ΣΥΛΛΟΓΙΚΟ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Η ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ:

Η έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας :

Η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί γενική έννοια στην οποία περιλαμβάνονται και περισσότερα επί μέρους δικαιώματα και ελευθερίες , όπως και το δικαίωμα της απεργίας και η συλλογική αυτονομία. Είναι αναγκαία η ελεύθερη δράση της, απαραίτητα στοιχεία της οποίας είναι η απεργία και η δυνατότητα σύναψης συλλογικής εργασίας .

Συνταγματική προστασία : Το κράτος οφείλει όχι μόνο να απέχει από δραστηριότητες που παρακωλύουν την συνδικαλιστική δραστηριότητα αλλά και να κινητοποιείται θετικά «λαμβάνοντας τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστική ελευθερίας».

Η συνδικαλιστική ελευθερία μπορεί να νοηθεί ως ατομική , αλλά και ως συλλογική ελευθερία , ως ατομική διακρίνεται περαιτέρω σε θετική και αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία . Άρα κατοχυρώνεται ως ελευθερία του ατόμου, της συνδικαλιστικής οργάνωσης και ως θεσμική εγγύηση.

(Α) Θετική συνδικαλιστική ελευθερία :

Σημαίνει καταρχήν το δικαίωμα των ατόμων , εργαζομένων και εργοδοτών, να ιδρύουν οργανώσεις με σκοπό την προάσπιση των κοινών επαγγελματικών συμφερόντων, όπως και να προσχωρούν σε όσες ήδη υπάρχουν.

Ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων : Δεν ελέγχεται η σκοπιμότητα ιδρύσεως / δεν επιτρέπεται να εξαρτάται από άδεια της κρατικής εξουσίας / μπορεί να απαιτείται νομική προσωπικότητα και δημοσιότητα / έλεγχος νομιμότητας κατά την ίδρυση / όχι ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων απευθείας από την κρατική εξουσία (+ νομοθετική)

Αρχή πολλαπλότητας : Ιδρύσεως και λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων . Το ότι υπάρχει μια οργάνωση δεν αποκλείει την ίδρυση και άλλης, ακόμη και αν πρόκειται να κινηθεί στο ίδιο επάγγελμα , το ίδιο κλάδο, την ίδια επιχείρηση, τον ίδιο τόπο, με την επιφύλαξη της κατάχρησης .

Απαγορεύεται η άρνηση του εργοδότη να προσλάβει κάποιον εργαζόμενο λόγω του ότι έχει ενταχθεί σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση , αλλά και η ρήτρα σε ατομική ή συλλογική σύμβαση , κατά την οποία ο εργαζόμενος οφείλει να ενταχθεί σε συγκεκριμένη οργάνωση.

(Β) Αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία :

Είναι η ελευθερία του ατόμου να μη συμμετέχει σε καμιά συνδικαλιστική οργάνωση , όπως και να αποχωρεί ελεύθερα από την οργάνωση , όσο και αν εκφράζονται επιφυλάξεις με βάση το ότι μπορεί τελικά να καταλήγει να αποτελεί μηχανισμό για την αποδυνάμωση της συνδικαλιστικής δράσης .

Η προσβολή της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας μπορεί να λάβει και τη μορφή της παραχώρησης πλεονεκτημάτων αποκλειστικά συνδικαλισμένους μισθωτούς.

(Γ) Η συλλογική συνδικαλιστική ελευθερία :

Συνδικαλιστικό δικαίωμα ασκείται όχι μόνο ατομικά αλλά και συλλογικά . Η συλλογική διάσταση του, υπό την μορφή της προστασίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης και της συνδικαλιστικής δράσης, αποτελεί αναγκαίο συμπλήρωμα της ατομικής διάστασης.

Προστατεύεται το δικαίωμα υποστάσεως της οργάνωσης (αποκλεισμός επεμβάσεων για κατάργηση ή απάλειψη των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων της) / η ελευθερία εσωτερικής οργανώσεως (ο ελεύθερος καθορισμός των κανόνων λειτουργίας και οργάνωσης / το κράτος δεν μπορεί να παρεμβαίνει στη διοίκηση της / η συνδικαλιστική δράση (συλλογική αυτονομία και απεργία και κάθε μορφή ενεργοποίηση για την εκπλήρωση των νόμιμων σκοπών της)

Σχέση της συνδικαλιστικής ελευθερίας με άλλες ατομικές ελευθερίες :

Από την συλλογική ελευθερία απορρέουν και την εξυπηρετούν άμεσα τόσο η ελευθερία της απεργίας , όσο και η συλλογική αυτονομία .

(Α) Συνδικαλιστική ελευθερία / απεργία και συλλογική αυτονομία :

Η συνδικαλιστική ελευθερία , η ελευθερία της απεργίας και η συλλογική αυτονομία αποτελούν αλληλεξαρτώμενα και αλληλοσυμπληρούμενα ατομικά δικαιώματα εκφάνσεις του ίδιου φαινομένου. βλ αρ.23 Σ

(Β) Συνδικαλιστική ελευθερία και δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι :

Η συνδικαλιστική ελευθερία είναι στενότερη, αφού αφορά μόνο στην προαγωγή και διαφύλαξη των εργασιακών και γενικότερα των οικονομικών συμφερόντων, ενώ το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι αφορά σε κάθε μη κερδοσκοπικό σκοπό. Η συνδικαλιστική ελευθερία έχει και τα δικαιώματα της απεργίας και συλλογικής αυτονομίας που δεν τα έχει το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι . Επίσης η πρώτη αφορά εργαζόμενο και εργοδότη ενώ η δεύτερη κάθε έλληνα πολίτη.

Οι φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας :

Είναι μέσο υπεράσπισης των επαγγελματικών συμφερόντων όλως των εργαζομένων και όλων των επαγγελματιών. Έτσι και οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι δικαστικοί λειτουργοί αποτελούν υποκείμενα της. Ειδικοί περιορισμοί μπορούν να επιβληθούν σε μέλη ενόπλων δυνάμεων και αστυνομίας. Φορείς είναι και οι διευθύνοντες υπάλληλοι και αυτοί που δεν παρέχουν εξαρτημένη εργασία . Φορείς είναι και οι εργοδότες και οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις . Τέλος φορείς είναι και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι καθώς και οι ανήλικοι

Αποδέκτης της είναι η κρατική εξουσία , η οποία οφείλει να απέχει από κάθε προσβολή , αλλά και οι ιδιώτες .

Περιορισμοί της συνδικαλιστικής ελευθερίας :

Σ 23 : Ορίζει ότι η συνδικαλιστική ελευθερία κατοχυρώνεται « εντός των ορίων του νόμου» , άρα έχουμε ρήτρα νομοθετικής επιφύλαξης .

(Α) Η νομοθετική αναγνώριση δικαιωμάτων σε ορισμένες (αντιπροσωπευτικές) οργανώσεις :

Καταρχήν πρέπει να σέβεται ο νομοθέτης την αρχή της πολλαπλότητας. Άρα δεν γίνεται να μεταχειρίζεται ευνοϊκά κάποιες οργανώσεις .

Διαφορετικό όμως είναι το ζήτημα της παραχώρησης ιδιαίτερων δικαιωμάτων στις αντιπροσωπευτικότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μια τέτοια ευνοϊκότερη μεταχείριση των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων δεν θεωρείται καταρχήν , ότι προσκρούει στις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας .

(Β) Η επιβολή κανόνων δημοκρατικής λειτουργίας :

Εσωτερική παρέμβαση του νομοθέτη, με μια τέτοια παρέμβαση περιορίζεται η εσωτερική αυτονομία των οργανώσεων , υπό την επίκληση, βεβαίως του γενικότερου δημόσιου συμφέροντος . Η παρέμβαση εκδηλώνεται με τη μορφή κανόνων δημόσιας τάξεως, οι οποίοι καθορίζουν υποχρεωτικά το περιεχόμενο των καταστατικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων .

Στη χώρα μας γίνεται γενικότερα αποδεκτή μια τέτοια παρέμβαση του νομοθέτη . Η δημοκρατική λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων θεωρείται προϋπόθεση της ομαλής λειτουργίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Άρα τέτοιες παρεμβάσεις είναι θεσμικές εγγυήσεις (όχι περιορισμοί), με τις οποίες το κράτος οφείλει, σύμφωνα με το Σύνταγμα , να διασφαλίζει την άσκηση της.

Περιορισμοί άλλων συνταγματικών δικαιωμάτων :

Προκύπτουν περιορισμοί σε δικαιώματα τρίτων , και πιο συγκεκριμένα του εργοδότη .

Η ΕΝΝΟΙΑ ΚΑΙ Η ΔΟΜΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ :

Η έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης :

Πρέπει να έχει ορισμένα χαρακτηριστικά : Πρέπει να έχει συσταθεί ελεύθερα , ενώ όλη η λειτουργία και ειδικά η συμμετοχή των μελών σε αυτήν πρέπει να χαρακτηρίζεται από την ελευθερία . Πρέπει να εξυπηρετούν κατά κύριο λόγο συνδικαλιστικούς σκοπούς, δηλαδή τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των μελών τους. Πρέπει να έχουν στοιχειώδη οργάνωση ,με τη μορφή συγκεκριμένων κανόνων λειτουργίας , οι οποίοι εκφράζονται και την αναγνώριση νομικής προσωπικότητας, όπως και διάρκεια. Τέλος πρέπει να διατηρούν ανεξαρτησία τόσο απέναντι στην εργοδοτική πλευρά , όσο και απέναντι στην κρατική εξουσία

Η νομοθετική κατοχύρωση :

(Α) Τα γενικά χαρακτηριστικά του ν. 1264/1982 :

Αφορά την λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων . Χαρακτηρίζεται από την επιδίωξη της δημιουργίας, ενιαίων συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων, στις οποίες επιβάλλονται συγκεκριμένοι δημόσιας τάξεως κανόνες δημοκρατικής λειτουργίας, και θεσπίζονται κανόνες προστασίας της συνδικαλιστικής δράσης στην επιχείρηση.

(Β) Πεδίο εφαρμογής :

Αρ. 1 ν.1264/1982 : Αναφέρει ότι εφαρμόζεται σε όσους απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί) , στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ.

Ο νόμος αυτός δεν εφαρμόζεται στις επαγγελματικές οργανώσεις εργοδοτών (εφαρμογή ΑΚ και ν.1712/1987). Δεν εφαρμόζεται στις δημοσιογραφικές οργανώσεις εκτός από ορισμένες διατάξεις του. Επίσης δεν υπάγονται οι επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου στα οποία η συμμετοχή των επαγγελματιών είναι υποχρεωτική (δικηγορικοί σύλλογοι κτλπ και διάφορα επαγγελματικά επιμελητήρια). Όσο αφορά τις οργανώσεις συνταξιούχων , βάση της νομολογίας, εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΑΚ για αυτές .

Εφαρμόζεται στις οργανώσεις δημόσιων υπαλλήλων, υπαλλήλων ΟΤΑ, των ΑΕΙ , των ΝΠΔΔ, των αστυνομικών υπαλλήλων και στρατιωτικών (βλ και αρ.30, $30^{Α}$, 30Β)

Η δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων :

Υπάρχει ιεραρχική δομή . Οι εργαζόμενοι – φυσικά πρόσωπα συμμετέχουν έτσι στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις . Οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις ενώνονται και σχηματίζουν τις δευτεροβάθμιες , και τέλος οι δευτεροβάθμιες σχηματίζουν τις τριτοβάθμιες. Βλ. ν. 1264/1982 για οργάνωση .

(Α) Πρωτοβάθμιες οργανώσεις :

Οι εργαζόμενοι – φυσικά πρόσωπα μετέχουν, καταρχάς , ως μέλη τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Έχουν νομική προσωπικότητα και η ίδρυση και λειτουργία τους διέπονται από τις γενικότερες διατάξεις περί σωματείων του ΑΚ και στη συνέχεια από τις ειδικές διατάξεις του ν. 1264/1982.

Σύμφωνα με το αρ.3 ν.1264/1982 , πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις είναι τα σωματεία, τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι ενώσεις προσώπων .

(α) Τα σωματεία :

Έχουν νομική προσωπικότητα και προβλέπονται συγκεκριμένα όργανα που λειτουργούν στο πλαίσιο της, διαμορφώνοντας και τη βούληση της.

(β) Τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων :

Αφορά οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης . Δεν έχουν ξεχωριστή νομική προσωπικότητα . Η δημιουργία τους πρέπει να προβλέπεται από τα καταστατικά των οργανώσεων .

Η δραστηριότητα τους εντάσσεται στην δραστηριότητα του σωματείου στο οποίο ανήκουν . ΔΕΝ έχουν δυνατότητα κήρυξης απεργίας, σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, να ενάγουν και να εναχθούν ή τέλος να αποκτήσουν ξεχωριστή περιουσία ή άλλα δικαιώματα.

Μπορούν να γίνουν μέλη του οικείου Εργατικού Κέντρου ύστερα από απόφαση της διοίκησης του σωματείου.

(γ) Ενώσεις προσώπων :

Δεν έχουν νομική προσωπικότητα και μόνιμο χαρακτήρα, ιδρύονται για την αντιμετώπιση κάποιου ζητήματος που παρουσιάσθηκε ευκαιριακά . Μόνο μια ένωση προσώπων, μπορεί να ιδρυθεί, σύμφωνα με το αρ.1 παρ.1 ν.1264/1982 για κάθε εκμετάλλευση, επιχείρηση, δημόσια υπηρεσία, ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ .

Η ένωση προσώπων μπορεί να συσταθεί από 10 τουλάχιστον εργαζομένους αλλά ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους 40 . Επίσης δεν θα πρέπει να υπάρχει σωματείο με τους μισούς εργαζομένους της επιχείρησης τουλάχιστον ως μέλη του. Απαιτείται να ιδρυθεί με πράξη, η οποία κατατίθεται στο γραμματέα του αρμόδιου Ειρηνοδικείου.

Εκπροσωπείται από 2 μέλη της. Η διάρκεια της αναφέρεται στην ιδρυτική πράξη και δεν πρέπει να υπερβαίνει το εξάμηνο , αλλά γίνεται παράταση

Διαλύεται εάν ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης υπερβαίνει τους 40, εάν ιδρυθεί σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον εργαζομένους ως μέλη του, εάν προσχωρήσουν σε ήδη υφιστάμενο σωματείο οι μισοί τουλάχιστον εργαζόμενοι , εάν λήξει η διάρκεια της ή αν υλοποιηθεί ο σκοπό για τον οποίο αυτή η ένωση ιδρύθηκε .

Δεν εφαρμόζεται το σύνολο των διατάξεων του ν.1264/1982 . Εφαρμόζεται το αρ.20 παρ.1 εδ.γ για κήρυξη απεργίας και αναλογικά οι διατάξεις για τα σωματεία των αρ.3 παρ.1^{α}, 7 παρ.1,5,6,7,8 και 8. Κατά τα λοιπά εφαρμόζεται το ΑΚ 107

(Β) Δευτεροβάθμιες οργανώσεις :

Είναι ενώσεις πρωτοβάθμιων σωματείων . Το αρ.1 παρ.3β ν.1264/1982 προβλέπει 2 είδη , τις Ομοσπονδίες και τα Εργατικά Κέντρα :

(α) Οι Ομοσπονδίες :

Είναι ενώσεις 2 τουλάχιστον πρωτοβάθμιων σωματείων . Αναλόγως είναι κλαδικές , περιλαμβάνοντας σωματεία μέλη από τον ίδιο κλάδο ή συναφείς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας , ομοιοεπαγγελματικές για το ίδιο επάγγελμα ή συναφή επαγγέλματα ή επιχειρησιακές για την ίδια επιχείρηση. Έχουν νομική προσωπικότητα και εφαρμόζεται ο ν.1264/1982.

(β) Τα Εργατικά Κέντρα :

Είναι ενώσεις τοπικού χαρακτήρα 2 τουλάχιστον πρωτοβάθμιων σωματείων και τοπικών παραρτημάτων, τα οποία έχουν την έδρα τους στην περιφέρεια του αντίστοιχου Εργατικού Κέντρου. Μπορούν να συμμετέχουν σε αυτά ως μέλη επιχειρησιακά, τοπικά κλαδικά ή τοπικά ομοιοεπαγγελματικά πρωτοβάθμια σωματεία . Δεν έχουν δικαίωμα κήρυξης απεργίας , δεν έχουν ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας . Είναι συνδικαλιστικές οργανώσεις , έχουν νομική προσωπικότητα και εφαρμόζεται ο ν.1264/1982.

(Γ) Οι τριτοβάθμιες οργανώσεις :

Είναι οι Συνομοσπονδίες , δηλαδή ενώσεις δευτεροβαθμίων σωματείων , Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων . Έχουν νομική προσωπικότητα και εφαρμόζεται ο ν.1264/1982 . Σημαντική αρμοδιότητα του αποτελεί η σύναψη της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας , δηλαδή αυτής που εφαρμόζεται στους εργαζομένους όλης της χώρας.

(Δ) Οι διεθνείς συνδικαλιστικές οργανώσεις :

Η ΙΔΡΥΣΗ ΚΑΙ Η ΔΙΑΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ :

Έχουν τη νομική μορφή σωματείων , άρα η ίδρυση διέπεται καταρχήν από τον ΑΚ και στη συνέχεια από το ν.1264/1982.

Η ίδρυση τους είναι ελεύθερη , η αρχή της πολλαπλότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων εντάσσεται στην έννοια της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η αρχή πολλαπλότητας απαγορεύεται όταν προκύπτει κίνδυνος συγχύσεως ως προς την ταυτότητα μεταξύ των διαφόρων οργανώσεων και εν γένει σε κάθε άλλη περίπτωση κατά την οποία προκύπτει ότι η ίδρυση μιας άλλης οργανώσεως είναι καταχρηστική.

Ο νομοθέτης δεν θα πρέπει να θέτει όρους οι οποίοι δυσχεραίνουν την ελεύθερη ίδρυση τους. Τέτοιοι όροι δικαιολογούνται μόνο όταν εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον και τηρούν την αρχή της αναλογικότητας όπως ορισμένοι κανόνες δημοσιότητας.

Η ίδρυση της οργάνωσης :

Διακρίνεται σε 3 στάδια : της σύνταξης της ιδρυτικής πράξης και του καταστατικού, το δικαστικό έλεγχο και την καταχώρηση στα ειδικά βιβλία .

(Α) Η ιδρυτική πράξη και το καταστατικό :

Στην ιδρυτική πράξη μετέχουν τουλάχιστον 20 εργαζόμενοι, τα ιδρυτικά μέλη. Τα μέλη αυτά πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις που θέτει ο νόμος . Οι ανήλικοι και αλλοδαποί μπορούν να συμμετέχουν στην ιδρυτική πράξη, καθώς μπορούν να γίνουν μέλη των οργανώσεων. Η πράξη καταρτίζεται εγγράφως και θεωρείται ιδιόμορφή πολυμερής δικαιοπραξία. Η ιδρυτική πράξη συνοδεύεται από τη σύνταξη του καταστατικού (ΑΚ 80)

(Β) Η διαδικασία δικαστικού ελέγχου :

Για να αποκτήσει νομική προσωπικότητα, πρέπει να προηγηθεί η έκδοση δικαστικής απόφασης . Τα ιδρυτικά μέλη υποβάλλουν αίτηση στο Ειρηνοδικείο της έδρας του σωματείου (ΚΠολΔ 787), το οποίο αποφαίνεται αν συντρέχουν οι νόμιμοι όροι για τη σύσταση του. Το δικαστήριο εξετάζει την αίτηση ασκώντας έλεγχο νομιμότητας και όχι σκοπιμότητας. Θα ελέγξει για τα συνδικαλιστικά σωματεία εάν πράγματι ο σκοπός του σωματείου είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων (αρ.4 ν.1264/1982) , όχι όμως εάν κρίνεται σκόπιμο να ιδρυθεί στο συγκεκριμένο πεδίο κάποιο σωματείο ή ένα επί πλέον σωματείο.

(Γ)Η καταχώρηση σε ειδικά βιβλία :

Μόνο με την καταχώρηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης στο ειδικό βιβλίο, αυτή αποκτά νομική προσωπικότητα (αρ.2 παρ.1 ν.1264/1982 , ΑΚ 83). Άρα η εγγραφή αυτή έχει συστατικό χαρακτήρα.

Η διάλυση συνδικαλιστικής οργανώσεως :

Αρ. 12 παρ.2 Σ : «δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση».

Αρ. 4 ΔΣΕ 87 : «οι οργανώσεις των εργαζομένων και εργοδοτών δεν υπόκεινται εις την δια της διοικητικής οδού διάλυσιν ή αναστολήν των εργασιών των»

Άρα γίνεται η εκούσια διάλυση με απόφαση των αρμόδιων οργάνων, και η διάλυση με δικαστική απόφαση, αλλά μόνο για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού της. Όχι με πράξη της διοίκησης.

Εκούσια διάλυση : ΑΚ 103 – Απαιτείται απόφαση από τη Γενική Συνέλευση, που λαμβάνεται με αυξημένη απαρτία του ½ των μελών και αυξημένη πλειοψηφία των ¾ των παρόντων (βλ. ΑΚ 99).

Αυτοδίκαιο διάλυση : ΑΚ 104 – Όταν προβλέπεται σχετική ρήτρα στο καταστατικό

Τελεσίδικη δικαστική απόφαση : ΑΚ 105

Η διάλυση αποτελεί το έσχατο μέσο και πρέπει οπωσδήποτε να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας

Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ :

Είναι νομικά πρόσωπα μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα, και ειδικότερα σωματεία . Ο σκοπός του είναι η προάσπιση και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων.

Η διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων :

Αρ. 4 ν.1264/1982 : « Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων».

Προάσπιση : Αφορά τον αποκλεισμό της όποια επιδείνωσης ή του περιορισμού των δικαιωμάτων ή των συμφερόντων των εργαζομένων

Προαγωγή : Ποσοτική και ποιοτική βελτίωση των δικαιωμάτων αυτών .

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται από τα πολιτικά κόμματα, τα οποία έχουν άμεσους πολιτικούς σκοπούς . Αυτό το γεγονός όμως δεν σημαίνει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να έχουν ιδεολογικές τάσεις, ούτε δεν μπορούν να αποκτήσουν δεσμούς με πολιτικά κόμματα. Μόνο σε ακραίες περιπτώσεις, που οι οργανώσεις θέτουν ως άμεσο και σταθερό στόχο της δράσης τους την ενίσχυση συγκεκριμένου πολιτικού κόμματος, θα μπορούσαμε να κάνουμε λόγο για δραστηριότητα, η οποία βρίσκεται εκτός του νομοθετικού πλαισίου δραστηριοποίησης τους.

