

Σημειώσεις

Συλλογικού Εργατικού
Δικαίου

Μελίτη Μανούκα

2018 – 2019

Η Συνδικαλιστική Ελευθερία

Η συνδικαλιστική ελευθερία συνίσταται στο δικαίωμα ίδρυσης και λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν ως σκοπό την διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων, συνιστά δε απαραίτητο συστατικό του δημοκρατικού πολιτεύματος καθώς αποτελεί το αντίβαρο απέναντι στην κρατική εξουσία αλλά και την ισχυρή εργοδοτική πλευρά.

Η έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Πρόκειται για μια γενική έννοια στην οποία εμπεριέχονται και επιμέρους δικαιώματα όπως αυτό της απεργίας και της συλλογικής αυτονομίας. Σε κάθε περίπτωση, για να εξασφαλιστεί ο σκοπός της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι αναγκαία η ελευθερία δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και κατ' επέκταση η ελεύθερη άσκηση των επιμέρους δικαιωμάτων που αναφέρθηκαν. Στο πλαίσιο της συνταγματικής κατοχύρωσης της προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 Συντάγματος), το Κράτος οφείλει όχι μόνο να απέχει από δραστηριότητες που μπορεί να κωλύουν την άσκηση του σχετικού δικαιώματος, αλλά να ενεργεί και κατά τρόπο θετικό, διασφαλίζοντας την άσκηση του. Περαιτέρω η ελευθερία αυτή νοείται είτε ως ατομική (διακρίνεται σε θετική και αρνητική) αλλά και ως συλλογική ελευθερία.

(α) η θετική συνδικαλιστική ελευθερία

Υπό την θετική της μορφή, συνίσταται στο δικαίωμα των εργαζομένων να ιδρύουν οργανώσεις και να προσχωρούν στις ήδη υπάρχουσες. Δεν επιτρέπεται να εξαρτάται η ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης από την άδεια κρατικής εξουσίας – δεν ελέγχεται η σκοπιμότητα ιδρύσεως. Πάντως η τήρηση της νομιμότητας της οργάνωσης είναι δυνατόν να ελεγχθεί κατά την ίδρυση αυτής. Η κρατική εξουσία δεν επιτρέπεται να προβαίνει σε απ' ευθείας ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων. Επιπλέον ως προέκταση όλων των παραπάνω, κατοχυρώνεται και η αρχή της πολλαπλότητας ιδρύσεως και λειτουργίας συνδικαλιστικών οργανώσεων, η ύπαρξη μιας δεν αποκλείει την ίδρυση άλλης – ακόμα και εάν πρόκειται να κινηθεί στο ίδιο επάγγελμα, πάντα με την επιφύλαξη της απαγόρευσης της κατάχρησης (Σ 25). Αντίθετη προς την θετική έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι σε κάθε περίπτωση η άρνηση του εργοδότη να προσλάβει εργαζόμενο που είναι ενταγμένος σε οργάνωση, όπως και η ρήτρα (ρήτρα union shop) σε ατομική ή συλλογική σύμβαση εργασίας, σύμφωνα με την οποία οφείλει να ενταχθεί ο τελευταίος σε οργάνωση.

(β) η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία

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 αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας συνιστούν εγγυήσεις της ίδιας της θετικής

συνδικαλιστικής ελευθερίας διότι συμβάλλουν στην αποτελεσματικότητα της άσκησης των συνδικαλιστικών ελευθεριών.

Η συλλογική συνδικαλιστική ελευθερία

Το δικαίωμα της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι και ατομικό ασκείται δε κυρίως συλλογικά, προστατεύεται έτσι το δικαίωμα της υποστάσεως της συνδικαλιστικής οργάνωσης και αποκλείονται τυχόν επεμβάσεις. Προστατεύεται η ελευθερία εσωτερικής οργάνωσης (εσωτερική αυτονομία), δηλαδή ο ελεύθερος καθορισμός των κανόνων λειτουργίας και οργάνωσης της – το Κράτος δεν μπορεί να παρεμβαίνει στη διοίκηση της οργάνωσης καταργώντας όργανα. Τέλος, προστατεύεται στην συλλογική διάσταση του δικαιώματος η συλλογική αυτονομία και απεργία, δικαιώματα που εξασφαλίζουν την εκπλήρωση των νομίμων σκοπών της συνδικαλιστικής ελευθερίας.

Η σχέση της συνδικαλιστικής ελευθερίας με άλλες ατομικές ελευθερίες

(α) συνδικαλιστική ελευθερία και απεργία & συλλογική αυτονομία

Από την συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 Σ) πηγάζουν η ελευθερία της απεργίας και της συλλογικής αυτονομίας, πρόκειται για αλληλοεξαρτώμενα δικαιώματα. Αν και τα δυο τελευταία έχουν αποκτήσει την δική τους συνταγματική κατοχύρωση δεν παύουν να αποτελούν εγγυήσεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας και να την υπηρετούν αποτελεσματικά. Σε κάθε περίπτωση η διάταξη του άρθρου 23 Σ εξασφαλίζει και την “ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με αυτή (συνδικαλιστική ελευθερία) δικαιωμάτων”. Κατ’ επέκταση δεν νοείται συνδικαλιστική ελευθερία χωρίς την δυνατότητα άσκησης των δικαιωμάτων αυτών, εξυπηρετούν τον ίδιο στόχο.

(β) συνδικαλιστική ελευθερία και δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι

Αρχικά η συνδικαλιστική ελευθερία έβρισκε προστασία στην διάταξη που εδράζεται η ελευθερία του συνεταιρίζεσθαι (άρθρο 12 του Συντάγματος), καθώς και οι δυο διατάξεις αποβλέπουν στην προάσπιση κοινών συμφερόντων και επιδιώξεων. Ωστόσο, οι διαφορές μεταξύ των δυο δεν είναι μικρής σημασίας λόγω του ότι πρωτίστως η συνδικαλιστική ελευθερία είναι στενότερη από το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι ενόψει του ότι αφορά μόνο την διαφύλαξη των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων ενώ το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι είναι ευρύτερο και αφορά κάθε Έλληνα πολίτη.

Φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Φορείς της σχετικής ελευθερίας είναι οι μισθωτοί και εν γένει πρόκειται για δικαίωμα των εργαζομένων κάθε κατηγορίας – όλων των επαγγελματιών. Έτσι και οι δημόσιοι υπάλληλοι και δικαστικοί λειτουργοί είναι φορείς, αλλά και οι ίδιες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Φορείς είναι τόσο οι έλληνες πολίτες αλλά και οι αλλοδαποί εργαζόμενοι καθώς η διάταξη του άρθρου 23 δεν προβαίνει σε σχετική διάκριση εις βάρος των αλλοδαπών. Από την άλλη, αποδέκτης των υποχρεώσεων που δημιουργεί η

κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι ασφαλώς η κρατική εξουσία αλλά και οι ιδιώτες.

Οι περιορισμοί της συνδικαλιστικής ελευθερίας

Το άρθρο 23 του Συντάγματος (συνδικαλιστική ελευθερία) εισάγει νομοθετική επιφύλαξη, ορίζοντας ότι η συνδικαλιστική ελευθερία πρέπει να ασκείται εντός των ορίων του νόμου – η ρήτρα αυτή νομοθετικής επιφύλαξης σε κάθε περίπτωση δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως περιορισμός του ίδιου του δικαιώματος αλλά περισσότερο ως εγγύηση της άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας, μέσω της οποίας (ρήτρας) επιβάλλεται στην Πολιτεία η θέσπιση ορισμένων θετικών μέτρων για την ακώλυτη άσκηση της. Οι πιο συνηθισμένοι νομοθετικοί περιορισμοί που επιβάλλονται στη συνδικαλιστική ελευθερία συνίσταται στην πρόβλεψη ιδιαίτερων δικαιωμάτων σε ορισμένες μόνο συνδικαλιστικές οργανώσεις και στην επιβολή ορισμένων γενικών κανόνων λειτουργίας τους.

- (α) η νομοθετική αναγνώριση δικαιωμάτων σε ορισμένες – αντιπροσωπευτικές – οργανώσεις

Ενόψει της αρχής της πολλαπλότητας δεν επιτρέπεται ο νομοθέτης να επιφυλάσσει ευνοϊκότερη μεταχείριση σε συγκεκριμένες συνδικαλιστικές οργανώσεις – διαφορετικό είναι το ζήτημα, ωστόσο, παραχώρησης ιδιαίτερων δικαιωμάτων σε αντιπροσωπευτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η Πολιτεία έχει παραχωρήσει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις πλήθος δικαιωμάτων, πέραν των δικαιωμάτων που έχουν τα μέλη, ευρύτερης εκπροσώπησης αλλά και συμμετοχής τόσο στις ιδιωτικές επιχειρήσεις αλλά και σε άλλους δημόσιους οργανισμούς. Έτσι, ορθό είναι, τα δικαιώματα αυτά να ασκούνται από οργανώσεις που είναι υπεύθυνες και θα εκφράζουν τα συμφέροντα όχι απλά μεμονωμένα των μελών τους αλλά όλης της επιχείρησης/επαγγέλματος/κλάδου που εκπροσωπούν – μια περιθωριακή συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει τη δυνατότητα να το κάνει αυτό. Με βάση αυτά, δεν θεωρείται ότι μια ευνοϊκότερη μεταχείριση των αντιπροσωπευτικών οργανώσεων προσκρούει στις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας – υπό την προϋπόθεση ωστόσο ότι η οργάνωση χαρακτηρίζεται ως αντιπροσωπευτική βάσει γενικών και αφηρημένων κριτηρίων, θα συνδέονται με την ικανότητα υπεύθυνης εκπροσώπησης των εργαζομένων. Ύψιστης σημασίας είναι η ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, η οποία απαιτεί υπευθυνότητα και σοβαρότητα εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης – ο νομοθέτης παραχωρεί το δικαίωμα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας και έθεσε ως μοναδικό κριτήριο την μαζικότητα και ειδικότερα τον αριθμό των εργαζομένων που προσήλθαν να ψηφίσουν στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης.

(β) η επιβολή κανόνων δημοκρατικής λειτουργίας

Η παρέμβαση του νομοθέτη έτσι ώστε να επιβάλει ορισμένες βασικές αρχές δημοκρατικής λειτουργίας περιορίζει την εσωτερική αυτονομία των οργανώσεων, υπό την επίκληση του γενικότερου δημοσίου συμφέροντος. Έτσι λοιπόν, εκδήλωση της παρέμβασης αυτής υπάρχει με την μορφή κανόνων δημόσιας τάξης, οι οποίοι κανόνες καθορίζουν υποχρεωτικά το περιεχόμενο των καταστατικών των οργανώσεων – εν γένει στη χώρα μας γίνεται αποδεκτή μια τέτοια παρέμβαση του νομοθέτη καθώς η δημοκρατική λειτουργία των οργανώσεων θεωρείται προϋπόθεση της αποτελεσματικής και ακώλυτης άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Τέλος, η εξασφάλιση της δημοκρατικής λειτουργίας της οργανώσεως αποτελεί όχι μόνο την δικαιολόγηση της νομοθετικής παρέμβασης αλλά και το όριο αυτής – δεν μπορεί να εισαχθεί οποιαδήποτε νομοθετική ρύθμιση η οποία δεν είναι αναγκαία και αντίθετη με την αρχή της ελευθερίας και εσωτερικής αυτονομίας των οργανώσεων.

Οι περιορισμοί άλλων συνταγματικών δικαιωμάτων

Από την – νόμιμη – άσκηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας ενδεχομένως να προκύψουν περιορισμοί δικαιωμάτων τρίτων, όπως του εργοδότη (π.χ δυνατότητα σύγκλησης συνέλευσης στον χώρο εργασίας). Τέτοιοι περιορισμοί θεωρούνται θεμιτοί ενόψει του ότι η άσκηση της επιχειρηματικής ελευθερίας και του δικαιώματος της ιδιοκτησίας έχουν λειτουργική αποστολή και πρέπει να συμβιβάζονται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα όπως είναι η συνδικαλιστική ελευθερία.

Η έννοια και η δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Μια οργάνωση για να εμπίπτει στην έννοια των συνδικαλιστικών οργανώσεων πρέπει να διαθέτει ορισμένα χαρακτηριστικά:

- Πρέπει να έχει συσταθεί ελεύθερα και να διαπνέεται από ελευθερία, δεν αποτελούν συνδικαλιστικές οργανώσεις οι θεσμικοί φορείς οι οποίοι ιδρύονται από το Κράτος στους οποίους η συμμετοχή είναι υποχρεωτική και τελούν υπό την εποπτεία του (διάφοροι επαγγελματικοί σύλλογοι υπό μορφή ΝΠΔΔ, π. χ δικηγορικοί σύλλογοι).
- Πρέπει να εξυπηρετούν συνδικαλιστικούς σκοπούς, τη διαφύλαξη και προαγωγή των εν γένει εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων των μελών τους
- Πρέπει να έχουν στοιχειώδη οργάνωση μέσω ορισμένων κανόνων λειτουργίας, νομική προσωπικότητα αλλά και διάρκεια – κατά κανόνα έχουν μορφή σωματείου.
- Τέλος, σε κάθε περίπτωση, οι οργανώσεις αυτές διατηρούν ανεξαρτησία απέναντι στο κράτος και την εργοδοτική πλευρά – δεν νοείται η εξάρτηση της οργάνωσης από την εργοδοτική πλευρά. Προβλέπεται ούτως ή άλλως η οικονομική ανεξαρτησία των οργανώσεων αυτών.

Η δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Τα συνδικαλιστικά κινήματα έχουν ορισμένη ιεραρχική δομή – οι εργαζόμενοι φυσικά πρόσωπα έρχονται και συστήνουν/συμμετέχουν στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις, οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις με την σειρά τους σχηματίζουν τις δευτεροβάθμιες και οι δευτεροβάθμιες σχηματίζουν τις τριτοβάθμιες οργανώσεις.

(α) οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις

Οι εργαζόμενοι συμμετέχουν σε αυτές καταρχάς, έχουν νομική προσωπικότητα και η ίδρυση όπως και η λειτουργία τους διέπονται από τις γενικές διατάξεις περί σωματείων του ΑΚ. Οι εργαζόμενοι μετέχουν σε αυτές ανάλογα με τον κλάδο/επιχείρηση/επάγγελμα στο οποίο δραστηριοποιούνται. Ωστόσο, στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας δύναται να ιδρυθούν και ενδιάμεσες μορφές οργανώσεων πέραν της τριχοτόμησης επιχειρησιακές/κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις.

Περαιτέρω, πρωτοβάθμιες οργανώσεις είναι (α) τα σωματεία (β) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων και (γ) οι ενώσεις προσώπων.

(α) σωματεία:

Αποτελούν την κύρια και βασική δομή των συνδικαλιστικών οργανώσεων – έχουν νομική προσωπικότητα και προβλέπονται συγκεκριμένα όργανα που λειτουργούν στο πλαίσιο της, διαμορφώνοντας και τη βούληση της.

(β) τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων

Αναγνωρίζονται ως συνδικαλιστικές οργανώσεις τα τοπικά παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς ωστόσο, να έχουν εκτεταμένη αυτοτέλεια και εύρος αρμοδιοτήτων, σκοπός τους είναι η διευκόλυνση της ευρύτερης δράσης συνδικαλιστικών οργανώσεων πανελλαδικής έκτασης. Τα τοπικά παραρτήματα *δεν έχουν ξεχωριστή νομική προσωπικότητα* παρότι μπορούν να αναπτύξουν μια ορισμένη αυτοτέλεια. Η δημιουργία τους πρέπει να προβλέπεται στα καταστατικά των οργανώσεων & η δραστηριότητα αυτών εντάσσεται στην δραστηριότητα του πρωτοβάθμιου σωματείου στο οποίο ανήκουν (κατ' επέκταση δεν έχουν δικαίωμα απεργίας ή σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας, ή να αποκτήσουν άλλη περιουσία/δικαιώματα). Η μόνη *ειδική αρμοδιότητα* που αναγνωρίζεται στα τοπικά παραρτήματα είναι η δυνατότητα να γίνουν μέλη του οικείου Εργατικού Κέντρου (δευτεροβάθμια οργάνωση).

(γ) οι ενώσεις προσώπων

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.

(β) Οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις

Δύο είδη δευτεροβάθμιων οργανώσεων υπάρχουν:

(α) Οι ομοσπονδίες

Πρόκειται για ενώσεις που αποτελούνται από τουλάχιστον δύο πρωτοβάθμια σωματεία και μπορεί να είναι είτε κλαδικές ομοσπονδίες, ομοιοεπαγγελματικές ή επιχειρησιακές και έχουν νομική προσωπικότητα.

(β) τα εργατικά κέντρα

Είναι ενώσεις τοπικού χαρακτήρα δύο τουλάχιστον πρωτοβάθμιων **σωματείων** και **τοπικών παραρτημάτων** (σε κάθε περίπτωση πρέπει να συμμετάσχουν 2 σωματεία). Μας ενδιαφέρει η έδρα του σωματείου και όχι ο τόπος απασχόλησης των μελών του, η οποία έδρα θα πρέπει να βρίσκεται εντός της περιφέρειας του Εργατικού κέντρου. Έχουν δικαίωμα κήρυξης απεργίας και νομική προσωπικότητα αλλά δεν έχουν δικαίωμα σύναψης συλλογικής σύμβασης εργασίας.

(γ) Οι τριτοβάθμιες οργανώσεις

Τριτοβάθμιες οργανώσεις είναι οι Συνομοσπονδίες, δηλαδή οι ενώσεις δευτεροβάθμιων οργανώσεων, Ομοσπονδιών και Εργατικών Κέντρων. Σήμερα στην Ελλάδα μόνο η Γ.Σ.Ε.Ε. υπάρχει ως Συνομοσπονδία. Πρόκειται για μορφώματα που έχουν νομική προσωπικότητα και την σημαντική ικανότητα της σύναψης εθνικής

γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας – αυτής δηλαδή που εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους της χώρας.

Η ίδρυση και διάλυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Σύμφωνα με την αρχή της πολλαπλότητας, που εντάσσεται στην θετική συνδικαλιστική ελευθερία, δεν απαγορεύεται η ίδρυση περισσότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων που έχουν σκοπό να δραστηριοποιηθούν στον ίδιο χώρο με ήδη υφιστάμενες. Εξαίρεση από αυτόν τον κανόνα υπάρχει όταν ενδέχεται να υπάρξει σύγχυση της ταυτότητας των σωματείων, όταν η λειτουργία του δεύτερου σωματείου παρεμποδίζει την ομαλή δράση του ήδη υφιστάμενου και όταν η επωνυμία του νεότερου είναι ίδια με εκείνη του υφιστάμενου (όχι όμως όταν υπάρχει ουσιώδης διαφορά μεταξύ των δύο επωνυμιών) – εν γένει εξαίρεση αποτελεί κάθε καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος στην συνδικαλιστική ελευθερία. Νομοθετικοί όροι που δυσχεραίνουν την ίδρυση των οργανώσεων δικαιολογούνται μόνο εφόσον τηρείται η αρχή της αναλογικότητας και εξυπηρετούν το δημόσιο συμφέρον (όπως κανόνες δημοσιότητας).

(α) Η ίδρυση συνδικαλιστικών οργανώσεων

Διακρίνεται σε 3 στάδια:

(i) Σύνταξη ιδρυτικής πράξης και καταστατικού

Με την σύνταξη της ιδρυτικής πράξης εκφράζεται η βούληση των εργαζομένων για την ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης – στην σύνταξη δε αυτής πρέπει να συμμετέχουν τουλάχιστον 20 εργαζόμενοι, **τα ιδρυτικά μέλη**. Τα μέλη αυτά πρέπει να πληρούν τις προϋποθέσεις που ορίζει ο νόμος και ειδικότερα να έχουν γενική ικανότητα προς δικαιοπραξία, να ανήκουν στο πεδίο (κλάδος, επιχείρηση, επάγγελμα) στο οποίο επρόκειτο να δραστηριοποιηθεί η οργάνωση και επιπλέον να συντρέχουν οι ειδικότερες προϋποθέσεις (π. χ συμπλήρωση δίμηνου απασχόλησης). Ανήλικοι και αλλοδαποί μπορούν να συμμετάσχουν στην ιδρυτική πράξη, η οποία καταρτίζεται εγγράφως και θεωρείται ιδιόμορφη πολυμερής δικαιοπραξία.

Επόμενο στάδιο είναι η σύνταξη του **καταστατικού**, το οποίο αποτελεί σύμβαση και θα εμπεριέχει τους όρους λειτουργίας της οργάνωσης. Πρέπει αυτό να εμπεριέχει τους ελάχιστους όρους οι οποίοι αποτελούν, κατά το νόμο, το αναγκαστικό περιεχόμενο του. Αυτοί αναγράφονται στο ΑΚ 80 (επωνυμία, σκοπός, έδρα, όροι εισόδου/εξόδου, δικαιώματα και υποχρεώσεις κλπ.).

(ii) Η διαδικασία δικαστικού ελέγχου

Για να αποκτήσει η οργάνωση νομική προσωπικότητα πρέπει να εκδοθεί δικαστική απόφαση, πράγμα που γίνεται με υποβολή αίτησης από τα ιδρυτικά μέλη στο Ειρηνοδικείο, το οποίο τελευταίο εξετάζει εάν συντρέχουν οι νόμιμοι όροι για την σύσταση της οργάνωσης. Το δικαστήριο εξετάζει την αίτηση ασκώντας έλεγχο νομιμότητας και όχι σκοπιμότητας – περί συνδικαλιστικών οργανώσεων, για να συντρέχουν οι νόμιμοι όροι σύστασης αυτών, θα ελέγξει και το εάν ο σκοπός του

σωματείου είναι η διαφύλαξη και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων *όχι* όμως το εάν κρίνεται σκόπιμο να ιδρυθεί στο συγκεκριμένο πεδίο κάποιο σωματείο. Το περιεχόμενο του καταστατικού διαμορφώνεται ελεύθερα από τα μέλη του (Εσωτερική αυτονομία) και κατ' επέκταση το δικαστήριο θα αρκестεί στον έλεγχο ζητημάτων νομιμότητας. Εάν παρά τον δικαστικό έλεγχο δεν συντρέχει ή διατηρηθεί στο καταστατικό ορισμένος παράνομος όρος, η οργάνωση εξακολουθεί να λειτουργεί μέχρι να διαλυθεί με κάποιο νόμιμο τρόπο – αυτό όμως δεν σημαίνει ότι επικυρώνεται η παράνομη διάταξη του καταστατικού.

(iii) Η καταχώρηση στα ειδικά βιβλία

Όταν το δικαστήριο διαπιστώσει ότι συντρέχουν οι νόμιμοι όροι σύστασης της οργάνωσης, διατάσσει την εγγραφή του σε ειδικό βιβλίο (ΑΚ 81), το οποίο, ειδικά για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, τηρείται στα Πρωτοδικεία όπου και καταχωρίζονται σε αυτό τα ουσιώδη στοιχεία του σωματείου. Μόνο μετά την καταχώριση της οργάνωσης στο ειδικό βιβλίο που τηρείται στο Πρωτοδικείο αποκτά αυτή νομική προσωπικότητα – έχει συστατικό χαρακτήρα η εγγραφή αυτή. Σκοπός τηρήσεως των ουσιωδών στοιχείων που αφορούν μια συνδικαλιστική οργάνωση είναι ότι έτσι μπορεί ο κάθε ενδιαφερόμενος να λαμβάνει πληροφορίες για τα στοιχεία και τις δραστηριότητες κάθε συνδικαλιστικής οργάνωσης – λόγοι διαφάνειας και προστασίας των συναλλαγών επιτάσσουν την σχετική υποχρέωση. Αντίγραφα των εγγράφων που τηρούνται στο ειδικό βιβλίο μπορούν να χορηγηθούν σε οποιονδήποτε έχει έννομο συμφέρον (μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης, εργοδότες κ. α).

(β) Η διάλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Η προστασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης από την κρατική επέμβαση επεκτείνεται και στο θέμα της διάλυσης αυτής – δεν μπορεί να διαλυθεί ευθέως από το Κράτος, αλλά ούτε και με την αφαίρεση νομικής προσωπικότητας ή απαγορεύοντας θεμελιώδεις δραστηριότητες. Συνάγουμε λοιπόν ότι είναι δυνατή η εκούσια διάλυση της οργάνωσης με απόφαση των αρμοδίων οργάνων της αλλά και η διάλυση αυτής με δικαστική απόφαση εφόσον και μόνο για παράβαση νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού της (άρθρο 12 Συντάγματος), σε καμία περίπτωση με πράξη της διοικήσεως. Η **εκούσια διάλυση** ειδικότερα, ρυθμίζεται στο ΑΚ 103, και αρμόδιο όργανο για την απόφαση αυτή είναι η ΓΣ, αποφασίζοντας με αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία των παρόντων. Επιπλέον, μπορεί να υπάρξει και **αυτοδίκαιη λύση** της οργάνωσης, όταν υπάρχει σχετική ρήτρα στο καταστατικό ή ο αριθμός των μελών μειωθεί κάτω από **10 (άρθρο 104 ΑΚ)** – πρόκειται για διάταξη δημόσιας τάξεως, η επιστροφή δε των μελών που αποχώρησαν δεν συνεπάγεται και αναβίωση της οργάνωσης. Επιπλέον μπορεί να επέλθει λύση της οργάνωσης με την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης (105 ΑΚ) εξαιτίας: (α) μείωσης των μελών – θα πρόκειται για αριθμό μεγαλύτερο των 10 αλλιώς έχουμε αυτοδίκαιη διάλυση – ή λόγω άλλων αιτιών με αποτέλεσμα να αποβίνει αδύνατη η ανάδειξη διοικήσεως (β) καθίσταται αδύνατη η συνέχιση λειτουργίας της οργάνωσης με βάσει το καταστατικό της (γ) εάν εκπληρώθηκε ο σκοπός της οργάνωσης ή λόγω μακράς αδράνειας

συνάγεται εγκατάλειψη αυτού. Ως προς την τελευταία περίπτωση διάλυσης, εγκατάλειψη του σκοπού θα προκύπτει από το καταστατικό της οργάνωσης – η εμπλοκή της οργάνωσης σε περιφερειακές δραστηριότητες που συνδέονται με τον γενικότερο σκοπό αυτής δεν σημαίνουν απόκλιση και από τον καταστατικό σκοπό της οργάνωσης. Πρέπει οι αποκλίσεις από τον σκοπό να προέρχονται από την πλειοψηφία της οργάνωσης και να μην έχουν ευκαιριακό χαρακτήρα – πρέπει να έχουν μια σχετική διάρκεια. Η αίτηση υποβάλλεται στο Ειρηνοδικείο όπου βρίσκεται η έδρα της οργάνωσης και υποβάλλεται είτε από την Διοίκηση της οργάνωσης είτε από το 1/5 των μελών της. Σε κάθε περίπτωση η διάλυση αποτελεί το έσχατο μέσο και πρέπει οπωσδήποτε να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας (Σ 25).

Ο σκοπός των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Εάν και η διάταξη του άρθρου 23 που κατοχυρώνει την συνδικαλιστική ελευθερία δεν εμπεριέχει τους σκοπούς που είναι επιτρεπτοί να επιδιώκονται από τις οργανώσεις αυτές, ο νόμος σχετικά με την δραστηριότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων ορίζει ότι ο σκοπός πρέπει να αφορά τόσο την προάσπιση, την προστασία από περιορισμούς των δικαιωμάτων & συμφερόντων των εργαζομένων, όσο και την προαγωγή, δηλαδή την ποσοτική και ποιοτική βελτίωση, των συμφερόντων των εργαζομένων. Η έννοια των συμφερόντων, σύμφωνα με τη βούληση του νομοθέτη, πρέπει να εμπεριέχει όλο το εύρος της έννοιας – εργασιακά, οικονομικά, κοινωνικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα. Επιπλέον, ανεξάρτητα από τα παραπάνω και το ‘εύρος’ των συμφερόντων που δύναται να εκπροσωπεί η συνδικαλιστική οργάνωση, πρέπει να γίνεται διάκριση μεταξύ αυτών και των πολιτικών στόχων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται από τα πολιτικά κόμματα, ωστόσο, αυτό δεν σημαίνει ότι δεν μπορούν να αναπτύξουν δεσμούς με αυτά ή να έχουν συγκεκριμένες ιδεολογικές τάσεις. Μόνο σε ακραίες περιπτώσεις, στις οποίες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θέτουν ως άμεσο στόχο της δράσης τους την ενίσχυση πολιτικού κόμματος κάνουμε λόγο για εκτός του νομοθετικού πλαισίου δραστηριοποίηση τους. Σύμφωνα με τη διατύπωση του νόμου, απομακρυνόμαστε από την αντίληψη ότι η συνδικαλιστική οργάνωση εξυπηρετεί μόνο τα συμφέροντα των μελών της αλλά προβαίνει σε προάσπιση των συμφερόντων εν γένει των εργαζομένων, με την δυνατότητα ανάπτυξης δραστηριότητας και εκτός της επιχείρησης στην οποία εντάσσεται – καθιερώνοντας έτσι έναν κοινωνικό θεσμό.

Η ανάπτυξη κερδοσκοπικής δραστηριότητας

Προβλέπεται ex lege η απαγόρευση της άσκησης κερδοσκοπικής δραστηριότητας από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Εισάγοντας αυτή την απαγόρευση ο νομοθέτης αποσκοπεί στην προστασία της συνδικαλιστικής δράσης και της ανεξαρτησίας της, μέσω της αποφυγής εμπλοκής της οργάνωσης σε εμπορικές δραστηριότητες. Ωστόσο, αυτή η απαγόρευση δεν είναι απόλυτη – απαγορεύονται οι συστηματικές ενέργειες εμπορικών πράξεων με σκοπό την απόκτηση και διανομή στα μέλη της οργάνωσης – περιλαμβάνει η απαγόρευση δηλαδή μόνο δραστηριότητες οι οποίες στρέφονται ευθέως στην επιδίωξη κέρδους & δεν έχουν ούτε έμμεση σχέση με την συνδικαλιστική

οργάνωση. Κατ' επέκταση επιτρέπονται ενέργειες σωστής διαχείρισης της περιουσίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης, από τις οποίες θα προκύψει κέρδος με σκοπό την ενίσχυση αυτής, όσο και νόμιμες μορφές επένδυσης. Δεν αποτελεί έτσι άσκηση κερδοσκοπικής δραστηριότητας η συμμετοχή συνδικαλιστικής οργάνωσης στο μετοχικό κεφάλαιο Α.Ε εφόσον αυτό αποσκοπεί στην ενίσχυση της οργάνωσης – χωρίς καμία εμπλοκή στις εταιρικές υποθέσεις.

Η οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η οικονομική αυτοδυναμία των οργανώσεων αυτών, απέναντι σε τρίτους, εθεωρείτο απαραίτητη από το νομοθέτη για την αποτελεσματική ανάπτυξη της δραστηριότητας τους – και έτσι απαγορεύεται η οικονομική ενίσχυση τους από την πλευρά του εργοδότη.

(α) πηγές χρηματοδότησης

Η κύρια πηγή χρηματοδότησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων είναι τα μέλη τους – τέτοιες πηγές είναι τα δικαιώματα εγγραφής, οι συνδρομές και οι εθελοντικές εισφορές τους. Τα **δικαιώματα εγγραφής** καταβάλλονται ταυτόχρονα με την εγγραφή του εργαζομένου ενώ οι **συνδρομές** έχουν περιοδικό χαρακτήρα (ετήσιο, μηνιαίο) και αποτελούν την βασική πηγή χρηματοδότησης των οργανώσεων. Η υποχρέωση καταβολής ισχύει για όλο το χρονικό διάστημα για το οποίο ο εργαζόμενος παραμένει μέλος της οργάνωσης και στην περίπτωση που αποχωρήσει παύει να υπάρχει η σχετική υποχρέωση στο τέλος του λογιστικού έτους της αποχώρησης αυτής. Ο τρόπος με τον οποίο καθορίζεται & το ύψος της καταβολής του δικαιώματος εγγραφής ορίζεται στο καταστατικό της οργάνωσης και μπορεί να αυξομειώνεται με απόφαση της ΓΣ ή του ΔΣ. Σε κάθε περίπτωση ο καθορισμός του ύψους των εισφορών δεν θα πρέπει να προσβάλει την αρχή της ίσης μεταχείρισης των μελών της οργάνωσης (89ΑΚ) – αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να είναι και το ίδιο για όλα τα μέλη, και έτσι δεν αποκλείεται να προβλέπονται και να προκύπτουν διαφοροποιήσεις στο ύψος της εισφοράς ανάλογα με το εισόδημα του κάθε μέλους. Επιπλέον, λόγοι δημοσίου συμφέροντος επιβάλλουν τη διαφάνεια των δωρεών, και έτσι πρέπει πάντοτε αυτές να γίνονται επώνυμα, σύμφωνα με το νόμο.

(β) η χρηματική ενίσχυση των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Κατ' αρχάς απαγορεύεται οι εισφορές και ενισχύσεις από εργοδότες ή οργανώσεις αυτών καθώς και από κομματικούς οργανισμούς & άλλες πολιτικές οργανώσεις. Λόγοι σκοπιμότητας επιβάλλουν την ανεξαρτησία των συνδικαλιστικών οργανώσεων από πολιτικά κόμματα. Πάντως, η χρηματοδότηση από **κρατικό οργανισμό στο πλαίσιο άσκησης των αρμοδιοτήτων του** αποτελεί μια συνηθισμένη πρακτική για τα ελληνικά δεδομένα ενόψει της αδυναμίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων να συντηρηθούν επαρκώς.

Από τις παραπάνω απαγορεύσεις **εξαιρούνται παροχές του εργοδότη για την εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών**, της μοναδικής πρωτοβάθμιας ή δευτεροβάθμιας

(ο νόμος κάνει λόγο μόνο για πρωτοβάθμια αλλά κατ' εξαίρεση επιτρέπεται και η χρηματοδότηση δευτεροβάθμιας) συνδικαλιστικής οργάνωσης ή στην περίπτωση περισσότερων οργανώσεων, η χρηματοδότηση θα πρέπει να είναι ισομερής, τηρώντας την αρχή της αναλογικής. Συνάγουμε λοιπόν ότι είναι επιτρεπτές οι παροχές προς εξυπηρέτηση κοινωφελών σκοπών, προς τα μέλη του σωματείου (π. χ ανάληψη δαπανών παιδικών κατασκηνώσεων). Πάντως, με νεότερη νομοθετική διάταξη, εντάσσεται στην εξαίρεση των παροχών για κοινωφελείς σκοπούς και εργοδοτικές παροχές που **δεν** αφορούν τα μέλη της οργάνωσης – έτσι είναι αποδεκτή η χρηματική ενίσχυση από την εργοδοτική πλευρά για κοινωφελείς σκοπούς στο ευρύτερο πλαίσιο δραστηριότητας της συνδικαλιστικής οργάνωσης (π. χ συνέδρια, ημερίδες, εκδόσεις). Σε κάθε περίπτωση, όταν αναφερόμαστε σε παροχές εργοδοτών σε συνδικαλιστικά στελέχη, κρίσιμο ρόλο παίζει ο σκοπός χορήγησης – εάν δεν εξυπηρετούν θεμιτό σκοπό δεν είναι νόμιμες ενώ εάν αποτελούν απλές “συνδικαλιστικές” διευκολύνσεις τότε είναι επιτρεπτές. Πρέπει πάντοτε να τηρείται το κοινό μέτρο και να μην υπάρχει υπέρβαση ακραίων ορίων όταν γίνονται αυτές οι εργοδοτικές παροχές, ως προς το ύψος των καταβαλλόμενων ποσών. Ως “συνδικαλιστικές διευκολύνσεις”, από την άλλη, θεωρούνται, η διάθεση συνδικαλιστικού γραφείου και πίνακα ανακοινώσεων αλλά και η παραχώρηση χώρου για ΓΣ της οργάνωσης & η παραχώρηση συνδικαλιστικών αδειών. Δεν εξαιρείται από την απαγόρευση της εργοδοτικής χρηματοδότησης που καθιερώνει ο νόμος η κάλυψη δαπανών του προϋπολογισμού της οργάνωσης, με την ευθεία χρηματοδότηση αυτής.

(γ) η είσπραξη εισφορών στην επιχείρηση

Ενόψει του ότι η βασική χρηματοδότηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων προέρχεται από τις εισφορές των μελών ο νομοθέτης προέβλεψε την δυνατότητα των οργανώσεων να εισπράττουν τις συνδρομές και στον τόπο εργασίας του μέλους, εκτός του χρόνου απασχόλησης (π. χ στα διαλλείματα). Το συγκεκριμένο δικαίωμα ωστόσο, επιφυλάσσεται **μόνο στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις** οι οποίες άλλωστε εκ των πραγμάτων έχουν και το δικαίωμα συλλογής της εισφοράς από τους εργαζομένους. Είναι δυνατή η είσοδος στον χώρο εργασίας εκπροσώπου οργάνωσης, ο οποίος ενδέχεται να μην εργάζεται στην επιχείρηση αυτή.

(δ) η παρακράτηση εισφορών

Η ελληνική νομοθεσία επιτρέπει την παρακράτηση των συνδικαλιστικών εισφορών από τον εργοδότη, ο οποίος με την σειρά του θα τις αποδώσει στις δικαιούχους συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος, δύναται είτε με νόμο είτε με όρο σε συλλογική σύμβαση εργασίας, να ρυθμίζεται ο τρόπος και ο υπόχρεος είσπραξης και απόδοσης της συνδρομής των μελών στις συνδικαλιστικές οργανώσεις – που προβλέπεται στα καταστατικά τους. Η καθοριζόμενη να παρακρατείται συνδρομή καθορίζεται από τις οικείες ΓΣ ή ΔΣ, όπως ορίζει το καταστατικό. Για την παρακράτηση απαιτείται κατάθεση έγγραφης θετικής δηλώσεως του μισθωτού στον εργοδότη, ελεύθερα ανακαλούμενης. Επιπλέον, δύναται να συμφωνηθεί, στα πλαίσια εσωτερικής συμφωνίας, οι παρακρατούμενες εισφορές να

αποδίδονται κατ' αρχάς στη δευτεροβάθμια οργάνωση από τους εργοδότες και αυτές στη συνέχεια να τις αποδίδουν στα μέλη της πρωτοβάθμιας οργάνωσης. Σε κάθε περίπτωση είναι δυνατό να συμφωνηθεί από μια πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση η οποία δικαιούται την εισφορά, να δηλώσει αυτή ότι επιθυμεί η παρακρατηθείσα εισφορά ή μέρος της να αποδοθεί ευθέως στην δευτεροβάθμια οργάνωση, της οποίας είναι μέλος.

(ε) το ακατάσχετο της συνδικαλιστικής περιουσίας

Η περιουσία του σωματείου η οποία είναι απαραίτητη για την στοιχειώδη λειτουργία αυτού είναι ακατάσχετη – η διάταξη αυτή του νόμου αποσκοπεί στην προστασία της περιουσίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης από αξιώσεις εργοδοτών και τρίτων. Δεν είναι απόλυτη αυτή η προστασία καθώς περιορίζεται στο κομμάτι της περιουσίας που είναι απόλυτα απαραίτητο για την λειτουργία της οργάνωσης. Τέλος, περιλαμβάνεται κάθε είδους περιουσία, ακίνητη, κινητή, χρηματικές αξιώσεις κλπ.

Τα μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων

Η ιδιότητα του μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης μπορεί να αποκτηθεί είτε πρωτογενώς με την συμμετοχή του στην ιδρυτική πράξη είτε δευτερογενώς με την προσχώρηση του σε μια οργάνωση που υφίσταται ήδη. Η εγγραφή του εργαζομένου εναπόκειται αποκλειστικά και μόνο στη βούληση του, δεν νοείται αναγκαστική συμμετοχή και ενόψει της εσωτερικής αυτονομίας που απολαμβάνουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, αυτές είναι ελεύθερες είτε να αποδέχονται ή να απορρίπτουν το αίτημα εγγραφής μέλους. Καθιερώνεται στη νομοθεσία το δικαίωμα του εργαζομένου να γίνει μέλος μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης αλλά ταυτόχρονα περιορίζεται και η δυνατότητα πολλαπλής συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.

(α) το δικαίωμα του εργαζομένου να εγγραφεί ως μέλος

Καθιερώνεται υποκειμενικό δικαίωμα μέσω της νομοθεσίας που ορίζει ότι κάθε εργαζόμενος, που έχει συμπληρώσει δίμηνο απασχόλησης στην αντίστοιχη επιχείρηση, επάγγελμα ή κλάδο, έχει δικαίωμα να γίνει μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης εφόσον συντρέχουν στο πρόσωπο του οι προϋποθέσεις που προβλέπει το καταστατικό της οργάνωσης. Υποκείμενα του δικαιώματος εγγραφής είναι οι εργαζόμενοι – φυσικά πρόσωπα ως προς τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι τελευταίες ως προς την συμμετοχή σε δευτεροβάθμιες οργανώσεις (ομοσπονδίες & εργατικά κέντρα), και οι δευτεροβάθμιες οργανώσεις έχουν το δικαίωμα να γίνουν μέλη κάθε Συνομοσπονδίας. Ενόψει της εσωτερικής αυτονομίας της οργάνωσης, αυτή δύναται να απορρίψει αίτημα εγγραφής, εάν δεν συντρέχουν οι προϋποθέσεις που ορίζει το καταστατικό – στην περίπτωση που δεν προβλέπονται τέτοιες, ο ενδιαφερόμενος δικαιούται να γίνει μέλος. Πάντως το ότι η οργάνωση είναι ελεύθερη να θέσει τους όρους που επιθυμεί δεν σημαίνει ότι δύναται να υιοθετήσει αυθαίρετους ή καταχρηστικούς όρους ως προς την εγγραφή μελών – τέτοιοι είναι όροι που εισάγουν ανεπίτρεπτες διακρίσεις ως προς την ηλικία, το φύλο, την ιθαγένεια αλλά και η πρόβλεψη ανώτατου αριθμού μελών. Αντίστοιχα, η δευτεροβάθμια οργάνωση δεν

μπορεί να ορίζει – σύννομα – ότι αποκλείεται η συμμετοχή πρωτοβάθμιας οργάνωσης επειδή στο ίδιο πεδίο δραστηριοποιείται άλλη οργάνωση η οποία είναι ήδη μέλος της δευτεροβάθμιας οργάνωσης. Κατά συνέπεια είναι δυνατόν να ελεγχθεί δικαστικά το εάν οι όροι του καταστατικού είναι νόμιμοι, ενόψει ασκήσεως αγωγής λόγω του ότι δεν γίνεται δεκτή η αίτηση εργαζομένου.

Τέλος, η οργάνωση μπορεί πάντως να απορρίψει αίτηση εργαζομένου εάν συντρέχει σπουδαίος λόγος (π. χ αντισυνδικαλιστική ή φιλεργοδοτική συμπεριφορά) – εάν η άρνηση είναι αδικαιολόγητη και παραβιάζει την αρχή της καλής πίστης τότε μπορεί να επιβληθεί κύρωση στο ΔΣ της οργάνωσης.

(β) η διαδικασία υποβολής αίτησης

Ο νομοθέτης ορίζει συγκεκριμένη διαδικασία και προθεσμία για την λήψη απόφασης ως προς την αποδοχή/απόρριψη της αίτησης για εγγραφή – η σιωπή ισούται με άρνηση. Ορίζεται έτσι ότι ο κάθε εργαζόμενος, πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εγγράφεται στην αντίστοιχη οργάνωση μετά από αίτηση που υποβάλλει στο αρμόδιο για την απόφαση όργανο. Εάν το αρμόδιο όργανο απορρίψει την αίτηση ή εντός ενός μηνός από την υποβολή της αίτησης για εγγραφή, για πρωτοβάθμια οργάνωση & εργατικό κέντρο και σε δύο μήνες για ομοσπονδία και τριτοβάθμια οργάνωση δεν έχει γνωστοποιηθεί η απόφαση του οργάνου, ο αιτών έχει το δικαίωμα να προσφύγει στο αρμόδιο ειρηνοδικείο και να ζητήσει εγγραφή. Από την έκδοση της απόφασης που διατάσσει την εγγραφή του ενδιαφερόμενου δεν χρειάζεται να τηρηθεί κάποια άλλη διατύπωση για να γίνει μέλος της αντίστοιχης οργάνωσης. Κατά την ίδια διαδικασία, και σε περίπτωση έκδοσης δικαστικής αποφάσεως όπως προαναφέρθηκε, προβλέπονται κυρώσεις για τη συνδικαλιστική οργάνωση που αρνείται αδικαιολόγητα την εγγραφή και το Ειρηνοδικείο μπορεί να κηρύξει έκπτωτη την διοίκηση της οργάνωσης.

Οι προϋποθέσεις εγγραφής εργαζομένων ως μελών συνδικαλιστικής οργάνωσης

Η εσωτερική αυτονομία, που εντάσσεται στο περιεχόμενο της θετικής συνδικαλιστικής ελευθερίας, εκφράζεται με την ελευθερία της οργάνωσης να καθορίζει τις προϋποθέσεις εγγραφής – της δυνατότητας δηλαδή επιλογής των μελών της. Ωστόσο, όπως προαναφέρθηκε, αυθαίρετες διακρίσεις δεν είναι επιτρεπτές να εισάγονται ως όροι στο καταστατικό της οργανώσεως και για αυτό φρόντισε ο νομοθέτης: κατ' αρχάς ορίζει ότι και οι ανήλικοι και αλλοδαποί εργαζόμενοι μπορούν να συμμετέχουν εφόσον έχουν συμπληρώσει το προαπαιτούμενο δίμηνο απασχόλησης, μέσα στον τελευταίο χρόνο, στην επιχείρηση/κλάδο/επάγγελμα. Ως προς το εάν μπορεί το καταστατικό να προβλέψει μεγαλύτερη ή μικρότερη περίοδος προϋπηρεσίας, η απάντηση είναι αρνητική καθώς πρόκειται για διάταξη δημόσιας τάξεως και δεν πρέπει να δυσχεραίνεται η δυνατότητα του εργαζομένου να προσχωρήσει.

(α) η πολλαπλή συμμετοχή σε οργανώσεις

Από το καταστατικό της οργανώσεως στην οποία συμμετέχει ο εργαζόμενος, μπορεί να προκύπτει η απαγόρευση αυτού να συμμετέχει σε άλλες, περισσότερες, ομοειδείς οργανώσεις. Συνάγουμε λοιπόν ότι δεν απαγορεύεται και είναι δυνατή η ταυτόχρονη ένταξη και συμμετοχή σε οργανώσεις που δεν δραστηριοποιούνται στο ίδιο πεδίο (κλάδο, επιχείρηση, επάγγελμα). Η απαγόρευση που προαναφέρθηκε είναι σύμφωνη με τις αρχές της συνδικαλιστικής ελευθερίας καθώς η πολλαπλή συμμετοχή νοθεύει την αντιπροσωπευτικότητα/μαζικότητα των οργανώσεων. Κατ' εξαίρεση, απόκλιση από την απαγόρευση αυτή υπάρχει όταν ο εργαζόμενος απασχολείται σε δύο επιχειρήσεις (π. χ με μερική απασχόληση) και έτσι γίνεται δεκτό ότι μπορεί να συμμετάσχει σε 2 ομοειδείς οργανώσεις.

Πάντως, είναι ισχυρή διάταξη του καταστατικού της οργάνωσης που ορίζει ότι απαγορεύεται η συμμετοχή μέλους σε άλλη οργάνωση – η απαγόρευση αυτή αφορά *οποιαδήποτε* άλλη οργάνωση καθώς η απαγόρευση της συμμετοχής σε ομοειδείς οργανώσεις προβλέπεται *ex lege*.

(β) η ιδιότητα του εργαζομένου

Το να είναι ο ενδιαφερόμενος φορέας της ιδιότητας του εργαζομένου αποτελεί όπως και αναφέρεται στο νόμο, προϋπόθεση για την εγγραφή σε συνδικαλιστική οργάνωση. Δεν απαιτείται ωστόσο να εργάζεται αυτός με πλήρες ωράριο ή με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου – και οι εργαζόμενοι με άτυπες σχέσεις απασχόλησης μπορούν να ενταχθούν σε οργανώσεις. Επιπλέον και οι άνεργοι έχουν την δυνατότητα προσχώρησης σε συνδικαλιστική οργάνωση καθώς η ανάγκη της προστασίας των συμφερόντων τους δεν χάνεται με την απώλεια της θέσης εργασίας. Ο νόμος ορίζει ότι, διαγράφεται εργαζόμενος από τη συνδικαλιστική οργάνωση που έπαψε με την θέληση του να εργάζεται στην επιχείρηση/κλάδο/επάγγελμα, 6 μήνες πριν. Συνεπώς η χωρίς την θέληση του από τον χώρο εργασίας του δεν δικαιολογεί και την διαγραφή του ως μέλους της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ως προς το εάν οι συνταξιούχοι έχουν το δικαίωμα να συμμετάσχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις, ο ΑΠ αποφάνθηκε ότι λόγω του ότι δεν είναι φορείς της ιδιότητας του εργαζομένου, δεν μπορούν να συμμετάσχουν σε αυτές – οι συνταξιούχοι όμως που εξακολουθούν να εργάζονται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας έχουν την δυνατότητα να ενταχθούν.

Η διαγραφή μέλους της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Ως προς τις διαγραφές μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων, εφαρμόζονται οι γενικές διατάξεις του αστικού κώδικα. Ειδικότερα, 'αν δεν ορίζει διαφορετικά το καταστατικό, διαγράφεται μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης όταν:

1. Δεν έλαβε μέρος στις τελευταίες δυο εκλογές για την διοίκηση και δεν συνέτρεχε ανωτέρα βία
2. Για 6 μήνες έχει πάψει με τη θέληση του (εάν λοιπόν έγινε καταγγελία της σύμβασης εργασίας δεν συντρέχει λόγος διαγραφής) να εργάζεται στην επιχείρηση/επάγγελμα/κλάδο

Τέλος, στο καταστατικό μπορούν να ορισθούν και άλλοι λόγοι.

Η λειτουργία της συνδικαλιστικής οργάνωσης

Τα όργανα αυτής

(α) η γενική συνέλευση

Είναι το ανώτατο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης και έχει τεκμήριο αρμοδιότητας – μπορεί να αποφασίζει για οποιοδήποτε ζήτημα δεν εμπίπτει στην αρμοδιότητα άλλου οργάνου της οργάνωσης. Ορισμένα θέματα υπάγονται στην **αποκλειστική αρμοδιότητα** της ΓΣ και κατ' επέκταση απόφαση άλλου οργάνου επί των θεμάτων αυτών είναι άκυρη και δεν μπορεί να εξουσιοδοτηθεί να αποφασίσει για αυτά ούτε με διάταξη του καταστατικού.

(i) Η σύγκληση της ΓΣ

Οι γενικές συνελεύσεις μπορεί να είναι είτε τακτικές είτε έκτακτες και το καταστατικό της συνδικαλιστικής οργάνωσης ορίζει ειδικότερα την διαδικασία με την οποία συγκαλείται η ΓΣ, όπως και τους υπόλοιπους όρους διεξαγωγής αυτής. Η ΓΣ συγκαλείται από το ΔΣ στις περιπτώσεις όπου ορίζει το καταστατικό ή κάθε φορά που κρίνεται σκόπιμο – το ΔΣ πρέπει να έχει συγκληθεί νόμιμα για να συνεδριάσει και η ΓΣ νόμιμα, ενδεχόμενη πρόσκληση από ΔΣ που δεν έχει συγκροτηθεί νόμιμα δεν δεσμεύει την συνδικαλιστική οργάνωση. Μπορεί ωστόσο να συγκληθεί και με πρωτοβουλία των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης η ΓΣ, με σχετική αίτηση τους στο ΔΣ. Ο αριθμός των μελών που μπορούν να προβούν στην αίτηση αυτή καθορίζεται από το καταστατικό και εάν δεν υπάρχει τότε ο αριθμός αυτός πρέπει να είναι μεγαλύτερος από 1/5 των μελών. Τα μέλη που ζητούν την σύγκληση της ΓΣ πρέπει να είναι οικονομικά τακτοποιημένα κατά τον χρόνο όπου θα συγκληθεί η ΓΣ, όχι απαραίτητα κατά την υποβολή αίτησης. Στην αίτηση των μελών πρέπει, επιπλέον, να αναγράφονται και τα θέματα της ημερήσιας διάταξης της ΓΣ της οποίας ζητείται η σύγκληση. Το ΔΣ υποχρεούται να συγκαλέσει την ΓΣ χωρίς να εξετάσει την σπουδαιότητα των θεμάτων που αναγράφονται στην αίτηση – εάν αδρανή το ΔΣ τα μέλη μπορούν να υποβάλουν αίτηση στο Ειρηνοδικείο. Επιπροσθέτως, προ της συγκλήσεως της ΓΣ πρέπει να προσκληθούν τα μέλη της οργάνωσης μέσα στο ελάχιστο χρονικό διάστημα που προβλέπει το καταστατικό και εάν δεν προβλέπει, εντός εύλογου χρόνου. Εάν η ΓΣ επεκταθεί σε ζητήματα που δεν αναγράφονται στην ημερήσια διάταξη η σχετική απόφαση είναι ακυρώσιμη.

Το ελάχιστο ποσοστό των μελών τα οποία πρέπει να συμμετέχουν στη ΓΣ για να γίνει συζήτηση και να ληφθεί απόφαση, δηλαδή η απαρτία, είναι αυτό που ορίζει το καταστατικό της οργάνωσης – και σε περίπτωση που δεν ορίζει, εφαρμόζονται τα ποσοστά που προβλέπει ο νόμος. Όταν πρόκειται για σοβαρά ζητήματα, προβλέπεται αυξημένη απαρτία – τέτοια σοβαρά ζητήματα είναι η τροποποίηση του καταστατικού

ή η διάλυση της οργάνωσης (1/2 απαρτία των μελών). Επιπλέον, για την μεταβολή του σκοπού της συνδικαλιστικής οργάνωσης απαιτείται συναίνεση όλων των μελών (ΑΚ 100) & προβλέπεται αυξημένη απαρτία (1/2) σε περίπτωση κήρυξης απεργίας σε πρωτοβάθμιες οργανώσεις. Στο καταστατικό δεν μπορεί να προβλεφθεί αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία (για ζητήματα για τα οποία δεν την προβλέπει εξ αρχής ο νόμος) και ούτε μπορεί να μειώσει τα ελάχιστα ποσοστά που προβλέπει ο νόμος. Η απαρτία δεν υπολογίζεται με βάση τον συνολικό αριθμό των μελών αλλά με βάση των ταμειακών εντάξει – στην απαρτία συνυπολογίζονται τα μέλη που είναι παρόντα στη ΓΣ, ανεξάρτητα από το εάν συμμετέχουν ή όχι στην ψηφοφορία.

(ii) η ψηφοφορία

Απαγορεύεται η συμμετοχή στις συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες μέσω εξουσιοδότησης – πρέπει να είναι αυτοπρόσωπες. Πρόκειται για κανόνα δημόσιας τάξεως, και διαφορετική καταστατική ρύθμιση είναι ανίσχυρη και μη δυνατή. Στη ΓΣ μπορούν να συμμετέχουν και να ψηφίζουν μόνο τα οικονομικά τακτοποιημένα μέλη – και αυτή είναι διάταξη δημόσιας τάξεως. Απόφαση της ΓΣ μπορεί να κηρυχθεί άκυρη εάν παρευρέθηκαν σε αυτή άτομα που δεν είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και επηρέασαν το αποτέλεσμα. Η ΓΣ αποφασίζει πάντοτε με φανερή ψηφοφορία και ενίοτε, σε ορισμένες περιπτώσεις, με μυστική (εκλογή ΔΣ κ. α).

Οι αποφάσεις της συνέλευσης, εάν δεν προβλέπεται κάτι διαφορετικό στο καταστατικό, λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία των παρόντων και όχι απόλυτη πλειοψηφία. Η μεταβολή του σκοπού όπως και η απονομή ή αφαίρεση δικαιωμάτων των μελών απαιτεί ομοφωνία ενώ η τροποποίηση του καταστατικού & η διάλυση της οργάνωσης απαιτεί αυξημένη απαρτία και πλειοψηφία (3/5).

(iii) Η ακυρότητα των αποφάσεων της ΓΣ

Η απόφαση που θα εκδώσει η ΓΣ δεσμεύει όλα τα μέλη και όργανα της οργάνωσης. Πάντως μια τέτοια απόφαση πάσχει όταν αντιτίθεται στο νόμο ή σε διάταξη του καταστατικού και κατ' επέκταση είναι άκυρη. Την ακυρότητα την κηρύσσει το δικαστήριο έπειτα από αγωγή που θα ασκήσει μέλος που δεν συναίνεσε στην λήψη της απόφασης ή από οποιονδήποτε άλλον έχει έννομο συμφέρον. Συνάγουμε λοιπόν ότι η ακυρότητα δεν προκύπτει αυτοδικαίως αλλά πρέπει να ασκηθεί αγωγή για να αναγνωρισθεί αυτή με δικαστική απόφαση, η αγωγή δε πρέπει να ασκηθεί εντός 6 μηνών από όταν λήφθηκε η άκυρη απόφαση. Εφόσον δεν είναι αυτοδίκαιη η ακυρότητα δεν κάνουμε λόγο για άκυρη απόφαση αλλά για **ακυρώσιμη**. Η απόφαση της ΓΣ διατηρεί τεκμήριο νομιμότητας εφόσον αναγνωρισθεί η ακυρότητα από το δικαστήριο και μετέπειτα η ακύρωση θα έχει αναδρομική ισχύ erga omnes. Όπως αναφέρθηκε, οποιοσδήποτε έχει έννομο συμφέρον μπορεί να ασκήσει αγωγή για αναγνώριση της ακυρότητας της απόφασης και η προθεσμία για αυτό είναι 6 μήνες από την λήψη της τελευταίας – όταν όμως επρόκειτο να ασκηθεί από μέλος της οργάνωσης, η αγωγή πρέπει να ασκηθεί σε αποκλειστική προθεσμία 30 ημερών από την λήξη της Συνέλευσης. Σημασία για την έναρξη της προθεσμίας αυτής δεν έχει σημασία η γνώση

της απόφασης αλλά η λήψη της και μόνο. Επιπλέον, για την υποβολή αίτησης για αναγνώριση της ακυρότητας δεν είναι απαραίτητο να υπάρχει έννομο συμφέρον καθώς αυτό τεκμαίρεται από την ιδιότητα μέλους της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Συμπερασματικά, καθώς πρόκειται και για ακυρώσιμη απόφαση, εάν δεν υποβληθεί αίτηση για ακύρωση αυτής, τα ελαττώματα της κατ' αρχάς θεραπεύονται. Επιπροσθέτως, τα μέλη τα οποία προσχώρησαν στην οργάνωση μετά την λήψη της απόφασης μπορούν να συμμετέχουν στην υποβολή της αίτησης για αναγνώριση της ακυρότητας, καθώς ο νομοθέτης επιβάλλει έναν ελάχιστο αριθμό μελών για να υποβάλουν την σχετική αγωγή προκειμένου να αποφεύγονται οι συνεχείς υποβολές αγωγών από ελάχιστα μέλη: ο ελάχιστος αυτός αριθμός υπολογίζεται με βάση τα οικονομικά τακτοποιημένα μέλη κατά τον χρόνο υποβολής της αίτησης για αναγνώριση ακυρότητας.

Πάντως πρέπει να σημειωθεί ότι εάν πρόκειται η αίτηση για αναγνώριση της ακυρότητας να ασκηθεί από τρίτο, το έννομο συμφέρον πρέπει να είναι άμεσο και να επηρεάζει κατά τρόπο ουσιαστικό τις έννομες σχέσεις του αιτούντος – εάν πρόκειται για παραβίαση η οποία αφορά τις εσωτερικές σχέσεις των μελών μόνο, αυτή δεν μπορεί να προβληθεί από τρίτο. Επιπλέον, ακόμα και εάν πρόκειται για μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης η αίτηση δεν μπορεί να υποβληθεί από άτομο που συναίνεσε στη λήψη της ακυρώσιμης απόφασης. Η παράτυπη συμμετοχή προσώπων στη ΓΣ δεν επιφέρουν ακυρότητα της απόφασης εάν δεν μπόρεσαν τα πρόσωπα αυτά να επηρεάσουν το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας.

Ανυπόστατη είναι η απόφαση η οποία δεν φέρει τα εξωτερικά γνωρίσματα απόφασης γενικής συνέλευσης, λείπουν εκείνα τα ουσιαστικά χαρακτηριστικά στοιχεία για να θεωρηθεί ως συλλογική απόφαση της οργάνωσης (π. χ μέλη της ΓΣ συναντήθηκαν ευκαιριακά και έλαβαν αποφάσεις τις οποίες παρουσιάζουν ως αποφάσεις της οργάνωσης ή όταν υπάρχει συνάθροιση μελών και μη μελών της οργάνωσης). **Άκυρη**, επίσης, μπορεί να είναι η απόφαση, όταν φέρει ελάττωμα το οποίο είναι τόσο σοβαρό ώστε αυτό να μην μπορεί να θεραπευτεί με την πάροδο της προθεσμίας για υποβολή της αιτήσεως αλλά θα πρέπει να μπορεί να προβληθεί *οποτεδήποτε* και από *οποιονδήποτε* έχει έννομο συμφέρον και μπορεί να ληφθεί υπόψη αυτεπαγγέλτως από το δικαστήριο ενόψει κάποιας άλλης δίκης.

Σε κάθε περίπτωση, ως προς τις ελαττωματικές αποφάσεις της ΓΣ, κανόνας είναι η ακυρωσία ακόμα και όταν δεν υπάρχει απλή παραβίαση του καταστατικού αλλά του νόμου – η ακυρότητα δεν προβλέπεται ειδικά, αποτελεί την εξαίρεση, και προκύπτει από την παραβίαση γενικότερων διατάξεων (χρηστά ήθη ή άλλους κανόνες δημόσιας τάξεως). Η απολύτως άκυρη απόφαση της ΓΣ δεν χρειάζεται να αναγνωρισθεί δικαστικά *e contrario* με την ακυρώσιμη, δεν παράγει κανένα αποτέλεσμα. Ομοίως, λόγω παραβίασης διατάξεων δημόσιας τάξης, άκυρη είναι η απόφαση που λαμβάνεται με φανερή ψηφοφορία ενώ επιβάλλεται από το νομοθέτη μυστική.

(β) Το διοικητικό συμβούλιο

Αποτελεί το σημαντικότερο εκτελεστικό όργανο της οργάνωσης, ασκεί την καθημερινή διοίκηση αυτής & εκτελεί τις αποφάσεις της ΓΣ. Εκπροσωπεί δικαστικώς και εξωδίκως την συνδικαλιστική οργάνωση. Η ΓΣ μπορεί να κηρύξει το ΔΣ έκπτωτο, δικαίωμα το οποίο μπορεί να περιοριστεί με όρους του Καταστατικού, δεν μπορεί όμως να αποκλεισθεί εφόσον συντρέχει σπουδαίος λόγος. Η σύσταση του είναι υποχρεωτική – προκύπτει αυτό από το ΑΚ 80 σύμφωνα με το οποίο πρέπει να ορίζονται στο καταστατικό τα όργανα της διοικήσεως. Τα σχετικά με τη διοίκηση πρέπει να καθορίζονται ελεύθερα από τα μέλη ενόψει της εσωτερικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και έτσι παρέμβαση της διοίκησης ή και του νομοθέτη κατ' αρχήν αποκλείονται. Νομοθετικές προβλέψεις είναι ανεκτές μονάχα εφόσον οργανώνουν τον θεσμό της συνδικαλιστικής ελευθερίας με σκοπό την αποτελεσματικότερη και ακώλυτη άσκηση της. Η διοίκηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης συγκροτείται σύμφωνα με τους κανόνες που προβλέπονται στο καταστατικό αυτής – χωρίς όμως να μπορούν οι κανόνες αυτοί να έρχονται σε αντίθεση με αναγκαστικού χαρακτήρα διατάξεις που αποβλέπουν στην δημοκρατική λειτουργία της οργάνωσης. Οι ιδιότητες του Προέδρου, Αντιπροέδρου, Γεν. Γραμματέα ή Ταμεία δεν επιτρέπεται να συμπίπτουν στο ίδιο πρόσωπο – ένας τέτοιος νομοθετικός περιορισμός είναι συνταγματικά ανεκτός καθώς αποσκοπεί στην αποφυγή συγκέντρωσης σημαντικών εξουσιών σε ένα ή λίγα πρόσωπα.

