

Συλλογικό Εργατικό – Σημειώσεις από το μάθημα

(ακολουθείται, σε γενικές γραμμές, η σειρά των παραδόσεων)

Σ12 βασική συνταγματική ελευθερία το **δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι**.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν ως σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων· **Σ23 παρ.1** διασφάλιση **συνδικαλιστικής ελευθερίας**=> είναι ατομικό δικαίωμα του κάθε εργαζομένου, να ιδρύει ή να συμμετέχει σε συνδικαλιστική οργάνωση, για να πετύχει το σκοπό της προαγωγής των συμφερόντων του.

Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ): συνάπτεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων και της αντίστοιχης οργάνωσης των εργοδοτών. *Ιδιομορφία*: συνάπτεται για να καθορίσει τους όρους εργασίας τρίτων, όχι αυτών που συμβάλλονται· δηλ. στο πεδίο εφαρμογής της σύμβασης εμπίπτουν οι εργαζόμενοι, παρότι δεν έχουν συμβληθεί οι ίδιοι. Έτσι, τα δυο επίπεδα, συλλογικό και ατομικό, συνέχονται.

Απεργία, Σ23 παρ.2: είναι η συλλογική αποχή από την εργασία, οργανωμένη από μια νόμιμα συνεστημένη συνδικαλ. Οργάνωση, προκειμένου να ασκηθεί πίεση προς τον εργοδότη.

Επαγγελματική νομοθέτηση: οι όροι εργασίας που καθορίζουν αυτόνομα οι κοινωνικοί εταίροι (= οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων και οι οργανώσεις των εργοδοτών. Άλλος όρος: κοινωνικοί συνομιλητές). Καταλήγουν, μέσω συζητήσεων, σε κατάρτιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, που καθορίζουν το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

Παράλληλη θέση κανόνων δικαίου με την κρατική νομοθεσία. Ο κρατικός νομοθέτης προβλέπει το ελάχιστο, οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να συμφωνήσουν καλύτερους όρους.

Σ22 παρ.2, το συνταγματικό θεμέλιο της συλλογικής αυτονομίας-> ορίζεται ως το δικαίωμα των εκπροσώπων των εργαζομένων και των εργοδοτών να καθορίζουν από κοινού, ελεύθεροι από κρατικές ή άλλες παρεμβάσεις, κάθε θέμα που συνδέεται με τη διαχείριση των συμφερόντων της εργασίας, κυρίως δε τους όρους και τις αμοιβές εργασίας. **Στο Σ22 παρ.2**, ο νομοθέτης δεν απεκδύεται εντελώς της εξουσίας του, αλλά παρακρατά και αυτός

αρμοδιότητα· προσπαθεί να επιτύχει μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και κρατικού νομοθέτη· με την **Σ22 παρ.2** δίνεται προβάδισμα της αρμοδιότητας του κρατικού νομοθέτη για να καθορίσει αυτός τους γενικούς όρους εργασίας, δηλ. το γενικότερο ρυθμιστικό πλαίσιο, μέσα στο οποίο υλοποιείται η ατομική σχέση εργασίας (η εργατική νομοθεσία). Αυτό που απομένει είναι οι ειδικότεροι όροι εργασίας και τους καθορίζουν οι κοινωνικοί εταίροι (π.χ. κατώτατες αμοιβές. Για πρώτη φορά, ωστόσο, ο μνημονιακός νομοθέτης καθόρισε τις κατώτατες αμοιβές, αλλά πάντοτε οι κοινωνικοί εταίροι δύνανται να συμφωνήσουν κάτι καλύτερο). Κρατούσα νομολογία ΣτΕ: το κράτος μπορεί να παρεμβαίνει στις ρυθμίσεις των συλλογικών συμβάσεων· κριτήριο είναι το γενικό συμφέρον (=λόγοι ιδιαίτερης σημασίας δημοσίας τάξεως. Ποιος το ελέγχει αν συντρέχει;->ο νομοθέτης, δηλ. η εκτελεστική εξουσία, ΟΧΙ ο δικαστής).

Επιχείρηση: ένα οργανωμένο σύνολο αγαθών και προσώπων με κερδοσκοπικό σκοπό. Δεν έχει νομική προσωπικότητα, γ'αυτό δικαιώματα και υποχρεώσεις αναλαμβάνει το ν.π. ή φ.π. που είναι φορέας της.

N.1876/1990, αρθ.2 Αναφέρει 10 θέματα που μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο μιας ΣΣΕ, δηλ. τι μπορεί αυτή να ρυθμίζει

Π.χ. εργάτες κάνουν απεργία, επειδή το εργοστάσιο μεταφέρεται στη Βουλγαρία. Ο εργοδότης ισχυρίζεται πως αυτό δεν εμπίπτει στο πεδίο ρύθμισης μιας ΣΣΕ, αλλά στην **επιχειρηματική του ελευθερία**, καθώς και στην οικονομική του ελευθερία (**Σ5 παρ.1**). Αντίλογος εργαζομένων, ότι ναι μεν είναι επιχειρηματική απόφαση, αλλά επηρεάζει άμεσα και αυτούς, αφού θα απολυθούν· βάση, το **Σ22 παρ.2**. Επίσης, βάσει **2παρ.4 ν.1876/90**, νομίμων ανάγει την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής σε περιεχόμενο ρύθμισης ΣΣΕ, έως το σημείο που τους επηρεάζει.

Βάσει γερμανικής νομολογίας, η μεταφορά επιχείρησης που έχει ως συνέπεια την απόλυση μερικών έστω εργαζομένων, μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο συλλογικής σύμβασης. Αντίθετη άποψη, ότι αν δεν γίνει η επιχειρηματική επιλογή μεταφοράς, θα υπάρξει ζημία της επιχείρησης, άρα τελικά θα οδηγήσει αργότερα σε απολύσεις λόγω αδυναμίας συντήρησης. Εδώ, γίνεται στάθμιση, προκειμένου να βρεθεί λύση.

Συνδικαλιστική ελευθερία: δύο όψεις:

- Ατομική: το δικαίωμα κάθε μισθωτού να ιδρύει, μαζί με άλλους, συνδικαλιστικές οργανώσεις, ή να προσχωρεί σε ήδη συνεστημένες, με σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων τους (θετική συνδικαλιστική ελευθερία, **Σ23 παρ.1**). Υπάρχει και η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, που είναι το δικαίωμα του

μισθωτού να μη συμμετέχει ή να αποχωρεί από συνδικαλιστική οργάνωση· δεν κατοχυρώνεται ευθέως στο **Σ23 παρ.1**, αλλά σχεδόν εξυπακούεται. Ωστόσο, συνταγματικό της κάλυμμα θα μπορούσε να είναι και το **Σ5 παρ.1**.

- Συλλογική: το δικαίωμα των ίδιων των συνδικαλιστικών οργανώσεων να διασφαλίζουν τα συμφέροντα των μελών τους, δηλ. να έχουν συνδικαλιστική δράση.

Αποδέκτης της υποχρέωσης που θεσπίζεται με το δικαίωμα συνδικαλιστικής ελευθερίας: το κράτος, που υποχρεούται να λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα, για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων (π.χ. ενδοσωματειακές διαδικασίες, απεργία, δικαίωμα εισόδου στο χώρο της επιχείρησης, διανομή φυλλαδίων, διαπραγμάτευση με εργοδότη, σύναψη ΣΣΕ).

ΣΣΕ: σύμβαση ιδιωτικού δικαίου, μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων και οργανώσεων εργοδοτών ή και μεμονωμένων εργοδοτών. Ρυθμίζουν το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων των εργαζομένων. Οι όροι που προβλέπει μια ΣΣΕ είναι το *minimum* όριο του περιεχομένου των ατομικών συμβάσεων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της. Πάντα τυπική η ΣΣΕ.

Η ΣΣΕ έχει κανονιστική ισχύ=> ο,τι ρυθμίζει δεν αφορά τους συμβαλλομένους, αλλά τα μέρη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, δηλ. τους εργαζομένους. Άρα, υπάρχει το φαινόμενο ότι η ΣΣΕ καθορίζει το εργασιακό καθεστώς τρίτων, εκφεύγοντας από τον κανόνα της σχετικότητας των συμβάσεων.

Κανονιστική ισχύς (7 παρ.1 ν.1876/90):

- Άμεση-> δια μόνης της υπογραφής της ΣΣΕ, αυτή έχει άμεση ισχύ στις επιμέρους ατομικές συμβάσεις
- Αναγκαστική->δεν επιτρέπεται με ατομική σύμβαση εργασίας, ο εργοδότης και ο εργαζόμενος που δεσμεύονται από τη ΣΣΕ, να συμφωνήσουν κάτι δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο, από αυτό που καθορίζει η ΣΣΕ

Διφυής χαρακτήρας ΣΣΕ: α) σύμβαση->καθιερώνει δικαιώματα και υποχρεώσεις μεταξύ των μερών και β)κανονιστική ισχύς->ρυθμίζει το περιεχόμενο των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Μια ΣΣΕ δεν είναι απαραίτητο να έχει ενοχικό μέρος, δηλαδή να ρυθμίζει τη σχέση μεταξύ των μερών, αλλά δεν είναι δυνατό να ελλείπει το κανονιστικό σκέλος, δηλ. να μη ρυθμίζει όρους εργασίας των εργαζομένων.

7 παρ.2 ν.1876/90 Επιτρέπεται η απόκλιση από τη ΣΣΕ, εφόσον η ατομική σύμβαση παρέχει μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους –**αρχή της εύνοιας ή της ευνοϊκότερης ρύθμισης**. Κάθε δυσμενέστερος όρος από τη ΣΣΕ είναι αυτοδικαίως, όχι άκυρος, αλλά ανενεργός και αντικαθίσταται από τον αντίστοιχο της ΣΣΕ. Αποτέλεσμα: περιορίζεται η συμβατική ελευθερία, στο μέτρο που καθορίζει δυσμενέστερους όρους για τον εργαζόμενο, ενώ λειτουργεί πλήρως, όσον αφορά τις ευνοϊκότερες ρυθμίσεις.