Η δράση της οργάνωσης δεν περιορίζεται των συμφερόντων των μελών της, αλλά εκτείνεται πέραν αυτών και σε αυτά όλων των υπόλοιπων εργαζομένων .

Δυνατότητα ανάπτυξης ελεύθερης συνδικαλιστικής δραστηριότητας, τόσο μέσα , όσο και έξω από την επιχείρηση για την υπεράσπιση των επαγγελματικών συμφερόντων των εργαζομένων .

<u>Η εκπροσώπηση ενώπιων διοικητικών και δικαστικών αρχών :</u>

Αρ.4 παρ.3 ν.1264/1982 : «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις για την πραγματοποίηση των σκοπών τους δικαιούνται να αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς, τα μέλη τους, τις εργασιακές και γενικότερα επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους».

ΚΠολΔ 622 παρ.1 : Τα αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, αναγνωρισμένες ενώσεις τους ή επιμελητήρια «έχουν το δικαίωνα να ασκούν υπέρ των μελών τους τα δικαιώματα που απορρέουν από συλλογική σύμβαση ή άλλες διατάξεις εξομοιούμενες με συλλογική σύμβαση, εκτός αν τα μέλη έχουν εκδηλώσει την αντίθεση τους» . Άρα ενεργεί ως μη δικαιούχος διάδικος , νομιμοποιούμενη να ασκήσει αυτή την αγωγή αντί για το δικαιούχο μέλος.

ΚΠολΔ 622 παρ.2 : Αναγνωρίζει τη δυνατότητα να παρέμβουν υπέρ διαδίκου, υπό την προϋπόθεση ότι αυτός είναι μέλος τους ή μέλος κάποιας από τις οργανώσεις που αποτελούν την ένωση. Δεν απαιτείται επίκληση κάποιου άμεσου εννόμου συμφέροντος , όπως ορίζει το ΚΠολΔ 80.

ΚΠολΔ 622 παρ.3 : Δικαίωμα να παρέμβουν σε δίκη που αφορά την ερμηνεία ή την εφαρμογή συλλογικής σύμβασης εργασίας στην οποία μετέχουν για την προστασία του συλλογικού συμφέροντος που παρουσιάζει η έκβαση της δίκης.

<u>Η ανάπτυξη κερδοσκοπικής δραστηριότητας :</u>

Αρ.4 παρ.2 ν.1264/1982 : « Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα» . Με τον όρο κερδοσκοπική δραστηριότητα εννοεί ότι απαγορεύεται η συστηματική ενέργεια εμπορικών πράξεων με σκοπό την απόκτηση κερδών προς διανομή στα μέλη τη. Αντίθετα δικαιούνται να αξιοποιούν την περιουσία τους με νόμιμες μορφές επενδύσεων . «Μπορούν χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς και πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν ειδικά κεφάλαια για εξυπηρέτηση ορισμένων εκτάκτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους».

Η οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων :

Ο ν.1264/1982 καθορίζει τις πηγές από τις οποίες μπορούν να αντλούν οι οργανώσεις τα χρηματικά μέσα που είναι αναγκαία για τη λειτουργία και δράση τους.

(Α) Πηγές χρηματοδότησης :

Η κύρια πηγή είναι τα μέλη τους. Τέτοιες πηγές είναι τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές τους.

Ο τρόπος καθορισμού και το ύψος του δικαιώματος εγγραφής και των εισφορών ορίζονται στο αρ.5 παρ.2 ν.1264/1982, από το καταστατικό της οργάνωσης. Ο καθορισμός του ύψους των εισφορών δεν θα πρέπει να προσβάλλει την αρχή της ισότιμης μεταχείρισης των μελών της οργάνωσης, η οποία άλλωστε προκύπτει και από το ΑΚ 89. Το ύψος δεν είναι απαραίτητο να είναι ενιαίο για όλα τα μέλη .

Αρ.5 παρ.3 ν.1264/1982 : «Οι δωρεές και οι επιχορηγήσεις προς συνδικαλιστικές οργανώσεις γίνονται πάντοτε επώνυμα». Άρα δεν απαγορεύονται οι δωρεές από μέλη της οργάνωσης ή και από τρίτους, αλλά αυτές πρέπει να γίνονται επώνυμα

(Β) Η χρηματική ενίσχυση συνδικαλιστικών οργανώσεων :

Αρ.5 παρ.4 ν.1264/1982 : « 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 χρηματοδότησης «εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών της μοναδικής πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης, στην οποία ανήκουν οι εργαζόμενοι σε αυτόν, ή εφόσον, υπάρχουν περισσότερες ισομερώς σε όλες». Είναι έτσι δυνατό να δέχονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτικές παροχές που εξυπηρετούν «κοινωφελείς σκοπούς», έστω και αν δεν χορηγούνται άμεσα στα μέλη τους.

Ζήτημα μπορεί να τεθεί ως προς τις εργοδοτικές παροχές που χορηγούνται σε συνδικαλιστικά στελέχη, κατά τη γνώμη μας , κρίσιμος είναι ο σκοπός της χορηγήσεως , εάν αποτελούν «συνδικαλιστικές διευκολύνσεις» τότε είναι επιτρεπτές. (βλ. αρ.16,17,18 ν. 1264/1982)

Δεν εμπίπτει στην εξαίρεση του εδ.β' παρ.4 αρ.5 ν.1264/1982 η ευθεία χρηματοδότηση συνδικαλιστικής οργάνωσης με τη μορφή της κάλυψης δαπανών του προϋπολογισμού της.

(Γ) Η είσπραξη εισφορών στην επιχείρηση :

Αρ.6 παρ.1 ν.1264/1982 : «Οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν δικαίωμα να εισπράττουν τα δικαιώματα εγγραφής, τις συνδρομές και γενικά τις εισφορές των μελών τους και μέσα στο χώρα εργασίας εκτός χρόνου απασχόλησης. Ο χρόνος αυτός είναι εκείνος που στη διάρκεια του ο εργαζόμενος δεν οφείλει να προσφέρει τις υπηρεσίες του στον εργοδότη.

(Δ) Η παρακράτηση εισφορών :

Επιτρέπεται η παρακράτηση των συνδικαλιστικών εισφορών από τον εργοδότη και η απόδοση τους στη συνέχεια στις δικαιούχους συνδικαλιστικές οργανώσεις . Για την παρακράτηση της συνδρομής

απαιτείται η κατάθεση έγγραφης, θετικής δήλωσης του μισθωτού στον εργοδότη, ελεύθερα ανακαλούμενης.

(Ε) Το ακατάσχετο της συνδικαλιστικής περιουσίας

Αρ. 5 παρ.5 ν.1264/1982 : « Η περιουσία του σωματείου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη λειτουργία του είναι ακατάσχετη». Η προστασία αυτή δεν είναι απόλυτη, περιοριζόμενη σε εκείνο το μέρος της περιουσίας που είναι απαραίτητο για τη στοιχειώδη λειτουργία της.

ΤΑ ΜΕΛΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ :

Η ιδιότητα του μέλους χαρακτηρίζει το δεσμό του εργαζομένου με τη συνδικαλιστική οργάνωση και ενεργοποιείται με την εγγραφή του σε αυτήν. Είναι δυνατόν να αποκτηθεί είτε πρωτογενώς, με την συμμετοχή του στην ιδρυτική πράξη , είτε αργότερα, δευτερογενώς, με την προσχώρηση του σε μια οργάνωση που υφίσταται ήδη .

Η εγγραφή στηρίζεται στην αποκλειστική βούληση του μέλους, δεν νοείται αναγκαστική συμμετοχή.

Το αρ.7 ν.1264/1982 περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις για τη συμμετοχή εργαζομένου ως μέλους συνδικαλιστικής οργανώσεως . Καθιερώνεται το δικαίωμα του εργαζομένου να γίνει μέλος μιας οργάνωσης, αλλά περιορίζεται και η δυνατότητα πολλαπλής συμμετοχής σε αυτές .

Το δικαίωμα του εργαζομένου να εγγραφεί ως μέλος :

Αρ.7 ν.1264/1982 : «Κάθε εργαζόμενος , που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στο τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή το κλάδο απασχόλησης του, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μιας οργάνωσης της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης κα μιας του επαγγελματικού κλάδου απασχόλησης του εφόσον έχει τις νόμιμες προϋποθέσεις των καταστατικών τους».

Προκειμένου τόσο για φυσικά όσο και νομικά πρόσωπα , θα πρέπει να πληρούνται οι νόμιμες προϋποθέσεις του καταστατικού της οργάνωσης στην οποία υποβάλλεται η αίτηση εγγραφής. Εάν δεν πληρούνται, η οργάνωση μπορεί να απορρίψει νομίμως την αίτηση. Αν δεν προβλέπονται προϋποθέσεις ο εργαζόμενος δικαιούται να γίνει μέλος. Οι όροι στο καταστατικό δεν πρέπει να είναι αυθαίρετοι ή καταχρηστικοί.

Η συνδικαλιστική οργάνωση μπορεί να απορρίψει την αίτηση εγγραφής, εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Αυτό προκύπτει εμμέσως από το αρ.7 παρ.7 ν.1264/1982

(Α) Η συνταγματικότητα του μέτρου :

Ο νομοθέτης μπορεί, έστω και κατ' εξαίρεσιν να παρεμβαίνει με στόχο την προστασία του γενικότερου συμφέροντος που συγκεκριμενοποιείται στην ενιαία , αποτελεσματική και δημοκρατική λειτουργία των συνδικαλιστικών οργάνων ως θεσμών υλοποίησης της κοινωνικής δημοκρατίας.

(Β) Η διαδικασία υποβολής αίτησης :

Θέτει συγκεκριμένη προθεσμία λήψεως αποφάσεως, εξομοιώνει τη σιωπή με άρνηση και προβλέπει τη δυνατότητα δικαστικής εκπτώσεως της διοικήσεως.

Εάν γίνει απόρριψη της αίτησης ή περάσει 1 μήνας και δεν γίνει γνωστοποίηση για αποδοχή ή απόρριψη, τότε υπάρχει δικαίωμα προσφυγής στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο και να ζητήσει την εγγραφή (η αγωγή ασκείται κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης). Η απόφαση που εκδίδεται μπορεί να έχει αναγνωριστικό χαρακτήρα, αλλά μπορεί να διαταχθεί και η εγγραφή, καταδικάζοντας την οργάνωση σε δήλωση βουλήσεως σύμφωνα με το ΚΠολΔ 949. Στο αρ.7 ν.1264/1982 προβλέπεται, προφανώς σε περίπτωση αναγνωριστικής απόφασης, και η επιβολή κυρώσεων σε βάρος της οργάνωσης η οποία αρνείται την εγγραφή μελών,

<u>Οι προϋποθέσεις εγγραφής εργαζομένων ως μελών συνδικαλιστικής οργάνωσης :</u>

Προβλέπονται στο καταστατικό της οργάνωσης.

Ο νομοθέτης, φρόντισε να αναφερθεί συγκεκριμένα σε ορισμένες προϋποθέσεις. Ορίζει θετικά ότι ανήλικοι και αλλοδαποί εργαζόμενοι νόμιμα μπορούν να είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων. Αναφέρει ότι κάθε εργαζόμενος, που έχει συμπληρώσει ένα δίμηνο μέσα στον τελευταίο χρόνο στην επιχείρηση ή εκμετάλλευση ή στον κλάδο εκμετάλλευσης, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης (διάταξη αναγκαστικού δικαίου)

<u>(Α) Η πολλαπλή συμμετοχή σε οργανώσεις :</u>

Αρ.7 παρ.1 ν.1264/1982 : Ορίζει ότι ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να γίνει μέλος μόνο μιας «επιχειρησιακής οργανώσεως» και μιας του «επαγγελματικού κλάδου απασχολήσεως». Άρα μπορεί να απαγορεύεται από το καταστατικό η πολλαπλή συμμετοχή του εργαζομένου σε περισσότερες ομοειδείς οργανώσεις . Αποδέκτες απαγόρευσης είναι ο εργαζόμενος και η οργάνωση.

Είναι δυνατή η ταυτόχρονη ένταξη εργαζομένου αφενός σε μια επιχειρησιακή ή κλαδική οργάνωση και αφετέρου σε μια ομοιοεπαγγελματική.

Αρ.7 παρ.4 ν.1264/1982 : Ορίζει ότι είναι ισχυρή «διάταξη καταστατικού συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία απαγορεύει τη συμμετοχή μελών της σε άλλη οργάνωση». Η απαγόρευση αφορά τη συμμετοχή σε οποιαδήποτε άλλη οργάνωση, καθώς η συμμετοχή σε ομοειδείς οργανώσεις περιλαμβάνεται ήδη στη διάταξη της παρ.1 του ίδιου άρθρου.

<u>(Β) Η ιδιότητα του εργαζομένου :</u>

Αποτελεί προϋπόθεση για την εγγραφή σε συνδικαλιστική οργάνωση. Δεν απαιτείται, η ιδιότητα του εργαζομένου με πλήρες ωράριο ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Και οι εργαζόμενοι με ατύπικες σχέσεις απασχόλησης μπορούν να ενταχθούν σε οργανώσεις.

Και οι άνεργοι μπορούν να ενταχθούν , εφόσον συμπλήρωσαν στο παρελθόν 2μηνη απασχόληση.

Όσον αφορά τους συνταξιούχους , ο ΑΠ έκανε δεκτό ότι οι συνταξιούχοι, λόγω του ότι έχουν απολέσει την ιδιότητα του εργαζομένου, δεν μπορούν να μετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, ούτε οι οργανώσεις συνταξιούχων μπορούν να ενταχθούν σε ομοσπονδίες ή συνομοσπονδίες

εργαζομένων. Άρα μπορούν να ιδρύσουν και να συμμετάσχουν μόνο σε κοινά σωματεία διεπόμενα από τις διατάξεις του ΑΚ . Όσοι συνταξιούχοι συνεχίζουν να απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας , μπορούν να μετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, αφού είναι εργαζόμενοι .

Οι διευθύνοντες υπάλληλοι, εφόσον ασκούν εργοδοτικές εξουσίες , δεν έχουν την δυνατότητα να γίνουν μέλη της συνδικαλιστικής οργανώσεως .

Η διαγραφή μέλους συνδικαλιστικής οργανώσεως :

Καταρχήν εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις του ΑΚ. Πέραν αυτών, το αρ.7 παρ.1 ν.1264/1982 περιλαμβάνει ειδική διάταξη για ορισμένες περιπτώσεις διαγραφής των μελών .

Προβλέπει ότι « Αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό, διαγράφεται το μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης : 1) που χωρίς να συντρέχει ανώτερη βία, δεν πήρε μέρος στις 2 τελευταίες εκλογές για τη διοίκηση, 2) που πριν 6 μήνες έχει πάψει με τη θέληση του να απασχολείται στην επιχείρηση ή στον επαγγελματικό κλάδο απασχόλησης του, εκτός εάν του οφείλεται στην εκλογή του στο Κοινοβούλιο ή την Τοπική Αυτοδιοίκηση»

Τέλος , όπως ορίζει ρητά η διάταξη, είναι δυνατός να ορισθούν στο καταστατικό και άλλοι λόγοι διαγραφής των μελών.

Η ΛΕΙΤΟΥΡΓΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ

Τα όργανα της συνδικαλιστικής οργάνωσης :

(Α) Η Γενική Συνέλευση :

Είναι το ανώτατο όργανο της οργάνωσης. Έχει τεκμήριο αρμοδιότητας, μπορεί να αποφασίζει για οποιοδήποτε ζήτημα το οποίο δεν έχει ανατεθεί στην αρμοδιότητα κάποιου άλλου οργάνου της (ΑΚ 93 παρ.1 , αρ.8 παρ.1 ν.1264/1982)

Κάποια θέματα είναι στην αποκλειστική αρμοδιότητα της ΓΣ, άρα δεν μπορούν να πάνε σε άλλο όργανο , ούτε με το καταστατικό.

Απόφαση ΓΣ για θέματα που ανήκουν στην αποκλειστική αρμοδιότητα άλλου οργάνου, είναι άκυρη.

(α) Η σύγκληση της ΓΣ:

Οι γενικές συνελεύσεις είναι τακτικές και έκτακτες. Το καταστατικό ορίζει τη διαδικασία σύγκλησης , και τους όρους συζήτησης και απόφασης.

Η ΓΣ συγκαλείται από το ΔΣ στις περιπτώσεις που ορίζει το καταστατικό ή κάθε φορά που επιβάλλεται από το συμφέρον της οργάνωσης (ΑΚ 96), εφόσον το ΔΣ έχει συγκροτηθεί νόμιμα. Πρόσκληση για σύγκληση ΓΣ από διοίκηση που δεν είναι νόμιμη, δεν δεσμεύει την οργάνωση.

Η ΓΣ μπορεί να συγκληθεί και με πρωτοβουλία τν μελών της , με σχετική αίτηση στο διοικητικό συμβούλιο. Ο αριθμός των μελών που μπορούν να ζητήσουν αυτή τη σύγκληση ορίζεται από το καταστατικό της οργάνωσης , και αν δεν υπάρχει πρόβλεψη ο αριθμός πρέπει να είναι μεγαλύτερος από το 1/5 των μελών (ΑΚ 96). Το ΔΣ υποχρεούται σε μια τέτοια περίπτωση, να προχωρήσει στη σύγκληση της ΓΣ χωρίς να δικαιούται να εξετάσει τη σπουδαιότητα των θεμάτων ή την σκοπιμότητα της συγκλήσεως.

Πριν την σύγκληση της ΓΣ, γίνεται σχετική πρόσκληση στα μέλη, πριν τον ελάχιστο χρόνο που προβλέπεται στο καταστατικό ή στο νόμο. Εάν η συζήτηση και η απόφαση της ΓΣ επεκταθεί σε θέματα τα οποία δεν έχουν αναγραφεί στην πρόσκληση η σχετική απόφαση είναι ακυρώσιμη (ΑΚ 97)

Η απαρτία για την ΓΣ καθορίζεται στο καταστατικό, και μπορεί να διαφέρει ανάλογα με την σπουδαιότητα του ζητήματος. Εάν ο νόμος ή το καταστατικό δεν λένε για την απαρτία τότε, σύμφωνα με το αρ.8 παρ.2 ν.1264/1982, απαιτείται 1/3 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την $1^{η}$ συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε 2 μέχρι 15 μέρες, κατά την οποία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστο του ¼ των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Εάν ούτε τότε υπάρξει απαρτία, τότε συγκαλείται μέσα σε 2 μέχρι 15 ημέρες $3^{η}$, κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του 1/5 των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Για σοβαρά ζητήματα προβλέπεται αυξημένη απαρτία (ΑΚ 99, 100 – αναγκαστικό δίκαιο)

Η απαρτία υπολογίζεται βάση των ταμειακών εντάξει μελών (αρ.10 παρ.1 ν.1264/1982). Συνυπολογίζονται σε αυτή και τα μέλη που είναι παρόντα, ανεξάρτητα αν συμμετέχουν στην ψηφοφορία, αλλά η απαρτία διαπιστώνεται κατά τη διάρκεια και κατά την ψηφοφορία (όχι κατά την έναρξη).

(β) Η ψηφοφορία :

Αρ. 8 παρ.2 εδ.β ν.1264/1982 : Απαγορεύεται η συμμετοχή στις συνελεύσεις με εξουσιοδότηση, άρα η συμμετοχή πρέπει να είναι αυτοπροσώπως .

Στη ΓΣ πρέπει να συμμετέχουν και να ψηφίζουν μόνο τα οικονομικώς τακτοποιημένα μέλη. Εάν σε απόφαση παραβρέθηκαν πρόσωπα που δεν ήταν μέλη και η παρουσία τους μπορούσε να επηρεάσει τότε η απόφαση μπορεί να ακυρωθεί (αρ. 8 παρ.3 εδ.ε’ ν 1264/1982).

Η ΓΣ αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία, όχι όμως δια βοής. Καταρχήν φανερή , ενώ σε ορισμένες περιπτώσεις μυστική. (αρ.8 παρ.3 εδ.β ν.1264/1982). Μπορεί να γίνει και με ηλεκτρονική ψήφο, εφόσον υπάρχει σχετική πρόβλεψη στο καταστατικό.

Οι αποφάσεις , αν δεν ορίζεται διαφορετικά στο καταστατικό λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων (αρ. 8 παρ.3 ν.1264/1982). Αλλά μπορεί με διάταξη του καταστατικού να ορισθεί απόλυτη πλειοψηφία . Ο ν.1264/1982 προβλέπει ορισμένες ειδικές ενισχυμένες πλειοψηφίες .

(γ) Η ακυρότητα των αποφάσεων της ΓΣ :

Η απόφαση είναι μια πολυμερής δικαιοπραξία που δεσμεύει όλα τα μέλη της οργάνωσης . Αλλά μπορεί να είναι αντίθετη στο νόμο ή στο καταστατικό. 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». Άρα η ακυρότητα δεν είναι αυτοδικαίως , άρα πρόκειται για ακυρωσία, άρα η απόφαση του δικαστηρίου θα έχει διαπλαστικό χαρακτήρα και ασκείται εντός 6 μηνών .

Για τα μέλη οργανώσεων έχουμε το αρ. 8 παρ.4 ν.1264/1982 : «Αίτηση για την αναγνώριση ακυρότητα απόφασης Συνέλευσης υποβάλλεται μέσα σε αποκλειστική προθεσμία 30 ημερών από τη λήξη της συνέλευσης» . Είναι αποκλειστική προθεσμία , για την έναρξη της δεν έχει σημασία η γνώση. (ενώ για τρίτους ισχύει η ΑΚ 101).

Εάν η απόφαση είναι ανυπόστατη ή απολύτως άκυρη , τότε δεν απαιτείται η τήρηση των προβλεπόμενων προθεσμιών, ούτε η άσκηση της αγωγής από συγκεκριμένο αριθμό προσώπων.

Ανυπόστατη : Δεν φέρει τα εξωτερικά γνωρίσματα απόφασης ΓΣ. Πρόκειται για ακραία περίπτωση έλλειψης εκείνων των ουσιωδών στοιχείων, τα οποία θα επέτρεπαν να θεωρηθεί ως μια συλλογική απόφαση.

Απολύτως άκυρη (ΑΚ 180) : Όταν το ελάττωμα είναι σοβαρό, ώστε αυτό να μην μπορεί να θεωρηθεί ότι θεραπεύεται με την πάροδο της προθεσμίας για την υποβολή της αιτήσεως, αλλά θα μπορεί να προβληθεί οποτεδήποτε και από οποιονδήποτε έχει έννομο συμφέρον, μπορεί να ληφθεί και αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο εν όψει κάποιας άλλης δίκης.