(i) Η εκλογή του ΔΣ

Εκλέγεται από την ΓΣ (αποκλειστική αρμοδιότητα της) όπως και τα αναπληρωματικά μέλη του ΔΣ. Η θητεία δεν μπορεί να είναι μεγαλύτερη από 3 έτη και μόνο μέλη της οργάνωσης μπορούν να εκλεγούν ως μέλη της διοίκησης. Όλα τα μέλη της οργάνωσης έχουν το δικαίωμα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι εφόσον έχουν εκπληρώσει τις οικονομικές τους υποχρεώσεις που προβλέπονται στα καταστατικά. Δεν αποκλείεται το καταστατικό να προβλέπει περαιτέρω προϋποθέσεις – δεν είναι όμως νόμιμο να προβλέπεται η παραχώρηση πολλαπλής ψήφου σε κάποια μέλη, καθώς κάτι τέτοιο παραβιάζει τους κανόνες δημοκρατικής διαδικασίας.

Η προστασία της συνδικαλιστικής δράσης

Στο γενικό πλαίσιο προστασίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας εμπεριέχεται η κρατική υποχρέωση για διασφάλιση αυτής και ειδικότερα η προστασία αυτή δεν αφορά μόνο την δυνατότητα ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και την αυτονομία της λειτουργίας τους. Η σχετική υποχρέωση βαρύνει τόσο τον εργοδότη όσο και οποιονδήποτε τρίτο – απαγορεύεται η παρακώλυση της άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων. Η απαγόρευση αυτή λοιπόν έχει γενικό, καθολικό χαρακτήρα.

Απαγορεύεται: (α) η άσκηση επιρροής στους εργαζόμενους για την ίδρυση ή μη ίδρυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης – ο εργοδότης θα πρέπει να παραμένει τελείως ουδέτερος, ακόμη και μια απλή παρότρυνση εντάσσεται στη σχετική απαγόρευση. (β) να επιβάλλεται ή να παρεμποδίζεται με οποιονδήποτε τρόπο η προσχώρηση

εργαζομένων σε ορισμένη συνδικαλιστική οργάνωση (γ) να απαιτείται από τους εργαζομένους δήλωση συμμετοχής ή μη συμμετοχής στη συνδικαλιστική οργάνωση ή δήλωση αποχώρησης από αυτή. Σε περίπτωση που τεθεί τέτοια ερώτηση στον εργαζόμενο αυτός μπορεί να πει ψέματα χωρίς να υποστεί κάποια δυσμενή συνέπεια. Ο εργοδότης – κατ’ αρχήν – έχει το δικαίωμα να ενημερωθεί για το εάν κάποιος εργαζόμενος του είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης η οποία έχει υπογράψει συλλογική σύμβαση εργασίας, έτσι ώστε να την εφαρμόσει και στον συγκεκριμένο εργαζόμενο. Ο εργαζόμενος, ωστόσο, έχει το δικαίωμα να μην αποκαλύψει την συνδικαλιστική του ιδιότητα. (δ) να υποστηρίζουν συνδικαλιστική οργάνωση με οικονομικά ή άλλα μέσα, χάριν της εξασφάλισης της ανεξαρτησίας της συνδικαλιστικής οργάνωσης. (ε) να επεμβαίνουν με οποιοδήποτε τρόπο στη διοίκηση, λειτουργία και στην δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων – τόσο στην εσωτερική λειτουργία της οργάνωσης όσο και στην προς τα έξω δράση της. (στ) να μεταχειρίζονται ευνοϊκότερα ή με δυσχερέστερο τρόπο τους εργαζομένους – ανάλογα με το εάν συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση ή όχι. Μια απόφαση του εργοδότη που βασίζεται σε ‘συνδικαλιστικά κριτήρια’ είναι παράνομη, και η απαγόρευση αυτή είναι γενική, αφορώντας κάθε είδους εργοδοτική απόφαση, και προς κάθε κατεύθυνση απαγορεύοντας τόσο την δυσμενή ή ευμενή μεταχείριση του εργαζομένου με αυτά τα κριτήρια. Πάντως, δεν εμπίπτει στην σχετική απαγόρευση, όπως και είναι λογικό, η εφαρμογή κάποιας συλλογικής σύμβασης εργασίας που έχει υπογράψει συνδικαλιστική οργάνωση της οποίας είναι μέλος ο εργαζόμενος.

Τέλος, απαγορεύεται η ίδρυση μικτών συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων – αμφίβολο το εάν μπορούν οι διευθύνοντες υπάλληλοι να συμμετέχουν σε συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων. Η έννοια του διευθύνοντος συμβούλου θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά και μόνο όταν διαπιστώνεται ενάσκηση πρωτογενών εργοδοτικών εξουσιών (διοίκηση & εποπτεία εργαζομένων) θα πρέπει να γίνεται λόγος για διευθύνοντα υπάλληλο ο οποίος δεν μπορεί να συμμετάσχει σε οργανώσεις εργαζομένων.

Η προστασία από την απόλυση

(α) η απαγόρευση καταγγελίας για συνδικαλιστικούς λόγους

Σύμφωνα με το νόμο, είναι άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη (δηλαδή δεν εκφεύγει από τα όρια της νομιμότητας) συνδικαλιστική δράση. Η εν λόγω προστασία αφορά κάθε εργαζόμενο και όχι μόνο τα ενεργά συνδικαλιστικά στελέχη. Απαιτείται δε η επίκληση και απόδειξη, από τον εργαζόμενο, της αιτιώδους συνάφειας μεταξύ καταγγελίας και νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης – αρκεί να αποδειχθεί ότι δεν θα υπήρχε καταγγελία εάν δεν λαμβανόταν υπόψη η συνδικαλιστική δράση (προφανώς εάν ο εργοδότης αγνοούσε την δράση αυτή δεν τίθεται θέμα αιτιώδους συνάφειας). Δεν προκύπτει αιτιώδης συνάφεια με τη νόμιμη συνδικαλιστική δράση όταν τα αίτια της καταγγελίας εδράζονται στην αντισυμβατική συμπεριφορά του μισθωτού, ή σε περίπτωση εξύβρισης/τραυματισμού του εργοδότη ή εκπροσώπου του, έστω και εάν γίνεται αυτό κατά την άσκηση των συνδικαλιστικών δράσεων.

(β) Η ειδική προστασία

Ο νομοθέτης θέσπισε ειδική προστασία για τα συνδικαλιστικά στελέχη τα οποία αναπτύσσουν έντονη συνδικαλιστική δράση, με αποτέλεσμα να προσελκύουν την εμπάθεια κάποιων εργοδοτών, έναντι της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας τους. Η καταγγελία αυτή επιτρέπεται μόνο έπειτα από ειδική διαδικασία και για συγκεκριμένους λόγους – εάν δεν τηρηθεί αυτή η συγκεκριμένη διαδικασία και δεν συντρέχουν ένας τουλάχιστον από τους λόγους που ορίζει ο νόμος η καταγγελία είναι άκυρη για τον λόγο αυτό.

(γ) Τα προστατευόμενα πρόσωπα

Η ειδική προστασία προβλέπεται για τα μέλη της διοίκησης & της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως και για τα μέλη της προσωρινής διοίκησης & τα μέλη της διοίκησης που εκλέγονται προσωρινά κατά την ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης. Δεν αφορά όλα τα παραπάνω μέλη αλλά:

- Εάν η οργάνωση έχει ως 200 μέλη προστατεύονται 7 μέλη της διοίκησης
- Εάν έχει ως 1000 μέλη 9 μέλη απολάβουν προστασία και εάν έχει πάνω από 1000 τότε προστατεύονται 11

Η ειδική αυτή προστασία δεν εκτείνεται και στα μέλη ή διοίκηση των ενώσεων προσώπων – ισχύει μόνο η γενική απαγόρευση καταγγελίας για λόγους συνδικαλιστικής δράσης.

(δ) Οι προϋποθέσεις προστασίας

Η προστασία εφαρμόζεται σε κάθε είδους σύμβαση εργασίας – η προστασία αφορά μόνο την καταγγελία σύμβασης και όχι την κανονική λήξη αυτής εφόσον πρόκειται για σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ο εργαζόμενος πρέπει να έχει αποκτήσει νομίμως την συνδικαλιστική ιδιότητα σε οργάνωση η οποία έχει συσταθεί νομίμως – εάν η εκλογή του ακυρωθεί παύει να ισχύει και η προστασία του. Επιπλέον, η νομολογία κάνει δεκτό το ότι απαιτείται γνώση του εργοδότη για την συμμετοχή του εργαζόμενου σε συνδικαλιστική οργάνωση για να επεκταθεί & να τηρηθεί η διαδικασία & η ειδική προστασία αυτή.

(ε) Η διάρκεια της προστασίας

Η προστασία και απαγόρευση ισχύει κατά την διάρκεια της θητείας του μέλους και ένα χρόνο μετά την λήξη αυτής. Πάντως η ενδεχόμενη καταγγελία μετά την λήξη αυτής της περιόδου προστασίας, εάν βασίζεται σε προηγούμενη συνδικαλιστική δράση του μισθωτού θα κριθεί ως άκυρη σύμφωνα με το νόμο – έστω και εάν δεν χρειάζεται να τηρηθεί η ειδική διαδικασία.

(στ) Οι λόγοι καταγγελίας

Όπως προαναφέρθηκε, η καταγγελία σύμβασης μπορεί να γίνει για συγκεκριμένους λόγους οι οποίοι απαριθμούνται περιοριστικά:

1. 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 – πρόκειται για παραβίαση της υποχρέωσης πίστης.
2. Όταν ο εργαζόμενος αποκάλυψε βιομηχανικά ή εμπορικά μυστικά, ζήτησε ή δέχτηκε αθέμιτα πλεονεκτήματα, κυρίως προμήθειες από τρίτους – και σε αυτή την περίπτωση πρόκειται για παραβίαση της υποχρέωσης πίστεως & προσβολή του σκληρού πυρήνα της επιχειρηματικής ελευθερίας.
3. Όταν ο εργαζόμενος αδικαιολόγητα και επίμονα δεν τέλεσε την εργασία για την οποία έχει προσληφθεί – άρνηση εκτελέσεως έργων υπάρχει και όταν αυτός απρακτεί ή ασχολείται με άλλα έργα.
4. Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση εις βάρος του εργοδότη του ή εκπροσώπου αυτού.
5. Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται, **αδικαιολόγητα**, στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των (συνεχόμενων) τριών ημερών – η αποχή αυτή πρέπει να είναι αδικαιολόγητη. Εάν συντρέχει νόμιμος λόγος αναστολής της σύμβασης εργασίας τότε δεν δικαιολογείται η καταγγελία σύμβασης της εργασίας. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία – εφόσον δεν έχει εκδοθεί δικαστική απόφαση που να την κηρύξει παράνομη – θεωρείται δικαιολογημένη αποχή.

Η προστασία από μετάθεση

Η μετάθεση δεν παύει να αποτελεί και αυτή ένα μέτρο το οποίο παρακωλύει την άσκηση της συνδικαλιστικής δράσης, μπορεί δε να χρησιμοποιηθεί κακόβουλα εις βάρος των συνδικαλιστών. Ειδικότερα, σύμφωνα με το νόμο, δεν επιτρέπεται μετάθεση των εργαζόμενων συνδικαλιστικών στελεχών. Η την διάρκεια της προστασίας από την μετάθεση, επεκτείνεται και ένα χρόνο μετά την λήξη της θητείας του μέλους της συνδικαλιστικής οργάνωσης, σύμφωνα με τον σκοπό του νόμου. Ως μετάθεση νοείται η κατά τόπο μετάθεση (από πόλη σε πόλη, από εκμετάλλευση σε άλλη εκμετάλλευση) και όχι η κατά θέση μετάθεση.

Ο εργοδότης ο οποίος ενδιαφέρεται να προβεί σε τέτοια μετάθεση θα πρέπει να ζητήσει την συγκατάθεση της αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης – αν αυτή δεν έχει δοθεί μπορεί να προσφύγει στην Επιτροπή η οποία θα αποφασίσει για την αναγκαιότητα της μετάθεσης. Σε κάθε περίπτωση εάν συναινεί ο εργαζόμενος προς μετάθεση, ο εργοδότης δεν είναι αναγκαίο να προσφύγει στην συνδικαλιστική οργάνωση ή στην Επιτροπή.

Η δημοκρατία στους τόπους εργασίας

Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος (άρθρο 22 Συντάγματος) – οι εργαζόμενοι και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις προστατεύονται κατά την άσκηση των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων στον χώρο εργασίας. Η

υποχρέωση αυτή έχει γενικό χαρακτήρα και ανταποκρίνεται στην συνταγματική επιταγή του άρθρου 23 – η άσκηση συνδικαλιστικών δικαιωμάτων μπορεί να λαμβάνει τόπο και εντός των χώρων εργασίας.

(α) η διατήρηση πινάκων ανακοινώσεων

Η πρώτη μορφή με την οποία εμφανίζεται η δημοκρατία στους τόπους εργασίας είναι η δυνατότητα διατήρησης πινάκων ανακοινώσεως – συμβάλλουν στην ποιοτική βελτίωση της επικοινωνίας των οργανώσεων με τα μέλη τους αλλά και τους υπόλοιπους εργαζομένους της επιχείρησης. Φορείς του σχετικού δικαιώματος είναι οι επιχειρησιακές/επαγγελματικές/κλαδικές οργανώσεις. Καθιερώνεται αυτό το δικαίωμα για τις πρωτοβάθμιες οργανώσεις – ως προς τις δευτεροβάθμιες/τριτοβάθμιες οργανώσεις, σημασία έχει εάν έχει παραχωρηθεί πίνακας στην πρωτοβάθμια οργάνωση η οποία είναι μέλος της υπερκείμενης οργάνωσης. Εάν δεν έχει παραχωρηθεί τέτοιο δικαίωμα, τότε η δευτεροβάθμια/τριτοβάθμια οργάνωση μπορεί και η ίδια να το ασκήσει. Όπως αναφέρθηκε μόλις, φορείς του σχετικού δικαιώματος είναι οι πρωτοβάθμιες οργανώσεις, αλλά σύμφωνα με το νόμο μόνο τα σωματεία και όχι οι ενώσεις προσώπων και τα τοπικά παραρτήματα. Πάντως ως προς τις ενώσεις προσώπων υποστηρίζεται η αντίθετη άποψη, ότι είναι φορείς του σχετικού δικαιώματος, καθώς θεωρείται απαραίτητη η πληροφόρηση και επικοινωνία στην περίπτωση αυτή λόγω του περιοδικού χαρακτήρα των ενώσεων αυτών.

Κάθε συνδικαλιστική οργάνωση (σωματείο) μπορεί να έχει τον δικό της πίνακα και δεν είναι σύννομη η απαίτηση του εργοδότη να τηρείται μόνο ένας πίνακας ανακοινώσεων για όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Βεβαίως, μέσω των πινάκων αυτών δεν πρέπει να εξυπηρετούνται συμφέροντα που δεν συνδέονται με την εκάστοτε συνδικαλιστική οργάνωση, που εκπροσωπούνται από άλλου είδους οργανώσεις. Επιπλέον, ο εργοδότης δεν μπορεί να προχωρεί αυτοβούλως σε έλεγχο του περιεχομένου του πίνακα ανακοινώσεων επιτρέποντας ή απορρίπτοντας ο ίδιος κάποιες ανακοινώσεις από αυτές – εάν ο πίνακας εμπεριέχει μη επιτρεπτές ανακοινώσεις τότε αρμόδιος για την επίλυση του σχετικού ζητήματος είναι ο επιθεωρητής εργασίας. Τέλος, ο πίνακας ανακοινώσεων πρέπει να βρίσκεται στους τόπους εργασίας, ο οποίος θα προκύψει από ανάλογη συμφωνία μεταξύ του εργοδότη και της διοίκησης του σωματείου – σε περίπτωση διαφωνίας αυτών, θα επιλύσει την διαφωνία ο επιθεωρητής εργασίας.

(β) Η παραχώρηση χώρου για την ΓΣ

Πρόκειται για υποχρέωση του εργοδότη να παραχωρεί χώρο προκειμένου να πραγματοποιούνται συνελεύσεις από τη συνδικαλιστική οργάνωση, εφόσον απασχολούνται περισσότεροι από 80 εργαζόμενοι σε αυτή. Η υποχρέωση αυτή γεννάται όταν και εφόσον υπάρχει η δυνατότητα στην εκμετάλλευση – η ύπαρξη της δυνατότητας αυτής κρίνεται *in concreto*. Εάν η επιχείρηση έχει περισσότερες εκμεταλλεύσεις και πληρούνται εκεί οι προϋποθέσεις μπορεί να ασκηθεί το δικαίωμα σε κάθε μια από αυτές. Εάν όμως στην επιχείρηση απασχολούνται συνολικά

περισσότεροι 80 εργαζόμενοι, είναι δυνατόν να ασκηθεί το δικαίωμα – έστω και εάν σε καμία από τις χωριστές εκμεταλλεύσεις δεν πληρούται η προϋπόθεση του ελάχιστου αριθμού εργαζομένων. Η εν λόγω υποχρέωση δεν αφορά όλες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά μόνο μια και ειδικότερα την πιο αντιπροσωπευτική από αυτές. Επιπλέον, το δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί μόνο από τις επιχειρησιακές οργανώσεις – καθώς στις κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές οργανώσεις μετέχουν και εργαζόμενοι εκτός της επιχείρησης, οπότε δεν κρίνεται σκόπιμο να επιβαρύνεται η επιχείρηση για μια πρωτοβουλία η οποία δεν την επιβαρύνει αποκλειστικά. Το σχετικό δικαίωμα μπορεί να ασκηθεί και περισσότερες φορές κατά την διάρκεια του έτους, είτε για τακτική ή έκτακτη συνέλευση, όπως ορίζει το καταστατικό (δεν πρέπει να ασκείται καταχρηστικά το σχετικό δικαίωμα ωστόσο). Επιπλέον, οι συνελεύσεις αυτές συνέρχονται εκτός χρόνου απασχόλησης για να μην διαταράσσεται η λειτουργία της εκμετάλλευσης. Προκειμένου να διευκολύνονται οι εργαζόμενοι πάντως, ο χώρος που είναι υποχρεωμένος να διαθέτει ο εργοδότης βρίσκεται εντός του τόπου εργασίας *αλλά εκτός των χώρων παραγωγής*.

Όπως προαναφέρθηκε, προϋπόθεση για την άσκηση του δικαιώματος αυτού είναι η εκμετάλλευση να απασχολεί τουλάχιστον 80 εργαζόμενους – ο νόμος δεν προβλέπει σε διακρίσεις και συνυπολογίζονται οι κάθε είδους απασχολούμενοι στην επιχείρηση.

(γ) Η υποχρέωση για διάλογο

Καθιερώνεται από το νόμο υποχρέωση του εργοδότη να συναντάται με εκπροσώπους των συνδικαλιστικών οργανώσεων – η υποχρέωση αυτή γεννάται όταν η ενδιαφερόμενη οργάνωση υποβάλει σχετική αίτηση. Η συνάντηση μπορεί να πραγματοποιηθεί είτε με τον ίδιο τον εργοδότη είτε με νόμιμο εκπρόσωπο του νομικού προσώπου, αλλά και εν γένει με εκπρόσωπο στον οποίον παραχωρείται σχετική εξουσιοδότηση. Συμπερασματικά κάθε είδους οργάνωση μπορεί να υποβάλει σχετικό αίτημα, αρκεί η τελευταία να περιλαμβάνει και μεταξύ των μελών της εργαζομένου της συγκεκριμένης επιχείρησης. Η συνάντηση αυτή λαμβάνει χώρα μια φορά το μήνα – η άσκηση του δικαιώματος δεν είναι απεριόριστη. Τέλος, πρέπει να πραγματοποιείται η συνάντηση εκτός ωραρίου εργασίας – εκτός εάν ο εργοδότης ο ίδιος συναινέσει σε κάτι τέτοιο.

(δ) Η παραχώρηση χώρου για γραφείο

Προβλέπεται η παραχώρηση χώρου για γραφείο, για την εξυπηρέτηση συνδικαλιστικών σκοπών, όταν: ο εργοδότης του οποίου η εκμετάλλευση απασχολεί περισσότερους από 100 εργαζομένους, έχει την υποχρέωση να διαθέτει κατάλληλο χώρο για γραφείο στον τόπο εργασίας στην συνδικαλιστική οργάνωση της επιχείρησης που έχει τα περισσότερα μέλη για την εξυπηρέτηση των συνδικαλιστικών σκοπών της, εφόσον αυτό ζητηθεί και σύμφωνα με της δυνατότητες του εργοδότη. Ο χώρος που θα παραχωρηθεί θα πρέπει να είναι κατάλληλος, και έτσι δεν κρίνεται ως κατάλληλος ο χώρος που είναι υπόγειος, στερείται ηλεκτρικής εγκατάστασης ή γειτονεύει άμεσα με θορυβώδεις εγκαταστάσεις. Το γραφείο αυτό θα πρέπει να εξυπηρετεί άμεσα τους

συνδικαλιστικούς σκοπούς – η πρόσβαση σε αυτό δεν θα πρέπει να είναι δύσκολη για τα μέλη της οργάνωσης (άμα π. χ είναι απόμακρο). Η συνδικαλιστική οργάνωση έχει το δικαίωμα να διαρρυθμίζει τον χώρο όπως εκείνη θεωρεί ότι θα την εξυπηρετεί καλύτερα και ο εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να επεμβαίνει. Τέλος, όπως προκύπτει από το νόμο, ο χώρος που παραχωρείται δεν απαιτείται να είναι επιπλωμένος αλλά και ούτε εξοπλισμένος με τις απαραίτητες για την λειτουργία του ηλεκτρικές συσκευές.

(ε) Η διανομή ανακοινώσεων

Σημαντική δραστηριότητα της συνδικαλιστικής δράσης η οποία επιτρέπεται να ασκείται εντός του χώρου της εργασίας είναι η διανομή συνδικαλιστικών ανακοινώσεων. Αναφέρεται σε οργανώσεις κάθε βαθμού και μάλιστα δεν τίθεται ως προϋπόθεση ούτε να υπάρχουν μέλη τους στην συγκεκριμένη επιχείρηση. Αντικείμενο του δικαιώματος είναι η δυνατότητα διανομής ανακοινώσεων στους εργαζόμενους της επιχείρησης οι οποίοι δεν είναι απαραίτητο να είναι μέλη της, όπως προαναφέρθηκε. Οι ανακοινώσεις πρέπει να προέρχονται από τις ίδιες τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και να έχουν συνδικαλιστικό χαρακτήρα. Εν κατακλείδι, επιτρέπεται η διανομή ανακοινώσεων να πραγματοποιείται και εντός του χώρου εργασίας αλλά πάντα εκτός του χρόνου απασχόλησης.

Συνδικαλιστικές άδειες

Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να διευκολύνει μια σειρά από συγκεκριμένους συνδικαλιστικούς εκπροσώπους – ως τέτοιοι εκπρόσωποι αναφέρονται ειδικότερα τα μέλη των διοικητικών συμβουλίων, των ελεγκτικών επιτροπών και οι αντιπρόσωποι των πρωτοβάθμιων οργανώσεων στις δευτεροβάθμιες κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. Αυτά ισχύουν για τις πρωτοβάθμιες/δευτεροβάθμιες/τριτοβάθμιες οργανώσεις.

Η υποχρέωση παροχής άδειας συνιστά μια από τις σημαντικότερες συνδικαλιστικές διευκολύνσεις, και λόγω του ότι η εκπλήρωση συνδικαλιστικών καθηκόντων απαιτεί χρόνο, ο χρόνος έχει οριστεί ότι δεν θα πρέπει να είναι εις βάρος της ανάπαυσης ή του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων που έχουν αποκτήσει συγκεκριμένα συνδικαλιστικά αξιώματα. Για τον λόγο αυτό ο νόμος αναγνωρίζει το δικαίωμα σε ορισμένα συνδικαλιστικά στελέχη να απέχουν νομίμως από την εργασία τους. Η παροχή άδειας και η διάρκεια αυτής εδράζεται σε 2 παράγοντες: (α) παίζει ρόλο το είδος και το μέγεθος της συνδικαλιστικής οργάνωσης την οποία εκπροσωπεί ο εργαζόμενος (β) η θέση του εργαζομένου στη συνδικαλιστική οργάνωση και στα όργανα αυτής.

Οι άδειες αυτές μπορεί να είναι είτε αμειβόμενες από τον εργοδότη είτε όχι. Αμειβόμενες είναι οι άδειες που προβλέπονται για τα μέλη του ΔΣ της πιο αντιπροσωπευτικής τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης και για τον Πρόεδρο και Γενικό Γραμματέα των Εργατικών κέντρων και Ομοσπονδιών. Στις υπόλοιπες περιπτώσεις οι άδειες είναι μη αμειβόμενες από τον εργοδότη. Επιπλέον, ο νόμος δεν κάνει διακρίσεις μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων ούτε μεταξύ επιχειρήσεων

που επιδιώκουν κερδοσκοπικό σκοπό ή μη – σύμφωνα με ορισμένους αυτό αποτελεί αδυναμία του νόμου να λάβει υπόψη τις πραγματικές δυνατότητες μιας επιχείρησης, όπως αυτή της αντικατάστασης του αποχωρούντα εργαζομένου. Οι ημέρες άδειας είναι πλήρεις εργάσιμες ημέρες άρα δεν συνυπολογίζονται σε αυτές οι ημέρες αργίας. Έστω και εάν ο νόμος προϋποθέτει για την χορήγηση άδειας την υποβολή αιτήσεως προς τον εργοδότη ή την συναίνεση του, ο συνδικαλιστής οφείλει σύμφωνα με τις αρχές της καλής πίστης να τον ενημερώνει εντός εύλογου χρόνου έτσι ώστε ο εργοδότης να προβεί στην αντικατάσταση αυτού – εκτός εάν πρόκειται για επείγουσα κατάσταση. Ο συνδικαλιστής επίσης δεν υποχρεούται να εξηγήσει τους λόγους για τους οποίους λαμβάνει την άδεια, ούτε υποχρεούται να προσκομίσει δικαιολογητικά εκ των υστέρων για την χορήγηση της ή την απουσία του. Αυτό ωστόσο δεν σημαίνει ότι ο εργαζόμενος μπορεί να χρησιμοποιήσει την άδεια για λόγους άλλους πέραν των συνδικαλιστικών.

Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Συλλογική Αυτονομία)

Η έννοια της συλλογικής αυτονομίας

Πρόκειται για τη 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 (άρθρο 22 του Συντάγματος). Η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί απόκλιση από την αρχή της αυτονομίας της ιδιωτικής βούλησης – το κανονιστικό μέρος των ΣΣΕ αποσκοπεί να αποτελέσει αντικείμενο και των ατομικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, οι οποίες εντάσσονται στο πεδίο ισχύς της ΣΣΕ, και εφόσον είναι ευνοϊκότερο το πεδίο της τελευταίας. Με τον τρόπο αυτό αναδεικνύεται και η έννοια του συλλογικού συμφέροντος, το οποίο είναι ξεχωριστό από αυτό των εργαζομένων ατομικά, και το οποίο στοχεύει στην προάσπιση της συλλογικής αυτονομίας. Πέραν της προάσπισης της συλλογικής αυτονομίας, η ύπαρξη των ΣΣΕ αποτελεί έκφραση της σύγχρονης δημοκρατίας λόγω του ότι αναδεικνύονται έτσι τα συλλογικά επαγγελματικά συμφέροντα.

Όσο και εάν αναγνωρίζεται από το Σύνταγμα η ρυθμιστική εξουσία του Κράτους στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων μέσω της θέσπισης κατώτατων ορίων προστασίας, ταυτόχρονα η συλλογική αυτονομία θέτει φραγμό στην πολιτειακή παντοδυναμία – οι σχέσεις αυτές μπορούν να ρυθμίζονται ελεύθερα χωρίς κρατικές παρεμβάσεις, και επέρχεται έτσι ρήγμα στο μονοπώλιο του κρατικού νομοθέτη και νομιμοποιούνται κατ' επέκταση οι κανονιστικές αρμοδιότητες συνδικαλιστικών οργανώσεων. Όπως ήδη προαναφέρθηκε στο κεφάλαιο της συνδικαλιστικής ελευθερίας, η συλλογική αυτονομία είναι εξαρτώμενο δικαίωμα με την συνδικαλιστική ελευθερία & το δικαίωμα της απεργίας (άρθρο 23 Σ) – εάν οι οργανώσεις δεν είχαν τη δυνατότητα να κατοχυρώσουν με νομική δεσμευτικότητα τα αποτελέσματα των δράσεων τους, η συνδικαλιστική ελευθερία θα ήταν αλυσιτελής.

Η συλλογική σύμβαση εργασίας

Συλλογική σύμβαση εργασίας είναι η σύμβαση που υπογράφεται μεταξύ συνδικαλιστικών οργανώσεων εργαζομένων με συνδικαλιστικές οργανώσεις εργοδοτών ή και εργοδοτών που ενεργούν ατομικά, έχοντας ως σκοπό τη ρύθμιση των όρων εργασίας των εργαζομένων όπως και άλλων ζητημάτων που τους απασχολούν. Η συλλογική σύμβαση εργασίας έχει διφυή χαρακτήρα – από την μία πλευρά γίνεται αντιληπτή ως σύμβαση, με αποτέλεσμα να πρέπει να τηρηθούν όλες οι απαραίτητες προϋποθέσεις έτσι ώστε να είναι έγκυρη η σύναψη της και να παραχθούν έννομα αποτελέσματα. Από την άλλη αντιμετωπίζεται ως κανόνας δικαίου, ο οποίος ρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις. Συμπερασματικά, η ΣΣΕ απαρτίζεται από 2 μέρη – το κανονιστικό και το ενοχικό. 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. Από την άλλη, το ενοχικό μέρος των συλλογικών συμβάσεων ανταποκρίνεται στο συμβατικό τους χαρακτήρα – κύριος στόχος αυτού είναι η εφαρμογή του κανονιστικού μέρους. Το έργο σε κάθε περίπτωση δεν περιορίζεται στην υπογραφή της σύμβασης. Οφείλεται έτσι, κατά τρόπο θετικό, να ενημερώνονται τα μέλη και να τα πείθουν έτσι ώστε να εφαρμόζονται οι όροι της συλλογικής σύμβασης (υποχρέωση επιρροής). Επιπλέον, τα μέρη έχουν και μια αρνητική υποχρέωση – οφείλουν να απέχουν από όλες εκείνες τις ενέργειες που παρεμποδίζουν την τήρηση της ΣΣΕ, είτε από τις ίδιες τις οργανώσεις είτε από τρίτους (υποχρέωση εφαρμογής).

Το πεδίο εφαρμογής των συλλογικών συμβάσεων εργασίας

Η συλλογική αυτονομία και οι ΣΣΕ αφορούν τις σχέσεις μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Μόνον αυτές οι σχέσεις αφορούν το εργατικό δίκαιο καθώς στο πλαίσιο αυτό εμφανίζεται η σχέση ανισότητας, η οποία καθιστά και αναγκαία την εξισορρόπηση των αμοιβαίων συμφερόντων μέσω μηχανισμών συλλογικής προστασίας. Ειδικότερα, αφορά όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (σε οποιονδήποτε αλλοδαπό ή ημεδαπό εργοδότη, επιχείρηση ή εκμετάλλευση ιδιωτικού ή δημόσιου τομέα της οικονομίας). Έχουμε λοιπόν μια γενικευμένη εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων σε κάθε είδους σχέση εξαρτημένης εργασίας ανεξαρτήτως των χαρ/κων του εργοδότη.

