

Απαντήσεις σε θεωρητικά θέματα του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου :

1) Αν συγκρούεται η ρύθμιση του νόμου με τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ ποια ρύθμιση υπερισχύει;

1) Ο νομοθέτης ναι μεν παρεμβαίνει κατά τρόπο θετικό προκειμένου να εξασφαλίσει την προστασία των εργαζομένων αλλά οφείλει να καταλείπει και σημαντικό χώρο στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων προκειμένου να ρυθμίσουν τις μεταξύ τους σχέσεις. Δεν μπορεί καταρχήν να παρεμβαίνει με κανόνες αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου αποκλείοντας έτσι την ρυθμιστική παρέμβαση των κοινωνικών μερών με σκοπό την πρόβλεψη ευνοϊκότερων ρυθμίσεων. Η αρχή της εύνοιας ισχύει και για την σχέση ΣΣΕ εργασίας και νόμου και ειδικότερα οι όροι εργασίας ΣΣΕ, που είναι ευνοϊκότεροι για τους εργαζόμενους υπερισχύουν των νόμων εκτός αν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια, ακόμα και εάν είναι ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους. Οι νομοθετικές προβλέψεις αποτελούν τα κατώτατα όρια τα οποία όμως είναι δυνατόν να βελτιωθούν με τις διατάξεις των συλλογικών ΣΣΕ οποιουδήποτε επιπέδου. Η σύγκριση γίνεται κατά ευρύτερες ενότητες θεμάτων και δεν συγκρίνονται μεταξύ τους 2 μόνο ενότητες όπως συμβαίνει στην περίπτωση σύγκρισης δύο ΣΣΕ.

2) Ποια συνδικαλιστική οργάνωση έχει την ικανότητα να συνάπτει επιχειρησιακή ΣΣΕ; Ποιες ΣΣΕ κηρύσσονται γενικά υποχρεωτικές και με ποια διαδικασία; Τι σημαίνει μετενέργεια ΣΣΕ;

2) Κατ' αρχάς, από πλευράς εργαζομένων συνάπτονται από συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης που καλύπτουν εργαζομένους – ανεξάρτητα από την κατηγορία, θέση ή ειδικότητα τους – πρέπει να πρόκειται δηλαδή για διεπαγγελματικές οργανώσεις. Το τελευταίο διαπιστώνεται με βάση τον καταστατικό τους σκοπό, πρέπει να αναφέρεται σε αυτό ότι μπορούν να γίνουν μέλη της όλοι οι εργαζόμενοι της επιχείρησης. Κατ' οικονομία μπορεί να γίνει δεκτό ότι εάν σε μια επιχειρησιακή σύμβαση συμβάλλονται περισσότερες της μιας ομοιοεπαγγελματικές επιχειρησιακές οργανώσεις, οι οποίες όμως καλύπτουν τελικά όλες τις κατηγορίες προσωπικού, είναι δυνατόν να ρυθμισθούν ενιαίως οι όροι εργασίας του προσωπικού της επιχείρησης από αυτές τις οργανώσεις. Σε περίπτωση που δεν υπάρχει συνδικαλιστική οργάνωση στην επιχείρηση, η επιχειρησιακή ΣΣΕ μπορεί να συναφθεί και από ένωση προσώπων, η οποία πρέπει επίσης να καλύπτει τους εργαζομένους ανεξάρτητα από την κατηγορία/θέση/ειδικότητα τους στην επιχείρηση. Μπορεί να έχει αόριστη διάρκεια, να προβαίνει σε σύναψη ΣΣΕ αλλά όχι και σε κήρυξη απεργίας. Μπορεί να συσταθεί η ένωση αυτή από τουλάχιστον τα 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, ανεξαρτήτως του συνολικού αριθμού εργαζομένων σε αυτή – και χωρίς την διάρκεια της να υπόκειται σε χρονικό περιορισμό. Εάν μετά την τυχόν σύσταση της ένωσης προσώπων πάψει να συντρέχει η προϋπόθεση της συμμετοχής των 3/5 των εργαζομένων στην επιχείρηση, η οποία απαιτείται για τη σύσταση της, αυτή διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση.

Σύμφωνα με τη διάταξη της παρ. 2 του άρθρου 11 του ν. 1876/1990, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, η οποία εκδίδεται μετά από γνώμη

του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας (Α.Σ.Ε.), είναι δυνατή η επέκταση και η κήρυξη ως γενικώς υποχρεωτικής για το σύνολο των εργαζομένων του κλάδου συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία δεσμεύει ήδη εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου.

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 αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι που αφορούν (α) τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο (β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και επικινδύνου εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονται στην ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτή επίδομα. Οι όροι που διατηρούνται εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας ΣΣΕ ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης. Επίσης η απαλλαγή δεν αφορά μόνο τους μισθολογικούς όρους αλλά εκτείνεται και στους μη μισθολογικούς κανονιστικούς όρους. Στο διάστημα δηλαδή της μετενέργειας οι διατηρούμενοι όροι της ΣΣΕ έχουν χαρακτήρα ενδοτικού δικαίου και όχι αναγκαστικού δικαίου – τα μέρη της εργασιακής σχέσεως μπορούν π. χ με αντίθετη συμφωνία να ορίσουν ότι οι αποδοχές του εργαζομένου θα είναι κατώτερες. Οι μετενεργούντες όροι πάντως δεν ενσωματώνονται στην ατομική σύμβαση. Συνεπώς εάν μεταγενέστερα συναφθεί νέα ΣΣΕ με δυσμενέστερους όρους από ότι είχε η προηγούμενη ΣΣΕ, δεν θα μπορεί ο εργαζόμενος να επικαλεσθεί τους όρους της αρχικής ΣΣΕ, ισχυριζόμενος ότι έχουν ενσωματωθεί οι τελευταίοι στην ατομική σύμβαση. Τέλος, η μετενέργεια σε αντίθεση με την τρίμηνη παράταση ισχύος της ΣΣΕ, δεν αφορά τους νεοπροσλαμβανόμενους ή αυτούς που τυχόν έγιναν μέλη της συμβληθείσας οργάνωσης μετά το τέλος της παράτασης ισχύος της.

3) Ποια πρόσωπα δεσμεύονται από μια κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας; Αν σε μια σχέση εργασίας συρρέει μια επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση εργασίας και μια ομοιοεπαγγελματική, ποια από τις δύο θα εφαρμοσθεί; Με ποιο κριτήριο επιλύονται οι διαφορές ως προς την αντιπροσωπευτικότητα για τη σύναψη μιας ΣΣΕ;

3) Δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μάλιστα, προκειμένου να εφαρμοστούν οι εν λόγω συμβάσεις απαιτείται – σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στις εθνικές γενικές ΣΣΕ – να είναι μέλη και τα δυο μέρη της σύμβασης εργασίας, και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος.

Εξαίρεση σημαντική υπάρχει από την εφαρμογή της αρχής της εύνοιας, σύμφωνα με την οποία σε περίπτωση συρροής, η κλαδική ή η επιχειρησιακή ΣΣΕ υπερισχύουν της ομοιοεπαγγελματικής – δεν θα εφαρμοστεί η τελευταία ακόμα και εάν προβλέπει ευνοϊκότερους όρους από τις δυο άλλες.

Σε περίπτωση διαφωνίας ως προς την αντιπροσωπευτικότητα, αρμόδια να επιλύσει την σχετική διαφορά είναι η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

4) Πώς ορίζεται το προσωπικό ασφαλείας και με ποια διαδικασία επιλύονται οι σχετικές διαφορές;

4) Ο καθορισμός του προσωπικού ασφαλείας και εκείνου της εξυπηρέτησης βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου είναι ένα ζήτημα που κρίνεται *in concreto* και εξαρτάται από το είδος της επιχείρησης και των παρεχόμενων υπηρεσιών. Ειδικότερα, το εν λόγω προσωπικό καθορίζεται με ειδική συμφωνία μεταξύ της πλέον αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στην επιχείρηση και της διοίκησης αυτής της επιχείρησης. Η πλέον αντιπροσωπευτική είναι η συνδικαλιστική οργάνωση, η οποία έχει ως μέλη της εργαζόμενους που προέρχονται από όλους τους κλάδους της επιχείρησης – αυτή που συγκεντρώνει δηλαδή τον μεγαλύτερο αριθμό μελών, που ψήφισαν όμως στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης.

