνα με την οποία θα έπρεπε να υπερισχύει κατά περίπτωση ο ιεραρχικά ανώτερος διαμορφωτικός παράγοντας<sup>19</sup>. Κατ' εξαίρεση, δεν εφαρμόζεται η αρχή της υπεροχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης μόνο εάν προβλέπεται ότι η άρση της σύγκρουσης γίνεται στη συγκεκριμένη περίπτωση με ρητή διάταξη νόμου, όπως, για παράδειγμα, στην περίπτωση του άρθρου 7 παρ. 3 του νόμου 1876/90. Η αρχή της εύνοιας δεν κατοχυρώνεται συνταγματικά αλλά θεσπίζεται ρητά από την παρ. 2 του άρθρου 7 του νόμου 1876/90 και του άρθρου 680 του αστικού κώδικα που ρυθμίζουν τη σχέση

---

<sup>18</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξηρημένης εργασίας, σ. 16 και Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σ. 190

<sup>19</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 134 επ

συλλογικής και ατομικής συμβάσεως εργασίας<sup>20</sup>. Το ότι η αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των εργαζομένων δεν κατοχυρώνεται από το Σύνταγμα έχει ως αποτέλεσμα το κρατικό δίκαιο να μπορεί να επιβάλλει δυσμενέστερες ρυθμίσεις από τις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων<sup>21</sup>. Σε περίπτωση που υπάρχει αμφιβολία για το ποια συλλογική ρύθμιση είναι ευνοϊκότερη για τους εργαζόμενους θα πρέπει να θεωρείται ως ευνοϊκότερη η συλλογική σύμβαση και ο κανονισμός εργασίας διότι οι δύο αυτές συλλογικές ρυθμίσεις είναι αποτέλεσμα διαπραγματεύσεων και κοινής απόφασης μεταξύ του εργοδότη και των εκπροσώπων των εργαζομένων<sup>22</sup>.

*Παραβίαση των κατώτατων ορίων προστασίας Που θέτουν οι νόμοι ή οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας (άρθρο 21 παρ. 1,2 νόμου 3239/55, άρθρο 6 παρ. 1 νόμου 1876/90) απαγορεύεται με ποινή ακυρότητας ενώ επιτρέπεται κάθε βελτίωση και εξέλιξη τους.*

*Η αρχή της εύνοιας εφαρμόζεται ανεξάρτητα από το τοπικό ή επαγγελματικό πεδίο μίας συλλογικής σύμβασης διότι από το νόμο δεν προκύπτει σύστημα ιεραρχίας των συλλογικών συμβάσεων. Τέτοιο σύστημα ιεραρχίας των συλλογικών συμβάσεων προέβλεπε ο προισχύσας νόμος*

---

<sup>20</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ 191

<sup>21</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 135

3239/55. Όμως, ο νόμος 1876/90 θεσπίζει δύο σημαντικές εξαιρέσεις από την αρχή αυτή. Η μία αφορά τη σχέση της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας με τις λοιπές συλλογικές συμβάσεις και η άλλη αφορά τη σχέση κλαδικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης με ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση εργασίας (άρθρο 10 παρ. 2 νόμου 1876/90). Στις περιπτώσεις αυτές ισχύει το σύστημα της αποκλειστικής εφαρμογής και συνεπώς, τυγχάνει εφαρμογής η αρχή της διαδοχής των τάξεων<sup>23</sup>.

Ρητή έκφραση της αρχής της εύνοιας αποτελεί το άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου 1876/90 που ορίζει ότι: (όροι εργασίας που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των Νόμων). Η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, στην περίπτωση του άρθρου 7 παρ. 3, περιορίζει την αναγκαστική ισχύ των κανονιστικών όρων μίας συλλογικής σύμβασης προς μία μόνο κατεύθυνση, καθιστώντας την μονομερώς αναγκαστική υπέρ των εργαζομένων, αποκλείοντας η απόκλιση αυτή να προσβάλλει τα συμφέροντά τους. Η αρχή της εύνοιας ισχύει με την επιφύλαξη των κανόνων δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια<sup>24</sup>.

---

<sup>22</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξηρημένης εργασίας, σελ 22 επ

<sup>23</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 158

<sup>24</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 140

*Η αρχή αυτή ισχύει και για την περίπτωση συρροής περισσότερων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας ή περισσότερων Διαιτητικών Αποφάσεων, καθώς επίσης και για τη συρροή Συλλογικής Σύμβασης με Διαιτητική Απόφαση.*

*Μπορούμε λοιπόν συμπερασματικά να χαρακτηρίσουμε τους κανόνες του εργατικού δικαίου ως μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο, με την έννοια ότι η τροποποίησή τους εις βάρος των εργαζομένων απαγορεύεται, ενώ επιτρέπεται κάθε εξέλιξη ή αλλαγή τους προς το συμφέρον των εργαζομένων. Κατ' εξαίρεση όμως, ορισμένα θέματα που δεν εντάσσονται στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής αυτονομίας, όπως θέματα δημόσιας τάξης, προστασίας της δημόσιας υγείας ή δημόσιας ασφάλειας, επιβάλλουν διαφορετικές ρυθμίσεις. Ο νομοθέτης μπορεί σε τέτοιες ειδικές περιπτώσεις να επιβάλλει εκ των προτέρων ή εκ των υστέρων κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου 1876/90, οι οποίοι θα επικρατούν αναγκαστικά κάθε ευνοϊκότερης ρύθμισης άλλων υποδεέστερων πηγών, όπως είναι η Συλλογική Σύμβαση Εργασίας. Τονίζεται ωστόσο ότι τέτοιες ρυθμίσεις συνιστούν την εξαίρεση από τον κανόνα, που είναι η τήρηση των κανόνων του εργατικού δικαίου ως μονομερώς αναγκαστικό δίκαιο.*

*Σε περιπτώσεις διαφορών τα δικαστήρια οφείλουν να εξετάζουν εάν δικαιολογείται ο χαρακτηρισμός μίας διάταξης από το νομοθέτη ως αμφιμερώς αναγκαστικής, και εάν όντως δεν θίγεται με αυτήν η συνταγματικά κατοχυρωμένη συλλογική αυτονομία (άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος)<sup>25</sup>.*

*Υπάρχει επίσης και η δυνατότητα να εξουσιοδοτηθούν τα μέρη μιας Συλλογικής Σύμβασης από τον κοινό νομοθέτη ώστε να συνάψουν Συλλογική Σύμβαση Εργασίας με δυσμενέστερους όρους. Αυτό ισχύει για τις καλούμενες Συλλογικές Συμβάσεις με αμοιβαίες υποχωρήσεις, όταν συντρέχουν ειδικοί λόγοι όπως για παράδειγμα η αποφυγή ομαδικών απολύσεων.*

### ***Γ.γ. Η αρχή της τάξεως.***

*Σύμφωνα με την αρχή της τάξεως ή της διαδοχικότητας, η οποία ισχύει στη συσχέτιση ρυθμίσεων του ίδιου επιπέδου, κάθε νεότερη νομοθετική ρύθμιση υπερισχύει των παλαιότερων ρυθμίσεων του ίδιου αντικειμένου. Σε σχέση με τα κατώτατα όρια προστασίας,*

---

<sup>25</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 141



τα οποία ορίζονται με κανόνες εργατικού δικαίου<sup>26</sup>. Η αρχή της διαδοχικότητας δεν έχει αυθυπαρξία αλλά πρέπει πάντα να υποτάσσεται και να υπηρετεί την προστατευτική αρχή επειδή η αρχή της τάξεως από μόνη της δε μπορεί να δικαιολογήσει την ύπαρξη της συλλογικής αυτονομίας η οποία έχει ως απώτερο σκοπό να επιβάλλει τάξη στις εργασιακές σχέσεις<sup>27</sup>. Η επέλευση της διαδοχής εξαρτάται από το πεδίο ισχύος της μεταγενέστερης και της προγενέστερης συλλογικής σύμβασης και από τα ρυθμιζόμενα από την κάθε μία απ' αυτές αντικείμενα<sup>28</sup>. Η αρχή της διαδοχής των τάξεων σημαίνει ότι:

*A. Η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων πρέπει να γίνεται ενιαία. Εάν υπάρχει διαφορετική μεταχείριση για ορισμένα θέματα, οφείλεται να είναι δικαιολογημένη.*

*B. Οι όροι εργασίας πρέπει να απλοποιούνται και να τυποποιούνται.*

*Γ. Οι τυποποιημένοι όροι εργασίας πρέπει να γίνονται σεβαστοί και να δεσμεύουν το προσωπικό ως σύνολο.*

*Δ. Όταν μεταβληθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες καταρτίστηκε η συλλογική σύμβαση, είναι αναγκαίο η ρύθμιση της συλλογικής σύμβασης να μπορεί να*

---

<sup>26</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξηρημένης εργασίας, σελ.22

<sup>27</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, σελ 20 επ

<sup>28</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ 190

αντικατασταθεί από μία άλλη η οποία να ανταποκρίνεται περισσότερο στις νέες συνθήκες<sup>29</sup>.

Η αρχή της τάξεως έρχεται σε σύγκρουση με την αρχή της εύνοιας σύμφωνα με την οποία η κατά περίπτωση ευνοϊκότερη ρύθμιση γενικά επικρατεί, ανεξάρτητα από το εάν είναι προγενέστερη ή μεταγενέστερη. Ιδίως, όσον αφορά τη σχέση Συλλογικής και ατομικής σύμβασης Εργασίας έχει υπάρξει διχογνωμία πάνω στο θέμα αυτό. Σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, εφόσον η Ατομική Σύμβαση πραγματικά ρυθμίζει μία ατομική περίπτωση, τότε στη σύγκρουσή τους με τη Συλλογική Σύμβαση επικρατεί η αρχή της εύνοιας. Εάν όμως, αντίθετα, έχει υπάρξει πληθώρα ομοιόμορφων Ατομικών Συμβάσεων και έχει υποχωρήσει το ατομικό στοιχείο, με αποτέλεσμα το σύνολο των ατομικών συμβάσεων να αποτελεί στην ουσία μία γενική, συλλογική ρύθμιση, τότε δεν θα εφαρμοστεί σε περίπτωση σύγκρουσης η αρχή της εύνοιας, αλλά η αρχή της διαδοχής των τάξεων, και έτσι η νεότερη ρύθμιση θα αντικαταστήσει την παλαιότερη.