Η εξαρτημένη εργασία διαπιστώνεται με βάση την προσωπική ή νομική εξάρτηση του εργαζομένου από τον εργοδότη, αδιάφορη στην προκειμένη περίπτωση είναι η οικονομική εξάρτηση. Πάντως ο νόμος διευρύνει την εφαρμογή του και στους λεγόμενους οικονομικά εξαρτημένους εργαζόμενους. Ειδικότερα, ο νόμος ορίζει ότι εφαρμόζεται 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. Συνεπώς είναι δυνατόν να συναφθούν ΣΣΕ μεταξύ εργοδοτών (ή οργανώσεων αυτών) και οργανώσεων – των οικονομικά εξαρτημένων – ελεύθερων επαγγελματιών. Πάντως δεν είναι δυνατόν να περιληφθούν ρήτρες για εφαρμογή διατάξεων παραδοσιακών ΣΣΕ και στους οικονομικά εξαρτημένους, καθώς αυτοί δεν μπορούν μετέχουν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις που τις συνάπτουν. Η εν λόγω ρύθμιση αυτή δεν έχει τύχει εφαρμογής μέχρι σήμερα.

Το περιεχόμενο των ΣΣΕ

Το περιεχόμενο των ΣΣΕ, όπως περιγράφεται στο νόμο, είναι εξαιρετικά ευρύ – περιλαμβάνοντας σχεδόν όλα τα ζητήματα που μπορεί να αφορούν τις εργασιακές σχέσεις. Ο συνταγματικός νομοθέτης κατοχυρώνει ένα τεκμήριο εξουσίας υπέρ των εκπροσώπων των εργοδοτών και των εργαζομένων να ρυθμίζουν με συμφωνίες το

σύνολο των ζητημάτων που τους αφορούν – εκτός εάν τα ζητήματα αυτά, για λόγους δημοσίας τάξεως, αποκλείεται να αποτελέσουν αντικείμενο συμβατικής ρύθμισης.

- (α) Ζητήματα σχετικά με την σύναψη, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας

Η ΣΣΕ, σύμφωνα με το νόμο, μπορεί να ρυθμίζει ζητήματα σχετικά με τη σύναψη, τους όρους λειτουργίας και την λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας – που εμπίπτουν στ πεδίο της ισχύος της. Πάντως τα ζητήματα αυτά αποτελούν τα παραδοσιακά θέματα που ρυθμίζονται από τις ΣΣΕ.

Ειδικότερα, τα **ζητήματα σχετικά με τις προσλήψεις** που ρυθμίζονται με ΣΣΕ, αναφέρονται στη διαδικασία σύναψης σύμβασης εργασίας όπως και στους όρους της αλλά και τον τύπο συμβάσεως (π. χ είναι δυνατό να προβλεφθεί διαγωνισμός για την πρόσληψη). Αν και ο ιδανικός τύπος για να ρυθμίσει τα ζητήματα αυτά είναι η επιχειρησιακή ΣΣΕ, δεν αποκλείεται να ρυθμισθούν τα ζητήματα προσλήψεως και με άλλου είδους ΣΣΕ. Οι όροι αυτοί που προβλέπονται εμπίπτουν πάντως στο κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ (ισχύ νόμου) και όχι απλά στο ενοχικό. Πάντως δεν δύναται να προβλέπονται ρυθμίσεις οι οποίες έρχονται σε αντίθεση με διατάξεις αναγκαστικού δικαίου για το εκάστοτε ζήτημα που ρυθμίζεται.

Τα **ζητήματα που αφορούν την λειτουργία της σύμβασης εργασίας** είναι, πρωτίστως, τα ζητήματα αμοιβής (βασικοί μισθοί, κάθε είδους επιδόματα κλπ). Ωστόσο, η ρύθμιση μισθολογικών ζητημάτων, έχει ενίοτε περιοριστεί από το νομοθέτη για λόγους γενικότερου συμφέροντος. Σημασίας είναι το ότι, οι ΣΣΕ, κατ' αρχήν, ρυθμίζουν *κατώτατα* όρια αποδοχών και δεν αφορούν τις υψηλότερες αμοιβές που μπορούν να δοθούν. Επιπρόσθετα, ρυθμίζονται ζητήματα που αφορούν το χρόνο εργασίας, ζητήματα υγείας και ασφάλειας, ζητήματα σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο ασκείται το διευθυντικό δικαίωμα (π. χ μετάθεση εργαζομένων), αλλά και ζητήματα που αφορούν την λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.

- (β) Ζητήματα που αφορούν την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και διευκολύνσεων

Ενώ η ρύθμιση ζητημάτων επιχειρηματικής πολιτικής εθεωρείτο αντικείμενο αποκλειστικά εργοδοτικής πρωτοβουλίας, αποκλείοντας την άμεση εργατική παρέμβαση, το περιεχόμενο των ΣΣΕ ανατρέπει κάτι τέτοιο και διευρύνει το πεδίο ισχύος. Η ρύθμιση του νόμου δεν επιτρέπει απεριορίστα τη συλλογική ρύθμιση των ζητημάτων σχετικά 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 επιχειρηματικής πολιτικής και των όρων εργασίας (π. χ μεταφορά της εκμετάλλευσης, διακοπή λειτουργίας τμήματός της κλπ). Δεν απαιτείται πάντως χρονική αμεσότητα με τις συνέπειες. Πάντως οι σχετικές ρυθμίσεις δεν έχουν κανονιστικό χαρακτήρα αλλά μόνο ενοχικό – με αποτέλεσμα να μην είναι άκυρες οι σχετικές εργοδοτικές αποφάσεις αλλά να δημιουργούν ενοχικής φύσεως και μόνο αξιώσεις (π. χ υποχρέωση για αποζημίωση).

(γ) Ζητήματα που αφορούν την ερμηνεία κανονιστικών όρων της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η ερμηνεία κανονιστικών διατάξεων της ΣΣΕ είναι κατ' αρχήν ζήτημα των δικαστηρίων – ωστόσο εκ πρώτης όψεως αποτελεί ατομική διαφορά. Κάθε επαγγελματικό σωματείο έχει εύλογο ενδιαφέρον για την ερμηνευτική κατεύθυνση των κανονιστικών όρων της σύμβασης της οποίας μετέχει, για να αποφεύγονται άμεσες αλλά και έμμεσες (παραμόρφωση περιεχομένου) προσβολές. Για τον λόγο αυτό τα συμβαλλόμενα μέρη στη ΣΣΕ, πρέπει να έχουν λόγο και να μπορούν να καθορίσουν την ερμηνεία των όρων που τα ίδια έχουν συνάψει – καθώς αυτά γνωρίζουν το πνεύμα των διατάξεων αυτών. Προκύπτει από αυτό ότι υπάρχει προτεραιότητα της συλλογικής αυτονομίας έναντι της επιλύσεως της διαφοράς από τα δικαστήρια. Βέβαια η ερμηνεία των όρων θα πρέπει να είναι γνήσια, διαφορετικά θα πρόκειται για ψευδή ερμηνεία και εν τέλει την 'δημιουργία' μιας 'νέας' διάταξης.

Πάντως δεν αποκλείεται και η δημιουργία *ad hoc* επιτροπών για την επίλυση ερμηνευτικών ζητημάτων.

Στην περίπτωση όπου θα γίνει μια γνήσια ερμηνευτική παρέμβαση, το νόημα που αποδίδεται στον όρο της ΣΣΕ έχει δεσμευτικό χαρακτήρα και έναντι των δικαστηρίων – εφόσον βέβαια η ερμηνεία αυτή προηγήθηκε της δικαστικής κρίσεως, και όχι εάν επακολούθησε.

(δ) Τα δικαιώματα και οι υποχρεώσεις των συμβαλλομένων μερών

Εμπίπτουν στο ενοχικό μέρος των ΣΣΕ, το οποίο εξυπηρετεί ακριβώς την εφαρμογή του κανονιστικού μέρους. 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. Αυτό συμβαίνει με την πρόβλεψη ειδικών ρητρών (π. χ σύσταση επιτροπών για την επίλυση ζητημάτων που προκύπτουν στην πράξη από την εφαρμογή της ΣΣΕ στις κατ' ιδίαν εργασιακές σχέσεις).

(ε) Η ρήτρα ειρήνης

Ως υποχρέωση ειρήνης νοείται η ανάληψη της υποχρέωσης να μην κηρυχθεί απεργία. Ειδικότερα, στο νόμο ορίζεται ότι 'η συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να περιέχει ρήτρα ειρήνης σχετικά με τα ζητήματα που ρυθμίζει'. Λόγω της σαφέστατης διστακτικότητας της εν λόγω διάταξης, η οποία δημιουργεί ερμηνευτικές δυσχέρειες, μπορούν να αποτυπωθούν επιχειρήματα και προς τις δύο κατευθύνσεις. Σύμφωνα με μια πρώτη άποψη, εφόσον η ΣΣΕ 'μπορεί να περιέχει' ρήτρα ειρήνης, μπορεί ακριβώς έτσι και να μην περιέχει – κατά αυτή την άποψη η υποχρέωση ειρήνης δεν θεωρείται σύμφυτη. Ε *contrario*, μια άλλη άποψη υποστηρίζει ότι η υπογραφή ΣΣΕ συνιστά συμβατική δέσμευση που έχει ορισμένη διάρκεια και δημιουργεί υποχρέωση για τήρηση των συμφωνημένων ('για τα ζητήματα που ρυθμίζει').

Σε κάθε περίπτωση, γενική ρήτρα ειρήνης δεν νοείται – παραίτηση από το δικαίωμα να ασκηθεί η απεργία είναι ανίσχυρη, όπως και συμβαίνει για κάθε θεμελιώδες δικαίωμα, πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα ελεύθερης επιλογής. Κατά την ορθότερη άποψη, η υποχρέωση ειρήνης θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητη (σύμφυτη) για τα ζητήματα που ρυθμίζει η ΣΣΕ. Η υπογραφή της τελευταίας δεν μπορεί παρά να δημιουργεί σχετική ασφάλεια για την τήρηση των συμφωνημένων από κάθε πλευρά. Κατ' επέκταση, δεν μπορεί να έχει γενικό χαρακτήρα αλλά θα πρέπει να περιορίζεται στην υποστήριξη της τήρησης της ΣΣΕ. Συνεπώς, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν περιορίζονται και μπορούν να κηρύξουν απεργία για ζητήματα που δεν αντιμετωπίστηκαν με κάποιο τρόπο στην ΣΣΕ ή προέκυψαν μεταγενέστερα αυτής. Πάντως, και προβαίνοντας σε ερμηνεία της σχετικής διάταξης υπό το πρίσμα του Συντάγματος, δεν μπορούν να υπάρξουν άλλοι περιορισμοί (έστω και παράπλευροι) του δικαιώματος της απεργίας. Η υποχρέωση ειρήνης, υπό οποιαδήποτε εκδοχή, λήγει με την έναρξη των διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας ΣΣΕ.

Το δικαίωμα & η υποχρέωση για διαπραγμάτευση

Όπως ορίζει ο νόμος, δεν εναπόκειται στην διακριτική ευχέρεια των φορέων της συνδικαλιστικής διαπραγμάτευσης το εάν θα διαπραγματευθούν ή όχι – η άρνηση για διαπραγμάτευση εξυψώνεται πλέον σε παράνομη συμπεριφορά για οποιοδήποτε είδος συλλογικής διαφοράς. Πάντως, η υποχρέωση για διαπραγμάτευση δεν σημαίνει και περιορισμό της ελευθερίας του συλλογικώς συμβάλλεσθαι και αφορά αποκλειστικά στην συμπεριφορά των μερών κατά την διαδικασία των διαπραγματεύσεων – δεν σημαίνει και υποχρέωση δηλαδή για σύναψη ΣΣΕ.

(α) Ο σκοπός της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση

Ratio της αναγνώρισης της υποχρέωσης αυτής, για διαπραγμάτευση, είναι κατ' αρχάς διότι πρέπει να διασφαλιστεί η σοβαρότητα του διαλόγου. Μέσω της υποχρέωσης αυτής, αξιώνεται η καλόπιστη συμπεριφορά κατά την διαδικασία των διαπραγματεύσεων, και αναμένεται και η αντίστοιχη συμπεριφορά από την άλλη πλευρά. Η σχετική υποχρέωση αξιώνει την έναρξη και συνέχιση των συζητήσεων, επιπλέον, τα μέρη επιβάλλεται να προσπαθήσουν να ρυθμίσουν τις διαφορές τους.

(β) Το υποκείμενο του δικαιώματος και της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση

Υποκείμενα του σχετικού δικαιώματος, και της αντίστοιχης υποχρέωσης, είναι τόσο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και των εργοδοτών (και των μεμονωμένων εργοδοτών). Σκοπός του σχετικού δικαιώματος και της αντίστοιχης υποχρέωσης είναι η κατάρτιση ΣΣΕ, και η υποχρέωση αυτή απευθύνεται στα πρόσωπα που έχουν η ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη της ΣΣΕ που συνδέεται με τη συγκεκριμένη συλλογική διαφορά. Τέλος, το αντικείμενο της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση συνδέεται με θέματα τα οποία μπορούν να αποτελέσουν περιεχόμενο ΣΣΕ.

(γ) Η διαδικασία της διαπραγμάτευσης

Η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης αρχίζει με τη γνωστοποίηση από τη μια πλευρά στην άλλη, με *έγγραφο*, του τύπου διαπραγματεύσεων & των υπό διαπραγμάτευση θεμάτων. Λόγω του ότι ο νόμος δεν προσδιορίζει τον τρόπο γνωστοποίησης είναι δυνατόν να γίνει με οποιοδήποτε μέσο. Εάν δεν αναφέρονται στο έγγραφο αυτό τα υπό διαπραγμάτευση θέματα δημιουργείται ζήτημα ακυρότητας της πρόσκλησης – αν πάντως τα εν λόγω ζητήματα είναι ήδη γνωστά με άλλο τρόπο στην πλευρά προς την οποία απευθύνεται το έγγραφο, δεν δημιουργείται κάποιο πρόβλημα. Επιπλέον, η άλλη πλευρά στην οποία γνωστοποιείται η πρόσκληση, οφείλει να προσέλθει σε διαπραγμάτευση μέσα σε 10 εργάσιμες ημέρες από την γνωστοποίηση των θεμάτων. Περαιτέρω προσδιορισμός του χρόνου των διαπραγματεύσεων θα γίνει μέσω κατάλληλων συνεννοήσεων των μερών (και σε περίπτωση ασυμφωνίας των μερών). Εάν πρόκειται για ζητήματα που χρειάζονται άμεση αντιμετώπιση, τότε ο χρόνος εντός του οποίου πρέπει να πραγματοποιηθεί η διαπραγμάτευση περιορίζεται στις 24 ώρες. Επίσης με το έγγραφο της πρόσκλησης θα πρέπει να γνωστοποιούνται τα πρόσωπα με τα οποία εξουσιοδοτούνται για τη διαπραγμάτευση – οι εκπρόσωποι ορίζονται με απόφαση του ΔΣ, εκτός εάν ορίζει κάτι διαφορετικό το καταστατικό. Τέλος, τηρούνται πρακτικά τα οποία υπογράφονται από τους αντιπροσώπους των μερών – η μη τήρηση των πρακτικών, δεν οδηγεί σε κάποια ακυρότητα.

(δ) Το περιεχόμενο της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση

Το ειδικότερο περιεχόμενο της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση συνίσταται όχι απλώς στην συνάντηση και διαβούλευση αλλά και στην υποχρέωση για καλόπιστη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, ο νόμος αξιώνει πολύ περισσότερο την σοβαρότητα των προσπαθειών για επίλυση της διαφοράς, τήρηση των διαδικαστικών κανόνων που θα οδηγήσουν σε εποικοδομητικό κλίμα και εν γένει την θετική και ενεργητική στάση απέναντι στην επίτευξη της συμφωνίας. Αναλυτικότερα, τα μέρη υποχρεούνται να αιτιολογούν τις προτάσεις τους και τις αντιπροτάσεις τους, καθώς αυτό αποτελεί βασικό παράγοντα αμοιβαίας κατανόησης και δημιουργικής ανταλλαγής απόψεων – στοιχεία που μπορούν να οδηγήσουν στην επίτευξη συμφωνίας. Επιπροσθέτως, ο νομοθέτης καθιερώνει και ένα δεύτερο στοιχείο που συνδέεται με την καλή πίστη κατά την διάρκεια των διαπραγματεύσεων, καθιερώνει σχετική υποχρέωση για την εργοδοτική πλευρά να παρέχει στην εργατική όλες εκείνες τις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για τη διαπραγμάτευση. Πάντως, σε κάθε περίπτωση παραμονεύει ο κίνδυνος να προκληθεί σύγχυση μεταξύ της κακόπιστης διαπραγματευτικής συμπεριφοράς και της συμβατικής ελευθερίας, για αυτό και θα πρέπει να κρίνεται *ad hoc* το πότε μια διαπραγματευτική συμπεριφορά διαπνέεται ή όχι από κακοπιστία.

(ε) Εγγυήσεις για τον σεβασμό της υποχρέωσης διαπραγμάτευσης

Ο νομοθέτης, αγνοώντας τις βασικές και αυτονόητες αρχές που πρέπει να διέπουν μια κατοχυρωμένη υποχρέωση – δεν προβλέπει τον μηχανισμό των κυρώσεων, σε περίπτωση παράβασης της σχετικής υποχρέωσης για διαπραγμάτευση. Ως αποτέλεσμα αυτού, για να διασφαλιστεί η τήρηση της υποχρέωσης αυτής, πρέπει να αναζητήσουμε στις γενικές διατάξεις. Έτσι, σε περίπτωση παραβίασης της υποχρέωσης αυτής, μπορεί

να υποχρεωθεί φυσικό ή νομικό πρόσωπο σε αποζημίωση. Ως ‘κύρωση’ κατά του μέρους που αρνείται να εκπληρώσει την υποχρέωση για διαπραγμάτευση, θα πρέπει να επιβάλλεται η αδυναμία να τεθεί, από το ίδιο το μέρος, ο μηχανισμός της μεσολάβησης. Θα ήταν καταχρηστικό μια πλευρά να αρνείται να διαπραγματευθεί και εκ των υστέρων να είναι δυνατόν να θέσει σε κίνηση η ίδια μονομερώς το μηχανισμό της μεσολάβησης και εν συνεχεία της διαιτησίας.

(στ) Η απεργία κατά τη διάρκεια της διαπραγματευτικής διαδικασίας

Κατά τη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης οι εργαζόμενοι διατηρούν το δικαίωμα απεργίας, εκτός βέβαια αν αυτό έχει αποκλεισθεί από ειδική συμβατική ρήτρα. Ειδικότερα, να υπογραμμισθεί ότι η άσκηση της απεργίας κατά την διάρκεια της διαδικασίας της διαπραγμάτευσης δεν σημαίνει ότι η εργατική πλευρά τηρεί κακόπιστη διαπραγματευτική συμπεριφορά.

(ζ) Η παρέμβαση στις διαπραγματεύσεις

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. Με αυτόν τον τρόπο, εξασφαλίζεται η πολυφωνία των συλλογικών διαπραγματεύσεων και διευκολύνονται οι λιγότερο αντιπροσωπευτικές οργανώσεις να συνυπογράψουν τη ΣΣΕ, αφού θα έχουν ήδη συμμετάσχει στις σχετικές συζητήσεις. Απαιτείται όμως οι παρεμβαίνουσες οργανώσεις να έχουν μέλη που ανήκουν στο πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ, της οποίας επιδιώκεται η σύναψη.

(η) Η συμβατική ρύθμιση της διαδικασίας της διαπραγμάτευσης

Ο νόμος ναι μεν δεν το διευκρινίζει ευθέως, ωστόσο γίνεται δεκτό ότι τα ζητήματα σχετικά με τους όρους και την διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο ΣΣΕ. (π. χ να προβλεφθεί η δημιουργία θεσμικών οργάνων).

Η υποχρέωση για πληροφόρηση

Συνίσταται στην υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς να παρέχει στην εργατική πλευρά εκείνες τις πληροφορίες που είναι αναγκαίες για τη διεξαγωγή διαπραγματεύσεων. Η ίδια η σοβαρότητα που απαιτεί ο διάλογος μεταξύ των μερών επιβάλλει την διάθεση ορισμένων στοιχείων για περαιτέρω πληροφόρηση των εργαζομένων, έτσι ώστε να γνωρίζουν τα πραγματικά στοιχεία, και να μπορεί να δημιουργηθεί καλόπιστος και εποικοδομητικός διάλογος, να πληρούνται δηλαδή οι προϋποθέσεις της υποχρέωσης για διαπραγμάτευση.

(α) Το περιεχόμενο της πληροφόρησης

Η πληροφόρηση πρέπει να είναι ακριβής και πλήρης, για τη διευκόλυνση των διαπραγματεύσεων. Επίσης είναι αναγκαία η συνάφεια της πληροφόρησης και της

παροχής στοιχείων με τα θέματα που αποτελούν αντικείμενο της διαπραγμάτευσης. Ο νομοθέτης, πάντως, περιορίζει τον κύκλο των θεμάτων που μπορούν να δοθούν για πληροφόρηση του άλλου μέρους, και ειδικότερα αναφέρεται σε θέματα όπως η οικονομική κατάσταση, η οικονομική πολιτική και η πολιτική προσωπικού της επιχείρησης.

- (β) Το επιχειρηματικό απόρρητο και η υποχρέωση εχεμύθειας των εκπροσώπων των εργαζομένων

Ως αντίβαρο έναντι του δικαιώματος στη πληροφόρηση λειτουργεί και το δικαίωμα του εργοδότη στο επιχειρηματικό απόρρητο. Ως επιχειρηματικό απόρρητο εν ευρεία έννοια νοείται το δικαίωμα του εργοδότη να αποτρέψει επεμβάσεις στο πεδίο της επιχειρηματικής του δραστηριότητας, οι οποίες είναι δυνατόν να φανερώσουν ευαίσθητες πτυχές της, και έτσι ο εργοδότης μπορεί να αρνηθεί ή να περιορίσει την διάδοση τους σε τρίτους. Πάντως σε κάθε περίπτωση ο περιορισμός του δικαιώματος της πληροφόρησης από το επιχειρηματικό απόρρητο πρέπει να είναι ανάλογος και αναγκαίος όπως και πρόσφορος για τον επιδιωκόμενο σκοπό.

Η κατάρτιση των ΣΣΕ

- (α) ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ

Ικανότητα σύναψης ΣΣΕ είναι η παρεχόμενη από το νόμο – σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα – δυνατότητα να τις υπογράψουν νομίμως. Εύλογο είναι αυτό καθώς πρέπει η σχετική αρμοδιότητα, που είναι τόσο σημαντική, να απονέμεται σε εκείνους που είναι πραγματικά υπεύθυνοι. Ως προς τις έννοιες της *αρμοδιότητας* και της *ικανότητας*, ενώ και οι 2 έννοιες εκφράζουν την ίδια κατάσταση, δηλαδή την ιδιότητα του προσώπου να μπορεί να υπογράψει ΣΣΕ, στην έννοια της ικανότητας η έμφαση δίνεται στα χαρακτηριστικά της οργάνωσης ενώ στην έννοια της αρμοδιότητας το σημείο εκκίνησης είναι το είδος της ΣΣΕ.

Από πλευράς εργαζομένων, η ικανότητα σύναψης ΣΣΕ απονέμεται μόνο σε συνδικαλιστικές οργανώσεις – άλλα νομικά πρόσωπα, όπως τα κοινά σωματεία, δεν έχουν την σχετική ικανότητα. Επιπλέον, τα Εργατικά κέντρα δεν έχουν εκ των πραγμάτων μια τέτοια δυνατότητα. Από την πλευρά των εργοδοτών, την ικανότητα αυτή έχουν οι εργοδοτικές οργανώσεις και στην περίπτωση των επιχειρησιακών ΣΣΕ, ο κατ' ιδίαν εργοδότης (φυσικό ή νομικό πρόσωπο). Κάθε εργοδότης – ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης και το μέγεθος αυτής – δύναται να υπογράψει ΣΣΕ. Από πλευράς εργοδοτών δεν εξαρτάται από την πανηγυρική βούληση των προσώπων που την απαρτίζουν, όπως αυτή εκφράσθηκε στο καταστατικό – κρίσιμο είναι εάν εμφανίζεται και λειτουργεί στην πράξη, ως εργοδοτική οργάνωση και εάν δηλαδή εκπροσωπεί εργοδοτικά συμφέροντα π. χ ενώπιον δημόσιων αρχών. Εξαίρεση από τα παραπάνω περί ικανότητας για σύναψη ΣΣΕ αποτελεί η περίπτωση των εργαζομένων σε δικηγορικά, συμβολαιογραφικά και άλλα γραφεία, όπου η σχετική ΣΣΕ

υπογράφεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων και του οικείου ΝΠΔΔ, στο οποίο υπάγονται οι εργοδότες – δηλαδή από τους δικηγορικούς ή συμβολαιογραφικούς συλλόγους.

Ειδικότερα, οι κλαδικές συμβάσεις δύναται να συνάπτονται από μεμονωμένους εργοδότες οι οποίοι εκπροσωπούν με κοινό εξουσιοδοτημένο εκπρόσωπο ή εκπροσώπους, εφόσον οι καλούμενοι ή καλούντες εκπροσωπούν τουλάχιστον το 70% των εργαζομένων στον κλάδο, ή είναι τουλάχιστον οι 5 μεγαλύτεροι εργοδότες – με κριτήριο τους εργαζόμενους που απασχολούν. Στη συνέχεια, ο νομοθέτης επιθυμεί αυτή η γενική ικανότητα προς σύναψη ΣΣΕ να περιορίζεται στο πεδίο άσκησης της δραστηριότητας τη οργανώσεως – δεν μπορεί δηλαδή οποιαδήποτε οργάνωση να υπογράψει οποιαδήποτε ΣΣΕ. Σε κάθε πεδίο πρέπει να υπάρχει μια μόνο ΣΣΕ, και ως προς το ζήτημα που δημιουργείται, για το ποια θα είναι αυτή που θα υπογράψει, ο νομοθέτης ορίζει ότι η πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση θα το κάνει.

Τα είδη ΣΣΕ και αρμοδιότητα σύναψής τους

Οι ΣΣΕ δεν αναφέρονται όλες στις ίδιες κατηγορίες εργαζομένων – δεν έχουν το ίδιο πεδίο εφαρμογής. Άλλοτε είναι ευρύτερο, άλλοτε στενότερο – κάθε συνδικαλιστική οργάνωση υπογράφει ανάλογα με το είδος της και αντίστοιχη ΣΣΕ, και το αντίστροφο, κάθε εργοδοτική οργάνωση ανάλογα με το είδος της ΣΣΕ καθίσταται αρμόδια για την υπογραφή της τελευταίας. Ναι μεν η επιλογή της ΣΣΕ που θα υπογράψουν τα μέλη αποτελεί στοιχείο της προστατευόμενης συνταγματικά συλλογικής αυτονομίας, ο νομοθέτης όμως οργανώνει τον θεσμό της συλλογικής διαπραγμάτευσης ορίζοντας ποιες συνδικαλιστικές οργανώσεις νομιμοποιούνται να υπογράψουν ΣΣΕ. Ειδικότερα τα είδη συλλογικών συμβάσεων:

(α) εθνικές γενικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους όλης της χώρας ως προς τους **μη** μισθολογικούς όρους, ενώ ως προς τους μισθολογικούς ισχύουν για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες που είναι μέλη των οργανώσεων που συμβλήθηκαν. Περιέχουν γενικούς κανόνες που αφορούν όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και ρυθμίζοντας τους ελάχιστους όρους εργασίας επιτελούν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο, διατηρούν στοιχειωδώς την κοινωνική συνοχή και αποφεύγουν να υφίστανται ακραίες αδικίες στην χώρα. Επιπλέον, λόγω του ότι εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους της χώρας μπορούν να αποτελέσουν μηχανισμό ενσωμάτωσης στη χώρα ευρωπαϊκών οδηγιών. Ειδικότερα, από πλευράς εργαζομένων συνάπτονται από τις τριτοβάθμιες οργανώσεις αυτών, δηλαδή από την μοναδική σήμερα ΓΣΕΕ. Από πλευράς εργοδοτών συνάπτονται από τις αναγνωριζόμενες ως ευρύτερης εκπροσώπησης οργανώσεις των εργοδοτών ή πανελλήνιας έκτασης. Ο όρος “ευρύτερης” εκπροσώπησης απλώς υποδηλώνει εκπροσώπηση περισσότερων παραγωγικών κλάδων και ΔΕΝ παραπέμπει οπωσδήποτε σε καθολική εκπροσώπηση εργοδοτών (π. χ ΣΕΒ,ΕΣΕΕ).

Για τη σύναψη εθνικών γενικών ΣΣΕ λαμβάνονται υπόψη ευρύτερες παράμετροι – όπως η κατάσταση της εθνικής οικονομίας και η βελτίωση της παραγωγικότητας σε εθνικό επίπεδο.

Οι χαμηλότερου επιπέδου ΣΣΕ, δηλαδή οι κλαδικές, οι επιχειρησιακές και οι ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, δεν επιτρέπεται να περιέχουν μη μισθολογικούς όρους εργασίας δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους εργασίας των εθνικών γενικών ΣΣΕ. Οι όροι τους λοιπόν περιέχουν τα ελάχιστα η μισθολογικά όρια προστασίας σε εθνικό επίπεδο, τα οποία δε επιδέχονται δυσμενέστερης ρύθμισης σε άλλο επίπεδο. Όπως συνάγουμε λοιπόν οι εθνικές γενικές ΣΣΕ διατηρούν την σημασία τους για θέματα μη μισθολογικά, και οι ρυθμίσεις αυτών εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζομένους της χώρας ανεξάρτητα από το εάν οι ίδιοι ή οι εργοδότες τους είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.

