



ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΣ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ & ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ

ΕΔΡΑ: Πλατεία Βικτωρίας 7, Αθήνα 10434 ☎210 88 14 922 = 210 88 15 393 ✉info@omed.gr
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: Πολυτεχνείου 21, Θεσσαλονίκη 54626 ☎2310 517 128 = 2310 517 119

Αθήνα, 4 Απριλίου 2016

Αρ. Πρωτ. Μ-Δ: 315

Προς:

1. Σύλλογος Υπαλλήλων Α.Ε.Ε.Γ.Α. «Η ΕΘΝΙΚΗ», Λεωφ. Συγγρού 103-105, 117 45 Αθήνα
2. ΑΝΩΝΥΜΗ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΤΑΙΡΙΑ ΓΕΝΙΚΩΝ ΑΣΦΑΛΕΙΩΝ «Η ΕΘΝΙΚΗ», Λεωφ. Συγγρού 103-105, 117 45 Αθήνα

ΔΙΑΙΤΗΤΙΚΗ ΑΠΟΦΑΣΗ

ΠΕΝΤ. 2/2016

Η ΠΕΝΤΑΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ ΤΟΥ Ο.ΜΕ.Δ.

(του άρθρου 16 Α του ν. 1876/1990)

«Για τους όρους Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας (Ε.Κ.Ε.)

στην Α.Ε.Ε.Γ.Α. "Η ΕΘΝΙΚΗ"»

Συνεδρίασε στην Αθήνα, στην έδρα του Ο.ΜΕ.Δ. τη Δευτέρα 21 Μαρτίου 2016, ώρα 15:00, με την εξής σύνθεση: α) Χαράλαμπος Καλαματιανός, Αρεοπαγίτης (Πρόεδρος), β) Ηλίας Μάζος, Σύμβουλος της Επικρατείας (τακτικό μέλος), γ) Βασιλική Τύρου, Νομική Σύμβουλος του Κράτους (τακτικό μέλος), δ) Κωνσταντίνος Κρεμαλής, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος) και ε) Ιωακείμ Σμυρνιώτης, Διαιτητής Ο.ΜΕ.Δ. (τακτικό μέλος).

Θέμα της συνεδρίασεως ήταν η εξέταση της υπ' αριθμ. πρωτ. 11/001Εφ/8.1.2016 εφέσεως κατά της υπ' αριθμ. 8/2015 Διαιτητικής Αποφάσεως της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας που αφορά «την κατάρτιση Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας προσωπικού της Α.Ε.Ε.Γ.Α. "Η ΕΘΝΙΚΗ"», με ακρόαση του εκκαλούντος «Συλλόγου Υπαλλήλων ΑΕΕΓΑ "Η ΕΘΝΙΚΗ"» και της εφεσίβλητης «ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΕΕΓΑ».

Κατά τη συνεδρίαση παραστάθηκαν ο εκκαλών «Σύλλογος Υπαλλήλων ΑΕΕΓΑ "Η ΕΘΝΙΚΗ"» εκπροσωπούμενος από τα μέλη του, Ιωάννη Πετσαλάκη, Ισιδώρα Αναγνωστοπούλου, Ιωάννη Νασούφη και τον Νομικό τους Σύμβουλο Ρήγα Μπαρμπούρη, καθώς και η εφεσίβλητη «ΕΘΝΙΚΗ ΑΕΕΓΑ» εκπροσωπούμενη από τους Ελένη Σούκου, Κωνσταντίνο Μπουρτζάλα και τον Νομικό τους Σύμβουλο Απόστολο

Παπακωνσταντίνου.

Οι εκπρόσωποι του εκκαλούντος και της εφεσίβλητης εξέθεσαν τις απόψεις τους επί της εφέσεως, απάντησαν σε ερωτήσεις των μελών της Επιτροπής και συμφώνησαν στην παράταση προθεσμίας έκδοσης της παρούσας μέχρι τις 4 Απριλίου 2016.

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

έκρινε σύμφωνα με τον νόμο τα εξής:

Με την κρινόμενη έφεση προσβάλλεται η υπ' αριθμ. 8/2015 Διαιτητική Απόφαση της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας (Ε.Κ.Ε.) στην Α.Ε.Ε.Γ.Α. "Η ΕΘΝΙΚΗ"», ως προς ένα μόνο κεφάλαιό της, ήτοι ως προς το άρθρο 16, που αναφέρεται στο Σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας και ανέλιξης προσωπικού, με το οποίο καταργούνται οι βαθμοί και εισάγεται νέα ιεραρχική δομή εξέλιξης, αυτή του επιπέδου ευθύνης.

Ειδικότερα στο άρθρο 16 της εκκαλουμένης ορίζονται τα εξής:

« Άρθρο 16

Α. Σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας και ανέλιξης προσωπικού

1. Σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού.

Δημιουργείται σύστημα επιπέδων ιεραρχίας θέσεων εργασίας και διοικητικού προσωπικού για τους εργαζομένους της εταιρίας. Το σύστημα αυτό βασίζεται στη βαρύτητα των θέσεων εργασίας καθώς και στην απόδοση και στη συνεισφορά του εργαζόμενου στην επιχείρηση, ενώ δεν σχετίζεται με σύστημα αμοιβών.

1.α. Σύστημα επιπέδων ιεραρχίας θέσεων εργασίας.

Δημιουργείται σύστημα επιπέδων ιεραρχίας θέσεων εργασίας. Το σύστημα αυτό βασίζεται στη βαρύτητα των θέσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, πηγάζει από τη βαρύτητα των θέσεων εργασίας ή ευθύνης, όπως προκύπτουν από το οργανόγραμμα της εταιρίας, ομαδοποιεί ιεραρχικά τις θέσεις εργασίας και ευθύνης σε ευρύτερες ζώνες ιεραρχίας (bands) και οριοθετεί τις βοηθητικές εργασίες σε μια ζώνη στη βάση της ιεραρχίας. Το σύστημα αυτό δεν σχετίζεται με σύστημα αμοιβών. Κάθε ζώνη ιεραρχίας διαθέτει επίπεδα, ως κατωτέρω:

Ζώνες Ιεραρχίας	Ιεράρχηση
Ζώνη θέσεων προϊσταμένων διεύθυνσης και υποδιεύθυνσης	Επίπεδο 13
	Επίπεδο 12
	Επίπεδο 11
Ζώνη θέσεων προϊσταμένων υποδιεύθυνσης και τομέα	Επίπεδο 10
	Επίπεδο 9
	Επίπεδο 8
Ζώνη θέσεων προϊσταμένων τομέα και τμήματος και λοιπών θέσεων εργασίας	Επίπεδο 7
	Επίπεδο 6
Ζώνη θέσεων προϊσταμένων τμήματος και υπηρεσίας και λοιπών θέσεων εργασίας	Επίπεδο 5
	Επίπεδο 4
Ζώνη θέσεων εργασίας υπαλληλικού, τεχνικού και βοηθητικού προσωπικού	Επίπεδο 3
	Επίπεδο 2
	Επίπεδο 1

1.β. Σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού.

Δημιουργείται σύστημα επιπέδων ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού για τους εργαζόμενους της εταιρίας. Το σύστημα αυτό βασίζεται στην απόδοση και στη συνεισφορά του εργαζόμενου στην επιχείρηση και στην αξιολόγηση αυτού. Σχετίζεται επίσης με τη βαρύτητα της θέσης ευθύνης που ανατίθεται στον εργαζόμενο. Δεν σχετίζεται με σύστημα αμοιβών. Οργανώνεται σε πέντε ζώνες ιεραρχίας διοικητικού προσωπικού. Κάθε ζώνη διαθέτει επίπεδα ως κατωτέρω:

Ζώνες Ιεραρχίας	Ιεράρχηση
Ανώτερα Στελέχη	Επίπεδο 13
	Επίπεδο 12
	Επίπεδο 11
Μεσαία Στελέχη	Επίπεδο 10
	Επίπεδο 9
	Επίπεδο 8
Προϊστάμενοι και Εξειδικευμένο Προσωπικό	Επίπεδο 7
	Επίπεδο 6
Ανώτερο υπαλληλικό Προσωπικό	Επίπεδο 5
	Επίπεδο 4
Υπαλληλικό Προσωπικό και Βοηθητικές Εργασίες	Επίπεδο 3
	Επίπεδο 2
	Επίπεδο 1

2. Πρόσληψη και ένταξη προσωπικού

Κάθε εργαζόμενος που προσλαμβάνεται εντάσσεται στο σύστημα στο Επίπεδο που ανήκει η θέση εργασίας την οποία καταλαμβάνει. Κατώτερο επίπεδο ένταξης του υπαλληλικού προσωπικού είναι το 2 και του βοηθητικού προσωπικού το 1.

3. Η υφιστάμενη οργάνωση θέσεων ευθύνης της Εταιρίας, έχει ως εξής:

- Θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης
- Θέση Προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης
- Θέση Προϊσταμένου Τομέα
- Θέση Προϊσταμένου Τμήματος
- Θέση Προϊσταμένου Υπηρεσίας

4. Ένταξη των θέσεων ευθύνης στο σύστημα Ανέλιξης.

Σύμφωνα με την υφιστάμενη οργάνωση των θέσεων ευθύνης, η ένταξη των θέσεων ευθύνης στο σύστημα επιπέδων θα γίνει ως εξής:

Η θέση Προϊσταμένου Διεύθυνσης εντάσσεται σε επίπεδο 13 ή 12 ή 11.

Η θέση Προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης εντάσσεται σε επίπεδο 11 ή 10 ή 9.

Η θέση Προϊσταμένου Τομέα εντάσσεται σε επίπεδο 8 ή 9.

Η θέση Προϊσταμένου Τμήματος εντάσσεται σε επίπεδο 6 ή 7.

Η θέση Προϊσταμένου Υπηρεσίας εντάσσεται σε επίπεδο 4 ή 5.

5. Εξέλιξη του Προσωπικού στο σύστημα.

5.1 Ανέλιξη υπαλλήλου που δεν έχει θέση ευθύνης, χωρίς την ανάληψη θέσης ευθύνης προϊσταμένου, μέχρι το επίπεδο 7 του συστήματος επιπέδων ιεραρχίας.

Οι μη έχοντες θέση ευθύνης, εργαζόμενοι του διοικητικού προσωπικού είναι δυνατό να εξελίσσονται είτε από επίπεδο σε επίπεδο, είτε από ζώνη σε ζώνη, χωρίς την ανάληψη θέσης ευθύνης προϊσταμένου μέχρι το επίπεδο 7 του συστήματος επιπέδων ιεραρχίας.

Προϋποθέσεις:

α. Εισήγηση αρμόδιου Προϊστάμενου Διεύθυνσης, που θα πραγματοποιείται χρονικά την περίοδο της ετήσιας αξιολόγησης.

β. Δυνατότητα για εισήγηση υφίσταται εφόσον η απόδοση (αξιολόγηση) των 3 προηγούμενων ετών είναι τουλάχιστον στην 3^η κλίμακα (με εξαίρεση μόνο μέχρι 1 έτος), σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα. Από τους έχοντες τις προϋποθέσεις, πρέπει να προταθεί για ανέλιξη τουλάχιστον το 50% ανά επίπεδο κάθε έτος.

- Η αρμόδια Επιτροπή Ανέλιξης (ως κατωτέρω, παράγραφος 5.6) εγκρίνει όλες τις προτάσεις, εκτός εάν υπάρχει πλήρως αιτιολογημένος λόγος για απόρριψη της πρότασης.

- Σε περίπτωση μη πρότασης από τον αρμόδιο προϊστάμενο επί 3 συνεχή χρόνια για εξέλιξη υπαλλήλου που διαθέτει τις κατάλληλες προϋποθέσεις αξιολόγησης, η υπόθεση παραπέμπεται από τον αρμόδιο προϊστάμενο αυτοδίκαια στην αρμόδια Επιτροπή Ανέλιξης (ως κατωτέρω, παράγραφος 5.6), η οποία αποφασίζει σχετικά.

- Ο αρμόδιος προϊστάμενος δεν επιτρέπεται να παραλείπει από την πρόταση για εξέλιξη, υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν λάβει κρίση αξιολόγησης ανώτερη από τους προτεινόμενους.

- Σε κάθε περίπτωση η ανέλιξη περιορίζεται σε ένα επίπεδο κατ' έτος.

5.2 Ανέλιξη υπαλλήλου με ανάληψη θέσης ευθύνης, στο σύνολο της κλίμακας.

Όσον αφορά στην ανάληψη θέσης ευθύνης, οι εργαζόμενοι θα επιλέγονται:

α. βάσει της ετήσιας αξιολόγησής τους και

β. της καταλληλότητάς τους, βάσει των απαιτήσεων της συγκεκριμένης θέσης.

Η μετάβαση/τοποθέτηση σε επίπεδο ανώτερης ζώνης γίνεται κατά κύριο λόγο με την τοποθέτηση σε θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου (σύμφωνα με την οργάνωση των θέσεων ευθύνης της Εταιρίας). Αλλαγή ζώνης ιεραρχίας προβλέπεται μόνο στην αμέσως υψηλότερη ζώνη.

Για ανάληψη θέσης Προϊσταμένου Υποδιεύθυνσης ή Τομέα, το στέλεχος θα πρέπει να έχει παραμείνει στο αμέσως προηγούμενο επίπεδο θέσης Προϊσταμένου για ένα (1) τουλάχιστον έτος.

5.3. Ανέλιξη υπαλλήλου που έχει αναλάβει θέση ευθύνης ανώτερου επιπέδου στο σύνολο της κλίμακας:

Εφόσον το επίπεδο ιεραρχίας του υπαλλήλου είναι χαμηλότερο από το επίπεδο της θέσης ευθύνης που ανέλαβε, η ανέλιξή του στο επίπεδο της νέας θέσης ευθύνης, είτε ανήκει στην ίδια είτε σε διαφορετική ζώνη, θα γίνεται:

- α. εάν η 1^η ετήσια αξιολόγησή του στη θέση ευθύνης που έχει αναλάβει, είναι κατ' ελάχιστον στο 3^ο επίπεδο απόδοσης, δύναται να ανελιχθεί μέχρι και 2 επίπεδα,
- β. εάν δεν υφίσταται η προϋπόθεση (α) τότε δύναται να ανελιχθεί ένα επίπεδο.

5.4. Ανέλιξη υπαλλήλου με αλλαγή επιπέδου εντός της ίδιας ζώνης, χωρίς νέα θέση ευθύνης (Επίπεδα 8 έως 10) & (Επίπεδα 11 έως 13).

Ανέλιξη υπαλλήλου με αλλαγή επιπέδου εντός της ίδιας ζώνης, χωρίς νέα θέση ευθύνης (Επίπεδα 8 έως 10) & (Επίπεδα 11 έως 13), μέχρι ένα επίπεδο τη φορά, δύναται να γίνει:

Εφόσον, η απόδοση (αξιολόγηση) σε καθένα από τα τρία προηγούμενα συναπτά έτη, είναι κατ' ελάχιστον στην 3^η κλίμακα απόδοσης (σύμφωνα με το υφιστάμενο σύστημα αξιολόγησης των 4 κλιμάκων, όπου 4 η ανώτερη κλίμακα).

5.5. Διαδικασία αλλαγής επιπέδου.

Σε όλες τις περιπτώσεις, η αλλαγή επιπέδου είτε εντός της ίδιας είτε σε άλλη ζώνη προϋποθέτει, επιπλέον των ανωτέρω, πρόταση του αρμόδιου προϊστάμενου Διεύθυνσης και, κατά περίπτωση ως κατωτέρω, απόφαση ή εισήγηση της σχετικής επιτροπής στελεχών της εταιρίας.

5.6. Σύνθεση και αρμοδιότητες Επιτροπής Ανέλιξης.

Η σύνθεση της Επιτροπής Ανέλιξης ορίζεται ετησίως από τη Διοίκηση και απαρτίζεται από:

- Δύο Γενικούς ή Αναπληρωτές Γενικούς Διευθυντές...
- Τρεις Προϊστάμενους Διεύθυνσης, εκ των οποίων ο ένας της Διεύθυνσης Ανθρωπίνου Δυναμικού.
- Έναν εκπρόσωπο του Συλλόγου των υπαλλήλων (που ορίζεται από το Δ.Σ. του Συλλόγου), χωρίς δικαίωμα ψήφου.

5.7. Για την εξέλιξη των εργαζομένων μέχρι και το επίπεδο 7 χωρίς ανάληψη θέσης ευθύνης, αποφασίζει η Επιτροπή Ανέλιξης, ενώ προκειμένου για την εξέλιξη σε ανώτερο επίπεδο η Επιτροπή εισηγείται στη Διοίκηση, η οποία αποφασίζει σχετικώς.

B. Μεταβατικές διατάξεις.

6. Ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στο σύστημα ανέλιξης.

Η ένταξη των υπαλλήλων, με ή χωρίς θέση ευθύνης, θα πραγματοποιηθεί κατ' ελάχιστον στο κατώτερο επίπεδο του προϊσχύοντος βαθμού, βάσει του παρακάτω πίνακα ένταξης:

Πίνακας ένταξης - Βάσει προϊσχύσαντος βαθμού

Βαθμοί λήξαντος Ε.Κ.Ε.	Κατώτερο επίπεδο ένταξης υφιστάμενου προσωπικού στο νέο σύστημα ανέλιξης προσωπικού
Διευθυντής	11
Υποδιευθυντής	10
Εντεταλμένος	8
Τμηματάρχης	6
Λογιστής	5
Υπολογιστής	4
Βοηθός	2

7. Ένταξη Βοηθητικού Προσωπικού:

Τεχνίτες/Οδηγοί/Τηλεφωνητές, ένταξη στο επίπεδο 3.

Κλητήρες-Εργάτες, ένταξη στο επίπεδο 2.

8. Η θέση εργασίας σε επίπεδο υψηλότερο του επιπέδου όπου εντάχθηκε ο υπάλληλος που την κατέχει.

Στην περίπτωση που κατά την πρώτη ετήσια αξιολόγηση, μετά την έναρξη εφαρμογής του συστήματος επιπέδων ιεραρχίας, η θέση εργασίας ενός εργαζομένου είναι σε

επίπεδο μεγαλύτερο του επιπέδου που εντάχθηκε ο υπάλληλος σύμφωνα με τον πίνακα ένταξης, τότε:

α. Για τους κατέχοντες τη θέση εργασίας περισσότερο από 2 έτη (λαμβάνεται υπόψη η συγκεκριμένη θέση εργασίας την οποία κατέχουν κατά την ένταξη), η ένταξη θα γίνει στο αντίστοιχο επίπεδο της θέσης εργασίας.

β. Για τους κατέχοντες τη θέση εργασίας λιγότερο από 2 έτη (λαμβάνεται υπόψη η συγκεκριμένη θέση εργασίας την οποία κατέχουν κατά την ένταξη), ο εργαζόμενος θα εντάσσεται κατ' ελάχιστον ένα επίπεδο κάτω από το επίπεδο που εντάσσεται η θέση εργασίας του.

9. Ένταξη Ειδικών Συμβούλων:

Η ένταξη των Ειδικών Συμβούλων θα πραγματοποιηθεί σύμφωνα με τους παραπάνω κανόνες (3 α και 3 β).

10. Μεταβατική Διάταξη για το επίδομα βαθμού.

Η ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στο σύστημα ανέλιξης δεν επηρεάζει το επίδομα βαθμού, όπως αυτό ισχύει και καταβάλλεται σήμερα».

Το ανωτέρω άρθρο 16 και το θέμα της θέσπισης βαθμολογίου αποτέλεσε από την αρχή της διαιτησίας το κύριο (και κατέληξε το μοναδικό) σημείο απόκλισης των δύο πλευρών, στο οποίο τα δύο μέρη της συλλογικής διαφοράς, παρά τη μεγάλη σύγκλιση που επιτεύχθηκε, δεν κατόρθωσαν τελικά να συμφωνήσουν.

Όπως προκύπτει από τα στοιχεία του φακέλου, που προσκομίσθηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας, εκ των προτάσεων των δύο πλευρών επί του μη συμφωνηθέντος ως άνω σημείου του, ρυθμίζοντας το σύστημα κατάταξης θέσεων εργασίας και ανέλιξης προσωπικού, άρθρου 16, με την εκκαλούμενη απόφαση προκρίθηκε εκείνη της εργοδοτικής πλευράς. Κατά την άποψη της τελευταίας η, σύμφωνη με διεθνή πρότυπα, εν λόγω ρύθμιση του ζητήματος του ως άνω άρθρου, εντασσομένου κατ' αρχήν στο εννοιολογικό και κανονιστικό περιεχόμενο του διευθυντικού δικαιώματος, εξυπηρετεί τους στόχους της κατά το δυνατόν καλύτερης αξιοποίησης της εργασίας και την προσφορότερη και ορθολογικότερη οργάνωση της επιχείρησης. Δεν προσκομίζονται δε στοιχεία ικανά να αιτιολογήσουν το αντίθετο, ότι δηλαδή τους στόχους αυτούς θα εξυπηρετούσε καλύτερα η προτεινόμενη από την εκκαλούσα Συνδικαλιστική Οργάνωση λύση, όπως εμμέσως η τελευταία ισχυρίζεται, ενώ επισημαίνεται, ότι δεν εξετάσθηκαν τα έγγραφα στοιχεία που προσκομίσθηκαν, απαραδέκτως, το πρώτον ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής.

Περαιτέρω με άλλες αιτιάσεις του μοναδικού λόγου έφεσης προσάπτεται στην

εκκαλουμένη, ότι με τη ρύθμιση αυτή επιφέρει ανεπανόρθωτες συνέπειες στους εργαζομένους της ΕΘΝΙΚΗΣ ΑΕΕΓΑ, οι οποίοι συνταξιοδοτούνται, καθώς, για τον υπολογισμό των συντάξιμων αποδοχών των συνταξιούχων αυτής, αθροίζεται και το χορηγούμενο "επίδομα βαθμού", το οποίο μετά την κατάργηση του βαθμού δεν θα συναθροίζεται στις συντάξιμες αποδοχές, αφού πλέον δεν θα προβλέπεται. Ενόψει δε του ότι η σχετική πρόβλεψη είναι καταστατική του ασφαλιστικού φορέα του προσωπικού της εν λόγω ασφαλιστικής εταιρείας, έχουσα ισχύ τυπικού νόμου και δυναμένη να τροποποιηθεί ως εκ τούτου, κατά τα προβαλλόμενα, μόνο με "ad hoc νομοθετική τροπολογία" (ήτοι με πράξη ισοδύναμης τυπικής ισχύος), η κατάργηση του επιδόματος βαθμού οδηγεί αναπόδραστα σε δραστική μείωση των συντάξιμων απολαβών τους. Επίσης, διατείνεται η εκκαλούσα, ότι η κατάργηση του βαθμολογίου και η απουσία παντελούς αναφοράς σε βαθμούς του υπηρετούντος προσωπικού στερεί από τους εν ενεργεία εργαζομένους το επίδομα βαθμού, το οποίο αποτελεί τμήμα των ήδη μειωμένων τακτικών αποδοχών αυτών. Οι ανωτέρω αιτιάσεις κρίνονται αβάσιμες, διότι το καταστατικό του Ταμείου Ασφαλίσεως του Προσωπικού της εφεσίβλητης Ασφαλιστικής Εταιρείας, με την αναφορά του στο "επίδομα βαθμού", ως τμήμα των συντάξιμων αποδοχών των ασφαλισμένων του ανωτέρω Ταμείου (άρθρο 59 παρ. 7 του καταστατικού, όπως τροποποιήθηκε με την απόφαση Β2/28/1626/16.8.1983 του Υπουργού Κοινωνικών Ασφαλίσεων, ΦΕΚ Β' 496/25.8.1983), δεν επιβάλλει – ούτε και θα μπορούσε άλλωστε να επιβάλει – συγκεκριμένη βαθμολογική ή εν γένει οργανωτική διάρθρωση της εφεσίβλητης εταιρείας, προεχόντως διότι ο εξουσιοδοτικός νόμος (άρθρο 5 ν. 2868/1922, ΦΕΚ Α' 119), κατ' εφαρμογήν του οποίου καταρτίσθηκε το ως άνω καταστατικό, δεν παρέχει στον ασκούντα την κανονιστική αρμοδιότητα Υπουργό, την εξουσία ρύθμισης της εσωτερικής οργάνωσης της εφεσίβλητης εταιρείας. Περαιτέρω, η διατήρηση ή μη του επίμαχου επιδόματος δεν συνιστά ζήτημα καθοριζόμενο με τον Εσωτερικό Κανονισμό Εργασίας, αλλά μπορεί να ρυθμισθεί με την Ε.Σ.Σ.Ε., αντικείμενο της οποίας αποτελεί ο καθορισμός των αμοιβών και, συνεπώς, και η χορήγηση επιδομάτων στους εργαζομένους. Επομένως, η μη αναφορά του Ε.Κ.Ε. σε βαθμολόγιο δεν οδηγεί άνευ ετέρου σε κατάργηση του επιδόματος βαθμού, αφού τα μέρη της συλλογικής διαφοράς έχουν τη δυνατότητα να συμφωνήσουν κατά τη σύναψη της νέας Ε.Σ.Σ.Ε. τη διατήρηση του επιδόματος βαθμού – ή αντίστοιχου επιδόματος - και το ύψος αυτού. Και αντιστρόφως, η ενδεχόμενη αναφορά στον Ε.Κ.Ε. σε βαθμολόγιο ουδεμία δέσμευση θα παρείχε, ως προς την καταβολή και το ύψος του ανωτέρω επιδόματος, εάν τα ζητήματα αυτά δεν συμφωνηθούν στην νέα Ε.Σ.Σ.Ε.

Σε κάθε περίπτωση συμφωνήθηκε από τα δύο μέρη να περιληφθεί στο άρθρο 16 η μεταβατική διάταξη για το επίδομα βαθμού (άρθρο 16 παρ. Β 10), που ορίζει ότι «η ένταξη του υφιστάμενου προσωπικού στο σύστημα ανέλιξης δεν επηρεάζει το επίδομα βαθμού, όπως αυτό ισχύει σήμερα», ενώ, επιπροσθέτως, ορίζεται ρητώς σε τρία σημεία στην παρ. Α 1, 1α και 1β του ίδιου άρθρου, ότι το σύστημα επιπέδων ιεραρχίας θέσεων εργασίας και διοικητικού προσωπικού «δεν σχετίζεται με σύστημα αμοιβών».

Σύμφωνα με τα προεκτεθέντα ο λόγος έφεσης είναι απορριπτέος, ως αβάσιμος, καθ' όλες τις αιτιάσεις αυτού.

Με τις σκέψεις αυτές

Η Επιτροπή απορρίπτει την έφεση και επικυρώνει την εκκαλουμένη υπ' αριθμόν 8/2015 Διαιτητική Απόφαση Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας «Για τους όρους Εσωτερικού Κανονισμού Εργασίας (Ε.Κ.Ε.) στην Α.Ε.Ε.Γ.Α. "Η ΕΘΝΙΚΗ"».

Η απόφαση εκδόθηκε την 4^η Απριλίου 2016.

Ο Πρόεδρος

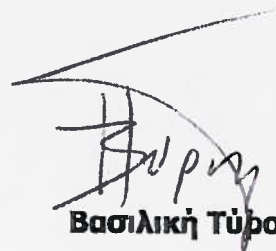


Χαράλαμπος Καλαματιανός

Τα Μέλη



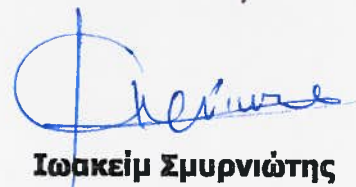
Ηλίας Μάζος



Βασιλική Τύρου



Κωνσταντίνος Κρεμαλής



Ιωακείμ Σμυρνιώτης