Σύμφωνα με μία δεύτερη άποψη η αρχή της διαδοχικότητας εφαρμόζεται και στη συσχέτιση συλλογικών ρυθμίσεων διαφορετικού επιπέδου. Για παράδειγμα, ισχύει

---

<sup>29</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ 17

και όταν συσχετίζεται συλλογική σύμβαση εργασίας με πρακτική της εκμεταλλεύσεως (ΕΑ 1970/1992).

Κατά το προϊσχύον δίκαιο, η αρχή της ειδικότητας προβλεπόταν κατά τρόπο γενικό από το άρθρο 21 παρ. 2 του νόμου 3239/55<sup>30</sup>.

#### **Δ. Ο προσδιορισμός της ευνοικότητας.**

Η ευνοικότητα κρίνεται κάθε φορά ανάλογα με τα συμφέροντα των εργαζομένων αφού η κοινωνική δημόσια τάξη αποβλέπει στην περαιτέρω βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας<sup>31</sup>.

Πολλές φορές ο προσδιορισμός της ευνοϊκότερης ρύθμισης, ώστε να αποφασιστεί ποια θα επικρατήσει, εντέλει δημιουργεί προβλήματα, γιατί τα κριτήρια δεν είναι πάντοτε αυτονόητα. Το πιο ασφαλές είναι το ποσοτικό κριτήριο, που σχετίζεται με τα πιο παραδοσιακά αιτήματα των εργαζομένων όπως: αυξήσεις αμοιβών, μείωση ωρών εργασίας, αύξηση του χρόνου της εργασίας. Πολλές φορές όμως το ποσοτικό κριτήριο δεν επαρκεί, ιδίως στην εποχή μας, όπου πολλά αιτήματα είναι ποιοτικά και όχι ποσοτικά.

Μπορούμε να αναφέρουμε τρία βασικά κριτήρια που έχουν μέχρι σήμερα αποδειχθεί χρήσιμα για την επιλογή της ευνοϊκότερης ρύθμισης σε περιπτώσεις συρροής.

---

<sup>30</sup> Α. Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβαση εργασίας, σελ 131

<sup>31</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 136

*A. Η ευνοϊκότητα πρέπει να κρίνεται με βάση τα συμφέροντα των εργαζομένων, σε αντιδιαστολή με τα συμφέροντα της επιχείρησης, του εργοδότη ή ακόμη και με την προώθηση της εθνικής οικονομίας (μέσω για παράδειγμα της μείωσης της ανεργίας ή της αύξησης της ανταγωνιστικότητας των εξαγωγών). Τα συμφέροντα των εργαζομένων αποτελούν σημαντικότερο παράγοντα για το εργατικό δίκαιο από άλλους οικονομικούς και κοινωνικούς στόχους όσο χρήσιμοι και εάν είναι αυτοί.*

*B. Η ευνοϊκότητα θεωρείται σε σχέση με τα συμφέροντα του συνόλου των εργαζομένων, τους οποίους αφορούν οι εκάστοτε ρυθμίσεις, και όχι με τα συμφέροντα ή τις υποκειμενικές απόψεις και επιθυμίες οποιουδήποτε μεμονωμένου εργαζομένου.*

*Γ. Η μέθοδος σύγκρισης που δίνει τα πιο θεμιτά αποτελέσματα είναι σύμφωνα με την ορθότερη γνώμη ένας συνδυασμός της αναλυτικής και της συνολικής μεθόδου. Αυτό σημαίνει ότι κατ' αρχήν συγκρίνονται ξεχωριστά μία - μία οι ρυθμίσεις των προς σύγκριση πηγών, που αναφέρονται στο ίδιο αντικείμενο. Σε περίπτωση όμως που υπάρχουν ομάδες ρυθμίσεων, που λειτουργούν ως ενότητα (όπως π.χ. παροχής άδειας μεγαλύτερης διάρκειας και μικρότερου επιδόματος άδειας στη Συλλογική Σύμβαση, και από την άλλη παροχή μικρότερης διάρκειας άδειας αλλά μεγαλύτερου επιδόματος σύμφωνα με την Ατομική Σύμβαση,*

τότε θα πρέπει να συνεκτιμηθούν οι ρυθμίσεις αυτές κατά κατηγορία και όχι μεμονωμένα. Η πολύ αναλυτική σύγκριση των πλειόνων ρυθμίσεων έχει ως αποτέλεσμα να δημιουργηθεί μία τρίτη ρύθμιση που θα αποτελείται από το απάνθισμα αυτών των περισσότερων ρυθμίσεων και που θα είναι ξένη προς αυτές. Η πολύ συνολική σύγκριση από την άλλη πλευρά οδηγεί σε συγκρίσεις πλειόνων διατάξεων μεταξύ των οποίων δεν υπάρχει συνοχή και τα αποτελέσματά τους είναι συνήθως αμφίβολα ή αυθαίρετα<sup>32</sup>. Σύμφωνα με την ορθότερη άποψη, εάν τα αποτελέσματα της σύγκρισης των ρυθμίσεων είναι αμφίβολα, τότε θα εφαρμοστεί η συλλογική ρύθμιση διότι αυτή ανταποκρίνεται περισσότερο στη βούληση των κοινωνικών εταίρων απ' ό,τι η ρύθμιση του πολιτειακού νομοθέτη. Η μη κρατούσα άποψη όμως υποστηρίζει ότι θα ισχύσει η ρύθμιση του κρατικού νομοθέτη επειδή είναι η ιεραρχικά ανώτερη<sup>33</sup>.

Η νομολογία όμως και μέρος της θεωρίας υποστηρίζουν ότι για να διαπιστωθεί ποια συλλογική σύμβαση εργασίας είναι ευνοϊκότερη, συγκρίνονται αυτές οι συλλογικές συμβάσεις κατά ενότητα διατάξεων και όχι αποσπασματικά. Δεν επιτρέπεται δηλαδή η επιλεκτική σύγκριση ορισμένων διατάξεων των συλλογικών

---

<sup>32</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ 207

<sup>33</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ 208

συμβάσεων, χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψη οι υπόλοιπες διατάξεις που συνδέονται μαζί τους θεματικά<sup>34</sup>.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι με τον αναλυτικό τρόπο συγκρίνονται οι ρυθμίσεις μία προς μία σε αντίθεση με το συνολικό που συγκρίνονται κατηγορίες ρυθμίσεων με άλλες αντίστοιχες κατηγορίες.

Η αναλυτική μέθοδος είναι περισσότερο συμβατή με την ιδέα της κοινωνικής προστασίας σύμφωνα με την οποία κάθε ρύθμιση έχει τη δική της αυτοτέλεια και κάθε φορά αξιολογείται μία συγκεκριμένη ρύθμιση της συλλογικής σύμβασης για μια παροχή με την ακριβώς αντίστοιχη ρύθμιση του νόμου<sup>35</sup>.

### ***Ε. Σχέση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με το κρατικό δίκαιο.***

Ο διεθνώς αναγνωρισμένος κανόνας της επικουρικότητας των ρυθμίσεων κρατικής προέλευσης έναντι της συλλογικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, τον

---

<sup>34</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ 192 και Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ 221, ΑΠ 387/1976, ΔΕΝ 35. 586, ΑΠ 351/1971, ΔΕΝ 27. 545, Εργατική Νομοθεσία, ο.π. σελ 458, Μον. Πρωτ. Λαρίσης 565/1992, ΔΕΝ 1996. 18

<sup>35</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 138

οποίο αναπτύξαμε ανωτέρω, αποτελεί το βασικό κανόνα που διέπει τη σχέση των Συλλογικών Συμβάσεων εργασίας με το Νόμο (άρθρο 7 παρ. 3 νόμου 1876/90). Η επικουρικότητα δεν αποκλείει αντίστοιχη ρύθμιση από τον κοινό νομοθέτη αλλά δεν επιτρέπει η ρύθμισή του αυτή να είναι αποκλειστική εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια οπότε η ρύθμιση του κρατικού νομοθέτη είναι αποκλειστική τόσο για τους εργαζόμενους όσο και για τους εργοδότες αδιάφορο εάν η ρύθμιση αυτή πρόκειται ή αντίκειται προς τα συμφέροντα των εργαζομένων<sup>36</sup>. Η κρατική ρύθμιση είναι αποκλειστική όταν η συλλογική σύμβαση δεν επιτρέπεται να ρυθμίσει κατά τρόπο διαφορετικό, ούτε επί τα χείρω αλλά ούτε και επί τα βελτίω, ένα ήδη ρυθμισμένο ζήτημα από το κρατικό δίκαιο, με άλλα λόγια δεν χωρεί παρέκκλιση. Η αποκλειστικότητα αυτή του κρατικού δικαίου συνιστά την εξαίρεση διότι ο κύριος κορμός των διατάξεων του εργατικού δικαίου αποτελείται από κανόνες προστασίας που επιδέχονται περαιτέρω βελτίωση, δηλαδή κανόνες που υποχρεώνουν τον εργοδότη, όχι όμως και τους εργαζόμενους, γιατί αυτοί, λόγω του ότι είναι οικονομικά ασθενέστεροι σε σχέση με τους εργοδότες, μπορούν να διεκδικήσουν με την ατομική ή συλλογική σύμβαση την

---

<sup>36</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή όρων συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας, σ. 22, Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σ.140, ΑΠ 1404/2002

περαιτέρω βελτίωση των όρων και συνθηκών εργασίας τους. Συνεπώς, είναι σύμφωνες με το Σύνταγμα διατάξεις νόμων που καθορίζουν ως κατώτατα όρια όρους εργασίας ή μισθούς σε περίπτωση που δεν καθορίζονται από συλλογική σύμβαση και δεν αποκλείεται η περαιτέρω ρύθμισή τους από αυτές. Ακόμα, είναι σύμφωνη με το Σύνταγμα και η επέκταση από το κρατικό δίκαιο των αποτελεσμάτων μίας συγκεκριμένης συλλογικής ρύθμισης και σε άλλες κατηγορίες εργαζομένων<sup>37</sup>.