Ο κανόνας είναι η ακυρωσία, ακόμη και σε περίπτωση παραβίασης όχι μόνο του καταστατικού αλλά και του νόμου (ΑΚ 101) , ενώ η ακυρότητα αποτελεί την εξαίρεση.

Πρακτική σημασία μεταξύ απόλυτα άκυρης και ακυρωσίας είναι : (α) η δικαστική απόφαση επί αγωγής κατά το ΑΚ 101 έχει διαπλαστικό χαρακτήρα, ενώ η απολύτως άκυρη απόφαση δεν παράγει αποτελέσματα και δεν χρειάζεται να ακυρωθεί δικαστικά. Η ακυρότητα μπορεί να προταθεί από οποιοδήποτε έχει έννομο συμφέρον και η σχετική αγωγή έχει αναγνωριστικό χαρακτήρα, (β) Η αναγνωριστική αγωγή για απόλυτη ακυρότητα δεν υπόκειται σε προθεσμία, σε αντίθεση με την αγωγή του ΑΚ 101. (γ) Η απόλυτη ακυρότητα λαμβάνεται υπόψη και αυτεπαγγέλτως . (δ) Η δυνατότητα επίκλησης της απόλυτης ακυρότητα δεν αναιρείται, σε αντίθεση με την ακυρωσία, ακόμη και αν αυτός που την επικαλείται συνήνεσε στη λήψη της .

(Β) Το Διοικητικό Συμβούλιο :

Ασκεί την καθημερινή διοίκηση της οργάνωσης, επιμελούμενο τη διεύθυνση των υποθέσεων της και εκτελώντας τις αποφάσεις της ΓΣ. Είναι εκτελεστικό όργανο το οποίο διαχειρίζεται τις υποθέσεις της οργάνωσης και την εκπροσωπεί δικαστικώς και εξωδίκως. Είναι εκλεγμένο από τη ΓΣ και λογοδοτεί σε αυτήν. Η ΓΣ μπορεί να το κηρύξει έκπτωτο (ΑΚ 94).

(α) Η εκλογή του ΔΣ :

Εκλέγεται από την ΓΣ . Η θητεία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 έτη (αρ.9 παρ.1 εδ.2). Μόνο μέλη της οργάνωσης μπορούν να εκλεγούν ως μέλη της διοίκησης της. Όλοι οι εργαζόμενοι, μέλη των πρωτοβάθμιων οργανώσεων, έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και εγκλέγεσθαι εφόσον έχουν εκπληρώσει τις οικονομικές υποχρεώσεις (αρ.10 παρ.1 εδ.α). Πολίτες τρίτων χωρών, εφόσον απασχολούνται νόμιμα, και οι ευρωπαίοι πολίτες είναι δυνατό να εκλεγούν στην διοίκηση της οργάνωσης. Ομοίως και οι ανήλικοι

(β) Η προσβολή των αποφάσεων του ΔΣ:

Οι αποφάσεις του ΔΣ ελέγχονται δικαστικώς και μπορούν να θεωρηθούν ως ακυρώσιμες, αυτοδικαίως άκυρες ή και ανυπόστατες. Εφαρμόζονται αναλογικά οι διατάξεις του ΑΚ 101 και 8 παρ.4 ν.1264/1982 .

(γ) Ο τρόπος εκλογής του ΔΣ :

Μυστική ψηφοφορία , με διάρκεια όχι μεγαλύτερη από 3 χρόνια και το εκλογικό σύστημα είναι αυτό της απλής αναλογικής (ν. 1264/1982)

(δ) Το εκλογικό σύστημα :

Απλή αναλογική. Αρ.12 παρ.1 : « Η εκλογή των οργάνων της συνδικαλιστικής οργάνωσης γίνεται με το σύστημα της απλής αναλογικής»

(ε) Ο διορισμός προσωρινής διοίκησης :

Σε εξαιρετικές περιπτώσεις, απαιτείται να διορισθεί άλλη διοίκηση, η οποία να ασκήσει τα σχετικά καθήκοντα. Το ζήτημα επιλύεται με το αρ. 69 ΑΚ

Περίπτωση έλλειψης προσώπων διοίκησης : Ως τέτοια έλλειψη νοείται η πραγματική ή νομική αδυναμία άσκησης των σχετικών καθηκόντων. Αυτή η αδυναμία πρέπει να συνδυάζεται με καταστατικό κενό ως προς τη ρύθμιση αυτής της περίπτωσης. Οι λόγοι της πραγματικής ή νομικής αδυναμίας άσκησης διοίκησης είναι ποικίλοι. Η παραίτηση μέλους, η έκπτωση του, ο θάνατος του, η λήξη της θητείας του Συμβουλίου χωρίς να έχει εκλεγεί νέο.

Η άποψη νομολογίας και θεωρίας , όταν ελλείπουν κάποια ή κάποιο μέλος είναι ότι θα αντικαταστήσει όλη τη διοίκηση.

(Γ) Η Ελεγκτική Επιτροπή:

Εκλέγεται από τη Γενική Συνέλευση . Η σύσταση της είναι υποχρεωτική . Ο αριθμός των μελών και ο τρόπος λειτουργίας της ορίζονται από το καταστατικό της οργάνωσης. Η διάρκεια θητείας της ακολουθεί την θητεία του ΔΣ. Αρμοδιότητα της είναι η παρακολούθηση και ο έλεγχος του ΔΣ ως προς την οικονομική διαχείριση της οργάνωσης .

(Δ) Οι αντιπρόσωποι σε υπερκείμενες οργανώσεις :

Ο νομοθέτης έχει επιλέξει το σύστημα της εκπροσώπησης τους μέσω αντιπροσώπων, οι οποίοι εκλεγόμενοι στο πλαίσιο της λειτουργίας της υποκείμενης οργάνωσης, εκλέγουν στη συνέχεια τα όργανα διοίκησης της (αρ.10 παρ.1)

Οι αντιπρόσωποι εκπροσωπούν την υποκείμενη οργάνωση και είναι μέλη της ΓΣ της υπερκείμενης .

Τα βιβλία των συνδικαλιστικών οργανώσεων :

Αρ.3 παρ.1 : Προβλέπει ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις οφείλουν να τηρούν ορισμένα βιβλία. Τα βιβλία αυτά είναι το μητρώο μελών, το βιβλίο πρακτικών συνεδριάσεων Γενικών Συνελεύσεων όπως και τα βιβλία πρακτικών συνεδριάσεων διοίκησης, ταμείου και περιουσίας.

Τα μέλη της οργάνωσης και όποιος άλλος έχει έννομο συμφέρον, έχουν το δικαίωμα να πληροφορούνται τα παραπάνω στοιχεία, όπως και να αξιώνουν της επίδειξη τους σε σχετική δίκη.

Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑΣ :

Αρ.23 παρ.1 Σ : « Το κράτος λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου».

Η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης :

Αρ.14 παρ.1 ν.1264/1982: Συγκεκριμενοποιείται η συνταγματική διάταξη. «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» «Απαγορεύεται στους εργοδότες, σε πρόσωπα που ενεργούν για λογαριασμό τους και σε οποιοδήποτε τρίτο να προβαίνουν σε οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη ου κατατείνει στην παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων»

Η απαγόρευση αποκτά , γενικό, απόλυτο και καθολικό χαρακτήρα. Η προστασία αφορά κάθε μορφή άσκησης συνδικαλιστικών ελευθερίων, οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη, η οποία παρακωλύει την άσκηση τους και τέλος στρέφεται κατά οποιουδήποτε προσώπου (εργοδότη ή κρατικού παράγοντα) το οποίο υιοθετεί τέτοιες συμπεριφορές .

Απαγορεύεται ειδικότερα, με τη διάταξη του αρ. 14 παρ.2 ν.1264/1982 ρητά σε όλους :

(α) Να ασκούν επιρροή στους εργαζόμενους , για την ίδρυση ή μη ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης. (β) Να επιβάλλουν ή να παρεμποδίζουν με οποιοδήποτε τρόπο ή μέσο την προσχώρηση εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση. (γ) Να απαιτούν από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής , μη συμμετοχής στη συνδικαλιστική οργάνωση ή αποχώρησης από αυτήν. (δ) Να υποστηρίζουν ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση ή με οικονομικά ή με άλλα μέσα. (ε) Να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση , στη λειτουργία και στη δράση των οργανώσεων. (στ) Να μεταχειρίζονται με ευμένεια ή δυσμένεια τους εργαζομένους, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση.

Τέλος απαγορεύεται η ίδρυση μικτών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων (αρ. 14 παρ.3)

Η προστασία από την απόλυση :

(Α) Η απαγόρευση καταγγελίας για συνδικαλιστικούς λόγους:

Αρ.14 παρ.4 : « Είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική δράση» . Η εν λόγω προστασία αφορά κάθε εργαζόμενο, και όχι μόνο τα ενεργά συνδικαλιστική στελέχη. Δεν προκύπτει ακυρότητα, όταν η δράση του εργαζομένου εκφεύγει από τα όρια της νομιμότητας.

Σε περίπτωση άκυρης σύμβασης εργασίας δημιουργείται ζήτημα .

(Β) Η ειδική προστασία :

Ο νομοθέτης θέσπισε ειδική προστασία για αυτά τα συνδικαλιστικά στελέχη έναντι της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους. Η καταγγελία αυτή επιτρέπεται μετά από ειδική διαδικασία και μόνο για συγκεκριμένους λόγους.

(α) Η απαγόρευση καταγγελίας συνδικαλιστικών στελεχών :

Αρ.14 παρ.5 ν.1264/1982 : Απαιτείται ειδική διαδικασία για την καταγγελία της σχέσης εργασίας. Εάν δεν τηρηθεί η συγκεκριμένη διαδικασία και δεν διαπιστωθεί η συνδρομή ενός από τους λόγους που αναφέρονται στο νόμο με τελεσίδικη μάλιστα απόφαση της Επιτροπής, η καταγγελία είναι άκυρη για το λόγο αυτό.

Ι. Τα προστατευόμενα πρόσωπα :

(α) Τα μέλη της διοίκησης, σύμφωνα με το ΑΚ 92, της συνδικαλιστικής οργάνωσης. (β) Τα μέλη της προσωρινής , σύμφωνα με το ΑΚ 79, διοίκησης συνδικαλιστικής οργάνωσης που διορίζει το δικαστήριο σύμφωνα με το ΑΚ 69. (γ) Τα μέλη της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.

Η προστασία δεν αφορά όλα τα παραπάνω μέλη, αλλά παρέχεται σε συγκεκριμένη έκταση, ανάλογα με τον αριθμό των μελών της οργάνωσης.

ΙΙ. Οι προϋποθέσεις της προστασίας :

Η προστασία εφαρμόζεται σε κάθε είδος σύμβασης εργασίας (ορισμένου ή αορίστου χρόνου, πλήρης ή μερικής απασχόλησης κτλπ). Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει αποκτήσει νομίμως τη συνδικαλιστική ιδιότητα σε οργάνωση, η οποία έχει συσταθεί νομίμως. Η προστασία εφαρμόζεται και κατά την δοκιμαστική περίοδο (12 πρώτοι μήνες). Η νομολογία δέχεται ότι απαιτείται γνώση του εργοδότη . Η προστασία δεν αίρεται στην περίπτωση που συντρέχουν οι προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση του εργαζομένου.

ΙΙΙ. Η διάρκεια της προστασίας :

Η απαγόρευση ισχύει κατά τη διάρκεια της θητείας του στελέχους και ένα χρόνο μετά τη λήξη της. Η ενδεχόμενη καταγγελία μετά τη λήξη και αυτής της περιόδου προστασίας, εάν τυχόν οφείλεται σε προηγούμενη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού, θα κριθεί ως άκυρη κατά το αρ.14 παρ.1. Προκειμένου για ιδρυτικά μέλη της πρώτης υπό σύσταση οργάνωσης η προστασία ισχύει για ένα χρόνο από την ημέρα της υπογραφής της ιδρυτικής πράξης .

ΙV. Οι λόγοι της καταγγελίας :

Αρ.14 παρ.10 ν.1264/1982 : Η απαρίθμηση των λόγων είναι περιοριστική . Οι λόγοι αυτοί είναι οι εξής : (α) Όταν κατά τη σύναψη της σύμβασης εργασίας με τον εργοδότη ο εργαζόμενος τον εξαπάτησε , παρουσιάζοντας ψεύτικα πιστοποιητικά ή βιβλιάρια για να προσληφθεί ή να λάβει μεγαλύτερη αμοιβή. (β) Όταν ο εργαζόμενος απεκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά ή ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους. (γ) Όταν ο εργαζόμενος προκάλεσε σωματικές βλάβες ή εξύβρισε σοβαρά ή απείλησε τον εργοδότη ή τον εκπρόσωπο του. Εάν όμως οι συγκεκριμένες πράξεις έχουν ελάσσονα χαρακτήρα και κυρίως εάν προκύπτουν στο

πλαίσιο της έντασης που μπορεί να δημιουργηθεί εν όψει αντιπαράθεσης λόγω της άσκησης συνδικαλιστικών καθηκόντων, δεν θα πρέπει να δικαιολογείται η καταγγελία. (δ) Όταν ο εργαζόμενος επίμονα και αδικαιολόγητα αρνήθηκε να εκτελέσει την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί. (ε) Όταν ο εργαζόμενες τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του. (στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο 3 ημερών.

Η συνδρομή κάποιου από του παραπάνω σπουδαίους λόγους δεν απαλλάσσει πάντως τον εργοδότη από τις υποχρεώσεις που έχει σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΚ και της εργατικής νομοθεσίας σχετικά με την καταγγελία της σχέσεως εργασίας (π.χ. καταβολή αποζημίωσης καταγγελίας).

V. Η νομολογιακή επέκταση της δυνατότητας καταγγελίας:

Η αναφορά στο νόμο των λόγων καταγγελίας είναι περιοριστική . Η νομολογία προσέφυγε στο ΑΚ 281 προκειμένου να επιτρέψει την καταγγελία σε τέτοιες περιπτώσεις . Πάντως δεν επιτρέπεται μια τέτοια καταγγελία παρά μόνο σε οριακές περιπτώσεις .

(β) Η προστασία από τη μετάθεση:

Αρ. 14 παρ.9 ν.1264/1982 : Δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζομένων συνδικαλιστικών στελεχών. Ως μετάθεση νοείτε η κατά τόπο και όχι η κατά θέση. Η ενδεχόμενη βλαπτική κατά θέση μετάθεση θα κριθεί κατά το αρ.14 παρ.2 και ΑΚ 281 . Ως μετάθεση νοείται όχι μόνο από τόπο σε τόπο , αλλά και από εκμετάλλευση σε εκμετάλλευση . Ο εργοδότης ο οποίος ενδιαφέρεται να πραγματοποιήσει μια τέτοια μετάθεση, πρέπει να ζητήσει τη συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αν δεν του δοθεί μπορεί να προσφύγει στην Επιτροπή του αρ.15.

(γ) Η επιτροπή προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών :

Για την ύπαρξη ενός από του λόγους που επιτρέπουν την καταγγελία ή για τη μετάθεση, αποφαίνεται κατά πλειοψηφία η Επιτροπή. Η έγκριση δίνεται πριν από την καταγγελία αλλιώς είναι άκυρη. Είναι τριμελής, αποτελείται από εκπροσώπους εργοδοτών και εργαζομένων και προεδρεύετε από δικαστή .

Η ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΣΤΟΥΣ ΤΟΠΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Αρ.16 παρ.1 ν.1264/1982 : «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος. Οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές τους οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση κάθε συνδικαλιστικού δικαιώματος και στον τόπο εργασίας».

Η διατήρηση πινάκων ανακοινώσεων :

Αρ.16 παρ.2 . Ένα τέτοιο δικαίωμα αποτελεί ποιοτική βελτίωση της επικοινωνίας των οργανώσεων με τα μέλη τους, αλλά και τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης . Φορείς είναι όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ανεξαρτήτως είδους. Εκτός των πολιτικά κόμματα ή ακόμη οι συνδικαλιστικές παρατάξεις.

Κάθε σωματείο μπορεί να έχει το δικό του πίνακα ανακοινώσεων και δεν θεωρείται σύννομη η απαίτηση του εργοδότη να υπάρχει στην επιχείρηση μόνο ένας πίνακας ανακοινώσεων για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Η παραχώρηση χώρου για ΓΣ:

Αρ. 16 παρ.3 ν.1264/1982 : Η υποχρέωση του εργοδότη να παραχωρεί χώρο προκειμένου να πραγματοποιούνται οι συνελεύσεις από την οργάνωση, εφόσον απασχολούνται περισσότεροι από 80 εργαζόμενοι. Εφόσον υπάρχει η δυνατότητα αυτή στην εκμετάλλευση.

Οι συνελεύσεις αυτές συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης . Ο νόμος δίνει τη δυνατότητα στον εργοδότη να εκπληρώσει εναλλακτικά την υποχρέωση του αυτή, παραχωρώντας ή μισθώνοντας κατάλληλο χώρο εκτός τόπου εργασίας, αλλά σε ακτίνα μέχρι 1000 μέτρα από τον τόπο εργασίας .

Η υποχρέωση για διάλογο :

Αρ.16 παρ.4 ν.1264/1982 : Υποχρέωση του εργοδότη να συναντάται με εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων . Εφόσον η οργάνωση κάνει αίτηση. Η συνάντηση δεν πραγματοποιείται αναγκαστικά από τον ίδιο τον εργοδότη ή το νόμιμο εκπρόσωπο του νομικού προσώπου, αλλά και με εκπρόσωπο του, στον οποίο παραχωρείται η σχετική εξουσιοδότηση . Η υποχρέωση περιορίζεται σε συνάντηση τουλάχιστο 1 φορά το μήνα. Γίνεται εκτός ωραρίου εργασίας.

Η παραχώρηση χώρου για γραφείο :

Αρ. 16 παρ.5 ν.1264/1982 : Προβλέπεται η παραχώρηση χώρου για γραφείο για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών. Δικαιούχος είναι η οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη.

Η διανομή ανακοινώσεων :

Αρ.16 παρ.6 ν.1264/1982:Μπορεί να ασκείται μέσα στο χώρο εργασίας σε όλου του είδους συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αντικείμενο είναι η διανομή ανακοινώσεων στους εργαζομένους της επιχείρησης, οι οποίοι δεν είναι απαραίτητο να είναι μέλη της. Θα πρέπει να είναι μόνο έντυπα.

Η παρουσία κατά τις επιθεωρήσεις :

Αρ. 16 παρ.7 ν.1264/1982 : Οι εκπρόσωποι του ΔΣ του σωματείου της επιχείρησης δικαιούνται να παρευρίσκονται κατά την επιθεώρηση που ενεργούν τα αρμόδια όργανα το Υπουργείου εργασίας και να υποβάλλουν τις παρατηρήσεις τους.

Επίλυση διαφορών :

Συνδικαλιστικές άδειες :

Αρ.17 παρ.1 ν.1264/1982 : Ορίζει ότι ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει μια σειρά από συγκεκριμένους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους. Η νομοθεσία αναγνωρίζει το δικαίωμα ορισμένων συνδικαλιστικών στελεχών να απέχουν νομίμως από την εργασία τους, έστω και αν η παροχή εργασίας αποτελεί πρωταρχική υποχρέωση τους απέναντι στον εργοδότη του. Οι άδειες

αυτές είναι άλλοτε αμειβόμενες και άλλοτε όχι . Οι ημέρες άδεια είναι πλήρεις εργάσιμες μέρες , όποτε δεν συνυπολογίζονται οι ημέρες αργίας.

Η ευνοϊκότερη ρύθμιση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων :

Αρ. 18 ν.1264/1982 : Οι διατάξεις του νόμου αυτού για την άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και την προστασία τους αποτελούν ελάχιστα δικαιώματα. Ευνοϊκότερες ρυθμίσεις μπορούν να αποκτηθούν με συμφωνίες μισθωτών και εργοδοτών ή με συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή διαιτητικές αποφάσεις .

Πάντως απαγορεύεται μια συγκεκριμένη «ευνοϊκότερη» συμφωνία, εάν δεν αποσκοπεί στην εξυπηρέτηση της συνδικαλιστικής δράσης, αλλά αποτελεί περίπτωση υποστήριξης «ορισμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης με οικονομικά ή άλλα μέσα» πράγμα που απαγορεύεται από τη διάταξη του αρ.14 παρ.2 εδ.δ και τιμωρείται.

ΣΥΛΛΟΓΙΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Η έννοια της συλλογικής αυτονομίας :

Είναι η νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων να ρυθμίζουν, χωρίς παρεμβάσεις τρίτων, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μισθωτών ,όπως και τις μεταξύ τους σχέσεις.

Αρ.22 παρ.2 Σ : «Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας όπου συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία».

Η συλλογική αυτονομία με την μορφή της σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί απόκλιση από την αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης.

Η παρέμβαση του νομοθέτη – Η διαιτησία:

Η συλλογική αυτονομία είναι δυνατόν να οριοθετείται νομοθετικά . Η παρέμβαση του νομοθέτη νοείται μάλλον ως διαμόρφωση των προϋποθέσεων για την αποτελεσματικότερη λειτουργία του θεσμού, παρά ως περιορισμός του.

Ως προς τα θέματα της διαπραγμάτευσης ισχύει το τεκμήριο αυτόνομης συλλογικής ρύθμισης, υπό την έννοια ότι είναι δυνατόν να ρυθμίζεται με συλλογική σύμβαση το σύνολο των θεμάτων τα οποία αναφέρονται στο καθεστώς εργασίας και αφορούν τις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων. Όλα τα παραπάνω ρυθμίζονται από το ν.1876/1990

Αρ. 22 παρ.2 : Αναφέρει ότι ρυθμίζονται με νόμο οι «γενικοί» όροι εργασίας που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Περιορισμός σε κάποιο βαθμό της συλλογική αυτονομίας μπορεί να προκύψει από τη λειτουργιά του μηχανισμού της διαιτησίας, καθώς σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών

διαπραγματεύσεων, οι γενικοί όροι εργασίας ρυθμίζονται κατά τη διάταξη του αρ.22 παρ.2 Σ, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία .

Η ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Είναι βασικός μηχανισμός με τον οποίο υλοποιείται η συλλογική αυτονομία

Είναι η σύμβαση που υπογράφεται μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών ή και εργοδοτών που λειτουργούν ατομικά , με σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων όπως και των άλλων ζητημάτων που τους απασχολούν .

Έχει διφυή χαρακτήρα. Είναι σύμβαση και κανόνας δικαίου, άρα έχει 2 μέρη, το κανονιστικό και το ενοχικό . Με το κανονιστικό ρυθμίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας . Το κανονιστικό μέρος ενεργεί ως ουσιαστικός νόμος, έχοντας άμεση και αναγκαστική ισχύ (αρ.7 παρ.1 ν. 1876/1990) . Αποστολή του ενοχικού μέρους είναι να εξασφαλίσει την εφαρμογή του κανονιστικού.

