ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

§1. Η συνδικαλιστική ελευθερία – έννοια, ιστορική εξέλιξη

<u>Ι. Συνδικαλιστική ελευθερία και δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι:</u> Μεταξύ των εννοιών αυτών υπάρχουν σημαντικές διαφορές, αναφορικά με

- ***το σκοπό*** → Το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι μπορεί να αποβλέπει σε κάθε μη κερδοσκοπικό σκοπό, ενώ ο σκοπός της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ορισμένος και αποβλέπει στη διαφύλαξη/προαγωγή των εργασιακών-οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων.
- ***τα μέσα*** → Η πραγματοποίηση του σκοπού της συνδικαλιστικής ελευθερίας επιδιώχθηκε με τη χρήση συγκεκριμένων μέσων συνδικαλιστικής δράσης, δηλ. με απεργία (=άσκηση πίεσης στον εργοδότη) και με τη σύναψη ΣΣΕ (προς κατοχύρωση των συμφωνημένων όρων εργασίας). Κάτι ανάλογο δεν ισχύει για το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι.
- ***το φορέα*** → Φορέας του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι είναι κάθε Έλληνας πολίτης. Αντίθετα, φορέας της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ο εργαζόμενος που βρίσκεται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά κι ο εργοδότης που απασχολεί τέτοιους εργαζομένους. Ελεύθεροι επαγγελματίες ή τα μέλη οποιουδήποτε επαγγέλματος που μετέχουν στην οικονομική ζωή χωρίς να απασχολούν εργαζομένους έχουν δικαίωμα, βάσει του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι, να συνιστούν ή να προσχωρούν σε επαγγελματικές οργανώσεις για να προασπίσουν τα επαγγελματικά τους συμφέροντα, δεν είναι όμως υποκείμενα της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

<u>ΙΙ. Οι εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας:</u> Οι επιμέρους εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας συνδέονται μεταξύ τους και αλληλοσυμπληρώνονται. Κάθε μία από αυτές σχηματίζει τον κρίκο μιας αλυσίδας, που αρχίζει με το δικαίωμα του εργαζομένου και του εργοδότη να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, συνεχίζεται με το δικαίωμα των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων να υπάρχουν, να εκπονούν τα καταστατικά τους, να αυτοδιοικούνται, να προβάλλουν το έργο τους και να δρουν ελεύθερα, ενώ τελειώνει με το δικαίωμα των οργανώσεων να διεξάγουν ελεύθερες διαπραγματεύσεις με την εργοδοτική πλευρά, να κηρύσσουν απεργία και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις. Ειδικότερα, οι επιμέρους εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι>

- **Η ατομική συνδικαλιστική ελευθερία → *Κατοχυρώνει κατά πρώτον το δικαίωμα του εργαζομένου[1] και του εργοδότη να συνιστούν/ιδρύουν με άλλους συνδικαλιστική οργάνωση ή/και να προσχωρούν –ύστερα από επιλογή- σε ήδη υπάρχουσα.*** Από την κατοχύρωση της ατομικής συνδικαλιστικής ελευθερίας προκύπτει α) η αρχή της πολλαπλότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων, σύμφωνα με την οποία η ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν αποκλείεται από το γεγονός ότι υπάρχουν και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις στον ίδιο κλάδο ή στο ίδιο επάγγελμα ή στην ίδια επιχείρηση. Περαιτέρω, απαγορεύεται στο νομοθέτη να επιβάλλει στους εργαζομένους μία μοναδική συνδικαλιστική οργάνωση ή συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση. Η αρχή της πολλαπλότητας έχει ως όριο –κατά τη νομολογία- την απαγόρευση της καταχρηστικής ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων· με άλλα λόγια, δεν επιτρέπεται η ίδρυση δεύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης στον ίδιο χώρο, όταν από τη συνύπαρξη των δύο εργατικών σωματείων επέρχεται σύγχυση ως προς την ταυτότητα ή το όνομα του παλαιού σωματείου, με αποτέλεσμα να παρακωλύεται η δράση του και η πραγματοποίηση των σκοπών του. // β) ότι δεν επιτρέπονται όροι σε ΣΣΕ ή άλλα μέτρα (π.χ. ρήτρες κλειστού επαγγέλματος, ρήτρες αποκλεισμού ή οργάνωσης κλπ) που αποβλέπουν να εξαναγκάσουν τους εργαζομένους να προσχωρήσουν ή να παραμείνουν στη συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

[1] Οι εργαζόμενοι δικαιούνται να επιλέγουν την οργανωτική μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης που ιδρύουν, το αν δηλ. θα είναι ομοιοεπαγγελματική, κλαδική ή επιχειρησιακή.

Σημειώνεται ότι ο κοινός νομοθέτης μπορεί να ρυθμίζει τις προϋποθέσεις ίδρυσης και την οργανωτική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων, αλλά δεν επιτρέπεται να θέτει περιορισμούς που δεν δικαιολογούνται από τη φύση και το σκοπό της συνδικαλιστικής ελευθερίας· ιδιαίτερα η ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν μπορεί να υποβληθεί σε κανέναν έλεγχο σκοπιμότητας.
Η ατομική συνδικαλιστική ελευθερία ***κατοχυρώνει, επίσης, το δικαίωμα του εργαζομένου να παραμένει μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης στην οποία προσχώρησε αλλά και να συμμετέχει στη δράση της.*** Δεν συμβιβάζονται, επομένως, με την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας πράξεις ή παραλείψεις των οργάνων του κράτους, του εργοδότη ή οποιουδήποτε άλλου, που κατατείνουν να περιορίσουν τη συμμετοχή του εργαζομένου στη διοίκηση, τη λειτουργία και τη νόμιμη δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Κατά τον ίδιο τρόπο, δεν συμβιβάζονται και οι διατάξεις του καταστατικού της συνδικαλιστικής οργάνωσης που επιτρέπουν τη χωρίς σοβαρό λόγο διαγραφή μέλους ή τον αποκλεισμό του από τη διοίκηση.
Φορέας της ατομικής συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι κάθε εργαζόμενος (ακόμα και οι αλλοδαποί) που προσφέρει εξαρτημένη εργασία // οι διευθύνοντες υπάλληλοι // οι δημόσιοι υπάλληλοι[2] // οι δικαστικοί λειτουργοί και οι υπηρετούντες στα σώματα ασφαλείας ή στις ένοπλες δυνάμεις // τα εξομοιούμενα με εργαζομένους πρόσωπα // ο εργοδότης που απασχολεί εργαζομένους // οι νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις.
Η συνδικαλιστική ελευθερία, ως αμυντικό ατομικό δικαίωμα, στρέφεται τόσο κατά του κράτους (=το υποχρεώνει σε αποχή από κάθε ενέργεια που παρακωλύει το δικαίωμα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμμετοχής στη δράση τους) όσο και κατά του εργοδότη ή οποιουδήποτε τρίτου που παρακωλύει την άσκησή της (=> άμεση τριτενέργεια).

- **Η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία** → Κατοχυρώνει, αρχικά, το δικαίωμα του εργαζομένου να μη συνδικαλίζεται (=αποχή) ή να αποχωρεί ([3]) από τη συνδικαλιστική οργάνωση, στην οποία συμμετείχε. Επίσης, προστατεύει το δικαίωμα του εργαζομένου να μη δεσμεύεται/ επηρεάζεται από τις ρυθμίσεις και τη δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Σημειώνεται ότι η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, ως δικαίωμα του εργαζομένου και του εργοδότη να μη δεσμεύεται από τις ρυθμίσεις ξένων συνδικαλιστικών οργανώσεων (=στις οποίες δεν συμμετέχει), προστατεύεται μόνο στο πλαίσιο του Σ5 §1,3 (για την ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας) και του Σ12 (για το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι[4]). Υπάρχουν, πάντως, και περιπτώσεις, όπου οι κανονιστικοί όροι των ΣΣΕ επεκτείνονται σε όλους τους εργαζομένους του κλάδου/επαγγέλματος ή δεσμεύουν και τους εργαζομένους, οι οποίοι δεν είναι μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων.

---

[2] Ο νόμος μπορεί να επιβάλλει περιορισμούς στο δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων να συνεταιρίζονται, εφόσον αυτό δικαιολογείται από τις ανάγκες της δημόσιας υπηρεσίας και τη φύση της έννομης σχέσης που συνδέει το δημόσιο υπάλληλο με το κράτος.

[3] Αν η αποχώρηση γίνεται με σκοπό να προσχωρήσει ο εργαζόμενος σε άλλη συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η αποχώρηση είναι πράξη άσκησης της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας. Αν, όμως, με την αποχώρηση ο εργαζόμενος επιδιώκει να παραμείνει μη συνδικαλισμένος, τότε η αποχώρηση αποτελεί πράξη άσκησης της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας.

[4] Γι' αυτό δεν είναι έγκυροι όροι ΣΣΕ ή άλλες συμφωνίες ή μέτρα που εξαρτούν την πρόσληψη ή απασχόληση του εργαζομένου από τη συμμετοχή ή παραμονή του σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (=ρήτρα οργανώσεως). Κατά τον ίδιο τρόπο δεν είναι επιτρεπτοί όροι ΣΣΕ που αποκλείουν τους μη συνδικαλισμένους από τη χορήγηση των πλεονεκτημάτων που διασφαλίζουν οι ΣΣΕ. Τέλος, απαγορευμένες είναι και οι ρήτρες διαφοροποιήσεως που επιβάλλουν μια ευνοϊκότερη μεταχείριση υπέρ των συνδικαλισμένων μισθωτών.

➢ **Η συλλογική συνδικαλιστική ελευθερία** → Στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας προστατεύονται > ***α) η συνδικαλιστική οργάνωση.*** Κατά πρώτον, διασφαλίζεται η ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης => αποκλείεται κάθε επέμβαση του κράτους, του εργοδότη ή οποιουδήποτε τρίτου, η οποία είναι ικανή να θέσει σε κίνδυνο/να πλήξει τα χαρακτηριστικά της συνδικαλιστικής οργάνωσης (π.χ. απαγορεύονται τα μέτρα που προκαλούν τη διάλυση ή την αφαίρεση της νομικής προσωπικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, την αναγκαστική συγχώνευσή της με άλλη, την εξάρτησή της από πολιτικά κόμματα κλπ). Επιπλέον, προστατεύεται και η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, δηλ. το δικαίωμά τους να καθορίζουν ελεύθερα τους κανόνες για την εσωτερική οργάνωση, διοίκηση, λειτουργία και δράση τους[5]. // ***β) η δράση της,*** αφού μόνο έτσι μπορεί να επιτευχθεί ο σκοπός της, ο οποίος δεν είναι άλλος από την άμεση ή έμμεση διαφύλαξη/προαγωγή των εργασιακών-οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων. Φυσικά, προστατεύονται και τα μέσα της συνδικαλιστικής δράσης, δηλ. η διεξαγωγή ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων-εργαζομένων-εργοδοτών, η άσκηση πίεσης με απεργία και η σύναψη ΣΣΕ με αντικείμενο τη ρύθμιση των όρων εργασίας. Αντίθετα, η συμμετοχή των εργαζομένων στις αποφάσεις της επιχείρησης (επί εργασιακών ή μη ζητημάτων) άλλων οργάνων (π.χ. συμβουλίων, επιτροπών) δεν αποτελεί μορφή δράσης, η οποία κατοχυρώνεται με τη συνδικαλιστική ελευθερία· έτσι, σε περίπτωση σύγκρουσης των αρμοδιοτήτων των οργάνων αυτών συμμετοχής και των συνδικαλιστικών οργανώσεων, προτεραιότητα έχει η εγγυημένη από το Σύνταγμα δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

<u>ΙΙΙ. Η προστασία της συλλογικής αυτονομίας ειδικότερα (Σ23):</u> Το Σύνταγμα επιβάλλει στο κράτος την υποχρέωση να λάβει τα μέτρα που είναι αναγκαία για την ελεύθερη άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας- π.χ. ρύθμιση του τρόπου σύναψης ΣΣΕ, ρύθμιση των όρων ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων κλπ. Είναι φανερό ότι η ρυθμιστική δραστηριότητα του νομοθέτη έχει σκοπό να οργανώσει τη συνδικαλιστική ελευθερία και να δημιουργήσει τις προϋποθέσεις για την άσκησή της· αν, όμως, η ρύθμιση αυτή περιορίζει την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, τότε είναι αντισυνταγματική.
Ας σημειωθεί ότι η συνδικαλιστική ελευθερία έχει ορισμένα όρια, τα οποία προκύπτουν από τη φύση και την κοινωνική λειτουργία της· πράγματι, όταν το δικαίωμα δεν ασκείται σύμφωνα με το σκοπό του, τότε υπάρχει κατάχρηση.

1. Τα όρια της συλλογικής αυτονομίας: Ο νομοθέτης υποχρεούται να οργανώσει ένα σύστημα ΣΣΕ και να το θέσει στη διάθεση των επαγγελματικών οργανώσεων. Πέρα από αυτό, το Σύνταγμα υποχρεώνει το νομοθέτη να παραχωρήσει στο σύστημα αυτό ΣΣΕ ένα πεδίο δράσεως· όσο ευρύτερο είναι το πεδίο αυτό, τόσο μεγαλύτερη είναι η προστασία της συλλογικής αυτονομίας. Όταν ο ρυθμιστικός χώρος των ΣΣΕ περιοριστεί πέρα από ορισμένο σημείο, τότε η συλλογική αυτονομία ουσιαστικά εκμηδενίζεται και η συνδικαλιστική ελευθερία, ως ατομικό δικαίωμα, χάνει το νόημά της· γι' αυτό η συλλογική αυτονομία πρέπει να διαθέτει έναν ελάχιστο χώρο (πυρήνα) δράσεως, μέσα στον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα ρυθμίζουν αυτόνομα και χωρίς κρατικές παρεμβάσεις τους όρους, τις συνθήκες και την αμοιβή εργασίας με ΣΣΕ.

2. Ο σκοπός της συνδικαλιστικής ελευθερίας: Το βασικότερο ζήτημα αφορά την ευρύτητα του σκοπού της συνδικαλιστικής ελευθερίας, το αν δηλ. ο σκοπός της είναι η συμφωνία απλώς υψηλών μισθών και ημερομισθίων ή αν είναι βαθύτερος και αποβλέπει στην ανακατανομή του κέρδους των

[5] Ωστόσο, ο νομοθέτης μπορεί να θέτει υποχρεωτικούς κανόνες σχετικά με την οργάνωση, διοίκηση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον αυτοί συμβιβάζονται με τη φύση/χαρακτήρα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και συμβάλλουν στην αποτελεσματική/δημοκρατική λειτουργία τους.

επιχειρήσεων μεταξύ των δύο παραγωγικών συντελεστών (=κεφάλαιο + εργασία). Ορθά υποστηρίζεται ότι η συνδικαλιστική ελευθερία, ως ατομικό δικαίωμα, δεν έχει αυθυπαρξία, αλλά εξυπηρετεί επιμέρους δικαιώματα, με τα οποία συνδέεται λειτουργικά. Συγκεκριμένα, η συνδικαλιστική ελευθερία υπηρετεί από πλευράς ***α) εργοδότη*** → την άσκηση των δικαιωμάτων οικονομικής ελευθερίας και ιδιοκτησίας, με τα οποία βρίσκεται σε σχέση μέσου και σκοπού. // ***β) εργαζομένου*** → την άσκηση των δικαιωμάτων εργασίας, οικονομικής ελευθερίας και ανθρώπινης αξίας.

3. Συλλογική αυτονομία και ρύθμιση των όρων εργασίας: Η επιδίωξη του σκοπού της συνδικαλιστικής ελευθερίας υπερβαίνει τις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών και οδηγεί σε συγκρούσεις με την κρατική εξουσία. Πράγματι, στο χώρο της εξαρτημένης εργασίας το κράτος διεκδικεί ρυθμιστική εξουσία, η οποία μπορεί να είναι τόσο ***άμεση*** (π.χ. όταν το κράτος ρυθμίζει το χρόνο ή την αμοιβή εργασίας κλπ) όσο και ***έμμεση*** (=όταν το κράτος δεν ρυθμίζει απευθείας τις εργασιακές σχέσεις, αλλά δημιουργεί τις διαδικασίες για τη ρύθμισή τους- π.χ. όταν ρυθμίζει ο νομοθέτης το θεσμό των ΣΣΕ, την υποχρεωτική διαιτησία κλπ). Και τα δύο είδη ρυθμιστικής εξουσίας απειλούν τη συλλογική αυτονομία > στη μεν πρώτη υπάρχει ο κίνδυνος να μείνει η συλλογική αυτονομία χωρίς αντικείμενο ρύθμισης (δηλ. να περιοριστεί ή να εξαφανιστεί ο ρόλος των ΣΣΕ), ενώ στη δεύτερη μπορεί ο θεσμός των ΣΣΕ να διαμορφωθεί από το νομοθέτη κατά τέτοιο τρόπο, ώστε η συλλογική αυτονομία να μην μπορεί να λειτουργήσει αποτελεσματικά και ελεύθερα από παρεμβάσεις τρίτων.

4. Το Σ22 §2: Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.
Η ερμηνεία του Σ22 §2 έχει ως αφετηρία ότι ο ρυθμιστικός χώρος, που η συνδικαλιστική ελευθερία εξασφαλίζει στις επαγγελματικές οργανώσεις, πρέπει να γίνεται σεβαστός και από το κράτος. Ωστόσο, το συγκεκριμένο άρθρο δεν περιέχει κάποιο σαφές κριτήριο για την οριοθέτηση της ρυθμιστικής εξουσίας του κράτους και της αντίστοιχής των επαγγελματικών οργανώσεων. Επομένως, και οι όροι εργασίας που καθορίζει ο νόμος πρέπει να είναι γενικοί και όχι ατομικοί. Πάντως, οι γενικοί αυτοί όροι δεν πρέπει να ταυτίζονται με τους ελάχιστους όρους εργασίας που καθορίζουν οι εθνικές γενικές ΣΣΕ.
Το Σ22 §2 σκοπό έχει να εναρμονίσει τον παρεμβατισμό του κράτους στο χώρο των εργασιακών σχέσεων με τον παρεμβατισμό του κράτους στην οικονομία. Η ρύθμιση των όρων εργασίας καθορίζει το επίπεδο ζωής του μεγαλύτερου μέρους του πληθυσμού· επιπλέον, υπερβαίνει τις οικονομικές σχέσεις των εργαζομένων και των εργοδοτών, με αποτέλεσμα να έχει επιπτώσεις σε όλη την κοινωνική οικονομία. Αν το κράτος φέρει την ευθύνη για την οικονομική εξέλιξη της χώρας, πρέπει κατ' ανάγκη να έχει ρυθμιστικές αρμοδιότητες και στο χώρο των εργασιακών σχέσεων· διαφορετικά, άλλος θα έφερε την ευθύνη για την οικονομική κατάσταση και άλλος θα αποφάσιζε γι' αυτή, πράγμα αδιανόητο. Έτσι, προκύπτουν τα εξής >

- ***Το κράτος δικαιούται να ρυθμίζει τους όρους εργασίας θεσπίζοντας κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων.*** Αυτό σημαίνει ότι πρέπει να δημιουργεί συνθήκες εργασίας που να ανταποκρίνονται στην αξιοπρέπεια του ανθρώπου· η κρατική αυτή μέριμνα για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου πληθυσμού πραγματοποιείται με την εργατική προστατευτική νομοθεσία. Η τελευταία δεν αποκλείει τις ΣΣΕ από τη ρύθμιση των όρων εργασίας· ωστόσο, η ρύθμιση των ΣΣΕ πρέπει να είναι ευνοϊκότερη από αυτή του νομοθέτη.
- ***Επιτρέπεται κατ' εξαίρεση και η αποκλειστική ρύθμιση των όρων εργασίας από το κράτος*** (=> απαγορεύεται κάθε διαφορετική ρύθμιση των ίδιων όρων εργασίας με ΣΣΕ)**,** υπό την προϋπόθεση ότι συντρέχουν λόγοι γενικότερου συμφέροντος. Επίσης, η αποκλειστική αυτή ρύθμιση των όρων

εργασίας είναι σύμφωνη με τις συνταγματικές εγγυήσεις μόνο όταν δεν υπερβαίνει σε έκταση, ένταση και διάρκεια το αναγκαίο μέτρο, και δεν είναι τόσο εξαντλητική, ώστε να θίγει το ελάχιστο πεδίο δράσεως (πυρήνα) της συλλογικής αυτονομίας (=αρχή της αναλογικότητας). Τέλος, η δικαστική εξουσία ελέγχει τη συνταγματικότητα των περιορισμών της συλλογικής αυτονομίας, καθώς και το ζήτημα αν οι περιορισμοί αυτοί είναι σύμφωνοι με τις ΔΣΕ. Ειδικότερα, ο δικαστικός έλεγχος έχει ως σκοπό να διαπιστώσει αρνητικά, αν ο περιορισμός της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν είναι αναγκαίος και υπερβαίνει τα ακραία όρια της έννοιας 'γενικότερο συμφέρον'. Η αρνητική αυτή λειτουργία του δικαστικού ελέγχου πηγάζει από την ανάγκη να γίνεται κατ' αρχήν σεβαστή η πολιτειακή ρύθμιση και τότε μόνο να ελέγχεται από τα δικαστήρια ως αντισυνταγματική, όταν είναι προφανές ότι υπάρχει περιττός ή υπέρμετρος περιορισμός ενός ατομικού δικαιώματος (=τεκμήριο συνταγματικότητας υπέρ της πολιτειακής ρύθμισης).
Ας σημειωθεί ότι είναι σκοπιμότερο και αποτελεσματικότερο το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον να μην προσδιορίζεται από το κράτος μονομερώς, αλλά μέσω συνεργασίας και διαλόγου με τις κοινωνικές ομάδες, όπου τουλάχιστον αυτό είναι εφικτό. Έτσι, το κράτος, πριν επιβάλει περιορισμούς στη συλλογική αυτονομία, πρέπει να επιδιώκει τη συναίνεση των ενδιαφερομένων οργανώσεων, ώστε να εξευρίσκεται κατά το δυνατόν ένα 'συμφωνημένο γενικό συμφέρον'. Εξάλλου, και η νομολογία δέχεται ότι οι ΣΣΕ μπορούν να βελτιώνουν υπέρ των εργαζομένων την κρατική ρύθμιση των όρων εργασίας, εκτός αν η ρύθμιση αυτή περιέχει αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο. Τέλος, οι ΣΣΕ μπορούν να ρυθμίζουν όρους εργασίας που δεν έχει ρυθμίσει ο κρατικός νομοθέτης.

IV. Η διαιτησία: Πρόκειται για μια διαμεσολάβηση μεταξύ των αντιπάλων συνδικαλιστικών οργανώσεων, που πραγματοποιείται μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και όταν πλέον επίκειται η έναρξη εργατικών αγώνων ή μετά την έναρξη αυτών. Σκοπός της διαιτησίας είναι να προλάβει την έναρξη ή να επιταχύνει τη λήξη των εργατικών αγώνων, γεγονός που περιορίζει τις δυσμενείς οικονομικές επιπτώσεις τους, αποκαθιστά ένα κλίμα εμπιστοσύνης μεταξύ των μερών και υποβοηθεί στη σύναψη ΣΣΕ.

§2. Η συνδικαλιστική ελευθερία των δημοσίων υπαλλήλων

I. Η συνταγματική κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας των δημοσίων υπαλλήλων:
Κατά πρώτον, οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα να συνιστούν/ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις ή να προσχωρούν σε ήδη υπάρχουσες, προκειμένου να προαγάγουν τα επαγγελματικά τους συμφέροντα[5]. Επίσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που ιδρύουν οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα να εκπονούν ελεύθερα τα καταστατικά τους, να ρυθμίζουν τα της εσωτερικής οργάνωσης/λειτουργίας τους (εσωτερική αυτονομία) και να αναπτύσσουν την κατάλληλη συνδικαλιστική δράση για την προαγωγή των εργασιακών-οικονομικών συμφερόντων των μελών τους. Ωστόσο, η συνδικαλιστική ελευθερία των δημοσίων υπαλλήλων υποβάλλεται σε ιδιαίτερους περιορισμούς > ***α) η σύναψη ΣΣΕ αναφορικώς με το ύψος των μισθών των δημοσίων υπαλλήλων δεν συνεπάγεται από μόνη της δέσμευση του κράτους*** => πρέπει να εκδοθεί οργανικός ή άλλος ειδικός νόμος // ***β) το δικαίωμα απεργίας τους πρέπει να υποβάλλεται σε ευρύτερους περιορισμούς από ό,τι το αντίστοιχο δικαίωμα των λοιπών εργαζομένων.***
Ας σημειωθεί ότι ο περιορισμός του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι των δημοσίων υπαλλήλων δεν μπορεί να στηρίζεται στο ότι η άσκηση του τελευταίου εξαρτάται από προηγούμενη άδεια· ούτε ο

[5] Καίτοι η σχέση του δημοσίου υπαλλήλου προς το κράτος δεν είναι εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, παρά ταύτα και αυτός προσφέρει εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και έχει οικονομικά-ηθικά συμφέροντα που έχουν ανάγκη προστασίας.

περιορισμός επιτρέπεται να φτάνει μέχρι την κατάργηση του δικαιώματος ή τον υπέρμετρο περιορισμό του, ώστε να είναι αναποτελεσματική η άσκηση του δικαιώματος.
Μάλιστα, με διάταξη του Συντάγματος παρέχεται μεν στη συλλογική αυτονομία των δημοσίων υπαλλήλων μια γενική θεσμική εγγύηση, ταυτόχρονα –όμως- επιφυλάσσεται στον κοινό νομοθέτη το δικαίωμα να ρυθμίσει με νόμο τα σχετικά με τη σύναψη ΣΣΕ από τους δημοσίους υπαλλήλους και να επιβάλει τους αναγκαίους από τη φύση της δημοσιοϋπαλληλικής σχέσης περιορισμούς.

ΠΡΟΣΟΧΗ! Το Σύνταγμα απαγορεύει μόνο την απεργία των δικαστικών λειτουργών και των υπηρετούντων (=στρατιωτικοί υπάλληλοι[7]) στα σώματα ασφαλείας (=τα ένοπλα τμήματα που διαθέτουν στρατιωτική οργάνωση και πειθαρχία, ενώ έχουν ως αποστολή την τήρηση της δημόσιας τάξης και της εθνικής ασφάλειας- π.χ. ΕΛΑΣ, λιμενικό σώμα, πυροσβεστικό σώμα) και στις δυνάμεις. Τα πρόσωπα αυτά δεν έχουν μεν δικαίωμα απεργίας, αλλά μπορούν να συνιστούν ή να προσχωρούν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις για να προασπίζουν τα συμφέροντά τους με άλλα μέσα συνδικαλιστικής δράσης. Περαιτέρω,
α) η άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των αστυνομικών υπαλλήλων δεν επιτρέπεται να υπερβαίνει τα όρια που προσδιορίζονται από τις ιδιομορφίες, την αποστολή και ιδιαίτερα τον εθνικό, κοινωνικό και υπερκομματικό χαρακτήρα της Ελληνικής Αστυνομίας.
β) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των αστυνομικών υπαλλήλων, καθώς και τα μέλη τους, δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε απεργίες, καθώς και σε κάθε είδους εκδηλώσεις πολιτικών ή συνδικαλιστικών φορέων ή πολιτικών προσώπων ή να ασκούν προπαγάνδα υπέρ ή κατά αυτών.

§3. Η συνδικαλιστική ελευθερία των εργοδοτών: Κάθε εργοδότης (=φυσικό ή νομικό πρόσωπο που απασχολεί εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας) έχει το δικαίωμα να ιδρύει μαζί με άλλους εργοδότες εργοδοτική οργάνωση ή να προσχωρεί σε ήδη υπάρχουσα. Η εργοδοτική οργάνωση και η δράση της προστατεύονται· ο κοινός νομοθέτης μπορεί να ρυθμίζει τις προϋποθέσεις ίδρυσης και την οργανωτική δομή των εργοδοτικών οργανώσεων, αλλά απαγορεύεται να θέτει περιορισμούς στο δικαίωμα ίδρυσης που δεν δικαιολογούνται από τη φύση και το σκοπό της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Το Σύνταγμα εγγυάται στην εργοδοτική πλευρά δυνατότητες συνδικαλιστικής δράσης που θα της επιτρέψουν να αντιτάξει αποτελεσματική άμυνα στις διεκδικήσεις των εργαζομένων, κατά τρόπο ώστε να μπορεί να γίνει λόγος για ‘ελεύθερες διαπραγματεύσεις’ και για κατάρτιση ελεύθερων ΣΣΕ.
Φορέας της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι κάθε εργοδότης (φυσικό ή νομικό πρόσωπο)· ΝΠΔΔ δεν είναι κατ’ αρχήν φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας, εκτός αν διαθέτουν αυτονομία απέναντι στο κράτος και υπηρετούν την άσκηση ατομικών δικαιωμάτων των πολιτών [π.χ. νοσηλευτικά ή εκπαιδευτικά ιδρύματα (πανεπιστήμια), θρησκευτικές κοινότητες (εκκλησίες), ραδιοτηλεοπτικά ιδρύματα κλπ].

§4. Το δικαίωμα απεργίας: Η απεργία, ως κοινωνικό φαινόμενο, μπορεί να έχει μεταβλητό περιεχόμενο με την πάροδο του χρόνου. Στη χώρα μας, ως απεργία νοείται η ομαδική αποχή από την εργασία [=> διακοπή της παροχής εργασίας ή μείωση της προσφερόμενης ποσότητας εργασίας (=λευκή απεργία)] που πραγματοποιείται με αγωνιστικό σκοπό, δηλ. με σκοπό να ασκηθεί πίεση στην εργοδοτική πλευρά, μέσω της ζημίας που προκαλεί, προκειμένου να προαχθούν και να διαφυλαχθούν τα συμφέροντα των εργαζομένων.
Ο κοινός νομοθέτης δικαιούται να ρυθμίσει την άσκηση του δικαιώματος απεργίας. Βέβαια, το Σύνταγμα περιέχει επιφύλαξη υπέρ του νόμου (να επιβληθούν περιορισμοί) μόνο αναφορικά με το

[7] Η απαγόρευση δεν αφορά τους πολιτικούς υπαλλήλους των σωμάτων ασφαλείας, ιδιαίτερα όταν αυτοί προσφέρουν εργασία που δεν συνδέεται άμεσα και δεν αυτή των στρατιωτικών.

δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων, των υπαλλήλων των ΟΤΑ, των ΝΠΔΔ και των εργαζομένων σε επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Είναι, όμως, αναμφίβολο ότι ο νομοθέτης μπορεί να ρυθμίσει την άσκηση του δικαιώματος απεργίας όλων των εργαζομένων. Η νομοθετική αυτή ρύθμιση σκοπό έχει να προσδιορίσει τα όρια του δικαιώματος απεργίας που προκύπτουν από τη φύση και το σκοπό του δικαιώματος, και κατά δεύτερο λόγο να καθορίσει τους περιορισμούς, οι οποίοι επιτρέπεται να επιβληθούν στο δικαίωμα απεργίας των προαναφερθέντων προσώπων.

Φορέας του δικαιώματος απεργίας είναι ***α) κάθε εργαζόμενος*** (ακόμη και αλλοδαπός ή μη συνδικαλισμένος) που προσφέρει εξαρτημένη εργασία. Ο νομοθέτης μπορεί να παραχωρήσει το δικαίωμα αυτό και σε εργαζομένους οι οποίοι –καίτοι δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά με άλλου είδους σχέση (π.χ. σύμβαση έργου)- παρά ταύτα παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων. // ***β) οι δημόσιοι υπάλληλοι, οι υπάλληλοι των ΟΤΑ και των ΝΠΔΔ.*** Αντίθετα, δεν έχουν δικαίωμα απεργίας οι δικαστικοί λειτουργοί και οι υπηρετούντες στα σώματα ασφαλείας και στις ένοπλες δυνάμεις.

Προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας είναι ότι κάποια νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση[8] αναλαμβάνει την ευθύνη για την πραγματοποίησή της => απαγορεύεται η μη συνδικαλιστική ή αδέσποτη απεργία.

Σημειώνεται ότι στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας, η απεργία υπηρετεί τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις και την κατάρτιση ΣΣΕ· από την άλλη, ως αυτοτελές δικαίωμα διευκολύνει την προαγωγή των όρων εργασίας με κάθε τρόπο και όχι μόνο μέσω ΣΣΕ. Στο ελληνικό δίκαιο, η άσκηση του δικαιώματος απεργίας δεν ταυτίζεται με τη διαδικασία κατάρτισης ΣΣΕ· για το λόγο αυτό, ικανότητα να αποφασίζουν και να κηρύσσουν απεργία έχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλ. και εκείνες που δεν έχουν ικανότητα να συνάπτουν ΣΣΕ. Επίσης, τα αιτήματα μιας απεργίας δεν είναι αναγκαίο να μπορούν να ρυθμιστούν με ΣΣΕ.

Τέλος, επειδή η νόμιμη απεργία αποτελεί συνταγματικά κατοχυρωμένο ατομικό δικαίωμα, η συμμετοχή σε αυτή δεν προκαλεί δυσμενείς επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις των απεργών, αλλά –αντίθετα- αναστέλλει τις κύριες υποχρεώσεις των μερών από τη σύμβαση εργασίας (δηλ. την υποχρέωση παροχής εργασίας και την υποχρέωση καταβολής μισθού).

[8] Νόμιμα συνεστημένη συνδικαλιστική οργάνωση δεν είναι μόνο αυτές που έχουν σωματειακή μορφή, αλλά κάθε μορφής συνδικαλιστική οργάνωση που προβλέπει η εκάστοτε ισχύουσα συνδικαλιστική νομοθεσία.

ΔΙΚΑΙΟ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ

§5. Συνδικαλιστικές οργανώσεις: Η συνδικαλιστική οργάνωση >

❖ ***Είναι μια οργάνωση που συνιστάται ελεύθερα με βάση το ιδιωτικό δίκαιο.*** Η προσχώρηση στη συνδικαλιστική οργάνωση (καθώς και η αποχώρηση) είναι πάντα ελεύθερη, ενώ η υπόστασή της δεν επηρεάζεται και δεν εξαρτάται από τις προσχωρήσεις ή αποχωρήσεις των μελών. Επίσης, διαθέτει εσωτερική οργάνωση, όργανα και κανόνες εσωτερικής λειτουργίας που διασφαλίζουν τη δράση της και εγγυώνται μία ελάχιστη μονιμότητα και διάρκεια. Κατά συνέπεια, δεν είναι συνδικαλιστικές οι οργανώσεις που ιδρύονται με νόμο ως ΝΠΔΔ, στις οποίες η συμμετοχή είναι υποχρεωτική και οι οποίες υποβάλλονται σε κάποιου είδους κρατική εποπτεία- π.χ. τα διάφορα επιμελητήρια (εμπορικό, βιομηχανικό, τεχνικό, οικονομικό, οι δικηγορικοί/ιατρικοί/φαρμακευτικοί σύλλογοι)· επίσης, δεν αποτελούν συνδικαλιστικές οργανώσεις οι εφήμερες ομάδες ή συναθροίσεις που προκύπτουν και δρουν ευκαιριακά χωρίς στοιχειώδη οργάνωση, μονιμότητα και διάρκεια.

❖ ***Ιδρύεται κατά κανόνα με τη μορφή σωματείου και έχει νομική προσωπικότητα.*** Όμως, είναι δυνατή –υπό προϋποθέσεις- η δημιουργία συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων με τη μορφή ενώσεως προσώπων· οι ενώσεις προσώπων είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις προσωρινού χαρακτήρα, δεν έχουν ικανότητα να συνάπτουν ΣΣΕ, αλλά μπορούν να κηρύσσουν απεργία.

❖ ***Επιδιώκει την πραγματοποίηση σκοπών της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλ. τη διαφύλαξη και προαγωγή, έναντι της εργοδοτικής πλευράς, ων εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων***. Δεν είναι, λοιπόν, συνδικαλιστική η οργάνωση που δεν επιδιώκει τους παραπάνω σκοπούς ή έχει θέσει ως βασική της επιδίωξη την πραγματοποίηση κι άλλων μη συνδικαλιστικών σκοπών- π.χ. πολιτικών, κοινωνικών, αθλητικών.

❖ ***Ανεξαρτησία από τον εργοδότη, κόμματα, πολιτικές οργανώσεις ή το κράτος.*** Η ανεξαρτησία από τον εργοδότη είναι αυτονόητη, αφού η συνδικαλιστική οργάνωση προασπίζει τα εργασιακά συμφέροντα κατά κύριο λόγο απέναντι στον εργοδότη. Αλλά και η ανεξαρτησία από τα κόμματα, πολιτικές παρατάξεις, το κράτος ή οποιονδήποτε τρίτο είναι αναγκαία, γιατί η συνδικαλιστική οργάνωση οφείλει να αποφασίζει και να διαμορφώνει τη δράση της αυτόνομα, με αποκλειστικό σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων. Εξάλλου, η συνδικαλιστική οργάνωση καλείται συχνά να προαγάγει τα εργασιακά συμφέροντα και απέναντι στο κράτος, το οποίο παρεμβαίνει κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας. Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις, από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις· εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή, εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες. Σε κάθε περίπτωση, οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται επώνυμα (άρθρο 5 §3-4).

❖ ***Δημοκρατική οργάνωση και λειτουργία για την πραγματοποίηση του σκοπού της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την αποτελεσματική εκπροσώπηση των μελών.*** Η ανάγκη δημοκρατικής οργάνωσης και λειτουργίας προκύπτει και από το γεγονός ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διαθέτουν δύναμη και με τη δράση τους δεν επηρεάζουν μόνο τους όρους εργασίας των μελών τους, αλλά και τα συμφέροντα τρίτων, καθώς και την εθνική οικονομία. Δημοκρατική οργάνωση σημαίνει ότι οι κρίσιμες τουλάχιστον αποφάσεις πρέπει να λαμβάνονται από το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης (τη συνέλευση), ότι διασφαλίζονται τα δικαιώματα της μειοψηφίας, ότι η διοίκηση της οργάνωσης πρέπει κατά περιοδικά χρονικά διαστήματα να εκλέγεται από τα μέλη, ότι η εκλογική διαδικασία πρέπει να διασφαλίζει στις μειοψηφίες εκπροσώπηση στη διοίκηση ανάλογη με τη δύναμή τους. Το ελληνικό δίκαιο περιέχει διατάξεις που ρυθμίζουν κατά

τρόπο αναγκαστικό τα παραπάνω θέματα και περιορίζουν αντίστοιχα την εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

❖ ***Άλλες προϋποθέσεις δεν τίθενται.*** Ειδικότερα, δεν απαιτείται κατ' ανάγκη και ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ· το ελληνικό δίκαιο απονέμει την ικανότητα αυτή μόνο στις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τέλος, η δύναμη πιέσεως (η οποία συνδέεται με την αριθμητική δύναμη των μελών της) και η αποδοχή της απεργίας ως μέσου πίεσης του κοινωνικού αντιπάλου δεν είναι προϋποθέσεις για την ύπαρξη συνδικαλιστικής οργάνωσης.

§6. Οργανωτική δομή και διάρθρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις:

✓ ***Εργατικά σωματεία*** → Έχουν νομική προσωπικότητα, ιδρύονται σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΚ και του Ν. 1264/82 και περιλαμβάνουν εργαζομένους του αυτού επαγγέλματος ή εργαζομένους που απασχολούνται στην αυτή επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή στον αυτό κλάδο. Υπάρχουν εργατικά σωματεία που είναι οργανωμένα με βάση την εκμετάλλευση ή την επιχείρηση, όπου εργάζεται ο μισθωτός (σωματεία εργοστασιακά ή επιχειρησιακά) ή εργατικά σωματεία με βάση τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, στον οποίο ανήκει η επιχείρηση, όπου εργάζεται ο μισθωτός (σωματεία κλαδικά- π.χ. σωματεία εργαζομένων στη βιομηχανία τσιμέντου, ναυτεργατικά, τραπεζοϋπαλλήλων κλπ)· περαιτέρω, υπάρχουν και εργατικά σωματεία οργανωμένα με βάση το επάγγελμα που ασκεί ο μισθωτός (σωματεία ομοιοεπαγγελματικά- π.χ. σωματεία λογιστών). Πολλές φορές, τα εργοστασιακά σωματεία δεν εγγράφουν ως μέλη τους όλους τους μισθωτούς της εκμετάλλευση, αλλά μόνο τους μισθωτούς μιας συγκεκριμένης ειδικότητας ή κατηγορίας (π.χ. σωματεία τεχνικών ΔΕΗ).

Το παραπάνω σύστημα ακολουθεί και ο Ν. 1264/82 για τις ομοσπονδίες. Υπάρχουν, λοιπόν, ομοσπονδίες που αποτελούνται από εργατικά σωματεία εργοστασιακά ή επιχειρησιακά ή εργατικά σωματεία κλαδικά [δηλ. σωματεία μισθωτών ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων- π.χ. η Γενική Ομοσπονδία Προσωπικού ΔΕΗ (ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ)] και ομοσπονδίες που αποτελούνται από εργατικά σωματεία ομοιοεπαγγελματικά [π.χ. η Ομοσπονδία Οικοδόμων και Συναφών Επαγγελμάτων Ελλάδας (ΟΟΣΕΕ)]. Η προηγούμενη οργανωτική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων προδικάζει και τα είδη των ΣΣΕ, οι οποίες διακρίνονται σε επιχειρησιακές (=συνάπτονται από επιχειρησιακές συνδικαλιστικές οργανώσεις), κλαδικές (=συνάπτονται από κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις) και ομοιοεπαγγελματικές (=συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις).

✓ ***Τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας*** → Ο Ν. 1264/82 αναγνωρίζει για πρώτη φορά τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλήνιας έκτασης [=πρωτοβάθμια εργατικά σωματεία- π.χ. Ένωση Τεχνικών ΔΕΗ (ΕΤΕ ΔΕΗ)]. Τα τοπικά αυτά παραρτήματα εκπροσωπούνται στη διοίκηση των σωματείων, που εδρεύει κατά κανόνα στην Αθήνα, ενώ μπορούν να γίνουν μέλη του εργατικού κέντρου της στενότερης τοπικής περιφέρειας, όπου ανήκουν· μάλιστα, διαθέτουν κάποια αυτοτέλεια απέναντι στο σωματείο στο οποίο ανήκουν. Η αυτοτέλεια αυτή είναι αναγκαία και επιβάλλεται από το γεγονός ότι τα τοπικά παραρτήματα, ως μέλη του αντίστοιχου εργατικού κέντρου, έχουν ορισμένα δικαιώματα (π.χ. εκλέγουν αντιπροσώπους για το εργατικό κέντρο)· για να ασκήσουν τα δικαιώματα αυτά, τα τοπικά παραρτήματα πρέπει να έχουν δικά τους όργανα, προπαντός συνέλευση και διοίκηση. Ένα τοπικό παράρτημα σωματείου ευρύτερης ή πανελλήνιας περιφέρειας μπορεί να γίνει μέλος του αντίστοιχου εργατικού κέντρου, εφόσον η δημιουργία του πρώτου προβλέπεται από το καταστατικό του σωματείου και η συμμετοχή του παραρτήματος στο αντίστοιχο εργατικό κέντρο έχει αποφασιστεί τόσο από τη διοίκηση του ευρύτερου ή πανελλήνιου σωματείου όσο και από τη συνέλευση του τοπικού παραρτήματος. Το τοπικό παράρτημα ενός πανελλήνιου ή ευρύτερης τοπικής έκτασης

σωματείου δεν έχει ξεχωριστή νομική προσωπικότητα από το σωματείο, στο οποίο ανήκει. Ο Ν. 1264/82 θεωρεί το τοπικό παράρτημα αυτοτελή συνδικαλιστική οργάνωση μόνο αναφορικά με το δικαίωμα να γίνει μέλος του αντίστοιχου εργατικού κέντρου· άρα, το τοπικό παράρτημα ΔΕΝ μπορεί να ενάγει ή να ενάγεται, να αναπτύσσει συνδικαλιστική δράση ξεχωριστή και ανεξάρτητη από το σωματείο στο οποίο ανήκει, να αποφασίζει μόνο του απεργία κατά της εργοδοτικής πλευράς και να συνάπτει ΣΣΕ ή να προσφεύγει στη διαιτησία. Οι περιορισμοί αυτοί μειώνουν την αυθυπαρξία και τη σημασία των τοπικών παραρτημάτων, τα οποία θα πρέπει να αναπτύσσουν τη δράση εκείνη που είναι αναγκαία για την πραγματοποίηση των σκοπών του σωματείου· κυρίως, λοιπόν, θα πρέπει να είναι δυνατή η παρουσία του τοπικού παραρτήματος μέσα στην εκμετάλλευση και η άσκηση των δικαιωμάτων που προβλέπει το άρθρο 16 του Ν. 1264/82.