Πολλαπλότητα των πηγών του Εργατικού Δικαίου-> ιεραρχούνται μεταξύ τους, βρίσκονται σε ιεραρχική σχέση, δηλ. το ανώτερο είναι ισχυρότερο από τα κατώτερα, αλλά πάντα πρέπει να έχουμε υπόψη μας και την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Αυτό σημαίνει ότι, ναι μεν το ανώτερο υπερισχύει από το κατώτερο, εν γένει, αλλά αυτό αντιστρέφεται αν το κατώτερο προστατεύει τον εργαζόμενο καλύτερα, δηλ. έχει ευνοϊκότερη ρύθμιση. Συμπερασματικά, η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης εφαρμόζεται όταν η σύγκρουση προέρχεται από διαφορετικές πηγές του εργατικού δικαίου.

Η αρχή της εύνοιας ισχύει ανεξαιρέτως και για την περίπτωση σύγκρουσης διάταξης νόμου με ατομική σύμβαση.

Εξαιρέση από την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης-> 7 παρ.3 ν.1876/90. Σχετικά με τις **διατάξεις με αμφιμερή ενέργεια**. Η εξαιρέση αφορά περίπτωση σύγκρουσης διάταξης ΣΣΕ με διάταξη νόμου· καταρχήν, υπερισχύει η ΣΣΕ, όταν αυτό που ρυθμίζει είναι ευνοϊκότερο από τη διάταξη νόμου. Ωστόσο, αυτός ο κανόνας δεν ισχύει όταν η διάταξη της ΣΣΕ συγκρούεται με διάταξη νόμου με αμφιμερή ενέργεια (=διατάξεις νόμου που θεσπίζονται για να κατοχυρώσουν και συμφέροντα του εργοδότη ή για να ρυθμίσουν θεσμικά ζητήματα. Π.χ. διατάξεις για τις άδειες->μονομερής ενέργεια, μόνο για προστασία των εργαζομένων, άρα ισχύει η αρχή της εύνοιας, ενώ διατάξεις που καθορίζουν την επίλυση διαφορών μέσω διαιτησίας, διατάξεις για προσωρινή απασχόληση, δικαίωμα καταγγελίας για σπουδαίο λόγο –**AK672**, είναι διατάξεις με αμφιμερή ενέργεια, για προστασία και των δυο μερών της ατομικής σύμβασης εργασίας). Γενικά, οι περισσότερες διατάξεις έχουν μονομερή ενέργεια, υπέρ του εργαζομένου. Αμφιμερή ενέργεια έχουν λιγότερες και καθορίζουν το γενικό θεσμικό πλαίσιο της λειτουργίας της σχέσης εργασίας, αφορούν τη διασφάλιση της δημόσιας τάξης και προστατεύουν τα συμφέροντα και των δυο πλευρών. Για να διακρίνουμε την ενέργεια μιας διάταξης, εξετάζουμε το σκοπό της. Τελικά, γιατί είναι κρίσιμο να χαρακτηρίσουμε μια διάταξη ως αμφιμερούς ενέργειας;->Για να εφαρμόσουμε το **7 παρ.3**.

Είδη Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας: numerous clausus ΣΣΕ, δηλ. κλειστός αριθμός (**άρθ.3 ν.1876/90**).

1. Εθνικές γενικές ΣΣΕ
2. Κλαδικές ΣΣΕ
3. Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ
4. Επιχειρησιακές ΣΣΕ

Η καθεμιά εκτοπίζει την κατώτερή της, όμως πάντα η εθνική γενική είναι πάνω απ'όλες.

Πρακτικές συνέπειες καθορισμού ειδών ΣΣΕ-> Ανάλογα με το είδος της ΣΣΕ, ο νόμος καθορίζει ποιος έχει την αρμοδιότητα σύναψής της.

Ειδικά, για τις Εθνικές Γενικές ΣΣΕ (**ΕΓΣΣΕ**): **3παρ.3 ν.1876/90** Από πλευράς εργαζομένων απαιτείται τριτοβάθμια οργάνωση και από πλευράς εργοδοτών μια οργάνωση ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης.

Κλάδος επιχειρήσεων= το σύνολο των επιχειρήσεων με όμοιο ή συναφές αντικείμενο δραστηριότητας και παρόμοιες συνθήκες οργάνωσης, λειτουργίας και παραγωγής.

Μέχρι το 2012, ίσχυε η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης, άρα υπερίσχυε η ρύθμιση της σύμβασης που ευνοούσε τον εργαζόμενο, σε περίπτωση σύγκρουσης. **Σήμερα**, έχει καταργηθεί η αρχή της εύνοιας όταν συντρέχει περίπτωση σύγκρουσης κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής με επιχειρησιακή· υπερισχύει πάντοτε η επιχειρησιακή, ακόμα και αν είναι δυσμενέστερη. Το μοναδικό κατώτατο όριο είναι ότι μια επιχειρησιακή δεν μπορεί να είναι δυσμενέστερη από την ΕΓΣΣΕ.

Ν.1876/1990 αρθ.10 κανόνας επί των συγκρούσεων πλειόνων ΣΣΕ. Εκτός μεσοπρόθεσμου->ίσχυε η ευνοϊκότερη, Εντός μεσοπρόθεσμου->υπερισχύει η επιχειρησιακή σε κάθε περίπτωση

Η **ΕΓΣΣΕ** αφορά τον κάθε εργαζόμενο (**8παρ.1 σε συνδ. με αρθ.3παρ.1 στ.α', ν.1876/90**). Ωστόσο, το ότι τον αφορά δε σημαίνει και ότι δεσμεύεται. Για να δούμε αν δεσμεύεται, πάμε στην 8παρ.1, όπου γίνεται διάκριση μεταξύ μισθολογικών και μη(π.χ. άδεια, πενθήμερο) όρων. Η ΕΓΣΣΕ περιέχει

- Μη μισθολογικούς όρους: η δέσμευση είναι καθολική, δηλ. αφορά και δεσμεύει όλους τους εργαζομένους εξαρτημένης εργασίας της χώρας (**8παρ.1 εδ.α'**)
- Μισθολογικούς όρους: δεσμεύουν μόνο τους εργαζομένους επιχειρήσεων οι οποίες είναι μέλη των εργοδοτικών οργανώσεων που έχουν υπογράψει την ΕΓΣΣΕ (π.χ. ΣΕΒ). Αν η εργοδοτική οργάνωση δεν έχει υπογράψει την ΕΓΣΣΕ, οι επιχειρήσεις που είναι μέλη της, δε δεσμεύονται από την ΕΓΣΣΕ, ως προς τους μισθολογικούς όρους και, επομένως, θα εφαρμοστεί ό,τι ορίζει ο νόμος. Πλέον, σήμερα, ο κρατικός νομοθέτης ορίζει κατώτατο μισθό, όπου καταφεύγουν οι μη δεσμευόμενες από την ΕΓΣΣΕ επιχειρήσεις. (**8παρ.1 εδ.β'**)

Για τις ΕΓΣΣΕ, δεν ισχύει η αρχή της αμφίπλευρης δέσμευσης. Συγκεκριμένα, για τους μη μισθολογικούς όρους η ρύθμιση είναι *erga omnes*, δηλ.για τους εργαζομένους όλης της χώρας, ενώ για τους μισθολογικούς όρους ισχύει η μονόπλευρη δέσμευση, αφού αρκεί ο εργοδότης να είναι μέλος συμβαλλόμενης στην ΕΓΣΣΕ εργοδοτικής οργάνωσης. Άρα στις ΕΓΣΣΕ ισχύει το μικτό σύστημα.

Κλαδικές- Ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ (3παρ.1 στ.β,δ,ε, ν.1876/90):

- Κλαδική->αφορά όλους τους εργαζομένους ενός κλάδου. Δεν κάνουμε διάκριση του επαγγέλματος του κάθε εργαζομένου

- Ομοιοεπαγγελματικές->ακριβώς το αντίστροφο. Αφορούν τους εργαζομένους που έχουν το ίδιο επάγγελμα, χωρίς να εξετάζουμε το αν εργάζονται σε επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου.

10παρ.2, ν.1876/90 Επί συγκρούσεως, επικρατεί η κλαδική ΣΣΕ.

Προσοχή: **Αρθ.8παρ.2, ν.1876/90** «υπόλοιτες», διάβαζε «κλαδικές και επαγγελματικές». Εδώ, εισάγεται ο βασικός κανόνας των ΣΣΕ: **«Κανόνας νομιμοποίησης»**=> δεσμεύομαι από μια ΣΣΕ, εφόσον η οργάνωση στην οποία συμμετέχω την έχει υπογράψει. Αφορά και τους εργοδότες και τους εργαζομένους· πρέπει να υπάρχει αμφίπλευρη δέσμευση, δηλ. και ο εργοδότης πρέπει να είναι μέλος της εργοδοτικής οργάνωσης που υπέγραψε τη ΣΣΕ και το ίδιο και ο εργαζόμενος, στη δική του αντίστοιχη συνδικαλιστική οργάνωση. *Μονόπλευρο*, για την πλευρά του εργοδότη, είναι μόνο στην περίπτωση των μισθολογικών όρων της ΕΓΣΣΕ, καθώς και στις επιχειρηματικές. Ο κανόνας της αμφίπλευρης δέσμευσης ισχύει μόνο για τις ομοιοεπαγγελματικές και τις κλαδικές ΣΣΕ.

