ΚΥΡΙΕΣ ΜΕΤΑΒΟΛΕΣ ΣΤΗΝ 1η ΕΚΔΟΣΗ

ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Σελ. 22

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Τέλος, σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 6 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 54 ν. 4635/2019, όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι ενώσεις προσώπων εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών και ειδικά αυτές που συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή και ορίζουν εκπροσώπους τους στις διοικήσεις των φορέων που εποπτεύονται από τα Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και στα συλλογικά όργανα αυτού, έχουν υποχρέωση να εγγράφονται στο Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών του Υπουργείου που τηρείται στο πληροφοριακό σύστημα ΕΡΓΑΝΗ του Υπουργείου εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων. Επίσης στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων δημιουργείται Γενικό Μητρώο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων (ΓΕ.ΜΗΧΟ.Ε.), στο οποίο τηρούνται τα ακόλουθα στοιχεία: α) το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και οι τυχόν τροποποιήσεις αυτού, καθώς και η τυχόν πράξη διάλυσης της, β) ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έλαβαν μέρος στις εκλογές για ανάδειξη διοίκησης, γ) η σύνθεση των οργάνων διοίκησης αυτής δ) η έδρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης και στοιχεία επικοινωνίας και ε) οι οικονομικές της καταστάσεις, εφόσον υφίστανται κρατικές ή συγχρηματοδοτούμενες πηγές χρηματοδότησης στην ίδια την οργάνωση ή στις συνδεδεμένες με αυτή οντότητες. Αντίστοιχο Μητρώο δημιουργείται και για τις εργοδοτικές οργανώσεις.

Σκοπός των ρυθμίσεων αυτών είναι, μεταξύ άλλων να διευκολύνεται η πρόσβαση σε απαραίτητα στοιχεία προκειμένου να διαπιστώνεται η αντιπροσωπευτικότητας των εργατικών οργανώσεως (βλ. άρθρο 6 παρ. 1 ν. 1876/1990: αριθμός ψηφισάντων), όπως και να κηρύσσονται συλλογικές συμβάσεις εργασίας ως γενικώς υποχρεωτικές (βλ. άρθρο 11 παρ. 2 ν. 1876/1990: αριθμός απασχολουμένων εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος)

Σελ. 48

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Η παρ. 5 του άρθρου 6 ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 54 ν. 4635/2019 ορίζει ότι «Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν, 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών».

Προβλέπεται έτσι για πρώτη φορά οτι οι αποφάσεις των Γενικών Συνελεύσεων συνδικαλιστικών οργανώσεων, ακόμη και στην περίπτωση της κήρυξης απεργίας, για την οποία σήμερα ορίζεται, κατά τη διάταξη του άρθρου 8 ν. 1264/1982, όπως προαναφέρθηκε, το μυστικό της ψήφου, ακριβώς λόγω της σοβαρότητας της αποφάσεως, είναι δυνατόν να λαμβάνονται και με ηλεκτρονική ψηφοφορία. Προϋπόθεση πάντως της δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι να υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή η αποδοχή, εκ μέρους των μελών της, της σχετικής διαδικασίας.

Μια τέτοια διαδικασία ηλεκτρονικής ψηφοφορίας από τη μία πλευρά διευκολύνει τη συμμετοχή μεγαλύτερου αριθμού εργαζομένων, αλλά από την άλλη πλευρά οι σχετικές αποφάσεις θα μπορούν να λαμβάνονται χωρίς άμεσο διάλογο. Οι κίνδυνοι πάντως από την υιοθέτηση της ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι υπαρκτοί και, όπως υπογραμμίζεται και από θεσμικά όργανα ή Επιτροπές άλλων χωρών, όπου έχει, έστω και σε περιορισμένο βαθμό, υιοθετηθεί η ηλεκτρονική ψηφοφορία, αφορούν το αδιάβλητο της ψήφου, την αποφυγή παραχάραξής της με παράνομα τεχνικά μέσα, το απολύτως απόρρητο της προσωπικής επιλογής, όπως και την αποφυγή πιέσεων είτε, κυρίως, από την εργοδοτική πλευρά, είτε και από συναδέλφους για ψήφιση προς τη μια ή την άλλη κατεύθυνση. Τα μέτρα αυτά προστασίας επιβάλλονται να λαμβάνονται πριν, κατά τη διάρκεια, όπως και μετά την ψηφοφορία. Αφορούν, επίσης, τόσο τον τόπο ή το σημείο της ψηφοφορίας, όσο και το σημείο, όπου βρίσκεται εγκατεστημένο το σύστημα διαλογής.