- ✓ ***Ενώσεις προσώπων*** → Με το Ν. 1264/82 αναγνωρίζονται για πρώτη φορά ως συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι ενώσεις προσώπων. Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν νομική προσωπικότητα και ιδρύονται με άτυπη συστατική πράξη (σύμβαση) δύο τουλάχιστον προσώπων· μάλιστα, δεν προϋποθέτουν μονιμότητα και οργάνωση, αλλά μπορούν να συσταθούν εφήμερα για την πραγματοποίηση συγκεκριμένου σκοπού και διέπονται από τις διατάξεις του ΑΚ για τις εταιρίες, εφόσον ο νόμος δεν ορίζει διαφορετικά. Οι ενώσεις προσώπων αναγνωρίζονται ως συνδικαλιστικές οργανώσεις μόνο σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και μόνο σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση με τη μορφή σωματείου· σκοπός τους είναι να εκπροσωπούν επίσημα και υπεύθυνα τα συμφέροντα των εργαζομένων. Οι ενώσεις προσώπων, μία για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ, συστήνονται με ιδρυτική πράξη, την οποία οι εργαζόμενοι (τουλάχιστον τα 3/5 αυτών) καταθέτουν στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου και κοινοποιούν στον εργοδότη. Επιτρέπεται η ίδρυση ένωσης προσώπων μόνο σε εκμεταλλεύσεις που δεν απασχολούν πάνω από σαράντα (40) εργαζομένους και υπό την επιπλέον προϋπόθεση ότι δεν υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον ως μέλη του. Αν μια επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε επιτρέπεται η ίδρυση μιας μόνο ένωσης προσώπων για όλη την επιχείρηση με τις περισσότερες εκμεταλλεύσεις· επίσης, πάλι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων στην επιχείρηση με τις περισσότερες εκμεταλλεύσεις δεν πρέπει να είναι μεγαλύτερος των σαράντα, για να είναι δυνατή η σύσταση ένωσης προσώπων. Δεν αποκλείεται η συνύπαρξη σε μια εκμετάλλευση εργατικού σωματείου και ένωσης προσώπων (άρθρο 7 §1). Μάλιστα, θα προκύπτει στην πράξη το όχι σπάνιο φαινόμενο στην ίδια εκμετάλλευση ορισμένοι μισθωτοί, οπωσδήποτε λιγότεροι από τους μισούς της εκμετάλλευσης, να είναι μέλη κάποιου εργατικού σωματείου, συνήθως ομοιοεπαγγελματικού, και ορισμένοι άλλοι να έχουν συστήσει ένωση προσώπων· επιπρόσθετα, μπορεί να υπάρξει και το ενδεχόμενο οι ίδιοι οι μισθωτοί, που είναι μέλη του ομοιοεπαγγελματικού σωματείου, να συμμετέχουν ταυτόχρονα και στην ένωση προσώπων. Αρμόδιο Ειρηνοδικείο για την κατάθεση της ιδρυτικής πράξης είναι το Ειρηνοδικείο, στην περιφέρεια του οποίου βρίσκεται η εκμετάλλευση/επιχείρηση/δημόσια υπηρεσία/ΝΠΔΔ κλπ, όπου ιδρύεται η ένωση προσώπων. Η ένωση προσώπων ιδρύεται πάντα ως εργοστασιακή συνδικαλιστική οργάνωση· γι' αυτό συνδέεται πάντα με τους μισθωτούς μιας εκμετάλλευσης/επιχείρησης/δημόσιας υπηρεσίας/ΝΠΔΔ. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει οπωσδήποτε να αναφέρει/εξειδικεύει το σκοπό της (βλ. και άρθρο 4 §1)· η αναφορά αυτή δεν είναι ανάγκη να είναι λεπτομερής, αλλά αρκεί και συνοπτική, όπως –επίσης- είναι δυνατόν να προκύπτει ο συγκεκριμένος σκοπός της ένωσης και έμμεσα, από άλλα περιστατικά που αναφέρονται στην ιδρυτική πράξη. Σκοπός της ένωσης προσώπων, κατά τη θέληση του νομοθέτη, είναι να αποκτήσουν οι εργαζόμενοι προσωρινά ένα συνδικαλιστικό φορέα, που θα είναι σε θέση να επιλύσει κάποιο συγκεκριμένο πρόβλημα στις σχέσεις εργαζομένων-εργοδοτών. Αν λήξει η διάρκεια της ένωσης χωρίς να έχει πραγματοποιηθεί ο σκοπός της, τότε είναι δυνατή η ανανέωση/παράτασή της (μία ή δύο φορές) με την ίδια διαδικασία (ιδρυτική πράξη 10 μισθωτών, κατάθεση στο Ειρηνοδικείο, κοινοποίηση στον εργοδότη). Πάντως, ο νόμος αποκλείει η ένωση προσώπων να μεταβληθεί σε μόνιμη συνδικαλιστική οργάνωση των μισθωτών της εκμετάλλευσης.

Εάν, μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων, πάψει να συντρέχει μία από τις πιο πάνω προϋποθέσεις, η ένωση προσώπων διαλύεται, χωρίς άλλη διατύπωση· το ίδιο ισχύει κι αν πραγματοποιηθεί ο σκοπός της, πριν λήξει ο ορισμένος από την ιδρυτική πράξη χρόνος διάρκειάς της. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων πρέπει να αναφέρει απαραίτητα το σκοπό της, δύο εκπροσώπους της και τη διάρκειά της που δεν υπερβαίνει το εξάμηνο. Από την ανάγκη να πληρούνται ορισμένοι όροι δημοσιότητας, προκύπτει ότι η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων με το ελάχιστο περιεχόμενο που ορίζει ο νόμος, πρέπει να περιβάλλεται τον έγγραφο τύπο. Η ένωση προσώπων αρχίζει να υπάρχει ως συνδικαλιστική οργάνωση από την ημερομηνία έναρξης που αναφέρεται στην ιδρυτική της πράξη ή –αν δεν αναφέρεται τέτοια ημερομηνία- από την επομένη της κοινοποίησης της ιδρυτικής πράξης στον εργοδότη. Για τις ενώσεις προσώπων -εκτός από το άρθρ. 20 §1 εδ. γ'- εφαρμόζονται ανάλογα και οι διατάξεις για τα σωματεία των άρθρ. 3 §1α, 7 §1, 5, 6, 7 και 8 του νόμου αυτού. Από τις παραπάνω διατάξεις προκύπτουν τα εξής: ανώτατο όργανο της ένωσης προσώπων είναι η συνέλευση των μελών που αποφασίζει κατά πλειοψηφία. Η ένωση διαθέτει διοίκηση που διαχειρίζεται τις υποθέσεις της· είναι δυνατόν η διοίκηση να είναι ανατεθειμένη στους εκπροσώπους της ένωσης, που εκλέγονται από τη συνέλευση με την επιμέλεια τριμελούς επιτροπής. Δυνατόν, όμως, η διοίκηση να μην ταυτίζεται με τους εκπροσώπους, αλλά να είναι ανατεθειμένη σε άλλα μέλη της ένωσης. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης, εκτός από τα υποχρεωτικά στοιχεία που ορίζει ο νόμος, μπορεί να περιέχει διατάξεις αναφορικά με την οργάνωση, λειτουργία και δράση της. Μέλη της ένωσης είναι κατ' αρχήν οι εργαζόμενοι που την ίδρυσαν· πρέπει, όμως, -κατά το νόμο- να είναι δυνατή η είσοδος και νέων μελών. Η ένωση προσώπων, καίτοι δεν έχει νομική προσωπικότητα, μπορεί να ενάγει και ενάγεται, σύμφωνα με τα ΚΠολΔ 62 και 64 §3· πάντως, οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν το δικαίωμα να γίνουν μέλη δευτεροβάθμιων (δηλ. εργατικών κέντρων και ομοσπονδιών) ή τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (δηλ. συνομοσπονδιών). Οι ενώσεις προσώπων δεν έχουν τη δυνατότητα να συνάπτουν ΣΣΕ· η ικανότητα αυτή ανήκει μόνο στην πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση του επαγγέλματος, της επιχείρησης, του κλάδου κ.ο.κ. Εξάλλου, ο προσωρινός χαρακτήρας των ενώσεων προσώπων δεν συμβιβάζεται με τη μονιμότητα και διάρκεια που απαιτεί η συλλογική διαπραγμάτευση και η σύναψη ΣΣΕ· περαιτέρω, οι ενώσεις προσώπων δεν μπορούν να συνάπτουν ΣΣΕ.

Ορισμένοι διατύπωσαν την άποψη ότι η αναγνώριση των ενώσεων προσώπων ως συνδικαλιστικών οργανώσεων αντίκειται στο Σύνταγμα, γιατί συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι μόνο τα σωματεία, όπως προκύπτει από την ερμηνευτική δήλωση του Σ22. Το δικαίωμα να ιδρύει κανείς ενώσεις προσώπων προστατεύεται στα πλαίσια του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι. Από την άλλη πλευρά, το Σ23 §1 παρέχει την εξουσία στον κοινό νομοθέτη να δημιουργήσει τις αναγκαίες προϋποθέσεις για την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας· τέτοιες αναγκαίες προϋποθέσεις είναι οι όροι ίδρυσης και λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Κατά τη νομολογία του ΣΕ, ο κοινός νομοθέτης δεν επιτρέπεται να θέσει τέτοιους όρους ή προϋποθέσεις για την ίδρυση σωματείων, ώστε κατά δίκαιη κρίση να αναιρείται το συνταγματικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ή να παρακωλύεται ουσιωδώς η νόμιμη άσκησή του. Οι προϋποθέσεις που θέτει ο κοινός νομοθέτης για την ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να διευκολύνουν την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας μέσα στα πλαίσια της συνταγματικής έννομης τάξης και να επιτρέπουν την ίδρυση επαγγελματικών οργανώσεων ικανών να πραγματοποιήσουν το σκοπό της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Ο κοινός νομοθέτης επέλεξε ως κύρια μορφή συνδικαλιστικής των εργαζομένων το εργατικό σωματείο· παράλληλα, διαμόρφωσε μια επικουρική μορφή συνδικαλιστικής οργάνωσης, την ένωση προσώπων. Κατά την εκτίμηση του κοινού νομοθέτη, η ένωση προσώπων είναι σε θέση να αντιμετωπίσει συγκεκριμένα προβλήματα μεταξύ του εργοδότη και των εργαζομένων στις μικρές ή μεσαίες εκμεταλλεύσεις. Η εκτίμηση αυτή δεν προσκρούει στο Σύνταγμα, γιατί δεν προκύπτει κάποια συγκεκριμένη επιταγή αναφορικά με τη νομική μορφή που πρέπει να έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις· εξάλλου, και οι ενώσεις προσώπων έχουν ιδρυτική πράξη που περιέχει υποχρεωτικά

ορισμένες καταστατικές διατάξεις. Τέλος, δεν ευσταθούν και οι άλλες επιφυλάξεις για τη συνταγματικότητα του νέου θεσμού, που θεωρούν ως προσβολή της συνδικαλιστικής ελευθερίας τις περιοριστικές προϋποθέσεις του νόμου σχετικά με τη σύσταση ενώσεων προσώπων. Συνταγματικές επιφυλάξεις θα μπορούσε να διατυπώσει κανείς μόνο ως προς τη ρύθμιση του νόμου που επιτρέπει τη σύσταση μιας μόνο ένωσης προσώπων ανά εκμετάλλευση/επιχείρηση/δημόσια υπηρεσία/ΝΠΔΔ· πράγματι, η ρύθμιση αυτή δεν συμβιβάζεται με την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την αρχή της πολλαπλότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις:

- ✓ ***Ομοσπονδίες*** → Είναι ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση ή στον ίδιο κλάδο ή σε συναφείς κλάδους ή ενώσεις δύο τουλάχιστον σωματείων εργαζομένων στο ίδιο επάγγελμα ή σε συναφή επαγγέλματα. Μπορεί να είναι είτε επιχειρησιακές είτε κλαδικές είτε ομοιοεπαγγελματικές· έτσι, και οι ΣΣΕ που συνάπτουν οι πλέον αντιπροσωπευτικές ομοσπονδίες είναι είτε επιχειρησιακές είτε κλαδικές είτε ομοιοεπαγγελματικές. Οι ομοσπονδίες έχουν νομική προσωπικότητα και για την ίδρυσή τους ακολουθείται η ίδια διαδικασία που ακολουθείται και για τα εργατικά σωματεία· επίσης, εφαρμόζονται οι ίδιες διατάξεις που ισχύουν και για τα εργατικά σωματεία, εκτός αν ο νόμος περιέχει ειδική ρύθμιση
- ✓ ***Εργατικά κέντρα*** → Έχουν τοπικό χαρακτήρα, αλλά είναι διεπαγγελματικές. Ιδρύονται για μια συγκεκριμένη πόλη, τοπική περιφέρεια ή περιοχή, από δύο τουλάχιστον εργατικά σωματεία και τοπικά παραρτήματα που έχουν την έδρα τους μέσα στην τοπική περιφέρεια του εργατικού κέντρου· σημασία για την ένταξη του εργατικού σωματείου σε ένα εργατικό κέντρο έχει ο τόπος που βρίσκεται η έδρα του πρώτου. Τα εργατικά κέντρα ιδρύονται κατά τον ίδιο τρόπο, όπως και τα εργατικά σωματεία, και έχουν νομική προσωπικότητα· ωστόσο, δεν μπορούν να συνάπτουν ΣΣΕ.

Γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις: Στις τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανήκουν οι συνομοσπονδίες· οι τελευταίες είναι ενώσεις ομοσπονδιών και εργατικών κέντρων. Οι συνομοσπονδίες ιδρύονται από δύο τουλάχιστον δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, δηλ. από δύο ή περισσότερες ομοσπονδίες, δύο ή περισσότερα εργατικά κέντρα, από μία ομοσπονδία και ένα εργατικό κέντρο κλπ. Η πλέον αντιπροσωπευτική συνομοσπονδία συνάπτει εθνικές γενικές ΣΣΕ. Οι συνομοσπονδίες ιδρύονται κατά τον ίδιο τρόπο, όπως οι ομοσπονδίες, και έχουν νομική προσωπικότητα. Και για τις συνομοσπονδίες ισχύουν οι ίδιες διατάξεις που ισχύουν για τις ομοσπονδίες και τα εργατικά σωματεία, εκτός αν ο νόμος περιέχει ειδική ρύθμιση ή η συγκεκριμένη διάταξη δεν συμβιβάζεται με το χαρακτήρα της συνομοσπονδίας ως ένωσης σωματείων.

§7. Ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων

Ι. Ιδρυτικά μέλη – Ιδρυτική πράξη: Απαιτείται η σύμπραξη 20 τουλάχιστον εργαζομένων (=ιδρυτικά μέλη), οι οποίοι πρέπει να ασκούν το ίδιο επάγγελμα (σωματείο ομοιοεπαγγελματικό) ή να εργάζονται στην ίδια εκμετάλλευση/επιχείρηση/κλάδο οικονομίας (σωματείο εργοστασιακό/ επιχειρησιακό/κλαδικό). Επίσης, τα πρόσωπα αυτά θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει δίμηνη απασχόληση στην επιχείρηση-εκμετάλλευση ή στον κλάδο ή στο επάγγελμα. Αλλοδαποί (εφόσον εργάζονται νόμιμα στην Ελλάδα) και ανήλικοι (εφόσον εργάζονται νόμιμα) εργαζόμενοι μπορούν να είναι ιδρυτικά μέλη εργατικού σωματείου. Για την ίδρυση δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης (ομοσπονδίας, συνομοσπονδίας κλπ) απαιτείται η σύμπραξη δύο τουλάχιστον εργατικών σωματείων.
Η σύμπραξη των 20 τουλάχιστον μισθωτών γίνεται με την ιδρυτική πράξη, η οποία είναι μια ιδιόμορφη πολυμερής δικαιοπραξία ή συμφωνία· πρέπει να καταρτίζεται εγγράφως και απαιτεί τη

δικαιοπρακτική ικανότητα των ιδρυτικών μελών. Η ιδρυτική πράξη περιέχει την απόφαση των ιδρυτικών μελών να ιδρύσουν εργατικό σωματείο ακολουθώντας τη διαδικασία που προβλέπει ο νόμος και να υπαχθούν στις διατάξεις του καταστατικού.

ΙΙ. Αρχή της πολλαπλότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων: Η ίδρυση εργατικού σωματείου δεν αποκλείεται από το γεγονός ότι υπάρχουν και άλλα εργατικά σωματεία του ίδιου κλάδου ή του ίδιου επαγγέλματος. Είναι, λοιπόν, δυνατή η ίδρυση στην ίδια πόλη και δεύτερου εργατικού σωματείου, που αφορά το ίδιο επάγγελμα ή τον ίδιο κλάδο οικονομίας και έχει τον ίδιο σκοπό· επίσης, είναι δυνατή η ίδρυση του δεύτερου αυτού εργατικού σωματείου από εργαζομένους-μέλη άλλου σωματείου, από το οποίο ήδη αποχώρησαν νόμιμα[9]. Πάντως, το δικαστήριο πρέπει να αρνηθεί την αναγνώριση του δεύτερου σωματείου, όταν από τη συνύπαρξη των δύο επέρχεται σύγχυση γύρω από την ταυτότητα ή το όνομα του παλαιού σωματείου, με αποτέλεσμα να παρακωλύεται η δράση του και η πραγματοποίηση των σκοπών του. Το ίδιο ισχύει και όταν η ίδρυση του δεύτερου σωματείου προκαλεί σύγχυση ή έχει προφανή σκοπό τη διάσπαση και τη διάλυση του παλαιού. Στις περιπτώσεις αυτές, η ίδρυση του δεύτερου σωματείου είναι καταχρηστική, προσβάλλει ενδεχομένως τα δικαιώματα που προκύπτουν από τα ΑΚ 57, 58 §1, καθώς και τη συνδικαλιστική ελευθερία των εργαζομένων που έχουν ιδρύσει το παλαιό σωματείο.

ΙΙΙ. Καταστατικό: Η σύνταξη καταστατικού αποτελεί ιδιόμορφη πολυμερή δικαιοπραξία (=συμφωνία). Το καταστατικό περιέχει τους κανόνες *{έχουν κανονιστικό χαρακτήρα}* που ρυθμίζουν την οργάνωση και λειτουργία του σωματείου. Οι διατάξεις του καταστατικού ανήκουν στο χώρο του ιδιωτικού δικαίου => οι διαφορές που προκύπτουν από την εφαρμογή τους είναι ιδιωτικές και η επίλυσή τους ανήκει στα πολιτικά δικαστήρια. Η ερμηνεία του καταστατικού πρέπει να γίνεται με αντικειμενικά κριτήρια, δηλ. σύμφωνα με τους κανόνες της καλής πίστης και των συναλλακτικών ηθών, το σκοπό του σωματείου και τα συμφέροντα των μελών.

ΙV. Αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων: Το καταστατικό αποτελεί έκφραση της αυτονομίας των εργατικών σωματείων, η οποία διασφαλίζεται τόσο από το γενικό δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι όσο και από τη συνδικαλιστική ελευθερία. Η συνδικαλιστική ελευθερία δεν προστατεύει μόνο το δικαίωμα των μισθωτών να ιδρύουν συνδικαλιστικές οργανώσεις, αλλά και το δικαίωμά της ίδιας της ίδιας της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αυτοδιοικείται και να μεταβάλλει ελεύθερα τους κανόνες αυτούς. Επομένως, τα εργατικά σωματεία έχουν δικαίωμα να εκπονούν ελεύθερα τα καταστατικά τους και να διαμορφώνουν την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία τους· δεν επιτρέπονται κατ' αρχήν επεμβάσεις της δημόσιας αρχής ή οποιουδήποτε τρίτου, που περιορίζουν την αυτονομία αυτή.
Ωστόσο, η συνταγματική προστασία της αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι απόλυτη, αλλά σχετική. Αυτό σημαίνει ότι ο κοινός νομοθέτης έχει την ευχέρεια από το Σύνταγμα να θέτει προϋποθέσεις για την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων· φυσικά, οι προϋποθέσεις αυτές δεν πρέπει να είναι αυθαίρετες, αλλά να δικαιολογούνται από τη φύση/σκοπό/κοινωνική λειτουργία της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η άσκηση της τελευταίας έχει ορισμένα όρια, τα οποία προκύπτουν από τη φύση και το σκοπό της.

V. Περιεχόμενο του καταστατικού: Το περιεχόμενο πρέπει να ορίζει το επάγγελμα που πρέπει να ασκεί ο μισθωτός ή την επιχείρηση ή την εκμετάλλευση, στην οποία αυτός πρέπει να απασχολείται προκειμένου να γίνει μέλος του εργατικού σωματείου ≠ ακυρότητα + το Πρωτοδικείο πρέπει να

[9] Δεν είναι απαραίτητη η αποχώρηση από το πρώτο ομοιοεπαγγελματικό σωματείο, όταν το δεύτερο σωματείο, στο οποίο προσχωρεί ο μισθωτός, είναι επιχειρησιακό.

απορρίψει την αίτηση για την αναγνώριση του σωματείου. Αν, όμως, διαφύγει από την προσοχή του δικαστηρίου η ακυρότητα αυτή του καταστατικού, τότε το εργατικό σωματείο από της εγγραφής του στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων αποκτά νομική προσωπικότητα και υπάρχει μέχρι να διαλυθεί με νόμιμο τρόπο. Επίσης, άλλες τυχόν παράνομες διατάξεις του καταστατικού δεν νομιμοποιούνται με την έγκριση του καταστατικού από το Πρωτοδικείο και την εγγραφή του σωματείου στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Το καταστατικό μπορεί, ακόμη, να ρυθμίζει κι άλλα θέματα, που αναφέρονται στην εσωτερική, λειτουργία και δράση του εργατικού σωματείου.

VI. Εγγραφή στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργανώσεων: Απαιτείται η υποβολή αίτησης από τα ιδρυτικά μέλη (όλα μαζί ή μεμονωμένα) ή από την προσωρινή διοίκηση στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας του υπό ίδρυση σωματείου. Στην αίτηση επισυνάπτονται η συστατική πράξη, το καταστατικό [τα δύο αυτά μπορούν να ενωθούν στο ίδιο έγγραφο] και τα ονόματα των μελών της προσωρινής διοίκησης. Το δικαστήριο δικάζει κατά τη διαδικασία της εκούσιας δικαιοδοσίας και εξετάζει τη νομιμότητα (όχι τη σκοπιμότητα!) της αίτησης του καταστατικού[10]. Κατά τον έλεγχο αυτό της νομιμότητας, το δικαστήριο δεν ερευνά μόνο τις τις τυπικές αλλά και τις ουσιαστικές προϋποθέσεις για την απόκτηση της νομικής προσωπικότητας· προ παντός ερευνά το σκοπό της συνδικαλιστικής οργάνωσης και τα μέσα για την πραγματοποίησή του. Αν συντρέχουν οι νόμιμες προϋποθέσεις για την απόκτηση της νομικής προσωπικότητας, τότε το Πρωτοδικείο αποφασίζει την εγγραφή του σωματείου στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τη δημοσίευση στον τύπο περιλήψεως που περιέχει τα ουσιώδη στοιχεία του καταστατικού. Κατά της απόφασης του Πρωτοδικείου, που δέχεται ή απορρίπτει την αίτηση, επιτρέπονται όλα τα ένδικα μέσα του ΚΠολΔ[11].
Η εγγραφή στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργανώσεων περιλαμβάνει το όνομα (επωνυμία) και την έδρα του σωματείου, τη χρονολογία του καταστατικού, τα μέλη της διοίκησης με τους τυχόν περιοριστικούς όρους. Τέλος, καταχωρίζονται ο αριθμός της δικαστικής απόφασης που εγκρίνει ή τροποποιεί το καταστατικό, καθώς και η διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης.
ΠΡΟΣΟΧΗ! Η καταχώριση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργοδοτών γίνεται στο βιβλίο σωματείων του ΑΚ 81.

VII. Απόκτηση νομικής προσωπικότητας: Από την εγγραφή στο ειδικό βιβλίο η συνδικαλιστική οργάνωση αποκτά νομική προσωπικότητα => η εγγραφή έχει συστατικό χαρακτήρα. Σκοπός της εγγραφής στο ειδικό βιβλίο είναι η προστασία των συναλλαγών, αφού κάθε ενδιαφερόμενος θα μπορεί να πληροφορείται την ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τους κανόνες οργάνωσης/λειτουργίας της, τη μη ύπαρξη άλλης συνδικαλιστικής οργάνωσης κλπ. Προκύπτει ότι οι τρίτοι που δίνουν πίστη στο ειδικό βιβλίο πρέπει να προστατεύονται.
Σημειώνεται ότι πριν από την εγγραφή του σωματείου στο ειδικό βιβλίο, δεν υπάρχει ακόμα συνδικαλιστική οργάνωση, ακόμα κι αν έχει εκδοθεί η απόφαση του Μον. Πρωτοδικείου που διατάζει την εγγραφή στο ειδικό βιβλίο. Αυτό που υπάρχει είναι μια απλή ένωση προσώπων· η

[10] Επομένως, η διάσπαση του συνδικαλιστικού κινήματος και οι έριδες που προκαλούνται μεταξύ των εργαζομένων δεν αποτελούν νόμιμο λόγο για να αρνηθεί το Πρωτοδικείο την αναγνώριση του δεύτερου σωματείου.

[11] Σχετικά σημειώνονται τα εξής → ***α) Δικαίωμα έφεσης έχει και ο εισαγγελέας. // β) Δυνατή είναι και η άσκηση τριτανακοπής κατά της απόφασης του Μον. Πρωτοδικείου από τρίτους που έχουν έννομο συμφέρον και δεν παρέστησαν στη δίκη.*** Πάντως, είναι απαράδεκτη –ελλείψει έννομου συμφέροντος- η τριτανακοπή εργοδότη κατά απόφασης που εγκρίνει τροποποίηση του καταστατικού. Η εγγραφή γίνεται μετά την έκδοση της απόφασης του Μον. Πρωτοδικείου που εγκρίνει το καταστατικό και διατάσσει την εγγραφή, χωρίς να είναι αναγκαία η τελεσιδικία της απόφασης.

απεργία που τυχόν κηρύσσει η ένωση αυτή είναι αδέσποτη και, κατά συνέπεια, παράνομη. Κατ' εξαίρεση μια τέτοια απεργία μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη, αν η ένωση προσώπων συμπληρώνει όλες τις προϋποθέσεις για να αναγνωριστεί ως συνδικαλιστική οργάνωση και ταυτόχρονα έχει τηρήσει ορισμένες νόμιμες διατυπώσεις.

VIII. Φάκελος συνδικαλιστικών οργανώσεων: Σε κάθε Πρωτοδικείο τηρείται ένας ξεχωριστός φάκελος για κάθε συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων. Στο φάκελο αυτό τοποθετούνται το καταστατικό κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς και οι μεταγενέστερες τροποποιήσεις του· επίσης, τοποθετούνται τα έγγραφα που συντάσσει ο δικαστικός αντιπρόσωπος μετά τη διεξαγωγή των εκλογών (δηλ. το πρακτικό διαλογής των ψηφοδελτίων, το πρακτικό ανακήρυξης των επιτυχόντων, το πρωτόκολλο ψηφοφορίας, το απόσπασμα των πρακτικών της απόφασης της ΓΣ που ρυθμίζει το θέμα: διαμέσου ποιας δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης θα αντιπροσωπεύεται η πρωτοβάθμια οργάνωση στην τριτοβάθμια).

IX. Χορήγηση αντιγράφων και βεβαιώσεων: Ο γραμματέας του Πρωτοδικείου είναι υποχρεωμένος να χορηγεί αντίγραφα των εγγράφων που βρίσκονται στον ξεχωριστό φάκελο κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης· επιπλέον, υποχρεούται να χορηγεί βεβαιώσεις για στοιχεία που καταχωρούνται στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων. Έννομο συμφέρον να ζητήσει τα παραπάνω αντίγραφα ή βεβαιώσεις έχει κάθε τρίτος, του οποίου τα νόμιμα συμφέροντα θίγονται ή κατά κάποιο τρόπο επηρεάζονται από την ύπαρξη, λειτουργία και δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης (π.χ. η εργοδοτική οργάνωση ή ο εργοδότης που είναι ο κοινωνικός αντίπαλος και εταίρος της συνδικαλιστικής οργάνωσης, άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις που διεκδικούν το δικαίωμα να αντιπροσωπεύουν το συγκεκριμένο επάγγελμα ή κλάδο, τα μέλη της συγκεκριμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης κλπ).

§8. Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων

I. Το Σ23: Σκοπός της συνδικαλιστικής ελευθερίας δεν είναι άλλος από τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών-εργασιακών-οικονομικών-ασφαλιστικών-κοινωνικών-συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.

II. Τα εργασιακά συμφέροντα: Είναι τα συμφέροντα των εργαζομένων που σχετίζονται με τη ρύθμιση των όρων εργασίας, δηλ. με την πρόσληψη, τους όρους και συνθήκες παροχής της εργασίας, την αμοιβή τους και τη λύση της σχέσης εργασίας. Θέματα που δεν συνδέονται με τη ρύθμιση των όρων εργασίας, αλλά έμμεσα μπορούν να επηρεάσουν την απασχόληση ή την αμοιβή, δεν ανήκουν στα εργασιακά, αλλά στα ευρύτερα οικονομικά/κοινωνικά συμφέροντα των εργαζομένων. Έτσι, π.χ. δεν ανήκει στα εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων η κυβερνητική πολιτική στα θέματα: φορολογία των εισοδημάτων, διαμόρφωση των τιμών, παραγωγικές επενδύσεις. Αντίθετα, η εισοδηματική πολιτική της Κυβέρνησης, όταν θέτει ανώτατα υποχρεωτικά όρια για την αύξηση των μισθών-ημερομισθίων, επηρεάζει άμεσα τη ρύθμιση της αμοιβής της εργασίας και γι' αυτό θίγει τα εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων. Επίσης, δεν ανήκει κατ' αρχήν στα εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων η επιχειρηματική δράση του εργοδότη αναφορικά με την επέκταση της επιχείρησης, τις επενδύσεις, την εφαρμογή οικονομικο-τεχνικών μεταβολών κλπ. Πολλές φορές, όμως, η επιχειρηματική δράση του εργοδότη επηρεάζει τη ρύθμιση των όρων εργασίας, γιατί π.χ. έχει ως άμεσο αποτέλεσμα απολύσεις, μεταθέσεις προσωπικού ή μείωση υπερωριών· στις τελευταίες περιπτώσεις, η επιχειρηματική δράση του εργοδότη θίγει τα εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων.

III. Τα οικονομικά συμφέροντα: Στα στενά εργασιακά πλαίσια, τα οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων είναι η κάθε είδους αμοιβή για την παροχή εργασίας. Από την άλλη, σε ευρύτερα πλαίσια, τα οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων περιλαμβάνουν κάθε τι που επηρεάζει το εισόδημα ή την οικονομική θέση των εργαζομένων- π.χ. φορολογία του εισοδήματος, κυβερνητική πολιτική τιμών κλπ. Προκύπτει ότι στους σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων υπάγονται και οικονομικά συμφέροντα των εργαζομένων που συνδέονται μόνο έμμεσα με την παροχή της εργασίας. Πάντως, και στην τελευταία περίπτωση πρέπει να υπάρχει ορατός και σαφής σύνδεσμος των οικονομικών συμφερόντων με τη σχέση εξαρτημένης εργασίας (!).

IV. Τα κοινωνικά συμφέροντα: Περιλαμβάνουν κάθε συμφέρον που είτε σχετίζεται με την παροχή εξαρτημένης εργασίας είτε είναι γενικότερο και αφορά τη θέση των εργαζομένων (=ως ατόμων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία) μέσα στην κοινωνία π.χ. ως φορολογουμένων, καταναλωτών, ασφαλισμένων κλπ. Δεν είναι σπάνιο φαινόμενο να αναφέρεται ως σκοπός των καταστατικών και η προαγωγή των γενικότερων κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων, όπως π.χ. 'η κατάκτηση της κοινωνικής δικαιοσύνης και η κατάργηση της εκμετάλλευσης ανθρώπου από άνθρωπο'· ωστόσο, η προαγωγή των γενικότερων αυτών κοινωνικών συμφερόντων των εργαζομένων πρέπει να συνδυάζεται με την προαγωγή των ειδικότερων εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων. Με άλλα λόγια, η προαγωγή των κοινωνικών συμφερόντων δεν είναι αυτοτελής σκοπός, αλλά παρακολούθημα της κύριας συνδικαλιστικής δράσης.

V. Τα ασφαλιστικά συμφέροντα: Συνδέονται με τη διαμόρφωση των όρων και προϋποθέσεων για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων και την άσκηση των δικαιωμάτων που προκύπτουν από αυτή. Σύμφωνα με τον ισχύοντα νόμο, στο επιτρεπτό περιεχόμενο της ΣΣΕ κατατάσσονται και τα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά[12], εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης. Σημειώνεται ότι –σύμφωνα με το Ν. 1264/82- η διαφύλαξη και προαγωγή των ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων μπορεί να επιδιωχθεί ακόμη και με απεργία, ωστόσο δεν μπορεί να υλοποιηθεί με τη σύναψη ΣΣΕ.

VI. Τα συνδικαλιστικά συμφέροντα: Συνδέονται με την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος, δηλ. σε αυτά ανήκει κάθε τι που ενισχύει/διευκολύνει τη συνδικαλιστική δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή των εργαζομένων ή προάγει τη συνδικαλιστική αλληλεγγύη μεταξύ τους. Στα συνδικαλιστικά συμφέροντα ανήκει π.χ. η διαφήμιση ή προβολή του συνδικαλιστικού έργου μέσα και έξω από την εκμετάλλευση, η λήψη μέτρων για την προσέλκυση νέων μελών και την αύξηση γενικά των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης μέσα στην εκμετάλλευση, η επαναπρόσληψη μισθωτών που απολύθηκαν για τη συνδικαλιστική τους δράση και γενικότερα η αντιμετώπιση κάθε μέτρου του εργοδότη που έχει σκοπό να περιορίσει τη συνδικαλιστική δράση του προσωπικού.
Ας σημειωθεί, τέλος, ότι στα πλαίσια της συνταγματικής προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας απαγορεύεται μόνο κάθε μέτρο ***α) του κράτους, του εργοδότη ή οποιουδήποτε τρίτου που απειλεί την ύπαρξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης*** // ***β) που περιορίζει τη δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης*** // ***γ) που περιορίζει τη συνδικαλιστική δράση του ατόμου.*** Θετικά η συνδικαλιστική ελευθερία προστατεύει τα συνδικαλιστικά συμφέροντα, τα οποία –εξάλλου- εντάσσονται στους σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

[12] Στα συνταξιοδοτικά θέματα δεν περιλαμβάνονται μόνο οι συνταξιοδοτικές παροχές (συντάξεις), αλλά και οι ασφαλιστικές εισφορές, καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών που χορηγούν συντάξεις, περιοδικές παροχές ή εφάπαξ βοηθήματα με επιβάρυνση του εργοδότη.

VII. Μέσα ή τρόποι συνδικαλιστικής δράσης:

❖ ***Άσκηση των δικαιωμάτων των μελών*** → Αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, αναγνωρισμένες ενώσεις τους ή επιμελητήρια έχουν το δικαίωμα να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογική σύμβαση ή άλλες διατάξεις που εξομοιώνονται προς διατάξεις συλλογικής σύμβασης. Επομένως, δεν ισχύει η νομιμοποίηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων των μελών, που προέρχονται π.χ. από ατομική σύμβαση εργασίας, πραγματική κατάσταση παροχής εργασίας από εγκύκλιο του εργοδότη, από οργανισμό ή κανονισμό εργασίας (που δεν έχει θεσπιστεί με ΣΣΕ ή ΔΑ), από πρακτική της εκμετάλλευσης ή από διμερή συμφωνία μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του εργοδότη κλπ. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να ασκούν τα δικαιώματα των μελών τους, εφόσον τα τελευταία αδρανούν (=δεν ασκούν τα ίδια τις σχετικές αγωγές) και επιπλέον δεν εναντιώνονται στην άσκηση της αγωγής από τη συνδικαλιστική τους οργάνωση. Στο δικόγραφο της αγωγής πρέπει να προσδιορίζονται τα μέλη για τα οποία ασκείται από τη συνδικαλιστική οργάνωση η αγωγή ≠ αόριστη. Αν τυχόν γίνει δεκτή η καταψηφιστική αγωγή που ασκείται από συνδικαλιστική οργάνωση, τότε θα καταδικαστεί να καταβάλει ο εναγόμενος το αιτούμενο ποσό στο δικαιούχο εργαζόμενο.
Επίσης, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να προσβάλλουν με αίτηση ακυρώσεως διοικητική πράξη που αφορά είτε το σύνολο των μελών της είτε και μία μόνο κατηγορία των μελών της, εφόσον όμως –στην τελευταία περίπτωση- δεν θίγονται τα συμφέροντα άλλης κατηγορίας μελών από την ακύρωση της διοικητικής πράξης. Τέλος, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν νομιμοποιούνται να εγείρουν αναγνωριστική αγωγή κατά του εργοδότη για την αναγνώριση της μη ύπαρξης υποχρέωσης των μελών τους βάσει ΣΣΕ.

1. ***Παρέμβαση υπέρ των μελών*** → Αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, αναγνωρισμένες ενώσεις τους ή επιμελητήρια έχουν το δικαίωμα να παρέμβουν α) υπέρ διαδίκου[13], εφόσον είναι μέλος τους ή μέλος κάποιας από τις οργανώσεις που αποτελούν την ένωση // β) σε κάθε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία μετέχουν ή διάταξης που εξομοιώνεται προς τις διατάξεις τέτοιας συλλογικής σύμβασης, για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης.

§9. Οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων

<u>I. Πόροι των συνδικαλιστικών οργανώσεων</u>

1. Χρηματικά μέσα: ***α) Δικαιώματα εγγραφής*** = το χρηματικό ποσό που καταβάλλει ο εργαζόμενος εφάπαξ ταυτόχρονα με την εγγραφή του στη συνδικαλιστική οργάνωση. // ***β) Συνδρομές*** = το χρηματικό ποσό που καταβάλλει το μέλος περιοδικά (π.χ. κάθε μήνα ή εξάμηνο ή χρόνο) στη συνδικαλιστική οργάνωση. Η υποχρέωση καταβολής συνδρομής γεννιέται ταυτόχρονα με την εγγραφή του μέλους και -μαζί με τα δικαιώματα εγγραφής- ανήκει στις γενικές υποχρεώσεις των μελών (δηλ. που βαρύνουν κάθε μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης). Αν πρόκειται για ιδρυτικό μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η σχετική υποχρέωση γεννάται από την αναγνώριση της νομικής προσωπικότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλ. από την καταχώριση στο ειδικό βιβλίο. Ωστόσο, αν πρόκειται για ένωση προσώπων (=συνδικαλιστική οργάνωση χωρίς νομική προσωπικότητα), τότε η υποχρέωση καταβολής συνδρομής γεννάται από την επομένη της κοινοποίησης της συστατικής πράξης του εργοδότη. Η υποχρέωση καταβολής συνδρομής διαρκεί για

[13] Η παρέμβαση γίνεται τόσο στα πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια δικαστήρια ή στην αναψηλάφηση της δίκης, όσο και στην αναιρετική διαδικασία. Πάντως, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν έχουν έννομο συμφέρον να παρέμβουν σε δίκη, όταν από την παρέμβαση αυτή ορισμένα μόνο μέλη ωφελούνται, ενώ άλλα βλάπτονται.

όλο το χρονικό διάστημα που είναι κανείς μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Σε περίπτωση αποχώρησης, η υποχρέωση καταβολής συνδρομής παύει από το τέλος του λογιστικού έτους, για το οποίο ισχύει η αποχώρηση. Το καταστατικό ορίζει τον τρόπο καθορισμού και το ύψος των συνδρομών => κάθε μεταβολή του τελευταίου απαιτεί και τροποποίηση του καταστατικού[14]. //
γ) Εθελούσιες εισφορές.

2. Η αρχή της ισότητας των υποχρεώσεων των μελών: Υποχρεώνει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να καθορίζουν το ύψος της συνδικαλιστικής εισφοράς κατά τρόπο ενιαίο για όλα τα μέλη, δηλ. σε ένα ενιαίο ποσό (ή έστω ενιαίο ποσοστό επί των αποδοχών για όλους). Ωστόσο, επιτρέπεται να οριστεί (από το καταστατικό ή με τη συναίνεση των μελών που θίγονται) διαφορετικό ύψος συνδρομής για υψηλόμισθους και διαφορετικό για χαμηλόμισθους μισθωτούς-μέλη. Στην περίπτωση, πάντως, αυτή θα πρέπει και οι οικονομικές παροχές που χορηγεί η συνδικαλιστική οργάνωση στα μέλη της (π.χ. χρηματικά βοηθήματα κατά τη διάρκεια απεργίας) να είναι ανάλογες με το ύψος των συνδρομών που καταβλήθηκαν. Αύξηση των συνδρομών από τη συνδικαλιστική οργάνωση είναι δυνατή μόνο για το μέλλον.

3. Διαφάνεια των δωρεών και επιχορηγήσεων προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: Όταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν διαθέτουν οικονομική αυτοδυναμία, αλλά εξαρτώνται οικονομικά από τις δωρεές και τις επιχορηγήσεις τρίτων, τότε δεν είναι ανεξάρτητες και, άρα, δεν είναι σε θέση να εκπληρώσουν την αποστολή τους. Οι κάθε είδους δωρεές και επιχορηγήσεις προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις πρέπει να γίνονται πάντα επώνυμα. Έτσι, καθίστανται ανά πάσα στιγμή ορατοί οι τρίτοι που ενισχύουν τα εργατικά σωματεία, καθώς και οι σκοποί που επιδιώκουν.

4. Απαγόρευση εισφορών ή ενισχύσεων από εργοδότες, κομματικές ή πολιτικές οργανώσεις: Απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις, από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις (=επιδιώκουν πολιτικούς σκοπούς- π.χ. προαγωγή της διεθνούς ειρήνης, προστασία του περιβάλλοντος). Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή, εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.
Ας σημειωθεί, πάντως, ότι όλες οι λειτουργικές δαπάνες εγκατάστασης και λειτουργίας των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (δαπάνες στέγασης, θέρμανσης, ύδρευσης, ηλεκτροδότησης, μισθοδοσίας, προσωπικού, αγοράς και συντήρησης εξοπλισμού, διεξαγωγής επιστημονικών ερευνών κλπ) καταβάλλονται από τον Οργανισμό Εργατικής Εστίας.

<u>ΙΙ. Είσπραξη των εισφορών</u>

- **Στον τόπο εργασίας** → Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (=εργατικά σωματεία κάθε είδους, δηλ. εργοστασιακά, επιχειρησιακά, κλαδικά, ομοιοεπαγγελματικά) έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τα δικαιώματα εγγραφής, τις συνδρομές και γενικά τις εισφορές των μελών τους και μέσα στο χώρο εργασίας. Το ίδιο δικαίωμα έχουν και οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων, όχι –όμως- και οι ενώσεις προσώπων. Επίσης, δικαίωμα είσπραξης εισφορών στον τόπο εργασίας δεν αναγνωρίζεται για τις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αφού τα μέλη τους είναι σωματεία και όχι φυσικά πρόσωπα. Η είσπραξη των εισφορών γίνεται από εξουσιοδοτημένους εκπροσώπους του εργατικού σωματείου, οι

[14] Βέβαια, πιο σύμφωνο με την αρχή της εσωτερικής αυτονομίας είναι να δεχθεί κανείς ότι το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να εξουσιοδοτεί τη ΓΣ ή και το ΔΣ να καθορίζουν με απόφασή τους το ύψος της συνδικαλιστικής εισφοράς.

οποίοι δεν είναι ανάγκη να εργάζονται στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση => τους χορηγείται δικαίωμα εισόδου, το οποίο μπορεί να ασκηθεί οποτεδήποτε, μετά –όμως- από συνεννόηση με τον εργοδότη (δηλ. αφού οι εκπρόσωποι του σωματείου επιδείξουν στον εργοδότη τα εξουσιοδοτικά τους έγγραφα και εξηγήσουν το σκοπό της εισόδου). Το δικαίωμα αυτό δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά, δηλ. κατά τρόπο που να θίγει χωρίς λόγο τα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης (π.χ. κοινολόγηση μυστικών της επιχείρησης) ή να επιδιώκει άλλους σκοπούς.

- **Εκτός του χρόνου απασχόλησης** → Ο χρόνος αυτός είναι εκείνος που στη διάρκειά του ο εργαζόμενος δεν οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη (π.χ. διαλείμματα, ο χρόνος των διακοπών της εργασίας ή πριν από την έναρξή της ή μετά τη λήξη της κλπ). Τα εξουσιοδοτημένα για την είσπραξη των εισφορών όργανα (συνήθως ο ταμίας του σωματείου) εκδίδουν και υπογράφουν γραμμάτια, αντίγραφα των οποίων χορηγούν στα μέλη που κατέβαλαν τη συνδρομή και χρησιμεύουν ως απόδειξη για τη γενόμενη πληρωμή. Τα γραμμάτια αριθμούνται και θεωρούνται από την Ελεγκτική Επιτροπή πριν από τη χρησιμοποίησή τους.

Για τις διαφορές που προκύπτουν μεταξύ των εργατικών σωματείων και ***α) των μελών τους, εφόσον έχουν ως αντικείμενο την οφειλόμενη εισφορά*** // ***β) των εργοδοτών από την εφαρμογή του άρθρου 6 §1 Ν. 1264/82,*** αρμόδιο καθ' ύλην είναι το Ειρηνοδικείο.

ΙΙΙ. Παρακράτηση των εισφορών από τον εργοδότη: Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τις συνδρομές των μελών τους με σύστημα παρακράτησης και απόδοσης από τον εργοδότη, του οποίου οι λεπτομέρειες καθορίζονται με κάθε είδους Συλλογική Σύμβαση Εργασίας ή όμοιας έκτασης απόφαση διαιτησίας[15]. Η καθοριζόμενη να παρακρατείται συνδρομή καθώς και ο τρόπος κατανομής της μεταξύ των συνδικαλιστικών οργανώσεων, όλων των βαθμών, καθορίζεται από τις οικείες γενικές συνελεύσεις ή τα διοικητικά συμβούλια, κατά τους ορισμούς των καταστατικών. Η απόδοση των παρακρατούμενων από τον εργοδότη συνδρομών θα γίνεται στο πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό σωματείο, που θα έχει και την ευθύνη της κατανομής τους στις υπερκείμενες οργανώσεις, στις οποίες συμμετέχει (δευτεροβάθμιες-τριτοβάθμιες).
Οι προϋποθέσεις που πρέπει να συντρέχουν για να γίνει η παρακράτηση είναι οι εξής >

- ✓ ***γραπτή δήλωση του σωματείου προς τον εργοδότη.*** Η γραπτή δήλωση θα περιλαμβάνει το ποσό της συνδρομής, τη συχνότητα της παρακράτησης (π.χ. κάθε μήνα, εξάμηνο έτος), και τον τραπεζικό λογαριασμό στον οποίο θα κατατίθενται τα παρακρατούμενα ποσά υπέρ του πρωτοβάθμιου σωματείου υπέρ του οποίου θα ενεργείται η παρακράτηση.
- ✓ ***γραπτή (ελεύθερα ανακαλούμενη) δήλωση του μισθωτού στον εργοδότη*** ότι δέχεται να γίνεται παρακράτηση της συνδρομής του από τις αποδοχές του· η δήλωση αυτή μπορεί να υποβάλλεται στον εργοδότη και μέσω του σωματείου.

Ας σημειωθεί ότι δεν επιτρέπεται να προβλέπεται παρακράτηση της συνδικαλιστικής συνδρομής από εργαζομένους που δεν είναι μέλη εργατικών σωματείων. Η υποχρεωτική παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής από τους μη συνδικαλισμένους μισθωτούς προσβάλλει την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, δηλ. το δικαίωμα του ατόμου να μείνει μακριά από κάθε συνδικαλιστική οργάνωση. Επίσης, δεν επιτρέπεται η παρακράτηση συνδικαλιστικής συνδρομής από μισθωτούς-μέλη σωματείου με σκοπό να αποδοθεί ολόκληρη η συνδρομή η ένα μέρος αυτής σε άλλο σωματείο ή σε δευτεροβάθμια/τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, στην οποία δεν συμμετέχει το σωματείο του συγκεκριμένου μισθωτού. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, η παρακράτηση προσβάλλει τη θετική

[15] Συνάγεται ότι η σχετική ρύθμιση της ΣΣΕ ή ΔΑ ανήκει στο κανονιστικό τους περιεχόμενο, γιατί δεσμεύει άμεσα και αναγκαστικά τόσο τον εργαζόμενο (από το μισθό του οποίου παρακρατείται η συνδρομή) όσο και τον εργοδότη (ο οποίος ενεργεί την παρακράτηση).

