



## ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, 104 34 Αθήνα ☎ 210 88 14 922 ☎ 210 88 15 393 ✉ info@omed.gr 🌐 www.omed.gr  
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, 546 26 Θεσσαλονίκη ☎ 2310 517 128 ☎ 2310 517 119



Αθήνα, 15 Μαΐου 2018

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 252

Προς:

1. Σύνδεσμο Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών Ελλάδος, Ίωνος Δραγούμη  
46, 115 28 Αθήνα
2. ΣΕΒ – σύνδεσμο επιχειρήσεων και βιομηχανιών, Ξενοφώντος 5, 105 57  
Αθήνα
3. Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας (ΠΟΕ), Σωνιέρου 18, 104 38 Αθήνα

### ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΠΕΝΤ. 1/2018

#### Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

(του άρθρου 16 Α του ν. 1876/1990)

Συνεδρίασε στην Αθήνα στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ. (Πλατεία Βικτωρίας 7) στις 29 Μαρτίου 2018, ημέρα Πέμπτη και ώρα 14:00, με την εξής σύνθεση: α) Δημήτριος Σκαλτσούνης, Σύμβουλος της Επικρατείας (Πρόεδρος), β) Νικόλαος Πιπλίγκας, Αρεοπαγίτης (τακτικό μέλος), γ) Βασιλική Τύρου, Νομική Σύμβουλος του Κράτους (τακτικό μέλος), δ) Θεόδωρος Κουτρούκης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος) και ε) Ελένη Κουτσιμπού, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος).

Θέμα της συνεδρίασης ήταν η εξέταση των υπ' αριθμ. πρωτ. 62/001ΕΦ/29.1.2018, 63/002ΕΦ/29.1.2018, 64/003ΕΦ/29.1.2018 εφέσεων κατά της υπ' αριθμ. ΔΑ ΤΡΙΜ. 1/2018 Διαιτητικής Απόφασης «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις εμπορίας πετρελαιοειδών και υγραερίων όλης της χώρας.

Κατά τη συνεδρίαση παρέστησαν εξουσιοδοτημένοι εκπρόσωποι των οργανώσεων «Σύνδεσμος Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών Ελλάδος» κ.κ. Αριστέα Μπακόλα και Ανδρέας Πετριανίδης, «ΣΕΒ – σύνδεσμος επιχειρήσεων και βιομηχανιών» κ.κ. Κατερίνα Δασκαλάκη και Αντώνης Βάγιας και «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας» κ.κ. Παναγιώτης Κοντουσιάδης, Αναστάσιος Βερέβης και Χρήστος Κιούλος. Οι εκπρόσωποι των τριών οργανώσεων εξέθεσαν τις απόψεις τους επί των εφέσεων,

απάντησαν σε ερωτήσεις των μελών της Επιτροπής, έλαβαν προθεσμία μέχρι τις 16 Απριλίου 2018 για την κατάθεση υπομνημάτων και χορήγησαν στην Επιτροπή προθεσμία μέχρι τις 14 Μαΐου 2018 για την έκδοση της απόφασής της.

Μετά την κατάθεση των υπομνημάτων η Επιτροπή διασκέφθηκε στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ. και, ύστερα από την εξέταση όλων των στοιχείων του φακέλου της υπόθεσης,

**έκρινε σύμφωνα με τον νόμο τα εξής :**

Με τις κρινόμενες τρεις εφέσεις προσβάλλεται η 1/2018 απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις εμπορίας πετρελαιοειδών και υγραερίων όλης της χώρας». Λόγω της συνάφειάς τους, οι εφέσεις πρέπει να συνδικαστούν. Όλες οι εφέσεις ασκούνται εμπροθέσμως.

*A) Επί της από 28.1.2018 έφεσης του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών Ελλάδας (ΣΕΕΠΕ)».*

1. Με την από 28.1.2018 (Μ-Δ62/001ΕΦ/29.1.2018) έφεση του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών Ελλάδος» (ΣΕΕΠΕ) και έδρα την Αθήνα [εφεξής ΣΕΕΠΕ], όπως αυτή αναπτύσσεται με το κατατεθέν μετά την εκδίκαση αυτής από 10.4.2018 υπόμνημα, ο ΣΕΕΠΕ ζητεί τη μερική ακύρωση, άλλως τη μερική τροποποίηση της ως άνω 1/2018 διαιτητικής απόφασης κατά το σκέλος που περιελήφθη σε αυτήν ως δεσμευόμενο μέρος ο ΣΕΕΠΕ ως εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία διαιτητική απόφαση εκδόθηκε σε συνέχεια της διαπίστωσης της άρνησης αυτού στην από 28.7.2017 (Μ-Δ 329) πρόταση μεσολάβησης, ως και την ακύρωση ή τροποποίηση της τελευταίας, επικαλούμενος ότι αυτός δεν φέρει κατά νόμο την ως άνω ιδιότητα. Ειδικότερα, με την έφεση και το υπόμνημα ο ΣΕΕΠΕ ισχυρίζεται ότι είναι ομοιοεπαγγελματικό σωματείο των Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, του οποίου οι σκοποί, κατά το καταστατικό του, συνάπτονται με το θεσμικό πλαίσιο επιχειρηματικής δραστηριότητας των πιο πάνω εταιρειών και δεν έχει σχέση με μισθολογικά θέματα και ειδικότερα με θέματα συλλογικής διαπραγμάτευσης των μελών του, ούτε με θέματα διαχείρισης ανθρώπινου δυναμικού ή εργασιακά θέματα, ότι στο πλαίσιο της δραστηριότητάς του και για λόγους μη παραβίασης των αρχών

του ανταγωνισμού δεν ανταλλάσσει, ούτε επεξεργάζεται στοιχεία και πληροφορίες μεταξύ των μελών του για θέματα μισθολογικής και γενικότερα εργατικής πολιτικής, ότι καθ' όλη τη διάρκεια της τεσσαρακονταετούς λειτουργίας του από την ίδρυσή του ουδέποτε θεωρήθηκε ως συνδικαλιστική εργοδοτική οργάνωση, ούτε κλήθηκε κατά το παρελθόν να μετάσχει στη διαδικασία για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και ότι κατά την κατάρτιση των ως άνω συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ελλείπει κλαδικής οργάνωσης των εργοδοτών, την εργοδοτική πλευρά εκπροσωπούσε πάντοτε ο Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), του οποίου ο ΣΕΕΠΕ είναι μέλος. Περαιτέρω, ισχυρίζεται ότι η κρίση της προσβαλλόμενης διαιτητικής απόφασης ότι για τους εκτιθέμενους σε αυτήν λόγους ο ΣΕΕΠΕ συνιστά εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση, με συνέπεια τη δέσμευσή του από αυτήν, δια της αποδοχής ουσιαστικά των ισχυρισμών της εργατικής πλευράς, αφενός είναι ανεπαρκώς αιτιολογημένη και δεν στηρίζεται επί των πραγματικών δεδομένων ενόψει της νομικής του φύσης, των καταστατικών όρων της ίδρυσης και λειτουργίας του, των σκοπών τους οποίους επιτελεί και της έμπρακτης δράσης και λειτουργίας του, χωρίς να αρκεί για την κατάφαση της ιδιότητας αυτής ότι κατά νομοθετική επιταγή αυτός συμμετέχει στο Διοικητικό Συμβούλιο του Επαγγελματικού Ταμείου Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιρειών Πετρελαιοειδών (ΕΤΕΑΠΕΠ) ως φορέα υποχρεωτικής εκ του νόμου επικουρικής ασφάλισης των εργαζομένων στα πετρελαιοειδή, αφετέρου εσφαλμένως ταυτίζει κάθε εργοδοτική με συνδικαλιστική εργοδοτική οργάνωση, η εκδοχή δε της συνδρομής αντιπροσωπευτικής ικανότητας της οργάνωσης προς σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας χωρίς να υπάρχει προς τούτο καταστατική βούληση προκύπτουσα από τη διατύπωση των σχετικών όρων του καταστατικού της, αντίκειται στην προβλεπόμενη από το Σύνταγμα (άρθρο 12 αυτού) και τις Διεθνείς Συνθήκες αρνητική πλευρά της ελευθερίας του συνεταιρίζεσθαι και της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η έχουσα το ανωτέρω περιεχόμενο έφεση είναι παραδεκτή κατά το μέρος που στρέφεται κατά της 1/2018 ως άνω διαιτητικής απόφασης, σύμφωνα με την περί τούτου διάταξη του άρθρου 16Α του ν. 1876/1990 (Α' 27) που προστέθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 4 του ν. 4303/2014 (Α' 231), όχι όμως και κατά το μέρος που στρέφεται κατά της από 28.7.2017 διαπίστωσης από τον μεσολαβητή της άρνησης μεσολάβησης εκ μέρους του ΣΕΕΠΕ, που δεν υπόκειται σε έφεση. Ενόψει δε του ότι αντικείμενο της προσφυγής σε διαιτησία, κατά την έννοια του άρθρου 16 του ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 3 του ν. 4303/2014, μπορεί να είναι, μεταξύ άλλων, και η κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν.

1876/1990 ικανότητα για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης του καλουμένου στις διαπραγματεύσεις μέρους και, συνακόλουθα, τούτο να αποτελεί και αντικείμενο έφεσης κατά της αποφανθείσας σχετικά διαιτητικής απόφασης, ο ισχυρισμός της εργατικής πλευράς (Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας) που προτάθηκε προφορικά κατά τη συζήτηση και στη συνέχεια με το από 16.4.2018 υπόμνημα αυτής και αφορά απαράδεκτο του αιτήματος μερικής ακύρωσης της προσβαλλομένης διαιτητικής απόφασης, αίτημα που άλλωστε έχει τεθεί από τον εκκαλούντα υπό την προφανή έννοια της απάλειψης του ΣΕΕΠΕ ως δεσμευομένου από αυτήν μέρους, δεν είναι βάσιμος.

2. Με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 4 εδ. α του ν. 1876/1990 ορίζεται ότι «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 ...», ενώ με τη διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 του ίδιου νόμου, όπως ισχύει μετά την αντικατάστασή της με το άρθρο 37 παρ. 3 του ν. 4024/2011 (Α' 226), ορίζεται ότι: «Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν: α) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πλαίσιο της δραστηριότητάς τους, καθώς και οι ενώσεις προσώπων με τους όρους και τις προϋποθέσεις της παρ. 5 του άρθρου 3 του νόμου αυτού. Ειδικότερα, κατά την παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου αυτού, από την πλευρά των εργαζομένων ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Για τις υπόλοιπες συλλογικές συμβάσεις εργασίας του άρθρου 3 αυτού του νόμου, από την πλευρά των εργαζομένων, ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας έχει η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας, β) κάθε εργοδότης για τους εργαζόμενους που απασχολεί στην επιχείρησή του, γ)...». Από τη γραμματική διατύπωση των ανωτέρω διατάξεων, οι οποίες έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα, προκύπτει ότι οι εργοδοτικές οργανώσεις και μάλιστα όλων των βαθμίδων που νομιμοποιούνται ως ικανές και αρμόδιες για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας και ειδικότερα κλαδικής, όπως στην προκειμένη περίπτωση, δεν προσδιορίζονται στον νόμο με κάποιο ιδιαίτερο χαρακτηριστικό, σε αντίθεση με τις εργατικές οργανώσεις, όπου γίνεται λεπτομερέστερος προσδιορισμός των χαρακτηριστικών τους σε συνάρτηση με την