Ανάμεσα στη σχέση συλλογικής σύμβασης με το κρατικό δίκαιο σύγκρουση υφίσταται όταν κανονιστικός όρος συλλογικής σύμβασης και διάταξη νόμου ρυθμίζουν το ίδιο θέμα με διαφορετικό τρόπο. Εάν όμως οι ρυθμίσεις τους είναι παράλληλες ή αλληλοσυμπληρώνονται, δεν προκύπτει πρόβλημα σύγκρουσης. Η σύγκρουση αφορά μόνο διατάξεις μονομερώς αναγκαστικού δικαίου σε σχέση με κανονιστικούς όρους υπάρχουσας ή μελλοντικής συλλογικής σύμβασης<sup>38</sup>.

Η επιτροπή που κατήρτισε το προσχέδιο νόμου του ισχύοντος νόμου 1876/90 αποφάσισε ομόφωνα, κατά τη

---

<sup>37</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σ.134, Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία κ' κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 185 επ

<sup>38</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία



*συνεδρίασή της στις 09-06-1988, την αποκατάσταση της ορθής ερμηνείας του άρθρου 22 παρ. 2 σε συνδυασμό με το 23 παρ. 1,2 του Συντάγματος, προσθέτοντας στο άρθρο 7 μία τρίτη παράγραφο που να προβλέπει ότι οι ευνοϊκότερες για τους εργαζόμενους διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων κατισχύουν των κανόνων του κρατικού δικαίου*

*εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια. Εμφανές παράδειγμα κανόνων αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια συνιστούν διατάξεις που αφορούν τα ανώτατα όρια υπερωριακής απασχόλησης των εργαζομένων. Η διάταξη αυτή συμπεριλήφθηκε στο σχέδιο του ισχύοντος νόμου όπως αρχικά είχε διατυπωθεί.*

*Έτσι, σύμφωνα με το άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου 1876/90 που υιοθετεί την αρχή της προτεραιότητας της ευνοϊκότερης ρύθμισης, όροι εργασίας Συλλογικών Συμβάσεων που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των Νόμων εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια. Σ' αυτήν την περίπτωση έχουν προτεραιότητα οι διατάξεις του νόμου ανεξάρτητα από το εάν οι διατάξεις αυτές του νόμου είναι συγκριτικά ευμενέστερες ή δυσμενέστερες για τους*

*εργαζόμενους διότι αποσκοπούν στην εξυπηρέτηση του γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος. Ο χαρακτήρας τους ως αναγκαστικού δικαίου αμφιμερούς ενέργειας συνάγεται είτε άμεσα από το κείμενό τους είτε έμμεσα από τον επιδιωκόμενο σκοπό. Ειδικότερα, ο χαρακτήρας τους ως διατάξεων δημόσιας τάξεως με αμφιμερή ενέργεια μπορεί να προκύπτει:*

*A) Από τη ρητή επιταγή της διάταξης,*

*B) Από τον τρόπο με τον οποίο διατυπώνεται η διάταξη του νόμου,*

*Γ) Από το γενικότερο κοινωνικό σκοπό που υπηρετεί ο νόμος,*

*Δ) Από τον έκτακτο χαρακτήρα των διατάξεων που αποβλέπουν στην αντιμετώπιση εξαιρετικών εθνικών αναγκών στις περιπτώσεις του άρθρου 106 παρ. 1 του Συντάγματος. Τα δικαστήρια δεν πρέπει να αρκούνται στον χαρακτηρισμό μίας διάταξης από το κρατικό δίκαιο ως μονομερώς ή αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου αλλά οφείλουν να ερευνούν και το εάν δικαιολογείται ένας τέτοιος χαρακτηρισμός<sup>39</sup>.*

*Έτσι, σε περίπτωση σύναψης όρων συλλογικής σύμβασης αντίθετων προς διατάξεις δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια, οι όροι αυτοί της συλλογικής σύμβασης καθίστανται άκυροι. Η ακυρότητα αυτή είναι δυνατόν να*

*αφορά όχι μόνο κάποιο συγκεκριμένο ή κάποιους συγκεκριμένους κανονιστικούς όρους της συλλογικής σύμβασης αλλά και το σύνολο των όρων αυτής, με άλλα λόγια, ολόκληρη τη συλλογική σύμβαση. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις, δηλαδή σ' εκείνες που υπερέχει η ευνοϊκότερη ρύθμιση, υπάρχει προσωρινή υποκατάσταση των*

*δυσμενέστερων όρων από τους ευνοϊκότερους. Η εξαίρεση αυτή που διατυπώνεται ρητά στην παρ. 3 του άρθρου 7 του νόμου 1876/90 θα ίσχυε ούτως ή άλλως διότι δεν είναι συνταγματικά επιτρεπτό να αποκλειστεί ο κοινός νομοθέτης από το αναφαίρετο δικαίωμά του να επιβάλλει κανόνες δημόσιας τάξης και για τις εργασιακές σχέσεις<sup>40</sup>.*

*Επομένως, εάν ο κρατικός νομοθέτης θεσπίζει κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων, η συλλογική σύμβαση επιτρέπεται να εξειδικεύει και να τροποποιεί τους ήδη θεσπισμένους όρους από τον κρατικό νομοθέτη μόνο προς όφελος των εργαζομένων. Εάν όμως ο κρατικός νομοθέτης ρυθμίζει τους όρους εργασίας κατά τρόπο αποκλειστικό, η συλλογική σύμβαση απαγορεύεται με ποινή ακυρότητας να τροποποιεί τους όρους εργασίας του κρατικού δικαίου διότι αυτοί αποτελούν κανόνες δημόσιας*

---

<sup>39</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 141

<sup>40</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 139

τάξης με αμφιμερή ενέργεια<sup>41</sup>. Έτσι, η διαμόρφωση της σχέσης ανάμεσα στο νόμο και τη συλλογική σύμβαση εργασίας πραγματοποιείται με βάση την αρχή της προστασίας η οποία όμως κάμπτεται σε περίπτωση ύπαρξης κανόνων αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου.

Σε περίπτωση αμφιβολίας, για την αποφυγή δικαστικών διαφορών, στην πράξη γίνεται δεκτή η επικύρωση συλλογικής σύμβασης με νόμο και η επικύρωση αυτή έχει αναδρομική ισχύ. Παράλληλα, με την επικύρωση της συλλογικής σύμβασης με νόμο, οι κανονιστικοί όροι αυτής ανάγονται σε διατάξεις τυπικού νόμου. Η κύρωση του νόμου σημαίνει κατ' αποτέλεσμα και ισχυροποίηση της συλλογικής σύμβασης αφού πλέον έχει ενέργεια τυπικού νόμου. Μία από τις συνέπειες που επιφέρει η κύρωση της συλλογικής σύμβασης με νόμο είναι ότι θεραπεύονται τυχόν ελαττώματά της που έχουν ως αποτέλεσμα την ολική ή μερική ακυρότητα των διατάξεών της<sup>42</sup>.

Κατά κανόνα, οι διατάξεις των Νόμων που αφορούν το εργατικό δίκαιο, λόγω του ότι αποσκοπούν στην παροχή ελάχιστης προστασίας και πρόνοιας που υποχρεούται να παράσχει το Κράτος στους μισθωτούς, σύμφωνα με τα άρθρα 22 παρ. 1 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος, όπως αναφέραμε παραπάνω, είναι διατάξεις μονομερώς

---

<sup>41</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας, σελ. 23

αναγκαστικού δικαίου υπό την έννοια ότι μπορούν να τροποποιηθούν μόνο υπέρ, δηλαδή προς το συμφέρον των εργαζομένων. Σύμφωνα με την άποψη που υποστηρίζεται από τον Τραυλό, το εργατικό δίκαιο, λόγω του προοδευτικού του χαρακτήρα, πρέπει να λειτουργεί μόνο προς όφελος των εργαζομένων.

Η εφαρμογή της αρχής της εύνοιας στη σχέση της συλλογικής σύμβασης με το νόμο αποσκοπεί στο να ανατρέψει την ισορροπία μεταξύ των παραγόντων της εργασιακής σχέσεως.

Συνοψίζοντας τα ανωτέρω θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι κατά την έννοια της παρ. 3 του άρθρου 7 του Νόμου 1876/90 οι ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς κανονιστικοί όροι των Συλλογικών Συμβάσεων υπερισχύουν των με μονομερή ενέργεια διατάξεων νόμων δημόσιας τάξης, εφαρμοσμένης της αρχής της εύνοιας, ενώ οι με αμφιμερή ενέργεια διατάξεις υπερισχύουν κάθε κανονιστικού όρου υφιστάμενης συλλογικής σύμβασης ακόμα και εάν θίγονται τα συμφέροντα των μισθωτών. Η ρύθμιση της παρ. 3 του άρθρου 7 του νόμου 1876/90 ισχύει και για συλλογικές συμβάσεις που θα συναφθούν μετά την θέσπιση κανόνων δημόσιας τάξης με μονομερή ή αμφιμερή ενέργεια.

---

<sup>42</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 143

**ΣΤ. Σχέση Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας με Συλλογική Σύμβαση Εργασίας.**

Υπάρχει περίπτωση μία ατομική εργασιακή σχέση να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής πλειόνων συλλογικών συμβάσεων, κάθε μία εκ των οποίων διεκδικεί τη ρύθμισή της με αποτέλεσμα να προκύπτουν πολλά ζητήματα σχετικά με τη συσχέτιση και τη μεταξύ τους σύγκρουση<sup>43</sup>.

