ΜΕΡΟΣ ΙΒ`

 ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ

 ΚΕΦΑΛΑΙΟ Α`

 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ

 Άρθρο 53

 Εξαιρέσεις από την εφαρμογή

 όρων συλλογικών ρυθμίσεων

 Στο άρθρο 3 του ν. 1876/1990 (Α` 27), όπως ισχύει, προστίθεται νέα παράγραφος 8. Το άρθρο 3 του ν. 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

 «Άρθρο 3

 Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους

 1. Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας διακρίνονται:

 α. Σε εθνικές γενικές, που αφορούν τους εργαζόμενους όλης της Χώρας.

 β. Σε κλαδικές που αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της Χώρας.

 γ. Σε επιχειρησιακές, που αφορούν τους εργαζόμενους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης.

 δ. Σε εθνικές ομοιοεπαγγελματικές που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων όλης της Χώρας.

 ε. Σε τοπικές ομοιοεπαγγελματικές, που αφορούν τους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας.

 2. Οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγελματικές συλλογικές συμβάσεις δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παραγράφου 1 του άρθρου 8 του νόμου.

 3. Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων και τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορεί να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας, περιλαμβάνεται και η μεταβολή, αμέσως ή εμμέσως, της σχέσης ασφαλίστρου εργαζομένου και εργοδότη, η μεταβίβαση του βάρους εν λόγω ή εν μέρει τακτικών εισφορών ή εισφορών για αναγνώριση προϋπηρεσιών από τον ένα στον άλλο καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη.

 4. Οι κλαδικές συμβάσεις συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου και από εργοδοτικές οργανώσεις. Ειδικά για τους εργαζομένους στον κλάδο των Τραπεζών οι κλαδικές συμβάσεις δύνανται να συνάπτονται και από μεμονωμένους εργοδότες, οι οποίοι εκπροσωπούνται με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες για διαπραγματεύσεις εργοδότες είτε καλύπτουν τουλάχιστον το εβδομήντα τοις εκατό (70%) των εργαζομένων στον κλάδο είτε είναι οι τουλάχιστον πέντε (5) μεγαλύτεροι εργοδότες, με κριτήριο τους εργαζομένους που απασχολούν. Οι λοιποί εργοδότες δικαιούνται να μετέχουν στις διαπραγματεύσεις και να υπογράφουν τη συλλογική σύμβαση. Σε περίπτωση μη ορισμού κοινού εκπροσώπου ή εκπροσώπων από τους εργοδότες ή άρνησης προσέλευσης στις διαπραγματεύσεις ή αποτυχίας των διαπραγματεύσεων εφαρμόζονται οι διατάξεις των άρθρων 14, 15 και 16 του ν. 1876/1990.

 5. Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται, κατά σειρά προτεραιότητας, από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζόμενους ή, σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, από ένωση προσώπων, και πάντως ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα των εργαζομένων στην επιχείρηση και, εφόσον αυτές ελλείπουν, από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις και από τον εργοδότη.

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

 6. Οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης. Από την πλευρά των εργοδοτών, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

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

 8. Οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να θεσπίζουν ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων τους εργαζομένους που απασχολούνται σε ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις όπως επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα, όπως κατ` εξοχήν επιχειρήσεις σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται τα κριτήρια για τις επιχειρήσεις που εξαιρούνται και καθορίζονται οι κατηγορίες όρων των συλλογικών συμβάσεων που εξαιρούνται για τις επιχειρήσεις αυτές και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφισταμένων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση.».

 Άρθρο 54

 Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων

 Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών

 Στο άρθρο 6 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει, προστίθενται νέες παράγραφοι 4 και 5 και το άρθρο 6 του ν. 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

 «Άρθρο 6

 Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας - Νομιμοποίηση εκπροσώπων

 1. Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν:

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

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

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

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

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

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

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

 Κατά της απόφασης αυτής της επιτροπής δεν χωρεί άσκηση εφέσεως.

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

 3. α. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους. β. Για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων της ένωσης προσώπων της περίπτωσης α` της παραγράφου 1, εφαρμόζονται οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

 4. α) Όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

 β) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗ.Σ.Ο.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

 γ) Στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Οργανώσεων Εργοδοτών (ΓΕ.ΜΗ.Ο.Ε.), στο οποίο εγγράφονται υποχρεωτικά όλες οι οργανώσεις εργοδοτών και στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της οργάνωσης εργοδοτών και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσής της, β) ο αριθμός των μελών της οργάνωσης εργοδοτών που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής, δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας, ε) ο αριθμός των εργαζομένων που απασχολεί κάθε μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης και στ) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες.

 δ) Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ρυθμίζεται κάθε θέμα σχετικά με τη δημιουργία του Μητρώου Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών, τη δημοσιότητα των στοιχείων του και κάθε αναγκαία τεχνική λεπτομέρεια καθώς και τη χορήγηση πληροφοριών σε σχέση με τα στοιχεία του μητρώου και με την τήρηση της προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, ιδίως σε σχέση με την αντιπροσωπευτικότητα συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.

 5. Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν. 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών.

 Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων ορίζονται οι όροι, οι προϋποθέσεις και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης.».

 Άρθρο 55

 Συρροή συλλογικών ρυθμίσεων

 Η παράγραφος 2 του άρθρου 10 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει, αντικαθίσταται και προστίθεται παράγραφος 3 και το άρθρο 10 του ν. 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

 «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.

 Κατ` εξαίρεση στις περιπτώσεις επιχειρήσεων, που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας υπερισχύει της κλαδικής, εφόσον στην κλαδική δεν προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων της σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990.

 Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και καθορίζεται κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικώς για κάθε επιχείρηση.

 3. Η εθνική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση δεν υπερισχύει αντίστοιχης τοπικής.».

 Άρθρο 56

 Επέκταση συλλογικών ρυθμίσεων

 Οι παράγραφοι 2 και 3 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990 όπως ισχύουν, αντικαθίστανται, προστίθεται νέα παράγραφος 4 και η παράγραφος 4 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει, αναριθμείται σε 5. Το άρθρο 11 του ν. 1876/1990 διαμορφώνεται ως εξής:

 «Άρθρο 11

 Προσχώρηση και επέκταση εφαρμογής

 1. Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους. Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη συλλογική σύμβαση εργασίας, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Στην περίπτωση της προσχώρησης ισχύουν οι διατάξεις των παραγράφων 2, 3, 4, 5 και 6 του άρθρου 5 του νόμου αυτού.

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

 2. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων είναι δυνατόν να εγκριθεί το Πόρισμα του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας και να κηρυχθεί γενικώς υποχρεωτική, για όλους τους εργαζόμενους, συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση με τους εξής όρους:

 2.1. Για την επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης απαιτείται:

 α) αίτηση που υποβάλλεται από οποιοδήποτε από τους δεσμευόμενους από αυτή προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων.

 β) τεκμηρίωση των επιπτώσεων της επέκτασης στην ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση και κοινοποίηση αυτής στο Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας.

 2.2. Το Ανώτατο Συμβούλιο Εργασίας γνωμοδοτεί αιτιολογημένα προς τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, λαμβάνοντας υπόψη:

 α) την αίτηση για επέκταση,

 β) την τεκμηριωμένη βεβαίωση της αρμόδιας υπηρεσίας του Υπουργείου ότι η συλλογική ρύθμιση δεσμεύει ήδη εργοδότες, που απασχολούν ποσοστό μεγαλύτερο του 50% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος και

 γ) το πόρισμα διαβούλευσης των δεσμευομένων μερών, ενώπιον του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, για την αναγκαιότητα της επέκτασης και τις επιπτώσεις της στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, τη λειτουργία του ανταγωνισμού και την απασχόληση.

 2.3. Επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς προπτω-χευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, ανεξαρτήτως εάν στην επεκτεινόμενη συλλογική ρύθμιση προβλέπονται εξαιρέσεις από την εφαρμογή όρων για εργαζόμενους σε επιχειρήσεις, σύμφωνα με την παράγραφο 8 του άρθρου 3 του ν. 1876/1990, μπορούν να εξαιρούνται από το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 του παρόντος άρθρου, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, ως προς όρους ή ως προς το σύνολο της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική.

 3. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων στην Εφημερίδα Κυβερνήσεως και η ισχύς της λήγει τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης.

 4. Με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, μετά από γνώμη της Ολομέλειας του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, είναι δυνατόν να εξειδικεύονται οι περιπτώσεις των επιχειρήσεων που εξαιρούνται και κάθε σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παρούσης διάταξης, ιδίως για τη λήψη μέτρων προστασίας των υφιστάμενων θέσεων εργασίας, ειδικά για κάθε επιχείρηση.