Σελ. 146

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Δ) Ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής

Με τη διάταξη του άρθρου 3 παρ. 8 ν. 1876/1990 , όπως αυτή τροποποιήθηκε από το άρθρο 53 ν. 4635/2019 μεταβλήθηκε μερικώς το νομικό πλαίσιο του πεδίου εφαρμογής των κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και παραχωρήθηκε η δυνατότητα στα ίδια τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη να αποκλείσουν από την εφαρμογή τους ορισμένες επιχειρήσεις. Προβλέπεται έτσι ότι οι εθνικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις είναι δυνατόν να θεσπίζουν οι ίδιες ειδικούς όρους ή να εξαιρούν από την εφαρμογή συγκεκριμένων όρων τους, εργαζομένους που απασχολούνται σε ορισμένες ειδικής κατηγορίας επιχειρήσεις, όπως επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας, νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού σκοπού και επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και ειδικότερα επιχειρήσεις σε καθεστώς παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης.

Σελ. 151

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Κατ'εξαίρεσιν, στην παράγραφο 2.3. του άρθρου 11 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από τη διάταξη του άρθρου 56 ν. 4635/2019, ορίζεται ότι επιχειρήσεις που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα καιβρίσκονται σε καθεστώς προπτωχευτικής ή παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή οικονομικής εξυγίανσης, μπορούν να εξαιρούνται, μετά από αιτιολογημένη γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, από την επέκταση ως προς όρους ή ως προς το σύνολο της συλλογικής σύμβασης εργασίας ή διαιτητικής απόφασης, που κηρύσσεται υποχρεωτική. Με τον τρόπο αυτό η συλλογική σύμβαση (κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική) που κηρύχθηκε γενικά υπoχρεωτική, δεν θα εφαρμόζεται, μερικώς ή ολικώς, σε αυτές τις συγκεκριμένες στις οποίες θα ήταν εφαρμοστέα ακριβώς λόγω της επεκτάσεως. Είναι πάντως αυτονόητο οτι , εάν η συλλογική σύμβαση είναι ήδη εφαρμοστέα σε συγκεκριμένη επιχείρηση και σε συγκεκριμένη εργασιακή σχέση λόγω του ότι η ίδια και οι συγκεκριμένοι εργαζόμενοι είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συμβάλλονται, μια τέτοια εξαίρεση από την επέκταση δεν έχει καμιά έννομη συνέπεια.

Σελ. 152

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Τέλος, η επέκταση λήγει τρεις (3) μήνες μετά την πάροδο ισχύος της συλλογικής ρύθμισης.

Σελ. 168

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Με την διάταξη, όμως, του άρθρου 55 ν. 4635/2019 η οποία τροποποίησε το άρθρο 10 ν. 1876/1990, μεταβλήθηκε το νομικό πλαίσιο της συρροής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα μεταβάλλεται αφ’ ενός, μερικώς, η σχέση κλαδικής και επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας και αφ’ ετέρου, ευρύτερα, η σχέση μεταξύ εθνικών κλαδικών ή ομοιοεπαγγελματικών συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αντιστοίχων τοπικών συλλογικών συμβάσεων.

Σελ. 172

Αντικαθίσταται

Β) Οι εξαιρέσεις

.α)......... το υπάρχον κείμενο

ΠΡΟΣΘΗΚΗ στη σελ 173

β) Προβλέπεται επίσης στην παράγραφο 2 του άρθρου 10 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 55 ν. 4635/2019, ότι σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης, η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση υπερισχύει της αντίστοιχης κλαδικής.

Μία τέτοια, πάντως, δυνατότητα, δηλαδή το να υπερισχύει η μη ευνοϊκότερη επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας της κλαδικής, δεν προβλέπεται στην περίπτωση που τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη έχουν ήδη εξαιρέσει από την εφαρμογή τους κάποιες επιχειρήσεις, σύμφωνα με την διάταξη της παραγράφου 8 του άρθρου 3 ν. 1876/1990,όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 53 ν. 4635/2019. Με άλλα λόγια, εάν τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη έχουν ήδη εξαιρέσει κάποιες επιχειρήσεις από την εφαρμογή της, ως προς τη συγκεκριμένη κλαδική συλλογική σύμβαση θα συνεχίζει να ισχύει η αρχή της εύνοιας, δηλαδή θα εφαρμοσθεί η ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση, κλαδική ή επιχειρησιακή.

γ) Προβλέπεται περαιτέρω. στη παράγραφο 3 του άρθρου 10 ν. 1876/1990, όπως αυτό τροποποιήθηκε από το άρθρο 55 ν. 4635./2019, ότι σε περίπτωση συρροής μεταξύ τοπικής κλαδικής και εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως και μεταξύ τοπικής ομοιοεπαγγελματικής και εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, δεν θα επικρατεί η ευνοϊκότερη εθνική ρύθμιση, όπως σήμερα προβλέπεται, αλλά η τοπική σύμβαση. Με άλλα λόγια μια τοπική συλλογική σύμβαση θα εφαρμόζεται ακόμη και αν είναι δυσμενέστερη από την εθνική ρύθμιση. Αυτή η δυνατότητα δυσμενούς ρύθμισης θα μπορεί να αφορά όχι μόνο το ύψος των μισθών, αλλά και οποιαδήποτε άλλη ρύθμιση η οποία απετέλεσε περιεχόμενο της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Επίσης, θα είναι δυνατόν να επιχειρείται σε κάθε περίπτωση. Δηλαδή δεν προβλέπονται ιδιαίτερες προϋποθέσεις για την απόκλιση αυτών των τοπικών συλλογικών συμβάσεων, όπως συμβαίνει στην περίπτωση της απόκλισης από τον κανόνα της εύνοιας επί συρροής επιχειρησιακών συμβάσεων και κλαδικών. Ενώ θα μπορούσε, έστω οριακά, να δεχθεί κανείς την υπεροχή της τοπικής έναντι της εθνικής αντίστοιχης ρύθμισης, εάν πρόκειται με περιοχές με κάποιες ιδιατερότητες (π.χ. υψηλό ποσοστό ανεργίας, σημαντικά χαμηλότερο μέσο εισόδημα σε σχέση με το εθνικό), ώστε να προσελκυθούν επενδύσεις, δεν κρίνεται σκόπιμη εάν δεν προβλέπεται καμία σχετική προϋπόθεση. Αντίθετα μια τέτοια προοπτική μπορεί να γίνει μηχανισμός αθέμιτου ανταγωνισμού μεταξύ περιοχών της χώρας, ανατρέποντας την όλη οικονομική και κοινωνική λειτουργία ειδικά των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, για την οποία κάναμε παραπάνω λόγο.

Με τον τρόπο αυτό, εφ’όσον υπογραφεί βεβαίως η σχετική τοπική συλλογική σύμβαση, θα μπορούν να προβλεφθούν, ακόμη και μεταξύ ομόρων νομών, διαφοροποιημένοι όροι εργασίας, αποκλίνοντες, επί το δυσμενέστερο, εκείνων που προβλέπονται στην εθνική, κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική, συλλογική σύμβαση εργασίας.

Σελ. 182- 183

ΑΝΤΙΚΑΤΑΣΤΑΣΗ

Εν προκειμένω, ≪η ελευθερία≫ αυτή των μερών, περιορίζεται έμμεσα, όπως θα αναλυθεί πιο κάτω, στην περίπτωση διαφορών των οποίων η επίλυση "επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας", καθώς η δυνατότητα να γίνει μονομερής προσφυγή στη διαιτησία (η οποία απολήγει σε αναγκαστική λύση της διαφοράς) υφίσταται μόνο από το μέρος

που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, εφ’ όσον το άλλο την απορρίπτει

(άρθρο 16 παρ. 1 ν. 1876/90).

Σελ. 192

Κατάργηση 8 γραμμές του από "Ο νόμος......απορρίπτει"

και αντικατάσταση ως εξής.

Με το άρθρο 16 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από τη διάταξη του άρθρου 57 ν. 4635/2019, μεταβλήθηκε ριζικά το καθεστώς προσφυγής στη διαιτησία,

Συμφώνως προς την παλαιότερη εκδοχή του άρθρου 16 ν. 1876/1990 μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ήταν δυνατή, υπό ορισμένες προϋποθέσεις συνδεόμενες με τη συμπεριφορά συγκεκριμένου μέρους κατά τη διάρκεια της μεσολά­βησης (αποδοχή της διαδικασίας της μεσολάβησης ή της πρότασης του μεσολαβητή). Προβλέπονταν έτσι δύο περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία: α) Από οποιαδήποτε πλευρά, (εργοδοτική ή εργασιακή), εφ΄ όσον η άλ­λη αρνήθηκε τη μεσολάβηση. Η προσφυγή στη διαιτησία έχει εδώ προφανώς χαρακτήρα κύρωσης. β) Από οποιαδήποτε πλευρά εφόσον αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος.

Με τη νέα ρύθμιση της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1976/1990, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 57 ν. /2019, περιορίζεται περαιτέρω η δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Η προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατόν να γίνεται μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος και ως έσχατο και επικουρικό μέσο επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, μόνον σε συγκεκριμένες και εξαιρετικές περιπτώσεις. Έτσι:

α) Πρώτον, σύμφωνα με το εδάφιο α΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία θα είναι δυνατή εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την έννοια της παρ. 2 του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 (βλ. άρθρο 19 παρ. 2 ν. 1264/1982).

Παραδόξως όμως στη διάταξη αυτή δεν τίθεται καμία προϋπόθεση για τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία. Δηλαδή δεν απαιτείται προηγούμενη προσφυγή στη μεσολάβηση, ούτε, κατά συνέπεια, αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή, αλλά ούτε καν οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων, όπως προβλέπεται στην ίδια διάταξη στην άλλη προβλεπόμενη περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία επί διαφορών που αφορούν λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος. Υπό την εκδοχή όμως αυτή, τίθεται ζήτημα συμφωνίας της εν λόγω ρύθμισης με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, το οποίο αποδέχεται τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία μόνο ως επικουρική διαδικασία προς την ελεύθερη διαπραγμάτευση και ως έσχατο μέσο προς επίλυση της διαφοράς, πράγμα άλλωστε που ορίζεται ρητά και στο πρώτο εδάφιο της παραγράφου 2 της ίδια διατάξεως. Εάν, δηλαδή, επιτρέπεται η προσφυγή στη διαιτησία, ακόμη και όταν δεν έχουν ολοκληρωθεί οι διαπραγματεύσεις ή δεν έχει γίνει προσφυγή στη μεσολάβηση, ασφαλώς η διαιτησία δεν έχει επικουρικό χαρακτήρα.

Το σημείο αυτό άλλωστε είναι κρίσιμο για την όλη ισορροπία του συστήματος επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, δηλαδή εάν η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, με όλες τις σχετικές συνέπειες (π.χ αναστολή της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας, σύμφωνα με την παράγραφο 9 της ίδιας διάταξης), προϋποθέτει την εξάντληση όλων των προσπαθειών για την επίλυση της διαφοράς.

β) Δεύτερον, η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία είναι δυνατή, σύμφωνα με το εδάφιο β΄ της παραγράφου 2 του άρθρου 16 ν. 1876/1990, όπως τροποποιήθηκε από το ν. 4635/2019, «εάν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η επίλυσή της επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας». Μάλιστα στη διαιτητική απόφαση πρέπει να υπάρχει ειδική αιτιολογία για τη συνδρομή της εν λόγω προϋποθέσεως, άλλως θα είναι άκυρη. Στην διάταξη δεν προσδιορίζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία θα επιχειρείται μια τέτοια κρίση. Προκύπτει, συνεπώς, ζήτημα σχετικά με την οριοθέτηση του λόγου αυτού, καθώς η ενδεχόμενη κακή ερμηνεία εκ μέρους του διαιτητή ή της Επιτροπής Διαιτησίας, θα άγει είτε σε ακυρότητα της διαιτητικής αποφάσεως που εκδόθηκε, είτε σε απόρριψη της αιτήσεως μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Περαιτέρω, προϋπόθεση για την μονομερή προσφυγή στη διαιτησία στην περίπτωση των συλλογικών διαφορών που η επίλυσή τους επιβάλλεται από λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αποτελεί η οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων μεταξύ των μερών. Στην διάταξη ορίζεται συγκεκριμένα οριστική αποτυχία των διαπραγματεύσεων θεωρείται ότι υπάρχει, εφ’ όσον σωρευτικώς: (αα) έληξε η κανονιστική ισχύς τυχόν υπάρχουσας συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με την παράγραφο 4 του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/2012 και (ββ) έχει εξαντληθεί κάθε άλλο μέσο συνεννόησης και συνδικαλιστικής δράσης, ενώ το μέρος που προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία, συμμετείχε στη διαδικασία μεσολάβησης και αποδέχθηκε την πρόταση μεσολάβησης.

Πάντως στη διάταξη δεν προσδιορίζονται τα κριτήρια με βάση τα οποία θα θεωρείται ότι απέτυχαν οριστικά οι διαπραγματεύσεις ή εξαντλήθηκαν τα μέσα συλλογικής δράσης, δηλαδή ως προς τις περιπτώσεις στις οποίες πληρούται μια τέτοια προϋπόθεση. Όμως, τόσο η εν ευρεία εννοία συνδικαλιστική δράση, στην οποία περιλαμβάνεται και η απεργιακή δραστηριότητα

Σελ. 233

ΠΡΟΣΘΗΚΗ

Η παρ. 5 του άρθρου 6 ν. 1264/1982, όπως τροποποιήθηκε από το το άρθρο 54 ν. 4635/2019 ορίζει πάντως ότι «Οι αποφάσεις των γενικών συνελεύσεων και λοιπών οργάνων διοίκησης Συνδικαλιστικών Οργανώσεων Εργαζομένων και Οργανώσεων Εργοδοτών συμπεριλαμβανομένων των αποφάσεων κήρυξης απεργίας, σύμφωνα με τους όρους του ν, 1264/1982, όπως ισχύει, λαμβάνονται με ψηφοφορία, η οποία μπορεί να διεξάγεται και με ηλεκτρονική ψήφο και με όρους που διασφαλίζουν τη διαφάνεια και τη μυστικότητα, όπως θα ορίζεται από το καταστατικό αυτών».

Προϋπόθεση πάντως της δυνατότητας ηλεκτρονικής ψηφοφορίας είναι να υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλαδή η αποδοχή, εκ μέρους των μελών της, της σχετικής διαδικασίας.