Σύμφωνα με την άποψη που επικρατεί στην θεωρία η συρροή διακρίνεται σε γνήσια και μη γνήσια συρροή. Γνήσια ή πραγματική συρροή Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας υφίσταται όταν μία ατομική εργασιακή σχέση υπάγεται στο προσωπικό, επαγγελματικό, χρονικό και τοπικό επίπεδο ισχύος δύο ή περισσότερων αντιτιθέμενων Συλλογικών Συμβάσεων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα οι Συλλογικές αυτές Συμβάσεις να διεκδικούν εφαρμογή επί της ατομικής σχέσεως εργασίας<sup>44</sup>. Κατά μία άλλη εκδοχή, υποστηριζόμενη από τον Καρακατσάνη, γνήσια/πραγματική συρροή μεταξύ δύο συλλογικών συμβάσεων υπάρχει σε περίπτωση που είτε και τα δύο μέρη της ατομικής συμβάσεως δεσμεύονται από τις συρρέουσες συλλογικές

---

<sup>43</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ 175

<sup>44</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας, σελ 25, Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και

συμβάσεις είτε είναι μέλη των συμβληθεισών οργανώσεων είτε έχει επεκταθεί το πεδίο εφαρμογής μίας ή περισσότερων συλλογικών συμβάσεων. Και η ατομική εργασιακή σχέση υπάγεται από κάθε άποψη –προσωπική, επαγγελματική, τοπική, χρονική- στο πεδίο ισχύος όλων<sup>45</sup>. Ενώ μη γνήσια συρροή υπάρχει είτε όταν δε δεσμεύονται και τα δύο μέρη από μία Συλλογική Σύμβαση είτε όταν υπάρχει δέσμευση αλλά πρόκειται για Συλλογικές Συμβάσεις που ρυθμίζουν διαφορετικά θέματα οπότε δε συγκρούονται αλλά αλληλοσυμπληρώνονται. Για παράδειγμα, εάν συρρέουν δύο συλλογικές συμβάσεις η μία εκ των οποίων να αφορά γενικότερο κλάδο και η άλλη ειδικότερο ή ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις η μία εκ των οποίων να αφορά γενικότερη επαγγελματική κατηγορία και η άλλη εξειδικευμένο μερικότερο επάγγελμα, τότε δεν υφίσταται πραγματική/γνήσια συρροή<sup>46</sup>. Επομένως, βασική προϋπόθεση, ώστε να υπάρχει πραγματική συρροή, είναι να προκύπτει δεσμευτικότητα μεταξύ των μερών που υπόκεινται σε μία συγκεκριμένη ατομική σχέση εργασίας από πλείονες συλλογικές συμβάσεις. Ένας από τους σημαντικότερους λόγους στους οποίους οφείλεται η

---

διαιτησία, Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ 222 σελ. 158, Μον. Πρωτ. Λαρίσης 565/1992

<sup>45</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ 175

<sup>46</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 158 και Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 222

συνύπαρξη περισσότερων συλλογικών συμβάσεων συνιστά το ότι παρέχεται από το κρατικό δίκαιο η ευχέρεια στον εργαζόμενο να συμμετάσχει, με την ιδιότητα του μέλους, σε περισσότερες από μία συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτό έχει ως λογικό επακόλουθο ότι δεσμεύεται από περισσότερες συλλογικές συμβάσεις που συνήψαν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκείνες στις οποίες έχει προσχωρήσει<sup>47</sup>.

Συρροή συλλογικών συμβάσεων μπορεί να υφίσταται είτε ανάμεσα σε συλλογικές συμβάσεις με διαφορετικό τοπικό πεδίο ισχύος, δηλαδή εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας ενός είδους με τοπική συλλογική σύμβαση του αυτού είδους, είτε ανάμεσα σε συλλογικές συμβάσεις με διαφορετικό επαγγελματικό πεδίο, δηλαδή ομοιοεπαγγελματική με κλαδική ή επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση. επομένως, δεν ενδιαφέρει κατ' αρχήν το τοπικό ή επαγγελματικό πεδίο μίας συλλογικής σύμβασης επειδή δεν προβλέπεται από το νόμο σύστημα ιεραρχίας των συλλογικών συμβάσεων. Συρροή δεν είναι δυνατόν να υπάρχει ανάμεσα σε εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας και συλλογική σύμβαση άλλης κατηγορίας διότι η

---

<sup>47</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 159



πρώτη θεσπίζει κατώτατα όρια προστασίας που μόνο προς όφελος των εργαζομένων μπορούν να τροποποιηθούν<sup>48</sup>.

Σε περίπτωση συρροής Συλλογικών Συμβάσεων εφαρμόζεται η αρχή της προστασίας και το προβάδισμα ρυθμίζεται από το άρθρο 10 του Νόμου 1876/90. Κατά την παρ. 1 του άρθρου αυτού, όταν υπάρχει συρροή

περισσότερων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας, τυγχάνει εφαρμογής η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς. Έτσι, για παράδειγμα, εάν συρρέουν περισσότερες κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, θα εφαρμοστεί εκείνη από το περιεχόμενο της οποίας προκύπτει ότι είναι η ευνοϊκότερη για το μισθωτό. Παράλληλα, το Β εδάφιο της ίδιας παραγράφου προσδιορίζει τον τρόπο σύγκρισης των συρρεουσών συλλογικών συμβάσεων, αναφέροντας ότι η σύγκριση και η επιλογή των συλλογικών συμβάσεων που συρρέουν γίνεται κατά ενότητες θεμάτων ήτοι: **α]** ενότητα αποδοχών και **β]** λοιπά θέματα<sup>49</sup>. Όσον αφορά την ενότητα των αποδοχών, προστίθενται οι παροχές της συλλογικής σύμβασης που αποτελούν τακτικές αποδοχές (βασικός μισθός και επιδόματα λ.χ. επίδομα γάμου, πολυετίας κτλ.) και το άθροισμα αυτό συγκρίνεται με το σύνολο των

---

<sup>48</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 158 επ. και Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 223

αποδοχών που συνομολογήθηκαν με την ατομική σύμβαση. Εάν οι συμβατικές αποδοχές είναι μικρότερες από τις νόμιμες, καταβάλλεται η διαφορά<sup>50</sup>. Δε συνυπολογίζονται όμως στις παροχές της συλλογικής σύμβασης παροχές που εξυπηρετούν λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης διότι δεν θεωρούνται τακτικές αποδοχές. Η μέθοδος σύγκρισης που αναλύσαμε αμέσως παραπάνω εφαρμόζεται μόνο στη συρροή συλλογικών συμβάσεων και όχι στη διαδοχή αυτών<sup>51</sup>. Ως ευνοϊκότερη χαρακτηρίζεται η συλλογική ρύθμιση εκείνη η οποία ευνοεί συνολικά το μεγαλύτερο μέρος των μισθωτών που δεσμεύει ακόμα και εάν θίγει ορισμένους από αυτούς<sup>52</sup>. Επομένως, συγκρίνονται μεταξύ τους οι πλείονες συλλογικές ρυθμίσεις για να διαπιστωθεί ποια από αυτές τις συλλογικές ρυθμίσεις είναι ευνοϊκότερη όχι για τους μεμονωμένους εργαζομένους αλλά για το σύνολο των εργαζομένων στην Επιχείρηση<sup>53</sup>.

Σύμφωνα με την άποψη που επικρατεί, η οποία ερείδεται στην εισηγητική έκθεση του ισχύοντος νόμου 1876/90, υποστηρίζεται ότι ο νόμος εννοεί πώς στις περιπτώσεις γνήσιας συρροής μπορούν κατά την αρχή της

---

<sup>49</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρημένης εργασίας, σελ. 26, Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 160 ΑΠ 3807/1995, ΕΑ 2431/1995

<sup>50</sup> Λ. Ντάσιος, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, σελ 202 επ

<sup>51</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 190 επ.

<sup>52</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρημένης εργασίας, σελ. 57

ευνοϊκότερης μεταχείρισης των εργαζομένων να τύχουν εφαρμογής, παράλληλα, δύο συλλογικές συμβάσεις, δηλαδή μία που να αφορά την ενότητα των αποδοχών και η άλλη την ενότητα των λοιπών θεμάτων. Η άποψη αυτή είναι αντίθετη προς το γράμμα της διάταξης της παρ. 1 του άρθρου 10 του νόμου 1876/90 που αναφέρεται στην εφαρμογή της ευνοϊκότερης συλλογικής σύμβασης<sup>54</sup>. Επομένως, με τη διάταξη αυτή διαπιστώνουμε

ποια συλλογική σύμβαση είναι η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, συγκρίνοντας τις συλλογικές συμβάσεις που συρρέουν.

Η παρ. 2 όμως του ίδιου άρθρου εισάγει μία σημαντική απόκλιση από την αρχή της προστασίας. Σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 10 του Νόμου 1876/90 σε περίπτωση συρροής Επιχειρησιακής ή Κλαδικής με ομοιοεπαγγελματική (τοπική ή εθνική) συλλογική Σύμβαση υπερισχύει η Επιχειρησιακή ή Κλαδική ακόμα και εάν οι όροι της Επιχειρησιακής ή Κλαδικής Συλλογικής Σύμβασης είναι δυσμενέστεροι για τους εργαζόμενους της Επιχείρησης - εκμετάλλευσης ή του Κλάδου, υπό την προϋπόθεση όμως ότι υπάρχει ρύθμιση για την αντίστοιχη κατηγορία εργαζομένων<sup>55</sup>. Η διάταξη αυτή αποτελεί εξαίρεση από την

---

<sup>53</sup> Δ. Ζερδελής, Η πρακτική της εκμετάλλευσης, σελ. 187

<sup>54</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 220

<sup>55</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 175 Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 161, Δ.

αρχή της εύνοιας και τυγχάνει εφαρμογής η αρχή της διαδοχής των τάξεων. Η ρύθμιση αυτή έχει ως σκοπό την παρεμπόδιση της διάσπασης της συλλογικής ρύθμισης που ισχύει στην επιχείρηση ή σε ομοειδείς επιχειρήσεις η οποία εξασφαλίζεται με την ομοιομορφία και την τάξη μέσα σε αυτές<sup>56</sup>. Επιπλέον, η διάταξη αυτή στοχεύει καταρχήν στη

ριζική αντιμετώπιση του φαινομένου της συρροής αλλά και στην προαγωγή των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο επιχειρήσεως - εκμεταλλεύσεως<sup>57</sup>. Υπάρχει όμως περίπτωση να εφαρμοστεί η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας. Αυτό θα γίνει μόνο εάν τα συγκεκριμένα θέματα δε ρυθμίζονται από τις κατώτερης βαθμίδας συρρέουσες συλλογικές συμβάσεις ή ρυθμίζονται μεν αλλά κατά τρόπο που να βλάπτει τα συμφέροντα των εργαζομένων. Επίσης, εάν συρρέει εθνική γενική συλλογική σύμβαση με κλαδική και επιχειρησιακή, τότε θα εφαρμοστεί η συλλογική σύμβαση εκείνη της οποίας οι κανονιστικοί όροι είναι ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς.

---

Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 220 ΑΠ 281/2002

<sup>56</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ. 175

<sup>57</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας, σελ. 27

Σύμφωνα με την άποψη που επικρατεί στη νομολογία, εάν κάποιος εργαζόμενος δεσμεύεται από δύο διαφορετικές συλλογικές συμβάσεις η μία εκ των οποίων ρυθμίζει την κύρια απασχόληση και η άλλη την υποαπασχόληση (μεικτή εργασία), τότε θα εφαρμοστεί σ' αυτόν η συλλογική σύμβαση που αφορά την κύρια απασχόληση εκτός εάν είναι αδύνατον να εξακριβωθεί ποια από τις δύο εργασιακές σχέσεις αποτελεί κύρια απασχόληση. Στην περίπτωση αυτή θα τύχει εφαρμογής η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο. Αντίθετα, η παλαιότερη νομολογία δεχόταν την παράλληλη εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων που αφορούσαν την κύρια απασχόληση και την υποαπασχόληση, υποστηρίζοντας ότι ο εργαζόμενος δεσμευόταν από τις αντίστοιχες συλλογικές συμβάσεις ανάλογα με τον χρόνο εργασίας που απασχολούταν σε κάθε μία από αυτές<sup>58</sup>.

Με βάση την ερμηνεία των παρ. 1 και 2 του άρθρου 10 συνάγουμε ότι ζήτημα εφαρμογής της ευνοϊκότερης Συλλογικής Σύμβασης υπάρχει όταν οι συρρέουσες Συλλογικές Συμβάσεις ρυθμίζουν το ίδιο θέμα κατά τρόπο διαφορετικό. Εάν ένα θέμα ρυθμίζεται μόνο από μία Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, αυτόματα προκύπτει παράλληλη εφαρμογή. Και σε αυτήν την περίπτωση υπάρχει συρροή, η οποία είναι φαινομενική, αλλά παρ' όλ' αυτά,

---

<sup>58</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 221, ΑΠ 1292/84, ΕΕΔ 44. 614

δεν εφαρμόζεται ο κανόνας του άρθρου 10 παρ. 1,2 του νόμου 1876/90<sup>59</sup>.

Η άρση της σύγκρουσης των ρυθμίσεων περισσότερων συλλογικών συμβάσεων μπορεί να επιτευχθεί, ανάλογα, με δύο τρόπους: είτε με το σύστημα της αποκλειστικής εφαρμογής της μίας, είτε με το σύστημα της σωρευτικής εφαρμογής των πλειόνων συλλογικών συμβάσεων. Τα κριτήρια της αποκλειστικής εφαρμογής της μίας συλλογικής σύμβασης είναι τα εξής.

**A)** Ο κανόνας ότι η ειδικότερη συλλογική σύμβαση επικρατεί της γενικότερης ή,

**B)** Ο κανόνας της εξασφάλισης της ενότητας των ρυθμίσεων.

Η σωρευτική εφαρμογή συνδέεται με τον κανόνα της υπεροχής της ευνοϊκότερης διάταξης. Η ελληνική έννομη τάξη αποδέχεται μόνο συμπληρωματικά την αποκλειστική εφαρμογή της μίας συλλογικής σύμβασης<sup>60</sup>.

Ο νόμος 1876/90 κατήργησε την ιεραρχική σχέση μεταξύ των συλλογικών συμβάσεων που προέβλεπε ο προισχύσας νόμος 3239/1955.

Ως προς την συρροή εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης με συλλογική σύμβαση κατώτερης βαθμίδας, η συρροή επελοίετο υπό το καθεστώς του

<sup>59</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 158 επ

<sup>60</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 160

*προισχύσαντος νόμου 3239/55 με βάση τις αρχές της ειδικότητας και της ευνοϊκότερης μεταχείρισης κατά τα άρθρα 21 παρ. 2 και 7 παρ. 1 εδ. Γ,Δ αυτού, πράγμα που είχε ως συνέπεια, όταν η κατώτερη αυτή συλλογική σύμβαση ήταν ειδική, να υπερισχύει αυτή εάν παράλληλα ήταν και η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς<sup>61</sup>.*

*Οι ανωτέρω αρχές της ειδικότητας και της ευνοϊκότερης μεταχείρισης δεν εγκαταλείπονται μεν υπό το ισχύον καθεστώς του νόμου 1876/90, παρ' όλ' αυτά όμως η έκταση εφαρμογής τους φαίνεται αφ' ενός να περιορίζεται και να σχηματοποιείται και αφ' ετέρου να συγκεκριμενοποιείται<sup>62</sup>.*

*Συμπερασματικά, θα μπορούσαμε να παρατηρήσουμε ότι οι προϋποθέσεις που πρέπει να συντρέχουν προκειμένου να εφαρμοστούν οι διατάξεις που αφορούν την επίλυση των προβλημάτων που αφορούν τη συρροή είναι τέσσερις.*

*A) Η ύπαρξη γνήσιας/ πραγματικής συρροής περισσότερων συλλογικών συμβάσεων που να διεκδικούν τη ρύθμιση της ίδιας ατομικής σχέσεως εργασίας.*

---

<sup>61</sup> βλ. Εφ. Αθ. 7662/77 ΕΕΔ 37.390, Χ. Γκούτος – Γ. Λεβέντης 'Εργατική Νομοθεσία, 1988, παραγρ. 148 σελ. 456 επ.

<sup>62</sup> Μον. Πρωτ. Λαρίσης 565/1992, ΔΕΝ 52.18

*Β) Η δέσμευση από τις συλλογικές συμβάσεις τόσο του εργαζόμενου όσο και του εργοδότη. Έτσι, εάν δεσμεύεται μόνο ο ένας από τους δύο π.χ. ο εργαζόμενος, τότε δεν τίθεται θέμα συρροής εκτός εάν πρόκειται για εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας η οποία δεσμεύει το σύνολο των εργαζομένων και των εργοδοτών όλης της Χώρας.*

*Γ) Η ύπαρξη συρρεουσών συλλογικών συμβάσεων που να συγκρούονται μεταξύ τους, δηλαδή να ρυθμίζουν τα ίδια θέματα κατά διαφορετικό τρόπο.*

*Δ) Οι συλλογικές συμβάσεις που συρρέουν να ισχύουν κατά τον κρίσιμο χρόνο.*

*Διαδοχή συλλογικών συμβάσεων εργασίας υφίσταται όταν νεότερη συλλογική σύμβαση εκτοπίζει τους όρους εργασίας παλαιότερης ανεξάρτητα από το όφελος ή μη των μισθωτών που τους αφορά, εφαρμόζοντας της αρχής της διαδοχικότητας που ισχύει όταν συσχετίζονται κανονιστικοί όροι συλλογικών συμβάσεων του ίδιου και όχι διαφορετικού επιπέδου<sup>63</sup>. Επομένως, όταν υπάρχει διαδοχή συλλογικών συμβάσεων παρακάμπτεται η αρχή της προτεραιότητας της ευνοϊκότερης ρύθμισης και παίρνει την θέση της η αρχή της διαδοχής των τάξεων σύμφωνα με την οποία, μεταγενέστερη συλλογική σύμβαση καταργεί την*



προγενέστερη ακόμα και εάν οι διατάξεις της είναι αντίθετες προς το συμφέρον των εργαζομένων. Η τροποποίηση αυτή των όρων της παλαιάς συλλογικής σύμβασης μπορεί να γίνει είτε ρητά είτε σιωπηρά, δηλαδή με το περιεχόμενό της. Πάντως, οι ρυθμίσεις που θα τροποποιηθούν πρέπει να αφορούν τα ίδια αντικείμενα και η παλαιότερη συλλογική σύμβαση να έχει λήξει είτε με καταγγελία είτε με την πάροδο του ορισμένου χρόνου ανάλογα με το εάν είναι ορισμένου ή αορίστου χρόνου<sup>64</sup>. Όσο για τις υπόλοιπες ρυθμίσεις της προγενέστερης σύμβασης, αυτές μένουν αμετάβλητες. Έτσι, η νέα συλλογική σύμβαση επιβάλλει τη δική της τάξη αλλά μόνο όσον αφορά όμοια και όχι διαφορετικά αντικείμενα<sup>65</sup>. Από τα ανωτέρω καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι, όταν συσχετίζονται δύο συλλογικές συμβάσεις, η νεότερη συλλογική σύμβαση μπορεί να τροποποιήσει το περιεχόμενο της προηγούμενης μόνο κατά το μέρος που τα αντικείμενα των συλλογικών συμβάσεων συμπίπτουν, ενώ κατά το άλλο μέρος, δηλαδή που τα αντικείμενα διαφέρουν, οι διατάξεις αυτές συνεχίζουν να εφαρμόζονται κανονικά στην επιχείρηση.

---

<sup>63</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας, σελ. 24, Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 165 ΕΑ 1970/1992

<sup>64</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ. 177, Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 165

<sup>65</sup> Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό εργατικό δίκαιο, σελ. 177

*Η νεότερη αυτή συλλογική σύμβαση μπορεί να καταρτιστεί από διαφορετικά συμβαλλόμενα μέρη από εκείνα που είχαν συνάψει την προγενέστερη, ανεξάρτητα από το εάν διαλύθηκε η συνδικαλιστική οργάνωση που συμβλήθηκε για την κατάργηση της συλλογικής σύμβασης<sup>66</sup>.*

*Σύμφωνα με την άποψη που υποστηρίζει ο Καρδαράς υπάρχει εξαίρεση από την αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των εργαζομένων και ως προς τις ειδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Οι ειδικές συλλογικές συμβάσεις μπορούν να τροποποιούν τους γενικούς όρους εργασίας προς κάθε κατεύθυνση, δηλαδή είτε με δυσμενέστερους είτε με ευμενέστερους όρους, εφόσον συνάπτονται από τη συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων που εκπροσωπεί το σύνολο ή τμήμα του προσωπικού της επιχειρήσεως<sup>67</sup>.*

*Η ρύθμιση των όρων μίας συλλογικής σύμβασης είναι δυνατόν να γίνει και κατά τρόπο έμμεσο, δηλαδή με αναφορά είτε στις ρυθμίσεις συγκεκριμένης συλλογικής σύμβασης είτε στις ρυθμίσεις ενός θέματος κατά τρόπο αφηρημένο οπότε γίνεται λόγος για προσδιορισμό κατά παραπομπή. Εδώ, υπάρχει παραπομπή σε συλλογική σύμβαση διαφορετικού είδους και πεδίου ισχύος. Την παραπομπή αυτή πρέπει να την ξεχωρίσουμε από τη*

---

<sup>66</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 191 επ

διαχρονική παραπομπή που αφορά τη διαδοχή δύο όμοιων συλλογικών συμβάσεων. Με την παραπομπή οι ρυθμίσεις της συλλογικής σύμβασης καθίστανται περιεχόμενο της παραπέμπουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>68</sup>.

### **Z. Σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με διαιτητική απόφαση.**

Το άρθρο 16 παρ. 3 του νόμου 1876/90 εξομοιώνει τη διαιτητική απόφαση με συλλογική σύμβαση εργασίας «η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση». Όπως διαπιστώνουμε, υπάρχει έμμεση παραπομπή στις διατάξεις που αφορούν τη συλλογική σύμβαση εργασίας. Στις διατάξεις αυτές συγκαταλέγεται και η ρύθμιση του άρθρου 7 παρ. 1 του νόμου 1876/90, κατά την οποία οι κανονιστικοί όροι της συλλογικής σύμβασης έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ. Επομένως, προσδίδεται στους κανονιστικούς όρους της διαιτητικής απόφασης ισχύς ουσιαστικού νόμου. Τα δεσμευμένα πρόσωπα δεν είναι απαραίτητο να γνωρίζουν την ύπαρξη της διαιτητικής απόφασης ή συγκεκριμένων κανονιστικών όρων αυτής.

---

<sup>67</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξηρτημένης εργασίας, σελ. 24 επ

*Είναι άκυρη και συνεπώς αντίκειται προς την απαγορευτική διάταξη του άρθρου 7 παρ. 1 του νόμου 1876/1990 τυχόν δυσμενέστερη συμφωνία των συμβαλλομένων μερών ή τυχόν παραίτηση του εργαζομένου από την ελάχιστη προστασία της συλλογικής σύμβασης ή της διαιτητικής απόφασης που τον δεσμεύει. Το ότι οι κανονιστικοί όροι της διαιτητικής απόφασης συνιστούν ουσιαστικό νόμο συνεπάγεται ότι το δικαστήριο εφαρμόζει τη διαιτητική απόφαση αυτεπάγγελα όπως και τη συλλογική σύμβαση εργασίας.*

*Οι διατάξεις του άρθρου 10 του νόμου 1876/90 που αφορούν τις συλλογικές συμβάσεις εφαρμόζονται ανάλογα και στις διαιτητικές αποφάσεις αφού τα είδη των διαιτητικών αποφάσεων αντιστοιχούν προς τα είδη των συλλογικών συμβάσεων.*

*Όσον αφορά τη σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με το νόμο εφαρμόζεται και πάλι ανάλογα το άρθρο 7 παρ. 3 του νόμου 1876/1990, σύμφωνα με το οποίο οι όροι εργασίας (διαιτητικής απόφασης) που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους επικρατούν των νόμων εκτός εάν πρόκειται για διατάξεις δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια. Σε περίπτωση αμφιβολίας για το εάν η συγκεκριμένη διάταξη είναι διάταξη μονομερούς ή αμφιμερούς αναγκαστικού δικαίου λόγω του ότι το εργατικό*

---

<sup>68</sup> I. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ.167

*δίκαιο διέπεται από κανόνες προστασίας, θεωρείται ότι η διάταξη αυτή είναι μονομερούς αναγκαστικού δικαίου και εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών<sup>69</sup>.*

### ***Η. Σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με κανονισμό εργασίας.***

*Ανάμεσα στη σχέση της συλλογικής σύμβασης εργασίας με τον κανονισμό εργασίας με κανονιστική ισχύ εφαρμόζεται η αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των εργαζομένων εκτός εάν η άρση της σύγκρουσης πραγματοποιείται στη συγκεκριμένη περίπτωση με ρητή διάταξη νόμου<sup>70</sup>. Σύμφωνα με το άρθρο 12 παρ. 2 του νόμου 1767/88, οι όροι εργασίας που περιέχουν οι κανονισμοί εργασίας μπορούν να αντικατασταθούν από κανονιστικούς όρους συλλογικής σύμβασης μόνο προς όφελος των εργαζομένων<sup>71</sup>. Έτσι, εάν η συλλογική αυτονομία αποποιηθεί καθ' οιονδήποτε τρόπο την αρχή της προστασίας και εάν οι κανονισμοί των επιχειρήσεων περιέχουν όρους εργασίας ευνοϊκότερους για τους μισθωτούς από τους όρους της συλλογικής σύμβασης, τότε επικρατούν οι οι διατάξεις των κανονισμών εργασίας ως*

---

<sup>69</sup> Α. Καζάκος, Η δεικνυσία των συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το νόμο 1876/1990, σελ. 364

<sup>70</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρημένης εργασίας, σελ. 28, ΕΑ 1970/1992

<sup>71</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρημένης εργασίας, σελ. 29

ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για το προσωπικό της επιχειρήσεως<sup>72</sup>. Η παρ. 4 του άρθρου 12 του νόμου 1767/88 προβλέπει ότι ο κανονισμός εργασίας έχει κανονιστική ισχύ, δηλαδή ισχύ κανόνων δικαίου και, επομένως, η παραβίαση των κανόνων του ελέγχεται αναιρετικά από τον Άρειο Πάγο<sup>73</sup>.

Ακόμα, ο κανονισμός είναι δυνατόν να τροποποιείται από ευνοϊκότερους για τους εργαζόμενους όρους εργασίας που εισάγονται με επιχειρησιακή συνήθεια, ατομική σύμβαση εργασίας ή με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη μόνο σε περίπτωση που οι ευνοϊκότεροι αυτοί όροι δεν θίγουν την θέση των υπόλοιπων εργαζόμενων της εκμεταλλεύσεως<sup>74</sup>.

Όσον αφορά τη σχέση συλλογικής σύμβασης με κανονισμό εργασίας συμβατικής ισχύος ισχύουν ανάλογα οι κανόνες που ισχύουν στη σχέση συλλογικής με ατομική σύμβαση εργασίας. Συνεπώς, και σ' αυτήν την περίπτωση εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών<sup>75</sup>.

Η αρχή της εύνοιας όμως υποχωρεί και παίρνει την θέση της η αρχή της διαδοχής των τάξεων όταν οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται από κανονισμό εργασίας

---

<sup>72</sup> Μον. Πρωτ. Αθ.1421/996

<sup>73</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρτημένης εργασίας, σελ. 31

<sup>74</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρτημένης εργασίας, σελ. 31

<sup>75</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 169

τροποποιούνται με νεότερο κανονισμό. Οι όροι εργασίας που θεσπίζονται από τον μεταγενέστερο κανονισμό μπορεί να είναι δυσμενέστεροι ή ευμενέστεροι για τους εργαζόμενους από εκείνους του προγενέστερου, ανεξάρτητα από το συμφέρον των εργαζομένων. Ακόμα, δεν εφαρμόζεται η αρχή της εύνοιας αλλά η αρχή της διαδοχικότητας όταν οι ρυθμίσεις του κανονισμού εργασίας περιέχουν διατάξεις δημόσιας τάξης με αμφιμερή ενέργεια, δηλαδή διατάξεις που δε μπορούν να τροποποιηθούν προς καμία κατεύθυνση<sup>76</sup>. Επομένως, οι ρυθμίσεις του κανονισμού εργασίας δύναται να επικρατούν των αντίθετων κανονιστικών όρων συλλογικής σύμβασης εφόσον ο κρατικός νομοθέτης επεφύλαξε τη ρύθμιση του συγκεκριμένου αντικειμένου στην αποκλειστική αρμοδιότητα του κανονισμού εργασίας<sup>77</sup>. Ο Καρδαράς όμως, παρ' όλο που υποστηρίζει ότι στην προκειμένη περίπτωση υπάρχει συντρέχουσα αρμοδιότητα σχετικά με τα θέματα που υπάγονται στο νόμιμο περιεχόμενο του κανονισμού εργασίας, τελικά δέχεται ότι, όταν συγκρούεται συλλογική σύμβαση και κανονισμός εργασίας, υπερισχύουν οι διατάξεις του κανονισμού.

---

<sup>76</sup> Ι. Κουκιάδης, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 169, Βάσεις και τάσεις του σύγχρονου εργατικού δικαίου, Α. Καρακατσάνης, ΕΕΔ 28.73

<sup>77</sup> Γ. Λεβέντης, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 47 επ.

**Θ. Σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας με ατομική σύμβαση εργασίας.**

Το άρθρο 7 παρ. 2 του νόμου 1876/90 ρυθμίζει τη σχέση συλλογικής με ατομική σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, η οποία κατοχυρώνει ρητά την αρχή της εύνοιας, οι όροι των ατομικών συμβάσεων σε περίπτωση απόκλισης είναι επικρατέστεροι των όρων των συλλογικών συμβάσεων εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους. Κατά συνέπεια, βελτίωση της προστασίας υπέρ των εργαζόμενων με ατομική σύμβαση επιτρέπεται, ενώ μεταβολή επί τω δυσμενέστερω απαγορεύεται<sup>78</sup>. Οι εργοδότες δε μπορούν να συνομολογήσουν δυσμενέστερους όρους εργασίας σε ατομική σύμβαση διότι θίγεται ο πυρήνας της συλλογικής αυτονομίας. Η υποχρεωτικότητα ισχύει τόσο σε σχέση με ατομικές συμβάσεις που συνομολογήθηκαν πριν όσο και σε ατομικές συμβάσεις που συνομολογήθηκαν μετά τη σύναψη της συλλογικής σύμβασης.

Από το συνδυασμό των διατάξεων της παρ. 2 του άρθρου 7 του νόμου 1876/90, που αποσκοπεί στη λύση της

---

<sup>78</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας, ΕΑ 1970/1992, σελ. 19



*σύγκρουσης ανάμεσα σε όρους ατομικής και συλλογικής σύμβασης, προς την παρ. 1 του ίδιου άρθρου, που*

*εξομοιώνει τη συλλογική σύμβαση με τυπικό νόμο, συνάγεται η διάκριση των όρων των ατομικών συμβάσεων εργασίας:*

*A) σε εκείνους που έχουν συναφθεί, ρητά ή σιωπηρά, με ελεύθερη συμφωνία και.*

*B) σε εκείνους που έχουν διαμορφωθεί από συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση<sup>79</sup>.*

*Υπό την ισχύ του νόμου 3239/55 η αρχή της εύνοιας θεσπιζόταν με το άρθρο 3 παρ. 1 εδ. Β του νόμου αυτού, ενώ υπό την ισχύ του νόμου 1876/90 η αρχή αυτή θεσπίζεται με την παρ. 2 του άρθρου 7 του νόμου αυτού και με το άρθρο 680 εδ. Γ του αστικού κώδικα<sup>80</sup>. Κατά το εδ. Γ του άρθρου 680 του αστικού κώδικα που είχε καθιερώσει ήδη την αρχή της ευνοϊκότερης μεταχείρισης των εργαζομένων, οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας που είναι δυσμενέστεροι για το μισθωτό από τους όρους συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι άκυροι και στην θέση τους ισχύουν οι ευνοϊκότεροι όροι των συλλογικών*

---

<sup>79</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 188

<sup>80</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεων εξηρητημένης εργασίας, σελ. 20, ΕΑ 1970/1992

συμβάσεων. Η διάταξη αυτή όμως τροποποιήθηκε κατά έμμεσο τρόπο από την παρ. 2 του άρθρου 7 του νόμου 1876/90 στο μέτρο που αφορούσε τα περί ακυρότητας των δυσμενέστερων όρων της ατομικής συμβάσεως εργασίας<sup>81</sup>.

Η αρχή της υπεροχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη σχέση συλλογικής με ατομική σύμβαση εργασίας εκφράζει την προτεραιότητα της συμβατικής ελευθερίας προκειμένου να συνομολογούνται οι όροι εργασίας ελεύθερα πάνω από το όριο ασφαλείας που είναι τα κατώτατα όρια προστασίας. Συνεπώς, η αρχή της εύνοιας αποβλέπει στην προστασία της ατομικής συμβατικής ελευθερίας και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος)<sup>82</sup>.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η παρ. 2 του άρθρου 7 του νόμου 1876/90 αφορά το συσχετισμό των όρων της συλλογικής και της ατομικής σύμβασης εργασίας, δηλαδή αναφέρεται σε περιπτώσεις σύγκρουσης ρυθμίσεων όχι της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας αλλά ρυθμίσεων συλλογικού επιπέδου προς ρυθμίσεις ατομικού επιπέδου<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 188

<sup>82</sup> Γ. Λεβέντης, Η μεταβολή των όρων συμβάσεως εξηρημένης εργασίας, σελ. 20

<sup>83</sup> Δ. Παπασταύρου, Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία, σελ. 189

***I. Συμπερασματικές παρατηρήσεις.***

*Παρατηρούμε ότι η θεσμοθέτηση των κατώτατων ορίων προστασίας στα πλαίσια του εργατικού δικαίου παρουσιάζει πολλά και συχνά δυσεπίλυτα προβλήματα λόγω της πολυπλοκότητας των σχέσεων και των παραγόντων που εμπλέκονται. Συγχρόνως όμως αποτελεί μία από τις σημαντικότερες λειτουργίες του εργατικού δικαίου γιατί χωρίς προστασία των εργαζομένων δε νοείται δημοκρατική κοινωνία και δε μπορεί να λειτουργήσει ομαλά η οικονομική και κοινωνική ζωή.*

---

**ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**  
**ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ ΤΗΣ ΕΛΛΑΔΟΣ**

**Άρθρο 22**

*2. Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.*

**Άρθρο 23**

*1. Το Κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου.*

*2. Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων.*

## **NOMΟΘΕΣΙΑ**

**Νόμος 1876 της 8.3.90.**

**«Ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και άλλες διατάξεις»**

### **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.

### **Άρθρο 6**

#### **Δέσμευση**

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

## **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.

## **Άρθρο 16**

### **Διαιτησία**

3. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση.

**Νομολογία****ΜΟΝΟΜΕΛΕΣ ΠΡΩΤΟΔΙΚΕΙΟ ΛΑΡΙΣΗΣ 565/1992****Κείμενο Απόφασης**

Το θέμα της (πραγματικής ή γνήσιας) συρροής ΣΣΕ, το οποίο υφίσταται όταν μία ατομική σχέση εργασίας εμπίπτει στο προσωπικό, επαγγελματικό, χρονικό και τοπικό πεδίο ισχύος δύο ή περισσότερων αντιτιθεμένων ΣΣΕ, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα οι ΣΣΕ αυτές να διεκδικούν εφαρμογή επί της ατομικής σχέσεως εργασίας, αντιμετωπίζεται τόσο από το Ν. 1876/90 "περί ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων κ.λπ." που ισχύει από 9.4.90, όσο και από τον προϊσχύσαντα Ν. 3239/55. Η συρροή, λοιπόν, των ΣΣΕ επιλύεται σε κάθε περίπτωση, με βάση της ιεραρχική σχέση που υπάρχει μεταξύ των ΣΣΕ, καθ' όσον από αμφοτέρους τους ως άνω νόμους καθιερώνεται σχέση ιεραρχίας μεταξύ των ΣΣΕ, όπου το προβάδισμα ανήκει στις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ (άρθρο 21 παράγρ. 1, 2 Ν. 3239/55, 8 παράγρ. 1 Ν. 1876/90). Περαιτέρω ως προς το ειδικότερο θέμα της συρροής εθνικής ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ με ΣΣΕ κατώτερης βαθμίδας, η συρροή επελύετο υπό το καθεστώς του Ν.

3239/55 με βάση τις αρχές της "ειδικότητας" και της "ευνοϊκότερης μεταχείρισης" κατά τα άρθρα 21 παράγρ. 2 και 7 παράγρ. 1 εδ. γ.δ. αυτού, πράγμα που είχε ως συνέπεια, όταν η κατώτερη αυτή ΣΣΕ ή το ειδική, να υπερισχύει αυτή εάν παράλληλα ήτο και η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς (βλ. Εφ. Αθ. 7662/77 ΕΕΔ 37, 390, Χ. Γκούτος - Γ. Λεβέντης "Εργατική Νομοθεσία" έκδ. 1988 παράγρ. 148 σελ. 456 επ.). Οι ανωτέρω αρχές της "ειδικότητας" και της "ευνοϊκότερης μεταχείρισης" δεν εγκαταλείπονται μεν υπό το νέο καθεστώς του Ν. 1876/90, πλην όμως η έκταση εφαρμογής τους φαίνεται αφ' ενός να περιορίζεται και να σχηματοποιείται και αφ' ετέρου να συγκεκριμενοποιείται. Έτσι, κατά μεν τη διάταξη της παράγρ. 1 του άρθρου 10 αυτού, "αν η σχέση εργασίας ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο (εδ. α'). Η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά τις ενότητες: α) αποδοχών, β) λοιπά θέματα" (εδ. β'), κατά δε την παράγρ. 2 αυτού "κλαδική ή επιχειρησιακή Συλλογική Σύμβαση υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με οποιοεπαγγελματική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας". Είναι λοιπόν φανερό ότι με τις ανωτέρω διατάξεις καθιερώνεται η αρχή της "ευνοϊκότερης μεταχείρισης", ως προς όλες τις περιπτώσεις συρροής ΣΣΕ, πλην της περιπτώσεως εκείνης κατά την οποία συρρέουν



κλαδικές ή επιχειρησιακές ΣΣΕ με ομοιοεπαγγελματικές όπου υπερισχύει η αρχή της "ειδικότητας" και εφαρμόζεται η κλαδική ή επιχειρησιακή ΣΣΕ άσχετα με το αν είναι ευνοϊκότερη ή όχι για το μισθωτό. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι προκειμένου να διαπιστωθεί ποια ΣΣΕ είναι ευνοϊκότερη, πρέπει να συγκρίνονται αυτές κατά ενότητα διατάξεων και όχι αποσπασματικά. Δεν επιτρέπεται δηλαδή η επιλεκτική σύγκριση ορισμένων διατάξεων των ΣΣΕ, χωρίς να λαμβάνονται υπ' όψη οι υπόλοιπες διατάξεις που συνδέονται μαζί τους θεματικά (βλ. ΑΠ 387/76 ΔΕΝ 32, 586, ΑΠ 351/71 ΔΕΝ 27, 545, "Εργατική Νομοθεσία" ό.π. σελ. 458). Περαιτέρω και βάσει των ανωτέρω, δεν είναι δυνατός ο καθορισμός των αποδοχών των μισθωτών ορισμένης κατηγορίας, βάσει περισσότερων ΣΣΕ ή ΔΑ, δια διχοτομήσεως αυτών και επιλογής υπό του μισθωτού από κάθε μία εξ αυτών των ευνοϊκότερων για την περίπτωση του επί μέρους ποσών του βασικού μισθού και των διαφόρων επιδομάτων. Τούτο δε, διότι, πλην των άλλων, θα οδηγούσε και σε διάσπαση του επιβαλλομένου εκάστοτε ενιαίου μισθολογικού καθεστώτος ακόμη και μεταξύ των μισθωτών της αυτής κατηγορίας (βλ. ΑΠ 387/76 ό.π.). Εξ άλλου από τη Συνταγματική επιταγή του άρθρου 22 παράγρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος, περί παροχής ίσης αμοιβής για ίσης αξίας παρεχομένη εργασία, που αποτελεί ειδικότερη μορφή της από το άρθρο 4 παράγρ. 1, 2 αυτού

*καθιερωμένης αρχής της ισότητας, δεν δεσμεύεται μόνο ο νομοθέτης, αλλά θεσπίζεται συγχρόνως και κανόνας δημοσίας τάξεως με τον οποίο παρέχεται ευθέως στον εργαζόμενο το δικαίωμα να αξιώσει από τον εργοδότη τη μεγαλύτερη αμοιβή που ο τελευταίος καταβάλλει οικειοθελώς σε άλλο μισθωτό του που ανήκει στην ίδια κατηγορία και παρέχει υπό τις ίδιες συνθήκες την ίδια υπηρεσία, εκτός αν η εξαίρεση από την αμοιβή αυτή είναι δίκαιη και εύλογη συνέπεια συνδρομής ειδικού και σοβαρού κατ' αντικειμενική κρίση λόγου, τον οποίο προτείνει και αποδεικνύει ο εργοδότης (βλ. ΑΠ 2057/90 ΔΕΝ 48, 139).*

*Πρόεδρος:*

*Ευστ. Τσιούτσιας*

*Δημοσίευση: δην 1996, 52, Σελ.: 18*

**ΕΦΕΤΕΙΟ ΑΘΗΝΩΝ 1970/1992****Κείμενο Απόφασης**

*Από τις διατάξεις των άρθρ. 7 του ν.2112/1920, 361, 648 επ. ΑΚ, προκύπτει ότι δεν επιτρέπεται η μονομερής εκ μέρους του εργοδότη μεταβολή των όρων της εργασιακής συμβάσεως που συνήφθη μεταξύ αυτού και του εργαζομένου. Τέτοια μεταβολή βλαπτική υλικά ή ηθικά, θεμελιώνει τα προβλεπόμενα για την περίπτωση αυτή δικαιώματα του μισθωτού, όπως μεταξύ άλλων, να αξιώσει την τήρηση των όρων της συμβάσεως αυτής και την εξακολούθηση της παροχής της εργασίας του με τους ίδιους όρους, όπως πριν από την μεταβολή. Δεν αποτελεί όμως μονομερή μεταβολή των όρων της συμβάσεως αυτή που έγινε από τον εργοδότη δυνάμει ρητού όρου της εργασιακής συμβάσεως ή κατόπιν συμμορφώσεώς του προς επιταγή του νόμου ή κανονιστικών όρων συλλογικής συμβάσεως (Α.Π. 1150/1 989 ΕΕργΔ 49, 513). Οι όροι αυτοί, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγρ. 1 του ν. 3239/1955, (άρθρο 7 παράγρ. 1 του νέου ν. 1876/1990), έχουν ισχύ ουσιαστικού νόμου και*

εφαρμόζονται στην ατομική σύμβαση εργασίας κατά τρόπο άμεσο και αναγκαστικό, ενεργούν δε στην ατομική σχέση εργασίας αμέσως και αυτοδικαίως, χωρίς να απαιτείται σχετική συμφωνία των μερών ή οποιαδήποτε άλλη διατύπωση. Κατ' εξαίρεση μόνο οι ευνοϊκότεροι για τους μισθωτούς όροι της ατομικής συμβάσεως υπερισχύουν των αντιθέτων κανονιστικών όρων της συλλογικής συμβάσεως, σύμφωνα με την διατυπωμένη στο άρθρο 3 παράγρ. 1 εδάφ. β' του ν. 3239/1955 αρχή της ευνοίας υπέρ των μισθωτών (βλ. Καποδίστρια στην ΕΡΜΑΚ άρθρο 680, αριθ.48, Καρακατσάνη, Η συλλογική σύμβαση εργασίας, σελ. 149, Γ. Λεβέντη, Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτήμενης εργασίας, σελ. 20, Α.Π. 914/1987 ΕΕργΔ 47, 255).

Εξάλλου, οι όροι εργασίας που ρυθμίζει η συλλογική σύμβαση μπορούν να τροποποιούνται με νεώτερη συλλογική σύμβαση του ίδιου επιπέδου (διαδοχή συλλογικών συμβάσεων). Η νεώτερη συλλογική σύμβαση μπορεί να τροποποιεί τους όρους εργασίας της παλαιότερης τόσο υπέρ όσο και εις βάρος των εργαζομένων. Στη συσχέτιση δηλαδή των συλλογικών συμβάσεων του ίδιου επιπέδου δεν ισχύει η αρχή της προστασίας ή της ευνοίας υπέρ των μισθωτών, αλλά η αρχή των τάξεων, κατά την οποία η νεώτερη συλλογική σύμβαση καταργεί την προηγούμενη, έστω και αν περιέχει δυσμενέστερες για τους μισθωτούς

διατάξεις (βλ. Α. Καρακατσάνης, Προβλήματα συσχετισμού διατάξεων διαφόρου βαθμίδος κανόνων δικαίου, στο ΝοΒ 22, 593, του ίδιου, Εργ. Δίκαιο, τ.γ, σελ. 144, Λεβέντη - Γκούτου, Εργατική Νομοθεσία, σελ. 458, Λεβέντη, όπου παραπ. σελ. 24-25). Όταν όμως συναντώνται ρυθμίσεις των εργασιακών σχέσεων από πηγές του εργατικού δικαίου διαφόρου βαθμίδος και επιπέδου, όπως μεταξύ συλλογικής συμβάσεως εργασίας και κανονισμού εργασίας, τότε η σύγκρουση μεταξύ των δύο πηγών επιλύεται βάσει της αρχής της προστασίας ή της ευνοίας υπέρ των μισθωτών, εκτός αν η άρση της συγκρούσεως γίνεται στη συγκεκριμένη περίπτωση με ρητή διάταξη νόμου, όπως στην περίπτωση του κανονισμού καταστάσεως προσωπικού της ΔΕΗ, ο οποίος κυρώθηκε με το άρθ. 1 του ν.δ. 210/1974 και έχει ισχύ νόμου, και της ρυθμίσεως ορισμένων θεμάτων του προσωπικού με συλλογικές συμβάσεις.

Σύμφωνα λοιπόν με το άρθρ. 4 του ν.δ.210/1974, τα αποτελούντα, κατά την εκάστοτε ισχύουσα νομοθεσία περί συλλογικών συμβάσεων, αντικείμενο συλλογικής συμβάσεως εργασίας θέματα του προσωπικού της ΔΕΗ, διακανονίζονται και ρυθμίζονται εφεξής με συλλογική σύμβαση και, σε περίπτωση διαφωνίας, κατά την εκάστοτε ισχύουσα διαδικασία επιλύσεως συλλογικών διαφορών εργασίας και ότι οι εν λόγω συλλογικές συμβάσεις εργασίας και αποφάσεις διαιτησίας κατισχύουν του κανονισμού

καταστάσεως προσωπικού της ΔΕΗ. Έτσι με τη διάταξη αυτή καθορίζεται, αφενός μεν η ιεραρχική σχέση συλλογικής ρυθμίσεως προς τον κανονισμό καταστάσεως προσωπικού ΔΕΗ, αφετέρου δε η παρέκκλιση από την αρχή της προστασίας ή της ευνοίας υπέρ των μισθωτών, που ισχύει στην περίπτωση άρσεως της συγκρούσεως μεταξύ διατάξεων διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας (βλ. Αθ. Καρδαρά, ΕΕργΔ 34, 63 επ.).

Στην προκειμένη περίπτωση ο ενάγων ζήτησε με την αγωγή του, όπως εκτιμάται το περιεχόμενό της, να αναγνωρισθεί ότι με την από 28.2.1990 ειδική συλλογική σύμβαση εργασίας, που καταρτίστηκε μεταξύ της εναγομένης και της Γενικής Ομοσπονδίας Προσωπικού και συγκεκριμένα με την επελθούσα με την σύμβαση αυτή ανακλιμάκωση των μισθολογικών κλιμακίων εξελίξεως του τακτικού προσωπικού κατά τρόπο διάφορο του κανονισμού καταστάσεων προσωπικού ΔΕΗ, επήλθε βλαπτική μεταβολή των όρων της συμβάσεως του, σύμφωνα με όσα ειδικότερα διαλαμβάνονται στην αγωγή. Κατά το αίτημα αυτό η αγωγή, ανεξάρτητα από το ωρισμένο ή όχι, δεδομένου ότι δεν προσδιορίζεται κατά τρόπο σαφή σε τι ακριβώς συνίσταται η βλαπτική μεταβολή, και αν υποτεθεί ότι πράγματι επήλθε, είναι μη νόμιμη, σύμφωνα με όσα πιο πάνω έχουν εκτεθεί, αφού η ρύθμιση της συλλογικής συμβάσεως η οποία κατισχύει του κανονισμού καταστάσεως προσωπικού ΔΕΗ,

δεσμεύει όλους τους εργαζομένους, γι' αυτό και δεν μπορεί να γίνει λόγος για μονομερή βλαπτική των όρων των συμβάσεων του ενάγοντος, ούτε για αντίθεση της συλλογικής συμβάσεως προς τις διατάξεις του κανονισμού, όπως ισχυρίζεται ο ενάγων, αφού στην περίπτωση αυτή η συλλογική σύμβαση, σύμφωνα με το άρθρ. 4 του ν. 210/1974, είναι υπεράνω του κανονισμού και, χωρίς τυπικά να τον τροποποιεί, κατισχύει αυτού και εφαρμόζεται εφεξής: Η εκκαλουμένη απόφαση η οποία απέρριψε το εξεταζόμενο εδώ αίτημα της αγωγής, ως μη νόμιμο, δεν έσφαλε, αλλά σωστά εφήρμοσε και ερμήνευσε το νόμο, όσα δε αντίθετα υποστηρίζει ο εκκαλών με την έφεση και τους προσθέτους λόγους είναι αβάσιμα.

*Εισηγητές: Φ. Καϋμενάκης*

*Δημοσίευση: ΕΕργΔ 1992, 51, σελ. 833, ΔΕΝ 1992, 48, σελ. 544*

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- Ζερδελής Δ. ,*Η πρακτική της εκμετάλλευσης (επιχειρησιακή συνήθεια) και η σχέση της με τους άλλους παράγοντες διαμόρφωσης των όρων εργασίας, 1993*
- Καρακατσάνης Αλέξανδρος, *Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1992*
- Καρακατσάνης Αλέξανδρος, *Η συλλογική σύμβαση εργασίας, 1974*
- Καρακατσάνης Αλέξανδρος, *Συλλογικάί διαφοραί εργασίας, 1969*
- Καρακατσάνης Αλέξανδρος, *Βάσεις και τάσεις του σύγχρονου εργατικού δικαίου, ΕΕΔ 28.72*
- Καζάκος Άρις, *Η διαιτησία συλλογικών διαφορών συμφερόντων κατά το ν. 1876/1990, 1998*
- Καζάκος Άρις, *Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, Μελέτες Συλλογικού και ατομικού εργατικού δικαίου, 1998*
- Καρδαράς Α., *Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέση των προς τη συλλογικήν σύμβασιν εργασίας, 1978*
- Καρδαράς Α, *Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμετάλλευσης, 1996*
- Κουκιάδης Ι., *Εργατικό δίκαιο, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, Τόμος Β', 1999*
- Κουκιάδης Ι., *Εργατικό δίκαιο, Ατομικές εργασιακές σχέσεις και η κοινωνική πολιτική, 1995*
- Λεβέντης Γ., *Η μεταβολή των όρων της συμβάσεως εξαρτημένης εργασίας, 1990*
- Λεβέντης Γ., *Συλλογικό εργατικό δίκαιο, 1996*



- *Λεβέντης Γ., Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο*
- *Ντάσιος Λεωνίδας, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Τόμος Β/III, 1991*
- *Παπασταύρου Δ., Συλλογικές συμβάσεις και διαιτησία (μετά την κύρωση της ΔΣΕ 154)*