οργάνωσή τους κατά κλάδο. Εξ άλλου, με τη διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1876/1990 ορίζεται ότι: «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών έχουν δικαίωμα και υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας». Από τη διάταξη αυτή, επίσης αναγκαστικού χαρακτήρα, προκύπτει ότι η συμμετοχή στις διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, ανεξαρτήτως αν τελικά αυτή καταρτιστεί ή όχι, η οποία συνιστά ειδική εκδήλωση της συνδικαλιστικής δράσης στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, έχει διαμορφωθεί από τον νομοθέτη όχι μόνο ως δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων, αλλά και ως υποχρέωση αυτών· έχει επομένως τη μορφή λειτουργικού δικαιώματος που αποσκοπεί στην εξυπηρέτηση υπέρτερου και γενικότερης σημασίας κοινωνικού συμφέροντος, από την άσκηση του οποίου δεν νοείται παραίτηση, προκειμένου να μην καταστεί γράμμα κενού περιεχομένου η προβλεπόμενη από τα άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας με διαπραγμάτευση και, σε περίπτωση αποτυχίας, με τη θέσπιση συστήματος προσφυγής σε διαιτησία, προσφυγή η οποία μπορεί να είναι και μονομερής (ΣτΕ 2307/2014 Ολομ., σκέψη 32). Περαιτέρω, με τη διάταξη του άρθρου 10 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 87/1948 «Περί συνδικαλιστικής ελευθερίας και προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος» που κυρώθηκε με το ν.δ. 4204/1961 (Α' 174) και ως εκ τούτου έχει υπερνομοθετική ισχύ κατά το άρθρο 28 παρ. 1 του Συντάγματος, ορίζεται ότι «Εις την παρούσαν σύμβαση, ο όρος 'οργάνωσις' σημαίνει πάσαν οργάνωσιν εργοδοτών ή εργαζομένων, σκοπός της οποίας είναι η προαγωγή και προάσπις των συμφερόντων των εργαζομένων και εργοδοτών». Επομένως, ενόψει της ευρείας διατύπωσης του άρθρου 10 της ως άνω Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας («πάσα») και ελλείψει περαιτέρω κριτηρίων της εσωτερικής νομοθεσίας για την απονομή της ικανότητας προς σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και ειδικότερα κλαδικών σε οργανώσεις των εργοδοτών, προκειμένου να χαρακτηριστεί μία τέτοια οργάνωση ως συνδικαλιστική εργοδοτική οργάνωση κατά την έννοια του ν. 1876/1990, έχουσα, στο πλαίσιο της δραστηριότητάς της, την κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του νόμου αυτού ικανότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, απαιτείται, αλλά και αρκεί, ανεξαρτήτως της νομικής της μορφής, αυτή να έχει ως μέλη της πρόσωπα, φυσικά ή νομικά, που ασκούν συγκεκριμένη επιχειρηματική δραστηριότητα και για τις ανάγκες τους προσλαμβάνουν και απασχολούν εργαζόμενους και να έχει ως σκοπό, στο πλαίσιο της δραστηριότητάς της, την προαγωγή και προάσπιση των επιχειρηματικών

συμφερόντων των μελών της. Για τον χαρακτηρισμό αυτόν, δεν απαιτείται η προαγωγή και προάσπιση των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών της οργάνωσης να είναι ο αποκλειστικός σκοπός αυτής, ο οποίος μπορεί να συνυπάρχει και με άλλους σκοπούς, ούτε απαιτείται να αναγράφεται τούτο ρητά στο καταστατικό της, αλλά αρκεί με τη δραστηριότητα αυτής να επιδιώκεται η εξυπηρέτηση των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών της στο σύνολό τους, αφού σε αυτά περιλαμβάνονται αναγκαίως και τα συμφέροντά τους ως εργοδοτών. Τέτοιοι σκοποί που συνδέονται άρρηκτα με την επιχειρηματική δραστηριότητα των μελών της και στοχεύουν άμεσα ή έμμεσα στην προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων αυτών είναι ο συντονισμός των μελών της στο σύνολο ή σε μέρος των επιχειρηματικών τους δραστηριοτήτων, η εξέταση ζητημάτων στον τομέα που δραστηριοποιούνται τα μέλη της, η εκπροσώπηση αυτών ενώπιον των αρμόδιων κρατικών αρχών για την προώθηση των ενδεδειγμένων λύσεων στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν τα μέλη της, η υποστήριξη των μελών της για τη διαμόρφωση κοινών θέσεων, η συμμετοχή τους στη διοίκηση ασφαλιστικών οργανισμών, στους οποίους τα μέλη καταβάλλουν (εργοδοτικές) εισφορές και γενικότερα η υλοποίηση κάθε στόχου που καθιστά αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη την επιχειρηματική δραστηριότητα των μελών της. Είναι δε αδιάφορο αν η συμμετοχή της οργάνωσης σε ασφαλιστικό φορέα δεν έλαβε χώρα οικειοθελώς, αλλά με διάταξη κανονιστικού περιεχομένου. Ο καθορισμός των ανωτέρω σκοπών από την εργοδοτική οργάνωση γίνεται από την ίδια στις ρυθμίσεις του καταστατικού της στο πλαίσιο της εσωτερικής αυτονομίας της. Η συνδρομή ορισμένων ή και όλων εκ των ανωτέρω καταστατικών σκοπών της οργάνωσης την καθιστά φορέα του δικαιώματος και της υποχρέωσης συμμετοχής στις διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας, υπό την αυτονόητη προϋπόθεση της επαρκούς εκπροσώπησης από αυτήν των επιχειρηματιών στο πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας που πρόκειται να καταρτιστεί (σχετ. ΑΠ 975/2009). Κατά συνέπεια, ο προσδιορισμός μιας οργάνωσης ως εργοδοτικής κατά την έννοια του ν. 1876/1990 δεν εξαρτάται από τον υποκειμενικό αυτοκαθορισμό αυτής, έστω και με σχετική διάταξη του καταστατικού της. Ακόμη και ο ρητός όρος του καταστατικού μιας εργοδοτικής οργάνωσης, που με βάση τις λοιπές ρυθμίσεις του καταστατικού της και τη γενικότερη δράση της αποσκοπεί στην προάσπιση και προαγωγή των επιχειρηματικών συμφερόντων των μελών της, ότι δεν συνιστά εργοδοτική οργάνωση ή ότι δεν αποτελεί σκοπό αυτής η κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή ότι δεν είναι ικανή ή αρμόδια για τη σύναψη

συλλογικής σύμβασης εργασίας, που εκφράζει την καταστατική βούληση της τελευταίας στον τομέα αυτόν, αντιβαίνει στην αναγκαστικού δικαίου ως άνω διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 του ν. 1876/1990, αφού ισοδυναμεί με παραίτηση από την άσκηση λειτουργικού κατά νόμο δικαιώματος, και, ως εκ τούτου, είναι αυτοδικαίως άκυρος κατά τα άρθρα 3, 174 και 180 του Αστικού Κώδικα. Και τούτο, διότι ο καθορισμός από τον νόμο της αρμοδιότητας αυτής υπακούει στην ανάγκη διευκόλυνσης των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων να ευρίσκουν συλλογικό διαπραγματευτή από εργοδοτικής πλευράς στο πλαίσιο εφαρμογής των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 του Συντάγματος. Η ρύθμιση αυτή δεν αντιβαίνει στην κατά το άρθρο 12 του Συντάγματος ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι και στο κατά το άρθρο 2 της ως άνω 87/1948 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας δικαίωμα των εργοδοτών (και των εργαζομένων) να συνιστούν ελεύθερα συνδικαλιστικές οργανώσεις, επιλέγοντας αυτοί τη νόμιμη μορφή της οργάνωσης και διαμορφώνοντας ελεύθερα τους καταστατικούς όρους που την διέπουν, διότι η ευχέρεια αυτή οριοθετείται από τους ως άνω κανόνες αναγκαστικού δικαίου. Αντίθετη ερμηνευτική εκδοχή που θα ανέθετε την επιλογή της συμμετοχής στις ελεύθερες διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας στην καταστατική βούληση της εργοδοτικής οργάνωσης, θα είχε ως συνέπεια την εξουδετέρωση της κοινωνικής λειτουργίας αυτής στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας, που το ίδιο το Σύνταγμα επιτάσσει στις διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 2 και 23 παρ. 1 αυτού και θα αντέβαινε στις ρυθμίσεις του άρθρου 4 της 98/1949 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 4205/1961 (Α' 174) και των άρθρων 5 και 7 της 154/1981 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας που κυρώθηκε με τον ν. 2403/1996 (Α' 99), οι οποίες αφορούν τη λήψη μέτρων για την προώθηση των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τέλος, είναι αδιάφορο αν για μεγάλο χρονικό διάστημα η εν λόγω οργάνωση δεν είχε κληθεί από το έτερο μέρος προκειμένου να συμμετάσχει στις διαπραγματεύσεις, αφού η παρέλευση του χρονικού αυτού διαστήματος δεν αποδυναμώνει την κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990 ικανότητα αυτής για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας (περί όλων των ανωτέρω βλ. Β. Δούκα «Εργοδοτική Οργάνωση: Αυτοπροσδιορισμός ή νομικός χαρακτηρισμός κλπ» σε ΕΕργΔ 68, 745 επόμε., Φ. Δωρής «Είναι εργοδοτικές οργανώσεις με δικαίωμα και υποχρέωση συλλογικών διαπραγματεύσεων η Ε.Ε.Τ., ο Σ.Ε.Β. και η Ε.Σ.Τ.Ε.» σε ΕΕργΔ 69, 129 επόμε. με περαιτέρω παραπομπές).

3. Στην προκειμένη περίπτωση, από τα στοιχεία του φακέλου προκύπτουν τα ακόλουθα: Ο εκκαλών ΣΕΕΠΕ έχει συσταθεί και λειτουργεί υπό τη μορφή σωματείου από τεσσαρακονταετίας περίπου. Τακτικά μέλη αυτού κατά το άρθρο 5 του καταστατικού του μπορεί να γίνουν, πλην των ιδρυτικών, οι επιχειρήσεις άσκησης εμπορίας και διακίνησης πετρελαιοειδών προϊόντων, οι οποίες δραστηριοποιούνται στην Ελλάδα υπό τη μορφή ανώνυμης εταιρείας ή άλλης αντίστοιχης μορφής κατά το δίκαιο κράτους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπό την προϋπόθεση ότι είναι κάτοχοι ισχύουσας κατά τον ν. 3054/2002 αδείας εμπορίας πετρελαιοειδών και ειδικότερα υγρών καυσίμων, υγραερίου, καυσίμων ναυτιλίας ή αεροπορίας και ασφάλτου. Οι ανωτέρω εταιρείες εμπορίας πετρελαιοειδών που είναι μέλη του ΣΕΕΠΕ, κατά τους ισχυρισμούς του ανέρχονται σε 12 έναντι συνολικού αριθμού 54 εταιρειών Α, Β, Γ και Δ κατηγορίας, κατόχων αδείας του ν. 3054/2002 (που δεν δεσμεύονται όλες από την προσβαλλομένη διαιτητική απόφαση), πλην τα μέλη του καλύπτουν το 90 – 95% της αντίστοιχης αγοράς (βλ. σχετική υποσημείωση στη σελίδα 2 της από Μαρτίου 2017 έκθεσης του IOBE). Περαιτέρω, σύμφωνα με το άρθρο 4 του καταστατικού του, σκοποί του ΣΕΕΠΕ είναι α) η παρουσίαση των προβλημάτων των μελών του ενώπιον των αρμοδίων αρχών ή οργανισμών του Ελληνικού Κράτους ή της Ευρωπαϊκής Ένωσης και άλλων εν γένει Διεθνών Οργανισμών και η προώθηση των ενδεδειγμένων λύσεων, όπως επίσης και η συνεργασία μετά των ανωτέρω επί παντός θέματος, το οποίο ενδιαφέρει τα μέλη του σωματείου, β) η αντιμετώπιση των προβλημάτων που δημιουργούνται γενικά από τη διακίνηση πετρελαιοειδών και η προσπάθεια επίλυσής τους με επαφές με τις αρμόδιες αρχές και εταιρείες, γ) η μελέτη και προβολή θεμάτων τα οποία ενδιαφέρουν τη διύλιση, εξόρυξη, εμπορία και διακίνηση πετρελαιοειδών και συνδέονται με τις επιδιώξεις του σωματείου, οι οποίες ορίζονται με το παρόν, δ) η συμβολή σε κάθε προσπάθεια για την εμπέδωση της λειτουργίας των κανόνων της νομιμότητας και του υγιούς ανταγωνισμού στην αγορά των πετρελαιοειδών, ε) η συμμετοχή σε εθνικές ή διεθνείς επιτροπές και εκδηλώσεις ... καθώς και κάθε γενικότερη δραστηριότητα, η οποία συνδέεται με την επίτευξη των σκοπών που επιδιώκει το σωματείο. Ο ΣΕΕΠΕ είναι τακτικό μέλος του Συνδέσμου Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ), τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργοδοτών, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 του καταστατικού του τελευταίου, κατά το οποίο τακτικά μέλη αυτού μπορούν να είναι οι ελληνικές κλαδικές, περιφερειακές ή τοπικές οργανώσεις επιχειρήσεων υπό την μορφή ανώνυμης εταιρείας, οι οποίες ασκούν βιομηχανική ή οποιαδήποτε άλλη