Ειδικά για τις επιχειρησιακές ΣΣΕ: **αρθ.3 παρ.1, στ.γ', ν.1876/90** Από τη στιγμή που ο εργοδότης υπογράφει, δηλ.δεσμευτεί, δεσμεύεται και το προσωπικό (erga omnes δέσμευση). Δεν είναι κανόνας αμφίπλευρης δέσμευσης, όπως ισχύει επί των λοιπών ΣΣΕ. Σχετικά με τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ, βάσει **αρθ.3 παρ.5 ν.1876/90**, δύνανται να υπογράψουν κατά σειρά (στην οποία το προηγούμενο αποκλείει το επόμενο) ή συνδικαλιστικές οργανώσεις της επιχείρησης –είτε πρωτοβάθμιες που έχουν μέλη εργαζομένους, είτε δευτεροβάθμιες με μέλη σωματεία της επιχείρησης-, ή ενώσεις προσώπων ή πρωτοβάθμιες κλαδικές συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σημείωση: συμπερασματικά, **η έννοια της δέσμευσης από μια ΣΣΕ δεν ταυτίζεται με την έννοια του πεδίου εφαρμογής της**. Το «αφορά» είναι γενικότερο από το «δεσμεύει», αφού μπορεί να εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής μιας ΣΣΕ ο εργαζόμενος, αλλά να μη δεσμεύεται από αυτήν. Η μόνη περίπτωση που η δέσμευση ταυτίζεται με το πεδίο εφαρμογής είναι στις επιχειρησιακές ΣΣΕ και στους μη μισθολογικούς όρους των ΕΓΣΣΕ (βλ.κανόνα αμφίπλευρης και μονομερούς δέσμευσης, δέσμευσης erga omnes).

Συνδικαλιστικές Οργανώσεις:

- Πρωτοβάθμιες-> έχουν μέλη μόνο φ.π.
- Δευτεροβάθμιες-> έχουν μέλη πρωτοβάθμιες συνδ.οργ.
- Τριτοβάθμιες ->έχουν μέλη δευτεροβάθμιες συνδ.οργ.

Γιατί ο **ν.1264/1982** συνδυάζει δυο διαφορετικά ζητήματα, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την απεργία; => το δικαίωμα της απεργίας είναι ατομικό δικαίωμα, ασκείται όμως μόνο μέσω συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η οργάνωση αποφασίζει την κήρυξη και διεξαγωγή απεργίας· είναι αναγκαίο προαπαιτούμενο για τη νόμιμη κήρυξή της [*Αδέσποτη απεργία*= αυτή που δε γίνεται από συνδικαλιστική οργάνωση, μέσα από τις συγκεκριμένες νόμιμες διαδικασίες].

Φορέας δικαιώματος απεργίας: **Σ23παρ.2** Είναι ατομικό δικαίωμα του εργαζομένου, το οποίο όμως ασκείται μέσα από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Σ23παρ.1 κατοχύρωση συνδικαλιστικής ελευθερίας

α. ατομική όψη (το δικαίωμα κάθε εργαζομένου να συμμετέχει)

β. συλλογική όψη (η ίδια η συνδικαλιστική οργάνωση να δρα)

Δηλ., η ίδια η συνδικαλιστική οργάνωση έχει δικαίωμα στην απεργία, είναι φορέας αυτού του δικαιώματος, βάσει της συλλογικής όψης της συνδικαλιστικής ελευθερίας. *Σημείωση:* μπορούν ακόμα και οι ενώσεις προσώπων των εργαζομένων, που στερούνται νομικής προσωπικότητας, να προβούν σε απεργία.

Αρχή της εύνοιας & Αρχή της τάξης:

- *Αρχή της τάξης*-> έκφανση του γενικότερου νομοθετικού κανόνα ότι ο μεταγενέστερος νόμος καταργεί τον προγενέστερο. Ειδικότερα, η επόμενη ΣΣΕ καταργεί και αντικαθιστά πλήρως την προηγούμενη. Δεν ενδιαφέρει αν είναι ευνοϊκότερη ή μη της προηγούμενης! Η αρχή της τάξεως ισχύει επί διαδοχής ΣΣΕ και γενικότερα επί διαδοχής ρυθμίσεων του αυτού ιεραρχικού επιπέδου. Για χρονική διάρκεια ΣΣΕ: αρθ.9 παρ.2 ν.1876/90
- *Αρχή της εύνοιας*->έχει διττή έκφανση. Α) έχει εφαρμογή όταν συναντιούνται ρυθμίσεις από διαφορετικό ιεραρχικό επίπεδο. Π.χ. ατομική σύμβαση ορίζει μισθό 1000€ και ΣΣΕ ορίζει μισθό 1100€· υπερισχύει η ΣΣΕ και ως ανώτερη και ως ευνοϊκότερη. Αυτό δε σημαίνει ότι καταργείται η ατομική, απλώς εκτοπίζεται. Όταν παύσει η ισχύς της ΣΣΕ και συναφθεί νέα που ορίζει μισθό 900€, τότε, δεδομένου ότι ισχύει η αρχή της εύνοιας (**7παρ.2**), θα επικρατήσει η ατομική ρύθμιση και ο εργαζόμενος θα παίρνει πλέον 1000€. Άλλη περίπτωση είναι επί συρροής ΣΣΕ και διάταξης νόμου, όπου, εκτός αν συντρέχει περίπτωση διάταξης αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου του **7παρ.3 ν.1876/90**, θα υπερισχύσει η ευνοϊκότερη ΣΣΕ. Β) επί συρροής ΣΣΕ, όταν δηλαδή ο εργαζόμενος υπάγεται σε δυο διαφορετικές ΣΣΕ, π.χ. επιχειρησιακή και κλαδική (αν και σήμερα, με το μεσοπρόθεσμο, η επιχειρησιακή πάντοτε υπερισχύει, ακόμα και αν δεν εισάγει ευνοϊκότερη ρύθμιση)

Οι κανόνες αρμοδιότητας ορίζουν ποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν την εξουσία σύναψης συγκεκριμένης ΣΣΕ. Πρώτα ερευνούμε την αρμοδιότητα (που ορίζεται στο νόμο) και έπειτα την ικανότητα σύναψης (που είναι ζήτημα πραγματικό). Μεταξύ πλειόνων αρμοδίων συνδ.οργανώσεων, εξουσία αρμοδιότητας έχει η ικανή· βάσει **6παρ.1 ν.1876/90**, ικανή είναι η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλ.οργάνωση, δηλαδή αυτή που έχει τα περισσότερα εγγεγραμμένα μέλη που ψήφισαν στην τελευταία αρχαιρεσία (ποσοτικό κριτήριο). Βάσει **6παρ.2 ν.1876/90**, την αντιπροσωπευτικότητα

διαπιστώνει η επιτροπή του αρθ.15 του ίδιου νόμου, σε περίπτωση που διεκδικούν εξουσία σύναψης περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η απόφαση της επιτροπής δεσμεύει το δικαστήριο, αν τεθεί ως κύριο ή παρεμπόδιον ζήτημα ενώπιον του.

Ειδικά, για τις κλαδικές ΣΣΕ: Συνάπτονται από πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, που καλύπτουν εργαζομένους, ανεξαρτήτως επαγγέλματος, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων. Για το ποιοι εργαζόμενοι καλύπτονται, κοιτάμε το καταστατικό της οργάνωσης. Αυτό καθορίζει ποιος μπορεί να γίνει μέλος στη συγκεκριμένη συνδ. οργάνωση.

Αρχή της πολλαπλότητας: δυνατότητα ενός εργαζομένου να ανήκει σε περισσότερες συνδ. οργανώσεις· υπάρχει όμως περιορισμός.

Αρμοδιότητες Επιτροπής, του αρθ.15 ν.1876/90:

- 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)

Οι αποφάσεις της επιτροπής είναι εκτελεστές διοικητικές πράξεις. Οι αποφάσεις της, που εκδίδονται σε α' βαθμό, μπορούν να προσβληθούν σε β' βαθμό. Οι αποφάσεις της δεσμεύουν τα πολιτικά δικαστήρια, ενώ προσβάλλονται μόνο με αίτηση ακυρώσεως ενώπιον του ΣτΕ. Θεωρείται διοικητικό όργανο, παρότι ο Μπακόπουλος διαφωνεί, χαρακτηρίζοντάς το ως οιοδήποτε δικαστικό όργανο.

Αρθ.9 ν.1876/90 (παραπέμπει στην ΠΥΣ 6/2012) Χρόνος ισχύος ΣΣΕ: 1-3 χρόνια. Μετά τη λήξη της, η ΣΣΕ θα συνεχίσει να ισχύει ως έχει, δηλ. με την ίδια κανονιστική ποιότητα, για ένα τρίμηνο. Εν τω μεταξύ, οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύονται τη νέα ΣΣΕ. Αν συναφθεί νέα, εντός του τριμήνου, τίθεται άμεσα σε ισχύ. Αν δε συναφθεί, τότε, μετά την πάροδο του τριμήνου, ξεκινά το στάδιο της **μετενέργειας**. Κατά τη μετενέργεια, η παλιά ΣΣΕ παύει να ισχύει ως είχε τόσο από πλευράς περιεχομένου (ισχύουν μόνο κάποιοι όροι, όχι ολόκληρη η ΣΣΕ· αυτό συμβαίνει εκ του νόμου, όχι με δραστηριοποίηση του εργοδότη) όσο και από πλευράς νομικής ισχύος (παύει να έχει αναγκαστική, κανονιστική ισχύ· εξακολουθεί να ισχύει ως άμεση, για τους τρίτους εργαζομένους, αλλά δεν ισχύει πλέον ως αναγκαστική, αλλά έχει ενδοτική ισχύ, λειτουργεί δηλ. σαν απλή ενοχική σύμβαση, ώστε πλέον τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν και δυσμενέστερους για τον εργαζόμενο όρους).

Προσοχή: Με ειδική νομοθετική ρύθμιση, ειδικά για την ΕΓΣΣΕ, παρατείνεται για ένα εξάμηνο από τη λήξη της, αντί για τρίμηνο.

Παραπομπή: σημαίνει, όχι τη μεταφορά του περιεχομένου μιας ΣΣΕ σε άλλη, αλλά την υιοθέτηση του κανονιστικού περιεχομένου μιας άλλης ΣΣΕ. Η παραπομπή είναι νόμιμη. Η ΣΣΕ στην οποία γίνεται η παραπομπή δεν είναι ανάγκη να είναι τώρα ισχύουσα, αρκεί να έχει υπάρξει και να είναι δυνατός ο προσδιορισμός του ακριβούς περιεχομένου της. Η ΣΣΕ στην οποία γίνεται η παραπομπή, εξακολουθεί να δεσμεύει μόνο τους «δικούς» της εργαζομένους. Όλα τα ζητήματα δέσμευσης, έναρξης, λήξης ισχύος κτλ ρυθμίζονται βάσει της ΣΣΕ που κάνει την παραπομπή.

Μπορεί να ορίζει η ΣΣΕ ότι παραπέμπει στην «εκάστοτε ισχύουσα» ΣΣΕ ή σε μια μελλοντική ΣΣΕ;-> όχι, δεν είναι νόμιμη η παραπομπή. Ωστόσο, μπορεί να διασωθεί το κύρος της, ως σύμβασης υπέρ τρίτου (του εργαζομένου), παρότι είναι, όμως, άκυρη ως ΣΣΕ με κανονιστική ισχύ. Λόγοι της μη νομιμότητας:

- Τυπικό επιχείρημα: η ΣΣΕ είναι τυπική, απαιτεί έγγραφο ως συστατικό τύπο και δημοσιότητα (5 v.1876/90). Όταν μια ΣΣΕ παραπέμπει σε μια άλλη που δεν υπάρχει ακόμα, δεν τηρεί τον όρο του τύπου
- Ουσιαστικό επιχείρημα: με αυτόν τον τρόπο λαμβάνει χώρα μια ανεπίτρεπτη μεταβίβαση της ρυθμιστικής εξουσίας εν λευκώ, σε άλλες οργανώσεις, κατά παράβαση της συλλογικής αυτονομίας του Σ22.
- Ένα ακόμη πρακτικό πρόβλημα εμφανίζεται, σε περίπτωση που η μελλοντική ΣΣΕ στην οποία γίνεται η παραπομπή, δε συμφωνηθεί, τελικά, ποτέ.

Ερώτημα: Μπορούν τα μέρη μιας ατομικής σύμβασης εργασίας, αντί να ορίσουν συγκεκριμένα τους όρους της –δηλ. να προβούν σε ίδια ρύθμιση-, να παραπέμπουν σε αντίστοιχες ρυθμίσεις α)μιας συγκεκριμένης ΣΣΕ ή β)στην εκάστοτε ΣΣΕ; ->Και τα δύο είναι δυνατά. Συγκεκριμένα, για το β), δεν υπάρχει ούτε τυπικό πρόβλημα, δεδομένου ότι η ατομική σύμβαση εργασίας είναι άτυπη, αλλά και θεωρείται επιτρεπτή ρύθμιση που δε δεσμεύει υπέρμετρα τη συμβατική ελευθερία. Εξάλλου, ο ίδιος ο εργαζόμενος σε αυτήν την περίπτωση συνάπτει τη συμφωνία και επομένως μπορεί να συμφωνήσει ό,τι επιθυμεί (ΑΚ361).

Προσοχή: το ότι τα μέρη συμφώνησαν, με ατομική σύμβαση, να ορίζεται ο μισθός βάσει μιας ΣΣΕ, δε σημαίνει ότι η δέσμευση προέρχεται από την ίδια τη ΣΣΕ και άρα είναι κανονιστική. Αντίθετα, η δέσμευση είναι ενοχική και πηγάζει από την ατομική σύμβαση εργασίας.

Πότε είναι και κατοχυρωμένος και πιο αποτελεσματικά προστατευόμενος ο εργαζόμενος, όταν ο μισθός του καθορίζεται από τη ΣΣΕ ή από ατομική σύμβαση; -> Παρέχεται διαφορετική νομική προστασία. Η ΣΣΕ θέτει τα κατώτατα όρια, ενώ η ατομική σύμβαση

μπορεί να ορίζει ευνοϊκότερους όρους, άρα συμφέρει τον εργαζόμενο να υπάρχει παράλληλα. Εξάλλου, η ΣΣΕ έχει ορισμένη διάρκεια και επομένως η επόμενη που θα συναφθεί μπορεί να έχει δυσμενέστερους όρους από την προηγούμενη, χωρίς βέβαια να μπορεί να θεωρηθεί βλαπτική μεταβολή για τον εργαζόμενο, ενώ αντίθετα η ατομική δεν έχει «ημερομηνία λήξεως» και έτσι, ακόμη και αν συναφθεί νέα ΣΣΕ με δυσμενέστερους όρους, δε θα επηρεάσει την ατομική. Επομένως, συμφέρον είναι να υπάρχουν και τα δυο είδη εργασιακών συμβάσεων.

Επιδόματα: Συχνά, οι ΣΣΕ προβλέπουν επιδόματα, πέραν του μισθού. Βάση υπολογισμού τους δεν μπορεί να είναι ο ατομικός μισθός του εργαζομένου, παρά μόνο ο κατώτατος μισθός που ορίζει η ίδια η ΣΣΕ· δικαιολογητικός λόγος είναι πρώτον, ότι αν γινόταν αυτό, θα ήταν σαν να προσδίδουμε κανονιστική, από ενοχική, ισχύ στον όρο της ατομικής σύμβασης, και δεύτερον, ότι θα ερχόμασταν σε αντίθεση με το σκοπό της ΣΣΕ να εισάγει μια γενικευμένη, ενιαία ελάχιστη προστασία. Ακόμη, υπάρχει και το τυπικό επιχείρημα ότι, εφόσον ο συμβατικός μισθός θα καθίστατο τελικά με τον τρόπο αυτό σαν όρος της ΣΣΕ, εντούτοις, δεν θα πληρούνταν ο συστατικός τύπος, δηλ. ο τύπος και η δημοσιότητα της ΣΣΕ δε θα κάλυπτε τον όρο αυτόν. Αν μια ΣΣΕ ορίζει ότι ένα επίδομα θα υπολογιστεί βάσει του ατομικώς συμφωνημένου μισθού, είναι *άκυρος*. Ωστόσο: αν σε μια ατομική σύμβαση οριστεί ότι ο εργαζόμενος θα παίρνει ένα επίδομα που θα υπολογίζεται βάσει του ατομικού μισθού, είναι *έγκυρος*, ως ενοχικός όρος ατομικής σύμβασης. Αυτό, γιατί η ατομική σύμβαση μπορεί να ορίζει ό,τι επιθυμούν τα μέρη, αφού άλλωστε έχει ενοχική ισχύ.

Κανόνας απορρόφησης ή συμψηφισμού: εφόσον ο ατομικός μισθός είναι ανώτερος από αυτόν που ορίζει η ΣΣΕ, τότε στην υπερβάλλουσα διαφορά απορροφούνται όλες οι προσαυξήσεις. Δηλαδή, αν το σύνολο του συμβατικού μισθού είναι παραπάνω από το άθροισμα του βασικού μισθού και των επιδομάτων, τότε ο μισθός είναι νόμιμος.

Σημείωση: οι ΣΣΕ ισχύουν σαν νόμοι, αλλά ερμηνεύονται ως συμβάσεις. Επομένως, λαμβάνουμε υπόψη τη βούληση των μερών.

Λήξη ΣΣΕ, 12 ν.1876/90: καταγγελία ΣΣΕ αορίστου χρόνου. Δεδομένου ότι πλέον υπάρχουν ΣΣΕ μόνο ορισμένου χρόνου (**ΠΥΣ 6/2012, αρθ.2 παρ.1**), η παρ.1 του αρθ.12 δεν έχει πεδίο εφαρμογής. Ερώτημα: Μπορεί μια ΣΣΕ 3ετούς διάρκειας, να καταγγελθεί στα 2 χρόνια;-> **αρθ.12 παρ.2 ν.1876/90**, δικαιολογείται καταγγελία για μεταβολή των συνθηκών της αγοράς όπου δραστηριοποιείται μια επιχείρηση (για επιχειρησιακές ΣΣΕ) ή γενικά για σημαντική μεταβολή των συνθηκών· η μεταβολή των συνθηκών αποτελεί εξειδίκευση από το νομοθέτη του σπουδαίου λόγου που απαιτείται, σύμφωνα με τον ΑΚ, για την καταγγελία.

Δικαστήρια εργατικών διαφορών: μονομελές πρωτοδικείο & ειρηνοδικείο. Ανάλογα με το αντικείμενο της διαφοράς. Σε δεύτερο βαθμό, επιλαμβάνεται το μονομελές εφετείο, ενώ αρμόδιο τμήμα του ΑΠ είναι το δεύτερο, με πενταμελή σύνθεση.

Διαιτησία και Μεσολάβηση (αρθ.14επ. ν.1876/90) :

Διαιτησία εργατικού δικαίου ≠ διαιτησία ΚΠολΔ

Η διαφορά που εισάγεται στη μεσολάβηση και τη διαιτησία δεν είναι νομική, αλλά συλλογική διαφορά συμφερόντων. Η νομική διαφορά επιλύεται με την εφαρμογή υφιστάμενων κανόνων δικαίου και προκύπτει από την αμφισβήτηση περί δικαιωμάτων που απορρέουν από το νόμο ή από σύμβαση. Επιλύεται από το δικαστήριο. Αντίθετα, η συλλογική διαφορά συμφερόντων, δεν μπορεί να επιλυθεί με την εφαρμογή υφιστάμενων κανόνων δικαίου, αφού ακόμα δεν έχουν υπάρξει τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις που θα αμφισβητηθούν. Ο διαιτητής θεσπίζει *νέο δίκαιο*, δεν εφαρμόζει υφιστάμενους κανόνες δικαίου. Μια συλλογική διαφορά συμφερόντων είναι ένα αίτημα, που συνήθως έχει η πλευρά των εργαζομένων, για ζητήματα που είναι αντικείμενο ρύθμισης μιας ΣΣΕ· δεν υπάρχουν ακόμα, για να υπάρξουν πρέπει να καταστούν περιεχόμενο μιας ΣΣΕ και ακριβώς επειδή η άλλη πλευρά δε συμφωνεί, καταφεύγουν στη διαιτησία.

Διαιτησία και μεσολάβηση-> θεσμοί ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών (≠απεργία)

- 1^ο στάδιο: μεσολάβηση
- 2^ο στάδιο: διαιτησία

Θεσμικός φορέας μεσολάβησης-διαιτησίας->
Ο(οργανισμός)ΜΕ(μεσολάβησης)Δ(διαιτησίας)

Μεσολάβηση: ένα τρίτο, ουδέτερο πρόσωπο μεσολαβεί για να δημιουργήσει τις αναγκαίες συγκλίσεις των μερών. Αν ο εργοδότης κληθεί σε μεσολάβηση και αρνηθεί, μπορεί η συνδικαλιστική οργάνωση να προσφύγει απευθείας στη διαιτησία, μονομερώς (**16παρ.2 στ.β ν.1876/90**). Κατά βάση, ο θεσμός της μεσολάβησης είναι προαιρετικός· ο μεσολαβητής μπορεί, αν βλέπει ότι τα μέρη δεν καταλήγουν σε συμφωνία από μόνα τους, να υποβάλει ο ίδιος πρόταση, χωρίς ωστόσο να δεσμεύει τα μέρη· αν γίνει δεκτή, θα αποτελέσει το περιεχόμενο της νέας ΣΣΕ (**15 παρ.6 ν.1876/90**).

Αν δεν ευοδωθεί η μεσολάβηση, προχωρούν τα μέρη σε διαιτησία. Αίρεται ο προαιρετικός χαρακτήρας, καθώς η διαιτησία, από τη στιγμή που θα ξεκινήσει, πρέπει να τελειώσει υποχρεωτικά με την έκδοση διαιτητικής απόφασης που επέχει θέση ΣΣΕ (**αρθ.16 ν.1876/90**). Βέβαια, τα μέρη μπορούν να καταλήξουν μεταξύ τους σε συμφωνία πριν την έκδοση της διαιτητικής απόφασης, οπότε και λήγει η διαιτησία. Η απόφαση είναι δεσμευτική για τα μέρη.

Απεργία: δικαίωμα όλων των εργαζομένων –δηλ.προϋποθέτει σχέση εξαρτημένης εργασίας, παρότι μπορούν και οι δημόσιοι υπάλληλοι με σχέση δημοσίου δικαίου-, είτε είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων, είτε όχι. Ασκείται από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Διαφέρει ο φορέας του δικαιώματος (εργαζόμενος) από το φορέα άσκησής του (νόμιμα συνεστημένες συνδ.οργανώσεις) -ιδιορρυθμία. Ειδικά, απαγορεύεται η απεργία συγκεκριμένων προσώπων, βάσει **Σ23παρ.2,εδ.β** (δικαστικοί, σώματα ασφαλείας).

Περιεχόμενο απεργίας-> είναι η προσωρινή και συλλογική αποχή από την εργασία, με σκοπό να υποστηριχθούν συλλογικές διεκδικήσεις μισθωτών. Άρα, τρία εννοιολογικά στοιχεία:

- *Προσωρινότητα->* Το ότι απέχει από την εργασία του ο μισθωτός, δε σημαίνει σιωπηρή παραίτηση από τη θέση του, αλλά αντιθέτως εμπεριέχει πρόθεση επανόδου στην εργασία του· δεν είναι δυνατό να ερμηνευθεί ως σιωπηρή δήλωση βούλησης καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, το πραγματικό γεγονός της μη προσέλευσης του εργαζομένου. Εξάλλου, ακριβώς το αντίθετο επιδιώκει, να βελτιωθούν δηλαδή οι όροι της εργασίας του. Δεν απαιτείται δήλωση του κάθε εργαζομένου προς τον εργοδότη ότι απεργεί. Ακόμη και μια απεργία διαρκείας, νομικά θα θεωρηθεί ως προσωρινή, ακριβώς γιατί η πρόθεση του εργαζομένου είναι τελικά να επιστρέψει στην εργασία του. Δηλ. η αόριστη διάρκεια της απεργίας δεν αίρει τον προσωρινό της χαρακτήρα.
- *Συλλογικότητα->* Δε νοείται απεργία ενός εργαζομένου. Το αντικείμενο της απεργίας δεν είναι ατομική, αλλά συλλογική διαφορά. Το στοιχείο της συλλογικότητας έχει μια ποσοτική διάσταση (δε μιλάμε για μεμονωμένη αποχή των μισθωτών από την εργασία, παρότι, βέβαια, δεν απαιτείται να απεργούν όλοι) και μια ποιοτική (πρόκειται για αποχή με σκοπό την εξυπηρέτηση συλλογικού και κοινωνικού και όχι ατομικού συμφέροντος)
- *Εξυπηρέτηση αγωνιστικού σκοπού*

Τα στοιχεία αυτά χαρακτηρίζουν το πραγματικό γεγονός της αποχής από την εργασία.

Επίσχεση εργασίας ≠ Απεργία:

- *Επίσχεση εργασίας->* δεν παρέχω ως εργαζόμενος την εργασία μου, μέχρι να πάρω το μισθό που μου χρωστάει ο εργοδότης. Δικαιούμαι να πάρω το μισθό γι' αυτές τις μέρες, κατά τη διάρκεια της επίσχεσης, αφού άλλως δε θα είχε ουσία το δικαίωμα επίσχεσης. Βασίζεται στο ΑΚ325 και προϋποθέτει ληξιπρόθεσμη απαίτηση.
- *Απεργία->* ως εργαζόμενος, δε διεκδικώ αυτό που ο εργοδότης ήδη μου οφείλει από το νόμο ή τη σύμβαση –όπως στην επίσχεση- αλλά απαιτώ κάτι παραπάνω, που δεν έχει συμφωνηθεί να δώσει ο εργοδότης και άρα δεν έχει υποχρέωση προς τούτο. Αυτό, βέβαια, αστικοδικαιϊκά είναι αδιανόητο, ωστόσο το εργατικό δίκαιο έχει αναπτύξει τέτοιους μηχανισμούς. Η απεργία είναι μέσο διεκδίκησης καλύτερων όρων εργασίας. Αντισταθμίζει, ως θεσμός, την εγγενή ανισορροπία

δυνάμεων, μεταξύ εργαζομένου και εργοδότη· λειτουργεί ως διορθωτικός μηχανισμός, προκειμένου να λειτουργήσει η ατομική συμβατική ελευθερία στο εργατικό δίκαιο. Η απεργία έχει ανασταλτικό αποτέλεσμα στις εκατέρωθεν υποχρεώσεις για παροχή εργαζομένου-εργοδότη, δηλ. για το διάστημα της απεργίας ο εργοδότης δεν υποχρεούται σε καταβολή μισθού, σε αντίθεση με την επίσχεση.

Η γνήσια, πιο κλασική μορφή απεργίας είναι η *διεκδικητική*-> οι εργαζόμενοι ασκούν πίεση στον εργοδότη, προκειμένου να ικανοποιήσουν ένα συλλογικό συμφέρον, κάτι που μπορεί να επιτευχθεί μέσω της σύναψης νέας ΣΣΕ. Για να χαρακτηρίσουμε την απεργία, εξετάζουμε τα αιτήματά της. Διεκδικητική είναι και η απεργία που θα μπορούσε να ικανοποιηθεί και δια της δικαστικής οδού (δηλ. στην εξαίρεση που δέχεται απεργία για νομικό αίτημα, όταν το συλλογικό συμφέρον επικαλύπτει το νομικό χαρακτήρα του αιτήματος, όταν δηλ. το διευθυντικό δικαίωμα ασκείται καταφανώς καταχρηστικά).

Πολιτική απεργία-> η απεργία που αποβλέπει στο να πιέσει την κυβέρνηση. Δε στρέφεται κατά του εργοδότη, άρα δεν είναι γνήσια. Ωστόσο, η νομιμότητά της διασώζεται με το χαρακτηρισμό της ως πολιτικής και λόγω της βραχυχρόνιας διάρκειάς της, ενώ απαιτείται και τα αιτήματα να έχουν κάποια άμεση ή έμμεση επίπτωση στη θέση των μισθωτών.

Αδέσποτη απεργία-> η απεργία που γίνεται από εργαζομένους, χωρίς τη συμμετοχή συνδικαλιστικής οργάνωσης. Είναι παράνομη. Η ανάληψη εκ των υστέρων της ευθύνης για την απεργία δε λειτουργεί αναδρομικά, αλλά για το μέλλον· επομένως, αναδρομική κύρωση της απεργίας δε νοείται. Μόνο η νόμιμη απεργία έχει το ανασταλτικό αποτέλεσμα της ατομικής σύμβασης εργασίας.

Συνταγματική κατοχύρωση **Σ23παρ.2** . Κατά τον Μπακόπουλο, ακόμα και αν δεν κατοχυρωνόταν ρητά, θα συνάγετο συνεκδοχικά, από την παρ.1, όπου αναφέρονται τα «συναφή δικαιώματα» της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Νομοθετική ρύθμιση **αρθ.19-22** δεν αφορούν την απεργία των δημοσίων υπαλλήλων· υπάρχει ειδική νομοθεσία επ' αυτού. Ο νόμος αφορά τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου. Οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα απεργίας υπό τους όρους που το έχουν οι υπάλληλοι στις ΔΕΚΟ κτλ, βάσει **30παρ.7 ν.1264/82**, που παραπέμπει στο **19παρ.2**.

Η συμμετοχή του εργαζομένου στην απεργία δεν είναι υποχρεωτική.

Για να είναι νόμιμη η απεργία, πρέπει να πληροί αφενός μεν συγκεκριμένες **προϋποθέσεις** νομοθετικά προσδιορισμένες που αφορούν τη διαδικασία κήρυξης και τη διεξαγωγή και αφετέρου, κάποιες ουσιαστικές προϋποθέσεις νομιμότητας.

- **Αρθ.19-22 ν.1264/82** -> τυπικές προϋποθέσεις
- **ΑΚ281**-> ουσιαστική προϋπόθεση, έλλειψη καταχρηστικότητας

Σύμφωνα με τον Μπακόπουλο, βέβαια, η τήρηση των τυπικών προϋποθέσεων, σημαίνει και τη χρηστή άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

Τυπικές προϋποθέσεις-εννοιολογικά στοιχεία:

1. Εξαρτημένη εργασία
2. Ατομικό δικαίωμα του κάθε εργαζομένου, υπό τον όρο της άσκησής του από νόμιμα συνεστημένη συνδικαλ.οργάνωση
3. Αντικείμενο της απεργίας (τι αφορά;)-> Σ23παρ.2 και 19παρ.1 ν.1264/82 στόχος η διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων των εργαζομένων. Κρίσιμη η διάκριση μιας διαφοράς που αφορά συμφέροντα από μια που αφορά δικαιώματα –άρα η απεργία δεν μπορεί να έχει ως αντικείμενο την επίλυση μιας νομικής διαφοράς.

Π.χ. 1 απολύσεις σε επιχείρηση για οικονομοτεχνικούς λόγους· το σωματείο της επιχείρησης κηρύσσει απεργία, με αίτημα την επαναπρόσληψη όλων

Π.χ.2 ο εργοδότης της επιχείρησης μελετά την μεταφορά της στη Βουλγαρία, για οικονομικούς λόγους. Το σωματείο κηρύσσει απεργία, με αίτημα την παραμονή της επιχείρησης στην Ελλάδα.

Π.χ.3 εργοδότης σε επιχείρηση απολύει, όχι για οικονομοτεχνικούς λόγους, 3 εργαζομένους. Σωματείο κηρύσσει απεργία, με αίτημα την ανάκληση των απολύσεων, που έγιναν λόγω συνδικαλιστικής δράσης.

Π.χ.4 επιχείρηση επιβάλλει σύστημα εκ περιτροπής εργασίας για οικονομοτεχνικούς λόγους. Μετά την τήρηση των νόμιμων προϋποθέσεων και διαβούλευση με το σωματείο –που δε συμφωνεί- επιβάλλεται το σύστημα. Το σωματείο κηρύσσει απεργία, με αίτημα την κατάργηση της εκ περιτροπής εργασίας.

=>Στα παραπάνω παραδείγματα, ο εργοδότης ισχυρίζεται ότι πρόκειται για νομικές διαφορές, άρα αρμόδιο για την επίλυσή τους είναι το δικαστήριο, αφού αμφισβητείται η ύπαρξη και έκταση του διευθυντικού δικαιώματος και επομένως δεν είναι δυνατή η διεξαγωγή απεργίας.

Όταν οι εργαζόμενοι κάνουν απεργία για να μη γίνουν απολύσεις που αποφασίστηκαν για οικονομοτεχνικούς λόγους, η απεργία είναι νόμιμη; ->η διαφορά είναι οριακή. Μπορεί να υποστηριχθεί ότι είναι νομική διαφορά και αφορά δικαίωμα μόνο αυτών που απολύονται, άρα η απεργία είναι παράνομη, αφού αποτελεί νομική διαφορά που επιλύεται από το δικαστήριο. Αν ο εργοδότης προέβη σε απόλυση 3 ατόμων, επειδή δεν ήταν ικανοποιημένος από την απόδοσή τους, κατά κρατούσα γνώμη η απεργία είναι παράνομη. Ωστόσο, εάν ο εργοδότης κάνει απολύσεις 3 ατόμων λόγω ανάπτυξης εκ μέρους τους συνδικαλιστικής δράσης, βάσει **14παρ.4 ν.1264/82**, η καταγγελία θα είναι άκυρη (προσοχή, όχι καταχρηστική και άρα παράνομη και άκυρη. Απευθείας άκυρη). Όμως: προσοχή· πίσω από τις απολύσεις κρύβεται μια αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά του εργοδότη και ακριβώς για το λόγο αυτό θα γίνει απεργία, η οποία είναι νόμιμη. Αυτό, γιατί υποχωρεί το νομικό στοιχείο και υπερισχύει το συλλογικό, που είναι η συμπεριφορά του εργοδότη για το μέλλον. Άρα, αίτημα της απεργίας μπορεί να είναι και η ανάκληση των απολύσεων, αλλά κυρίως η γενικότερη συμπεριφορά του εργοδότη.

ΑΠ858/2015 απόφαση για την υπόθεση του εργοστασίου της Coca Cola-> ο ΑΠ ισχυρίζεται πως αν είναι νόμιμη η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη, τότε δεν υπάρχει νόμιμος λόγος για απεργία, ενώ αν η άσκηση είναι καταχρηστική, τότε απεργία που θα γίνει για το λόγο αυτό θα είναι νόμιμη. Ωστόσο, ο Μπακόπουλος θεωρεί πως υπάρχει λογικό κενό στην απόφαση αυτή. Το συμπέρασμα είναι ότι ο ΑΠ καταρχήν δέχεται ότι δε χωρεί απεργία για νομικές διαφορές, αλλά τελικά αυτό αίρεται όταν υπάρχει έντονο το στοιχείο της καταχρηστικότητας.

Τεκμήριο νομιμότητας ή καλής πίστης (ή, αδόκιμα, αθωότητας) της απεργίας: μέχρι να κριθεί τελεσιδίκως ότι η απεργία είναι παράνομη, ο εργαζόμενος που συμμετέχει καλοπίστως σε αυτήν πράττει νομίμως.

19παρ.1 στ.α ν1264/82 κανόνας: η απεργία είναι μέσο διαφύλαξης και προαγωγής ιδίων συμφερόντων

19παρ.1 στ.β ν1264/82 εξαίρεση: αναγνωρίζεται η αλληλεγγύη ως νόμιμος σκοπός της απεργίας, υπό πιο αυστηρές, όμως, προϋποθέσεις· η έκβαση της απεργίας εκείνων πρέπει, έστω έμμεσα, να επηρεάζει και τα δικά μου συμφέροντα. Δηλ. προϋποτίθεται ότι υπάρχει μια άλλη «κύρια» απεργία, η έκβαση της οποίας μπορεί να έχει επιπτώσεις και στα δικά μας συμφέροντα, αμέσως ή εμμέσως.

Καθολική ≠ Μερική (ή περιστροφική) απεργία

Αρμόδιο όργανο για την κήρυξη της απεργίας: **άρθ. 20 ν.1264/82** Ανάλογα με το ποια συνδικαλιστική οργάνωση κηρύσσει την απεργία, διαφέρει και το αρμόδιο όργανο που λαμβάνει την απόφαση· ειδικά, για πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, παραπομπή στο **8παρ.3 ν.1264/82** για απόφαση της ΓΣ. Σκοπός του νόμου, για τη μυστική ψηφοφορία εντός της ΓΣ είναι η διασφάλιση της έκφρασης της γνήσιας βούλησης των εργαζομένων και τη διαφύλαξη από στοχοποίησή τους. Είναι ρύθμιση δημοσίας τάξεως, επομένως δεν μπορεί να ορίζεται άλλως στο καταστατικό. Π.χ. αν η ψηφοφορία είναι φανερή->άκυρη η απεργία.

Σημείωση: στην πράξη, γίνεται σύγκλιση της ΓΣ και λαμβάνει μια γενική απόφαση που δίνει ένα είδος εξουσιοδότησης στο ΔΣ να ρυθμίσει όλα τα διαδικαστικά ζητήματα της απεργίας (π.χ. μορφή απεργιακών κινητοποιήσεων, καθολική ή μερική απεργία, ημερομηνίες απεργίας). Προσοχή πρέπει να δοθεί στο ότι η εξουσιοδότηση δεν πρέπει να είναι «εν λευκώ», καθώς τότε θα είναι παράνομη, άρα άκυρη, καταστρατηγούσα κανόνα δημοσίας τάξεως, αλλά πρέπει να καλύπτει όλα τα ουσιώδη μέρη της απεργίας (αιτήματα, διάρκεια, μορφή) –νομολογιακό. Ζήτημα: η απόφαση που θα ληφθεί από το ΔΣ, απαιτείται να προκύψει έπειτα από μυστική ψηφοφορία, όπως συμβαίνει με τη ΓΣ;- >δεν είναι δυνατή η αναλογική εφαρμογή του **8παρ.3 ν.1264/82**, διότι σκοπός του άρθρου είναι η διαφύλαξη της έκφρασης της γνήσιας βούλησης των εργαζομένων, κάτι

που εντός των πλαισίων του ΔΣ έχει γίνει ήδη μέσω της προηγούμενης συζήτησης μεταξύ τους (άποψη Μπακόπουλου).

Εξαίρεση στον κανόνα ότι αποφασίζει η ΓΣ εισάγεται με διάταξη νόμου για τις ολιγώρες στάσεις εργασίας [=μορφή απεργίας, αλλά όχι για ολόκληρο το 8ωρο. Μόνο μια στάση εργασίας τη βδομάδα μπορεί να κηρύξει το ΔΣ] (άρθ. 20 παρ.1 εδ.β v.1264/82).

Στις δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες οργανώσεις την απόφαση παίρνει το ΔΣ, για πρακτικούς λόγους.

άρθ. 19 παρ.1 εδ.τελ. v.1264/82 Βασικός κανόνας η προειδοποίηση του εργοδότη για την απεργία, έγγραφη ή προφορική εντός συγκεκριμένης προθεσμίας. Πρέπει να γνωστοποιούνται και τα αιτήματα. Σκοπός η αποφυγή αιφνιδιασμών και η παροχή στον εργοδότη της δυνατότητας ικανοποίησης, αν μπορεί, των αιτημάτων, ώστε να αποφευχθεί τελικά η απεργία. [Για τις ΔΕΚΟ υπάρχει ειδική ρύθμιση για την απεργία, βάσει **Σ23παρ2, 19παρ.2 v.1264/82, που παραπέμπει στο 20παρ.2**]. Αν δεν υπάρχει προειδοποίηση->παράνομη η απεργία.

Προσωπικό ασφαλείας:

Προσωπικό ασφαλείας (21παρ.1 v.1264/82) ≠ Προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας(21παρ.2 v.1264/82)

Το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας αφορά τις επιχειρήσεις που αναφέρονται στο **19παρ.2 v.1264/82**. Εδώ γίνεται φανερό η βούληση του νομοθέτη να μην «παραλύει» εντελώς η επιχείρηση, χάριν της προστασίας του κοινωνικού συνόλου.

Στις ιδιωτικές επιχειρήσεις απαιτείται μόνο η ύπαρξη προσωπικού ασφαλείας κατά τη διάρκεια της απεργίας, για την προστασία των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και για πρόληψη ζημίας τους, όπως ρητά αναφέρει η σχετική διάταξη. Παρατηρήσεις σχετικώς με το προσωπικό ασφαλείας:

- δεν έχει υποχρέωση να παρέχει κανονική εργασία, αλλά μόνο αυτήν που είναι αναγκαία για το σκοπό αυτόν· αυτό σημαίνει, πως αν δεν παραστεί ανάγκη, μπορεί και να μην εργαστεί καθόλου. Ο εργοδότης δεν δύναται να απαιτήσει την παροχή κανονικής εργασίας. Σε επιχειρήσεις που δεν είναι δυνατή η παντελής παύση της εργασίας (π.χ. μηχανήμα που αν σταματήσει να λειτουργεί, παθαίνει βλάβη), το προσωπικό ασφαλείας υποχρεούται να παράσχει αυτήν την ελάχιστη απαιτούμενη εργασία.

- ο εργοδότης αμοίβει το προσωπικό ασφαλείας, το οποίο τίθεται υπό το διευθυντικό του δικαίωμα, μόνο όμως προς ικανοποίηση του σκοπού που αναφέρει ο νόμος. Αμοίβεται κανονικά, διότι βρίσκεται σε γνήσια ετοιμότητα παροχής εργασίας, που εξομοιώνεται με κανονική παροχή εργασίας.

-η διαδικασία επιλογής του προσωπικού ασφαλείας ορίζεται στην **παρ.4 του άρθ.21 ν.1264/82**

Σχετικά με το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας-> εργάζεται κανονικά

Αμφισβητείται αν οι απεργοί-εργαζόμενοι εμπίπτουν στον κανόνα για το εργατικό ατύχημα, αν αυτό συμβεί κατά τη διάρκεια της απεργίας τους. Το ΣτΕ έχει δεχθεί εργατικό ατύχημα, σχετικά, αλλά γενικά υποστηρίζεται και η αντίθετη άποψη περί αυτού. Σε κάθε περίπτωση, κρίση ad hoc. Αντιθέτως, το προσωπικό ασφαλείας εμπίπτει στο εργατικό ατύχημα.

Η μη τήρηση των προϋποθέσεων σχετικά με το προσωπικό ασφαλείας και το προσωπικό στοιχειώδους λειτουργίας καθιστά την απεργία παράνομη.

Απαγορεύεται να προσλάβει ο εργοδότης προσωπικό από εταιρία προσωρινής απασχόλησης (ΕΠΑ), για την κάλυψη των κενών των απεργών εργαζομένων (**116 ν.4052/12**). Καθετί άλλο (π.χ. το υπόλοιπο προσωπικό που δεν απεργεί να εργαστεί υπερωριακά, εσωτερικές μετακινήσεις των λοιπών εργαζομένων, outsourcing προσωπικού*) δεν απαγορεύεται.

*Σύναψη σύμβασης έργου με έναν επιχειρηματία που θα παράσχει στον εργοδότη προσωπικό. Το προσωπικό αποτελεί βοηθό εκπλήρωσης του εργολάβου. Το δικαστήριο θα ελέγξει το πραγματικό γεγονός της άσκησης ή μη διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη επί των εργαζομένων του εργολάβου, ώστε τυχόν να παρακάμψει το νομικό χαρακτηρισμό των μερών και να διαπιστώσει ότι στην πραγματικότητα υποκρύπτεται σχέση εξαρτημένης εργασίας.

Απαγόρευση ανταπεργίας (lock-out): 22παρ.2 ν.1264/82 ανταπεργία=> ο εργοδότης δεν επιτρέπει στον εργαζόμενο να παράσχει την εργασία του, την αρνείται. Βέβαια, αυτό υπονοεί και προϋποθέτει την προσφορά της εργασίας του εργαζομένου. Ποιο το νόημα μιας ανταπεργίας;-> όταν η απεργία είναι μερική ή κυκλική, συχνά οι εργαζόμενοι μοιράζονται μεταξύ τους τους τούς μισθούς που καταβλήθηκαν. Ο εργοδότης, μέσω της ανταπεργίας, δε θα καταβάλει καθόλου μισθούς και έτσι θα «εκβιάσει» τους εργαζομένους.

[Υπάρχει άποψη που κατακρίνει τη διάταξη περί απαγόρευσης της ανταπεργίας ως αντισυνταγματικής, λόγω ανισότητας των όπλων, μεταξύ εργοδότη-εργαζομένων.]

Έχει ο εργοδότης άλλη διέξοδο, προκειμένου να μην καταβάλει μισθούς σε αυτούς που δεν απεργούν; -> **AK656** Όταν ο εργαζόμενος προσφέρει προσηκόντως την εργασία του, αλλά ο εργοδότης δεν μπορεί να την αποδεχθεί για λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανωτέρα βία, καθίσταται υπερήμερος και οφείλει τους μισθούς. Κρατούσα άποψη είναι ότι η απεργία αποτελεί λόγο που αφορά τον εργαζόμενο και όχι τον εργοδότη, επομένως ο εργοδότης δεν υποχρεούται να καταβάλει το μισθό στους λοιπούς, μη απεργούς. Πρέπει, βάσει του AK656, η αποδοχή της απεργίας να είναι αδύνατη; -> Αποτελεί πραγματικό ζήτημα. Γίνεται δεκτό ότι αρκεί να είναι καταφανώς ασύμφορο οικονομικά, παρότι όχι φυσικά αδύνατο, για τον εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία. Ωστόσο, δεν αρκεί να είναι απλώς ασύμφορο, διότι τότε θα προβαίναμε σε μια contra legem ερμηνεία.

Συνέπειες νόμιμης απεργίας:

- Ανασταλτικό αποτέλεσμα-> λόγω του αλληλένδετου των εκατέρωθεν υποχρεώσεων, εφόσον ο εργαζόμενος απαλλάσσεται από την υποχρέωση παροχής εργασίας, ασκώντας το δικαίωμά του προς απεργία, έτσι και ο εργοδότης απαλλάσσεται από την σύστοιχη υποχρέωσή του προς καταβολή μισθού. Δεν αναστέλλονται οι λοιπές υποχρεώσεις (π.χ. υποχρέωση πίστης, μη ανταγωνισμού).
- Ο χρόνος που διαρκεί η απεργία υπολογίζεται κανονικά ως χρόνος υπηρεσίας, με μοναδική εξαίρεση το μη συνυπολογισμό του για την καταβολή του μισθού (δηλ. προσμετράται για τον υπολογισμό της προϋπηρεσίας, της άδειας κτλ). Αμφισβητείται αν προσμετράται για την καταβολή των δώρων.
- Η κήρυξη απεργίας δεν επηρεάζει τους εργαζομένους που βρίσκονται σε άδεια. Αν ο ευρισκόμενος σε άδεια εργαζόμενος το επιθυμεί, μπορεί να συμμετάσχει στην απεργία, διακόπτοντας την άδειά του. Όσες μέρες αδείας απέμειναν, δε χάνονται.
- Η συμμετοχή σε απεργία αποτελεί νόμιμη συνδικαλιστική δράση και δε θεμελιώνει νόμιμο λόγο καταγγελίας της σύμβασης εργασίας. Η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία αποτελεί νόμιμη συνδικαλιστική δράση, κατά την έννοια του νόμου (14παρ.4 ν.1264/82). Αν, ωστόσο, λόγω της απεργίας, προέκυψαν οικονομοτεχνικά προβλήματα στην επιχείρηση, τότε θεμελιώνεται λόγος καταγγελίας.

Συνέπειες παράνομης απεργίας:

- Δεν υπάρχει ανασταλτικό αποτέλεσμα.
- Υφίσταται αντισυμβατική συμπεριφορά, λόγω της αποχής του εργαζομένου από την εργασία του, η οποία δε στηρίζεται σε κάποιο δικαίωμα. Ωστόσο: *τεκμήριο καλής πίστης* (ή, αδόκιμα, αθωότητας) εργαζομένου, ότι η απεργία στην οποία συμμετέχει είναι νόμιμη, εφόσον φαίνεται να διεξάγεται σύμφωνα με τους νόμιμους τύπους.
- Ο χρόνος συμμετοχής σε παράνομη απεργία δεν υπολογίζεται για τα δώρα Χριστουγέννων και Πάσχα. Ο χρόνος αυτός αφαιρείται από τις νόμιμες μέρες αδείας. ΟΛΑΠ 27/2004 αφαίρεση από τον εργοδότη των ημερών της παράνομης απεργίας από τις μέρες αδείας, εφόσον η απεργία κρίθηκε παράνομη *τελεσιδίκως*. Αν ο εργοδότης προβεί σε αφαίρεση, εξακολουθεί να οφείλει ολόκληρο το επίδομα αδείας και ολόκληρες τις αποδοχές αδείας, παρόλα αυτά. Πρόκειται για απόφαση που έχει επικριθεί έντονα. Προσοχή: ο ΑΠ έκρινε πως ο εργοδότης μπορεί, να μην αφαιρέσει τις ημέρες της παράνομης απεργίας από την άδεια, αλλά μόνο αν έχει λάβει γνώση του παράνομου χαρακτήρα της απεργίας ο εργαζόμενος, κάτι που γίνεται εφικτό μόνο μέσω της έκδοσης τελεσιδικής δικαστικής απόφασης. Εντούτοις, υποστηρίζεται πως και με μόνη την έκδοση πρωτόδικης απόφασης, η καλή πίστη του εργαζομένου ως προς το νόμιμο χαρακτήρα της απεργίας, κλονίζεται. Ο ΑΠ, ωστόσο, εισάγει μια εξαίρεση, για όταν ο εργαζόμενος, καταβάλλοντας την προσοχή ενός μέσου συνετού εργαζομένου, μπορούσε να διαγνώσει τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας. Τελικώς, τις ημέρες συμμετοχής σε παράνομη απεργία, κανονικά, ο εργοδότης τις αφαιρεί από την άδεια μετά την τελεσιδικία της απόφασης που διαπιστώνει το παράνομο της απεργίας, εκτός αν, ο

εργαζόμενος μπορούσε να γνωρίζει, οπότε αφαιρούνται από εκείνο το χρονικό σημείο.

Αρχή της ultima ratio-> η απεργία ως έσχατο μέσο

2παρ.9 ν.1876/90 ρήτρα/υποχρέωση ειρήνης -> υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να μην ασκήσει το δικαίωμα της απεργίας, κατά τη διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ. Ο περιορισμός αυτός είναι επιτρεπτός, αφού είναι χρονικά προσδιορισμένος (ενώ, μια εκ των προτέρων γενική παραίτηση, θα ήταν αντισυνταγματική). Το εξ αντιδιαστολής επιχείρημα, ότι σε περίπτωση που η ΣΣΕ δεν εμπεριέχει ρήτρα ειρήνης, η συνδικαλιστική οργάνωση δε δεσμεύεται να μην κάνει απεργία, είναι λανθασμένο. Η υποχρέωση ειρήνης είναι σύμφυτη με τη ΣΣΕ, γι' αυτό, απεργία που κηρύσσεται, κατά τη διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ, για θέμα που έχει ρυθμιστεί από αυτήν, είναι παράνομη.

Αν ο εργοδότης δεν εφαρμόζει τη ΣΣΕ; ->Οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα επίσχεσης εργασίας ή αγωγή για μη καταβολή των αποδοχών τους. Δεν μπορούν, όμως, να απεργήσουν, αφού πρόκειται για νομική διαφορά.

Σημειώσεις:

- υποχρέωση ειρήνης για θέματα που θα μπορούσε να διεκδικήσει η συνδ.οργάνωση, αλλά δεν το έκανε.
- αν μεταβληθούν οι συνθήκες, υπάρχει δυνατότητα καταγγελίας της ΣΣΕ, οπότε παύει και η υποχρέωση ειρήνης (**12παρ.2 ν.1876/82**)
- αν προκύψει κάτι νέο που δε ζητήθηκε ή δεν μπορούσε να ζητηθεί; -> πρώτα πρέπει να γίνουν διαπραγματεύσεις, αφού ισχύει η αρχή της ultima ratio της απεργίας. Δεχόμαστε, κατ'εξάιρεση, ότι δεν υπάρχει υποχρέωση ειρήνης

Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών (**14 ν.1264/82**)

Δύο έννοιες:

1. νόμιμη προστασία συνδικαλιστικής δράσης, γενικά ->αποτελεί κανόνα δικαίου που αποβλέπει στην προστασία μιας δραστηριότητας
2. ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών ->αποτελούν κανόνες δικαίου που αποβλέπουν στην προστασία ορισμένων προσώπων, που ασκούν τη συνδικαλιστική δραστηριότητα

Βάσει του **14παρ.4 ν.1264/82**, απαγορεύεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εξαιτίας νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης του εργαζομένου. Αν γίνει καταγγελία για το λόγο αυτό, είναι παράνομη –και άρα άκυρη-, αφού αντιβαίνει σε απαγορευτική διάταξη νόμου (προσοχή, όχι καταχρηστική, αλλά ευθέως παράνομη, δηλ. ο εργαζόμενος αρκεί να αποδείξει ότι απολύθηκε λόγω της δράσης του, την αιτιώδη συνάφεια μεταξύ καταγγελίας

και συνδ. δράσης, χωρίς να απαιτείται να αποδείξει τις προϋποθέσεις του ΑΚ281). Η προστασία καταλαμβάνει τον κάθε εργαζόμενο, χωρίς να απαιτείται η ιδιότητα του συνδικαλιστικού στελέχους.

Νομολογία -> ορίζει ως συνδικαλιστική δράση, οποιαδήποτε δραστηριότητα αναπτύσσει ο εργαζόμενος που αποβλέπει στην προστασία και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων (π.χ. συμμετοχή σε απεργία, συνελεύσεις, αρχαιρεσίες, προσφυγή και παράσταση στην Επιθεώρηση Εργασίας)

Μια προϋπόθεση που ο νόμος δεν αναφέρει, αλλά υπονοεί είναι ο εργοδότης να γνωρίζει τη συνδικαλιστική δράση του εργαζομένου, ώστε μετά να προβεί σε καταγγελία για το λόγο αυτό.

Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών στη χώρα μας είναι η πιο ισχυρή στο εργατικό δίκαιο, πιο ισχυρή ακόμα και από αυτήν της μητρότητας. Ο νόμος, στο **14παρ.10 ν.1264/82** εξειδικεύει την έννοια του σπουδαίου λόγου καταγγελίας, απαριθμώντας περιοριστικά λόγους καταγγελίας της σύμβασης εργασίας συνδικαλιστικών στελεχών. Κατά τον Μπακόπουλο, μια τέτοια εξειδίκευση είναι αντισυνταγματική, αφού, κατά την άποψή του, δεν είναι δυνατός ο περιορισμός της έννοιας του σπουδαίου λόγου του **ΑΚ672**, διάταξης ερμηνευμένης στο **Σ5**).

Η προστασία αυτή παρέχεται σε ειδικά προσδιορισμένα πρόσωπα, όπως ορίζονται στα **14παρ.5,8 ν.1264/82**.

Σε τι συνίσταται η προστασία; -> στο ότι δεν επιτρέπεται η καταγγελία της σύμβασης εργασίας, γενικά, δηλ. όχι μόνο γιατί ανέπτυξαν συνδικαλιστική δράση. Αυτό σημαίνει ότι είναι προστασία προσώπων, όπου κανόνας είναι η απαγόρευση της καταγγελίας και εξαίρεση (**14παρ.10**) το επιτρεπτό της.

Η ουσία της προστασίας κατά της καταγγελίας:

-ουσιαστικό σκέλος -> η καταγγελία από «αναιτιώδους», γίνεται «αιτιώδους» και μάλιστα απαιτείται η συνδρομή ενός από τους περιοριστικά αναφερόμενους λόγους

-διαδικαστικό σκέλος -> όταν συντρέχει ένας εκ των νομίμων λόγων καταγγελίας, του **14παρ.10**, ο εργοδότης δε δύναται να απολύσει απευθείας τον εργαζόμενο, αλλά πρώτα πρέπει να στραφεί στην Επιτροπή του άρθρ.15 και εκείνη θα διαπιστώσει τη συνδρομή ή μη του λόγου καταγγελίας. Η επιτροπή θα ερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά και, αν συντρέχει λόγος, θα δώσει άδεια στον εργοδότη για να προβεί στην καταγγελία.

Προϋποθέσεις για να ισχύει η προστασία του συνδικαλιστικού στελέχους:

- λειτουργία της επιχείρησης (να μην έχει κλείσει, δηλαδή)
- γνώση του εργοδότη για τη συνδικαλιστική ιδιότητα του εργαζομένου
- κύρος της σύμβασης εργασίας (αμφ.)

Ζήτημα: πρόβλημα παρουσιάζεται σχετικά με την περιοριστική απαρύθμιση των λόγων καταγγελίας, σχετικά με περιπτώσεις που, αξιολογικά, θα δικαιολογούσαν καταγγελία (π.χ. απόπειρα δολοφονίας του συνδ.στελέχους κατά του εργοδότη). Ο Μπακόπουλος

υποστηρίζει τη δυνατότητα διασταλτικής ερμηνείας, εφόσον το περιστατικό εντάσσεται στο ίδιο αξιολογικό και τελεολογικό πλαίσιο του νόμου. Στην πράξη, νομολογιακά, επιλύεται ως εξής: **ΑΠ 860/2015** Καταρχήν, η απαρίθμηση είναι περιοριστική και άρα απαγορεύεται η διεύρυνσή της με τη μέθοδο της αναλογίας και γι' αυτό δεν επιτρέπεται καταγγελία για άλλους λόγους· άλλως, η καταγγελία είναι άκυρη και ο εργοδότης υποχρεούται σε επαναπρόσληψη (+κυρώσεις, **αθρ.23 ν.1264/82**). Όμως, σε περίπτωση που η συμπεριφορά του συνδικαλιστικού στελέχους εξέρχεται του σκοπού της συνδικαλιστικής δράσης και φτάνει σε σημείο διάπραξης ποινικού αδικήματος ή γενικότερα κακόβουλης δράσης κατά της επιχείρησης, τότε η επίκληση της συνδικαλιστικής προστασίας του νόμου και η αξίωση για επαναπρόσληψη, μπορεί να αποκρουστεί από τον εργοδότη, ως καταχρηστική. Δηλ. αν ο εργοδότης προβεί σε καταγγελία, αυτή θα είναι άκυρη ναι μεν, αλλά και η αξίωση επαναπρόσληψης θα αποκρουσθεί ως καταχρηστική· αυτό, βέβαια, πρακτικά, έχει ως αποτέλεσμα τη «θεραπεία» με κάποιο τρόπο της καταγγελίας, αφού πλέον αυτή δεν είναι παράνομη και η σύμβαση εργασίας λύεται.

Αποτέλεσμα: βάσει **ΑΚ281**, έχουμε έγκυρη καταγγελία της σύμβασης εργασίας και για λόγους που δεν εμπίπτουν στο **14παρ.10**. Σε αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης δεν απαιτείται να απευθυνθεί πρώτα στην Επιτροπή, αλλά καταγγέλλει αμέσως και από εκεί και πέρα θα κριθεί από το Δικαστήριο. Δηλ. η επιτροπή είναι αρμόδια για να κρίνει μόνο τη συνδρομή ή μη ενός λόγου από το **14παρ.10**.

Έχει γίνει δεκτό, ότι και για οικονομοτεχνικούς λόγους (π.χ. το τμήμα της επιχείρησης, όπου εργάζεται το συνδικαλιστικό στέλεχος, καταργείται), αν είναι ιδιαίτερα βαρύνουσας σημασίας, χωρεί καταγγελία της σύμβασης εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους.