

**ΔΕΛΤΙΟ ΤΥΠΟΥ**  
**9/5/2018**

**ΚΕΙΜΕΝΟ ΘΕΣΕΩΝ ΓΣΕΕ ΣΧΕΤΙΚΑ ΜΕ ΤΗ ΜΕΛΕΤΗ  
ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ**

Τις θέσεις για την πρόσφατη μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Υπουργείου Εργασίας, σχετικά με το ρόλο της διαιτησίας στο θεσμό των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων, απέστειλε σήμερα η Συνομοσπονδία στην αρμόδια Υπουργό.

Στο κείμενο θέσεων, η ΓΣΕΕ τονίζει ότι η πρόσφατη Μελέτη επιβεβαιώνει πλήρως τις απόψεις και τις θέσεις της για τη λειτουργία της διαιτησίας και γενικότερα για το πλαίσιο και τη λειτουργία των Συλλογικών Διαπραγματεύσεων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η αναβίωση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, με την ακύρωση μεταξύ άλλων από την Ολομέλεια του ΣτΕ της επίμαχης διάταξης του άρθρου 3 παράγραφος 1 της ΠΥΣ 6 /2012, επετεύχθη μετά από προσφυγή της ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Επικρατείας.

Η Ολομέλεια του ΣτΕ, είχε κάνει δεκτή την αίτηση ακύρωσης της Συνομοσπονδίας για τις διατάξεις του άρθρου 3 παράγραφος 1, 2 και 4 του 2<sup>ου</sup> μνημονίου, ως αντίθετες με το Σύνταγμα.

***Ακολουθεί το κείμενο θέσεων της ΓΣΕΕ***

**Προς την  
Υπουργό Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης  
και Κοινωνικής Αλληλεγγύης  
κ. Έφη Αχτσιόγλου**

**Θέμα:** «Θέσεις της ΓΣΕΕ με αφορμή την πρόσφατη μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Υπουργείου Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης & Κοινωνικής Αλληλεγγύης, για το ρόλο της διαιτησίας στο θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων»

*Κυρία Υπουργέ,*

Η πρόσφατη μελέτη που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Υπουργείου σας, αναφορικά με την αξιολόγηση των θεσμών της Μεσολάβησης και της Διαιτησίας στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, επιβεβαιώνει πλήρως τις απόψεις και θέσεις της ΓΣΕΕ για τη λειτουργία της Διαιτησίας του ΟΜΕΔ και γενικότερα για το πλαίσιο και τη λειτουργία των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη μελέτη αυτή αποτυπώνεται το νομοθετικό πλαίσιο που διέπει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως αυτό τροποποιήθηκε με σειρά μνημονιακών νομοθετημάτων ενώ τεκμηριώνεται με συγκεκριμένα στοιχεία η διαχρονική, μέχρι και το 2017, λειτουργία και αξιοποίηση των θεσμών της μεσολάβησης και της διαιτησίας του ΟΜΕΔ από τα μέρη των συλλογικών διαφορών. Επιβεβαιώνονται τεκμηριωμένα, στο πλαίσιο αυτό, οι καταστρεπτικές συνέπειες των μνημονιακών μέτρων και ιδίως της ΠΥΣ 6/2012 στο θεσμό των συλλογικών διαπραγματεύσεων ενώ καταδεικνύεται, μεταξύ άλλων, με πλήρη τεκμηρίωση, ότι η διαμόρφωση του θεσμικού πλαισίου των συλλογικών διαπραγματεύσεων που επιχειρήθηκε με το ν. 4303/2014 δεν συνιστά πλήρη συμμόρφωση με την απόφαση της ΟΛΣΤΕ.

Υποβάλλουμε για μια ακόμη φορά, με τη σχετική τεκμηρίωση, τις απόψεις και τις θέσεις μας σχετικά με την αξιολόγηση του θεσμού των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ειδικότερα της διαιτησίας του ν. 1876/1990, θέσεις που επιβεβαιώνονται πλήρως από τις αξιολογήσεις και τα συμπεράσματα της εν λόγω μελέτης. Ειδικότερα:

**1. Το δικαίωμα μονομερούς διαιτησίας του ΟΜΕΔ είναι σύμφωνο με όσα επιτάσσει το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος**

Η διαιτησία αποτελεί τον επικουρικό μηχανισμό για τη ρύθμιση των όρων εργασίας, όταν αποτυγχάνουν οι διαπραγματεύσεις για τη

σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Την επικουρική λειτουργία της διαιτησίας επιβεβαιώνουν διαχρονικά τα στοιχεία του ΟΜΕΔ (όπως διεξοδικά αναλύονται στη μελέτη, βλ ειδικότερα και Συμπερασματικές θέσεις, σελ. 153). Το σύστημα διαιτησίας που καθιέρωσε (στην αρχική του μορφή) ο ν. 1876/90 αποτέλεσε μια θεμελιώδη επιλογή της ελληνικής Πολιτείας. Η ψήφιση του νόμου, όπως είναι γνωστό, αποτέλεσε ένα σπανιότατο φαινόμενο στην ιστορία του κοινοβουλευτικού μας βίου, αφού έγινε με την ομόθυμη στήριξη όλων των κομμάτων της Βουλής, ενώ για το περιεχόμενό του είχαν συμφωνήσει προηγουμένως και οι κορυφαίες οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων (ΣΕΒ και ΓΣΕΕ). Η διαιτησία του ν. 1876/90 αντικατέστησε την αυταρχική κρατική διαιτησία του ν. 3239/55, που περιόριζε ασφυκτικά τόσο τη συλλογική αυτονομία όσο και το δικαίωμα απεργίας.

Το δικαίωμα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αποτελεί μια εύλογη κύρωση για το μέρος που με τη συμπεριφορά του ανατρέπει το πλαίσιο διαλόγου που δημιουργεί η μεσολάβηση τρίτου ενώ παρέχει συγχρόνως τη θεσμική εγγύηση ότι θα υπάρξει συλλογική ρύθμιση και ότι η ρύθμιση των όρων εργασίας δεν θα επιστρέψει στην ατομική σύμβαση εργασίας.

Η συνταγματικότητα και νομιμότητα του συστήματος της διαιτησίας του ν. 1876/90 (υπό την αρχική του μορφή), κρίθηκε ήδη με την ομόφωνη απόφαση με αρ. 25/2004 της πλήρους Ολομέλειας του Αρείου Πάγου καθώς και την απόφαση 2307/2014 της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας.

Η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας με τη με αρ. 2307/2014 απόφασή της, με την οποία έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ, ακύρωσε, ως αντίθετες στο Σύνταγμα της Ελλάδας, τις διατάξεις εκείνες της ΠΥΣ 6/2012, που καθόριζαν δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία αποκλειστικά με κοινή συμφωνία των μερών, και περιόριζαν το αντικείμενο της διαιτησίας αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και διατηρητικών ρητρών. Το Ανώτατο Δικαστήριο δέχθηκε με την απόφασή του ότι το άρθρο 3 παρ. 1 της ΠΥΣ 6/2012, με την οποία ορίστηκε ότι η προσφυγή στη διαιτησία προϋποθέτει σε κάθε περίπτωση συμφωνία των μερών, αντίκειται στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος. Σύμφωνα με την απόφαση του ΣτΕ, από το γράμμα και το σκοπό της συνταγματικής αυτής διάταξης επιβάλλεται στο νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει τη συναίνεση και των δύο μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά σύμφωνα με τη συνταγματική αυτή διάταξη αρκεί προς τούτο η θέληση έστω του ενός μέρους.

Το Δικαστήριο έκρινε ακόμη ότι ο περιορισμός του αντικειμένου της διαιτητικής απόφασης στον καθορισμό του βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου (άρθρο 3 παρ. 2) προσκρούει ομοίως στο άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το οποίο με την αδιάσπικτη διατύπωσή του δεν καταλείπει περιθώριο για εξαίρεση σημαντικού μέρους της συλλογικής διαφοράς από τη ρυθμιστική εξουσία του διαιτητικού οργάνου. Οι ίδιοι λόγοι που επιβάλλουν, σύμφωνα με την απόφαση, στον νομοθέτη να προβλέπει τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία καθιστούν αναγκαία την εξασφάλιση της δυνατότητας να άγεται από το μέρος που προσφεύγει στη διαιτησία, ενώπιον του διαιτητικού οργάνου προς επίλυση το σύνολο της συλλογικής διαφοράς, ώστε να μην παραμείνει αρρύθμιστο σε συλλογικό επίπεδο σημαντικό μέρος της συλλογικής διαφοράς. Όπως εύστοχα επισημαίνεται στη μελέτη (σελ. 68-69) η συνταγματικά επιβεβλημένη, σύμφωνα με την ΟΛΣΤΕ, υποχρεωτικότητα του συστήματος διαιτησίας δεν αφορά απλώς την πρόσβαση στη διαιτητική διαδικασία αλλά και την ίδια τη διαιτητική απόφαση, δηλαδή την επίτευξη της δεσμευτικής για τα μέρη ρύθμισης των όρων εργασίας με την απόφαση του διαιτητή. Είναι άλλωστε αυτονόητο ότι προκειμένου η διαιτησία να επιτελέσει το ρόλο της επιβάλλεται σύμφωνα με την ΟΛΣΤΕ 2307/2014 η νομοθετική προστασία όχι μόνο της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία και της δυνατότητας του διαιτητή να ρυθμίζει το σύνολο των όρων της ΔΑ αλλά και της υποχρεωτικότητας της διαιτητικής απόφασης,