επιχειρηματική δραστηριότητα. Σκοπός του ΣΕΒ είναι, μεταξύ άλλων, η μελέτη, προστασία και προαγωγή των ηθικών, οικονομικών και επαγγελματικών συμφερόντων των μελών του (άρθρο 2 παρ. 1 περ. α του καταστατικού του). Επίσης, ο ΣΕΕΠΕ μετέχει με τρία τακτικά μέλη στο εννεαμελές Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΤΕΑΠΕΠ, νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, ως οιογεί καθολικού διαδόχου του τομέα επικουρικής ασφάλισης προσωπικού εταιρειών πετρελαιοειδών του ΤΕΑΙΔ (και του τελευταίου ως οιογεί καθολικού διαδόχου του νομικού προσώπου δημοσίου δικαίου με την επωνυμία Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Προσωπικού Εταιρειών Πετρελαιοειδών), σύμφωνα με το άρθρο 12 του καταστατικού αυτού, που εγκρίθηκε με την Φ. 51020/5358/123/2013 απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Β' 409), η οποία εκδόθηκε στο πλαίσιο εφαρμογής των άρθρων 36 παρ. 4 του ν. 4052/2012 (Α' 41) και των άρθρων 7 και 8 του ν. 3029/1992 (Α' 160). Το εν λόγω Ταμείο, που αποσκοπεί στην υποχρεωτική παροχή επικουρικής ασφάλισης στους ασφαλισμένους του (άρθρο 2 του καταστατικού του), χρηματοδοτείται και από την καταβολή εργοδοτικών (και εργατικών) εισφορών ύψους 3% (και 5% για τους ασφαλισμένους πριν το έτος 1992) επί των πάσης φύσεως αποδοχών αυτών και μέχρι του εκάστοτε ανωτάτου ορίου ασφαλιστέων αποδοχών στο ΙΚΑ - ΕΤΑΜ (άρθρο 19 του καταστατικού του) και ως εκ τούτου ο ΣΕΕΠΕ προασπίζει τα συμφέροντα των μελών του επιχειρηματιών και στον τομέα αυτόν (σχετ. ΣτΕ 960/2017, σκέψη 10), όπως άλλωστε προκύπτει και από τα 2429/14.7.2014, 2442/25.11.2014 και 2538/16.11.2016 έγγραφα του ΣΕΕΠΕ προς την Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας (ΠΟΕ), ως εκπρόσωπο των ασφαλισμένων εργαζομένων. Κατά συνέπεια, οι ανωτέρω σκοποί του εκκαλούντος ΣΕΕΠΕ σε συνδυασμό με την προαναφερθείσα δράση του εμπίπτουν στην έννοια της προαγωγής και προάσπισης των συμφερόντων των μελών του επιχειρηματιών – εργοδοτών σύμφωνα με το άρθρο 10 της 87/1948 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας και ως εκ τούτου ο ΣΕΕΠΕ έχει την ικανότητα σύναψης (κλαδικής) συλλογικής σύμβασης εργασίας κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990 στο πεδίο της δραστηριότητάς αυτού που συναρτάται με τη συλλογική σύμβαση εργασίας που πρόκειται να συναφθεί. Το ότι καθ' όλη τη διάρκεια της λειτουργίας του ΣΕΕΠΕ, αυτός δεν είχε κληθεί σε διαπραγματεύσεις για την κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας εκ μέρους της οργάνωσης των εργαζομένων, στις οποίες, πλην του ΣΕΒ, μετείχε ως δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση ο Σύνδεσμος Αωνόμων Εταιρειών και Εταιρειών Περιορισμένης Ευθύνης, στο καταστατικό του οποίου (άρθρο 2 παρ. 2

περ. γ) ρητώς προβλέπεται η διαπραγμάτευση και η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ των σκοπών του, δεν διαφοροποιεί την ανωτέρω κρίση, καθότι η παρέλευση μεγάλου χρονικού διαστήματος δεν καθιστά ανενεργό την κατά το άρθρο 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990 ικανότητα του ΣΕΕΠΕ προς σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας, λαμβανομένου μάλιστα υπόψη ότι, κατά τους ισχυρισμούς της εργατικής πλευράς κατά τη συζήτηση της έφεσης, οι οποίοι στο σημείο αυτό δεν αμφισβητήθηκαν από τον ΣΕΕΠΕ, η ανωτέρω δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, που κατά το παρελθόν μετείχε στην κατάρτιση των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας, έχει διαλυθεί. Ούτε αίρει κατά τα προεκτεθέντα την ιδιότητα του ΣΕΕΠΕ ως εργοδοτικής οργάνωσης κατά την έννοια του άρθρου 6 παρ. 1 του ν. 1876/1990, το γεγονός ότι η συμμετοχή του στο Διοικητικό Συμβούλιο του ΕΤΕΑΠΕΠ προβλέφθηκε με διάταξη κανονιστικής ισχύος.

4. Κατ' ακολουθία των ανωτέρω, η προσβαλλομένη 1/2018 διαιτητική απόφαση, η οποία, σχετικά με την άρνηση του ΣΕΕΠΕ να μετάσχει στη διαδικασία μεσολάβησης, έκρινε ότι «ο ΣΕΕΠΕ είναι εργοδοτική οργάνωση, διότι τόσο από το καταστατικό του ως Ένωση των Εταιρειών Εταιρείας Πετρελαιοειδών και τους εκεί αναφερόμενους σκοπούς, ο ΣΕΕΠΕ διαπραγματεύεται με την Ομοσπονδία για όλα τα ζητήματα που αφορούν στην κοινωνική ασφάλιση στο ΕΤΕΑΠΕΠ, Ταμείο των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του κλάδου εμπορίας πετρελαιοειδών και υγραερίου, λειτουργώντας ως εργοδοτική οργάνωση, όπως αποδεικνύεται από τις επιστολές του προς το Ταμείο, οι οποίες προσκομίσθηκαν με το από 16.2.2017 υπόμνημά τους και πληροί τα στοιχεία εργοδοτικής οργάνωσης κατά την έννοια και της 154 ΔΣ, γι' αυτό άλλωστε είναι μέλος του ΣΕΒ», αν και με συνοπτική αιτιολογία που συμπληρώνεται με την παρούσα, ορθώς ερμήνευσε και εφάρμοσε τον νόμο και καλώς εκτίμησε τα στοιχεία του φακέλου, ως προς τη συνδρομή ικανότητας στο πρόσωπο του εκκαλούντος ΣΕΕΠΕ για συμμετοχή αυτού στις διαπραγματεύσεις με την οργάνωση των εργαζομένων υπό την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας» για την κατάρτιση κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επομένως, τα όσα αντιθέτως υποστηρίζει ο ΣΕΕΠΕ με τους λόγους έφεσης είναι απορριπτέα ως αβάσιμα. Κατά το μέρος δε που με τον πρώτο λόγο έφεσης, προσάπτει στην προσβαλλομένη απόφαση την πλημμέλεια ότι κατά παράβαση του άρθρου 16 παρ. 6 εδ. α του ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 3 του ν. 4303/2014, αυτή στερείται της απαιτούμενης κατά νόμο πλήρους και τεκμηριωμένης αιτιολογίας, και συνεπώς

είναι ακυρωτέα, ο λόγος είναι απορριπτέος ως αλυσιτελής. Και τούτο, διότι, όπως συνάγεται από το τελευταίο εδάφιο της διάταξης αυτής που ορίζει ότι «Η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά, σύμφωνα με το άρθρο 16 Β του παρόντος», η πληρότητα της αιτιολογίας της διαιτητικής απόφασης σε πρώτο ή σε δεύτερο βαθμό, ως προϋπόθεση του κύρους της, ερευνάται μόνο στο πλαίσιο αγωγής περί του κύρους της διαιτητικής απόφασης που ασκείται κατά την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών ενώπιον του Μονομελούς Πρωτοδικείου ή του Εφετείου αντίστοιχα. Αντιθέτως, η Δευτεροβάθμια Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας του άρθρου 16Α του ίδιου νόμου, το οποίο προστέθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 4 του ν. 4303/2014, η οποία επιλαμβάνεται έφεσης κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, όπως στην προκειμένη περίπτωση, και η οποία, στο πλαίσιο της έφεσης, εξετάζοντας λόγο έφεσης προβληθέντα παραδεκτώς και κατά τρόπο ορισμένο, ερευνά τη συλλογική διαφορά κατ' ουσία με βάση όλα τα στοιχεία που προσκομίστηκαν σε πρώτο βαθμό, δεν ακυρώνει τη διαιτητική απόφαση για έλλειψη επαρκούς αιτιολογίας· εφόσον δε κρίνει ότι ορθώς έκρινε ο διαιτητής ή η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας, απορρίπτει την έφεση, συμπληρώνοντας με την απόφασή της την αιτιολογία, όταν τούτο απαιτείται, κατ' ανάλογη εφαρμογή του άρθρου 534 του Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας και του άρθρου 98 παρ. 4 του Κώδικα Διοικητικής Δικονομίας, λόγω του υπάρχοντος κενού. Επομένως, η από 28.1.2018 κρινόμενη έφεση του ΣΕΕΠΕ πρέπει να απορριφθεί.

B) Επί της από 29.1.2018 έφεσης του Σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)».

1. Με την από 29.1.2018 (Μ-Δ 63/002ΕΦ/29.1.2018) έφεση του σωματείου με την επωνυμία «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών (ΣΕΒ)» και έδρα την Αθήνα [εφεξής ΣΕΒ], όπως αυτή αναπτύσσεται περαιτέρω και με το κατατεθέν μετά την εκδίκαση αυτής από 16.4.2018 υπόμνημα, ο ΣΕΒ ζητεί τη μεταρρύθμιση της ως άνω 1/2018 διαιτητικής απόφασης ως προς το άρθρο 2, το άρθρο 3, το άρθρο 4 παρ. 2, 3 και 7, το άρθρο 5 παρ. 4, το άρθρο 6 παρ. 2 και 3, το άρθρο 10 παρ. 2 και το άρθρο 11.

2. Με τον πρώτο λόγο έφεσης ο ΣΕΒ προσάπτει στην εκκαλούμενη απόφαση την πλημμέλεια ότι κατά παράβαση του άρθρου 16 παρ. 5 και 6 του ν. 1876/1990,

όπως το άρθρο τούτο αντικαταστάθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 3 του ν. 4303/2014, αυτή στερείται της απαιτούμενης κατά νόμο πλήρους και τεκμηριωμένης αιτιολογίας, όσον αφορά συλλήβδην τις ανωτέρω (υπό Β 1) διατάξεις (πλην του άρθρου 10 παρ. 2) αυτής. Ειδικότερα, προβάλλει ότι η εκκαλούμενη απόφαση δεν φαίνεται να έλαβε καθόλου υπόψη την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας. Ο λόγος, εφόσον με αυτόν ζητείται η ακύρωση της εκκαλούμενης απόφασης για έλλειψη πλήρους και τεκμηριωμένης αιτιολογίας, είναι απορριπτέος, εν πάση περιπτώσει, ως αλυσιτελής, με τις σκέψεις που εκτέθηκαν ανωτέρω (υπό Α 4) κατά την αντιμετώπιση αντίστοιχου λόγου έφεσης του ΣΕΕΠΕ. Τα δε συγκεκριμένα παράπονα του ΣΕΒ κατά των ως άνω ρυθμίσεων εξετάζονται κατωτέρω κατά την αντιμετώπιση των αντίστοιχων λόγων της έφεσης.

3. Με τον δεύτερο λόγο έφεσης προβάλλεται ότι, καθορίζοντας τις αποδοχές των υπαγομένων στο πεδίο εφαρμογής της εργαζομένων, η προσβαλλόμενη διαιτητική απόφαση αγνόησε οικονομικά στοιχεία, τα οποία είχαν προσκομιστεί από τους αρμόδιους φορείς και τον ΣΕΒ τόσο στη μεσολάβηση (έκθεση IOBE, Μάρτιος 2017), όσο και κατά τη διαδικασία ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής (οικονομικά και στατιστικά στοιχεία από το Υπουργείο Εργασίας (ΕΡΓΑΝΗ) και από τον ΕΦΚΑ (τμήμα Στατιστικών και Οικονομικών Αναλύσεων) και συναφείς αιτιολογίες) και αναλύθηκαν στα υπομνήματα του ΣΕΒ. Ο λόγος αναπτύσσεται περαιτέρω με το εφετήριο, καθώς και με το από 16.4.2018 υπόμνημα του ΣΕΒ.

Η παρούσα Επιτροπή, προκειμένου να διαμορφώσει την κρίση της, έλαβε υπόψη όλα τα στοιχεία του φακέλου που προσκομίστηκαν ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Δεν είχε όμως τη δυνατότητα να λάβει υπόψη στοιχεία που διαβιβάστηκαν από το ΕΤΕΑΠΕΠ μετά την έκδοση της εκκαλούμενης διαιτητικής απόφασης (άρθρο 16Α παρ. 5 εδ. β ν. 1876/1990), όπως αβασίμως ζητεί ο ΣΕΒ με το από 16.4.2018 υπόμνημα, την αποστολή των οποίων ο ΣΕΒ είχε πάντως τη δυνατότητα να ζητήσει επικαίρως και όχι το πρώτον με το 01830/21.12.2017 έγγραφό του. Περαιτέρω, η Επιτροπή αξιολόγησε ιδιαιτέρως τα εξής:

ι) Σύμφωνα με το 7188/3.5.2017 έγγραφο του ΕΤΕΑΠΕΠ (Μ-Δ 237/4.5.2017), δεν υφίσταται σημαντική διαφοροποίηση του αριθμού εργαζομένων από το 2011 με εξαίρεση το έτος 2016 (μέση ετήσια μεταβολή -1,6%). Ειδικότερα, τα στοιχεία για τον συνολικό αριθμό των εργαζομένων στις εταιρείες του κλάδου και των κατ' έτος νεοπροσλαμβανομένων, καθώς και τον αριθμό των εργαζομένων

συνολικός ανά κλιμάκιο αποδοχών, φαίνονται στους πίνακες 1 και 2.