Τα σχετικά ζητήματα με τη λειτουργία των συλλογικών συμβάσεων εργασίας ρυθμίζονται από το ν.1876/1990.

Η νομοθετική ρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας :

Ν. 1876/1990

Τα βασικά χαρακτηριστικά του ν.1876/1990 :

(α) Η διεύρυνση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων, δηλαδή το ότι τα μέρη μπορούν με συλλογική σύμβαση να ρυθμίζουν πολύ περισσότερα θέματα. (β) Η θέσπιση της δυνατότητας να συνάπτονται πλέον συλλογικές συμβάσεις στο επίπεδο του κλάδου οικονομικής δραστηριότητας και στο επίπεδο της επιχείρησης. (γ) Η περιθωριοποίηση των διαπραγματεύσεων σε ομοιεπαγγεματικό επίπεδο έναντι της ενίσχυσης των κλάδων και των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων . (δ) Η καθιέρωση για πρώτη φορά του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση στις οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων. (ε) Η θεμελιακή αναθεώρηση του θεσμικού πλαισίου επίλυσης συλλογικών διαφορών, η οποία συνοδεύεται από τη δημιουργία ενός ανεξάρτητου οργανισμού με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια, του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).

ΤΟ ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Η συλλογική αυτονομία και αντιστοίχως οι συλλογικές συμβάσεις, αφορούν στις σχέσεις εργοδοτών και εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Αρ.1 παρ.1 ν.1876/1990 : « Ο νόμος αυτός αφορά όλους όσους εργάζονται σε σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου σε οποιονδήποτε ημεδαπό και αλλοδαπό εργοδότη, επιχείρηση, εκμετάλλευση ή υπηρεσία του ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας, στους οποίους συμπεριλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στη γεωργία, κτηνοτροφία και συναφείς εργασίες , καθώς και οι κατ’ οίκον εργαζόμενοι».

Η εξαρτημένη εργασία διαπιστώνεται με βάση τη προσωπική ή νομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη, ενώ είναι αδιάφορη η οικονομική εξάρτηση του.

Αρ.1 παρ.2 : « Εφαρμόζεται επίσης και σε φυσικά πρόσωπα τα οποία αν και δεν συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας παρέχουν εργασία υπό συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων».

ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Αρ.2 ν.1876/1990 : Είναι ευρύ, περιλαμβάνοντας σχεδόν όλα τα ζητήματα που μπορεί να αφορούν τις εργασιακές σχέσεις.

Ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας :

Αρ.2 παρ.1 : « Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας που εμπίπτουν στο πεδίο ισχύος της»

Τα ζητήματος της προσλήψεως αναφέρονται στη διαδικασία της συνάψεως της σύμβασης εργασίας, στους όρους της , καθώς και στον τύπο της συμβάσεως που θα συναφθεί .

Τα ζητήματα που αφορούν την λειτουργία είναι : αμοιβή / χρόνος εργασίας/ ζητήματα υγείας και ασφάλειας / τρόπο άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος/

Λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας

Ζητήματος που αφορούν την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και διευκολύνσεων :

Αρ.2 παρ.2 ν.1876/ 1990 (βλ. και αρ. 18 παρ.2 ν.1264/1982)

Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης :

Αρ.2 παρ.3 ν.1876/1990 : « Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης, εκτός από τα συνταξιοδοτικά, εφόσον δεν έρχονται σε αντίθεση με τη συνταγματική τάξη και την πολιτική των δημόσιων φορέων κοινωνικής ασφάλισης»

Άρα μπορούν να δημιουργηθούν συστήματα ιδιωτικού χαρακτήρα συμπληρωματικής ασφάλισης .

Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρησιακής πολιτικής :

Η ρύθμιση του νόμο δεν επιτρέπει απεριόριστα τη συλλογική ρύθμιση ζητημάτων σχετικών με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής, αλλά μόνο στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις . Απαιτείται έτσι αιτιώδης συνάφεια μεταξύ των ζητημάτων της επιχειρησιακής πολιτικής και των όρων εργασίας. Δεν απαιτείται όμως χρονική αμεσότητα με τις συνέπειες.

Οι σχετικές ρυθμίσεις που αφορούν ευθέως την επιχειρηματική πολιτική, δεν έχον κανονιστικό χαρακτήρα και συνεπώς δεν άγουν σε ακυρότητα τις σχετικές εργοδοτικές αποφάσεις. Οι συνέπειες είναι αποκλειστικά ενοχικής φύσεως, ενώ είναι δυνατόν να επηρεάσουν τη νομιμότητα άλλων ζητημάτων σχετικών με τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Ζητήματα που αφορούν της ερμηνεία των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας :

Είναι καταρχήν ζήτημα των δικαστηρίων . Αλλά και κάθε επαγγελματικό σωματείο έχει εύλογο ενδιαφέρον για την ερμηνευτική κατεύθυνση των κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης, της οποίας μετέχει.

Τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη πρέπει να έχουν λόγο και να μπορούν να καθορίσουν την ερμηνεία των όρων που τα ίδια έχουν συνάψει , καθώς γνωρίζουν καλύτερα από τον καθένα το πνεύμα κάτω από το οποίο συνομολογήθηκαν.

Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών :

Η διάταξη αναφέρεται στο ενοχικό μέρος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Τα συμβαλλόμενα μέρη, με βάση το ενοχικό μέρος, οφείλουν τόσο να απέχουν από ενέργειες οι οποίες δυσχεραίνουν την εφαρμογή της σύμβασης , όσο και να υιοθετούν θετικές ενέργειες, που συμβάλλουν στην υλοποίηση της από τους κατ' ιδίαν εργοδότες και εργαζόμενους .

Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας:

Η διαδικασία διαπραγμάτευσης καθορίζεται στο αρ.4 ν.1876/1990. Η εν λόγω ρύθμιση δίνει το δικαίωμα να καθορισθούν λεπτομερέστερα με συμβατικό τρόπο οι όροι αυτοί. Οι ρυθμίσεις αυτές αναφέρονται σε ενοχικούς όρους, έτσι ώστε οι όποιες δεσμεύσεις αφορούν τα ίδια τα συμβαλλόμενα μέρη και όχι τα μέλη τους.

Μπορούν να ρυθμισθούν συμβατικά οι διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας. Η ρύθμιση αυτή πρέπει να συνδυασθεί με εκείνη του αρ.14 ν.1876/1990, η οποία επίσης προβλέπει ότι η διαδικασία της μεσολάβησης και εκείνη της διαιτησίας μπορούν να ρυθμισθούν κατά βούληση από τα ενδιαφερόμενα μέρη, ενώ οι προβλεπόμενες από το νόμο ρυθμίσεις για το ζήτημα αυτό εφαρμόζονται μόνο εν απουσία συλλογικών συμβατικών ρυθμίσεων .

Η ρήτρα ειρήνης :

Το ζήτημα της υποχρέωσης ειρήνης, δηλαδή της ανάληψης της υποχρέωσης να μην κηρυχθεί απεργία, αποτελεί ένα κρίσιμο ζήτημα για τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Αρ.2 παρ.9 ν.1876/1990 : « Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με ζητήματα που ρυθμίζει»

Γενική ρήτρα ειρήνης δεν νοείται . Παραίτηση από το δικαίωμα να ασκηθεί απεργία είναι ανίσχυρη. Η υποχρέωση ειρήνης λήγει με την έναρξη των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας συλλογικής σύμβασης.

Λοιπά ζητήματα :

Με συλλογική σύμβαση εργασίας μπορούν να ρυθμιστούν «ζητήματα που προβλέπονται στο αρ.12 ν.1767/1988… με επιφύλαξη και των αρμοδιοτήτων των συμβουλίων των επιχειρήσεων»

ΤΟ ΔΙΚΑΙΩΜΑ ΚΑΙ Η ΥΠΟΧΡΕΩΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ :

Δεν απόκειται πλέον στη διακριτική ευχέρεια των φορέων της συλλογικής διαπραγμάτευσης, αν θα διαπραγματευθούν ή όχι, με βασικό κριτήριο σε πολλές περιπτώσεις τη διαμόρφωση του συσχετισμού δυνάμεων . Η άρνηση διαπραγμάτευσης αναγορεύεται πλέον σε παράνομη συμπεριφορά για οποιοδήποτε είδος συλλογικής διαφοράς .

Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση δεν σημαίνει και υποχρέωση για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας .

Το δικαίωμα και η υποχρέωση για διαπραγμάτευση σύμφωνα με το ν. 1876/1990 :

(Α) Ο σκοπός της υποχρέωσης διαπραγμάτευσης :

Επιδιώκεται καταρχάς να εξασφαλισθεί η σοβαρότητα του διαλόγου. Επίσης αποτελεί σημαντική «παιδευτική» αποστολή.

(Β) Τα υποκείμενα του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση :

Αρ. 4 παρ.1 ν.1876/1990: Αναφέρει ότι δικαίωμα και υποχρέωση για διαπραγμάτευση , έχουν τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων , όσο και εκείνες των εργοδοτών. Η υποχρέωση αυτή απευθύνεται , και το αντίστοιχο δικαίωμα ανήκει, μόνο στα πρόσωπα που έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη της συλλογικής σύμβασης εργασίας που συνδέεται με τη συγκεκριμένη συλλογική διαφορά. Το αντικείμενο της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση συνδέεται μόνο με θέματα τα οποία μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας σύμφωνα με το αρ.2 ν.1876/1990.

(Γ) Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης :

Αρχίζει με τη γνωστοποίηση από τη μια πλευρά στην άλλη, με έγγραφο, του τόπου των διαπραγματεύσεων και των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων (αρ.4 παρ.2 ν.1876/1990). Η γνωστοποίηση μπορεί να γίνει με οποιοδήποτε μέσο που θα εξασφαλίζει την απόδειξη της γνωστοποίησης και του περιεχομένου της. Η άλλη πλευρά οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από την γνωστοποίηση των θεμάτων.

(Δ) Το περιεχόμενο της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση :

Αρ.4 παρ.3 εδ.1 ν.1876/1990 : Υποχρέωση για συνάντηση και διαβούλευση αλλά και την υποχρέωση για καλόπιστη διαπραγμάτευση .

Τα μέρη υποχρεούνται να αιτιολογούν τις προτάσεις και αντιπροτάσεις τους (αρ.4 παρ.3 εδ.2)

(Ε) Οι εγγυήσεις για το σεβασμό της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση:

Ο νομοθέτης αγνοώντας τις βασικές και αυτονόητες αρχές, απονεύρωσε την υποχρέωση για διαπραγμάτευση. Έτσι η έλλειψη στο νόμο εξειδικευμένων κυρώσεων οδηγεί στην αναζήτηση τους στις γενικές διατάξεις. Η παραβίαση της υποχρέωση για διαπραγμάτευση και πληροφόρηση αποτελεί αναμφισβήτητα παράνομη συμπεριφορά, άρα μπορεί να υπάρξει υποχρέωση για αποζημίωση.

(ΣΤ) Η απεργία κατά τη διάρκεια της διαπραγματευτικής διαδικασίας :

Ο νομοθέτης όρισε ότι κατά τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα απεργίας, εκτός βέβαια αν αυτό έχει αποκλεισθεί από ειδική συμβατική ρήτρα.

(Ζ) Η παρέμβαση στις διαπραγματεύσεις :

Δεδομένου ότι από πλευράς εργαζομένων , ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν μόνο οι πλέον αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις στο πεδίο ισχύος τους, θεωρήθηκε αναγκαίο να εκπροσωπηθούν στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων και οι υπόλοιπες. Απαιτείται, όμως , οι παρεμβαίνουσες οργανώσεις να έχουν μέλη που ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης, της οποίας επιδιώκεται η σύναψη.

(Η) Η συμβατική ρύθμιση της διαδικασίας της διαπραγμάτευσης :

Η δυνατότητα ρυθμιστικής παρέμβασης τους, από το ότι ζητήματα σχετικά με τους όρους και τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συλλογικής σύμβασης εργασίας. (αρ.2 παρ.8 ν.1876/1990)

<u>Η υποχρέωση για πληροφόρηση :</u>

Η σοβαρότητα του διαλόγου επιβάλλει την κατοχή εκ μέρους των εργαζομένων των αναγκαίων οικονομικών στοιχείων που διαθέτει ο εργοδότης.

(Α) Το περιεχόμενο της πληροφόρησης :

Αρ.4 παρ.4 ν.1876/1990 : Η πληροφόρηση πρέπει να είναι πλήρη και ακριβής, όπως και να συνοδεύεται από όλα τα στοιχεία που είναι αναγκαία για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων . Είναι επίσης αναγκαία η συνάφεια της πληροφόρησης και της παροχής στοιχείων με τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο της διαπραγμάτευσης . Ίδια υποχρέωση έχουν και οι δημόσιες αρχές.

(Β) Το επιχειρηματικό απόρρητο και η υποχρέωση εχεμύθειας των εκπροσώπων των εργαζομένων :

Δικαίωμα του εργοδότη στο επιχειρηματικό απόρρητο. Είναι το δικαίωμα του εργοδότη να αποτρέψει επεμβάσεις στο πεδίο της επιχειρηματικής του δραστηριότητας οι οποίες είναι δυνατόν να φανερώσουν ευαίσθητες πτυχές της, ούτως ώστε να μπορεί να αρνηθεί να αποκαλύψει ο ίδιος αυτά τα στοιχεία ή να περιορίσει τη διάδοση τους σε τρίτους.

<u>Η ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :</u>

<u>Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας :</u>

Είναι η παρεχόμενη από το νόμο σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα δυνατότητα να τις υπογράφουν νομίμως.

Στο ν.1876/1990 : Από τη μια μεριά αναφέρεται η έννοια της ικανότητα προκειμένου να περιγράψει τη δυνατότητα των οργανώσεων εν γένει να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Από την άλλη μεριά αναφέρεται στην έννοια της αρμοδιότητας, για να περιγράψει την κατάσταση στην

οποία ένα συγκεκριμένο είδος συλλογικής συμβάσεως υπογράφεται από ένα συγκεκριμένο είδος συνδικαλιστικών οργανώσεων, με βάση συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους.

Η ικανότητα σύναψης συλλογικών συμβάσεων απονέμεται μόνο σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Και από πλευράς εργοδοτών , μόνο σε εργοδοτικές οργανώσεις και στην περίπτωση των επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων, ο κατ' ιδίαν εργοδότης.

Εξαίρεση, αποτελεί η περίπτωση των εργαζομένων σε δικηγορικά , σε συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία, όπου η σχετική συλλογική σύμβαση θα υπογράφεται ή η διαιτητική διαδικασία θα διεξάγεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και του οικείου ΝΠΔΔ, στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες, δηλαδή από τους οικείους δικηγορικούς ή συμβολαιογραφικούς συλλόγους.

Εξαίρεση αποτελεί και η περίπτωση των τραπεζών.

Αρ.6 παρ.1 ν.1876/1990 : « Ικανότητα για σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών όλων των βαθμίδων στο πεδίο της δραστηριότητας τους»

Σε κάθε πεδίο πρέπει να υπάρχει μόνο μια συλλογική σύμβαση.

<u>Αδυναμία συνάψεως συλλογικής σύμβασης εργασίας :</u>

Σε περίπτωση κατά την οποία δεν είναι δυνατόν να καθορισθούν οι ελάχιστοι μισθοί και οι υπόλοιποι όροι εργασίας λόγω του ότι ελλείπει η αντίστοιχη εργοδοτική οργάνωση, έτσι ώστε να μην καλύπτονται τα 3/5 των εργαζομένων μιας κατηγορίας, είναι δυνατόν να εκδοθεί σχετική Υπουργική Απόφαση, σύμφωνα με τις διατάξεις του ΑΝ 435/1968.

Βλ. αρ. 19 παρ.2 ν.1876/1990

<u>Τα είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και αρμοδιότητα σύναψής τους:</u>

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας δεν έχουν όλες το ίδιο πεδίο εφαρμογής, δεν αναφέρονται στις ίδιες κατηγορίες ή ομάδες εργαζομένων. Το πεδίο εφαρμογής μπορεί να είναι ευρύτατο ή στενότερο. Μπορεί να αφορά όλους τους εργαζόμενους της χώρας , αλλά και να περιορίζεται.

Το αρ.3 ν.1876/1990 καθορίζει συγκεκριμένα τα είδη των συλλογικών συμβάσεων. Διακρίνει συγκεκριμένα είδη , τις εθνικές γενικές , τις κλαδικές (εθνικές ή τοπικές), τις ομοιοεπαγγελματικές (εθνικές ή τοπικές), και τις επιχειρησιακές .

(Α) Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις :

Αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας ως προς του μη μισθολογικούς όρους, ενώ ως προς τους μισθολογικούς όρους ισχύουν για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των οργανώσεων που συμβλήθηκαν . Ρυθμίζοντας τους ελάχιστους όρους εργασίας, επιτελούν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο, διατηρούν στοιχειωδώς την κοινωνική συνοχή και αποφεύγουν να υφίστανται στη χώρα ακραίες καταστάσεις και νησίδες κοινωνικής αδικίας.

Συνάπτονται από πλευράς εργαζομένων από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις των εργαζομένων , δηλαδή σήμερα από την Εθνική Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ). Από πλευράς

εργοδοτών συνάπτονται από τις αναγνωρισμένες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης .

(Β) Οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις :

Αφορούν τους εργαζομένους περισσότερων ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή και όλης της χώρας. Αποτελούν διεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις .

Επιτελούν μια σοβαρή λειτουργία αποτροπής του αθέμιτου ανταγωνισμού.

Η έννοια του κλάδου δεν είναι προσδιορισμένη, πρόκειται για τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας.

Τα συμβαλλόμενα μέρη μπορούν να περιορίσουν γεωγραφικά την εμβέλεια της συλλογικής σύμβασης και έτσι αυτή να λάβει το χαρακτήρα τοπικής (κλαδικής) συμβάσεως . Είναι έτσι δυνατόν να συναφθεί κλαδική συλλογική σύμβαση σε επίπεδο νόμου ή και σε επίπεδο περιφέρειας .

Αρμοδιότητα για τη σύναψη από την εργατική πλευρά έχουν οι πρωτοβάθμιες και δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Από την εργοδοτική πλευρά δεν υπάρχει ειδικότερος προσδιορισμός των οργανώσεων που μπορούν να συνάψουν κλαδικές συμβάσεις αφού ο νόμος αναφέρεται γενικά σε «εργοδοτικές οργανώσεις». Μπορεί έτσι να είναι οργανώσεις που περιορίζονται στον συγκεκριμένο κλάδο ή να έχουν ευρύτερη εμβέλεια.

(Γ) Οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις :

Ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων του ίδιου επαγγέλματος. Αφορούν το είδος της δραστηριότητας του εργαζομένου. Μπορούν να είναι εθνικές όπως και να είναι περιορισμένες γεωγραφικά, δηλαδή τοπικές. Η νομοθεσία δεν προβλέπει ομοιοεπαγγελματική συλλογική σύμβαση σε κλάδο ή σε συγκεκριμένη επιχείρηση.

Ως προς την αρμοδιότητα προς σύναψη, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμια ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και από την πλευρά των εργοδοτών, από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης. Οι τοπικές συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και εργοδοτικές οργανώσεις.

(Δ) Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις :

Αφορούν τους εργαζομένους μιας εκμετάλλευσης ή επιχείρησης. Αποτελούν διεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις και δεν μπορεί έτσι να αφορούν ορισμένες μόνο κατηγορίες εργαζομένων.

Συνάπτονται καταρχήν από την πλευρά των εργαζομένων από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν τους εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία, τη θέση ή την ειδικότητα τους. Άρα πρέπει να πρόκειται για διεπαγγελματικές οργανώσεις. Δεν πρέπει και στην πράξη να έχει η συνδικαλιστική οργάνωση ως μέλη εργαζομένους από όλες τις ειδικότητες

Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, η σύμβαση μπορεί να συναφθεί και από ένωση προσώπων.

Εφόσον ελλείπουν , τόσο οι επιχειρησιακές οργανώσεις όσο και οι ενώσεις προσώπων, τότε οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις μπορούν εναλλακτικά να υπογραφούν από τις αντίστοιχες πρωτοβάθμιες κλαδικές οργανώσεις εργαζομένων και από τον εργοδότη.

(Ε) Συλλογική σύμβαση ομίλου :

Είναι δυνατό να συναφθεί μια συλλογική συμφωνία – πλαίσιο στο επίπεδο του ομίλου και στη συνέχεια να συναφθούν, με βάση αυτήν, συλλογικές συμβάσεις με πανομοιότυπο περιεχόμενο στο επίπεδο της κάθε επιχείρησης του ομίλου. Επίσης είναι δυνατόν να παραχωρηθεί από κάθε επιχείρηση του ομίλου εξουσιοδότηση σε κοινά πρόσωπα , προκειμένου αυτά να διαπραγματευθούν ενιαία και να συνάψουν τις όμοιες επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις για τις κατ' ιδίαν επιχειρήσεις του ομίλου.

<u>Η αντιπροσωπευτικότητα :</u>

Ο νομοθέτης έχει κάνει μια επιλογή, σύμφωνα με την οποία σε κάθε πεδίο πρέπει να υπάρχει μόνο μια συλλογική σύμβαση. Εν προκειμένω, πρέπει να παρατηρηθεί ότι αυτός ο περιορισμός σε μια οργάνωση που υπογράφει τη μοναδική ανά πεδίο συλλογική σύμβαση , πρέπει να συνδυασθεί αφενός με την άλλη ρύθμιση (αρ.7 ν.1264/1982), σύμφωνα με την οποία κάθε εργαζόμενος δικαιούται να γίνει μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και αφετέρου με το ότι η διοίκηση της οργάνωσης αναδεικνύεται με το σύστημα της απλής αναλογικής. Άρα το σύστημα μας ωθεί τους εργαζομένους να συσπειρώνονται σε μια ενιαία οργάνωση, η οποία μόνη, θα ασκεί τη σημαντικότατη προνομία της υπογραφής της συλλογικής σύμβασης, αλλά και που θα διοικείται με τρόπο δημοκρατικό, έκφρασης όλων των απόψεων . Αυτή λοιπόν η οργάνωση θα πρέπει να είναι και η πλέον αντιπροσωπευτική.

Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης (αρ.6 παρ.2 ν.1876/1990)

Σε περίπτωση διαφωνίας ως προς την αντιπροσωπευτικότητα, αρμόδια να επιλύσει τη σχετική διαφορά είναι η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (αρ.6 παρ.2). Η αμφισβήτηση της αντιπροσωπευτικότητας μπορεί να εγερθεί με προσφυγή συνδικαλιστικής οργάνωσης, μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση στην Επιθεώρηση Εργασίας, του εγγράφου με το οποίο τίθεται σε κίνηση η διαδικασία των διαπραγματεύσεων , σύμφωνα με το αρ. 3 ν.1876/1990 (αποκλειστική προθεσμία).

<u>Διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ συλλογικής σύμβασης εργασίας :</u>

Ν. 1876/1990 προβλέπει συγκεκριμένη διαδικασία. Η διαδικασία εμπεριέχει τυπικότητα, η οποία αν δεν τηρηθεί, δημιουργείται ζήτημα ακυρότητα της συμβάσεως. Προβλέπεται έγγραφος τύπος (αρ. 5 παρ.1). Στο έγγραφο της συλλογικής σύμβασης εργασίας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποι τους, η χρονολογία κατάρτισης και η έκταση της εφαρμογής της. Πρόκειται για τα βασικά στοιχεία . Επίσης βάση του αρ. 6 παρ.3 , για τη νομιμοποίηση των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές

διατάξεις των καταστατικών τους, ενώ για εκείνη της ένωσης προσώπων οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης.

Ορίζεται συγκεκριμένη διαδικασία δημοσιότητας της συλλογικής συμβάσεως . Γίνεται κατάθεση της συλλογικής συμβάσεως εργασίας στην αρμόδια διοικητική αρχή, και πρέπει να είναι προσιτά με εύληπτο τρόπο, μέσω ειδικού βιβλίου, και τα βασικά χαρακτηριστικά και η πορεία της κάθε συλλογικής συμβάσεως , δηλαδή οι προσχωρήσεις σε αυτήν , η ενδεχόμενη επέκταση της ή η καταγγελία της.

Αρ. 9 παρ.2 ν.1876/1990 : Η ισχύς της συλλογικής συμβάσεως αρχίζει από την ημερομηνία καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία.

Τέλος προβλέπεται ότι η υπηρεσία στην οποία έχει κατατεθεί η συλλογική σύμβαση, χορηγεί αντίγραφα της σε κάθε ενδιαφερόμενο, εφόσον υποβάλει σχετική αίτηση.

Η ΔΕΣΜΕΥΣΗ ΑΠΟ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ :

Η υπαγωγή σε κάποια συλλογική δέσμευση και η αντίστοιχη δέσμευση των κατ' ιδίαν εργοδοτών και εργαζομένων εξαρτάται από μια σειρά προϋποθέσεων. Καταρχήν πρέπει να υπάρχει ενεργός εργασιακή σχέση, πρέπει να υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της συλλογικής σύμβασης και ειδικότερα στο επαγγελματικό, στο τοπικό, στο προσωπικό και στο χρονικό πεδίο ισχύος της. Μπορεί να προβλέψουν στην ατομική σύμβαση εργασίας ότι αυτή θα ρυθμίζεται από την ισχύουσα ή την εκάστοτε ισχύουσα ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση εργασίας, η οποία καταρτίζεται μεταξύ τρίτων . Για το κύρος της δεν απαιτείται τύπος.

Το επαγγελματικό και το τοπικό πεδίο ισχύος :

Για να εφαρμοσθεί κάποια συλλογική σύμβαση πρέπει η επαγγελματική ιδιότητα ή η εργασιακή σχέση του εργαζομένου να υπάγεται στο επαγγελματικό πεδίο της σύμβασης αυτής. Υπάρχουν τοπικές κλαδικές και τοπικές ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες μπορούν να αφορούν μόνο τους εργαζομένους συγκεκριμένης πόλης, νόμου ή περιφέρειας. Σε περιπτώσεις τέτοιων τοπικών συμβάσεων, δέσμευση προκύπτει μόνο όταν η εργασιακή σχέση εμπίπτει στο τοπικό πεδίο της συγκεκριμένης σύμβασης.

Το προσωπικό πεδίο ισχύος :

Οι συλλογικές συμβάσεις που έχουν συναφθεί νομίμως, δεν δεσμεύουν αναγκαστικά όλα τα πρόσωπα, εργαζομένους και εργοδότες, τα οποία υπάγονται στο επαγγελματικό και τοπικό πεδίο ισχύος της. Συχνά , απαιτείται για την εφαρμογή της συλλογικής σύμβασης και η ιδιότητα του μέλους των οργανώσεων που συνήψαν τη συλλογική σύμβαση.

(Α) Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις :

Όσον αφορά τους μη μισθολογικούς όρους της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας αυτοί εφαρμόζονται χωρίς να απαιτείται , είτε ο εργαζόμενος , είτε ο εργοδότης , να είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων . Άρα οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση.

Οι μισθολογικές της ρυθμίσεις, εφόσον είναι ευνοϊκότερες των νομοθετικών ισχύουν μόνο για τις επιχειρήσεις που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων. (αρ. 8 παρ.2 ν.1876/1990). Κρίσιμη είναι η ιδιότητα του εργοδότη ως μέλους των συμβαλλόμενων οργανώσεων, αυτή αρκεί για να εφαρμοσθούν οι μισθολογικές ρυθμίσεις της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης . Τρίτον, η ιδιότητα του εργαζομένου ως μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι άνευ σημασίας. Θα εφαρμοσθούν ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν είναι μέλος κάποιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

(Β) Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις :

Δεν εφαρμόζονται σε όλες τις σχέσεις εργασίας, οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής τους. Αυτές οι συμβάσεις δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων (βλ. αρ.8 παρ.2 ν.1876/1990). Επίσης απαιτείται για να εφαρμοσθούν, να είναι μέλη και τα δύο μέρη της σύμβασης εργασίας, δηλαδή και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Σε περίπτωση συλλογικών συμβάσεων που υπογράφονται από ομοσπονδίες ή συνομοσπονδίες , δεσμεύονται πλέον τα μέλη των οργανώσεων, τα οποία είναι μέλη τους. Η δέσμευση από τη συλλογική σύμβαση δεν είναι δυνατόν να αποτραπεί από το καταστατικό της οργάνωσης . Εάν ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης γίνουν μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων μετά την υπογραφή της συλλογικής σύμβασης, η δέσμευση προκύπτει από την ημέρα προσχώρησης τους στην οργάνωση. Εάν όμως αποχωρήσουν από την οργάνωση, η δέσμευση τους παραμένει μέχρι την λήξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Είναι δυνατόν να υπάρξει διαφοροποίηση των όρων εργασίας μεταξύ των εργαζομένων που είναι μέλη αυτών των οργανώσεων και εκείνων που δεν είναι.

(Γ) Οι επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις :

Ο εργοδότης προχώρησε στην επιλογή να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησής του μια συλλογική σύμβαση. Επιτυγχάνεται έτσι η ενιαία εφαρμογή ελάχιστων όρων εργασίας για όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται σε αυτή την επιχείρηση (βλ. αρ.8 παρ.3 ν.1876/1990). Άρα δεν μπορεί να αναφέρεται στην ίδια επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ότι αυτή θα εφαρμόζεται αποκλειστικά στα μέλη της οργάνωσης που την υπέγραψε. Εφόσον υπεγράφη, ισχύει τελικά για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης.

(Δ) Ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής :

Αρ.8 παρ.3 ν.1876/1990 : Παραχωρήθηκε η δυνατότητα στα ίδια τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη να αποκλείσουν από την εφαρμογή του ορισμένες επιχειρήσεις

(Ε) Η διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής:

<u>(α) Συνυπογραφή της συλλογικής σύμβασης :</u>

Στην διαδικασία της διαπραγμάτευσης μπορούν να παρέμβουν και οι μη αντιπροσωπευτικές οργανώσεις, οι οποίες έχουν και την αρμοδιότητα να υπογράψουν τη συγκεκριμένη σύμβαση (αρ.4 παρ.5). Εάν οι διαπραγματεύσεις αυτές καταλήξουν τελικά σε υπογραφή συλλογικής συμβάσεως και αυτήν τη συλλογική σύμβαση την υπογράψει και η παρεμβαίνουσα οργάνωση, τότε δεσμεύεται και αυτή

(β) Προσχώρηση :

Αρ.11 παρ.1 ν.1876/1990 : « Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε συλλογική σύμβαση εργασίας που αφορά την κατηγορία τους». Η προσχώρηση δεν μπορεί να γίνει σε άσχετη συλλογική σύμβαση . Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει μονομερώς σε συλλογική σύμβαση εργασίας, από την οποία, όμως, πρέπει να δεσμεύεται ήδη ο εργοδότης. Προσχώρηση σε επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης. Η προσχώρηση γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο (αρ.5) . Από τη στιγμή της προσχωρήσεως επεκτείνεται η κανονιστική ισχύς της συλλογικής συμβάσεως, έτσι ώστε δεσμεύονται τα μέλη της οργάνωσης που προσχώρησε ή/ και ο ίδιος ο εργοδότης που προσχώρησε και όσο χρόνο ισχύει η συλλογική σύμβαση . Αν αντικατασταθεί η σύμβαση στην οποία έγινε προσχώρηση με άλλη, παύει η δέσμευση . Η προσχώρηση δεν πρέπει να συγχέεται με τη συμβατική υπαγωγή σε κάποια συλλογική σύμβαση .

(ΣΤ) Η επέκταση συλλογικής σύμβασης εργασίας :

Οι κλαδικές και οι ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις δεσμεύουν μόνο τα μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών και εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων (αρ.8 παρ.2). Προβλέπεται υπό προϋποθέσεις με σημαντικότερη εκ των οπίων τη δέσμευση του 51% των εργαζομένων του αντίστοιχου κλάδου ή επαγγέλματος, η επέκταση των αποτελεσμάτων των συλλογικών συμβάσεων με απόφαση του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, δηλαδή η κήρυξη τους ως γενικά υποχρεωτικών.

(α) Οι προϋποθέσεις της επέκτασης :

Δημόσιο συμφέρον / να δεσμεύονται ήδη από (έγκυρη) συλλογική σύμβαση εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον 51% των εργαζομένων του κλάδου ή του επαγγέλματος / Αφορά μόνο τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις/ γίνεται με απόφαση του Υπουργού Εργασίας

(β) Οι συνέπειες της επέκτασης :

Συνεπάγεται μεταβολή του προσωπικού πεδίου ισχύος της συλλογικής σύμβασης. Μετά την επέκταση η σύμβαση δεσμεύει όλους τους εργαζομένους του επαγγέλματος ή του κλάδου. Δεν επιφέρει μεταβολή του τοπικού, του κλαδικού ή του χρονικού πεδίου ισχύος της. Η επέκταση ισχύει από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του Υπουργού στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως.

(Ζ) Η παραπομπή συλλογικής σύμβασης εργασίας σε άλλη συλλογική σύμβαση :

Οι σ.σ.ε. μπορούν να καθορίζουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων που αφορούν με παραπομπή σε άλλη ισχύουσα συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση ή ουσιαστική διάταξη. Όμως η παραπομπή αυτή δεν μπορεί να γίνει στις εκάστοτε ισχύουσες σ.ε.ε. για άλλους εργοδότες και εργαζόμενους των αυτών και συναφών κλάδων επαγγελμάτων και επιχειρήσεων. Η παραπομπή μπορεί να γίνει μόνο σε συγκεκριμένη συλλογική σύμβαση εργασίας. Σε μια τέτοια περίπτωση, οι όροι της άλλης συλλογικής σύμβασης ενσωματώνονται στην παραπέμπουσα και ακολουθούν την τύχη της.

(Η) Η ισχύς της συλλογικής σύμβασης σε περίπτωση μεταβίβασης :

Η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, εφόσον διατηρείται η ταυτότητα της επιχειρήσεως και η οικονομική της δραστηριότητα, συνεπάγεται, ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και τη μορφή της μεταβιβάσεως , αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις, ακόμη και χωρίς τη συναίνεση το εργαζομένου . Εάν οι όροι εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων που ανήκαν στη μεταβιβαζόμενη επιχείρηση, ρυθμίζοντας με συλλογική σύμβαση εργασίας, ο νέος εργοδότης δεσμεύεται από την πηγή αυτή, στην έκταση που δεσμευόταν και ο παλαιός εργοδότης. Αλλά οι όροι εργασίας και αμοιβής των εργαζομένων, που ανήκαν στη μεταβιβασθείσα επιχείρηση, είτε αυτοί θεμελιώνονται στην ατομική σύμβαση εργασίας του καθενός είτε σε συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορούν να τροποποιηθούν μετά τη μεταβίβαση της επιχειρήσεως ακόμη και επί το δυσμενέστερο, με την κατάρτιση νέων ατομικών συμβάσεων εργασίας ή την τροποποίηση των υφιστάμενων, αλλά και με την κατάρτιση νέων συλλογικών συμβάσεων εργασίας όσον αφορά τους όρους αμοιβής και εργασίας που στηρίζονται σε αυτές.

Η ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΚΑΙ ΤΟ ΧΡΟΝΙΚΟ ΠΕΔΙΟ ΙΣΧΥΟΣ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να συναφθούν μόνο ως ορισμένου χρόνου : « Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας που συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 1έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 3 έτη»/

Το χρονικό πεδίο ισχύος της συλλογικής σύμβασης :

(Α) Η έναρξη ισχύος της συλλογικής σύμβασης :

Αρ.9 παρ.2 ν. 1876/1990 : «η ισχύς της συλλογικής σύμβασης εργασίας αρχίζει από την ημέρα της κατάθεσης της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού.»

(Β) Η λύση της συλλογικής σύμβασης εργασίας – Η καταγγελία :

Η συλλογική σύμβαση μπορεί να λυθεί με πολλούς τρόπους. Αρχικά εάν είναι ορισμένου χρόνου, λήγει με την πάροδο του χρόνου αυτού (αυτοδίκαιη λήξη). Δεύτερον είναι δυνατόν να λυθεί με αντίθετη συμφωνία, ακόμη και πριν από την λήξη της. Τρίτον μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Η δυνατότητα καταγγελίας αφορά και τα 2 μέρη, μπορεί να γίνει είτε από την εργατική είτε από την εργοδοτική πλευρά. Η καταγγελία θα πρέπει να αφορά όλο το εύρος της σύμβασης, δηλαδή το σύνολο των ρυθμίσεων της. Δεν μπορεί να είναι μερική, να καταγγέλλονται μόνο συγκεκριμένες ρυθμίσεις. Είναι τυπική πράξη και περιβάλλεται τον έγγραφο τύπο (αποτελεί προϋπόθεση του κύρους της). Επιδίδεται και στην υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας για λόγους δημοσιότητας.

Αρ. 12 παρ.2 ν.1876/1990 : Η καταγγελία αυτή μπορεί να γίνει μόνο « αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της». Πρέπει να πρόκειται για διατάραξη της ισορροπίας, η οποία υπήρχε κατά το χρόνο υπογραφής της συμβάσεως. Οι λόγοι καταγγελία μπορούν να αφορούν τόσο την εργατική, όσο και την εργοδοτική πλευρά . Στο έγγραφο της καταγγελία πρέπει να αναφέρονται οι λόγοι της, έστω και συνοπτικά.

(Γ) Η παράταση της αναγκαστικής ισχύος των συλλογικών συμβάσεων :

Σε περίπτωση λήξεως ή καταγγελίας συλλογικών συμβάσεων διατηρείται η ισχύς των κανονιστικών διατάξεων τους, πράγμα που επιτρέπει να μην προκαλείται ραγδαία επιδείνωση των όρων παροχής εργασίας μέχρι να συναφθεί μια νέα συλλογική σύμβαση. Αρ.9 ν.1876/1990 : Οι κανονιστικοί όροι συλλογική σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε , εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα τρίμηνο από την λήξη ή την καταγγελία τους. Για την εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας ισχύει επί ένα εξάμηνο .

Πρόκειται για άμεση και αναγκαστική ισχύ των όρων της συλλογικής συμβάσεως . Έτσι δεν είναι δυνατό τα μέρη της ατομική σύμβασης να συνάψουν είτε πριν, είτε μετά τη λήξη της , συμφωνία με την οποία θα προβλέπεται ότι αμέσως μετά τη λήξη αυτής δεν θα εφαρμόζονται πλέον οι όροι της στην ατομική εργασιακή σχέση.

Η παράταση ισχύος αφορά το σύνολο των κανονιστικών όρων της συμβάσεως, δηλαδή τόσο εκείνων που αφορούν τις αποδοχές, όσο και εκείνων που αφορούν τα υπόλοιπα ζητήματα. Δεν αφορά όμως το ενοχικό μέρος .

(Δ) Η μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας :

Αρ.2 παρ.4 ΠΥΣ 6/2012 : «Με την πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας , εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικών οι όροι εκείνοι που αφορούν (α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο και (β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων , σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονται στις συμβάσεις που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα . Η προσαρμογή των συμβάσεων… γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι … που διατηρούνται, εξακολουθούν να ισχύουν μέχρι ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέα συλλογική σύμβασης εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης».

Η απαλλαγή δεν αφορά μονό τους μισθολογικούς όρους, αλλά εκτείνεται και στους μη μισθολογικούς κανονιστικούς όρους .

Οι μετενεργούντες όροι δεν ενσωματώνονται στην ατομική σύμβαση . Άρα εάν μετά συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση με δυσμενέστερους όρους σε σχέση με εκείνους της προηγούμενης συλλογικής, δεν θα μπορεί ο εργαζόμενος να επικαλεσθεί τους όρους της αρχικής σ.σ.ε. , ισχυριζόμενος ότι αυτοί οι όροι έχουν ενσωματωθεί πλέον στην ατομική σύμβαση

Η μετενέργεια , σε αντίθεση με την τρίμηνη παράταση ισχύος της συλλογική σύμβασης , δεν αφορά τους νεοπροσλαμβανόμενους ή αυτούς που τυχόν έγιναν μέλη της συμβληθείσας συνδικαλιστικής οργάνωσης μετά το τέλος τη παράτασης ισχύος της.

Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΜΕ ΑΛΛΕΣ ΠΗΓΕΣ :

Η σχέση συλλογικών συμβάσεων και ατομικών συμβάσεων :

Αρ. 7 παρ.1 ν.1876/1990 : Προκύπτει ότι καταρχάς οι όροι της συλλογικής σύμβασης εργασίας έχουν άμεση ισχύ. Δηλαδή δεν απαιτείται κάποια ρήτρα της ατομικής σύμβασης εργασίας ή κάποια ειδική αναφορά της συλλογικής σύμβασης προκειμένου να εφαρμοσθούν οι διατάξεις της, ούτε

απαιτείται γνώση των ενδιαφερομένων. Άρα έχουμε αυτοδίκαιη εφαρμογή των διατάξεων της συλλογικής στην ατομική σύμβαση εργασίας .

Ομοίως, η εφαρμογή των διατάξεων της συλλογικής είναι αναγκαστική, δηλαδή δεν μπορεί να αποκλεισθεί με οποιαδήποτε συμβατική ρύθμιση. Πρόκειται περί κανονιστικής ισχύος . Άρα οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να παραιτηθούν από τα δικαιώματα που απορρέουν από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Η παραπάνω άμεση και αναγκαστική ισχύς δεν σημαίνει , ότι η συλλογική σύμβαση ενσωματώνεται στην ατομική , αλλά αυτή ενεργεί έξωθεν. Δηλαδή, οι διατάξεις της συλλογικής μπορούν να μην συνεχίσουν να εφαρμόζονται στην ατομική, εάν αντικατασταθούν από τους όρους νεότερης συλλογικής, ή εάν λήξει η ισχύς , χωρίς να απαιτείται προς τούτο η συμφωνία του εργαζομένου.

Τέλος, η εφαρμογή της συλλογικής δεν αποκλείει τη δυνατότητα των μερών της ατομικής να προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους εργασίας (ΑΚ 361) . Πρόκειται για την αρχή της εύνοιας. Οι όροι της ατομικής σύμβασης που είναι αντίθετοι με τους όρους της συλλογική, αντικαθίστανται ipso jure από τους τελευταίους, κατά τη διάρκεια της ισχύος της, χωρίς αυτό όμως να σημαίνει ότι καθίστανται άκυροι .

Η σχέση συλλογικών συμβάσεων και νόμου :

Η αρχή της εύνοιας ισχύει και τη σχέση συλλογικής σύμβασης εργασίας και νόμου . Αρ. 7 παρ.3 ν.1876/1990 : «Όροι εργασίας συλλογικών συμβάσεων, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζομένους, υπερισχύουν των νόμων, εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια». Η αρχή της εύνοιας δεν εφαρμόζεται όταν πρόκειται για ρυθμίσεις που αφορούν την δημόσια τάξη.

Η συρροή συλλογικών συμβάσεων εργασίας :

Μια εργασιακή σχέση είναι δυνατόν να συνδέεται με διάφορες συλλογικές συμβάσεις με βάση διάφορα κριτήρια. Η συρροή αποτελεί συνέπεια αυτού του γεγονότος, δηλαδή ότι συλλογικές συμβάσεις είναι διαφόρων ειδών και μπορούν να συναφθούν σε διάφορα επίπεδα, ενώ ο εργαζόμενος μπορεί να υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής κάθε μιας από αυτές.

Συρροή υπάρχει όταν η εργασιακή σχέση εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής περισσοτέρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Δεν υπάρχει όταν συλλογικές ρυθμίσεις δεν συγκρούονται , αλλά τυχόν αλληλοσυμπληρώνονται, όπως στην περίπτωση που οι συλλογικές συμβάσεις ρυθμίζουν διαφορετικά ζητήματα.

Δεν αποτελεί περίπτωση την οποία αφορά η συρροή όταν υπάρχει μικτή επαγγελματική απασχόληση.

Ο ν. 1876/1990 επιλύει καταρχήν το ζήτημα της συρροής ρητά με το αρ.10, στο οποίο αναφέρεται ότι εάν η εργασιακή σχέση ρυθμίζεται από περισσότερες ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις, εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

(Α) Ο κανόνας : αρχή της εύνοιας :

Η σύγκριση των συλλογικών συμβάσεων για να επιλεγεί η ευνοϊκότερη και κατά συνέπεια η εφαρμοστέα συλλογική σύμβαση, στις περιπτώσεις που ισχύει η αρχή της εύνοιας, δεν γίνεται με βάση το σύνολο των όρων των συλλογικών συμβάσεων. Δεν γίνεται όμως ούτε ανά ρυθμιζόμενο ζήτημα . Σύμφωνα με το αρ.10 παρ.1 εδ.β ν.1876/1990 , η σύγκριση γίνεται κατά 2 ενότητες , την ενότητα των αποδοχών και την ενότητα των «λοιπών θεμάτων». Υπάρχει όμως και μια σημαντική περίπτωση συρροής στην οποία εφαρμόζεται μεν η αρχή της εύνοιας αλλά η σύγκριση δεν γίνεται κατά 2 ενότητες αλλά κατά θέμα , δηλαδή αναλυτικά . Πρόκειται για την περίπτωση συρροής της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας με οποιοδήποτε, άλλου είδους συλλογική σύμβαση. (βλ. αρ. 8 παρ.1 και αρ.3 παρ.2 ν.1876/1990)

Με βάση τα παραπάνω, το σύστημα συγκρίσεως σε 2 ενότητες θα εφαρμοσθεί όταν συρρέουν κλαδικές με επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις, ή διαφόρων ειδών κλαδικές, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές συμβάσεις, του ίδιου είδους, μεταξύ τους.