2. Παρά την υποχρέωση συμμόρφωσης της ελληνικής πολιτείας με το περιεχόμενο της απόφασης 2307/2014 του ΣΤΕ., ακολούθησε η ψήφιση του ν. 4303/2014, με τον οποίο ορθώθηκαν διαδικαστικά εμπόδια στη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία του ΟΜΕΔ. Ειδικότερα με το ν. 4303/2014 προβλέφθηκε:

α) Δεύτερος βαθμός διαιτησίας από Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας, η οποία κρίνει εφέσεις κατά των διαιτητικών αποφάσεων, των οποίων η εκτελεστότητα αναστέλλεται μέχρι την έκδοση της σχετικής απόφασης. Επανήλθαμε έτσι σε ένα σύστημα που προσομοιάζει με το προγενέστερο του Ν. 1876/1990 καθεστώσ. Με τη ρύθμιση αυτή, κάμπτεται, αυτόματα, η άμεση εκτελεστότητα της διαιτητικής απόφασης και η επέλευση των συνεπειών της, ενώ καθιερώνεται ένα νέο στάδιο κρίσης, από όργανο, στο οποίο την πλειοψηφία έχουν ανώτατοι δικαστές και σύμβουλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους (η επιτροπή απαρτίζεται από δύο διαιτητές του ΟΜΕΔ, δύο ανώτατους δικαστές, έναν του ΣΤΕ και έναν του Αρείου Πάγου καθώς και έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους)

β) Η υποχρέωση του διαιτητή και της Επιτροπής Διαιτησίας να λαμβάνουν υπόψη επιπλέον στοιχεία προσανατολισμένα απολύτως στην εργοδοτική πλευρά (άρθρο 16 παρ. 5 ν. 1876/1990), όπως,

μεταξύ άλλων οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, 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 στοιχεία για τα οποία δεν υπάρχουν αξιόπιστες μελέτες και μετρήσεις (όπως για παράδειγμα, μεταξύ άλλων, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας). Τα στοιχεία αυτά προσανατολίζουν τη διαιτητική κρίση σε (περαιτέρω) μειώσεις μισθών, ενώ δημιουργούν κίνδυνο διεύρυνσης των ορίων του δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων, οι οποίες, ενδεχομένως, θα προσβάλλονται δικαστικά και για τυχόν ελλείψεις των παραπάνω στοιχείων. Τον ίδιο κίνδυνο για την έκταση του δικαστικού ελέγχου των διαιτητικών αποφάσεων δημιουργεί και η πρόβλεψη ότι η πληρότητα της αιτιολογίας ελέγχεται δικαστικά. Ενώ δηλαδή οι διαιτητικές αποφάσεις ελέγχονται δικαστικά μόνο για την εξωτερική νομιμότητά τους και όχι για την ουσιαστική κρίση του διαιτητή, οι παραπάνω νομοθετικές προβλέψεις του ν. 4303/2014 δημιουργούν τον κίνδυνο δικαστικού ελέγχου της ουσιαστικής αξιολόγησης των επιμέρους στοιχείων από το διαιτητή.

γ) Η υποχρέωση αναφοράς στη διαιτητική απόφαση του περιεχομένου των κανονιστικών όρων άλλων συλλογικών συμβάσεων, που διατηρούνται σε ισχύ (άρθρο 16 παρ. 6 ν. 1876/1990). Με τον τρόπο αυτό τίθενται ανυπέρβλητα προσκόμματα στη διατύπωση των «διατηρητικών ρητρών», που στερεότυπα αναφέρονται στις συλλογικές ρυθμίσεις, βάσει των οποίων τα μέρη της συλλογικής διαφοράς «κτίζουν» στους ήδη διαμορφωμένους όρους εργασίας και όχι σε κενό και από μηδενική βάση. Η ίδια υποχρέωση τίθεται και για την πρόταση του μεσολαβητή (άρθρο 15 παρ. 6 ν. 1876/1990).

