

Η ΣΥΣΧΕΤΙΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΕΩΣ ΚΑΙ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Αλεξάνδρα Ν. Κοψίνη

Δικηγόρος - Μεταπτυχιακό Δίπλωμα Νομικής Αθηνών

Η συλλογική σύμβαση εργασίας (σ.σ.ε.) είναι ιδιότυπη σύμβαση, και για τη σύναψή της απαιτείται ειδική ικανότητα, την οποία έχουν οι πλέον αντιπροσωπευτικές επαγγελματικές οργανώσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών. Ενώ συνάπτεται όπως κάθε σύμβαση, ο κύριος σκοπός της είναι η ρύθμιση των ατομικών σχέσεων εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών και μάλιστα με τρόπους που αρμόζει μόνον στο νόμο, δηλαδή άμεσα και αναγκαστικά. Έτσι, η εν λόγω σύμβαση εργασίας, έχει αφενός στοιχεία, που ξεπερνούν την καθιερωμένη έννοια της συμβάσεως και αφετέρου ισχύ νόμου, αν και δεν προέρχεται από τις διαδικασίες νομοθετήσεως της συντεταγμένης πολιτείας, αφού πρόκειται για ειδική επαγγελματική νομοθέτηση, δηλαδή για θεσμό κοινωνικής αυτονομίας.

Οι σχέσεις μεταξύ των σ.σ.ε. των διαφορετικών βαθμίδων καθορίζονται από το νόμο (άρθρο 3 § 2 ν. 1876/1990) ως εξής: Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών σ.σ.ε.

Μολονότι η εθνική γενική έχει το προβάδισμα, δεν υπάρχει ο περιορισμός του άρθρου 21 ν. 3239/55, όπου οι όροι και οι συνθήκες μιας εθνικής γενικής σ.σ.ε. δεν επιτρέπεται να γίνουν αντικείμενο σ.σ.ε. άλλης βαθμίδος. Είναι δυνατόν οι όροι σ.σ.ε. πλην της εθνικής γενικής να ρυθμίζουν τα αυτά με την εθνική γενική θέματα. Οι όροι όμως αυτών των σ.σ.ε. πρέπει να είναι ευμενέστεροι για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών σ.σ.ε.

Σύμφωνα με το άρθρο 9 §§ 4 και 5 ν. 1876/1990 οι κανονιστικοί όροι σ.σ.ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό, με την επιφύλαξη των διατάξεων της § 2 του άρθρου 8 (ν. 1876/1990).

Μετά την πάροδο του εξαμήνου, οι υφιστάμενοι όροι εργασίας εξακολουθούν να ισχύουν, μέχρις ότου λυθεί ή τροποποιηθεί η ατομική σχέση εργασίας. Δηλαδή η ισχύς των κανονιστικών όρων της σ.σ.ε. που έληξε ή καταγγέλθηκε παρατείνεται για ένα εξάμηνο, μετά την πάροδο του οποίου οι όροι της σ.σ.ε. εξακολουθούν να ισχύουν ως όροι σ.σ.ε. (αρχή μετενεργείας).

Η συρροή σ.σ.ε. ρυθμίζεται στο άρθρο 10 του νόμου. Με την § 1 εισάγεται η αρχή ότι όταν μία εργασιακή σχέση ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες σ.σ.ε. εφαρμόζεται η πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο. Περαιτέρω, σύμφωνα με τη διάταξη αυτή η σύγκριση και η επιλογή των διατάξεων γίνεται κατά δύο ενότητες: α)

ενότητα αποδοχών, β) ενότητα λοιπών όρων. Η αρχή της § 1 δεν ισχύει όταν συρρέουν κλαδική ή επιχειρησιακή σ.σ.ε. με ομοιοεπαγγελματική, οπότε σύμφωνα με την § 2 υπερισχύει η κλαδική ή η επιχειρησιακή σ.σ.ε.