(Β) Οι εξαιρέσεις :

(α) Εξαίρεση σημαντική στην παραπάνω αρχή επιφέρει η παρ.2 αρ.10 ν.1876/1990, σύμφωνα με την οποία η κλαδική ή η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας, υπερισχύουν σε περίπτωση συρροής με ομοιοεπαγγελματική . Άρα δεν θα εφαρμοσθεί η ομοιοεπαγγελματική σύμβαση, έστω και αν είναι ευνοϊκότερη, αλλά η κλαδική ή επιχειρησιακή.

(β) Προβλέπεται στην παρ.2 αρ.10 ν.1876/1990 , ότι σε περιπτώσεις επιχειρήσεων που αντιμετωπίζουν σοβαρά οικονομικά προβλήματα και βρίσκονται σε καθεστώς παραπτωχευτικής ή πτωχευτικής διαδικασίας ή εξωδικαστικού συμβιβασμού ή εξυγίανσης , η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση υπερισχύει της αντίστοιχης κλαδικής . Αν τα συμβαλλόμενα στη συλλογική σύμβαση μέρη έχουν ήδη εξαιρέσει κάποιες επιχειρήσεις από την εφαρμογή της, ως προς τη συγκεκριμένη κλαδική συλλογική σύμβαση θα συνεχίζει να ισχύει η αρχή της εύνοιας, δηλαδή θα εφαρμοσθεί η ευνοϊκότερη συλλογική σύμβαση, κλαδική ή επιχειρησιακή.

(γ) Προβλέπεται στην παρ.3 αρ.10 ν.1876/1990, ότι σε περίπτωση συρροής μεταξύ τοπικής κλαδικής και εθνικής κλαδικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, όπως και μεταξύ τοπικής ομοιοεπαγγελματικής και εθνικής ομοιοεπαγγελματικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, δεν θα επικρατεί η ευνοϊκότερη εθνική ρύθμιση, αλλά η τοπική σύμβαση . Άρα μια τοπική συλλογική σύμβαση θα εφαρμόζεται ακόμη και αν είναι δυσμενέστερη από την εθνική ρύθμιση.

<u>Η διαδοχή συλλογικών συμβάσεων εργασίας :</u>

Οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να τροποποιούνται με νεώτερη συλλογική σύμβαση εργασίας του αυτού είδους και πεδίου ισχύος. Κατά τη διαδοχή συλλογικών συμβάσεων δεν ισχύει η αρχή της προστασίας, αλλά η αρχή της τάξεως , έτσι ώστε να μπορούν να τροποποιούνται τόσο υπέρ, όσο και εις βάρος των εργαζομένων. Ο κανόνας lex posterior derogate legi priori ισχύει εν προκειμένω . Εξαίρεση αποτελεί μόνο η περίπτωση κατά την οποία με την ατομική σύμβαση εργασίας έχει γίνει παραπομπή στους κανονιστικούς όρους μιας συλλογικής σύμβασης εργασίας. Σε πολλές περιπτώσεις περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις οι λεγόμενες διατηρητικές ρήτρες, με τις οποίες προβλέπεται ότι συνεχίζουν να ισχύουν, και υπό τη

νέα συλλογική σύμβαση, όλες οι ρυθμίσεις των προηγουμένων συμβάσεων που δεν καταργούνται ρητά.

Η ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ :

Η συλλογική σύμβαση εργασίας έχει κανονιστική ισχύ, δηλαδή άμεση και αναγκαστική ισχύ, καταλαμβάνοντας τις αντίστοιχες ατομικές συμβάσεις εργασίας των υπαγομένων εργαζομένων. Επίσης περιλαμβάνει και το ενοχικό μέρος, το οποίο αφορά τις κατ' ιδίαν υποχρεώσεις των μερών που συνήψαν τη σύμβαση. Άρα σε περίπτωση παραβίασης των όρων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτουν συνέπειες που αφορούν και το ενοχικό και το κανονιστικό μέρος.

Εάν παραβιαστεί το ενοχικό, έχουμε αξίωση για αποζημίωση , που κυρίως συνδέεται με την ηθική βλάβη. Μπορεί να ασκηθεί αγωγή, με την οποία θα υποβάλλεται το αίτημα να υποχρεωθεί, υπό απειλή χρηματικής ποινής ή προσωπικής κράτησης των εκπροσωπών της (ΚΠολΔ 947).

Εάν παραβιαστεί το κανονιστικό μέρος, μπορεί να γίνει προσφυγή στα αρμόδια δικαστήρια και να ζητήσουν την πλήρη εφαρμογή των δικαιωμάτων που προκύπτουν από τη συλλογική σύμβαση. Επίσης οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορούν να ασκήσουν δικαστικά, ως μη δικαιούχοι διάδικοι, τα δικαιώματα που προκύπτουν από τη συλλογική σύμβαση, αρκεί να μην αντιτίθενται οι εργαζόμενοι (ΚΠΟΛ 622).

Υπάρχει και ποινική ευθύνη του εργοδότη σε περίπτωση παραβίασης των όρων μιας συλλογικής σύμβασης (αρ. 21 ν.1876/1990).

Τέλος υπάρχουν και διοικητικού χαρακτήρα κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις του ν.3996/2011.

Ο ΔΙΚΑΣΤΙΚΟΣ ΕΛΕΓΧΟΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να πάσχει γενικότερα . Στις περιπτώσεις αυτές αρμόδια να αποφανθούν για την εγκυρότητα της είναι τα πολιτικά δικαστήρια. Δεν αποκλείεται να ασχοληθούν με το κύρος της παρεμπιπτόντως και τα διοικητικά δικαστήρια εν όψει της κρίσεως τους για νομιμότητα της υπουργικής αποφάσεως , η οποία κήρυξε κάποια συλλογική σύμβαση γενικά υποχρεωτική.

Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ :

Βασικότερα σημεία του συστήματος ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας με βάση το ν.1876/1990 είναι :

(α) Τόνωση του διαλόγου μεταξύ των διαπραγματευόμενων μερών , (β) Η αποσύνδεση των μηχανισμών παρέμβασης των τρίτων από την άσκηση της απεργίας , (γ) Η κατάργηση των μηχανισμών κρατικού παρεμβατισμού, (δ) Η κατάργηση των θεσμών επίλυσης, οι οποίοι δεν αποτελούνταν από πρόσωπα που διέθεταν τις ειδικές γνώσεις και ικανότητες για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας , (ε) Η διαμόρφωση θεσμών, οι οποίοι εξασφαλίζουν την ανεξαρτησία των τρίτων προσώπων, τα οποία θα αναλάβουν να επιλύσουν τη διαφορά , με τρόπο ώστε να μην ταυτίζονται με την κυβερνητική πολιτική , (στ) Η παροχή στα κοινωνικά μέρη της δυνατότητας να διαμορφώνουν τα ίδια, τους μηχανισμούς ειρηνικής επίλυσης των διαφορών εργασίας .

3 είναι οι διαδικασίες επίλυσης διαφορών εργασίας που προβλέπονται από το ν.1876/1990: η συμφιλίωση, η μεσολάβηση και η διαιτησία. Προβλέπεται και μια άλλη διαδικασία, ο δημόσιος διάλογος , σε περίπτωση που κηρύσσεται απεργία.

Η συμφιλίωση :

Αποτελεί το πρώτο στάδιο της διαδικασίας ειρηνικής επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας. Είναι εκείνη η διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, η οποία αποσκοπεί στο να διευκολύνει την επαφή των μερών, μέσω της παρέμβασης τρίτου προσώπου. Ο τρίτος δεν προτείνει στο τέλος της διαδικασίας στα μέρη συγκεκριμένη λύση. Η προσφυγή στη συμφιλίωση μπορεί να γίνει για οποιοδήποτε θέμα προκαλεί συλλογική διένεξη με αφορμή τη σχέση εργασίας.

(Α) Η θέση της συμφιλίωσης στο σύστημα επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας :

Η συμφιλίωση είναι ένα απόλυτα προαιρετικό στάδιο. Άρα μπορεί να γίνει προσφυγή, ακόμη και μονομερώς, στο επόμενο στάδιο ειρηνικής επίλυσης , δηλαδή στη μεσολάβηση , χωρίς να έχει προηγηθεί η διαδικασία της συμφιλίωσης.

(Β) Η διαδικασία της συμφιλίωσης :

Ο νόμος ορίζει ελάχιστα για τη διαδικασία , αφήνοντας ευρύτατα περιθώρια στον συμφιλιωτή αναφορικά με τις πρωτοβουλίες που θα λάβει για να διαμορφώσει το κατάλληλο κλίμα για την προσέγγιση των απόψεων των μερών. Ως συμφιλιωτές μπορούν να οριστούν από τον προϊστάμενο της Δ/σης συλλογικών διαφορών του Υπουργείου Εργασίας ή τους Προϊστάμενους της Επιθεωρήσεως Εργασίας, υπάλληλοι είτε της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Εργασίας είτε των κατά τόπο αρμόδιων Επιθεωρήσεων Εργασίας. Στο τέλος της διαδικασίας συμφιλίωσης συντάσσεται πρωτόκολλο (αρ.13 παρ.2 ν.1876/1990) . Εάν το αποτέλεσμα της συμφιλίωσης είναι θετικό, δηλαδή συμφωνία των μερών, επακολουθεί η υπογραφή της συλλογικής σύμβασης .

Η μεσολάβηση :

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή της συμφιλιωτικής διαδικασίας, τότε είναι δυνατή η προσφυγή στη μεσολάβηση. Εδώ ο τρίτος που αναλαμβάνει την επίλυση της διαφοράς υπεισέρχεται στην ουσία της, επιχειρεί δηλαδή την ουσιαστική διάγνωση της , προτείνοντας συγκεκριμένες λύσεις. Η προσφυγή στη διαιτησία πρέπει να είναι η εξαίρεση και όχι ο κανόνας.

Μεσολάβηση είναι η διαδικασία η οποία , προκειμένου να επιλυθεί μια συλλογική διαφορά, προβλέπει την παρέμβαση ενός τρίτου, ο οποίος αναλαμβάνει να διατυπώσει στα μέρη μια απλή πρόταση για την επίλυση της.

Η πρόταση του μεσολαβητή δεν υποχρεώνει νομικά κανένα από τα 2 μέρη, και δεν επιλύεται τελικά η διαφορά, παρά μόνο με τη κοινή αποδοχή της πρότασης αυτής.

(Α) Η συμβατική ρύθμιση των όρων και της διαδικασίας επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας:

Υπάρχει δυνατότητα των μερών να ρυθμίσουν με κοινή συμφωνία τους όρους της προσφυγής καιτη διαδικασία της μεσολάβησης και της διαιτησίας . Άρα δίνεται προτεραιότητα στις συμβατικές

ρυθμίσεις των μερών , ενώ οι διατάξεις των αρ. 15 και 16 ν.1876/1990 δεν εφαρμόζονται παρά μόνο όταν λείπουν αυτές οι κοινά αποδεκτές ρυθμίσεις.

Οι συμβατικές ρυθμίσεις είναι δυνατόν να συμπεριληφθούν και σε σχετικές ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας (αρ.14 παρ.2 και αρ. 2 παρ.8 ν.1876/1990). Αν όμως δεν συνομολογήθηκαν τέτοιες ρήτρες , τότε τα μέρη πριν την έναρξη των ουσιαστικών διαπραγματεύσεων , κατά τη διάρκεια του ή μετά τη διακοπή τους λόγω διαφωνίας, μπορούν να συνάψουν ειδική κοινή συμφωνία σχετικά με τους όρους και τη διαδικασία προσφυγής στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία. Είναι δυνατό να προβλεφθούν ειδικές διαδικασίες συμφιλίωσης στις οποίες να είναι υποχρεωμένο να προσφύγει ένα μέρος πριν υποβάλει χωριστή αίτηση για την έναρξη της διαδικασίας μεσολάβησης.

(Β) Η σπουδαιότητα της μεσολάβησης ως θεσμού επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας:

Η μεσολάβηση αναγορεύεται από το ν.1876/1990 σε κεντρικό θεσμό του μηχανισμού επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Η μεσολάβηση αποτελεί το πρώτο στάδιο ουσιαστικής διάγνωσης της διαφοράς εκ μέρους ενός τρίτου προσώπου. Η μεσολάβηση αποτελεί σε ορισμένες περιπτώσεις προϋπόθεση της διαιτησίας.

(Γ) Η προσφυγή στη μεσολάβηση :

Εάν διαπιστωθεί αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων , και ενδεχομένως της συμφιλίωσης στην οποία έγινε προσφυγή, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να θέσουν σε κίνηση το μηχανισμό της μεσολάβησης.

(α) Οι δικαιούμενοι να κινήσουν τη διαδικασία της μεσολάβησης :

Οποιοδήποτε από τα ενδιαφερόμενα μέρη είναι δυνατόν να ζητήσει τον ορισμό μεσολαβητή. Δεν αποκλείεται και η από κοινού υποβολή της αιτήσεως . Τα μέρη τα οποία προσφεύγουν στην μεσολάβηση, θα πρέπει γενικότερα να έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας . Όμως είναι δυνατόν να παρέμβουν στην μεσολάβηση και συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων της ίδια επιχείρησης, του ίδιου κλάδου ή επαγγέλματος εφαρμοζόμενης αναλογικά εδώ της διάταξης του αρ. 5 ν.1876/1990.

(β) Η υποβολή της αίτησης για μεσολάβηση και τα αναγκαία στοιχεία της :

Για να ορισθεί μεσολαβητής κατατίθεται αίτηση στη γραμματεία του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας. Στο αρ. 15 παρ.2 ν. 1876/1990 αναφέρονται τα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιλαμβάνονται σε αυτήν την αίτηση , δηλαδή τα στοιχεία των οικείων εργοδοτικών ή εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή του εργοδότη και οι οριζόμενοι εκπρόσωποι τους . Στο νόμο ορίζεται ότι στην αίτηση θα πρέπει να γίνει μια πρώτη περιγραφή της διαφοράς.

(Δ) Η επιλογή του μεσολαβητή:

Αυτή η επιλογή επαφίεται καταρχάς στη συμφωνία των ενδιαφερομένων μερών. Αν δεν επιτυγχάνεται αυτή η συμφωνία , τότε η επιλογή του μεσολαβητή θα γίνει με κλήρωση από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών , οι οποιοί αποτελούν ειδικό σώμα στο πλαίσιο του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας.

(Ε) Η διαδικασία της μεσολάβησης :

Αρ. 15 παρ.4 ν.1876/1990 δίνει συγκεκριμένες κατευθύνσεις σχετικά με τη διαδικασία και τα δικαιώματα του μεσολαβητή . Αλλά είναι αρκετά ευρείες, ώστε η διαδικασία να διατηρεί ελαστικό χαρακτήρα.

(α) Ο σχετικά ελαστικός χαρακτήρας της μεσολάβησης :

Η συγκεκριμένη διαμόρφωση της διαδικασίας θα εξαρτηθεί από την ιδιαιτερότητα κάθε συλλογικής σύγκρουσης, η οποία θα εκτιμηθεί ελεύθερα από το μεσολαβητή.

(β) Η συλλογή των αναγκαίων για τη μεσολάβηση στοιχείων και η διεξαγωγή συζητήσεων :

Εφαρμόζεται το ανακριτικό σύστημα , σύμφωνα με το οποίο ο μεσολαβητής εξ επαγγέλματος θα αναλάβει εκείνες τις πρωτοβουλίες, οι οποίες, κατά τη γνώμη του, θα οδηγήσουν στη συλλογή των απαραίτητων στοιχείων για την επίλυση της διαφοράς . Έτσι ο μεσολαβητής καλεί τα μέρη σε συζητήσεις. Αλλά σύμφωνα με το αρ. 15 παρ.4 ν.1876/1990 ο μεσολαβητής μπορεί να καλέσει τα μέρη και σε κατ' ιδίαν ακρόαση.

Ο εργοδότης οφείλει να παράσχει στο μεσολαβητή πλήρη και ακριβή πληροφόρηση και όλα τα αναγκαία στοιχεία για τη διευκόλυνση του έργου του, τα οποία αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, στην οικονομική πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης (αρ.15 παρ.5 και αρ. 4 παρ.4 ν. 1876/1990).

(ΣΤ) Η υποβολή πρότασης από το μεσολαβητή :

Η υποβολή μη δεσμευτικής φύσεως πρότασης εκ μέρους του μεσολαβητή συνιστά χαρακτηριστικό γνώρισμα της μεσολάβησης και αποτελεί πλέον υποχρέωση του (αρ. 15 παρ.6^{α} ν.1876/1990). Έτσι η μεσολάβηση διακρίνεται τόσο από τη συμφιλίωση, όπου δεν προβλέπεται η υποβολή πρότασης, όσο και από τη διαιτησία, όπου η απόφαση που εκδίδεται δεσμεύει τα μέρη.

(α) Ο χρόνος της υποβολής της πρότασης του μεσολαβητή :

Αρ. 15 παρ.6 ν.1876/1990 : Προβλέπει ότι αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία 20 ημερολογιακών ημερών, ο μεσολαβητής υποβάλλει σε αυτά τη δική του πρόταση. Πριν από την πάροδο αυτής της εικοσαήμερης προθεσμίας ο μεσολαβητής δεν έχει δικαίωμα να υποβάλει τη δική του πρόταση .

(β) Ο τύπος της πρότασης του μεσολαβητή και τα κριτήρια της:

Ο νόμος δεν καθορίζει τον τύπο και τα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιλαμβάνει η πρόταση του μεσολαβητή. Αλλά πρέπει να είναι γραπτή και πρέπει να κοινοποιηθεί στα μέρη. Ο μεσολαβητής δεσμεύεται ως προς το περιεχόμενο της πρότασης που θα υποβάλει, από τα αμοιβαία αιτήματα των μερών.

(γ) Η αιτιολόγηση της πρότασης του μεσολαβητή :

Ο νόμος ήδη υποχρεώνει το μεσολαβητή να αιτιολογήσει ειδικά την πρόταση του.

(Ζ) Η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή :

Τα μέρη είναι ελεύθερα να αποδεχθούν ή να απορρίψουν την πρόταση του μεσολαβητή. Κατά συνέπεια, η πρόταση αυτή δεν γεννά, καταρχάς, κανένα δικαίωμα ή υποχρέωση για τα μέρη. Η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή από τα ενδιαφερόμενα μέρη πρέπει να είναι ρητή. Πρέπει μάλιστα να κοινοποιηθεί τόσο στο μεσολαβητή, όσο και στο άλλο μέρος, μέσα σε 5 μέρες από την κοινοποίηση τη εν λόγω πρότασης. Επίσης αυτή η αποδοχή θα πρέπει να αφορά το σύνολο της πρότασης και να μην περιέχει επιφυλάξεις και όρους (αλλιώς θεωρείται άρνηση). Η απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή μπορεί να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή .

<u>Η διαιτησία :</u>

Αποτελεί το τρίτο και τελευταίο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Στη διαδικασία αυτή ένα τρίτο πρόσωπο, ο διαιτητής, αναλαμβάνει να επιλύσει μια συλλογική διαφορά με απόφαση του που υποχρεώνει τα μέρη. Η έκδοση απόφασης δεν εξαρτάται από τη συμφωνία των μερών, αλλά έχει αναγκαστικό χαρακτήρα και επιλύει οριστικά τη διαφορά. Η προσφυγή στη διαιτησία και η έκδοση διαιτητικής απόφασης, στο βαθμό που δεν συμφωνούν ως προς αυτή και τα 2 μέρη, αποτελεί ένα είδος περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας. Η διαιτησία, όπως και η μεσολάβηση , σύμφωνα με το αρ.14 ν.1876/1990 μπορούν να ρυθμίσουν με συμβατικές ρήτρες τους όρους προσφυγής και της διαδικασίας της. Οι ρυθμίσεις του νόμου έχουν επικουρικό χαρακτήρα, εφαρμόζονται μόνο όταν λείπουν οι ειδικές συμβατικές ρήτρες.

(Α) Η προσφυγή στη διαιτησία :

Τα μέρη μπορούν να αποφασίσουν με κοινή συμφωνία σε οποιοδήποτε στάδιο να επιλυθεί η διαφορά τους με διαιτησία . Κάποτε μπορεί ένα μέρος να θέσει σε κίνηση το μηχανισμό της διαιτησίας.

(α) Η συμβατική προσφυγή στη διαιτησία :

Αρ. 16 παρ.1 ν.1876/1990 : Η προσφυγή στη διαιτησία μπορεί να γίνει με κοινή συμφωνία των μερών (προαιρετική διαιτησία) σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων. Η προσφυγή σε αυτή μπορεί να προβλεφθεί σε σχετικές ρήτρες συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

(β) Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία:

Ένα από τα μέρη είναι δυνατόν να ασκήσει μονομερή προσφυγή στη διαιτησία κάτω από ορισμένες προϋποθέσεις που μπορούν να συνδέονται και με τη συμπεριφορά ενός μέρους κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης . Αυτή περιλαμβάνει συνδυασμό προαιρετικών και υποχρεωτικών στοιχείων.

Αρ. 16 παρ.2 ν.1876/1990 : Η προσφυγή στην διαιτησία μονομερώς από οποιοδήποτε μέρος , ως έσχατο και επικουρικό μέσο, μόνο σε συγκεκριμένες εξαιρετικές περιπτώσεις , έτσι :

(α) Αρ. 16 παρ.2 εδ.α , η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, θα είναι δυνατή, εάν η συλλογική διαφορά αφορά επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. (β) Αρ. 16 παρ.2 εδ.β : « αν η συλλογική διαφορά αφορά στη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας και η επίλυση επιβάλλεται από υπαρκτό λόγο γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος συνδεόμενο με τη λειτουργία της ελληνικής οικονομίας.»