Η εν λόγω συμφωνία καταρτίζεται το αργότερο ως τις 25 Νοεμβρίου κάθε ημερολογιακού έτους και κατατίθεται στην αρμόδια υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, μέσα σε 5 μέρες από την υπογραφή της. Εάν δεν τηρηθεί αυτή η διαδικασία ή εάν η συμφωνία δεν καταρτισθεί ως την 25η Νοεμβρίου ή δεν κατατεθεί στο Υπ. Εργασίας μέσα στην προαναφερθείσα προθεσμία, τα μέρη υποχρεούνται να προσφύγουν στη διαδικασία της μεσολάβησης. Η μεσολάβηση δε πρέπει να ολοκληρωθεί εντός 15 ημερών και εάν δεν καταλήξει η τελευταία σε συμφωνία κάθε ενδιαφερόμενη πλευρά δύναται να παραπέμψει το θέμα στην Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

5) Είναι δυνατή η καταγγελία ΣΣΕ πριν από την πάροδο έτους από την έναρξη της ισχύος της; Πώς γίνεται η καταγγελία της ΣΣΕ; Ποιες οι συνέπειες της καταγγελίας ως προς την ισχύ της ΣΣΕ;

5) Μπορεί να καταγγελθεί πριν από την λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Η καταγγελία αποτελεί άσκηση διαπλαστικού δικαιώματος που επιφυλάσσεται για το αρμόδιο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης για να ασκήσει. Η δυνατότητα καταγγελίας παρέχεται τόσο στην εργατική όσο και στην εργοδοτική πλευρά. Η καταγγελία θα πρέπει να αφορά όλο το εύρος της σύμβασης δηλαδή το σύνολο των ρυθμίσεων της. Δεν μπορεί λοιπόν να είναι μερική δηλαδή να καταγγέλλονται μόνο συγκεκριμένες ρυθμίσεις. Είναι τυπική πράξη και περιβάλλεται τον έγγραφο τύπο – ο τελευταίος αποτελεί τυπική προϋπόθεση του κύρους της καταγγελίας. Όπως ήδη προαναφέρθηκε, καταγγελία επιτρέπεται μόνο εάν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της – ως σημαντική μεταβολή νοείται ένα ευρύς κύκλος περιπτώσεων, και ειδικότερα πρέπει να πρόκειται για διατάραξη της ισορροπίας, η οποία υπήρχε κατά τον χρόνο υπογραφής της συμβάσεως. Οι λόγοι καταγγελίας μπορούν να αφορούν τόσο την εργατική όσο και την εργοδοτική πλευρά και συνήθως αναφέρονται στην κατάσταση της οικονομίας. Στο έγγραφο της καταγγελίας πρέπει να αναφέρονται οι λόγοι έστω και συνοπτικά.

Σε περίπτωση καταγγελίας ΣΣΕ διατηρείται η ισχύς των κανονιστικών διατάξεων τους, πράγμα που επιτρέπει να μην προκαλείται ραγδαία επιδείνωση των όρων παροχής εργασίας μέχρι να συναφθεί μια νέα ΣΣΕ. Οι κανονιστικοί όροι ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα 3μηνο από την λήξη ή την καταγγελία τους. Ειδικά όμως για την εθνική ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλλθηκε ισχύει το ίδιο αλλά για 6μηνο από την λήξη ή καταγγελία. Οι όροι της λήξασας ΣΣΕ εφαρμόζονται επίσης και στους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται στο διάστημα της παράτασης της αναγκαστικής ισχύος.

6) Ποιο είναι το όργανο που κηρύσσει τη στάση εργασίας στις πρωτοβάθμιες και ποιο στις δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις; Στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας ποια είναι η προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση απεργίας και ποιες είναι οι υποχρεώσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης;

6) Για ολιγόωρες στάσεις, ενόψει του ότι η διαδικασία σύγκλησης της ΓΣ δύναται να είναι δυσκίνητη, εφόσον αυτές δεν πραγματοποιούνται την ίδια μέρα ή μέσα στην ίδια εβδομάδα, αρκεί απόφαση του ΔΣ, εκτός εάν το καταστατικό ορίζει κάτι το διαφορετικό. Εάν αντίθετα οι στάσεις εργασίας πραγματοποιούνται μέσα στην ίδια μέρα ή εβδομάδα επανερχόμαστε στον κανόνα ότι απαιτείται απόφαση της ΓΣ.

Στις επιχειρήσεις κοινής ωφέλειας η προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση απεργίας είναι 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. Οι υποχρεώσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι η διεξαγωγή δημόσιου διαλόγου. Δηλαδή πριν ασκήσει το δικαίωμα της απεργίας, πρέπει να καλέσει τον εργοδότη με έγγραφο που κοινοποιείται με δικαστικό επιμελητή σε δημόσιο διάλογο για τα αιτήματά της.

7) Ποια πρόσωπα δεσμεύονται από τις επιχειρησιακές και κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και από πότε;

Οι συμβάσεις αυτές δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Μάλιστα, προκειμένου να εφαρμοστούν οι εν λόγω συμβάσεις απαιτείται – σε αντίθεση με ότι συμβαίνει στις εθνικές γενικές ΣΣΕ – να είναι μέλη και τα δυο μέρη της σύμβασης εργασίας, και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος. Οι τελευταίοι, προσχωρώντας στις οικείες οργανώσεις, δίνουν συγκατάθεση ως προς την ρύθμιση των εργασιακών τους σχέσεων μέσω των ΣΣΕ. Στις περιπτώσεις που οι ΣΣΕ υπογράφονται από ομοσπονδίες ή συνομοσπονδίες, δεσμεύονται και τα μέλη των οργανώσεων τα οποία είναι μέλη τους (των ομοσπονδιών/συνομοσπονδιών). Εν ολίγοις, δεσμεύονται οι εργαζόμενοι που είναι μέλη της πρωτοβάθμιας οργάνωσης η οποία με την σειρά της είναι μέλος της δευτεροβάθμιας οργάνωσης, που υπέγραψε την ΣΣΕ.

Η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημέρα κατάθεσης της στην αρμόδια υπηρεσία και λήγει με την πάροδο του χρόνου που συμφωνήθηκε ή με καταγγελία σύμφωνα με τις διατάξεις του νόμου αυτού. Η διάταξη αυτή του νόμου ωστόσο δεν εμποδίζει τα μέρη να προσδώσουν σε τμήμα ή και σε όλες τις διατάξεις της ΣΣΕ, ισχύ σε μεταγενέστερο χρόνο ή και το αντίθετο, δηλαδή αναδρομική ισχύ.

8) Πως επενεργούν οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ επί της ατομικής συμβάσεως εργασίας; Καθίστανται οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ περιεχόμενο της ατομικής συμβάσεως;

8) Με το κανονιστικό μέρος καθορίζονται οι όροι αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων (κανονιστικοί όροι της σύμβασης), και επιβάλλονται ρυθμιστικά στις ατομικές συμβάσεις εργασίας

– έστω και εάν οι κατ' ιδίαν εργαζόμενοι ή εργοδότες δεν υπέγραψαν την σύμβαση. Το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ ενεργεί ως ουσιαστικός νόμος, έχοντας άμεση και αναγκαστική ισχύ – είναι το Σύνταγμα το οποίο παραχωρεί τέτοιου είδους εξουσία.

Οι κανονιστικοί όροι της ΣΣΕ εργασίας έχουν άμεση και αναγκαστική ισχύ, ενώ οι όροι ατομικής σύμβασης που αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους ΣΣΕ, είναι επικρατέστεροι, εφόσον εισάγουν μεγαλύτερη προστασία με τις ρυθμίσεις τους στους εργαζόμενους. Η άμεση ισχύς της ΣΣΕ ισχύει ακόμη και εάν μέλη της οργάνωσης που συμβλήθηκε στην ΣΣΕ διαφώνησαν με τις συμβατικές δεσμεύσεις. Επιπλέον, η αναγκαστική ισχύς της ΣΣΕ σημαίνει ότι αυτή δεν μπορεί να αποκλεισθεί με οποιαδήποτε συμβατική ρύθμιση, και επιπλέον δεν δύναται παραίτηση από τα δικαιώματα που απορρέουν από τις ΣΣΕ. Η άμεση και αναγκαστική ισχύς της ΣΣΕ δεν σημαίνει πάντως ότι αυτή ενσωματώνεται στην ατομική σύμβαση εργασίας – η ΣΣΕ ενεργεί έξωθεν.

9) Ποιες είναι οι συνέπειες από την παράλειψη ορισμού προσωπικού ασφαλείας; Ποιος ασκεί το δικαίωμα παροχής οδηγιών στο προσωπικό που διατίθεται από τη συνδικαλιστική οργάνωση ως προσωπικό ασφαλείας;

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

Το διατιθέμενο προσωπικό ασφαλείας παρέχει τις υπηρεσίες του κάτω από τις οδηγίες του εργοδότη, προς εκπλήρωση των σκοπών για τους οποίους διατίθεται – το γεγονός λοιπόν ότι διατίθεται από συνδικαλιστική οργάνωση δεν σημαίνει ότι αυτή θα ασκεί πλέον το διευθυντικό δικαίωμα κατά την διάρκεια της απεργίας. Επίσης, όμως, το διευθυντικό δικαίωμα και η εργασία των μελών του προσωπικού ασφάλειας δεν μπορούν να εξυπηρετούν σκοπούς άλλους από αυτούς για τους οποίους η έννομη τάξη επιβάλλει να παραχωρείται, δηλ για την πρόληψη ατυχημάτων & καταστροφών. Συνεπώς, ο εργοδότης δεν μπορεί να δώσει εντολές στο προσωπικό ασφαλείας, ώστε να απασχοληθεί με άλλες εργασίες (π. χ με την κανονική παραγωγή) – και ένα κάνει κάτι τέτοιο, το προσωπικό δεν είναι υποχρεωμένο να υπακούσει καθώς η σχετική εργοδοτική εντολή είναι παράνομη.

(10) Ενώσεις προσώπων.

10) Αναγνωρίζονται ως συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες δεν έχουν νομική προσωπικότητα ή μόνιμο χαρακτήρα και δημιουργούνται κατά κύριο λόγο ευκαιριακά για την αντιμετώπιση ορισμένου ζητήματος. Μόνο μια ένωση προσώπων μπορεί να ιδρυθεί για κάθε επιχείρηση, εκμετάλλευση, ΝΠΔΔ ή Ο.Τ.Α. Έχει αποκλειστικά επιχειρησιακό χαρακτήρα – δεν δύναται σύσταση κλαδικής/ομοιοεπαγγελματικής ένωσης προσώπων. Σύμφωνα με το νόμο απαιτείται στοιχειώδης μαζικότητα 10 τουλάχιστον εργαζομένων – ο συνολικός αριθμός πάντως των εργαζομένων της επιχείρησης από την οποία δημιουργείται η ένωση προσώπων δεν θα πρέπει να υπερβαίνει τους 40 & δεν θα πρέπει να υπάρχει σωματείο με τους μισούς τουλάχιστον εργαζομένους της επιχείρησης ως μέλη του. Μάλιστα, εάν μετά την σύσταση της ένωσης προσώπων προκύψει οποιοδήποτε από αυτά τα κωλύματα η ένωση των προσώπων διαλύεται χωρίς άλλη διατύπωση. Η ιδρυτική πράξη της ένωσης προσώπων έχει συστατικό χαρακτήρα, κατατίθεται στο αρμόδιο Ειρηνοδικείο, κοινοποιείται στον εργοδότη και σε κάθε περίπτωση πρέπει να αναφέρεται ο σκοπός της ένωσης

έστω και γενικά. Εκπροσωπείται από 2 μέλη της τα οποία αναφέρονται στην ιδρυτική πράξη και η διάρκεια αυτής δεν πρέπει να υπερβαίνει το εξάμηνο – δεν αποκλείεται παράταση της διάρκειας της ένωσης εφόσον τηρηθούν οι προβλεπόμενες διατυπώσεις δημοσιότητας, δεν μπορεί ωστόσο μέσω τέτοιων παρατάσεων να αποκτήσει μόνιμο χαρακτήρα. Συμπερασματικά, (α) η ένωση διαλύεται εάν ο αριθμός των εργαζομένων της επιχείρησης υπερβεί τους 40 (β) εάν ιδρυθεί σωματείο με τουλάχιστον τους μισούς εργαζομένους ως μέλη του ή προσχωρήσουν σε ήδη υφιστάμενο σωματείο οι μισοί τουλάχιστον (γ) εάν λήξει η διάρκεια της ή επιτευχθεί ο σκοπός για τον οποίο συστάθηκε.

11) Ποιές είναι οι έννομες συνέπειες από τη συμμετοχή του μισθωτού σε παράνομη απεργία;

11) Ο μισθωτός ο οποίος συμμετέχει σε παράνομη απεργία, δεν απολαμβάνει την ίδια προστασία σε σχέση με εκείνον που μετέχει σε νόμιμη απεργία, καθώς δεν ασκεί νομίμως το δικαίωμα του. Η σύμβαση εργασίας δεν αναστέλλεται νομίμως αλλά ο εργαζόμενος θεωρείται κατ' αρχήν ότι απέχει αδικαιολόγητα από την εργασία του. Ο εργοδότης δεν οφείλει τον συμφωνημένο μισθό & ο χρόνος συμμετοχής σε παράνομη απεργία δεν περιλαμβάνεται στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών, άδειας και επιδόματος άδειας καθώς εξομοιώνεται με αυθαίρετη απουσία. Μόνο όμως εφόσον ο μισθωτός εξακολουθεί να συμμετέχει στην απεργία και μετά την δημοσίευση της τελεσίδικης αποφάσεως που κήρυξε την παράνομη ή καταχρηστική απεργία, ο εργοδότης δικαιούται να καταλογίσει τις ημέρες της απεργίας στις ημέρες άδειας που δικαιούται εκείνος, υποχρεούμενος στην περίπτωση αυτή να του καταβάλει τις αποδοχές που αντιστοιχούν στον χρόνο άδειας που εδικαιούτο καθώς και το αντίστοιχο επίδομα άδειας. Επιπλέον, δεν αποκλείεται ο εργοδότης να προχωρήσει σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας του εργαζομένου που μετέχει σε παράνομη απεργία, καθώς στη προκειμένη περίπτωση, δεν ισχύει η "ασυλία" που προκύπτει σε περίπτωση συμμετοχής σε νόμιμη απεργία. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί υπο τις δεδομένες περιστάσεις μια τέτοια καταγγελία ως καταχρηστική και ότι έχει εκδικητικό χαρακτήρα. Έτσι εάν ο εργοδότης καταγγείλει την σύμβαση εργασίας στηριζόμενος αποκλειστικά σε μια τέτοια συμμετοχή σε παράνομη απεργία, θα πρέπει να συνοδεύεται και από άλλα περιστατικά έτσι ώστε να μην χαρακτηριστεί ως καταχρηστική. Σε περιπτώσεις όπου η απεργία έχει μαζικό χαρακτήρα ο εργοδότης δεν δύναται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας όλων των εργαζομένων καθώς κάτι τέτοιο θα κατέληγε εις βάρος του σε μεγάλο βαθμό, όπως και δεν μπορεί να προχωρήσει σε αυθαίρετη επιλογή εκείνων που θα απολύσει. Προτιμότερη είναι η μέση οδός, η καταγγελία της σύμβασης μερικών από αυτούς όπως αυτών που έπαιξαν πρωταγωνιστικό χαρακτήρα στη συγκεκριμένη παράνομη κινητοποίηση. Τέλος, η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν δύναται να θεωρηθεί κατ' αρχήν ως οικειοθελής αποχώρηση – δεν μπορεί να ερμηνευθεί ως βούληση παραιτήσεως. Σε οριακές μόνο περιπτώσεις μετά από την έκδοση δικαστικής απόφασης, μετά την κοινοποίηση της και μετά από σχετικά μακρό διάστημα συμμετοχής στη παράνομη απεργία θα μπορούσε να θεωρήσει κανείς ότι γίνεται λόγος για βούληση αποχώρησης.

12) Ποιες αρμοδιότητες της Επιτροπής του άρθρου 15 του ν. 1264/1982 γνωρίζετε;

12) Κρίση περί αντιπροσωπευτικότητας συνδικαλιστικής οργάνωσης για σύναψη ΣΣΕ (6παρ.2 ν.1876/90) . Επίλυση διαφωνιών σχετικά με το προσωπικό ασφαλείας στις απεργίες (21παρ.8

ν.1264/82). Απόφαση για το αν συντρέχει λόγος καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικού στελέχους(15παρ.1 ν.1264/82)

13) Τι γνωρίζετε για την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία;

13) Υπό την αρνητική της μορφή, συνίσταται στην ελευθερία του ατόμου να μη συμμετέχει σε καμία οργάνωση και να αποχωρεί ελεύθερα από αυτή. Προσβολή της αρνητικής μορφής της συνδικαλιστικής ελευθερίας υπάρχει όταν παραχωρούνται ορισμένα πλεονεκτήματα στους συνδικαλισμένους μισθωτούς ή εν γένει μεταχειρίζονται κατά τρόπο ευνοϊκότερο. Τέλος, υποστηρίζεται ότι οι περιορισμοί της αρνητική συνδικαλιστικής ελευθερίας συνιστούν εγγυήσεις της ίδιας της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας διότι συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα της άσκησης των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

14) Τι γνωρίζετε για το εκλογικό σύστημα για την ανάδειξη μελών ΔΣ συνδικαλιστικής οργάνωσης;

14) Απλή αναλογική. Αρ.12 παρ.1

15) Τι γνωρίζετε για τη σύγκληση συνελεύσεων του προσωπικού στο χώρο εργασίας, όπως και για την παραχώρηση χώρου για γραφείο;

15) 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.

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.

16) Τι γνωρίζετε για την υποχρέωση του εργοδότη για διάλογο και διαπραγμάτευση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις;

16) 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.

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 .

17) Ποια μέρη μπορούν να υποβάλλουν αίτηση για να ξεκινήσει διαδικασία μεσολάβησης; Με ποιον τρόπο και σε ποια προθεσμία πραγματοποιείται νομίμως η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή; Ποια είναι η σύνθεση της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας;

17) Εάν οι διαπραγματεύσεις των μερών αποτύχουν, τότε οποιοδήποτε μέρος από τα ενδιαφερόμενα είναι δυνατόν να ζητήσει τον ορισμό μεσολαβητή – δύναται και η από κοινού υποβολή αιτήσεως. Δεν κρίθηκε έτσι σκόπιμο να δοθεί σε τρίτους (δημόσια διοίκηση ή στον οργανισμό μεσολάβησης & διαιτησίας) το δικαίωμα να θέσουν σε κίνηση τη διαδικασία της μεσολάβησης, κάτι τέτοιο θα έθιγε την αυτονομία των μερών. Τα μέρη που προσφεύγουν στην μεσολάβηση θα πρέπει ειδικότερα να έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ.

Σε σχέση με τον χρόνο υποβολής της πρότασης, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία μέσα σε προθεσμία 20 ημερών, ο μεσολαβητής υποβάλλει σε αυτά τη δική του πρόταση. Πριν από την πάροδο αυτής της 20ήμερης προθεσμίας ο μεσολαβητής δεν έχει δικαίωμα να υποβάλει δική του πρόταση – πρέπει να έχουν εξαντληθεί όλες οι προσπάθειες προτού γίνει αυτό. Τα μέρη είναι ελεύθερα να αποδεχθούν ή να απορρίψουν την πρόταση του μεσολαβητή. Κατά συνέπεια, η πρόταση αυτή δεν γεννά κατ' αρχάς κανένα δικαίωμα ή υποχρέωση για τα μέρη – αυτό αποτελεί και κύριο γνώρισμα της μεσολάβησης σε σχέση με τη διαιτησία, η ελευθερία των μερών. Εν προκειμένω η ελευθερία αυτή των μερών περιορίζεται έμμεσα, από τη δυνατότητα να γίνει μονομερής προσφυγή στη διαιτησία (η οποία απολήγει σε αναγκαστική λύση της διαφοράς) μόνο από το μέρος που αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή, εφόσον το άλλο την απορρίπτει. Αν τα μέρη αποδεχθούν την πρόταση καλούνται να την συνυπογράψουν και αυτή εξομοιώνεται με ΣΣΕ. Η αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή πρέπει να είναι ρητή. Πρέπει μάλιστα να κοινοποιηθεί τόσο στον μεσολαβητή όσο και στο άλλο μέρος, μέσα σε 5 μέρες από την κοινοποίηση της εν λόγω πρότασης. Επίσης αυτή θα πρέπει να αφορά το σύνολο της πρότασης και να μην περιέχει επιφυλάξεις ή όρους. Αποδοχή με επιφυλάξεις ή όρους πρέπει να εξομοιώνεται κατά κανόνα με άρνηση. Η απόρριψη της πρότασης του μεσολαβητή μπορεί όμως να είναι είτε ρητή είτε σιωπηρή. Όταν είναι ρητή, πρέπει να κοινοποιηθεί τόσο στο μεσολαβητή όσο και στο άλλο μέρος ενώ η έλλειψη ρητής αποδοχής από κάποιο μέρος μέσα στην 5ημερη προθεσμία εξομοιώνεται κατά πλάσμα δικαίου με απόρριψη της πρότασης.

Απαρτίζεται όχι μόνο από διαιτητές του Ο.ΜΕ.Δ, αλλά και από δικαστές και μέλη του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους. Ορίζεται ειδικότερα ότι η Επιτροπή αυτή θα αποτελείται από 2 διαιτητές

του Ο.ΜΕ.Δ. , έναν Σύμβουλο Επικρατείας, έναν Αρεοπαγίτη και έναν Νομικό Σύμβουλο του Κράτους.

18) Με ποιους τρόπους μπορεί να αχθεί μια συλλογική διαφορά ενώπιον της Διαιτησίας;

18) Τα μέρη δύναται να ορίσουν με κοινή συμφωνία την επίλυση της διαφοράς με διαιτησία, σε συγκεκριμένες περιπτώσεις όμως μπορεί και το ένα μέρος μόνο του να προσφύγει θέτοντας την διαιτησία σε κίνηση. Δύναται να γίνει σε οποιοδήποτε στάδιο των διαπραγματεύσεων, με κοινή συμφωνία των μερών (προαιρετική διαιτησία), αλλά ακόμη και όταν έχει εκδοθεί πρόταση του μεσολαβητή και την απέρριψαν και τα 2 μέρη ή το ένα μέρος. Είναι δυνατόν να ασκήσει μονομερή προσφυγή στη διαιτησία το ένα από τα μέρη κάτω από ορισμένες συνθήκες που συνδέονται με την συμπεριφορά του ενός μέρους κατά την διάρκεια της μεσολάβησης. Η συγκεκριμένη διαιτησία περιλαμβάνει συνδυασμό προαιρετικών και υποχρεωτικών στοιχείων. Ειδικότερα ως υποχρεωτικά χαρακτηρίζονται τα στοιχεία της επιβολής διαιτητή με κλήρωση όπως και η δεσμευτικότητα της απόφασης. Ως προαιρετικά, η έναρξη της διαδικασίας μόνο με αίτηση κάποιου των μερών και η δυνατότητα επιλογής του διαιτητή από τον ειδικό κατάλογο. Ο νόμος προβλέπει 2 περιπτώσεις μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία: (α) από οποιαδήποτε πλευρά εφόσον η άλλη αρνήθηκε τη μεσολάβηση και (β) από οποιαδήποτε πλευρά, εάν αποδέχεται την πρόταση του μεσολαβητή και η άλλη πλευρά την απορρίπτει.