(β) οι κλαδικές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους περισσότερων ή ομοειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή και όλης της χώρας. Όπως και οι εθνικές γενικές ΣΣΕ, έτσι και αυτές είναι διεπαγγελματικές ΣΣΕ. Ειδικότερα, οι κλαδικές ΣΣΕ επιτελούν μια σημαντική λειτουργία αποτροπής του αθέμιτου ανταγωνισμού, έχουν σημαντική οικονομική λειτουργία. Αυτό διότι ενόψει του ότι οι επιχειρήσεις του ίδιου κλάδου δραστηριοποιούνται στις ίδιες αγορές – στις οποίες λειτουργούν υπό ανταγωνιστικές συνθήκες, με το να ορίζονται, μέσω των συλλογικών συμβάσεων αυτών, ενιαίοι οι όροι και συνθήκες εργασίας των εργαζομένων του κλάδου περιορίζεται σε σημαντικό βαθμό η δυνατότητα μιας επιχείρησης να προβεί σε αθέμιτες εμπορικές πρακτικές, να αποκτήσουν ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έναντι άλλων επιχειρήσεων. Με τον τρόπο αυτόν εξυπηρετείται και το δημόσιο συμφέρον. Η έννοια του κλάδου, παραπέμπει σε κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Ειδικότερα, εναπόκειται στα συμβαλλόμενα μέρη να προσδιορίσουν την ταυτότητα του κλάδου. Δεν αποκλείεται να δημιουργούνται και υποκλάδοι, στο πλαίσιο ενός ευρύτερου κλάδου – ο υποκλάδος θα περιλαμβάνει ομοειδείς ή συναφείς εκμεταλλεύσεις. Ο κλάδος δύναται να έχει και όλως γενικό χαρακτήρα – αυτό όμως μόνο όταν και εάν διαπιστώνεται η απαιτούμενη συνάφεια ως προς το αντικείμενο παραγωγής ή οικονομικής δραστηριότητας, πράγμα που ισχύει για το εμπόριο αλλά όχι και για τη βιομηχανία. Επιπλέον στην πράξη συναντώνται δυσχέρειες διάκρισης μεταξύ κλαδικών και ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ – μια διάκριση η οποία έχει σημασία γιατί ανάλογα με το είδος τους, υπογράφονται από διαφορετικές συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μια κλαδική σύμβαση πρέπει να μην περιορίζεται σε μια από τις επαγγελματικές ειδικότητες του κλάδου αλλά πρέπει να έχει διεπαγγελματικό χαρακτήρα – δεν χάνει πάντως αυτόν τον διεπαγγελματικό χαρακτήρα όταν παραλείπεται μια ειδικότητα που υπάρχει στον κλάδο. Εν προκειμένω για να διαπιστώσουμε εάν πρόκειται για κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ, θα πρέπει να γίνει μια αξιολόγηση της ΣΣΕ – εάν ρυθμίζονται όροι εργασίας όχι απλά της πλειοψηφίας των εργαζομένων αλλά όλων σχεδόν από αυτούς, με απλή παράλειψη κάποιων, υπάρχει κλαδική σύμβαση. Ε contrario, εάν έχουμε ρύθμιση η οποία

αναφέρεται μόνο στα επαγγελματικά χαρακτηριστικά και όχι στο είδος της επιχείρησης – πρόκειται για ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ. Τα συμβαλλόμενα μέρη επίσης μπορούν να περιορίσουν γεωγραφικά την εμβέλεια της ΣΣΕ, και να λάβει η τελευταία τον χαρακτήρα της τοπικής (κλαδικής) ΣΣΕ. Τέλος, αρμοδιότητα για την σύναψη αυτού του είδους ΣΣΕ έχουν από την εργατική πλευρά πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες οργανώσεις, που καλύπτουν εργαζομένους ανεξάρτητα από το επάγγελμα ή την ειδικότητα τους, ομοειδών ή συναφών επιχειρήσεων του ίδιου κλάδου. Δεν μπορούν λοιπόν να συναφθούν από εργατικές οργανώσεις που περιορίζονται στην προάσπιση των συμφερόντων μόνο συγκεκριμένων κατηγοριών εργαζομένων. Πρέπει δηλαδή να πρόκειται για διεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις – πράγμα που προκύπτει με βάση το καταστατικό. Από την εργοδοτική πλευρά ο νόμος αναφέρεται ότι γενικά εργοδοτικές οργανώσεις είναι αρμόδιες προς υπογραφή, χωρίς καμία περαιτέρω εξειδίκευση.

(γ) ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

Ρυθμίζουν τους όρους εργασίας εργαζομένων του ίδιου επαγγέλματος. Δεν μας ενδιαφέρει στην προκειμένη περίπτωση το είδος της επιχείρησης – δηλαδή το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας του εργοδότη – αλλά μας ενδιαφέρει αυτό του εργαζομένου. Χαρακτηριστικό όλων των ομοιοεπαγγελματικών ΣΣΕ είναι ότι αφορούν τους όρους εργασίας των εργαζομένων του συγκεκριμένου επαγγέλματος, όπως και των συναφών προς αυτό ειδικοτήτων, χωρίς να μας ενδιαφέρει το είδος της επιχείρησης. Δύναται επιπλέον να είναι εθνικές, δηλαδή να αφορούν τους εργαζομένους ορισμένου επαγγέλματος όλης της χώρας, όπως και δύναται να είναι περιορισμένες γεωγραφικά, να είναι δηλαδή τοπικές, αφορώντας τους εργαζομένους του ίδιου επαγγέλματος σε συγκεκριμένη πόλη ή νομό ή περιφέρεια. Πάντως η νομοθεσία μας δεν προβλέπει ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ σε κλάδο ή συγκεκριμένη επιχείρηση. Ως προς την αρμοδιότητα για σύναψη, οι εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται από την πλευρά των εργαζομένων από δευτεροβάθμιες ή πρωτοβάθμιες ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις πανελλήνιας έκτασης και από την πλευρά των εργοδοτών, από εργοδοτικές οργανώσεις ευρύτερης εκπροσώπησης ή πανελλήνιας έκτασης. Οι τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ συνάπτονται από ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, πρωτοβάθμιες ή δευτεροβάθμιες, τοπικού χαρακτήρα και από εργοδοτικές οργανώσεις.

(δ) Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ

Αφορούν τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης. Πρόκειται για διεπαγγελματικές ΣΣΕ και έτσι δεν μπορούν να αφορούν μόνο ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων – δεν δύναται σύναψη ομοιοεπαγγελματικής επιχειρησιακής ΣΣΕ. Ο νομοθέτης έχει επιλέξει στην επιχείρηση να υπάρχει μόνο μια ΣΣΕ με την οποία θα ρυθμίζονται οι όροι εργασίας όλων των εργαζομένων της – μάλιστα εάν υπάρχουν σε μια επιχείρηση περισσότερες εκμεταλλεύσεις δύναται να υπάρξουν περισσότερες ξεχωριστές ΣΣΕ, για κάθε μια από αυτές. Η επιχειρησιακή συλλογική διαπραγμάτευση

έχει σημαντικά πλεονεκτήματα – επιτρέπεται να ληφθεί υπόψη πληρέστερα η οικονομική και η κοινωνική πραγματικότητα, λαμβάνονται υπόψη η παραγωγικότητα και τα οικονομικά αποτελέσματα της επιχείρησης. 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 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.

Η αντιπροσωπευτικότητα

Η εν γένει ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ δεν αρκεί – σε κάθε πεδίο πρέπει να υπάρχει **μόνο μια ΣΣΕ**. Τίθεται λοιπόν το ζήτημα ποια οργάνωση θα είναι η αρμόδια για να συνάψει τη σύμβαση. Το ζήτημα αυτό δημιουργείται μόνο για τις εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις καθώς από την εργοδοτική πλευρά δύναται να υπογραφούν νομίμως και περισσότερες της μιας οργανώσεις, αφού δεν προβλέπεται *ex lege* περιορισμός. Επομένως, ενόψει του ότι επιβάλλεται να υπογράφεται από την εργατική πλευρά μια και μοναδική ανα πεδίο ΣΣΕ, το σύστημα μας ωθεί τους εργαζομένους να συσπειρώνονται σε μια ενιαία οργάνωση, η οποία μόνη θα ασκεί το σημαντικό προνόμιο της υπογραφής ΣΣΕ, αλλά που σε κάθε περίπτωση θα διοικείται κατά τρόπο δημοκρατικό – εκφράζοντας όλες τις απόψεις. Η οργάνωση αυτή θα πρέπει λοιπόν να είναι και η πλέον αντιπροσωπευτική. Όπως ίσως γίνεται εμφανές, το ζήτημα της αντιπροσωπευτικότητας ενδεχομένως να θέσει ζήτημα συμβατότητας αυτής με την αρχή της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Ωστόσο, ο νομοθέτης μέσω αυτής της έμμεσης επιβολής του “μοντέλου” της ενιαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης φαίνεται να συμβαδίζει με τη συνδικαλιστική ελευθερία διότι (α) η εκπροσώπηση των συμφερόντων γίνεται με καλύτερο τρόπο όταν υπάρχει μαζικότητα (β) η συμμετοχή οποιουδήποτε εργαζόμενου σε μια οργάνωση αποτελεί κατοχυρωμένο δικαίωμα το οποίο μπορεί να ασκηθεί και δικαστικά.

Ειδικότερα, για την εθνική γενική ΣΣΕ, από την πλευρά των εργαζομένων ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ έχει η πλέον αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (ΓΣΣΕ) – προφανώς σε εθνικό επίπεδο. Για τα υπόλοιπα είδη ΣΣΕ ικανότητα έχει η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στο πεδίο ισχύος της ΣΣΕ. Κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας είναι ο αριθμός των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης. Το μοναδικό κριτήριο, το ποσοτικό στοιχείο της μαζικότητας και πιο συγκεκριμένα τον αριθμό των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για την ανάδειξη διοίκησης. Όμως ο νομοθέτης δεν υιοθετεί ως κριτήριο αφηρημένα τον αριθμό των μελών διότι κατά αυτόν τον τρόπο θα μπορούσαν να συνυπολογίζονται άτομα τα οποία δεν έχουν καμία σχέση με την συμμετοχή στη ζωή της οργάνωσης – δηλαδή προκύπτουν από πλασματικές εγγραφές. Τέλος, σε περίπτωση διαφωνίας ως προς την αντιπροσωπευτικότητα, αρμόδια να επιλύσει την σχετική διαφορά είναι η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών.

Η διαδικασία υπογραφής και θέση σε ισχύ της ΣΣΕ.

Ο νόμος προβλέπει συγκεκριμένη διαδικασία για την υπογραφή και τη θέση σε ισχύ ΣΣΕ. Η διαδικασία αυτή εμπεριέχει τυπικότητα και εάν δεν τηρηθεί δημιουργείται ζήτημα ακυρότητας της σύμβασης. Κατ' αρχάς προβλέπεται έγγραφος τύπος, *“..καταρτίζεται σε 3 πρωτότυπα έγγραφα τα οποία υπογράφονται από τους εκπροσώπους των μερών”*. Εάν δεν τηρηθεί ο έγγραφος τύπος δεν συνάπτεται εγκύρως η σύμβαση. Περαιτέρω, για λόγους σαφήνειας πρέπει να αναφέρονται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που συμβλήθηκαν και οι εκπρόσωποι τους, η χρονολογία της κατάρτισης αλλά και η έκταση της εφαρμογής της. Συνοπτικά απαιτούνται τα βασικά στοιχεία που καθορίζουν την ταυτότητα της ΣΣΕ. Ειδικότερα, περί νομιμοποίησης των εκπροσώπων των συνδικαλιστικών οργανώσεων εφαρμόζονται οι σχετικές διατάξεις των καταστατικών τους – ενώ για εκείνη της ένωσης προσώπων οι ρυθμίσεις της ιδρυτικής της πράξης. Στη συνέχεια, για λόγους διαφάνειας προβλέπεται ορισμένη διαδικασία δημοσιότητας της ΣΣΕ: *“το ένα από τα πρωτότυπα κατατίθεται από εξουσιοδοτημένο αντιπρόσωπο στην αρμόδια κατά τόπο επιθεώρηση εργασίας της Νομαρχίας όπου καταρτίστηκε η ΣΣΕ”*. Περαιτέρω, προβλέπεται και η καταχώριση της συμβάσεως σε ειδικό βιβλίο: *“σε κάθε επιθεώρηση εργασίας της νομαρχίας και στην αρμόδια κεντρική υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας τηρείται ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων όπου καταγράφονται όλα τα βασικά στοιχεία της ΣΣΕ. Οι ΣΣΕ καταχωρούνται στο βιβλίο αυτό την ίδια μέρα που κατατίθενται.”*. Οι ρυθμίσεις αυτές είναι αναμενόμενες και λογικές καθώς οι διατάξεις της ΣΣΕ έχουν κανονιστικό χαρακτήρα οπότε και είναι απαραίτητο να εξασφαλίζεται ευρεία δημοσιότητα. Το περιεχόμενο της σύμβασης δεν αφορά μόνο τους συμβαλλόμενους αλλά και τρίτους όπως π. χ τους εργαζόμενους μιας επιχείρησης οι οποίοι δεν είναι μέλη της συμβαλλόμενης οργάνωσης αλλά εφαρμόζεται και σε αυτούς. Η παραπάνω διαδικασία δημοσίευσης έχει ιδιαίτερη νομική σημασία καθώς η ισχύς της ΣΣΕ αρχίζει από την ημερομηνία καταθέσεως της στην αρμόδια υπηρεσία – αν δεν τηρηθεί ποτέ η παραπάνω διαδικασία δημοσίευσης, η ΣΣΕ δεν αποκτά ισχύ – δηλαδή δεν αποκτά κανονιστική ισχύ στις εργασιακές σχέσεις. Τέλος, προβλέπεται ότι

η υπηρεσία στην οποία έχει κατατεθεί η ΣΣΕ χορηγεί αντίγραφά της σε όποιον ενδιαφέρεται εφόσον ο τελευταίος έχει καταβάλει σχετική αίτηση.

Η δέσμευση από τις ΣΣΕ

Για να προκύπτει δέσμευση των κατ' ιδίαν εργοδοτών και εργαζομένων από την ΣΣΕ, πρέπει, πρωτίστως, να υπάρχει ενεργός εργασιακή σχέση. Στη συνέχεια, πρέπει η συγκεκριμένη εργασιακή σχέση να υπάγεται στο πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ και ειδικότερα στο επαγγελματικό, τοπικό, προσωπικό και στο χρονικό πεδίο ισχύος της.

(α) Το επαγγελματικό και τοπικό πεδίο ισχύος

Προκειμένου να εφαρμοσθεί κάποια ΣΣΕ πρέπει η επαγγελματική ιδιότητα ή η εργασιακή σχέση του εργαζομένου να υπάγεται στο επαγγελματικό πεδίο της σύμβασης αυτής. Υπάρχουν, βεβαίως και περιπτώσεις στις οποίες δεν γίνεται ορισμένη διάκριση μεταξύ των διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών, αλλά όλοι οι εργαζόμενοι υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ. Υπάρχουν όμως και περιπτώσεις στις οποίες είναι αναγκαίο ο μισθωτός να απασχολείται σε συγκεκριμένη επαγγελματική ειδικότητα όπως συμβαίνει π. χ στην περίπτωση της ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ. Επιπλέον δύναται να υπάρχουν και οι τοπικές κλαδικές & ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ, οι οποίες μπορούν να αφορούν μόνο τους εργαζόμενους συγκεκριμένης πόλης – νόμου – περιφέρειας.

(β) Το προσωπικό πεδίο ισχύος.

Οι ΣΣΕ που έχουν συναφθεί νομίμως, δεν δεσμεύουν αναγκαστικά όλα τα πρόσωπα, εργαζόμενους και εργοδότες, τα οποία υπάγονται στο επαγγελματικό και τοπικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ. Γενική δέσμευση προκύπτει μόνο σε ορισμένες εξειδικευμένες περιπτώσεις όπως αυτής της εθνικής γενικής ΣΣΕ. Συχνά όμως απαιτείται η ιδιότητα μέλους των οργανώσεων που σύνηψαν την ΣΣΕ, για την εφαρμογή της τελευταίας. Το ποια ακριβώς πρόσωπα δεσμεύονται από τη ΣΣΕ (προσωπικό πεδίο ισχύος) προκύπτει από το είδος της τελευταίας. Τέλος μόνο στην περίπτωση της εθνικής γενικής ΣΣΕ η εφαρμογή της τελευταίας συνδέεται με την ιδιότητα **μόνο του εργοδότη ως μέλους των οργανώσεων που σύνηψαν την συλλογική σύμβαση.**

(γ) Οι εθνικές γενικές ΣΣΕ

Παραδοσιακά καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας – περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο και στα ΝΠΔΔ & ΟΤΑ. Έτσι ως προς τους **μη μισθολογικούς όρους** της εθνικής γενικής ΣΣΕ, αυτοί εφαρμόζονται χωρίς να απαιτείται – είτε ο εργαζόμενος, είτε ο εργοδότης – να είναι μέλη των συμβαλλομένων οργανώσεων. Καθορίζουν, εν ολίγοις τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, χωρίς καμία άλλη προϋπόθεση. Δεδομένου ότι ισχύει πλέον ο εθνικός νομοθετικός κατώτατος μισθός, ο οποίος καθορίζει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, οι μισθολογικές ρυθμίσεις της εθνικής γενικής ΣΣΕ, μόνο εφόσον είναι ευνοϊκότερες των νομοθετικών

ισχύουν μόνο για τις επιχειρήσεις που είναι μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών οργανώσεων. Συμπερασματικά, οι μισθολογικές ρυθμίσεις των εθνικών γενικών ΣΣΕ μας ενδιαφέρουν μόνο εάν οι ρυθμίσεις που εισάγουν είναι ευνοϊκότερες από αυτές του νόμου – εφαρμόζεται εν προκειμένω η αρχή της εύνοιας – εάν δεν είναι ευνοϊκότερες εφαρμόζονται απλώς οι ρυθμίσεις του νόμου. Επιπλέον, κρίσιμη είναι η ιδιότητα του εργοδότη ως μέλους των συμβαλλομένων οργανώσεων – αυτή αρκεί για να εφαρμοστούν οι μισθολογικές ρυθμίσεις της σύμβασης, η ιδιότητα του εργαζομένου δε ως μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι άνευ σημασίας, μπορούν να εφαρμοστούν ακόμη και εάν ο εργαζόμενος δεν είναι μέλος συνδικαλιστικής οργάνωσης. Τέλος, ενώ οι μη μισθολογικοί όροι της εθνικής γενικής ΣΣΕ θα αφορούν και τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας στο Δημόσιο, ΟΤΑ κλπ. Δεν θα συμβαίνει το ίδιο και για τους μισθολογικούς όρους, καθώς το δημόσιο δεν είναι μέλος και ούτε μπορεί να είναι μέλος ορισμένης συνδικαλιστικής οργάνωσης – προϋπόθεση που είναι απαραίτητη για να εφαρμοστούν οι όροι αυτοί.

(δ) Οι κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ

Οι συμβάσεις αυτές δεσμεύουν μόνο τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλομένων 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 δέσμευση από την ΣΣΕ δεν δύναται να αποτραπεί από το καταστατικό της οργάνωσης – πρόκειται για *ex lege* ρύθμιση και για κανόνα δημόσιας τάξεως, για αυτό και η σχετική δέσμευση προκύπτει αυτομάτως χωρίς να απαιτείται οποιαδήποτε άλλη διατύπωση. Εάν ο εργαζόμενος ή ο εργοδότης γίνουν μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει συμβληθεί σε ήδη υπογεγραμμένη ΣΣΕ, η δέσμευση προκύπτει από την ημέρα προσχώρησης τους στην οργάνωση. Εάν πάντως αποχωρήσουν από αυτή την οργάνωση, η δέσμευση τους παραμένει εωσότου λήξει η ΣΣΕ, όπως και το ίδιο συμβαίνει σε περίπτωση που διαλυθεί η οργάνωση που είχε υπογράψει την σύμβαση και της οποίας ήταν μέλη. Με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται η σταθερότητα των όρων εργασίας σε όλη τη διάρκεια ισχύος της ΣΣΕ. Λόγω ακριβώς της εφαρμογής της κλαδικής και ομοιοεπαγγελματικής ΣΣΕ μόνο σε εκείνους τους εργαζομένους που είναι μέλη των οργανώσεων που υπέγραψαν την οικεία ΣΣΕ, είναι δυνατόν να υπάρξει διαφοροποίηση των όρων εργασίας μεταξύ εργαζομένων που είναι μέλη αυτών των οργανώσεων και εκείνων που δεν είναι. Μια τέτοια διαφοροποίηση δεν θεμελιώνει παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης καθώς ο εργοδότης απλώς εκπληρώνει νομική υποχρέωση (δεν χορηγεί οικειοθελείς παροχές) η οποία απορρέει από κανονιστικού χαρακτήρα διατάξεις. Εάν

όμως ο εργοδότης την εφαρμόζει οικειοθελώς και σε εργαζόμενους που δεν είναι μέλη της οργάνωσης που συμβλήθηκε, δεν αποκλείεται να αξιώσουν την εφαρμογή της ΣΣΕ και άλλοι εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη. Τέλος, σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης δεν μας ενδιαφέρει η ιδιότητα του διαδόχου ως μέλους της συμβληθείσας οργάνωσης καθώς η δέσμευση προκύπτει ευθέως από το νόμο.

(ε) Οι επιχειρησιακές ΣΣΕ

Στην περίπτωση αυτού του είδους ΣΣΕ, εφαρμόζεται η συγκεκριμένη σε όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης μια ΣΣΕ. Επιτυγχάνεται με αυτόν τον τρόπο η ενιαία εφαρμογή ελάχιστων όρων εργασίας για όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται σε αυτή την επιχείρηση. Οι κανονιστικοί όροι της ισχύουν υποχρεωτικά και στις εργασιακές σχέσεις όλων των εργαζομένων που απασχολούνται από τον εν λόγω εργοδότη. Δεν είναι λοιπόν δυνατόν να αναφέρεται στην ίδια την επιχειρησιακή ΣΣΕ ότι αυτή θα εφαρμόζεται αποκλειστικά στα μέλη της οργάνωσης που την υπέγραψε. Εφόσον υπεγράφη, ισχύει τελικά για όλους τους εργαζομένους της επιχείρησης.

Η διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής

(α) συνυπογραφή της ΣΣΕ

Όπως προαναφέρθηκε, δικαίωμα σε διαπραγμάτευση για σύναψη σσε έχουν μόνο οι πλέον αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργαζομένων. Όμως στην διαδικασία διαπραγμάτευσης δύναται να παρέμβουν και οι μη αντιπροσωπευτικές οργανώσεις οι οποίες τελευταίες έχουν την δυνατότητα να υπογράψουν την συγκεκριμένη σύμβαση – εάν οι διαπραγματεύσεις τελικά καταλήξουν σε υπογραφή ΣΣΕ και υπογραφεί και από την παρεμβαίνουσα συλλογική οργάνωση τότε δεσμεύεται και η τελευταία.

(β) προσχώρηση

Συνδικαλιστικές οργανώσεις και εργοδότες που δεν δεσμεύονται από συλλογική σύμβαση, μπορούν να προσχωρήσουν από κοινού σε ΣΣΕ που αφορά την κατηγορία τους. Με τον τρόπο αυτό διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ και σε νέα πρόσωπα. Ειδικότερα πρόκειται για κοινή δήλωση εργοδότη και οργανώσεων εργαζομένων, υπό την προϋπόθεση όμως ότι η σύμβαση στην οποία προσχωρούν αφορά την κατηγορία τους – η προσχώρηση δεν γίνεται να γίνει σε άσχετη ΣΣΕ. Επίσης συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων μπορεί να προσχωρήσει μονομερώς σε ΣΣΕ από την οποία όμως πρέπει να δεσμεύεται ήδη και ο εργοδότης. Προσχώρηση σε επιχειρησιακή ΣΣΕ δεν είναι δυνατό να γίνει από εργοδότη ή συνδικαλιστική οργάνωση άλλης επιχείρησης. Η προσχώρηση δεν δύναται να έχει επιλεκτικό χαρακτήρα αλλά μπορεί να γίνει μόνο για το σύνολο των όρων της ΣΣΕ. Επιπλέον, γίνεται με ιδιωτικό έγγραφο, που γνωστοποιείται στα μέρη που έχουν συνάψει τη ΣΣΕ, κατατίθεται στις κατά τόπους αρμόδιες υπηρεσίες του Υπουργείου Εργασίας και καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Απ τη στιγμή προσχώρησης επεκτείνεται η κανονιστική ισχύς της συλλογικής σύμβασης, για όσο χρόνο ισχύει η τελευταία. Αν

αντικατασταθεί η σύμβαση στην οποία έγινε η προσχώρηση με άλλη, παύει η δέσμευση.

(γ) η επέκταση της ΣΣΕ

Οι κλαδικές & ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεσμεύουν μόνο τα μέλη των συμβαλλομένων εργοδοτικών και εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων. Προβλέπεται όμως – υπό προϋποθέσεις – με σημαντικότερη εκ των οποίων την δέσμευση του 51% των εργαζομένων του αντίστοιχου κλάδου ή επαγγέλματος, η επέκταση των αποτελεσμάτων των ΣΣΕ, με απόφαση του Υπουργού Εργασίας, δηλαδή η κήρυξη τους ως γενικά υποχρεωτικών. Συμπερασματικά, θα εφαρμόζεται πλέον, σε μια τέτοια περίπτωση, σε εργοδότες και εργαζόμενους που δεν είναι μέλη των οργανώσεων που έχουν συμβληθεί – μεταβάλλεται, δηλαδή, το προσωπικό πεδίο της συγκεκριμένης ΣΣΕ.

(i) οι προϋποθέσεις επέκτασης

Η κήρυξη ΣΣΕ ως γενικά υποχρεωτικής υπαγορεύεται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, δηλαδή να εφαρμοστούν ομοιόμορφοι όροι εργασίας σε συγκεκριμένο επαγγελματικό τομέα και κλάδο δραστηριότητας. Με τον τρόπο αυτό δύναται να αποφευχθεί το λεγόμενο κοινωνικό ντάμπινγκ (social dumping), δηλαδή ο ανταγωνισμός επιχειρήσεων με βάση την επίτευξη συνθηκών εργασίας χαμηλής κοινωνικής προστασίας, πράγμα το οποίο έχει αρνητικές συνέπειες και για την κοινωνική ειρήνη και για τον υγιή ανταγωνισμό μεταξύ επιχειρήσεων. Βασική προϋπόθεση της επέκτασης είναι να δεσμεύονται ήδη από τη ΣΣΕ εργοδότες που απασχολούν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων του κλάδου (επί κλαδικής συμβάσεως) ή του επαγγέλματος (επί ομοιοεπαγγελματικής συμβάσεως). Πρέπει επίσης να πρόκειται για έγκυρη ΣΣΕ – αλλιώς δεν παράγονται έννομα αποτελέσματα. Η επέκταση της ΣΣΕ αφορά, σύμφωνα με το νόμο, μόνο τις κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις. Η απόφαση επέκτασης γίνεται με απόφαση του Υπουργού εργασίας, που εκδίδεται μετά από γνώμη του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας. Ο Υπουργός μπορεί να ενεργήσει και αυτεπαγγέλτως αλλά και μετά από αίτηση αρμόδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων ή εργοδοτών. Η έκδοση της Υπουργικής αποφάσεως αυτής ανήκει στην διακριτική ευχέρεια του υπουργού – ακόμα και εάν συντρέχουν οι προϋποθέσεις της επεκτάσεως, ο υπουργός μπορεί να αρνηθεί να εκδώσει την απόφαση.

(ii) οι συνέπειες της επέκτασης

Με την επέκταση μεταβάλλεται το προσωπικό πεδίο ισχύος της ΣΣΕ – ενώ κανονικά δεσμεύει μόνο τους εργαζόμενους και τους εργοδότες που είναι μέλη των οργανώσεων που έχουν υπογράψει τη σύμβαση, μετά την επέκταση η συλλογική σύμβαση εργασίας δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος ή του κλάδου. Η επέκταση αφορά όλους τους εργαζόμενους/εργοδότες ανεξάρτητα από το είδος της επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με την επιφύλαξη βεβαίως των κανόνων της συρροής, δηλαδή της προτεραιότητας της κλασικής σύμβασης έναντι της ομοιοεπαγγελματικής. Συνεπώς η

επέκταση δεν επιφέρει μεταβολή του τοπικού, κλαδικού ή του χρονικού πεδίου ισχύος της. Δεν είναι έτσι δυνατή η επέκταση και σε άλλους κλάδους ή σε είδη επιχειρήσεων που δεν έχουν εκπροσωπηθεί κατά την υπογραφή της σύμβασης. Επίσης, ο υπουργός δεν μπορεί να προβεί σε μερική επέκταση της ΣΣΕ είτε επιλέγοντας ορισμένες διατάξεις της, τις οποίες κηρύσσει γενικά υποχρεωτικές, είτε επιλέγοντας ορισμένες επιχειρήσεις στις οποίες γίνεται η επέκταση. Είναι βέβαιο ότι η επέκταση της ΣΣΕ αυτού του είδους πρέπει να αφορά όλους τους εργαζόμενους του επαγγέλματος. Όμως αυτό δεν μπορεί να καταλήξει σε διεύρυνση του πεδίου ισχύος που προβλέπει η ίδια η σύμβαση (π. χ η σύμβαση η οποία αφορούσε τους γεωπόνους της βιομηχανίας και κηρύχθηκε εν γένει υποχρεωτική εσφαλμένα θεωρήθηκε ότι δύναται να δεσμεύει και τους γεωπόνους που απασχολούνται σε εμπορικές επιχειρήσεις – δηλαδή σε άλλο είδος επιχείρησης. Η λήξη της διάρκειας της ΣΣΕ ή η καταγγελία της επιφέρει και αποδέσμευση εκείνων οι οποίοι δεσμεύονται λόγω της επέκτασης. Επίσης επέρχεται αποδέσμευση από την επέκταση σε περίπτωση που συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση η οποία υπεισήλθε στη θέση της παλαιότερης. Η επέκταση ισχύει, τέλος, από την ημερομηνία της δημοσίευσης της απόφασης του υπουργού στην εφημερίδα της κυβέρνησης. Έτσι δεν ανατρέχει σε προγενέστερο χρόνο ακόμη και εάν η οικεία ΣΣΕ έχει αναδρομική ισχύ.

(iii) η παραπομπή ΣΣΕ σε άλλη ΣΣΕ

Οι συλλογικές συμβάσεις μπορούν να καθορίζουν τους όρους εργασίας των εργαζομένων που αφορούν με παραπομπή σε άλλη ισχύουσα ΣΣΕ, διαιτητική απόφαση ή ουσιαστική διάταξη.

(iv) η ισχύς της συλλογικής σύμβασης σε περίπτωση μεταβίβασης

Στην περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης, η μεταβολή του προσώπου του εργοδότη, εφόσον διατηρείται η ταυτότητα της επιχείρησης και η οικονομική της δραστηριότητα, συνεπάγεται ανεξάρτητα από τη νομική αιτία και την μορφή της μεταβίβασης, αυτοδίκαιη υποκατάσταση του νέου εργοδότη στις υφιστάμενες εργασιακές σχέσεις, ακόμη και χωρίς συναίνεση του εργαζομένου. Τότε θεωρείται ότι συνεχίζεται με τους ίδιους όρους και συνθήκες η σύμβαση εργασίας με το νέο εργοδότη με το περιεχόμενο που είχε κατά το χρόνο μεταβίβασης της επιχείρησης χωρίς καμία μεταβολή των εκατέρωθεν δικαιωμάτων και υποχρεώσεων.

Η διάρκεια και το χρονικό πεδίο της ΣΣΕ

(α) η χρονική διάρκεια της ΣΣΕ

Οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αρχικά, μπορούσαν να συναφθούν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Μετά την αλλαγή του νόμου το 2012, πλέον οι ΣΣΕ δύναται να είναι μόνο ορισμένου χρόνου, και ειδικότερα “δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη”. Πρέπει να υπάρχει ένας ελάχιστος χρόνος ισχύος μιας ΣΣΕ για να επιτυγχάνεται η επιθυμητή σταθερότητα όπως και η πρόβλεψη

μέγιστου χρόνου αυτής έτσι ώστε να εξασφαλίζεται η προσαρμογή της στις μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Ωστόσο, πρόκειται για έναν περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας ο οποίος δεν δικαιολογείται και για τον λόγο αυτό, ορθά υποστηρίζεται ότι πρέπει να γίνεται μια ερμηνεία σύμφωνη με το σύνταγμα – σύμφωνα με την οποία η ΣΣΕ στη λήξη της οποίας κανένα μέρος δεν ζήτησε την έναρξη των διαπραγματεύσεων, μετατρέπεται σε ΣΣΕ αορίστου χρόνου.

(β) Η έναρξη ισχύος της 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. Η ισχύς σε μεταγενέστερο χρόνο επιτρέπει την προετοιμασία των υπαγόμενων επιχειρήσεων στις νέες ρυθμίσεις. Από την άλλη, η αναδρομική ισχύς δεν θα πρέπει να παραβιάζει την ασφάλεια δικαίου, για αυτό και προβλέπεται ex lege ότι η αναδρομική ισχύς μπορεί να φθάσει μόνο μέχρι την ημέρα της λήξης ή της καταγγελίας της προηγούμενης ΣΣΕ, και σε περίπτωση που δεν υπάρχει προηγούμενη ΣΣΕ, από την έναρξη των διαπραγματεύσεων. Περαιτέρω αναδρομική ισχύς δεν επιτρέπεται. Σε περίπτωση αναδρομικής ισχύος οι ρυθμίσεις της ΣΣΕ καταλαμβάνουν και τις εργασιακές σχέσεις των εργαζομένων που είχαν λυθεί κατά την κατάθεση της ΣΣΕ στην αρμόδια υπηρεσία, αλλά ήταν ισχυρές κατά τον χρόνο της αναδρομικής ισχύος (έτσι π. χ εάν χορηγήθηκαν με τη ΣΣΕ αναδρομικές αυξήσεις, οι εργαζόμενοι οι οποίοι εργάστηκαν μεν πριν από την υπογραφή της ΣΣΕ, αλλά μετά την αναδρομική έναρξη ισχύος της, θα μπορούν να διεκδικήσουν τα σχετικά ποσά για όσο χρόνο εργάστηκαν μέχρι την αποχώρησή τους.

(γ) Η λύση της ΣΣΕ – η καταγγελία

Εφόσον η σσε είναι ορισμένου χρόνου, λήγει χωρίς καμία άλλη διατύπωση με την πάροδο του χρόνου αυτού – έχουμε αυτοδίκαιη λήξη. Είναι επιπλέον δυνατόν να λυθεί με αντίθετη συμφωνία, ακόμη και πριν την λήξη της ΣΣΕ, κάτι τέτοιο είναι συνέπεια της συλλογικής αυτονομίας. Συνάγουμε λοιπόν ότι δύναται να τροποποιηθεί η ΣΣΕ ή να αντικατασταθεί πλήρως από μια άλλη. Επιπλέον, 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. Επίσης για λόγους δημοσιότητας επιδίδεται και στην υπηρεσία του Υπουργείου Εργασίας, όπου έχει κατατεθεί η ΣΣΕ. Στη συνέχεια δε καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο όπου καταχωρήθηκε και η καταγγελθείσα ΣΣΕ. Οι προαναφερθείσες

αυτές ρυθμίσεις έχουν ως σκοπό την διαφάνεια για ενδιαφερόμενους τρίτους. 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.

Η παράταση της αναγκαστικής ισχύος των ΣΣΕ

Σε περίπτωση λήξεως ή 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 καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να ισχύουν επί ένα 3μηνο από την λήξη ή την καταγγελία τους. Ειδικά όμως για την εθνική ΣΣΕ που έληξε ή καταγγέλθηκε 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. Πρόκειται για άμεση & αναγκαστική ισχύ των όρων της ΣΣΕ – δεν είναι έτσι δυνατόν τα μέρη της ατομικής σύμβασης να συνάψουν είτε πριν είτε μετά την λήξη της ΣΣΕ συμφωνία με την οποία θα προβλέπεται ότι αμέσως μετά την λήξη αυτής δεν θα εφαρμόζονται πλέον οι όροι της στην ατομική σύμβαση εργασίας. Η παράταση ισχύος αφορά το σύνολο των κανονιστικών όρων της σύμβασης – δεν αφορά όμως το ενοχικό μέρος αυτής, καθώς αυτό συνδέεται άμεσα με την κανονική ισχύ της. Οι ενοχικού χαρακτήρα υποχρεώσεις των μερών π. χ η υποχρέωση ειρήνης, περιορίζονται λοιπόν μόνο στην κανονική περίοδο ισχύος της ΣΣΕ, εκτός εάν από την φύση τους είναι προορισμένοι να ισχύσουν μετά τη λήξη της ΣΣΕ.

Η μετενέργεια των ΣΣΕ

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.

Η σχέση της ΣΣΕ με άλλες πηγές

Το κανονιστικό μέρος της ΣΣΕ έχει ισχύ ουσιαστικού νόμου. Στην εργασιακή συνεπώς σχέση οι όροι εργασίας διαμορφώνονται από περισσότερες πηγές διαφορετικής ιεραρχικής βαθμίδας. Τίθεται λοιπόν ζήτημα ιεράρχησης αυτών των διαφορετικών ρυθμίσεων.

(α) Η σχέση ΣΣΕ & ατομικών συμβάσεων

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. Οι διατάξεις της ΣΣΕ μπορούν δηλαδή να μην συνεχίσουν να εφαρμόζονται εάν η τελευταία αντικατασταθεί από νεότερους όρους ΣΣΕ ή λήξει η ισχύς της. Τέλος, η εφαρμογή της ΣΣΕ δεν αποκλείει την δυνατότητα των μερών της ατομικής σύμβασης εργασίας να προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους εργασίας ενόψει του ΑΚ 361 που καθιερώνει την συμβατική ελευθερία – οι ΣΣΕ καθιερώνουν τους ελάχιστους όρους εργασίας, οι οποίοι δύναται να βελτιωθούν με την ατομική σύμβαση. Επικρατεί δηλαδή η **αρχή της εύνοιας**. Οι όροι της ατομικής σύμβασης που είναι αντίθετοι στους όρους ΣΣΕ και που αντικαθίστανται από τους τελευταίους δεν σημαίνει ότι καθίστανται και άκυροι. Τέλος, η σύγκριση των όρων ΣΣΕ & ατομικής σύμβασης γίνεται κατά ενότητες όρων, συγκρίνονται ως σύνολα και όλα τα παραπάνω ισχύουν για τις εθνικές γενικές, κλαδικές & ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις.

(β) Η σχέση ΣΣΕ και νόμου

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, κατ' αρχήν, 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 εάν πρόκειται για διατάξεις αναγκαστικού δικαίου με αμφιμερή ενέργεια, αφορούν δηλαδή τη δημόσια τάξη, 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 (κοινωνική δημόσια τάξη). Η σύγκριση γίνεται κατά ευρύτερες ενότητες θεμάτων και δεν συγκρίνονται μεταξύ τους δυο μόνο ενότητες όπως συμβαίνει στην περίπτωση σύγκρισης δυο ΣΣΕ (‘‘αποδοχές και λοιπά θέματα’’). Η αξιολόγηση γίνεται με βάση το συμφέρον της ολότητας των εργαζομένων και όχι με βάση ατομικές προσωπικές εκτιμήσεις.

Η συρροή ΣΣΕ

Μια εργασιακή σχέση δύναται να συνδέεται με διάφορες ΣΣΕ με βάση διαφορετικά κριτήρια, όπως απλά την ιδιότητα του μισθωτού ως εργαζομένου στη χώρα μας, το επάγγελμα που ασκεί ή την ιδιότητα του ως εργαζομένου μιας συγκεκριμένης επιχείρησης, η οποία υπάγεται μάλιστα και σε κάποιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή βρίσκεται σε συγκεκριμένο τόπο. Η συρροή είναι αποτέλεσμα του ότι οι ΣΣΕ 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 περισσότερων ΣΣΕ & για να γίνει λόγος για συρροή θα πρέπει να δεσμεύονται και η εργοδοτική πλευρά αλλά και του εργαζομένου. Δεν υπάρχει συρροή όταν οι ΣΣΕ δεν συγκρούονται αλλά αλληλοσυμπληρώνονται, όπως συμβαίνει όταν ρυθμίζουν διαφορετικά ζητήματα οι ΣΣΕ. Όταν λοιπόν διαπιστώνεται συρροή ανακύπτει ζήτημα ποια τελικά ΣΣΕ θα εφαρμοσθεί – ex lege προβλέπεται η εφαρμογή της σύμβασης που είναι ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο.

(α) Ο κανόνας: η αρχή της εύνοιας

Ο κανόνας ότι επιλέγεται η ευνοϊκότερη ΣΣΕ δεν γίνεται με βάση το σύνολο των όρων των ΣΣΕ, ώστε να εφαρμοστεί μια σύμβαση σε κάθε εργασιακή σχέση – δεν γίνεται όμως και ούτε ανά ρυθμιζόμενο ζήτημα. Η σύγκριση γίνεται κατά δυο ενότητες – την ενότητα των αποδοχών και την ενότητα των ‘‘λοιπών θεμάτων’’. Συνεπώς είναι δυνατόν να επιλεγούν δυο ΣΣΕ, μια ΣΣΕ για το ζήτημα των αποδοχών και μια άλλη ΣΣΕ για τα ‘‘λοιπά θέματα’’. Υπάρχει, ωστόσο, και μια σημαντική περίπτωση συρροής στην οποία εφαρμόζεται μεν η αρχή της εύνοιας αλλά η σύγκριση δεν γίνεται κατά δυο ενότητες αλλά κατά θέμα, δηλαδή αναλυτικά. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση συρροής εθνικής γενικής ΣΣΕ, με οποιαδήποτε, άλλου είδους, συλλογική σύμβαση. Οι εθνικές γενικές ΣΣΕ καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλους της χώρας. Με την σειρά τους οι κλαδικές, επιχειρησιακές και εθνικές ή τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ δεν επιτρέπεται να περιέχουν όρους δυσμενέστερους για τους εργαζόμενους από τους όρους των εθνικών γενικών ΣΣΕ. Έτσι εάν πρόκειται για σύγκριση εθνικής γενικής ΣΣΕ και άλλης ΣΣΕ, η σύγκριση δεν

θα γίνεται σε δυο ενότητες αλλά θα εφαρμοσθούν οι κατά περίπτωση ευνοϊκότεροι όροι ανά ρυθμιζόμενο ζήτημα.

Ως προς το ζήτημα συγκρίσεως σε 2 ενότητες: ως προς την σύγκριση ΣΣΕ με βάση τις αποδοχές, δεν υφίσταται κανένα ιδιαίτερο πρόβλημα: θα αθροισθεί το σύνολο πάσης φύσεως, ακόμη και των σε είδος, αποδοχών, οι οποίες προβλέπονται από κάθε μια ΣΣΕ και θα συγκριθούν τα εξαγόμενα αθροίσματα για να διαπιστωθεί ποιο από αυτά είναι το ευνοϊκότερο για τον εργαζόμενο.

(β) Η εξαίρεση

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.

Η διαδοχή ΣΣΕ

Οι όροι εργασίας που ρυθμίζονται με ΣΣΕ, μπορούν να τροποποιούνται με νεότερη ΣΣΕ του αυτού είδους και πεδίου ισχύος. Στην διαδοχή ΣΣΕ δεν ισχύει η αρχή της προστασίας, αλλά η αρχή της τάξεως. Εξαίρεση υπάρχει όταν σε ατομική σύμβαση γίνεται παραπομπή στους κανονιστικούς όρους μιας ΣΣΕ – καθίστανται οι τελευταίοι περιεχόμενο της ατομικής σύμβασης και σύμφωνα με την αρχή της εύνοιας δε δύναται να μεταβληθούν από μεταγενέστερη ΣΣΕ, που περιέχει δυσμενέστερους όρους. Σε πολλές περιπτώσεις περιλαμβάνονται σε ΣΣΕ και οι λεγόμενες διατηρητικές ρήτρες – σύμφωνα με τις οποίες προβλέπεται ότι συνεχίζουν να ισχύουν και υπό τη νέα συλλογική σύμβαση όλες οι προηγούμενες ρυθμίσεις οι οποίες δεν καταργούνται ρητά, τέτοιες ρήτρες δεν γίνονται δεκτές ως προς τις διαιτητικές αποφάσεις πάντως.

Η έννομη προστασία

Η ΣΣΕ έχει κανονιστική ισχύ, άμεση και αναγκαστική, καταλαμβάνοντας τις αντίστοιχες ατομικές συμβάσεις εργασίας των υπαγόμενων εργαζομένων. Σε περίπτωση παραβίασης των όρων των ΣΣΕ προκύπτουν συνέπειες που αφορούν το ενοχικό και το κανονιστικό μέρος. Σε σχέση με το ενοχικό, η πλευρά που παραβιάζει τη σύμβαση μπορεί να υποχρεωθεί σε αποζημίωση, η οποία δεν αποκλείεται να έχει και περιουσιακό χαρακτήρα, αλλά θα συνδέεται κυρίως με την ηθική βλάβη την οποία υφίσταται η οργάνωση που συνήψε τη σύμβαση, λόγω του ότι στην πράξη δεν τηρούνται τα υπεσχημένα. Σε περίπτωση παραβίασης του κανονιστικού μέρους της ΣΣΕ, οι υπαγόμενοι σε αυτή εργαζόμενοι είναι δυνατόν να προσφύγουν στα αρμόδια δικαστήρια με σκοπό να ζητήσουν την πλήρη εφαρμογή των δικαιωμάτων που προκύπτουν από τη ΣΣΕ. Επιπλέον, ο νομοθέτης προβλέπει και την ποινική ευθύνη του εργοδότη σε περιπτώσεις παραβίασης των όρων μιας ΣΣΕ – η διαπίστωση δε της παράβασης γίνεται από τον αρμόδιο υπάλληλο της επιθεώρησης εργασίας ο οποίος και υποβάλει σχετική έκθεση στον εισαγγελέα προς άσκηση ποινικής δίωξης. Τέλος, η

επιθεώρηση εργασίας δύναται εφόσον διαπιστώσει παράβαση, να επιβάλλει διοικητικού χαρακτήρα κυρώσεις.

Ο δικαστικός έλεγχος των ΣΣΕ

Η ΣΣΕ δεν αποκλείεται να πάσχει είτε γενικότερα (τα μέρη δεν είχαν σχετική ικανότητα ή αρμοδιότητα ή υπήρξαν ελαττώματα βουλήσεως, δεν τηρήθηκε τύπος ή κάποιος όρος είναι παράνομος). Στις περιπτώσεις αυτές αρμόδια να αποφανθούν για την εγκυρότητα της είναι τα πολιτικά δικαστήρια, οι διαφορές έχουν ιδιωτικό χαρακτήρα.

Η επίλυση των Συλλογικών διαφορών εργασίας

Τρεις είναι οι διαδικασίες επίλυσης διαφορών : (1) συμφιλίωση (2) μεσολάβηση (3) διαιτησία.

(α) Η συμφιλίωση

Αποτελεί το πρώτο στάδιο της διαδικασίας ειρηνικής επίλυσης των διαφορών. Αποσκοπεί στο να διευκολύνει την επαφή των μερών μέσω της παρέμβασης τρίτου προσώπου (συμφιλιωτή) προκειμένου να επιτευχθεί συμφωνία τους. Χαρακτηριστικό της συμφιλίωσης είναι ότι ο τρίτος που αναλαμβάνει να επιλύσει τη διαφορά, δεν προτείνει στο τέλος της διαδικασίας στα μέρη συγκεκριμένη λύση. Η προσφυγή στην συμφιλίωση είναι δυνατή όχι μόνο για τα θέματα τα οποία μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο ΣΣΕ και προσδιορίζονται στο νόμο, αλλά και για οποιοδήποτε θέμα που προκαλεί συλλογική διένεξη με αφορμή τη σχέση. Έτσι μπορούν να αποτελέσουν αντικείμενο συμφιλίωσης και ζητήματα που αναφέρονται στα δικαιώματα και υποχρεώσεις των μερών που απορρέουν από ατομικές συμβάσεις εργασίας. Η αίτηση για παρέμβαση του συμφιλιωτή μπορεί να προέρχεται από οποιοδήποτε από τα δυο ενδιαφερόμενα μέρη, δηλαδή από τις εργατικές, εργοδοτικές ή και εργοδοτική πλευρά ατομικά.

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

Η συμφιλίωση ενώ αποτελεί το χρονικά πρώτο στάδιο της διαδικασίας ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, δεν αποτελεί αναγκαστικό στάδιο αλλά αντίθετα απόλυτα προαιρετικό. Κατά συνέπεια είναι δυνατόν να γίνει προσφυγή ακόμη και μονομερώς στο επόμενο στάδιο της ειρηνικής επίλυσης δηλαδή στη μεσολάβηση, χωρίς να προηγηθεί η διαδικασία της συμφιλίωσης.

(ii) Η διαδικασία της συμφιλίωσης

Η επιτυχία της συμφιλίωσης εξαρτάται συχνά σε μεγάλο βαθμό από ψυχολογικούς παράγοντες, η διαμόρφωση των οποίων επαφίεται στην δραστηριότητα του συμφιλιωτή. Η συγκεκριμένη διαδικασία χαρακτηρίζεται από την ευελιξία της διαδικασίας. Ο νόμος αφήνει ευρύτατα περιθώρια στον συμφιλιωτή αναφορικά με τις πρωτοβουλίες που θα λάβει, πράγμα που κρίνεται σκόπιμο. Ως συμφιλιωτές μπορούν

να οριστούν από τον προϊστάμενο της διοίκησης συλλογικών διαφορών του υπουργείου εργασίας ή του προϊσταμένου της επιθεώρησης εργασίας, υπάλληλοι είτε της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου εργασίας είτε κατά τόπο αρμοδίων επιθεωρήσεων εργασίας. Ο νομοθέτης επέλεξε τα πρόσωπα αυτά διότι κατά τεκμήριο έχουν την ανάλογη εμπειρία σε ζητήματα συλλογικού εργατικού δικαίου. Στο τέλος της διαδικασίας συμφιλίωσης συντάσσεται πρωτόκολλο.

(β) Η μεσολάβηση

Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή της συμφιλίωσης διαδικασίας, τότε είναι δυνατή η προσφυγή στη μεσολάβηση. Ο τρίτος που αναλαμβάνει την επίλυση της διαφοράς υπεισέρχεται στην ουσία της, επιχειρεί δηλαδή την ουσιαστική διάγνωση της, προτείνοντας συγκεκριμένες λύσεις. 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. Προσομοιάζει με τη συμφιλίωση καθώς αποσκοπεί στη διευκόλυνση των μερών, έχοντας ως σκοπό τη σύναψη ΣΣΕ. Διαφέρει ωστόσο από τη συμφιλίωση διότι ο μεσολαβητής υπεισέρχεται και ασκεί πιο ενεργό ρόλο, μπορεί να εκφράζει κρίση ως προς την κατεύθυνση επίλυσης της διαφοράς, διατυπώνοντας ορισμένες προτάσεις. Προσομοιάζει δε με τη διαιτησία καθώς εξετάζουν και διαιτητής και μεσολαβητής συγκεκριμένη κρίση για την επίλυση της διαφοράς.

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

Προβλέπεται η δυνατότητα των μερών να ρυθμίσουν με κοινή συμφωνία τους όρους προσφυγής και τη διαδικασία τα μεσολάβησης και της διαιτησίας. Κατά συνέπεια δίνεται προτεραιότητα στις συμβατικές ρυθμίσεις των μερών και μετά ακολουθεί ο νόμος, σε περίπτωση ρυθμιστικού κενού. Δύναται οι σχετικές ρυθμίσεις να συμπεριληφθούν και ως ρήτρες ΣΣΕ όπως και μπορούν τα μέρη να συνάψουν ειδική συμφωνία σχετικά με τους όρους και τη διαδικασία προσφυγής στη μεσολάβηση ή διαιτησία. Σε σχέση μάλιστα με τη διαδικασία μεσολάβησης, αλλά και της διαιτησίας, είναι δυνατόν να δημιουργηθούν πολυμελή όργανα αντί του μονομελούς οργάνου όπου αυτό προβλέπεται από το νόμο. Δύναται επίσης να προβλεφθούν διαφορετικοί βαθμοί διαιτησίας (π. χ μόνο ένας βαθμός), να προσδιοριστεί εκ των προτέρων ποιος θα επιτελέσει καθήκοντα μεσολαβητή ή διαιτητή και είναι εφικτό να επεκταθούν ή να προσδιοριστούν οι εξουσίες που έχουν τα εν λόγω πρόσωπα. Τέλος η εργατική πλευρά μπορεί να δεχθεί την υποχρέωση να μην προσφύγει στην απεργία (ή να διακόψει εκείνη που ήδη άρχισε) κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης ή της διαιτησίας σε κάθε περίπτωση ή και μόνο στην περίπτωση μονομερούς εκ μέρους της προσφυγής στη μεσολάβηση ή τη διαιτησία. Αντιστοίχως η εργοδοτική πλευρά είναι δυνατόν να δεχθεί τη δυνατότητα άσκησης και συνέχισης της απεργίας εκ μέρους των εργαζομένων σε όλη τη διάρκεια της διαιτησίας και όχι μόνο μετά τις δέκα μέρες που προβλέπει ο νόμος. Η εν λόγω ρύθμιση ενισχύει την κοινωνική ευθύνη των μερών.

(ii) Η σπουδαιότητα της μεσολάβησης

Αναγορεύεται σε κεντρικό θεσμό του μηχανισμού επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας, στόχος της είναι η καταπράυνση των τεταμένων πνευμάτων λόγω της συλλογικής διαφοράς – ο μεσολαβητής διαπιστώνει το βάσιμο των επιχειρημάτων και προσεγγίζει τις απόψεις των μερών. Αποτελεί ειδικότερα η μεσολάβηση, το πρώτο στάδιο ουσιαστικής διάγνωσης της διαφοράς εκ μέρους τρίτου προσώπου και συγχρόνως υποβοηθά το έργο των διαιτητών – στον βαθμό που θα ακολουθήσει διαιτησία – αφού όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν διαβιβάζονται σε αυτούς. Επιπλέον η μεσολάβηση αποτελεί προϋπόθεση της διαιτησίας, αποτελεί αναγκαία προϋπόθεση της διαιτησίας, προκειμένου να υποβληθεί αίτηση για μονομερή προσφυγή στη διαιτησία και μάλιστα να έχει γίνει αποδεκτή η πρόταση του μεσολαβητή από το μονομερώς προσφεύγον στη διαιτησία μέρος (εκτός εάν πρόκειται για περίπτωση άρνησης του ενός μέρους να συμμετάσχει κατά τη διεξαγωγή της). Πάντως, σε αντίθεση με ότι συμβαίνει με τη διαιτησία, η διαδικασία της συμφιλίωσης δεν είναι αναγκαία προκειμένου να υποβληθεί αίτηση για ορισμό μεσολαβητή.

(iii) Η προσφυγή στη μεσολάβηση

Εάν διαπιστωθεί η αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων, και ενδεχομένως της συμφιλίωσης στην οποία έγινε προσφυγή, τα ενδιαφερόμενα μέρη μπορούν να θέσουν σε κίνηση το μηχανισμό της μεσολάβησης – για τον σκοπό αυτό υποβάλλεται αίτηση στον Οργανισμό Μεσολάβησης & Διαιτησίας.

Οι δικαιούμενοι να κινήσουν τη διαδικασία της μεσολάβησης

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.

Η υποβολή αίτησης για μεσολάβηση και τα αναγκαία στοιχεία της

Προκειμένου να ορισθεί μεσολαβητής κατατίθεται αίτηση στη γραμματεία του Οργανισμού Μεσολάβησης & Διαιτησίας. Στην αίτηση αυτή πρέπει να αναφέρονται τα στοιχεία των οργανώσεων ή του ατομικού εργοδότη και οι οριζόμενοι εκπρόσωποι των τελευταίων (οι εκπρόσωποι ορίζονται με απόφαση του ΔΣ). Στην αίτηση επίσης θα πρέπει να γίνεται μια πρώτη περιγραφή της διαφοράς, να αναφέρονται δηλαδή τα αιτήματα και οι λόγοι που δικαιολογούν τα τελευταία (για την εργατική πλευρά) ή οι λόγοι που αποκλείουν την ικανοποίησή τους (για την εργοδοτική πλευρά), όπως και τυχόν εναλλακτικές προτάσεις ή αντιπροτάσεις τους και γενικά κάθε στοιχείο που θα διευκολύνει τις διαπραγματεύσεις.

(iv) Η επιλογή του μεσολαβητή

Η επιλογή του προσώπου του μεσολαβητή είναι σημασίας καθώς ο ρόλος του είναι κεντρικός. Η επιλογή του κατ' αρχάς επαφίεται στη συμφωνία των ενδιαφερομένων μερών, καθώς κάτι τέτοιο συνεισφέρει και ευνοεί την επίτευξη των σκοπών της μεσολάβησης – σε περίπτωση όμως που δεν επιτευχθεί αυτή η συμφωνία, τότε η επιλογή του μεσολαβητή θα γίνει με κλήρωση από ειδικό κατάλογο μεσολαβητών στο πλαίσιο του Οργανισμού.

(v) Η διαδικασία της μεσολάβησης

Ο σχετικά ελαστικός χαρακτήρας της μεσολάβησης

Ενόψει του ότι ο νομοθέτης δεν τυποποιεί την διαδικασία της μεσολάβησης, η συγκεκριμένη διαμόρφωση της διαδικασίας θα εξαρτηθεί από την ιδιαιτερότητα κάθε συλλογικής σύγκρουσης, η οποία θα εκτιμηθεί ελεύθερα από το μεσολαβητή. Επιπλέον οι συλλογικές διαφορές όπως έχει παρατηρηθεί σπάνια έχουν νομικό χαρακτήρα ενώ συχνότητα πρόκειται για ζητήματα οικονομικής, κοινωνικής ή ψυχολογικής φύσεως – για την επίλυση των οποίων δεν ενδείκνυται η πρόβλεψη αφηρημένων δικονομικών κανόνων.

Η συλλογή των αναγκαίων για τη μεσολάβηση στοιχείων

Τα μέρη είναι δυνατό να προσκομίσουν νεότερα ή λεπτομερέστερα στοιχεία κατά τη διάρκεια της μεσολάβησης – κατά βάση εφαρμόζεται το ανακριτικό σύστημα σύμφωνα με το οποίο ο μεσολαβητής εξ επαγγέλματος θα αναλάβει εκείνες τις πρωτοβουλίες που θα οδηγήσουν στην συλλογή απαραίτητων στοιχείων για την επίλυση της διαφοράς. Ο μεσολαβητής, σύμφωνα με το νόμο, καλεί τα μέρη σε συζήτηση, αποκτώντας έτσι μια πληρέστερη εικόνα της διαφοράς και προσπαθεί να απαλύνει τα οξυμένα πνεύματα και να ωθήσει τα μέρη να συνεχίσουν τις συζητήσεις ενώπιον του αλλά και μόνοι τους. Ο μεσολαβητής στο πλαίσιο της ισότητας των δικαιωμάτων οφείλει να ακούσει τις απόψεις και των δυο μερών. Εάν κάποιο μέρος δεν προσέλθει στην συζήτηση, ο μεσολαβητής θα χαρακτηρίσει αυτή την συμπεριφορά ως άρνηση μεσολάβησης. Εναπόκειται βέβαια στον μεσολαβητή να κρίνει πότε η άρνηση ενός μέρους να προσέλθει στις συζητήσεις θα πρέπει να θεωρηθεί ως άρνηση της μεσολάβησης ή ως ένα απλό διαπραγματευτικό αδιέξοδο, το οποίο τελικά θα οδηγήσει στην υποβολή της πρότασης του. Ο μεσολαβητής, επίσης, δύναται να εξετάσει πρόσωπα όπως και να διατάξει πραγματογνωμοσύνη για τους όρους εργασίας και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης μεταβαίνοντας ο ίδιος σε αυτή, αλλά και με πραγματογνώμονα της επιλογής του. Κάθε δημόσια υπηρεσία επίσης έχει την υποχρέωση να δώσει κάθε πληροφορία και να υποβοηθήσει το έργο του μεσολαβητή. Ειδικότερα, την ίδια υποχρέωση έχει και ο εργοδότης ο οποίος οφείλει να παράσχει στον μεσολαβητή πλήρη και ακριβή πληροφόρηση και όλα τα αναγκαία στοιχεία για τη διευκόλυνση του έργου του, τα οποία αναφέρονται στην οικονομική κατάσταση, πολιτική και την πολιτική προσωπικού της επιχείρησης. Ο εργοδότης πάντως δεν έχει υποχρέωση να παράσχει πληροφορίες τις οποίες ο νόμος χαρακτηρίζει ως απόρρητες – εν γένει τα στοιχεία που δύναται να ζητήσει ο μεσολαβητής συμπίπτουν με εκείνα τα

οποία η εργατική πλευρά δικαιούται να αξιώσει στο πλαίσιο της διαδικασίας διαπραγμάτευσης. Η άρνηση του εργοδότη να δώσει τις αναγκαίες πληροφορίες δύναται να θεωρηθεί ως έμμεση άρνηση συμμετοχής στη διαδικασία της μεσολάβησης με συνέπεια τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία. Ο μεσολαβητής κατά την εκτέλεση των καθηκόντων του (εξετάσεις προσώπων κλπ) θα πρέπει να συντάσσει πρακτικά, με τα διάφορα στοιχεία της υπόθεσης που θα συγκροτήσουν έναν φάκελο αυτής. Τέλος, κατά την διάρκεια της μεσολάβησης, είναι δυνατόν οι εργαζόμενοι να ασκήσουν ή να συνεχίσουν την απεργία την οποία έχουν ήδη κηρύξει.

(vi) Η υποβολή πρότασης από το μεσολαβητή

Η υποβολή μη δεσμευτικής πρότασης από τον μεσολαβητή αποτελεί υποχρέωση του.

Ο χρόνος υποβολής της πρότασης του μεσολαβητή

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.

Ο τύπος της πρότασης του μεσολαβητή & τα κριτήρια της

Ο νόμος δεν καθορίζει τον τύπο, και τα στοιχεία τα οποία πρέπει να περιλαμβάνει η πρόταση του μεσολαβητή. Ο μεσολαβητής δεσμεύεται, ως προς το περιεχόμενο της πρότασης που θα υποβάλει, από τα αμοιβαία αιτήματα των μερών. Δεν είναι δηλαδή δυνατόν να αναμιχθεί σε ζητήματα, τα οποία δε αποτελούν αντικείμενο της υπό εξέταση συλλογικής διαφοράς. Ειδικότερα, στην πρόταση μεσολάβησης αναφέρονται (α) τα μέρη που θα δεσμεύονται από την προτεινόμενη ΣΣΕ και οι εκπρόσωποι αυτών που μετείχαν στη διαδικασία της μεσολάβησης (β) ο τρόπος προσφυγής στη μεσολάβηση (γ) τα ζητήματα στα οποία επήλθε συμφωνία (δ) τα ζητήματα στα οποία διατηρήθηκε η διαφωνία (ε) ρητή διατύπωση όλων των όρων της προτεινόμενης ΣΣΕ.

Η αιτιολόγηση της πρότασης του μεσολαβητή

Ex lege προβλέπεται η υποχρέωση του μεσολαβητή να αιτιολογήσει ειδικά την πρόταση του, καθώς μια αιτιολογημένη πρόταση έχει περισσότερες πιθανότητες να γίνει δεκτή. Ενισχύει εν ολίγοις την πιθανότητα να πεισθούν τα μέρη και να αποδεχθούν την πρόταση του μεσολαβητή. Επιπλέον, διευκολύνει τους διαιτητές σε περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία.

(vii) 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 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 5μερη προθεσμία εξομοιώνεται κατά πλάσμα δικαίου με απόρριψη της πρότασης.

(γ) Η διαιτησία

Αποτελεί το τελευταίο στάδιο της διαδικασίας επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Στη διαδικασία αυτή ένα τρίτο πρόσωπο, ο διαιτητής, αναλαμβάνει να επιλύσει μια συλλογική διαφορά με απόφαση του που υποχρεώνει τα μέρη. Σκοπός της διαιτησίας είναι η έκδοση μιας απόφασης, της οποίας η ισχύς δεν εξαρτάται από τη συμφωνία των μερών, αλλά έχει αναγκαστικό χαρακτήρα και επιλύει οριστικά την διαφορά. Η προσφυγή στη διαιτησία και η έκδοση της διαιτητικής απόφασης στο βαθμό που δεν συμφωνούν ως προς αυτή και τα δυο μέρη, αποτελεί ένα είδος περιορισμού της συλλογικής αυτονομίας. Οι ρυθμίσεις του νόμου έχουν καθαρά επικουρικό χαρακτήρα, εφαρμόζονται δηλαδή μόνο όταν λείπουν ειδικές συμβατικές ρήτρες.

(i) Η προσφυγή στη διαιτησία

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.

Η συμβατική προσφυγή στη διαιτησία

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.

Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία

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.

(ii) Η διαδικασία της διαιτησίας

Το όργανο της διαιτησίας

Η διαιτησία, σύμφωνα με το νόμο, διεξάγεται από έναν διαιτητή ή από τριμελή επιτροπή διαιτησίας. Σε περίπτωση μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αυτή διεξάγεται πάντοτε από τριμελή επιτροπή διαιτησίας – οι οποίοι επιλέγονται είτε με συμφωνία των μερών είτε με κλήρωση.

Η άσκηση της απεργίας κατά την διάρκεια της διαιτησίας

Δεν αναστέλλεται κατά κανόνα, κατά τη διάρκεια της διαιτησίας, η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, όπως ακριβώς συμβαίνει και στην μεσολάβηση. Ωστόσο αναστέλλεται, κατ' εξαίρεση, επι 10 μέρες (από την ημέρα της προσφυγής) η άσκηση του δικαιώματος απεργίας, και μόνο τόσο – η διαιτησία θα διαρκέσει στο σύνολο της παραπάνω από 10 μέρες.

(iii) Η επιλογή του διαιτητή

Επιλέγονται είτε με κοινή συμφωνία των μερών είτε με κλήρωση. Ο διαιτητής μελετά όλα τα στοιχεία που συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης και έχει τα ίδια δικαιώματα με τον μεσολαβητή (για αυτά παραπέμπουμε στο κεφάλαιο της μεσολάβησης). Η τυχόν συμφωνία και υπογραφή ΣΣΕ φυσιολογικά θέτει σε πέρας τη διαδικασία της διαιτησίας και δεν απαιτείται η έκδοση διαιτητικής απόφασης πλέον.

(iv) Η διαιτητική απόφαση

Πρέπει να εκδοθεί μέσα σε 15 μέρες από την ανάληψη καθηκόντων του διαιτητή εάν έχει προηγηθεί μεσολάβηση, και μέσα σε 35 μέρες εάν δεν έχει προηγηθεί διότι ο διαιτητής δεν θα έχει τα πορίσματα της μεσολάβησης, στα οποία κανονικά δύναται να στηριχθεί. Η ενδεχόμενη καθυστέρηση πάντως δεν επιφέρει ακυρότητα. Η απόφαση του διαιτητή εξομοιώνεται με ΣΣΕ.

Ο χρόνος έναρξης της διαιτητικής απόφασης – η αναδρομική εφαρμογή της

Ειδικά για τον χρόνο έναρξης ισχύος των διαιτητικών αποφάσεων ορίζεται ότι αυτός είναι η επόμενη της υποβολής της αίτησης για μεσολάβηση. Τα μέρη πάντως έχουν την δυνατότητα να προβλέψουν και διαφορετική έναρξη ισχύος της απόφασης – ο διαιτητής χωρίς συμφωνία των μερών δεν μπορεί να προβλέψει διαφορετικό σημείο αναδρομικής ισχύος. Η διαφορετική (με τη συμφωνία των μερών) χρονική έναρξη ισχύος της αποφάσεως μπορεί να είναι τόσο μακρότερη σε σχέση με εκείνη που προβλέπει ο νόμος όσο και βραχύτερη.

Η αιτιολογία και το περιεχόμενο της διαιτητικής απόφασης

Στο νόμο ορίζεται ότι η διαιτητική απόφαση πρέπει να περιέχει πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία, σχετικά με τους όρους που τίθενται σε αυτή. Εάν τυχόν διαπιστώνεται πάντως ότι τα μέρη κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων ή της μεσολάβησης συμφώνησαν σε ορισμένα ζητήματα, τότε το διαιτητικό όργανο υποχρεούται να σεβαστεί αυτή την βούληση. Και αν μεν αυτή η συμφωνία έχει λάβει υλική υπόσταση (π. χ υπογραφή συμβάσεως), τότε τίθεται ζήτημα ακυρότητας της διαιτητικής απόφασης που δεν την έλαβε ενδεχομένως υπόψη της. Στην αντίθετη περίπτωση έστω και εάν δεν υπάρχει ακυρότητα, τίθεται ζήτημα ‘‘ηθικής’’ δέσμευσης των διαιτητών. Επιπλέον οι διαιτητές δεν δεσμεύονται από την πρόταση του μεσολαβητή. Τέλος, στη διαιτητική απόφαση διατυπώνονται ρητώς όλοι οι κανονιστικοί όροι – δεν είναι έτσι πλέον δυνατή η παραπομπή στις ρυθμίσεις μιας άλλης ΣΣΕ ή στις παλαιότερες ρυθμίσεις του ίδιου πεδίου, δηλαδή η εισαγωγή της διατηρητικής ρήτρας.

Η έφεση κατά της απόφασης διαιτησίας:

Οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση – κατατίθεται στην γραμματεία του Οργανισμού μέσα σε προθεσμία 10 ημερών από την κοινοποίηση της απόφασης.

Λίγα λόγια για τον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας

Πρόκειται για έναν οργανισμό στον οποίο ανατέθηκε το καθήκον της οργάνωσης της ειρηνικής επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Ο οργανισμός αυτός δεν έχει τον χαρακτήρα διοικητικής υπηρεσίας – αντιθέτως, πρόκειται για ένα αυτόνομο όργανο ιδιωτικού δικαίου, απαλλάσσοντας και σε αυτό το σημείο τις συλλογικές διαφορές από τον κρατικό παρεμβατισμό. Δύο στοιχεία σχετικά με τον οργανισμό είναι άξια αναφοράς: (α) η συγκρότηση του ΔΣ του δεν έχει καμία σχεδόν σχέση με τον κρατικό μηχανισμό, (β) η επιλογή των μεσολαβητών, διαιτητών γίνεται με τρόπο που να εξασφαλίζεται η αντικειμενικότητα τους αλλά και η ικανότητα τους να επιτελέσουν το έργο τους. Σκοπός 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. Επιπλέον, αποτελείται κατά κύριο λόγο από εκπροσώπους εργατικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Τέλος, όπως ρητά αναφέρεται στον νόμο, οι μεσολαβητές – διαιτητές απολαύουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Απεργία

Το δικαίωμα της απεργίας συνδέεται στενά με τη συνδικαλιστική ελευθερία αποτελώντας αναγκαίο συμπλήρωμα της. Η απεργία αποτελεί την σημαντικότερη

μορφή εργασιακού αγώνα καθώς οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επιδιώκουν μέσω αυτής αγωνιστικά και συλλογικά να βελτιώσουν τις οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, ασκώντας πίεση στην ισχυρότερη εργοδοτική πλευρά.

Η κοινωνική σημασία

Όσο και αν η άσκηση της απεργίας αποτελεί ζημιογόνο και για την επιχείρηση και για τους ίδιους τους εργαζομένους, δεν μπορεί να παραβλεφθεί ότι τελικά με τους εργατικούς αγώνες έχει διαμορφωθεί το σημερινό κοινωνικό επίπεδο και με τον ίδιο τρόπο εξελίχθηκε και σε εθνικό & σε διεθνές επίπεδο, η εργατική και κοινωνική νομοθεσία. Το κρίσιμο στοιχείο είναι ότι πρέπει, κατ' αρχήν, να επιδιώκονται προληπτικές μέθοδοι με τις οποίες θα επιλύονται ειρηνικά οι παραπάνω διαφορές, από τις αιτίες που προκαλούν τη σύγκρουση και εν πάση περιπτώσει να ρυθμίζεται τελικά η διαφορά όταν η σύγκρουση αυτή προκύπτει.

Η έννοια της απεργίας

Πρόκειται για την συλλογική αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους με σκοπό να προασπίσουν τις επαγγελματικές τους διεκδικήσεις. Ειδικότερα ως απεργία νοείται η συλλογική αποχή τους από την εργασία, με σκοπό να ανασταλεί η λειτουργία της ΣΣΕ και με τον τρόπο αυτό να ασκηθεί πίεση ώστε να ικανοποιηθούν οι επαγγελματικές διεκδικήσεις. Όσο και εάν η απεργία ασκείται, συνήθως, στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων, μπορεί να ασκηθεί και ανεξάρτητα από αυτές π. χ ως έκφραση διαμαρτυρίας των εργαζομένων. Η απεργία αναγνωρίζεται ως δικαίωμα των εργαζομένων με σχέση εξαρτημένης εργασίας – δεν περιλαμβάνονται μορφές συλλογικών κινητοποιήσεων που προέρχονται από άλλες ομάδες επαγγελματιών, έστω και εάν αυτές συνοδεύονται από αποχή παροχής υπηρεσιών και προσομοιάζουν έτσι στην απεργία. Αποτελεί δικαίωμα το οποίο ασκείται νόμιμα **μόνο** από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Η Ελλάδα υιοθετεί έτσι την οργανική αντίληψη του δικαιώματος της απεργίας, σε αντίθεση με την ατομική αντίληψη, σύμφωνα με την οποία το δικαίωμα ασκείται από τα άτομα και έτσι υιοθετείται π. χ στην Γαλλία και την Ιταλία.

Οι αποδέκτες του δικαιώματος απεργίας

Το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας στρέφεται κατ' αρχήν προς το κράτος υπό την έννοια ότι αυτό υποχρεούται να το προστατεύει και να μη το προσβάλλει, να παρεμβαίνει δε θετικά θεσπίζοντας τα ανάλογα μέτρα. Στρεφόμενος όμως και προς τον εργοδότη σημαίνει ότι η συμμετοχή των ενδιαφερομένων εργαζόμενων στην απεργία είναι ελεύθερη και δεν είναι δυνατόν να ληφθούν σε βάρος τους οποιασδήποτε μορφής κυρώσεις (πειθαρχικές ή αστικές). Η αποχή από την εργασία λόγω συμμετοχής στην απεργία δεν θα μπορεί έτσι να ερμηνευθεί ως αυθαίρετη απουσία ή ως μη ομαλή εκπλήρωση της εργασιακής σχέσεως, αλλά ως απλή αναστολή αυτής, συνέπεια της άσκησης ενός διαπλαστικού δικαιώματος.

Οι φορείς του δικαιώματος

Είναι όλοι οι εργαζόμενοι, τόσο εκείνοι που απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας όσο και οι δημόσιοι υπάλληλοι – αναγνωρίζεται το σχετικό δικαίωμα και στους αλλοδαπούς.

Το Σύνταγμα απαγορεύει ρητά οποιαδήποτε μορφή απεργίας μόνο στους δικαστικούς λειτουργούς και στους υπηρετούντες στα σώματα ασφαλείας (άρθρο 23 Σ).

Ο σκοπός της απεργίας – τα αιτήματα της

Ορίζεται στην συνταγματική διάταξη του άρθρου 23 ότι ο σκοπός της απεργίας συνίσταται στην διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων. Επιπλέον αποτελεί εκδήλωση αλληλεγγύης μεταξύ των διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων και μάλιστα μεταξύ εργαζομένων πολυεθνικών επιχειρήσεων. Ειδικότερα ο σκοπός της απεργίας θα προκύψει τελικά από τα αιτήματα της.

Η εξυπηρέτηση των συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων

Οτιδήποτε εμπίπτει στην εξυπηρέτηση των σκοπών που μόλις προαναφέρθηκαν, μπορεί κατ' αρχήν να αποτελέσει και νόμιμο αντικείμενο απεργίας. Αυτονόητο είναι ότι η απεργία εξυπηρετεί τα συλλογικά συμφέροντα των εργαζομένων και ασφαλώς δεν δύναται εξυπηρέτηση ατομικών συμφερόντων – δύναται ωστόσο τα τελευταία να εξυπηρετούνται έμμεσα μέσω της σύνδεσης αυτών με το συλλογικό συμφέρον. Ως εργασιακά συμφέροντα νοούνται εκείνα που συνδέονται με την ρύθμιση των κάθε είδους όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή την πρόσληψη, τους όρους αμοιβής ή την καταγγελία της. Τα αιτήματα πάντως δεν είναι απαραίτητο να έχουν οπωσδήποτε οικονομικό χαρακτήρα – θα πρέπει πάντως να είναι νόμιμα, δηλαδή να μην έρχονται σε αντίθεση με κανόνες δημοσίας τάξεως. Ομοίως και τα συνδικαλιστικά συμφέροντα δύναται να συνδεθούν με αιτήματα απεργίας, όπως π. χ η βελτίωση των συνδικαλιστικών διευκολύνσεων. Τέλος, ρητή αναφορά γίνεται και στα ασφαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων.

Η εκδήλωση αλληλεγγύης

Πέραν της επιδίωξης των συμφερόντων των εργαζομένων, η απεργία εκφράζει και την συμπαράσταση προς τους άλλους συναδέλφους, οι οποίοι απεργούν νομίμως. Πρόκειται για κάτι που εμφανίζεται συχνά καθώς οι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε μια επιχείρηση δεν έχουν ένα συγκεκριμένο και ενιαίο για όλους εργοδότη αλλά εντάσσονται σε διάφορες μορφές οργάνωσης της εργασίας στην επιχείρηση αυτή, που περιλαμβάνουν διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας.

Οι νομικές διαφορές

Η απεργία αφορά την εξυπηρέτηση συλλογικών διαφορών και όχι την επίλυση των νομικών διαφορών οι οποίες εμπίπτουν στο έργο της δικαστικής εξουσίας. Αυτό όμως

δεν μπορεί να ερμηνευθεί με τρόπο ώστε να θεωρείται παράνομη μια απεργία μόνο για το λόγο ότι αφορά νομική διαφορά. Ειδικότερα, το δικαίωμα της απεργίας στην περίπτωση αυτή, δεν μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστικό από μόνο το γεγονός ότι το σχετικό αίτημα συνιστά και νομική διαφορά, η οποία δύναται να αχθεί στ αρμόδια δικαστήρια για την επίλυση της, αφού στην περίπτωση αυτή θα περιοριζόταν σημαντικά το κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας. Εν ολίγοις το γεγονός αυτό δεν αναιρεί τη νομιμότητα του αιτήματος της απεργίας, από τη στιγμή που ανοίγουν ή μπορούν να ανοίξουν συλλογικές διαπραγματεύσεις για τη ρύθμιση με ΣΣΕ ζητημάτων σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής στο μέτρο που αυτή επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις.

Τελικά το κρίσιμο στοιχείο στην περίπτωση τέτοιων διαφορών είναι η προσβολή ή όχι του συλλογικού συμφέροντος, δηλαδή **ο συλλογικός χαρακτήρας της διαφοράς**. Το εάν πράγματι πρόκειται **και** για νομική διαφορά, έρχεται σε δεύτερη μοίρα. Η δυνατότητα λοιπόν της προσφυγής στη δικαιοσύνη δεν αίρει τη νομιμότητα της απεργίας. Μόνο όταν προκύπτει ότι η απεργία αφορά την εξυπηρέτηση καθαρά ατομικών συμφερόντων, πρέπει να καταλήξουμε στον παράνομο χαρακτήρα λόγω της φύσεως του αιτήματος της.

Η επιχειρηματική πολιτική

Στις εργοδοτικές εξουσίες εντάσσεται και το δικαίωμα του εργοδότη, ως επιχειρηματία, να διευθύνει και να οργανώνει την επιχείρησή του, εν ευρεία έννοια. Γίνεται δεκτό στη νομολογία ότι ο περιορισμός αυτών των εξουσιών του εργοδότη δεν μπορεί να αποτελέσει νόμιμο αίτημα απεργίας εκτός εάν αυτές ασκούνται καταχρηστικά. Η επιχειρηματική πολιτική στο μέτρο που επηρεάζει την σχέση εργασίας, μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο ΣΣΕ. Αυτό είναι κάτι που αναγνωρίζεται ως μια ώθηση από την έννομη τάξη, στους εργαζομένους, έτσι ώστε να ασχολούνται συλλογικά με ζητήματα που αφορούν την πορεία της επιχείρησης.

Αιτήματα ρυθμίσιμα με ΣΣΕ

Σε αντίθεση με ότι ισχύει στη Γερμανία, όπου αιτήματα απεργίας μπορούν να είναι μόνο ότι δύναται να αποτελέσει αντικείμενο ΣΣΕ, στην Ελλάδα ζητήματα που δεν είναι ρυθμίσιμα με ΣΣΕ δύναται, κατ' αρχήν να αποτελέσουν αίτημα απεργίας. Εάν όμως πρόκειται για ζητήματα τα οποία δύναται να ρυθμιστούν από το νόμο με ΣΣΕ, αποτελώντας περιεχόμενο της τελευταίας, είναι σίγουρο το ότι δύναται να υποστηριχθούν με απεργία.

Οι μορφές απεργίας

Οι εργαζόμενοι επιλέγουν εκείνη τη μορφή αποχής από την εργασία, η οποία ανταποκρίνεται καλύτερα στις συνθήκες της συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς.

- (α) Καθολική ή μερική απεργία

Η αποχή από την εργασία δύναται 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. Πάντως, μια απεργία δεν πρέπει να αφορά οπωσδήποτε το σύνολο των εργαζομένων – μπορεί να αφορά και ένα μέρος του προσωπικού, το οποίο δύναται να έχει τις δικές του διεκδικήσεις. Ούτε από την άλλη πλευρά απαιτείται για τη νομιμότητα της απεργίας αυτή να ακολουθείται από την πλειοψηφία. Όμως στις περιπτώσεις της μερικής απεργίας, δεν αποκλείεται λόγω αυτής και της κομβικής θέσης των απεργών εργαζομένων, να απονεκρώνει το σύνολο της παραγωγικής δραστηριότητας της επιχείρησης (*απεργία έμφραγμα*) – κατ’ αρχήν, η τελευταία είναι νόμιμη, ωστόσο υπάρχει περίπτωση να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική λόγω του ότι προκαλεί ιδιαίτερα δυσανάλογη ζημία στην επιχείρηση κατά παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας. Επιπλέον, υπάρχει και η *περιστροφική απεργία*, στην οποία απεργούν διαδοχικά τμήματα ή κατηγορίες προσωπικού της επιχείρησης. Έτσι διατηρείται για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα η αναστάτωση σε αυτή – πάντως και αυτή με την σειρά της είναι νόμιμη, με το ζήτημα της καταχρηστικότητας να τίθεται, λόγω της υπερβολικής ζημίας που προκαλεί.

(β) Η πολιτική απεργία

Η απεργία νοείται από την έννομη τάξη ως το δικαίωμα που στοχεύει στην προστασία των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων. Εφόσον αυτός είναι ο σκοπός της απεργίας, αυτή είναι νόμιμη. Ως μη νόμιμη μορφή απεργίας θεωρείται η λεγόμενη ‘‘πολιτική απεργία’’, η οποία έχει ως αιτήματα ζητήματα καθαρά πολιτικού χαρακτήρα, που συνδέονται άμεσα με την άσκηση κρατικής εξουσίας. Ε contrario, δεν μας ενδιαφέρει εάν τα κίνητρα για την διεξαγωγή μιας απεργίας είναι πολιτικά, εφόσον αυτά δεν έχουν εξωτερικευθεί. Τέλος, το γεγονός ότι αποδέκτης είναι το κράτος, δεν σημαίνει ότι η απεργία είναι και πολιτική. Εάν η απεργία λοιπόν εξυπηρετεί μεν τα επαγγελματικά συμφέροντα των εργαζομένων αλλά η ικανοποίηση των αιτημάτων δεν δύναται να γίνει από τον εργοδότη, αλλά από την κρατική εξουσία, τότε κάνουμε λόγο για απεργία **εργασιακή – πολιτική**. Μόνο η άσκηση πίεσης προς τη δικαστική εξουσία τελικά δεν επιτρέπεται – αλλά εν προκειμένω νοείται απεργία διαμαρτυρίας προκειμένου οι εργαζόμενοι να εκφράσουν την διαμαρτυρία τους σε δικαστικές αποφάσεις.

(γ) Συνδικαλιστική και αδέσποτη απεργία

Ναι μεν οι εργαζόμενοι είναι οι φορείς του δικαιώματος απεργίας, αυτό ασκείται νόμιμα όμως όταν ασκείται από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Συνεπώς δεν επιτρέπεται η λεγόμενη **αδέσποτη απεργία** δηλαδή εκείνη η οποία κηρύσσεται από άτυπες ομάδες εργαζομένων. Η αδέσποτη απεργία πάντως μπορεί να νομιμοποιηθεί για το μέλλον με την ανάληψη της ευθύνης της από κάποια συνδικαλιστική οργάνωση.

(δ) Στάσεις εργασίας – διαλείπουσα απεργία

Η χρονική διάρκεια της απεργίας εναπόκειται στην ελεύθερη επιλογή των εργαζομένων – δεν είναι υποχρεωτικά συνεχής. Έτσι είναι δυνατόν να είναι διαλείπουσα, να την διακόπτουν και να την ξεκινάνε εκ νέου ανά συγκεκριμένα χρονικά διαστήματα, όπως και είναι δυνατόν να διαρκέσει μόνο τμήμα του ημερήσιου ωραρίου, οπότε και κάνουμε λόγο για στάση εργασίας. Οι εργαζόμενοι επιλέγουν τον τρόπο με τον οποίο θα ασκηθεί η πίεση έτσι ώστε να μην εξαντληθούν οι ίδιοι οικονομικά. Δεδομένου ότι η στάση εργασίας αποτελεί μια πιο ήπια μορφή απεργίας, ο νομοθέτης δεν θέλησε να την επιβαρύνει με την υποχρέωση λήψεως απόφασης από την, δυσκίνητη ΓΣ και αρκείται, εφόσον ασκείται μια φορά την εβδομάδα, σε απόφαση του ΔΣ.

(ε) Διεκδικητική απεργία – προειδοποιητική απεργία – απεργία διαμαρτυρίας

Με την **διεκδικητική απεργία** επιδιώκεται να ασκηθεί πίεση προς την εργοδοτική πλευρά ώστε να ικανοποιηθούν τα αιτήματα των εργαζομένων. Δεν αποκλείεται πάντως ο σκοπός της απεργίας εν γένει να είναι η αποστολή μηνύματος προς τον εργοδότη ως προς τη δυνατότητα της να ασκήσει, στη συνέχεια, επιτυχημένη απεργία, σε περίπτωση που δεν ικανοποιηθούν τα αιτήματα. Στις περιπτώσεις αυτές κάνουμε λόγο για **προειδοποιητική απεργία**, η οποία εκ των πραγμάτων είναι σύντομης διάρκειας και αποτελεί μια επίδειξη δύναμης επιφυλάσσοντας συνέχεια της απεργίας υπό την μορφή της **διεκδικητικής**. Πρόκειται για νόμιμες μορφές απεργίας και εναπόκειται στην διακριτική ευχέρεια της οργάνωσης εάν θα προβεί σε προειδοποιητική απεργία προτού προβεί σε διεκδικητική. Τέλος, η **απεργία διαμαρτυρίας**, είναι μικρής διάρκειας και είναι η απεργία με την οποία εκφράζουν τη διαμαρτυρία τους για συγκεκριμένα θέματα ή κύκλο θεμάτων, όπως την οικονομική πολιτική, τα αιτήματα της δε είναι συνήθως επαγγελματικού – πολιτικού χαρακτήρα με αποτέλεσμα να στρέφονται κατά κύριο λόγο προς την κρατική εξουσία, χωρίς να αποκλείεται και η κατεύθυνση τους προς τον εργοδότη προφανώς.

(στ) Λευκή απεργία – απεργία ζήλου – μποϊκοτάζ – σαμποτάζ

Όπως προαναφέρθηκε, ο ορισμός της απεργίας συνίσταται στην αποχή των εργαζομένων από την εργασία τους - πως θα ονομασθεί η περίπτωση κατά την οποία οι εργαζόμενοι εξακολουθούν να προσφέρουν την εργασία τους αλλά αυτή είναι μειωμένης ποιότητας; Στην περίπτωση αυτή κάνουμε λόγο για **λευκή απεργία**. Η νομολογία έχει δεχτεί τη νομιμότητα της απεργίας αυτής και εάν το δεχτούμε αυτό τότε το μόνο ζήτημα που τίθεται είναι η αμοιβή των εργαζομένων, της οποίας η μείωση θα πρέπει να είναι αντίστοιχη με την ελάττωση της παραγωγικότητας. Ωστόσο κατά την ορθότερη γνώμη δεν θα πρέπει να κάνουμε δεκτή τη νομιμότητα μιας τέτοιας ‘απεργίας’ καθώς η αποχή από την εργασία κατά απόλυτο τρόπο είναι σημαντικό εννοιολογικό στοιχείο αυτής. Αντίστοιχη περίπτωση αποτελεί 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 γιατί αντίστοιχες ήταν και οι προς αυτούς εντολές. Μια τέτοια απεργία επίσης δεν είναι νόμιμη καθώς ελλείπει το ζωτικό στοιχείο για την απεργία: η αποχή από την εργασία. Τέλος, ως προς την περίπτωση της παροχής

ποιοτικά χαμηλότερης εργασίας, η κινητοποίηση αυτή πάλι δεν μπορεί να ενταχθεί στην έννοια της απεργίας. Επιπλέον, 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. **Μποϋκοτάζ** της επιχείρησης του εργοδότη από τους εργαζόμενους, από την άλλη, έχουμε όταν ασκείται πίεση από το συνδικαλιστικό κίνημα μέσω της κλήσης του κοινού να αποφεύγει να αγοράζει προϊόντα ή υπηρεσίες της επιχείρησης του εργοδότη. Σκοπός αυτού είναι να εκφράσει την έντονη διαμαρτυρία & να ασκήσει οικονομική πίεση προς τον εργοδότη – ούτε και αυτό εντάσσεται στην έννοια της απεργίας.

(ζ) Απεργία αλληλεγγύης

Σκοπός αυτής είναι η έκφραση αλληλεγγύης προς άλλη μερίδα εργαζομένων, δηλαδή αποσκοπεί στην ικανοποίηση των αιτημάτων άλλων εργαζομένων. Συνήθως ακολουθεί την λεγόμενη κύρια απεργία, για την υποστήριξη της οποίας και κηρύσσεται η απεργία αλληλεγγύης. Δύναται να είναι απεργία **εξωτερικής αλληλεγγύης** η οποία συνίσταται στην έκφραση υποστήριξης προς εργαζομένους άλλων επιχειρήσεων, μπορεί όμως να είναι και **απεργία εσωτερικής αλληλεγγύης**, δηλαδή η έκφραση αλληλεγγύης προς μισθωτούς της ίδιας επιχείρησης. Τέλος, μορφή απεργίας μπορεί να είναι και η διεθνής απεργία αλληλεγγύης, στην οποία εκφράζεται η αλληλεγγύη σε εργαζομένους άλλων χωρών. Η ελληνική έννομη τάξη συγκεκριμένα, ρυθμίζει ειδικά την απεργία αλληλεγγύης στις **πολυεθνικές επιχειρήσεις** και ειδικότερα ορίζει ότι επιτρέπεται η απεργία ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρίες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής εταιρίας – προβλέπεται έτσι ότι στην προκειμένη περίπτωση απαιτείται κύρια απεργία προς τους απεργούς της, και ότι η έκβαση της τελευταίας επηρεάζει τα επαγγελματικά συμφέροντα και των ίδιων των απεργών.

Οι περιορισμοί της άσκησης του δικαιώματος απεργίας

(α) Οι περιορισμοί σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων

Το σύνταγμα προβλέπει ειδικά ότι είναι δυνατόν με νόμο να προβλεφθούν περιορισμοί στο δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων – πάντως, στην ίδια συνταγματική διάταξη, ορίζεται ρητά ότι οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φτάσουν μέχρι την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρακώλυση της νόμιμης άσκησης του, περιορισμό τον οποίο πράγματι δεν έχει επιφέρει ο νομοθέτης.

(β) Η αναστολή του δικαιώματος απεργίας

Δύναται να ανασταλεί σύμφωνα με το άρθρο 48 του Συντάγματος, όταν δηλαδή κηρύσσεται η χώρα σε κατάσταση πολιορκίας.

(γ) Η επιστράτευση απεργών

Όπως ορίζει το άρθρο 22 παρ. 4 του Συντάγματος, οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μπορεί να επιβληθεί αποκλειστικά σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας. Ειδικότερα, σε καμία περίπτωση δεν επιτρέπεται να επιβάλλεται πολιτική επιστράτευση ή οποιασδήποτε άλλης μορφής επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ως μέτρο αντιμετώπισης απεργίας. Τέλος, ενόψει των άρθρων 22 και 23 του Συντάγματος, αν και έχουν διαφορετικά ρυθμιστικά πεδία, δύναται να διασταυρωθούν όπως στην περίπτωση κατά την οποία ορισμένη απεργία προκαλεί κατάσταση που απειλεί την δημόσια υγεία – όμως, λόγω της σημασίας που δίνει το σύνταγμα στο δικαίωμα της απεργίας, η έννοια της δημόσιας υγείας πρέπει να ερμηνεύεται στενά.

Η νομιμότητα της απεργίας

Μια απεργία δύναται να χαρακτηριστεί ως παράνομη λόγω παραβίασης του σκοπού της, του παράνομου χαρακτήρα των αιτημάτων της ή της μη τήρησης συγκεκριμένων διατυπώσεων – ακόμη και εάν έχουν τηρηθεί οι προαναφερθείσες προϋποθέσεις δύναται πάντως να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική.

Η κήρυξη της απεργίας

Η συνταγματική αναγνώριση της απεργίας αποκλείει την δυνατότητα του νομοθέτη να λάβει μέτρα τα οποία φθάνουν μέχρι την κατάργηση της ή θέτουν εμπόδια στην άσκηση της. Οι μόνες ανεκτές συνταγματικά νομοθετικές προβλέψεις είναι εκείνες που αποβλέπουν λειτουργικά στο δημοκρατικό τρόπο λειτουργίας των οργάνωσεων, χωρίς ουσιαστικά να παρακωλύουν την απεργία (π. χ κήρυξη απεργίας με απόφαση ΓΣ), ή που αποτρέπουν υπέρμετρη βλάβη του εργοδότη (πρόβλεψη σύντομης προθεσμίας προειδοποίησης) επιτυγχάνοντας με τον τρόπο αυτό συγκερασμό και εξισορρόπηση των αμοιβαίων συμφερόντων.

(α) Η λήψη της απόφασης για την απεργία

Η κήρυξη της απεργίας μπορεί να γίνει μόνο από τις νόμιμα συνεστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις, καθώς όπως προαναφέρθηκε το Σύνταγμα απαγορεύει την αδέσποτη απεργία. Πάντως εφόσον ληφθεί νόμιμα η απόφαση για απεργία, μπορούν να λάβουν μέρος σε αυτή όχι μόνο τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία αλλά και οι εργαζόμενοι του κλάδου ή της επιχείρησης που δεν είναι μέλη της τελευταίας.

(β) Η αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας

Κατ' αρχάς, ex lege δεν προβλέπεται κάποιος περιορισμός ως προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες μπορούν να ασκήσουν το δικαίωμα απεργίας. Δεν τίθεται έτσι ζήτημα κήρυξης της μόνο από την πιο μαζική ή την πιο αντιπροσωπευτική οργάνωση, όπως και συμβαίνει στην περίπτωση της ικανότητας σύναψης ΣΣΕ. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν τίθεται κάποιος περιορισμός ως προς την αρμοδιότητα για κήρυξη απεργίας – κρίσιμος είναι εν προκειμένω ο σκοπός της οργάνωσης όπως αυτός ορίζεται

σύμφωνα με το καταστατικό της. Έτσι δεν θα είναι δυνατόν μια συνδικαλιστική οργάνωση να κηρύξει απεργία σε πεδίο που δεν καλύπτεται από τον καταστατικό της σκοπό (π. χ μια επιχειρησιακή οργάνωση να κηρύξει απεργία σε όλο τον κλάδο). Μερίδα της νομολογίας υποστηρίζει ότι απαραίτητο είναι να υπάρχει και εγγύτητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης με το πεδίο εκδήλωσης της απεργίας. Έτσι εάν υπάρχουν περισσότερες οργανώσεις οι οποίες καλύπτουν ευρύτερα ή στενότερα το πεδίο άσκησης της απεργίας, αρμόδια είναι αποκλειστικά εκείνη που βρίσκεται εγγύτερα προς τους καλούμενους να συμμετάσχουν στην απεργία μισθωτούς, αποκλεισμένων των λοιπών οργανώσεων (αρχή της εγγύτητας). Μια τέτοια όμως θέση, κατά την ορθότερη γνώμη, δεν ευσταθεί. Συνεπώς θα μπορεί να γίνει δεκτός ένας περιορισμός της αρμοδιότητας μόνο στις περιπτώσεις εκείνες από όπου προκύπτει αυτός συγκεκριμένα από το νόμο.

(γ) Το όργανο κήρυξης της απεργίας

Η κήρυξη απεργίας γίνεται: (α) με απόφαση της ΓΣ στις πρωτοβάθμιες οργανώσεις και (β) με απόφαση του ΔΣ στις δευτεροβάθμιες & τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Ωστόσο, ως προς τον κανόνα ότι αρμόδια είναι η ΓΣ περί πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων, υπάρχουν εξαιρέσεις. Ειδικότερα, για ολιγώρες 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 επανερχόμεστε στον κανόνα ότι απαιτείται απόφαση της ΓΣ. Επίσης, στις περιπτώσεις οργανώσεων ευρύτερης ή πανελλαδικής εμβέλειας, ακριβώς λόγω της δυσκινησίας της σύγκλησης ΓΣ, ο νόμος αρκείται στην απόφαση του ΔΣ για κήρυξη απεργίας (εκτός εάν υπάρχει αντίθετη καταστατική ρύθμιση). Οι διατάξεις που προαναφέρθηκαν είναι δημόσιας τάξεως, πράγμα που σημαίνει ότι εκεί που προβλέπεται απόφαση της ΓΣ, δεν μπορεί να υπάρξει ρύθμιση του καταστατικού της οργάνωσης η οποία να προβλέπει απόφαση του ΔΣ. Ωστόσο, δύναται το καταστατικό να ρυθμίσει τη σχετική διαδικασία επί το αυστηρότερο, όπως όταν π. χ ο νόμος αρκείται σε απόφαση του ΔΣ, το καταστατικό να ορίζει απόφαση ΓΣ. Δεν αποκλείεται πάντως η ΓΣ, η οποία αποφάσισε για την απεργία, να εξουσιοδοτήσει το ΔΣ και να καθορίσει με απόφαση του τις λεπτομέρειες διεξαγωγής της απεργίας. Πάντως μια τέτοια εξουσιοδότηση δεν θα πρέπει να είναι τόσο αφηρημένη έτσι ώστε στην ουσία να αποτελεί εν λευκώ εξουσιοδότηση από την αρμόδια ΓΣ προς το ΔΣ.

Η ΓΣ αποφασίζει πάντοτε με ψηφοφορία η οποία είναι μυστική – η διάταξη αυτή θεωρείται δημοσίας τάξεως με αποτέλεσμα να μην είναι νόμιμη διάταξη καταστατικού η οποία θα προβλέπει για το ζήτημα αυτό φανερή ψηφοφορία. Ε contrario, όταν η απόφαση για την απεργία λαμβάνεται νομίμως από το ΔΣ με απόφαση αυτού, η ψηφοφορία δεν επιβάλλεται να είναι μυστική. Προβλέπεται ειδική απαρτία των $\frac{1}{2}$ των οικονομικά τακτοποιημένων μελών όταν πρόκειται για απόφαση της ΓΣ. Η ενδεχόμενη λήψη αποφάσεως για απεργία κατά παράβαση των προαναφερθέντων κανόνων δημοσίας τάξεως, όπως περί μυστικής ψηφοφορίας, περί απαρτίας κλπ, καθιστά άκυρη

(όχι ακυρώσιμη) την απόφαση αυτή. Σαφώς, η λήψη της αποφάσεως πρέπει να προηγείται της ενάρξεως απεργίας. Εάν δεν έχει ληφθεί τέτοια απόφαση, η απεργία θεωρείται αδέσποτη. Σε περίπτωση που έχει συσταθεί σε επιχείρηση ένωση προσώπων, και αυτή μπορεί να ασκήσει το θεμελιώδες δικαίωμα της απεργίας. Πάντως, η απόφαση λαμβάνεται με σχετική πλειοψηφία των συμμετεχόντων στην ψηφοφορία.

Για τους εργαζόμενους της επιχείρησης, εκμετάλλευσης κλπ, εάν δεν υπάρχει ένωση προσώπων ή σωματείο την απόφαση για απεργία κηρύσσει το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής όπου εργάζονται.

Ειδική ρύθμιση υπάρχει για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων, εν προκειμένω η απεργία κηρύσσεται από δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες οργανώσεις μετά από απόφαση της ΓΣ. Συνεπώς, αποκλείεται η κήρυξη απεργίας από πρωτοβάθμιες οργανώσεις και ορθά υποστηρίζεται ότι εν προκειμένω τίθεται ζήτημα αντισυνταγματικότητας καθώς η εν λόγω ρύθμιση παρακωλύει σημαντικά τις περιπτώσεις των οργανώσεων ευρύτερης ή πανελλαδικής εμβέλειας.

Η προειδοποίηση του εργοδότη και η γνωστοποίηση των αιτημάτων

Προβλέπεται υποχρέωση ενημέρωσης του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης αυτού 24 ώρες τουλάχιστον πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας. Η εν λόγω υποχρέωση επεκτείνεται στις τουλάχιστον 4 μέρες εν προκειμένω για το Δημόσιο, τους ΟΤΑ, ΝΠΔΔ & επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα & κοινής ωφελείας.

(α) Η προειδοποίηση του εργοδότη

Σκοπός της προειδοποίησης είναι: (α) να υπάρξουν διαπραγματεύσεις με σκοπό να αποφευχθεί η απεργία και (β) ο εργοδότης να προετοιμασθεί για να αντιμετωπίσει τις συνέπειες της, όπως π. χ να προβεί σε αναδιάρθρωση του προσωπικού. Βέβαια το στοιχείο του αιφνιδιασμού αποτελεί ζωτικό στοιχείο της έννοιας και της αποτελεσματικότητας της απεργίας αλλά μια τέτοια νομοθετική ρύθμιση θεωρείται θεμιτή και ισορροπημένη ενόψει της στάθμισης των αμοιβαίων συμφερόντων. Η σχετική διάταξη δεν προσδιορίζει ούτε τον τρόπο ούτε το περιεχόμενο της προειδοποίησης – δύναται να γίνει ακόμα και προφορικά, αρκεί να προκύπτει με σαφήνεια η πρόθεση για άσκηση απεργίας, με όποιον τρόπο και εάν γίνει η προειδοποίηση. Συνάγουμε επίσης ότι δεν απαιτείται να αναφέρεται με ακρίβεια η διάρκεια της – ωστόσο, γίνεται δεκτό νομολογιακά ότι πρέπει να προσδιορίζεται ο χρόνος έναρξης της. Ομοίως στο πλαίσιο της καλής πίστης, το ίδιο επιτάσσει η τελευταία στις περιπτώσεις στάσεων εργασίας & διαλείπουσας απεργίας.

(β) Γνωστοποίηση αιτημάτων της απεργίας

Επίσης στο νόμο δεν προβλέπεται να περιλαμβάνονται στην προειδοποίηση τα αιτήματα της απεργίας – ωστόσο η παράλειψη αυτή ενδεχομένως να καταστήσει την απεργία καταχρηστική. Εάν επιχειρηθεί απεργία χωρίς να έχει προηγηθεί η κατάλληλη προειδοποίηση, η απεργία αυτή είναι παράνομη.

Το προσωπικό ασφαλείας & το προσωπικό εξυπηρέτησης στοιχειωδών αναγκών

Κατά την διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία υποχρεούται να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων, ενώ προκειμένου περί του δημοσίου, ΟΤΑ & ΝΠΔΔ, επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις υποχρεούνται να διαθέσουν επιπλέον και προσωπικό για την αντιμετώπιση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου. Ειδικότερα:

(α) το προσωπικό ασφαλείας

Κατά την διάρκεια της απεργίας η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία την κηρύσσει έχει υποχρέωση να διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων. Σκοπός της παραχώρησης του προσωπικού ασφαλείας είναι λοιπόν η ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και η πρόληψη ατυχημάτων ή καταστροφών. Για τον λόγο αυτό ακριβώς η οργάνωση που κηρύσσει την απεργία, οφείλει να παραχωρεί στον εργοδότη εκείνο το προσωπικό που είναι αναγκαίο προς τον σκοπό αυτό. Το είδος της επιχείρησης είναι κρίσιμο για τον προσδιορισμό του αναγκαίου προσωπικού. Ειδικότερα, 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 ασφαλείας δεν μπορούν να εξυπηρετούν σκοπούς άλλους από αυτούς για τους οποίους η έννομη τάξη επιβάλλει να παραχωρείται, δλδ 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. Πάντως η παραχώρηση προσωπικού δεν απαιτείται όταν το είδος της επιχείρησης δεν εγκυμονεί αντικειμενικά τέτοιους κινδύνους (π. χ εταιρεία security για υπηρεσίες ασφαλείας). Τέλος, τα μέλη του προσωπικού ασφαλείας δικαιούνται κανονικά τις αποδοχές έστω και εάν δεν προσφέρουν τις υπηρεσίες τους για την κανονική λειτουργία της επιχείρησης.

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

Εκτός του προσωπικού ασφαλείας, στις υπηρεσίες, οργανισμούς, και επιχειρήσεις δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, πρέπει να διατίθεται προσωπικό και για την αντιμετώπιση στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου κατά την διάρκεια της απεργίας. Λόγω ακριβώς της κρισιμότητας τους και της ανάγκης των παροχών αυτών στο κοινωνικό σύνολο οι απεργοί πρέπει να παρέχουν τις σχετικές υπηρεσίες σε ένα στοιχειώδες επίπεδο. Το ποσοστό του προσωπικού το οποίο θα διατίθεται για την

εξυπηρέτηση του κοινωνικού συνόλου εξαρτάται από το είδος των υπηρεσιών, δηλαδή από την κρισιμότητα της παροχής τους για το κοινωνικό σύνολο, πράγμα που κρίνεται *in concreto*. Δεν αποκλείεται έτσι να εξασφαλίζεται πλήρης παροχή υπηρεσιών σε ορισμένες εγκαταστάσεις (π. χ ρεύμα σε νοσοκομείο) αλλά μειωμένη σε άλλες.

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

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. Ειδικά για τις επιχειρήσεις δημοσίου χαρακτήρα ή κοινής ωφελείας, ορίζεται ότι πέραν του αριθμού και των ειδικοτήτων του προσωπικού είναι δυνατόν με συμφωνία να καθορίζονται οι συγκεκριμένες ανάγκες του κοινωνικού συνόλου, τις οποίες πρέπει να καλύπτει η επιχείρηση σε περίπτωση απεργίας και οι συνέπειες για την παραβίαση της συμφωνίας. Η εν λόγω συμφωνία για τον καθορισμό του προσωπικού ασφαλείας και εκείνου της εξυπηρέτησης βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου είναι ετήσια, καθώς είναι δυνατόν να μεταβληθούν οι σχετικές ανάγκες. 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 25^η 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. Τέλος, όλα τα παραπάνω ζητήματα δύναται να ρυθμίζονται και με ΣΣΕ για όλες τις επιχειρήσεις, ανεξάρτητα από τον δημόσιο ή μη χαρακτήρα αυτών και την υπαγωγή τους ή μη στην κοινή ωφέλεια. Στα ζητήματα αυτά πάντως δεν περιλαμβάνονται και τα ζητήματα του καθορισμού των αναγκών του κοινωνικού συνόλου – τα ζητήματα αυτά καθορίζονται, *ex lege*, μόνο με ειδική συμφωνία μεταξύ της επιχείρησης και της πιο αντιπροσωπευτικής οργάνωσης.

(δ) Η διάθεση του προσωπικού

Εάν η οργάνωση δεν διαθέσει το αναγκαίο προσωπικό, η απεργία είναι παράνομη. Το είδος και ο αριθμός του τελευταίου θα είναι προσδιορισμένος με βάση την ήδη

συναφθείσα ειδική συμφωνία ή ΣΣΕ. Πάντως, σε περίπτωση προσωπικού για εξυπηρέτηση των στοιχειωδών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, δεδομένου ότι η σχετική διάταξη είναι δημοσίας τάξεως, δεν μπορεί η σχετική υποχρέωση να παραβλεφθεί από την εργοδοτική πλευρά και να μην αξιώνει το ανάλογο προσωπικό. Εάν δεν έχει συμφωνηθεί πριν την έναρξη της απεργίας, τότε η οργάνωση οφείλει να γνωστοποιήσει σε εύλογο χρόνο στον εργοδότη τον αριθμό και τις ειδικότητες του προσωπικού που πρόκειται να διαθέσει – εάν δεν υπάρξει διαφωνία, καλώς, σε αντίθετη περίπτωση και εάν ο χρόνος δεν επιτρέπει την επίλυση της διαφοράς, η οργάνωση φέρει την σχετική ευθύνη. Εάν όμως η εργοδοτική πλευρά επικαλείται καταχρηστικά την έλλειψη συμφωνίας, τότε δεν θα προκύπτει το παράνομο της απεργίας.

Η παραβίαση της υποχρέωσης ειρήνης

Η ΣΣΕ είναι μια σύμβαση ειρήνης, η οποία σηματοδοτεί το τέλος του ‘πολέμου’, θα μπορούσε να πει κανείς. **Απόλυτη** υποχρέωση ειρήνης, δηλαδή η ανάληψη υποχρέωσης να μην κηρυχθεί απεργία για οποιοδήποτε ζήτημα για ορισμένο χρονικό διάστημα δεν νοείται. Στην χώρα μας κρατούσα είναι η γνώμη κατά την οποία δεν μπορεί νομίμως να διεκδικεί τροποποίηση των όρων που συμφωνήθηκαν με ΣΣΕ κατά την διάρκεια της (σχετική υποχρέωση ειρήνης). Πράγματι οι κανόνες της καλής πίστης επιβάλλουν μια τέτοια συμπεριφορά. Συνεπώς η απεργία που κηρύσσεται κατά την διάρκεια της ισχύος της ΣΣΕ και αποσκοπεί στην επαναδιαπραγμάτευση των όρων της τελευταίας, δεν είναι νόμιμη. Τα παραπάνω δεν σημαίνουν πάντως ότι δεν είναι δυνατή η κήρυξη απεργίας εν γένει για ζητήματα διαφορετικά από αυτά που ρυθμίζει η ΣΣΕ που συνάφθηκε – η υποχρέωση ειρήνης έχει μόνο σχετικό χαρακτήρα. Η υποχρέωση αυτή λήγει με την έναρξη διαπραγματεύσεων για τη σύναψη νέας ΣΣΕ.

Η απαγόρευση εργοδοτικών μέτρων

Ο νομοθέτης, έχοντας ως στόχο την πληρέστερη προστασία του δικαιώματος απεργίας εισάγει ορισμένες ρυθμίσεις που διαμορφώνουν την εργοδοτική συμπεριφορά κατά την διάρκεια της απεργίας. Ειδικότερα:

(α) η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών

Ως απεργοσπάστες θεωρούνται οι μισθωτοί οι οποίοι δεν μετέχουν σε κηρυχθείσα απεργία, η οποία αφορά στην επιχείρηση στην οποία απασχολούνται.

Η εν λόγω διάταξη απαγορεύει την πρόσληψη εργαζομένων, οι οποίοι πρόκειται να απασχοληθούν σε θέσεις εργαζομένων, οι οποίοι απεργούν. Επίσης, η απασχόληση μισθωτού σε έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης δεν επιτρέπεται όταν με αυτή αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας. Δεν τίθεται καν ζήτημα αντισυνταγματικότητας της εν λόγω διάταξης καθώς αφενός περιορίζεται το σχετικό μέτρο χρονικά & αποσκοπεί στην αποτελεσματικότερη άσκηση ενός άλλου συνταγματικού δικαιώματος. Η πρόσληψη εργαζομένων, για να περιοριστεί όπως προαναφέρθηκε, πρέπει να βρίσκεται σε αιτιώδη συνάφεια με την

διεξαγωγή της απεργίας – να στοχεύει δηλαδή στην κάλυψη του κενού από την συμμετοχή μισθωτού στην απεργία. Εάν αυτή η πρόσληψη αναφέρεται σε άσχετη θέση π. χ σε τμήμα στο οποίο δεν υπάρχει απεργιακή κινητοποίηση, τότε δεν απαγορεύεται.

(β) Η απαγόρευση κήρυξης ανταπεργίας

Ανταπεργία είναι η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των εργαζομένων λόγω του ότι αυτοί ή μέρος τους βρίσκονται σε απεργία, με σκοπό να τους ασκήσει πίεση, ώστε να ικανοποιήσει τις δικές του επαγγελματικές διεκδικήσεις αποκρούοντας την απεργία. Δύναται να είναι αμυντική, δηλαδή να αποσκοπεί στην αντιμετώπιση της απεργίας η οποία έχει ήδη κηρυχθεί ή επιθετική, δηλαδή να αποβλέπει ευθέως στην άσκηση πίεσης στους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την κήρυξη απεργίας. Ωστόσο, οι δυο προαναφερθείσες μορφές (αμυντική και επιθετική, με έμφαση στην τελευταία, δεν γίνονται ευρέως δεκτές από όλες τις έννομες τάξεις. Η Ελλάδα με την σειρά της καθιερώνει ρητά την απαγόρευση της ανταπεργίας.

Η παράνομη απεργία – η καταχρηστική απεργία

Όπως είναι αυτονόητο με κάθε δικαίωμα, έτσι και με το δικαίωμα της απεργίας, απαγορεύεται η καταχρηστική άσκηση αυτού ενόψει των άρθρων 25 Συντάγματος και 281 ΑΚ. Η συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να τηρεί τις διαδικαστικές προϋποθέσεις (απόφαση οργάνου, προειδοποίηση) και τις αντίστοιχες ουσιαστικές (παροχή προσωπικού ασφαλείας) που προβλέπονται από το νόμο για την κήρυξη της. Ομοίως, τα αιτήματα της απεργίας πρέπει να είναι νόμιμα και να εξυπηρετούν το συμφέρον των εργαζομένων. Επιπλέον, για να μη χαρακτηριστεί ως καταχρηστική μια απεργία δεν θα πρέπει (Α) να παραβιάζεται η υποχρέωση ειρήνης και (β) να μην παραβιάζεται η αρχή του έσχατου μέσου (ultima ratio), αρχή η οποία πάντως είναι ιδιαίτερα αμφισβητήσιμη και όπως θα δούμε παρακάτω δεν γίνεται εν τέλει δεκτή από την έννομη τάξη της χώρας μας.

Η καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος

Η εφαρμογή των αρχών της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος και αναλογικότητας πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες του δικαιώματος της απεργίας. Ειδικότερα, η αρχή της αναλογικότητας συντίθεται, ως γνωστόν, από τρία στοιχεία, εκ των οποίων μόνο το ένα προσαρμόζεται με τον έλεγχο της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας. Έτσι, δεν νοείται έλεγχος καταλληλότητας, έλεγχος αναγκαιότητας και ούτε έλεγχος σκοπιμότητας. Εκείνο όμως το οποίο μπορεί να εφαρμοστεί είναι η αρχή της αναλογικότητας in stricto sensu, δηλαδή το δικαστήριο να προχωρήσει σε στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων που προβάλλονται ενόψει της απεργίας. Επίσης εάν κάνουμε δεκτή την θεώρηση της απεργίας ως “έσχατο μέσο” δύναται να οδηγηθούμε επίσης σε έναν έλεγχο σκοπιμότητας. Ειδικότερα:

(α) τα αιτήματα της απεργίας

Η άσκηση της απεργίας είναι δυνατόν να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική λόγω της ποιότητας των αιτημάτων της (π. χ τα αιτήματα κρίνονται ως άκρως υπερβολικά).

Πάντως, το ότι ορισμένα αιτήματα δύναται να σχετίζονται με το διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη, δεν τα καθιστά και υπερβολικά – βεβαίως υφίσταται το διευθυντικό δικαίωμα το οποίο πρέπει και να ασκείται σύμφωνα με το νόμο, αλλά δεν σημαίνει ότι όποιο αίτημα απεργίας βαίνει εκτός αυτού παραβιάζει και την αρχή της αναλογικότητας. Τα αιτήματα της απεργίας πρέπει να στοχεύουν στην βελτίωση των δικαιωμάτων & συνθηκών των εργαζομένων, όχι μόνο να καταπολεμούν τυχόν παραβίαση τους. Συμπερασματικά, ο δικαστικός έλεγχος των αιτημάτων της απεργίας πρέπει να έχει εξαιρετικό χαρακτήρα και να μην αναφέρεται μόνο απλά στο εάν τα αιτήματα αυτά είναι αδικαιολόγητα ή υπερβολικά. Ένας γενικευμένος δικαστικός έλεγχος της σκοπιμότητας της απεργίας δεν συμβαδίζει με την λειτουργία της τελευταίας και ο νομοθέτης, ούτως ή άλλως, έχει ήδη προχωρήσει με τη θέσπιση ορισμένων διατάξεων στις αναγκαίες σταθμίσεις και έχει λάβει τα σχετικά μέτρα συνδέοντας τα με την νομιμότητα της απεργίας. Επομένως, το υπερβολικό των αιτημάτων πρέπει να αξιολογείται μόνο σε ακραίες περιπτώσεις καθώς και η απλή υπερβολή των αιτημάτων πρέπει να γίνεται αποδεκτή στο πλαίσιο της λογικής των διαπραγματεύσεων.

(β) η ζημία της εργοδότης εταιρίας

Δύναται να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική απεργία λόγω των συνεπειών της (π. χ όταν απειλεί με πρόκληση υπερβολικών ζημιών). Είναι όμως απαραίτητο, για να χαρακτηριστεί μια απεργία ως καταχρηστική για αυτόν τον λόγο, να δημιουργούνται προβλήματα στην βιωσιμότητα της επιχείρησης. Η ζημία, έστω και η σημαντική ζημία είναι σύμφυτη με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας και κατ' επέκταση συνταγματικά ανεκτός ο βλαπτικός χαρακτήρας της τελευταίας. Μόνο όταν η οικονομική καταστροφή της επιχείρησης αποτελεί τον στόχο της απεργίας, πράγμα ιδιαίτερα σπάνιο καθώς και οι ίδιοι οι εργαζόμενοι θα πληγούν από κάτι τέτοιο, θα γίνει λόγος για καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος της απεργίας. Συμπερασματικά, θα πρέπει η δικαστική παρέμβαση και η κατάφαση της παραβίασης της αρχής της αναλογικότητας 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 του δικαιώματος απεργίας

Ο παράνομος χαρακτήρας της απεργίας μπορεί να προκύψει και όταν η τελευταία συνοδεύεται από ορισμένες πρακτικές ή παράνομες πράξεις. Πάντως, δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι ένα από τα προνόμια των εργαζομένων είναι το να επιλέγουν τόσο την μορφή της απεργίας που τους εξυπηρετεί όσο και την καταλληλότερη για αυτούς χρονική στιγμή. Δεν δύναται να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική η απεργία διότι ασκεί μεγαλύτερη πίεση στον εργοδότη επειδή ακριβώς ασκείται κάποια χρονική στιγμή που είναι δυσχερέστερη για τον τελευταίο. Μόνο και μόνο σε 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. Επιπλέον, κατάχρηση μπορεί να προκύψει από την τέλεση ορισμένων πράξεων – όπως η κατάληψη των χώρων εργασίας, κάτι που έχει ως αποτέλεσμα την

παρεμπόδιση μισθωτών οι οποίοι δεν θέλουν να απεργήσουν & δύναται να συνοδεύεται από πράξεις βίας (οι οποίες προφανώς και στοιχειοθετούν κατάχρηση) όπως καταστροφές στις εγκαταστάσεις. Σε τέτοιες περιπτώσεις θα πρέπει να μην πρόκειται για μεμονωμένες πράξεις αλλά θα πρέπει να προέρχονται από τους εκπροσώπους της οργάνωσης, να έχουν κάποια διάρκεια & να δημιουργούνται ενόψει της απεργίας.

(δ) η παραβίαση της αρχής της απεργίας ως έσχατου μέσου

Η προσφυγή στην απεργία, σύμφωνα με ορισμένη άποψη, πρέπει να γίνεται μόνο μετά την εξάντληση των διαπραγματευτικών προσπαθειών για την επίλυση της διαφοράς. Προηγείται λοιπόν, χρονικά η προσπάθεια για την ειρηνική επίλυση της διαφοράς και ακολουθεί το αγωνιστικό στάδιο. Ex lege προβλέπεται πάντως ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων διατηρούν το δικαίωμα απεργίας – η άσκηση δηλαδή απεργίας κατά την διάρκεια της διαπραγμάτευσης δεν σημαίνει ότι η εργατική πλευρά τηρεί κακόπιστη διαπραγματευτική συμπεριφορά. Η απεργία αποτελεί αναγκαίο παρακολούθημα της διαπραγματευτικής διαδικασίας καθώς αποβλέπει στην εξισορρόπηση των συμφερόντων των δυο πλευρών (εργατικής και εργοδοτικής). Ad priori δεν γίνεται να αποκλεισθεί το δικαίωμα άσκησης της απεργίας κατά τις διαπραγματεύσεις, του ισχυρότερου όπλου των εργαζομένων, καθώς οι έννοιες αυτές είναι άμεσα συνδεδεμένες. Τέλος, η θεώρηση της απεργίας ως έσχατου μέσου δύναται να οδηγήσει σε έναν έλεγχο σκοπιμότητας – όμως η επιλογή των αγωνιστικών μέσων ανήκει στα προνόμια της εργατικής πλευράς, και για αυτό η αρχή του έσχατου μέσου είναι μια άποψη η οποία αποκρούεται από την ελληνική έννομη τάξη.

Οι συνέπειες συμμετοχής στην απεργία

Η συμμετοχή του εργαζομένου στην απεργία δεν δύναται να συνεπάγεται οποιαδήποτε δυσμενή συνέπεια για αυτόν καθώς ο τελευταίος προβαίνει σε άσκηση συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος του. Δεν δύναται, επίσης, να λογισθεί η συμμετοχή σε απεργία ως αυθαίρετη απουσία από την απασχόληση – νοείται απλώς ως αναστολή αυτής. Ο εργαζόμενος πάντως δεν δικαιούται τον καθορισμένο μισθό για το διάστημα συμμετοχής σε απεργία.

(α) οι συνέπειες συμμετοχής σε νόμιμη απεργία

Κατ' αρχάς, αναστέλλεται η σχέση εργασίας ενόψει της άσκησης ενός διαπλαστικού δικαιώματος του εργαζόμενου. Ο εργοδότης από την άλλη νομίμως δεν καταβάλλει στις περιπτώσεις αυτές τον μισθό που προβλέπεται στην σύμβαση εργασίας. Πέραν των συνεπειών που μόλις αναφέρθηκαν (δηλαδή μη καταβολή μισθού), δεν είναι δυνατόν, ενόψει της συνταγματικής κατοχύρωσης του δικαιώματος αυτού, να προκύψουν άλλες δυσμενείς συνέπειες. Δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης δεν οφείλει να καταβάλει τον ήδη ληξιπρόθεσμο μισθό στον εργαζόμενο επικαλούμενος την αναστολή της εργασιακής σχέσης. Η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος επίσης αναστέλλεται – παραμένουν όμως παρά την αναστολή αυτού, ορισμένες δευτερεύουσες υποχρεώσεις, όπως η υποχρέωση πίστεως του εργαζόμενου (δεν μπορεί να προβεί σε ανταγωνιστικές πράξεις κ. α) ή η υποχρέωση πρόνοιας του εργοδότη.

Επίσης παρά την αναστολή ο χρόνος συμμετοχής σε νόμιμη απεργία θεωρείται χρόνος εργασίας για τη θεμελίωση και τον υπολογισμό όλων των δικαιωμάτων που πηγάζουν από την σύμβαση εργασίας (π. χ λαμβάνεται υπ' όψιν για τον υπολογισμό της αποζημίωσης καταγγελίας). Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω συμμετοχής σε απεργία είναι καταχρηστική, όπως και δεν δύναται να επιβληθεί στον εργαζόμενο πειθαρχική ποινή ή να επηρεασθεί η υπηρεσιακή του εξέλιξη. Τέτοιες εργοδοτικές ενέργειες είναι ασφαλώς παράνομες και συνοδεύονται από ακυρότητα.

(β) οι συνέπειες συμμετοχής σε παράνομη ενέργεια

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 απόφασης 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.

Το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας

Σύμφωνα με νομολογία του ΑΠ, ιδιαίτερης σημασίας για την αξιολόγηση της συμπεριφοράς του μισθωτού είναι η γνώση του για τον παράνομο χαρακτήρα της. Ειδικότερα, ο ΑΠ λέει: *“ο μέχρι τη δημοσίευση της τελεσίδικης αποφάσεως, που κήρυξε την απεργία παράνομη ή καταχρηστική, χρόνος συμμετοχής του μισθωτού στην απεργία, που έχει κηρυχθεί από τη νόμιμα συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση κατά τις νόμιμες διατυπώσεις, δεν θεωρείται χρόνος μη απασχόλησης του μισθωτού, εκτός εάν ο εργοδότης αποδεικνύει ότι εκείνος, καταβάλλοντας την επιμέλεια συνετού εργαζομένου, μπορούσε να αντιληφθεί τον παράνομο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της απεργίας”*. Συμπερασματικά δεν καταλογίζονται δυσμενείς συνέπειες σε βάρος του εργαζομένου, ο οποίος συμμετέχει σε παράνομη απεργία, όταν δεν είναι σαφής ο παράνομος χαρακτήρας της. Γίνεται έτσι λόγος για δικαιολόγηση της συγγνωστής πλάνης του μισθωτού – η δικαιολόγηση αυτή πάντως δεν ισχύει εάν προκύπτει ότι ο εργαζόμενος μπορούσε να αντιληφθεί το παράνομο της απεργίας (π. χ σε περιπτώσεις μη επιδεκτικές αμφισβήτησεως).

Η ευθύνη προς αποζημίωση

Εάν θεωρηθεί ότι μια απεργία είναι παράνομη, είναι δυνατόν να προκύψει και ζήτημα αποζημίωσης του εργοδότη ή των τρίτων που υπέστησαν ζημία από την απεργία αυτή – κάτι το οποίο ωστόσο σπάνια συμβαίνει στην πράξη.

Οι συνέπειες της απεργίας στους μη απεργούς μισθωτούς

Σε περίπτωση κήρυξης απεργίας, τίθεται το ζήτημα εάν ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει μισθούς στους εργαζόμενους οι οποίοι δεν απεργούν. Η παροχή της εργασίας αυτών ενδεχομένως να είναι και αντικειμενικά αδύνατη, εάν όχι απλά μη συμφέρουσα. Επιπλέον μπορεί να είναι αδύνατη και για λόγους ανωτέρας βίας. Ανώτερη βία συντρέχει και στην περίπτωση που η διακοπή της εργασίας οφείλεται σε τυχερό γεγονός, δηλαδή σε φυσικό ή άλλο απρόβλεπτο συμβάν που επηρεάζει τις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένου.

Εάν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος από λόγους που τον αφορούν και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία, ο εργαζόμενος δύναται να αξιώσει τον μισθό χωρίς να είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία του σε άλλο χρόνο. Κρίσιμο στοιχείο εν προκειμένω είναι εάν η απεργία αποτελεί στοιχείο που βρίσκεται στη σφαίρα ευθύνης του εργοδότη ή των εργαζομένων. Υποστηρίχθηκαν δηλαδή και οι δυο απόψεις, ότι η απεργία είναι (α) γεγονός που δεν αφορά τον εργοδότη αλλά τους μισθωτούς, οπότε αυτός απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής μισθών στους μη απεργούς εργαζομένους, και (β) υποστηρίχθηκε και η αντίθετη άποψη, ότι η απεργία αποτελεί γεγονός το οποίο εντάσσεται στην σφαίρα της δραστηριότητας του. Εν τέλει επικράτησε η πρώτη άποψη. Τέλος, κρίθηκε νομολογιακά, ότι η απεργία των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει γεγονός ανωτέρας βίας αν συνοδεύεται από κατάληψη του εργοστασίου ή άλλων εγκαταστάσεων της επιχείρησης με αποτέλεσμα να εμποδίζεται η προσέλευση των εργαζομένων.