δ) Οι όροι που ρυθμίζει η διαιτητική απόφαση απαγορεύεται να έρχονται σε αντίθεση ή να τροποποιούν διατάξεις της κείμενης νομοθεσίας (άρθρο 16 παρ. 6 ν. 1876/1990). Η γενικότητα της διάταξης είναι προβληματική ιδίως σε σχέση με τη θεμελιώδη αρχή της επικουρικότητας της κρατικής ρύθμισης και τη δυνατότητα των μερών να συνομολογούν όρους εργασίας ευνοϊκότερους από αυτούς που ρυθμίζει ο νομοθέτης. Επιπλέον, περιορίζεται η ευχέρεια των διαιτητών να μην εφαρμόζουν προφανώς αντισυνταγματικές διατάξεις, δυνατότητα που έχει και ο τελευταίος δημόσιος υπάλληλος, σύμφωνα με το Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα.

ε) Οι διατάξεις του ν. 4303/2014, όπως επιβεβαιώνεται και στα συμπεράσματα της μελέτης (σελ. 70επ), παρατείνουν σημαντικά τη συνολική διάρκεια της διαδικασίας και αυξάνουν σημαντικά το κόστος της όλης διαδικασίας, τόσο για τον ΟΜΕΔ όσο και για τα μέρη της εκάστοτε συλλογικής διαφοράς.

Επαναλαμβάνουμε, emphaticά, ότι η ελληνική κυβέρνηση είχε και έχει σαφή υποχρέωση συμμόρφωσης με το περιεχόμενο της

απόφασης 2307/2014 της ΟΛΣΤΕ. Υποχρεούται δηλαδή να επιτρέψει στη δεικνυσία του ΟΜΕΔ να επιτελέσει ελεύθερα και χωρίς εμπόδια τη λειτουργία της, εξασφαλίζοντας την ύπαρξη συλλογικών ρυθμίσεων και τη ρύθμιση του συνόλου των όρων αμοιβής και εργασίας. Με τον ν. 4303/2014 παραβιάστηκε η υποχρέωση συμμόρφωσης της πολιτείας με την απόφαση 2307/2014 της ΟΛΣΤΕ μαζί και το Σύνταγμα της χώρας, αφού έχουν τεθεί σοβαρά εμπόδια στη λειτουργία της δεικνυσίας, που πλήττουν την αποτελεσματική λειτουργία της και την μέσω αυτής διασφάλιση της βιοποριστικής λειτουργίας του μισθού. Με τον τρόπο αυτό υπονομεύθηκε η ανάγκη ύπαρξης συλλογικών ρυθμίσεων που εγγυάται ο επικουρικός μηχανισμός της δεικνυσίας του ΟΜΕΔ ενώ η συλλογική αυτονομία που προστατεύει το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος δέχθηκε ένα ακόμη πλήγμα .

### **3. Οι θέσεις – αιτήματα της ΓΣΕΕ**

Τα καταλυτικά και καταστροφικά αποτελέσματα των ανατροπών που επήλθαν στο νομοθετικό πλαίσιο των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως περιγράφονται παραπάνω και επιβεβαιώνονται με πληρότητα στη μελέτη για την αξιολόγηση της δεικνυσίας, επιβάλλουν τη λήψη των παρακάτω μέτρων, που αποτελούν τις προτάσεις και θέσεις της Συνομοσπονδίας μας:

- Να καταργηθεί ο δεύτερος βαθμός δεικνυσίας και η δυνατότητα άσκησης έφεσης κατά των δεικνυσιακών αποφάσεων, ενώπιον Πενταμελούς Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Δεικνυσίας, που μας έφερε πίσω σε ένα σύστημα που προσομοιάζει με το προγενέστερο του Ν. 1876/1990 καθεστώς με την καθιέρωση ενός νέου σταδίου κρίσης, από όργανο, στο οποίο την πλειοψηφία έχουν ανώτατοι δικαστές και σύμβουλος του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους .
- Να ενοποιηθούν τα σώματα Μεσολαβητών και Δεικνυσιακών του ΟΜΕΔ, και να τροποποιηθεί η διάταξη του άρθρου 17 παρ. 9 του ν. 1876/1990, ώστε να απαλειφθεί από τα προσόντα των υποψηφίων μεσολαβητών και δεικνυσιακών το ηλικιακό κριτήριο, για λόγους εύρυθμης και ομαλής λειτουργίας του ΟΜΕΔ και εναρμόνισης της νομοθεσίας μας με το εθνικό και το κοινοτικό δίκαιο.
- Να καταργηθεί η υποχρέωση αναφοράς στη δεικνυσιακή απόφαση του περιεχομένου των κανονιστικών όρων άλλων συλλογικών συμβάσεων, που διατηρούνται σε ισχύ, γιατί με τον τρόπο αυτό τίθενται ανυπέρβλητα προσκόμματα στη διατύπωση των «διατηρητικών ρητρών», που στερεότυπα αναφέρονται στις συλλογικές ρυθμίσεις, βάσει των οποίων τα μέρη της συλλογικής διαφοράς «κτίζουν» στους ήδη

διαμορφωμένους όρους εργασίας και όχι σε κενό και από μηδενική βάση.

- Να καταργηθεί ο κατάλογος των επιπλέον στοιχείων που υποχρεούται να λαμβάνει υπόψη ο διαιτητής ή η Επιτροπή Διαιτησίας, όπως αυτά ορίστηκαν με το ν. 4303/2014, όπως, ενδεικτικά, πρόοδος στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας, η εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και η οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας. Πρόκειται για κατάλογο στοιχείων που χαρακτηρίζονται από απόλυτη μονομέρεια υπέρ της εργοδοτικής πλευράς. Στον κατάλογο αυτό δεν αναφέρεται ούτε ένα στοιχείο σχετικό με την αγοραστική δύναμη και τη βιοποριστική λειτουργία των μισθών.
- Να διευκρινιστεί νομοθετικά ότι κατά το δικαστικό έλεγχο των διαιτητικών αποφάσεων δεν ελέγχεται η ουσιαστική κρίση του διαιτητή.
- να θεσμοθετηθεί και πάλι η καθολικότητα ισχύος και δεσμευτικότητα του συνόλου των όρων (μισθολογικών και μη) της ΕΓΣΣΕ και ο κατώτατος μισθός/ημερομίσθιο να καθορίζονται και πάλι αποκλειστικά με ΕΓΣΣΕ, κατόπιν διαπραγματεύσεων μεταξύ των κορυφαίων οργανώσεων εργαζομένων και εργοδοτών.
- Να αποκατασταθούν οι ελεύθερες συλλογικές συμβάσεις και στο χώρο των Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών, που επλήγησαν βάνουσα με τα μνημονιακά νομοθετήματα της τελευταίας εξαετίας.
- Να αποκατασταθεί η δυνατότητα επέκτασης / κήρυξης γενικά υποχρεωτικών κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών σσε. Στη θέση αυτή συμφωνούν και οι εργοδοτικές οργανώσεις, αφού το μέτρο της επέκτασης προστατεύει τις επιχειρήσεις από τον αθέμιτο ανταγωνισμό και τις ίδιες από την συρρίκνωση στην οποία οδηγεί η αποχώρηση των μελών τους.
- Να αποκατασταθεί η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης στη συρροή κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών με επιχειρησιακές σσε και να καταργηθεί η πρόβλεψη του ν. 4024/2011, άρθρο 37 παρ. 7, σύμφωνα με την οποία η επιχειρησιακή σ.σ.ε. υπερισχύει κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε. κατά παρέκκλιση της αρχής της ισχύος της ευνοϊκότερης για τον εργαζόμενο διάταξης.
- Να καταργηθεί η ικανότητα των ενώσεων προσώπων να συνάπτουν επιχειρησιακές σσε, ικανότητα και δυνατότητα που τα τελευταία χρόνια έχει χρησιμοποιηθεί ως όχημα μείωσης μισθών.
- Οι κανονιστικοί όροι σσε που έληξε ή καταγγέλλθηκε, να εξακολουθούν να ισχύουν για ένα εξάμηνο και να

εφαρμόζονται και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό .

- Να αποκατασταθεί η μετενέργεια του συνόλου των όρων της σε μετά την πάροδο του 6μήνου .

Ο Πρόεδρος

Με τιμή

Ο Γεν. Γραμματέας

Γιάννης Παναγόπουλος

Νικόλαος Κιουτσούκης