(Ι) Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία και το Σύνταγμα :

Η διαιτητική διαδικασία ως μηχανισμός ρυθμιστικής τάξης των εργασιακών σχέσεων ρυθμίζεται και από τις διατάξεις των αρ. 22 παρ.2 και 23 παρ.1 Σ. Προβλέπει το Σύνταγμα τη δημιουργία διαιτητικών οργάνων, κάτω από την προϋπόθεση ότι η διαιτησία αποκτά επικουρικό χαρακτήρα σε σχέση με τη συλλογική διαπραγμάτευση. Το αρ. 16 ν.1876/1990 συμβιβάζεται με τις συνταγματικές διατάξεις, αφού η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ακολουθεί μετά την εξάντληση όλων των προσπαθειών για συμβιβαστική επίλυση της διαφοράς.

(ΙΙ) Η με αριθμό 2307/2014 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας :

Η εν λόγω απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας δέχεται ότι «η διάταξη του αρ. 22 παρ.2 Σ επιβάλλει στον νομοθέτη να θεσπίσει σύστημα διαιτησίας, ως επικουρική διαδικασία επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας σε περίπτωση αποτυχίας των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Η ενεργοποίηση της διαδικασίας αυτής δεν προϋποθέτει τη συναίνεση και των 2 μερών της συλλογικής διαφοράς, αλλά αρκεί προς τούτο η θέληση έστω και του ενός μέρους»

(Β) Η διαδικασία της διαιτησίας :

(α) Το όργανο της διαιτησίας :

Αρ. 16 ν.1876/1990 : Προβλέπει ότι η διαιτησία διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από Τριμελή Επιτροπή διαιτησίας , σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, αυτή διεξάγεται πάντοτε από Τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας.

(β) Η άσκηση της απεργίας κατά την διάρκεια της διαιτησίας :

Κατά την διάρκεια της διαιτησίας, δεν αναστέλλεται κατά κανόνα η άσκηση του δικαιώματος απεργίας, όπως ακριβώς συμβαίνει και κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης (αρ. 6 παρ.4). Κατ' εξαίρεση αναστέλλεται επί 10 ημέρες (από την ημέρα της προσφυγής)

(Γ) Η επιλογή του διαιτητή :

Ο διαιτητής ή οι διαιτητές επιλέγονται με κοινή συμφωνία των μερών από ειδικό κατάλογο διαιτητών και σε περίπτωση ασυμφωνίας ορίζονται με κλήρωση, όπως ακριβώς και στη διαδικασία της μεσολάβησης.

(Δ) Η διαιτητική απόφαση :

Πρέπει να εκδοθεί μέσα σε 15 ημέρες από την ανάληψη των καθηκόντων του διαιτητή εάν είχε προηγηθεί μεσολάβηση και μέσα σε 30 ημέρες στην αντίθετη περίπτωση. Η ενδεχόμενη καθυστέρηση να εκδοθεί η απόφαση δεν επιφέρει κάποια ακυρότητα.

Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με διαιτητική απόφαση.

(α) Η αξομοίωση της διαιτητικής απόφασης με συλλογική σύμβαση εργασίας :

Η διαιτητική απόφαση εξομοιώνεται ρητά από το νόμο με συλλογική σύμβαση εργασίας (αρ. 16 παρ.3 ν.1876/1990) . Άρα εφαρμόζονται αναλογικά οι σχετικές διατάξεις για την επέκταση, τη διάρκεια, την καταγγελία, τη δέσμευση συλλογικών συμβάσεων εργασίας κλπ.

(β) Ο χρόνος έναρξης ισχύος της διαιτητικής απόφασης – Η αναδρομική εφαρμογή της :

Αυτός είναι η επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση. Τα μέρη έχουν τη δυνατότητα να προβλέψουν διαφορετική έναρξη ισχύος της διαιτητικής αποφάσεως. Η διαφορετική (με συμφωνία των μερών) χρονική έναρξη ισχύος της αποφάσεως μπορεί να είναι τόσο μακρότερη σε σχέση με εκείνη που προβλέπει καταρχήν ο νόμος , δηλαδή να ανατρέξει στο χρόνο που έληξε η προηγούμενη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, όσο και βραχύτερη, δηλαδή να περιορισθεί στην ημερομηνία έκδοσης της διαιτητικής απόφασης.

(γ) Η αιτιολογία και το περιεχόμενο της διαιτητικής αποφάσεως :

Στο νόμο ορίζεται ρητά ότι η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή. Οι διαιτητές δεν δεσμεύονται από την πρόταση του μεσολαβητή, έτσι είναι δυνατόν να στηριχθούν σε διαφορετικά κριτήρια, όπως και να αξιολογήσουν με διαφορετικό τρόπο το αποδεικτικό υλικό.

(Ε) Η έφεση κατά της απόφασης της διαιτησίας :

Αρ. $16^{Α}$ ν.1876/1990 : Προβλέπεται ότι κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση. Η έφεση αυτή κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ. μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση της διαιτητικής απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλει την ισχύ της διαιτητικής απόφασης, έως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης αυτής. Τη συζήτηση της έφεση αναλαμβάνει η Δευτεροβάθμια Πενταμελής Επιτροπή Διαιτησίας. Ως προς τη διαδικασία, εφαρμόζονται οι διατάξεις που ισχύουν και για τη διαιτητική απόφαση του πρώτου βαθμού . Αρ. $16^{Α}$ παρ.5 : Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας. Η απόφαση εκδίδεται εντός 20 ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας .

(ΣΤ) Ο δικαστικός έλεγχος των διαιτητικών αποφάσεων :

Προβλέπεται η δυνατότητα ασκήσεως αγωγής τόσο κατά της διαιτητικής απόφασης πρώτου βαθμού στην περίπτωση που δεν ασκηθεί έφεση, όσο και κατά της απόφασης της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας. Στην πρώτη περίπτωση, όταν δηλαδή δεν έχει ασκηθεί έφεση, η αγωγή ασκείται ενώπιων του Μονομελούς Πρωτοδικείου εντός προθεσμίας 10 ημερών από την πάροδο της προθεσμίας εφέσεως. Εάν αντίθετα η αγωγή στρέφεται κατά αποφάσεως της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, η αγωγή ασκείται ενώπιον του Εφετείου εντός προθεσμίας 10 ημερών από την κοινοποίηση της.

Η έφεση κατά της πρωτόδικης απόφασης του Μονομελούς Πρωτοδικείου, ασκείται εντός 15 ημερών από την επίδοση της.

<u>Ο Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας :</u>

Του ανατέθηκε το καθήκον της οργάνωσης της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Αποτελεί αυτόνομο όργανο ιδιωτικού δικαίου. Η συγκρότηση του Διοικητικού Συμβουλίου του δεν έχει σχεδόν καμία σχέση με τον κρατικό μηχανισμό. Η επιλογή μεσολαβητών –

διαιτητών γίνεται με τρόπο που να εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα τους, αλλά και η ικανότητα τους να επιτελέσουν το ιδιαίτερα ευαίσθητο έργο τους.

(Α) Ο σκοπός και η σύνθεση του Οργανισμού :

Είναι η υποστήριξη των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων με την παροχή υπηρεσιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας προς τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις και τους μεμονωμένους εργοδότες.

Διοικείται από επταμελές διοικητικό συμβούλιο, που αποτελείται κατά κύριο λόγο από εκπροσώπους εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων.

(Β) Τα ειδικά σώματα μεσολαβητών και διαιτητών :

Στο πλαίσιο του Οργανισμού , σχηματίζονται 2 αυτοτελή ειδικά σώματα, ένα μεσολαβητών και ένα διαιτητών. Τα μέλη αυτών των σωμάτων ασκούν μεν δημόσιο λειτούργημα, δεν έχον όμως την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Η νομική φύση της σχέσης τους είναι παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών προς τον Οργανισμό. Η διάρκεια της θητείας των μελών είναι 3ετής και μπορεί να ανανεωθεί . Τέλος , οι μεσολαβητές – διαιτητές απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

ΑΠΕΡΓΙΑ

Το δικαίωμα της απεργίας συνδέεται στενά με τη συνδικαλιστική ελευθερία αποτελώντας αναγκαίο συμπλήρωμα της. Το δικαίωμα της απεργίας έχει πλέον κατακτήσει δική του, αυτοτελή συνταγματική κατοχύρωση (αρ.23 παρ.2 Σ), δεν παύει όμως να εξυπηρετεί λειτουργικά και να αποτελεί εγγύηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας (αρ.23 παρ.1 Σ).

Η απεργία είναι η σημαντικότερη μορφή εργασιακού αγώνα και το μέσο με το οποίο οι εργαζόμενοι, αρνούμενοι να προσφέρουν την εργασία τους, επιδιώκουν αγωνιστικά και συλλογικά να βελτιώσουν τις οικονομικές και κοινωνικές τους συνθήκες ασκώντας πίεση κατά βάση στην εργοδοτική πλευρά. Σκοπός της απεργίας είναι « η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων».

Η ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Η συνταγματική αναγνώριση :

Αρ.23 παρ.2 : « Η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων».

Η διεθνής αναγνώριση :

Προστατεύεται σε διεθνές επίπεδο αυτοτελώς από το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα του ΟΗΕ, από το Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ε.Ε. και από τον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη. Προστατεύεται επίσης μέσω της διεθνούς προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας και ειδικότερα μέσω των σχετικών Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας.

Η νομοθετική αναγνώριση:

Ν. 1264/1982 αρ. 19 : « Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (α) ως μέσο για τη διαφύλαξη των οικονομικών, εργασιακών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων και ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τους αυτούς σκοπούς και (β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων».

Η ΕΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Είναι η συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους με σκοπό να προασπίσουν τις επαγγελματικές τους διεκδικήσεις. Νοείται ως η συλλογική αποχή τους από την εργασία, με σκοπό να ανασταλεί η λειτουργία της σύμβασης εργασίας και με τον τρόπο αυτό να ασκηθεί πίεση. Η απεργία αναγνωρίζεται ως δικαίωμα των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το δικαίωμα της απεργίας αποτελεί δικαίωμα το οποίο ασκείται μόνο από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, έστω και αν φορεί του δικαιώματος είναι τα άτομα – εργαζόμενοι. τη νομική και σύμφωνη με το Σύνταγμα έννοια της απεργία δεν συμπεριλαμβάνονται η αδέσποτη απεργία, δηλαδή εκείνη που δεν κηρύσσεται από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά από τους ίδιους τους εργαζομένους – άτομα , όπως και εκείνη που ασκείται από οργάνωση που δεν είναι συνδικαλιστική (κοινά σωματεία, πολιτικά κόμματα).

ΟΙ ΑΠΟΔΕΚΤΕΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Στρέφεται καταρχήν προς το κράτος υπό την έννοια ότι αυτό υποχρεούται να το προστατεύει και να μην το προσβάλλει. Στρεφόμενο όμως και προς τον εργοδότη , σημαίνει ότι η συμμετοχή των ενδιαφερόμενων εργαζομένων στην απεργία είναι ελεύθερη και δεν είναι δυνατόν να ληφθούν σε βάρος τους οποιασδήποτε μορφής κυρώσεις.

ΟΙ ΦΟΡΕΙΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Είναι όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο εκείνου που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, όσο και οι δημόσιοι υπάλληλοι, χωρίς όμως να περιλαμβάνονται οι ελεύθεροι επαγγελματίες. Αναγνωρίζεται σε ημεδαπούς και αλλοδαπούς . Το Σύνταγμα απαγορεύει ρητά οποιαδήποτε μορφή απεργίας μόνο στους δικαστικούς λειτουργούς και στους υπηρετούνται στα σώματα ασφαλείας (αρ. 23 παρ.2 εδ.2 Σ) (+ υπηρετούντες στις ένοπλες δυνάμεις).

Ο ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ – ΤΑ ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΤΗΣ :

Προσδιορίζεται από το αρ. 23 παρ.2 Σ « για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων». . Περαιτέρω το αρ. 19 μ/1264/1982 αναγνωρίζει το δικαίωμα αυτό και ως εκδήλωση αλληλεγγύης μεταξύ των διαφόρων κατηγορών εργαζομένων . Ειδικότερα, ο σκοπός της κάθε συγκεκριμένης απεργίας θα προκύψει τελικά από τα αιτήματα της .

Η εξυπηρέτηση των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων :

Δεν μπορεί να αφορά την εξυπηρέτηση ατομικών συμφερόντων, αλλά δεν αποκλείεται η εξυπηρέτηση κάποιων ατομικών συμφερόντων να συνδέεται με το συλλογική συμφέρον.

Ως εργασιακά συμφέροντα νοούνται εκείνα που συνδέονται με τη ρύθμιση των κάθε είδους όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.

Τα αιτήματα πρέπει να είναι νόμιμα, δηλαδή να μην έρχονται σε αντίθεση με κανόνες δημόσιας τάξεως . Περαιτέρω και τα συνδικαλιστικά συμφέροντα μπορούν να συνδεθούν με αιτήματα απεργίας, όπως και τα οικονομικά και ασφαλιστικά .

Η εκδήλωση αλληλεγγύης :

Αρ. 19 ν.1264/1982 : Επιτρέπεται και η απεργία αλληλεγγύης , δηλαδή η απεργία η οποία δεν αποβλέπει στην ικανοποίηση αιτημάτων των ίδιων των απεργών, αλλά εκφράζει τη συμπαράσταση τους προς άλλους συναδέλφους τους, η οποίοι απεργούν νομίμως .

Οι νομικές διαφορές :

Η απεργία αφορά την εξυπηρέτηση και επίλυση συλλογικών διαφορών συμφερόντων. Δεν αφορά λοιπόν την επίλυση των νομικών διαφορών . Αυτό όμως δεν πρέπει να ερμηνευθεί με τρόπο ώστε να θεωρείται παράνομη μια απεργία μόνο για το λόγο ότι αφορά νομική διαφορά ή για το λόγο ότι για το ζήτημα αυτό έχει ήδη γίνει προσφυγή στη δικαιοσύνη. Κρίσιμο στοιχείο στην περίπτωση τέτοιων διαφορών είναι η προσβολή ή όχι του συλλογικού συμφέροντος, δηλαδή ο συλλογικός χαρακτήρας της διαφοράς. Το εάν ή όχι αποτελεί και νομική διαφορά, είναι καταρχήν αδιάφορο.

Η επιχειρηματική πολιτική :

Ο περιορισμός των εξουσιών του εργοδότη δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο αίτημα απεργίας, παρά μόνο στην περίπτωση που αυτές ασκούνται καταχρηστικά.

Αιτήματα ρυθμίσιμα με συλλογική σύμβαση :

Τα ζητήματα που δεν είναι ρυθμίσιμα με συλλογική σύμβαση μπορούν, καταρχήν, να αποτελέσουν αίτημα απεργίας.

Η σύμμειξη νόμιμων και παράνομων αιτημάτων :

Τα αιτήματα της απεργίας δεν μπορεί να είναι παράνομα. Σε μια τέτοια περίπτωση προκύπτει παράνομο της όλης απεργίας. Θεωρία της ομελέττας : Σύμφωνα με την οποία το ελάττωμα οποιουδήποτε αιτήματος καταλήγει στο χαρακτηρισμό της όλης απεργίας ως παράνομης .

Ευρύτερα δεκτή γίνεται και η άποψη σύμφωνα με την οποία αξιολογείται η βαρύτητα των νόμιμων και των παράνομων αιτημάτων, και μόνο όταν καταλήγει κανείς στο συμπέρασμα ότι τα κύρια αιτήματα της απεργίας είναι αυτά που είναι παράνομα, τότε είναι παράνομη η απεργία.

ΟΙ ΜΟΡΦΕΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Καθολική ή μερική απεργία :

Η αποχή από την εργασία μπορεί να αφορά το σύνολο των εργαζομένων της επιχείρησης, του κλάδου κλπ. ή και μέρους του. Στην πρώτη περίπτωση γίνεται λόγος για καθολική απεργία και στη δεύτερη για μερική.

Μια απεργία δεν πρέπει να αφορά οπωσδήποτε το σύνολο των εργαζομένων, μπορεί να αφορά και ένα μέρος του προσωπικού.

Μια ιδιαίτερη μορφή απεργίας αποτελεί και η περιστροφική απεργία στην οποία απεργούν διαδοχικά τμήματα ή κατηγορίες προσωπικού της επιχείρησης . Είναι όμως δυνατόν, στη περίπτωση αυτή μα τίθεται συχνά το ζήτημα της καταχρηστικότητας της απεργίας, λόγω της υπερβολικής ζημίας που προκαλεί .

Η πολιτική απεργία :

Μπορούμε να κάνουμε λόγο για πολιτική απεργία, ξη οποία δεν πρέπει να θεωρηθεί ως νόμιμη μορφή απεργίας, όταν τα αιτήματα της απεργίας έχουν καθαρά πολιτικό χαρακτήρα, δηλαδή αν αναφέρονται μόνο σε αιτήματα που συνδέονται αμέσως με την άσκηση της κρατικής εξουσίας. Αντίθετα δεν θα πρέπει να αναφερθούμε στην έννοια της πολιτικής απεργίας με βάση τα κίνητρα της . Μόνο εάν ορισμένα επαγγελματικά αιτήματα προβάλλονται όλως προσχηματικά, ενώ στην ουσία προκύπτουν ευθέως πολιτικές επιδιώξεις, μπορεί να γίνει λόγος για καταχρηστική απεργία. Τέλος , το γεγονός ότι αποδέκτης είναι το κράτος δεν σημαίνει ότι η απεργία αυτή είναι πολιτική. Άρα η απεργία εξυπηρετεί μεν επαγγελματικά συμφέροντα εργαζομένων αλλά η ικανοποίηση των αιτημάτων δεν μπορεί να γίνει από τον εργοδότη, αλλά από την κρατική εξουσία, είναι απεργία εργασιακή – πολιτική.

Άρα δεν περιλαμβάνεται στην προστασία η καθαρά πολιτική απεργία, με την οποία επιδιώκονται απόλυτα πολιτικοί στόχοι, ενώ αντίθετα προστατεύεται η απεργία η οποία εξυπηρετεί επαγγελματικούς σκοπούς, έστω και αν η ικανοποίηση των αιτημάτων μπορεί να γίνει όχι από τον εργοδότη, αλλά από το Κράτος.

Συνδικαλιστική και αδέσποτη απεργία :

Δεν επιτρέπεται η λεγόμενη αδέσποτη απεργία, δηλαδή εκείνη την ευθύνη για την κήρυξη της οποίας δεν έχει αναλάβει συνδικαλιστική οργάνωση, αλλά άτυπες ομάδες εργαζομένων. (οι ενώσεις προσώπων μπορούν να κάνουν απεργία υπό προϋποθέσεις , αρ. 20 παρ.1 εδ.5 ν.1264/1982). Η αδέσποτη απεργία μπορεί να νομιμοποιηθεί για το μέλλον με την ανάληψη της ευθύνης της από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση.

Στάσεις εργασίας – διαλείπουσα απεργία :

Διαλείπουσα : Δηλαδή οι εργαζόμενοι να τη διακόπτουν και να την αρχίζουν εκ νέου ανά συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα. Είναι επίσης δυνατόν να διαρκεί μόνο τμήμα του ημερησίου ωραρίου, όποτε γίνεται λόγος για στάση εργασίας .

Διεκδικητική απεργία – προειδοποιητική απεργία – απεργία διαμαρτυρίας :

Διεκδικητική απεργία : Επιδιώκεται να ασκηθεί πίεση προς την εργοδοτική πλευρά ώστε να ικανοποιήσει τα αιτήματα των εργαζομένων.

Προειδοποιητική απεργία : Ο σκοπός της απεργίας είναι απλά να αποστείλει μήνυμα προς την εργοδοτική πλευρά ως προς τη δυνατότητα της να ασκήσει, στη συνέχεια, επιτυχημένη απεργία. Είναι εκ των πραγμάτων σύντομης διάρκειας αποτελώντας μια επίδειξη δυνάμεως , με επιφύλαξη για συνέχιση της, αργότερα, με τη μορφή της διεκδικητικής απεργίας.

Απεργία διαμαρτυρίας : Είναι ειδικότερη, εκείνη η μορφή απεργίας, με την οποία οι εργαζόμενοι εκφράζουν τη διαμαρτυρία τους για συγκεκριμένα θέματα ή κύκλο θεμάτων. Απευθύνεται συχνότερα προς την κρατική εξουσία, είναι νόμιμη, χωρίς όμως να αποκλείεται να στρέφεται και προς την εργοδοτική πλευρά εξ αιτίας κάποιας συγκεκριμένης συμπεριφοράς.

Λευκή απεργία – απεργία ζήλου – μποϋκοτάζ – σαμποτάζ :

Είναι περιπτώσεις που οι εργαζόμενοι δεν απέχουν και συνεχίζουν να προσφέρουν εργασία, αλλά μειωμένης ποσότητας και ποιότητας.

Στην πρώτη περίπτωση πρόκειται για την λευκή απεργία. Γίνεται δεκτή η νομιμότητα της από την νομολογία .

Αντίστοιχη είναι και η απεργία ζήλου, στην οποία οι εργαζόμενοι αποφασίζουν μεν να παρέχουν την εργασία τους , αλλά τηρώντας με απόλυτη αυστηρότητα τους ισχύοντες κανονισμούς, πράγμα που προηγουμένως δεν πραγματοποιούσαν.

Ως προς τη δεύτερη περίπτωση , δηλαδή της παροχή ποιοτικά χαμηλότερης εργασίας, η κινητοποίηση δεν μπορεί, να ενταχθεί στην έννοια της απεργίας. Προσπαθεί να προκαλέσει ζημία στην επιχείρηση .

Αντίστοιχα δεν εντάσσονται στην έννοια της απεργίας μορφές βίας, όπως το σαμποτάζ, δηλαδή η ηθελημένη πρόκληση ζημιών στις εγκαταστάσεις, τα μηχανήματα ή τα προϊόντα της επιχείρησης. Αποτελούν απλά παράνομες πράξεις .

Αντίθετα το μποϋκοτάζ της επιχείρησης του εργοδότη από τους εργαζομένους προτείνεται συχνότερα. Αποτελεί μέσο πίεσης του συνδικαλιστικού κινήματος καλώντας το κοινό να αποφεύγει να αγοράζει προϊόντα ή υπηρεσίες της επιχείρησης του εργοδότη. Δεν εντάσσεται στην έννοια της απεργίας , για το λόγο ακριβώς αυτό δεν απαιτείται να τηρηθούν κάποιες διαδικασίες.

Απεργία αλληλεγγύης :

Εξυπηρετεί τα επαγγελματικά συμφέροντα των εργαζομένων που την ασκούν με σκοπό την ικανοποίηση των αιτημάτων τους. Μπορεί να αποσκοπεί τελικά στην ικανοποίηση των αιτημάτων άλλων εργαζομένων.