Ο κανονισμός εργασίας είναι αυτοτελής πηγή του εργατικού δικαίου (όπως π.χ. η σ.σ.ε. ή η δ.α.) και περιέχει τους κανόνες δικαίου που ρυθμίζουν το εσωτερικό δικαίο της εκμεταλλεύσεως, δηλ. ρυθμίζουν τις εργασιακές σχέσεις κατά το στάδιο της εκτελέσεως, της παροχής της εργασίας. Υπάρχουν περισσότερα είδη Κανονισμών: κανονισμοί που έχουν εκδοθεί βάσει ειδικών νόμων, κανονισμοί που έχουν εκδοθεί βάσει του ν.δ. 3789/57, κανονισμοί που καταρτίζονται με επιχειρησιακή σ.σ.ε. και κανονισμοί που εκδίδονται με κοινή απόφαση του συμβουλίου εργαζομένων και του εργοδότη βάσει του ν. 1767/88¹.

Οι κανονισμοί εργασίας του ν.δ. 3789/57 έχουν κατά τη νομολογία συμβατικό χαρακτήρα, έχουν δηλ. ισχύ συμβάσεως². Ο κανονισμός αποτελεί, κατά τη νομολογία, πρόταση για σύναψη συμβάσεως προς το προσωπικό της εκμεταλλεύσεως. Ο μισθωτός που αναλαμβάνει εργασία εν γνώσει του κανονιστικού θεωρείται ότι αποδέχεται τους όρους του και συνάπτει σχετική σύμβαση εργασίας. Πάντως, ο κανονισμός δεν παράγει την παραπάνω συμβατική δέσμευση, αν δεν έχει εγκριθεί κατά τη διαδικασία του ν.δ. 3789/57 και δεν είναι ανά πάσα στιγμή ανηρτημένος σε εμφανή και προσιτά για τους εργαζομένους σημεία του τόπου εργασίας (άρθρ. 1 § 2 ν.δ. 3789/57). Κατά συνέπεια, ο κανονισμός δεν δεσμεύει τους μισθωτούς και τον εργοδότη, αν δεν είναι ανηρτημένος σε εμφανή σημεία του τόπου εργασίας³.

Στη θεωρία όμως έχει από δεκαετίες επικρατήσει η αντίθετη άποψη ότι δηλ. οι κανονισμοί εργασίας έχουν κανονιστική ισχύ, ισχύ κανόνων δικαίου. Κατά τη θεωρία, η επιβολή ενιαίας τάξεως, ομοιομορφίας και ίσης μεταχειρίσεως στην εκμετάλλευση, σκοποί στους οποίους αποβλέπει ο κανονισμός, δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθούν αν η ισχύς των γενικών και αφηρημένων κανόνων του κανονισμού εξαρτάται από ιδιωτικές συμφωνίες⁴. Η επιβολή ενιαίας τάξης, ομοιομορφίας και ίσης μεταχειρίσεως προϋποθέτουν άμεση και αναγκαστική ενέργεια των διατάξεων του κανονισμού στις ατομικές σχέσεις εργασίας.

Υποστηρίζεται και μία τρίτη θεωρία η μικτή, όπως ονομάζεται, η οποία επιχειρεί να συμβιβάσει τις δύο προηγούμενες, σύμφωνα με την οποία ορισμένες διατάξεις του κανονισμού εργασίας είναι συμβατικής φύσεως σε αντίθεση με

1. Λεβέντη Γ., «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 1996, σ. 459 επ.

2. ΑΠ 2050/1990, ΕΕργΔ, 1991, σ. 694, ΑΠ 1369/1987, ΕΕργΔ, 1990, σ. 63.

3. ΑΠ 2076/1983, ΔΕΝ, 1985, σ. 15.

4. Λεβέντη Γ., ό.π., σ. 464 με υποσημ. αρ. 2 και αναφορά σε Καρακατσάνη, Η έννομος τάξις της εκμεταλλεύσεως, σ. 231.

άλλες, οι οποίες είναι κανονιστικής φύσεως⁵.

Κατά το ισχύον ελληνικό δίκαιο ο κανονισμός εργασίας καταρτίζεται κατά τους εξής τρόπους:

α) Μονομερώς από τον εργοδότη κατά τη διαδικασία του ν.δ. 3789/57 όπου μετά τη μονομερή κατάρτιση από τον εργοδότη επακολουθεί η κύρωσή του από τον Υπουργό Εργασίας ή από τις κατά τόπους Επιθεωρήσεις Εργασίας και η ανάρτηση του κανονιστικού στον τόπο εργασίας⁶.