**Πίνακας 1**

Έτος	Αριθμός Εργαζομένων στον κλάδο	Αριθμός Νεοπροσλαμβανομένων
2013	1949	99
2014	1922	143
2015	1934	129
2016	1859	127

**Πίνακας 2**

Μηνιαίες μικτές αποδοχές	Αριθμός εργαζομένων ανά έτος με μηνιαίες μικτές αποδοχές του αντίστοιχου κλιμακίου			
	2013	2014	2015	2016
<b>Κλιμάκια</b>				
<b>Μικτών Μηνιαίων</b>				
<b>Αποδοχών</b>				
Έως 585 ευρώ	5 (0,26%)	5 (0,26%)	7 (0,36%)	3 (0,16%)
Από 586 έως 700 ευρώ	3 (0,15%)	6 (0,31%)	11 (0,57%)	5 (0,27%)
Από 701 έως 1000 ευρώ	51 (2,62%)	42 (2,19%)	65 (3,36%)	75 (4,3%)
Από 1001 έως 1300 ευρώ	132 (6,77%)	145 (7,54%)	129 (6,67%)	138 (7,42%)
Από 1301 έως 1600 ευρώ	269 (13,80%)	248 (2,29%)	241 (2,46%)	257 (13,82%)
Από 1601 έως 2000 ευρώ	447 (22,93%)	442 (23%)	448 (23,16%)	439 (23,61%)
Από 2001 και άνω	1042 (53,46%)	1034 (53,80%)	1033 (53,41%)	942 (50,67%)
<b>Σύνολο</b>	<b>1949</b>	<b>1922</b>	<b>1934</b>	<b>1859</b>
<b>Εργαζομένων</b>				
<b>Ποσοστιαία</b>				
<b>μεταβολή ανθρώπινου</b>		1,39%	0,62%	3,8%

δυναμικού ανά έτος	έναντι του 2013	έναντι του 2014	έναντι του 2015
Συνολική ποσοστιαία μεταβολή του ανθρώπινου δυναμικού από 2013 έως 2016			
-4,62%			

ii) Περαιτέρω, στην κατατεθείσα (Μ-Δ 492/22.12.2017) μελέτη του Ιδρύματος Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (ΙΟΒΕ) (ΙΟΒΕ, Οικονομική Κατάσταση και εξέλιξη παραγωγικής δραστηριότητας του κλάδου εμπορίας πετρελαιοειδών, Μάρτιος 2017) διαπιστώνονται ορισμένα αξιοσημείωτα στοιχεία για την κατάσταση στον υπό συζήτηση κλάδο:

- Υπάρχουν ενδείξεις για αντιστροφή της πτωτικής τάσης των πωλήσεων την περίοδο 2014-2016 (σελ. 10)
- Υπάρχει αντιστροφή της πτωτικής τάσης των μικτών κερδών την περίοδο 2013-2015 (σελ. 23)
- Ανάλογη αντιστροφή της πτωτικής τάσης υφίσταται και για την περίοδο 2013-2015 και στα κέρδη προ φόρων αλλά και στα κέρδη μετά τους φόρους, τα οποία το 2015 γίνονται πλέον θετικά για πρώτη φορά μετά το 2009 (σελ. 24)
- Μεταξύ των ετών 2008 και 2016 οι μέσες αμοιβές μειώθηκαν κατά 21 % (σελ. 33). Το 2015 έφτασαν στο χαμηλότερο σημείο των τελευταίων 8 ετών (σελ. 30).
- Αντίστοιχη είναι η τάση του κόστους εργασίας ανά εργαζόμενο την περίοδο 2010-2015 (σελ. 31).

Τα ανωτέρω στοιχεία που προέρχονται από το ΕΤΕΑΠΕΠ και τον ΙΟΒΕ είναι τα πλέον αξιόπιστα προκειμένου να εξαχθεί ασφαλές συμπέρασμα, δεδομένου ότι, όπως εκτέθηκε και ανωτέρω (υπό Α 3), αφορούν επιχειρήσεις μέλη του ΣΕΕΠΕ, τα μέλη του οποίου καλύπτουν το 90 – 95% της οικείας αγοράς (προκειμένου περί του ΕΤΕΑΠΕΠ, τα στοιχεία αφορούν και την εταιρεία ΠΕΤΡΟΓΚΑΖ).

Επικουρικώς, η παρούσα Επιτροπή έλαβε υπόψη και στοιχεία προερχόμενα και από τον ΕΦΚΑ, καθώς και το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ, τα οποία όμως δεν αφορούν μόνον επιχειρήσεις εμπορίας πετρελαιοειδών και υγραερίων.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΦΚΑ, την περίοδο 2011-2017 υφίσταται

πτωτική τάση του μέσου ημερομισθίου κατά 21,5%. Την ίδια περίοδο ο μέσος μισθός μειώθηκε κατά 22,1%. Ο αριθμός των απασχολούμενων την περίοδο 2011-2014 εμφάνισε μείωση, ενώ την περίοδο 2015-2017 αυξήθηκε κατά 2,1% (μέση ετήσια αύξηση). Ο αριθμός των επιχειρήσεων μειώθηκε κατά 18,2% την περίοδο 2011-2014.

Από τα διαθέσιμα στον φάκελο στοιχεία του πληροφοριακού συστήματος ΕΡΓΑΝΗ προκύπτουν τα εξής: την περίοδο 2013-2014 φαίνεται ότι στον κλάδο κυριαρχούν ποσοστιαία οι επιχειρήσεις μεσαίου μεγέθους (51-250 άτομα). Μετά το 2016 εμφανίζεται και σημαντικός αριθμός εργαζομένων στις επιχειρήσεις με 1-10 εργαζόμενους. Ωστόσο, ο συνολικός αριθμός των εργαζόμενων του κλάδου (ενεργών ασφαλισμένων) δεν εμφανίζει μεγάλες διαφοροποιήσεις την ίδια περίοδο μέχρι το 2016. Το 2017 όμως σημειώνει σημαντική άνοδο. Στοιχεία για τις αμοιβές παρέχονται επίσης από το Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Ειδικότερα, κατά την περίοδο από Οκτώβριο 2013 έως Οκτώβριο 2017 οι μέσες μηνιαίες αποδοχές μειώθηκαν κατά 15,4% και περισσότερο σε επιχειρήσεις πολύ μικρού (1-10) μεγέθους (-14,7%) και μεσαίου (11-50 άτομα) μεγέθους (-19,3%).

Η Επιτροπή κρίνει, όπως έχει γίνει δεκτό και με προηγούμενες αποφάσεις της (ΔΑ πενταμ. 2/2015, 7/2016), ότι σε χρονική περίοδο έλλειψης συλλογικών ρυθμίσεων (και μάλιστα υπό τις δεδομένες, κοινώς γνωστές, συνθήκες αυξημένης ανεργίας) οι εργοδότες ευρίσκονται σε ιδιαίτερα πλεονεκτική θέση έναντι των εργαζομένων κατά τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας: κατά συνέπεια, οι συμβάσεις αυτές είναι πολύ ασθενές στοιχείο για την αιτιολόγηση ουσιαστικής διαιτητικής κρίσης.

Ο ΣΕΒ προβάλλει ειδικότερα ότι η εκκαλούμενη απόφαση δεν έλαβε υπόψη ότι οι αυξήσεις και λοιπές επιβαρύνσεις που επιφέρουν οι πληττόμενες ρυθμίσεις συνεπάγονται περαιτέρω οικονομική επιβάρυνση των επιχειρήσεων του κλάδου, καθώς ο ΣΕΕΠΕ με τις 2582/19.10.2017 και 2594/1.12.2017 επιστολές του προς τον Πρόεδρο του ΕΤΕΑΠΕΠ έχει δεσμευτεί για αύξηση των εργοδοτικών ασφαλιστικών εισφορών προς το Ταμείο κατά δύο ποσοστιαίες μονάδες με συνέπεια την αντίστοιχη αύξηση του μισθολογικού κόστους των επιχειρήσεων, των οποίων οι εργαζόμενοι είναι ασφαλισμένοι στο ΕΤΕΑΠΕΠ. Η αιτίαση όμως αυτή πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμη. Πέραν του η πρόταση για την αύξηση προέρχεται από εργοδοτική οργάνωση (ΣΕΕΠΕ) και αναφέρεται σε γεγονός μελλοντικό, εφόσον δεν προκύπτει ότι έχει πραγματοποιηθεί, οι επιχειρήσεις του κλάδου έχουν από 1.1.2015 σημαντική ελάφρυνση όσον αφορά τις υποχρεώσεις τους προς το Ταμείο. Τούτο, διότι με την

υποπαράγραφο ΙΑ.3 περ. 2Α κδ του ν. 4254/2014 (Α' 85) καταργήθηκε από την ως άνω ημερομηνία η παρ. 3 του άρθρου 19 του καταστατικού του ΕΤΕΑΠΕΠ, σύμφωνα με την οποία έσοδο του Ταμείου είναι και εισφορά εργοδοτριών εταιρειών, ανερχόμενη σε ποσοστό 1 ο/οο επί του ετήσιου κύκλου εργασιών αυτών.

Τέλος, κατά την κρίση της παρούσας Επιτροπής, ο περιορισμός των οικονομικών στοιχείων και η σχετική αδυναμία επικέντρωσής τους στον υπό ρύθμιση κλάδο καθιστά αναπόδεικτο τον ισχυρισμό της έφεσης, που επικαλείται εσφαλμένη χρήση των σχετικών οικονομικών και μισθολογικών στοιχείων από την εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση.

Εν όψει όλων των ανωτέρω, η Επιτροπή κρίνει ότι παρίσταται εύλογος ο καθορισμός με την εκκαλούμενη απόφαση των αμοιβών (μισθών και ημερομισθίων κατά περίπτωση) των εργαζομένων στις επιχειρήσεις εμπορίας πετρελαιοειδών και υγραερίων όλης της Χώρας, σε συνδυασμό με τις ρυθμίσεις περί επιδομάτων (για ορισμένες από τις οποίες βλ. κατωτέρω). Πρέπει, ως εκ τούτου, να απορριφθεί ως αβάσιμος ο εξεταζόμενος δεύτερος λόγος έφεσης (ειδικότερα, τα προβαλλόμενα με την παρ. 1 του λόγου αυτού εξετάζονται αμέσως κατωτέρω).

4. Με την παράγραφο 1 του δεύτερου λόγου έφεσης του ΣΕΒ ζητείται να μην ορίζονται οι βασικοί μισθοί της παρ. 2 του άρθρου 3 με βάση την προϋπηρεσία σε επιχειρήσεις του κλάδου. Συγκεκριμένα, στην έφεση του ΣΕΒ (σελ. 5-6) αναγράφονται τα εξής: « 1 ) ... [Η] προσβαλλόμενη απόφαση με την παρ. 2 του άρθρου 3 αυξάνει τις βασικές αποδοχές με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας για κάθε τριετία και για περισσότερες από 10 τριετίες ενώ ισχύει και εφαρμόζεται η αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων {τριετιών}, όπως προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012. Όμως, από την διάταξη της παρ. 6 άρθρου 16 ν. 1876/1990 ρητά προκύπτει ότι οι όροι διαιτητικής απόφασης δεν μπορούν να είναι αντίθετοι με πρόβλεψη τής κείμενης νομοθεσίας. Από τη στιγμή λοιπόν που συγκεκριμένη διάταξη νόμου απαγορεύει ειδικά την χορήγηση παροχών αυτού τού είδους (τριετιών), δεν επιτρέπεται να προβεί η προσβαλλόμενη διαιτητική απόφαση στην παράνομη χορήγηση τέτοιων παροχών, έστω κι αν ορίζει ότι δεν πρόκειται να εφαρμοστεί. Μια τέτοια ρύθμιση μόνο σύγχυση μπορεί να δημιουργήσει στους ενδιαφερομένους και αφαιρεί από την διαιτητική απόφαση την σοβαρότητα της. Ο επικαλούμενος από την προσβαλλόμενη λόγος διατήρησης των τριετιών «... ώστε να διατηρηθεί η υφιστάμενη ισορροπία αμοιβών της προϊσχύουσας κλαδικής ΣΣΕ και της υπέρβασης



αυτής από τους ήδη καταβαλλόμενους μισθούς με την εφαρμογή επιχειρησιακών ΣΣΕ και ευνοϊκότερων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας» είναι εσφαλμένος». Ο λόγος αναπτύσσεται με το από 16.4.2018 υπόμνημα του ΣΕΒ, στο οποίο αναγράφονται τα ακόλουθα (σελ.11-13): «Η ΔΑ αυξάνει τις βασικές αποδοχές με επίδομα πολυετούς υπηρεσίας για κάθε τριετία και για περισσότερες από 10 τριετίες ενώ ισχύει και εφαρμόζεται η αναστολή των υπηρεσιακών ωριμάνσεων (τριετιών), όπως προβλέπεται από το άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012. Όμως από την διάταξη της παρ. 6 άρθρου 16 ν. 1876/1990 ρητά προκύπτει ότι οι όροι διαιτητικής απόφασης δεν μπορούν να είναι αντίθετοι με πρόβλεψη της κείμενης νομοθεσίας, δηλαδή δεν επιτρέπεται κλιμάκωση μισθού ανάλογα με την αρχαιότητα, γεγονός που απαγορεύει η ΠΥΣ. ...».

Στην αιτιολογία της εκκαλούμενης διαιτητικής απόφασης αναγράφεται ότι «διατηρείται η μισθολογική εξέλιξη ανά τριετία, ώστε να διατηρηθεί η υφιστάμενη ισορροπία αμοιβών της προϊσχύουσας κλαδικής ΣΣΕ και της υπέρβασης αυτής από τους ήδη καταβαλλόμενους μισθούς με την εφαρμογή επιχειρησιακών ΣΣΕ και ευνοϊκότερων όρων ατομικών συμβάσεων εργασίας. Ως προς τα επιδόματα υιοθετείται η πρόταση της εργοδοτικής πλευράς με τις εκ μέρους της προταθείσες βελτιώσεις και η προσθήκη περαιτέρω βελτιώσεων, όπως βασίμως υποστήριξε η εργατική πλευρά, στο πλαίσιο των όρων της προϊσχύουσας ΣΣΕ και της ήδη εφαρμοζόμενης πρακτικής».

Στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012 (Α' 38) ορίζεται ότι: «Από 14.2.2012 και μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να διαμορφωθεί σε ποσοστό κάτω του 10%, αναστέλλεται η ισχύς διατάξεων νόμων, κανονιστικών πράξεων, Συλλογικών Συμβάσεων ή Διαιτητικών Αποφάσεων, οι οποίες προβλέπουν αυξήσεις μισθών ή ημερομισθίων, περιλαμβανομένων και εκείνων περί υπηρεσιακών ωριμάνσεων, με μόνη προϋπόθεση την πάροδο συγκεκριμένου χρόνου εργασίας, όπως ενδεικτικά το επίδομα πολυετίας, το επίδομα χρόνου εργασίας, το επίδομα τριετίας και το επίδομα πενταετίας. Για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου λαμβάνεται υπόψη ο μέσος όρος του εθνικού ποσοστού ανεργίας των τελευταίων τεσσάρων τριμήνων, όπως αυτός αποτυπώνεται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΛ.ΣΤΑΤ».

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι δεν απαγορεύεται η πρόβλεψη σε ΣΣΕ ή ΔΑ αυξήσεων λόγω τριετίας· η καταβολή τους όμως αναστέλλεται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012 (σχετ. ΔΑ πενταμ. 8/2017 σκέψη 5, 7/2016 σελ. 6). Εν προκειμένω, προκειμένου να αρθεί κάθε αμφιβολία ως προς το ζήτημα τούτο, η

Επιτροπή αποφασίζει, κατά μερική αποδοχή του λόγου, να προστεθεί παράγραφος 3 στο τέλος του άρθρου 3 της διαιτητικής απόφασης, ως εξής: «3. Οι ρυθμίσεις του άρθρου αυτού ισχύουν και εφαρμόζονται σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012».

5. Με τον τρίτο λόγο έφεσης του ΣΕΒ ζητείται να διαγραφεί η ρύθμιση για τη χορήγηση επιδόματος ειδικών συνθηκών. Ειδικότερα, προβάλλονται τα ακόλουθα: «Η χορήγηση του επιδόματος ειδικών συνθηκών δεν αιτιολογείται στη διαιτητική απόφαση. Το εν λόγω επίδομα καταγραφόταν σε παλαιότερη συλλογική ρύθμιση, δεν ήταν αποτέλεσμα συλλογικής διαπραγμάτευσης αλλά η χορήγησή του αποφασίστηκε από την απόφαση 3/76 των Διοικητικών Διαιτητικών Δικαστηρίων Διαφορών Αθήνας. Το συγκεκριμένο επίδομα ουσιαστικά αφορά επίδομα ανθυγιεινής εργασίας. Αν όμως υπάρχουν ανθυγιεινοί χώροι στις επιχειρήσεις, είναι ανεπίτρεπτο να εξαγοράζεται η υγεία των εργαζόμενων στους χώρους αυτούς με τέτοιου είδους επιδόματα. Σε κάθε περίπτωση, δεν επιτρέπεται να χορηγηθεί και πάλι ένα επίδομα ανθυγιεινής εργασίας που χορηγήθηκε με αποφάσεις ΔΔΔΔ του έτους 1976. ... Το δε εθνικό πλαίσιο για τις συνθήκες εργασίας έχει έκτοτε εξελιχθεί και προσαρμοστεί σύμφωνα με τις ευρωπαϊκές Οδηγίες. Συνεπώς, η χορήγηση του επιδόματος δεν αιτιολογείται και πρέπει να διαγραφεί». Περαιτέρω, με το από 16.4.2018 υπόμνημα ο ΣΕΒ προβάλλει ότι από τη λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας του έτους 2010 (Δεκέμβριος 2012) μέχρι και σήμερα το επίδομα δεν χορηγείται από όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου, ειδικά από τις μεσαίες και ασθενέστερες, επικαλείται δε στοιχεία που έχουν προσκομιστεί ενώπιον της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας. Προβάλλει επίσης ότι από τον χρόνο χορήγησης του επιδόματος αυτού με την απόφαση 3/76 των Διοικητικών Διαιτητικών Δικαστηρίων μέχρι σήμερα έχει εκσυγχρονισθεί ριζικά το εθνικό νομοθετικό πλαίσιο για τις συνθήκες εργασίας και έχει προσαρμοστεί σύμφωνα με τις σχετικές ευρωπαϊκές Οδηγίες. Τέλος, προβάλλει ότι από την περίοδο σύναψης της ΣΣΕ του 2010 έχει τροποποιηθεί το καθεστώς για τους όρους και τις συνθήκες των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελματών.

Στην παρ. 3 του άρθρου 4 της εκκαλούμενης διαιτητικής απόφασης ορίζονται τα ακόλουθα: «Επίδομα ειδικών συνθηκών. Στους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις κάθε είδους, περιλαμβανομένων των σταθμών ανεφοδιασμού αεροσκαφών στους αερολιμένες, καταβάλλεται επίδομα ποσοστού 28% και στους εργαζόμενους των εγκαταστάσεων υγραερίων της περιοχής Αττικής επίδομα ποσοστού 10%».

Το ως άνω επίδομα ειδικών συνθηκών χορηγείτο με κείμενα κανονιστικής ισχύος (ΔΑ και ΣΣΕ) μέχρι και τον Δεκέμβριο του 2012. Δεν προκύπτει δε από τα στοιχεία του φακέλου, ούτε προβάλλεται κατά τρόπο ορισμένο ότι οι συνθήκες παροχής εργασίας έχουν από τότε μεταβληθεί. Η επίκληση από τον ΣΕΒ ότι μετά τη λήξη της ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας του έτους 2010, το ως άνω επίδομα δεν χορηγείται από όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου, ειδικά από τις μεσαίες και ασθενέστερες, δεν είναι αποφασιστικό στοιχείο για την αιτιολόγηση ουσιαστικής διαιτητικής κρίσης, σύμφωνα με όσα εκτέθηκαν ανωτέρω (υπό Β 3). Η καταβολή δε του επιδόματος αυτού είναι ανεξάρτητη από την υποχρέωση των εργοδοτών να λαμβάνουν συνεχώς μέτρα για τη βελτίωση των συνθηκών υγιεινής στους χώρους εργασίας. Σημειώνεται τέλος ότι και υπό το καθεστώς του νέου πίνακα βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμάτων με έναρξη ισχύος την 1η.1.2012 (Φ10221/οικ26816/929/2011 απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης - Β' 2778), οι εργαζόμενοι σε εταιρείες πετρελαιοειδών και εμφιάλωσης υγραερίων θεωρούνται κατ' αρχήν ως εργαζόμενοι σε βαριές και ανθυγιεινές εργασίες (Α 38 και 39 της υπουργικής απόφασης). Κατ' ακολουθία όλων των ανωτέρω, ο εξεταζόμενος λόγος είναι απορριπτέος ως αβάσιμος.

6. Με τον τέταρτο λόγο έφεσης του ΣΕΒ ζητείται να διαγραφεί η διάταξη για τη χορήγηση του επιδόματος θέσης ευθύνης. Ειδικότερα, ο ΣΕΒ προβάλλει ότι «η χορήγηση επιδόματος θέσης ευθύνης στερείται επαρκούς αιτιολογίας και επιπλέον περιελήφθη στη μεσολαβητική πρόταση, κι εν συνεχεία στη διαιτητική απόφαση, μη αποτελώντας αίτημα της εργατικής πλευράς, ούτε μέσω της γραπτής πρότασης για συλλογική σύμβαση εργασίας της Ομοσπονδίας (16.5.2016), ούτε σε καμία συζήτηση στο πλαίσιο τόσο των διμερών διαπραγματεύσεων όσο και στο στάδιο της μεσολάβησης. Εκτός τούτου όμως, τέτοιου είδους επιδόματα αφορούν στην επιχειρησιακή λειτουργία της κάθε επιχείρησης και δίνονται με κριτήρια παραγωγικότητας, αξιολόγησης και, εν τέλει, της ιεραρχίας του υπαλληλικού προσωπικού μέσα στην επιχείρηση και όχι οριζόντια με διαιτητική απόφαση. Συνεπώς, η διάταξη χορήγησης του εν λόγω επιδόματος δεν αιτιολογείται και πρέπει να διαγραφεί».

Με το υπόμνημα της ΠΟΕ (Μ-Δ 224/16.4.2018) προβάλλεται ότι «το ως άνω επίδομα προέκυψε από τη σύμπτυξη των κλιμακίων και των κατηγοριών των εργαζομένων, όπως ίσχυαν μέχρι και την προηγούμενη ΣΣΕ. Το αποτέλεσμα της

θέσπισης μόλις πέντε κατηγοριών προσωπικού ήταν να μην αμείβονται με διαφορετικό κλιμάκιο όσοι εργαζόμενοι κατέχουν θέση ευθύνης, ενώ τυχόν παράλειψη του επιδόματος αυτού θα είχε ως αποτέλεσμα την καταβολή ίδιας αμοιβής τόσο για έναν εργατοτεχνίτη όσο και για έναν εργοδηγό, της ίδιας κατηγορίας προσωπικού».

Στην παρ. 7 του άρθρου 4 της εκκαλούμενης διαιτητικής απόφασης ορίζονται τα ακόλουθα: «Επίδομα θέσεως ευθύνης. Στους εργοδηγούς, υπεύθυνους βάρδιας, επικεφαλής ομάδων εργαζομένων ή συνεργείων με ομάδα εργαζομένων στις κάθε είδους εγκαταστάσεις, αποθήκες κ.λπ. περιλαμβανομένων των σταθμών ανεφοδιασμού αεροσκαφών καθώς και στους υπεύθυνους συντονισμού (προϊσταμένους) οργανωτικών μονάδων των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών των εταιρειών και των γραφείων κάθε είδους καταβάλλεται επίδομα θέσεως ευθύνης ποσοστού 5% υπολογιζόμενου στο βασικό μισθό». Περαιτέρω, στην αιτιολογία της διαιτητικής απόφασης αναγράφεται (σελ. 9) ότι η Τριμελής Επιτροπή έλαβε υπόψη «ii) Την ανάγκη εκσυγχρονισμού και απλούστευσης των κατηγοριών των ειδικοτήτων των εργαζομένων, όπως αυτές περιέχονται στην Πρόταση του Σχεδίου Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, που κατέθεσε η εργατική πλευρά και η οποία συμπίπτει με την κωδικοποίηση των όρων αυτής της συλλογικής σύμβασης από τον Ο.ΜΕ.Δ. και η οποία είναι αναρτημένη στην ιστοσελίδα του Ο.ΜΕ.Δ. Ειδικότερα η πρόβλεψη για κατηγορίες προσωπικού είναι πολύπλοκη, συχνά επικαλυπτόμενη με ρυθμίσεις οριζόντιας μεταβολής της κατηγορίας των εργαζομένων. Είναι δε χαρακτηριστικό ότι, για τους εργαζόμενους που έχουν θέση ευθύνης ως εργοδηγοί, υπεύθυνοι βάρδιας κλπ δεν προβλέπεται κάποια προσαύξηση λόγω κατοχής θέσεως ευθύνης με τη μορφή επιδόματος, αλλά δημιουργούνται νέες κατηγορίες, στις οποίες υπάγονται. Επομένως είναι εύλογο να επιχειρηθεί στην παρούσα φάση η απλούστευση των κατηγοριών στις οποίες εντάσσονται οι εργαζόμενοι και ένταξη αυτών σε πέντε (5) μισθολογικές: Κατηγορία 1 Μαθητευόμενοι τεχνίτες και βοηθητικό προσωπικό, καθαρίστριες/καθαριστές και εργάτες γενικών καθηκόντων. Κατηγορία 2 Εργατοτεχνικό προσωπικό κάθε είδους εγκαταστάσεων, αποθηκών κλπ. Κατηγορία 3 Οδηγοί βυτιοφόρων και φορτηγών αυτοκινήτων. Κατηγορία 4 Υπάλληλοι γραφείων. Κατηγορία 5 Τεχνικό προσωπικό εγκαταστάσεων, μηχανικών διαφόρων ειδικοτήτων ΑΕΙ, ΤΕΙ». Αναγράφεται επίσης (σελ.11) ότι «iv) Ενόψει της εξάλειψης των μισθολογικών κατηγοριών εργοδηγών, επικεφαλής ομάδων, βάρδιας, τμημάτων κ.λπ. είναι εύλογο να προβλεφθεί επίδομα θέσης ευθύνης ποσοστιαίο επί

του βασικού μισθού για τους εργοδηγούς, υπεύθυνους βάρδιας, επικεφαλής ομάδων εργαζομένων, συνεργείων ομάδας εργαζομένων και γενικά οργανωτικών ομάδων των υπηρεσιών των γραφείων κάθε είδους, σε ποσοστό 5% επί του βασικού μισθού». Ανάλογη αιτιολογία περιλαμβάνεται και στην πρόταση μεσολάβησης, την οποία επικαλείται η εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι η εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση περιέχει επαρκή αιτιολογία σχετικά με τη χορήγηση επιδόματος θέσης ευθύνης, αιτιολογία που υιοθετείται και από την παρούσα απόφαση. Εξ άλλου, κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 15 του ν. 1876/1990, όπως τούτο τροποποιήθηκε, ο μεσολαβητής διαμορφώνει ελεύθερα την πρότασή του, ανεξάρτητα από τις ειδικότερες προτάσεις των μερών. Νομίμως άρα το επίδομα τούτο περιελήφθη στην πρόταση μεσολάβησης και, ακολούθως, στην εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση. Συνεπώς, ο εξεταζόμενος λόγος είναι απορριπτέος ως αβάσιμος.

7. Με τον πέμπτο λόγο έφεσης ο εκκαλών ΣΕΒ ισχυρίζεται ότι η εκκαλούμενη διαιτητική απόφαση «επαναφέρει παλαιότερες ρυθμίσεις που ίσχυσαν σε διαφορετικό οικονομικό περιβάλλον. Παραγνώρισε και το γεγονός ότι δεν υπάρχει δυνατότητα επέκτασης της ισχύος της στις επιχειρήσεις μη μέλη της εργοδοτικής οργάνωσης στην οποία απευθύνεται, δημιουργώντας με αυτόν τον τρόπο, εξαιρετικές συνθήκες ασύμμετρου ανταγωνισμού και στρεβλώσεων στον ... κλάδο. Παραγνωρίζει το ότι η τελευταία συλλογική ρύθμιση του κλάδου έχει παύσει να ισχύει ... από τον Μάιο του [έτους] 2013, διάστημα μέσα στο οποίο κάποιες επιχειρήσεις έχουν εφαρμόσει τη δική τους μισθολογική πολιτική και έχουν πραγματοποιήσει προσλήψεις με νέους βασικούς μισθούς, γεγονός που θα δημιουργήσει υποχρεώσεις αναδρομικών, ιδιαίτερα στις μικρές και ασθενέστερες επιχειρήσεις του κλάδου. Παράδειγμα υπέρογκης αύξησης του μισθολογικού κόστους περιλαμβάνονται στον πίνακα 1 της σελ. 6 του υπομνήματος του ΣΕΒ της 11.1.2018 προς την Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας. Και το κυριότερο, δεν δικαιολογεί που βασίζεται αυτή η συνολική επαναφορά παρωχημένων παροχών που είχαν σωρευθεί αναδρομικά».

Ο λόγος, πέραν της αοριστίας και του αναποδείκτου αυτού, πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος. Όπως εκτέθηκε ανωτέρω (υπό Β 3), σε χρονική περίοδο έλλειψης συλλογικών ρυθμίσεων (και μάλιστα υπό τις δεδομένες, κοινώς γνωστές, συνθήκες αυξημένης ανεργίας) οι εργοδότες ευρίσκονται σε ιδιαίτερα πλεονεκτική θέση έναντι των εργαζομένων κατά τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας.

συνεπώς, οι συμβάσεις αυτές είναι πολύ ασθενές στοιχείο για την αιτιολόγηση ουσιαστικής διαιτητικής κρίσης.

8. Με τον έκτο λόγο έφεσης ο ΣΕΒ προβάλλει ότι ο διαλαμβανόμενος στο άρθρο 10 παρ. 2 της προσβαλλόμενης διαιτητικής απόφασης όρος, κατά τον οποίο «Με την παρούσα δεν θίγονται ευνοϊκότεροι όροι εργασίας των εργαζομένων που υπάγονται στο πεδίο ισχύος της παρούσας και ρυθμίζονται με όρους επιχειρησιακών συμβάσεων ή άλλων συμφωνιών που ισχύουν στο πεδίο της επιχείρησης, καθώς και με όρους που διαμορφώθηκαν με επιχειρησιακή συνήθεια ή παρέχονται οικειοθελώς από τον εργοδότη, καθώς και με όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας» είναι μη νόμιμος, καθόσον παραβιάζει βασική αρχή του εργατικού δικαίου, κατά την οποία, όταν είναι δυνατόν να εφαρμοστούν σε μία εργασιακή σχέση περισσότερες από μία πηγές παροχών για τον εργαζόμενο, δεν επιτρέπεται η σωρευτική παροχή των επί μέρους παροχών από διάφορες πηγές, αλλά θα εφαρμοστεί στο σύνολό της εκείνη που αθροιστικά είναι πιο ευνοϊκή για τον εργαζόμενο, καθιστά υποχρεωτικές παροχές που έχουν συμβατική προέλευση καθ' υπέρβαση της διαιτητικής δικαιοδοσίας και παράλληλα αντίκειται στη ρύθμιση του άρθρου 37 παρ. 5 του ν. 4024/2011, κατά την οποία, όσο διαρκεί η εφαρμογή του Μεσοπρόθεσμου Πλαισίου Δημοσιονομικής Στρατηγικής, οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας υπερισχύουν των κλαδικών, ακόμη δηλαδή και εάν περιέχουν δυσμενέστερους των κλαδικών όρους εργασίας, με την επιφύλαξη του ότι δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας εθνικών συλλογικών συμβάσεων.

Από τη διάταξη του άρθρου 7 παρ. 2 του ν. 1876/1990, που ορίζει ότι οι όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους συλλογικών συμβάσεων εργασίας (ή διαιτητικών αποφάσεων) είναι επικρατέστεροι, εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζόμενους και από την αντίστοιχη διάταξη του άρθρου 680 εδ. γ του Αστικού Κώδικα, που ορίζει ότι οι όροι των επί μέρους συμβάσεων εργασίας που είναι αντίθετοι με συλλογική σύμβαση είναι άκυροι, εφόσον δεν είναι ευνοϊκότεροι για τον εργαζόμενο και στη θέση τους ισχύουν οι όροι της συλλογικής σύμβασης, συνάγεται ότι, όταν με την ατομική σύμβαση εργασίας καθορίστηκαν το είδος και οι συνθήκες παροχής της εργασίας και συμφωνήθηκε μισθός μεγαλύτερος του συνόλου των αποδοχών που προβλέπονται από την οικεία συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση (δηλαδή του αθροίσματος

βασικού μισθού και επιδομάτων), τότε συγκεκριμένο επίδομα ή προσαύξηση, προβλεπόμενα από τη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση για την παροχή εργασίας του αυτού είδους και υπό τις ίδιες συνθήκες (που καθορίστηκαν με την ατομική σύμβαση εργασίας), δεν οφείλεται στον εργαζόμενο επιπλέον του συμφωνημένου μεγαλύτερου μισθού, γιατί καλύπτεται από αυτόν, αφού οι όροι αμοιβής της ίδιας ποιοτικά εργασίας, οι περιεχόμενοι στην ατομική και στη συλλογική σύμβαση δεν ισχύουν παραλλήλως, αλλά επικρατεί η ευνοϊκότερη ρύθμιση, δηλαδή εκείνη της ατομικής σύμβασης, η οποία αποκλείει την εφαρμογή της δυσμενέστερης (ΑΠ 224/2011, 879/2009, 1381/2007). Για την εφαρμογή δε της κατά τα άνω αρχής της εύνοιας υπέρ των μισθωτών κατά τη συσχέτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας ή άλλης πηγής, ως ρυθμιστικού παράγοντα της εργασιακής σχέσης, και ατομικής σύμβασης εργασίας, οι αποδοχές συγκρίνονται ως μία ενότητα, αφού (εκτός αντίθετης ρύθμισης) δεν είναι επιτρεπτή η επιλεκτική αναζήτηση τμήματος αποδοχών από τη μία πηγή και άλλου από διαφορετική πηγή. Ειδικά, όσον αφορά τη συσχέτιση περισσότερων συλλογικών συμβάσεων εργασίας, αυτό αποτυπώνεται ρητά στο άρθρο 10 παρ. 1 του ν. 1876/1990 (ΑΠ 5/2011 Ολομ., 261/2016, 1173/2014). Η δε ομοιομόρφως σε πολλές συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις περιλαμβανομένη ρύθμιση, κατά την οποία τυχόν καταβαλλόμενες αποδοχές ανώτερες από τις καθοριζόμενες με αυτές δεν μειώνονται ή υπερισχύουν τυχόν ευνοϊκότεροι όροι ατομικής ή επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως στην προκειμένη περίπτωση, έχει ακριβώς την έννοια ότι η κρίση για το αν στη συγκεκριμένη περίπτωση οι προβλεπόμενες σε επιχειρησιακή ή ατομική σύμβαση αποδοχές είναι ανώτερες από τις προβλεπόμενες στην κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας προϋποθέτει σύγκριση του συνόλου αυτών προς το σύνολο των καταβλητέων σύμφωνα με τη συλλογική σύμβαση εργασίας ή διαιτητική απόφαση αποδοχών και όχι σύγκριση των επί μέρους ποσών του βασικού μισθού, των επιδομάτων κ.λπ. (σχετ. ΑΠ 879/2009) και επί πλέον καταβολή των τελευταίων. Εξ άλλου, η προσβαλλόμενη ρύθμιση, εφόσον κατά το περιεχόμενό της αφορά την περίπτωση ευνοϊκότερης ρύθμισης επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, ατομικής σύμβασης κ.λπ. με βάση την αρχή της εύνοιας, δεν αντίκειται στη ρύθμιση του άρθρου 37 παρ. 5 του ν. 4024/2011, αφού δεν αποκλείει την εφαρμογή της τελευταίας, καθότι δεν περιέχει όρο κατά τον οποίο οι όροι της συναφθείσας διαιτητικής απόφασης υπερισχύουν τυχόν δυσμενέστερων όρων επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, οπότε πράγματι θα ήταν αντίθετη με την πιο πάνω

ρύθμιση. Ούτε με τον όρο αυτόν καθίσταται υποχρεωτική παροχή που περιέχεται σε ατομική σύμβαση εργασίας ή παρασχέθηκε από τον εργοδότη οικειοθελώς, η καταβολή των οποίων γίνεται κατά την προφανή έννοια του πιο πάνω όρου σύμφωνα με τις προβλέψεις της κείμενης εργατικής νομοθεσίας. Επομένως, ο ανωτέρω λόγος έφεσης, με τον οποίο πλήττεται η νομιμότητα του άρθρου 10 παρ. 2 της ως άνω διαιτητικής απόφασης είναι αβάσιμος και απορριπτός.

9. Με τον έβδομο λόγο έφεσης ο ΣΕΒ, επικαλούμενος καθυστέρηση στην ολοκλήρωση της διαδικασίας μεσολάβησης μη οφειλομένη σε υπαιτιότητά του και πρόκληση δυσβάστακτης οικονομικής επιβάρυνσης των μελών του από την αναδρομική εφαρμογή της προσβαλλομένης απόφασης από 17.1.2017, ζητεί να τεθεί ως ημερομηνία έναρξης της ισχύος της η ημερομηνία έκδοσης της προσβαλλόμενης απόφασης (12.1.2018). Ο λόγος αυτός πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος, καθότι με τη διάταξη του άρθρου 16 παρ. 8 του ν. 1876/1990, όπως αντικαταστάθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ. 3 του ν. 4303/2014, ρητώς ορίζεται ότι η διαιτητική απόφαση ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση, εκτός εάν τα μέρη συμφωνήσουν διαφορετικά, περίπτωση περί της οποίας δεν πρόκειται.

10. Τέλος, στην έφεση του ΣΕΒ (εισαγωγή και πρώτος λόγος) αναφέρεται ότι ζητείται η μεταρρύθμιση της εκκαλούμενης διαιτητικής απόφασης και ως προς τα άρθρα 2 (μισθολογικές κατηγορίες προσωπικού), 4 παρ. 2 (επίδομα σπουδών), 5 παρ. 4 (κάλυψη δαπάνης γεύματος εργασίας), 6 παρ. 2 και 3 (ώρες εργασίας ανά εβδομάδα). Με το εφετήριο όμως δεν προβάλλονται κατά τρόπο ορισμένο σαφείς και συγκεκριμένες αιτιάσεις κατά των σχετικών κρίσεων της εκκαλούμενης απόφασης, με αναφορά σε ληπτέα υπόψη στοιχεία του φακέλου. Συνεπώς, ο λόγος είναι απορριπτός ως απαράδεκτος (σχετ. ΔΑ πενταμ. 7/2016).

Γ) Επί της από 29.1.2018 έφεσης της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής ομοσπονδίας με την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας» (ΠΟΕ).

1. Με την από 29.1.2018 (Μ-Δ 64/003ΕΦ/29.1.2018) έφεση της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής ομοσπονδίας με την επωνυμία «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας» (ΠΟΕ) και έδρα την Αθήνα, όπως αυτή αναπτύσσεται με το κατατεθέν μετά την εκδίκαση αυτής από 16.4.2018 υπόμνημα, η ΠΟΕ ζητεί τη



μεταρρύθμιση της ως άνω 1/2018 διαιτητικής απόφασης και την έκδοση διαιτητικής απόφασης με τους όρους που αναφέρονται στην από 16.5.2016 πρόσκληση σε διαπραγματεύσεις.

2. Με τους δύο πρώτους λόγους έφεσης η ΠΟΕ προβάλλει ότι κατ' εσφαλμένη εκτίμηση των στοιχείων του φακέλου η Τριμελής Επιτροπή Διαιτησίας διαμόρφωσε την κρίση της. Ειδικότερα προβάλλει ότι η ως άνω Επιτροπή εκτίμησε εσφαλμένα τα οικονομικά στοιχεία από το πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ και τον ΕΦΚΑ, τα οποία δεν αποτυπώνουν την πραγματική οικονομική κατάσταση των επιχειρήσεων του κλάδου. Προβάλλεται επίσης εσφαλμένη εκτίμηση των στοιχείων που χορηγήθηκαν από το ΕΤΕΑΠΕΠ, τα οποία κατά την εκκαλούσα, είναι αξιόπιστα. Οι λόγοι αυτοί πρέπει να απορριφθούν ως αβάσιμοι, σύμφωνα με όσα εκτέθηκαν ανωτέρω (υπό Β 3) κατά την εξέταση του αντίστοιχου - και αντίθετου - λόγου έφεσης του ΣΕΒ.

3. Με τον τρίτο λόγο έφεσης της ΠΟΕ αποδίδεται στην εκκαλούμενη απόφαση η πλημμέλεια ότι η Πρωτοβάθμια Τριμελής Επιτροπή, χωρίς αιτιολογία και κατ' εσφαλμένη εκτίμηση των (οικονομικών) στοιχείων του φακέλου, μείωσε το επίδομα σπουδών σε σχέση με αυτό που καταβάλλεται μέχρι σήμερα από τις επιχειρήσεις του κλάδου, περιόρισε τη χορήγησή του μόνο στις κατηγορίες 4 και 5 εξαιρώντας τις λοιπές και, για την καταβολή του επιδόματος μεταπτυχιακών σπουδών και διδακτορικού διπλώματος, απαιτεί συνάφεια των τίτλων με τα ασκούμενα από τους κατόχους τους καθήκοντα.

Πράγματι, η εκκαλούμενη απόφαση, μετά τη δημιουργία πέντε νέων μισθολογικών κατηγοριών εργαζομένων, όπως προεκτέθηκε (κατηγορία 1: μαθητευόμενο και βοηθητικό εργατοτεχνικό προσωπικό, κατηγορία 2: εργατοτεχνικό προσωπικό εγκαταστάσεων, κατηγορία 3: οδηγοί βυτιοφόρων και φορτηγών αυτοκινήτων, κατηγορία 4: προσωπικό διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών, κατηγορία 5: προσωπικό τεχνικών υπηρεσιών), προέβλεψε τη χορήγηση επιδόματος σπουδών μόνο στους εργαζόμενους των κατηγοριών 4 και 5. Επίσης, μείωσε το επίδομα των πτυχιούχων ΑΕΙ από 20% σε 15%, ενώ δεν μείωσε το επίδομα των πτυχιούχων ΤΕΙ, το οποίο διατήρησε στο 10% επί του βασικού μισθού· τέλος, προέβλεψε επίδομα μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου (επίδομα που δεν προέβλεπε η προϊσχύσασα συλλογική σύμβαση), για τη χορήγηση του οποίου

απαιτείται συνάφεια με τα ασκούμενα από τον εργαζόμενο καθήκοντα.

Ο λόγος αυτός πρέπει να γίνει δεκτός, κατά το μέρος που με την εκκαλούμενη απόφαση περιορίζεται η χορήγηση του επιδόματος πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ στις κατηγορίες 4 και 5. Τούτο, διότι δεν προκύπτει λόγος διαφοροποίησης των εργαζομένων ως προς το ζήτημα αυτό, με αποτέλεσμα να παραβιάζεται η αρχή της ισότητας, δεδομένου και του ότι το εν λόγω επίδομα δεν συναρτάται με την άσκηση των καθηκόντων των εργαζομένων: την κρίση δε αυτή της διαιτητικής απόφασης δεν προσέβαλε με ορισμένο λόγο έφεσης ο ΣΕΒ. Κατά τα λοιπά, ο λόγος πρέπει να απορριφθεί ως αβάσιμος, διότι η μεν μείωση του επιδόματος πτυχίου ΑΕΙ δικαιολογείται από τα μνημονευθέντα οικονομικά στοιχεία των επιχειρήσεων του κλάδου, η δε συνάρτηση της χορήγησης του επιδόματος μεταπτυχιακού και διδακτορικού τίτλου με τα ασκούμενα από τους εργαζόμενους καθήκοντα, επιβάλλεται από τον σκοπό χορήγησης του επιδόματος αυτού.

Με τις σκέψεις αυτές

Η Επιτροπή

α) Απορρίπτει την έφεση του σωματείου «Σύνδεσμος Εταιρειών Εμπορίας Πετρελαιοειδών Ελλάδας».

β) Δέχεται εν μέρει την έφεση του σωματείου «Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών» και μεταρρυθμίζει την 1/2018 απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις επιχειρήσεις εμπορίας πετρελαιοειδών και υγραερίων όλης της χώρας», με την προσθήκη παραγράφου 3 στο τέλος του άρθρου 3, ως εξής: «3. Οι ρυθμίσεις του άρθρου αυτού ισχύουν και εφαρμόζονται σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012».

γ) Δέχεται εν μέρει την έφεση της δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής ομοσπονδίας «Πανελλήνια Ομοσπονδία Ενέργειας» και μεταρρυθμίζει την ως άνω διαιτητική απόφαση, ως προς το άρθρο 4 παρ. 2 περ. 1, ως εξής: «Στους εργαζόμενους που είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ καταβάλλεται αντίστοιχα επίδομα 15% και 10% επί του βασικού μισθού».

Διαμορφώνει ως εξής τη διαιτητική απόφαση:

«Άρθρο 1

Πεδίο εφαρμογής

1. Στους όρους αυτής της συλλογικής σύμβασης εργασίας υπάγεται το πάσης φύσεως εργατοτεχνικό, βοηθητικό και υπαλληλικό προσωπικό, που εργάζεται με

συμβάσεις εργασίας ιδιωτικού δικαίου στις κάθε είδους εγκαταστάσεις, αποθήκες και γραφεία καθώς και στις εξωτερικές υπηρεσίες των επιχειρήσεων εισαγωγής και εμπορίας πετρελαιοειδών γενικά προϊόντων καθώς και υγραερίων.

2. Δεν υπάγονται στις ρυθμίσεις αυτής της ΣΣΕ οι πράκτορες, εμπορικοί αντιπρόσωποι, παραγγελιοδόχοι πώλησεως και πρατηριούχοι, των παραπάνω επιχειρήσεων, που είναι στις επαρχίες και πόλεις καθώς και τα συνδεδόμενα με αυτούς με σύμβαση εργασίας πρόσωπα.

### *Άρθρο 2*

#### *Μισθολογικές Κατηγορίες Προσωπικού*

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα εντάσσονται στις ακόλουθες μισθολογικές κατηγορίες:

##### α) Κατηγορία 1. Μαθητευόμενο και Βοηθητικό Εργατοτεχνικό Προσωπικό

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι μαθητευόμενοι τεχνίτες, το βοηθητικό προσωπικό, οι καθαριστές/στριες και οι εργάτες γενικών καθηκόντων.

##### β) Κατηγορία 2 Εργατοτεχνικό Προσωπικό Εγκαταστάσεων.

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται όλες οι ειδικότητες του εργατοτεχνικού προσωπικού τεχνικής υποστήριξης μηχανολογικών αποθήκευσης, μέτρησης, ζύγισης, φορτοεκφόρτωσης βυτιοφόρων αυτοκινήτων, δεξαμενών, αγωγών, φύλακες, κλπ.

##### γ) Κατηγορία 3 Οδηγοί βυτιοφόρων και φορτηγών αυτοκινήτων

Στην κατηγορία αυτή εντάσσονται οι οδηγοί των κάθε είδους βυτιοφόρων και φορτηγών αυτοκινήτων εγκαταστάσεων και αερολιμένων.

##### δ) Κατηγορία 4 Προσωπικό Διοικητικών και Οικονομικών Υπηρεσιών

Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται το προσωπικό διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών, που απασχολούνται στις κάθε είδους εγκαταστάσεις και γραφεία περιλαμβανομένων και αυτών των αερολιμένων.

##### ε) Κατηγορία 5 Πρόσωπο Τεχνικών Υπηρεσιών

Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται το προσωπικό τεχνικών υπηρεσιών όλων των ειδικοτήτων πτυχιούχων Τ.Ε.Ι., διπλωματούχων μηχανικών Α.Ε.Ι και ισότιμων σχολών, που απασχολείται στη λειτουργία και συντήρηση των κάθε είδους μηχανολογικών εγκαταστάσεων περιλαμβανομένων και αυτών που λειτουργούν σε αερολιμένες.

### *Άρθρο 3*

#### *Βασικοί Μισθοί*

1. Τα βασικά ημερομίσθια των εργαζόμενων της Κατηγορίας 1 μεταβάλλονται με βάση την προϋπηρεσία σε επιχειρήσεις του κλάδου ως εξής:

Έτη απασχόλησης	Κατηγορία 1
0 – 18 μήνες	28 ευρώ
18 μήνες- 3 έτη	34 ευρώ
3-6 έτη	36 ευρώ
6-9 έτη	37 ευρώ
9-12 έτη	39 ευρώ
12-15 έτη	40 ευρώ
15-18 έτη	41 ευρώ
18-21 έτη	42 ευρώ
21-24 έτη	43 ευρώ
24-27 έτη	44 ευρώ
27- 30 έτη	45 ευρώ
30-33	46 ευρώ
33 έτη και άνω	47 ευρώ

2. Οι βασικοί μισθοί των εργαζομένων των κατηγοριών 2, 3 4 και 5 μεταβάλλονται με βάση την προϋπηρεσία σε επιχειρήσεις του κλάδου ως εξής:

Έτη απασχόλησης	Κατηγορία 2 Εργατοτεχνίτες	Κατηγορία 3 Οδηγοί	Κατηγορία 4 Υπ. Γραφείου	Κατηγορία 5 Τεχνικοί
0 – 18 μήνες	660	689	770	770
18 μήνες- 3 έτη	916	941	990	990
3-6 έτη	955	996	1.044	1.044
6- 9 έτη	984	1.033	1.091	1.091
9-12 έτη	1.026	1.070	1.154	1.154
12-15 έτη	1040	1.090	1.232	1.232
15-18 έτη	1.068	1.129	1.263	1.306
18-21 έτη	1.095	1.169	1.319	1.377
21-24 έτη	1.124	1.189	1.379	1.473
24- 27 έτη	1.162	1.237	1.454	1.554
27-30 έτη	1.192	1.264	1.522	1.670

30-33 έτη	1.245	1.378	1.615	1.760
33 έτη και άνω	1.278	1.427	1690	1.776

3. Οι ρυθμίσεις του άρθρου αυτού ισχύουν και εφαρμόζονται σύμφωνα με όσα ορίζονται στο άρθρο 4 της ΠΥΣ 6/2012.

#### Άρθρο 4

##### Επιδόματα

Στους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα καταβάλλονται τα ακόλουθα επιδόματα:

##### 1. Επίδομα γάμου

Στους έγγαμους άνδρες και γυναίκες χορηγείται επίδομα γάμου υπολογιζόμενο σε ποσοστό 10% επί του βασικού μηνιαίου μισθού ή ημερομισθίου.