συνδικαλιστική ελευθερία, στο περιεχόμενο της οποίας ανήκει και το δικαίωμα του ατόμου να επιλέγει τη συνδικαλιστική οργάνωση στην οποία θα προσχωρήσει.

§10. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Ι. Εγγραφή μελών: Στο πλαίσιο της εσωτερικής αυτονομίας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να δέχονται ή να αρνούνται την εγγραφή νέων μελών ή να θεσπίζουν με τα καταστατικά τους ορισμένες προϋποθέσεις (προσόντα) για την εγγραφή νέων μελών. Σημειώνεται ότι το ατομικό δικαίωμα του μισθωτού να προσχωρεί σε επαγγελματικό σωματείο (θετική συνδικαλιστική ελευθερία) δεν δημιουργεί αντίστοιχη υποχρέωση για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις να αποδέχονται την είσοδο νέων μελών. Όταν, ωστόσο, η επαγγελματική οργάνωση κατέχει μονοπωλιακή θέση μέσα στο επάγγελμα/στην επιχείρηση/στον κλάδο κλπ, τότε είναι επιτρεπτοί οι έλεγχοι αναφορικά με την είσοδο νέων μελών.

ΙΙ. Περιορισμοί της εσωτερικής αυτονομίας: Κάθε εργαζόμενος έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης, εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις του καταστατικού της· άρα, το καταστατικό πρέπει να καθορίζει τις προϋποθέσεις εγγραφής, αποχώρησης και αποβολής των μελών. Αν το καταστατικό δεν ορίζει τους όρους εγγραφής νέων μελών, τότε κάθε εργαζόμενος που απασχολείται στην εκμετάλλευση ή στο επάγγελμα που καλύπτει η συνδικαλιστική οργάνωση, και συμπληρώνει τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 §1 Ν 1264/82, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος της.
Γίνεται δεκτό ότι το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης επιτρέπεται να καθορίζει προϋποθέσεις για την εγγραφή νέων μελών, αλλά δεν μπορεί αυτές να είναι αυθαίρετες, δηλ. να μην δικαιολογούνται από κάποιο εύλογο συμφέρον του σωματείου ή του κλάδου που εκπροσωπεί (αρχή της καλής πίστης). Επομένως, δεν επιτρέπεται να προβλέπει το καταστατικό του σωματείου ένα κλειστό αριθμό μελών ή να θεσπίζει ανώτατο/κατώτατο όριο ηλικίας για τη συμμετοχή κλπ.
Αν το καταστατικό δεν καθορίζει προϋποθέσεις για την εγγραφή νέων μελών, τότε κάθε εργαζόμενος που απασχολείται στην ίδια εκμετάλλευση/επιχείρηση (εφόσον πρόκειται για ομοιοεπαγγελματικό σωματείο), έχει δικαίωμα να γίνει μέλος του σωματείου. Στην τελευταία αυτή περίπτωση, το αρμόδιο για την εγγραφή νέων μελών όργανο του σωματείου μπορεί να αρνηθεί την εγγραφή, μόνο αν στο πρόσωπο του υποψήφιου μέλους συντρέχει κάποιος σοβαρός λόγος που δικαιολογεί την απόρριψη της αίτησης εγγραφής (π.χ. ο συγκεκριμένος εργαζόμενος έχει διαγραφεί άλλο σωματείο για αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά ή για συνεργασία με τον εργοδότη κλπ).
Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αποκλείει την εγγραφή των διευθυνόντων υπαλλήλων, οι οποίοι –καθώς απολαμβάνουν ιδιάζουσας εμπιστοσύνης εκ μέρους του εργοδότη και ασκούν καθήκοντα γενικότερης διεύθυνσης της επιχείρησης- δεν εμφανίζουν εν πολλοίς κοινότητα συμφερόντων με τους λοιπούς εργαζομένους. Πάντως, και οι διευθύνοντες υπάλληλοι είναι φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Τέλος, προκύπτει ότι οι συνταξιούχοι δεν είναι δυνατό να εγγραφούν ή να παραμείνουν ως μέλη σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων· βέβαια, μπορούν να ιδρύουν αυτοτελή σωματεία, στα οποία δεν έχει εφαρμογή ο Ν. 1264/82.

ΙΙΙ. Δίμηνη απασχόληση μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση/εκμετάλλευση/κλάδο απασχόλησης ως προϋπόθεση εγγραφής: Αν τα καταστατικά των σωματείων ορίζουν χρόνο απασχόλησης μικρότερο ή μεγαλύτερο από το δίμηνο για την εγγραφή νέων μελών, τότε οι σχετικές διατάξεις είναι ανίσχυρες. Σκοπός της υποχρεωτικής δίμηνης απασχόλησης, πριν την εγγραφή στο σωματείο, είναι να καθίσταται αδύνατη η μαζική εγγραφή νέων μελών που συνδέονται ελάχιστα ή καθόλου με το επάγγελμα, προκειμένου να επηρεάσουν το αποτέλεσμα εκλογών ή το συσχετικό δυνάμεων μέσα στο σωματείο.

IV. Απαγόρευση πολλαπλής συμμετοχής: Κάθε εργαζόμενος επιτρέπεται να συμμετέχει σε δύο το πολύ σωματεία, δηλ. σε ένα εργοστασιακό, επιχειρησιακό ή κλαδικό και ένα ομοιοεπαγγελματικό. Εξάλλου, κατά τη νομολογία, η συμμετοχή του μισθωτού σε δύο ομοιοεπαγγελματικά ή εργοστασιακά σωματεία είναι δυνατό να προκαλέσει σύγχυση στον επιδιωκόμενο από τα σωματεία σκοπό- π.χ. όταν ο μισθωτός δίνει διαφορετική ψήφο για το ίδιο ζήτημα στο ένα και διαφορετική ψήφο στο άλλο σωματείο.

V. Συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε υπερκείμενες οργανώσεις: Κάθε (πρωτοβάθμιο) σωματείο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος της αντίστοιχης Ομοσπονδίας και του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου. Επίσης, κάθε Ομοσπονδία και κάθε Εργατικό Κέντρο έχει το δικαίωμα να γίνει μέλος μιας συνομοσπονδίας. Η απαγόρευση συμμετοχής των πρωτοβάθμιων και δευτεροβάθμιων σωματείων σε περισσότερες ομοσπονδίες αντίστοιχα και συνομοσπονδίες οφείλεται στους ίδιους λόγους που υπαγορεύουν την απαγόρευση συμμετοχής των μισθωτών σε περισσότερα ομοιοεπαγγελματικά ή εργοστασιακά σωματεία.
Περαιτέρω, κάθε τοπικό παράρτημα σωματείου ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης μπορεί να γίνει μέλος του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου, ύστερα από απόφαση της διοίκησης του σωματείου. Κάθε σωματείο ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης που ανήκει στο Εργατικό Κέντρο της περιφέρειας στην οποία βρίσκεται η έδρα του, εκπροσωπείται στη συνέλευση του Εργατικού Κέντρου για το σύνολο των μελών του, αφού αφαιρεθούν μέλη τοπικών παραρτημάτων, που τυχόν υπάρχουν και έχουν εγγραφεί σε άλλα Εργατικά Κέντρα.
Είναι φανερό ότι τα σωματεία έχουν δικαίωμα να γίνουν μέλη των υπερκείμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφόσον έχουν τις νόμιμες προϋποθέσεις που ορίζουν τα καταστατικά τους. Όμως, η εσωτερική αυτή αυτονομία των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων σωματείων να θέτουν προϋποθέσεις για την εγγραφή νέων μελών υπόκειται σε περιορισμούς. Ειδικότερα, τα καταστατικά των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων δεν επιτρέπεται να θέτουν προϋποθέσεις για την εγγαφή νέων μελών, που τελικά οδηγούν σε αδικαιολόγητη και κατά παράβαση των αρχών της καλής πίστης άρνηση εγγραφής νέων μελών (π.χ. άρνηση της δευτεροβάθμιας οργάνωσης να εγγράψει πρωτοβάθμια, επειδή στην πρώτη συμμετέχει άλλη πρωτοβάθμια που δραστηριοποιείται στον ίδιο χώρο και απευθύνεται στα ίδια μέλη).

§11. Όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων

<u>Ι. Γενική Συνέλευση</u>

1. Ανώτατο όργανο – αρμοδιότητες: Η Γενική Συνέλευση των μελών είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και αποφασίζει για κάθε θέμα που δεν υπάγεται στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου (=τεκμήριο αρμοδιότητας). Η συνέλευση έχει αποκλειστική αρμοδιότητα για ορισμένα θέματα- π.χ. μεταβολή του σκοπού, τροποποίηση του καταστατικού, διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εκλογή των μελών του ΔΣ, εποπτεία και έλεγχος των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης, παύση των οργάνων της διοίκησης (εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος), έγκριση ισολογισμού κλπ. Το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να υπαγάγει ορισμένα θέματα στην αρμοδιότητα του ΔΣ, εκτός –βέβαια- από εκείνα που κατά το νόμο ανήκουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα της ΓΣ.

2. Σύγκληση της ΓΣ

α) Γενικά → Το καταστατικό καθορίζει υποχρεωτικά τους όρους υπό τους οποίους συγκαλείται, συνεδριάζει και αποφασίζει η ΓΣ· συνήθως προβλέπει τακτικές ή έκτακτες ΓΣ και καθορίζει τον τρόπο πρόσκλησης (π.χ. με εφημερίδα, ατομική πρόσκληση μελών, με ανακοίνωση

στον πίνακα ανακοινώσεων του σωματείου), καθώς και την προθεσμία που πρέπει να τηρείται για πρόσκληση των μελών πριν από την ημερομηνία της ΓΣ. Αν το καταστατικό δεν περιέχει σχετικές διατάξεις, τότε η διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης πρέπει να προσκαλεί τα μέλη κατά τον τρόπο που επιβάλλουν οι επιτόπιες συνήθειες ή η καλή πίστη.

β) Σύγκληση από το ΔΣ → Η ΓΣ συγκαλείται από το ΔΣ της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αν η συγκρότηση του ΔΣ δεν είναι νόμιμη (π.χ. γιατί έχει γίνει κατά παράβαση του καταστατικού), τότε και η σύγκληση της ΓΣ είναι παράνομη. Κατά τη νομολογία, η συνέλευση που συγκαλείται από μη νόμιμη διοίκηση δεν μπορεί να θεωρηθεί ως ΓΣ και οι αποφάσεις της δεν δεσμεύουν τη συνδικαλιστική οργάνωση ούτε είναι ανάγκη να προσβληθούν για ακύρωση.

γ) Σύγκληση από τη μειοψηφία → Αν το ΔΣ αρνείται να συγκαλέσει τη ΓΣ, τότε ο αριθμός των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης που ορίζει το καταστατικό (ή αν δεν ορίζει, το 1/5 αυτών) δικαιούται να ζητήσει τη σύγκληση της ΓΣ. Το καταστατικό μπορεί να ορίζει ελεύθερα το ποσοστό μειοψηφίας που απαιτείται για τη σύγκληση ΓΣ, αρκεί αυτό να είναι πάντα μικρότερο από το 1/2 των μελών. Στις δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες οργανώσεις, το ποσοστό της μειοψηφίας υπολογίζεται στο σύνολο των αντιπροσώπων που αποτελούν τη ΓΣ της δευτεροβάθμιας ή τριτοβάθμιας οργάνωσης. Τα μέλη που ζητούν τη σύγκληση της ΓΣ δεν είναι ανάγκη να είναι οικονομικά τακτοποιημένα κατά το χρόνο υποβολής της αίησης, πρέπει –όμως- να είναι τακτοποιημένα όσα από αυτά συμμετέχουν στη ΓΣ και στην ψηφοφορία.
Η μειοψηφία υποβάλλει γραπτή αίτηση με τα θέματα της ημερήσιας διάταξης στο ΔΣ. Τα θέματα της ημερήσιας διάταξης πρέπει να είναι συγκεκριμένα και να προσδιορίζονται με σαφήνεια· ασαφής προσδιορισμός ισοδυναμεί με μη αναγραφή, ώστε δεν μπορεί να διεξαχθεί συζήτηση και ψηφοφορία. Το ΔΣ υποχρεούται να συγκαλέσει τη ΓΣ –χωρίς να δικαιούται να εξετάσει τη σπουδαιότητα των συζητητέων θεμάτων ή τη σκοπιμότητα της σύγκλησης της συνέλευσης- εφόσον τα θέματα που αναγράφονται στην αίτηση υπάγονται στην αρμοδιότητα της ΓΣ και εφόσον το δικαίωμα σύγκλησης δεν ασκείται καταχρηστικά. Αν το ΔΣ δεν συγκαλέσει τη ΓΣ μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα ή αν αρνείται να περιλάβει στην ημερήσια διάταξη όλα ή ορισμένα από τα θέματα που περιέχονται στην αίτηση, τότε η μειοψηφία μπορεί να προσφύγει στο Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης και να ζητήσει να εξουσιοδοτηθεί να συγκαλέσει τη ΓΣ. Το δικαστήριο μπορεί να απορρίψει την αίτηση, αν κρίνει ότι δεν συντρέχει λόγος για τη σύγκληση ΓΣ και οι αιτούντες κινούνται απλώς από αντιπολιτευτική διάθεση. Πάντως, το δικαστήριο δεν μπορεί να εξετάσει τη σκοπιμότητα της σύγκλησης ΓΣ και πρέπει να κάνει δεκτή την αίτηση, αν η σύγκληση της ΓΣ –που ζητείται- προβλέπεται στο καταστατικό και το ΔΣ αρνείται –κατά παράβαση του καταστατικού- τη σύγκληση.

δ) Πρόσκληση των μελών για συμμετοχή στη ΓΣ → Πρέπει να είναι γραπτή, να απευθύνεται προς τα μέλη πριν από το χρόνο που ορίζει το καταστατικό ή πριν από εύλογο χρόνο και να αναφέρει με σαφήνεια τα θέματα της ημερήσιας διάταξης (≠ για θέματα που δεν αναφέρονται στην πρόσκληση δεν επιτρέπεται να ληφθεί απόφαση, διαφορετικά θα είναι άκυρη). Αν η πρόσκληση για σύγκληση της ΓΣ υπογράφεται από τον Πρόεδρο και το Γεν. Γραμματέα του ΔΣ χωρίς να έχει προηγηθεί απόφαση του τελευταίου, ενώ κατά το καταστατικό η σύγκληση ΓΣ ανήκει στο ΔΣ της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τότε η πρόσκληση είναι παράνομη και το δικαστήριο μπορεί να αναστείλει την ισχύ της με ασφαλιστικά μέτρα.

3. Απαρτία

α) Προτεραιότητα του καταστατικού → Η ρύθμιση της απαρτίας (=το ποσοστό των μελών που πρέπει να συμμετέχουν στη ΓΣ για να μπορεί να γίνει συζήτηση και ψηφοφορία) γίνεται από το καταστατικό. Αν το καταστατικό δεν προβλέπει ποσοστό απαρτίας, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του 1/3 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες κατά την

οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρξει απαρτία κατά τη δεύτερη συνέλευση, συγκαλείται μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

β) Ειδικές απαρτίες → Για να αποφασιστεί η τροποποίηση του καταστατικού ή η διάλυση του σωματείου χρειάζεται η παρουσία των μισών τουλάχιστον μελών και πλειοψηφία των τριών τετάρτων των παρόντων. Για να μεταβληθεί ο σκοπός του σωματείου πρέπει να συναινέσουν όλα τα μέλη (=παμψηφία)· οι απόντες συναινούν εγγράφως.

γ) Υπολογισμός της απαρτίας → Γίνεται με βάση τον αριθμό των οικονομικά τακτοποιημένων μελών που έχουν δικαίωμα ψήφου[16]. Μάλιστα, συναριθμούνται και τα παρόντα μέλη που δεν συμμετέχουν στην ψηφοφορία. Η απαρτία πρέπει να υπάρχει όχι μόνο κατά την έναρξη της συνεδρίασης της ΓΣ, αλλά και κατά τη διάρκειά της και κατά την ψηφοφορία ≠ η λήψη της απόφασης είναι μη νόμιμη.

4. Συμμετοχή των μελών στη ΓΣ

α) Αυτοπρόσωπη συμμετοχή των μελών → Απαγορεύεται η συμμετοχή με οποιουδήποτε είδους εξουσιοδότηση, είτε αυτή δίδεται σε άλλα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης είτε σε τρίτους. Η ρύθμιση αυτή είναι αναγκαστικού δικαίου και δεν μπορεί να προβλεφθεί κάτι διαφορετικό με το καταστατικό.

β) Δικαίωμα ψήφου → Έχουν όλα τα (τακτικά) μέλη που είναι οικονομικά τακτοποιημένα. Το μέλος δεν έχει δικαίωμα να ψηφίσει, αν η απόφαση αφορά την επιχείρηση δικαιοπραξίας ή την έγερση ή την κατάργηση δίκης μεταξύ του σωματείου και του μέλους ή του συζύγου του ή εξ αίματος συγγενούς του ως και τον τρίτο βαθμό. Στην απαγόρευση δεν υπάγονται: η εκλογή του μέλους στο ΔΣ, η ανάθεση σ' αυτό οποιασδήποτε θέσης ή εντολής, η παύση του από το ΔΣ, ο αποκλεισμός του από τη συνδικαλιστική οργάνωση κλπ. Αντίθετα, υπάγεται στην απαγόρευση η απόφαση για την απαλλαγή του ΔΣ από την ευθύνη. Επομένως, τα μέλη του ΔΣ δεν έχουν δικαίωμα να λάβουν μέρος στην ψηφοφορία για την έγκριση λογοδοσίας και την απαλλαγή τους από την ευθύνη. Δεν συμμετέχουν, επίσης, στην ψηφοφορία τα μέλη εκείνα της συνδικαλιστικής οργάνωσης που, σύμφωνα με το καταστατικό, δεν έχουν δικαίωμα ψήφου (π.χ. νέα μέλη για τους πρώτους μήνες από την εγγραφή τους) ή έχουν στερηθεί του δικαιώματος ψήφου (π.χ. με πειθαρχική ποινή).

γ) Υπολογισμός της πλειοψηφίας → Τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που, σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν έχουν δικαίωμα ψήφου, δεν συναριθμούνται για τον υπολογισμό του ποσοστού απαρτίας ούτε για τον υπολογισμό της πλειοψηφίας => θεωρούνται ως απόντα, καίτοι μπορούν να συμμετέχουν στη ΓΣ και τις συζητήσεις.

δ) Σχετική πλειοψηφία – ειδικές πλειοψηφίες → Οι αποφάσεις της ΓΣ, αν το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Κατ' εξαίρεση ο νόμος απαιτεί πλειοψηφία των 3/4 των παρόντων όταν διεξάγεται μυστική ψηφοφορία, το ποσοστό των μελών που συγκροτεί την απαρτία είναι 1/4 και είναι παρόντα τόσα μόνο μέλη, ώστε να καλύπτεται το ελάχιστο αυτό ποσοστό απαρτίας. Επίσης, όταν η απόφαση της ΓΣ αφορά τροποποίηση του καταστατικού ή διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης απαιτείται η πλειοψηφία των 3/4 των παρόντων. Παμψηφία απαιτείται για τη μεταβολή του σκοπού της συνδικαλιστικής οργάνωσης και για την αφαίρεση ή την απονομή ιδιαίτερων δικαιωμάτων σε ορισμένα μέλη. Ειδικά, πάντως, για την ενοποίηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης με άλλη, αρκεί η σχετική πλειοψηφία των παρόντων (!).

[16] Δεν είναι έγκυρη διάταξη του καταστατικού, κατά την οποία για τον υπολογισμό του ποσοστού απαρτίας συναριθμούνται και τα μη τακτοποιημένα μέλη.

ε) Φανερή – μυστική ψηφοφορία → Γενική Συνέλευση αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, ποτέ όμως διά βοής. Είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας. Οι αποφάσεις των ΓΣ καταχωρούνται στο βιβλίο Πρακτικών Συνεδριάσεων ΓΣ που τηρούν υποχρεωτικά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις· ωστόσο, η παράλειψη της καταχώρησης δεν επηρεάζει το κύρος της απόφασης.

5. Προσβολή των αποφάσεων της ΓΣ

α) Το ΑΚ 101 → Απόφαση της συνέλευσης είναι άκυρη, αν αντιβαίνει στο νόμο ή στο καταστατικό. Την ακυρότητα κηρύσσει το δικαστήριο ύστερα από αγωγή μέλους που δεν συναίνεσε ή οποιουδήποτε άλλου έχει έννομο συμφέρον (π.χ. εργοδότης). Η αγωγή αποκλείεται μετά την πάροδο έξι μηνών από την απόφαση της συνέλευσης. Η απόφαση που κηρύσσει την ακυρότητα ισχύει έναντι όλων.

β) Η ειδική ρύθμιση του άρθρου 8 §4 Ν. 1264/82[17] → Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητας απόφασης Συνέλευσης[18] υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία τριάντα (30) ημερών από τη λήξη της Συνέλευσης στο Ειρηνοδικείο της περιφέρειας που εδρεύει η συνδικαλιστική οργάνωση. Η σχετική αίτηση πρέπει να υποβάλλεται για τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις από το 1/50 τουλάχιστον των οικονομικά τακτοποιημένων μελών[19] και για τις λοιπές, αποκλειστικά από οποιαδήποτε συνδικαλιστική οργάνωση που μετέχει, οικονομικά τακτοποιημένη, κατά τη συζήτηση της αίτησης.
Τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή τρίτοι (που έχουν έννομο συμφέρον) δικαιούνται να πληροφορούνται, να ζητούν επίδειξη ή αντίγραφα από το βιβλίο μητρώου μελών και το βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων ΓΣ *{=>έχουν αποδεικτική δύναμη δημοσίων εγγράφων}*, προκειμένου να βεβαιωθούν για τον ακριβή αριθμό των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Περαιτέρω, το δικόγραφο της αγωγής, με την οποία επιδιώκεται η ακύρωση της απόφασης της ΓΣ, πρέπει να αναφέρει αφενός ότι οι ενάγοντες αποτελούν το 1/50 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών και αφετέρου τον αριθμό των οικονομικά τακτοποιημένων μελών, ώστε να μπορεί να ελεγχθεί αν οι ασκούντες την αγωγή είναι πράγματι το 1/50 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών ≠ η αγωγή είναι αόριστη. Για την εξεύρεση του 1/50 δεν προσμετράται ο προσθέτως παρεμβαίνων. Μετά την παραίτηση από την αγωγή για ακύρωση, δεν μπορεί να υποβληθεί νέα αγωγή μετά την εκπνοή της αποκλειστικής προθεσμίας των 30 ημερών από τη λήξη της Συνέλευσης.

[17] Η διάταξη αυτή δεν εφαρμόζεται στις δημοσιογραφικές, ναυτεργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις (!).

[18] Εννοεί την ακυρωσία, δηλ. την έγερση αγωγής για την κήρυξη ακυρότητας απόφασης ΓΣ εργατικού σωματείου.

[19] Για τον υπολογισμό λαμβάνεται υπόψη ο αριθμός των μελών κατά το χρόνο υποβολής της αίτησης, διότι τα μέλη που δικαιούνται να ζητήσουν την ακύρωση δεν είναι ανάγκη να ήταν παρόντα στη Συνέλευση ή να έλαβαν μέρος στην ψηφοφορία ή να μη συνήνεσαν στη λήψη της απόφασης. Το 1/50 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών πρέπει να υπάρχει, βέβαια, και κατά τη συζήτηση της αίτησης ≠ η τελευταία απορρίπτεται.

Τα μέλη νομιμοποιούνται να ζητήσουν την ακύρωση της απόφασης της ΓΣ χωρίς να επικαλούνται και να αποδεικνύουν την ύπαρξη έννομου συμφέροντος ≠ τρίτοι, οι οποίοι πρέπει να έχουν άμεσο[20] και ενεργό έννομο συμφέρον.

γ) Λόγοι προσβολής των αποφάσεων – αιτιώδης συνάφεια → Η ακυρότητα κηρύσσεται, όταν η απόφαση είναι αντίθετη στο νόμο ή στο καταστατικό· αρκεί οποιαδήποτε παράβαση αυτών και δεν είναι η διάκριση μεταξύ μεταξύ παραβάσεων ουσιωδών ή μη διατάξεων του νόμου ή του καταστατικού. Ωστόσο, για να γίνει η ακύρωση πρέπει να υπάρχει αιτιώδης συνάφεια μεταξύ της συγκεκριμένης παράβασης και του σχηματισμού της πλειοψηφίας στη ΓΣ, όταν δηλ. επηρεάζεται το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας. Κατ' εξαίρεση δεν απαιτείται αιτιώδης συνάφεια, όταν ο νόμος απειλεί ρητά με ακυρότητα την παράβαση συγκεκριμένης διάταξης, όπως π.χ. στο ΑΚ 97 (='απόφαση της ΓΣ για θέμα που δεν αναγράφεται στην πρόσκληση είναι άκυρη')· ή όταν –κατά το πνεύμα του νόμου- η παράβαση συγκεκριμένης διάταξης συνεπάγεται ακυρότητα χωρίς να ερευνάται αν πράγματι επηρέασε το σχηματισμό της πλειοψηφίας, όπως π.χ. στο άρθρο 8 §3 του Ν. 1264/82[21].

6. Ελαττωματικές αποφάσεις της ΓΣ

- ***Ανυπόστατες*** → Είναι οι αποφάσεις που δεν φέρουν τα εξωτερικά γνωρίσματα απόφασης- π.χ. οι εμφανιζόμενοι ως μέλη του σωματείου δεν είναι στην πραγματικότητα μέλη, η δήθεν απόφαση της ΓΣ είναι στην πραγματικότητα συλλογή υπογραφών των μελών ή λήφθηκε με την ευκαιρία τυχαίας συνάντησης κλπ. Κατά τη νομολογία, η σύγκληση ΓΣ από διοίκηση που δεν έχει συγκροτηθεί νόμιμα (π.χ. γιατί έχει λήξει η θητεία της ή γιατί μετά την παραίτηση μέλους του ΔΣ τη θέση του παραιτηθέντος κατέλαβε τυχόν επιλαχόν μέλος, χωρίς αυτό να προβλέπεται από καταστατικό) καθιστά την απόφαση της ΓΣ ανυπόστατη. Ωστόσο, η λυση αυτή δεν είναι ορθή (!).
- ***Απόλυτα άκυρες*** → Είναι οι αποφάσεις της ΓΣ, οι οποίες –καίτοι φέρουν τα εξωτερικά γνωρίσματα απόφασης- αντίκεινται σε διάταξη αναγκαστικού χαρακτήρα και γι' αυτό το ελάττωμα που περιέχουν δεν θεραπεύεται με την πάροδο άπρακτης της αποκλειστικής προθεσμίας των 30 ημερών από τη λήξη της ΓΣ. Περιπτώσεις τέτοιας ακυρότητας αποτελούν π.χ. η παράβαση απαγορευτικής διάταξης του νόμου (ΑΚ 174), η παράβαση διάταξης με ποινικές κυρώσεις, η μεταβολή του σκοπού του σωματείου σε κερδοσκοπικό ή η παράβαση ορισμένων διατάξεων του Ν. 1264/82 (π.χ. οι διατάξεις που απαγορεύουν τη λήψη απόφασης από τη ΓΣ δια βοής, οι διατάξεις που ρυθμίζουν την είσπραξη της συνδικαλιστικής συνδρομής με το σύστημα της παρακράτησης και απόδοσης στον εργοδότη κλπ). Απόλυτα άκυρη θεωρείται και η απόφαση ΓΣ για κήρυξη απεργίας,

[20] Άμεσο έννομο συμφέρον υπάρχει όταν η βλάβη του τρίτου προκύπτει από την ίδια την απόφαση της ΓΣ, όταν δηλ. είναι προφανής η αιτιώδης συνάφεια μεταξύ βλάβης του τρίτου και της απόφασης. Για παράδειγμα ο εργοδότης ως τρίτος έχει άμεσο έννομο συμφέρον να ζητεί την ακύρωση της απόφασης ΓΣ, με την οποία κηρύχθηκε παράνομη απεργία ή αποφασίστηκε παρανόμως η καταγγελία ΣΣΕ. Επομένως, άμεσο έννομο συμφέρον υπάρχει όταν η απόφαση της ΓΣ αφορά τις σχέσεις του τρίτου με τη συνδικαλιστική οργάνωση. Ζητήματα που αφορούν την εσωτερική λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης (π.χ. το ερώτημα αν τα ψηφίσαντα κατά τις αρχαιρεσίες μέλη είχαν δικαίωμα ψήφου, γεγονός που επηρεάζει την αντιπροσωπευτικότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης) είναι δυνατόν να θίγουν τα συμφέροντα των τρίτων. Αυτή, όμως, η βλάβη είναι αμφίβολο αν δημιουργεί άμεσο έννομο συμφέρον.

[21] Σύμφωνα με το άρθρο, είναι μυστική κάθε ψηφοφορία που αναφέρεται σε εκλογές διοικητικού συμβουλίου, ελεγκτικής και εφορευτικής επιτροπής και αντιπροσώπων σε δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια οργάνωση, επιλογή δευτεροβάθμιας οργάνωσης για αντιπροσώπευση στην τριτοβάθμια, θέματα εμπιστοσύνης προς τη διοίκηση, έγκριση λογοδοσίας, προσωπικά ζητήματα και κήρυξη απεργίας. Επομένως είναι άκυρη η φανερή ψηφοφορία στα προαναφερθέντα θέματα.

που έχει συγκληθεί από προσωρινή διοίκηση με περιορισμένη εξουσία[22]. Είναι γνωστό ότι η προσωρινή διοίκηση που διορίζεται από το δικαστήριο έχει εξουσία περιορισμένη στα συγκεκριμένα θέματα που καθορίζει η δικαστική απόφαση. Αν η απεργία δεν ανήκει στα θέματα αυτά, τότε η προσωρινή διοίκηση δεν έχει εξουσία να συγκαλεί ΓΣ για κήρυξη απεργίας.

- ***Ακυρώσιμες*** → Γενικότερα ο κανόνας είναι το ακυρώσιμο των ελαττωματικών αποφάσεων της ΓΣ, ιδιαίτερα όταν το ελάττωμα αναφέρεται στην τήρηση της από το καταστατικό ή το νόμο προβλεπόμενης διαδικασίας ως προς τη σύγκληση της ΓΣ, την πρόσκληση των μελών (δηλ. τον τρόπο/χρόνο/τρόπο και προθεσμία), τη διεξαγωγή της συζήτησης, την απαρτία, τη συμμετοχή στην ψηφοφορία και την πλειοψηφία. Για παράδειγμα, είναι ακυρώσιμη η απόφαση της ΓΣ που δεν λαμβάνεται με την απαιτούμενη από το καταστατικό πλειοψηφία ή η απόφαση επί θέματος που δεν αναγράφεται στην ημερήσια διάταξη. Επίσης, είναι ακυρώσιμη η απόφαση της ΓΣ όταν δεν έχουν προσκληθεί να συμμετάσχουν σ' αυτή όλα τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης (και τα μη οικονομικώς τακτοποιημένα) ή όταν δεν έχει τηρηθεί η προθεσμία προσκλήσεως κλπ. Αντίθετα, δεν περιέχει ελάττωμα και δεν είναι ακυρώσιμη απόφαση της ΓΣ, όταν ο Πρόεδρος της ΓΣ διέκοψε προσωρινά τις εργασίες της για εξαιρετικούς λόγους (αναψυχή των μελών, κατευνασμός των παθών ή όταν το ΔΣ που συγκάλεσε τη ΓΣ κατένειμε με την ημερήσια διάταξη τις εργασίες της σε δύο συνεχόμενες μέρες, λόγω της πληθώρας των θεμάτων). Ο Πρόεδρος, όμως, της ΓΣ ή το ΔΣ δεν έχουν την εξουσία να αναβάλουν τη λήψη απόφασης από τη ΓΣ· η απόφαση για την αναβολή αυτή λαμβάνεται από την ίδια τη ΓΣ.

Οι διαφορές για ακύρωση απόφασης ΓΣ παντός είδους σωματείων ή συνεταιρισμών εκδικάζονται από το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου είναι δυνατό να εκκληθεί στο Εφετείο μέσα σε δέκα μέρες από την επίδοσή της. Εφόσον η αγωγή ακύρωσης γίνει δεκτή, με την τελεσιδικία της δικαστικής απόφασης ανατρέπονται τα αποτελέσματα της απόφασης της ΓΣ· το ακυρωτικό αποτέλεσμα της δικαστικής απόφασης έχει αναδρομική ενέργεια και ανατρέχει στο χρόνο λήψης της απόφασης της ΓΣ, ενώ ισχύει υπέρ και κατά πάντων. Η δικαστική απόφαση που κηρύσσει την ακυρότητα απόφασης ΓΣ δεν είναι δυνατόν να κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή λόγω του διαπλαστικού της χαρακτήρα.

Η διάταξη του άρθρου 8 §4 Ν. 1264/82 δεν εφαρμόζεται στις ανυπόστατες και απόλυτα άκυρες αποφάσεις, διότι δεν παράγουν έννομα αποτελέσματα. Αν, όμως, αμφισβητείται το ελάττωμα των παραπάνω αποφάσεων, τότε αυτός που έχει έννομο συμφέρον μπορεί να εγείρει αγωγή για την αναγνώριση του ανυπόστατου ή άκυρου της απόφασης. Η αναγνωριστική αυτή εκδικάζεται από το Μονομελές Πρωτοδικείο.

<u>ΙΙ. Διοικητικό Συμβούλιο</u>

1. Έννοια – ελευθερία διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης: Η διοίκηση (=εκτέλεση, επιμέλεια και διεύθυνση των υποθέσεων της συνδικαλιστικής οργάνωσης) ασκείται από το ΔΣ, το οποίο αποτελεί το μόνιμο εκτελεστικό όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης => διαχειρίζεται όλες τις υποθέσεις της + την εκπροσωπεί δικαστικώς και εξωδίκως. Η σύσταση ΔΣ είναι υποχρεωτική και το καταστατικό πρέπει να καθορίζει τόσο τα όργανα διοίκησης όσο και τους όρους συγκρότησης και παύσης της. Επίσης, στο ειδικό βιβλίο των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που τηρείται σε κάθε Πρωτοδικείο, πρέπει να καταχωρίζονται και τα μέλη του ΔΣ, καθώς και οι περιοριστικοί όροι της λειτουργίας του.

[22] Γενικότερα η απόφαση της ΓΣ που έχει ληφθεί καθ' ύπερβαση της εξουσίας που ανήκει στη ΓΣ θεωρείται απόλυτα άκυρη.

2. Προτεραιότητα του καταστατικού: Ο τρόπος οργάνωσης και λειτουργίας του ΔΣ πρέπει να καθορίζεται από την ίδια τη συνδικαλιστική οργάνωση και όχι από τρίτους. Το καταστατικό, που αποτελεί έκφραση της αυτονομίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, θέτει τους κανόνες για την εκλογή, συγκρότηση, λειτουργία και δράση του ΔΣ. Πέρα από το καταστατικό, και ο νόμος περιέχει ορισμένες ρυθμίσεις αναγκαστικού χαρακτήρα σχετικά με την εσωτερική οργάνωση και λειτουργία του ΔΣ, όπως π.χ. ότι τα μέλη του τελευταίου εκλέγονται με μυστική ψηφοφορία από τη ΓΣ, με το σύστημα της απλής αναλογικής, ότι το ΔΣ πρέπει να είναι πολυμελές κλπ. Οι παραπάνω ρυθμίσεις δεν είναι αντισυνταγματικές, γιατί δεν αναιρούν και δεν επιβάλλουν αυθαίρετους περιορισμούς στην άσκηση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι ή της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

3. Συγκρότηση, λειτουργία, θητεία και αποφάσεις του ΔΣ: Το ΔΣ εκλέγεται από τη ΓΣ με μυστική ψηφοφορία· η θητεία του αρχίζει, αν το καταστατικό δεν ορίζει διαφορετικά, από τη συγκρότηση του σε σώμα και δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 χρόνια. Η κατά παράβαση του καταστατικού συγκρότηση του ΔΣ (π.χ. η μετά την παραίτηση μέλους του ΔΣ υπεισέλευση επιλαχόντος μέλους χωρίς να προβλέπεται αυτό από το καταστατικό) το καθιστά μη νόμιμο, με αποτέλεσμα οι πράξεις του (π.χ. η σύγκληση της ΓΣ) να είναι παράνομες. Το ΔΣ συνεδριάζει και αποφασίζει με την απαρτία και πλειοψηφία που ορίζει το καταστατικό· αν το καταστατικό σιωπά, απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Σε περίπτωση ισοψηφίας επικρατεί η γνώμη υπέρ της οποίας ψήφισε ο Πρόεδρος, εφόσον –όμως- αυτό προβλέπεται από το καταστατικό. Για να είναι νόμιμη η σύγκληση του ΔΣ και η λήψη αποφάσεων πρέπει –εννοείται- να έχουν προσκληθεί προηγουμένως όλα τα μέλη του. Οι αποφάσεις του ΔΣ που αντίκεινται στο νόμο ή στο καταστατικό είναι ακυρώσιμες ή απόλυτα άκυρες.

4. Έλεγχος και παύση του ΔΣ: Τα μέλη του ΔΣ δεν είναι νόμιμοι αντιπρόσωποι αλλά καταστατικά όργανα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που εκφράζουν τη θέλησή της. Η εσωτερική σχέση μεταξύ συνδικαλιστικής οργάνωσης και ΔΣ διέπεται από τις διατάξεις του καταστατικού και συμπληρώνεται από τις διατάξεις περί εντολής. Το ΔΣ υπόκειται στον έλεγχο της ΓΣ, η οποία δικαιούται και να το παύει. Η άρση της εμπιστοσύνης και η έκφραση από τη ΓΣ μομφής σημαίνει παύση ή τουλάχιστον υπόδειξη προς το ΔΣ να παραιτηθεί. Το καταστατικό δεν μπορεί να περιορίσει το δικαίωμα της ΓΣ να παύει το ΔΣ, όταν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Η παύση μπορεί να αφορά ολόκληρο το ΔΣ ή ορισμένα μόνο μέλη του.

5. Διορισμός προσωρινής διοίκησης με δικαστική απόφαση (ΑΚ 69)

α) Προϋποθέσεις → Αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τα αναγκαία για τη διοίκησή της πρόσωπα ή αν τα συμφέροντα των προσώπων αυτών συγκρούονται με αυτά της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τότε το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης διορίζει προσωρινή διοίκηση. Έλλειψη διοίκησης υπάρχει, όταν τα μέλη του ΔΣ βρίσκονται σε πραγματική ή νομική αδυναμία να ασκήσουν τα καθήκοντά τους, π.χ. περίπτωση θανάτου, βαρειάς ασθένειας, μακράς απουσίας, παραίτησης (ακόμη και σιωπηρής), λήξης της θητείας, αυτοδίκαιης έκπτωσης, ακύρωσης της εκλογής κλπ. Διαφωνίες ή αντιπαραθέσεις που υπάρχουν μεταξύ των μελών του ΔΣ και δυσχεραίνουν τη λειτουργία του ή τη λήψη αποφάσεων δεν συνιστούν κατ' αρχήν έλλειψη διοίκησης και θα πρέπει να αντιμετωπίζονται με απόφαση της ΓΣ, η οποία θα επιλύει τη διαφωνία, με βάση τη θέληση της πλειοψηφίας, και θα παύει ενδεχομένως τα διαφωνούντα μέλη του ΔΣ. Επίσης, δεν υπάρχει έλλειψη διοίκησης όταν i] οι θέσεις των μελών του ΔΣ που έχουν παραιτηθεί, παυθεί, εκπέσει κλπ καλύπτονται από αναπληρωματικά μέλη, σύμφωνα με τους ορισμούς του καταστατικού // ii] το καταστατικό περιέχει ρητή διάταξη, σύμφωνα με την οποία –μετά την παραίτηση μελών του ΔΣ- τα εναπομείναντα μέλη του συνεχίζουν να ασκούν τη διοίκηση μέχρι τη διενέργεια νέων αρχαιρεσιών // iii] παρά την παραίτηση, έκπτωση κλπ ορισμένων μελών, τα

εναπομείναντα μέλη του ΔΣ συμπληρώνουν το από το καταστατικό προβλεπόμενο ποσοστό απαρτίας.

β) Αριθμός μελών προσωρινής διοίκησης που διορίζονται με δικαστική απόφαση → Ορθότερο είναι να διορίζονται από το δικαστήριο τόσα μόνο μέλη ΔΣ όσα είναι εκείνα που λείπουν. Τα διορισμένα μέλη μαζί με τα παλαιά συγκροτούν τη διοίκηση που θα διενεργήσει αρχαιρεσίες για την εκλογή τόσων μελών όσα είναι τα μέλη που λείπουν. Τα εκλεγέντα στις αρχαιρεσίες μέλη συγκροτούν μαζί με τα μέλη της παλαιάς διοίκησης το νέο ΔΣ, η θητεία του οποίου λήγει στο χρονικό σημείο που έληγε η θητεία του παλαιού.

γ) Διαδικασία διορισμού → Ο διορισμός προσωρινής διοίκησης γίνεται με την υποβολή σχετικής αίτησης από οποιονδήποτε έχει έννομο συμφέρον στο Μονομελές Πρωτοδικείο του τόπου, όπου έχει την έδρα της η συνδικαλιστικής οργάνωση. Το δικαστήριο διορίζει ως προσωρινή διοίκηση πρόσωπα που είναι κατά κανόνα μέλη του σωματείου και κατά τεκμήριο κατάλληλα. Η σύνθεση των μελών της προσωρινής διοίκησης πρέπει να ανταποκρίνεται κατά το δυνατόν στη δύναμη των διαφόρων ενδοσωματειακών παρατάξεων, ώστε η δικαστική παρέμβαση στην εσωτερική αυτονομία της συνδικαλιστικής οργάνωσης να περιορίζεται στο ελάχιστο. Κατά της δικαστικής απόφασης που διορίζει προσωρινή διοίκηση επιτρέπονται όλα τα ένδικα μέσα, δηλ. έφεση, αναίρεση και αναψηλάφηση.

δ) Διαχειριστική εξουσία προσωρινής διοίκησης → Συνήθως η δικαστική απόφαση που διορίζει την προσωρινή διοίκηση καθορίζει την έκταση της εξουσίας της (π.χ. σύγκληση ΓΣ για τη διενέργεια αρχαιρεσιών), συχνά –μάλιστα- θέτει και ορισμένη προθεσμία. Αν δεν αναφέρεται στη δικαστική απόφαση η διαχειριστική εξουσία της προσωρινής διοίκησης, είναι δυνατόν να προσδιοριστεί με ερμηνεία της δικαστικής απόφασης. Περαιτέρω, η προσωρινή διοίκηση έχει εξουσία να ενεργεί και τις διαχειριστικές πράξεις εκείνες που είναι κατεπείγουσες και δεν επιδέχονται αναβολή (π.χ. έγερση αγωγής για τη διακοπή της παραγραφής, είσπραξη της συνδικαλιστικής εισφοράς των μελών, πληρωμή μισθών του υπαλληλικού προσωπικού) χωρίς να προκύψει βλάβη για τα συμφέροντα της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αντίθετα, η προσωρινή διοίκηση δεν έχει εξουσία να επιχειρεί άλλες διαχειριστικές πράξεις που δεν έχουν επείγοντα χαρακτήρα και ανήκουν στην τακτική διοίκηση.

ε) Κήρυξη απεργίας από την προσωρινή διοίκηση → Η προσωρινή διοίκηση δεν έχει εξουσία να αποφασίσει την πραγματοποίηση απεργίας ή να συγκαλέσει ΓΣ για να αποφασίσει την κήρυξη απεργίας, εκτός αν έχει διοριστεί ακριβώς γι' αυτό το λόγο.

στ) Σύναψη ΣΣΕ από προσωρινή διοίκηση και εγγραφή νέων μελών → Η προσωρινή διοίκηση δεν έχει εξουσία να συνάπτει ΣΣΕ ούτε να εγγράφει νέα μέλη, εκτός αν –στην τελευταία αυτή περίπτωση- διορίστηκε γι' αυτό το σκοπό ή συντρέχει η περίπτωση του άρθρου 7 §7[23].

§12. Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης

Ι. Συνδικαλιστική δράση – Έννοια: Συνδικαλιστική είναι η δράση που αναπτύσσει ο εργαζόμενος για να υλοποιηθούν οι σκοποί της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Και όταν μεν ο εργαζόμενος δεν είναι μέλος κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, τότε η συνδικαλιστική του αποβλέπει κυρίως στην ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης ή στην προσχώρηση σε μια ήδη υπάρχουσα. Όταν, όμως, ο εργαζόμενος είναι ήδη συνδικαλισμένος, τότε η δράση του αποβλέπει στην πραγματοποίηση των σκοπών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Συνδικαλιστική είναι αναμφισβήτητα και η

[23] Ύστερα από αίτηση μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή υπερκείμενής της και εφόσον το αρμόδιο για την εγγραφή νέων μελών όργανο εντελώς αδικαιολόγητα και κατά παράβαση των αρχών της καλής πίστης αρνείται την εγγραφή νέων μελών, το Ειρηνοδικείο με τη διαδικασία των άρθρ. 663 και επ. του ΚΠολΔ κηρύσσει έκπτωτη τη διοίκηση της οργάνωσης.

δραστηριότητα που αποβλέπει στην ενίσχυση αυτής της συνδικαλιστικής οργάνωσης- π.χ. προσέλκυση νέων μελών, προβολή και διαφήμιση του έργου της, ενίσχυση της παρουσίας των εκπροσώπων της μέσα στην εκμετάλλευση κλπ.

ΙΙ. Προστασία της συνδικαλιστικής δράσης – Απαγορεύσεις: Η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται από το Σύνταγμα και από ΔΣΕ, οι διατάξεις των οποίων έχουν άμεση εφαρμογή στο εσωτερικό δίκαιο, γιατί περιέχουν συγκεκριμένα μέτρα προστασίας υπέρ των εργαζομένων. Η ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού επαγγέλματος προστατεύεται, τέλος, από τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

ΙΙΙ. Η ειδική προστασία του Ν. 1264/82: Οι διατάξεις του νόμου αυτού περιέχουν > ***α) μια γενική προστασία της συνδικαλιστικής δράσης.*** Ειδικότερα, τα όργανα του Κράτους έχουν την υποχρέωση να εφαρμόζουν τα απαραίτητα μέτρα για τη διασφάλιση της ανεμπόδιστης άσκησης του δικαιώματος για την ίδρυση και αυτόνομη λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. και ***β) συγκεκριμένα προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης που απαριθμεί ενδεικτικά ο νόμος.***

- ✓ ***Δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση*** → Απαγορεύεται στους εργοδότες να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής ή αποχώρησης από συνδικαλιστική οργάνωση. Προκύπτει ότι η απαγόρευση αναφέρεται σε δήλωση συμμετοχής, μη συμμετοχής, αποχώρησης που έχει την έννοια ανάληψης κάποιας υποχρέωσης ή δέσμευσης σχετικά με τη συμμετοχή, μη συμμετοχή ή αποχώρηση από συνδικαλιστική οργάνωση. Όταν η δήλωση συμμετοχής του εργαζομένου δεν έχει την έννοια δέσμευσης που κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, αλλά –αντίθετα- έχει ενημερωτικό μόνο χαρακτήρα (=αποβλέπει στην ενημέρωση του εργοδότη σχετικά με το ποιοι μισθωτοί από το προσωπικό του είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, με τις οποίες ο ίδιος ή η εργοδοτική του οργάνωση έχει συνάψει ΣΣΕ), τότε αναμφισβήτητα δεν υπάρχει παράβαση της απαγόρευσης. Το ίδιο ισχύει όταν η δήλωση του εργαζομένου προς τον εργοδότη αποβλέπει στην ενημέρωση του εργοδότη σχετικά με το ποιοι εργαζόμενοι από το προσωπικό του είναι προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη.
- ✓ ***Απαγόρευση ενισχύσεων από εργοδότες ή τρίτους*** → Απαγορεύεται στους εργοδότες να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα. Περαιτέρω, απαγορεύεται να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εισφορές και ενισχύσεις, από εργοδότες ή οργανώσεις τους, καθώς και από κομματικούς οργανισμούς ή άλλες πολιτικές οργανώσεις. Από την παραπάνω απαγόρευση εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σ' αυτόν, ή, εφόσον υπάρχουν περισσότερες, ισομερώς σε όλες.
- ✓ ***Απαγόρευση άνισης μεταχείρισης και μισθολογικών διακρίσεων*** → Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο, να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους (κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης), ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση. Αντίθετα, η συμπεριφορά του εργοδότη κατά την πρόσληψη, δηλ. πριν από την έναρξη της εργασιακής σχέσης δεν δεσμεύεται κατ' αρχήν από αυτό τον περιορισμό. Αν, όμως, ο εργοδότης εξαρτά την πρόσληψη του εργαζομένου από δήλωση του τελευταίου για συμμετοχή, μη συμμετοχή ή αποχώρηση από συνδικαλιστική οργάνωση, τότε η αίρεση αυτή είναι παράνομη και θεωρείται ότι δεν έχει τεθεί. Επίσης, αν ο εργοδότης αρνείται συστηματικά να προσλαμβάνει μισθωτούς που είναι μέλη ορισμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης, η συμπεριφορά αυτή αποτελεί ανεπίτρεπτη επέμβαση στη λειτουργία και στη δράση της συνδικαλιστικής αυτής οργάνωσης. Μάλιστα, γίνεται δεκτό ότι κατά την πρόσληψη δεν επιτρέπεται να ερωτάται ο μισθωτός αν είναι μέλος κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Στην απαγόρευση της άνισης μεταχείρισης υπάγονται αναμφισβήτητα και οι μισθολογικές διακρίσεις του εργοδότη ανάλογα με τη συμμετοχή ή μη του εργαζομένου σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση. Τέλος, σημειώνεται ότι το μισθό ή τις άλλες παροχές της ΣΣΕ δικαιούνται κατά νόμο μόνο οι εργαζόμενοι που είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων που συνήψαν τη ΣΣΕ. Ο μη συνδικαλισμένος μισθωτός μπορεί να αξιώσει τον προαναφερθέντα μισθό μόνο όταν στη συγκεκριμένη επιχείρηση υπάρχει πρακτική να χορηγείται ο μισθός της ΣΣΕ σε όλους τους μισθωτούς χωρίς διακρίσεις.

- ✓ ***Ρήτρες οργάνωσης, αποκλεισμού, διαφοροποιητικές κλπ*** → Απαγορεύονται (=μη νόμιμες), καθώς επιβάλλουν στον εργοδότη κάποια δυσμενή μεταχείριση των μη συνδικαλισμένων μισθωτών: άλλοτε τη μη πρόσληψη ή απόλυση των μη συνδικαλισμένων μισθωτών, άλλοτε τον αποκλεισμό (=μη χορήγηση των πλεονεκτημάτων των ΣΣΕ) των μη συνδικαλισμένων και άλλοτε την υποχρεωτική ευνοϊκότερη μεταχείριση των συνδικαλισμένων σε σύγκριση με τους μη συνδικαλισμένους.
- ✓ ***Απαγόρευση των μικτών οργανώσεων*** → Γιατί είναι αναμφισβήτητο ότι ανεξαρτησία δεν υπάρχει, όταν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις συμμετέχουν μισθωτοί και εργοδότες (=φυσικά πρόσωπα που χρησιμοποιούν την εργασία άλλων φυσικών προσώπων αντί αμοιβής και με σχέση εξαρτημένης εργασίας). Για τον ίδιο λόγο στην έννοια του εργοδότη πρέπει να περιληφθούν και οι διευθύνοντες υπάλληλοι. Αναμφισβήτητα οι ανεξάρτητοι επαγγελματίες (=δεν απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας και, άρα, δεν έχουν εργοδότη) δεν επιτρέπεται να γίνουν μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης· όσοι δε εγκαταλείψουν την εξαρτημένη εργασία και γίνουν ελεύθεροι επαγγελματίες διαγράφονται από μέλη. Αναλόγως δεν επιτρέπεται να γίνουν ή να παραμένουν μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι συνταξιούχοι.

Η παρά την απαγόρευση συμμετοχή εργοδοτών αναιρεί το χαρακτήρα της οργάνωσης ως συνδικαλιστικής. Πάντως, η απαγόρευση πρέπει να εφαρμόζεται με κάποια ελαστικότητα- π.χ. δεν αναιρείται ο χαρακτήρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης όταν σ' αυτή συμμετέχει μισθωτός που απασχολεί ο ίδιος σε οικογενειακή του επιχείρηση 2-3 μισθωτούς. Αντίθετα, η συμμετοχή ελευθέρων επαγγελματιών ή συνταξιούχων δεν αναιρεί κατ' αρχήν το χαρακτήρα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά τα μέλη αυτά πρέπει να διαγραφούν. Αν, όμως, η συμμετοχή ανεξαρτήτων επαγγελματιών ή συνταξιούχων δεν ειναι μεμονωμένο περιστατικό, αλλά γίνεται συστηματικά, τότε είναι δυνατόν να αναιρείται και η ιδιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Το μη συνδικαλιστικό χαρακτήρα της οργάνωσης μπορεί να επικαλεσθεί ο εργοδότης και με ένσταση, που εξετάζει παρεμπιπτόντως το δικαστήριο. Ανεξάρτητοι επαγγελματίες και συνταξιούχοι, τέλος, δεν μπορούν να επικαλούνται την ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, αφού δεν συμμετέχουν νόμιμα στη συνδικαλιστική οργάνωση.

IV. Προστασία κατά των απολύσεων - Απαγόρευση της καταγγελίας λόγω νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης:

- ***Νόμιμη[24] συνδικαλιστική δράση*** → Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση[25]. Η 'νόμιμη συνδικαλιστική δράση' του μισθωτού αποτελεί νομική έννοια, πράγμα που σημαίνει ότι η υπαγωγή των πραγματικών περιστατικών, τα οποία δέχεται το

[24] Αν, αντίθετα, η συνδικαλιστική δράση δεν είναι νόμιμη, τότε το δικαίωμα καταγγελίας κρίνεται κατά τις γενικές διατάξεις, δηλ. ανάλογα με το μέγεθος της αθέτησης των συμβατικών υποχρεώσεων από το μισθωτό, τη βαρύτητα της προσβολής των δικαιωμάτων του εργοδότη, τις επιταγές της καλής πίστης κλπ.

[25] Δεν δικαιολογείται, όμως, άλλου είδους προνομιακή μεταχείριση υπέρ των μισθωτών που αναπτύσσουν νόμιμη συνδικαλιστική δράση. Επομένως, όταν γίνονται απολύσεις για οικονομικοτεχνικούς λόγους, η επιλογή των απολυομένων πρέπει να γίνεται με βάση την αποδοτικότητα και άλλα κοινωνικά κριτήρια.

δικαστήριο της ουσίας, ελέγχεται από τον ΑΠ. Δεν χωρεί, τέλος, εφαρμογή της διάταξης αυτής, εφόσον η συνδικαλιστική δράση που επικαλείται ο μισθωτός δεν υπήρξε σοβαρή, αλλά έγινε κατά προσποίηση μόνο για να στοιχειοθετήσει επίκληση της σχετικής διάταξης.

- ***Αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ καταγγελίας και νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης*** → Για να υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος δεν απαιτείται να αποτέλεσε η συνδικαλιστική δράση την αποκλειστική ή κύρια αιτία της απόλυσης, αλλά αρκεί ότι συνετέλεσε απλώς στην απόφαση για απόλυση, υπό την έννοια ότι χωρίς την αιτία αυτή ο εργοδότης δεν θα προέβαινε στην καταγγελία. Πρέπει, πάντως, η συνδικαλιστική δράση του μισθωτού να είναι αξιόλογη, έντονη και πρόσφατη. Αιτιώδης σύνδεσμος υπάρχει, όταν προ παντός η καταγγελία γίνεται για την ικανοποίηση του αισθήματος εκδίκησης του εργοδότη ή για εκφοβισμό των άλλων μισθωτών ή γενικότερα για παρακώλυση της συνδικαλιστικής δράσης του απολυομένου ή και των άλλων εργαζομένων. Αντίθετα, δεν υπάρχει αιτιώδης σύνδεσμος όταν α) ο εργοδότης αγνοεί τη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού // β) παρά τη γνώση εκ μέρους του εργοδότη της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του μισθωτού, πραγματική αιτία της καταγγελίας είναι άλλοι λόγοι (π.χ. αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού κλπ) // γ) η καταγγελία δικαιολογείται από τα καλώς νοούμενα συμφέροντα του εργοδότη (π.χ. την ανάγκη εμπέδωσης πειθαρχίας μεταξύ των υπαλλήλων) // δ) η καταγγελία οφείλεται στο γεγονός ότι κατά την άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων του ο μισθωτός εξύβρισε και τραυμάτισε τον εκπρόσωπο του εργοδότη.
- ***Προστασία κατά της καταγγελίας και στην περίπτωση της άκυρης σύμβασης εργασίας*** → Προϋπόθεση της προστασίας δεν είναι η έγκυρη σύμβαση εργασίας, αλλά αρκεί και απλή σχέση εργασίας που στηρίζεται σε άκυρη σύμβαση ή στην ένταξη του μισθωτού στην εκμετάλλευση. Πρέπει, βεβαίως, να σημειωθεί ότι αν η ακυρότητα της σύμβασης εργασίας οφείλεται σε έλλειψη ειδικών προσόντων που επιβάλλονται από αναγκαστικούς κανόνες για λόγους προστασίας του γενικού συμφέροντος (π.χ. βιβλιάριο υγείας για τους υπαλλήλους των ξενοδοχείων ύπνου ή φαγητού), τότε ο εργοδότης που έχει καταγγείλει την άκυρη σύμβαση εργασίας και δεν αποδέχεται την εργασία του μισθωτού, δεν περιέρχεται σε υπερημερία και δεν οφείλει τους σχετικούς μισθούς· ωστόσο, υποχρεούται να καταβάλει μόνο τη νόμιμη αποζημίωση κατά την καταγγελία της άκυρης σύμβασης εργασίας.
- ***Παραίτηση από την προστασία*** → Η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση είναι άκυρη και θεωρείται ότι δεν έγινε· η ακυρότητα είναι σχετική και μπορεί να προταθεί μόνο από το μισθωτό. Ο μισθωτός έχει την ευχέρεια να αποδεχθεί την απόλυση και να αξιώσει μόνο τη νόμιμη αποζημίωση. Η νομολογία θεωρεί δυνατή την παραίτηση (ρητή ή σιωπηρή) του μισθωτού από το δικαίωμά του να επικαλεσθεί την ακυρότητα της καταγγελίας, έστω κι αν η καταγγελία υπήρξε καταχρηστική, γιατί οφειλόταν στη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού.

<u>V. Προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών</u>

1. Περιεχόμενο και έκταση της προστασίας: Δεν επιτρέπεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των συνδικαλιστών παρά μόνο για ορισμένους λόγους (που απαριθμούνται περιοριστικά στο νόμο) και μόνο αφού διαπιστωθεί η συνδρομή των λόγων αυτών με απόφαση ειδικής επιτροπής. Η σύνθεση της επιτροπής εγγυάται ότι η κρίση της θα είναι δίκαιη και αντικειμενική. Η επιτροπή προεδρεύεται από δικαστικό λειτουργό, ενώ συμμετέχει και εκπρόσωπος των εργαζομένων.
Συνάγεται ότι η ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών είναι δημόσιας τάξης και υπερισχύει κάθε αντίθετης γενικής ή ειδικής ρύθμισης που περιέχεται σε σύμβαση ή κανονισμό εργασίας, έστω κι αν ο τελευταίος έχει νομοθετική ισχύ. Επομένως, είναι άκυρες οι απολύσεις συνδικαλιστών λόγω πειθαρχικού παραπτώματος χωρίς να συγκληθεί και να αποφασίσει η ειδική επιτροπή προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών. Περαιτέρω, η ειδική αυτή προστασία εκτοπίζει κάθε άλλη προστασία κατά των συνδικαλιστικών στελεχών που περιέχεται σε ΣΣΕ ή οργανισμό.

Πάντως, η προστασία αυτή δεν ισχύει για α) τις ναυτεργατικές και τις δημοσιοϋπαλληλικές συνδικαλιστικές οργανώσεις // β) τα μέλη της διοίκησης (εκπροσώπους) των ενώσεων προσώπων // γ) τα μέλη της διοίκησης τοπικών παραρτημάτων // δ) τους μόνιμους ή με θητεία υπαλλήλους των ΟΤΑ, των ΑΕΙ, των Εκκλησιαστικών ΝΠΔΔ, ενώ –αντίθετα- ισχύει για τις συνδικαλιστικές ενώσεις των δημοσιογράφων.

2. Προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη

- ***Μέλη ΔΣ της συνδικαλιστικής οργάνωσης*** → Αν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται επτά μέλη της διοίκησης. β) εάν η οργάνωση έχει ως 1000 μέλη προστατεύονται εννέα μέλη και γ) εάν η οργάνωση έχει περισσότερα από 1000 μέλη προστατεύονται ένδεκα. Ως βάση υπολογισμού λαμβάνεται ο συνολικός αριθμός των μελών του σωματείου και όχι μόνο τα μέλη που είναι οικονομικά τακτοποιημένα ή τα μέλη που ασκούν το εκλογικό τους δικαίωμα. Επίσης, στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ως βάση για τον υπολογισμό των προστατευόμενων συνδικαλιστών λαμβάνεται ο συνολικός αριθμός των μελών των πρωτοβάθμιων οργανώσεων που συμμετέχουν στη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια. Σημειώνεται ότι είναι καταχρηστική η ανακατανομή αξιωμάτων μέσα στο ΔΣ, που γίνεται με πρόθεση να καλυφθούν πρόσωπα μη προστατευόμενα, για να αποτραπεί έτσι η επικείμενη απόλυσή τους. Η ειδική προστασία δεν επεκτείνεται στα αναπληρωματικά μέλη του ΔΣ ούτε οσάκις αυτά καταλαμβάνουν θέση τακτικού μέλους μετά από παραίτηση του τακτικού μέλους.
- ***Μέλη προσωρινής διοίκησης της συνδικαλιστικής οργάνωσης*** → Η ειδική προστασία ισχύει για τα μέλη των προσωρινών διοικήσεων είτε διορίζονται από το δικαστήριο είτε διορίζονται/εκλέγονται με την ιδρυτική πράξη για να ασκούν προσωρινά τη διοίκηση μέχρι την εκλογή ΔΣ από τη ΓΣ.
- ***Ιδρυτικά μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης*** → Ο νόμος περιορίζει την προστασία στα ιδρυτικά μέλη της 'πρώτης υπό σύσταση' συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία κρίνεται με βάση την εκμετάλλευση (ή την επιχείρηση) ή τον επαγγελματικό κλάδο[26]. Ο αριθμός των προστατευόμενων ιδρυτικών μελών κλιμακώνεται ανάλογα με τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί η συγκεκριμένη επιχείρηση[27]. Έτσι, σε επιχειρήσεις που απασχολούν μέχρι 40 άτομα δεν υπάρχει προστασία ιδρυτικών μελών, ενώ από 41 και πάνω μισθωτούς η προστασία αρχίζει με 7 προστατευόμενα ιδρυτικά μέλη. Η επιλογή των προστατευομένων ιδρυτικών μελών γίνεται ανάλογα με τη σειρά υπογραφής ης ιδρυτικής πράξης.

Η προστασία αρχίζει από την ημέρα υπογραφής της ιδρυτικής πράξης και διαρκεί ένα χρόνο. Αν, όμως, η υπό σύσταση συνδικαλιστική οργάνωση δεν συσταθεί πραγματικά μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, τότε η προστασία των ιδρυτικών μελών παύει[28].

---

[26] Αν, λοιπόν, πρόκειται για υπό σύσταση εργοστασιακό (ή επιχειρησιακό) σωματείο, τότε θα λάβουμε ως βάση την εκμετάλλευση (ή την επιχείρηση). Αν, αντίθετα, πρόκειται για υπό σύσταση ομοιοεπαγγελματικό σωματείο, τότε θα λάβουμε ως βάση το επάγγελμα που αφορά.

[27] Ειδικότερα, αν πρόκειται για υπό σύσταση εργοστασιακό σωματείο, ως βάση λαμβάνεται ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης, ενώ αν πρόκειται για υπό σύσταση επιχειρησιακό σωματείο, ως βάση λαμβάνεται ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων όλων των εκμεταλλεύσεων της συγκεκριμένης επιχείρησης. Τέλος, αν πρόκειται για υπό σύσταση ομοιοεπαγγελματικό σωματείο, τότε λαμβάνεται ως βάση πάλι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων της εκμετάλλευσης, όπου απασχολείται το συγκεκριμένο ιδρυτικό μέλος.

[28] Πολλές φορές, όμως, δεν θα είναι δυνατή η ολοκλήρωση της διαδικασίας μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, γιατί π.χ. έχουν ασκηθεί ένδικα μέσα κατά της απόφασης του Πολ. Πρωτοδικείου. Για να

Η σύσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης ολοκληρώνεται με την καταχώρισή της στο ειδικό βιβλίο συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αν, τελικά, κατά τα παραπάνω δεν ολοκληρωθεί η διαδικασία μέσα σε 6 μήνες από την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης, τότε παύει η προστασία της πρώτης και ισχύει η προστασία των ιδρυτικών μελών της δεύτερης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η προστασία των ιδρυτικών μελών της δεύτερης υπό σύσταση συνδικαλιστικής οργάνωσης, όμως, διαρκεί για το υπόλοιπο του χρόνου προστασίας των ιδρυτικών μελών της πρώτης υπό σύσταση οργάνωσης, δηλ. για 6 μήνες.

3. Έναρξη και διάρκεια προστασίας: Η ιδιότητα του μέλους ΔΣ αποκτάται με την αποδοχή της εκλογής {μπορεί να είναι και σιωπηρή- π.χ. να προκύπτει από την ανάληψη των καθηκόντων} ή του διορισμού του από το δικαστήριο. Η προστασία των μελών της προσωρινής διοίκησης, που διορίζεται με την ιδρυτική πράξη για να ασκεί τη διοίκηση προσωρινά μέχρι την εκλογή οριστικής διοίκησης, αρχίζει από την ολοκλήρωση της διαδικασίας για τη σύσταση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλ. από την καταχώριση στο ειδικό βιβλίο και την αποδοχή του διορισμού. Οι υποψήφιοι για την εκλογή μέλους του ΔΣ απολαμβάνουν μόνο της γενικής προστασίας του άρθρου 14 §4 (!).
Η ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας τους και για ένα χρόνο μετά τη λήξη της. Αν υπήρξε παραίτηση ή έκπτωση από το αξίωμα, η προστασία λήγει. Δεν είναι δυνατόν, τέλος, να επεκτείνεται η προστασία και σε άλλα πρόσωπα (π.χ. στους αναπληρωματικούς) με τη μέθοδο των διαδοχικών παραιτήσεων.

4. Προϋποθέσεις για την ισχύ της ειδικής προστασίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων

- ✓ ***Έγκυρη σύμβαση εργασίας*** → Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών δεν προϋποθέτει έγκυρη σύμβαση εργασίας· αρκεί και απλή εργασιακή σχέση. Αν ο εργαζόμενος ασκεί δύο επαγγέλματα σε δύο εργοδότες και είναι προστατευόμενος συνδικαλιστής στο ένα μόνο επάγγελμα, τότε προστατεύεται μόνο ως προς την εργασιακή σχέση που αφορά το επάγγελμα αυτό.
- ✓ ***Συμβάσεις εργασίας υπό δοκιμή*** → Κατά τη νομολογία, η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών δεν εφαρμόζεται στις συμβάσεις υπό δοκιμή[29]. Κατά τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση του συνδικαλιστή, αρκεί να οφείλεται αυτή στην ακαταλληλότητα του συνδικαλιστικού στελέχους. Παρά το γεγονός ότι δικαιοπολιτικοί λόγοι θα συνηγορούσαν ενδεχομένως υπέρ της άποψης ότι η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών πρέπει να αρχίζει μόνο εφόσον ο προστατευόμενος συνδικαλιστής έχει συμπληρώσει δίμηνο στην επιχείρηση, μία τέτοια προϋπόθεση δεν προκύπτει από το νόμο.
- ✓ ***Συμβάσεις ορισμένου χρόνου*** → Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών δεν εφαρμόζεται, επίσης, κατά τη λήξη του ορισμένου χρόνου στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου (=η διάρκειά τους είναι ορισμένη και καθορίζεται στη σύμβαση ή προκύπτει από τη φύση της εργασίας). Πριν από τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου δεν είναι, βέβαια, δυνατή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους χωρίς να συντρέχουν οι όροι και προϋποθέσεις του άρθρου 14 §5 επ. Ν 1264/82 (πέρα από την ανάγκη ύπαρξης σπουδαίου λόγου κατά το ΑΚ 672). Κατά πάγια νομολογία, συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που αλληλοδιαδόχως ανανεούνται, θεωρούνται ως μια ενιαία σύμβαση αορίστου χρόνου, εφόσον η ορισμένη διάρκεια δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας ή από το σκοπό της πρόσληψης,

---

μη ματαιώνεται η προστασία των ιδρυτικών μελών σε αυτές τις περιπτώσεις, εύλογο είναι να θεωρηθεί ότι αρκεί η μέσα στην 6μηνη προθεσμία έκδοσης πρωτόδικης απόφασης.

[29] Αν δεν υπάρχουν νομοθετικοί περιορισμοί για τη διάρκεια της δοκιμαστικής περιόδου, αυτή δεν επιτρέπεται να ξεπερνάει ένα εύλογο χρονικό διάστημα, προκειμένου να μην καταστρατηγούνται οι διατάξεις για την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών.

αλλά συνομολογείται προς καταστρατήγηση του νόμου. Αντίθετα, θεωρείται ότι υπάρχει σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου, όταν από τον κανονισμό ή από το νόμο προβλέπεται ότι θα επέρχεται αυτοδίκαιη λύση της σύμβασης εργασίας με τη συμπλήρωση ορισμένου ορίου ηλικίας (=> κατά τη συμπλήρωση του ορίου ηλικίας δεν εφαρμόζεται η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών).
Η ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών εφαρμόζεται και επί ξενοδοχοϋπαλλήλων, καίτοι η εργασία των τελευταίων έχει εποχιακό χαρακτήρα.

- ✓ ***Διατήρηση της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης σε λειτουργία*** → Σε περιπτώσεις διάλυσης ή οριστικής παύσης της λειτουργίας της εκμετάλλευσης (π.χ. πτώχευση, διάλυση, καταστροφή, αφαίρεση της άδειας λειτουργίας) είναι δυνατή η καταγγελία της σύμβασης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών χωρίς να συντρέχουν οι προϋποθέσεις του άρθρου 14 §5 επ. Ν 1264/82. Η οριστική παύση της λειτουργίας της επιχείρησης δεν αναιρείται από το γεγονός ότι ο εργοδότης διατηρεί ελάχιστα άτομα από το προσωπικό του (π.χ. φύλακες ή ειδικούς τεχνίτες) για τη συντήρηση και την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της εκμετάλλευσης ή για την εκτέλεση άλλων ανάλογων εργασιών (π.χ. καταγραφή των περιουσιακών στοιχείων, εκκαθάριση κλπ). Αν διαλύεται ή καταργείται[30] ολόκληρο τμήμα της εκμετάλλευσης, τότε αίρεται η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών που εργάζονται στο τμήμα αυτό, εφόσον δεν είναι πλέον δυνατή –μετά την κατάργηση του τμήματος- η παροχή εργασίας από το συνδικαλιστικό στέλεχος σε άλλο τμήμα της εκμετάλλευσης. Απλή μείωση των εργασιών ή άλλοι οικονομικοτεχνικοί λόγοι δεν θίγουν την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών. Η μεταβίβαση της εκμετάλλευσης ή επιχείρησης δεν θίγει την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών· απαιτείται, όμως, γνώση και του νέου εργοδότη της συνδικαλιστικής ιδιότητας των προστατευόμενων στελεχών. Τέλος, η πραγματοποίηση ομαδικών απολύσεων δεν θίγει την προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών· άρα, είναι άκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους που πραγματοποιείται στα πλαίσια ομαδικών απολύσεων, χωρίς να τηρείται η ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών.
- ✓ ***Δυνατότητα του συνδικαλιστικού στελέχους να προσφέρει την εργασία του*** → Η ειδική προστασία προϋποθέτει ότι το συνδικαλιστικό στέλεχος έχει τη δυνατότητα να προσφέρει την εργασία του στον τόπο εργασίας, παράλληλα με την άσκηση των συνδικαλιστικών του καθηκόντων. Αν, λοιπόν, το συνδικαλιστικό στέλεχος περιέρχεται σε διαρκή (αντικειμενική) αδυναμία –έστω κι αν αυτή δεν οφείλεται σε δική του υπαιτιότητα-, τότε ο εργοδότης έχει δικαίωμα όχι μόνο να μην του καταβάλει το μισθό, αλλά και να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας του χωρίς να συντρέχει ένας από τους απαριθμούμενους στο νόμο σπουδαίους λόγους καταγγελίας.
- ✓ ***Νόμιμη κτήση της συνδικαλιστικής ιδιότητας*** → Δεν απολαμβάνει, λοιπόν, της ειδικής προστασίας ο συνδικαλιστής, η εκλογή του οποίου είναι απόλυτα άκυρη ή ακυρώσιμη. Αν η εκλογή είναι ακυρώσιμη και ακυρωθεί με τελεσίδικη απόφαση, τότε αίρεται η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών και, μάλιστα, ex tunc (=οι προστατευόμενοι συνδικαλιστές θεωρούνται ότι δεν εκλέχθηκαν ποτέ). Κατά πάγια νομολογία, η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών ισχύει έστω κι αν η συνδικαλιστική οργάνωση στη οποία ανήκει ο προστατευόμενος συνδικαλιστής δεν έχει καμία σχέση με το αντικείμενο και τον κύκλο δραστηριότητας της επιχείρησης , ή έστω κι αν η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει ως μέλη της εργαζομένους της επιχείρησης όπου απασχολείται ο προστατευόμενος συνδικαλιστής.
- ✓ ***Γνώση της συνδικαλιστικής ιδιότητας του προστατευόμενου συνδικαλιστή από τον εργοδότη κατά το χρόνο της καταγγελίας*** → Αρκεί η με οποιοδήποτε τρόπο (π.χ. προφορική, έγγραφη, από πληροφορίες τρίτων) γνώση του εργοδότη. Αν αγνοεί ο εργοδότης τη συνδικαλιστική ιδιότητα του προστατευόμενου συνδικαλιστή, τότε δεν είναι δυνατόν να κινήσει τη νόμιμη διαδικασία για την έγκυρη απόλυσή του και, άρα, είναι έγκυρη η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του

[30] Η διάλυση του τμήματος πρέπει να είναι πραγματική και όχι προσχηματική, δηλ. να μη γίνεται προς καταστρατήγηση ή φαλκίδευση της ειδικής προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών.

τελευταίου, έστω κι αν δεν έχουν τηρηθεί οι διατυπώσεις του νόμου (δηλ. συνδρομή σπουδαίου λόγου, απόφαση της επιτροπής). Γίνεται, μάλιστα, δεκτό ότι η απόλυση είναι ισχυρή, έστω κι αν ο απολυόμενος συνδικαλιστής δηλώσει, αμέσως μετά την καταγγελία, τη συνδικαλιστική του ιδιότητα.

5. Σπουδαίοι λόγοι καταγγελίας: Γίνεται δεκτό ότι το σχετικό δικαίωμα του εργοδότη πρέπει να ασκείται μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα από τη διαπίστωση του σπουδαίου λόγου (≠αποδυνάμωση). Το άρθρο 14 §10 απαριθμεί περιοριστικά τους λόγους, για τους οποίους επιτρέπεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών >

- ***Εξαπάτηση του εργοδότη κατά την πρόσληψη*** → Η χρήση ψευδών δικαιολογητικών[31] πρέπει να είχε ως αποτέλεσμα την πρόσληψη του μισθωτού ή τη συνομολόγηση αυξημένων αποδοχών. Η επίκληση του συγκεκριμένου σπουδαίου λόγου δεν προϋποθέτει ότι ο εργοδότης έχει υποβάλει μήνυση, έγκληση κλπ κατά του συνδικαλιστικού στελέχους.
- ***Αποκάλυψη βιομηχανικών ή εμπορικών μυστικών ή αποδοχή αθέμιτων πλεονεκτημάτων (προμηθειών) από τρίτους*** → Βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά είναι γεγονότα (π.χ. μέθοδοι κοστολόγησης των προϊόντων ή διαμόρφωσης των τιμών, μέθοδοι παραγωγής, know-how) προσιτά σε περιορισμένο κύκλο προσώπων, η διαφύλαξη των οποίων ανταποκρίνεται στα εύλογα συμφέροντα της επιχείρησης. Η αποκάλυψη βιομηχανικών ή εμπορικών μυστικών από τον εργαζόμενο αποτελεί σοβαρή παράβαση της υποχρέωσης πίστης και όταν γίνεται με σκοπό ανταγωνισμού ή βλάβης της επιχείρησης, κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης, συνιστά και αξιόποινο αδίκημα. Η αποκάλυψη βιομηχανικών ή εμπορικών απορρήτων δεν συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας (ή παράβαση της υποχρέωσης πίστεως), όταν γίνεται προς εκπλήρωση καθήκοντος επιβεβλημένου από το νόμο (π.χ. μαρτυρική κατάθεση του μισθωτού σε δίκη). Σοβαρή, επίσης, παράβαση της υποχρέωσης πίστης αποτελεί και η αξίωση ή αποδοχή αθέμιτων πλεονεκτημάτων (κυρίως προμηθειών) από τρίτους. Σπουδαίο λόγο καταγγελίας συνιστά η αξίωση ή λήψη κάθε είδους πλεονεκτημάτων, είτε γίνεται με πρόθεση ανταγωνισμού της επιχείρησης είτε προς προσπόριση απλώς ατομικού οφέλους. Δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο καταγγελίας πλεονεκτήματα που κατά τις συνήθειες των συναλλαγών και τη συναλλακτική καλή πίστη έχει καθιερωθεί να προσφέρονται στον εργαζόμενο από ευχαρίστηση ή για την καλή εκπλήρωση της εργασίας του.
- ***Πρόκληση σωματικών βλαβών, απειλή ή σοβαρή εξύβριση κατά του εργοδότη[32] ή του εκπροσώπου του*** → Ως εκπρόσωπος του εργοδότη θεωρείται κάθε πρόσωπο που έχει οριστεί κατά τους κανόνες της προστήσεως να εκπροσωπεί τον εργοδότη στον τόπο εργασίας ή στις διοικητικές υπηρεσίες ενεργώντας εξ ονόματος και για λογαριασμό του.
Οι σωματικές βλάβες, η απειλή και η σοβαρή εξύβριση (=περιέχει –λόγω των συνθηκών και του τρόπου που έλαβε χώρα- βαρειά προσβολή της τιμής του εργοδότη ή του εκπροσώπου του[33]) λαμβάνονται κατ' αρχήν κατά την έννοια που έχουν στον ΠΚ. Η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών μπορεί να κρίνει ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας, όταν η σωματική βλάβη ή η σοβαρή εξύβριση έχει ως αιτία τη δικαιολογημένη αγανάκτηση του

[31] Ο νόμος εννοεί εδώ πιστοποιητικά ή βιβλιάρια που επιτρέπεται να ζητηθούν από τον εργαζόμενο και επηρεάζουν, κατά τις συνήθειες των συναλλαγών, την απόφαση του εργοδότη για πρόσληψη ή αύξηση της αμοιβής (π.χ. δικαιολογητικά προϋπηρεσίας, οικογενειακής κατάστασης, καταστάσεως υγείας, ηλικίας, ειδικότητας, σπουδών ή άλλων προσόντων κλπ).

[32] Η διάταξη εφαρμόζεται επί παντός εργοδότη, είτε αυτός είναι φυσικό πρόσωπο είτε ΑΕ είτε άλλο νομικό πρόσωπο.

[33] Η εξύβριση α) περιλαμβάνει και τη δυσφήμηση // β) δεν είναι αναγκαίο να τελείται ενώπιον του εργοδότη ή του εκπροσώπου του // γ) μπορεί να είναι και η υποβολή μήνυσης εναντίον του εργοδότη για πράξη που αποδεικνύεται δικαστικώς ως αναληθής.

συνδικαλιστή που οφείλεται σε προηγηθείσα ιδιαίτερα σκληρή ή βάναυση συμπεριφορά του εργοδότη ή του εκπροσώπου του. Επίσης, κατά την έρευνα της σοβαρότητας της εξύβρισης θα πρέπει να συνεκτιμάται και το κλίμα οξύτητας, μέσα στο οποίο διεξάγονται συχνά οι συνδικαλιστικοί αγώνες. Μάλιστα, ο άδικος χαρακτήρας της εξύβρισης αίρεται, αν οι εξυβριστικές εκδηλώσεις έγιναν για τη διαφύλαξη δικαιώματος ή από άλλο δικαιολογημένο συμφέρον του συνδικαλιστή και όχι από πρόθεση προσβολής της τιμής του εργοδότη. Η επίκληση του συγκεκριμένου λόγου δεν προϋποθέτει υποβολή μήνυσης ή έγκλησης εκ μέρους του εργοδότη· η μη υποβολή, όμως, μήνυσης εκ μέρους του εργοδότη θα έχει ως αποτέλεσμα ο ίδιος να πρέπει να καταβάλει στο συνδικαλιστή τη νόμιμη αποζημίωση.

- ***Επίμονη και αδικαιολόγητη άρνηση του συνδικαλιστικού στελέχους να εκτελέσει εργασία για την οποία έχει προσληφθεί*** → Άρνηση να εκτελέσει την εργασία σημαίνει ολική/μερική απραξία ή απασχόληση με άλλα έργα κατά τη διάρκεια του ωραρίου ή φαινομενική μόνο παροχή εργασίας, ενώ στην πραγματικότητα ο προστατευόμενος συνδικαλιστής εργάζεται κατ' επίφαση, προσφέροντας έργο ασήμαντο σε σύγκριση με εκείνο για το οποίο έχει προσληφθεί. Η μειωμένη απόδοση, που συνιστά πλημμελή εκπλήρωση της παροχής εργασίας (ΑΚ 652), αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας μόνον εφόσον λαμβάνει χώρα σε τέτοια έκταση και υπό τέτοιες συνθήκες, ώστε κατά την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη, εξομοιώνεται με ολική/μερική άρνηση εκτέλεσης[34]. Η άρνηση εκτέλεσης πρέπει να είναι επίμονη (=λαμβάνει χώρα παρά τις επανειλημμένες συστάσεις και υποδείξεις του εργοδότη) και αδικαιολόγητη [=δεν συντρέχει νόμιμος λόγος που να δικαιολογεί την άρνηση εκτέλεσης- π.χ. ανυπαίτιος σπουδαίος λόγος (ΑΚ 657), συνδικαλιστική, ετήσια ή άλλη άδεια εκ μέρους του εργοδότη, απεργία, ασθένεια κλπ]. Εννοείται ότι η εργασία που αξιώνει ο εργοδότης ανήκει στον κύκλο των (σύμφωνα με την ατομική σύμβαση εργασίας ή την ορθή άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος) καθηκόντων του συνδικαλιστικού στελέχους και δεν συνιστά μονομερή βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.
- ***Αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία για περισσότερο από 7 ημέρες*** → Αν διαρκεί λιγότερο, τότε δεν συντρέχει καταρχήν ο σπουδαίος λόγος. Αν, όμως, ο προστατευόμενος συνδικαλιστής, με πρόθεση καταστρατήγησης της διάταξης, απέχει από την εργασία επανειλημμένα αλλά για διαστήματα μικρότερα των 7 ημερών, τότε η Επιτροπή μπορεί να κρίνει ότι συντρέχει ο σπουδαίος λόγος καταγγελίας. Αδικαιολόγητη αποχή σημαίνει ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος που να τη δικαιολογεί. Αν ο προστατευόμενος συνδικαλιστής είχε ουσιαστικό λόγο να απουσιάσει και ο εργοδότης του αρνήθηκε σχετική άδεια, η Επιτροπή μπορεί να κρίνει ότι δεν συντρέχει σπουδαίος λόγος καταγγελίας, εφόσον η άρνηση του εργοδότη έγινε κατά κατάχρηση δικαιώματος. Εξάλλου, από την αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία μπορεί να συνάγεται και η ρητή/σιωπηρή βούληση του συνδικαλιστικού στελέχους να καταγγείλει το ίδιο τη σύμβαση εργασίας του.
- ***Συμμετοχή σε παράνομη ή καταχρηστική απεργία*** → Η ταυτότητα της απεργίας δεν μεταβάλλεται από το γεγονός ότι οι απεργοί προσέθεσαν στα αρχικά αιτήματα και νέο. Η απεργία πρέπει να έχει κηρυχθεί παράνομη ή καταχρηστική με δικαστική απόφαση· αρκεί η τελευταία να είναι οριστική, υπό την προϋπόθεση ότι έχει κηρυχθεί προσωρινά εκτελεστή, χωρίς να έχει ανασταλεί η εκτέλεσή της. Απαιτείται, τέλος, να έχει λάβει γνώση με οποιοδήποτε τρόπο ο προστατευόμενος συνδικαλιστής του περιεχομένου της δικαστικής απόφασης.

6. Καταχρηστική επίκληση της ειδικής προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών: Αν το συνδικαλιστικό στέλεχος διαπράξει σοβαρή αξιόποινη πράξη ή βαρύνεται με κακόβουλες πράξεις ή παραλείψεις ή παραβιάσεις θεμελιωδών υποχρεώσεών του (π.χ. αδικήματα κατά της ιδιοκτησίας ή περιουσιακού δικαίου ή κατά των ηθών), οι οποίες επηρεάζουν άμεσα και καθιστούν αδύνατη τη

[34] Αυτό συμβαίνει, επίσης, όταν η τεχνική της μειωμένης απόδοσης χρησιμοποιείται για την καταστρατήγηση του άρθρου 14 §10 δ'.

συνέχιση της σχέσης εργασίας του, τότε ο εργοδότης θα πρέπει –κατά πρώτον- να αντιμετωπίσει την κατάσταση με άλλα μέσα (π.χ. ανάθεση άλλων καθηκόντων, τοποθέτηση του συνδικαλιστή σε άλλο τμήμα κλπ). Αν, όμως, τα ηπιότερα αυτά μέσα είναι ανεφάρμοστα ή ανεπαρκή, τότε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, που πραγματοποιείται χωρίς να τύχει εφαρμογής η ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών, είναι έγκυρη.

VI. Το δικαίωμα των σωματείων να έχουν πίνακα ανακοινώσεων και να διανέμουν τις ανακοινώσεις τους στο χώρο εργασίας

1. Φορείς του δικαιώματος: Είναι τα σωματεία και όλες οι νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις ανεξαρτήτως βαθμού ή μορφής οργάνωσης. Δικαίωμα να έχουν πίνακα ανακοινώσεων στον τόπο εργασίας έχουν κατ' αρχήν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν ως μέλη τους μισθωτούς στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν έχουν μέλη στη συγκεκριμένη επιχείρηση και που σύμφωνα με το καταστατικό τους καλύπτουν συνδικαλιστικά τους μισθωτούς της συγκεκριμένης επιχείρησης, καίτοι δεν έχουν δικαίωμα να έχουν δικό τους πίνακα ανακοινώσεων στην επιχείρηση αυτή, πρέπει να γίνει δεκτό ότι δικαιούνται να αναρτούν ανακοινώσεις τους σε υπάρχοντα πίνακα ή να τις μοιράζουν στο χώρο εργασίας. Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας και οι ενώσεις προσώπων έχουν, επίσης, δικαίωμα να διανέμουν ανακοινώσεις τους μέσα στο χώρο εργασίας. Αντίθετα, δεν έχουν δικαίωμα να έχουν πίνακα ανακοινώσεων μέσα στην επιχείρηση ή να διανέμουν ανακοινώσεις στο χώρο εργασίας σωματεία ή οργανώσεις ή σύλλογοι που δεν αποτελούν συνδικαλιστικές οργανώσεις (π.χ. ιδεολογικά/πολιτικά σωματεία ή σύλλογο, πολιτικές οργανώσεις και κόμματα κλπ[35]).
Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να διανέμουν στο χώρο εργασίας ανακοινώσεις τους και όχι βέβαια έντυπα άλλων οργανώσεων, συλλόγων ή κομμάτων (έστω κι αν τα έχουν προσυπογράψει, σφραγίσει ή με άλλο τρόπο εμφανίζουν ως δικά τους), με εξαίρεση ανακοινώσεις των υπερκείμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

2. Περιεχόμενο των ανακοινώσεων: Οι ανακοινώσεις που αναρτώνται στον πίνακα ανακοινώσεων ή διανέμονται στο χώρο εργασίας πρέπει να αναφέρονται στους νόμιμους σκοπούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων προσδιορίζονται κατά γενικό τρόπο στο Σύνταγμα και εξειδικεύονται περαιτέρω στο Ν. 1246/82. Εργασιακά, ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα είναι αναμφισβήτητα εκείνα που συνδέονται κατά τρόπο (άμεσο ή έμμεσο, αλλά –πάντως- ορατό και σαφή) με τους όρους και τις συνθήκες εργασίας, τους όρους της κοινωνικής ασφάλισης και με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Τα οικονομικά και κοινωνικά συμφέροντα, καίτοι είναι έννοιες ευρύτερες, πάλι πρέπει να αναφέρονται στη θέση των εργαζομένων ως προσώπων που παρέχουν εξαρτημένη εργασία και όχι βέβαια ως φορολογουμένων, αποταμιευτών, καταναλωτών, οπαδών ορισμένης ιδεολογίας κλπ. Φυσικά, δεν επιτρέπεται η διανομή μέσα στην επιχείρηση ή η ανάρτηση ανακοινώσεων με πολιτικό περιεχόμενο, ιδιαίτερα αν προτρέπουν σε συγκεκριμένη πολιτική επιλογή. Σε οριακές περιπτώσεις προσφέρεται ως κριτήριο για την επίλυση του προβλήματος το κατά πόσο η ανακοίνωση με το συνδικαλιστικό-πολιτικό περιεχόμενο παρεμποδίζει την κανονική λειτουργία της επιχείρησης (π.χ. η τελευταία παρεμποδίζεται όταν προκαλείται με την ανακοίνωση μεταξύ των εργαζομένων κλίμα έντασης και αντιπαράθεσης, διακοπή της εργασίας κλπ).

[35] Το ίδιο ισχύει και για τις πολιτικές-συνδικαλιστικές οργανώσεις (ή καλύτερα συνδικαλιστικά τμήματα/παραρτήματα) πολιτικών κομμάτων (π.χ. η ΕΣΑΚ-Σ, το ΑΕΜ, η ΔΑΚΕ, η ΠΑΣΚΕ).

3. Επιλογή του χώρου των ανακοινώσεων[36]: Οι πίνακες ανακοινώσεων τοποθετούνται σε χώρους[37] που συμφωνούν ο εργοδότης και η διοίκηση του σωματείου. Επομένως, αποκλείεται η μονομερής από τη διοίκηση του σωματείου ή από τον εργοδότη τοποθέτηση του πίνακα σε τέτοιους χώρους, ώστε να περιορίζεται το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων ή να βλάπτονται οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή η απρόσκοπτη ροή της παραγωγικής διαδικασίας· σε περίπτωση διαφωνίας, επιλαμβάνεται ο επιθεωρητής εργασίας.
Η διανομή των ανακοινώσεων στην επιχείρηση πρέπει να γίνεται από το σωματείο κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μην παρακωλύεται η παραγωγική διαδικασία ή να βλάπτονται οι εγκαταστάσεις της επιχείρησης (π.χ. ρύπανση των χώρων). Αυτό σημαίνει ότι η επιλογή του χώρου διανομής από τη συνδικαλιστική οργάνωση δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη => σκόπιμο είναι να προηγείται συνεννόηση με τον εργοδότη.

4. Διανομή των ανακοινώσεων εκτός χρόνου απασχόλησης: Χρόνος απασχόλησης είναι εκείνος, κατά τη διάρκεια του οποίου ο εργαζόμενος οφείλει να προσφέρει την εργασία του στον εργαζόμενος ≠ ο χρόνος κατά τη διάρκεια του οποίου η εργασία παύει/διακόπτεται ή ο χρόνος κατά τον οποίο ο εργαζόμενος de facto δεν εργάζεται (ανεξάρτητα από το αν πληρώνεται ή όχι)[38].
Το δικαίωμα διανομής ή ανάρτησης ανακοινώσεων δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά => ***άκαιρα*** = π.χ. όταν η διανομή των ανακοινώσεων γίνεται από μέλος του σωματείου – μη εργαζόμενο της επιχείρησης, πρέπει η είσοδος στην επιχείρηση να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μη βλάπτονται τα συμφέροντα ή η λειτουργία της επιχείρησης. Μάλιστα, η είσοδος δεν πρέπει να είναι προσχηματική, δηλ. να επιδιώκει άλλους σκοπούς. Η παραμονή του εκπροσώπου του σωματείου στην επιχείρηση και η διανομή των ανακοινώσεων πρέπει να γίνεται κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να μη θίγει τα εύλογα συμφέροντα ή τη λειτουργία της επιχείρησης- π.χ. δεν επιτρέπεται να διεκδικεί είσοδο σε χώρους, όπου υπάρχουν επαγγελματικά απόρρητα της επιχείρησης.
Τέλος, το περιεχόμενο των ανακοινώσεων δεν επιτρέπεται να περιέχει ψευδή περιγραφή των γεγονότων ή να είναι υβριστικό/συκοφαντικό.

<u>VII. Συνελεύσεις στο χώρο εργασίας:</u> Το δικαίωμα να συγκαλεί τακτικές ή έκτακτες συνελεύσεις στο χώρο εργασίας ανήκει μόνο στην πιο αντιπροσωπευτική[39] συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία μπορεί να είναι επιχειρησιακή ή ομοιοεπαγγελματική.
Ο νόμος θέτει τις εξής επιπλέον προϋποθέσεις → ***α) η εκμετάλλευση να απασχολεί 80 τουλάχιστον μισθωτούς.*** Αν η επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις και καθεμία χωριστά δεν

[36] Απαγορεύεται η τοιχοκόλληση ανακοινώσεων σε άλλους χώρους της επιχείρησης, όπως τζάμια, τοίχους, μηχανήματα ή άλλες εγκαταστάσεις, οχήματα κλπ. Αντίθετη συμπεριφορά της συνδικαλιστικής οργάνωσης υπερβαίνει τα όρια της θεμιτής συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρηση και προσβάλλει την ιδιοκτησία του εργοδότη.

[37] Ως χώρος εργασίας νοείται αυτός που βρίσκεται υπό την ευθύνη και εξουσία του εργοδότη (π.χ. χώροι παραγωγής, γραφεία, αναψυκτήρια, αυλή, ακόμη και μεταφορικά μέσα). Συχνά, όμως, οι χώροι παραγωγής θα εξαιρούνται κατά την καλή πίστη ως τόποι διανομής, για να μην προκύπτουν κίνδυνοι για τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης, την ασφάλεια των εργαζομένων, την απρόσκοπτη ροή της παραγωγής κλπ.

[38] Πρέπει -κατά την καλή πίστη- να γίνει δεκτό ότι ο χρόνος, κατά τον οποίο ο εργαζόμενος, καίτοι δεν εργάζεται, βρίσκεται στη διάθεση του εργοδότη (π.χ. ακούει την ομιλία του), είναι χρόνος απασχόλησης.

[39] Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο συνολικός αριθμός των μελών που εργάζονται στη συγκεκριμένη εκμετάλλευση. Αν η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση είναι συνδικαλιστική οργάνωση ευρύτερης περιφέρειας, τότε το δικαίωμα ασκείται από το τοπικό παράρτημα.

απασχολεί 80 μισθωτούς, τότε δεν υπάρχει υποχρέωση να χορηγηθεί χώρος για γενικές συνελεύσεις [εκτός αν οι επιμέρους εκμεταλλεύσεις βρίσκονται στην ίδια περιοχή (πολεοδομικό συγκρότημα) και απασχολούν συνολικά 80 μισθωτούς]. // ***β) να υπάρχει δυνατότητα χορήγησης χώρου.*** Η σχετική εκτίμηση γίνεται σύμφωνα με τους διαθέσιμους χώρους της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης, σε συνδυασμό με την αριθμητική δύναμη των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης· από την εκτίμηση αυτή εξαιρούνται οι χώροι παραγωγής για να προφυλάσσονται οι ευπαθείς εγκαταστάσεις της επιχείρησης. Πάντως, ο εργοδότης μπορεί εναλλακτικά να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο σε ακτίνα μέχρι 1.000 μέτρα από τον τόπο εργασίας. Μάλιστα, ο ίδιος δεν απαλλάσσεται από την ως άνω υποχρέωση με το αναθέσει στην ίδια τη συνδικαλιστική οργάνωση να ανεύρει κατάλληλο χώρο, έστω και με δικά του έξοδα. // ***γ) η συνέλευση να πραγματοποιείται εκτός χρόνου απασχόλησης.***

VIII. Γραφείο στο χώρο εργασίας: Δικαιούται να έχει μόνο η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση που έχει τα περισσότερα μέλη· η υποχρέωση αυτή βαρύνει τις μεγάλες εκμεταλλεύσεις που απασχολούν περισσότερους από 100 μισθωτούς. Η έκταση της υποχρέωσης προσδιορίζεται σύμφωνα με τις δυνατότητες της εκμετάλλευσης => ο χώρος που παραχωρείται για γραφείο άλλοτε θα είναι ένα πλήρες και ανεξάρτητο δωμάτιο και άλλοτε, εφόσον δεν υπάρχει τέτοια δυνατότητα, οποιοσδήποτε άλλος χώρος, όπου η διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης θα μπορεί να διαφυλάσσει το αρχείο της και να χειρίζεται τις υποθέσεις της. Το παραχωρούμενο δωμάτιο πρέπει να βρίσκεται μέσα στον τόπο εργασίας, δηλ. να επικοινωνεί απευθείας με τους χώρους εργασίας. Δυνατή είναι, όμως, μετά από κοινή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και συνδικαλιστικής οργάνωσης, και η μίσθωση γραφείου έξω από την εκμετάλλευση με έξοδα του εργοδότη. Η συνδικαλιστική οργάνωση δικαιούται να διαρρυθμίζει και να εξοπλίζει το χώρο του γραφείου, ώστε να εξυπηρετούνται καλύτερα οι σκοποί της· μάλιστα, δικαιολογείται κατά περίπτωση και δικαίωμα εισόδου στο γραφείο του σωματείου και τρίτων προσώπων.

IX. Παρουσία κατά τις επιθεωρήσεις: Δικαίωμα να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν όργανα του Υπουργείου Εργασίας έχουν εκπρόσωποι των επιχειρησιακών (≠ομοιοεπαγγελματικών) σωματείων. Προκύπτει υποχρέωση των αρμοδίων οργάνων του Υπουργείου Εξωτερικών να καλούν εγκαίρως το σωματείο της επιχείρησης ή το Εργατικό Κέντρο της περιοχής να παρευρεθούν κατά την Επιθεώρηση.

X. Υποχρέωση του εργοδότη για διάλογο με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις: Δικαίωμα διαλόγου έχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανεξαρτήτως βαθμού και οργανωτικής μορφής, εφόσον βέβαια έχουν ως μέλη τους εργαζομένους της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης. Οι συναντήσεις του εργοδότη με τους εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων γίνονται εκτός του χρόνου απασχόλησης, για να μην παρακωλύεται η εργασία, εκτός αν υπάρχει αντίθετη συμφωνία.

§13. Διευκολύνσεις της συνδικαλιστικής δράσης

I. Υποχρέωση προς παροχή διευκολύνσεων (άρθρο 17 §1): Ο όρος 'διευκολύνει' σημαίνει ότι ο εργοδότης όχι μόνο πρέπει να παραλείπει πράξεις που παρακωλύουν τη συνδικαλιστική δράση των συνδικαλιστικών στελεχών, αλλά οφείλει και να ενεργεί πράξεις που καθιστούν δυνατή τη συνδικαλιστική δράση· ως εκ τούτου, προκύπτει η υποχρέωση του εργοδότη να ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα, αλλά και η αξίωση για παροχή εργασίας κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να διευκολύνεται ο μισθωτός στην εκτέλεση των συνδικαλιστικών καθηκόντων του. Η συνδικαλιστική δράση προστατεύεται, εξάλλου, από το Σ23 §1· ως ατομικό δικαίωμα στρέφεται κατά του κράτους και του

εργοδότη, ενώ απαιτεί αποχή από πράξεις που περιορίζουν την άσκησή της. Το Σ23 υποχρεώνει, επιπλέον, την πολιτεία να λάβει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση και ανεμπόδιστη άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας· στα προσήκοντα μέτρα δεν ανήκουν μόνο νομοθετικές απαγορεύσεις κατά των προσβολών της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αλλά και νομοθετικές επιταγές προς παροχή διευκολύνσεων για την ακώλυτη άσκησή της.

ΙΙ. Συνδικαλιστικές άδειες: Η εκπλήρωση των ειδικών καθηκόντων που αναλαμβάνουν τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων απαιτεί χρόνο· γι' αυτό η παραχώρηση στα συνδικαλιστικά στελέχη χρόνου από το ωράριο εργασίας θεωρήθηκε ανέκαθεν μια από τις σημαντικότερες διευκολύνσεις της συνδικαλιστικής δράσης.
Χορηγούνται συνδικαλιστικές άδειες: α) στα μέλη της Διοίκησης της πλέον αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους / β) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν μέχρι 1500 ψηφίσαντα μέλη, δεκαπέντε (15) ημέρες το μήνα / γ) στον Πρόεδρο των Εργατικών Κέντρων και των Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτά πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν από 1501-10000 ψηφίσαντα μέλη, για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία του / δ) στον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών, εφόσον οι υπαγόμενες σε αυτό οργανώσεις έχουν άνω των 10000 ψηφισάντων μελών για όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους (άρθρο 6 του Ν. 2224/94). Περαιτέρω, ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να παρέχει: i) Στα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης άδεια απουσίας όσο χρόνο διαρκεί η θητεία τους. // ii) Στα μέλη των Διοικητικών Συμβουλίων των πιο αντιπροσωπευτικών δευτεροβαθμίων οργανώσεων άδεια απουσίας έως 9 μέρες το μήνα και έως 15 για τον Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γεν. Γραμματέα και Ταμία. // iii) Στους Πρόεδρο, Αντιπρόεδρο, Γενικό Γραμματέα των πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων άδεια απουσίας έως 5 μέρες το μήνα αν τα μέλη τους είναι 500 και πάνω, και ως τρεις μέρες αν είναι λιγότερα. // iv) Στους αντιπροσώπους στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις άδεια απουσίας για όλη τη διάρκεια συνεδρίων που συμμετέχουν (άρθρο 17 §2 του Ν. 1264/82). Οι αναφερόμενες στην §2 άδειες απουσίας περιορίζονται σε τριάντα (30) μέρες το χρόνο για τα μέλη της Εκτελεστικής Επιτροπής, αλλιώς του Προεδρείου των μη αντιπροσωπευτικών τριτοβάθμιων οργανώσεων και στο 1/3 του αναφερόμενου στα εδ. β' και γ' χρόνου προκειμένου για την αμέσως επόμενη, της πιο αντιπροσωπευτικής, οργάνωση. Για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 6 του Ν. 2224/94 και του άρθρου 14 του Ν. 2085/92. Τέλος, για τα στελέχη των φορέων του δημοσίου τομέα ισχύει και η διάταξη του άρθρου 28 §2 του Ν. 2085/92.
Οι ημέρες άδειας νοούνται στο άρθρο 17 του Ν. 1264/82 ως πλήρεις εργάσιμες μέρες, χωρίς να λαμβάνονται υπόψη οι μη εργάσιμες μέρες ή οι αργίες που τυχόν παρεμβάλλονται κατά τη διάρκεια της συνδικαλιστικής άδειας. Η χορήγηση της άδειας δεν εξαρτάται από το μέγεθος ή τις δυνατότητες της επιχείρησης ούτε από τη μορφή ή τον κερδοσκοπικό σκοπό της· ας σημειωθεί ότι για τον καθορισμό των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες και η σπουδαιότητα της επιχείρησης. Τα συνδικαλιστικά στελέχη δικαιούνται να λάβουν συνδικαλιστική άδεια, εφόσον κατέχουν νόμιμα τη θέση τους, δηλ. έχουν νόμιμα εκλεγεί ή διοριστεί με δικαστική απόφαση ή αποτελούν μέλη της προσωρινής διοίκησης κατά τη σύσταση του σωματείου· τη συνδικαλιστική άδεια δικαιούνται να λάβουν και όσοι αναπληρώνουν νόμιμα, δηλ. σύμφωνα με το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τα παραπάνω συνδικαλιστικά στελέχη που κωλύονται ή αδυνατούν να ασκήσουν τα καθήκοντά τους.
Η ημέρα της άδειας απουσίας επιλέγεται από το συνδικαλιστή που τη δικαιούται· από την καλή πίστη προκύπτει ότι πρέπει να προειδοποιείται έγκαιρα ο εργοδότης, ώστε να φροντίζει για αντικατάσταση της εργασίας. Εφόσον προκύψει ανάγκη άμεσης άδειας απουσίας χωρίς προειδοποίηση του εργοδότη,

τότε θα κριθεί από τις συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης (π.χ. την επαγγελματική ειδικότητα του συνδικαλιστή, τη δυνατότητα αντικατάστασής του, τις επιπτώσεις της απουσίας του στην επιχείρηση κλπ) αν το δικαίωμα για λήψη συνδικαλιστικής άδειας ασκείται νόμιμα ή καταχρηστικά. Εφόσον συντρέχουν οι προϋποθέσεις του νόμου, η χορήγηση της άδειας από τον εργοδότη είναι υποχρεωτική. Το συνδικαλιστικό στέλεχος δεν έχει κατ' αρχήν υποχρέωση να εξηγεί στον εργοδότη τους λόγους για τους οποίους ζητεί τη συνδικαλιστική άδεια· δεν γίνεται, όμως, νόμιμη άσκηση του δικαιώματος, όταν η άδεια χρησιμοποιείται για άλλους μη συνδικαλιστικούς σκοπούς (π.χ. προσφορά εργασίας σε άλλο εργοδότη κλπ).

ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

§14. Έννοια, νομική φύση και σκοποί της ΣΣΕ

Ι. Έννοια ΣΣΕ: Τα κύρια χαρακτηριστικά της είναι ότι >

- ***αποτελεί μια σύμβαση που συνάπτεται κατά το ιδιωτικό δίκαιο μεταξύ των επαγγελματικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών.*** Απαιτείται, λοιπόν, σύμπτωση δύο αντιθέτων δηλώσεων βουλήσεως, καθώς και οι λοιπές προϋποθέσεις που απαιτούνται για την κατάρτιση μιας έγκυρης σύμβασης (ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ, τύπος, νόμιμο περιεχόμενο κλπ).
- ***ορίζει τους όρους εργασίας τρίτων, δηλ. των εργαζομένων και των εργοδοτών που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ.*** Άρα, από τη ΣΣΕ προκύπτουν δικαιώματα και υποχρεώσεις για πρόσωπα που δεν έλαβαν μέρος στην κατάρτισή της.
- ***η ως άνω ρύθμιση γίνεται κατά τρόπο υποχρεωτικό.*** Οι διατάξεις των ΣΣΕ ασκούν επί των ατομικών συμβάσεων εργασίας ενέργεια αναγκαστική και άμεση, όμοια με εκείνη που αναπτύσσουν οι κανόνες δικαίου. Όροι ατομικών συμβάσεων εργασίας που προσκρούουν σε διατάξεις ΣΣΕ είναι αυτοδικαίως άκυροι. Κατ' εξαίρεση, όροι ατομικών συμβάσεων που παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους (=ευνοϊκότεροι) υπερισχύουν από τους αντίστοιχους της ΣΣΕ => αρχή της εύνοιας υπέρ των μισθωτών.

ΙΙ. Νομική φύση της ΣΣΕ: Είναι προφανές ότι η άμεση και αναγκαστική ισχύς των διατάξεων της ΣΣΕ έχει ως αιτία το νόμο (=θεωρία της νομοθετικής εξουσιοδότησης). Ωστόσο, το γεγονός ότι ο νομοθέτης παραχωρεί στις συνδικαλιστικές οργανώσεις την εξουσία να θεσπίζουν κανόνες δικαίου δεν σημαίνει ότι αυτές μεταβάλλονται σε κρατικά όργανα (και αντίστοιχα ούτε οι κανόνες σε κρατικό δίκαιο).

ΙΙΙ. Οι σκοποί της ΣΣΕ:

- ***Η αρχή της προστασίας*** → Η ΣΣΕ διασφαλίζει και καθιστά σεβαστά όσα συμφωνούνται μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις και εργατικούς αγώνες μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών. Πράγματι, η άμεση και αναγκαστική (=κανονιστική) ισχύς των διατάξεών της καθιστά αυτοδικαίως ανίσχυρο και ανενεργό κάθε όρο ατομικής σύμβασης που προσκρούει σε αυτές. Ο προστατευτικός σκοπός αποκλείει ρυθμίσεις ή όρους δυσμενέστερους από αυτούς της ΣΣΕ, ενώ –αντίθετα- επιτρέπει ρυθμίσεις ευνοϊκότερες.
- ***Η αρχή της τάξεως*** → Σημαίνει ότι α) η ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων πρέπει να γίνεται ενιαία, σύμφωνα με τη συνταγματική αρχή της ισότητας. Η διαφορετική μεταχείριση, που τυχόν περιέχουν οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ, πρέπει να είναι δικαιολογημένη και να ανταποκρίνεται στα πράγματα. // β) οι όροι εργασίας πρέπει να απλοποιούνται και να τυποποιούνται. // γ) οι τυποποιημένοι όροι εργασίας πρέπει να γίνονται σεβαστοί και να δεσμεύουν ολόκληρο –κατά το δυνατό- τον παραγωγικό κλάδο, με αποτέλεσμα να αποτελούν σταθερά μεγέθη για τον οικονομικό

προγραμματισμό του εργοδότη, για τον προγραμματισμό της ζωής του εργαζομένου και να αποκλείουν τον ανταγωνισμό μεταξύ των εργοδοτών και των εργαζομένων. // δ) Όταν, τέλος, πρέπει να αλλάξουν οι συνθήκες, κάτω από τις οποίες συνήφθη η ΣΣΕ, πρέπει η ρύθμιση της τελευταίας να μπορεί να αντικατασταθεί από μία άλλη που θα ανταποκρίνεται περισσότερο στις νέες συνθήκες.
Η πλήρης εφαρμογή της αρχής της τάξεως δεν είναι δυνατή, γιατί θα επέβαλλε τη λήψη μέτρων κατά του ελεύθερου συνδικαλισμού και της συνδικαλιστικής ελευθερίας (π.χ. ύπαρξη μιας μόνο συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά κλάδο ή επιχείρηση, να μην επιτρέπονται ευνοϊκότερες από τη ΣΣΕ συμφωνίες κλπ).

§15. Περιεχόμενο των ΣΣΕ

Ι. Κανονιστικό και ενοχικό μέρος: Η ΣΣΕ αποτελείται από ***α) το κανονιστικό μέρος*** → περιέχει διατάξεις (κανόνες) που ρυθμίζουν κατά τρόπο υποχρεωτικό τους όρους εργασίας (δικαιώματα και υποχρεώσεις) των προσώπων που δεσμεύονται από αυτή (εργοδότες και εργαζόμενοι). // ***β) το ενοχικό μέρος*** → ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλομένων οργανώσεων σχετικά με την τήρηση και την ισχύ του κανονιστικού μέρους. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις –κατά τη συνομολόγηση των ενοχικών όρων της ΣΣΕ- διαθέτουν συμβατική ελευθερία. Φυσικά, το ενοχικό μέρος δεν μπορεί να περιέχει ρυθμίσεις άσχετες με τις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους και, πολύ περισσότερο, δεν επιτρέπεται να υπονομεύει τις ρυθμίσεις του κανονιστικού μέρους ή να καταστρατηγεί τους νόμιμους περιορισμούς σχετικά με τη ρύθμιση των όρων εργασίας με ΣΣΕ. Το ζήτημα αν από το ενοχικό μέρος αντλούν απευθείας δικαιώματα και τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων ή τρίτοι θα κριθεί κατά το ΑΚ 411.

<u>ΙΙ. Το περιεχόμενο του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ:</u> Κάθε νοητός όρος εργασίας μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει περιεχόμενο ΣΣΕ, εφόσον βέβαια δεν προσκρούει στο Σύνταγμα ή σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου.

1. Σύναψη, όροι λειτουργίας και λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας:

- ***Σύναψη της ατομικής σύμβασης*** → Όροι εργασίας σχετικοί με τη σύναψη της ατομικής σύμβασης εργασίας είναι κάθε ζήτημα που αφορά την πρόσληψη και την έναρξη της εργασιακής σχέσης > διαδικασία και τρόπος πρόσληψης (π.χ. με διαγωνισμό), προσόντα ή/και εισαγωγικός βαθμός των προσλαμβανομένων, αναγνώριση πλασματικού χρόνου προϋπηρεσίας κλπ. Οι όροι της ΣΣΕ που ρυθμίζουν τη σύναψη των ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι κανονιστικοί, γιατί αφορούν τις σχέσεις εργασίας των δεσμευόμενων από τη ΣΣΕ μισθωτών και όχι βέβαια τη σχέση των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μάλιστα, είναι προφανές ότι κανονιστικοί όροι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων εργασίας, όταν επηρεάζουν (λόγω της φύσης και του περιεχομένου τους) τη θέση των συνδικαλισμένων μισθωτών, θα πρέπει να συνομολογούνται με επιχειρησιακές ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι των επιχειρησιακών ΣΣΕ δεσμεύουν όλους τους εργαζομένους της εκμετάλλευσης (ανεξάρτητα από το αν είναι μέλη ή όχι της συμβαλλομένης συνδικαλιστικής οργάνωσης) και, επιπλέον, υπερισχύουν –σε περίπτωση συρροής- των αντίθετων όρων ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Φυσικά, οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ οι σχετικοί με τη σύναψη ατομικών συμβάσεων δεν πρέπει να εισάγουν αυθαίρετες διαφοροποιήσεις μεταξύ των εργαζομένων ή να προσβάλλουν ατομικά δικαιώματα.

- ***Ρύθμιση της αμοιβής (=αποδοχών) εργασίας*** → Με τις ΣΣΕ μπορεί να α) καθορίζεται το ύψος, το είδος (χρηματικός μισθός ή σε είδος), ο χρόνος και ο τόπος πληρωμής της αμοιβής, ο τρόπος υπολογισμού του ύψους της αμοιβής (μισθός κατά χρονική διάρκεια, κατ' αποκοπήν ή κατά μονάδα

εργασίας κλπ) // β) μεταβάλλεται το ύψος ή ο τρόπος υπολογισμού των αποδοχών. Όταν, μάλιστα, γίνεται διαδοχή ΣΣΕ, τότε η νεότερη μπορεί να περιέχει και δυσμενέστερη για τους μισθωτούς ρύθμιση της αμοιβής. Οι ΣΣΕ προβλέπουν συνήθως βασικό μισθό και διάφορα επιδόματα, το ύψος των οποίων καθορίζεται σε πάγιο ποσό ή σε ποσοστό επί του βασικού μισθού. Οι αυξήσεις που χορηγεί η ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να υπολογίζονται επί των αποδοχών που καταβάλλει ο εργοδότης στο μισθωτό, αλλά επί των μισθών που προβλέπει η προηγούμενη ΣΣΕ/ΔΑ/άλλη κανονιστική διάταξη, ώστε να προκύπτει πάντα ένα αντικειμενικό και γενικό κατώτατο όριο αποδοχών. Γίνεται δεκτό ότι οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μετατρέπουν σε αναγκαστικούς τους ευνοϊκότερους όρους εργασίας που έχουν συμφωνηθεί με ατομικές συμβάσεις εργασίας. Τέλος, δεν είναι νόμιμη η θέσπιση με ΣΣΕ α) αμοιβής για τη μη παρεχόμενη εργασία // β) της ίδιας αμοιβής για την παροχή εργασίας τόσο κατά πλήρες όσο και κατά μειωμένο ωράριο.

❖ ***Ρύθμιση του χρόνου εργασίας*** → Όμως, τα χρονικά όρια εργασίας ρυθμίζονται κατά κανόνα με διατάξεις νόμων, οι οποίες θεωρούνται δημόσιας τάξεως, γιατί προστατεύουν θεμελιώδη αγαθά του ατόμου και θεσπίζουν κατώτατα όρια προστασίας. Γι' αυτό δεν είναι δυνατή η υπέρβαση με ΣΣΕ των ανώτατων χρονικών ορίων εργασίας· δυνατή είναι, όμως, η μείωση του νομίμου ωραρίου με τη θέσπιση μέσω ΣΣΕ ολιγότερων ωρών εργασίας. Μάλιστα, η ρύθμιση της διαδικασίας για την πραγματοποίηση υπερωριών δεν είναι δυνατή με ΣΣΕ[40]. Στα χρονικά όρια εργασίας ανήκει και το θέμα των αργιών· κατά τη νομολογία, όμως, η καθιέρωση με ΣΣΕ ημέρας ως υποχρεωτικής αργίας ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα του νομοθέτη. Πάντως, με ΣΣΕ είναι δυνατή η ευνοϊκότερη για τους μισθωτούς ρύθμιση του θέματος των αδειών , καθώς και η καθιέρωση εκ περιτροπής εργασίας.

❖ ***Ρύθμιση του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας*** → Η επαγγελματική εξέλιξη και σταδιοδρομία των μισθωτών μέσα στην εκμετάλλευση, καθώς η ρύθμιση του τρόπου εκτέλεσης της εργασίας και της άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη (π.χ. θέματα προαγωγών, θέσπιση ορίου ηλικίας για την αποχώρηση από την εργασία, πειθαρχική εξουσία κλπ) μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο των ΣΣΕ. Σημειώνεται ότι με επιχειρησιακή (!) ΣΣΕ[41] είναι δυνατόν να καταρτιστεί και ο εσωτερικός κανονισμός της επιχείρησης· μάλιστα, η σχετική αρμοδιότητα των συμβουλίων των εργαζομένων παραμένει επικουρική. Τέλος, οι ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιλαμβάνουν διατάξεις που προβλέπουν τη χορήγηση επαγγελματικών βιβλιαρίων ως προϋπόθεση για την άσκηση του επαγγέλματος, γιατί περιορίζουν την ελευθερία εργασίας.

❖ ***Ρύθμιση του είδους της παρασχετέας εργασίας*** → Το είδος της παρασχετέας εργασίας προκύπτει συνήθως από την ατομική σύμβαση εργασίας. Με ΣΣΕ είναι δυνατόν να προσδιορίζονται οι επιμέρους κατηγορίες, ειδικότητες ή θέσεις των εργαζομένων και να γίνεται περιγραφή των καθηκόντων κάθε θέσης. Δεν επιτρέπεται, όμως, θέσεις εργατών να χαρακτηρίζονται από τη ΣΣΕ ως θέσεις υπαλλήλων κατά παράβαση των κριτηρίων του νόμου. Αντιθέτως, είναι δυνατόν να

[40] Κατά τη νομολογία, η αμοιβή της παράνομης υπερωρίας καταβάλλεται μόνο σε περίπτωση υπέρβασης των ανώτατων ορίων ημερήσιας απασχόλησης που ορίζει ο νόμος (και όχι η ΣΣΕ). Όμως, μπορεί να συμφωνηθεί ότι η υπέρβαση του μειωμένου με ΣΣΕ ωραρίου θα αμείβεται με την πρόσθετη αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για την περίπτωση νόμιμης ή παράνομης υπερωρίας. Μπορεί, ακόμη, να αυξηθεί με ΣΣΕ η αποζημίωση που προβλέπει ο νόμος για παροχή εργασίας κατά τις Κυριακές, κατά τη νύκτα, εκτός έδρας κλπ.

[41] Είναι αυτονόητο ότι η επιχειρησιακή ΣΣΕ που εμπεριέχει τον κανονισμό εργασίας μπορεί να ρυθμίζει και να περιορίζει το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη (π.χ. δικαίωμα μεταθέσεως)· ωστόσο, δεν επιτρέπεται να εμπεριέχει διατάξεις που επιβάλλουν κάποια δυσμενή μεταχείριση των μη μελών.

συμφωνηθεί ότι με ΣΣΕ επί των εργατών θα εφαρμόζονται οι διατάξεις του νόμου που ισχύουν για τους υπαλλήλους (π.χ. στο ζήτημα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας).

❖ ***Ρύθμιση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη και της υποχρέωσης πίστης των μισθωτών*** → Στους όρους εργασίας που αποτελούν αντικείμενο των ΣΣΕ ανήκει η ρύθμιση της υποχρέωσης πρόνοιας του εργοδότη, δηλ. η λήψη μέτρων για την προστασία της υγιεινής, της ασφάλειας και της ηθικής των εργαζομένων (π.χ. μέτρα για την πρόληψη εργατικών ατυχημάτων, για την παροχή πρώτων βοηθειών, κλπ). Στο δυνατό και νόμιμο περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκει και η ρύθμιση της υποχρέωσης πίστης των μισθωτών (π.χ. διατάξεις που απαγορεύουν την ανταγωνιστική διάθεση του μισθωτού κατά τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης ή και μετά τη λήξη της, διατάξεις που επιβάλλουν εχεμύθεια, την προσφορά υπό ορισμένες προϋποθέσεις πρόσθετης εργασίας κλπ).

❖ ***Ρύθμιση της λύσης της σχέσης εργασίας*** → Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν και όροι εργασίας που αναφέρονται στη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας· όμως, οι διατάξεις των ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να μειώνουν την προστασία του νόμου. Οι ΣΣΕ βέβαια δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους που προσκρούουν σε διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια [π.χ. δεν επιτρέπεται να αποκλειστεί με ΣΣΕ το δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο[42] (ΑΚ 672)].

❖ ***Ρύθμιση νομικών διαφορών*** → Η επίλυση των νομικών διαφορών (=αφορούν την ερμηνεία ή την εφαρμογή κανόνων δικαίου) ανήκει στην αποκλειστική δικαιοδοσία των δικαστηρίων. Αντικείμενο των ΣΣΕ είναι διενέξεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με τους όρους εργασίας που διεκδικεί κάθε πλευρά [συλλογικές διαφορές συμφερόντων- π.χ. η διένεξη και η σχετική συμφωνία ότι θα καταβάλλονται οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της διακοπής των εργασιών ανεξάρτητα από το νομικό ζήτημα αν οι καιρικές συνθήκες (βροχή, χιονόπτωση κλπ) αποτελούν ανωτέρα βία ή τυχηρό γεγονός]. Κατ' εξαίρεση από το γενικό κανόνα, ο νόμος εντάσσει στο περιεχόμενο των ΣΣΕ ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ.

2. Ζητήματα που αφορούν την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος στην επιχείρηση, την παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων και την παρακράτηση της συνδικαλιστικής εισφοράς: Η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και η παροχή συνδικαλιστικών διευκολύνσεων ρυθμίζεται από το δίκαιο των συνδικαλιστικών οργανώσεων· οι σχετικές ρυθμίσεις αποτελούν κατώτατα όρια προστασίας υπέρ των εργαζομένων (=είναι δυνατή η διεύρυνση –αλλά όχι ο περιορισμός- των δικαιωμάτων με ΣΣΕ). Ορισμένες, όμως, ρυθμίσεις του νόμου (π.χ. οι διατάξεις που απαριθμούν τους σπουδαίους λόγους καταγγελίας της εργασιακής σχέσης των συνδικαλιστικών στελεχών ή θεσπίζουν τα όργανα και τη διαδικασία για τη διαπίστωση του σπουδαίου λόγου) περιέχουν αμφιμερώς αναγκαστικό δίκαιο => δεν επιτρέπεται επέκταση της προστασίας με ΣΣΕ.

3. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης: Στο δυνατό περιεχόμενο των ΣΣΕ ανήκουν ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά[43], εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημοσίων φορέων κοινωνικής ασφάλισης.

---

[42] Επίσης, δεν επιτρέπεται να εξαρτηθεί η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας για σπουδαίο λόγο από την προηγούμενη σύμφωνη γνώμη επιτροπής ή συμβουλίου που συνιστάται με ΣΣΕ. Δεν απαγορεύεται, πάντως, η διατύπωση από επιτροπή, πριν από την καταγγελία, συμβουλευτικής μόνο γνώμης σχετικά με τη συνδρομή σπουδαίου λόγου.

[43] Στην έννοια των συνταξιοδοτικών θεμάτων, που δεν μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο των ΣΣΕ, περιλαμβάνονται και η μεταβολή (αμέσως ή εμμέσως) της σχέσης ασφαλίστρου εργαζομένου και εργοδότη, η

Στην ουσία, ο χώρος που απομένει στις ΣΣΕ είναι η συμπληρωματική (≠υποχρεωτική → αντικείμενο κρατικής μέριμνας) ασφάλιση των εργαζομένων σε φορείς ιδιωτικής ασφάλισης· η ασφάλιση αυτή μπορεί να καλύπτει κινδύνους σχετικούς με την υγεία και την επαγγελματική ζωή των εργαζομένων (ασθένεια, θάνατος, γήρας, ανικανότητα προς εργασία, εργατικά ατυχήματα κλπ). Νόμιμος είναι, επίσης, όρος ΣΣΕ που προβλέπει καταβολή παροχών σε αποχωρήσαντες ήδη από την υπηρεσία μισθωτούς.

4. Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής: Ο νόμος επεκτείνει το περιεχόμενο των ΣΣΕ και σε ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις (βλ. όροι εργασίας). Είναι, όμως, γνωστό ότι ο εργοδότης -ως επιχειρηματίας- έχει την εξουσία να αποφασίζει κάθε μέτρο που είναι κατά την κρίση του αναγκαίο για την αποδοτική λειτουργία της επιχείρησης (π.χ. να αποφασίζει τι και πώς θα παραχθεί, ποια είναι τα κατάλληλα μέσα για την επιδίωξη του επιχειρηματικού σκοπού κλπ).
Επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη που επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές σχέσεις είνα μεταξύ άλλων > η μεταφορά της εκμετάλλευσης, ο περιορισμός των εργασιών της, η εισαγωγή νέας τεχνολογίας, η θέση του προσωπικού σε διαθεσιμότητα κλπ. Για τα θέματα αυτά ο εργοδότης υποχρεούται να πληροφορεί το συμβούλιο εργαζομένων πριν από την εφαρμογή των σχετικών αποφάσεών του.

5. Ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ: Η ΣΣΕ μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία κανονιστικών όρων ΣΣΕ, υπό τον αυτονόητο περιορισμό ότι θα πρόκειται πράγματι για ασαφείς διατάξεις. Αν οι συμβαλλόμενες οργανώσεις, λοιπόν, υπό την επίκληση 'ερμηνείας' ΣΣΕ θεσπίζουν νέες διατάξεις, τότε ουσιαστικά πρόκειται για σύναψη νέας ΣΣΕ· και η νέα αυτή ΣΣΕ (η ψευδοερμηνευτική) ισχύει για το μέλλον και δεν έχει αναδρομική ισχύ.
Η ερμηνευτική ΣΣΕ μπορεί να έχει αναδρομική ισχύ και να ανατρέχει στο χρόνο ισχύος της ερμηνευόμενης ΣΣΕ. Κατά την ερμηνεία των κανονιστικών όρων ΣΣΕ, οι συμβαλλόμενες οργανώσεις διαθέτουν αυτονομία, δεν δεσμεύονται από επιστημονικές μεθόδους ερμηνείας και αποβλέπουν στον προσδιορισμό της έννοιας στην οποία απέβλεψαν εξ αρχής τα μέρη, σε συνδυασμό με τις υπάρχουσες συνθήκες. Η ερμηνευτική ΣΣΕ δεσμεύει τα δικαστήρια. Φυσικά, η ερμηνεία νόμου δεν μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο ΣΣΕ.

III. Το περιεχόμενο του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ: Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών της ΣΣΕ αναφέρονται στην τήρηση των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ ή στις συλλογικές επαγγελματικές σχέσεις των οργανώσεων και των μελών τους. Όταν ένα συμβαλλόμενο μέρος της ΣΣΕ παραβιάζει τις υποχρεώσεις του που απορρέουν από το ενοχικό μέρος, το άλλο συμβαλλόμενο μέρος δικαιούται να αξιώσει την εκπλήρωση της υποχρέωσης, την παράλειψη της παράβασης στο μέλλον και την αποκατάσταση της εντεύθεν ζημίας.

- **Υποχρέωση εφαρμογής** → Επιβάλλεται στις συμβαλλόμενες οργανώσεις: αφενός να ασκούν επιρροή στα μέλη τους, με όλα τα μέσα που διαθέτουν σύμφωνα με το καταστατικό τους και το σωματειακό δίκαιο, για να συμμορφώνονται στους όρους της ΣΣΕ (=να συνάπτουν ατομικές συμβάσεις εργασίας σύμφωνες με τους όρους της ΣΣΕ)[44], και αφετέρου να παραλείπουν οι ίδιες κάθε ενέργεια που τείνει στη ματαίωση της εκτέλεσης της ΣΣΕ[45].

μεταβίβαση του βάρους τακτικών εισφορών από τον έναν στον άλλο, καθώς και η σύσταση ειδικών ταμείων ή λογαριασμών, που χορηγούν περιοδικές παροχές συντάξεων ή εφάπαξ βοήθημα με επιβάρυνση του εργοδότη.
[44] Προς το σκοπό αυτό τα μέρη της ΣΣΕ οφείλουν να ενημερώνουν τα μέλη τους σχετικά με το περιεχόμενο και την έννοια των όρων της ΣΣΕ, να τα προτρέπουν να τηρούν τους όρους της ΣΣΕ και σε περίπτωση παραβάσεων να επιβάλλουν τις προβλεπόμενες κυρώσεις).

- **Υποχρέωση ειρήνης** → Επιβάλλει στα μέρη της ΣΣΕ να παραλείπουν εργατικούς αγώνες που οδηγούν στην ανατροπή της ΣΣΕ.

§16. Τα είδη των συλλογικών συμβάσεων

Ι. Εθνικές Γενικές ΣΣΕ: Συνάπτονται από τριτοβάθμιες οργανώσεις εργαζομένων που έχουν διεπαγγελματικό χαρακτήρα και ρυθμίζουν τους όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους όλης της χώρας (ή τους εργαζομένους περισσοτέρων κλάδων ή επαγγελμάτων όλης της χώρας). Περιεχόμενο των ΕΓΣΣΕ είναι οι ελάχιστοι μη μισθολογικοί όροι εργασίας που ισχύουν για όλους του εργαζομένους της χώρας. Επομένως, οι ΕΓΣΣΕ δεν θεσπίζουν κατώτατα όρια προστασίας ως προς την αμοιβή της εργασίας. Αυτό, βέβαια, δεν σημαίνει ότι δεν επιτρέπεται να ρυθμίζουν την αμοιβή της εργασίας. Οι αποδοχές, όμως, που θεσπίζουν οι ΕΓΣΣΕ δεν ισχύουν ως κατώτατα όρια για όλους της μισθωτούς της χώρας, αλλά μόνο για τους εργαζομένους εκείνους που απασχολούνται από εργοδότες-μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών ενώσεων. Και οι αποδοχές που θεσπίζουν οι ΕΓΣΣΕ δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νομοθετημένου από την πολιτεία κατώτατου μισθού/ημερομισθίου.
Οι ομοιοεπαγγελματικές και επιχειρησιακές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να καθορίζουν όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους μισθωτούς από τους όρους των ΕΓΣΣΕ.

ΙΙ. Επιχειρησιακές ΣΣΕ: Καταρτίζονται μεταξύ του εργοδότη (ανεξάρτητα από τον αριθμό των εργαζομένων που απασχολεί) και της συνδικαλιστικής οργάνωσης της επιχείρησης που καλύπτει το προσωπικό, ανεξάρτητα από την κατηγορία/θέση/ειδικότητά του. Αν μία επιχείρηση αποτελείται από περισσότερες εκμεταλλεύσεις, τότε είναι δυνατόν σε κάθε εκμετάλλευση να καταρτίζεται μια χωριστή επιχειρησιακή ΣΣΕ. Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ περιέχουν όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους μιας συγκεκριμένης εκμετάλλευσης ή επιχείρησης και ρυθμίζουν κατ' αρχήν τους όρους εργασίας όλου του προσωπικού της επιχειρήσεως. Δεν αποκλείεται, ωστόσο, η επιχειρησιακή ΣΣΕ να μη ρυθμίζει τους όρους εργασίας συγκεκριμένης κατηγορίας ή ειδικότητας του προσωπικού, επειδή π.χ. οι όροι εργασίας των ειδικοτήτων αυτών ρυθμίζονται κατά παράδοση από ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύει σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ.

ΙΙΙ. Κλαδικές ΣΣΕ: Περιέχουν όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους ομοειδών (=έχουν το αυτό αντικείμενο δραστηριότητας και λειτουργούν υπό τις αυτές περίπου συνθήκες παραγωγής και διάθεσης των προϊόντων-υπηρεσιών τους) ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων (=έχουν παρεμφερές αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν υπό παρόμοιες συνθήκες) ορισμένης πόλης, περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Τις ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις που αποτελούν τη βάση για τον προσδιορισμό της ισχύος της κλαδικής ΣΣΕ καθορίζει το καταστατικό της εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Από το καταστατικό αυτό προκύπτει ποιες επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις μπορούν να γίνουν μέλη της κλαδικής εργοδοτικής οργάνωσης, οπότε θα δεσμεύονται και από τις συναπτόμενες από αυτήν ΣΣΕ, και ποιες –αντιστρόφως- επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις δεν μπορούν να γίνουν μέλη, οπότε δεν θα δεσμεύονται από τις συναπτόμενες κλαδικές ΣΣΕ, έστω κι αν κηρυχθούν γενικώς υποχρεωτικές. Όταν κλάδος και επάγγελμα ταυτίζονται [π.χ. στον κλάδο της κατωτέρας και μέσης εκπαίδευσης απασχολούνται κατά βάση εκπαιδευτικοί (βλ.

---

[45] Π.χ. να παραλείπουν συστάσεις ή προτροπές στα μέλη τους να μην καταβάλλουν το μισθό ή τα επιδόματα ή τις λοιπές παροχές που προβλέπει η ΣΣΕ, να ερμηνεύουν εσφαλμένα τους όρους της ΣΣΕ, να αμφισβητούν την ισχύ τους κλπ.

μισθωτοί του αυτού επαγγέλματος)], οι ΣΣΕ που συνάπτονται για τον κλάδο πρέπει να χαρακτηρίζονται κλαδικές. Είναι δυνατόν από έναν ευρύτερο κλάδο συναφών ή και ομοειδών επιχειρήσεων να αποσπώνται επιχειρήσεις που έχουν ένα ειδικότερο αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν υπό ιδιαίτερες συνθήκες και να σχηματίζουν έτσι αυτοτελή κλάδο (π.χ. από τον κλάδο βιομηχανίας καλλυντικών αποσπάται ο φαρμακευτικός κλάδος, από την κλωστοϋφαντουργική βιομηχανία αποσπώνται οι επιχειρήσεις νηματουργίας κλπ). Στις περιπτώσεις αυτές, οι αποσπώμενες από τον ευρύτερο κλάδο επιχειρήσεις, εφόσον έχουν ένα ειδικότερο αντικείμενο δραστηριότητας ή λειτουργούν κάτω από ειδικές συνθήκες παραγωγής ή διάθεσης των προϊόντων – υπηρεσιών τους (εφόσον δηλ. διαφοροποιούνται –έστω και ελαφρώς- από τις λοιπές επιχειρήσεις του ευρύτερου κλάδου), νόμιμα συνιστούν ίδιο συνδικαλιστικό φορέα και επιδιώκουν την κατάρτιση ιδίων κλαδικών ΣΣΕ.

IV. Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ: Περιέχουν όρους εργασίας που αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος (=το συγκεκριμένο είδος εργασίας που προσφέρει ο μισθωτός και τα ειδικότερα καθήκοντα που συνδέονται με το είδος αυτός εργασίας) ή και των συναφών προς το επάγγελμα αυτό ειδικοτήτων. Το χαρακτηριστικό γνώρισμα της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ είναι ότι απευθύνεται και δεσμεύει επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις διαφόρων ειδών, δηλ. μη ομοειδείς και μη συναφείς, γεγονός που προϋποθέτει ότι αυτή συνάπτεται από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης (=που εκπροσωπούν επιχειρήσεις/εκμεταλλεύσεις διαφόρων ειδών). Επομένως, δεν είναι ομοιοεπαγγελματικές οι ΣΣΕ που ρυθμίζουν τους όρους εργασίας μιας μόνο κατηγορίας προσωπικού που απασχολείται σε ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις.
Είναι φανερό ότι ο προσδιορισμός του είδους της ΣΣΕ αποτελεί κρίσιμο στοιχείο προκειμένου να οριστούν τα υπαγόμενα στη δέσμευσή της πρόσωπα, ιδιαίτερα μετά την κήρυξή της ως γενικά υποχρεωτικής. Και για να οριστεί, βέβαια, το είδος της ΣΣΕ σημασία δεν έχει ο ορισμός που έδωσαν τυχόν τα μέρη (=> ο αυτοχαρακτηρισμός δεν είναι υποχρεωτικός και δεν δεσμεύει τα δικαστήρια). Τα δικαστήρια πρέπει να εξετάζουν κατ' ουσίαν τη συγκεκριμένη ΣΣΕ, κυρίως –βέβαια- το ζήτημα ποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις συμβάλλονται και ποια η οργανική τους δομή (ομοιοεπαγγελματική, επιχειρησιακή, κλαδική) και διάρθρωση, προκειμένου να κρίνουν σε ποια κατηγορία υπάγεται η συγκεκριμένη ΣΣΕ. Ο ορθός προσδιορισμός του είδους της ΣΣΕ είναι νομικό ζήτημα, αφού η επίλυσή του εξαρτάται από την εφαρμογή κανόνων δικαίου, και υπάγεται στον αναιρετικό έλεγχο του ΑΠ.
Οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ διακρίνονται σε ***εθνικές*** και ***τοπικές*** ανάλογα με το αν ρυθμίζουν όρους εργασίας ορισμένου επαγγέλματος όλης της χώρας ή συγκεκριμένης πόλης ή περιφέρειας. Στις αδυναμίες των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ ανήκει το γεγονός ότι απευθύνονται σε ετερόκλητους εργοδότες (=που ασκούν διαφορετικά είδη επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων) => μειωμένη αποτελεσματικότητα.

§17. Κατάρτιση συλλογικών συμβάσεων

I. Ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ: Είναι η ειδική ικανότητα να είναι κανείς συμβαλλόμενος σε ΣΣΕ και παραχωρείται μόνο στις πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές. Ταυτόχρονα εισάγεται το σύστημα του κλειστού αριθμού στην αναγνώριση της αντιπροσωπευτικότητας => μία μόνο συνδικαλιστική οργάνωση κατά κλάδο, επιχείρηση ή επάγγελμα μπορεί να αναγνωριστεί ως η πλέον αντιπροσωπευτική.
Επίσης, ικανότητα να συνάπτει επιχειρησιακή ή κλαδική ΣΣΕ έχει μόνο η πλέον αντιπροσωπευτική οργάνωση που καλύπτει τους εργαζομένους της επιχείρησης (στην περίπτωση της επιχειρησιακής ΣΣΕ) ή τους εργαζομένους των ομοειδών επιχειρήσεων (στην περίπτωση κλαδικής ΣΣΕ) ανεξάρτητα

από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους. Οι μη ικανές προς σύναψη ΣΣΕ συνδικαλιστικές οργανώσεις της ίδιας επιχείρησης, κλάδου ή επαγγέλματος δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις που τις αφορούν.

1. Ειδικότερα η ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ: Η επιχειρησιακή ΣΣΕ συνάπτεται από συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που καλύπτει τους εργαζομένους της επιχείρησης ανεξάρτητα από την κατηγορία/θέση/ειδικότητά τους (δηλ. από επιχειρησιακό σωματείο που εκπροσωπεί όλο το προσωπικό της επιχείρησης και όχι ορισμένες μόνο ειδικότητες). Αν σε μία επιχείρηση δεν υπάρχει εργατικό σωματείο για να εκπροσωπεί όλο το προσωπικό (ανεξαρτήτως ειδικότητας), αλλά το προσωπικό είναι οργανωμένο κατά ειδικότητες σε περισσότερα εργατικά σωματεία, τότε τα επιμέρους αυτά σωματεία δεν έχουν, βέβαια, την αρμοδιότητα και ικανότητα να συνάπτουν κατ' ιδίαν επιχειρησιακή ΣΣΕ, από κοινού –όμως- όλα μαζί μπορούν, εφόσον καλύπτουν όλο το προσωπικό ή τις περισσότερες ειδικότητες του προσωπικού της επιχείρησης.
Τα εργατικά σωματεία που εκπροσωπούν ορισμένες ειδικότητες του προσωπικού της επιχείρησης δεν έχουν αρμοδιότητα και ικανότητα να συνάπτουν επιχειρησιακή ΣΣΕ, αλλά δικαιούνται να παρεμβαίνουν στις διαπραγματεύσεις, να εκθέτουν τις θέσεις του και, αν αποδέχονται το περιεχόμενο της υπό κατάρτιση επιχειρησιακής ΣΣΕ, να την συνυπογράφουν.

2. Αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας: Κάθε συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία είναι αρμόδια να συνάψει αντίστοιχη ΣΣΕ, έχει δικαίωμα να αμφισβητήσει την αντιπροσωπευτικότητα της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης· της έρευνας της αντιπροσωπευτικότητας προηγείται λογικώς η έρευνα της αρμοδιότητας.
Η Επιτροπή του Ν. 1264/82 κρίνει μόνο το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας[46] (με βάση τον αριθμό των εργαζομένων που ψήφισαν στις τελευταίες αρχαιρεσίες προς ανάδειξη διοίκησης). Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται πάντοτε με αναφορά στο πεδίο ισχύος της συγκεκριμένης υπό κατάρτιση ΣΣΕ. Συχνά, πάντως, η Επιτροπή θα πρέπει να αντιμετωπίζει ως προκριματικό ζήτημα και την αρμοδιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία ασκεί την προσφυγή ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης της οποίας αμφισβητείται η αντιπροσωπευτικότητα. Η τυχόν εσφαλμένη κρίση της Επιτροπής ως προς το προκριματικό ζήτημα της αρμοδιότητας δεν δεσμεύει τα πολιτικά δικαστήρια.

<u>ΙΙ. Αρμοδιότητα προς σύναψη ΣΣΕ:</u> Η αρμοδιότητα προηγείται λογικώς της ικανότητας προς σύναψη ΣΣΕ και της αντιπροσωπευτικότητας. Αρμοδιότητα είναι η εξουσία που έχει μία συνδικαλιστική οργάνωση να συνάπτει ΣΣΕ ορισμένου είδους και πεδίου ισχύος, στο οποίο εκτείνεται η δραστηριότητά της σύμφωνα με το νόμο, το καταστατικό της και την οργανωτική της μορφή. Ειδικότερα, αρμοδιότητα προς σύναψη ***α) κλαδικών ΣΣΕ*** έχουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους. // ***β)***

[46] Η σχετική προσφυγή ασκείται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας του εγγράφου, με το οποίο τίθεται σε κίνηση η διαδικασία των διαπραγματεύσεων. Δικαίωμα προσφυγής κατά της πλέον αντιπροσωπευτικής οργάνωσης έχει α) τόσο η εργασιακή όσο κι η εργοδοτική οργάνωση που είναι αρμόδια να συνάψει αντίστοιχη ΣΣΕ // β) ο εργοδότης, όταν έχει ικανότητα και αρμοδιότητα να συνάψει ΣΣΕ. Αν δεν εκδοθεί απόφαση εντός της ως άνω 10ήμερης προθεσμίας, ο Πρόεδρος της Επιτροπής υποχρεούται μόνος του να εκδώσει απόφαση εντός 48 ωρών. Σημειώνεται ότι κατά τη διάρκεια της διαδικασίας ενώπιον της Επιτροπής αναστέλλονται οι διαπραγματεύσεις. Περαιτέρω, κατά της απόφασης της Επιτροπής δεν χωρεί έφεση, αν και η πρώτη υπάγεται στον ακυρωτικό έλεγχο του ΣτΕ. Τέλος, η απόφαση της Επιτροπής δεσμεύει τα πολιτικά δικαστήρια.

επιχειρησιακών ΣΣΕ έχουν συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους της επιχείρησης ανεξάρτητα από την κατηγορία/θέση/ειδικότητά τους.
Το αν μια συνδικαλιστική οργάνωση καλύπτει τους εργαζομένους της επιχείρησης ανεξάρτητα από τη θέση ή ειδικότητά τους εξαρτάται κατά πρώτον από τον τι προβλέπει το καταστατικό. Εκτός από το καταστατικό συνεκτιμάται και η πραγματική συμμετοχή των εργαζομένων στη συνδικαλιστική οργάνωση. Επομένως, συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν ιδρυθεί σε επίπεδο επιχείρησης ή ομοειδών επιχειρήσεων (δηλ. σε επίπεδο κλάδο) και εκπροσωπούν μία ειδικότητα του προσωπικού, δεν έχουν αρμοδιότητα να συνάπτουν επιχειρησιακή ή κλαδική ΣΣΕ. Στην περίπτωση αυτή, προκειμένου να καταρτιστεί επιχειρησιακή ή κλαδική ΣΣΕ, θα πρέπει οι οργανώσεις αυτές είτε να ιδρύσουν δευτεροβάθμια οργάνωση (ομοσπονδία) που θα καλύπτει όλες τις ειδικότητες του προσωπικού, είτε να συγχωνευθούν, είτε να καταρτίσουν όλες μαζί από κοινού (μετά από ενιαία διαπραγμάτευση) ΣΣΕ. Ειδικότερα, παρατηρούνται τα εξής →

- ***Οι ΕΓΣΣΕ συνάπτονται από τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων που έχουν*** –σύμφωνα με το καταστατικό τους- ***διεπαγγελματικό χαρακτήρα. Από πλευράς εργοδοτών,*** τη σχετική αρμοδιότητα έχουν ***εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης.***
- ***Αρμοδιότητα προς σύναψη κλαδικής ΣΣΕ έχουν πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες οργανώσεις εργαζομένων που εκπροσωπούν εργαζομένους ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητά τους.*** Αν οι κλαδικές ΣΣΕ είναι πανελλήνιας έκτασης (=εθνικές), τότε και οι κλαδικές οργανώσεις πρέπει να είναι πανελλήνιας έκτασης. ***Από πλευράς εργοδοτών,*** τη σχετική αρμοδιότητα έχουν οργανώσεις που εκπροσωπούν ***ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις***[47]***.***
- ***Αρμοδιότητα προς σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ έχουν επιχειρησιακές (πρωτοβάθμιες ή και δευτεροβάθμιες) οργανώσεις εργαζομένων που καλύπτουν τους μισθωτούς της επιχείρησης, ανεξάρτητα από την κατηγορία, θέση ή ειδικότητά τους.*** Επιχειρησιακό σωματείο, στο οποίο συμμετέχει η συντριπτική πλειοψηφία των εργαζομένων ορισμένης μόνο ειδικότητας, δεν δικαιούται να συνάψει επιχειρησιακή ΣΣΕ για την ειδικότητα αυτή. Περισσότερα, όμως, επιχειρησιακά σωματεία μπορούν από κοινού να καταρτίζουν επιχειρησιακή ΣΣΕ, εφόσον εκπροσωπούν όλες ή τις σπουδαιότερες και πολυπληθέστερες ειδικότητες του προσωπικού.
- ***Αρμοδιότητα προς σύναψη εθνικών ή τοπικών ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ έχουν από πλευράς εργαζομένων πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης (για τις εθνικές) και τοπικού χαρακτήρα (για τις τοπικές ομοιοεπαγγελματικές).***

<u>ΙΙΙ. Εξουσιοδότηση προς σύναψη ΣΣΕ και τύπος ΣΣΕ:</u> Για την κατάρτιση ΣΣΕ προηγούνται διαπραγματεύσεις. Οι εκπρόσωπο των συνδικαλιστικών οργανώσεων που διεξάγουν τις διαπραγματεύσεις και υπογράφουν τη ΣΣΕ ορίζονται με απόφαση του ΔΣ, εκτός αν το καταστατικό προβλέπει διαφορετικά. Οι ΣΣΕ καταρτίζονται με ιδιωτικό έγγραφο (=συστατικός τύπος), το οποίο υπογράφεται από τους αντιπροσώπους των συμβαλλόμενων μερών. Στο έγγραφο αυτό, το οποίο συντάσσεται σε τρία πρωτότυπα, πρέπει να περιέχονται τα εξής στοιχεία > ***α) οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποί τους*** // ***β) η χρονολογία κατάρτισης της ΣΣΕ*** και ***γ) η έκταση εφαρμογής της ΣΣΕ.***

[47] Προκύπτει ότι η κατάρτιση κλαδικής ΣΣΕ δεν είναι δυνατή, όταν δεν υπάρχει κλαδική εργοδοτική οργάνωση, έστω κι αν οι ομοειδείς ή συναφείς επιχειρήσεις επιδιώκουν να καταρτίσουν κλαδική ΣΣΕ με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπό τους. Ειδικώς, όμως, για τις Τράπεζες το άρθρο 3 §4 του Ν. 1876/90 εισάγει εξαίρεση.

IV. Κατάθεση ΣΣΕ και καταχώριση στο ειδικό βιβλίο - Δημοσιότητα: Για να τεθεί σε ισχύ η ΣΣΕ πρέπει να κατατεθεί στην Επιθεώρηση Εργασίας ή, προκειμένου περί εθνικών, γενικών, κλαδικών και εθνικών ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ, στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Κατόπιν, την ίδια μέρα της κατάθεσης, η ΣΣΕ καταχωρείται σε ειδικό βιβλίο ΣΣΕ και ΔΑ που τηρείται σε κάθε Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας. Κατά την καταχώρηση καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της ΣΣΕ καθώς και οι προσχωρήσεις, οι επεκτάσεις, οι καταγγελίες και οι συμφωνίες από μεσολάβηση.
Στην κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται γενικό μητρώο, στο οποίο καταχωρούνται όλες οι ΣΣΕ κατά είδος και εκδίδεται ειδικό δελτίο, στο οποίο δημοσιεύονται αυτούσια τα κείμενα όλων των ΣΣΕ.

V. Άκυρη ΣΣΕ – δικαστική προστασία – Κύρωση ΣΣΕ με νόμο: Εφόσον ελλείπει κάποια προϋπόθεση από αυτές που κατά το νόμο απαιτούνται για τη σύναψη ΣΣΕ, η τελευταία είναι άκυρη. Γίνεται δεκτό ότι η ακυρότητα ορισμένων μόνο όρων της ΣΣΕ δεν επηρεάζει το κύρος των υπολοίπων κανονιστικών όρων, εν όσω οι λοιποί αυτοί κανονιστικοί όροι αποτελούν μια εύλογη και αυτοτελή ρύθμιση.
Το κύρος των διατάξεων της ΣΣΕ κρίνεται από τα πολιτικά δικαστήρια είτε παρεμπιπτόντως είτε απευθείας κατόπιν άσκησης αναγνωριστικής αγωγής. Το πολιτικό δικαστήριο που ελέγχει το κύρος της ΣΣΕ δεσμεύεται από την απόφαση της Επιτροπής του άρθρου 15 Ν. 1264/82 σχετικά με το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας.
ΣΣΕ που κυρώνεται με νόμο αποκτά ισχύ τυπικού νόμου μόνο εφόσον το κείμενο της ΣΣΕ έχει ενσωματωθεί στο περιεχόμενο ου νόμου και έχει δημοσιευθεί στο ΦΕΚ.
Μία άκυρη ΣΣΕ είναι δυνατόν να ισχύσει κατά μετατροπή ως άλλου είδους σύμβαση (π.χ. άκυρη επιχειρησιακή ΣΣΕ ως σύμβαση υπέρ τρίτου), εφόσον περιέχει τα στοιχεία της άλλης αυτής σύμβασης και συνάγεται ότι τα μέρη θα ήθελαν αυτήν αν γνώριζαν την ακυρότητα. Αποτελεί ζήτημα ερμηνείας της βούλησης των μερών (ΑΚ 173, 200), όπως αυτή έχει αποτυπωθεί στην άκυρη ΣΣΕ, αν οι συνομολογηθέντες όροι γεννούν δικαιώματα υπέρ τρίτων.

VI. Αδυναμία σύναψης ΣΣΕ: Με κοινή απόφαση των Υπουργών Συντονισμού και Εργασίας είναι δυνατόν να καθορίζονται ελάχιστα όρια μισθών, καθώς και λοιποί όροι εργασίας για κατηγορίες μισθωτών, για τις οποίες είναι ανέφικτη (λόγω έλλειψης εργοδοτικής οργάνωσης) η σύναψη ΣΣΕ που να δεσμεύει τα 3/5 των μισθωτών της κατηγορίας αυτής και εφόσον οι σχέσεις εργασίας των μισθωτών αυτών δεν καλύπτονται από ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική. Τα καθοριζόμενα με τον παραπάνω τρόπο ελάχιστα όρια μισθών και οι λοιποί όροι εργασίας μπορούν να αντικαθίστανται με ΣΣΕ ή με κήρυξη ΣΣΕ γενικά υποχρεωτικής.
Τέλος, προβλέπεται η δυνατότητα να ρυθμίζονται οι όροι εργασίας των εργαζομένων στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ με κοινή υπουργική απόφαση, όταν υπάρχει αδυναμία σύναψης ΣΣΕ λόγω έλλειψης συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων.

§18. Δεσμευόμενα από ΣΣΕ πρόσωπα

Ι. Οι εθνικές γενικές ΣΣΕ: Καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας => δεσμεύουν όλους τους μισθωτούς, ανεξάρτητα αν είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Μάλιστα, οι ΕΓΣΣΕ δεσμεύουν και τους εργαζομένους με σχέση εργασίας δεσμεύουν τους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στα ΝΠΔΔ και στους ΟΤΑ.

ΙΙ. Δέσμευση των μελών: Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν τους εργαζομένους και εργοδότες που είναι μέλη[48] των συμβαλλομένων οργανώσεων, ακόμη κι αν διεφώνησαν με το περιεχόμενο τους. Αποτελεί προϋπόθεση για τη δέσμευση του ατόμου από ΣΣΕ ή ΔΑ η έγκριση ή η συγκατάθεσή[49] του. Η δέσμευση των μελών από ΣΣΕ επέρχεται αυτομάτως (=χωρίς να απαιτείται άλλη ενέργεια- π.χ. υποβολή δήλωσης, αίτησης κλπ), ενώ ισχύει μέχρι να λήξει/τροποποιηθεί η ΣΣΕ[50].

ΙΙΙ. Δέσμευση από επιχειρησιακή ΣΣΕ: Εφόσον ο εργοδότης δεσμεύεται από επιχειρησιακή ΣΣΕ, οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων του εν λόγω εργοδότη.

ΙV. Προσχώρηση σε ΣΣΕ[51]: Επεκτείνει την κανονιστική ισχύ της ΣΣΕ σε μη μέλη >

- Οι επιχειρησιακές, κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων, που δεν έχουν την ικανότητα να συνάπτουν ΣΣΕ, δικαιούνται να παρεμβαίνουν στις διαπραγματεύσεις που τους αφορούν. Εφόσον οι οργανώσεις αυτές αποδέχονται το αποτέλεσμα των διαπραγματεύσεων και συνυπογράφουν τη ΣΣΕ, δεσμεύονται οι ίδιες και τα μέλη τους.
- Συνδικαλιστική οργάνωση και εργοδότης που δεν δεσμεύονται από ΣΣΕ η οποία αφορά την κατηγορία τους, μπορούν να προσχωρήσουν σε αυτή με κοινή δήλωση (π.χ. ο εργοδότης και η επιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση του προσωπικού προσχωρούν με κοινή δήλωση στην κλαδική ΣΣΕ που αφορά ομοειδείς επιχειρήσεις). Δυνατή είναι, όμως, και η μονομερής προσχώρηση, συνήθως από συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων σε ΣΣΕ από την οποία ήδη δεσμεύεται ο εργοδότης. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο που γνωστοποιείται στα μέρη της ΣΣΕ, κατατίθεται στις κατά τόπους υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρείται στο ειδικό βιβλίο ΣΣΕ. Η συνδικαλιστική οργάνωση που προσχωρεί σε ΣΣΕ δεσμεύεται από τους ενοχικούς όρους της ΣΣΕ αυτής.

V. Επέκταση της ισχύος ΣΣΕ με απόφαση του Υπουργείου Εργασίας: Ο Υπουργός Εργασίας με απόφασή του[52], που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας, μπορεί να επεκτείνει την ισχύ ΣΣΕ και να την κηρύξει γενικώς υποχρεωτική για όλους τους εργαζομένους του κλάδου ή του επαγγέλματος[53]. Με άλλα λόγια, με την κήρυξη της ΣΣΕ γενικά υποχρεωτικής

---

[48] Η μόνη περίπτωση, κατά την οποία μη μέλη δικαιούνται να διεκδικήσουν παροχές ΣΣΕ με βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης, είναι όταν υπάρχει πρακτική στην επιχείρηση να χορηγούνται οι παροχές της ΣΣΕ σε όλους τους μισθωτούς (συνδικαλισμένους και μη).

[49] Παρέχεται με την προσχώρηση στην επαγγελματική οργάνωση.

[50] Επομένως, μέλη που αποχώρησαν ή διεγράφησαν από τη συνδικαλιστική οργάνωση δεσμεύονται από τη ΣΣΕ την οποία συνήψε η οργάνωση πριν από την αποχώρησή τους. Αντίθετα, τα μέλη που απεχώρησαν ή διεγράφησαν από τη συνδικαλιστική οργάνωση δεν δεσμεύονται πλέον από τη ΣΣΕ που συνάπτει η συνδικαλιστική οργάνωση μετά την έξοδό τους.

[51] Η προσχώρηση α) πρέπει να αφορά έγκυρη ΣΣΕ // β) γίνεται πάντα σε ΣΣΕ της ίδιας κατηγορίας (π.χ. ομοιοεπαγγελματική οργάνωση προσχωρεί σε ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ). Μάλιστα, δεν επιτρέπεται προσχώρηση σε επιχειρησιακή ΣΣΕ από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης.

[52] Αποτελεί κανονιστική διοικητική πράξη και, ως εκ τούτου, μπορεί να προσβληθεί στο ΣτΕ.

[53] Επεκτείνονται μόνο οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ, οι οποίοι αναπτύσσουν ενέργεια άμεση και αναγκαστική. Δεν επεκτείνονται στους τρίτους οι ενοχικοί όροι της ΣΣΕ.

επεκτείνεται η ισχύς των κανονιστικών όρων της και στους εργοδότες και μισθωτούς-μη μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων, οι οποίοι –όμως- υπάγονται από κάθε άποψη στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ (=πεδίο ισχύος τοπικό, χρονικό, επαγγελματικό).
Προϋποθέσεις να κηρυχθεί μία ΣΣΕ γενικά υποχρεωτική είναι > ***α) να είναι έγκυρη.*** Αν η ΣΣΕ είναι άκυρη, τότε και η τυχόν επέκτασή της με απόφαση του Υπουργού Εργασίας δεν παράγει αποτελέσματα. // ***β) να δεσμεύει εργοδότες που απασχολούν το 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος.*** Έλλειψη της προϋπόθεσης αυτής μπορεί να οδηγήσει στην ακύρωση της υπουργικής απόφασης.
Ο Υπουργός Εργασίας έχει διακριτική ευχέρεια να κηρύξει μια ΣΣΕ γενικά υποχρεωτική· τυχόν άρνησή του δεν αποτελεί παράλειψη οφειλόμενης νόμιμης ενέργειας και δεν προσβάλλεται στο ΣτΕ.
Ο Υπουργός ενεργεί αυτεπαγγέλτως ή κατόπιν αίτησης αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, έστω κι αν η τελευταία δεν είναι η πλέον αντιπροσωπευτική και δεν συμμετέσχε στην κατάρτιση της ΣΣΕ ούτε παρενέβη κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μάλιστα, ο Υπουργός δεν δικαιούται να τροποποιήσει το περιεχόμενο της ΣΣΕ, ούτε να εξαιρέσει ορισμένους μισθωτούς ή εργοδότες από την επέκταση της ισχύος της ΣΣΕ, ούτε καταρχήν να επεκτείνει ορισμένους μόνο όρους της ΣΣΕ (εκτός αν αυτό δικαιολογείται από ειδικούς λόγους, οι οποίοι εκτίθενται στην υπουργική απόφαση ή στη γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργασίας).
Αν ακυρωθεί η απόφαση που κήρυξε ΣΣΕ γενικά υποχρεωτική, τότε βέβαια δεν δεσμεύονται οι εργοδότες και μισθωτοί-μη μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων. Δυνατές είναι, επίσης, τόσο η αναστολή εκτέλεσης όσο και η ανάκληση της υπουργικής απόφασης που κηρύσσει τη ΣΣΕ γενικά υποχρεωτική.
Για να προσδιορίσει κανείς τη δέσμευση που προκύπτει από μία ΣΣΕ, η οποία έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική, θα πρέπει προηγουμένως να διευκρινίσει σε ποιο είδος αυτή ανήκει. Αν πρόκειται για κλαδική ΣΣΕ, τότε και μετά την κήρυξη της γενικά υποχρεωτικής η ΣΣΕ θα δεσμεύει μόνο εργαζομένους που απασχολούνται στις ομοειδείς επιχειρήσεις του κλάδου. Αν, αντίθετα, πρόκειται για ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, τότε αυτή –μετά την επέκτασή της- θα δεσμεύει όλους τους εργαζομένους του αυτού επαγγέλματος, ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης του εργοδότη[54].
Η κήρυξη ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικής δεν επεκτείνει την ισχύ της στους μισθωτούς με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου του Δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ, οι όροι εργασίας των οποίων ρυθμίζονται με ΣΣΕ τις οποίες καταρτίζει ο Υπουργός Οικονομικών και ο Υπουργός που ασκεί την εποπτεία.
Η επέκταση της ΣΣΕ ισχύει από την ημερομηνία έκδοσης της υπουργικής απόφασης και, εφόσον έγινε μετά από αίτηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων, η ισχύς της μπορεί να ανατρέχει στο παρελθόν. Η δέσμευση των τρίτων διαρκεί όσο και η ισχύς της ΣΣΕ, εκτός αν ο Υπουργός Εργασίας ορίσει συντομότερη διάρκεια.
Η κήρυξη της ΣΣΕ γενικά υποχρεωτικής δεν περιορίζει την εξουσία των συμβαλλόμενων επαγγελματικών οργανώσεων επί της ΣΣΕ, οι οποίες μπορούν να καταγγείλουν/τροποποιήσουν την τελευταία (οπότε και λήγει η δέσμευση των τρίτων). Η ΣΣΕ μετά τη λήξη της εξακολουθεί να ισχύει επί τρίμηνο, μετά την πάροδο του οποίου αναπτύσσει μετενέργεια και στις σχέσεις εργασίας των τρίτων.

[54] Αυτό συμβαίνει υπό την προϋπόθεση ότι η ευρείας εκπροσώπησης εργοδοτική οργάνωση –η οποία έχει συνάψει εργοδοτική ΣΣΕ- εκπροσωπεί κατά κάποιο τρόπο και το είδος της επιχείρησης όπου απασχολείται ο συγκεκριμένος μισθωτός.

§19. Το χρονικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ

Ι. Έναρξη ισχύος της ΣΣΕ: Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσής της στην αρμόδια υπηρεσία. Οι συμβαλλόμενες οργανώσεις μπορούν να ορίσουν την έναρξη της ισχύος της ΣΣΕ σε μεταγενέστερο από την ημέρα κατάθεσης χρόνο, αλλά όχι να την εξαρτήσουν από αίρεση.
Οι συμβαλλόμενες οργανώσεις μπορούν, επίσης, να προσδώσουν αναδρομική ισχύ στη ΣΣΕ[55], αρκεί να μην ανατρέπονται με αυτό τον τρόπο καταστάσεις που έχουν οριστικά διαμορφωθεί με προηγούμενη ΣΣΕ. Η αναδρομική ισχύς της ΣΣΕ δεν καταλαμβάνει τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών για το χρονικό διάστημα πριν από την απόκτηση της ιδιότητας του μέλους. Επίσης, ΣΣΕ που έχει κηρυχθεί γενικά υποχρεωτική με απόφαση του Υπουργού και έχει αναδρομική ισχύ δεσμεύει τους τρίτους (δηλ. τα μη μέλη) μόνο από την έκδοση της σχετικής υπουργικής απόφασης.

ΙΙ. Λήξη ισχύος της ΣΣΕ: Η ΣΣΕ λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε (=ορισμένου χρόνου), με καταγγελία ή με (ρητή/σιωπηρή) κατάργησή της από νεότερη ΣΣΕ (αυτό μπορεί να συμβεί και πριν την πάροδο ενός έτους ή του ορισμένου χρόνου διάρκειάς της). Η διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ δεν μπορεί να είναι μικρότερη του έτους. Μάλιστα, ΣΣΕ ορισμένου χρόνου, η οποία εξακολουθεί να εφαρμόζεται από τα μέρη και μετά την πάροδο του ορισμένου χρόνου, μετατρέπεται σε αορίστου[56]. Τέλος, η διάλυση μιας ή και όλων των συμβαλλόμενων οργανώσεων δεν επηρεάζει το κύρος και την ισχύ της ΣΣΕ. Αν διαλυθούν όλες οι συμβαλλόμενες οργανώσεις, τότε δεν είναι δυνατή η καταγγελία της ΣΣΕ => στην περίπτωση αυτή, η λήξη της ισχύος της ΣΣΕ θαα επέλθει με την κατάργηση των κανονιστικών όρων της από άλλες ΣΣΕ.

ΙΙΙ. Καταγγελία της ΣΣΕ: Πρόκειται για δήλωση βουλήσεως που απευθύνεται στις αντισυμβαλλόμενες οργανώσεις. Η καταγγελία πρέπει να γίνεται με έγγραφο (συστατικός τύπος) που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή από τον καταγγέλλοντα στον αντισύμβαλλόμενό του και στην τοπική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η ΣΣΕ. Αν από εργοδοτικής ή εργασιακής πλευράς συμβάλλονται ή έχουν συνυπογράψει τη ΣΣΕ περισσότερες οργανώσεις, τότε η καταγγελία πρέπει να απευθύνεται τόσο σε όλες τις αντισυμβαλλόμενες οργανώσεις όσο και σε όλες τις οργανώσεις της ίδιας πλευράς. Δικαίωμα καταγγελίας της ΣΣΕ έχουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συνυπέγραψαν τη ΣΣΕ ή προσχώρησαν σ' αυτή. Ωστόσο, η καταγγελία αυτή επιφέρει αποτελέσματα μόνο ως προς τις οργανώσεις που συνυπέγραψαν ή προσχώρησαν.
Στο έγγραφο της καταγγελίας αναφέρονται συνοπτικά οι λόγοι της καταγγελίας, τα προς διαπραγμάτευση θέματα, τα εξουσιοδοτούμενα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα και ο τόπος των διαπραγματεύσεων (άρθρο 9 §4 Ν. 1876/90).
ΣΣΕ αόριστης διάρκειας είναι δυνατόν να καταγγελθεί μόνο μετά την παρέλευση έτους από την έναρξη της ισχύος της ≠ ακυρότητα. Δεν είναι έγκυρη, μάλιστα, η συμφωνία/συνομολόγηση ενοχικού όρου για πρόωρη (=πριν την πάροδο έτους) καταγγελία της ΣΣΕ. Το έτος αρχίζει να υπολογίζεται από την έναρξη ισχύος της ΣΣΕ. Αν η ΣΣΕ έχει αναδρομική ισχύ, τότε η χρονική διάρκειά της αρχίζει να υπολογίζεται από το χρονικό σημείο της αναδρομικής ισχύος. Αν, πάλι, η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει σε μεταγενέστερο από την ημέρα της κατάθεσής της χρόνο, τότε η χρονική διάρκειά της αρχίζει να υπολογίζεται από το χρονικό αυτό σημείο.

[55] Απώτατο χρονικό όριο της αναδρομικής ισχύος αποτελεί η ημέρα λήξης ή καταγγελίας της προηγούμενης ΣΣΕ. Αν δεν υπάρχει προηγούμενη ΣΣΕ, ως απώτατο όριο ορίζεται η έναρξη των διαπραγματεύσεων.

[56] Πάντως, η διάρκειά της δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 έτη.

Η καταγγελία επιφέρει τη λήξη όλης της ΣΣΕ, έστω κι αν τα προς διαπραγμάτευση θέματα που αναφέρει το έγγραφο της καταγγελίας είναι ορισμένα. Η μερική καταγγελία της ΣΣΕ (=καταγγελία ορισμένων όρων της) καταρχήν δεν επιτρέπεται, εκτός αν η ΣΣΕ περιέχει σχετική (ρητή!) πρόβλεψη.

IV. Καταγγελία της ΣΣΕ πριν την πάροδο έτους ή πριν τη λήξη της (άρθρο 12 §2 Ν. 1876/90): Η έκτακτη αυτή καταγγελία επιτρέπεται μόνον εφόσον έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της ΣΣΕ. Πάντως, αν η ΣΣΕ είναι μεν ορισμένου χρόνου, αλλά η διάρκειά της έχει συμφωνηθεί για χρόνο μεγαλύτερο του έτους, τότε μετά την πάροδο του έτους είναι δυνατή η πριν τη λήξη του ορισμένου χρόνου καταγγελία της ΣΣΕ, έστω κι αν δεν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Το δικαίωμα αυτό πρόωρης καταγγελίας της ΣΣΕ δεν ισχύει, αν το απέκλεισαν οι συμβαλλόμενοι κοινωνικοί εταίροι (ρητώς ή σιωπηρώς) κατά τη συνομολόγηση της ορισμένης (πέραν του έτους) διάρκειας της ΣΣΕ.
Τα γεγονότα που προκαλούν τη μεταβολή των συνθηκών και δικαιολογούν την έκτακτη καταγγελία της ΣΣΕ πρέπει καταρχήν να μην ανήκουν στη σφαίρα επιρροής των συμβαλλομένων, αλλά να είναι γενικότερα και απρόβλεπτα (π.χ. απαγόρευση εισαγωγών και εξαγωγών, σοβαρή ενεργειακή κρίση κλπ). Η μεταβολή των συνθηκών πρέπει να είναι σημαντική, δηλ. να είναι τέτοιας έκτασης, ώστε η τήρηση των όρων της ΣΣΕ να είναι ιδιαίτερα επαχθής για τη μία πλευρά και επιπλέον να είναι βέβαιο ότι τα μέρη δεν θα είχαν υπογράψει τη ΣΣΕ με το συγκεκριμένο περιεχόμενο, αν γνώριζαν ή μπορούσαν να προβλέψουν τη μεταβολή αυτή.

V. Η ισχύς των κανονιστικών όρων μετά τη λήξη της ΣΣΕ: Οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα εξάμηνο και εφαρμόζονται και επί των εργαζομένων που προσλαμβάνονται στο διάστημα αυτό. Εφόσον η νέα ΣΣΕ συναφθεί πριν από την πάροδο του εξαμήνου, οι κανονιστικοί όροι της νέας ΣΣΕ εκτοπίζουν –με την έναρξη ισχύος της νέας ΣΣΕ- τους όρους της προηγούμενης. Αν, πάλι, τα μέρη προσδώσουν στη νέα ΣΣΕ αναδρομική ισχύ, τότε η κανονιστική ισχύς της νέας ΣΣΕ ανατρέχει στο χρόνο λήξης της προηγούμενης.

VI. Μετενέργεια ΣΣΕ (άρθρο 9 §4-5 Ν. 1876/90): Οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ, δηλ. επιδρούν επί της ατομικής σχέσης εργασίας ‘έξωθεν’ κατά τρόπο άμεσο και αναγκαστικό ως κανόνες δικαίου, χωρίς να καθίστανται περιεχόμενο της σύμβασης εργασίας. Μετά την πάροδο τριμήνου από την καταγγελία/λήξη της ΣΣΕ, παύει μεν η αναγκαστική ισχύς της ΣΣΕ, οι κανονιστικοί –όμως- όροι της εξακολουθούν να επηρεάζουν την ατομική σχέση εργασίας.
ΠΡΟΣΟΧΗ! Η ενέργεια που αναπτύσσουν οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ κατά τη φάση της μετενέργειας δεν είναι ενοχική, αλλά κανονιστική, χωρίς –όμως- να είναι αναγκαστική (=ενδοτικός χαρακτήρας). Κατά συνέπεια, στο στάδιο της μετενέργειας επιτρέπεται η τροποποίηση των όρων της ΣΣΕ με οποιοδήποτε τρόπο (π.χ. με ατομική σύμβαση εργασίας/τροποποιητική καταγγελία/ επιχειρησιακή συνήθεια κλπ) και προς οποιαδήποτε κατεύθυνση (=υπέρ και εις βάρος των εργαζομένων).

ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗ-ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΠΡΟΣ ΣΥΝΑΨΗ ΣΣΕ

§20. Έννοια της διαιτησίας: Διαιτησία είναι η παρέμβαση ενός τρίτου –μετά την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων- στη διένεξη μεταξύ κοινωνικών εταίρων. Αντικείμενο της διαιτησίας είναι η επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων (=έχουν ως περιεχόμενο τη ρύθμιση όρων και συνθηκών εργασίας). Δεν αποτελεί, αντίθετα, αντικείμενο της διαιτησίας η επίλυση νομικών διαφορών (=αναφέρονται στην ερμηνεία και εφαρμογή κανόνων δικαίου).

<u>I. Μορφές της διαιτησίας</u>

- **Προαιρετική** → Αποφασίζεται από τους ίδιους τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν σε αυτή (=>αποτελεί άσκηση της συλλογικής αυτονομίας) και συμφωνείται: άλλοτε εκ των προτέρων με μία γενική ΣΣΕ που προβλέπει την παραπομπή κάθε μελλοντικής διαφοράς στη διαιτητική διαδικασία (μετά –βέβαια- από την αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων)· άλλοτε εκ των υστέρων για την επίλυση μιας συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς. Η προαιρετική διαιτησία παραμένει προαιρετική κι όταν ακόμη προβλέπει αυτοδίκαιη ή υποχρεωτική δέσμευση των κοινωνικών εταίρων από την απόφαση του διαιτητή. Αναλόγως, προαιρετική παραμένει και όταν ακόμη προβλέπει απαγόρευση των εργατικών κανόνων κατά τη διαιτητική διαδικασία.
- **Υποχρεωτική** → Περιέχει κάποιο στοιχείο εξαναγκασμού, με αποτέλεσμα τα μέρη της συλλογικής διαφοράς να χάνουν την κυριαρχία τους πάνω στη διαιτητική διαδικασία. Το στοιχείο του εξαναγκασμού μπορεί να αναφέρεται: ***α) στον τρόπο έναρξης της διαιτητικής διαδικασίας*** (π.χ. όταν το κράτος ή το ένα μόνο από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς μπορούν να θέτουν σε λειτουργία τη διαιτητική διαδικασία) // ***β) στη σύνθεση του διαιτητικού οργάνου*** (π.χ. όταν συμμετέχουν και τρίτοι- βλ. εκπρόσωποι της διοίκησης, μόνιμοι δικαστές, ειδικοί, τεχνοκράτες κλπ) // ***γ) στη δεσμευτικότητα της διαιτητικής απόφασης.***

§21. Μεσολάβηση και διαιτησία του Ν. 1876/90

I. Δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση: Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, αλλά και οι μεμονωμένοι εργοδότες, έχουν το δικαίωμα και την υποχρέωση να διαπραγματεύονται για την κατάρτιση ΣΣΕ. Μάλιστα, από το νόμο επιβάλλεται υποχρέωση προς καλόπιστη διαπραγμάτευση, η οποία δηλ. πρέπει να διεξάγεται με την πρόθεση να επιλυθεί η συλλογική διαφορά. Επειδή η έννοια 'καλόπιστη διαφορά' είναι από τη φύση της αόριστη, εισάγονται πρόσθετα στοιχεία (κριτήρια) προσδιορισμού της, τα οποία είναι >

- ***Η υποχρέωση των μερών να υποβάλλουν αιτιολογημένες προτάσεις*** (=θέσεις προς επίλυση της συλλογικής διαφοράς, που εξηγούνται και τεκμηριώνονται με στοιχεία) ***και αντιπροτάσεις.***
- ***Η υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να παρέχει στην εργατική πλευρά πλήρη και ακριβή πληροφόρηση, καθώς και όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων*** (π.χ. οικονομική κατάσταση, οικονομική πολιτική, πολιτική του προσωπικού της επιχείρησης)***, εκτός αν είναι απόρρητα.***
- ***Διαδικασία των διαπραγματεύσεων.*** Για να καταστεί η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση συγκεκριμένη και δικαστικώς ελεγκτή, προβλέπεται συγκεκριμένη διαδικασία που πρέπει να τηρείται. Ειδικότερα, η πλευρά που ασκεί το δικαίωμα για διαπραγμάτευση οφείλει να γνωστοποιεί εγγράφως στην άλλη πλευρά τον τόπο των διαπραγματεύσεων, τα υπό διαπραγμάτευση θέματα και τα εξουσιοδοτημένα για τη διαπραγμάτευση πρόσωπα (βλ. και άρθρο 4 Ν. 1876/90).

ΙΙ. Συμφιλίωση: Είναι μια διαδικασία ειρηνικής επίλυσης ατομικών ή συλλογικών διαφορών εργασίας με παρέμβαση ενός τρίτου προσώπου (=συμφιλιωτής). Η συμφιλίωση έχει εντελώς προαιρετικό χαρακτήρα και λειτουργεί ανεξάρτητα από τη μεσολάβηση και τη διαιτησία.
Δικαίωμα να προσφεύγει στη διαδικασία της συμφιλίωσης έχει κάθε μέρος της διένεξης· πάντως, η άρνηση συμμετοχής κάποιου από τα μέρη στη συμφιλίωση δεν συνεπάγεται κυρώσεις.
Ως συμφιλιωτής ορίζεται υπάλληλος της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας ή της Επιθεώρησης Εργασίας της Νομαρχίας. Στο τέλος της διαδικασίας συντάσσεται Πρωτόκολλο (υπογράφεται από τα μέρη και το συμφιλιωτή[57]), στο οποίο αναφέρονται τα στοιχεία της διαφοράς, οι θέσεις των μερών, η συμφωνία/διαφωνία τους. Κατά τη διάρκεια της συμφιλίωσης είναι δυνατή η άσκηση του δικαιώματος απεργίας, αφού δεν υπάρχει σχετική απαγόρευση στο νόμο.
Τέλος, αν αντικείμενο της συμφιλίωσης είναι ατομική διαφορά εργασίας και στη διαδικασία συμμετέχουν οργανώσεις ή εκπρόσωποι των μερών της ατομικής διαφοράς, το περιεχόμενο της συμφωνίας δεν δεσμεύει το μεμονωμένο μισθωτό και εργοδότη, εφόσον δεν έχει δώσει ειδική εντολή προς κατάρτιση συμβιβασμού.

ΙΙΙ. Μεσολάβηση: Αντικείμενο της μεσολάβησης είναι συνήθως συλλογικές διαφορές εργασίας που επιλύονται με την κατάρτιση ΣΣΕ. Πρόκειται για προαιρετική διαδικασία, η οποία αποτελεί κατ' ουσίαν προέκταση των διαπραγματεύσεων. Τα μέρη ελέγχουν από κάθε άποψη τη διαδικασία της μεσολάβησης, καθώς μπορούν > ***α) να καθορίζουν τους όρους προσφυγής στην όλη διαδικασία*** // ***β) να επιλέγουν το μεσολαβητή*** // ***γ) να καταλήγουν σε συμφωνία κατά τη διάρκεια της διαδικασίας και να θέτουν τέρμα στη μεσολάβηση*** // ***δ) να αποδέχονται ή να απορρίπτουν την πρόταση του μεσολαβητή*** // ***ε) να ασκούν το δικαίωμα απεργίας κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης.***

1. Η συμβατική ρύθμιση των όρων της διαδικασίας της μεσολάβησης: Επιτυγχάνεται με τη συνομολόγηση σχετικών ρητρών σε ΣΣΕ (ενοχικό μέρος) ή με κοινή συμφωνία ενόψει συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς. Οι διατάξεις του νόμου σχετικά με τη μεσολάβηση εφαρμόζονται μόνον εφόσον δεν υπάρχουν τέτοιες συμφωνίες (=> προηγείται η συλλογική αυτονομία).

2. Η προσφυγή στη μεσολάβηση

α) Η κίνηση της διαδικασίας της μεσολάβησης → Την έναρξη της διαδικασίας της μεσολάβησης μπορούν να συμφωνήσουν οι κοινωνικοί εταίροι, αλλά μπορεί να τη ζητήσει και ένα μόνο από τα μέρη της συλλογικής διαφοράς[58]. Η διαδικασία της μεσολάβησης αρχίζει με την κατάθεση σχετικής αίτησης στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) από τα ενδιαφερόμενα μέρη ή από το ένα ενδιαφερόμενο μέρος (οπότε πρέπει να κοινοποιηθεί και στο άλλο). Στην αίτηση αναφέρονται τα στοιχεία των μερών και των εκπροσώπων τους, τα αιτήματα, οι λόγοι που τα δικαιολογούν ή οι λόγοι που καθιστούν αδύνατη την ικανοποίησή τους, οι τυχόν εναλλακτικές προτάσεις/αντιπροτάσεις, καθώς και οποιοδήποτε άλλο στοιχείο διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις. Δικαίωμα προσφυγής στη μεσολάβηση έχει το μέρος εκείνο της συλλογικής

[57] Η αποδοχή και συνυπογραφή από τα μέρη του Πρωτοκόλλου που επιβεβαιώνει τη συμφωνία και αναφέρει το περιεχόμενό της, ισοδυναμεί με σύναψη σύμβασης με αντίστοιχο περιεχόμενο. Κατά συνέπεια, οι οργανώσεις οφείλουν να καταρτίσουν μέσα σε εύλογο χρόνο ΣΣΕ με όμοιο περιεχόμενο, εφόσον οι εμφανισθέντες ως εκπρόσωποι στη συμφιλίωση είχαν την εξουσία να εκπροσωπούν και να δεσμεύουν τις οργανώσεις αυτές.

[58] Η προσφυγή αυτή του ενός δεν υποχρεώνει το άλλο μέρος να λάβει μέρος στη διαδικασία. Η άρνηση, ωστόσο, του ενός μέρους να συμμετάσχει στη διαδικασία της μεσολάβησης παρέχει στο άλλο μέρος το δικαίωμα να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία.

διαφοράς που έχει κατά το νόμο ικανότητα σύναψης ΣΣΕ. Αν η προσφυγή στη μεσολάβηση επιδιώκει την τροποποίηση όρων ΣΣΕ, τότε η τελευταία πρέπει να έχει λήξει (δηλ. το μέρος που προσφεύγει στη μεσολάβηση πρέπει να έχει προηγουμένως καταγγείλει τη ΣΣΕ). Τέλος, στη διαδικασία της μεσολάβησης μπορούν να παρέμβουν και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης ή του ίδιου κλάδου/επαγγέλματος, οι οποίες είχαν δικαίωμα να παρέμβουν και στις αντίστοιχες συλλογικές διαπραγματεύσεις που προηγήθηκαν της μεσολάβησης.

β) Η επιλογή του μεσολαβητή → Κατά πρώτο λόγο, τα μέρη έχουν το δικαίωμα να επιλέγουν ελεύθερα με συμφωνία το μεσολαβητή και να καθορίζουν τη σύνθεση του οργάνου (μονομελές ή πολυμελές). Αν τα μέρη έχουν προσφύγει για τη μεσολάβηση στον ΟΜΕΔ, τότε πρέπει να επιλέξουν το μεσολαβητή από το Ειδικό Σώμα μεσολαβητών του ΟΜΕΔ. Εφόσον, τα μέρη δεν έχουν επιλέξει με συμφωνία το μεσολαβητή, τότε γίνεται κλήρωση από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών. Κατά την κλήρωση, κάθε πλευρά έχει δικαίωμα να μην αποδεχθεί το πρόσωπο του κληρωθέντος, οπότε η κλήρωση επαναλαμβάνεται. Η άρνηση ενός μέρους να προσέλθει στην καθορισμένη ώρα για την επιλογή του μεσολαβητή και –σε περίπτωση διαφωνίας- για την ανάδειξή του με κλήρωση δεν σημαίνει άρνηση μεσολάβησης. Ο κληρωθείς μεσολαβητής πρέπει να προσκαλεί στη διαδικασία και το μέρος που αρνήθηκε να παρευρεθεί στην επιλογή του μεσολαβητή. Μετά τον ορισμό του μεσολαβητή συντάσσεται πρακτικό ανάληψης της μεσολάβησης.

3. Η διαδικασία της μεσολάβησης: Εισάγεται το ανακριτικό σύστημα. Ειδικότερα, ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, προβαίνει σε κατ' ιδίαν ακρόαση των μερών, σε εξετάσεις προσώπων, σε πραγματογνωμοσύνη ή σε οποιαδήποτε έρευνα σχετική με τους όρους εργασίας ή την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης. Κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης, ο εργοδότης και κάθε αρμόδια Υπηρεσία υποχρεούνται να δίδουν στο μεσολαβητή κάθε πληροφορία και να υποβοηθούν το έργο του. Από την άλλη πλευρά, ο μεσολαβητής οφείλει ***α) να τηρεί εχεμύθεια σε σχέση με όσα πληροφορείται κατά την άσκηση των καθηκόντων του*** // ***β) να διεκπεραιώνει την υπόθεση χωρίς παρέλκυση*** (=> να αναλάβει καθήκοντα αμέσως μόλις λάβει την εντολή από τον ΟΜΕΔ) ***μέσα σε εύλογο χρονικό διάστημα και στις προθεσμίες του νόμου.***

4. Πρόταση του μεσολαβητή και λήξη της μεσολάβησης: Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία είκοσι (20) ημερολογιακών ημερών[59], ο μεσολαβητής έχει υποχρέωση να υποβάλλει σ΄αυτά δική του πρόταση. Η πρόταση του μεσολαβητή σκοπό έχει να οδηγήσει στη σύναψη ΣΣΕ με αποδοχή της πρότασης ή έστω να διευκολύνει την προσέγγιση των μερών ή (εφόσον δεν επιτευχθούν οι προηγούμενοι στόχοι) να διευκολύνει τη συνέχιση της διαδικασίας στην επόμενη φάση της διαιτησίας. Ως εκ τούτου πρέπει να είναι πλήρης, δηλ. να καλύπτει και να επιλύει όλη τη συλλογική διαφορά, και να προσανατολίζεται στα αιτήματα/επιθυμίες των μερών. Η πρόταση του μεσολαβητή πρέπει να είναι αιτιολογημένη, γραπτή και να κοινοποιείται στα μέρη. Εφόσον τα τελευταία την αποδεχτούν (σαφώς και χωρίς επιφυλάξεις), καλούνται από το μεσολαβητή να την υπογράψουν, οπότε αυτή εξομοιώνεται με ΣΣΕ και εφαρμόζονται κατ΄ αναλογία όλες οι διατάξεις για τις ΣΣΕ. Αν τα μέρη δεν γνωστοποιήσουν την αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την κοινοποίησή τους, θεωρείται ότι την απέρριψαν. Τέλος, η πρόταση του μεσολαβητή είναι δυνατό να δημοσιεύεται από αυτόν στον ημερήσιο και τον περιοδικό τύπο.
Η διαδικασία της μεσολάβησης μπορεί να λήξει κατά περισσότερους τρόπους > ***α) με την άρνηση της μιας πλευράς να λάβει μέρος στη μεσολάβηση*** // ***β) με τη μη υποβολή πρότασης από το μεσολαβητή*** // ***γ) με την απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή από όλα τα μέρη*** // ***δ) με την αποδοχή της πρότασης*** (είτε από ένα είτε από όλα τα μέρη). Με το κλείσιμο της διαδικασίας, ο

[59] Η 20ήμερη προθεσμία αρχίζει από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή.

μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλλει στον ΟΜΕΔ τον πλήρη φάκελο της υπόθεσης, καθώς και αναλυτική έκθεση για την εξέλιξή της.

IV. Διαιτησία: Στη διαιτησία προέχουν τα υποχρεωτικά στοιχεία. Η προσφυγή στη διαιτησία γίνεται καταρχήν μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων. Δεν είναι δυνατή η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, όταν ο μεσολαβητής δεν υποβάλλει πρόταση ή όταν κανένα από τα μέρη που έλαβαν μέρος στη διαδικασία δεν αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή.

1. Η προσφυγή στη διαιτησία

α) Με κοινή συμφωνία των μερών είτε κατά τις διαπραγματεύσεις είτε κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης.

β) Μονομερώς λόγω άρνησης της μεσολάβησης από την άλλη πλευρά → Άρνηση της μεσολάβησης υπάρχει κατά το πνεύμα του νόμου, όταν η μία πλευρά δηλώνει ρητά ή με τη συμπεριφορά της ότι απορρίπτει τη μεσολάβηση- π.χ. δεν ανταποκρίνεται στην πρόσκληση του μεσολαβητή και δεν προσέρχεται στις συζητήσεις. Δεν ισοδυναμεί καταρχήν με άρνηση μεσολάβησης η -παρά τη συμμετοχή στη διαδικασία- επίδειξη κακόπιστης συμπεριφοράς (π.χ. η μη εκπλήρωση της υποχρέωσης προς πληροφόρηση, η μη αιτιολόγηση των προτάσεων κλπ).. Ωστόσο, αν η συμπεριφορά της μιας πλευράς παρακωλύει τη διαδικασία και δεν επιτρέπει στο μεσολαβητή να ασκήσει το έργο του, τότε –βέβαια- υπάρχει άρνηση μεσολάβησης.

γ) Μονομερώς από εργασιακής πλευράς → Είναι δυνατή εφόσον η συνδικαλιστική οργάνωση αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, ενώ ο εργοδότης την απορρίπτει. Μια δεύτερη προϋπόθεση (αλλά και συνέπεια) είναι ότι αναστέλλεται η άσκηση του δικαιώματος απεργίας για διάστημα 10 ημερών από την ημέρα της προσφυγής.

δ) Μονομερώς από εργοδοτικής πλευράς → Ειδικώς για τις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις καθώς και τις συμβάσεις των επιχειρήσεων και οργανισμών κοινής ωφέλειας δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία έχει το μέρος που αποδέχεται (σαφώς, χωρίς επιφυλάξεις ή αίρεση) την πρόταση του μεσολαβητή που απορρίπτει το άλλο μέρος. Όταν η επιχείρηση προσφεύγει στη διαιτησία, δεν αναστέλλεται –βέβαια- το δικαίωμα απεργίας της εργασιακής πλευράς· ο εργοδότης, φυσικά, δεν έχει δικαίωμα ανταπεργίας.
Στις λοιπές πλην επιχειρησιακών ΣΣΕ συλλογικές διαπραγματεύσεις προς σύναψη εθνικής γενικής, κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ, η εργοδοτική πλευρά δεν έχει δικαίωμα να προσφεύγει μονομερώς στη διαιτησία.

2. Επιλογή του διαιτητή και διαιτητική διαδικασία: Ο διαιτητής επιλέγεται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και, σε περίπτωση ασυμφωνίας, με κλήρωση και οφείλει να αναλάβει τα καθήκοντά του εντός πέντε (5) ημερών το αργότερο. Η μη τήρηση της συγκεκριμένης προθεσμίας δεν επηρεάζει το κύρος της διαδικασίας, αλλά έχει μόνο πειθαρχικές συνέπειες για τον διαιτητή. Σημειώνεται ότι ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία και πορίσματα που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με το μεσολαβητή.
Η διαδικασία της διαιτησίας ολοκληρώνεται με την έκδοση διαιτητικής απόφασης (ΔΑ). Μπορεί, όμως, τα μέρη –κατά τη διάρκεια της διαιτητικής διαδικασίας- να καταλήξουν σε συμφωνία και να ματαιώσουν την έκδοση ΔΑ.

3. Η διαιτητική απόφαση: Η απόφαση του διαιτητή κατατίθεται στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας, εξομοιώνεται με ΣΣΕ και ισχύει από την επομένη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται σε δέκα (10) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή, αν προηγήθηκε μεσολάβηση, και σε διάστημα τριάντα (30) ημερών αν δεν προηγήθηκε. Οι προαναφερθείσες προθεσμίες μπορούν να παραταθούν με συμφωνία των μερών.

α) Περιεχόμενο → Η ΔΑ έχει το ίδιο περιεχόμενο με τη ΣΣΕ. Ο διαιτητής, κατά την έκδοση της απόφασής του, κινείται μέσα στα πλαίσια της συλλογικής διαφοράς, όπως αυτά προσδιορίστηκαν από την αρχική αίτηση προς τον ΟΜΕΔ και από τις προτάσεις/αντιπροτάσεις που υπέβαλαν τα μέρη κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας. Ο διαιτητής δεν δεσμεύεται από την πρόταση του μεσολαβητή και δικαιούται να την τροποποιεί προς κάθε κατεύθυνση ή να υιοθετεί λύση που περιέχει νέο συνδυασμό ρυθμίσεων. Όμως, σε κάθε περίπτωση –έχοντας ως γνώμονα ότι η ΔΑ τελικά υποκαθιστά τη βούληση των μερών- οφείλει να συμπεριλαμβάνει σε αυτή ρυθμίσεις (όρους), τις οποίες έχουν αποδεχθεί ήδη τα μέρη κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης ή της διαιτησίας. Η ΔΑ ρυθμίζει όρους εργασίας (=περιέχει κανονιστικούς όρους), αλλά μπορεί να περιέχει και υποχρέωση ειρήνης καθώς και υποχρέωση εφαρμογής.

β) Αιτιολογία → Οι ΔΑ έχουν κανονιστικό (ρυθμιστικό) χαρακτήρα και επιλύουν συλλογικές διαφορές συμφερόντων. Για την επίλυση των διαφορών αυτών δεν προϋφίσταται κάποιος κανόνας δικαίου, στις διατάξεις του οποίου ο διαιτητής οφείλει να προσαρμόσει το περιεχόμενο της ΔΑ. Ο διαιτητής επιχειρεί με τη ΔΑ την εξισορρόπηση αντιτιθέμενων συμφερόντων, στηριζόμενος σε αντικειμενικά στοιχεία, στη συνείδηση και στην επινοητικότητά του. Έτσι, δεν επιβάλλεται να αιτιολογούνται οι ΔΑ ούτε ελέγχονται για την ουσιαστική τους ορθότητα[60]. Όμως, ο Κανονισμός Καταστάσεως των μεσολαβητών και διαιτητών του ΟΜΕΔ προβλέπει ότι οι διαιτητές οφείλουν να εκδίδουν πλήρως αιτιολογημένες και επιστημονικά τεκμηριωμένες αποφάσεις. Αυτό σημαίνει ότι θα πρέπει να εξηγείται σαφώς και να προκύπτει από τη ΔΑ ότι ελήφθησαν υπόψη όλα τα στοιχεία του φακέλου και τα επιχειρήματα των μερών, έστω κι αν τελικά δεν έγιναν αποδεκτά. Περαιτέρω αιτιολογία, η οποία να δικαιολογεί κάθε επιμέρους θέση του διαιτητή δεν είναι αναγκαία και δεν επηρεάζει το κύρος της ΔΑ, εκτός κι αν η έλλειψή της σε συνδυασμό με το λοιπό περιεχόμενο της ΔΑ αποδεικνύει την ύπαρξη ενός προφανούς και αυταπόδεικτου λάθους.

γ) Νομική φύση και δικαστικός έλεγχος των ΔΑ → Η ΔΑ είναι θεσμός του ιδιωτικού δικαίου και υπάγεται στη δικαιοδοσία των τακτικών πολιτικών δικαστηρίων[61]. Ο Ν. 1876/90 έχει οργανώσει το σύστημα μεσολάβησης-διαιτησίας με βάση τις αρχές της ανεξαρτησίας των οργάνων που τις ασκούν και της ιδιωτικοποίησης της αποστολής τους. Περαιτέρω, ο ΟΜΕΔ είναι ΝΠΙΔ, διαθέτει λειτουργική και διοικητική ανεξαρτησία, αυτοδιοικείται πλήρως και οι μεσολαβητές-διαιτητές επιτελούν δημόσιο λειτούργημα (χωρίς να είναι δημόσιοι υπάλληλοι), απολαμβάνοντας πλήρους ανεξαρτησίας κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους. Οι

[60] Ο δικαστικός έλεγχος των ΔΑ επεκτείνεται σε ζητήματα διαδικασίας, υπέρβασης της εξουσίας του διαιτητή και γενικότερα ζητήματα εξωτερικής νομιμότητας. Ειδικότερα, γίνεται έρευνα: α) αν η ΔΑ ρυθμίζει τα θέματα, τα οποία δεν επιτρέπεται κατά νόμο να είναι αντικείμενο ΣΣΕ / β) αν τηρήθηκε η νόμιμη προδικασία και διαδικασία του Ν. 1876/90 για την έκδοση ΔΑ / γ) αν παραβιάστηκαν διατάξεις ουσιαστικού δικαίου (π.χ. αυτές που αφορούν την ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προσφεύγουν και να συμμετέχουν στη μεσολάβηση-διαιτησία) / δ) αν η ΔΑ φέρει άλλα τυπικά ελαττώματα ή ελλείψεις.

[61] Ο δικαστικός έλεγχος μπορεί να είναι παρεμπίπτων ή απευθείας μέσω άσκησης (θετικής ή αρνητικής) αναγνωριστικής αγωγής. Αρμόδιο δικαστήριο είναι σε α' βαθμό το Μονομελές Πρωτοδικείο που δικάζει κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών.

ΔΙΚΑΙΟ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ

§22. Η προστασία του δικαιώματος απεργίας - Εισαγωγικά: Το Σ23 §2 προστατεύει το δικαίωμα απεργίας κατά τρόπο γενικό, γεγονός που επιτρέπει στον κοινό νομοθέτη να εξειδικεύσει και να προσδιορίσει τα ακριβή όρια του δικαιώματος. Το δικαίωμα απεργίας προστατεύεται, επίσης, στα πλαίσια της συνδικαλιστικής ελευθερίας και από ΔΣΕ που έχει επικυρώσει η χώρα μας.

§23. Αιτήματα απεργίας

I. Εργασιακά συμφέροντα: Είναι αυτά που συνδέονται με τη ρύθμιση των όρων της εξαρτημένης εργασίας, δηλ. με την πρόσληψη, τους όρους, τις συνθήκες παροχής, την αμοιβή και τη λύση της εργασίας. Τα αιτήματα της απεργίας είναι εργασιακά, εφόσον συνδέονται κατά τρόπο άμεσο ή τουλάχιστον έμμεσο, αλλά –πάντως- κατά τρόπο σαφή, με τη ρύθμιση των όρων εργασίας. Ο σύνδεσμος αυτός δεν υπάρχει, όταν η τυχόν ικανοποίηση των αιτημάτων δεν θα έχει κατά την κοινή πείρα και λογική επιπτώσεις στην ήδη υπάρχουσα ρύθμιση των όρων εργασίας των απεργών. Τα εργασιακά αιτήματα μπορεί να έχουν οποιοδήποτε περιεχόμενο, δηλ. να έχουν οικονομικό ή μη χαρακτήρα, να αφορούν τη λήψη μέτρων για τη βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, βελτίωση της ασφάλειας και υγιεινής της εργασίας κλπ.

II. Οικονομικά συμφέροντα: Ταυτίζονται με τα εργασιακά, όταν αναφέρονται στην κάθε μορφής αμοιβή (σε χρήμα ή σε είδος) για την παρεχόμενη εργασία. Όταν, όμως, τα εργασιακά συμφέροντα αφορούν γενικά την οικονομική θέση των εργαζομένων μέσα στο κοινωνικό και οικονομικό μας σύστημα, τότε δεν συνδέονται με τη σχέση εξαρτημένης εργασίας, αλλά ταυτίζονται με τα 'κοινωνικά συμφέροντα'. Τα τελευταία αυτά δεν μπορούν να αποτελέσουν νόμιμο αίτημα απεργίας (π.χ. κυβερνητική πολιτική τιμών, χρηματοδότησης των επιχειρήσεων/επενδύσεων, φορολογική πολιτική, κοινωνικοποίηση των επιχειρήσεων).

III. Συνδικαλιστικά συμφέροντα: Συνδέονται με την άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, δηλ. καθετί που ενισχύει και διευκολύνει τη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων/της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή προάγει τη συνδικαλιστική αλληλεγγύη μεταξύ τους (π.χ. η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης μέσα στην επιχείρηση, η μη απόλυση μισθωτών για τη συνδικαλιστική τους δράση, γενικότερα η αντιμετώπιση κάθε μέτρου του εργοδότη που έχει σκοπό να περιορίσει τη συνδικαλιστική δράση του προσωπικού).

IV. Ασφαλιστικά συμφέροντα: Αφορούν τη διαμόρφωση των όρων/προϋποθέσεων της κοινωνικής ασφάλισης των εργαζομένων, η ρύθμιση των οποίων ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα της πολιτείας. Άρα, απεργίες με ασφαλιστικά αιτήματα στρέφονται κατά του κράτους.

V. Συλλογικές διαφορές: Ατομικές διαφορές εργασίας (=μεταξύ συγκεκριμένου μισθωτού και του εργοδότη) δεν αποτελούν νόμιμο αντικείμενο απεργίας (π.χ. η βελτίωση των όρων εργασίας συγκεκριμένου μισθωτού, με αποτέλεσμα να προκύψουν εξατομικευμένες ρυθμίσεις). Κατ' εξαίρεση ατομικές διαφορές εργασίας είναι δυνατόν να αποτελέσουν αντικείμενο απεργίας, εφόσον υπό την ατομική διαφορά υποκρύπτεται νόμιμο συλλογικό συμφέρον των εργαζομένων. Για παράδειγμα, θεωρείται νόμιμη η απεργία –ως διασφαλίζουσα τη συνδικαλιστική δράση των εργαζομένων- που έχει ως αίτημα την επαναπρόσληψη συγκεκριμένων μισθωτών που απολύθηκαν λόγω της συνδικαλιστικής τους δράσης ή την άρση της μετάθεσης ή άλλων περιοριστικών μέτρων κατά συγκεκριμένων μισθωτών, που επιβλήθηκαν λόγω της συνδικαλιστικής τους δράσης. Αντίθετα, δεν συντρέχει η προάσπιση της συνδικαλιστικής δράσης ή άλλου συλλογικού συμφέροντος των εργαζομένων (και, άρα, η απεργία είναι παράνομη), όταν π.χ. επιδιώκεται με την απεργία ο

παραμερισμός του προσωπάρχη από τις διαπραγματεύσεις με το προσωπικό ή όταν επιδιώκεται η επαναπρόσληψη μισθωτών που απολύθηκαν λόγω οικονομικοτεχνικών λόγων ή ακαταλληλότητας και επιλέγησαν με ορθά κριτήρια.

VI. Νομικές διαφορές: Η επίλυση των νομικών διαφορών (αφορούν την ερμηνεία και την εφαρμογή ισχυόντων κανόνων δικαίου) ανήκει στη δικαστική εξουσία και δεν αποτελούν αντικείμενο απεργίας. Κατ' εξαίρεση μπορεί να γίνει απεργία και για νομικές διαφορές, όταν ο εργοδότης παραβιάζει κανόνες του εργατικού δικαίου σε συλλογική έκταση- π.χ. αρνείται να εφαρμόσει ΣΣΕ που τον δεσμεύει, δεν τηρεί νόμιμες υποχρεώσεις του σχετικά με τη λήψη μέτρων ασφαλείας και υγιεινής κλπ. Ωστόσο, η άποψη αυτή διευρύνει αδικαιολόγητα τα περιθώρια για απεργίες με αντικείμενο νομικές διαφορές. Εξάλλου, οι βλαπτόμενοι εργαζόμενοι μπορούν σε τέτοιες περιπτώσεις να ασκήσουν συλλογικά το δικαίωμα επισχέσεως (ΑΚ 325) και να απέχουν από την εργασία τους για όσο διαρκεί η παράνομη συμπεριφορά του εργοδότη.
Τελικά, γίνεται δεκτό ότι επιτρέπεται απεργία για νομική διαφορά, εφόσον από τη συγκεκριμένη δεν προκύπτει για τον βλαπτόμενο ατομική (αγώγιμη) αξίωση- π.χ. ο εργοδότης παραβιάζει νόμιμες υποχρεώσεις του, για την εκπλήρωση των οποίων προβλέπονται μόνο διοικητικές ή ποινικές κυρώσεις.

§24. Είδη και μορφές απεργίας

I. Διεκδικητική απεργία: Οι απεργοί, προβάλλοντας συγκεκριμένα αιτήματα, επιδιώκουν να κάμψουν τη θέληση του εργοδότη και να επιτύχουν άμεση ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Η απεργία αυτή είναι πολλές φορές αόριστης διάρκειας και παρατείνεται μέχρι να υποκύψει η εργοδοτική πλευρά ή να εξαντληθούν τα όρια αντοχής των απεργών.

II. Προειδοποιητική απεργία: Αν και προβάλλει συγκεκριμένα αιτήματα[62], επιδιώκει απλώς να υπογραμμίσει στην εργοδοτική πλευρά την αγωνιστικότητα και αποφασιστικότητα των απεργών να διεκδικήσουν με δυναμικό τρόπο (δηλ. με απεργία διαρκείας) –αν χρειαστεί- την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Η απεργία πρέπει να κηρύσσεται αφού προηγουμένως έχουν εξαντληθεί όλα τα ειρηνικά μέσα επίλυσης της συλλογικής διαφοράς, κατά κύριο λόγο οι συλλογικές διαπραγματεύσεις. Κατ' εξαίρεση, μπορεί να κηρυχθεί π.χ. όταν ο εργοδότης αρνείται τις διαπραγματεύσεις, δεν έχει πρόθεση για σοβαρό διάλογο με τους απεργούς, επιδεικνύει στρεψόδικη ή κακόπιστη συμπεριφορά κατά τις διαπραγματεύσεις κλπ. Νόμιμη είναι, τέλος, και η προειδοποιητική απεργία όταν έχει το χαρακτήρα απεργίας διαμαρτυρίας.

III. Απεργία διαμαρτυρίας: Με αυτή διαδηλώνουν οι απεργοί τη γνώμη τους ή εκφράζουν την έντονη διαμαρτυρία τους αναφορικά με συγκεκριμένα εργασιακά θέματα. Η απεργία διαμαρτυρίας είναι από τη φύση της σύντομης διάρκειας και συνήθως μεταβάλλεται κατά την πορεία της σε διεκδικητική απεργία. Τα αιτήματα που διαδηλώνει η απεργία διαμαρτυρίας πρέπει να αναφέρονται στους νόμιμους σκοπούς της απεργίας.
Σημειώνεται ότι η απεργία διαμαρτυρίας που απευθύνεται στο κράτος και αφορά εργασιακά αιτήματα είναι καταρχήν νόμιμη. Ωστόσο, για να μην θεωρηθεί η απεργία καταχρηστική, πρέπει να τηρούνται ορισμένα όρια, καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν απλώς ομάδες πίεσης.

IV. Μερική και περιστροφική απεργία: Μερική είναι η απεργία, όταν απεργούν μόνο ορισμένοι μισθωτοί που κατέχουν 'θέσεις-κλειδιά'. Αποτέλεσμα της μερικής απεργίας είναι συνήθως ότι ακινητοποιείται ολόκληρη η εκμετάλλευση/επιχείρηση, γιατί -λόγω της αλληλεξάρτησης των

[62] Δεν είναι νόμιμη η προειδοποιητική απεργία που κηρύσσεται για αόριστα ή ασαφή αιτήματα (π.χ. 'λήψη μέτρων υπέρ των εργαζομένων').

διαφόρων τμημάτων- ο εργοδότης δεν μπορεί να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών που δεν απεργούν (οι οποίοι, ωστόσο, διατηρούν την αξίωσή τους για το μισθό).
Από την άλλη, στην κυκλική ή περιστροφική απεργία τα διάφορα τμήματα της επιχείρησης απεργούν διαδοχικά, αλλά η επιχείρηση παραμένει πάντα κλειστή.

V. Στάσεις εργασίας και διαλείπουσα απεργία: Διαλείπουσα είναι η απεργία, όταν η αποχή των απεργών δεν είναι συνεχής, αλλά διακόπτεται κατά χρονικά διαστήματα. Η διαλείπουσα απεργία χαρακτηρίζεται ως στάσεις εργασίας, όταν οι αποχές των απεργών καλύπτουν τμήμα μόνο του ημερήσιου ωραρίου και επαναλαμβάνονται π.χ. μέσα στην ίδια μέρα/εβδομάδα ή μία φορά ανά εβδομάδα κ.ό.κ. Οι στάσεις εργασίας και η διαλείπουσα απεργία θεωρούνται ως μία ενιαία απεργία, εφόσον πραγματοποιούνται για τα ίδια αιτήματα και δεν μεταβάλλεται η περιοδικότητα (συχνότητα) των αποχών.

VI. Λευκή ή αφανής απεργία: Οι απεργοί δεν απέχουν από την εργασία τους, αλλά εργάζονται με μικρότερη από τη συνηθισμένη αποδοτικότητα. Αυτή η μείωση της ποσότητας της εργασίας επιτυγχάνεται με διάφορους τρόπους- π.χ. επιβράδυνση του ρυθμού παραγωγής· σχολαστική τήρηση των κανονισμών και διατυπώσεων της εργασίας, ώστε να προκύπτει μείωση της παραγωγής· επίδειξη υπερβολικού –αλλά βέβαια φαινομενικού- ζήλου κλπ. Δεν αποτελούν λευκή απεργία η μείωση της ποιότητας της εργασίας- π.χ. η παραγωγή ελαττωματικών προϊόντων, η καταστροφή εργαλείων/πρώτων υλών/μηχανημάτων της επιχείρησης κλπ.
Για να είναι νόμιμη η λευκή απεργία πρέπει να τηρηθούν όλες οι διατυπώσεις για τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας (απόφαση ΓΣ, γνωστοποίηση των αιτημάτων, προειδοποίηση κλπ).
Η λευκή απεργία, όταν είναι νόμιμη, προκαλεί μερική αναστολή της εργασιακής σχέσης κατά το ποσό που μειώθηκε η εργασία. Κατά συνέπεια, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής τμήματος του μισθού που αντιστοιχεί στη μείωση της εργασίας.

VII. Σαμποτάζ-μποϋκοτάζ: Ως σαμποτάζ χαρακτηρίζονται συνήθως μέτρα πίεσης των εργαζομένων κατά του εργοδότη, που προκαλούν φθορές ή καταστροφές στην επιχείρηση ή στα προϊόντα της. Τα μέτρα αυτά πίεσης δεν αποτελούν κατά κυριολεξία απεργία, γιατί δεν περιέχουν το στοιχείο της αποχής ή ελάττωσης της εργασίας. Τα μέτρα του σαμποτάζ περιέχουν κατά κανόνα προσβολή της σίας (με αποτέλεσμα να παράγονται ελαττωματικά προϊόντα) ή άλλων δικαιωμάτων του εργοδότη (π.χ. της ιδιοκτησίας), και για το λόγο αυτό είναι παράνομα.
Με τον όρο μποϋκοτάζ χαρακτηρίζονται συνήθως μέτρα πίεσης των εργαζομένων που έχουν ως περιεχόμενο τον αποκλεισμό του αντιπάλου από τη συναλλακτική ζωή. Το μποϋκοτάζ εκδηλώνεται κατά πολλούς τρόπους- π.χ. με την αξίωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης προς τα μέλη της ή προς τρίτους να μη συνάπτουν συμβάσεις εργασίας με ορισμένη επιχείρηση ή να μην αγοράζουν τα προϊόντα ορισμένης επιχείρησης, με την αξίωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης προς τον εργοδότη να μην προσλαμβάνει ορισμένους μισθωτούς. Συχνά το μποϋκοτάζ στρέφεται όχι κατά του εργοδότη, αλλά κατά τρίτων επιχειρήσεων, π.χ. άρνηση των λιμενεργατών να ξεφορτώνουν πλοία ορισμένης εταιρίας. Επίσης, μέτρα μποϋκοτάζ εφαρμόζονται στην πράξη και από την εργοδοτική πλευρά κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Τα μέτρα μποϋκοτάζ δεν αποτελούν, πάντως, απεργία· γι' αυτό δεν απολαμβάνουν της ειδικής προστασίας του δικαιώματος απεργίας. Η νομιμότητα του μποϋκοτάζ θα κρίνεται σε κάθε περίπτωση ανάλογα με τους σκοπούς που επιδιώκει και τα μέσα που χρησιμοποιεί. Για παράδειγμα, θεωρείται παράνομο το μποϋκοτάζ, όταν η συνδικαλιστική οργάνωση χρησιμοποιεί αθέμιτα μέσα (βλ. διάδοση σκόπιμα αναληθώς ανακοινώσεων, προκειμένου να πείσει τα μέλη της να εφαρμόσουν τα μέτρα του μποϋκοτάζ).

VIII. Συνδικαλιστική και μη συνδικαλιστική (αδέσποτη) απεργία: Συνδικαλιστική είναι η απεργία που πραγματοποιείται με την καθοδήγηση και ευθύνη κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης. Από την άλλη, αδέσποτη[63] είναι η απεργία που πραγματοποιείται από ομάδα μη συνδικαλισμένων μισθωτών. Η αδέσποτη απεργία μπορεί να νομιμοποιηθεί, αν κάποια συνδικαλιστική οργάνωση αναλάβει με απόφασή της την ευθύνη για τη διεξαγωγή της. Η συνδικαλιστική οργάνωση που αναλαμβάνει την ευθύνη της αδέσποτης απεργίας πρέπει να είναι αρμόδια, σύμφωνα με το καταστατικό της και το νόμο, να κηρύξει την απεργία αυτή. Η ανάληψη της ευθύνης ισοδυναμεί με κήρυξη απεργίας, επομένως πρέπει να τηρηθούν όλες οι προϋποθέσεις του νόμου για την κήρυξη/διεξαγωγή απεργίας (π.χ. νόμιμη απόφαση του αρμόδιου οργάνου, διάθεση προσωπικού ασφαλείας, προειδοποίηση). Με την ανάληψη της ευθύνης από συνδικαλιστική οργάνωση νομιμοποιείται η αδέσποτη απεργία μόνο για το μέλλον.

1. Απεργία συνδικαλιστικής οργάνωσης υπό ίδρυση: Η σωματειακής μορφής συνδικαλιστική οργάνωση αποκτά υπόσταση από την εγγραφή της στο ειδικό βιβλίο. Κατά συνέπεια, από το χρονικό αυτό σημείο και στο εξής μπορεί να αποφασίζει και να κηρύσσει συνδικαλιστική απεργία. Αντίθετα, η απεργία που κηρύσσεται από υπό σύσταση συνδικαλιστική οργάνωση είναι αδέσποτη. Επίσης, αδέσποτη θεωρείται η απεργία που αποφασίζεται μεν από υφιστάμενη συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά με ανυπόστατη (=δεν φέρει τα εξωτερικά γνωρίσματα της απόφασης) απόφαση. Αν η απόφαση για την απεργία φέρει τα χαρακτηριστικά γνωρίσματα της απόφασης, αλλά είναι για κάποιο λόγο άκυρη, τότε η απεργία είναι συνδικαλιστική (όχι αδέσποτη) αλλά βέβαια παράνομη.

IX. Πολιτική απεργία: Πρόκειται για την απεργία, η οποία αποσκοπεί στην άσκηση πίεσης στην πολιτειακή βούληση (όπως αυτή εκδηλώνεται σε κάποια από τις σπουδαιότερες λειτουργίες της- δηλ. στη νομοθετική, στην εκτελεστική ή στη δικαστική) και της οποίας τα αιτήματα έχουν αποδέκτη το κράτος. Για παράδειγμα, δεν είναι πολιτική η απεργία που στρέφεται κατά του κράτους-εργοδότη και διεκδικεί τη βελτίωση των όρων εργασίας. Αντίθετα, είναι πολιτική η απεργία που απευθύνεται μεν σε εργοδότη-ιδιώτη, διεκδικεί όμως αιτήματα που ανήκουν στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους και επιδιώκει να κάμψει τη νομοθετική εξουσία.
Η απεργία που επιδιώκει καθαρά πολιτικούς σκοπούς είναι αναμφισβήτητα παράνομη. Κατ' εξαίρεση, είναι νόμιμη η πολιτική απεργία που αποβλέπει στην αποκατάσταση της λαϊκής κυριαρχίας και χρησιμοποιείται ως μορφή αντίστασης κατά οποιουδήποτε επιχειρεί τη βίαιη κατάλυση του Συντάγματος (Σ120 §4).

1. Εργασιακή – πολιτική απεργία: Πολιτική είναι και η απεργία όταν διεκδικεί αιτήματα που αναφέρονται μεν στα εργασιακά, συνδικαλιστικά, ασφαλιστικά κ.ο.κ. συμφέροντα των εργαζομένων, η ικανοποίησή τους όμως ανήκει στην αποκλειστική ρυθμιστική εξουσία του κράτους και μπορεί να γίνει μόνο με την έκδοση/ανάκληση/τροποποίηση των ισχυόντων κανόνων δικαίου. Έχει γίνει δεκτό ότι η απεργία αυτή είναι νόμιμη, υπό την προϋπόθεση ότι έχει το χαρακτήρα απεργίας διαμαρτυρίας (≠διεκδικητική απεργία). Αντίθετα, παράνομη είναι η πολιτική απεργία που στρέφεται κατά της δικαστικής εξουσίας και επιδιώκει να επηρεάσει την κρίση της, έστω και σε θέματα που αφορούν τα εργασιακά/οικονομικά/συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων.

X. Απεργία αλληλεγγύης: Πραγματοποιείται προς υποστήριξη άλλης (της κυρίας) απεργίας. Η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης εξαρτάται από τη νομιμότητα της κυρίας απεργίας, την οποία υποστηρίζει. Αν η τελευταία είναι καταχρηστική/παράνομη, τότε παράνομη είναι και η απεργία αλληλεγγύης. Καταχρηστική είναι, επίσης, η απεργία αλληλεγγύης, όταν είναι αδύνατον να ασκήσει κάποια πίεση στον αντίπαλο της κυρίας απεργίας ή όταν η κύρια απεργία διεκδικεί αιτήματα

[63] Δεν επιτρέπεται από το Σ23 §2.

αδιάφορα ή άσχετα με τα εργασιακά, οικονομικά ή συνδικαλιστικά συμφέροντα των αλληλέγγυων απεργών.

XI. Απεργία και συλλογική επίσχεση εργασίας: Εφόσον περισσότεροι εργαζόμενοι έχουν ληξιπρόθεσμη αξίωση κατά του εργοδότη συναφή προς την οφειλόμενη εκ μέρους τους εργασία (π.χ. αξίωση για δεδουλευμένους μισθούς), μπορούν να αρνηθούν την παροχή εργασίας μέχρι να εκπληρώσει και ο εργοδότης την υποχρέωση που τον βαρύνει (ΑΚ 325). Κατά τη διάρκεια της επίσχεσης εργασίας, οι εργαζόμενοι δικαιούνται το μισθό τους, αφού ο εργοδότης βρίσκεται σε υπερημερία. Πάντως, δεν αποτελεί απεργία η ομαδική επίσχεση εργασίας => πραγματοποιείται χωρίς να τηρούνται οι όροι/προϋποθέσεις για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας (π.χ. ανάληψη της ευθύνης της απεργίας από συνδικαλιστική οργάνωση κλπ). Γίνονται δεκτά τα εξής πρέπει να > ***α) καθίσταται γνωστό στον εργοδότη ότι με την αποχή ασκείται το δικαίωμα επίσχεσης προς ικανοποίηση συγκεκριμένων αξιώσεων // β) διαθέτουν οι μισθωτοί ελάχιστο προσωπικό ασφαλείας για την πρόληψη καταστροφών ή ατυχημάτων ή για την ικανοποίηση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.***

§25. Κήρυξη απεργίας

I. Το όργανο που αποφασίζει την απεργία

1. Ο κανόνας – Η ΓΣ: Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση της Γενικής Συνέλευσης (άρθρο 20 §1 Ν. 1264/82). Δεν επιτρέπεται με αντίθετη ρύθμιση του καταστατικού να μετατίθεται η αρμοδιότητα για κήρυξη απεργίας στο ΔΣ, ενώ το αντίστροφο είναι δυνατόν.

α) Εξουσιοδότηση προς το ΔΣ → Η ΓΣ, που αποφασίζει την απεργία, μπορεί να εξουσιοδοτήσει το ΔΣ να εκτελέσει την απόφαση και να καθορίσει τις λεπτομέρειες για τη διεξαγωγή της απεργίας (π.χ. να καθορίσει την ημερομηνία έναρξης, τη διάρκεια, τη μορφή, την έκταση, την αναστολή ή τη διακοπή της απεργίας). Δεν επιτρέπεται, όμως, η ΓΣ να παρέχει στο ΔΣ εξουσιοδότηση εν λευκώ, δηλ. εξουσιοδότηση τέτοια, ώστε η απόφαση για την απεργία να μεταφέρεται τελικά από τη ΓΣ στο ΔΣ (π.χ. όταν η ΓΣ αναθέτει στο ΔΣ την κήρυξη απεργίας για μελλοντικά αιτήματα ή όταν αφήνει στην κρίση του ΔΣ το αν θα κηρύξει ή όχι την απεργία). Κατά την ερμηνεία της απόφασης της ΓΣ, για να διαπιστωθεί αν υπάρχει απαγορευμένη ή όχι εξουσιοδότηση στο ΔΣ, πρέπει να αναζητείται η αληθής βούληση των μελών, χωρίς προσήλωση στη διατύπωση της απόφασης.
β) Ειδική ρύθμιση για τις οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων → Προκειμένου για δημοσίους υπαλλήλους, η απεργία κηρύσσεται από δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες οργανώσεις μετά από απόφαση της Γενικής Συνέλευσης (άρθρο 30 §8 εδ. β' Ν. 1264/82). Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων δεν έχουν δικαίωμα να κηρύσσουν και να αποφασίζουν απεργία.
γ) Μυστική ψηφοφορία → Η απόφαση της ΓΣ για κήρυξη απεργίας λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία (=> αποκλείεται κάθε είδους διακριτικό γνώρισμα[64] επί του ψηφοδελτίου, που μπορεί να αποκαλύψει την ταυτότητα του ψηφοφόρου). Παραβίαση της μυστικής ψηφοφορίας καθιστά την απόφαση της ΓΣ απόλυτα άκυρη.
δ) Χρόνος λήψης της απόφασης → Η απόφαση της ΓΣ πρέπει να προηγείται της απεργίας, διαφορετικά η τελευταία θεωρείται αδέσποτη. Η απεργία αυτή μπορεί να νομιμοποιηθεί με την εκ των υστέρων απόφαση κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.
ε) Λήψη της απόφασης → Η απόφαση για την κήρυξη απεργίας λαμβάνεται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων, εκτός αν προβλέπεται διαφορετικά από το καταστατικό της συνδικαλιστικής

[64] Π.χ. η αναγραφή σε λευκό ψηφοδέλτιο με το χέρι των λέξεων 'Ναι' ή 'Όχι' για τη συνέχιση της απεργίας.

οργάνωσης. Ειδική πλειοψηφία των 3/4 των παρόντων απαιτείται κατά το νόμο, όταν ο αριθμός των μελών που συγκροτεί την απαρτία είναι το 1/4 και είναι παρόντα τόσα μόνο μέλη, ώστε να καλύπτεται ο ελάχιστος αυτός αριθμός των μελών απαρτίας. Η απόφαση για κήρυξη απεργίας που αντίκειται στο νόμο είναι κατά κανόνα ακυρώσιμη, αλλά μπορεί να είναι και απόλυτα άκυρη[65] (π.χ. όταν αντίκειται σε διάταξη δημόσιας τάξης- βλ. η απόφαση για απεργία της ΓΣ που έχει συγκληθεί από προσωρινή διοίκηση με περιορισμένη εξουσία).

2. Απόφαση ΔΣ: Με απόφαση του ΔΣ κηρύσσεται απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης. Η διάταξη, πάντως, του άρθρου 20 §1 Ν. 1264/82 έχει ενδοτικό χαρακτήρα, οπότε επιτρέπεται αντίθετη ρύθμιση με το καταστατικό.
Με απόφαση, επίσης, του ΔΣ κηρύσσονται ολιγόωρες στάσεις εργασίας, εφόσον δεν γίνονται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα[66] (=εφόσον δηλ. πραγματοποιούνται μία φορά ανά εβδομάδα). Όταν, όμως, οι στάσεις εργασίας επαναλαμβάνονται μέσα στην ίδια μέρα ή στην ίδια εβδομάδα, τότε απαιτείται απόφαση της ΓΣ.

α) Φανερή ψηφοφορία → Το ΔΣ είναι ένα ολιγομελές όργανο που αποφασίζει για την απεργία μετά από διεξοδική συζήτηση, με αποτέλεσμα ήδη από τη συζήτηση αυτή να είναι γνωστή η θέση και η ψήφος κάθε μέλους. Κατά συνέπεια, η ψηφοφορία για τη λήψη της σχετικής απόφασης δεν χρειάζεται να γίνεται μυστικά, εκτός αν επιτάσσεται αυτό από το καταστατικό.
β) Λήψη της απόφασης → Το ΔΣ συγκαλείται, βρίσκεται σε απαρτία, συνεδριάζει και αποφασίζει κατά τον τρόπο που ορίζει το καταστατικό. Οι αποφάσεις του λαμβάνονται με την πλειοψηφία που ορίζει το καταστατικό· αν δεν υπάρχει σχετική ρύθμιση, λαμβάνονται με την απόλυτη πλειοψηφία των παρόντων. Το ΔΣ δεν συνεδριάζει και δεν αποφασίζει νόμιμα, αν δεν έχει συγκροτηθεί νόμιμα και δεν έχουν προσκληθεί όλα τα μέλη του. Η απόφαση του ΔΣ για απεργία, που αντίκειται στο νόμο ή στο καταστατικό, είναι κατά κανόνα ακυρώσιμη. Δεν αποκλείεται, πάντως, η απόφαση να είναι απόλυτα άκυρη, όταν προσκρούει σε κανόνα δημόσιας τάξης.
γ) Απεργία των ενώσεων προσώπων → Στις ενώσεις προσώπων η απεργία κηρύσσεται με απόφαση όχι των μελών της ένωσης, αλλά της πλειοψηφίας των εργαζομένων στην εκμετάλλευση/επιχείρηση/ δημόσια υπηρεσία/ΟΤΑ κλπ, όπου λειτουργεί η ένωση. Η απόφαση για απεργία λαμβάνεται με μυστική ψηφοφορία και με τη σχετική πλειοψηφία των παρόντων. Τέλος, εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του άρθρου 8 του Ν. 1264/82.
δ) Απεργία τοπικών παραρτημάτων → Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης δεν μπορούν να αποφασίζουν και να κηρύσσουν απεργία, καθώς δεν αποτελούν αυτοτελείς συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η απεργία για τα τοπικά παραρτήματα πρέπει να αποφασίζεται από το ΔΣ ή από άλλο όργανο του σωματείου ευρύτερης περιφέρειας που τυχόν ορίζεται στο καταστατικό. Το καταστατικό, όμως, του πανελλαδικού σωματείου ή του σωματείου ευρύτερης περιφέρειας δεν επιτρέπεται να αναθέτει τη λήψη της απόφασης για απεργία στη συνέλευση του τοπικού παραρτήματος (ακόμη κι αν πρόκειται για τοπική απεργία!).

[65] Δεν χρειάζεται προσβολή, καθώς θεωρείται νομικά ανύπαρκτη. Η ακυρότητά της μπορεί να προβληθεί οποτεδήποτε και κατ' ένσταση ή ακόμη να ληφθεί αυτεπαγγέλτως υπόψη από το δικαστήριο, εφόσον προβληθούν τα σχετικά πραγματικά περιστατικά που τη θεμελιώνουν.

[66] Η εβδομάδα είναι σκόπιμο, για λόγους πρακτικούς, να νοείται ως ημερολογιακή μονάδα (δηλ. από Δευτέρα ως Κυριακή) και όχι ως χρονικό διάστημα 7 ημερών.

§26. Προειδοποίηση απεργίας

I. Υποχρέωση για προειδοποίηση: Πριν από την έναρξη της απεργίας πρέπει το σωματείο των εργαζομένων να γνωστοποιεί στην εργοδοτική πλευρά τα αιτήματα που διεκδικεί, ώστε να καταβάλλεται προσπάθεια να λυθεί η συλλογική διαφορά με ειρηνικά μέσα (διαπραγματεύσεις). Πέρα, όμως, από την υποχρέωση αυτή, πρέπει η συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων να προειδοποιεί τον εργοδότη ή τη συνδικαλιστική του οργάνωση για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας 24 τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας.

II. Παράλειψη της προειδοποίησης: Έχει ως συνέπεια να καθίσταται παράνομη η απεργία. Η παράνομη λόγω μη προειδοποίησης απεργία παραμένει παράνομη, έστω κι αν για τη συνέχιση αυτής έχει γίνει 24ωρη προειδοποίηση του εργοδότη. Με άλλα λόγια, αν μια απεργία πραγματοποιείται με αλλεπάλληλες τμηματικές κινητοποιήσεις[67], που –όμως- εξαγγέλλονται και διεξάγονται χωρίς διακοπή, τότε η επιγενόμενη προειδοποίηση δεν νομιμοποιεί την αρχικά παράνομη απεργία ούτε για το μέλλον. Από την άλλη, απαιτείται νέα προειδοποίηση του εργοδότη για τη συνέχιση της απεργίας, που στο μεταξύ είχε λήξει/ανασταλεί/διακοπεί. Ωστόσο, δεν απαιτείται νέα προειδοποίηση, αν η αρχική απεργία ανεστάλη/διεκόπη για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (π.χ. για 10 μέρες) και το γεγονός αυτό ήταν γνωστό στον εργοδότη.

III. Τρόπος και περιεχόμενο της προειδοποίησης: Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει με οποιοδήποτε τρόπο, δηλ. με έγγραφο, τηλεγράφημα, τέλεξ ή προφορικά. Κατά κανόνα αρκεί η γενική προειδοποίηση, η οποία –συνήθως- ακολουθεί μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων. Κατ' εξαίρεση, απαιτείται ακριβής προσδιορισμός του χρόνου έναρξης της απεργίας. Αυτό συμβαίνει, όταν προ παντός μετά την αποτυχία των διαπραγματεύσεων έχει μεσολαβήσει μακρό χρονικό διάστημα και εύλογα έχει δημιουργηθεί η εντύπωση ότι οι εργαζόμενοι δεν διεκδικούν τα αιτήματα της συλλογικής διαφοράς ή όταν η γενική προειδοποίηση έχει περισσότερο το χαρακτήρα απειλής παρά συγκεκριμένης απόφασης για πραγματοποίηση απεργίας. Συγκεκριμένη, επίσης, πρέπει να είναι η προειδοποίηση, όταν αφορά την απεργία στις κοινωφελείς επιχειρήσεις.

IV. Προειδοποίηση στάσεων εργασίας ή διαλείπουσας απεργίας: Η προειδοποίηση, για να εκπληρώνει το σκοπό της, πρέπει να είναι συγκεκριμένη και να αναφέρει είτε την έναρξη είτε τη λήξη κάθε επιμέρους αποχής, είτε την έναρξη και την περιοδικότητα (συχνότητα) των επιμέρους αποχών. Αν τυχόν πρόκειται να μεταβληθεί ο προκαθορισμένος και γνωστοποιημένος στον εργοδότη χρόνος έναρξης ή η περιοδικότητα ή η λήξη των στάσεων εργασίας, τότε πρέπει να γίνει νέα προειδοποίηση.

V. Υπολογισμός του 24ώρου: Ο υπολογισμός του 24ωρου γίνεται από στιγμή σε στιγμή (φυσικός υπολογισμός), επειδή πρόκειται για προθεσμία προσδιορισμένη σε ώρες. Κατά την προσμέτρηση του 24ώρου δεν συνυπολογίζονται οι ώρες των εξαιρετέων[68] κατά νόμο ημερών που παρεμβάλλονται.