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

 Άρθρο 57

 Επίλυση συλλογικών

 διαφορών με διαιτησία

 α) Οι παράγραφοι 1 και 2 του άρθρου 16 του ν. 1876/1990, όπως ισχύει, αντικαθίστανται και το άρθρο 16 διαμορφώνεται ως εξής:

 «Άρθρο 16

 Διαιτησία

 (Πρώτος Βαθμός)

 1. Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνεται σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων με συμφωνία των μερών. Ειδικά για τις δημόσιες επιχειρήσεις του Κεφαλαίου Α` του ν. 3429/2005, όπως ισχύει, απαιτείται και η εφαρμογή της παραγράφου 4 του άρθρου 56 του ν. 3691/2008, όπως ισχύει.

 2. Είναι δυνατή η προσφυγή στη διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος, ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον στις εξής περιπτώσεις:

 α) εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παραγράφου 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982, όπως συμπληρώθηκε με τις παραγράφους 1 και 2 του άρθρου 3 του ν. 1915/1990 και όπως αυτές ορίζονται στο Κεφάλαιο Α` του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει.

 β) εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποτύχουν οριστικά οι διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών και η επίλυση της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.

 Οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει, εφόσον σωρευτικώς:

 (αα) έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012 και

 (ββ) έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης.

 Η αίτηση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία πρέπει να περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που την δικαιολογούν, η δε διαιτητική απόφαση που εκδίδεται επί αυτής είναι άκυρη εάν δεν περιέχει και πλήρη αιτιολογία σχετικά με τη συνδρομή των προϋποθέσεων που δικαιολογούν τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία.

 Εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχείρηση του Κεφαλαίου Α` του ν. 3429/2005, όπως ισχύει σε συνδυασμό με την παράγραφο 1 του άρθρου 14 του ν. 4270/2014, όπως ισχύει, στην αίτηση επισυνάπτεται η γνώμη της διυπουργικής επιτροπής δημόσιων επιχειρήσεων και οργανισμών του άρθρου 10 του ν. 3429/2005, όπως ισχύει, επί της συλλογικής διαφοράς.

 3. Η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας, αν το ζητήσει ένα εκ των μερών. Στην περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, σύμφωνα με την παράγραφο 2 αυτού του άρθρου, διεξάγεται από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας.

 4. Ο διαιτητής ή οι διαιτητές της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, ο ορισμός ενός εκ των διαιτητών ως προέδρου της Επιτροπής, καθώς και οι αναπληρωτές τους, επιλέγονται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και σε περίπτωση ασυμφωνίας με κλήρωση. Εντός σαράντα οκτώ (48) ωρών από την προσφυγή στη διαιτησία, η αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. καλεί τα μέρη να προσέλθουν σε καθορισμένο τόπο και ώρα για την επιλογή διαιτητή ή Επιτροπής Διαιτησίας και του προέδρου της, καθώς και των αναπληρωτών τους. Η επιλογή ή η κλήρωση διεξάγεται ενώπιον του προέδρου του Ο.ΜΕ.Δ. ή του οριζομένου από αυτόν εκπροσώπου του. Κάθε μέρος έχει το δικαίωμα να εκφράσει μία φορά άρνηση για το κληρωθέν πρόσωπο. Ο διαιτητής και η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας οφείλουν να αναλάβουν τα καθήκοντά τους εντός πέντε (5) εργάσιμων ημερών από τον ορισμό τους.

 5. Ο διαιτητής και η Επιτροπή Διαιτησίας έχουν τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή. Μελετούν όλα τα στοιχεία και πορίσματα, που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και τα πρόσθετα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας και κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας, στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, την πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, καθώς και την εξέλιξη της αγοραστικής δύναμης του μισθού».

 6. Η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή και οι οποίοι δεν μπορούν να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν προβλέψεις της κείμενης νομοθεσίας. Στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι. Κανονιστικοί όροι άλλων εν ισχύι συλλογικών ρυθμίσεων εξακολουθούν να ισχύουν με τη διαιτητική απόφαση. Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 16Β του παρόντος.

 7. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα πέντε (35) ημερών, αν δεν προηγήθηκε. Η απόφαση της Επιτροπής Διαιτησίας λαμβάνεται ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία. Η διαιτητική απόφαση κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από εκδόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.

 8. Η απόφαση της διαιτησίας εξομοιώνεται με συλλογική σύμβαση εργασίας και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά.

 9. Στις περιπτώσεις προσφυγής στη διαιτησία αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για διάστημα δέκα (10) ημερών από την ημέρα προσφυγής του».