Το επίδομα γάμου παρέχεται έστω και εάν ο/η έτερος των συζύγων εργάζεται ή συνταξιοδοτείται από το Δημόσιο ή από οποιασδήποτε μορφής Ασφαλιστικό Οργανισμό και δεν διακόπτεται σε περίπτωση χηρείας. Το επίδομα συζύγου δεν θα διακόπτεται επίσης, σε περίπτωση διαζεύξεως του εργαζομένου ή της εργαζομένης, με τη ρητή προϋπόθεση ότι, ο ενδιαφερόμενος ή η ενδιαφερόμενη θα προσκομίσει γραπτώς αποδεικτικά στοιχεία με τα οποία θα τεκμηριώνεται ότι έχει την αποκλειστική επιμέλεια των ανηλίκων παιδιών. Με αυτά τα αποδεικτικά στοιχεία και τις προϋποθέσεις, το επίδομα συζύγου καταβάλλεται και στις περιπτώσεις των ανύπαντρων μητέρων, χωρίς να χορηγείται αθροιστικά στην περίπτωση πραγματοποίησης μεταγενέστερου γάμου.

Διευκρινίζεται ότι η καταβολή του ως άνω επιδόματος δεν σχετίζεται με την ενδεχόμενη καταβολή οικογενειακών επιδομάτων σε δικαιούχους εργαζόμενους γονείς μέσω του ΔΛΟΕΜ ή άλλου φορέα.

##### 2. Επίδομα σπουδών

1. Στους εργαζόμενους που είναι κάτοχοι πτυχίου ΑΕΙ ή ΤΕΙ καταβάλλεται αντίστοιχα επίδομα 15% και 10% επί του βασικού μισθού.

2. Στους εργαζόμενους των κατηγοριών 4 και 5 που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών διάρκειας ενός έτους τουλάχιστον, καταβάλλεται επίδομα μεταπτυχιακού 18% και στους κατόχους διδακτορικών διπλωμάτων επίδομα 20%, σε περίπτωση που προκύπτει συνάφειά των τίτλων τους με τα ασκούμενα καθήκοντα.

Σε περίπτωση κατοχής δύο τίτλων σπουδών το ως άνω επίδομα καταβάλλεται μία φορά και στο ανώτερο ποσοστό.

### 3. Επίδομα ειδικών συνθηκών

Στους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις κάθε είδους, περιλαμβανομένων των σταθμών ανεφοδιασμού αεροσκαφών στους αερολιμένες, καταβάλλεται επίδομα ποσοστού 28% και στους εργαζόμενους των εγκαταστάσεων υγραερίων της περιοχής Αττικής επίδομα ποσοστού 10%.

### 4. Επίδομα εγκαταστάσεων

Στο εργατοτεχνικό προσωπικό και το τεχνικό προσωπικό των εγκαταστάσεων που απασχολείται με τη συντήρηση, λειτουργία και εν γένει χρήση των εγκαταστάσεων αποθήκευσης, διακίνησης, ζύγισης, φορτοεκφόρτωσης κλπ καταβάλλεται μηνιαίως επίδομα μηχανολογικών και λοιπών εγκαταστάσεων ποσού 90 ΕΥΡΩ.

### 5. Επίδομα διαχειριστικών λαθών

Στους ταμίες και εισπράκτορες, που έχουν ως αποκλειστική και μόνον απασχόληση την είσπραξη και πληρωμή ως και την τήρηση των απαραίτητων βιβλίων του ταμείου, είτε μεμονωμένα, είτε από κοινού μαζί με άλλα ταμεία, χορηγείται επίδομα διαχειριστικών λαθών σε ποσοστό 5% υπολογιζόμενο στο βασικό μισθό, που προβλέπεται από την παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας.

### 6. Επίδομα οδηγών

Στους οδηγούς των ρυμουλκούμενων ή ημιρυμουλκούμενων ή επικαθήμενων ρυμουλκούμενων αυτοκινήτων, με τα οποία μεταφέρονται υγρά καύσιμα σε χύμα και ξηρό φορτίο και στους οδηγούς αυτοκινήτων μικτού βάρους πάνω από δέκα (10) τόνους παντός φορτίου, θα καταβάλλεται ειδικό επίδομα σε ποσοστό 20% υπολογιζόμενο επί των βασικών μισθών της κατηγορίας των οδηγών, που προβλέπονται από την παρούσα συλλογική σύμβαση εργασίας. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται και στους οδηγούς αυτοκινήτων μεταφοράς καυσίμων προς ανεφοδιασμό αεροσκαφών στους αερολιμένες καθώς και στους οδηγούς μηχανημάτων έδαφος ανεφοδιασμού σκάφων (HYDRANT DISPENSERS).

Διευκρινίζεται ότι το παραπάνω επίδομα δεν θα καταβάλλεται αθροιστικά σε τυχόν περιπτώσεις οδήγησης οχημάτων, που εμπίπτουν στις δύο παραπάνω κατηγορίες, και ότι το επίδομα αυτό αποτελεί τμήμα των τακτικών αποδοχών.

### 7. Επίδομα θέσεως ευθύνης

Στους εργοδηγούς, υπεύθυνους βάρδιας, επικεφαλής ομάδων εργαζομένων ή συνεργείων με ομάδα εργαζομένων στις κάθε είδους εγκαταστάσεις, αποθήκες κ.λπ. περιλαμβανομένων των σταθμών ανεφοδιασμού αεροσκαφών καθώς και στους υπεύθυνους συντονισμού (προϊσταμένους) οργανωτικών μονάδων των διοικητικών και οικονομικών υπηρεσιών των εταιρειών και των γραφείων κάθε είδους

καταβάλλεται επίδομα θέσεως ευθύνης ποσοστού 5% υπολογιζόμενου στο βασικό μισθό.

#### *Άρθρο 5*

##### *Λοιπές παροχές*

**1.** Κάλυψη εξόδων ανανέωσης άδειας ADR των οδηγών.

Κάθε επιχείρηση, που δεσμεύεται από την παρούσα καλύπτει όλα τα εξόδων, σχετικά με την επέκταση διπλωμάτων και ανανέωση ADR των οδηγών που απασχολεί.

**2.** Ενδυμασία Εργασίας.

Σε όλους τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις, αποθήκες και εξωτερικές υπηρεσίες (εργατοτεχνίτες, φύλακες και οδηγούς αυτοκινήτων) χορηγούνται κάθε έτος δύο (2) ζεύγη υποδημάτων, ασφαλείας και τέσσερις (4) φόρμες εργασίας, δηλαδή δύο (2) χειμερινές και δύο (2) θερινές, μία (1) βαμβακερή μπλούζα και κάθε δεύτερο έτος χορηγείται ένα(1) τζάκετ.

**3.** Χορήγηση γάλακτος.

Σε όλους τους εργαζόμενους των εγκαταστάσεων για κάθε ημέρα εργασίας χορηγείται αποκλειστικώς σε είδος 600 γραμμάρια νωπό γάλα ανεξαρτήτως ποσότητας και συσκευασίας, ή η αντίστοιχη ποσότητα συμπυκνωμένου ή σε σκόνη. Η καταβολή της αξίας αυτού σε χρήμα, αντί της αυτούσιας χορήγησης αποκλείεται.

**4.** Κάλυψη δαπάνης γεύματος εργασίας.

Σε όλους τους εργαζόμενους, που απασχολούνται σε κάθε είδους εγκαταστάσεις, σταθμούς ανεφοδιασμού, αποθήκες ή σταθμούς ανεφοδιασμού αεροσκαφών, χορηγείται γεύμα εργασίας αξίας 5 ΕΥΡΩ για κάθε ημέρα πραγματικής εργασίας.

#### *Άρθρο 6*

##### *Ωράριο εργασίας*

1. Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα απασχολούνται πέντε (5) ημέρες ανά εβδομάδα.

2. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα για τους εργαζόμενους των γραφείων των εταιρειών γενικών και των γραφείων εντός των κάθε είδους εγκαταστάσεων, αποθηκών, και ανεφοδιαστικών εγκαταστάσεων/σταθμών/κέντρων σε αερολιμένες, είναι 39 ώρες.

3. Οι ώρες εργασίας ανά εβδομάδα για τους εργαζόμενους εντός των λοιπών κάθε είδους εγκαταστάσεων, αποθηκών, και ανεφοδιαστικών εγκαταστάσεων/σταθμών/κέντρων σε αερολιμένες, είναι 40 ώρες.

#### *Άρθρο 7*

##### *Άδειες - Αργίες*

1. Στους εργαζόμενους, που υπάγονται στην παρούσα, χορηγούνται όλες οι άδειες που προβλέπει η εργατική νομοθεσία.

2. Πέραν των αργιών που προβλέπει η εκάστου ίσχυσα νομοθεσία για τους εργαζόμενους που υπάγονται στην παρούσα αργία είναι η ημέρα της τοπικής εορτής της περιοχής και η εορτή των Αποστόλων Πέτρου και Παύλου καθώς και η εορτή του Αγίου Σπυρίδωνος για τους εργαζόμενους στην Ελευσίνα. Αυτές οι ημέρες αργίας μπορεί να μετατεθούν σε άλλη ημέρα, όχι όμως συνεχόμενη με μη εργάσιμη ημέρα (Σάββατο ή Κυριακή).

#### *Άρθρο 8*

##### *Υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία*

Στο πλαίσιο της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας για την υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, οι εργοδότες παρέχουν όλα τα προβλεπόμενα από το νόμο μέσα ατομικής προστασίας, τηρούν τις διαδικασίες έλεγχου ασφάλειας των χώρων εργασίας με τεχνικό ασφάλειας και γιατρό εργασίας και καλύπτουν τις δαπάνες προληπτικών ιατρικών εξετάσεων ιδίως ανίχνευσης μολύβδου, βενζολίου, καθώς ακοογράμματος για όλους τους εργαζόμενους στις εγκαταστάσεις των αερολιμένων.

#### *Άρθρο 9*

##### *Διευκόλυνση καταβολής της συνδικαλιστικής συνδρομής*

Οι εργαζόμενοι που υπάγονται στην παρούσα και είναι μέλη πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που ανήκουν στην εδώ συμβαλλομένη δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση με έγγραφη δήλωση τους μπορούν να εκχώρησαν υπέρ της συνδικαλιστικής τους οργάνωσης την μηνιαία συνδικαλιστική συνδρομή τους, που ορίζεται από το καταστατικό αυτής με παρακράτηση αυτής της εκχώρησης από το μισθό τους.

Οι εργοδότες έχουν υποχρέωση να παρακρατούν την εκχωρηθείσα συνδικαλιστική συνδρομή και να την αποδίδουν προς τη δικαιούχο συνδικαλιστική οργάνωση. Ανάκληση της δήλωσης εκχώρησης επιτρέπεται σύμφωνα με τους όρους του καταστατικού και τις διατάξεις των άρθρων 89 και 90 του Αστικού Κώδικα.



*Άρθρο 10*

*Γενική ρύθμιση*

1. Στους εργαζόμενους που υπάγονται στη παρούσα εφαρμόζονται και οι όροι της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας.
2. Με την παρούσα δεν τίγονται ευνοϊκότεροι όροι εργασίας των εργαζόμενων που υπάγονται στο πεδίο ισχύος της παρούσας και ρυθμίζονται με όρους επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων ή άλλων συμφωνιών που ισχύουν στο επίπεδο της επιχείρησης καθώς και με όρους που διαμορφώθηκαν με επιχειρησιακή συνήθεια ή παρέχονται οικειοθελώς από τον εργοδότη, καθώς και με όρους ατομικών συμβάσεων εργασίας.

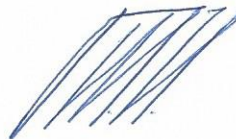
*Άρθρο 11*

*Διάρκεια*

Η παρούσα ισχύει από την υπογραφή της και για δύο έτη. Αρχίζει στις 17.1.2017, ημέρα προσφυγής στη μεσολάβηση, και λήγει στις 31.12.2018».

Η απόφαση εκδόθηκε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ., στις 14.5.2018.

**Ο Πρόεδρος**



**Δημήτριος Σκαλτσούνης**

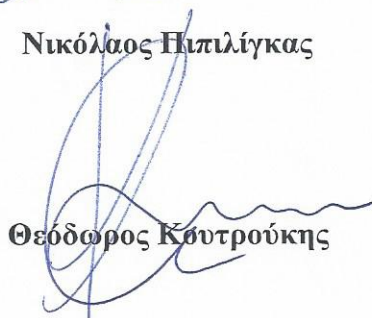
**Τα Μέλη**



**Νικόλαος Πιπιλίγκας**



**Βασιλική Τύρου**



**Θεόδωρος Κουτρούκης**



**Ελένη Κουτσιμπού**

~~CONFIDENTIAL~~



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*