β) Κατόπιν συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων, κατά το άρθρο 12 § 4 περ. α' ν. 1767/88, όπως αυτό αντικαταστάθηκε από το άρθρο 8 § 3 του ν. 2224/94. Η συμφωνία αυτή ονομάζεται σύμφωνο εκμεταλλεύσεως και περιεχόμενό της μπορεί να είναι όχι μόνο ο Κανονισμός Εργασίας, αλλά και τα λοιπά επτά θέματα που προβλέπονται στην εν λόγω διάταξη⁷.

γ) Με συλλογική σύμβαση εργασίας κατά το άρθρο 2 § 6 του ν. 1876/90, το οποίο ορίζει ότι η σ.σ.ε. μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα, που προβλέπονται στο άρθρο 12 ν. 1767/88 με επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων. Συνεπώς, περιεχόμενο της σ.σ.ε. μπορεί να είναι και ο κατ' άρθρο 12 § 4 περ. α' ν. 1767/88 εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης, δηλαδή ο κανονισμός εργασίας.

δ) Με διάφορα νομοθετήματα προβλέπεται η έκδοση κανονισμού εργασίας που έχουν ισχύ κρατικού δικαίου⁸, υπάρχον δε και άλλοι κανονισμοί εργασίας συμβατικής ισχύος⁹.

Παρά την ισχύ του ν. 1767/88 και του ν. 1876/90, το ν.δ. 3789/57 εξακολουθεί να ισχύει. Συνέπεια αυτού είναι ότι ο εργοδότης έχει υποχρέωση να συμμορφωθεί με το ν.δ. 3789/57 και εφόσον απασχολεί άνω των 70 μισθωτών οφείλει να προβεί στην κατάρτιση.

Ανεξαρτήτως της νομικής μορφής του, ο κανονισμός εργασίας, όπως δέχεται η κρατούσα άποψη, συμπληρώνει την ατομική σύμβαση εργασίας, υπό την έννοια ότι οι επιμέρους όροι του καθίστανται υποχρεωτικό περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας των εργαζομένων της επιχείρησης στην οποία ισχύει αυτός.

Κατά την διάταξη του άρθρου 12 παρ. 4 του ν. 1767/88, όπως τροποποιήθηκε από τη διάταξη του άρθρου 8 παρ. 3 του ν. 2224/1994, για την κατάρτιση του

5. Χαλαμάνη Α., «Οι κανονισμοί εργασίας», ΔΕΝ, 44, (1988), σ. 1185 επ.

6. Καρακατσάνη Α. - Γαρδίκας Σ., «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1995, σ. 400 επ.

7. Καρδαρά Α., «Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως, κατά του περί συμμετοχής ν. 1767/1988 και μετά από την επίδραση του περί συλλογικών συμβάσεων εργασίας ν. 1876/1990», 1996, σ. 73 επ., 110 επ., με αναφορά στα άρθρ. 12 § 4 ν. 2224/1994.

8. Καρδαρά Α., «Η ρύθμιση του κανονισμού εργασίας με τη συλλογική σύμβαση εργασίας», ΕΕργΔ, 57, (1998), σ. 1010, με υποσημ. αρ. 3 και αναφορά σε Γκότο Χ. - Λεβέντη Γ., Εργατική Νομοθεσία, τόμ. Β', 1988, σ. 411 επ.

9. ΕφΑθ 4512/1994, ΕΕργΔ, 53, σ. 1149.

κανονισμού εργασίας από κοινού μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων, προϋποτίθεται ότι στην εργοδοτική επιχείρηση δεν λειτουργεί συνδικαλιστική οργάνωση και τα θέματα στα οποία αφορά ο κανονισμός δεν ρυθμίζονται ήδη με σ.σ.ε. Ενώ παράλληλα, κατά τη διάταξη του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 1876/1990, οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους των σ.σ.ε. είναι επικρατέστεροι εφ' όσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους¹⁰. Ο δικαιολογητικός λόγος¹¹ του άρθρου 2 στ. 6 ν. 1876/90 πρέπει να αναζητηθεί στο ότι ο νομοθέτης θέλησε να μην ανήκουν τα θέματα του άρθρ. 12 παρ. 4 ν. 1767/88 στην αποκλειστική αρμοδιότητα του συμβουλίου εργαζομένων αλλά να μπορούν να ρυθμιστούν και με τη σ.σ.ε. Το άρθρ. 12 § 1 εδ. β' ν. 1767/88 όπως και το άρθρ. 8 § 3 ν. 2224/94 ορίζει ότι η λειτουργία των συμβουλίων εργαζομένων δεν παρακαλύπει την εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων να καταρτίζουν σ.σ.ε. Ο αποκλεισμός του συμφώνου εκμεταλλεύσεως κατά το εισαγωγικό εδάφιο του άρθρ. 12 § 4 ν. 1767/88 και του άρθρ. 8 § 3 ν. 2224/94 προϋποθέτει ότι η ρύθμιση με σ.σ.ε. των περιπτώσεων α'-η' του άρθρ. 12 § 4 ν. 1767/88 είναι νόμιμη και μέσα στα όρια της νομοθετικής εξουσιοδότησης του ισχύοντος νόμου περί σ.σ.ε. Αυτή η εξουσιοδότηση παρέχεται με το άρθρ. 2 στ. 6 του ν. 1876/1990. Απ' αυτό συνάγεται ότι α) η ρύθμιση με το σύμφωνο εκμεταλλεύσεως δεν είναι αποκλειστική, β) στα ζητήματα που νόμιμα ρυθμίζονται με το σύμφωνο εκμεταλλεύσεως χωρεί νόμιμα ρύθμιση και με την σ.σ.ε., γ) η ρύθμιση της σ.σ.ε. έχει το προβάδισμα έναντι του συμφώνου εκμεταλλεύσεως.

Από το όλο σύστημα των ν. 1876/90 και 1767/88 συνάγεται ότι η σχετική ρύθμιση είναι συλλογική ρύθμιση που γίνεται στο επίπεδο της σ.σ.ε. όχι μόνο κατά τον τύπο, αλλά και ως προς την ουσία, με όλες τις έννομες συνέπειες που προκύπτουν από αυτό. Η εν λόγω ρύθμιση δεν αποτελεί ρύθμιση που υποκαθιστά το σύμφωνο εκμεταλλεύσεως. Η άποψη αυτή βρίσκει έρεισμα στη διατύπωση του άρθρ. 2 στ. 6 ν. 1876/90. Διότι η διαλαμβανόμενη στην εν λόγω διάταξη επιφύλαξη των συμβουλίων εργαζομένων αποσκοπεί στην αντιδιαστολή της ρύθμισης της σ.σ.ε. από τη ρύθμιση που προβαίνουν τα συμβούλια εργαζομένων. Ο χαρακτήρας της ρύθμισης ως ρύθμισης της σ.σ.ε. και όχι ως ρύθμισης του συμφώνου εκμεταλλεύσεως επιφέρει έννομες συνέπειες. Πρώτον, η ρύθμιση του άρθρ. 2 στ. 6 του ν. 1876/90 υπάγεται στο εισαγωγικό εδάφιο του άρθρ. 8 § 3 του ν. 2224/94. Δεύτερον, η ρύθμιση του άρθρ. 2 στ. 6 του ν. 1876/90 δεν είναι αποκομμένη των λοιπών περιπτώσεων που καθορίζονται στο άρθρ. 2 του ν. 1876/90 και με τις οποίες παρέχεται στα μέρη της σ.σ.ε. νομοθετική εξουσιοδότηση προς ρύθμιση

10. Βλαστός Σ., «Η σχέση κανονισμού εργασίας και ατομικής σύμβασης εργασίας προς τη σ.σ.ε. - Με αφορμή τη ΜΠρΑθ 14421/1996, σ. 706 επ.

11. Καρδαρά Α., «Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμεταλλεύσεως», 1996, σ. 73 επ., ο ίδιος, ΕΕργΔ, 57, σ. 1011 επ.

άλλων θεμάτων. Τρίτον, η έχουσα περιεχόμενο κατά το άρθρο 2 στ. 6 του ν. 1876/90 σ.σ.ε. καταρτίζεται κατά τη διαδικασία του ν. 1876/90, επιλύει συλλογική διαφορά εργασίας και κατά την εν λόγω επίλυση χωρεί επιτρεπτά η άσκηση απεργίας τόσο κατά τις διαπραγματεύσεις, όσο και κατά τα λοιπά στάδια και κατά τη διαδικασία της διαιτησίας, κατά τα άρθρα 2 στ. 9, 4 § 6, 16 § 4 του ν. 1876/90. Αντιθέτως η συναρτώμενη με τα ζητήματα του άρθρ. 12 § 4 του ν. 1767/88 συλλογική διαφορά εργασίας που ανακύπτει στο επίπεδο της επιχειρήσεως μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων δεν μπορεί να επιλυθεί με την άσκηση απεργίας. Με τη διάρθρωση του ν. 3239/55, δεν επιτρεπόταν η ρύθμιση με τη σ.σ.ε. των ζητημάτων που είναι ίδια των εργασιακών σχέσεων στο επίπεδο της επιχειρήσεως. Το σύστημα αυτό άλλαξε με τη διάρθρωση των ειδών της σ.σ.ε. κατά το άρθρ. 3 του ν. 1876/90, με τις οποίες ρυθμίζονται οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις όχι μόνο κατά επάγγελμα αλλά και κατά κλάδο οικονομίας και με το ότι εισάγεται το είδος της επιχειρησιακής σ.σ.ε., η οποία συνάπτεται με το μεμονωμένο εργοδότη και έτσι αυτός αποκτά την ικανότητα του συλλογικώς συμβάλλεσθαι όχι μόνο κατ' εξαίρεση αλλά και κατά κανόνα.

Τη σχέση κανονισμού με τον διάδοχό του κανονισμό τη διέπει όχι η αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών, αλλά η αρχή της απεριόριστης ισχύος των τάξεων που διαδέχονται η μία την άλλη. Η αρχή αυτή στο εργατικό δίκαιο καθορίζει τη σχέση ισχύος μεταξύ κανόνων του ίδιου επιπέδου, της ίδιας βαθμίδας. Σύμφωνα με την αρχή αυτή, όταν ρυθμίσεις της αυτής τάξης διαδέχονται η μία την άλλη, η μεταγενέστερη εκτοπίζει την προηγούμενη και παίρνει τη θέση της, αδιάφορο αν είναι πιο ευνοϊκή ή δυσμενέστερη. Συνεπώς, είναι δυνατό κανονισμός να τροποποιηθεί και δυσμενέστερα για τους μισθωτούς με κανονισμό της ίδιας τάξεως¹².

Σε σχέση με τη συλλογική σύμβαση ο κανονισμός είναι πηγή δικαίου κατώτερης βαθμίδας. Με συλλογική σύμβαση ρυθμίζονται και θέματα, που ανήκουν στην ύλη των κανονισμών¹³. Το αντικείμενο των συλλογικών συμβάσεων ορίζεται στο νόμο με τρόπο γενικό και αυτό είναι η διαμόρφωση των εργασιακών σχέσεων. Σε όσο μέρος η ρύθμιση των σχέσεων, πού διαμορφώνονται κατά την εκτέλεση της εργασίας, γίνεται και με κανονισμό, επικρατεί η ρύθμιση της συλλογικής συμβάσεως ως πλέον ισχυρής πηγής δικαίου.

Πράγματι κατά το γράμμα του νόμου δεν είναι δυνατή η κατάρτιση κανονισμού

12. Καρακατσάνη Α. - Γαρδίκια Σ., «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1995, σ. 419 επ., Καρδάρη Α., «Οι κανόνες του δικαίου εργασίας και η σχέση των προς την συλλογικήν σύμβασιν», 1978, σ. 429 επ., Κου-καιάδη Ι., «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις», 1999, σ. 169 επ., όπου αναφέρεται στη δημιουργία προβλη-μάτων στη μεταβατική φάση της μετατροπής των κανονισμών συμβατικής ισχύος σε κανονισμούς κανονιστικής ισχύος με σ.σ.ε. ειδικότερα σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχειρήσεως.

13. ΣτΕ 983/1964, ΕΕργΔ, 23, σ. 801.

εργασίας με κοινή απόφαση εργοδότη και συμβουλίου, όταν ο κανονισμός ρυθμίζεται ήδη με σ.σ.ε.¹⁴. Όταν λοιπόν επιχειρησιακή σ.σ.ε. ρυθμίζει τον κανονισμό εργασίας, τότε δεν είναι πλέον δυνατό να καταρτισθεί έγκυρα με κοινή απόφαση συμβουλίου - εργοδότη νέος κανονισμός εργασίας. Εφ' όσον, αντιστρόφως, στην επιχείρηση εργασίας, υπάρχει κανονισμός εργασίας, ο κανονισμός αυτός είναι δυνατόν να τροποποιείται με *επιχειρησιακή σ.σ.ε.* μόνο όμως προς το συμφέρον των εργαζομένων. Αυτό προκύπτει από τη διάταξη του άρθρ. 12 § 2 ν. 1767/88, σύμφωνα με την οποία η συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων δεν δεσμεύει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να επιδιώκουν *ευνοϊκότερες* για τους εργαζομένους ρυθμίσεις με σ.σ.ε.¹⁵.

Στην περίπτωση αντικατάστασης της κλαδικής σ.σ.ε. με την κατάρτιση νέας, η ρύθμιση του συμφώνου της εκμεταλλεύσεως εξακολουθεί να ισχύει, εφόσον η σ.σ.ε. δεν ρυθμίζει θέματα του άρθρ. 2 στ. 6 του ν. 1876/90. Αν όμως η σ.σ.ε. ρυθμίζει τέτοια θέματα προκαλούνται ζητήματα συρροής και σύγκρουσης με το σύμφωνο εκμεταλλεύσεως.

Οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές σ.σ.ε. δεν είναι κατάλληλες για τη ρύθμιση των θεμάτων, που ανάγονται στην εσωτερική οργάνωση και λειτουργία της εκμεταλλεύσεως, γιατί δεν προσανατολίζονται στις ειδικές συνθήκες μιας συγκεκριμένης εκμετάλλευσης ή πολλών ομοειδών, αλλά αναφέρονται σε μια επαγγελματική ειδικότητα ανεξάρτητα από τον εργοδότη ή την επιχείρηση στην οποία απασχολείται.

Τέλος, όταν σε μια επιχείρηση ισχύει κανονισμός εργασίας που έχει καταρτισθεί κατά το ν.δ. 3789/1957, ο κανονισμός αυτός έχει κατά τη νομολογία *ισχύ συμβάσεως*. Κατά συνέπεια η σχέση του κανονισμού αυτού προς τη σ.σ.ε. ρυθμίζεται κατ' αρχήν από τους κανόνες που διέπουν τη σχέση σ.σ.ε. και ατομικής συμβάσεως εργασίας, δηλ. ρυθμίζεται με βάση την αρχή της *εύνοιας* (7 § 2 ν. 1876/90)¹⁶.

Ένα επίσης, βασικό ζήτημα είναι η δέσμευση ολόκληρου του προσωπικού, η οποία μπορεί να γίνει με τους εξής τρεις τρόπους¹⁷:

α) με την προσχώρηση και την επέκταση κατά το αρ. 11 ν. 1876/90 σ.σ.ε.

β) Με την κατάρτιση πρόσθετης - παρεπόμενης επιχειρησιακής σ.σ.ε. και

γ) με την πρόβλεψη στη συλλογική ρύθμιση ότι σε συγκεκριμένα ζητήματα θα καταρτισθεί το σύμφωνο της εκμετάλλευσης.

14. ΜΠρΑθ. 14421/1996, ΕΕργΔ, 55 (1996), σ. 613, όπου αναφέρεται ότι οι σ.σ.ε. υπερισχύουν των διατάξεων των κανονισμών εσωτερικής λειτουργίας κοινωφελών επιχειρήσεων και έχουν το προβάδισμα έναντι αυτών.

15. Λεβέντη Γ., «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», 1996, σ. 401, Καρακατσάνη Α. - Γαρδίκια Σ., «Ατομικό Εργατικό Δίκαιο», 1995, σ. 420, όπου αναφέρεται, ότι χάρη στην αρχή της εύνοιας, οι πιο ευνοϊκοί όροι του κανονισμού διατηρούν την ισχύ τους και όταν ο κανονισμός θεσπίζεται μετά τη σ.σ.ε.

16. Λεβέντη Γ., ό.π., σ. 401.

17. Καρδαρά Α., ΕΕργΔ, 57, (1998), σ. 1022 επ.

α) Η προσχώρηση εξομοιώνεται με επιχειρησιακή σ.σ.ε. όπως προκύπτει από το συνδυασμό των άρθρ. 11 § εδ. δ', το οποίο παραπέμπει στο άρθρ. 5 § 6 του ν. 1876/90. Έννομες συνέπειες της προσχώρησης αυτής είναι η επέκταση της δέσμευσης σε ολόκληρο το προσωπικό, κατά άρθρ. 8 § 3 ν. 1876/90 και η υπαγωγή της ρύθμισης στο τελευταίο εδάφιο του άρθρ. 8 § 3 του ν. 2224/94, κατά το οποίο με την ισχύουσα ρύθμιση της επιχειρησιακής σ.σ.ε. αποκλείεται η κατάρτιση του συμφώνου της εκμεταλλεύσεως.

Η προσχώρηση της πρωτοβάθμιας κλαδικής οργάνωσης στην κλαδική σ.σ.ε. μπορεί να γίνει, εφόσον δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση της επιχειρήσεως που να καλύπτει όλους τους εργαζόμενους. Αυτό συμβαίνει γιατί με την ίδια προϋπόθεση η πρωτοβάθμια κλαδική οργάνωση μπορεί να καταρτίσει επιχειρησιακή σ.σ.ε. (άρθρ. 3 § 5 του ν. 1876/90). Είναι όμως αμφίβολο, αν η προσχώρηση της πρωτοβάθμιας κλαδικής οργάνωσης στην ως άνω κλαδική σ.σ.ε. επιφέρει το ως άνω αποτέλεσμα, στην περίπτωση που υπάρχει μεν συνδικαλιστική οργάνωση της επιχειρήσεως, που μπορεί να καταρτίσει επιχειρησιακή σ.σ.ε., αλλά αυτή αδρανεί και δεν προσχωρεί.

β) Μπορεί να προβλεφθεί ρητά ανάληψη υποχρέωσης από τον εργοδότη προς κατάρτιση επιχειρησιακής σ.σ.ε. Δεν πρόκειται όμως για αγωγή και δικαστικώς επιδιώξιμη αξίωση, αλλά για ενοχικό όρο στο πλαίσιο του αρθ. 26 § 8 του ν. 1876/90. Κρατούσα όμως είναι η άποψη ότι η δημιουργία υποχρεώσεων σε βάρος των μελών των συμβαλλομένων οργάνωσης με τη συνομολόγηση των ενοχικών όρων της σ.σ.ε. δεν είναι επιτρεπτή. Συνεπώς, παρά την εν λόγω ρήτρα ο εργοδότης κατά το χρόνο ισχύος της κλαδικής σ.σ.ε. μόνο εκούσια μπορεί να προέλθει σε διαπραγματεύσεις για κατάρτιση επιχειρησιακής σ.σ.ε.

γ) Όσον αφορά την πρόβλεψη για κατάρτιση του συμφώνου εκμεταλλεύσεως, που γίνεται στη κλαδική σ.σ.ε. αποτελεί εξειδίκευση της εν λόγω ρυθμίσεως με το σύμφωνο εκμεταλλεύσεως, καθώς και προσαρμογής της συλλογικής ρυθμίσεως στις ιδιομορφίες της εκμεταλλεύσεως με μελλοντική τροποποίηση και βελτίωσή της. Εφόσον επακολουθήσει η κατάρτιση του συμφώνου εκμεταλλεύσεως, ισχύουν στην εκμετάλλευση δύο συλλογικές ρυθμίσεις, η κλαδική σ.σ.ε. που ισχύει στην επιχείρηση και την εκμετάλλευση ανάμεσα στον εργοδότη και στους μισθωτούς που ανήκουν στη συμβληθείσα συνδικαλιστική οργάνωση, και το σύμφωνο εκμεταλλεύσεως που δεσμεύει όλο το προσωπικό. Η ρύθμιση της σ.σ.ε. μπορεί να επαναληφθεί στο σύμφωνο της εκμεταλλεύσεως με αποτέλεσμα να επεκταθεί σε ολόκληρο το προσωπικό. Σε περίπτωση σύγκρουσης της κλαδικής σ.σ.ε. με το σύμφωνο της εκμετάλλευσης, υπερισχύει η ρύθμιση του δεύτερου σύμφωνα με τον κανόνα της δεύτερης πρότασης του άρθρ. 2 στ. 6 του ν. 1876/90, με την επιφύλαξη της εφαρμογής της αρχής της εύνοιας κατά το άρθρ. 12 § 2 του ν. 1767/88.

Η λήξη της σ.σ.ε. με την πάροδο ορισμένου χρόνου (1 έτος) ή με καταγγελία δεν επιφέρει την αυτοδίκαιη λήξη του συμφώνου της εκμετάλλευσης, ούτε και μετά το

χρονικό διάστημα της μετενέργειας (6 μήνες). Άλλωστε ο χρόνος ισχύος και η διάρκεια του συμφώνου της εκμεταλλεύσεως δεν μπορούν να ορισθούν με κλαδική σ.σ.ε.

Ο εργοδότης και το συμβούλιο των εργαζομένων μόνον οικειοθελώς μπορούν να προβούν σε κατάρτιση συμφώνου εκμεταλλεύσεως, αφού δεν δημιουργούνται δικαιώματα και υποχρεώσεις με τους ενοχικούς όρους της σ.σ.ε., η δε αυτονομία, που τους περιβάλλει μόνον με νόμο μπορεί να ρυθμιστεί και όχι από τις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων.

Ένα ακόμη βασικό ζήτημα, το οποίο όμως δεν έχει απασχολήσει τη θεωρία, είναι τί γίνεται σε περίπτωση σύγκρουσης δύο κανονισμών όταν συγχωνεύονται δύο επιχειρήσεις. Θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι, εφόσον πρόκειται για πηγές της ίδιας ιεραρχικής βαθμίδας θα έπρεπε να ισχύσει η αρχή της τάξης. Αλλά πάλι οι εργαζόμενοι που καλύπτονται από τον ένα ή τον άλλον κανονισμό δεν θα ικανοποιούνται εφόσον θα ικανοποιούνται τα συμφέροντά τους από τον δικό τους κανονισμό και μόνον. Θα μπορούσε επίσης να υποστηριχθεί η εφαρμογή της ίσης μεταχειρίσεως, ώστε να ευνοούνται όλοι οι εργαζόμενοι. Αλλά και πάλι προκύπτει το ζήτημα με ποια κριτήρια θα εφαρμοστεί η εν λόγω αρχή. Πιο σωστή κατά τη γνώμη μας είναι η εφαρμογή ενός νέου κανονισμού, του οποίου οι διατάξεις θα περιλαμβάνουν και θα ευνοούν τα συμφέροντα όλων των εργαζομένων και των δύο επιχειρήσεων.

Ένα δεύτερο ζήτημα είναι τί θα μπορούσε να συμβεί σε περίπτωση εφαρμογής μιας ευρωπαϊκής συλλογικής σύμβασης εργασίας¹⁸, πως δηλαδή θα μπορούσε να εφαρμοστεί ο εν λόγω κανονισμός. Το εν λόγω ζήτημα είναι πολύ λεπτό και τα προβλήματα που γεννώνται συνδέονται με τη διαδικασία διαπραγματεύσεως, τόσο στο στάδιο γέννησής της, όσο και στο στάδιο επεξεργασίας της από τους κοινωνικούς συνομιλητές (εργοδότες - εργαζόμενοι και κράτη - μέλη της Ε.Ε.), αφού σε περίπτωση αρνήσεως της μίας πλευράς σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν υπάρχουν αποτελεσματικά μέσα πίεσης προς διαπραγμάτευση από τον ένα κοινωνικό συνομιλητή προς τον άλλο π.χ. απεργία.

18. Θεοδόση Γ., «Ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές εργασίας - Το Πρωτόκολλο και η Συμφωνία για τη Κοινωνική Πολιτική της Συνθ.Ε.Ε.», ΕΕργΔ, 54, σ. 945 επ.