[67] Προϋποτίθεται, βέβαια, ότι οι αλλεπάλληλες κινητοποιήσεις αποτελούν τμήματα μιας ενιαίας απεργίας που πραγματοποιείται χωρίς διακοπή (=> οι επιμέρους απεργιακές κινητοποιήσεις αποτελούν ενιαία και συνεχή δράση μέσα στο χρόνο, με την ίδια ένταση/έκταση, προς επίτευξη του ίδιου αγωνιστικού σκοπού που αρχικά τέθηκε).

[68] Σάββατα, Κυριακές και άλλες κατά το νόμο αργίες.

VI. Προειδοποίηση απεργίας δημοσίων υπαλλήλων ή εργαζομένων σε επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας: Απεργία δεν μπορεί να πραγματοποιηθεί πριν περάσουν τέσσερις (4) πλήρεις ημέρες[69] από τη γνωστοποίηση των αιτημάτων και των λόγων που τα θεμελιώνουν με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή στον εργοδότη ή στους εργοδότες, στο Υπουργείο το οποίο ασκεί τη σχετική εποπτεία και στο Υπουργείο Εργασίας. Γνωστοποίηση που γίνεται με άλλο τρόπο δεν ισχύει και – κατά συνέπεια- η απεργία που ακολουθεί είναι παράνομη.
Οι εν λόγω συνδικαλιστικές οργανώσεις -πριν ασκήσουν το δικαίωμα της απεργίας- υποχρεούνται επιπλέον να καλέσουν τον εργοδότη με έγγραφο, που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή, σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματα αυτής. Ευχέρεια να ζητήσει τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου έχει και ο εργοδότης, όταν με οποιονδήποτε τρόπο πληροφορηθεί τα αιτήματα της απεργίας, ή την κήρυξη απεργίας, ή κρίνει ότι υπάρχει κίνδυνος διατάραξης της εργασιακής ειρήνης στην επιχείρηση.
Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης στην οποία ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης. Τις συζητήσεις διευθύνει ένας μεσολαβητής που επιλέγεται με συμφωνία των μερών από τον κατάλογο μεσολαβητών - διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Εάν δεν υπάρξει συμφωνία για το πρόσωπο του μεσολαβητή, η πλευρά που ζήτησε τη διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου με αίτηση της προς τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας, ζητεί μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες τον ορισμό μεσολαβητή με τη διαδικασία της κλήρωσης, στην οποία καλείται να παραστεί και η άλλη πλευρά. Σε κάθε περίπτωση ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντα του μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από την ανάδειξη του και ο δημόσιος διάλογος αρχίζει από την ημέρα ανάληψης των καθηκόντων του μεσολαβητή.
Ο μεσολαβητής προσπαθεί να επιτύχει προσέγγιση απόψεων κατά το συντομότερο δυνατό χρόνο. Εάν μέσα σε σαράντα οκτώ (48) ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργίας με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση. Η έκθεση του μεσολαβητή κοινοποιείται στα μέρη με δικαστικό επιμελητή μέσα σε είκοσι τέσσερις (24) ώρες από τη λήξη της μεσολάβησης. Η έκθεση είναι δυνατόν να δημοσιευθεί στον ημερήσιο τύπο από το μεσολαβητή έπειτα από συμφωνία των μερών που έχει ληφθεί κατά τη διάρκεια της διαδικασίας του δημόσιου διαλόγου ή από οποιοδήποτε μέρος χωρίς να απαιτείται προηγούμενη συμφωνία.
Κατά τη διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου, πέραν των κοινών και κατ' ιδίαν διαβουλεύσεων του μεσολαβητή με τα μέρη, μπορούν να κληθούν να συμμετέχουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων, καθώς και εκπρόσωποι αρμόδιων δημοσίων υπηρεσιών, κοινωνικών φορέων και μέσων μαζικής ενημέρωσης, έπειτα από σχετική συμφωνία των μερών.
Σημειώνεται ότι η προσφυγή ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για θέματα σχετικά με την εφαρμογή των ως άνω ρυθμίσεων δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου. Ωστόσο, ο δημόσιος διάλογος δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.
Τέλος, με συμφωνία των μερών μπορούν να ρυθμιστούν όλα τα διαδικαστικά θέματα διεξαγωγής δημόσιου διαλόγου, περιλαμβανομένης της διάρκειάς του, της ελεύθερης επιλογής μεσολαβητή και της αναστολής του δικαιώματος απεργίας.

[69] Η προθεσμία αρχίζει από την επομένη ημέρα μετά την επίδοση και λήγει στις 7 μ.μ. της 4^{ης} μέρας, εκτός αν η 4^{η} μέρα είναι κατά νόμο εξαιρετέα, οπότε λήγει την ίδια ώρα της επόμενης μη εξαιρετέας ημέρας.

§27. Προσωπικό ασφαλείας

I. Υποχρέωση για διάθεση προσωπικού ασφαλείας: Η άσκηση του δικαιώματος απεργίας δεν επιτρέπεται να θέτει σε κίνδυνο τις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ούτε να προκαλεί καταστροφές ή ατυχήματα. Για τους λόγους αυτούς υφίσταται υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας (η οποία βαρύνει κάθε συνδικαλιστική οργάνωση) σε κάθε είδους επιχείρηση. Στα καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας ανήκουν > ***α) η πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων*** // ***β) η διαφύλαξη της ασφάλειας των εγκαταστάσεων*** // ***γ) η προστασία περιουσιακών στοιχειών τρίτων,*** τα οποία εμπλέκονται στον τεχνικο-οικονομικό σκοπό που επιδιώκει η πληττόμενη με απεργία εκμετάλλευση. Η προστασία αυτή πρέπει να καλύπτει όχι μόνο τους κινδύνους που προέρχονται από την παύση της εργασίας (=απεργία[70]), αλλά και από τυχαία περιστατικά ή από τη συνήθη λειτουργία της επιχείρησης (π.χ. βραχυκύκλωμα, πυρκαϊά κλπ), εφόσον η επιχείρηση είναι εκτεθειμένη σε τέτοιους κινδύνους, οι εργαζόμενοι έχουν τα αναγκαία επαγγελματικά προσόντα για να αντιμετωπίσουν τους κινδύνους αυτούς και κατά καλή πίστη η πρόληψη τέτοιων περιστατικών ανήκει στα εργασιακά καθήκοντα του μισθωτού.

II. Προσδιορισμός των συγκεκριμένων καθηκόντων του προσωπικού ασφαλείας: Κατά τη διάρκεια της απεργίας, το προσωπικό ασφαλείας υπάγεται στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη. Ο τελευταίος –φυσικά- δεν επιτρέπεται να ασκεί το διευθυντικό του δικαίωμα καταχρηστικά και να υποδεικνύει στο προσωπικό ασφαλείας εργασίες που δεν αποβλέπουν στην πρόληψη καταστροφών/ατυχημάτων ή στην προστασία των εγκαταστάσεων, αλλά επιδιώκουν την κανονική λειτουργία της επιχείρησης κατά τη διάρκεια της απεργίας. Το προσωπικό ασφαλείας δικαιούται μισθού, εφόσον κατά τη διάρκεια της απεργίας βρίσκεται σε ετοιμότητα να εκτελέσει εργασία ή εκτελεί εργασία, συμμορφούμενο στις οδηγίες του εργοδότη. Η μη συμμόρφωση του προσωπικού ασφαλείας στις οδηγίες του εργοδότη αποτελεί κατ' ουσίαν μη διάθεση προσωπικού ασφαλείας και καθιστά την απεργία παράνομη.

III. Προσωπικό ασφαλείας για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου: Στις υπηρεσίες, οργανισμούς και επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας, των οποίων η λειτουργία έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, πέραν του προσωπικού ασφαλείας, διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας. Η συμφωνία, με την οποία ορίζεται το προσωπικό ασφαλείας, είναι δυνατόν να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Κριτήρια για τα θέματα αυτά αποτελούν το είδος και η κοινωνική κρισιμότητα των υπηρεσιών και αγαθών, που παρέχει η επιχείρηση και η ανάγκη διασφάλισης της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας.

IV. Επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας: Ο Ν. 1264/82 απαριθμεί περιοριστικά τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, οι οποίες υποχρεούνται κατά τη διάρκεια απεργίας να καλύπτουν τις στοιχειώδεις ανάγκες του κοινωνικού συνόλου.
Κριτήριο για το χαρακτηρισμό μιας επιχείρησης ως κοινής ωφέλειας είναι οι υπηρεσίες που παρέχει

[70] Κατ' εξαίρεση, μόνο κατά τη διάρκεια λευκής απεργίας δεν είναι αναγκαία η διάθεση προσωπικού ασφαλείας, εφόσον όλο το προσωπικό που έχει επιβραδύνει το ρυθμό παραγωγής είναι στη διάθεση του εργοδότη για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και την πρόληψη καταστροφών/ατυχημάτων. Επίσης, δεν είναι αναγκαία η διάθεση προσωπικού ασφαλείας, όταν η πρόληψη καταστροφών/ατυχημάτων και η ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης είναι καθήκον άλλων, ενώ οι απεργοί έχουν απαλλαγεί από τις υποχρεώσεις αυτές.

στο κοινωνικό σύνολο και όχι η νομική της μορφή (=το αν εμφανίζονται ως ΝΠΔΔ ή ΝΠΙΔ).
Από την άλλη πλευρά, προσωπικό ασφαλείας για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου οφείλουν να παρέχουν και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στους ΟΤΑ ή στα ΝΠΔΔ, ανεξάρτητα από το αν τα ΝΠΔΔ αυτά ασκούν επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας από τις απαριθμούμενες στο άρθρο 19 §2 εδ. β' του Ν. 1264/82. Τέλος, προσωπικό ασφαλείας για την κάλυψη βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου οφείλουν να παρέχουν και οι δημόσιοι υπάλληλοι (άρθρο 30 §7 εδ. α' του Ν. 1264/82).

V. Καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας: Το προσωπικό ασφαλείας καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση[71] (=έχει ως μέλη τους εργαζομένους, που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης) και της διοίκησης της επιχείρησης. Η συμφωνία καταρτίζεται με απευθείας διαπραγματεύσεις μεταξύ των μερών. Έως την 5η Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους ένα από τα ενδιαφερόμενα μέρη καλεί το άλλο σε διαπραγμάτευση με εξώδικη κλήση, στην οποία περιέχεται υποχρεωτικά η πρόταση για καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας. Η κλήση επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή και κατά τον ίδιο τρόπο κοινοποιείται στο Υπουργείο Εργασίας. Η συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο έως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε πέντε (5) ημέρες από την υπογραφή της. Η συμφωνία αυτή ισχύει ολόκληρο το ημερολογιακό έτος που ακολουθεί. Εάν δεν τηρηθεί η προαναφερθείσα διαδικασία ή αν η συμφωνία δεν καταρτισθεί έως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπουργείο Εργασίας μέσα στην προθεσμία που ορίζεται, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στην διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση πρέπει να ολοκληρωθεί μέσα σε δεκαπέντε (15) ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του μεσολαβητή. Εάν η μεσολάβηση δεν καταλήξει σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά έχει δικαίωμα να παραπέμψει το θέμα στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (βλ. άρθρο 15 του Ν. 1264/82).
Όλα τα παραπάνω ζητήματα μπορούν να ρυθμίζονται και με ΣΣΕ για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από το δημόσιο ή μη χαρακτήρα τους και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια.

Η συνδικαλιστική οργάνωση έχει υποχρέωση να διαθέτει στον εργοδότη το αναγκαίο προσωπικό ασφαλείας εγκαίρως πριν από την έναρξη κάθε συγκεκριμένης απεργίας. Η γνωστοποίηση αυτή του προσωπικού ασφαλείας είναι ουσιαστική πράξη, δηλ. πρέπει να συνοδεύεται και από πραγματική προσφορά του προσωπικού. Ο εργοδότης μπορεί να διαφωνήσει με την προσφορά της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όταν κρίνει ότι το διατιθέμενο προσωπικό είναι ανεπαρκές/υπεράριθμο. Απεργία που πραγματοποιείται χωρίς προσφορά του προσωπικού ασφαλείας είναι παράνομη. Αν η συνδικαλιστική οργάνωση που πραγματοποιεί την απεργία δεν είναι σε θέση να διαθέσει προσωπικό ασφαλείας ή να αντικαταστήσει μέλη του προσωπικού ασφαλείας που αδιαφορούν ή κωλύονται, τότε πρέπει να αποφασίσει τη λύση της απεργίας. Αν κατά τη διάρκεια της απεργίας μεταβληθούν οι συνθήκες υπό τις οποίες ορίστηκε το προσωπικό ασφαλείας, τόσο η συνδικαλιστική οργάνωση όσο και ο εργοδότης μπορούν να προσφύγουν στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών για την τροποποίηση της απόφασης ή της συμφωνίας.

[71] Αν στην επιχείρηση υπάρχουν περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις, αντιπροσωπευτικότερη είναι εκείνη που συγκεντρώνει το μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν κατά τις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης, ανεξάρτητα από τις ειδικότητες των εργαζομένων που είναι μέλη της. Οι λοιπές συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται να παρέμβουν στις διαπραγματεύσεις και τις λοιπές διαδικασίες.

§28. Απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών: Κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας, απαγορεύεται η πρόσληψη 'απεργοσπαστών'[72]. Ως 'απεργοσπάστες' χαρακτηρίζονται οι εργαζόμενοι εκείνοι που δεν συμμετέχουν στην απεργία της επιχείρησης/επαγγέλματός τους, αλλά και οι εργαζόμενοι που προσλαμβάνονται από τον εργοδότη για να καλύψουν (= είτε άμεση αναπλήρωση είτε έμμεση αντικατάσταση[73]) τις κενές θέσεις εργασίας των απεργών. Ωστόσο, δεν απαγορεύεται η αναπλήρωση της εργασίας των απεργών με άλλο τρόπο- π.χ. με τοποθέτηση στις θέσεις των απεργών άλλων εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης, με υπερωριακή εργασία ή υπερεργασία των εργαζομένων της ίδιας εκμετάλλευσης/επιχείρησης που δεν απεργούν, με ανάθεση της εργασίας των απεργών σε άλλη ανεξάρτητη επιχείρηση κλπ.
Η κατά παράβαση του άρθρου 22 §1 του Ν. 1264/82 πρόσληψη απεργοσπαστών είναι άκυρη. Τόσο η συνδικαλιστική οργάνωση όσο και οι μεμονωμένοι απεργοί έχουν έννομο συμφέρον να ζητήσουν με αγωγή την αναγνώριση του παρανόμου των προσλήψεων, αλλά και την άρση της προσβολής (=της απασχόλησης των απεργοσπαστών) και την παράλειψη αυτής στο μέλλον. Η εκτέλεση της απόφασης που καταδικάζει σε παράλειψη μπορεί να γίνει και με την απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης κατά του παραβάτη εργοδότη.

§29. Απαγόρευση της ανταπεργίας: Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών[74], που ασκείται εκ μέρους του κατά τρόπο συλλογικό (=στρέφεται εναντίον όλων των μισθωτών ή κατά συγκεκριμένης κατηγορίας μισθωτών) και με αγωνιστικό σκοπό (=χρησιμοποιείται ως μέσο για να ασκηθεί πίεση στην εργασιακή πλευρά, ώστε να αποδεχθεί τη ρύθμιση των όρων εργασίας που επιδιώκει ο εργοδότης).
Η ανταπεργία αναστέλλει κατά τη διάρκειά της τις σχέσεις εργασίας των μισθωτών, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να μην καθίσταται υπερήμερος και να μην οφείλει μισθούς. Για το λόγο αυτό χρησιμοποιείται συνήθως ως μέσο άμυνας κατά απεργιών ορισμένης μορφής, όπως είναι π.χ. η μερική/κυκλική απεργία, οι στάσεις εργασίας, η διαλείπουσα και η λευκή απεργία.

§30. Απαγόρευση ασφαλιστικών μέτρων: Δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα, ανεξάρτητα από τους λόγους που προσδίδουν στην απεργία τον παράνομο χαρακτήρα της[75]. Ωστόσο, είναι δυνατή η απαγόρευση με ασφαλιστικά μέτρα άλλων παράνομων πράξεων των απεργών- π.χ. η καταδίκη των απεργών να άρουν την παρακώλυση της εισόδου στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης με την προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως ή ασφαλιστικά μέτρα για την προστασία της νομής του εργοδότη, όταν η απεργία συνδυάζεται με κατάληψη των χώρων εργασίας.

---

[72] Κατά την καλή πίστη, δεν επιτρέπεται η πρόσληψη απεργοσπαστών και κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση του εργοδότη για την επικείμενη απεργία μέχρι την έναρξη της απεργίας. Επίσης, δεν επιτρέπονται προσλήψεις απεργοσπαστών κατά τα χρονικά διαστήματα που μεσολαβούν μεταξύ των στάσεων εργασίας ή κατά τη διάρκεια μιας σύντομης αναστολής της απεργίας.

[73] Υπάρχει, όταν π.χ. οι μισθωτοί επιχείρησης που δεν απεργούν τοποθετούνται στις κενές θέσεις των απεργών και στις θέσεις των μετακινούμενων αυτών μισθωτών προσλαμβάνονται άλλοι.

[74] Πραγματοποιείται συνήθως με τον αποκλεισμό των μισθωτών από τις θέσεις εργασίας, με το κλείσιμο της επιχείρησης ή και με την άρνηση του εργοδότη να συμπράξει (όπου απαιτείται) για την προσφορά της εργασίας των μισθωτών.

[75] Κατ' αναλογία, το δικαστήριο δεν είναι δυνατόν να αναστείλει την εκτέλεση των αποφάσεων της συνδικαλιστικής οργάνωσης που αφορούν την κήρυξη απεργίας.

§31. Νόμιμη και παράνομη απεργία

Ι. Υποχρέωση ειρήνης: Παράνομη είναι η απεργία, όταν παραβιάζει την υποχρέωση ειρήνης[76]. Η υποχρέωση ειρήνης προκύπτει (έστω κι αν δεν έχει συνομολογηθεί ρητά!) από το ενοχικό μέρος της ΣΣΕ και -χωρίς αυτή- η τελευταία δεν δημιουργεί δέσμευση ούτε ρύθμιση των όρων εργασίας.
Η υποχρέωση ειρήνης είναι σχετική, δηλ. δεν απαγορεύει κάθε εργατικό αγώνα [=συλλογικά αγωνιστικά μέτρα (απεργία-ανταπεργία)], αλλά μόνον εκείνο που επιδιώκει να ανατρέψει/ τροποποιήσει τους κανονιστικούς όρους της ΣΣΕ ή ΔΑ. Είναι, λοιπόν, δυνατή η απεργία για θέματα που δεν ρυθμίζει η συγκεκριμένη ΣΣΕ ή ΔΑ, με ρήτρα ειρήνης [=ενοχικός όρος ειρήνης- π.χ. συμφωνείται ειδική διαδικασία συλλογικών διαπραγματεύσεων με συμμετοχή τρίτου (διαιτητή) ή άλλη μορφή προαιρετικής διαιτησίας, κατά τη διάρκεια των οποίων απαγορεύεται η χρήση αγωνιστικών μέτρων]. Τι ρυθμίζει η ΣΣΕ/ΔΑ προκύπτει από την ερμηνεία του περιεχομένου της και είναι συγκεκριμένα τα θέματα που > ***α) αναφέρονται στο κανονιστικό μέρος και όσα συνδέονται άμεσα με αυτά*** (π.χ. μισθός, επιδόματα εβδομαδιαίο ωράριο, ωρομίσθιο, άδεια κλπ) // ***β) αρχικά ανήκαν στο 'πακέτο' των διαπραγματεύσεων, τελικά –όμως- δεν ικανοποιήθηκαν και αποσύρθηκαν μετά από αμοιβαίες υποχωρήσεις των μερών.*** ΟΜΩΣ, η ΣΣΕ/ΔΑ δεν ρυθμίζει όσα θέματα δεν έχουν σχέση με τα αιτήματα των μερών ή, καίτοι ανήκαν στα αρχικά αιτήματα της μιας πλευράς, τελικά δεν υπήρξαν θέμα των διαπραγματεύσεων ούτε αντικείμενο αμοιβαίων συμβιβασμών και υποχωρήσεων.
Η υποχρέωση ειρήνης διαρκεί όσο χρόνο ισχύει η ΣΣΕ/ΔΑ, αν και μπορεί να παραταθεί η ισχύς της με ρητή συμφωνία. Από την άλλη πλευρά, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν κατ' εξαίρεση να αποδεσμευθούν από την υποχρέωση ειρήνης πριν από τη λήξη της ΣΣΕ ή πριν από την πάροδο έτους από την έναρξη της ισχύος της ΣΣΕ, αν καταγγείλουν τη ΣΣΕ λόγω σημαντικής μεταβολής των συνθηκών που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Δυνατή είναι, επίσης, η εξαίρεση ορισμένων όρων της ΣΣΕ από την υποχρέωση ειρήνης.
Δικαίωμα να αξιώσει την τήρηση της υποχρέωσης ειρήνης δεν έχει μόνο η συμβαλλόμενη στη ΣΣΕ οργάνωση, αλλά και τα μέλη της (π.χ. ο εργοδότης – μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης). Υποχρέωση να εκπληρώσει την υποχρέωση ειρήνης έχει, από την άλλη πλευρά, όχι μόνο η συμβαλλόμενη συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά και τα μέλη της (π.χ. το εργατικό σωματείο – μέλος της δευτεροβάθμιας οργάνωσης που έχει συνάψει τη ΣΣΕ[77]).

ΙΙ. Η αρχή του εσχάτου μέσου: Η απεργία είναι το έσχατο μέσο για την προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Πριν από την έναρξη της απεργίας πρέπει να καταβάλλεται προσπάθεια να λυθεί η συλλογική διαφορά με διαπραγματεύσεις. Αν τυχόν συμφωνηθεί μεταξύ των κοινωνικών αντιπάλων διαδικασία προαιρετικής διαιτησίας ή άλλη διαδικασία ειρηνικής επίλυσης της διαφοράς, πρέπει να εξαντλείται και αυτή. Απεργία που πραγματοποιείται κατά παράβαση της αρχής του εσχάτου μέσου είναι παράνομη.
Από την αρχή του εσχάτου μέσου προκύπτει ειδικότερα ότι η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να γνωστοποιεί στον εργοδότη πριν από την απεργία τα αιτήματα που διεκδικεί, να προσφέρεται για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων και –βέβαια- να αφήνει εύλογα, κατά τις περιστάσεις, χρονικά περιθώρια για τις διαπραγματεύσεις.

---

[76] Ο εργοδότης μπορεί να αξιώσει από τη συνδικαλιστική οργάνωση που πραγματοποιεί την απεργία κατά παράβαση της υποχρέωσης ειρήνης > α) την παράλειψη της παράνομης απεργίας // β) αποζημίωση για τη ζημία που υπέστη από την παράνομη απεργία.

[77] Το εργατικό σωματείο – μέλος της δευτεροβάθμιας οργάνωσης δεσμεύεται από την υποχρέωση ειρήνης και μετά την αποχώρησή του από τη δευτεροβάθμια οργάνωση, μέχρι τη λήξη ή την τροποποίηση της συγκεκριμένης ΣΣΕ.

Η αρχή του εσχάτου μέσου ***α) δεν απαγορεύει στη συνδικαλιστική οργάνωση να προετοιμάζεται*** κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων –ή και πριν από αυτές- ***για τη διεξαγωγή του εργατικού αγώνα*** (π.χ. να συγκαλεί τη ΓΣ, να αποφασίζει την απεργία και να εξουσιοδοτεί το ΔΣ για να προσδιορίσει την έναρξη ή τη μορφή της απεργίας). // ***β) δεν αποκλείει την πραγματοποίηση μιας σύντομης προειδοποιητικής απεργίας κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων,*** όταν η εργοδοτική πλευρά δεν δείχνει σοβαρή πρόθεση να διαπραγματευθεί.

ΙΙΙ. Πολιτική επιστράτευση των απεργών: Επιτρέπεται η πολιτική επιστράτευση των εργαζομένων –που εκτελείται στα πλαίσια της γενικής ή μερικής πολιτικής κινητοποίησης- προς αντιμετώπιση καταστάσεως εκτάκτου ανάγκης (π.χ. περιπτώσεις πολέμου, επιστράτευσης, θεομηνίας, επιδημικής νόσου, εκτέλεση τοπικών έργων).
Μια κοινωνική ανάγκη που δικαιολογεί την επιστράτευση δεν μπορεί κατ' αρχήν να προέρχεται από απεργία. Αν, λοιπόν, μια απεργία έχει το χαρακτήρα επαναστατικής εξέγερσης κατά του κράτους, τότε η πολιτική επιστράτευση των εργαζομένων είναι δυνατή, μόνο εφόσον κηρυχθεί η χώρα σε κατάσταση πολιορκίας ή επιβληθεί επιστράτευση. Ως επιστράτευση νοείται η ευρεία και έκτακτη κινητοποίηση των ενόπλων δυνάμεων και όχι οιαδήποτε νομική κατάσταση επιστράτευσης.
Επίσης, η κοινωνική ανάγκη που θέτει σε κίνδυνο τη δημόσιο υγεία δεν μπορεί να προέρχεται από απεργία των εργαζομένων σε νοσηλευτικά επαγγέλματα, εκτός ίσως αν πρόκειται για παρατεταμένη και παράνομη (χωρίς διάθεση προσωπικού ασφαλείας) απεργία των εργαζομένων αυτών και ο εξ αυτής κίνδυνος για τη δημόσια υγεία δεν μπορεί να αντιμετωπιστεί με άλλο τρόπο.
Τέλος, σημειώνεται ότι πολιτική επιστράτευση δεν επιτρέπεται να χρησιμοποιείται ως μέσο για την καταστολή των απεργιών.

§32. Καταχρηστική απεργία: Υπάρχει όταν, καίτοι κατά την πραγματοποίηση της απεργίας τηρούνται κατ' αρχήν οι διατάξεις που ρυθμίζουν την άσκηση του σχετικού δικαιώματος, παρά ταύτα παραβιάζεται η γενική υποχρέωση κατάχρησης δικαιώματος, λόγω >

- **του τρόπου που ασκείται το δικαίωμα απεργίας** → Ο εξαναγκασμός των εργαζομένων με βίαια ή άλλα παράνομα μέσα να λάβουν μέρος στην απεργία την καθιστά καταχρηστική. Το δικαίωμα απεργίας ασκείται, κατά πάγια νομολογία, καταχρηστικά όταν με παράνομες πράξεις που αντίκεινται στα χρηστά ήθη (π.χ. χρήση βίας, προπηλακισμοί, χυδαίες ύβρεις) παραβιάζονται τα δικαιώματα των εργαζομένων που επιθυμούν να εργαστούν. Πρέπει, όμως, τα παράνομα και ανήθικα αυτά μέσα να έχουν ως αφετηρία τη συλλογική πρόθεση <u>των εμπνευστών ή εκτελεστών της απεργίας, δηλ. των οργάνων της σωματειακής/συνδικαλιστικής οργάνωσης,</u> από την οποία εκπορεύθηκε η απεργία.
Φυσικά, η συνδικαλιστική οργάνωση που πραγματοποιεί την απεργία φέρει την ευθύνη διεξαγωγής της και –κατά συνέπεια- έχει υποχρέωση να την περιφρουρεί και να προλαμβάνει/παρεμποδίζει παράνομες πράξεις/παραλείψεις έστω και μεμονωμένων απεργών.
Επίσης, η άσκηση του δικαιώματος απεργίας αντίκειται στην καλή πίστη και τα χρηστά ήθη, όταν οι εμπνευστές/οργανωτές της απεργίας χρησιμοποιούν ψευδείς πληροφορίες[78], με σκοπό να προκαλέσουν ή να ενισχύσουν την αγωνιστική διάθεση των εργαζομένων.
Ακόμη, είναι καταχρηστική η απεργία, αν συνδυάζεται με ταυτόχρονη κατάληψη των χώρων εργασίας/εγκαταστάσεων/εξοπλισμού/εισόδων/εξόδων της επιχείρησης από τους απεργούς.
Τέλος, καταχρηστική είναι και η απεργία που πραγματοποιείται μετά από ανεπαρκή προειδοποίηση του εργοδότη.

[78] Απλές υπερβολές ή ανακρίβειες, που συνήθως δεν λείπουν από τις αγωνιστικές κινητοποιήσεις, δεν επηρεάζουν τη νομιμότητα της απεργίας.

- **των αιτημάτων της** → Π.χ. ***όταν διεκδικεί αιτήματα, των οποίων η ρύθμιση ανήκει στην αποκλειστική αρμοδιότητα της πολιτείας*** και μπορεί να γίνει μόνο με τροποποίηση ισχυόντων κανόνων ή με τη θέσπιση νέων κανόνων δικαίου. Η μόνη περίπτωση, που η απεργία μπορεί να διεκδικεί αιτήματα αντίθετα με κανόνες δημόσιας τάξης, είναι όταν οι εργατικοί αυτοί νόμοι είναι αντισυνταγματικοί, διότι π.χ. περιορίζουν τη ρυθμιστική εξουσία των συνδικαλιστικών οργανώσεων Περαιτέρω, είναι καταχρηστική η απεργία που ***α) διεκδικεί αιτήματα διαφορετικά από εκείνα που – κατά πρόσχημα μόνο- έχουν γνωστοποιηθεί στον εργοδότη*** (π.χ. πραγματική αιτία της απεργίας είναι η εκδίκηση ή κομματικές/πολιτικές επιδιώξεις). // ***β) αποφασίστηκε χωρίς οι οργανωτές της να προβάλουν συγκεκριμένα αιτήματα ή προβάλλοντας αόριστα ή με γενικότητες διατυπωμένα αιτήματα.*** // ***γ) κηρύχθηκε καίτοι ο εργοδότης αποδέχτηκε τα νόμιμα αιτήματα των απεργών ή διατύπωσε τη σοβαρή και ειλικρινή πρόθεση να διαπραγματευθεί*** με το σωματείο σε εύλογο χρονικό διάστημα. // ***δ) διεκδικεί αιτήματα πρόωρα, ανεδαφικά, παράλογα, ανεπίκαιρα, υπερβολικά, παράνομα*** (π.χ. διεκδίκηση των αποδοχών των ημερών απεργίας) ***ή που δεν επιδιώκουν την προαγωγή του συλλογικού συμφέροντος των απεργών, αλλά την καθ' ορισμένο τρόπο επίλυση διαφοράς και την παρακώλυση του εργοδότη να διατηρήσει την καλή φήμη της επιχείρησης.*** // ***ε) διεκδικεί αιτήματα, των οποίων η ρύθμιση ανήκει στο διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη*** και ενόσω η άσκηση του δικαιώματος αυτού δεν υπερβαίνει τα όρια του ΑΚ 281.
- **των συνεπειών της** → Η απεργία είναι καταχρηστική, όταν ***α) επιδιώκει ή προκαλεί την οικονομική καταστροφή της επιχείρησης*** (=η ζημιά[79] της επιχείρησης λόγω της απεργίας είναι τόσο μεγάλη, ώστε να κλονίζεται ανεπανόρθωτα η ανταγωνιστικότητά της τελευταίας και να πρέπει να κλείσει). // ***β) η ωφέλεια των απεργών είναι προφανώς δυσανάλογη σε σχέση με τη ζημιά του εργοδότη (ή του κοινωνικού συνόλου).***

Τέλος, σημειώνεται ότι απεργία που δεν είναι εξαρχής καταχρηστική μπορεί να γίνει στην πορεία της. Η καταχρηστικότητα προκύπτει από τη στάθμιση των αντίθετων συμφερόντων απεργών και εργοδότη, από το μέγεθος των ζημιογόνων συνεπειών για τον εργοδότη / το κοινωνικό σύνολο / την εθνική οικονομία, από τη διάρκεια / μορφή της απεργίας, από το γεγονός ότι ο εργοδότης δεν ήταν αδιάλλακτος κλπ.

§33. Συνέπειες νόμιμης απεργίας

I. Αναστολή της σχέσης εργασίας: Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία αναστέλλει τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας στις κύριες υποχρεώσεις της, δηλ. την υποχρέωση παροχής εργασίας και την υποχρέωση καταβολής μισθού[80]. Επίσης, αναστέλλει και όσες άλλες παρεπόμενες υποχρεώσεις

[79] Η ζημιά πρέπει να είναι ανεπανόρθωτη, προφανής και προσδιοριστική για την όλη υπόσταση της επιχείρησης, καθώς και οι απεργοί να γνωρίζουν τα περιστατικά αυτά.
Στις προβληματικές επιχειρήσεις (=για διάφορους λόγους βρίσκονται σε μια μόνιμη οικονομική κρίση, με αποτέλεσμα τα έξοδα να είναι υψηλότερα από τα έσοδα, η παραγωγικότητά τους να είναι χαμηλή και γενικότερα το μέλλον τους να είναι αβέβαιο) τα προαναφερθέντα στοιχεία δεν αρκούν. Απαιτείται, επίσης, η συνεκτίμηση και άλλων περιστατικών- π.χ. των αιτημάτων, καθώς και των άλλων συνθηκών της συγκεκριμένης απεργίας. Όταν η απεργία διεκδικεί συνηθισμένα αιτήματα (π.χ. που έχουν ικανοποιηθεί σε άλλες παρεμφερείς επιχειρήσεις), τότε αυτή θα είναι κατά κανόνα νόμιμη, έστω κι αν η συγκεκριμένη επιχείρηση δεν είναι σε θέση να ικανοποιήσει τα αιτήματα αυτά ή η συγκεκριμένη επιχείρηση πλήττεται ανεπανόρθωτα από την απεργία, ακριβώς επειδή είναι προβληματική.

[80] Ο εργοδότης δικαιούται να παρακρατήσει τις αποδοχές που αναλογούν στις ημέρες απεργίας. Αν ο μισθωτός αμείβεται με μηνιαίο μισθό, τότε ο εργοδότης θα παρακρατήσει για κάθε ημέρα απεργίας το 1/25 του μηνιαίου μισθού που θεωρείται ότι αντιστοιχεί στις αποδοχές κάθε εργάσιμης μέρας. Αν, όμως, ο μισθωτός απασχολείται 5 ημέρες την εβδομάδα, τότε για κάθε ημέρα απεργίας θα παρακρατούνται τόσο ωρομίσθια όσες και οι ώρες

συνδέονται με την παροχή εργασίας- π.χ. την υποχρέωση συμμόρφωσης του μισθωτού στις εντολές / οδηγίες του εργοδότη και στο αντίστοιχο διευθυντικό δικαίωμα. Ωστόσο, δεν αναστέλλει η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία άλλες παρεπόμενες υποχρεώσεις που δεν συνδέονται με την παροχή εργασίας (π.χ. υποχρέωση πίστης του μισθωτού, υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη). Τέλος, δεν αναστέλλονται ούτε οι σχέσεις εργασίας του προσωπικού ασφαλείας.
Ο χρόνος νόμιμης απεργίας συνυπολογίζεται στην προϋπηρεσία του μισθωτού, όταν πρόκειται να ***α) υπολογιστεί η αποζημίωση λόγω καταγγελίας της σύμβασης εργασίας*** // ***β) υπολογιστεί το επίδομα αρχαιότητας ή προϋπηρεσίας*** // ***γ) θεμελιωθούν τα δικαιώματα προαγωγής του μισθωτού και αδείας***[81]***.*** // ***δ) καθοριστεί το ύψος των επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα.***

ΙΙ. Καταβολή δεδουλευμένων αποδοχών: Κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να αρνηθεί την καταβολή στους απεργούς δεδουλευμένων αποδοχών. Δεν είναι δυνατή στην περίπτωση αυτή η άσκηση του δικαιώματος επίσχεσης από τον εργοδότη, διότι ο τελευταίος δεν έχει κατά των απεργών ληξιπρόθεσμη αξίωση για παροχή εργασίας.

ΙΙΙ. Ασθένεια του μισθωτού κατά τη διάρκεια απεργίας: Κατά τη διάρκεια της απεργίας, ο εργοδότης δεν έχει δικαίωμα να αρνηθεί την καταβολή των αποδοχών στους μισθωτούς που ήδη πριν από την έναρξη της απεργίας απέχουν από την εργασία λόγω σπουδαίου και ανυπαίτιου λόγου (π.χ. ασθένεια) ή βρίσκονται σε άδεια. Και μετά την έναρξη της απεργίας, ο μισθωτός –στον οποίο εμφανίστηκε ασθένεια ή άλλο σπουδαίο κώλυμα- δικαιούται να διακόψει με δήλωσή του την απεργία και να διεκδικήσει το επίδομα ασθενείας και τις αποδοχές του χρόνου αποχής λόγω ασθενείας ή άλλου σπουδαίου ανυπαίτιου κωλύματος.

IV. Λήξη της αναστολής της εργασιακής σχέσης: Με τη λήξη της νόμιμης απεργίας λήγει και η αναστολή της εργασιακής σχέσης. Ο εργοδότης υποχρεούται να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών και οι μισθωτοί δικαιούνται να επανέλθουν στις θέσεις εργασίας που κατείχαν πριν από την απεργία. Κατ' εξαίρεση γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης μπορεί να αξιώσει μικρή αναβολή στην επανένταξη των απεργών, όταν βρίσκεται σε αντικειμενική αδυναμία –λόγω της απεργίας που προηγήθηκε- να επαναλειτουργήσει αμέσως την επιχείρηση.

V. Απαγόρευση απολύσεων λόγω συμμετοχής σε νόμιμη απεργία: Κατά τη διάρκεια της απεργίας ή μετά τη λήξη της, δεν επιτρέπεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας (=απόλυση) του μισθωτού, που έχει ως αιτία τη συμμετοχή στην απεργία. Γίνεται, όμως, δεκτό ότι κατ' εξαίρεση επιτρέπεται η καταγγελία της εργασιακής σχέσης απεργών, εφόσον δικαιολογείται από ανάγκες της επιχείρησης που προέκυψαν από την απεργία (π.χ. κατά τη διάρκεια της απεργίας, ο εργοδότης –για να περιορίσει τη ζημιά της επιχείρησης- επιχειρεί οργανωτικές και άλλες μεταβολές, με αποτέλεσμα να καταργηθούν συγκεκριμένες θέσεις εργασίας. Επίσης, στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου δεν αποκλείεται η συμμετοχή του μισθωτού σε νόμιμη απεργία να αποτελεί κατ' εξαίρεση σπουδαίο λόγο καταγγελίας, όταν λόγω της διάρκειας της αποχής σε συνδυασμό με το χρόνο που απομένει μέχρι τη συμπλήρωση του ορισμένου χρόνου και τις άλλες συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης,

---

εργασίας κάθε συγκεκριμένης μέρας απεργίας. Τέλος, αν η απεργία καταλαμβάνει ορισμένες μόνο ώρες του ημερήσιου ωραρίου (=στάσεις εργασίας), τότε ο εργοδότης θα παρακρατήσει τόσα ωρομίσθια όσες και οι ώρες απεργίας.
Σε περίπτωση λευκής απεργίας αφαιρείται από το ημερομίσθιο ή τον ημερήσιο μισθό του μισθωτού ποσό που αναλογεί στη μείωση της παραγωγής.

[81] Μάλιστα, οι ημέρες αποχής λόγω απεργίας δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας που δικαιούνται οι μισθωτοί.

η παροχή της εργασίας από τον απεργό κατά τον υπόλοιπο χρόνο είναι κατά την καλή πίστη άχρηστη για τον εργοδότη.

§34. Συνέπειες παράνομης απεργίας

Ι. Αυθαίρετη αποχή από την εργασία: Η συμμετοχή του μισθωτού σε παράνομη απεργία δεν αναστέλλει τη λειτουργία της σύμβασης εργασίας, αλλά συνιστά αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία, δηλ. παράβαση της υποχρέωσης εργασίας. Ο εργοδότης δεν οφείλει τις αποδοχές του χρόνου αδικαιολόγητης αποχής.

1. Μερική εκπλήρωση της παροχής: Αν η παράνομη απεργία διαρκεί ορισμένες μόνο ώρες (=στάσεις εργασίας), τότε συνάγεται απαγορευμένη μερική εκπλήρωση της παροχής εργασίας. Στην περίπτωση αυτή, ο εργοδότης μπορεί να αποκρούσει την εργασία των απεργών για το υπόλοιπο του ωραρίου χρονικό διάστημα χωρίς να καθίσταται υπερήμερος, αφού η παροχή της εργασίας δεν είναι η προσήκουσα και ο εργοδότης δεν έχει συμφέρον στην παροχή της εργασίας αυτής.
Ωστόσο, αν οι στάσεις εργασίες είναι νόμιμες, τότε ο εργοδότης δεν δικαιούται να αποκρούσει την εργασία των απεργών κατά τον υπόλοιπο χρόνο του ωραρίου και οφείλει να καταβάλει τις αποδοχές του χρόνου αυτού, εκτός αν συντρέχει περίπτωση εφαρμογής του ΑΚ 656.

2. Συμμετοχή σε παράνομη απεργία και άδεια: Ο χρόνος της παράνομης απεργίας δεν υπολογίζεται για τη συμπλήρωση του βασικού χρόνου προς θεμελίωση του δικαιώματος αδείας ούτε απαγορεύεται ο συμψηφισμός των ημερών παράνομης απεργίας με τις ημέρες άδείας που δικαιούται ο μισθωτός.
Ωστόσο, ο ΑΠ έκρινε ότι ναι μεν οι ημέρες της παράνομης απεργίας συμψηφίζονται με τις ημέρες της αδείας, όμως για να συμβεί αυτό απαιτείται επιπλέον ο παράνομος χαρακτήρας της απεργίας να έχει αναγνωρισθεί ή κηρυχθεί με τελεσίδικη δικαστική απόφαση. Αν δεν συμβεί αυτό, δεν επέρχεται συμψηφισμός των ημερών της παράνομης απεργίας με ισάριθμες ημέρες της αδείας.

ΙΙ. Καταγγελία λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία: Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου ή συνιστά σπουδαίο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ορισμένου λόγου.
Δεν αποκλείεται, όμως, οι συνθήκες της συγκεκριμένης περίπτωσης να καθιστούν την καταγγελία καταχρηστική. Κρίσιμα περιστατικά, τα οποία πρέπει να ληφθούν υπόψη για την εκτίμηση του καταχρηστικού ή μη της καταγγελίας είναι προ παντός η διάρκεια της απεργίας, η συμπεριφορά του μισθωτού κατά την απεργία, το συγγνωστό ή μη της πλάνης του μισθωτού σχετικά με τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας και οι ανάγκες της επιχείρησης όπως διαμορφώθηκαν μετά την απεργία[82].
Αν οι μισθωτοί της επιχείρησης που έλαβαν μέρος στην παράνομη απεργία είναι περισσότεροι, τότε ο εργοδότης δεν είναι υποχρεωμένος να τους απολύσει όλους αυτούς, αλλά δικαιούται να επιλέξει ορισμένους μόνο. Πάντως, η επιλογή των μισθωτών που πρόκειται να απολυθούν δεν μπορεί να είναι αυθαίρετη και ελέγχεται από πλευράς κατάχρησης δικαιώματος. Τα κριτήρια για την επιλογή πρέπει –κατά καλή πίστη- να συνδέονται προ παντός με το συγκεκριμένο εργατικό αγώνα και τη συμπεριφορά του μισθωτού κατά τη διεξαγωγή του.
Το δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη μπορεί να αποσβεστεί με ρητή ή σιωπηρή συμφωνία μεταξύ εργοδότη και μισθωτού ή και με παραίτηση εκ μέρους του εργοδότη. Η παραίτηση μπορεί να είναι σιωπηρή και να συνάγεται από το γεγονός ότι ο εργοδότης –μετά τη λήξη της απεργίας- αποδέχθηκε για αρκετό χρόνο χωρίς επιφύλαξη την εργασία του μισθωτού. Επίσης, δυνατόν να είναι

[82] Π.χ. καταχρηστική είναι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, όταν έχει ως αποκλειστικό κίνητρο την εκδίκηση ή όταν η παράνομη απεργία είχε ελάχιστη διάρκεια.

καταχρηστική η άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας, αν από τη γένεση του δικαιώματος μέχρι την άσκησή του μεσολάβησε σημαντικό χρονικό διάστημα και από τη συμπεριφορά του εργοδότη στο διάστημα αυτό, καθώς και από τις λοιπές συνθήκες δημιουργήθηκε η δικαιολογημένη –κατά την καλή πίστη- πεποίθηση στον εργαζόμενο ότι δεν πρόκειται να καταγγελθεί η εργασιακή του σχέση. Ολιγοήμερη, πάντως, αδράνεια στην άσκηση του δικαιώματος δεν καθιστά την καταγγελία καταχρηστική.

III. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία ως οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία: Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία[83] –καθώς αποτελεί αυθαίρετη αποχή από την εργασία- είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση (παραίτηση) του μισθωτού από αυτή. Τα κρίσιμα περιστατικά που συνεκτιμώνται είναι η διάρκεια της αποχής από την εργασία, η αιτία της αποχής, η υπαιτιότητα που τυχόν βαρύνει το μισθωτό, η προοπτική για σύντομη επάνοδο στην εργασία, οι ανάγκες της επιχείρησης κλπ.

§35. Συνέπειες της απεργίας ως προς τους μη απεργούς:

I. Απεργία και σχέσεις εργασίας των μη απεργών (ΑΚ 656): Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας[84], ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία. Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.

Σύμφωνα με την κρατούσα γνώμη, ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθού και όταν καθίσταται αδύνατη η απασχόληση των μισθωτών λόγω απεργίας που πραγματοποιείται σε άλλη επιχείρηση, από την οποία εξαρτάται λειτουργικά (π.χ. προμηθεύεται πρώτες ύλες, κινητήρια δύναμη κλπ). Για να θεωρηθεί, όμως, στην περίπτωση αυτή ότι η απεργία της άλλης επιχείρησης είναι γεγονός που απαλλάσσει τον εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής μισθού, πρέπει η απεργία αυτή να επηρεάζει κατά άμεσο ή έμμεσο (αλλά –πάντως- σαφή και ορατό) τρόπο τα συμφέροντα των μισθωτών της πρώτης επιχείρησης.

[83] Ως οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού πρέπει να θεωρηθεί προ παντός η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, όταν συνεχίζεται και μετά τη δικαστική αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρα της και αφού προηγουμένως ο εργοδότης ενημέρωσε τους απεργούς για τον παράνομο χαρακτήρα της και έταξε σ' αυτούς εύλογη προθεσμία για να επανέλθουν στην εργασία. Στην περίπτωση αυτή, φυσικά, δεν συντρέχει συγγνωστή πλάνη των απεργών σχετικά με τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας.

[84] Αυτό συμβαίνει συνήθως όταν η απεργία καθιστά αδύνατη τη λειτουργία της επιχείρησης ή την αποδοχή της εργασίας των μη απεργών.