Μπορεί να λάβει διάφορες μορφές. Μπορεί να είναι απεργία εξωτερικής αλληλεγγύης, εκφράζοντας υποστήριξη προς εργαζομένους άλλων επιχειρήσεων. Μπορεί όμως να είναι απεργία εσωτερικής αλληλεγγύης , δηλαδή να κηρύσσεται με σκοπό την έκφραση αλληλεγγύης προς μισθωτούς της ίδιας επιχείρησης , οι οποίοι συναντούν κάποιο πρόβλημα . Μια τέτοια απεργία είναι νόμιμη στο βαθμό βεβαίως που με τον τρόπο αυτό εξυπηρετείται το ευρύτερο συλλογικό συμφέρον. Τέλος μορφή απεργίας είναι και η διεθνής απεργία αλληλεγγύης, στην οποία εκφράζεται η αλληλεγγύη σε εργαζομένους άλλων χωρών .

Η ελληνική έννομη τάξη ρυθμίζει ειδικά μόνο τα της απεργίας αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις (αρ. 19 παρ.1 περ.β ν.1264/1982)

ΟΙ ΠΕΡΙΟΡΙΣΜΟΙ ΤΗΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Οι περιορισμοί σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων :

Το Σύνταγμα προβλέπει ειδικά ότι είναι δυνατόν με νόμο να προβλεφθούν περιορισμοί στο δικαίωμα απεργίας των δημόσιων υπαλλήλων , των υπαλλήλων των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης , των ΝΠΔΔ και του προσωπικού των επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας , η λειτουργία των οποίων έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου . Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάσουν μέχρι την κατάργηση του δικαιώματος απεργίας ή την παρακώλυση της νόμιμης άσκησης τους.

Η αναστολή του δικαιώματος απεργίας :

Μπορεί να ανασταλεί το δικαίωμα , σύμφωνα με το αρ. 48 Σ, όταν δηλαδή κηρύσσεται η χώρα σε κατάσταση πολιορκίας .

Η επιστράτευση απεργών :

Η επιβολή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.

βλ. αρ. 22 παρ.4 και αρ. 1 ν.4325/2015

Η ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ :

Μια απεργία μπορεί να χαρακτηρισθεί παράνομη λόγω παραβίασης του σκοπού της, του παράνομου χαρακτήρα των αιτημάτων της ή της μη τήρησης συγκεκριμένων διατυπώσεων. Αλλά ακόμη και αν αυτές οι προϋποθέσεις έχουν τηρηθεί η απεργία μπορεί να χαρακτηρισθεί ως καταχρηστική .

<u>Η κήρυξη της απεργίας :</u>

Ρυθμίζεται από το ν.1264/1982 .

(Α) Η λήψη απόφασης για την απεργία :

Η κήρυξη της απεργίας μπορεί να γίνει μόνο από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις . Πάντως αν ληφθεί νομίμως απόφαση για απεργία, μπορούν να λάβουν μέρος σε αυτήν , όχι μόνο τα μέλη της συνδικαλιστικής οργανώσεως που κήρυξε την απεργία, αλλά και οι εργαζόμενοι του κλάδου ή της επιχείρησης που δεν είναι μέλη της (αρ. 20 παρ.1 εδ.ε).

(Β) Η αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας :

Κρίσιμος είναι ο σκοπός της οργάνωσης σύμφωνα με το καταστατικό της. Δεν θα είναι δυνατόν μια συνδικαλιστική οργάνωση να κηρύξει απεργία σε πεδίο που δεν καλύπτεται από το καταστατικό σκοπό της.

(Γ) Το όργανο κήρυξης της απεργίας :

Γίνεται κατά κανόνας στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις με απόφαση της ΓΣ , ενώ στις υπόλοιπες οργανώσεις, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες, με απόφαση του ΔΣ.

Για τις πρωτοβάθμιες : Για ολιγόωρες στάσεις εφόσον δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα , αρκεί απόφαση του ΔΣ, εκτός αν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό. Αντίθετα, αν οι στάσεις εργασίας πραγματοποιούνται μέσα στην ίδια μέρα ή στην ίδια εβδομάδα επανερχόμαστε στον κανόνα της ΓΣ .

Η απεργία στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης κηρύσσεται με απόφαση του ΔΣ , εκτός αν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά . Αντιστοίχως η απεργία στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις κηρύσσεται με απόφαση του ΔΣ, εκτός αν το καταστατικό τους ορίζει διαφορετικά .

Άρα, αρκούμαστε σε απόφαση του ΔΣ στις περιπτώσεις στάσεων εργασίας σε πρωτοβάθμια σωματεία που δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή εβδομάδα στις περιπτώσεις απεργίας πρωτοβάθμιων σωματείων περιφερειακής ή πανελλαδικής εμβέλειας, και στις εν γένει περιπτώσεις απεργίας δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων .

Οι διατάξεις αυτές είναι δημόσιας τάξης, άρα εκεί όπου προβλέπεται απόφαση της ΓΣ δεν μπορεί να υπάρξει ρύθμιση του καταστατικού η οποία να προβλέπει απόφαση του ΔΣ. Αντίθετα μπορεί να υπάρξει ρύθμιση προς το αυστηρότερο . Δηλαδή καταστατική ρύθμιση, η οποία να προβλέπει ότι ακόμη και όταν ο νόμος αρκείται σε απόφαση του ΔΣ για τη λήψη της απόφασης , τελικά θα πρέπει να ληφθεί απόφαση της ΓΣ .

Η ΓΣ η οποία αποφάσισε την απεργία μπορεί να εξουσιοδοτήσει το ΔΣ να καθορίσει με απόφαση του τις λεπτομέρειες διεξαγωγής της απεργίας, η εξουσιοδότηση δεν θα πρέπει να είναι τόσο αφηρημένη, ώστε στην ουσία να αποτελεί εν λευκώ εξουσιοδότηση από την αρμόδια ΓΣ προς το ΔΣ.

Για απόφαση της ΓΣ πρέπει να τηρηθούν οι διατάξεις του αρ. 8 ν.1264/1982 (ψηφοφορία μυστική) . Ενώ για απόφαση του ΔΣ δεν επιβάλλεται η ψηφοφορία να είναι μυστική .

Αρ. 8 παρ.2 ορίζεται ειδική απαρτία της ΓΣ για την απόφαση κήρυξης απεργίας (½ των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.

Παράβαση των παραπάνω άρθρων καθιστά την απεργία άκυρη (όχι ακυρώσιμη) την απόφαση αυτή.

Η λήψη της απόφασης πρέπει να προηγείται της έναρξης της απεργίας, αλλιώς αδέσποτη απεργία. Η ενδεχόμενη νόμιμη λήψη αποφάσεων που έπεται της έναρξης της απεργίας, τη νομιμοποιεί μόνο για το μέλλον.

Η προειδοποίηση του εργοδότη και η γνωστοποίηση των αιτημάτων :

Πρέπει η συνδικαλιστική οργάνωση να ενημερώσει τον εργοδότη ή την συνδικαλιστική του οργάνωση τουλάχιστον 24 ώρες πριν από την πραγματοποίηση αυτής (αρ.19). Η υποχρέωση αυτή επεκτείνεται σε τουλάχιστον 4 ημέρες, υπό την μορφή γνωστοποίησης αιτημάτων, προκειμένου περί του δημοσίου (αρ. 20).

(Α) Η προειδοποίηση του εργοδότη :

Σκοπός : Η ενημέρωση του εργοδότη για να υπάρξουν διαπραγματεύσεις για να αποφευχθεί η απεργία και για να προετοιμαστεί αυτός για να αντιμετωπίσεις τις συνέπειες της.

Μπορεί να γίνει με οποιοδήποτε τρόπο ακόμα και προφορικά, αρκεί να συνάγεται με σαφήνεια η πρόθεση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Νομολογιακά γίνεται δεκτό ότι πρέπει να προσδιοριστεί ο χρόνος έναρξης της απεργίας. Η προειδοποίηση μπορεί να γίνει τόσο στον εργοδότη, όσο και στη συνδικαλιστική οργάνωση της οποίας είναι αυτός μέλος.

Μέσα στις 24 ώρες συνυπολογίζονται τα Σάββατα.

Εάν παρά τα παραπάνω, επιχειρηθεί απεργία, χωρίς να προηγηθεί κατάλληλη προειδοποίηση , η απεργία αυτή είναι παράνομη.

(Β) Οι επιχειρήσεις κοινής ωφελείας:

Βλ . αρ. 19 παρ.2 ν.1264/1982

(α) Υποχρέωση γνωστοποίησης των αιτημάτων :

Αρ.20 παρ.2 : 4 πλήρεις ημέρες πριν από την απεργία, η προθεσμία ξεκινά την επόμενη της επίδοσης. Η γνωστοποίηση πρέπει να γίνει με δικαστικό επιμελητή και απαιτείται και η ενημέρωση του εποπτεύοντος Υπουργείου Εργασίας.

(β) Η υποχρέωση για διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου :

Είναι διαδικασία ενώπιον ενός αντικειμενικού τρίτου, η οποία αποτελεί το ύστατο μέσο για την αποφυγή της απεργίας . Είναι υποχρέωση για τια επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα και κοινής ωφέλειας, ενώ είναι ευχέρεια για τις λοιπές επιχειρήσεις.

Ο δημόσιος διάλογος διεξάγεται σε 48 ώρες από την κοινοποίηση της σχετικής πρόσκλησης που ορίζεται ο τόπος και ο χρόνος της συνάντησης.

Η διεξαγωγή του δημόσιου διαλόγου δεν αναστέλλει την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, η οποία μπορεί να συνεχισθεί κανονικά . Η προσφυγή, τέλος, ενώπιον των αρμόδιων δικαστηρίων για ζητήματα νομιμότητας της απεργίας, δεν μπορεί να ασκηθεί κατά το χρόνο διεξαγωγής του δημόσιου διαλόγου .

Εάν μέσα σε 48 ώρες δεν επιτευχθεί η προσέγγιση των απόψεων, ο μεσολαβητής έχει δικαίωμα , και όχι υποχρέωση να υποβάλει στα μέρη έκθεση για τα αιτήματα της απεργία με βάση τις απόψεις των μερών και τη σχετική τεκμηρίωση.

Το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό εξυπηρέτησης στοιχειωδών αναγκών :

Κατά τη διάρκεια της απεργίας, η οργάνωση η οποία κηρύσσει την απεργία υποχρεούται να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και τη πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων .

Εάν δεν παραχωρείται το εν λόγω προσωπικό, η απεργία είναι παράνομη.

(Α) Το προσωπικό ασφαλείας

Αρ. 21 ν.1264/1982

Σκοπός είναι η ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και η πρόληψη ατυχημάτων ή καταστροφών .

Το είδος της επιχείρησης είναι κρίσιμο για τον προσδιορισμό του αναγκαίου προσωπικού .

Το διατιθέμενο προσωπικό παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη.

Η παραχώρηση προσωπικού δεν απαιτείται, όταν το είδος της επιχείρησης δεν εγκυμονεί αντικειμενικά τέτοιους κινδύνους.

(Β) Το προσωπικό για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου :

Στις υπηρεσίες , οργανισμούς και επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, πρέπει να διατίθεται και προσωπικό για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά τη διάρκεια της απεργίας (αρ.21 παρ.2)

Το ποσοστό του προσωπικού το οποίο θα διατίθεται για την εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου εξαρτάται από το είδος των υπηρεσιών .

(Γ) Ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας και εξυπηρέτησης βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου :

Κρίνεται in concreto και εξαρτάται από το είδος της επιχείρησης και των παρεχόμενων υπηρεσιών . Το εν λόγω προσωπικό καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης αυτής της επιχείρησης.

(Δ) Η διάθεση του προσωπικού :

Εάν η οργάνωση δεν διαθέσει το αναγκαίο προσωπικό, η απεργία είναι παράνομη .

Η παραβίαση της υποχρέωσης ειρήνης :

Απόλυτη υποχρέωση ειρήνης, δηλαδή ανάληψη της υποχρέωσης να μην κηρυχθεί απεργάι για οποιοδήποτε ζήτημα για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, δεν νοείται. Η απεργία δεν μπορεί νομίμως να διεκδικεί τροποποίηση των όρων που συμφωνήθηκαν με συλλογική σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια της (σχετική υποχρέωση ειρήνης).

Άρα η απεργία που κηρύσσεται κατά τη διάρκεια της ισχύος της συλλογικής σύμβασης εργασίας και αποσκοπεί στην επαναδιαπραγμάτευση των ζητημάτων τα οποία έχουν ήδη ρυθμισθεί με τη συλλογική σύμβαση , δεν είναι νόμιμη.

Η υποχρέωση ειρήνης έχει σχετικό χαρακτήρα

Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ :

Απαγορεύεται η πρόσληψη απεργοσπαστών, η κήρυξη ανταπεργίας και η προσφυγή σε διαδικασία ασφαλιστικών μέτρων προκειμένου να απαγορευθεί η απεργία .

Η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών :

Αρ.22 παρ.1 ν.1264/1982 : Η εν λόγω διάταξη απαγορεύει την πρόσληψη εργαζομένων, οι οποίοι πρόκειται να απασχοληθούν σε θέσεις εργαζομένων, οι οποίοι απεργούν .

Η απαγόρευση κηρύξεως ανταπεργίας :

Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των εργαζομένων λόγω του ότι αυτοί ή μέρος τους βρίσκεται σε απεργία, με σκοπό να τους ασκήσει πίεση, ώστε να ικανοποιήσει τις δικές του επαγγελματικές διεκδικήσεις αποκρούοντος την απεργία.

Η ανταπεργία είναι κατά κανόνας αμυντική, δηλαδή αποσκοπεί να αντιμετωπίσει απεργία. Όμως μπορεί να είναι και επιθετική , δηλαδή να αποβλέπει ευθέως στην άσκηση συλλογικής πίεσης στους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κήρυξη απεργίας.

Αρ. 22 παρ.3 ν.1264/1982 : ορίζει ότι απαγορεύεται η ανταπεργία .

Η ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ – Η ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ :

Η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να τηρεί τις διαδικαστικές προϋποθέσεις και τις αντίστοιχιες ουσιαστικές που προβλέπονται από το νόμο για την κήρυξη της. Τα αιτήματα της πρέπει να είναι νόμιμα, και να εξυπηρετούν τα εργασιακά κλπ. συμφέροντα των εργαζομένων.

Η απεργία θα πρέπει να μην παραβιάζει την υποχρέωση ειρήνης και να μην είναι καταχρηστική . Δηλαδή να μην παραβιάζει την αρχή του εσχάτου μέσου.

Η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος :

Αρ. 25 παρ.2 Σ και ΑΚ 281

Δεν νοείται έλεγχο καταλληλότητας της απεργίας , ούτε έλεγχος αναγκαιότητας άσκησης της. Άρα είναι απευκτέος ένας έλεγχος σκοπιμότητας της άσκηση της απεργίας εκ μέρους των δικαστηρίων .

Εκείνο που θα μπορούσε να εφαρμοσθεί είναι η αρχή της αναλογικότητας υπό την στενή της έννοια, δηλαδή το δικαστήριο να προχωρήσει σε στάθμιση των αντιτιθεμένων συμφερόντων που προβάλλονται εν όψει της κήρυξης της απεργίας.

(Α) Τα αιτήματα της απεργίας :

Ο δικαστικός έλεγχος των αιτημάτων της απεργίας πρέπει να έχει εξαιρετικό χαρακτήρα και να μην αναφέρεται απλά στην εξέταση του εάν τα αιτήματα αυτά είναι αδικαιολόγητα ή υπερβολικά . Το υπερβολικό των αιτημάτων πρέπει να αξιολογείται μόνο σε ακραίες περιπτώσεις, καθώς και απλή υπερβολή των αιτημάτων πρέπει να γίνεται αποδεκτή στο πλαίσιο της λογικής των διαπραγματεύσεων .

(Β) Η ζημιά της εργοδότριας εταιρίας :

Η απεργία μπορεί να χαρακτηρισθεί ως καταχρηστική λόγω των συνεπειών της. Η ζημιά είναι απαραίτητο να προκαλεί προβλήματα βιωσιμότητας της επιχείρησης. Μόνο όταν η οικονομική καταστροφή της επιχείρηση αποτελεί στόχο της απεργίας καθώς και όταν η οικονομική καταστροφή προκύπτει ως άμεση, έστω και μη σκοπούμενη, συνέπεια, θα μπορεί να γίνει λόγος για καταχρηστική άσκηση δικαιώματος.

Θα πρέπει η δικαστική παρέμβαση και η κατάφαση της παραβίασης της αρχής της αναλογικότητα να γίνεται σε εξαιρετικές περιπτώσεις στις οποίες οι συνέπειες είτε για την επιχείρηση, είτε για το κοινωνικό σύνολο είναι ακραίες .

(Γ) Ο τρόπος και ο χρόνος άσκησης του δικαιώματος απεργίας :

Ο παράνομος χαρακτήρας της απεργίας μπορεί να προκύψει και από το γεγονός ότι αυτή συνοδεύεται από ορισμένες πρακτικές ή από παράνομες πράξεις. Θα πρέπει να επιλέγουν τόσο τη μορφή απεργίας που εξυπηρετεί καλύτερα τα συμφέροντα τους και να γίνεται την καταλληλότερη χρονική στιγμή. Μόνο σε όλως ακραίες περιπτώσεις, στις οποίες ο επιλεγείς χρόνος ή η επιλεγείσα μορφή οδηγούν σε ακραίες συνέπειες, θα μπορεί να καταλήξει κανείς στο συμπέρασμα ότι πρόκειται για κακόπιστη άσκηση του δικαιώματος .

Όταν έχουμε κατάληψη χώρων εργασίας / πράξεις βίας τότε μπορεί να έχουμε καταχρηστική απεργία. Θα πρέπει να μην πρόκειται για μεμονωμένες πράξεις , και αυτές οι πράξεις πρέπει να προέρχονται από εκπροσώπους της οργάνωσης και όχι από μεμονωμένους εργαζομένους, θα πρέπει να έχουν κάποια διάρκεια .

(Δ) Η παραβίαση της αρχής της απεργίας ως εσχάτου μέσου:

Σύμφωνα με την αρχή αυτή, η προσφυγή στην απεργία πρέπει να γίνεται μόνο μετά από την εξάντληση των διαπραγματευτικών προσπαθειών για την επίλυση της διαφοράς . Η εργατική πλευρά θα πρέπει γενικότερα να υιοθετεί ηπιότερα μέτρα για επίλυση της διαφοράς σε σχέση με την άσκηση πίεσης μέσω της απεργίας.

Η αρχή του εσχάτου μέσου και αποκρούεται από την έννομη τάξη της χώρας μας και εγκυμονεί κίνδυνο υποκατάστασης της αυτόνομης απόφασης των συνδικαλιστικών οργανώσεων από αποφάσεις τρίτων, έστω και της δικαστικής αρχής .

ΟΙ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΕΡΓΙΑ :

Δεν μπορεί να συνεπάγεται καμία δυσμενή συνέπεια. Ο εργαζόμενος δεν δικαιούται τον καθορισμένο μισθό για το διάστημα συμμετοχής σε απεργία .

Οι συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία :

Αναστολή της σχέσεως εργασίας , άρα ο εργοδότης νομίμως δεν καταβάλλει μισθό . Αλλά δεν μπορούν να προκύψουν άλλες, πλην της μη καταβολής του μισθού, δυσμενείς συνέπειες.

Ο χρόνος συμμετοχής σε νόμιμη απεργία θεωρείται χρόνος εργασίας, για τη θεμελίωση και τον υπολογισμό όλων των δικαιωμάτων τα οποία αποτελούν συνάρτηση του.

Η καταγγελία σύμβασης εργασίας λόγω συμμετοχής σε απεργία είναι καταχρηστική. Δεν είναι δυνατόν να επιβληθεί σε βάρος του πειθαρχική ποινή ή να επηρεασθεί η υπηρεσιακή του εξέλιξη

Τέλος , μετά τη λήξη της απεργίας πρέπει ο εργαζόμενος να επανέλθει κανονικά στην ίδια θέση εργασίας που κατείχε πριν την έναρξη της.

Οι συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη απεργία :

Έχουμε αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία. Ο εργοδότης δεν οφείλει το συμφωνημένο μισθό . Ο χρόνος συμμετοχής σε παράνομη απεργία , δεν περιλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών, καθώς εξομοιώνεται με αυθαίρετη απουσία. Αντίστοιχα ισχύουν για την άδεια και το επίδομα άδειας. Ο εργοδότης μπορεί να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας, αλλά μπορεί να θεωρηθεί και καταχρηστική . Δεν μπορεί να θεωρηθεί η συμμετοχή σε παράνομη απεργία ως οικειοθελής αποχώρηση, εκτός οριακών περιπτώσεων .

Το «τεκμήριο νομιμότητας» της απεργίας :

Ιδιαίτερης σημασίας για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς μισθωτού, οποίος μετέχει σε παράνομη απεργία είναι η γνώση του για τον παράνομο χαρακτήρα της. Δεν καταλογίζονται δυσμενείς συνέπειες σε βάρος του εργαζομένου ο οποίος μετέχει σε παράνομη απεργία , όταν δεν είναι σαφής ο παράνομος χαρακτήρας. Γίνεται λόγος για «τεκμήριο απεργίας», πράγμα το οποίο δεν είναι απολύτως δόκιμο, καθώς δεν πρόκειται ακριβώς για το δικονομικό μηχανισμό του τεκμηρίου, αλλά απλά για δικαιολόγηση της συγγνωστής πλάνης του μισθωτού. Αλλά αυτό δεν ισχύει εάν προκύπτει ότι ο εργαζόμενος μπορούσε να αντιληφθεί το παράνομο της απεργίας.

Η ευθύνη προς αποζημίωση :

Εάν η απεργία θεωρηθεί παράνομη, είναι δυνατόν να προκύψει και ζήτημα αποζημιώσεως του εργοδότη ή των τρίτων που υπέστησαν ζημιά από την απεργία αυτή .

Οι συνέπειες της απεργίας στους μη απεργούς μισθωτούς :

Βλ. ΑΚ 656 εδ.α

Η ΕΠΙΛΥΣΗ ΤΩΝ ΔΙΚΑΣΤΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ :

Αρ.22 παρ.4 : Οι διαφορές που προκύπτουν με αφορμή τη νομιμότητα της απεργίας αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο .

Ο εργοδότης κατά του οποίου στρέφεται η απεργία έχει έννομο συμφέρον να ζητήσει να αναγωρισθεί δικαστικώς ότι η απεργία είναι παράνομη . Το δικαστήριο με την απόφαση του, όταν δέχεται την αγωγή και διατάσσει τη μη έναρξη ή διακοπή της απεργίας ως παράνομης . Πάντως δεν επιτρέπεται η δικαστική απαγόρευση απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα