

ΣΗΜΕΙΩΣΕΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΟΥ ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ 2020 – 2021

Α. Λαδάς - Σκανδάλης ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΕΣ ΟΡΓΑΝΩΣΕΙΣ

11 – 12 – 2020 ΣΚΑΝΔΑΛΗΣ

*Ο Ν1876 που έχω πρέπει να είναι αναθεωρημένος μέχρι το Νοέ 2019. Επίσης ελέγχω και για το Ν 1264.

ΒΙΒΛΙΑ ΤΩΝ Σ.Ο.:

Άρ 3§1 Ν 1264/82. Οι σ.ο. έχουν εσωτερική αυτονομία. Άρα η ίδια η σ.ο. μπορεί να καθορίζει τις εσωτερικές της υποθ και γενικά να μην παρεμβαίνει και πολύ ο Ν στα εσωτερικά της, γτ ίσως έτσι θίγει την συνδικαλιστική αυτονομία. Επδ όμως η σ.ο. αναπτύσσει δημόσια δραστηριότητα, με σημαντικές προεκτάσεις για την οικονομική κ κοινωνική ζωή, επιτρέπεται ο Ν να παρεμβαίνει ως προς αυτά. Άρα η σ.ο. πρέπει να τηρεί συγκ/νες διατυπώσεις δημοσιότητας, όχι για να αποκαλύπτει τα μέλη της όταν τη ρωτήσει ο οποιοσδήποτε, αλλά το Δικ/ριο. Άρα ο εργοδ δεν έχει αξίωση να παρεμβαίνει ή να επεμβαίνει στο έργο της ΓΣ. Ωστόσο, αν ανακύψει ζήτημα, στο πλαίσιο πχ που ο εργοδ θεωρεί ότι η απεργία δεν έγινε με απόφ ΓΣ, και γι αυτό είναι άκυρη, θα πρέπει να μπορεί να κάνει στο Δικ/ριο αίτημα επίδειξης εγγράφου, εν προκειμένω τα πρακτικά της ΓΣ. Εξίσου ισχύουν και για τα πρακτικά του ΔΣ. Άρα η δημοσιότητα εχέγγυο εξασφάλισης τόσο για την ίδια τη σ.ο., όσο και γι αυτούς που συναλλάσσονται / επηρεάζονται μ/ από αυτήν. Πχ ένα ποσοστό μελών μπορεί να καταφύγει στο Δικ/ριο, λέγοντας ότι η απόφαση πάρθηκε παράνομα (πχ με κακή πλειοψηφία). Άρα οι σ.ο. διατηρούν την εσωτερική τους ελευθερία, δεν αφήνονται όμως ανέλεγκτες κ ασύδοτες. Ο έλεγχος εξασφαλίζεται μέσω της τήρησης των βιβλίων. Η πρακτική αντανάκλαση της τήρησης των βιβλίων φαίνεται στο αίτημα επίδειξης βιβλίων.

Αντιπροσωπευτικότητα: όλες οι σ.ο. έχουν τη δυνατότητα να υπογράφουν ΣΣΕ, αλλά αυτή που μπορεί τελικά να υπογράψει, είναι η πλέον αντιπροσωπευτική = αυτή που ψήφισαν τα περισσότερα μέλη στις τελευταίες εκλογές ΔΣ. Αν άλλη σ.ο. θεωρεί τον εαυτό της ως αντιπροσωπευτικότερη από άλλη, μπορεί να προσφύγει στην Επιτροπή του άρ 15 Ν 1264. Εκεί θα ελέγξουν το Μητρώο Μελών σ.ο. Το να μην τηρούνται τα βιβλία δν επιφέρει πια ποινικές κυρώσεις, αλλά αποτελεί παραβίαση καθήκοντος.

Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΥΤΟΤΕΛΕΙΑ ΤΩΝ σ.ο.

Από πού αντλούν οι σ.ο. τους πόρους τους για να λειτουργήσουν; Κρίσιμο για την ανεξαρτησία τους, το να μην έχουν οικονομικές εξαρτήσεις. Πώς θα σταθούν οι σ.ο. απέναντι στο Κεφάλαιο, αν δεν έχουν τους απαραίτητους πόρους;

Άρ 5§1. Αυτονομία = η λειτουργία της σ.ο. εξασφαλίζεται από τα μέρη, με τις εισφορές: (α) τέλος εγγραφής: καταβάλλεται με τη δήλωση εγγραφής, (β) περιοδικές συνδρομές, (γ) δωρεές μελών.

5§2: η τροποποίηση του καταστατικού είναι βραδυκίνητη διαδικασία. Όταν ιδρύεται η σ.ο. λογικά θα προβλέπει και την συνδρομή. Όμως, αν το γράψει στο καταστατικό, θα μπορεί πολύ δύσκολα να το μεταβάλει. Κατά τους Σκανδάλη, Λεβέντη, ο νομοθέτης θα έπρεπε να είναι πιο ελαστικός. Επδ άλλαξε το ύψος των συνδρομών, θα πρέπει να αλλάζει το Καταστατικό; Ας είναι έτσι την 1^η φορά, με τη σύσταση της σ.ο., αλλά στο εξής θα έπρεπε να γίνονται με απόφ της ΓΣ/του ΔΣ.

5§3. ώστε να εξασφαλιστεί ότι δεν θα παρέμβει ο εργοδ. Εχέγγυο διασφάλισης της οικονομ αυτοτέλειας κ ανεξαρτησίας.

5§4. Εδ α': Η καρδιά του ζητήματος της οικονομ αυτοτέλειας. Ο περιορ ερμηνεύεται στενά, δλδ μόνο ό,τι προβλέπει ο Ν. Άρα, δεδομένου ότι δεν απαγορεύεται από το Ν, το κρ μπορεί να ενισχύει τις σ.ο. και μάλιστα οι κρατικές ενισχύσεις είναι συνήθης πρακτική. Απαγορ και η άμεση και η συγκεκαλυμμένη ενίσχυση.

Εδ β': Κοινωφελείς σκοποί: Είναι ρευστό το τι θεωρείται κοινωφελής σκοπός. Να αντιδιαστέλλεται ξεκάθαρα από το σκοπό συνδικαλ δράσης κ απεργίας. Αλλιώς νόθευση της σ.ο. Πχ Το Ταμείο Ενίσχυσης Απεργίας (με εισφορές των μελών, ώστε να τους δίνεται η ενίσχυση όταν κατεβαίνουν σε απεργία κ χάνεται ο μισθός) δεν θα μπορούσε να χρηματοδοτείται από τον εργοδ, αυτό θα ήταν νόθευση της συνδικαλ δράσης. Αντίθετα, ενίσχυση προς κατασκηνώσεις παιδιών είναι οκ.

Ισομερώς = όχι το ίδιο, αλλά ανάλογα με τις δυνάμεις.

5§5: τι είναι η στοιχειώδης λειτουργία του σωματείου; Πχ εγκαταστάσεις, ενοίκιο, υλικά (μεγάφωνα, τηλεφωνικές γραμμές, Η/Υ). Τα μέσα που είναι απολύτως απαραίτητα για τη δράση του σωματείου. Οι απαραίτητες συνδρομές επίσης (πχ οι συνδρομές που θα χρησιμοποιούνταν για πληρωμή του ενοικίου, νερού, τηλεφώνου). Οι εισφορές για το ταμείο απεργίας είναι ακατάσχετες ως απαραίτητες για τη διεξαγωγή απεργίας που είναι στοιχειώδης λειτουργία της ΣΟ; Ναι, αν επίκειται εκείνη τη στιγμή απεργία, πχ είμαστε στα πλαίσια διαπραγμάτευσης για ΣΣΕ, όχι γενικά ότι αυτά τα κρατάμε ταμείο για τότε.

ΤΡΟΠΟΣ ΕΙΣΠΡΑΞΗΣ ΤΩΝ ΕΙΣΦΟΡΩΝ σ.ο.

Άρ 6 Ν 1264. Ο Ν το αναφέρει κ το ρυθμίζει, γτ είναι κι αυτό στοιχείο της οικονομικής αυτοτέλειας, κ επδ οι σ.ο. έχουν θέμα να εισπράττουν τις συνδρομές.

6§1: ο εργοδ δεν μπορεί να πει ότι προσβάλλεται το δ/μά του στην ιδιοκτησία, αν μπει η σ.ο. στην επιχείρ, επδ τούς το δίνει άμεσα ο Ν αυτό το δ/μα. Βέβαια αυτό να μην ασκείται καταχρηστικά. Πχ ο εργοδ να μπορεί να ελέγχει τα στοιχεία των εισερχομένων. Αλλά να μην ερχονται εν ώρα απασχόλησης.

6§2. Οι σ.ο. μπορούν να ζητήσουν από τον ίδιο τον εργοδ να παρακρατά τις εισφορές από το μισθό των εργαζ.

ΛΑΔΑΣ 16 – 12 – 2020

Χρηματοδότηση της σ.ο. Μπορεί ο εργοδότης όμως να χρηματοδοτήσει ένα ταξίδι των μελών της σ.ο. στις Μαλδίβες; Ο εργοδότης μπορεί να κάνει παροχές σε α'βάθμια σ.ο., κι αν υπάρχουν >, μπορεί να κάνει παροχές ισομερώς. Οι παροχές μπορεί να είναι και χρηματοδότηση συνεδρίου μη κερδοσκοπικό, που προάγει το επίπεδο των εργαζ. Αλλά για το ταξίδι στις Μαλδίβες ύψους 200χ € για να κάνουν ένα συνέδριο (αντί πχ σε ακριβό ξενοδοχείο στην Ελλ), υπάρχει μια υπερβολή. Στην Ελλ έχει ασκηθεί ποινική δίωξη από τον εισαγγελέα γι αυτό, 2 φορές (ΕΛΤΑ, ΔΕΗ). Εδώ έχουμε παραβίαση απαγορευτικής διάταξης Νόμου εκ μέρους του εργοδ (άρ 14) (ΠΟΛΥ ΣΗΜΑΝΤΙΚΟ!). Η χρηματοδότηση δαπανηρού συνεδρίου σε κοσμοπολίτικο μέρος φαίνεται να εμπίπτει στην απαγόρ του άρ 14§2(δ), και διώκεται ποινικά κατ' άρ 23§1 Ν 1264/82. Αν ο εργοδ είναι ΝΠ, τότε θα διωχτεί ποινικά το ΔΣ του. [όσον αφορά τη ΔΕΗ, η υπόθ τέθηκε στο αρχείο, για το αδίκημα της απιστίας, και έπρεπε να είχε υποβληθεί έγκληση, σύμφωνα με τον τότε Ν.] Και τα μέλη του ΔΣ θέλουν οπωσδήποτε καθαρό το ποινικό τους μητρώο, αλλιώς δεν θα μπορούν να βρουν δουλειά. Ο Παπαδημητρίου έχει γράψει ότι αυτή είναι επιτρεπτή παροχή. Ο Λαδάς θεωρεί ότι είναι στο μεταίχμιο, μάλλον προς την απαγόρευση. Ενώ οι κατασκηνώσεις είναι επιτρεπτή παροχή, οι πολυτελείς διακοπές δεν φαίνεται να είναι.

Τι συμβαίνει όταν στη Επιχ υπάρχουν > 1 σ.ο., αλλά ο εργοδ στηρίζει μόνο 1; Αυτό εμπίπτει στο πραγματικό του άρ 23§1, και απαγορεύεται.

ΠΩΣ ΓΙΝΕΤΑΙ ΚΠΣ ΜΕΛΟΣ Σ.Ο.;

- Ως ιδρυτικό στέλεχος
- Με αίτηση εγγραφής σε υφιστάμενη σ.ο.

Πρέπει να το θέλει, η αναγκαστική συμμετοχή δεν είναι νοητή.

Η εγγραφή σε συλλόγους για ιατρούς, Δικηγόρους, οδοντιάτρους, μηχανικούς, είναι απαραίτητη εκ του Ν προϋποθ για την άσκηση του επαγγέλματος. Στον επαγγελματικό σύλλογο, αν πληρούνται οι προϋποθέσεις, δεν μπορούν να του αρνηθούν τη συμμετοχή.

Αν πρόκειται για επιχειρησιακή σ.ο., μπορεί αυτή να αρνηθεί;

Ναι, κι αυτό προστατεύεται Σ/κα, δλδ τα αρμόδια όργανα (ΔΣ) διατηρούν την ελευθερία να αποδέχονται ή να απορρίπτουν τις αιτήσεις εγγραφής μελών. Ανάπτυξη ελεύθ δραστηριότητας και των 2 → έκφανση συνδικαλιστικής ελευθερίας. Άρ 7 Ν 1264/82: συμμετοχή του εργαζ ως μέλος σ.ο. καθιερώνεται το δ/μα του εργαζ να γίνει μέλος. Περιορίζεται η πολλαπλή συμμετοχή. Βασική προϋπόθ: 2μηνη απασχόληση στην Επιχ/Εκμετάλλ. Ταυτόχρονα το άτομο μπορεί να γίνει και μέλος επαγγελματικής οργανωσης.

Σε β'βάθμιες σ.ο. γίνονται μέλη σ.ο., όχι ΦΠ.

Το τοπικό παράρτημα μπορεί να γίνει μέλος σε εργατικό κέντρο.

Και για τα ΦΠ και για τ ΝΠ το Καταστατ μπορεί να περιέχει διατάξεις για τις προϋποθ εγγραφής. Με ειδικές διατάξεις του Καταστατικού ενισχύεται ο χαρ/ρας της αυτονομίας της σ.ο.

Το 2μηνιο είναι ο ελάχιστος χρόνος, ώστε να μην γίνονται ευκαιριακά μέλη, γτ αυτό θα οδηγούσε σε νόθευση του εκλογικού αποτ/τος. Και σε πολλά σωματεία, όποιος θέλει να εκλεγεί, κάνει μαζικές εγγραφές την προηγούμενη ημ. Γι αυτό το Καταστ μπορεί να καθορίσει ελάχιστο χρον διάστημα > 2 μηνών, αλλά όχι < 2 μηνών. Αφού περάσει ένα Καταστατικό από τον έλεγχο του ειρηνοδίκη, ακόμα και αν κπ όροι προβληματικοί, το Καταστ θα ισχύει. Μπορεί πχ σ ένα Καταστατικό να υπάρχει όρος ότι τα μέλη είναι υποχρεωτικά Έλληνες; Ν 443/16 για τις δυσμενείς διακρίσεις. Είναι αυθαίρετη δυσμενής διάκριση λόγω εθνικότητας. Μπορούν να φτιάξουν οι αλλοδαποί εργαζ σωματείο μόνοι τους; (20 άτομα, προστασία των συμφερ τους ως αλλοδαπών εργαζ) Ειδικός συνασπισμός. Τα συμφ τους ως αλλοδαπών εργαζ έχουν να κάνουν κ με ειδικότερες συνθήκες γενικά στη ζωή τους. Ναι, αυτό νόμιμο. Άρα η ισότιμη μεταχείριση μτς μη κοινοτικών αλλοδαπών κ Ελλήνων εργαζ περνά από πολλά στάδια.

Η σ.ο. μπορεί να απορρίψει την αίτηση εγγραφής, αν σπουδαίος λόγος: 7§7 Ν 1264. Κυρώσεις κατά του ΔΣ της σ.ο. που αδικαιολόγητα αρνείται να εγγράψει νέο μέλος. Το δικ/μα εγγραφής: σε συγκ/νο πλαίσιο κ σε συνθήκες εσωτερικής δημοκρατίας.

Υλοποιείται η δημοκρατική αρχή στις σ.ο.

1. ΓΣΕΕ, ΑΔΕΔΥ

2. Απαγορεύεται η συμμετοχή του εργαζ σε απεριόριστο αρ σ.ο.
3. Καν έκφρασης της μειοψηφίας στα όργανα των σ.ο. κ αναλογική εκπροσώπηση
4. Δικ/μα κάθε εργαζ να λάβει την ιδιότητα του μέλους σ.ο.
5. Προστασία του γενικότερου δημόσιου συμφ που υλοποιείται με την δημοκρατική κ αποτελεσματικότερη λειτουργία των σ.ο.

Όταν έχουμε σ.ο. σε Επιχ, σπάνια θα εμφανίζεται η ένωση προσώπων. Κπς μπορεί να είναι μέλος σε ένωση προσώπων κ σε σ.ο.; όχι, λόγω αρχής πολλαπλότητας.

Α'βαθμια σ.ο.: να αποδεχτεί ή απορρίψει την αίτηση εντός 1 μηνός

Β'βάθμια / γ'βάθμια (συννομοσπονδία) : εντός 2 μηνών

Επί απόρριψης, αυτός που ζήτησε την εγγραφή μπορεί να προσφύγει στο Ειρηνοδικείο, κατά της σ.ο., με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών. [Αίτηση → δικάσιμος → επίδοση εντός 30 ημ→ παράσταση με προτάσεις + μάρτυρες (+ ένορκες) → αναγνωριστική απόφ.] Η απόφ ενδεχομένως και διαπλαστική, μπορεί να διατάσσει και την εγγραφή του ενάγοντος ως μέλους, καταδικάζοντας την σ.ο., σε δήλ βούλ : 949 ΚΠολΔ. Χωρίς να περιμένουμε την τελεσιδικία της απόφ, Από την εγγραφή, ο αιτών γίνεται μέλος της σ.ο. Επίσης μπορεί να γίνει δεκτό αίτημα προσωρινής εγγραφής κ ο αιτών να συμμετάσχει σε επικείμενες εκλογές. Επί άρνησης εγγρ μελών, το Ειρηνοδικείο μπορεί μέχρι και να κηρύξει έκπτωτη τη διοίκηση σωματείου. Απόκλιση από αρχή συνδικ αυτονομίας κ η σ.ο. σχεδόν υποχρεούται να δεχτεί κάθε αίτηση. Αλλά η σ.ο. μπορεί να απορρίψει την αίτηση όταν σπουδαίος λόγος, δλδ ο εργαζ έχει υποδείξει αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά κ τα συμφ/ντά του συμπίπτουν με τα εργοδοτικά. Γι αυτό διευθυντικά στελέχη δεν γίνονται μέλη σε σ.ο.

Προϋποθ εγγρ:

1. 2μηνο
2. Ημεδαποί κ αλλοδαποί
3. Η πολλαπλή συμμετοχή απαγορεύεται

Εργαζόμενοι = αυτοί που εργάζονται υπό καθεστώσ εργ ή εξαρτημ εργ; Μπορούν να ενταχθούν εργαζ με σχέση εξαρτημ εργ κ εργαζ με σχέσεις ατυπικής απασχόλησης (κάθε μορφή απασχόλησης που αποκλίνει από το τυπικό μοντέλο της εργ αορ χρ με πλήρες ωράριο. Αρα: μερική απασχ, εκ περιτροπής κλπ). Μπορούν να παραμείνουν στη σ.ο. και άνεργοι, αν χάσουν την ιδιότητα του εργαζ, γτ έχουν κοινά συμφέρ με τους υπόλοιπους εργαζ. 7§1(γ): διαγράφεται αυτός που πριν 6 μήνες αποχώρησε οικειοθελώς. Συνταξιούχοι δεν είναι μέλη σ.ο., εκτός αν συνεχίζουν να εργάζονται.

Ο αρ των μελών έχει σημασία για την οντότητα της σ.ο.

Διαγραφή μέλους: ΑΚ, Καταστατικό, αρ 7§1(γ.1) Ν 1264/82: κύρωση σ αυτούς που αδιαφορούν για τη λειτουργία της σ.ο., αρ 7§1(γ.2).

Άρ 8: Ανώτατο όργανο της σ.ο. είναι η ΓΣ. Έχει τεκμήριο αρμοδιότητας να αποφασίζει για κάθε θέμα που δεν έχει τεθεί στην αποκλειστ αρμοδ άλλου οργ. Εκ του Ν έχει τις εξής αρμοδ:

1. Εκλογή των οργ
2. Κήρυξη απεργίας μη πανελλαδικού σκοπού (α' βαθμίες)
3. Μτβλ σκοπού
4. Τροποποίηση Καταστατ

Αν θέμα ανήκει σε αρμοδιότητα άλλου οργ, η απόφ της ΓΣ για το θέμα είναι άκυρη.

Οι ΓΣ τακτικές ή έκτακτες. Τακτικές: ορίζει το καταστ κάθε πότε. Η ΓΣ συγκαλείται από το ΔΣ της σ.ο., τακτικά ή έκτακτα, όταν αυτό επιβάλλεται από το συμφ της σ.ο.

Το ΔΣ να έχει νόμιμη συγκρότηση για να συγκαλέσει ΓΣ. Πρόσκληση από Διοίκηση μη νόμιμη ΔΕΝ ΔΕΞΜΕΥΕΙ ΤΗ Σ.Ο.!!!!!! Προστασία δικ/των μειοψηφίας: το 1/5 των μελών (α' βαθμίες) μπορεί να ζητήσει από το ΔΣ τη σύγκληση ΓΣ. Τα μέλη αυτά να είναι οικονομικά τακτοποιημένα κατά το χρόνο που θα συγκληθεί η ΓΣ. Στην αίτηση αναγράφονται τα θέματα ημερήσιας διάταξης για τα οποία ζητείται σύγκληση. Το ΔΣ υποχρεούται να συγκαλέσει, κ δεν εξετάζει τη σπουδαιότητα ή σκοπιμότητα των θεμάτων. Επί άρνησης του ΔΣ, τα μέλη υποβάλλουν αίτηση στο ειρηνοδικείο. [η αυξομείωση του ποσού των εισφορων, όπως καθορίζονται από το καταστ, μπορεί να γίνεται από το ΔΣ κ δεν χρειάζ απόφ της ΓΣ, για λόγους διευκόλυνσης κ ταχύτητας]. Πρόσκληση προς όλα τα μέλη: αναγράφονται τα θέματα ημερήσιας διάταξης κ ο ακριβής χρόνος έναρξης των εργασιών. Τυχόν συζήτηση θεμάτων που δεν αναγράφονται στην πρόσκληση → ακυρώσιμη η απόφ της ΓΣ. Το καταστ γράφει πού θα σταλεί η πρόσκληση (πχ mail).

Απαρτία (8§2) : ώστε νόμιμη συγκρότηση της ΓΣ σε σώμα. Αν δεν υπάρχει ειδική πρόβλ στο καταστ / Ν: 1/3. Αν δεν επιτευχθεί : ¼. Αν δεν επιτευχθεί: 1/5. Η πρόσκληση ανά 2 μέρες.

Αν προκειται για τροποποίηση του καταστ ή διάλυση της σ.ο. απαιτείται απαρτία του ½ των μελών της σ.ο. για να μεταβληθεί ο σκοπός του σωματείου πρέπει να συμμετέχουν όλοι. Πλέον για απεργία: ½ στις α' βαθμίες. Για συνένωση της σ.ο. με άλλη σ.ο.: ¼. Καν δημ ταξης κ δεν μπορεί να προβλεφθεί άλλη απαρτία. Η απαρτία δεν υπολογίζεται βάσει του συνολικού αρ των μελών, αλλά των ταμειακως εντάξει. Η απαρτία να υπάρχει όχι μόνο στην αρχή, αλλά σε όλη τη διάρκεια της συνέλευσης. Όταν έχουμε συγκροτηση σε σώμα, τα μέλη να έρχονται αυτοπροσώπως, κ

απαγορεύεται η ψήφος δι' αντιπροσώπου. Διάταξη δημοσίας τάξης. Πρόσφατα προβλέφθηκε η δυνατότητα διενέργειας ηλ ψηφοφοριών, κ εφαρμόζεται με την έκδοση ΥΑ. Αυτό οδηγεί όμως σε διευκόλυνση ή συρρίκνωση της συνδικαλ δράσης; Ο Λαδός αναρωτιέται: η ηλ ψηφοφορία είναι πρόοδος ή οπισθοδρόμηση; Γτ από κοντά η ζωντανή επαφή κ κοινωνικοποίηση είναι σημαντικές. Στη ΓΣ δεν επιτρέπεται να παρευρίσκονται παρείσακτοι. Απαγορεύεται η ψήφος διά βοής (με το μάτι, χωρίς καταμέτρηση). !! Μυστική ψηφοφορία πότε; εκλογές ΔΣ, εκλεκτικής επιτροπής, εφορευτικής επιτροπής, αντιπροσώπων σε α' β'βάθμια κ β'βάθμια σ.ο. +++ ΣΟΣ!

Οι αποφ λαμβάνονται με σχετική πλειοψηφία (50+1). Υπάρχουν κ ειδικές πλειοψ. Μτβλ του σκοπού. Αποβολή μελών: ΟΜΟΦΩΝΙΑ.

ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΠΟΦ ΤΗΣ ΓΣ

ΑΚ101+102: ακυρότητα με δικ απόφ, όχι αυτοδίκαια! Αγωγή εντός 6 μηνων απ όποιον έχει ένν συμφ. Η δικ απόφ διαπλαστική. Μέχρι την έκδ απόφ η απόφ αναπτύσσει αποτ/τα. Μετά ακυρότητα erga omnes.

Τα μέλη σ.ο.: αναγνώριση ακυρότητας απόφ ΓΣ εντός αποσβεστικής προθ 30 ημ : άρ 8§4 Ν 1264/82: ειδική διαταξη σε σχέση με τον ΑΚ. Αν 3^{ος} θέλει να προσβάλει την απόφ; 30 ημ ή 6 μηνες; Ασφαλέστερο είναι εντός 30 ημ. Στις α'βαθμίες σ.ο. την αίτηση πρέπει να υπογράψει το 1/50 των τακτοποιημένων μελών. Ένν συμφ δεν χρειάζ να υπάρχει. Τεκμαίρεται από το γεγονός ότι είναι μέλος. Αν δεν υποβληθεί αίτηση, τα ελαττώματα θεραπεύονται.

18 – 12 – 2020

ΣΚΑΝΔΑΛΗΣ

ΕΙΣΦΟΡΕΣ ΜΕΛΩΝ σ.ο.

Είσπραξη εισφορών: οι σ.ο. έχουν γενικά θέμα να τις εισπράττουν, λόγω δύσκολων οικονομικών συγκυριών, αλλά ουτε και μπορούν να πιέζουν υπερβολικά τα μέλη. Άρ 6 Ν 1264: δυνατότητες είσπραξης εισφορων:

(α) οι εκπρόσωποι α'βάθμιων σ.ο. έχουν δ/μα να εισέρχονται στο χώρο της Επιχ εκτός του χρ απασχόλησης για να εισπράττουν τις εισφορές. Α'βάθμιες, γτ έχουν μέλη τους ΦΠ. 6§1. Οι εκπρόσωποι που εισέρχονται στην Επιχ, είναι μη εργαζ στην Επιχ, στους οποίους έχουν ανατεθεί ρητως εκ του Ν αρμοδιότητες. Δεν είναι χρόνος απασχόλησης: το διάλειμμα, η είσοδος κ η αποχώρηση από το χρόνο εργασίας. Το δικ/μα εισόδου δεν μπορεί να ασκείται καταχρηστικά (πχ να διεκδικούν είσοδο σε ευαίσθητα μέρη της Επιχ, πχ σε χώρους παραγωγής, ή να πουν ότι δεν τηρούνται τα μέτρα υγιεινής κ ασφάλειας κ μιας που μπήκα, το αναφέρω). Άρα με το πρόσχημα της

εισόδου για την είσπραξη εισφορών, οι εκπρόσωποι να μην δημ/ργούν ζητήματα ως προς την σύννομη λειτουργία της Επιχ.

(β) 6§2: Ο εργοδ παρακρατεί απευθείας από το μισθό τη συνδρομή, και την αποδίδει. (Εξάλλου μ αυτόν τον τρόπο παρακρατά ο εργοδ και για τον ΕΦΚΑ.) Αυτό προβλέπεται μέσω Εθνικής Γενικής, υπό την Προϋπόθ θετικής γραπτής δήλωσης του κάθε εργαζ (είναι ελευθέρως ανακλητή). Παρότι το γράμμα του Ν αναφέρεται σε Εθνική Γενική, ο Ν 1876/90 (ως μεταγενέστερος) ορίζει ότι το ζήτημα παρακράτησης εισφορών μπορεί να ορίζεται σε οποιαδήποτε ΣΣΕ. Άρα έχουμε συμρ και κλαδικές/ομοιοεπαγγελματικές/επιχειρησιακές, που παίρνουν την εισφορά των μελών τους από τους εργαζ. Αυτό μπορεί να γίνει μόνο στις α'βάθμιες σ.ο. (μέλη ΦΠ). → 6§2 εδ. τελευταίο. Αλλιώς ο εργοδ θα έπρεπε να κάνει και τις κατανομές για τα β + βαθμού σ.ο. ζήτημα νομιμότητας: μήπως ο εργοδ έρχεται να μπει στα εσωτερικά της σ.ο.; Ερμηνευτική δήλ στο άρ 22Σ. δεν μπορείς να εισπράττεις εισφορές από μη μέλη, γτ αυτό θα παραβίαζε την αρνητική συνδικαλ ελευθερία.

ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΠΟΦ ΤΗΣ ΓΣ ΤΗΣ σ.ο.

ΑΚ 101: ακυρότητα, αν αντίθεση στο Ν/Καταστ. Διαπλαστική δικ απόφ που κηρύσσει τη ακυρότητα. Εφόσον κηρυχθεί, έχει αναδρομική ισχύ. Η προθ του ΑΚ 101 είναι αρκετά μακρά για τις σ.ο. εργαζομένων, και θα δημιουργούσε ζήτημα στη λειτουργία της σ.ο. άρ 8§4 Ν 1264/82: 30 ημ. Ελάχιστος αρ μελών: 1/50 για τις α'βάθμιες (με ΦΠ ως μέλη). Τα μέλη αυτά να είναι οικονομικά τακτοποιημένα, μέχρι την ημ που κατατίθεται στο Μονμ Πρωτοδ η αίτηση για την ακύρωση. Άρα μπορούν και μέλη που έγιναν αργότερα μέλη της σ.ο. (μετά τη λήψη της απόφ) αλλά πληρωσαν την οικον τους εισφορά, να συγκαταθεσουν την αίτηση. Δεν τίθεται ζήτημα ενν συμφέροντος. (ενώ κανονικά στα πλαίσια του ΑΚ 101, πρέπει να αποδεικνύει ο ενάγων ενν συμφ, εδώ, άπαξ κ έχω το 1/50, το ενν συμφ τεκμαίρεται). Ποιοι καταλαμβάνονται από το άρ 8§4 και ποιοι θεωρούνται τρίτοι; Γτ οι τρίτοι δεν στερούνται της διαδικ του ΑΚ 101. Μέλη: (Α) τα μέλη της α'βάθμιας σ.ο. (Β) που δεν έχουν συναινέσει στην προσβαλλόμενη απόφ της ΓΣ (ΑΚ 281) (Γ) και ανέρχονται στο 1/50 των μελών.

Για ανώτερες σ.ο. (με μέλη ΝΠ): οποιοδήποτε μέλος μπορεί να προσβάλλει απόφ, αλλά πρέπει να κινηθούν στα πλαίσια του 8§4, δλδ εντός 30 ημ. Αρκεί κ 1 μέλος, γτ είναι ΝΠ που έχουν εργαζ ως μέλη, ή άλλες σ.ο. ως μέλη.

Τρίτος: πχ εργοδ. Πχ υπερκείμενη σ.ο., όταν η απόφ λήφθηκε από τη ΓΣ υποκείμενης. Γενικά τρίτος θεωρείται κάθε ΦΠ μη μέλος α'βάθμιας σ.ο. και κάθε ΝΠ μη μέλος β'βάθμιας ή γ'βάθμιας σ.ο. Οι τρίτοι κινούνται με ΑΚ 101.

Απόδ κυρίως με βιβλία σ.ο.! Πώς θα αποδείξει ο τρίτος ή ο εργαζ ότι η απόφ άκυρη λόγω μη τήρησης διαδικασίας ή απαρτίας, αν δεν έχουν τηρηθεί βιβλία;

ΑΝΥΠΟΣΤΑΤΗ ΑΠΟΦ:

Πχ βρεθηκαμε όλοι μαζί σ ένα καφε, και ειπαμε ας πάρουμε και μια απόφ ΓΣ. Απόφ εκτός θεσμικού πλαισιου δεν υπήρξε ποτέ, δεν είναι καν απόφση, και δεν τίθεται θέμα ακυρότητας.

ΑΠΟΛΥΤΩΣ ΑΚΥΡΗ (ακ 180)

Προσβάλλεται οποτεδήποτε, από οποιονδήποτε έχει ένν συμφ. Αγωγή αναγνωριστική, όχι διαπλαστική. Διάκριση μτξ άκυρων αποφ (ΑΚ 180) – άκυρων του ΑΚ 101. Υιοθετείται η στάση υπέρ της ακυρωσίας κι όχι της απόλυτης ακυρότητας, για τη διάσωση της συνδ αυτονομίας. Άρα μόνο οι διατ αναγκ δ που παραβιάστηκαν οδηγούν σε απόλυτη ακυρότητα, κ δεν υπόκειται σε προθ ως προς την προσβολή. Πχ μυστική ψηφοφορία (για την απόφ απεργιας, για την εκλογή μελών ΔΣ). → απολύτως άκυρη απόφ (ΑΚ 180). Πχ 2: τήρηση της απλής αναλογικής: αναγκ δ, για να εκφράζονται και οι μειοψηφίες της σ.ο. υποχρεωτικό εκλογικό σύστημα (που έχει κριθεί Σ/κό, δεν παραβιάζει την αρχή συνδικ αυτονομίας) η απλή αναλογική. → απολύτως άκυρη απόφ (ΑΚ 180). Πχ 3: τηρήθηκαν ΜΟΝΟ 3 ημ για την πρόσκληση → ακυρωσία του άρ ΑΚ 101. Πχ4: Δεν έγινε καν πρόσκληση → ακυρότητα του ΑΚ 180.

ΣΥΝΟΨΗ:

ΑΠΟΛΥΤΗ ΑΚΥΡΟΤΗΤΑ (180)	«ΑΚΥΡΩΣΙΑ» (101)
Αναγνωριστική απόφ	διαπλαστική απόφ
Από οποιονδήποτε έχει ένν συμφ	Α' βάθμια: από το 1/50 μελών Β' βάθμια / Γ'βάθμια: 1 α'βάθμια / β'βάθμια
Απρόθεσμη	Εμπρόθεσμη (30 ημ)
Η ακυρότητα λαμβάνεται υπόψη και αυτεπαγγέλτως	Με αγωγή
δυνατότητα για την επίκληση της απόλ ακυρότητας, ακόμα κι αν αυτός που την επικαλείται συναίνεσε στη λήψη της.	Αυτός που επικαλείται την ακυρότητα της απόφασης, να μην συναίνεσε στη λήψη της (ΑΚ 281).

Το δικ/ριο που κηρύσσει την ακυρότητα, απλώς κηρύσσει ακυρότητα. Δεν μπορεί να υποκαταστήσει τη σ.ο. στην λήψη της απόφ. Επίσης, αν δεν λήφθηκε υπόψη η απλή αναλογική, δεν μπορεί να πει ποιο αποτ/σμα θα έβγαине, αν αυτή είχε τηρηθεί.

η απαρίθμηση του 8παρ.3 για τα θέματα μυστικής ψηφοφορίας είναι περιοριστική; Ναι

8 – 01 – 21 ΣΚΑΝΔΑΛΗΣ ΔΣ ΤΩΝ σ.ο.

ΔΣ (άρ 9) : Το όργανο που ασχολείται με ζητήματα της καθημερινής διοίκησης της σ.ο.

Αναλαμβάνει όλη τη διοίκηση κ όλες τις σημαντικές αποφάσεις που συνδέονται με τη σ.ο. Στη ΓΣ όμως λαμβάνονται οι κρισιμότερες αποφ που αφορούν τη σ.ο. πχ η ΓΣ κηρύσσει την απεργία για τις α'βάθμιες σ.ο.. Στις β' και γ'βάθμιες σ.ο. κηρύσσει το ΔΣ (ο Ν δίνει τη δυνατότητα στο Καταστ τους να ορίσει σχετικά → διευκόλυνση του Ν). [εξαίρ: πχ στη ΓΕΝΟΠ-ΔΕΗ το καταστ προβλέπει ΓΣ, γτ θα έπληττε πολύ τους καταναλωτές ρεύματος να ήταν τόσο απλό να γίνεται απεργία στη ΔΕΗ) Στις α'βάθμιες κηρύσσει την απεργία το ΔΣ σε 2 περιπτ: άρ 20-Ν 1264: (α) ολιγώρες στάσεις εργασίας, (β) στις α'βάθμιες ευρύτερης/πανελλαδικής εκπροσώπησης (ο Ν τους δίνει το δικ/μα μέσω πρόβλεψης του Καταστ). [διευκόλυνση, για να μην γίνονται Σ/κά δικ/τα ανεφάρμοστα, μέσω των Ν].

Η σ.ο. πρέπει οπωσδήποτε να έχει ΔΣ από την ίδρυσή της. Το ΔΣ θα πρέπει να αναδεικνύεται κ να εκλέγεται ελεύθερα από τα μέλη. Η συνθεση του ΔΣ είναι διαδικαστικού απλώς χαρακτήρα κ δεν μπορούν να θίγουν την αυτονομία της σ.ο. ως προς την εκλογή των μελών του ΔΣ. Αυτονομία της σ.ο. ως εκδήλωση της συνδικ ελευθ → ΔΣΕ 87.

Και το ίδιο το Καταστ δεν πρέπει να θίγει τη συνδικ ελευθ, κατά τους ορισμούς του στο ποιος μπορεί να γίνει μέλος του ΔΣ (βλ και τους άκυρους περιοριστικούς / εισάγοντες δυσμενείς διακρίσεις όρους του Καταστ για το δ/μα εισόδου ως μέλους της σ.ο.). Άρα οι οποιεσδήποτε προϋποθ να μην θίγουν τον πυρήνα της συνδ ελευθ. 2 μήνες απασχόλησης → δεκτή ρήτρα. Απαγόρευση του δ/τος εκλέγεσθαι σε αλλοδαπούς → απαράδεκτη ρήτρα. Ελάχιστη θητεία του μέλους, πριν γίνει μέλος ΔΣ → δεκτή ρήτρα, εφόσον τα ελάχιστα έτη δεν είναι υπερβολικά πολλά.

Η θητεία των μελών του ΔΣ: 3ετής.

Τρόπος εκλογής των μελών του ΔΣ: απλή αναλογική. Δεν υπόκειται στην αυτονομία της σ.ο. να εισάγει άλλο σύστημα διεξαγωγής εκλογών. Ο Ν 1264 προβλέπει αναγκαστικό δ εδώ. Σκοπός: πολυφωνία εντός σ.ο.

Άρ 11. Εφορευτική επιτροπή. Διαδικαστικού χαρ/ρα επιτροπή, γι αυτό εδώ δεν μας ενδιαφέρει η τήρηση της απλής αναλογικής. Στην επιτροπή προεδρεύει δικαστικός αντιπρόσωπος. (αυτός είναι δικηγόρος που διορίζει ο ΔΣΑ) Βιβλιάριο μέλους σ.ο.: (α) ο εκλογεας είναι μέλος της σ.ο., (β) δεν ψήφισε δι' αντιπροσώπου, (γ) ψήφισε 1 φορά.

Απλή αναλογική : 12§1 Ν 1264: δημοσίας τάξεως διαταξη. Οι έδρες στο ΔΣ κατανέμονται μτξ των συνδυασμών των εκλογικών υποψηφίων ανάλογα με την εκλογική τους δύναμη: πρέπει και οι μειοψηφίες να εκφράζονται στο πλαίσιο του ΔΣ. Υπάρχει ενιαίο ψηφοδέλτιο; Όχι, γτ αυτό αναιρεί την αρχή της απλής αναλογικής. εξαίρ: αν συμφωνήσουν όλοι οι υποψήφιοι, και με περιορισμένο αριθμό σταυρών.

Πχ απλής αναλογικής: 7μελές ΔΣ. 105 μέλη στη σ.ο. Έλαβαν: α' συνδυασμός: 60 υπερ. Β' συνδυασμός: 30 υπέρ. Γ' συνδυασμός: 15 υπέρ. Λύση: $105/7 = 15$ (εκλογικό μέτρο). Α' συνδ: $60/15 = 4$ έδρες, Β' συνδ: $30/15 = 2$ έδρες, Γ' συνδ: $15/15 = 1$ έδρα.

Διορισμός προσωρινής διοίκησης: ΑΚ 69. (α) λείπουν τα πρόσωπα που απαιτούνται (πραγματική έλλειψη: παραίτηση, θάνατος, ή αδυναμία άσκησης καθηκόντων (είναι στο νοσοκομείο), φυλάκιση) (β) έχουν κώλυμα να ασκήσουν τα καθήκοντά τους – σύγκρουση συμφερόντων (νομική έλλειψη) (η απόφ έρχεται σε άμεση σύγκρουση με συμφέρον μέλους του ΔΣ ή στενού συγγενούς του: πχ μέλος ΔΣ πωλητής ακινήτου που θέλει να αγοράσει το σωματείο).

Ζητήματα προσωρινής διοίκησης: οδηγός; Η διασφάλιση της αυτονομίας. Το δικ/ριο υποκαθιστά την καταστατική ελευθ → στο μικρότερο αναγκαίο βαθμό, ώστε να διασφαλίζεται η λειτουργία του ΔΣ. Άρα όχι μόνο έλλειψη, αλλά και καταστατ κενό! Αν δλδ ήδη το Καταστ προβλέπει αναπληρωτή, κατ αρχήν γίνεται σεβαστή αυτή η ρύθμιση, και μόνο αν τέτοια δεν υπάρχει, ή υπερβαίνεται, φτανω στο έσχατο μέσο της δικαστ απόφ.

69 α': αν λειπουν τα πρόσωπα κ δεν συμπληρώνεται ο απαραίτητος αριθμός. Πχ 5μελές ΔΣ. Αν λείπουν 2, αλλά τα 3 μπορούν να ασκήσουν διοίκηση, το Δικ/ριο θα πρέπει να ορίσει διοίκηση; Το γράμμα του 69 ΑΚ υποδηλώνει διορισμό προσωρινής διοίκ, ακόμα κι αν λείπει 1 μέλος → άπ νμλγς. ≠ Πρέπει να λείπουν τόσα μέλη, ώστε τα υπόλοιπα να μην μπορούν να λάβουν απόφαση (τελεολογική ερμ του ΑΚ 69, να λειτουργεί εύρυθμα το ΔΣ) → άπ θεωρίας. Πχ αν έχω 5μελές ΔΣ και λείπει 1 μέλος, πράγματι τα άλλα 4 δεν θα μπορέσουν να λάβουν αποφ.

Ο δικαστής έχει διακριτ ευχέρεια να διορίσει νέα προσωρινή διοίκ ως προς όλα τα μέλη της (ελλείποντα και μη) ή μόνο ως προς τα ελλείποντα; Νμλγ: ναι, διακρ ευχ ως προς όλα. Θεωρία: όχι, μόνο ως προς τα ελλείποντα: συμπλήρωση της διοίκ κ όχι νέο εξολοκληρου ΔΣ. Η προσωρ διοίκ είναι το έσχατο μέσο, σε περιπτ που το ΔΣ δεν μπορεί να ασκήσει διοίκηση, και η δικ απόφ να δίνει τόσο, όσο: μια προσωρ διοίκ που να μεριμνήσει για τα έκτακτα, τα ανεπίδεκτα μεταβολής κλπ.

Υποβάλλεται αγωγή από όποιον έχει ένν συμφ. Η έκταση της εξ της προσωρ ΔΣ εξαρτάται κατά περίπτ κ το ορίζει η δικαστ απόφ: γενικά να κάνει τα τρέχοντα, η δικαστ απόφ να μην δίνει πολλές

αρμοδιότη στην προσωρινή διοίκ, πχ κήρυξη απεργίας / σύναψη ΣΣΕ. Στόχος της προσωρ διοίκ θα πρέπει βασικά να είναι η εκλογή κανονικής διοίκησης μέσω νόμιμων εκλογών.

Ελεγκτική επιτροπή: εκλέγεται με διαδικ απλής αναλογικής. η θητεία της συμπίπτει μ αυτή του ΔΣ. Ελέγχει το ΔΣ ως προς τις οικονομικές καταστάσεις.

20 – 01 – 2021 ΣΚΑΝΔΑΛΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΕΛΕΥΘΕΡΙΑ

Τρόπος εκλογών του ΔΣ.

Αντιπρόσωποι σε υπερκείμενες οργανώσεις. Τρόπος εκλογών. Πώς μπορούν να εκπροσωπούνται οι κατώτερες βαθμίδες στις ανώτερες; Οι α'βάθμιες σ.ο. εκλέγουν τους αντιπροσώπους τους στις β'βάθμιες και οι β'βάθμιες στις γ'βάθμιες. Οι αντιπρόσωποι έχουν διπλή ιδιότητα: είναι μέλη της α'βάθμιας σ.ο. , την εκφράζουν και την εκπροσωπούν στη β'βάθμια και είναι μέλη της συνέλευσης της β'βάθμιας. Εξίσου και για τις γ'βάθμιες.

Πχ ΟΤΟΕ (β'βάθμια σ.ο. των τραπεζοϋπαλλήλων, που συνάπτει ΣΣΕ). Οι επιμέρους σ.ο. εκλέγουν αντιπροσώπους στην ΟΤΟΕ. Ο αντιπρόσωπος εκπροσωπεί τους συναδέλφους του που τον εξέλεξαν κ παραμένει μέλος του συλλόγου της Εθνικής Τράπ (συν μέλος του ΔΣ, Πρόεδρος) αλλά επίσης έχει την ιδιότητα του μέλους της ΟΤΟΕ και πρέπει να λάβει υπόψη του την καλύτερη δυνατή λύση και για την ίδια την ομοσπονδία.

Σε μία ομοσπονδία συμμετεχουν > α'βάθμιες σ.ο. Θεωρητικά κπς εργαζ μπορεί να είναι μέλος σε > α'βάθμιες σ.ο., οι οποίες μετέχουν στην ίδια β'βάθμια. Γι αυτό ο Ν προβλέπει ότι ο εργαζ πρέπει να επιλέξει μέσω ποιας σ.ο. θα ασκήσει το δικ/μα να εκπροσωπεί τη σ.ο. = ώστε να εξασφαλίζεται η γνησιότητα της ψήφου. Το ίδιο ισχύει στις περιπτ των γ'βάθμιων, αν ο ίδιος εργαζ συμμετέχει σε ομοσπονδία και σε εργατ κέντρο. Μπορεί να εκλεγεί είτε με τη μία, είτε με το άλλο, ως αντιπρόσωπος στην γ'βάθμια.

Προστασία της συνδ. Ελευθερίας (!!!ΣΟΣ!!!)

23§1 Σ. + διάσταση της συνδ ελευθ: υποχρ του Κρ να λάβει και θετικά μέτρα για να διασφαλίσει τη συνδ ελευθ κ την ανεμπόδιση άσκηση των συναφών δικ/των.

Ν 1246 άρ 14: εξειδίκευση του 23§1 Σ.

14§2: γενική κ απόλυτη απαγόρευση οποιασδήποτε πρ περιοριστικής της συνδ ελευθ, είτε του εργοδ, είτε 3^{ου} που δρα στο ονομα του εργοδ. Αλλά επίσης έχουμε τις ειδικές απαγορεύσεις.

14§2(α): η πεμπτούσια της συνδ ελευθ είναι η ίδρυση (πχ κίτρινο συνδικάτο, όπου μετέχουν πρόσωπα της εμπιστοσύνης του εργοδ, ώστε αυτός να επηρεάζει αποφάσεις) ή μη ίδρυση της σ.ο.

14§2(β): φυσικό επακόλουθο του (α)

14§2(γ): αν δεν αποχωρήσεις, θα έχεις δυσμενείς συνέπειες. Για να είμαι σίγουρος, ζητώ τη γραπτή του δήλωση. Η απαγόρευση ισχύει ήδη από το στάδιο των διαπραγματεύσεων προ της σύναψης της ΑΣΕ. Αν με ρωτήσει δλδ ο εργοδ κατά τη συνέντευξη προτού πάρω τη δουλειά, αν συμμετέχω σε σ.ο., έχω το δικ/μα στο ψεύδος, αλλά και το δικ/μα στη σιωπή. Επδ είναι μια ερώτηση που απαγορεύεται να γίνει, ο εργοδ δεν μπορεί να πει μετά ότι ο εργαζ τον παραπλάνησε. Το ίδιο ισχύει και για άλλου είδους προσωπικές ερωτήσεις (πχ για θέση εργ που δεν σχετίζεται με επικίνδυνη για την υγεία εργ (γενικά βαρύ επάγγελμα για την υγεία), ρωτώ αν είναι ή θέλει να γίνει έγγυος). Όσο μπαίνουμε στη σφαίρα προσωπικών δεδομένων, η ερώτηση είναι παραδεκτή, όταν συνδέεται αιτιωδώς με τη συγκ/νη θέση εργασίας. Αν απολυθεί κπς για λόγο προσωπικό (πχ βάρος στις αεροσυνόδους) , έχει αξίωση την επαναπρόσληψη κ καταβολή των μισθών , διότι η καταγγελία ήταν καταχρηστική και επιπλέον αποζημίωση λόγω ηθικής βλάβης ως συνέπεια προσβολής της προσωπικότητας.

Ωστόσο μπορεί η ιδιότητα του εργαζ ως μέλους της σ.ο. να συνεπάγεται οφέλη (μισθολογικά κλπ). Πχ σωματείο εργαζ του ξενοδοχείου , που συμμετέχει στο κλαδικό σωματείο ξενοδοχοϋπαλλήλων της Ελλ. Οι κλαδικές συμβ είτε κηρύσσονται γενικώς υποχρεωτικές κ ισχύουν για όλους, ή δεν κηρύσσονται υποχρεωτ, και ισχύουν μόνο για τους εργοδ και τους εργαζ που είναι μέλη της β' βάθμιας κλαδικής ή ομοιοεπαγγελμ σ.ο. Άρα αν έχω 20 εργαζ και οι 5 είναι μέλη της κλαδικής, εγώ θα οφείλω τον + μισθό για αυτούς τους 5. Αν ο εργαζ δεν το έχει πει στον εργοδ; Δεν θα πάρει τον επιπλέον μισθό, και από τη στιγμή που θα το αποκαλύψει, από τότε θα πάρει τον επιπλέον μισθό, και όχι και αναδρομικά. Δεν είναι πάντως υποχρεωμένος να το αποκαλύψει.

14§2(δ). Καταλαμβάνει και τον εργοδ κ 3° που δρα για λογαριασμό του, και άρα ευρύτερη από τις άλλες διατ της οικονομικής παρεμβ σε σ.ο. (άρ 5,6)

14§2(στ) : οι αποφάσεις του εργοδ να λαμβάνονται με αντικ/κά κριτήρια. Απαγορεύονται οι closed – shop – clauses, πχ ότι θα προσλαμβάνονται μόνο μέλη της οικογ των μελών της σ.ο. Επίσης απαράδεκτες οι ρήτρες αποκλεισμού (ότι εργαζ μέλος σ.ο. θα αποκλείεται από μια παροχή) και οι διαφοροποιητικές ρήτρες (πχ κπς παροχές που δίνονται μόνο σε συνδικαλισμένους).

14§3: Απαγόρευση ίδρυσης μικτών σ.ό. Δεν μπορεί μία σ.ο. να εκπροσωπεί ταυτόχρονα τα συμφέροντα εργοδ κ εργαζ. Το ζήτημα των διευθυνόντων υπαλλήλων. Κατά πόσο μπορούν αυτοί να συμμετέχουν σε σ.ο. εργαζ; Κατ αρχήν αυτός είναι εργαζ, άρα να μπορεί. Αλλά η ιδιότητα του

διευθ υπαλλήλου είναι τόσο κοντά στον εργοδ, σαν ερμαφρόδιτη κατάσταση (Τραυλός), ισορροπεί σε 2 βάρκες, είναι άτομα απολύτου εμπιστοσύνης, γι αυτό εξαιρ από πολλές διατάξεις του εργατ δ (πχ ωράριο). Μια τάση στη νμλγ και η κρατ στη θεωρία υποστηρίζει να μην έχουν το δ/μα ένταξης σε σ.ο. εργαζ, γτ θεωρείται ότι θα θίξουν την ομοιογένεια της σ.ο. Γι αυτό και δεν θεωρείται παράνομη η ρήτρα στα καταστατικά σ.ο. που δεν δέχονται διευθ υπαλλ. Να μην κρίνεται με ευρύτητα η ιδιότητα του διευθ υπαλλ (πχ κπς που λαμβάνει αποφ για να προσληφθεί προσωπικό). Βέβαια μπορούν οι διευθ υπάλλ μαζί να ιδρύσουν σ.ο.

14§4: Αν δεν υπήρχε η διάταξη, ο εργαζ θα ήταν τελείως απροστάτευτος; Και πάλι, η απόλυσή του θα μπορούσε να ελεγχθεί ως καταχρηστική. Τώρ όμως έχουμε ex lege λόγο ακυροτητας και δεν χρειάζεται να αναχθώ στην ΑΚ 281. Αυτός ο λόγος ακυρότητας ισχύει για οποιονδήποτε εργαζ, μέλος ή μη μέλος σ.ο., συνδικαλιζόμενο ή όχι. (πχ ο εργοδ με αποθαρρύνει να ιδρύσω σ.ο., είμαι στο στάδιο να την ιδρύσω, και ο εργοδ μάς απολύει όλους / πχ θέλω να κατέβω στην απεργία, δεν είμαι μέλος της σ.ο., ο εργοδ μου λέει ότι δεν θέλει, εγώ κατεβαίνω, και με απολύει). Η απόλυση να τελεί σε αιτιώδη συνάφεια με τη νόμιμη συνδικαλ δράση, ακόμα κι αν δεν ήταν ο μόνος λόγος, η απόλυση να έγινε κυρίως για το λόγο της συνδικαλ δράσης. Νόμιμη συνδικ δράση. Άρα αν παράνομη συνδικ δράση; Πχ παράνομη απεργία; Τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας, εκτός αν η παρανομία ήταν προφανής. Συγγνωστή πλάνη. Στην καταχρηστική απεργία, όπου τα όρια είναι πολύ ρευστά, πρέπει να δεχτούμε ότι μόνο με τελεσίδικη δικ απόφ που δέχεται την καταχρηστικότητα της απεργίας, και παρόλα αυτά συνεχίζει ο εργαζ να συμμετέχει στην απεργία, η τυχόν καταγγελία της ΑΣΕ θα είναι νόμιμη, επδ η συνδικ δράση παράνομη.

Σχέση εργασίας: προστατεύεται ο εργαζ και με ακυρη σύμβ εργασίας; Ο εργαζ μπορεί να διεκδικήσει αποζημ απόλυσης, αλλά όχι επαναπρόσληψη ή μισθούς υπερημερίας. Παρά την αναφορά του Ν έτσι, επδ η σύμβ παραμένει άκυρη, δεν γίνεται νοητή επαναπρόσληψη.

Αιτιώδης συνάφεια: χρονική εγγύτητα, στάση εργοδότη, σειρά εκδικητικων ενεργειών του εργοδ (υποβιβασμοί, προσβολές, απόλυση) που ξεκίνησαν μετά από την αναπτυξη της συνδ δράσης του εργαζ. Δύσκολο ζήτημα απόδειξης.

Οποιαδήποτε αντισυνδικαλιστική δράση του εργοδ είναι άκυρη. Πχ εκδικητικά δεν προάγω μισθωτό που το αξίζει, επδ έχει νόμιμη συνδ δράση / τον υποβιβάζω / τον προσβάλω → απαγορευμένες ενέργειες, υπερβαίνουν την εκ του Ν επιτρεπτή άσκηση του διευθυντ δικ/τος → άκυρες.

Ειδική προστασία για τα συνδικαλιστικά στελέχη (διοικητικά μέλη σ.ο.)

Λόγω της άμεσης εμπλοκής στη λήψη των συνδ αποφάσεων είναι σε μια εντονότερη αντιπαράθεση

με την εργοδ. πλευρά. Πρέπει γι αυτό να τηρηθεί συγκ/νη διαδικ. για την απόλυσή του κ άδεια της Αρχής Προστασίας Συνδικαλ Στελεχών. Επίσης ιδιαίτερη προστασία για τη μετάθεση.

Τα μέλη της διοίκησης μιας σ.ο. μπορεί να είναι πολλά. Δεν επεκτείνεται σε όλα, εξαρτάται από το συνολικό αρ των μελών της σ.ο. (7, 9 ή 11 μέλη: άρθρ 14§6 Ν 1264). Τη σειρά των προστατευόμενων μελών την ορίζει το Καταστατ. Αν δεν προβλέπει: 14§7. Επίσης προστατεύονται: 14§8.

Το είδος της ΑΣΕ που διατηρεί ο συγκ/νος εργαζ. είναι αδιάφορο, εφόσον είναι μέλος της διοίκ. της σ.ο. Σίγουρα αορίστου χρ, είτε εκ περιτροπής είτε για πλήρες ωραριο.

Δεν μιλάμε για επαναπρόσληψη. Η προστασία καταλαμβάνει και τη δοκιμαστική περίοδο (εντός των πρώτων 12 μηνών εργασίας). Τίθεται ζήτημα ως προς το κατά πόσο ο εργοδ. πρέπει να γνωρίζει την ιδιότητα του μισθωτού, ως μέλος Διοίκησης σ.ο. Μάλλον ναι, θα πρέπει. Στις επιχειρησιακές σ.ο. ούτως ή άλλως γνωρίζει. Στα άλλα είδη σ.ο. θα πρέπει να γνωρίζει την ιδιότητα, ώστε ο εργοδ. να τηρήσει τη διαδικ. Αν απολυθεί συνδ. στέλεχος χωρίς την άδεια ή κπν λόγο εκ του Ν, η απόλυση είναι άκυρη εκ του Ν.

Διάρκεια της προστασίας: όλη η θητεία + 1 έτος μετά τη λήξη αυτής. (εύλογο διάστημα για την αποκλιμάκωση των σχέσεων μετά τη λήξη της θητείας).

Numerus clausus των λόγων καταγγελίας ΑΣΕ συνδικαλ στελεχών. 14§10.

14§10 (β): παραβίαση της υποχρ. πίστης

14§10 (γ): η ένταση μτξ εργοδ. – εργαζ. μπορεί να είναι κτ σύνηθες. Όχι μικροένταση όπου ανταλλάσσονται κουβέντες. Η εξύβριση, απειλή, να ξεφεύγει από το σύνηθες. Όχι να εκλαμβάνεται το παραμικρό ότι δικαιολογεί αυτό το λόγο απόλυσης.

14§10 (δ): απρακτεί ή ασχολείται με άλλα έργα ή προσέρχεται για παροχή εργ., αλλά εργάζεται κατ' επίφαση, προσφέροντας έργο ασήμαντο.

«ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του. !!! Προστέθηκε έπειτα!!!!

στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών: θα μπορούσε να θεωρηθεί κ λήξη της ΑΣΕ.

Υπάρχουν και αδικήματα που δεν έχουν περιληφθεί στο Ν. Γι αυτό η νμλγ βρέθηκε γρήγορα αντιμέτωπη με το ζήτημα ότι δεν μπορεί να προβληθεί κπς λόγος απόλυσης εκ του Ν, αλλά προκύπτει εν τοις πράγμασι λόγος απόλυσης. ΑΚ 281: ναι μεν η απόλυση δεν δικαιολογείται από το

άρ 14§10, αλλά ο σκοπός του θεσμού, είναι για να προστατεύεται η συνδικαλ δράση. Δεν μπορεί ο εργαζ να κρύβεται πίσω από τη διάταξη για να καλύπτει παράνομες ενέργειες, που ουδεμία σχέση έχουν με τη συνδ δράση. Άρα ένας αντικ/κά σπουδαίος λόγος, που δεν προβλέπεται στο άρ 14, τελικά γίνεται εμμέσως δεκτός, με το να απορριφθεί η αγωγή του εργαζ για αναγνώρ παρανομίας της απόλυσης. Αλλά η προσφυγή στο ΑΚ 281 να γίνεται με φειδώ.

Παράλληλα, πριν από την καταγγελία θα πρέπει να αποφασίσει κατά πλειοψηφία η Επιτροπή προστασίας Συνδ Στελεχών (άρ 15). 3μερής σύνθεση: εκπρόσωπος εργαζ, εκπρόσωπος εργοδ, μέλος Δικηγ Συλλ. Ο εργοδ κάνει αιτημα στην επιτροπή να εξετάσει την υπόθ. Έφεση κατά της επιτρ: διοικητική πράξη, η έφεση ως διαφορά απέναντι στα διοικητικά δικ/ρια. Επδ η αγωγή αναγνώρ ακυρότητας απόλυσης, έτσι και τα πολιτικά δικ/ρια.

14§9 Ν 1264: Προστασία από μετάθεση.

Ο εργοδ θέλει να μεταθέσει στέλεχος, κι αυτό αρνείται. Ο εργοδ να ζητήσει άδεια της σ.ο. κι αν αυτή αρνείται, ο εργοδ προσφεύγει στην Επιτροπή του άρ 15 και αποδεικνύει ότι η μετάθεση σημαντική για την Επιχ. Ο ν δεν ορίζει τη διάρκεια της μετάθεσης: για όλη τη διάρκεια της θητείας + 1 έτος μετά τη λήξη της θητείας, αναλογικά. Αν το στέλεχος δεχτεί αρχικά, η σ.ο. δεν ερωτάται καν.

Από το Ν καταλαμβάνεται η κατά τόπον, όχι η κατά θέση μετάθεση. Αν η μετάθεση σε άλλη θέση γίνεται βλαπτικά, εκδικητικά, αυτή θεωρείται άκυρη ως αντιβαίνουσα στη συνδικαλ ελευθ (πάμε στη γενική απαγόρ οποιασδήποτε εργοδ απόφ που αντιβαίνει στη συνδ ελευθ: 14§2).

ποιά η σχέση της προστασίας αυτής απ τη μετάθεση με τη μονομερή βλαπτική μεταβολή? Η μία διάταξη έχει προστασία στη σφαίρα της ΑΣΕ και η άλλη στο συλλογ επίπεδο. Παρότι σε επίπεδο ατομ εργατ δ μπορεί όμως να μην αποτελεί μια μετάθεση μονομερή βλαπτ μτβλ, αν στην ΑΣΕ προβλεπεται ως χώρος εργ η Ελλ, τότε μπορεί να φανεί το ελάττωμα μόνο στο επίπεδο του συλλογ εργατ.

Ενίσχυση της θέσης των συνδ οργ στην επιχείρ μέσα από μια σειρά διευκολύνσεων:

1. Ν 1264: 16§2. Πίνακας ανακοινώσεων. Για ποιες σ.ο.; Του Ν μη διακρίνοντος, όλα τα σωματεία; Τελεολογική ερμ της διάταξης,. Αν υπάρχει α'βάθμια, που είναι μέλος σε β' βαθμια, δεν χρειάζ να δοθεί πίνακας και στη β'βάθμια. Αυτή να μοιράζεται τον πίνακα της α'βάθμιας. Αν η α'βάθμια δεν ανήκει στη β'βάθμια, τότε 2 πίνακες. Μόνο σωματεία; Όχι μόνο, και οι ενώσεις προσώπων. Ποιο το περιεχόμενο των ανακοινώσεων; «για τους σκοπούς τους» = προάσπιση κ διασφάλιση εργασιακών, ασφαλιστικών δικ/των. Όχι αμιγώς πολιτικοί, περιβαλλοντικοί, πολιτιστικοί σκοποί. Ο πίνακας πού;

Στον τόπο εργασίας, σε μέρος ευχερώς προσβάσιμο. Κατά την καλή πίστη, σε συνεννόηση με τον εργοδότη για να μην παρακωλύει και την παραγωγή. Η πληροφόρηση ευχερής (όχι στο υπόγειο που δεν πάει κανείς) και να μην παρακωλύεται η παραγωγικότητα της επιχείρ. Αν μια επιχείρ διατηρεί 2 α'βάθμιες σ.ο., 2 πίνακες. Διαφωνία επιλύεται με απόφ του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας. Έχει κριθεί ότι ανακοίνωση με κομματικό μόνο περιεχόμενο, πρέπει να κατέβει από τον πίνακα.

29 – 01 – 2021

ΣΚΑΝΔΑΛΗΣ

Δικ/τα: Α) Προϋποθέσεις, Β) Υποκ/να

1. πίνακες ανακοινώσεων

2. παραχώρηση χώρου για τη ΓΣ: άρ 16§3 Ν 1264/90. Προϋποθ: (α) 80 εργαζόμ στην επιχείρ, και (β) να υπάρχει η σχετική δυνατότητα. Κρίνεται *in concreto*, με καλή πίστη, δεν γίνεται να αρνείται ο εργοδότης ότι έχει τη δυνατότητα, καταχρηστικά. Αν επιμέρους εκμεταλλεύσεις απασχολούν > 80 εργαζ καθεμία → τόσοι χώροι ΓΣ, όσες και οι εκμεταλλεύσεις. Αν όμως όλες οι εκμεταλλ απασχολούν > 80 εργαζ αθροιστικά, τότε παραχωρείται 1 χώρος για ΓΣ. Δραστικός περιορισμός του χώρου της επιχείρ.

Υποκ/νο δικ/τος: η πιο αντιπροσωπευτική σ.ο., ανεξαρτήτως αν επιχείρ, ομοιοεπαγγ ή κλαδική. → τελεολογική συστολή: μόνο για τις επιχειρησιακές.

Προϋπόθ (γ): Χώρος για συγκ/νο σκοπό: χώρος ≠ γραφείο. Σκοπός: η διενέργεια συνελεύσεων: τακτικές ή έκτακτες. Εντός του τόπου απασχόλησης, εκτός του χρόνου απασχόλησης οι ΓΣ. Ο χώρος να είναι κατάλληλος. Ο εργοδότης μπορεί να παραχωρήσει ή να μισθώσει κατάλληλο χώρο εκτός του τόπου εργ, αλλά σε 1000 μέτρα από τον τόπο εργασίας. Ο εναλλακτικός τρόπος πρέπει να είναι συμπληρωματικός. Αν υπάρχει η δυνατότητα εντός της επιχείρ, δεν πάμε σε εναλλακτικό τόπο. Αν δεν έχουμε την δυνατότητα: άλλος τρόπος εντός των 1000μ. Καταρχήν δυνατότητα για τον εργοδότη, όχι υποχρ, αλλά καλοπίστως, δηλ αν έχει, να μην αρνείται να δώσει. Εξάλλου, αν δεν έχει, θα πρέπει να δοθεί χώρος εκτός της επιχείρ, αλλιώς δεν θα έχει νόημα η 2^η §. Δηλ να ελέγξουμε και τις 2 δυνατότητες, και αν δεν γίνεται καμιά τους, τότε να επιτρέπεται στον εργοδότη η άρνηση.

3. παραχώρηση χώρου για γραφείο: άρ 16§5. Επιχ >100 εργαζ. Η εκμετάλλ ως μονάδα για τον υπολογισμό του αριθμητικού κριτηρίου. Πλέον αντιπροσωπευτική σ.ο. σε επίπεδο επιχείρ. Χώρος γραφείου. Η βασική κοιτίδα δράσης της σ.ο., εκεί γίνονται ανεπίσημες συναντήσεις, οι συναντήσεις της διοίκησης της σ.ο. Ως «σ.ο. με τα > μέλη», η διάταξη ερμηνευόμενη συστηματικά, θεωρείται ότι εννοεί αυτή με τα > μέλη που ψήφισαν στις εκλογές για ανάδειξη ΔΣ (έτσι βλέπουμε τα όντως ενεργά κ οικονομικά τακτοποιημένα μέλη). Ο χώρος να είναι κατάλληλος. Ο εργοδότης δεν υποχρεούται

να κάνει επιπλέον διαρρύθμιση του χώρου (να φέρει έπιπλα, ίντερνετ) αλλά η σ.ο. μπορεί να το κάνει αυτό, κ ο εργοδ δεν επεμβαίνει στο γραφείο, εκτός αν ακραίες καταστάσεις (ανθυγιεινής, πιθανων παράνομων δραστηριοτήτων).

4. διανομή ανακοινώσεων στις επιμέρους επιχειρ. άρ 16§6 Ν 1264. Διανέμονται και σε μη μέλη τους. Περιεχόμενο ανακοινώσεων: συνδεεται με εργασιακά / συνδικαλ ενδιαφέροντα, όχι αμιγώς πολιτικά / πολιτιστικά / κοινωνικά. Ο εργοδ, αν δει ότι το περιεχ είναι άσχετο προς τους συνδικ σκοπούς, μπορεί να ζητήσει να μη μοιραστούν αυτές. Ή πρωί κατά την προσέλευση, ή απόγευμα, κατά την αποχώρηση, στην είσοδο της επιχείρ. Μπορεί να θεωρηθεί ανακοίνωση η μέσω μεγαφώνου πρόσκληση για συμμετοχη σε διαδήλωση ή σε απεργία; Παπαδημητρίου κ Σκανδάλης: όχι, μιλάμε μόνο για έγγραφα. Όριο είναι το γράμμα: «διανομή». Κατά πόσο μπορεί στο πλαίσιο της διανομής να αξιωσουν οι σ.ο. να δοθούν τα επαγγελματικά ή προσωπικά μέλη των εργαζ προκειμένου να μοιράζονται οι ανακοινώσεις; Ζήτημα σημαντικό, ιδίως στην περίοδο κόβιντ. Αν υπάρχει η συναίνεση των εργαζ, ο Σκανδάλης δεν βλέπει γτ όχι. Η συναίνεση κρίσιμη για τα θέματα προσωπικών δεδομένων. η διανομή εντός του χώρου, εκτός του χρόνου εργ, και να μην γίνεται με τρόπο που παραβιάζει τη λειτουργία της επιχείρ.

5. Διάλογος για τα τρέχοντα εργασιακά ζητήματα. άρ 16§4. Επιχειρ, ή κλαδική, εφόσον έχει ένν συμφ (δλδ η επιχείρηση είναι μέλος της). Για οποιοδήποτε εργασιακό ζήτημα κ θα λάβει χώρα εκτός του ωραρίου απασχόλησης.

6. Δ/μα της σ.ο. να παρίσταται κατά τους ελέγχους της επιθεώρησης εργασίας. άρ 16§7.

Για τις διαφορές που ανακύπτουν: άρ 16§8. «Δεν μου δίνει πίνακα» - «Δεν δικαιούσαι πίνακα εκ του Ν».

7. Συνδικαλιστικές άδειες ως διευκολύνσεις. Άρ 17 Ν 1264/82. Η λογική είναι η διευκόλυνση της συνδικαλ δράσης. Όσο ανεβαίνουμε στις σ.ο. και όσο πιο κομβική είναι η θέση του εργαζ στη διοίκηση της σ.ο., τόσο περισσότερος χρόνος θα δοθεί από τον συνδικαλιστή στη σ.ο. Διαίρεση σε άδειες μετά ή χωρίς αποδοχές. κρίσιμα το είδος κ το μέγεθος της σ.ο. και η θέση του εργαζ στην σ.ο. Ανεξαρτήτως αν είναι άδεια μετά ή άνευ αποδοχών, θεωρείται χρόνος κανονικής απασχόλησης. Θεωρείται δλδ χρόνος προϋπηρεσίας για την αποζημ απόλυσης. Πχ τα μέλη του ΔΣ της πιο αντιπροσωπευτικής γ'βάθμιας σ.ο. Δεν διακρίνω μτζ μεγάλων / μικρών επιχειρ, με / χωρίς κερδοσκοπικό χαρ/ρα, κι αυτό έχει κατακριθεί. Δεν περιορίζεται η χορήγηση αδειών μετ' αποδοχών μόνο στα μέλη ΔΣ επιχειρησιακού σωματείου. Ενώ η ωφέλεια της άδειας των ανώτερων σωματείων είναι ευρύτερου σκοπού, την αμοιβή του για τη συνδικαλ άδεια την επιβαρύνεται μόνο η επιχείρ στην οποία εργάζεται. Δλδ ο πρόεδρος της ΟΤΟΕ, παρόλο που αντιπροσωπεύει όλους τους

τραπεζικούς εργαζ, πληρώνεται μόνο από την Εθνική πχ τράπ. Οι μέρες άδειας είναι πλήρεις εργάσιμες ημ κ δεν συνυπολογίζονται οι αργίες. Ο εργαζ πρέπει τουλάχιστον να ενημερώσει τον εργοδ. Η άδεια πρέπει όντως να χρησιμοποιείται για συνδικαλ σκοπούς, όχι για λόγους αναψυχής, ούτε για να εργάζεται σε άλλο εργοδ. Αποκλειστικά αρμόδια η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών, επί διαφωνιών για τις συνδικαλ άδειες. (Επίσης αρμόδια για απόλυση των συνδικ στελεχών, θέματα αμφισβήτησης αντιπροσωπευτικότητας σ.ο.).

ο Ν καθορίζει τα ελάχιστα δικ/τα, και μπορούν να συμφωνηθούν ευνοϊκότερα μετ των μερών μιας ΣΣΕ. Αλλά να μην υπάρχει επιλεκτική στήριξη ορισμένης σ.ο. με οικονομικά ή άλλα μέσα (απαγορεύεται από το άρ 14).

Β – Παπαδημητρίου ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

06 – 01 – 2021

ΣΣΕ - ΕΙΔΗ

Εθνική Γενική ΣΣΕ: μισθολογικοί όροι (ισχύουν για τις εργασιακές σχέσεις όπου ο εργοδότης είναι μέλος σε σ.ο. που υπέγραψε την Εθν Γεν) – μη μισθολογικοί όροι (ισχύουν για όλους τους εργαζόμενους της Χώρας).

Ομοιοεπαγγελματική – Κλαδική ΣΣΕ: ισχύουν, εφόσον και ο εργοδότης και ο εργαζόμενος είναι μέλη σε σ.ο. που έχουν υπογράψει τη ΣΣΕ.

Επιχειρησιακή ΣΣΕ: δεσμεύει όλους τους εργαζόμενους της επιχείρησης χωρίς εξαίρεση, είτε είναι μέλη της σ.ο. είτε όχι. Η ίδια η ΣΣΕ μπορεί βέβαια να καθορίζει αποκλίσεις, μέσα στο περιεχόμενό της. Η επιχ ΣΣΕ εφαρμόζεται σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου; Ο Ν 4635/2019 επιτρέπει στα ίδια τα συμβαλλόμενα να εξαιρέσουν ΡΗΤΑ συγκεκριμένες κατηγορίες επιχειρήσεων από το π.ε. της ΣΣΕ: κοινωνικής οικονομίας, ΜΚΟ, επιχ με σοβαρά οικονομικά προβλήματα, επιχ σε καθεστώς πτώχευσης ή προ-πτώχευτικής διαδικασίας, επιχ σε καθεστώς δικαστικού συμβιβασμού. (Συρρίκνωση του πεδίου ισχύος της ΣΣΕ).

Διεύρυνση του π.ε.:

(α) Τη ΣΣΕ την υπογράφει η πιο αντιπροσωπευτική σ.ο. εργαζ. Ν 1876: οι μη αντιπροσωπευτικές σ.ο. δεν υπογράφουν μεν την ΣΣΕ, αλλά μπορούν να παρέμβουν στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης, και επίσης μπορούν να προσυπογράψουν στο τέλος. Αν προσυπογράψει, δεσμεύεται και αυτή η σ.ο. από την ΣΣΕ!

(β) Άρ 11 Ν 1876: προσχώρηση: οι σ.ο. που δεν δεσμεύονται από ήδη υπογεγραμμένη ΣΣΕ μπορούν να προσχωρήσουν σε ΣΣΕ που αφορά την κατηγορία τους. Πώς; Με κοινή δήλωση εργοδότη – σ.ο. εργαζ. Αυτό αφορά μόνο κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ!!!!!! **ΟΧΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗ!** (δεν μπορεί σ.ο. επιχ να προσχωρήσει σε ΣΣΕ άλλης επιχ!). Στις κατά τόπους επιθεωρήσεις και στο Υπ Εργ υπάρχουν βιβλία που αφορούν τις ΣΣΕ. Η προσχώρηση που γίνεται με ειδικό έγγραφο, καταχωρίζεται στο ειδικό βιβλίο ΣΣΕ. Η προσχώρηση άρα είναι μια συλλογικού χαρακτήρα ενέργεια, όχι ατομικού. Η προσυπογραφή είναι επίσης ενέργεια όλης της σ.ο. Συλλογικός χαρακτήρας: η σ.ο. ως σύνολο, ως οντότητα, αποφασίζει να δεσμευτεί. ≠ Όταν ο εργοδότης και ο εργαζόμενος σε ΑΣΕ αποφασίζουν η μετ' τους σχέση να ρυθμίζεται από κπ άλλη ΣΣΕ που κατ' αρχήν δεν τους δεσμεύει. Μπορούν τα μέρη της ΑΣΕ να το κάνουν αυτό; Ναι. Αυτό είναι συμβατική υπαγωγή, ατομικά. Αυτή είναι ρύθμιση ενοχικού χαρακτήρα [≠ η προσχώρηση και η προσυπογραφή έχουν κανονιστικό χαρακτήρα, σαν ΝΟΜΟΣ]. ΠΡΟΣΟΧΗ! Νοείται προσχώρηση της σ.ο. σε ΣΣΕ. ΑΛΛΑ Δεν νοείται παραπομπή της ίδιας της ΣΣΕ σε άλλη ΣΣΕ!! Η παραπομπή μπορεί να γίνει 1 φορά, στην ισχύουσα ΣΣΕ. Δεν μπορεί να γίνεται κάθε φορά παραπομπή στην εκάστοτε ισχύουσα ΣΣΕ, γι' αυτό ενέχει απεμπόλιση της συνδικαλιστικής διαπραγματεύσεως. Άρα: επιτρέπεται παραπομπή 1 φορά (δλδ στην ισχύουσα, όσο ισχύει), δεν επιτρέπεται παραπομπή στο διηνεκές! Δεν μπορείς να αναθέσεις την συλλογική διαπραγμάτευση σ' έναν τρίτο, κι αν είναι ακόμα συγγενής σου σ.ο.

Η κλαδική και ομοιοεπαγγελματική ισχύουν ΜΟΝΟ όταν και τα 2 μέρη της ΣΣΕ είναι μέλη σ.ο. που την υπέγραψαν. + και – συνδικαλιστική ελευθερία. Συνδικαλιστική πυκνότητα = από το σύνολο των εργαζομένων πόσοι είναι μέλη μιας σ.ο.; τη συνδικαλιστική πυκνότητα τη βρίσκεις ανά Κρ. Πχ συνδικαλιστική

πυκνότητα στη Φινλανδία: 90%/ στην ΕΛΛ: 20%. Αυτό μας βάζει όμως ένα πρόβλημα συνδικαλ δικαιοσύνης. Δλδ επδ αρνείται ένας εργοδ να γίνει μέλος σ.ο., αυτό σμν ότι θα μπορεί έτσι να αποφεύγει από σημαντικές υποχρ, (όπως εκ της ΣΣΕ, εισφορές μέλους στη σ.ο.). από τη μια η αρνητική συνδικ ελευθ κ από την άλλη το δημόσιο συμφ που επιτάσσει να μην υπάρχουν κακές συνθήκες ανταγωνισμού.

(γ) **Επέκταση της ΣΣΕ:** όταν, ενώ κανονικά δεσμεύονται μόνο τα μέρη, δεσμεύονται και τα μη μέρη. Η επέκταση γίνεται ΜΟΝΟ ΜΕ ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ.!!!!!! Προϋπόθ: Ήδη από την υπογραφή ΣΣΕ να δεσμεύεται το 51% των εργαζ του κλάδου. Έτσι, μια περιθωριακή κλαδική ΣΣΕ δεν μπορεί να δεσμεύσει κ εργοδ ή εργαζ εκτός του κλάδου. Η επέκταση γίνεται με απόφ του Υπ εργασίας κ κοινων αλληλεγγύης κ με την προϋπόθ ότι δεσμεύεται ήδη το 51% των εργαζ του κλάδου (αν κλαδική) ή του επαγγέλματος (αν ομοιοεπαγγελματική). Ρύθμιση που αποβλέπει στη προστασία του δημ συμφέροντος. Συμφερων στην επέκταση μπορούν να έχουν τόσο οι εργαζ στην επιχ εργοδ που δεν είναι μέλος σ.ο. που υπέγραψε ΣΣΕ, όσο και άλλοι εργοδ, που δεσμεύονται από τις αυστηρότερες προϋποθ της ΣΣΕ. Επιχειρησιακές; Μα δεν έχει νόημα, ήδη δεσμεύονται όλοι οι εργαζ της επιχ! Το ίδιο ισχύει κ για τις Εθν Γεν, που οι μη μισθολογικοί όροι έχουν ισχύ σε όλους τους εργαζ. Για τους μη μισθολογ; Εδώ όμως υπάρχει ο εθνικός κατώτατος μισθός! Άρα και πάλι, επδ έχει ήδη παρέμβη το Κρ, δεν υπάρχει η ανάγκη της επέκτασης των ευνοϊκότερων μισθολ ρυθμίσεων που τυχόν συμφωνούνται.

Η απόφ του Υπ Εργ μετά από γνωμοδότηση του Ανωτάτου Συμβουλίου Εργ. Διαπιστώνει αυτό το γνωμοδ όργ την προϋπόθ του 51%.

Κανονιστική διοικητική πράξη: αν δεν είναι νόμιμη, προσβάλλεται ενώπιον ΣΤΕ.

Ενώ η ΣΣΕ προσβάλλεται, αν έχει θέματα νομιμότητας, με αγωγή ενώπιον πολιτικών δικ/ρίων. Επδ όμως η ΣΣΕ εμπεριέχεται στην Κανον Διοικ Πρ, το ΣΤΕ μπορεί να κρίνει κ επί ελαττωμάτων της ΣΣΕ, αντί για τα πολιτικά δικρια.

Ο Υπ μπορεί να λειτουργήσει κ μετά από αίτηση κ αυτεπαγγέλτως. Ανήκει πάντως στη διακριτική ευχέρεια του Υπ αν θα επεκτείνει ΣΣΕ ή όχι. Άρα κι αν είναι η υπογραφή ΣΣΕ στο 51%, δεν συνιστά παράλειψη οφειλόμενη νόμιμης ενέργειας, αν ο Υπ αρνηθεί να επεκτείνει.

(Από την κρίση (2012) μέχρι το 2017 είχε απαγορευτεί η επέκταση. Ούτε πριν ούτε μετά όμως την απαγόρευση δεν έχει βρει το ΥΠΕργ τρόπο να μετράει σίγουρα το 51% των εργαζ του κλάδου ή του επαγγ).

Άρα η παραπομπή μπορεί να γίνει μεχρι μια φορά; Όχι. Μπορεί να γίνει κ 2^η, και 3^η, αλλά όχι στο διηκεές. Δεν υπάρχει οριο στον αριθμό των συναπτών ετων που θα πω ότι παραπέμπω στην άλλη ΣΣΕ, γτ προϋποτίθεται ότι κάθε χρονιά μου αρέσει η άλλη ΣΣΕ και συμφωνω, και παραπέμπω σ αυτή, επδ βαριέμαι να ξαναγράψω τη δική μου. Όχι να παραιτηθώ από τη διαπραγμάτευση για τα επόμενα 10 χρόνια. Μπορεί δλδ να γίνει >1 φορές, αλλά κάθε 1 φορά, θα είναι ξεχωριστή.

Συνέπειες της επέκτασης: Μτβλ του προσωπικού πεδίου ισχύος = τα μέλη (εργαζ, εργοδ). Και πλέον δεσμεύονται όλοι οι εργαζ στο βαθμό που υπάγονται στο π.ε. της κλαδικής / ομοιοεπαγγ ΣΣΕ. Αυτό όμως να μη σημαίνει μτβλ του χρονικού ή του κλαδικού π.ι. Δλδ ο Υπ δεν μπορεί να πει ότι η ΣΣΕ που ισχύει για 1 χρόνο, να ισχύει για 2. Επίσης δεν μπορεί να πει ότι η καλή ΣΣΕ του κλάδου μεταλλουργίας να επεκταθεί και στον κλάδο μαρμαροτεχνίας. Επίσης δεν μπορεί να πει ότι θα

επεκταθεί η κλαδική ΣΣΕ των ξενοδοχοϋπαλλήλων του Ν Ρεθύμνης, στον αντίστοιχο κλάδο του Ν Λασιθίου. Επίσης ο Υπ δεν μπορεί να κάνει μερική επέκταση της ΣΣΕ, δλδ να επιλέξει ποιες από τις διατάξεις της ΣΣΕ θα επεκτείνει. Αν επεκτείνει, θα την επεκτείνει σε όλες τις διατάξεις της, αλλιώς καθόλου. Κι αυτό επδ η ΣΣΕ έχει μια ισορροπία, μια συνάφεια. Λαμβάνεται ΙΝ GLOBO. Τα μέρη μπορούν να περιορίσουν όμως το π.ε. μιας ΣΣΕ. (βλ πάνω) Το ίδιο ισχύει και στην επέκταση. Δλδ ο Υπ μπορεί να εξαιρέσει από την επέκταση τις επιχ που θα μπορούσαν με συμφ των μερών να εξαιρεθούν; 11§2.3 Ν 1876 → επιχ που αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήμ. Αν βέβαια μια επιχ ήδη δεσμεύεται από την ΣΣΕ, ο Υπ δεν μπορεί να πει ότι μαζί με τις άλλες επιχ που έχουν προβλήματα κ εξαιρούνται, να εξαιρεθεί κι αυτή, αφού ήδη έχει υπογρά την ΣΣΕ.

Τι θα συμβεί στις ομοιοεπαγγελματικές; Αφορούν όλους τους επαγγελματίες που έχουν τη συγκ/νη ειδικότητα. πχ ηλεκτρολόγοι ξενοδοχείων. Μπορεί αυτή η ΣΣΕ να καταλάβει και τους ηλεκτρολόγους όλης της Χώρας; Όχι, επδ είναι περιορισμένη επαγγ ειδικότητα, κ δεν υπάρχει αντίστοιχη σ.ο. εργοδ. Η νμλγ έχει όμως επεκτείνει την ισχύ των πωλητών σε ιδιωτ επιχ κ σε άλλες επιχ. Άρα η επέκταση της ομοιοεπαγγ μπορεί να γίνει στους εργαζ όλης της Χώρας, από τη στιγμή που δεν υπάρχει περιορισμός στην ίδια τη ΣΣΕ.

Η ΣΣΕ επεκτείνεται = κηρύσσεται γενικά υποχρεωτική.

Από πότε ισχύει; Από τη δημοσίευση της ΥΑ στο ΦΕΚ. Για ποιους; Για τους νέους που καταλαμβάνει.

Μια ΣΣΕ κανονικά ισχύει από τότε που κατατίθεται στο Υπ Εργ. Τα μέρη μπορούν να της δώσουν αναδρομική ισχύ, δλδ από τότε που έληξε η προηγούμε ΣΣΕ ή από τότε που αρχισαν οι διαπραγματεύσεις. Επδ η επέκταση ισχύει από τη δημοσίευση στο ΦΕΚ, για τους νέους θα ισχύει η ΣΣΕ αργότερα, από την ημ δημοσίευσης στο ΦΕΚ.

Μεταβίβαση επιχ:

Όταν υπάρχει μτβλ του προσώπου του εργοδ (πχ συγχώνευση, διάσπαση, ΟΧΙ ΟΜΩΣ ΜΕΤΑΒΙΒΑΣΗ ΜΕΤΟΧΩΝ) μεταβιβάζονται στο νέο εργοδ οι εργασιακές σχέσεις όπως υπήρχαν, και με τους ίδιους όρους. Άρα η μτββς δεν είναι αιτία για να μεταβληθούν ή διακοπούν οι εργασιακές σχέσεις. Μάλιστα απαγορεύεται η απόλυση με μόνο το λόγο της μτββς. Επί συγχώνευσης, ποια ΣΣΕ εφαρμόζεται;

Αν ο νέος εργοδ δεν είχε καμία ΣΣΕ, επδ δεν μτβλνται οι όροι της εργασίας κατά το Ν, ο νέος εργοδ δεσμεύεται από την παλιά ΣΣΕ.

Αν ο νέος εργοδ απασχολούσε ήδη δικό του προσωπικό πριν τη μτββς, οι κανονιστ διατάξεις της ήδη ισχύουσας ΣΣΕ δεν επεκτείνονται αυτοδικαίως. Καθένας διατηρεί αυτό που είχε. Οι εργαζ της παλιάς διατηρούν την δική τους ΣΣΕ και οι εργαζ της νέας επιχ τη δική τους. Όταν λήξουν οι ΣΣΕ ή καταργηθούν, μπορούν τα μέρη να ενοποιήσουν κ να κάνουν ομοιόμορφες τις ΣΣΕ των εργαζ → φτιάχνουν μία νέα κοινή ΣΣΕ.

Στο βιβλίο εκεί υπάρχει ένα λάθος: σ. 151. «Η συλλογική σύμβαση (κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική), που κηρύχθηκε γενικά υποχρεωτική, δεν εφαρμόζεται...» (αντί για επιχειρησιακή που λέει).

ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΜΙΑΣ ΣΣΕ:

Παλιά η ΣΣΕ μπορούσε να είναι αορίστου χρ. Σμρ απαγορεύεται: άρ 8 ΠΥΣ 6/2012: οι ΣΣΕ έχουν ορισμένη διάρκεια, 1 – 3 έτη.

Ελάχιστη διάρκεια, για να έχει μια σοβαρότητα.

Μέγιστη διάρκεια: δεν μπορούμε να παγώσουμε τα πράγματα, ούτε ξέρουμε το αύριο.

Γιατί να μην ισχύει μια ΣΣΕ ως αορίστου χρόνου; Δλδ μετά τα 3 χρόνια να υπάρχει αόριστη διάρκεια, ώστε οποιοδήποτε μέλος με μια απλή καταγγελία να σταματά την ισχύ της, χωρίς αιτία; Ο Παπαδημητρίου βλέπει εδώ παραβίαση της συλλογ αυτονομίας, ότι τα μέρη μπορούν να συμφωνούν οτιδήποτε θέλουν, αρκεί να μην παραβιάζεται το δημ συμφ. Αν είναι καλά με την ισχύουσα, γιατί να υποχρεωθούν να διαπραγματευτούν ξανά; Ο αόριστος χρ δεν φαίνεται να θίγει το δημ συμφ. Αν τα μέρη συμφωνήσουν αορ χρ ωστόσο, θα είναι άκυρη η ΣΣΕ τους ολόκληρη ή μόνο αυτή η ρήτρα (ή κ καθολου, αν θεωρηθεί ο Ν ως αντισυντ/κός); Το δίλημμα θα πρέπει να είναι στο 1 ή 3; Δλδ η μεγαλύτερη ή η μικρότερη διάρκεια; Γτ άκυρη δεν θα είναι.

Κατά τον Παπαδημητρίου η σταθερότητα χρειάζεται, η ανευελιξία όμως δεν χρειάζεται. Αν τα μέρη θέλουν, θα πρέπει να μπορούν να καταγγέλλουν όποτε θέλουν.

Εξάλλου, ο Κανονισμός εργασίας γίνεται με ΣΣΕ. Τι θα γίνει όταν λήξει η ΣΣΕ, θα φτιάχνεται κάθε φορά νέος Κανον; Όχι, επδ καταρχήν δεν αλλάζει εύκολα, ούτε χρειάζεται να αλλάξει. Ποιο το νόημα να τσακώνονται κάθε χρόνο, αφού το ζήτημα δεν είναι ανανεώσιμο κατά τακτά χρον διαστήματα;

Η ΣΣΕ ισχύει από την ημ κατάθεσης: άρ 9§2. Αυτό όμως δεν αποκλείει την αναδρομική ισχύ, ή να προβλέπεται ότι θα ξεκινήσει να ισχύει σε μεταγενέστερο χρόνο (πχ συγκ/νη διάταξη, πχ που προβλέπει επιδόματα, θα ισχύει από τον επόμενο χρόνο).

Γτ είναι χρήσιμη η δυνατότητα αναδρομικής ισχύος; Όστε τα μέρη ήρεμα να διαπραγματευτούν τη νέα ΣΣΕ, και να μη βιαστούν. Από πότε η αναδρομική ισχύς; Όχι νωρίτερα από την ημ λήξης της προηγούμενης ισχύουσας ΣΣΕ. Συνήθως από τότε που αρχισαν οι διαπραγματεύσεις για τη νέα. Αν μάλιστα εργάζονταν στο μεσοδιάστημα κπ που μετά απολύθηκαν, καταλαμβάνονται κι αυτοί από τη νέα ΣΣΕ για το διάστημα που ίσχυσε αναδρομικά κ εκείνοι δούλευαν ακόμα στην Επιχ.

Απρόοπτη μτβλ συνθηκών: είναι δυνατόν να υπάρξει ανατροπή της ΣΣΕ. Προϋποθ: σημαντική μτβλ τέτοια, που να διαταρασσει την οικονομ ισορροπία που υπήρχε όταν είχε υπογραφεί η ΣΣΕ.

13 – 01 – 2021

ΠΑΡΑΤΑΣΗ ΚΑΙ ΜΕΤΕΝΕΡΓΕΙΑ ΣΣΕ

Κανονική ισχύς ΣΣΕ → Παράταση ισχύος ΣΣΕ (3 μήνες) → Μετενέργεια (αορίστου χρόνου μετά τους 3 μήνες, μέχρι να συναφθεί νέα ΣΣΕ)

Στο διάστημα της παράτασης: άμεση ισχύς ΣΣΕ. Δεν μπορούν τα μέρη να συμφωνήσουν ότι δεν ισχύει η παράταση ισχύος. Το μόνο που διακόπτει την παράταση είναι μία νέα ΣΣΕ. Ισχύει για όλα τα επιδόματα, το βασικό μισθό, κ γενικά κάθε ρύθμιση που περιέχει η ΣΣΕ.

Μετενέργεια: μετά το 3μηνο. Έστω κι αν δεν υπάρχει ΣΣΕ, να υπάρχουν κπς ρυθμίσεις που ίσχυαν πριν. Παλιά η μετενέργεια αφορούσε όλες τις ρυθμίσεις, κάθε μισθό κ επίδομα. Σμρ αφορά η μετενέργεια μόνο τις μισθολογικές, κ απ αυτές, το βασικό μισθό και 4 επιδόματα. (οι συνολικές

αποδοχές των εργαζ όμως αποτελούνται από πολλά > επιδόματα). ΠΥΣ 6/2012. Διατήρηση του βασικού μισθού κ των 4 επιδομάτων : επιδόματα ωρίμανσης(πολυετίας), τέκνων (όχι γάμου), σπουδών (όχι γλώσσας) , επικινδύνου εργασίας (όχι ανθυγιεινής): άρ 2§4 ΠΥΣ. Μερική συνέχιση εφαρμογής (όχι παραταση ισχύος της ΣΣΕ) στο στάδιο μετενέργειας. Η μετενέργεια δεν ισχύει για τους νεοπροσλαμβανόμενους. Γι αυτούς ισχύει η ΑΣΕ, ο κατώτατος μισθός και η Εθνική Γενική, όχι όμως η λήξασα ΣΣΕ. Όχι κανονιστική, αλλά ενοχική ενέργεια. Κανόνας συμβατικής ισχύος, αλλάζει με αντίθετη συμφωνία των μερών (εργοδ – εργαζ). (≠παραταση ισχύος: αναγκαστικό δ: δεν μπορεί να υπάρξει αντίθετη συμφωνία). Ο εργοδ στη διάρκεια της μετενέργειας μπορεί να περιορίσει μονομερώς, μέχρι το βασικό μισθό κ τα 4 επιδόματα, τις αμοιβές, εφόσον δεν υπάρχει κτ ευνοϊκότερο από την Εθνική Γενική ή τον εθνικό κατώτατο μισθό. (!! Παροχή για μακρό χρόνο: μετατρέπεται σε συμβατική παροχή, λεγόμενη επιχειρησιακή συνήθεια!! Αυτό δεν περικλύπεται!!) Οι μετενεργούντες όροι πάντως δεν γίνονται κομμάτι της ΑΣΕ. Αν θεωρούσαμε ότι ενσωματώνονται στη ΑΣΕ, δεν θα μπορούσαν να αλλάξουν μετά. Άρα αν έρθει μια μεταγενέστερη ΣΣΕ που θα εφαρμοστεί έστω κι αν είναι δυσμενέστερη του βασικού μισθού και των 4 επιδομάτων. Πχ η παλιά ΣΣΕ ελεγε βασικό μισθό 800€, η νέα λέει 750€. Αν ενσωματωνόταν η παλιά ΣΣΕ στην ΑΣΕ, τότε η νέα ΣΣΕ δεν θα εφαρμοζόταν για τον εργαζ που έχει συνάψει ΑΣΕ για 800€. Η μεταγενέστερη ΣΣΕ καταργεί κ υποκαθίσταται στην προγενέστερη, όποιο κι αν ήταν το περιεχ της, ευνοϊκότερο ή δυσμενέστερο. ΟΜΩΣ μπορούν ρητά τα μέρη σε ΑΣΕ να συμφωνήσουν την εφαρμογή των όρων συγκ/νης ΣΣΕ, οπότε έχουμε εξαίρ από την αρχή της μετενέργειας, για όσους το έχουν ρητά συμφωνήσει στην ΑΣΕ τους.

Πχ ΣΣΕ εν ισχύ: 800€ βασικός μισθός + επιδόματα = 1000€ → παράταση: 1000€ → μετενέργεια: βασικός μισθός 800€ + 4 επιδόματα = 890€ → νέα ΣΣΕ : ΒΑΣΙΚΟΣ ΜΙΣΘΟΣ 750€

Πχ2: αν παρεμβληθεί ΑΣΕ (μτξ των 2 ΣΣΕ) που προβλέπει υψηλότερο συμβατικό μισθό απ αυτόν που καταλήγουμε να έχουμε στο στάδιο της μετενέργειας (ή της νέας ΣΣΕ) , τότε εφαρμόζεται ο υψηλότερος μισθός της ΑΣΕ, γτ αυτή ευνοϊκότερη.

Ο εργοδ μπορεί μονομερώς να μειώσει το βασικό μισθό ή τις συνολικές αποδοχές, είτε στο επίπεδο της ΑΣΕ είτε στα 4 επιδόματα. Αν όμως το ξεχάσει, ή πει «δεν πειράζει», τότε τα επιπλέον χρήματα που δίνει μετατρέπονται σε οικειοθελή παροχή, η οποία μετά από μακρό χρόνο είναι συμβατική παροχή, άρα πλέον ο συμβατικός μισθός είναι ο βασικός + την οικειοθελή παροχή = ο υψηλότερος (1000€) και έπειτα δεν μπορεί να διακόψει και να κατέβει στη μετενέργεια (890€). Αν ήθελε, θα έπρεπε να το είχε επιχειρήσει να κατέβει στα 890€ ή αμέσως ή σύντομα, πριν πάντως το μακρό χρόνο.

Οι νεοπροσλαμβανόμενοι πάνε με εθνικό κατώτατο μισθό, η μετενέργεια δεν αφορά αυτούς. Παράταση ισχύος εφαρμόζεται και στους νεοπροσλαμβανόμενους στο στάδιό της.

1. Νεοπροσλαμβανόμενοι
2. Κανονιστική ισχύς στην παράταση – συμβατική ισχύς στην μετενέργεια
3. Στην παράταση εφαρμόζονται όλοι οι μισθολογικοί κ μη όροι της πρώην ΣΣΕ. Στη μετενέργεια δεν εφαρμόζ κανένας μη μισθολογ όρος, κ από τους μισθολογικούς, ο βασικός μισθός + τα 4 επιδόματα.

Πώς λύνονται ζητήματα ιεράρχησης μισθολογικών ρυθμίσεων;

ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΕΥΝΟΙΑΣ. Παλιά ο σημαντικότερος καν στο συλλ εργατ δ, αλλά τώρα κάπως εξασθενημένος.

Άρ 7 Ν 1876/90: οι όροι της ΣΣΕ ΈΧΟΥΝ ΆΜΕΣΗ ΙΣΧΥ. Άμεση ισχύς: χωρίς κπ ρήτρα εφαρμογής της τάδε ΣΣΕ, μέσα στην ΑΣΕ. Εφαρμογή αμέσως κ αυτοδικαίως. Αυτοδίκαιη ισχύς: δεν χρειάζεται άλλη διατύπωση (ίδιο με άμεση). Ακόμα κι αν μέλη της σ.ο. διαφώνησαν, αυτό αδιάφορο για την άμεση + αυτοδίκαιη εφαρμογή.

Αναγκαστική ισχύς: δεν αποκλείεται με καμιά ρήτρα η άμεση κ αυτοδίκαιη ισχύς της ΣΣΕ.
Κανονιστική ισχύς της ΣΣΕ. Δεν επιτρέπεται παραίτηση από τις διατάξεις των ΣΣΕ. → ΟΛΕΣ ΟΙ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ ΤΗΣ ΣΣΕ ΕΙΝΑΙ ΑΝΑΓΚΑΣΤΙΚΟΥ Δ. Στην ΑΣΕ ας πουν ό,τι θέλουν, τελικά στην εργασιακή σχέση θα εφαρμοστεί η ευνοϊκότερη για τον εργαζ. Η ΣΣΕ δεν ενσωματώνεται στην ΑΣΕ, ενεργεί έξωθεν. Άρα αν έρθει μια νέα ΣΣΕ, δεν δυσκολεύεται στην εφαρμογή της από την προηγούμε ΣΣΕ, που ενσωματώθηκε στην ΑΣΕ. Η εφαρμογή της ΣΣΕ δεν ακυρώνει τη δυνατότητα των μερών να προβλέπουν ευνοϊκότερους όρους εργασίας: η αρχή αυτονομίας της βούλ (ΑΚ 361) ισχύει, αλλά υπό τον περιορισμό ότι εφαρμόζ η ευνοϊκότερη για τον εργαζ. εργασιακή συμφωνία. Η ΣΣΕ θα είναι εδώ ένα κατώτατο όριο, ένα πάτωμα. Αν υπάρχουν αντίθετοι όροι της ΑΣΕ, αντικαθίστανται από τους ευνοϊκότερους της ΣΣΕ, για όσο χρόνο ισχύει η ΣΣΕ.

Πώς συγκρίνουμε τους όρους της ΣΣΕ με της ΑΣΕ; Σύγκριση κατά ενότητες όρων: «αποδοχές», «χρόνος εργασίας», «άδειες». Δεν παίρνουμε επίδομα προς επίδομα, αλλά το άθροισμα των αποδοχών. Προσθέτουμε τα επιδόματα κ τα συγκρίνουμε ως σύνολο. Ο εργαζ δικαιούται να λαμβάνει τις εκάστοτε ΣΥΝΟΛΙΚΑ ευνοϊκότερες αποδοχές. Αν μεταγενέστερα αυξηθεί ο μισθός που προκύπτει από την ΣΣΕ, δεν αυξάνεται και ο μισθός του εργαζ του οποίου η ΑΣΕ προβλέπει αποδοχές ούτως ή άλλως υψηλότερες. Πχ ΑΣΕ: 1000€. ΣΣΕ: 900€. Εφαρμόζ η ΑΣΕ. ΣΣΕ 2: 950€. Εφαρμογή της ΑΣΕ. ΣΣΕ 3: 1100€. Εφαρμογή της ΣΣΕ3.

ΠΧ2. ΑΣΕ: 150€ επίδομα 1 + 800€ μισθός. ΣΣΕ: 200€ επίδομα + 800€ μισθός. Ο εργαζ θα πάρει 150+800€.

Μπορεί όμως στην ΑΣΕ να προβλέπεται ότι όποια αύξηση δίνεται στη ΣΣΕ, θα καταβάλλεται και στην ΑΣΕ, και τότε όποιο επιπλέον επίδομα, καταβάλλεται, κι ας είναι < των συνολικών αποδοχών εκ της ΑΣΕ. ΜΕ ΕΙΔΙΚΗ ΡΗΤΡΑ ΣΤΗΝ ΑΣΕ! ΠΡΟΣΟΧΗ! Το αντίθετο δεν ισχύει! Δλδ δεν μπορούμε με τη ΣΣΕ να προβλέψουμε ότι οποιοδήποτε πρόσθετο επίδομα θα καταβάλλεται και στις ούτως ή άλλως υψηλότερες ΑΣΕ. (εξαίρ: επίδομα γάμου – αυτό προβλέφθηκε με Ν).

Αρχή της εύνοιας. Σύγκριση κατά ενότητες, και εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη ενότητα. Αν αυξάνεται η ΣΣΕ, δεν αυξάνεται και ο υψηλότερος μισθός εκ της ΑΣΕ, εκτός αν έχει αυτό ρητά προβλεφθεί στην ΑΣΕ.

Στη μετενέργεια οι συμβαλλόμενοι μπορούν να προβλέψουν κ δυσμενέστερους όρους με την ΑΣΕ. Ενοχική ισχύς: με αντίθετου περιεχ συμφωνία (ΑΣΕ) μπορεί να ισχύσει αυτή, έστω κι αν είναι δυσμενέστερη για τον εργαζ.

Αντίθετα, στην παράταση ισχύος, δεν μπορεί να ισχύσει αντίθετη δυσμενέστερη ισχύς εκ της ΑΣΕ, γτ κανονιστικό περιεχ.

Στη σχέση ΣΣΕ – Ν, εφαρμόζεται η ευνοϊκότερη ΣΣΕ ή ο ευνοϊκότερος Ν. Η σύγκριση θα γίνει κατά ενότητες. Αρχή της εύνοιας. Αρχή της κοινωνικής δημόσιας τάξης. Άρ 7§3. Οι όροι της ΣΣΕ υπερισχύουν των Ν, εφόσον ευνοϊκότεροι για τους εργαζ, εκτός αν πρόκειται για διατ αναγκαστ δ με αμφιμερή ενέργεια = ισχύει οπωσδήποτε. Ρυθμίσεις δημόσιας τάξης. Δεσμευτικοί και για τα 2 μέρη κανονες, και προς τα πάνω, και προς τα κάτω. Πχ αμφιμερώς αναγκ καν δ: πλαφόν (ανώτατο όριο) στην αποζημίωση καταγγελίας για επιχειρήσεις ΝΠΔΔ. Πχ2 απαγόρευση στις αυξήσεις στις δημόσιες επιχειρ. Πιο συχνά θα μιλάμε για δημ επιχειρ, γτ εκεί παρατηρούνται θέματα δημ συμφέροντος. Η μόνη περίπτ παρέμβασης στις ΑΣΕ ιδιωτικών επιχ, ήταν για να ρυθμιστεί ο πληθωρισμός.

Συρροή των ΣΣΕ

Μια ΑΣΕ μπορεί να υπάγεται στο πεδίο ρύθμισης πολλων ΣΣΕ. Πχ ο εργαζ στη Μ Βρετανία υπάγεται στην επιχειρησιασκή ΣΣΕ της Μ Βρετανίας, στην β'βάθμια, στην Εθνική Γενική, στην τοπική.

Συρροή: η επιλογή για ζητήματα που εφαρμόζουν όλες οι ΣΣΕ, εκείνης που είναι τελικά εφαρμοστέα. Αρχή της εύνοιας (ο κανόνας). Η σύγκριση γίνεται κατά 2 ενότητες: αποδοχές – λοιπά θέματα. Θα συγκρίνω την ενότητα αποδοχών σε όλες τις ΣΣΕ και την ενότητα λοιπά θέματα για όλες τις ΣΣΕ. Στην ενότητα των αποδοχών, η σύγκριση γίνεται στο σύνολο των αποδοχών. Αθροίζουμε όλες τις αποδοχές της κάθε ΣΣΕ, και συγκρίνουμε τα αθροίσματα. (όχι ένα επίδομα από κάθε ΣΣΕ, δημιουργώντας μια νέα ΣΣΕ για τον εργαζ, γτ κάθε ΣΣΕ είναι μια ενότητα). Πολύ δύσκολη η σύγκριση των λοιπών θεμάτων. Πχ τι είναι πιο σημαντικό; Άδεια, χρόνος εργασίας, υγιεινή κ ασφάλεια;

ΕΡΩΤΗΣΗ: Στο πχ της Μ Βρετανίας. Συγκρίνουμε τις ΣΣΕ σχετικά με τις αποδοχές έστω που θα πάρει τυχόν ο συγκ/νος εργαζόμενος, ή ο κάθε εργαζόμενος της συγκεκριμένης επιχείρ;

Αν μία ΣΣΕ είναι ευνοϊκότερη στις αποδοχές και μια άλλη στα «λοιπά θέματα», τότε θα εφαρμόσουμε 2 ΣΣΕ, την καθεμία όπου είναι ευνοϊκότερη.

Εξαιρ από τον καν της εύνοιας:

1) άρ 10§2 Ν 1876/90: όταν συρρέει ομοιοεπαγγελματική με κλαδική ΣΣΕ ή επιχειρ ΣΣΕ, τότε δεν εφαρμόζ ο καν της εύνοιας, αλλά η ευνοϊκότερη ή δυσμενέστερη επιχειρ ή κλαδική. **Προτεραιότητα στην κλαδική και επιχειρς έναντι της ομοιοεπαγγελματικής.** Συνειδητή υποβάθμιση της ομοιοεπαγγελματικής, ώστε οι εργαζ να συνδικαλιζονται σε κλαδικές ή επιχειρησιακές, ο τόνος να δοθεί εκεί και όχι στο επάγγελμα. Αν υπάρχει ρύθμιση στην επιχ ή στον κλαδο, η ρύθμιση του επαγγέλματος δεν θα ισχύει, έστω κι αν ευνοϊκότερη. Και **μτξ κλαδ – επιχειρ θα ισχύσει η αρχή της εύνοιας.** Παλιά, ίσχυε η αρχή της εγγύτητας, δλδ μάλλον πάντα η επιχειρησιακή, οπότε υπήρχε πρόβλημα, επδ ο πιο ισχυρός συνδικαλισμός είναι στον κλάδο, όχι στην επιχείρηση. Αυτό ήταν μνημονιακή ρύθμιση που δεν ισχύει πια. Επίσης όταν ομοιοεπαγγ συρρέει με Εθν Γενική, επιλύω με αρχή της εύνοιας. Σκοπός: ο περιορισμός του συντεχνιακού χαρ/ρα.

2) Ν 4635/2019 → τροποποίηση του άρ 10 Ν 1876/90. Στις επιχειρ με σοβαρά οικονομικά προβλήματα (πτωχευτική, προπτωχευτική, παραπτωχευτική διαδικασία, εξυγίανση), τότε η **επιχειρησιακή κατ εξαίρεση θα υπερισχύει πάντα της κλαδικής, είτε δυσμενέστερη είτε ευμενέστερη** (πρακτικά δυσμενέστερη, αφού οικονομικά προβλήματα). Γι αυτές τις επιχειρ βέβαια, η ίδια η κλαδική μπορεί να προβλέψει την εξαίρ αυτών των επιχειρήσεων. Αν δεν έχουν πει πττ, εκ

του Ν υπερισχύει η επιχειρησιακή ΣΣΕ έναντι της κλαδικής. Βλ επίσης Ν 4635/2019: Επέκταση με ΥΑ.

3) τοπική κλαδική ή ομοιοεπαγγελματική ΣΣΕ υπερισχύει της Εθνικής Γενικής. (Παλιά ίσχυε η αρχή της εύνοιας. Κατά τον Παπαδημητρίου δεν είναι σωστή ρύθμιση, παρά μόνο κατ' εξαίρ, αν πχ ο Νομός Χανίων έχει σημαντικά προβλήματα ανεργίας.) άρα τα κατώτατα πχ όρια μισθού της Εθνικής Γενικής δεν θα εφαρμοστούν, αν η τοπική κλαδική του Νομού Χανίων θέτει κατώτερα ή ανώτερα. Η αρχή της εγγύτητας εδώ δεν φαίνεται να δίνει επαρκή δικαιολογία της ρύθμισης.

Διαδοχή ΣΣΕ.

Παλιά η επόμενη ΣΣΕ ήταν ευμενέστερη από την προηγούμενη, οπότε η προηγούμενη υπεισερχόταν στην νέα.

Δεν ισχύει όμως η αρχή της εύνοιας, αλλά **η αρχή της τάξεως**. Οι ρυθμίσεις μπορούν να τροποποιούνται όλες, είτε προς το ευμενέστερο, είτε προς το δυσμενέστερο, απο τη νεότερη ΣΣΕ.

ΕΞΑΙΡΕΣΗ! Όταν η ΑΣΕ παραπέμπει στους όρους μιας ΣΥΓΚΕΚΡΙΜΕΝΗΣ ΣΣΕ. Αυτή, εφόσον ευνοϊκότερη εφαρμόζεται ακόμα κι αν έπειτα συναφθεί ΣΣΕ με όρους δυσμενέστερους. Εδώ θα εφαρμοστεί η αρχή της εύνοιας.

Άλλο το ζήτημα ότι σε πολλές ΣΣΕ υπάρχουν οι διατηρητικές ρήτρες: τελ άρθρο: «Κατα τα λοιπά, διατηρούνται οι όροι της παλιότερης ΣΣΕ, που δεν τροποποιήθηκαν από την παρούσα». Αν δεν υπάρχει η διατηρητική ρήτρα, ισχύει η αρχή τάξεως. ΠΡΟΣΟΧΗ! Σε διαιτητικές αποφ δεν μπορούν να υπάρξουν διατηρητικές ρήτρες, και πρέπει να προβλεφθούν ρητα όλα τα ζητήματα.

ΕΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ

Δικαστική προστασία: με αγωγή ζητάς το μισθό της ΣΣΕ, που είναι ευνοϊκότερος της ΑΣΕ. Νομιμοποιείται ως μη δικαιούχος διάδικος και η σ.ο.

Ποινική ευθύνη του εργοδ, επί μη εφαρμογής όρων ΣΣΕ. Την ποινική δίωξη ζητά ο εργαζ ή η αρμόδια σ.ο. (αρ 21 Ν 1876).

Διοικητικό πρόστιμο στον εργοδ, από την επιθεώρηση εργασίας. Προσωρινή διακοπή λειτουργίας. Οριστική διακοπή λειτουργίας της επιχείρησης.

Για θέματα εγκυρότητας ΣΣΕ : πολιτικά δικ/ρια. Είτε ευθέως είτε παρεμπιπτόντως (ως προκριματικό πχ ζήτημα για απόδοση των μισθών εργαζ).

15 – 01 – 2021

ΕΠΙΛΥΣΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχει υποχρ για διαπραγμάτευση. Υπάρχει όμως αντίθεση συμφερόντων, και τα μέρη θα συνεχίσουν να διαφωνούν. Η μη ειρηνική λύση είναι η απεργία. Η ειρηνική λύση είναι η συμφιλίωση, η μεσολάβηση, και η διαιτησία (Ν 1876/1990). Η διαμεσολάβηση αφορά τις συλλογικές διαφορές.

1. Συμφιλίωση. Το πρώτο στάδιο της διαδικ επιλύσης των διαφορών. Σκοπό έχει την διευκόλυνση να έρθουν κοντά τα μέρη. Ο συμφιλιωτής δεν προτείνει όμως στο τέλος κπ επίσημη λύση συγκεκριμένη. Αφορά κάθε θέμα σε κάθε συλλογική διαφορά, που έχει αφορμή την εργασία.

Θεσμός που συνδέεται με κάθε θέμα με συλλογική διάσταση που αφορά τους εργαζ και εργοδ (≠ μεσολάβηση, διαιτησία: θέματα ΣΣΕ μόνο). Πχ απόλυση συνδικαλιστή για λόγους συνδικαλιστικούς. Ατομική διαφορά, αλλά με συλλογικό χαρ/ρα, επδ αυτός απολύθηκε ως συνδικαλιστής, όχι επδ δεν έκανε καλά τη δουλειά του. Η αίτηση για τη συμφιλίωση μπορεί να προέρχεται από οποιοδήποτε από τα μέρη. Απευθύνεται στην κεντρική επιθεώρηση του Υπ Εργ, ή σε κατά τόπον άλλη επιθεώρηση. Είναι προαιρετικό προστάδιο. Η απουσία μέρους από τη συμφιλίωση δεν έχει καμία συνέπεια. Απόλυτη προαιρετικότητα. Το να μην πάει απλά θα δημιουργήσει προβλήματα πρακτικής φύσης στη σχέση των 2 πλευρών. Αλλά καμία νομική επίπτωση. Η ικανότητα του ίδιου του συμφιλιωτή έχει μεγάλη σημασία («Δεν έχει υπάρξει συμφιλίωση, υπάρχει συμφιλιωτής»). Χαρ/κό της συμφιλίωσης είναι ότι οι συμφιλιωτές είναι υπάλληλοι του Υπ Εργ (προϊστάμενοι της διεύθ Συλλογ Διαφορών του Υπ Εργ, όταν η διαφορά μεγάλου ενδιαφέρ ή οι υπάλληλοι των κατά τόπον αρμόδιων Επιθεωρήσεων Εργ), γτ αυτοί έχουν ειδικές γνώσεις στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, γνωρίζονται με τους εργοδ κ συνδικαλ εργαζ. Δεν ορίζονται πολλά για τη διαδικ, γτ έχει μεγάλο πεδίο ο συμφιλιωτής. Αν συμφωνία, πρωτόκολλο κ ίσως υπογραφεί ακόμα και ΣΣΕ. Αν διαφωνία, υπογράφεται μόνο το Πρωτόκολλο με τις θέσεις των μερών και η διαδικ σταματά εκεί. Είτε θα συνεχιστεί η απεργία, είτε πάμε σε μεσολάβηση.

2. Μεσολάβηση: προαιρετική σε ορισμ περιπτ. Δεν καταλήγει σε αναγκ δ ρύθμιση (≠ η διαιτησία μόνο έχει αναγκ χαρ/ρα). Δεν υπάρχει κύρωση αν κπς δεν μετάσχει στη μεσολάβηση. Μεσολαβητής από τον Οργ Μεσολάβ κ Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) (1^η ≠ από **συμφιλίωση**). Αντικ/νο μόνο ζητήματα που αποτελούν αντικ/νο ΣΣΕ (2^η ≠ με συμφιλίωση). Αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία από τη συμφιλίωση (αν την επέλεξαν καν), μπορούν να πάνε σε μεσολάβηση. Ο μεσολαβητής προτείνει συγκεκριμένες λύσεις (3^η ≠ με συμφιλ).

ΚΟΙΝΟ ΜΕΣΟΛΑΒΗΣΗΣ – ΔΙΑΙΤΗΣΙΑΣ: άρ 14 Ν 1876. Άρ 15 (μεσολάβηση). Άρ 16 (διαιτησία). 14§2: προτεραιότητα στις συμβατικές ρυθμίσεις που ενδεχομένως προβλεφθούν. Μόνο αν λείπουν οι συμβατ ρυθμίσεις, πάμε στα άρ 15, 16. Αυτό διασώζει τη Σ/τητα του θεσμού (για λόγους συλλογικής αυτονομίας). Όταν παρεμβαίνει 3^{ος} για την επίλυση της διαφοράς των μερών, θα είχαμε πρόβλημα, αν αυτός δεν μπορούσε να είναι αντ/νο επιλογής των μερών. Επίσης τα μέρη μπορούν να πουν «Δεν θέλω μεσολάβηση. Θέλω να πάμε κατευθείαν στη διαιτησία», αυτό είναι οκέυ. Επίσης να επιλέξουν ο μεσολαβητής να μην είναι από τον ΟΜΕΔ. Επίσης να είναι 3 οι μεσολαβητές, όχι 1. Αλλά τελικά πολύ λίγοι προβλέπουν λειτουργία άλλου θεσμού που να διαφέρει από τα άρ 15 - 16. Το άρ 14 αφήνει τα μέρη ελεύθερα ακόμα και να δημ/σουν νέους θεσμούς, αλλά στην πράξη τα μέρη δεν ορίζουν κτ και πάμε κατά τα άρ 15, 16.

Άρ 15 Ν 1876: 15§2(α): περιεχόμενο της αίτησης μεσολάβησης. Για ειδικές περιπτώσεις προβλέπεται υποχρεωτική προηγούμενη προσφυγή στη μεσολάβηση κ αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή, πριν πάνε τα μέρη στη διαιτησία. (Στο προηγούμεν καθεστώς, προ 2019, τα μέρη έπρεπε υποχρεωτικά και σε κάθε περίπτ να προσφύγουν στη μεσολάβηση). Κατά τον Παπαδημητρίου, η νέα ρύθμιση (μπορείς και να μην πας μεσολάβηση) είναι εσφαλμένη, γτ είναι κομβική η λειτουργία του θεσμού στην μεσολάβηση, όπου τα πράγματα ακόμα είναι πιο χαλαρά, και δεν καταλήγουμε σε αναγκ δ ρύθμιση. Οποιοδήποτε από τα μέρη μπορούν να ζητήσουν μεσολάβηση. 3^{ος} δεν μπορούν να υποβάλλουν αίτηση μεσολάβησης για άλλους (ούτε το Υπ Εργ). Τα μέρη πρέπει να έχουν και ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ. Αίτηση στον ΟΜΕΔ αποτελεί αφετηρία για τον υπολογισμό των προθεσμιών. Κοινοποίηση της αίτησης στο άλλο μέρος κ επιλογή του μεσολαβητή. Αρχή επικουρικότητας κ αρχή προτεραιότητας συλλογικών συμφωνιών: τα μέρη μπορούν να

επιλέξουν τα ίδια. Προηγούμενο καθεστώς: η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία ως Κύρωση κατά της πλευράς που αρνήθηκε τη μεσολάβηση: η άλλη πλευρά μπορούσε να προσφύγει μονομερώς στη διαιτησία. Σμρ δεν υπάρχει καμία κύρωση. ΠΡΟΣΦΥΓ ΣΤΗ ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ ΧΩΡΙΣ ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΗ: ΟργΚοινής Ωφέλειας (δεν χρειάζ προηγούμε προσφυγή στη μεσολάβηση ή αποδοχή της πρότ του διαμεσολαβητή). Αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή (αλλά δεν υπάρχει κύρωση). → τροποπ άρ 16 Ν 1876/90, με το Ν 4635/2019, ο οποίος περιόρισε την μονομερη προσφυγή στη διαιτησία σε 2 μόνο περιπτώσεις.

Ο μεσολαβητής ορίζεται με συμφωνία. Αν δεν υπάρχει συμφωνία, ειδικό σώμα μεσολαβητών (καταγεγραμμένων κ πιστοποιημένων του ΟΜΕΔ). Τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν για μέρος από τον κατάλογο. Αν δεν συμφωνούν, κλήρωση. Οποιοδήποτε μέρος μπορεί στη διαδικ κλήρωσης να αρνηθεί (βέτο). Τη 2^η φορά, ο μόνος που μπορεί να αρνηθεί, είναι εκείνος που δεν αρνήθηκε την 1^η φορά. Στην 3^η κλήρωση, όποιος βγει αναλαμβάνει την υπόθ. Πρακτικό κλήρωσης και ο μεσολαβητής αναλαμβάνει τα καθήκοντά του.

Διαδικασία μεσολάβησης: εξαρτάται από την ιδιαιτερότητα κάθε συλλογικής σύγκρουσης. Ελεύθερη εκτίμηση από τον μεσολαβητή των κρίσιμων σημείων της διαφοράς. Καλεί τα μέρη σε συζητήσεις, κοινές ή κατ' ιδίαν ακροάσεις. Αν κπ μέρος δεν προσέλθει, ο μεσολαβητής χαρακτηρίζει τη συμπεριφορά ως άρνηση μεσολάβησης, συντάσσει Πρωτόκολλο και συνεχίζει η διαδικ. Δεν υπάρχει κύρωση, αλλά έχει κακή πρακτική χροιά. Ως άρνηση μπορεί να χαρακτηριστεί είτε η καθόλου μη προσέρχεται, ή η γενικότερη αρνητική συμπεριφορά. Ο μεσολαβητής υποχρεούται να υποβάλει τη δική του πρόταση, αν τα μέρη δεν καταλήξουν σε συμφωνία, εντός 20 ημ. Η πρόταση είναι σαν ΣΣΕ. Ο μεσολαβητής δεν δεσμεύεται για το περιεχόμε. Κρίση ex aequo et bono. Οφείλει όμως να δικαιολογήσει την κρίση του. Τα μέρη έχουν προθ 5 ημ να αποδεχτούν την πρόταση. Σιωπή θεωρείται απόρριψη. Αποδοχή εν συνόλω. Take it or leave it. Αποδοχή και των 2 μερών: σύναψη ΣΣΕ. Αν δεν αποδεχτεί έστω το 1 μέρος, πάμε σε διαιτησία.

22 – 01 – 2021 ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΕΠΙΛΥΣΗΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ

1. Συμφιλίωση
2. Μεσολάβηση
3. Διαιτησία

ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ: άρ 16 Ν 1876/90. Απόφαση του διαιτητή με δεσμευτικό χαρ/ρα. Ο διαιτητής προσπαθεί να συμφιλιώσει τα μέρη. Σκοπός να αποφευχθεί η εξωγενής επίλυση της διαφοράς από το διαιτητή, ο οποίος έχει ρόλο συμφιλιοτικό. Όμως, ό,τι και να γίνει, στο τέλος εκδίδεται δεσμευτική απόφαση του διαιτητή → περιορ της συλλογ αυτονομίας, το να παρέμβη 3^{ος} σ' αυτό που τα μέρη πρέπει κανονικά να το κάνουν μόνα τους.

Θεσμός που έχει κατακριθεί από την εργοδ πλευρά, γτ προσβάλλεται η εργοδ εξουσία, με το να εκτιμά ο 3^{ος}, αλλά και από την εργατική πλευρά, γτ μετά την έκδ της απόφ θα περιοριστεί η διαφορά (επδ μετά την υπογρ της ΣΣΕ ξεκινά η υποχρ ειρήνης και η απ που την παραβιάζει είναι παράνομη). Η διαιτησία μπορεί λοιπόν να γίνει αποδεκτή μόνο ως έσχατο μέσο της επίλυσης των συλλογικών διαφορών. Να έχουν προηγηθεί κ αποτύχει όλα τα προηγούμε στάδια, οι «δικλείδες» πριν επιλυθεί η διαφορά με την παρέμβ του 3^{ου}.

Ισχύει και εδώ το άρ 14 Ν 1876/90, που επιτρέπει στα μέρη, με συμβατικές ρήτρες, να ρυθμίσουν τα ίδια τον τρόπο επίλυσης της διαφοράς: τα μέρη μπορούν να θέσουν εκποδών τις νομοθετικές διατάξεις – αυτές ισχύουν επικουρικά, μόνο αν δεν υπάρχει συμφωνία των μερών. Δηλαδή τα μέρη μπορούν να συμφωνήσουν ότι ΠΟΤΕ δεν θα πάνε σε διαιτησία, κι αυτό θα ισχύει. Επίσης μπορούν να συμφωνήσουν ότι σε οποιαδήποτε διαφορά, αμέσως να καταφεύγουν σε διαιτησία.

Πχ παράνομης συμβατικής ρήτρας; Να αποκλείουν τα μέρη τη διαιτησία, όταν το 1 μέρος είναι επιχείρι κοινής ωφέλειας.

Και στη διάρκεια της διαιτησίας μπορεί να βρεθεί η συναινετική λύση, εκ των μερών. Και αυτό είναι το ευκαίριο, όχι το να δώσει τη λύση ο διαιτητής, την οποία να μην θέλουν τα μέρη.

Άρα και λήξει η ΣΣΕ ή και ενόψει της ανανέωσης, και εφόσον η διαφορά είναι αντικ/νο ΣΣΕ και τα μέρη έχουν ικανότητα κ αρμοδ για τη σύναψη της ΣΣΕ, τα μέρη μπορούν να προσφύγουν σε μεσολάβηση / διαιτησία.

Μπορεί να ζητηθεί προσαρμογή της συλλογικής σύμβασης εργασίας βάσει του άρθρου 388 ΑΚ ή κάποιας αντίστοιχης διατάξεως;; Μπορεί, πχ να υπάρχει ερμηνευτική διαφορά πάνω σε ατελές ζήτημα.

Η βασική αρχή είναι να συμφωνούν τα μέρη. Και τότε θα υπογράψουν σε.

Ποιες διαφορές αποτελούν αντικ/νο διαιτησίας; Συλλογικές διαφορές εργ, που μπορούν να αποτελέσουν αντικ/νο ΣΣΕ. (ίδια με μεσολάβηση) → άρ 2 Ν 1876 ≠ στη συμφιλίωση και ζητήματα που δεν αποτελούν αντικ/νο ΣΣΕ, μολονότι θίγουν συλλογικό συμφέρον. (θυμήσου και τις καταρχήν ατομικές διαφορές, που συμπροσβάλλουν και το συλλογικό συμφέρον: πχ απόλυση συνδικαλιζομένου. Το γενικότερο συμφ της ομαλής συνδικαλ δράσης στην επιχείρι συμπροσβάλλεται με αυτήν την απόφ).

Ποιος θέτει σε κίνηση το μηχανισμό της διαιτησίας; Μόνο 1 από τα 2 συμβαλλόμενα μέρη (εργατική ή εργοδωτική πλευρά, όχι 3^{ος}, όχι ο Πρόεδρος ΟΜΕΔ). Το 1 από τα μέρη υποβάλλει αίτηση στον ΟΜΕΔ και ζητά να ξεκινήσει διαιτησία. Μπορούν και τα 2 μέρη μαζί, με από κοινού αίτηση; Ναι και στην συμβατική προσφυγή στη διαιτησία! Αλλά πιο συχνή είναι η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, συνήθως η εργατική πλευρά, που είναι αυτή που χρειάζεται περισσότερο τη συλλογική ρύθμιση.

Η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία όμως, δεν προσβάλλει τον κανόνα της συλλογικής διαπραγματεύσεως (22§2 Σ). (Βλ βιβλίο σ 196) Θέτει ζητήματα προαιρετικά ή δεσμευτικά;

Και μπορεί μονομερώς να ξεκινήσει ο μηχανισμός, και μπορεί να προταθεί διαιτητής που 1 μέρος δεν έχει επιλέξει, και καταλήγουμε σε υποχρεωτική απόφ. Λόγω αυτού του τρίπτυχου, λέμε ότι αν και η διαδικ του άρ 16 έχει πολλά συναινετικά στοιχεία, αν και είναι το έσχατο μέσο, στα κρίσιμα στοιχεία έχει υποχρεωτικότητα, άρα είναι μορφή ήπιας υποχρεωτικής διαιτησίας.

Παλιά (1990), η προσφυγή στη διαιτησία ευρεία, αλλά υπό όρους: άρνησης μεσολάβησης, στοιχειώδους απόδειξη της καλής πίστης, με αποδοχή της πρότασης του μεσολαβητή, από την πλευρά που ζητά τη διαιτησία (κι ας απέρριψε τη μεσολάβηση η άλλη πλευρά). Ριζική αλλαγή τα χρόνια της κρίσης: 2011 – 2014: επιτρεπόταν μόνο η συμβατική προσφυγή στη διαιτησία → πολύ < διαιτητικές αποφ και πολύ < ΣΣΕ. Μετά το 2015 (μετά από την 2307/2014 απόφ του ΣτΕ)

επιτράπηκε ξανά η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία. → 2019: περιορ ξανά της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία.

Συμβατική προασφυγή; ΠΑΝΤΑ (Περιορ στις Επιχ Κοινής Ωφέλειας: με τη σύμφωνη απόφ διϋπουργικής επιτροπής)

Μονομερής προσφυγή: άρ 16§2 Ν 1876/90

1. Επιχ Κοινής Ωφ ή Δημόσιου Χαρ/ρα: πχ ΔΕΚΟ (παραπομπή στον συνδικαλ Ν, άρ 19: ≠ προθ και προσωπικό εξυπηρέτησης στοιχειωδών αναγκών του κοινωv συνόλου + προσωπ ασφαλείας, επιτρέπεται τώρα η μονομερής προσφ στη διαιτησία). Πόσο να είναι το ποσοστό του ιδιοκτησιακού καθεστώτος του Δημοσίου σ αυτές; ΣτΕ: δεν μας νοιάζει το ιδιοκτ καθεστώς, αλλά το κατά πόσο προσφέρουν υπηρεσία για το κοινωνικό συμφέρον. Γι αυτό τίθεται το ζήτημα, αν πρέπει να είναι δημόσιου χαρ/ρα (γτ σύμφ με την απόφ αυτή, είναι ΕΚΩ και τα κούριερ). Επιχειρ ΣΣΕ ή μπορεί και Κλαδική ΣΣΕ, που αφορά και τις Επιχ Κοινής Ωφέλ; Κατά την άπ του Παπαδημητρίου, στο βαθμό που ο κλάδος αφορά επιχειρ κοινής ωφέλ, ναι, υπάγονται εδώ και οι κλαδικές ΣΣΕ.
2. Διαφορά, η επίλυση της οποίας επιβάλλεται από το δημόσιο συμφέρον. Πχ η σύμβ των ξενοδοχοϋπαλλήλων; ΝΑΙ. (άρ 57 Ν 4635/19 που τροποποιεί το αρ 16 Ν 1876/90). Το «υπαρκτό» είναι μια περιττή λέξη. Αυτές οι δικλείδες είναι παραδόξως μόνο στο (β), όχι στο (α): οριστική αποτυχία των διαπραγμ: (αα), (ββ). Επικουρική διαδικασία! Δεν πάμε κατευθείαν στη διαιτησία! Το μέρος να έχει αποδεχθεί την πρότ του διαμεσολαβητή. Γτ αυτό ισχύει, μόνο για το 9β), όχι και για το (α – Επιχ Κοινής Ωφ); De lege ferenda, είναι απαραίτητο να έχει προηγηθεί η διαδικ μεσολάβησης, και ο Παπαδημητρίου προτείνει μια διορθωτική ερμηνεία του άρ, ώστε τα μέρη να φτάσουν σε διαιτ, αφού έχουν πρώτα προσπαθήσει τουλάχισ με τη διαδικ της μεσολάβησης, ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΕΡΙΠΤ (Α), όχι μόνο στη (β). Η αποδοχή της πρότ των μεσολαβητών ας μην είναι απαραίτ στην (α), όπως ήδη ισχύει στο κείμενο του Ν.

Στην αίτηση και στην αιτιολογία της διαιτητ αποφ να αναλύονται οι προϋποθ (το δημ συμφ κλπ), αλλιώς η διαιτητική απόφ άκυρη.

Πότε εξαντλείται κάθε άλλο μέσο συνεννόησης; Ο Ν δεν έχει βάλει άλλο κριτήριο, το έχει αφήσει στην ελεύθ κρίση του διαιτητή.

Λήξη κανονιστικής ισχύος ΣΣΕ: εδώ είναι και η παράταση; Μάλλον ναι.

Ευκαία η συμβατική προσφυγή στη διαιτησία, αλλά επιτρέπ και η μονομερής, όταν (α) ή (β) του άρ 16§2.

Η ΑΔΕΔΥ αφορά δημοσίους υπαλλήλους, όχι ιδιωτικούς! Οι δημ υπάλληλοι, με δημ χαρ/ρα σχέση, είναι στην ΑΔΕΔΥ! Οι εργαζ με σύμβ εργασίας ιδιωτικού δ, ακόμα κι αν εργάζονται στο δημόσιο, πάνε στη ΓΣΕΕ. Η ΑΔΕΔΥ δεν θα εμπλακεί καθόλου στο Ν 1876/90, για τους δημ υπαλλήλους ισχύει ειδική διαδικ επίλυσης συλλογ διαφορών με διαπραγματεύσεις.

Πλέον δεν υπάρχουν ΣΣΕ αορίστου χρ. Αν θεωρήσουμε αντισ/κό το Ν για τις ορισμένου χρ μόνο, μπορούμε να νοήσουμε και ΣΣΕ αορίστου χρ, με τρίμηνο και μετενέργεια.

27 – 01 – 2021 ΔΙΑΙΤΗΣΙΑ

Προσφυγή στη διαιτησία: Α- διμερής

Β- Μονομερής, μόνο αν: (1) Επιχειρ κοινή Ωφέλειας

(2) Άλλες επιχειρ, αν οριστική αποτυχία διαπραγματεύσεων, και λόγος γενικότερου ή δημοσίου συμφέροντος.

Άρ 22 §2 Σ: (1) αναγνώριση της διαιτησίας, (2) αποτυχία των διαπραγματεύσεων, και μετά διαιτησία: επικουρικός χαρ/ρας των διαπραγματεύσεων.

Μέχρι το 2014 η νμλγ έλεγε ότι ο νομοθέτης μπορεί να επιλέξει τη μορφή διαιτησίας που επιθυμεί, δλδ είτε τη συμφωνημένη προσφυγή στη διαιτησία είτε τη μονομερή προσφυγή. Η μονομερής προσφυγή να έχει μόνο επικουρικό χαρ/ρα, εφόσον έχει πρώτα δοθεί χώρος για διαπραγματευση. Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 97, 98 (Διεθνές Γραφείο Εργασίας): είτε συμφωνημένη είτε μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, αλλά μόνο για τις Επιχ Κοινής Ωφελείας (essential services, όταν υπάρχει δημόσιο συμφέρον).

Το 2011 – 2012 καταργείται η μονομερής διαιτησία. Το 2014 προσφυγή στο ΣτΕ και αυτό λέει ότι δεν είναι ευχέρεια του νομοθέτη η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία, αλλά υποχρεωση. 2019: περιορίζεται η μονομερής προσφυγή στη διαιτησία μόνο στις περιπτ που το Διεθνές Γραφείο Εργασίας ορίζει. Άρα ο Ν συμβαδίζει με το Δ Γραφείο Εργασίας, και όχι με το ΣτΕ (που μιλά για κοινωνική ειρήνη οπωσδήποτε, ακόμα και πάνω από το δ/μα της απεργίας ίσως). Και κατά τον Παπαδημητρίου η απόφ ΣτΕ δεν συμβαδίζει με το Σ, ενώ ο Ν του 2019, ναι. Αλλά με βάση την απόφ ΣτΕ, πρέπει να κάνουμε μια σύμφωνη με το Σ ερμηνεία, και να επιτρέψουμε τη μονομερή προσφυγή στη διαιτησία, ακόμα κι αν φαίνεται να είναι σε γκρίζα ζώνη.

Διαδικασία της διαιτησίας:

Άρ 14 Ν 1876: συμβατική ρύθμιση του θεσμού (προηγείται η βούληση των μερών).

Αν όχι συμφωνία: η διαιτησία κρίνεται από τον ΟΜΕΔ. (Χρηματοδοτείται από εισφορές εργαζ κ εργοδ). Παλιά το διαιτητικό όργ ήταν μονομελές. Τώρα 3μελής επιτροπή διαιτησίας, από διαιτητές του ΟΜΕΔ, και σε β' βαθμό, 5μελής επιτροπή (2 διαιτητές του ΟΜΕΔ και 3 δικαστές: 1 ΣτΕ, 1 ΑΠ, 1 ΝΣΚ).

3μελής επιτροπή διαιτησίας α' βαθμού. Δυνατότητα veto σ αυτόν που έβγαλε η κληρωτίδα, 1 φορά για κάθε μέρος. Κατά τη διάρκεια της διαιτησίας δεν αναστέλλεται η δυνατότητα απεργίας. (Γερμ: η απεργία το έσχατο μέσο. ≠ Παπαδ: αντεπιχείρημα: από τη στιγμή που η διαφορά ανατέθηκε σε εναν αντικειμενικό 3°, γιατί να μην περιμένεις μέχρι να βγει η απόφ, και να μην κάνεις απεργία; Ο νομοθέτης δεν το λέει αυτό, αλλά ρητά επιτρέπει την απεργία, εκτός από τις 10 πρώτες μέρες από την προσφυγή του μέρους αυτού στην διαιτησία: 16§9). Για 10 μέρες ηρεμεί η διαφορά, αλλά αν συνεχιστεί για > μέρες, δεν αναστέλλεται πια η απεργία. Αυτό είναι κατά τον Παπαδημητρίου το αντεπιχείρημα στο ότι η απεργία είναι το έσχατο μέσο, και να μην γίνεται κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων.

16§7: η απόφαση να εκδοθεί εντός 15 ημ (αν με μεσολάβηση) ή εντός 35 ημ (αν χωρίς μεσολάβηση). Ανώτατη διάρκεια, ώστε η διαφορά να επιλύεται γρήγορα. Εκτός αν τα ίδια τα μέρη

έχουν συναφει αντίθετη συμφωνία. Δική τους η διαφορά, ό,τι θέλουν κάνουν. Σύγκριση με την προθ της μεσολάβησης: δεν υπάρχει ανώτατη διάρκεια (αρ 15§6(α): μετά τις 20 ημ υποβάλλει ο μεσολαβητής την πρότασή του). Άρα μεσολάβηση: προθεσμία αναμονής για τον μεσολαβητή, ελάχιστη διάρκεια της διαδικασίας ≠ διαιτησία: ανώτατη προθ για να υποβάλλει ο διαιτητής την πρότασή του, μέγιστη διάρκεια της διαδικ.

Κανονιστικός χαρ/ρας της διαιτητικής απόφ. Σαν νόμος, η ερμηνεία της ελέγχεται αναίρετικά ως κακή ερμηνεία νόμου (559§1 ΚΠολΔ), επδ εξομοιώνεται με ΣΣΕ.

Χρόνος έναρξης ισχύος της διαιτητικής απόφ: 16§8. Αν η ΣΣΕ δεν έχει αναδρομ ισχύ ρητά, ισχύει από τότε που υποβλήθηκε στην Επιτροπή Εργασίας. Μόνο αν υπάρχει εκ του Ν αναδρομική ισχύς από την υποβολή της αίτησης για μεσολάβηση. Αν δεν έχει προηγηθεί αίτηση για μεσολάβηση; (πχ στην περίπτ των Επιχειρ Κοινής Ωφέλειας) Εδώ υπάρχει κενό νόμου. Αν το πει όμως ο ίδιος ο διαιτητής, επδ εξομοιώνεται, μπορεί να φτάσει στη λήξη της προηγούμενης ΣΣΕ (1 άποψη). Αντεπιχείρημα; Τη δυνατότητα αντίθετης συμφωνίας τη δίνει ο νομοθέτης μόνο στα μέρη, όχι και στον διαιτητή.

Οι 15 ημ είναι ημερολογιακές, όχι εργάσιμες.

Αν εκδοθεί μετά τις 15 ή μετά τις 35 ημ ποια είναι η κύρωση; Μόνο θέμα πειθαρχικό / ελέγχου του διαιτητή, που δεν τήρησε την προθ του Ν.

Αιτιολογία κ περιεχ της διαιτητικής απόφ: πλήρης κ τεκμηριωμένη αιτιολογία: 16§6. Τι θα πει «τροποποιούνται»; Δεν μπορούν με τη διαιτητική απόφ να προβλεφθούν ≠ όροι απ αυτούς που προβλέπονται στο Ν; Εδώ τίθεται ζήτημα παρεμβολής στην αρχή της αυτονομίας. Όχι να έρχονται σε αντίθεση; Οκ. Αλλά βέβαια θα πρέπει να μπορούν να τροποποιούν, αν είναι προς το ευνοϊκότερο.

16§5. Παραπομπή στα οικονομικά κλπ στοιχεία από τον διαιτητή. Πάντως ο διαιτητής δεν δεσμεύεται από την πρόταση του μεσολαβητή. Τη μελετά κ τη λαμβάνει σοβαρά υπόψη, αλλά μπορεί να διαφωνήσει.

16§6(β,γ): η ρύθμιση του διαιτητή να είναι συνολική. Απαγορεύεται η διατηρητική ρήτρα «κατά τα λοιπά ισχύουν οι όροι των προηγούμενων ΣΣΕ, οι οποίοι δεν τροποποιούνται». Επδ ο διαιτητής 3^{ος}, πρέπει να ξέρει με ακρίβεια τι δίνει. Πρέπει να μελετήσει τα πάντα, και να τα βάλει όλα μέσα στην απόφ. Διατηρητική ρητρα μπορεί μόνο στη ΣΣΕ εκ των μερών.

16§6(δ). ΣΣΕ, Διαιτητικές αποφ: στα πολιτικά δικ/ρια. Ούτε ο ΟΜΕΔ είναι δημόσια αρχή, οπότε μιλάμε για ιδιωτικές πράξεις → αγωγή → εργατικές διαφορές (σύντομες προθ). Αντικ/νο προσφυγής μπορεί να είναι: όροι κ προϋποθ προσφυγής στη διαιτησία, η αιτιολογία της. (άρα εμμέσως ελέγχεται και το περιεχόμενο; Ο δικαστής δεν είναι 3^{ος} βαθμός διαιτησίας, μόνο τα άκρα όριά της μπορεί να αγγίζει). Δεν ελέγχει τη ουσία της, αλλά επδ ελέγχει την αιτιολογία της, (πχ όχι πλήρης).

16 Α: β'βάθμια 5μελής επιτροπή, αποτελούμενη από 2 διαιτητές του ΟΜΕΔ κ 3 δικαστές. Δικαστικοποίηση του θεσμού της διαιτησίας, ενώ μέχρι τώρα το μέλημα ήταν η προσπάθεια επίλυσης της διαφοράς. Ο δικαστής έχει το τεκμήριο της αντικ/τητας, αλλά όχι το τεκμήριο της ειδικής γνώσης και της επίλυσης με συναινετικό τρόπο μιας διαφοράς. Γρήγορη διαιτησία: εντός 20

ημ. Η προσφυγή μπορεί να έχει ως περιεχ την αιτιολογία ή την τυπική νομιμότητα της διαιτητ απόφ.

ΟΜΕΔ: Θεσμοι μεσολάβησης κ διαιτησίας. 2 σώματα: μεσολαβητών – διαιτητών. Είναι ΝΠΙΔ εκ του Ν. Διοικείται από τα εμπλεκόμενα μέρη, δλδ στο ΔΣ του ΟΜΕΔ μετέχουν εκπρόσωποι των εργοδ και των εργαζ, σε ίσα μέρη. Αυτοί επιλέγουν ένα 3^ο πρόσωπο, τον Πρόεδρο του ΟΜΕΔ, που διαχειρίζεται τις υποθεσεις, για τον οποίο να συμφωνούν κ τα 2 μέρη. 4 εργοδοτικοί + 4 εργατικοί + Πρόεδρος = 9μελές ΔΣ του ΟΜΕΔ. (αρ 17). Δημόσιο λειτούργημα, αλλά όχι η ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου. Στον α βαθμό επιλύουν τις διαφορές όχι δικαστές, αλλά εξειδικευμένα προς την επίλυση των διαφορών άτομα. Δεν ασχολούνται μόνο με αυτό ως επάγγελμα. Ανά 3 χρόνια κρίνονται (σύμβ παροχής υπηρεσιών ορισμένου χρ). Πλήρης ανεξαρτησία κατά την άσκ των καθηκόντων τους – δεν παρεμβαίνει ούτε το ΔΣ ούτε ο Πρόεδρος του ΟΜΕΔ. 5ετής θητεία των μελών ΔΣ.

Αυτοί που δικάζουν στο β βαθμό να μην είναι οι ίδιοι μ αυτούς του α βαθμού!!!! Δεν δικάζουν οι ίδιοι συνέχεια. Αλλά και πάλι επιλέγονται με κλήρωση.

Γ - Μπακόπουλος ΑΠΕΡΓΙΑ

19 – 11 – 2020 Ουσιαστική νομιμότητα απεργίας

Τυπικές προϋποθέσεις (άρ 20 επ Ν 1264/1982)

Ουσιαστικές προϋποθέσεις: η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων της

[πχ σύμβ εργ ορισμένου χρ: δεσμεύει τα μέρη ως προς την ορισμένη χρονική διάρκειά της. Εξαίρ: ΑΚ 672: καταγγελία της ΣΕ προ της παρόδου του συμφωνημένου χρόνου, με τη γενική ρήτρα του σπουδαίου λόγου. Γτ; Επδ δεν μπορεί ο νομοθέτης να προβλέψει εκ των προτέρων κάθε πιθανή περίπτωση σπουδαίου λόγου.] το ίδιο συμβαίνει εδώ με τη νομιμότητα της απεργίας από ουσιαστική πλευρά, δλδ με τη νομιμότητα των αιτημάτων της.

Άρα ο δικαστής εξετάζει την απεργία: Α. Για την τυπική της νομιμότητα, και, αν αυτή καταφάσκεται, Β. Για την ουσιαστική της νομιμότητα, Γ. Για την καταχρηστικότητα.

Η απεργία ως αιτιώδης δ/μα ή δ/μα σκοπού. Και ο σκοπός της στο 23§2 Σ. [επίσης ο Ν1264 μιλά και για την απεργία αλληλεγγύης, που δεν μας απασχολεί εν προκειμένω.] Άρα ο σκοπός της απεργίας δεν είναι αυτοσκοπός, αλλά η επίτευξη ορισμένων νόμιμων σκοπών, που δεν μπορεί να τους πετύχει ο εργαζ με άλλον τρόπο, κυρίως δλδ διά της δικαστικής οδού.

Πώς εξετάζω το σκοπό ; Από τα αιτήματα. [Θυμήσου την υποχρ προ 24 ωρων γνωστοποίησης των αιτημάτων! Άρ 19§1 Ν 1264] Ακομη και αν τα αιτήματα απεργίας είναι νομιμα, ο ελεγχος καταχρηστικότητας της απεργίας θα κριθεί σε 3^ο επιπεδο.

Πχ γίνεται απεργία με αίτημα ο εργοδότης να προσλαμβάνει στην επιχ μόνο άτομα που συνδικαλίζονται (συμμετέχουν στην συνδικαλιστική οργάνωση). Αυτή η απεργία είναι παράνομη, γτ έχει παράνομο αίτημα, που αντιτίθεται στο Σ, που κατοχυρώνει και τη θετική, αλλά και την αρνητική συνδικαλ ελευθ (το δ/μα να μη συνδικαλίζεσαι). Αυτό το αίτημα παραβιάζει ευθέως διάταξη του Σ (το ίδιο θα συνέβαινε και με παράβαση του Ν) και γι αυτό η απεργία παράνομη. Διαφορετικό πράγμα θα ήταν αν στον τύπο και στο αίτημα η απεργία ήταν νόμιμη, για κπ άλλο λόγο όμως ήθελε θεωρηθεί καταχρηστική. [πχ πόσο είναι το όφελος από την απεργία και πόσο μεγάλη η ζημιά που προκαλεί]

Ποια αιτήματα θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν παράνομα:

- Αντίθεση στο Σ
- Αντίθεση στο Ν (τις αναγκαστικού δ διατάξεις)
- Αντίθεση σε αμφιμερώς αναγκαστικού δ διατάξεις (ή αναγκαστικής φύσης)

Πχ απεργία που παραβιάζει την απαγόρευση διακρίσεων λόγω φύλου (θέλει να πιέσει τον εργοδ να προσλαμβάνει μόνο Έλληνες) → αντίθεση στο Ν

Πχ απεργία για να πιέσει τον εργοδ να προσλαμβάνει μόνο μέλη της σ.ο. → αντίθεση στο Σ (αρνητική πλευρά δ/τος συνδικαλίζεσθαι)

ΠΧ απεργία για να πιεστεί ο εργοδ να συναψει ΣΣΕ με σ.ο. που δεν έχει την αρμοδιότητα να συναψει ΣΣΕ με το συγκ/νο εργοδοτή → μια σ.ο. που δεν έχει αρμοδιότητα δεν μπορεί να

εξαναγκάσει τον εργοδ να συναψει ΣΣΕ μαζί της, αν ο νομος δεν της εχει δώσει την αρμοδιότητα να το κανει. Άρα μεσω της απεργιας δεν μπορεί να εξαναγκάσει τον εργοδοτη να συναψει ΣΣΕ που δεν μπορεί να συναφθει εξ αντικειμενου → αντιθεση σε διαταξη αναγκαστικου δ

23§2 Σ: «διαφύλαξη κ προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων». Στοιχείο ποσοτικό: Δεν μπορούν να αφορούν μεμονωμένο εργαζ. Το αίτημα είναι συλλογικό, όταν αφορά το σύνολο των εργαζ. Στοιχείο ποιοτικό: Δεν μπορεί να γίνεται απεργία για συμφέροντα άσχετων τρίτων. Εξάιρ: η απεργία αλληλεγγύης (εξεζητημένη περίπτ απεργίας, είναι νόμιμη επδ αναφέρεται ρητά στο άρ 19§1(β) Ν 1264, επδ δεν έβγαине από πουθενά αλλού).

Άρα τα αιτήματα: (α) συλλογικά και (β) να αφορούν συμφέροντα. Ρυθμιστική διαφορά ≠ νομική διαφορά.

Νομική διαφορά = εκτός του νομίμου σκοπού της απεργίας. Έχουμε ρύθμιση, και ο δικαστής διαγιγνώσκει ποια ρύθμιση ισχύει.

Ρυθμιστική διαφορά = εντός του νομίμου σκοπού της απεργίας. Έχει ως αντ/νο τη θέση νέων καν που ρυθμίζουν άμεσα ή έμμεσα την εργασιακή σχέση. Με την απεργία επιδιώκουμε κτ που δεν μπορούμε να το ικανοποιήσουμε δικαστικά. Δεν έχουμε ρύθμιση, αλλά επιδιώκουμε τη ρύθμιση. Με την απεργία επιδιώκουμε να κάμψουμε/ να οδηγήσουμε τη βούληση του αντισυμβαλλομένου μας εργοδ, ώστε να δημιουργηθεί η ρύθμιση, το πρώτον μετά την απεργία. Αυτό είναι και το κατ' εξοχήν αντικείμενο κ νόμιμο αίτημα της απεργίας.

Υπάρχει περίπτωση να είναι νόμιμη απεργία που αφορά μεμονωμένο ή δικαστικώς επιδιώξιμο συμφέρον; Καταρχήν όχι. Κατεξαίρεση, ναι. Η νμλγ δέχεται ότι αν οι λόγοι απολύσεως είναι καθαρά προσωπικοί, δεσπάζει ο προσωπικός χαρ/ρας της διαφοράς, και η επαναπρόσληψη δεν μπορεί να επιδιωχθεί δικαστικώς. Αν όμως το αίτιο της απόλυσης είναι ότι οι απολυθέντες ανέπτυξαν συνδικαλιστική δράση, τότε γίνεται δεκτό από τη νμλγ ότι έρχεται στο προσκήνιο το στοιχείο της διακύβευσης ευρύτερων συλλογικών συμφερόντων, γτ εδώ μαρτυρείται μια γενικότερη εχθρότητα της επιχ έναντι συνδικαλιστικών συμπεριφορών. Σήμερα ήταν αυτός, αύριο θα ναι κπς άλλος. Προβάλλεται κίνδυνος έναντι του συλλογικού συμφέροντος των εργαζομένων. Πίσω από την ατομική νομική διαφορά κρύβεται κτ ευρύτερο που συναρτάται με το συλλογικό συμφέρον των εργαζομένων.

Καταρχήν νομιμα αιτήματα είναι οι ρυθμιστικές διαφορές και μη νόμιμα αιτήματα είναι οι νομικές (δλδ οι δικαστικώς επιδιώξιμες) διαφορές.

Τα αιτήματα της απεργίας να συνδέονται με συλλογική σύμβαση που είναι στο στάδιο της διαπραγματεύσεως και μπορούν να ρυθμιστούν με ΣΣΕ; Η ελλ θεωρία λέει ότι δεν χρειάζεται απαραίτητα το αίτημα της απεργίας να είναι ρυθμίσιμο με ΣΣΕ. Οπωσδήποτε είναι νόμιμο το αίτημα της απεργίας αν είναι ρυθμίσιμο με ΣΣΕ (αυτός εξάλλου και ο σκοπός της απεργίας). Αλλά και όταν μη ρυθμίσιμο (βλ άρ 2 Ν 1876, όπου απαριθμούνται τα νόμιμα περιεχόμενα ΣΣΕ), καταρχήν μπορεί να είναι νόμιμα αιτήματα απεργίας (πχ ευρύτερα πολιτικά ή ευρύτερα εργασιακά).

ΑΙΤΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΦΟΡΟΥΝ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

- για ορους παροχης εργασιας: ναι

- επιχειρηματική απόφαση: πχ μαζικές απολύσεις για οικονομοτεχνικούς λόγους: αν δεν απολύσω το 15%, τότε θα πρέπει να κλείσω. Υπάρχουν 2 απόψεις. Αυτή που δέχεται ότι πάντα τέτοια αιτήματα απεργίας θα είναι νόμιμα (1^η θεωρητική άπ). Επιχείρημα εκ του άρ 2 Ν 1876/90, ότι στα ζητήματα ανήκουν και τα ζητήματα σχετικά με την άσκηση επιχειρηματικής πολιτικής, στο μέτρο που επηρεάζει άμεσα τις εργασιακές σχέσεις. Είναι τελικά ζήτημα στάθμισης των αντίρροπων θεμελιωδών δ/των (δλδ δ/των με ευθεία Σ/κή κατοχύρωση). Σ αυτές τις περιπτ η λύση μπορεί να δοθεί μόνο ad hoc απ τον δικαστή, που πρέπει να κάνει πρακτική εναρμόνιση δλδ να βρει ένα σημείο ισορροπίας κ συνύπαρξης. Αφενός το δ/μα οικονομικής ελευθερίας, αφετέρου η δίκαιη αντίδραση των εργαζ που φοβούνται για θέσεις εργασίας τους. Η νμλγ είναι πιο συντηρητική, κάνει μια κατασκευή: όταν το μέτρο λαμβάνεται στο πλαίσιο επιχειρηματικής απόφασης, εντάσσει αυτό το μέτρο στο διευθυντικό δ/μα του εργοδότη. (ΑΠ 857/2015 για την κατάργηση τμήματος από την 3 Ε (κόκα κόλα) : Διαβάζω) Το διευθυντικό δ/μα είναι νομική ενεργεια του εργοδ (κατά το Μπακόπουλο το διευθ δ/μα βέβαια δεν είναι τόσο ευρύ) και κάθε μία αμφισβήτηση του τρόπου άσκησης του διευθ δ/τος δεν είναι συλλογ αίτημα, αλλά νομική διαφορά, γτ μπορεί να αχθεί ενώπιον δικαστηρίων. Έτσι δεν είναι νόμιμο αίτημα απεργίας ο περιορ του διευθυντ δ/τος του εργοδ, εκτός αν ασκείται καταχρηστικά. Αν όμως η άσκηση του διευθ δ/τος παράνομη, τότε δικαιολογείται η αντίδραση των εργαζ μέσω απεργίας, επδ υπερिशύει ο συλλογικός χαρ/ρας της διαφοράς. Σύνοψη σκέψης του ΑΠ: Αν το διευθυντ δ/μα ασκείται νόμιμα → όχι νόμιμο αίτημα απεργίας. Αν το διευθ δ/μα δεν ασκείται νόμιμα (πχ καταχρηστικά, ή δεν τηρείται η νόμιμη διαδικασία, γενικά παρανομία ως προς την άσκηση των εργοδοτικών εξουσιών) → τότε η απεργία νόμιμη, επδ η συλλογικότητα των συμφερόντων των εργαζ υπερिशύει του νομικού χαρ/ρα της διαφοράς. Για το Μπακόπουλο, ενδεχομένως νόμιμη θα ήταν η απεργία, ακόμα και πριν την ολοκλήρωση των ομαδικών απολύσεων ή της καταργησης του τμήματος, επδ ακόμα μπορεί η απεργία να πιέσει τον εργοδ για μη απόλυση ή μη κατάργηση του τμήματος.
- Θεωρία της ομελέτας: αν υπάρχουν και νόμιμα και παράνομα αιτήματα; Όπως και στην ομελέτα, αν βάλεις 1 χαλασμένο αυγό, χάλασες την ομελέτα. Αν 1 αίτημα παράνομο, είναι όλη η απεργία παράνομη.

Αν τελικά η απεργία νόμιμη και ως προς τα αιτήματα, την ελέγχω για **καταχρηστικότητα**. Δλδ την τήρηση της αρχής της αναλογικότητας = καταλληλότητα, αναγκαιότητα, εν στενή εννοία αναλογικότητα. Η στάθμιση οφέλους – ζημίας (disruption που δεν περιορίζεται μόνο στον εργοδ, αλλά και σε 3^{ους}, και στο κοινωνικό σύνολο) ανήκει στην κρίση της στενής ενν αναλογικότητας. Η νμλγ πολύ συχνά καταφεύγει στις κρίσεις περί αναλογικότητας. Υπόψη λαμβάνονται στοιχεία όπως: διάρκεια απεργίας, συνθήκες διεξαγωγής, αιτήματα (να μην είναι για ψύλλου πήδημα).

Η απεργία είναι από τη φύση της δ/μα πρόκλησης βλάβης, ακριβώς επδ το όπλο της είναι η πίεση μέσω προκαλούμενης ή απειλούμενης ζημίας στον εργοδ. Οι απεργοί να μην το παρακάνουν με τη ζημία (πχ χρήση βίας κατά μη απεργών, κατάληψη του χώρου εργασίας).

Να τηρείται η αρχή της ultima ratio. Η απεργία είναι το έσχατο μέσο. Δεν κάνεις απεργία με το καλημέρα, δλδ πριν δείξει και ο εργοδ τις πραγματικές του προθέσεις. Αν διατηρηθεί ο χαρ/ρας της απεργίας ως έσχατου μέσου, τότε θα διατηρηθεί η απεργία την αποτελεσματικότητά της και την κοινωνική της αποδοχή. Γτ την ένν τάξη τη συμφέρει να υπάρχει απεργία, αλλά να είναι νομιμοποιημένη κ να ασκείται λελογισμένα (= δλδ με τήρηση της ultima ratio).

Άρ 22 Ν 1264/82.

Άρ 22§1: απεργοσπίασης: (α) εργαζόμενος ο οποίος δεν συμμετέχει στην απεργία. (β) Οποιοσδήποτε προσλαμβάνεται από τον εργοδότη για να καλύψει τις θέσεις των απεργών.

Το (α) είναι απολύτως Σ/κά θεμιτό: 20§1 Σ: η θετική και η αρνητική όψη της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Η απεργία είναι δ/μα του εργαζόμενου και όχι υποχρέωσή του.

Το άρθρο βασικά απαγορεύει στον εργοδότη να κάνει προσλήψεις, για να καλύψει τις θέσεις των απεργών. Δεν επιτρέπεται ούτε η κατά δανεισμό απασχόληση των μισθωτών. Η πρόσληψη ούτως ή άλλως δύσκολη, γτ γίνεται όταν υπάρχει μια μόνιμη ανάγκη, ενώ μια απεργία είναι παροδική ανάγκη. Ενώ η λύση του να φέρει ο εργοδότης ξένο προσωπικό από μια ΕΠΑ (Εταιρία Προσωρινής Απασχόλησης – μη γνήσιος δανεισμός εργασίας – οι εργαζόμενοι δεν συνδέονται με κανέναν δεσμό με αυτόν τον εργοδότη στον οποίο θα δουλέψουν). → Τελεολογική διαστολή της ενν «πρόσληψη»: απαγόρευση χρησιμοποίησης προσωπικού προς αντικατάσταση των απεργών με οποιαδήποτε νομική σχέση. Επίσης απαγορεύονται και οι προσλήψεις λίγο πριν την έναρξη επικείμενης απεργίας, ξανά με το σκοπό της αντικατάστασης των απεργών. → οι προσλήψεις που δεν έχουν σκοπό την αντικατάσταση των απεργών, αλλά είναι με σκοπό τη μόνιμη παροχή εργασίας, αλλά συμπίπτουν χρονικά με την απεργία; Ζήτημα απόδειξης, πώς θα ξέρουμε τον πραγματικό σκοπό του εργοδότη;

Αλλά επιτρέπονται για τον εργοδότη:

1. ΑΚ 659: το νομοθετικό θεμέλιο του δ/τος του εργοδότη, μονομερώς να ζητήσει την παροχή πρόσθετης εργασίας (πέρα από το συμβατικό ωράριο), αν παρουσιαστεί ανάγκη. Η πρόσθετη εργασία (ο γενικός όρος, που καλύπτει και την υπερεργασία και την υπερωρία) είναι εξαίρεση, και όχι ο κανόνας, στην παροχή της εργασίας! Δ/μα του εργοδότη να τη ζητήσει κ υποχρ του εργαζόμενου να την παράσχει, αν η αρνηση του θα ήταν αντίθετη προς την καλή πίστη. Ο εργοδότης μπορεί να κάνει χρήση του δ/τος του 659 και σε περίπτ απεργίας!!! Αυτό δεν απαγορεύεται.
2. Επίσης μπορεί για συγκ/να κενά, ανάγκες ή χαμένο αποτέλεσμα εργασίας, μπορεί ο εργοδότης να τα καλύψει συνάπτοντας σύμβ έργου. Δεν απαγορεύεται, επδ δεν είναι τελεολογικά συνδεόμενη με την απεργία η σύμβ έργου. Τόσο στην πρόσληψη, όσο και στο δανεισμό προσωπικού, ο εργοδότης ασκεί το διευθυντικό του δ/μα, το οποίο όμως δεν θα μπορεί να ασκήσει σε μια γνήσια σύμβαση έργου. Κατά την άποψη του Μπακόπουλου, δεν μπορούμε να «δέσουμε τον εργοδότη σε μια καρέκλα και να κοιτά την απεργία», αλλά πρέπει να του επιτρέψουμε να κάνει κτ για να σώσει τη βιωσιμότητα της επιχ του, για όσο διάστημα διαρκέσει η απεργία. Δεν μπορούμε δλδ να απαγορεύουμε τα πάντα, μόνο κ μόνο για να διεξαχθεί μια απεργία.

Ζήτημα σύγκρουσης του 22§1 Ν 1264 με τα Σ/κά δικ/τα του εργοδότη (5, 17 Σ) και των όσων θέλουν να δουλέψουν, των εν δυνάμει νέων εργαζομένων της επιχείρησης, για τους οποίους ισχύει η απαγόρευση πρόσληψης (22§1 Σ); Δεν τίθεται ζήτημα αντιστήριξης της απαγόρευσης πρόσληψης ή απασχόλησης τρίτων κατά τη διάρκεια της απεργίας, επδ πρόκειται για χρονικά περιορισμένο περιορισμό, όσο

διαρκεί η (επίσης χρονικά περιορισμένη) απεργία. Σε κάθε περίπτωση, και εδώ και για τα παραπάνω, όπου ο νόμος δεν εκφράζεται συγκ/να κ σαφώς, κάνουμε ad hoc κρίσεις.

Αν ο εργοδότης ζημιωθεί οικονομικά, επδ πχ δεν κατάφερε λόγω της απεργίας να προσλάβει κπν σημαντικό που μετά του έφυγε, ή από άλλο λόγο, μπορεί να ζητήσει αποζημίωση από τη σ.ο.; Σε συστήματα όπως το αγγλοσαξωνικό, ναι, αλλά όσο κατεβαίνουμε προς τον ευρωπαϊκό νότο, τα πράγματα γίνονται χαλαρότερα για τη σ.ο. και η ευθύνη της πιο δύσκολα θα θεμελιώνεται. Θεωρητικά, ναι, ζημία εξ αδικοπραξίας μάλλον, ή και κατά των εργαζ για ζημία από αθέτηση συμβατικής υποχρ (;; επδ η απεργία συνεχίζει να αποτελεί Σ/κό δ/μα και νόμιμο λόγο μη παροχής εργασίας).

Ζημία εξ αδικοπραξίας σε ιδιώτη; Πχ απεργεί το προσωπικό νοσοκομείου κ το προσωπικό ασφαλείας δεν επαρκεί, οπότε 1 άρρωστος πεθαίνει. Θεμελιώνεται ευθύνη της σ.ο. ή του Νοσοκομείου; Χρειάζεται όμως να αποδειχτεί η αιτιώδης συνάφεια μετς του γεγονότος της απεργίας κ της ζημίας. Εξάλλου, το γεγονός της απεργίας πρέπει να ναι «παράνομη πράξη», δλδ η απεργία να μην είναι νόμιμη!!! Βλ και το γράμμα του αρ 22§1 Ν 1264. Όταν το δ/μα της απεργίας δεν ασκείται νομίμως πχ καταχρηστική απεργία, τότε μόνο θα μπορεί να θεμελιωθεί η προϋπόθ του παρανόμου. Θεωρητικές περιπτ και οι δύο, γτ στην Ελλ δεν υπάρχουν τέτοιες νμλγιακά αντιμετωπισθείσες περιπτώσεις. Εξάλλου οι απεργίες είναι πάντα σύντομες.

22§2 Ν 1264: Ανταπεργία (lockout): ο εργοδότης κλειδώνει τους εργαζ απ έξω κ δεν τους επιτρέπει να παράσχουν εργασία. Η άρνηση του εργοδότη να αποδεχτεί την εργασία των μισθωτών, η οποία ασκείται κατά συλλογικό τρόπο κ με αγωνιστικό σκοπό, δλδ να ασκήσει πίεση στους μισθωτούς να διακόψουν (συν.) την απεργία. Υπάρχει η αμυντική ανταπεργία και η επιθετική ανταπεργία. Στην Ελλ απαγορεύονται όλες οι μορφές. Αμυντική: ως μέσο άμυνας του εργοδ κατά της απεργίας που έχει κηρυχθεί εναντίον του. Επιθετική: χωρίς να γίνει απεργία, ο εργοδότης ξεκινά την ανταπεργία για να ασκήσει συλλογικά πίεση στους εργαζ να δεχτούν τροποποίηση όρων εργασίας (πχ μείωση μισθών). Επιθετική ανταπεργία υπάρχει μόνο θεωρητικά, όχι στην πράξη.

Άρ 654 Ευρωπ Κοινων Χάρτη: κατοχύρωση του δ/τος στην απεργία και στην ανταπεργία. Για να μην αποκτήσει κ το δ/μα στην ανταπεργία υπερνομοθετική ισχύ βάσει του 28Σ, η ελλ διατήρησε επιφύλαξη κατά την κύρωση αυτού κ του Αναθεωρημένου Ευρωπ Κοινων Χάρτη (CoE). Ν 4359/2016. Όμως η ανταπεργία είναι θεσμός που οδεύει προς την εξαφάνιση, επδ δεν χρησιμοποιείται πια.

ΑΚ 656: η μεγάλη εικόνα είναι ότι ο εργοδ μπορεί να αντιμετωπίσει την απεργία, και χωρίς να χρειάζεται να καταφύγει στην ανταπεργία. Εναλλακτικές δυνατότητες αντιμετώπισης της απεργίας: εργοδ μετακινήσεις, χρήση του εργοδ δ/τος, χρήση της συμβατικής ελευθερίας (outsourcing, συμβ έργου), ΑΚ 656.

Υπό το φως του 656 τίθεται το ερώτημα: όταν έχουμε μερική απεργία, τι μπορεί να κάνει ο εργοδ; Αν είχε το δ/μα του lockout, θα μπορούσε να πει και σ αυτούς που πάνε να εργαστούν, ότι δεν δέχεται την εργασία τους. Σε σημαντικό βαθμό μπορεί να το κάνει με επίκληση του 656: εξ αντιδιαστολής, όταν οι λόγοι αφορούν την πλευρά των εργαζ, ο εργοδ θα μπορούσε να πει ότι όταν δεν έχει κανένα συμφέρον στην εργασία, γτ δεν θα μπορούσε να την αξιοποιήσει καθόλου, μπορεί να αρνηθεί την εργασία αυτών που έρχονται να εργαστούν, και η οποία στην ουσία μπορεί και να

καταλήξει ζημιογόνα, όχι με δ/μα ανταπεργίας, αλλά με το δ/μα που του δίνει εξ αντιδιαστολής το 656.

3 – 12 – 2020 ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΑΝΩ ΣΤΗΝ ΑΤΟΜΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑΚΗ ΣΧΕΣΗ (Α.Σ.Ε.), ΑΠΟ ΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖ ΣΤΗΝ ΑΠΕΡΓΙΑ

Δεν υπάρχει ρητη νομοθετική ρύθμιση. Ο ν καθορίζει μόνο τις τυπικές προϋποθ τήρησης κ διεξαγωγής απεργίας.

Συμμετοχή σε ΝΟΜΙΜΗ απεργία: νόμιμη η άρνηση του εργαζ να παρέχει την εργασία του. Η άρνηση του δεν θεωρείται αντισυμβατική συμπεριφορά.

Πού αλλού έχουμε δει την αρνηση παροχής εργασίας, που είναι νόμιμη, εντός της εργασιακής σχέσης; 1) επίσκεψη, 2) Άδεια, 3) Ανυπαίτιο κώλυμα παροχής εργασίας (657 – 658 ΑΚ), πχ ασθένεια. Σε όλες αυτές τις περιπτ αίρεται η υποχρ του εργαζ προς παροχή εργασίας, δεν αίρεται όμως η υποχρ του εργοδ για καταβολή μισθού.

Συμβαίνει το ίδιο στην απεργία; ΟΧΙ! Επέρχεται αναστολή ΣΕ. Δεν υπάρχει ούτε υποχρ παροχής εργ, ούτε καταβολής μισθού. Βεβαίως οι δεδουλευμένοι μισθοί καταβάλλονται κανονικά. → ΤΟ ΑΝΑΣΤΑΛΤΙΚΟ ΑΠΟΤ/ΣΜΑ ΤΗΣ ΝΟΜΙΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ. → Αυτό προκύπτει νμλγιακά κ επιστημονικά από την επεξεργασία του ιδιου του δ/τος της απεργίας. Ολομ Γερμ Ακυρωτικού του 1952/1954: μέχρι τότε το να κατέβει ο εργαζ σε απεργία θεωρούνταν ότι παραβιάζει τη ΣΕ.

Προφανώς, αφού δεν παρέχεται εργασία, δεν υπάρχει κ τήρηση του διευθυντικού δ/τος του εργοδ. Για το προσωπικό ασφαλείας, η εργασ σχέση ομως λειτουργεί κανονικά, δεν υπάρχει εδώ αναστολή υποχρ παροχής εργ κ τήρησης του διευθ δ/τος. Προσωπικό ασφαλείας: άρ 21§1 Ν 1264: μισθωτοί της επιχείρησης που τους επιλέγει κάθε χρόνο από κοινού, ο εργοδ με τη σ.ο., ανάλογα με το μέγεθος κ τη φύση της επιχείρ, οι οποίοι λαμβάνουν μισθό, γτ είναι κανονικά χρόνος εργασίας.

Δεν αναστέλλονται κατά τη διάρκεια της απεργίας παρεπόμενες υποχρ (υποχρ πίστης, υποχρ πρόνοιας). Αναστέλλονται οι ασφαλιστικές υποχρ, εφόσον ούτε μισθός καταβάλλεται. Το ανασταλτικό αποτ/σμα δεν διακόπτει την αρχαιότητα κ το χρόνο προϋπηρεσίας του εργαζ στην επιχείρηση. Επίσης, το ότι η απεργία γινόταν πχ εν μέσω περιόδου γιορτών, αυτό δεν αίρει την υποχρ του εργοδ για καταβολή του δώρου Χριστουγέννων.

Το ανασταλτικό αποτ/σμα τα παγώνει όλα: αίρεται κ η υπερημερία του εργοδ = η υποχρ του να καταβάλλει το μισθό. (βλ βιβλίο σ 265) Αν ο εργαζ απουσιάζει από την εργ του για άλλο λόγο (πχ άδεια /ασθένεια) κ ξεκινά στην επιχείρηση που δουλεύει μια απεργία, τότε διατηρείται η υποχρ του εργοδ να καταβάλλει το μισθό; ΝΑΙ. Πχ υπερημερίας του εργοδ: όταν είχε γίνει καταγγελία ΑΣΕ εργαζ, η οποία μετά κρίθηκε άκυρη από το Δ/ριο. Ο απολυθείς δικαιούται τους μισθούς υπερημερίας. Αν στο διάστημα της υπερημερίας του εργοδ μεσολαβήσει απεργία, στην οποία θα ελάμβανε μέρος κ ο απολυθείς, δεν οφείλονται μισθοί υπερημερίας.

Κατά τα άλλα η συμμετοχή σε νόμιμη απεργία συνιστά νόμιμο δ/μα κ δεν συνιστά αθέτηση συμβατικής υποχρ. Η καταγγελία της ΣΕ δεν επιτρέπεται, λόγω συμμετοχής σε νόμιμη απεργία. Τυχόν καταγγελία για το λόγο αυτό: ΠΑΡΑΝΟΜΗ (ευθέως παράνομη, όχι καταχρηστική) : άρ 14§4 Ν 1264.

Συμμετοχή σε ΠΑΡΑΝΟΜΗ απεργία.

Μια απεργία είναι ένα πραγματικό γεγονός. Έπειτα μπορεί το Δ/ριο να εκδώσει την αναγνωριστική απόφαση, αφού έχει ολοκληρωθεί συνήθως η απεργία, με την οποία κρίνει την απεργία ως νόμιμη ή παράνομη. (βλ και άρθρ 22§3 Ν 1264: δικαστική επίλυση διαφορών από την απεργία: δεν επιτρέπεται να κρίνονται ζητήματα απαγόρευσης απεργίας με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων. Δεν έχει κάθε δίκη για τη νομιμότητα της απεργίας ως συνέπεια, την απαγόρευση της απεργίας. Στα ασφαλιστικά μέτρα, μέτρο απόδειξης είναι η πιθανολόγηση. Διασφαλίζεται καλύτερα το δ/μα της απεργίας, με την κρίση κ τους κανόνες απόδειξης που εφαρμόζονται στην τακτική διαδικ, ώστε να εξασφαλίζεται η πλήρης δικανική πεποίθηση. Ο σκοπός της διάταξης δεν είναι ότι ο νομοθέτης δεν θέλει τη σύντομη κρίση περί της διαφοράς, αλλά δεν θέλει το χαμηλότερο μέτρο απόδειξης. Εφαρμόζονται οι διατάξεις του ΚΠολΔ περί εργατικών διαφορών (στο κεφάλαιο για τις περιουσιακές). 22§4: ορίζεται όμως σύντομη δικάσιμος, επδ δεν θέλουμε η κρίση περί της απεργίας να χρονίζει. Δικάζει ο Πρόεδρος Πρωτοδικών, όχι ο Πρωτοδίκης. Είναι τελικά αυτή η διαδικ πιο σύντομη κι από τη διαδικασία των ασφαλιστικών. 22§5: «Με την ίδια διαδικασία...»: διαφορές του ΑΚ 656: τι γίνεται με αυτούς που δεν συμμετέχουν στην απεργία; Οφείλει να καταβάλει σε αυτούς ο εργοδ το μισθό; Θεωρία των σφαιρών. Και αυτές οι διαφορές πάνε με τη σύντομη διαδικασία του 22§4.

22§5. «Με τη διαδικασία της παραγράφου 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.». *** Η παρ.5 προστέθηκε με το άρθρο 20 Ν.4472/2017,ΦΕΚ Α 74/19.5.2017.

Συνέπειες ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ απεργίας: δεν επέρχεται το νόμιμο αναασταλτικό αποτ/σμα → Μη νόμιμη αποχή του μισθωτού από την εργασία → παράβαση της ΣΕ.

Αφού υπάρχει παράβαση ΣΕ, εξ αυτού ήδη έπεται ότι δεν υπάρχει και η υποχρ του εργοδ προς καταβολή μισθού. Απλή συνέπεια του Αστ δ: ανταλλακτική σχέση, ο αντισυμβαλλ χωρίς λόγο δεν παρέχει εργασία, ούτε και ο εργοδ οφείλει τη δική του παροχή.

Στάση εργασίας: κι αυτή είναι μορφή απεργίας. Πιο ευέλικτη μορφή εργασιακού αγώνα, γτ αν γίνεται η στάση 1 φορά/βδομάδα, μπορεί να την αποφασίζει και το ΔΣ, όχι απαραίτητα η ΓΣ (20§1(β)). Αν η σταση εργασίας παράνομη, αυτό συνιστά παράνομη μερική εκπλήρωση εργασίας. Δεν δικαιούται ο φ να εκπληρώσει μερικώς την παροχή που τον βαρύνει, κ δεν υποχρ ο δαν να αποδεχτεί τη μερική εκπλήρωση. Μη νόμιμη μερική εκπλήρωση παροχής → ο δαν μπορεί να αρνηθεί και την υπόλοιπη εργ που παρέχεται (και για τις υπόλοιπες 4 ώρες που του προσφέρεται εργασία). (Γενικό Ενοχικό).

Όλα τα υπόλοιπα περί νόμιμης απεργίας, εφαρμόζονται αντίστροφα: πχ από το χρόνο για την προϋπηρεσία αφαιρούνται οι ημ παράνομης απεργίας.

Ετήσια άδεια: 25 ημ/έτος. Κατ' αρχήν κρατούσα είναι η αντίληψη ότι οι ημ παράνομης απεργίας αφαιρούνται από τις ημ άδειας. Άρ 2§6 Α.Ν. 539/45: Ν για ετήσια άδεια. Παλιά, για να πάρεις άδεια, έπρεπε να συμπληρώσεις 12 ή 10 μήνες απασχόλησης στην επιχείρηση. Σμρ αυτό το πλαφόν των 12 μηνών δεν ισχύει. Αυτό καταργήθηκε, αλλά το 2§6 όχι. Το 2§6 λέει ότι, όταν υπολογίσουμε το διάστημα των 12 μηνών για τον υπολογισμό της άδειας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης κ δεν αφαιρούνται από τις ημ αδειας, τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία ο εργαζ απείχε από την

εργ λόγω, μτξ άλλων, απεργίας. διάταξη Διασφαλιστική των δ/των του εργαζ στην άδεια. Αυτά τα διαστήματα (στρατός, άδεια, ασθένεια, απεργία) λαμβάνονται κανονικά υπόψη σαν χρόνος υπηρεσίας. Η νμλγ + επιστήμη φέρνουν τούμπα τη διάταξη κ κλένε: αφού λογίζεται ως χρόνος υπηρεσίας η συμμετοχή σε απεργία, ο νομοθέτης λογικά εννοεί τη νόμιμη, άρα εξ αντιδιαστολής, οι ημ της παράνομης απεργίας, θα πρέπει να χάνονται από την άδεια. ΟΛΑΠ 27/2004!! : ο εργοδ μπορεί να αφαιρέσει τις ημ παράνομης απεργίας από τις ημ άδειας της συγκ/νης χρονιάς (αφού η άδεια δεν μεταφέρεται ως μέρες, σε επόμενο χρόνο), εξ αντιδιαστολής εκ του 2§6 ΑΝ 539/45. Όμως, αν το κάνει, ο εργοδ είναι υποχρ να του δώσει τις αποδοχές κ το επίδομα αδείας. Άρα θα χάσει τις ημ άδειας μόνο αυτούσια, κ θα τις λάβει πίσω χρηματικά. Η θέση κατακρίθηκε από την επιστήμη (μτξ άλλων, Λεβέντης, Μπακόπουλος), επδ οι αποδοχές αδείας κ οι ημ αδείας είναι μια άρρηκτη ενότητα. Όταν χάνεις ημ αδείας, χάνεις κ αποδοχές αδείας. Η θέση αυτή άλλαξε με την ΟΛΑΠ 7/2019 (ασθένεια κ άδεια, όχι απεργία κ άδεια). Ακόμα κι αν είσαι μακροχρονία ασθενής, και έχει αλλάξει το ημερολ έτος, δεν χάνεις τις ημ της αδείας σου. Κι αφού άλλαξε το έτος, τις δικαιούσαι χρηματοποιημένες. [εργαζ που λόγω ατυχήματος έλειπε από την εργασία από τον Αύγ του 1 έτους, ως τον Μάιο του άλλου. Επιστρέφοντας στη δουλειά, απολύθηκε. Στο δικ/ριο ζήτησε τουλάχιστον τα επιδόματα αδείας κ χρηματοποιημένη την άδειά του (αποδοχές αδείας), και τα κέρδισε.]

Αν η παράνομη απεργία συμπίπτει με την άδεια κπ εργαζ, αυτός δεν λογίζεται ως συμμετέχων, και ο μισθός τού καταβάλλεται κανονικά.

10 – 12 – 2020 ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ

Στη νόμιμη απεργία ο εργαζ δικαιούται ξεχωριστές ημ αδείας. Άδεια μετ' αποδοχών. ΑΝ 539/45. Η άδεια δεν είναι απλώς δικαίωμα στον ελεύθερο χρόνο, αλλά στον αμοιβόμενο ελεύθερο χρόνο. δ/μα με 2 όψεις: ελεύθ χρόνος, συνέχιση καταβολής αποδοχών.

Αν ο εργαζ βρίσκεται σε άδεια, έχει προηγηθεί η αναστολή της υποχρ για παροχή εργ, λόγω της αδείας. Η αναστολή διαρκεί όσο η άδεια. Ταυτόχρονα ο εργοδ υποχρεούται να του καταβάλει μισθούς. Αν η απεργία ξεκινήσει αφού ξεκινήσει την άδειά του, η απεργία δεν αλλάζει τίποτα στα δικ/τα και τις υποχρ του συγκ/νου εργαζ. Νομικά εξάλλου, δεν νοείται η παύση παροχής εργασίας λόγω απεργίας, ενώ ήδη υπάρχει παύση λόγω αδείας. Αυτός δλδ δεν λογίζεται καν στους απεργούς. Για να συμμετάσχει στην απεργία, θα πρέπει να διακόψει πρόωρα την άδειά του, για να υποστηρίξει την απεργία. Καθαρά θεωρητικό παράδειγμα.

ολΑΠ 27/2004: όταν η απεργία είναι παράνομη, δεν θεωρείται άσκηση του συνδικαλιστικού δικ/τος, αλλά αντισυμβατική συμπεριφορά (αθέτηση της σύμβασης). Δεν επέρχεται το ανασταλτικό αποτ/σμα ως προς την παροχή εργ. Ο μισθός οφείλει να καταβληθεί; ΟΧΙ. Για ποιο νομικό λόγο; Προφανώς όχι λόγω του ανασταλτ αποτ/τος επί νόμιμης απεργίας. Αλλά λόγω της αθέτησης της σύμβ, υπαίτια αδυναμία παροχής (ή υπερημερία του εργαζ;; Όχι, γτ σύμβ ακριβόχρονης εκπλήρωσης) → κοινή απαλλαγή. Ο εργοδ μπορεί να αφαιρέσει τις ημ συμμετοχής του εργαζ σε παράνομη απεργία, από τη νόμιμη άδεια; [Νόμιμη άδεια = «κουμπαράς» που ξαναγεμίζει κάθε νέο έτος. Δεν λαμβάνεται διπλή μια χρονιά και καθόλου την επόμενη. Αν δεν ληφθεί, χρηματοποιείται.] ΑΠ: όταν λέει ο ΑΝ 539/45 (άρ 2§6) ότι επί απεργίας δεν συμψηφίζεται η άδεια, προφανώς αναφέρ στην νόμιμη απεργία. Α contrario: επί παράνομης απεργίας, η άδεια συμψηφίζεται. [Σχόλιο Μπακόπουλου: με προσοχή πώς χρησιμοποιούμε τα εξ αντιδιαστολής επιχειρήματα, γτ δεν ισχύει

πάντα, κάτι που θα είναι «+ α», στο ανάποδο να είναι «- α».] Δεν ισχύει όμως αυτό άνευ άλλου, αλλά ο συμψηφισμός γίνεται, μόνο αν η απεργία κηρυχθεί παράνομη ή καταχρηστική με τελεσίδικη απόφ, και μόνο για τις ημ αδειας μετά την τελεσίδικια της απόφ. → «τεκμήριο νομιμότητας» της απεργίας. → μέχρι την έκδοση της τελεσίδικης απόφ, δεν θα αφαιρεθούν ημ από την άδεια του εργαζ. Ο μπακόπουλος διαφωνεί με τη χρήση του όρου εκ του διοικητικού δ. Συμφωνεί όμως ότι υπάρχει ένα «τεκμήριο συγγνωστής πλάνης» του εργαζ. Δλδ μέχρι να εκδοθεί η τελεσίδ δικ απόφ, κι ο ίδιος ο εργαζ καλόπιστα θεωρεί ότι η απεργία στην οποία συμμετείχε ήταν νόμιμη, όχι παράνομη. Εφόσον ο εργαζ έχει τη συγγνωστή πλάνη, δεν μπορεί να υποστεί αρνητικές συνέπειες ως προς το δ/μα της αδειάς του. Όταν όμως το δικ/ριο πει ότι η απεργία παράνομη, επδ η αναγνωριστική του απόφ δρα αναδρομικά, με βάση αυτή μπορούν όντως να του αφαιρεθούν οι ημ αδειας στο εξής. Άλλη αντίρρηση στη νμλγ ΑΠ, είναι για την απαίτηση τελεσιδικίας της απόφ. Οι δίκες περί τη νομιμότητα της απεργίας γίνονται με την κανονική διαδικασία (όχι ασφαλ μέτρα) αλλά τάχιστα (άρ 22§§3,4,5 Ν 1264/82). Ο Πρ Πρωτοδικών βγάζει την πρωτόδικη απόφ, η οποία μπορεί να κριθεί προσωρινά εκτελεστή. Πολύ συχνά στην πράξη, όμως, η πρωτόδικη απόφ που κηρύσσει την απεργία παράνομη ή καταχρηστική, διακόπτει κατευθείαν την απεργία κ δεν πάμε ποτέ σε Έφεση. Άρα στην πράξη, η απαίτηση για την τελεσιδικία είναι πλεονασμός, αφού σπάνια θα φτάσει η απόφ στην κρίση του Εφ. Μάλλον, λέει ο Μπακόπουλος, αφού είπε ο ΑΠ ότι η άδεια συμψηφίζεται με τις ημ της παρανομής απεργίας, θέλει αυτό να το μετριάσει.

Αν, εν πάσει περιπτ, συνεχίζει ο ΑΠ, ο εργοδ συμψηφίζει τις ημ αδειας με τις ημ παράνομης απεργίας, θα πρέπει παρόλα αυτά να καταβάλει αποδοχές αδειας κ το επίδομα αδειάς. Και εδώ ασκείται κριτική, επδ ο ΑΠ έτσι διαχωρίζει «το νόμισμα με 2 όψεις», δλδ την άδεια από τις αποδοχές της (αποδοχές + επίδομα). Βέβαια, στην πράξη αυτό δεν είναι και τόσο δυσνόητο. 2 απόψεις. Επίδομα αδειάς = εκ του ν παροχή στους εργαζ που λαμβάνουν άδεια. Αν χάσεις το δ/μα στην άδεια, δεν μπορείς να πάρεις το επίδομα. Αντίθετα, οι αποδοχές αδειάς, είναι ο μισθός που θα λάμβανες, αν δούλευες, τις ημ της αδειάς σου. Για τον Μπακόπουλο, νοείται να χάσεις την αδειά σου, και να λάβεις τις αποδοχές αδειάς, αλλά δεν νοείται να λάβεις το επίδομα για άδεια που δεν πήρες. Αντίθετα στην ΟΛΑΠ 7/2019: αποδοχές + επίδομα αδειάς → άκρως ευνοϊκή για τον εργαζ απόφ. (βλ προηγ μάθημα)

Αλλά και πάλι, αποδεικνύοντας ο εργοδ την ανατροπή του «τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης του εργαζ» (δλδ ότι ο εργαζ μπορούσε να αντιληφθεί, νωρίτερα από την τελεσίδικια, τον παράνομο χαρ/ρα της απεργίας), μπορεί να του αφαιρέσει τις ημ αδειας, λόγω συμψηφισμού, και νωρίτερα από την τελεσίδικια.

Αν η παράνομη απεργία τελειώσει πριν την έκδοση τελεσίδικης απόφασης και ο εργαζόμενος ήταν καλοπιστος, ο εργοδότης μπορεί να αφαιρέσει τις ημερες απεργίας από τις ημέρες της αδειας ; ΟΧΙ.

Αποδοχές αδειάς = υποχρ εκ συμβάσεως. Επίδομα αργίας = υποχρ εξ αδειάς.

ΥΠΟΧΡΕΟΥΤΑΙ Ο ΕΡΓΟΔ ΝΑ ΚΑΤΑΒΑΛΕΙ ΜΙΣΘΟ ΣΤΟΥΣ ΜΗ – ΑΠΕΡΓΟΥΣ ΕΡΓΑΖ;

Μη – απεργοί:

- όσοι δεν θέλουν να συμμετέχουν στην απεργία.

- σε μερική απεργία (πχ όταν οι πιλότοι απεργούν, τα αεροπλάνα δεν πετάνε, ακόμα κι αν δεν συμμετέχει στην απεργία η σ.ο. των φροντιστών) [!ενδιαφέρον είναι ότι επί μερικής απεργίας, στην Ελλάδα ο εργοδότης δεν έχει δικ/μα σε lockout, δηλ σε μη αποδοχή της εργασίας που του παρέχουν οι μη απεργοί (πχ οι φροντιστές) άρθρο 22§2 Ν 1264/82.]

Αλλά: ΑΚ 656 § 1 (β). ΓΕΝΙΚΑ: Αν γεγονός ΑΒ → απαλλαγή του εργοδότη από την υποχρ καταβολής μισθού.

ΑΠΕΡΓΙΑ: Αν όμως εντάσσεται στη σφαίρα κινδύνου του εργοδότη, το γεγονός που προκαλεί την αδυναμία της αποδοχής εργ; → Κρατ άπ: Η απεργία είναι γεγονός που ανήκει στη σφαίρα κινδ των εργαζ. Άρα αν ένα τμήμα απεργεί, κι ένα άλλο δεν απεργεί, και η αποδοχή της εργ είναι αδύνατη ή οικονομικά άσκοπη, τότε ΝΑΙ ο εργοδότης απαλλάσσεται από την υποχρ καταβολής μισθού στους μη – απεργούς. Για τον Μπακόπουλο, η κρατ άπ είναι και η προσήκουσα ανάγνωση του 656, για να υπάρχει και μια, τινί τρόπω, ισότητα των όπλων. Άρα το 656 είναι το υποκατάστατο της απαγόρευσης του lockout.

656§1(α): αν ο εργοδότης είναι υπερήμερος ως προς αποδοχή εργ, και μετά οι εργαζ κατεβαίνουν σε απεργία, συνεχίζει ο εργοδότης να είναι υπερήμερος; ΟΧΙ. Παύει η υποχρ καταβολής μισθού.

Εδώ ολοκληρώνεται το δ της απεργίας.

17 – 12 – 2020

ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ

Ο Ν παρέχει ειδική προστασία στη συνδικαλιστική δράση κ σ' αυτούς που την ασκούν (συνδικαλιστικά στελέχη, τα μέλη της Διοίκησης (ΔΣ) της σ.ο.). Εκπλήρωση από το Ν της Σ/κής επιταγής του 23§1 Σ (προστασία συνδικαλ ελευθ + συναφών με αυτήν δραστηριοτήτων) από τα άρθρα 14 – 17 Ν 1264/82.

Συνδικαλισμός = δ/μα δράσης

14 – 17 Ν 1264: αφορούν στους μισθωτούς. 23§2 Σ: αφορά γενικά στα συνδικαλιστικά στελέχη.

Άρ 1-13 Ν 1264: οι σ.ο. έχουν εσωτερική αυτονομία κ αναπτύσσουν προς τα έξω δράση: συλλογική διαπραγμάτευση, με στόχο τη σύναψη ΣΣΕ και απεργία. 4§3: οι σ.ο. αναφέρονται σε διοικητικές αρχές για τα συμφέροντα των εργαζ. Αναφέρονται στο ΣΕΠΕ (Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας) για παραβάσεις της εργατικής νομοθεσίας. ΚΠολΔ εργατικές διαφορές: δ/μα των σ.ο. να ασκούν ως κατ' εξαίρεση ενεργητικώς νομιμοποιούμενοι διάδικοι δικ/τα των μελών τους (αγωγή) και το δ/μα να ασκούν πρόσθετη παρέμβαση σε δίκες εργατικών διαφορών υπέρ των εργαζ, χωρίς να χρειάζεται να στοιχειοθετήσουν οι ίδιες το ειδικό ένν συμφ που απαιτείται στις πρόσθετες παρεμβάσεις κανονικά.

Γενική προστασία συνδικαλ δράσης: 14§1: έναντι επέμβασης της Κρατικής εξουσίας.

Η συλλογική αυτονομία κατοχυρώνεται στο 22§2 Σ. (αυτόνομη ρύθμιση των όρων εργασίας από τις σ.ο., πέραν κ έξω από κρατικές παρεμβάσεις)

14§2 Ν 1264: έναντι του εργοδότη. «και ιδιαίτερα»: ενδεικτική απαρίθμηση των περιπτώσεων ανεπίτρεπτης παρέμβασης του εργοδότη στο εσωτερικό των σ.ο.

Για το 14§2(γ): αν ο εργοδότης έχει αναλάβει να εισπράττει τις εισφορές της σ.ο. με παρακράτηση από το μισθό, αυτό συνεπάγεται να μάθει ποιοι εργαζόμενοι είναι μέλη της σ.ο. Αυτό δεν είναι κακό. Κακό είναι να παρεμβαίνει στην απόφαση κπ εργαζόμενου να γίνει ή να μην γίνει μέλος της σ.ο.

Προστασία του εργαζόμενου από την πιθανότητα απόλυσής του, επδ άσκησε συνδικαλ δράση.

Μεγάλη / Γενική προστασία: 14§4 : προστασία από την καταγγελία

Στοχευμένη κ εντονότερη προστασία από την καταγγελία (στοχευμένη επδ παρέχεται σε συγκ/να πρόσωπα, τα συνδικαλ στελέχη): 14§ 5 –10.

14§4: διάταξη λακωνική και άρτια. Η άσκηση του δικ/τος καταγγελίας είναι παράνομη ενέργεια, εφόσον το κίνητρο του εργοδότη για την καταγγελία είναι το ότι ο μισθωτός ανέπτυξε νόμιμη συνδικαλ δράση. Επιπλέον αξία του 14§4: Ενώ η καταγγελία στη ΑΣΕ αορίστου χρ είναι αναιτιωδης (δλδ χωρίς σπουδαίο λόγο, η αιτία της καταγγελίας είναι γενικά αδιάφορη), άρα για να πω ότι μια καταγγελία ΑΣΕ αορ χρ είναι παράνομη, πρέπει κανονικά να την αποδείξω ως καταχρηστική, εδώ το κίνητρο του εργοδότη για την καταγγελία της ΑΣΕ ερευνάται, και ο δικαστής, αν δει ότι κίνητρο της καταγγελίας είναι η νόμιμη συνδικ δράση του εργαζ, δεν χρειάζεται να αναχθεί στην ΑΚ 281.

Προϋποθ: Ανάπτυξη νόμιμης συνδικ δράσης του εργαζ. Καταγγελία της ΑΣΕ. Αιτιώδης συνδεσμος μτξ δράσης εργαζ – απόφ του εργοδ για καταγγελία.

Τι έχει κριθεί ότι αποτελεί συνδ δραση: Συμμετοχή σε απεργία. Προσφυγή στο ΣΕΠΕ. συμμετοχή σε ΓΣ. Διατύπωση υποψηφιότητας σε εκλογές σ.ο. Διαδήλωση. Κλπ. Η νμλγ έχει κρίνει και περιπτ που δεν αποτελούν νόμιμη συνδικ δράση.

Αλλά ακόμα κι αν τελικά δεν στοιχειοθετείται νόμιμη συνδ δραση, που οδηγεί την καταγγελία σε ακυρότητα, και πάλι, σε τελευταίο στάδιο, ο δικαστής πρέπει να εξετάσει αν το δικ/μα της καταγγελίας ασκήθηκε καταχρηστικά.

Μιλάμε για σύμβαση ή σχέση εργασίας;

1. Επιτρέπεται η καταγγελία άκυρης ΑΣΕ για νόμιμη συνδικ δράση του εργαζ; Όχι.
2. Επιτρέπεται αυτός να αξιώσει από τον εργοδ να τον πάρει πίσω, να συνεχίσει να δουλεύει (έστω κ βάσει άκυρης ΑΣΕ;;;); ;
3. Κατά τη γνώμη Μπακόπουλου, δεν γίνεται από άκυρη ΑΣΕ να θεμελιωθεί αξ απασχόλησης προς τον εργοδ.

Ειδική προστασία των Συνδικαλιστικών Στελεχών.

Δεν παρέχεται σε κάθε μισθωτό γενικά, αλλά μόνο σε συγκ/να πρόσωπα. Πιο αυστηρή προστασία. Είναι η πιο ισχυρή νομοθετικά προστασία στο ελλ δ, ισχυρότερη κι απ' την προστασία της μητρότητας.

[τι ισχύει γαι τις μητέρες: ΑΚ 672: μόνο για σπουδαίο λόγο, που δεν συνίσταται στη μείωση της απόδοσης της μητέρας, λόγω της κατάστασης μητρότητας. Άρα η καταγγελία της ΑΣΕ μητέρας είναι για τον εργοδ δύσκολη ως αδύνατη. Προστατεύονται και οι γυναίκες που δεν γέννησαν ζωντανό παιδί. Η καταγγελία εξαρτάται από την αόριστη νομική ένν του σπουδαίου λόγου.]

Στο 14§10 δεν έχουμε αόριστη νομική ένν ως προϋποθ καταγγελίας, αλλά συγκ/νους περιοριστικούς λόγους, ΚΑΙ ΚΑΝΕΝΑΝ ΑΛΛΟΝ. Ούτε κι αν είναι ο χειρότερος εργαζ. Το αν συντρέχει ένας από τους λόγους του 14§10 δεν το αποφασίζει ο εργοδ, δλδ δεν μπορεί να τον απολύσει, κι ας τον εναγάγει μετά ο συνδικαλιστής εργαζ στο δικ/ριο, αλλά αυτό το αποφασίζει ένα ειδικό όργανο, η Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (άρ 15). Αυτή η επιτροπή διαπιστώνει αν συντρέχει λόγος καταγγελίας, προκαταβολική κρίση, και παρέχει στον εργοδ την άδεια να καταγγείλει. Η κρίση της αυτή δεσμεύει το δικ/ριο. Η επιτροπή είναι διοικητικό όργ, οι αποφ της δεσμεύουν τα πολιτικά δικ/ρια κ προσβάλλονται μόνο με αίτηση ακύρωσης στο ΣτΕ. Άρα ο συνδυασμός ουσιαστικών + διαδικαστικών προϋποθ, μας οδηγεί σε σούπερ αυξημένη προστασία.

Αφού δεσμεύει η απόφ της Επιτροπής το Δικ/ριο, γτ να προσφύγει κπς στο Δικ/ριο; Επδ οι λόγοι καταγγελίας είναι περιοριστικά αναφερόμενοι στο Ν, όταν δημ/θεί κπς άλλος σπουδαίος λόγος καταγγελίας, που δεν προβλέπεται στο 14§10, (ιδιαίτερα βαρύνον παράπτωμα, που δεν δικαιολογεί τη συνέχιση της σχέσης εργασίας). Μπορεί το δικ/ριο να κρίνει ότι ο εργαζ επικαλείται καταχρηστικά την προστασία που του παρέχει ο Ν. Σ αυτήν την περίπτ η απόλυση δεν γίνεται μετά από άδεια της Επιτροπής. Ο εργοδ καταγγέλλει την ΑΣΕ και ο εργαζ συνδικαλιστής καταφεύγει στα ΠΟΛΙΤΙΚΑ δικ/ρια, τα οποία θα κρίνουν ότι για λόγους καταχρηστικότητας, δεν υπάρχει πια περιθώριο απασχόλησης του εργαζ από τον συγκ/νο εργοδ.

Προϋποθ:

1. Καταγγελία ΑΣΕ. Αδιάφορο αν ορισμένου ή αορίστου χρόνου. Μιλάμε για κάθε ΑΣΕ.
2. Ο εργαζ είναι μέλος ΔΣ συνδικαλ οργαν. Και τα ιδρυτικά στελέχη της σ.ο.
3. Καθ' όλη τη διάρκεια της θητείας του, και για 1 χρόνο μετά τη λήξη αυτής./ Για τα ιδρυτικά στελέχη, για 1 χρόνο μετά την υπογραφή της ιδρυτικής πράξης της σ.ο.
4. Έγκυρη ΑΣΕ; Υπάρχει διχογνωμία, βλ πάνω.
5. Γνώση του εργοδ για τη συνδικ ιδιότητα του εργαζ; Πρακτικά κ συνήθως θα συμβαίνει. Στη νμλγ όμως υπάρχουν και περιπτ που δεν γνώριζε. Κι αν δεν το γνωρίζει, πώς απαιτούμε να κάνει όλη τη διαδικ, δλδ άδεια από την Επιτροπή κλπ; Ο ΑΠ με παλιά του νμλγ απαιτεί τη γνώση του εργοδ. Στην πράξη πάντως η σ.ο. διασφαλίζει ότι ο εργοδ γνωρίζει την ιδιότητα του εργαζ ως συνδικ στελέχους.
6. Δυνατότητα απασχόλησης του συνδ στελέχους; (νμλγ που σχετικοποιεί πολύ την απολυτότητα του Ν. Άμα κλείσει η Επιχ ή το Τμήμα ή η Εκμετάλλ (δλδ η αυτόνομη μονάδα που εργάζ ο εργαζ) κ δεν υπάρχει άλλη δυνατότητα απασχόλ του εργαζ σε άλλη θέση εργ (επδ ο εργοδ είναι υποχρ να εξαντλήσει κάθε δυνατότητα εναλλακτικής απασχόλ του εργαζ), πχ επδ δεν υπάρχει άλλη θέση για τη συγκ/νη ιδιότητα /επάγγελμα του εργαζ. Απόφ του ΑΠ. Το ίδιο θα συμβεί και αν προσφέρεται στον εργαζ εναλλακτική θέση απασχόλησης, αλλά αυτός δεν τη δέχεται.

Η άπ Μπακόπουλου είναι ότι μάλλον Φαίνεται ασύμβατη η περιοριστ απαρίθμηση του Ν και η μεγαλύτερη κι από την μητρότητα ακόμα προστασία του συνδικαλιστή, με την επιχειρηματική ελευθ του εργοδ. Τελικά, λέει, με μια προστασία όπως της μητρότητας, ευέλικτη μεν, κι όμως σθεναρή (δεν απολύονται συχνά μητέρες), θα απομακρυνόμασταν κι από τα αδιέξοδα που δημ/ργούν οι περιορισμοί του Ν, τους οποίους τελικά η νμλγ έχει βρει άλλους τρόπους να υπερβεί.

14§10: απαρίθμηση σπουδαίων λόγων κατά την ένν του 672 ΑΚ. Εξάλλου, αν ο εργαζ κάνει κτ βαρύτερο από αυτό που περιγράφεται στο Ν (πχ βαρύτερο έγκλημα), τι θα κάνουμε; Η νμλγ βλέπει καταχρηστική επίκληση της νομοθετικής προστασίας από το συνδικ στέλεχος σε περιπτ κακόβουλης συμπεριφοράς που κλονίζει αντικειμενικά το κλίμα εμπιστοσύνης και καθιστά αδύνατη τη συνέχιση της σύμβασης. Πάντως το Σ παρέχει στο Ν το δικ/μα να δομήσει αυτήν την περιοριστική απαρίθμηση. Επδ όμως αυτή η προστασία ισχύει για πάνω από μισό αιώνα, αυτό δείχνει ότι έχει λάβει κοινωνική αποδοχή. Και πράγματι, η ηπειρωτική μας παιδεία ευνοεί το μοντέλο των αόριστων νομικών ενν, ενώ αντίθετα το αγγλοσαξωνικό δ πηγαίνει προς το μοντέλο της απαρίθμησης. Και τι συμβαίνει με τους αόριστους νομ όρους; Εκχωρείται, τινί τρόπω, στο δικαστή, κομμάτι της νομοθετικής εξ, με τη δυνατότητα εξειδίκευσης των αόρ νομ ενν.

Η Επιτροπή είναι αρμόδια να διαπιστώνει μόνο τους λόγους που προβλέπει ο Ν και τπτ άλλο. Άρα, αν συντρέχει βαρύτερος λόγος, θα απολυθεί και θα εναγάνει ο συνδικαλιστής εργαζ τον εργοδ στο πολιτικό δικ/ριο.

Άρ 15: ο εργοδ πρέπει να ζητήσει άδεια για την καταγγελία. Η Επιτροπή αποφασίζει σε α' και β' βαθμό. Αν δεν πάρει την άδεια, δεν μπορεί να καταγγείλει. Μόνη λύση, είναι η προσφυγή στο ΣτΕ (? Μάλλον πολιτικά δικ/ρια, βλ παραδόσεις Παπαδημητρίου), κατά της απόφ της Επιτροπής.

Βλ κ άρ 6 Ν1876: η ίδια επιτροπή του άρ 15 έχει τις εξής λειτουργίες:

1. Διαπιστώνει το νόμιμο της καταγγελίας συνδ στελέχους
2. Διαπιστώνει το ποια σ.ο. είναι αρμόδια, ικανή, αντιπροσωπευτική, για να υπογράψει με τον εργοδ την αντίστοιχη ΣΣΕ.
3. Επιλύει διαφορές για το προσωπικό ασφαλείας: άρ 21: μεσολάβηση κ διαιτησία ενώπιον του ΟΜΕΔ, και αν δεν υπάρχει αποτέλεσμα από τη μεσολάβηση, πηγαίνει κάθε πλευρά στην επιτροπή.

ΜΕΤΑΘΕΣΗ ΤΩΝ ΣΥΝΔ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

«Αφού δεν μπορώ να τον απολύσω, θα τον μεταθέσω σε άλλο τόπο εργασίας, ώστε να τον ξεφορτωθώ», θα μπορούσε να σκεφτεί ο εργοδ. Και αυτό απαγορεύεται, αν δεν συμφωνεί ο εργαζ → περιορ εκ του Ν του διευθυντικού δικ/τος του εργοδ.

Σε άλλη θέση εργ; Εξετάζεται στο πλαίσιο της γενικής θεωρίας περί διευθυντ δικ/τος, δλδ αν αυτό καλύπτεται από το Ν και την ΑΣΕ. Άρα δεν περιορίζεται η κατά θέση, αλλά η κατά τόπο μετάθεση.

ΕΡΩΤΗΣΗ: Ποια η κύρωση όταν το συνδ στελεχος απολυθεί, για έναν από τους λόγους του 14§10, χωρίς όμως την τήρηση της διαδικασίας του άρ 15; Άκυρη καταγγελία της ΑΣΕ ή επαναπρόσληψη;

7 – 01 – 21 Ανάλυση της αποφ: ΑΠ 857/2015

Φαίνεται από την απόφ αυτή ότι η νομολογία μερικές φορές αν και δεν λειτουργεί σαν νόμος καλύπτει κενά του και λειτουργεί σαν εξαναγκαστικό δίκαιο.

Πχ εδώ αναφέρθηκε ότι δεν υπάρχει διάταξη νόμου που να ορίζει τα νόμιμα αιτήματα της απεργίας όποτε εναπόκειται στον δικαστή να προσδιορίσει κατά περίπτωση.

- άρθρα 19-22 ν. 1264/82 για τους τυπικούς κανόνες για το δικαίωμα της απεργίας σε συνδυασμό με το 23 παρ. 2 Σ
- καταχρηστική άσκηση δικαιώματος (και στην ιδιωτική δικ. διάσταση - 281 ΑΚ) και την αρχή της αναλογικότητας.
- δεν υπάρχει ιεραρχία στα θεμελιώδη δικ/τα

14 – 01 – 2021

ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑ ΑΠΕΡΓΙΑΣ (Βλ και σχετικό word)

Οικονομική ελευθ (5 Σ) ≠ Δ/μα απεργίας (23 Σ)

ΑΠ 468/2012: Ο εργοδ μπορεί μονομερώς να επιβάλλει μειωμένη απασχόληση, και αντίστοιχα μειωμένες αποδοχές στον εργαζ (εκ περιτροπής εργασία, άρ 2 Ν 1836/2010), εφόσον υπάρχουν οικονομοτεχνικοί λόγοι. Ο νομοθέτης δίνει μ' αυτόν τον τρόπο ένα όπλο του εργοδ κατά του pacta sunt servanda. Μπορούν οι εργαζ σε συλλογικό επίπεδο, με την απεργία, να επιχειρήσουν να ανατρέψουν αυτή την απόφαση του εργοδ; Είναι νομική διαφορά, άρα ο εργαζ μπορεί, καταφεύγοντας στο Δικ/ριο να διεκδικήσει ήδη υφιστάμενο δ/μά του. Μπορεί παρόλα αυτά να γίνει και απεργία γι αυτό;

- Αφορά συλλογικό συμφέρον
- Κατ' αρχήν να μην είναι νομική διαφορά. Προϋπόθ: το δ/μα του εργοδότη να μην ασκείται καταχρηστικά (άρα παρανόμως). Αν κατ' εξαίρ το δ/μα του εργοδ καταχρηστικό, τότε η απεργία νόμιμη. Και σ' αυτήν την περίπτωση θα μπορούσε ο εργαζ να προσφύγει ατομικά στο Δ/ριο (δεν εκλείπει η νομική φύση) αλλά το στοιχείο του συλλογικού συμφέροντος μπορεί να υπερβαίνει την ατομική φύση του δ/τος. Ο εργαζ έχει 2 δικ/τα παράλληλα, ένα ατομικό (δικαστική οδός) κι ένα συλλογικό (απεργία). (Έτσι έκανε η νμλγ την πρακτική εναρμόνιση αντίθετων δ/των και έκρινε υπέρ της απεργίας.)

ΑΠ 543/2013: Ο εργοδ λαμβάνει μέτρα στο πλαίσιο διεύθυνσης της επιχείρ. Δεν υπερβαίνει τα νόμιμα όριά του, άρα η απεργία χωρίς νόμιμο αίτημα. Υπέρ της επιχειρηματικής ελευθερίας.

ΑΠ 860/2015: Τα μέλη του ΔΣ μιας σ.ο. τυγχάνουν ιδιαίτερης προστασίας έναντι της καταγγελίας. Ν 1264 άρ 14, 15. Ουσιαστικό σκέλος: συγκεκριμένοι λόγοι για τους οποίους επιτρέπεται η καταγγελία (δεν ισχύει ο κανόνας της αναιτιώδους καταγγελίας, που ισχύει για τους υπόλοιπους μισθωτούς). Διαδικαστικό σκέλος προστασίας: κρίση της Επιτροπής Συνδικαλιστικών Στελεχών, που είναι δεσμευτική για το Δικ/ριο. [Αν ο εργοδ τελικά απολύσει κ ο εργαζ ενάγει, ο εργοδ δεν μπορεί να πείσει το Δικ/ριο ότι λανθασμένη η κρίση της επιτροπής.] Από την παράνομη (και άρα άκυρη) καταγγελία της ΑΣΕ δημ/νται οι αξιώσεις επαναπρόσληψης (πραγματικής συνέχισης της εργασιακής σχέσης) και μισθών υπερημερίας. Εκ της νμλγς, επί σπουδαίου λόγου (ΑΚ 672, αναλυτικότερα στο σκεπτικό της απόφ) επιτρέπεται και για αυτόν το σπουδαίο λόγο η καταγγελία εκ μέρους του εργοδ. Άρα καταγγελία επιτρεπτή όταν: ένας εκ των περιορ αναφερόμενων στο άρ 15 Ή σπουδαίος λόγος (όπως προκύπτει από απόφαση). Βέβαια, ο ΑΠ λέει ότι δεν χωρεί ούτε διεύρυνση του γράμματος του άρ 15 λόγω αναλογίας, αλλά παρόλα αυτά εντάσσει, χωρίς να τον κατονομάζει, την ένν του σπουδαίου λόγου. Η απόφ αυτή έχει υπάρξει η βάση για τη σχετική νμλγ που αναπτύχθηκε στο πνεύμα της.

ΑΠ 666/2015: Κι άλλη ρωγή στην περιοριστική αναφορά του άρ 15 των λόγων καταγγελίας συνδικαλ στελεχών. Καταγγελία για οικονομοτεχνικούς λόγους (που δεν αφορά το πρόσωπο και τη συμπεριφορά του εργαζ), κλείσιμο της Επιχ, κλείσιμο του τμήματος της Επιχ όπου εργάζεται ο συνδικαλιστής. Ο εργοδ να τον εντάξει σε άλλο Τμήμα, εκτός αν είναι εκ των πραγμάτων αδύνατον, ή εκτός αν ο ίδιος ο συνδικαλιστής το απορρίπτει. Στις 2 αυτές περιπτ επιτρεπτή κ νόμιμη η καταγγελία. Η καταγγελία και πάλι ως έσχατο μέσο! Τη συνδρομή αυτής της προϋπόθεσης δεν την κρίνει η Επιτροπή Προστασίας Συνδ Στελεχών, αλλά τα πολιτικά Δικ/ρια. Αρμοδιότητα της ΕΠΣΔ είναι αν συντρέχει ένας από τους περιορ αναφερόμενους λόγους προστασίας. Αλλά το αν συντρέχει εφαρμογή ειδικής προστασίας, το ελέγχουν τα πολιτικά Δικ/ρια. Συντρέχει εφαρμογή ειδικής προστασίας του συνδικ στελέχους, όταν όταν υπάρχει, πρώτα πρώτα, η θέση εργασίας και η δυνατότητα απασχόλησης.

! ΣΟΣ !

Με ποιους τρόπους μπορεί να αγχθεί μια συλλογ διαφορά ενώπιον της διαιτησίας: συναινετικά ή μονομερώς, αν ΕΚΩ ή διαφορά που αφορά το δημ συμφ

Παράταση ισχύος ≠ μετενεργεια

Απεργία – Στάση εργασίας. Ποιο το αρμόδιο όργανο; ΓΣ, εκτός αν ομοσπονδίες, συνομοσπονδίες, πανελλήνιας εμβάλειας πρόσωπα-> ΔΣ. Στάση εργασίας; 1 / βδομάδα → ΔΣ.

Κλαδικές ΣΣΕ: δεσμεύουν ποιους εργαζ, ποιους εργοδ

Ένωση προσώπων στο Ν 1264 ≠ Ν 1876/90

Αν οι κανονιστ όροι ΣΣΕ συγκρούονται με Ν, ποιο υπερισχύει; Ευνοϊκότερος, εκτός αν αναγκ δ.

Είναι δυνατή καταγγελία ΣΣΕ πριν τη λήξη της; Ναι, αν μεταβλήθηκαν ουσιωδώς οι όροι που οδήγησαν στη σύναψή της.

Παράνομη απεργία – συνέπειες.

Τεκμήριο νομιμότητας απεργίας: τελεσίδικη απόφ που να αναγνωρίζει το παράνομο της απεργίας.

ΕΚΩ (πχ αεροπορική εταιρία). Επιχείρ μεταφοράς προσώπων. Αδιάφορο αν είναι ή όχι ιδιωτική. Απεργία. 4 ήμερη ειδοποίηση. Κοινοποίηση αιτημάτων και στο Υπ Εργασίας. Προσωπ ασφαλείας (για αποφυγή καταστροφών) + προσωπικό εξυπηρέτησης στοιχειωδών αναγκών.

Αν ο εργοδ επικαλείται καταχρηστικότητα, προσφεύγει στο Μον Πρωτοδ, με τακτική διαδικ εργατ διαφορών (ΟΧΙ ΑΣΦΑΛ ΜΕΤΡΑ) ζητώντας λήξη της απεργίας.

Πώς ορίζεται το προσωπικό ασφαλείας σε περίπτ διαφωνίας των μερών; ΣΣΕ. Αν διαφωνία: Προσφυγή στη μεσολάβηση. Αν όχι: επιτροπή του άρ 15. Άρ 19 Ν 1264.

Αρμοδιότητές της: (1) Έγκριση για καταγγελία ΑΣΕ συνδικ στελεχών.

(2) αντιπροσωπευτικότητα (όχι ικανότητα) για σύναψη ΣΣΕ (ποιο από τα 2 σωματεία έχει τις > ψήφους)

(3) Προσωπικό ασφαλείας (μετά τη μεσολάβηση)

Διαφορές μεσολάβησης – συμφιλίωσης.

Ποιος κηρύσσει απεργία; Σ.ο., όχι 20 εργαζ μέμοι τους. Πρώτα να συστήσουν ένωση προσώπων, και μετά. Ούτε κι αν είναι όλοι οι εργαζ της επιχείρ. Δικαιούνται μισθό; Όχι, αναστολή. Μπορεί να απολύσει; Κοιτώ διαρκεια, καταχρηστικότητα, παρανομία, αν θα απολύσει τους πρωτεύοντες / όλους.

Ποιοι δεσμεύονται στις επιχειρησιακές ΣΣΕ: όλοι οι εργαζ της επιχείρησης

Κλαδική – επιχειρ – ομοιοεπαγγ ΣΣΕ: → Κλαδική – επιχειρ: Συρροή: η ευνοϊκότερη . (βλ βιβλίο σ 173)

Κλαδική – ομοιοεπαγγ: αν είναι μέρη και οι 2 (εργοδ – εργαζ), η Κλαδική.

Ομοιοεπαγγ – ΑΣΕ: Αρχή της εύνοιας (βλ βιβλίο σ 163 επ)

Ομοιοεπ – επιχειρ – ΑΣΕ: ΕΠΙΧΕΙΡΗΣ – ΑΣΕ: και μτξ τους, αρχή εύνοιας

Αναλογική εκπροσώπηση των τάσεων στο ΔΣ της σ.ο.

Συνέπειες νόμιμης απεργίας: καμία δυσμενής αντίδραση. Δεν καταβάλλεται μισθός.

Μισθός : ΣΣΕ – ΑΣΕ: Αρχή εύνοιας. Συγκρίνω εν συνόλω. Νόμιμος μισθός της ΣΣΕ (σύνολο των μισθών + επιδομάτων εκ της ΣΣΕ) ≠ συμβατικός μισθός συνολικός. Δεν με νοιάζει η φύση και η αξία του κάθε επιδόματος ξεχωριστά, αλλά όλα μαζί, συγκρίνω σύνολα!

Ρήτρα ειρήνης. Αν ένα ζήτημα ρυθμίζεται στη ΣΣΕ ή συζητήθηκε στις διαπραγμ κ απορρίφθηκε, δεν μπορείς να κάνεις γι αυτό απεργία. Μόνο για τα εντελώς εξωτερικά της ΣΣΕ και της συζήτησής της ζητήματα.

Κλαδική – επιχειρ ΣΣΕ: αρχή της εύνοιας. Εξαίρεση για την τοπική κλαδική! Εξαίρ για τις επιχ σε ειδικό καθεστώς (πτωχευτική διαδικασία).

Μπορώ να παραπέμψω στις εκάστοτε ισχύουσες ΣΣΕ; Όχι. Μπορώ σε 1 συγκ/νη ΣΣΕ, αλλά όχι στην εκάστοτε.

Επέκταση; Κήρυξη ΣΣΕ ως γενικής ισχύος: 50% εργαζ που ήδη υπάγονται. Επέκταση και σε άλλους εργοδ – εργαζ που δεν δεσμεύονταν ήδη. Με την επέκταση για κλαδικές κ ομοιοεπαγγελματικές. Δεν τίθεται το ζήτημα στις επιχειρ. Υπ Απόφ. Κηρύσσεται εν συνόλω. Επέκταση μόνο στο ίδιο γεωγραφικό, προσωπικό, επαγγελματικό πεδίο ισχύος, και στα μη μέλη. Δικαιολ βάση: να επεκτείνει τη ΣΣΕ και να εφαρμόζεται και στα μη μέλη. Η απόφ ισχύει από τότε που δημοσιεύτηκε η ΥΑ επέκτασης (όχι αναδρομική ισχύς).

Σκοποί σ.ο.

Αντιπροσωπευτικότητα

1 ΣΣΕ σε κάθε πεδίο, από την πλέον αντιπροσωπευτική.

Τρόποι επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας.

Ψηφοφορία στη ΓΣ

Διάρκεια ΣΣΕ

Επιμέλεια σημειώσεων: Άννα Κανάκη