

Ιωάννης Ληξουριώτης

Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις

2η έκδοση



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις

Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις
ISBN 978-960-562-460-6



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Μαυρομιάλη 23, 106 80 Αθήνα
Τηλ.: 210 3678 800 • Fax: 210 3678 819
<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org

Αθήνα: Μαυρομιάλη 2, 106 79 • Τηλ.: 210 3607 521
Πειραιάς: Φίλωνος 107-109, 185 36 • Τηλ: 210 4184 212
Πάτρα: Κανάρη 15, 262 22 • Τηλ.: 2610 361 600
Θεσ/νίκη: Φράγκων 1, 546 26 • Τηλ.: 2310 532 134

Σύμφωνα με το Ν. 2121/93 για την Πνευματική Ιδιοκτησία απαγορεύεται η αναδημοσίευση και γενικά η αναπαραγωγή του παρόντος έργου, η αποθήκευσή του σε βάση δεδομένων, η αναμετάδοσή του σε ηλεκτρονική ή οποιαδήποτε άλλη μορφή και η φωτοανατύπωσή του με οποιονδήποτε τρόπο, χωρίς γραπτή άδεια του εκδότη.

ΔΗΛΩΣΗ ΕΚΔΟΤΙΚΟΥ ΟΙΚΟΥ

Το περιεχόμενο του παρόντος έργου έχει τύχει επιμελούς και αναλυτικής επιστημονικής επεξεργασίας. Ο εκδοτικός οίκος και οι συντάκτες δεν παρέχουν διά του παρόντος νομικές συμβουλές ή παρεμφερείς συμβουλευτικές υπηρεσίες, ουδεμία δε ευθύνη φέρουν για τυχόν ζημία τρίτου λόγω ενέργειας ή παράλειψης που βασίστηκε εν όλω ή εν μέρει στο περιεχόμενο του παρόντος έργου.

Art Director: Γιάννης Μαμαλούκος
Υπεύθυνος Παραγωγής: Ανδρέας Μενούνος
Φωτοστοιχειοθεσία: Ρούσσα Πετράτου
Παραγωγή: NB Production AM291015M23

NOMIKI BIBLIOTHIKI GROUP

23, Mavromichali Str., 106 80 Athens Greece
Tel.: +30 210 3678 800 • Fax: +30 210 3678 819
<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced by any means, without prior permission of the publisher.



member of Europe's 500
Επίσημο σπασέρτυπο



Committed to excellence

© 2015, ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ ΑΕΒΕ

Ιωάννης Ληξουριώτης

Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις

2η έκδοση



ΝΟΜΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Collective Labour Relations
ISBN 978-960-562-460-6

COPYRIGHT

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, without the prior permission of NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A., or as expressly permitted by law or under the terms agreed with the appropriate reprographic rights organisation. Enquiries concerning reproduction which may not be covered by the above should be addressed to NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. at the address below.

DISCLAIMER

The content of this work is intended for information purposes only and should not be treated as legal advice. The publication is necessarily of a general nature; NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. makes no claim as to the comprehensiveness or accuracy of the information provided; Information is not offered for the purpose of providing individualized legal advice. Professional advice should therefore be sought before any action is undertaken based on this publication. Use of this work does not create an attorney-client or any other relationship between the user and NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A. or the legal professionals contributing to this publication.



NOMIKI BIBLIOTHIKI

23, Mavromichali Str., 106 80 Athens Greece
Tel.: +30 210 3678 800 • Fax: +30 210 3678 819
<http://www.nb.org> • e-mail: info@nb.org



© 2015, NOMIKI BIBLIOTHIKI S.A.



Στην ελευθερία των συλλογικών διαπραγματεύσεων

ΠΡΟΟΙΜΙΟ Β΄ ΕΚΔΟΣΗΣ

Ο χρόνος που διέρρευσε από την παρουσίαση της πρώτης έκδοσης των «Συλλογικών Εργασιακών Σχέσεων» μόλις ξεπερνά τα δύο συμπληρωμένα έτη. Κι' όμως, όπως εύκολα θα διαπιστώσει ο αναγνώστης, οι αλλαγές που έχουν γίνει στα αντικείμενα που πραγματεύεται το έργο αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικές, στα θέματα δε που αναφέρονται στην ισχύουσα ελληνική νομοθεσία για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και για την επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας με την παρέμβαση τρίτων οι τροποποιήσεις είναι καταλυτικές.

Η αιτία των ραγδαίων και έντονων αυτών νομοθετικών αλλαγών, που μας ανάγκασε να προχωρήσουμε τόσο γρήγορα σε νέα έκδοση, είναι η ίδια που δημιούργησε το προηγούμενο κύμα τροποποιήσεων, τόσο στο πεδίο του συλλογικού όσο και στο πεδίο του ατομικού εργατικού δικαίου, καθ' όλη την περίοδο που ακολούθησε το ξέσπασμα της δημοσιονομικής και γενικότερα της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας στα τέλη της πρώτης δεκαετίας του αιώνα μας.

Προσεγγίζοντας επιφανειακά τα πράγματα, εύκολο θα ήταν σε κάποιον να θεωρήσει ότι η αιτία της πλημμυρίδας των νομοθετικών αλλαγών που απλώθηκε σε όλη σχεδόν την έκταση του εργατικού δικαίου, όπως και σε πολλούς άλλους τομείς ρύθμισης της οικονομίας και της διοίκησης αυτής της χώρας, βρίσκεται στα λεγόμενα «μνημόνια», που, κατ' επανάληψη, συμφώνησε η χώρα μας με τους δανειστές της από το 2010 μέχρι και πρόσφατα.

Είναι, πράγματι, αλήθεια, ότι σε όλα τα μνημονιακά κείμενα υπάρχουν έντονες και εκτεταμένες αναφορές στα εργασιακά θέματα, που συνδέονται με την βελτίωση της κατάστασης της απασχόλησης, πολλές φορές μάλιστα επαναφέρονται προς διευθέτηση τα ίδια και τα ίδια ζητήματα. Θα λέγαμε λοιπόν ότι οι διάφορες κυβερνήσεις, που εισήγαγαν το πλήθος των νομοθετικών αυτών αλλαγών στο εργατικό δίκαιο, πιέστηκαν αποφασιστικά από τις δεσμεύσεις που οι ίδιες αναλάμβαναν με τα συνομολογούμενα μνημόνια. Αυτό, δικαιολογεί την κακή ποιότητα του βεβιασμένου, άναρχου, ασχεδίαστου και αντιφατικού τρόπου με τον οποίο έγιναν και συνεχίζουν να γίνονται οι διάφορες τροποποιήσεις του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, το στοιχείο αυτό δεν αναιρεί την αναγκαιότητα για δραστικό εκσυγχρονισμό του σώματος της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας και για εμπνευσμένη προσαρμογή των ρυθμίσεων και των θεσμών της στις απαιτήσεις του 21^{ου} αιώνα, που πόρρω απέχει από κάθε άποψη από τις συνθήκες και τα οικονομικά, κοινωνικά, τεχνολογικά κ.α. δεδομένα που ίσχυαν όταν σχηματιζόταν τον προηγούμενο αιώνα η εργατική νομοθεσία.

Συνεπώς, το ζήτημα δεν βρίσκεται στο ότι οι συνθήκες της οξύτατης οικονομικής κρίσης ανέδειξαν την αναγκαιότητα για εσπευσμένη αλλαγή της εργατικής νομοθεσίας, αλλά στο ότι ο Έλληνας νομοθέτης δεν έπαιξε στη διαδικασία αυτή έναν πρωταγωνιστικό ρόλο, ώστε ενσυνείδητα να συλλάβει τα προβλήματα και να προχωρήσει οργανωμένα στην θεραπεία αυτών, αλλά έναν ρόλο επιταγμένου και αδέξιου τραυματιοφορέα, που δεν φαίνεται ούτε να γνωρίζει τι φταίει ούτε να έχει ιδέα για τη θεραπεία που απαιτείται.

Με αυτά τα δεδομένα, δεν πρέπει να εκπλήσσει το γεγονός ότι, στα δύο αυτά χρόνια που διέρρευσαν από την προηγούμενη έκδοση του παρόντος τόμου, ο νομοθέτης επανειλημμένως, όπως θα διαπιστώσει ο αναγνώστης, παλινδρόμησε ρυθμιστικά επί των ίδιων θεμάτων που είχαν μάλιστα ήδη ρυθμιστεί υπό το κράτος των προηγούμενων μνημονίων. Επίσης, εξόχως σημαντικό είναι ότι και οι πρόσφατες αυτές παρεμβάσεις, λόγω της έλλειψης νομοθετικής συνείδησης για τους στόχους που εξυπηρετούν, δημιουργούν μια εντύπωση άκρας προσωρινότητας, αλλά και ένα αποτέλεσμα σηματοδεδυμένο από έκδηλη προχειρότητα.

Πάντως, σε κάθε περίπτωση, το έργο που επιτελέσαμε για την επικαιροποίηση των «Συλλογικών Εργασιακών Σχέσεων» ήταν ιδιαίτερα επίπονο, αφού έπρεπε να σηκώσουμε κάθε ρυθμιστική «πέτρα» αυτής της περιόδου, δεδομένου ότι πλήθος νομοθετικών παρεμβάσεων στα ζητήματα του συλλογικού εργατικού δικαίου, κατά την προσφιλή τακτική του νομοθέτη, δεν έγινε στο πλαίσιο συστηματικά διατυπωμένων ρυθμίσεων, αλλά βρίσκονταν διάσπαρτες σε πλήθος άσχετων νομοθετημάτων. Επίσης, κατά την επιτέλεση του έργου μας, παρακολουθήσαμε και το ανάλογο «δράμα» που ζει η εργατική νομολογία σε όλους τους δικαιοδοτικούς βαθμούς, η οποία κατά κυριολεξία αγκομαχά για να παρακολουθήσει τις άπειρες και αδιάκοπες αλλαγές των νομοθετικών δεδομένων στο εργασιακό πεδίο και να κατορθώσει να συνθέσει μια συνεκτική κρίση σε έναν χώρο τόσο ευαίσθητο όπως είναι οι συλλογικές διαφορές εργασίας.

Είναι προφανές ότι με το παρόν εγχείρημά μας προσπαθήσαμε, ελπίζουμε επιτυχώς, να εντοπίσουμε, να συστηματοποιήσουμε και να εκθέσουμε το νέο δίκαιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τις παραπάνω νομοθετικές παρεμβάσεις όσο και τις νομολογιακές εξελίξεις, χωρίς να αλλάξουμε τη γενική τριμερή διάρθρωση της ύλης, δηλαδή ενός πρώτου κεφαλαίου που αφορά στη συνδικαλιστική ελευθερία (ίδρυση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων), ενός δεύτερου κεφαλαίου που αναφέρεται στη συλλογική αυτονομία και στην επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας (συλλογικές διαπραγματεύσεις, συλλογικές συμβάσεις εργασίας, μεσολάβηση και διαιτησία) και ενός τρίτου κεφαλαίου που αφιερώνεται στο δίκαιο των εργασιακών συγκρούσεων (απεργία).

Κλείνουμε τις σύντομες αυτές σκέψεις μας με την ελπίδα ότι το νέο εγχείρημά μας θα καλύψει τις ανάγκες των κάθε είδους ασχολουμένων με το εργατικό δίκαιο και γενικότερα τις εργασιακές σχέσεις και ταυτόχρονα ότι, εν τέλει, η εργατική νομοθεσία θα βρει έναν βηματισμό που θα παρακολουθεί την κοινωνία και την οικονομία, διασφαλίζοντας την απασχόληση και το συμφέρον των εργαζομένων.

Αθήνα, Οκτώβριος 2015

Ιωάννης Ληξουριώτης

ΠΡΟΟΙΜΙΟ Α΄ ΕΚΔΟΣΗΣ

Το δίκαιο οργανώνει την παρέμβασή του στις εργασιακές σχέσεις διαμορφωμένο με τη μορφή δύο ειδικότερων δικαιοκέντρων: Το ατομικό και το συλλογικό εργατικό δίκαιο. Το ατομικό εργατικό δίκαιο συστηματοποιεί και αναλύει την παρέμβαση του δικαίου στα νομικά γεγονότα που συμβαίνουν γύρω από την ίδρυση, τους όρους λειτουργίας και τη λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας. Με τη σειρά του, το συλλογικό εργατικό δίκαιο, μολοντί ομοίως επιδρά στη διαμόρφωση των όρων των ατομικών εργασιακών σχέσεων, ωστόσο, διαπραγματεύεται και συστηματοποιεί την παρέμβαση του δικαίου πέραν του ατομικού συμβατικού πεδίου, δηλαδή παρεμβαίνει στις σχέσεις εργοδότη και εργαζομένων στο συλλογικό πεδίο. Στο συλλογικό αυτό πεδίο οι ατομικές σχέσεις εργασίας, δεν συναθροίζονται απλώς ποσοτικά, αλλά αποκτούν μια αυτοτελή υπόσταση, με τη δημιουργία ιδιαίτερων θεσμών και σχέσεων, με διαφορετικά ποιοτικά λειτουργικά χαρακτηριστικά από αυτά που διέπουν τις ατομικές σχέσεις εργασίας.

Ωστόσο, «εν αρχή ην η ατομική σχέση εργασίας». Δηλαδή η βιοτική σχέση με βάση την οποία ένα φυσικό πρόσωπο (μ ι σ θ ω τ ό ς) παρέχει την εργασία του για λογαριασμό ενός άλλου φυσικού ή νομικού προσώπου (ε ρ γ ο δ ό τ η ς) έναντι κάποιας αμοιβής (μ ι σ θ ό ς), του πρώτου, υποκειμένου στο διευθυντικό δικαίωμα του δεύτερου (σ χ έ σ η ε ξ α ρ τ η μ έ ν η ς ε ρ γ α σ ί α ς).

Η σχέση αυτή, απόρροια της απελευθέρωσης της απασχόλησης και της επιχειρηματικότητας από τους συντεχνιακούς βρόγχους της πρότερης εποχής (ancien régime), από το πρώτο μισό του 19^{ου} αιώνα άρχισε σταδιακά να ρυθμίζεται από το δίκαιο, το οποίο, προϊόντος του χρόνου, παρενέβαινε όλο και δραστηκότερα στη ρύθμιση των όρων παροχής αυτής της νέας μορφής εργασίας (μ ι σ θ ω τ ή ε ρ γ α σ ί α). Έτσι, σταδιακά, σχηματίστηκε το εργατικό δίκαιο της μισθωτής εργασίας, το οποίο από τις αρχές του 20ού αιώνα αυτονομήθηκε πλήρως από τις πατρογονικές ρίζες του αστικού δικαίου και διαρκώς διογκούμενο έφθασε μέχρι το τέλος του ίδιου αιώνα στο σημερινό του γιγαντισμό.

Μολοντί δεν πρέπει να παραβλέπεται ότι το δίκαιο παρενέβη πρώτα στη ρύθμιση των όρων της ατομικής σύμβασης εργασίας και ότι άρχισε να αναγνωρίζει και να οργανώνει τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις αρκετά αργότερα, ωστόσο, η συλλογική διάσταση του εργατικού δικαίου συντέινε σημαντικά στην παραπάνω αποδέσμευση του εργατικού δικαίου από τη μήτρα του κλασικού αστικού δικαίου, δημιουργώντας αυτοτελείς θεσμούς και δικαιώματα.

Έτσι, σταδιακά, αναγνωρίστηκε η συνδικαλιστική ελευθερία δηλαδή το δικαίωμα για συνδικαλιστική οργάνωση και γενικότερα για συνδικαλιστική δραστηριότητα για την προώθηση των εργασιακών συμφερόντων, στο πλαίσιο δε αυτό νομιμοποιήθηκε η λειτουργία και η ελεύθερη ανάπτυξη των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων και αποδόθηκαν σ' αυτές συγκεκριμένα δικαιώματα οργάνωσης και δράσης, με κυριότερο από αυτά το δικαίωμα της απεργίας.

Σχεδόν ταυτόχρονα, ως φυσική απόρροια του συνδικαλιστικού δικαιώματος, αναγνωρίστηκε και εντάχθηκε στην έννομη τάξη το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας. Δηλαδή αναγνωρίστηκε το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών (κοινωνικοί συνομιλητές) να συνδιαλέγονται και να συνάπτουν συλλογικές συμφωνίες (συλλογικές συμβάσεις εργασίας) με βασικό αντικείμενο τη ρύθμιση, κατά συλλογικό και ενιαίο τρόπο, των όρων των ατομικών εργασιακών σχέσεων των αντιστοίχως εκπροσωπούμενων από τις οργανώσεις αυτές μισθωτών και εργοδοτών (κανονιστική αρμοδιότητα των κοινωνικών συνομιλητών).

Είναι λοιπόν προφανές ότι η ανάπτυξη και η δικαιοκή αναγνώριση της συλλογικής διάστασης των εργασιακών σχέσεων επηρέασε ισχυρά τη διαμόρφωση των ατομικών σχέσεων εργασίας, δεδομένου ότι δημιούργησε έναν νέο παράλληλα προς το κρατικό δίκαιο λειτουργούντα ρυθμιστικό παράγοντα. Σε δεύτερο όμως επίπεδο, το νέο αυτό ρυθμιστικό εργαλείο, ήλθε να αφαιρέσει ένα μεγάλο μέρος της ελευθερίας των μερών της ατομικής σύμβασης εργασίας, η οποία ήδη είχε καταστεί ισχνή λόγω των εγκαθιδρυμένων από την κρατική εργατική νομοθεσία κανονιστικών περιορισμών.

Έτσι, αποτελεί σημαντικής σημασίας ζήτημα για το όλο εργατικό δίκαιο η διαμόρφωση μιας ισόρροπης σχέσης μεταξύ του ατομικού με του συλλογικού στοιχείου, έτσι ώστε το δεύτερο να μην οδηγεί στον ουσιαστική περιθωριοποίηση, αν όχι στον εκμηδενισμό του πρώτου. Είναι προφανές ότι μια τέτοια κατάσταση θα οδηγούσε στην αναίρεση των χαρακτηριστικών της βάσης επί της οποίας έχει κτιστεί το εργατικό δίκαιο, που δεν είναι άλλη παρά η ατομική σχέση εξαρτημένης εργασίας. Το εργατικό δίκαιο, ως δίκαιο της σχέσης εξαρτημένης εργασίας, δεν πρέπει, υποστηρίζοντας την ανάπτυξη πατερναλιστικών στοιχείων στη «συλλογική βούληση» να εξουδετερώνει και να περιθωριοποιεί τη δυναμική της ατομικότητας, ούτε ασφαλώς να θεωρεί ως αυτονόητο ότι το συμφέρον οποιασδήποτε συνδικαλιστικής συλλογικότητας από τελεί και «κοινό συμφέρον» των εργαζομένων ή ακόμη και της κοινωνίας.

Πλησιίστια προς την παραπάνω σκέψη βρίσκεται και η θέση ότι ο νομοθέτης δεν πρέπει να αποδίδει στους φορείς της «συλλογικής βούλησης», δηλαδή στις συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών, ρυθμιστική εξουσία που να υπερβαίνει το πραγματικό εκπροσωπευτικό τους εύρος, με αποτέλεσμα να σφε-

τερίζονται την εκπροσώπηση του συλλογικού συμφέροντος οι μικρές οργανωμένες συνδικαλιστικές μειοψηφίες.

Εξάλλου, η κανονιστική αναγνώριση της συλλογικότητας των εργασιακών σχέσεων και η οργάνωση σχετικών θεσμών και διαδικασιών με τις οποίες οργανώνονται ρυθμιστικές παρεμβάσεις στις ατομικές εργασιακές σχέσεις, πρέπει να σέβεται τη θεμελιώδη αρχή της ελευθερίας των επιλογών και η λειτουργία αυτών να μην αφυδατώνει την αυτεξουσιότητα και την ελεύθερη βούληση των μεμονωμένων εργαζομένων και εργοδοτών (δικαίωμα ελεύθερης συνδικαλιστικής οργάνωσης και δραστηριότητας, δικαίωμα κήρυξης και συμμετοχής σε απεργία, δικαίωμα ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης και σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας).

Με άλλα λόγια, τα μέρη της ατομικής εργασιακής σχέσης που έχουν ακθεί εκούσια στη ίδρυσή της με βάση την ελεύθερη βούλησή τους, θα πρέπει ομοίως αυτοβούλως και χωρίς άμεσους ή έμμεσους εξαναγκασμούς να επιλέγουν την ένταξή τους στις συλλογικές εκφράσεις και διαδικασίες προαγωγής συμφερόντων (θετική συνδικαλιστική ελευθερία) ή να απέχουν από αυτές (αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία), αναλαμβάνοντας ασφαλώς τις ουσιαστικές συνέπειες της μίας ή της άλλης επιλογής τους. Το εκούσιο αυτό στοιχείο θα πρέπει να εκφράζεται σε μια σειρά από επί μέρους επιλογές στο επίπεδο της ελεύθερης ίδρυσης συνδικαλιστικών οργανώσεων, της ελεύθερης και ανεπηρέαστης εισόδου και παραμονής σ' αυτές καθώς και στην οικειοθελή συμμετοχή σε συνδικαλιστικές δραστηριότητες, συμπεριλαμβανομένης και της ελεύθερης συμμετοχής σε απεργιακές εκδηλώσεις.

Παράλληλα, οι ίδιοι οι εκπροσωπευτικοί φορείς εργαζομένων και εργοδοτών (κοινωνικοί συνομιλητές) θα πρέπει ελεύθερα να αποφασίζουν εάν και πότε θα συνευρίσκονται και θα διαβουλεύονται, καθώς και εάν επιθυμούν να συνάψουν συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή άλλες συλλογικές συμφωνίες (συλλογική αυτονομία), χωρίς οιοσδήποτε άμεσους ή έμμεσους καταναγκασμούς.

Πέραν αυτών, η ίδια η θεμελιώδης αρχή της ελευθερίας των επιλογών δεν επιτρέπει να επιβάλλονται οι όροι των κάθε είδους συλλογικών συμφωνιών σε πρόσωπα που δεν έχουν συμμετάσχει άμεσα ή έμμεσα στη διαμόρφωση αυτών (απαγόρευση ρητρών *closed shop*), γιατί, όπως ήδη αναφέραμε, τέτοιες προβλέψεις παραβιάζουν ευθέως τόσο τη θετική συνδικαλιστική ελευθερία (δικαίωμα επιλογής διαφορετικής συνδικαλιστικής ένταξης), όσο και την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία (δικαίωμα αποχής από συνδικαλιστική ένταξη και δράση).

Στο ίδιο πλαίσιο σκέψεων, η αρχή της ελευθερίας των επιλογών υπαγορεύει να μην διαμορφώνονται οι ρυθμίσεις του συλλογικού εργατικού δικαίου με τρό-

πο με τον οποίο θα περιορίζεται η εκπροσώπηση και ανάδειξη της ποικιλίας των συμφερόντων που υφίστανται τόσο μεταξύ των εργαζομένων όσοι και μεταξύ των εργοδοτών. Για το λόγο αυτό δεν επιτρέπεται να τίθενται νομοθετικά εμπόδια στην πολλαπλή εκπροσωπευτική έκφραση τόσο από την πλευρά των εργαζομένων όσο και από την πλευρά των εργοδοτών (αρχή της πολλαπλότητας), ούτε να προβλέπονται διαδικασίες που θα έχουν ως συνέπεια οι εκάστοτε εκπροσωπευτικές πλειοψηφίες να κηδεμονεύουν και να επιβάλλονται ρυθμιστικά στις μειοψηφίες χρησιμοποιώντας νομοθετικά δεκανίκια.

Από τα παραπάνω συνάγεται επίσης ότι η νομοθετική διαχείριση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων δεν θα πρέπει να γίνεται με τρόπο που να καταρρακώνεται η ατομικότητα και η προσωπικότητα των εργαζομένων, οι οποίοι, αυτονόητα, έχουν διαφορετικές προτιμήσεις, αντιλήψεις, ικανότητες και διαθέτουν διαφορετικό βαθμό εργατικότητας και επιθυμίας για πρόοδο. Συνεπώς, το συλλογικό εργατικό δίκαιο οφείλει να μην παρεμποδίζει την άμιλλα και τον καλόπιστο ανταγωνισμό μεταξύ των ίδιων των εργαζομένων, που οδηγεί αναμφισβήτητα στη βελτίωση της προσωπικότητας και της ευημερίας τους.

Αντίστοιχα, η νομοθετική διαμόρφωση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων δεν θα πρέπει να καλλιεργεί την αντίληψη ότι η διαφορετικότητα των συμφερόντων εργαζομένων και εργοδοτών καθιστά αυτούς κοινωνικούς ή οικονομικούς αντίπαλους. Διαφορετικά συμφέροντα έχει και ο έμπορος με τον καταναλωτή αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι έχουν μεταξύ τους σχέση ή αισθήματα αντιπαλότητας. Αν επικρατούσε αυτή η λογική, όλη η κοινωνία θα αποτελούσε ένα απέραντο πεδίο αντίπαλων στρατοπέδων και διαδικασιών αλληλοεξόντωσης.

Από τις παραπάνω σκέψεις μας συνάγεται ότι το συλλογικό εργατικό δίκαιο οφείλει να διαμορφώνει και να αντιμετωπίζει τις σχέσεις μεταξύ εργατικών και εργοδοτικών συλλογικοτήτων πρωτίστως ως σχέσεις ελεύθερης συνδιαλλαγής και εκούσιου διαλόγου, που πρέπει να στηρίζονται σε θεσμούς ελεύθερης συμμετοχής και στο σεβασμό της διαφορετικότητας και της προσωπικότητας του ατόμου.

Αθήνα, Μάρτιος 2013

Ιωάννης Ληξουριώτης

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

ΑΚ	Αστικός Κώδικας
ΑΝ	Αναγκαστικός Νόμος
ΑΠ	Άρειος Πάγος
Αριθ.	αριθμός
Αρμ	Αρμενόπουλος (περιοδικό)
ΒΔ	Βασιλικό Διάταγμα
ΒΙΤ	Bureau international du Travail
Βλ.	βλέπετε
ΓΣΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος
ΓΣΕΒΕΕ	Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνών και Εμπόρων Ελλάδος
CEDH	Convention européenne des droits de l'homme
CEEP	Centre européen de l'entreprise publique
CES	Confédération Européenne des Syndicats
CISL	Confédération internationale des syndicats libres
CIT	Conférence Internationale du Travail
CMT	Confédération Mondiale du Travail
Δ	Δίκη (περιοδικό)
ΔΑ	Διαιτητική απόφαση
ΔΕΕ	Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (περιοδικό)
ΔΕΚ	Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
ΔΕΝ	Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (περιοδικό)
ΔευτΕπιτρΠροστΣυνδΣτελ	Δευτεροβάθμια Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (Δευτεροβάθμια Επιτροπή άρθρου 15 Ν 1264/1982)
ΔικΕΕ	Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης
ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο
ΔΣΕ	Διεθνής Σύμβαση Εργασίας
ΔΣυνδε	Διεθνής Συνδιάσκεψη Εργασίας
ΔΟΕ	Διεθνής Οργάνωση Εργασίας
ΔΓΕ	Διεθνές Γραφείο Εργασίας

ΔΣ	Διοικητικό Συμβούλιο
Dr. soc.	Droit social (περιοδικό)
ΕΑΕΔ	Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ECSR	European Committee of Social Rights / Comité Européen des Droits Sociaux
ΕΓΣΣΕ	Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
εδ.	εδάφιο
ΕΔΑΔ	Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων
ΕΔΔΔΔ	Επιθεώρηση δημοσίου δικαίου και διοικητικού δικαίου (περιοδικό)
ΕΕ	Ευρωπαϊκή Ένωση
ΕΕΕυρΔ	Ελληνική Επιθεώρηση Ευρωπαϊκού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕΠ	Ενιαία Ευρωπαϊκή Πράξη
ΕΕργΔ	Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΕΝ	Εφημερίς Ελλήνων Νομικών (περιοδικό)
ΕΕΤ	Ελληνική Ένωση Τραπεζών
Ειρ.	Ειρηνοδικείο
ΕισΝ	Εισαγωγικός Νόμος
εκδ.	εκδόσεις
ΕΚΕ	Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΛΔνη	Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)
ΕΛΕΚΠ	Ενιαίος Λογαριασμός για την Εφαρμογή Κοινωνικών Πολιτικών
ΕΟΚ	Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
ΕΚΤ	Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο
ΕΚΧ	Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης
επ.	επόμενα
ΕΠ	Ενώσεις προσώπων
ΕΠΑ	Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης
ΕΠΕ	Εταιρεία Περιορισμένης Ευθύνης

ΕπισκΕμπΔ	Επισκόπηση Εμπορικού Δικαίου (περιοδικό)
ΕΣΔΑ	Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την προάσπιση των δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών
ΕΣΕ	Επιτροπής Συνδικαλιστικής Ελευθερίας
ΕΣΕΕ	Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου
ΕΤΥC	European Trade Union Confederation
ΕΥΠ	Εθνική Υπηρεσία Πληροφοριών
Εφ	Εφετείο
éd.	éditions
ILO	International Labour Organization
κ.ά	και άλλα
κ.λπ.	και λοιπά
κ.ο.κ.	και ούτω καθ' εξής
ΚΠολΔ	Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας
ΚΥΑ	Κοινή Υπουργική Απόφαση
CSR	Corporate Social Responsibility
Μ-Δ	Μεσολαβητές-Διαιτητές
ΜΚΟ	Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις
ΜΠρ	Μονομελές Πρωτοδικείο
Ν	Νόμος
ΝΔ	Νομοθετικό Διάταγμα
no	numero
ΝοΒ	Νομικό Βήμα (περιοδικό)
ΝΟΜΟΣ	Βάση νομικών δεδομένων ΝΟΜΟΣ (της INTRASOFT INTERNATIONAL S.A.)
ΝΠΙΔ	Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου
ΝΠΔΔ	Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου
ΟΕΕ	Οργανισμός Εργατικής Εστίας
ΟΗΕ	Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών
ΟΙΤ	Organisation internationale du Travail
ΟΚΕ	Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή
Ολ	Ολομέλεια
Ο.ΜΕ.Δ.	Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας

ΟΟΣΑ	Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης
ό.π.	όπου παραπάνω
ΟΤΑ	Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης
παρ.	παράγραφος
ΠΔ	Προεδρικό Διάταγμα
ΠΝΠ	Πράξη Νομοθετικού Περιεχομένου
ΠρΕπιτρΠροστΣυνδΣτελ	Πρωτοβάθμια Επιτροπή Προστασίας Συνδικαλιστικών Στελεχών (Πρωτοβάθμια Επιτροπή άρθρου 15 Ν 1264/1982)
RCE	Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations
RIT	Revue internationale du Travail
ΣΒΒΕ	Σύνδεσμος Βιομηχανιών Βορείου Ελλάδας
ΣΕΒ	Σύνδεσμος Επιχειρήσεων και Βιομηχανιών
ΣΕΤΕ	Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων
σελ.	σελίδα
ΣΣΕ	Συλλογική Σύμβαση Εργασίας
ΣτΕ	Συμβούλιο της Επικρατείας
ΣυνΘΕΚ	Συνθήκη Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων
Συντ	Σύνταγμα
ΤΝΠ/ΔΣΑ	Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών
τόμ.	τόμος
ΤοΣ	Το Σύνταγμα (περιοδικό)
UNICE	Union des Industries de la Communauté européenne/ Union of Industries of the European Community
ΥΑ	Υπουργική Απόφαση
vol.	Volume
ΦΕΚ	Φύλλο Εφημερίδας της Κυβερνήσεως

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΟΙΜΙΟ Β΄ ΕΚΔΟΣΗΣ.....	IX
ΠΡΟΟΙΜΙΟ Α΄ ΕΚΔΟΣΗΣ.....	XII
ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ	XVII

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

Συνδικαλιστική ελευθερία, οργάνωση και μορφές άσκησής της

1. Διεθνής κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.....	1
<i>1.1. Το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως βάση της συνδικαλιστικής ελευθερίας.....</i>	<i>3</i>
A. Εύρος και φορείς του δικαιώματος ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	3
B. Η «αρχή της μη διάκρισης» στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος ...	4
Γ. Περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος.....	5
Δ. Ειδικότερα το δικαίωμα ίδρυσης οργανώσεων χωρίς προηγούμενη άδεια	6
E. Η αρχή της ελεύθερης ίδρυσης και ένταξης σε συνδικαλιστική οργάνωση	
α) Η αρχή της πολλαπλότητας των σωματείων	7
β) Ευνοιοκρατική αντιμετώπιση συνδικαλιστικών οργανώσεων και το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας.....	9
ΣΤ. Αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία και ρήτρες συνδικαλιστικής ασφάλειας	10
<i>1.2. Δικαιώματα και εγγυήσεις λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....</i>	<i>13</i>
A. Δικαίωμα ελεύθερης εκπόνησης καταστατικών και κανονισμών λειτουργίας.....	13
B. Δικαίωμα ελεύθερης εκλογής εκπροσώπων.....	14
α) Θέματα εκλογιμότητας	15
β) Παρεμβάσεις των δημόσιων αρχών στην εκλογική διαδικασία	17

Γ. Δικαίωμα ελεύθερης οργάνωσης της διαχείρισης, των δραστηριοτήτων και του προγράμματος δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	17
α) Εσωτερική συνδικαλιστική οργάνωση και οικονομική διαχείριση	18
β) Συνδικαλιστικές δραστηριότητες και πρόγραμμα δράσης.....	20
1) Διάκριση συνδικαλιστικών και ποσητικών δραστηριοτήτων.....	21
2) Άλλες δραστηριότητες των συνδικαλιστικών οργανώσεων	22
Δ. Προστασία από την αυθαίρετη διάλυση και αναστολή λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων	23
Ε. Δικαίωμα ίδρυσης ομοσπονδιών και συνομοσπονδιών και ελεύθερης ένταξης σ' αυτές και σε διεθνείς οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων	24
1.3. Προστασία από αντισυνδικαλιστικές συμπεριφορές	25
Α. Πράξεις αντισυνδικαλιστικών διακρίσεων.....	26
Β. Απαγόρευση «πράξεων επέμβασης»	26
1.4. Ειδικά το συνδικαλιστικό δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων	27
1.5. Η προστασία των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.....	29
Α. Η έννοια της εργατικής αντιπροσώπευσης στο επίπεδο της επιχείρησης.....	30
Β. Περιεχόμενο της προστασίας των αντιπροσώπων των εργαζομένων στην επιχείρηση.....	31
Γ. Παροχή διευκολύνσεων στους αντιπροσώπους των εργαζομένων	32
2. Αναγνώριση της συνδικαλιστικής σωματειακής οργάνωσης στην ελληνική έννομη τάξη.....	34
2.1. Εισαγωγικά στοιχεία	34
2.2. Αναγνώριση και συνταγματική κατοχύρωση	36
2.3. Έννοια, σκοπός και είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών	
Α. Έννοια συνδικαλιστικής οργάνωσης	37
Β. Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	38
Γ. Η Εφαρμογή της αρχής της πολλαπλότητας	39
Δ. Κατηγορίες – είδη εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων	41

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	42
1) Πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά σωματεία	42
2) Τοπικά παραρτήματα πρωτοβάθμιων σωματείων ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης.....	43
3) Ενώσεις προσώπων	
α. Η ένωση προσώπων εφήμερης ζωής και συγκεκριμένου σκοπού	43
β. Η ένωση προσώπων ειδικού σκοπού (για σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ) ..	47
β) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.....	49
1) Ομοσπονδίες	50
2) Εργατικά Κέντρα.....	50
γ) Τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες).....	51
Ε. Ομοιοεπαγγελματικός και κλαδικός χαρακτήρας των συνδικαλιστικών οργανώσεων	51
ΣΤ. Τοπικός και εθνικός χαρακτήρας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	53
Ζ. Επιχειρησιακός συνδικαλισμός.....	53
Η. Η διάρθρωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων στο Δημόσιο	54
α) Συνδικαλιστικές οργανώσεις δημοσίων υπαλλήλων	54
1) Πρωτοβάθμια σωματεία	55
2) Δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις	55
β) Ειδικότερα συνδικαλιστικές οργανώσεις αστυνομικών	
1) Πρωτοβάθμιες οργανώσεις αστυνομικών.....	56
2) Δευτεροβάθμιες οργανώσεις αστυνομικών	56
3) Τριτοβάθμιες οργανώσεις αστυνομικών.....	56
γ) Συνδικαλιστικές οργανώσεις πολιτικού προσωπικού ΕΥΠ	57
2.4. Συνδικαλιστικές οργανώσεις διεπόμενες από ειδικές ρυθμίσεις.....	58
Α. Δημοσιογραφικές οργανώσεις	58
Β. Ναυτεργατικές οργανώσεις.....	61
Γ. Επαγγελματικές οργανώσεις που συνιστώνται με νόμο ως ΝΠΔΔ.....	61
2.5. Πόροι συνδικαλιστικών οργανώσεων	
Α. Πηγές των πόρων.....	62
α) Επιτρεπόμενοι πόροι.....	62
β) Απαγορευόμενες χρηματοδοτήσεις.....	64
Β. Ειδικότερα η είσπραξη εισφορών.....	66

α) Απ' ευθείας είσπραξη από τα μέλη	66
β) Είσπραξη με το σύστημα παρακράτησης	66
Γ. Διαχείριση των οικονομικών πόρων.....	71
2.6. Η ίδρυση συνδικαλιστικής οργάνωσης.....	72
Α. Διαδικασία ίδρυσης	72
Β. Απόκτηση νομικής προσωπικότητας	73
2.7. Βιβλία συνδικαλιστικών οργανώσεων	74
2.8. Μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	75
Α. Απόκτηση ιδιότητας μέλους	75
α) Απόκτηση ιδιότητας μέλους πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.....	75
1) Εργαζόμενοι με σχέση εξαρτημένης εργασίας	75
2) Δημόσιοι υπάλληλοι.....	77
3) Αστυνομικοί υπάλληλοι.....	77
β) Απόκτηση ιδιότητας μέλους δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας οργάνωσης	78
γ) Εγγραφή μέλους με δικαστική απόφαση	78
Β. Απώλεια ιδιότητας μέλους	79
α) Αποχώρηση.....	79
β) Αποβολή.....	79
2.9. Οργάνωση και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων	80
Α. Γενική Συνέλευση.....	80
α) Τρόπος συμμετοχής των μελών και λήψη απόφασης στις συνελεύσεις.....	81
β) Απαρτία και απαιτούμενη πλειοψηφία	82
γ) Πρόεδρος ΓΣ - Εφορευτική Επιτροπή - Δικαστικός αντιπρόσωπος.....	83
δ) Σύστημα εκλογών και ψηφοφορία	84
ε) Κατανομή εδρών οργάνων	85
Β. Διοικητικό Συμβούλιο	87
α) Εκλεγμένο ΔΣ	87
β) Δικαστικώς διορισμένη προσωρινή διοίκηση.....	88
Γ. Ελεγκτική Επιτροπή.....	90
Δ. Αντιπρόσωποι για τις δευτεροβάθμιες οργανώσεις.....	90

2.10. Κύρος, έλεγχος και προσβολή ελαττωματικών αποφάσεων οργάνων διοίκησης	91
A. Ειδικότεροι λόγοι ακυρωσίας	94
B. Ποιοι νομιμοποιούνται.....	96
Γ. Προθεσμία άσκησης του δικαιώματος.....	97
Δ. Δικαστική αρμοδιότητα	98
E. Αναστολή άκυρης απόφασης ΓΣ	98
2.11. Διάλυση συνδικαλιστικών οργανώσεων	99
A. Τρόποι διάλυσης	99
α) Διάλυση με απόφαση της ΓΣ των μελών.....	99
β) Αυτοδίκαιη διάλυση	
1) Για λόγο που προβλέπεται από το καταστατικό	100
2) Λόγω μείωσης των μελών κάτω των δέκα	100
γ) Διάλυση με δικαστική απόφαση	101
δ) Διάλυση ένωσης προσώπων.....	102
B. Συνέπειες από τη διάλυση	103
2.12. Προστασία και διευκολύνσεις συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης	104
A. Προστασία από κρατική παρέμβαση	104
B. Προστασία από εργοδοτικές παρεμβάσεις.....	104
Γ. Προστασία από απόλυση και μετάθεση	105
α) Προστασία συνδικαλιστικά δραστηριοποιούμενων μισθωτών	105
β) Ειδική προστασία συνδικαλιστικών στελεχών	105
1) Οι προστατευόμενες κατηγορίες	107
2) Ειδικότερα για την προστασία των ιδρυτικών μελών	109
3) Προϋποθέσεις για την εφαρμογή της προστατευτικής νομοθεσίας	111
4) Σπουδαίοι λόγοι απόλυσης των συνδικαλιστικών στελεχών	115
i. Εξαπάτηση του εργοδότη κατά την πρόσληψη.....	115
ii. Αποκάλυψη βιομηχανικών ή εμπορικών απορρήτων	116
iii. Πρόκληση σωματικών βλαβών, απειλή ή εξύβριση του εργοδότη ή εκπροσώπων του	116
iv. Επίμονη και αδικαιολόγητη άρνηση εκτέλεσης εργασίας	117

v. Αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία ή συμμετοχή σε παράνομη απεργία.....	118
5) Καταχρηστική επίκληση εκ μέρους του συνδικαλιστικού στελεχούς της προστασίας από απόληση	119
6) Προστασία συνδικαλιστικών στελεχών από τη μετάθεση.....	120
7) Έλεγχος συνδρομής των σπουδαίων λόγων απόλησης - Επιτροπή προστασίας συνδικαλιστικών στελεχών	121
i. Δικαιοδοτική αρμοδιότητα της Επιτροπής.....	121
ii. Σύσταση της Επιτροπής και διαδικασία λήψης απόφασης.....	122
Δ. Προστασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης στο δημόσιο τομέα.....	124
2.13. Συνδικαλιστικά δικαιώματα στο πεδίο της επιχείρησης.....	125
A. Δικαίωμα ανάρτησης πινάκων ανακοινώσεων	126
α) Φορείς του δικαιώματος.....	126
β) Περιεχόμενο ανακοινώσεων	127
γ) Επιλογή χώρου ανάρτησης των ανακοινώσεων	128
B. Δικαίωμα για χώρο γενικών συνελεύσεων	129
Γ. Δικαίωμα τακτικής διαβούλευσης με τον εργοδότη.....	132
Δ. Δικαίωμα χρήσης γραφείων εντός της επιχείρησης.....	133
E. Δικαίωμα εισόδου και διανομής ανακοινώσεων στο χώρο εργασίας.....	134
α) Περιεχόμενο του δικαιώματος.....	134
β) Φορείς του δικαιώματος	135
ΣΤ. Δικαίωμα παρουσίας στους ελέγχους της Επιθεώρησης Εργασίας.....	135
Z. Δικαίωμα είσπραξης συνδικαλιστικών συνδρομών.....	136
H. Ευνοϊκότερες του νόμου ρυθμίσεις	136
Θ. Διαδικασία ελέγχου τήρησης των εργοδοτικών υποχρεώσεων	137
2.14. Συνδικαλιστικές άδειες.....	137
A. Συνδικαλιστές με σχέση ιδιωτικού δικαίου	137
α) Κατηγορίες δικαιούχων	137
1) Μέλη διοίκησης τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων	138
2) Μέλη διοίκησης δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων (Εργατικών Κέντρων και Ομοσπονδιών)	139
3) Μέλη διοίκησης πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων	140

4) Άδειες άηλων συνδικαλιστικών στελεχών.....	140
β) Τρόπος άσκησης του δικαιώματος.....	141
γ) Συνέπειες από τη χορήγηση της άδειας.....	142
δ) Ευνοϊκότερες του νόμου ρυθμίσεις	143
ε) Διαφορές σχετικές με τη χορήγηση άδειας απουσίας.....	143
B. Συνδικαλιστικές άδειες στο δημόσιο τομέα.....	144
α) Κατηγορίες δικαιούχων άδειας απουσίας με αποδοχές.....	144
1) Μέλη διοίκησης τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων	144
2) Μέλη διοίκησης δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων	145
3) Μέλη διοίκησης πρωτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων	146
β) Αποδοχές κατά την άδεια απουσίας.....	146
γ) Άδεια προσωρινής απουσίας για συμμετοχή σε συνέδρια.....	146
3. Εργοδοτικός συνδικαλισμός	
3.1. Γενικώς περί εργοδοτικών οργανώσεων	147
3.2. Επαγγελματικές οργανώσεις Ν 1712/1987	150
A. Υπαγόμενες οργανώσεις.....	150
B. Σκοπός επαγγελματικών οργανώσεων.....	151
Γ. Ιεραρχική διάρθρωση και κατηγορίες επαγγελματικών οργανώσεων	151
α) Πρωτοβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις (ενώσεις)	151
β) Δευτεροβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις (ομοσπονδίες)	152
γ) Τριτοβάθμιες επαγγελματικές οργανώσεις (συνομοσπονδίες)	152
Δ. Βιβλία επαγγελματικών οργανώσεων	153
E. Πόροι επαγγελματικών οργανώσεων.....	154
ΣΤ. Ένταξη σε επαγγελματική οργάνωση και υποχρεώσεις των μελών.....	154
Z. Αποβολή και διαγραφή μελών.....	155
H. Όργανα και λειτουργία της διοίκησης επαγγελματικών οργανώσεων	156
α) Γενική συνέλευση	157
1) Διαδικασία λήψης αποφάσεων	157
2) Κύρος αποφάσεων γενικής συνέλευσης.....	158
β) Διοικητικό συμβούλιο	159
γ) Ελεγκτική Επιτροπή	160

δ) Αντιπρόσωποι	160
Θ. Εκλογικό δικαίωμα και εκλογική διαδικασία	160
α) Εκλογικό δικαίωμα μελών πρωτοβάθμιων οργανώσεων.....	160
β) Συμμετοχή πρωτοβάθμιας σε δευτεροβάθμια οργάνωση.....	161
γ) Συμμετοχή δευτεροβάθμιας σε τριτοβάθμια οργάνωση.....	161
δ) Εκλογική διαδικασία.....	162
ε) Ποινικές κυρώσεις.....	163

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

Συλλογική αυτονομία και επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας

1. Συλλογική αυτονομία και επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας	
1.1. Εισαγωγικά	165
1.2. Διεθνής αναγνώριση του δικαιώματος συλλογικής διαπραγμάτευσης	171
Α. Εργαζόμενοι που καλύπτονται από τη συλλογική διαπραγμάτευση	174
Β. Αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων	175
Γ. Η αναγνώριση των συνδικάτων για τους σκοπούς της συλλογικής διαπραγμάτευσης	176
Δ. Η αρχή της ελεύθερης και εκούσιας διαπραγμάτευσης και οι περιορισμοί της.....	178
α) Διάφορες μορφές παρέμβασης στις συλλογικές διαπραγματεύσεις	178
β) Ειδικώς το ζήτημα της επέκτασης των ΣΣΕ	180
γ) Επίλυση συλλογικών διαφορών και απαγόρευση της υποχρεωτικής διαιτησίας	181
Ε. Ειδικά το δικαίωμα διαπραγμάτευσης των δημοσίων υπαλλήλων	183
2. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στην ελληνική έννομη τάξη	
2.1. Συλλογικές διαφορές συμφερόντων και συλλογικές διαπραγματεύσεις	185

2.2. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις εργασίας ως ρυθμιστικό μέσο	186
A. Γενικά	186
B. Κανονιστικό και ενοχικό μέρος της ΣΣΕ.....	187
α) Κανονιστικό μέρος των ΣΣΕ	187
β) Ενοχικό μέρος των ΣΣΕ	189
γ) Όροι μικτού χαρακτήρα	190
2.3. Πεδίο εφαρμογής Ν 1876/1990	191
A. Υπαγωγή σχέσεων εξαρτημένης εργασίας.....	191
α) Από πλευράς εργαζομένων	192
β) Από πλευράς εργοδοτών.....	195
B. Υπαγωγή σχέσεων που προσομοιάζουν με μισθωτή εργασία.....	196
2.4. Περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας	196
A. Ζητήματα σχετικά τη σύναψη, λειτουργία και λήξη των ατομικών συμβάσεων εργασίας.....	198
α) Ειδικότερα η αμοιβή της εργασίας	198
β) Θέματα που αφορούν στη σύναψη των ατομικών συμβάσεων	199
γ) Θέματα υπηρεσιακής εξέλιξης	200
δ) Θέματα που αφορούν στη λήξη των ατομικών συμβάσεων.....	200
B. Ζητήματα που αφορούν στην άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος	201
Γ. Ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης.....	202
Δ. Ζητήματα σχετικά με την άσκηση της επιχειρηματικής πολιτικής.....	202
E. Ζητήματα που αφορούν στην ερμηνεία των κανονιστικών όρων της ΣΣΕ	204
ΣΤ. Ζητήματα που προβλέπονται στο άρθρο 12 Ν 1767/1988.....	205
Z. Τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των συμβαλλόμενων μερών.....	207
H. Ζητήματα σχετικά με τις διαδικασίες και τους όρους συλλογικής διαπραγμάτευσης, μεσολάβησης και διαιτησίας.....	208
α) Όροι που αφορούν στη διαδικασία των διαπραγματεύσεων.....	208
β) Όροι που αφορούν στη διαδικασία της μεσολάβησης και διαιτησίας.....	209
Θ. Ρήτρα ειρήνης.....	210
I. Ζητήματα που αφορούν στο χρόνο εργασίας.....	212

α) Ζητήματα σχετικά με τη μερική απασχόληση και τις πρόσθετες ομάδες εργασίας	212
β) Ζητήματα σχετικά με τη διευθέτηση του χρόνου εργασίας	213
γ) Ζητήματα καθορισμού εβδομαδιαίου συστήματος εργασίας στα εμπορικά καταστήματα.....	213
2.5. Είδη συλλογικών συμβάσεων εργασίας.....	214
A. Εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας.....	214
α) Νέο σύστημα καθορισμού νομοθετημένου γενικού κατώτατου μισθού.....	215
β) Νέου τύπου ΕΓΣΣΕ	217
B. Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	219
α) Γενικά.....	219
β) Ιδιόμορφες κλαδικές ΣΣΕ	222
Γ. Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	223
α) Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ	224
β) Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ.....	224
Δ. Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.....	225
2.6. Σκοπός και λειτουργία των διαφόρων ειδών ΣΣΕ	227
2.7. Αρμοδιότητα και ικανότητα σύναψης ΣΣΕ	229
A. Εισαγωγικά.....	229
B. Αρμοδιότητα σύναψης ΣΣΕ.....	232
α) Γενικές ρυθμίσεις περί αρμοδιότητας.....	232
1) Εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας	232
2) Κλαδικές συλλογικές συμβάσεις	
i. Γενικώς κλαδικές ΣΣΕ	232
ii. Κλαδικές ΣΣΕ τραπεζοϋπαλλήλων	233
3) Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις	234
i. Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ	234
ii. Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ	234
4) Επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις.....	235
β) Ειδικές περιπτώσεις αρμοδιότητας	237
1) Αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ που αφορούν υπαλλήλους γραφείων ελευθέρων επαγγελματιών μελών ΝΠΔΔ	237
2) Αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ στο Δημόσιο, ΝΠΔΔ και ΟΤΑ.....	238

Γ. Ικανότητα σύναψης ΣΣΕ και αντιπροσωπευτικότητα.....	239
α) Γενικά περί ικανότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	241
1) Από την πλευρά των εργαζομένων.....	241
2) Από την εργοδοτική πλευρά.....	242
β) Αντιπροσωπευτικότητα.....	243
1) Κριτήριο απόδοσης της αντιπροσωπευτικότητας.....	243
2) Αμφισβήτηση αντιπροσωπευτικότητας.....	244
2.8. Διαδικασία διαπραγματεύσεων, σύναψης και θέσης	
σε ισχύ ΣΣΕ.....	245
A. Δικαίωμα και υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης.....	245
B. Βασικές διαδικαστικές υποχρεώσεις των μερών.....	246
Γ. Δικαίωμα παρέμβασης από τη μη αντιπροσωπευτική οργάνωση.....	247
Δ. Διαπραγματεύσεις και άσκηση δικαιώματος απεργίας.....	248
E. Διαδικασία υπογραφής και θέσης σε ισχύ των ΣΣΕ.....	249
ΣΤ. Διαδικασία δημοσιότητας των ΣΣΕ.....	250
2.9. Ανταγωνισμός όρων ΣΣΕ επί των ατομικών σχέσεων εργασίας.....	250
A. Σχέση όρων ΕΓΣΣΕ και λοιπών κατηγοριών ΣΣΕ.....	251
B. Το ζήτημα της συρροής όρων λοιπών ΣΣΕ.....	253
α) Έννοια και λειτουργία της συρροής όρων.....	253
β) Η αρχή της εύνοιας και τα όριά της.....	256
Γ. Τρόπος σύγκρισης και επιλογής των ευνοϊκότερων όρων.....	261
2.10. Η σχέση όρων ΣΣΕ με άηλους ρυθμιστικούς παράγοντες.....	262
A. Σχέση όρων ΣΣΕ και διατάξεων νόμου.....	262
α) Νομοθετικός περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας.....	262
β) Το ζήτημα της νομοθετικής «κύρωσης» ή της θεώρησης των διατάξεων των ΣΣΕ ως «εγκύρων».....	267
B. Σχέση όρων ΣΣΕ και ατομικών συμβάσεων εργασίας	
α) Αρχή της εύνοιας.....	269
β) Συμβατική παραπομπή στους όρους ΣΣΕ.....	272
Γ. Σχέση όρων ΣΣΕ και όρων Κανονισμού εργασίας.....	273

2.11. Διαδοχή ΣΣΕ	275
A. Γενικά	275
B. Εφαρμογή της αρχής της τάξεως.....	276
2.12. Χρόνος ισχύος ΣΣΕ	280
A. Γενικές παρατηρήσεις.....	280
B. Χρόνος έναρξης ισχύος ΣΣΕ	
α) Γενικά.....	282
β) Αναδρομικότητα ισχύος ΣΣΕ	283
γ) Αναδρομικότητα ισχύος διαιτητικής απόφασης.....	285
δ) Χρόνος έναρξης ισχύος μεταγενέστερος της κατάθεσης της ΣΣΕ	286
ε) Έναρξη ισχύος ΣΣΕ υπό αίρεση	287
Γ. Λήξη ισχύος ΣΣΕ.....	288
α) Λήξη με πάροδο του συμφωνημένου χρόνου	288
β) Λήξη με καταγγελία	290
1) Καταγγελία λόγω σημαντικής μεταβολής των συνθηκών	291
2) Επίδοση εγγράφου καταγγελίας	293
3) Αναφορά των λόγων της καταγγελίας.....	294
4) Υποχρέωση έναρξης νέας διαπραγμάτευσης.....	294
5) Ειδικώς η καταγγελία ΣΣΕ που έχει κυρωθεί με νόμο	295
6) Ειδικώς η καταγγελία επιχειρησιακής ΣΣΕ που συνάφθηκε από ένωση προσώπων	296
γ) Άλλοι τρόποι λήξης των ΣΣΕ	296
Δ. Ex lege παράταση ισχύος και μετενέργεια ΣΣΕ	297
α) Πλασματική παράταση ισχύος ΣΣΕ	299
β) Μετενέργεια ΣΣΕ.....	302
1) Έννοια και λειτουργία της μετενέργειας	302
2) Διατηρούμενοι κατά την περίοδο της μετενέργειας όροι	305
i. Ο βασικός μισθός ή το βασικό ημερομίσθιο	305
ii. Το επίδομα ωρίμανσης	306
iii. Το επίδομα τέκνων	306
iv. Το επίδομα σπουδών	306
v. Το επίδομα επικίνδυνης εργασίας.....	307
2.13. Πεδίο ισχύος και δέσμευση από ΣΣΕ	309
A. Δέσμευση από εθνική γενική ΣΣΕ	311

B. Δέσμευση από κλαδικές και ομοιοεπαγγελματικές ΣΣΕ	312
Γ. Δέσμευση από επιχειρησιακές ΣΣΕ	316
2.14. Διεύρυνση του κύκλου δεσμευομένων προσώπων	316
A. Γενικές παρατηρήσεις.....	316
B. Συνυπογραφή ΣΣΕ από μη αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση.....	317
Γ. Από κοινού προσχώρηση σε ΣΣΕ που δεν δεσμεύει τον εργοδότη.....	318
Δ. Προσχώρηση συνδικαλιστικής οργάνωσης σε ΣΣΕ που δεσμεύει ήδη τον εργοδότη	318
E. Κήρυξη ΣΣΕ ως γενικώς υποχρεωτικής (επέκταση)	319
α) Σκοπός του θεσμού της επέκτασης	319
β) Έννοια και λειτουργία της επέκτασης	321
γ) Νόμιμες προϋποθέσεις και διαδικασία	325
δ) Χρόνος διάρκειας της δέσμευσης από επεκταθείσα ΣΣΕ	326
ε) Ειδικές ex lege περιπτώσεις επέκτασης (διεύρυνσης) του πεδίου εφαρμογής ΣΣΕ	327
1) Διεύρυνση του άρθρου 1 § 23 Ν 2328/1995	327
2) Διεύρυνση του άρθρου 6 παρ. 3 εδ. β' Ν 1866/1989	328
3) Διεύρυνση του άρθρου 3 § 5 ΝΔ 1346/1973	328
4) Διεύρυνση του άρθρου 13 § 16 Ν 2328/1995.....	329
5) Διεύρυνση της Κ.Υ.Α. 15064/1981	329
6) Διεύρυνση στις σχέσεις προσωρινής απασχόλησης	329
στ) Η συνταγματικότητα των περί επέκτασης ρυθμίσεων	330
ζ) Αναστολή της εφαρμογής των διατάξεων περί επέκτασης.....	331
3. Επίλυση συλλογικών διαφορών εργασίας με παρέμβαση τρίτων	
3.1. Διάκριση εννοιών Μεσολάβησης, Διαιτησίας και Συμφιλίωσης.....	332
A. Ο σκοπός της μεσολάβησης	333
B. Ο σκοπός της διαιτησίας.....	333
Γ. Ο σκοπός της συμφιλίωσης	334

3.2. Διαμόρφωση των θεσμών μεσολάβησης και διαιτησίας	335
A. Γενικές παρατηρήσεις.....	335
B. Βασικά χαρακτηριστικά και συνταγματικότητα των περί διαιτησίας διατάξεων.....	338
Γ. Το ζήτημα της υποχρεωτικότητας της διαιτησίας.....	341
Δ. Το αντικείμενο της μεσολάβησης.....	345
E. Το αντικείμενο της διαιτησίας.....	345
3.3. Όργανα παροχής υπηρεσιών μεσολάβησης και διαιτησίας	348
A. Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.).....	348
B. Σώματα Μεσολαβητών και Διαιτητών.....	349
3.4. Προϋποθέσεις προσφυγής στη Μεσολάβηση και Διαιτησία	351
A. Έναρξη διαδικασιών μεσολάβησης και διαιτησίας.....	351
α) Αποτυχία των συλλογικών διαπραγματεύσεων.....	351
1) Η αποτυχία των διαπραγματεύσεων ως προϋπόθεση για προσφυγή στη μεσολάβηση.....	351
2) Η αποτυχία των διαπραγματεύσεων ως προϋπόθεση για προσφυγή στη διαιτησία.....	352
β) Υποβολή σχετικής αίτησης με ορισμένο αντικείμενο.....	353
1) Αίτηση μεσολάβησης και ορισμός μεσολαβητή.....	353
2) Αίτηση διαιτησίας και ορισμός διαιτητικού οργάνου.....	355
i. Πρώτος βαθμός διαιτησίας.....	355
ii. Δεύτερος βαθμός διαιτησίας.....	356
B. Διενέργεια της μεσολάβησης και της διαιτησίας και σχετικά δικαιώματα και υποχρεώσεις.....	356
Γ. Περάτωση διαδικασιών Μεσολάβησης και Διαιτησίας.....	358
α) Περάτωση διαδικασίας μεσολάβησης.....	358
1) Επίτευξη συμφωνίας κατά τις συζητήσεις και συνομολόγηση ΣΣΕ.....	358
2) Υποβολή επίσημης πρότασης του Μεσολαβητή.....	358
3) Περάτωση με παραίτηση του αιτούντος ή με κοινή συμφωνία περί διακοπής της διαδικασίας.....	360
4) Μη υποβολή πρότασης και θέση της διαφοράς στο αρχείο.....	361
β) Περάτωση διαδικασίας διαιτησίας.....	361
1) Περάτωση με έκδοση διαιτητικής απόφασης.....	361

i. Τρόπος λήψης, προθεσμία για την έκδοση και κοινοποίηση της ΔΑ	361
ii. Αιτιολογία διαιτητικής απόφασης	362
2) Περάτωση με σύναψη ΣΣΕ	363
3) Περάτωση με θέση της διαφοράς στο αρχείο	364
Δ. Ισχύς της διαιτητικής απόφασης.....	364
3.5. Διαδικασίες Μεσολάβησης και Διαιτησίας και άσκηση δικαιώματος απεργίας.....	366
3.6. Δικαστικός έλεγχος ΣΣΕ και ΔΑ.....	367
A. Φύση διαφορών και αρμοδιότητα	368
B. Ειδικώς ο δικαστικός έλεγχος των ΔΑ	370
3.7. Οι διαδικασίες συμφιλίωσης.....	372
A. Η συμφιλίωση του Ν 1876/1990.....	372
α) Γενικά	372
β) Εκκίνηση της συμφιλίωσης διαδικασίας	373
γ) Θέματα που αποτελούν αντικείμενο συμφιλίωσης.....	374
δ) Έργο του συμφιλιωτή και κατάληξη της συμφιλίωσης.....	374
B. Η συμφιλίωση του Ν 3996/2011.....	375

ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

Δίκαιο των εργασιακών συγκρούσεων

1. Αναγνώριση της απεργίας από τη διεθνή έννομη τάξη.....	377
A. Είδη απεργιακών κινητοποιήσεων.....	378
B. Μορφές απεργίας.....	380
Γ. Προϋποθέσεις νομιμότητας της απεργίας.....	380
Δ. Περιορισμοί του απεργιακού δικαιώματος στη δημόσια διοίκηση και στις ουσιώδεις υπηρεσίες.....	381
E. Απεργία και προσφυγή στην υποχρεωτική διαιτησία.....	385
2. Η απεργία στην ελληνική έννομη τάξη	
2.1. Αναγνώριση του απεργιακού δικαιώματος.....	385

2.2. Έννοια και έκταση του απεργιακού δικαιώματος	386
A. Εννοιολογικά στοιχεία της νόμιμης απεργίας.....	387
B. Φορείς άσκησης του δικαιώματος.....	391
3. Γενικές προϋποθέσεις νομιμότητας της απεργίας	
3.1. Νόμιμος απεργιακός σκοπός	392
A. Εργασιακές επιδιώξεις.....	392
B. Πολιτική απεργία	395
Γ. Απεργία αλληλεγγύης.....	397
Δ. Συλλογικές διαφορές συμφερόντων και νομικές διαφορές	397
E. Αιτήματα που παρεμποδίζουν την επιχειρηματική πολιτική.....	398
ΣΤ. Αιτήματα σχετικά με τη διατήρηση των εργασιακών θέσεων.....	400
Z. Απεργία, ελεύθερος ανταγωνισμός και ελευθερία εγκατάστασης των επιχειρήσεων.....	401
H. Νομιμότητα λοιπών διεκδικήσεων	402
3.2. Κήρυξη απεργίας από νόμιμα συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση	403
3.3. Κήρυξη απεργίας από αρμόδια συνδικαλιστική οργάνωση	404
A. Αρχή της εγγύτητας.....	404
B. Αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας επί πολλαπλότητας συνδικαλιστικών οργανώσεων.....	407
Γ. Αρμοδιότητα σε ειδικές περιπτώσεις απεργιών.....	407
3.4. Λήψη απόφασης με τη νόμιμη και καταστατική διαδικασία	408
A. Απεργία πρωτοβάθμιων οργανώσεων	410
B. Απεργία δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων οργανώσεων	411
3.5. Υποχρέωση προειδοποίησης του εργοδότη	412
3.6. Υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας	415
A. Διαδικασία διάθεσης προσωπικού ασφαλείας.....	415
B. Καθήκοντα του προσωπικού ασφαλείας.....	418

3.7. Μη καταχρηστική άσκηση απεργιακού δικαιώματος.....	418
Α. Το ζημιογόνο απεργιακό αποτέλεσμα	419
Β. Η απεργία ως ύστατο μέσο	421
Γ. Απεργία με αιτήματα την επίλυση νομικών διαφορών.....	422
Δ. Καταχρηστικότητα λόγω προσχηματικών αιτημάτων	423
Ε. Καταχρηστικότητα λόγω αιτημάτων που προσβάλλουν τον πυρήνα του διευθυντικού δικαιώματος.....	423
ΣΤ. Έλεγχος του απεργιακού σκοπού με τα κριτήρια της κατάχρησης δικαιώματος.....	424
Ζ. Η χρονική διάρκεια της απεργίας ως στοιχείο κατάχρησης.....	425
Η. Καταχρηστικές πρακτικές.....	426
4. Η απεργία στο δημόσιο τομέα και στις κοινωνικά αναγκαίες υπηρεσίες	
4.1. Το κοινωνικό κόστος της απεργίας	427
4.2. Φορείς και επιχειρήσεις που παρέχουν κοινωνικά αναγκαίες υπηρεσίες.....	430
Α. Υποχρέωση γνωστοποίησης αιτημάτων προ τετραημέρου.....	432
Β. Υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας για τη διασφάλιση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου.....	433
Γ. Υποχρέωση προσφυγής σε δημόσιο διάλογο	
1) Έννοια δημοσίου διαλόγου	438
2) Διαδικασία διεξαγωγής	438
3) Δημόσιος διάλογος και απεργία.....	442
4) Δημόσιος διάλογος και απαγόρευση δικαστικής προσφυγής.....	442
5) Δημόσιος διάλογος με δημόσια διαβούλευση.....	444
6) Δημόσιος διάλογος και κοινή διαδικασία μεσολάβησης	445
5. Η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων	
5.1. Γενικές παρατηρήσεις	445
5.2. Ειδικές προβλήψεις.....	446

A. Αρμοδιότητα και τρόπος κήρυξης.....	447
B. Έγγραφη γνωστοποίηση αιτημάτων	448
Γ. Καθορισμός προσωπικού ασφαλείας και εξυπηρέτησης αναγκών του κοινωνικού συνόλου.....	448
6. Συνέπειες από την συμμετοχή σε απεργία	449
<i>6.1. Συμμετοχή σε νόμιμη απεργία</i>	<i>450</i>
<i>6.2. Συμμετοχή σε παράνομη απεργία.....</i>	<i>451</i>
7. Ο δικαστικός έλεγχος του απεργιακού δικαιώματος	
<i>7.1. Αγωγή αναγνώρισης του παράνομου χαρακτήρα της απεργίας</i>	<i>455</i>
<i>7.2. Ειδικές δικονομικές διατάξεις.....</i>	<i>460</i>
8. Ανταπεργία και άλλες εργοδοτικές πρακτικές ως απάντηση στην απεργία	
8.1. Ανταπεργία	461
A. Έννοια της ανταπεργίας.....	461
B. Απαγόρευση της ανταπεργίας.....	463
8.2. Απαγόρευση πρόσληψης «απεργοσπαστών»	464
9. Πολιτική επιστράτευση απεργών.....	466
<i>9.1. Απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας.....</i>	<i>466</i>
<i>9.2. Η πολιτική επιστράτευση ως μέσον διακοπής απεργίας.....</i>	<i>468</i>
ΑΛΦΑΒΗΤΙΚΟ ΕΥΡΕΤΗΡΙΟ	473

2. Αναγνώριση της συνδικαλιστικής σωματειακής οργάνωσης στην ελληνική έννομη τάξη

2.1. Εισαγωγικά στοιχεία

Κατά το δεύτερο μισό του 19^{ου} αιώνα και τις αρχές του 20ού, δηλαδή την ίδια εποχή που, υπό την επίδραση της βιομηχανικής επανάστασης, εμφανίστηκαν οι πρώτες προστατευτικές διατάξεις του εργατικού δικαίου¹⁰⁴, άρχισε να αναγνωρίζεται από τις ευρωπαϊκές ιδίως έννομες τάξεις και η δυνατότητα των μισθωτών να οργανώνονται και να δραστηριοποιούνται συνδικαλιστικά. Αυτό έγινε αρχικά με de facto ανοχή του Κράτους και στη συνέχεια με de jure αναγνώριση της συνδικαλιστικής οργάνωσης και δράσης. Σοβαρή επίδραση σ' αυτή τη διαδικασία είχε προφανώς και η νομοθετική ή συνταγματική αναγνώριση, κατά την ίδια περίπου περίοδο, από τις δικαιοτικές τάξεις των ευρωπαϊκών χωρών του γενικότερου «δικαίωματος του συνεταιρίζεσθαι»¹⁰⁵.

Αρχικά, η συνδικαλιστική δραστηριότητα εμφανίστηκε χωρίς σαφή ιδεολογικά και πολιτικά χαρακτηριστικά, με εκδηλώσεις ευκαιριακού και αποσπασματικού χαρακτήρα, ιδίως σε μεγάλες πόλεις, όπου συγκεντρώνονταν μεγάλοι αριθμοί βιομηχανικών εργατών. Μάλιστα, τα βασικά χαρακτηριστικά των πρώτων εργατικών συνδικάτων έφεραν ακόμη στοιχεία έκδηλου «συντεχνιασμού»¹⁰⁶ και επικεντρώνονταν στην περιστασιακή προβολή οικονομικών αιτημάτων από εργαζομένους διαφόρων επαγγελμάτων¹⁰⁷.

Σταδιακά, σοσιαλδημοκρατικές ή αναρχοφιλελεύθερες πολιτικές ιδέες άρχισαν να επηρεάζουν το εργατικό κίνημα, συχνό δε ήταν το φαινόμενο να διεισδύουν στα συνδικάτα στελέχη και διανοούμενοι τέτοιων πολιτικών ομάδων, προκειμένου να επηρεάσουν ιδεολογικά τους εργάτες και να εντάξουν τη συνδικαλιστική δράση στο γενικότερο πολιτικό τους στόχο¹⁰⁸. Αποτέλεσμα ήταν να δημιουργούνται πολιτικοσυνδικαλιστικά μορφώματα, τα οποία, μέσω της ριζοσπαστικοποίησης των εργατών και της δράσης τους, απέβλεπαν περισσότερο στην πολιτική ενίσχυση των σοσιαλι-

104. Δηλαδή κατά το δεύτερο μισό του 19ου και στις αρχές του 20ού αιώνα.

105. Στην Ελλάδα το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι καθιερώθηκε για πρώτη φορά με το άρθρο 11 του Συντάγματος του 1864. Επίσης, το γαλλικό Σύνταγμα του 1848 είχε επιτρέψει τη δημιουργία ενώσεων και αλληλοβοηθητικών μορφωμάτων εργαζομένων, αλλά το δικαίωμα αυτό απαγορεύτηκε ένα χρόνο αργότερα. Τελικά η ελευθερία αυτή θα βρει νομοθετική κατοχύρωση με το νόμο της 1^{ης} Ιουλίου 1901.

106. Χαρακτηριστικό είναι ότι τα περισσότερα από τα πρώτα εργατικά συνδικάτα αποκαλούνταν «συντεχνίες».

107. Για το λόγο αυτό ο ομοιοεπαγγελματικός συνδικαλισμός (syndicalisme de métier) είναι η αρχαιότερη μορφή συνδικαλισμού. Ακολούθησαν ο επιχειρησιακός συνδικαλισμός (syndicalisme d'industrie) και ο συνδικαλισμός κατά κλάδους.

108. Ένα από τα πλέον emblematicά πρόσωπα του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος, ο Αβραάμ Μπεναρόγια, σε συνέντευξή του στο Βήμα (5 και 8.11.1978) διηγείται: «Όταν πήγα στη Θεσσαλονίκη, το 1908 (...) είπα να γίνω εργάτης για να μπορέσω να διεισδύσω στον εργατικό χώρο, να νιώσω τη θέση του εργάτη να με δεχτούν οι εργάτες σαν δικό τους (...) και έτσι έγινα γραμματέας του σωματίου Εβραίων τυπογράφων (...). Έμπαίνα στα καφενεία, συνδεόμουν με μερικούς και άρχιζα την κουβέντα. Κάθε μέρα ώρες ατελείωτες (...) Αρχίσαμε να συμφωνούμε σε πολλά. Είπα να οργανωθούμε (...) Φτιάξαμε την εργατική Λέξη (...) Έμβλημα μας ένα σφυρί (...)».

στών για την ανατροπή του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και λιγότερο την καλυτέρευση των όρων εργασίας εντός του καπιταλισμού¹⁰⁹.

Ένα διαχρονικό φαινόμενο του ελληνικού συνδικαλισμού είναι ότι για μεγάλη περίοδο της σταδιοδρομίας του επέμενε κατά ένα ισχυρό μέρος του να βρίσκεται υπό τη γοητεία του συνθήματος της «κατάργησης της μισθωτής εργασίας». Το φαινόμενο αυτό στη χώρα μας δικαιολογείται από το γεγονός ότι, σε αντίθεση με ότι συνέβη στις χώρες της υπόλοιπης Ευρώπης, στην Ελλάδα δεν υπήρξε ποτέ σημαντική πολιτική έκφραση της σοσιαλδημοκρατίας ευρωπαϊκού τύπου, ούτε αναπτύχθηκαν σημαντικοί κομματικοί σχηματισμοί επηρεαζόμενοι από την χριστιανοδημοκρατική ιδεολογία, με αποτέλεσμα να μην καταστεί δυνατόν το συνδικαλιστικό κίνημα να επηρεαστεί αντίστοιχα από τις εν λόγω κυριαρχούσες στην Ευρώπη καθ' όλον σχεδόν τον 20ό αιώνα κοινωνικοπολιτικές αντιλήψεις. Παράλληλα, ο ελληνικός συνδικαλισμός βρισκόταν σε πλήρη εξάρτηση από την εκάστοτε πολιτική εξουσία, φαινόμενο στο οποίο συντέλεσε αποφασιστικά η ιστορικά εσπευσμένη υποβολή της συνδικαλιστικής λειτουργίας σε ένα νομικά ασφυκτικό σύστημα κρατικής διαχείρισής της¹¹⁰. Σχεδόν από τη νηπιακή ηλικία του συνδικαλιστικού φαινομένου στην χώρα μας το κράτος δημιούργησε γύρω του ένα πυκνό κανονιστικό κουκούλι, το οποίο, με την πάροδο του χρόνου, γινόταν όλο και πιο σύνθετο. Το ρυθμιστικό αυτό πλαίσιο το οποίο συντίθετο από ένα πλέγμα αυστηρών περιορισμών αλλά και παροχής στοχευμένων προνομίων, καταλάμβανε και εξακολουθεί μέχρι σήμερα να καταλαμβάνει κάθε πτυχή της ίδρυσης, οργάνωσης και δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων με δύο σχετικής υφής αποτελέσματα: α) να «νομικοποιεί» και να «δικαστικοποιεί» τη λειτουργία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αδρανοποιώντας τις ανεξάρτητες επιλογές και πρωτοβουλίες και β) να δημιουργεί ένα υπόβαθρο μετατροπής της σε εργαλείο άσκησης συντεχνιακής εξουσίας, συχνά ασκούμενης σε βάρος του κοινωνικού συνόλου.

Μια ακόμη ιδιομορφία που παρουσιάζει ο ελληνικός συνδικαλισμός είναι η ιδιότυπη ενιαιοποίησή του. Λέμε «ιδιότυπη» γιατί, μολονότι από την εμφάνισή του συντελούνται στους κόλπους του ακραίες συγκρουσιακές διαδικασίες, ελάχιστες φορές η διαμάχη αυτή έχει φθάσει σε οργανωτική διάσπαση¹¹¹, πράγμα που διαφοροποιεί σημαντικά τον ελληνικό συνδι-

109. Χαρακτηριστική περίπτωση τέτοιου πολιτικοσυνδικαλιστικού μορφώματος ήταν στην Ελλάδα η Fédération Socialiste ouvrière στη Θεσσαλονίκη (1909).

110. Στην Ελλάδα, το δικαίωμα ίδρυσης και λειτουργίας επαγγελματικών σωματείων αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά με το Ν 2151/1920 «περί επαγγελματικών σωματείων», ο οποίος, μαζί με τον προγενέστερο Ν 281/1914 «περί σωματείων» κωδικοποιήθηκαν σε ενιαίο νομοθετικό κείμενο με το ΒΔ 15/20 Μαΐου 1920. Η αντίληψη της «νομικοποίησης» της συνδικαλιστικής ελευθερίας αποτελεί ένα σταθερό χαρακτηριστικό της ρύθμισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων.

111. Αυτό συνέβη στο τέλος της δεκαετίας του 30, όταν στην ηγεσία της ΓΣΕΕ επικράτησαν οι λεγόμενοι «ρεφορμιστές» και αποφασίστηκε η αποχώρηση της Συνομοσπονδίας από την Κόκκινη Διεθνή των Εργατικών Συνδικάτων. Έτσι, τα αριστερά συνδικάτα ίδρυσαν το Φεβρουάριο του 1929 την λεγόμενη «Ενωτική Γενική Συνομοσπονδία των Εργατών», που καθοδηγείτο ευθέως από το Κομμουνιστικό Κόμμα, αποτελώντας την μαχητική εμπροσθοφυλακή του (βλ. Κλαδάς Σ., Η εργατική μας πολιτική και νομοθεσία, 1945, σελ. 63). Λίγο αργότερα, οι συνεχιζόμενες εσωτερικές διαμάχες στο συνδικαλιστικό κίνημα δεν άργησαν να γεννήσουν και μια τρίτη κεντρική συνομοσπονδία, την «Πανελλαδική Συνομοσπονδία Εργασίας», που εμφανίστηκε το 1934 και αποτέλεσε την μετεξέλιξη των «Ανεξάρτητων Εργατικών Συν-

καλισμό από τα συμβαίνοντα σε άλλες ευρωπαϊκές ιδίως χώρες¹¹². Είναι αξιοπερίεργο ότι η εν λόγω «ενιαιοποίηση» λειτουργεί παράλληλα με την κ ο μ μ α τ ι κ ο π ο ί η σ η του, δηλαδή τη διαχρονική λειτουργία στους κόλπους του ενός πλήθους παρατάξεων, που κατά κανόνα εκφράζουν ιδεολογικο-κομματικές τάσεις, οι οποίες, όμως, σχεδόν πάντα διακήρυσσαν και συνεχίζουν να διακηρύσσουν μέχρι σήμερα την ακλόνητη πίστη τους στην ενότητα του εργατικού κινήματος, παραμένοντας υπό την οργανωτική σκέπη της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), ακόμη και εάν δεν καταφέρνουν οι διάφορες αυτές τάσεις να πραγματοποιήσουν από κοινού ούτε τον ετήσιο εορτασμό της εργατικής Πρωτομαγιάς. Η εν λόγω συνδικαλιστική συμπεριφορά μπορεί ευχερώς να δικαιολογηθεί από τα κοινά συμφέροντα που οι παρατάξεις αυτές έχουν σχηματίσει γύρω από τα νομοθετικώς κατοχυρωμένα π ρ ο ν ό μ ι α των διοικήσεων των σωματείων κάθε βαθμού.

Τέλος, ένα ακόμη χαρακτηριστικό του ελληνικού συνδικαλισμού είναι η διακριτή νομική μεταχείριση της οργάνωσης και δράσης των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα από εκείνη των εργαζομένων στις δημόσιες υπηρεσίες (Δημόσιο, ΟΤΑ και ΝΠΔΔ). Τούτο, προφανώς, οφείλεται αφενός στον έντονο κρατικό παρεμβατισμό, που ανάγεται στις πρώτες περιόδους θεσμοποίησης του συνδικαλιστικού φαινομένου, αφετέρου όμως στο διαφοροποιημένο γενικότερο status των δημοσίων υπαλλήλων από αυτό των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα. Τούτο αντανακλάται και στην ύπαρξη δύο διαφορετικών κεντρικών συνδικαλιστικών οργανώσεων, της ΓΣΕΕ για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και της «Ανώτατης Διοίκησης Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων» (ΑΔΕΔΥ) για τους δημοσίους υπαλλήλους¹¹³.

2.2. Αναγνώριση και συνταγματική κατοχύρωση

Σε αντίθεση με τα προηγούμενα ελληνικά Συντάγματα που σιωπούσαν, το ισχύον Σύνταγμα του 1975¹¹⁴ κατοχυρώνει ρητώς τη συνδικαλιστική ελευθερία στο άρθρο 23 § 1 που ορίζει ότι:

«Το Κράτος λαμβάνει τα προσηκόντα μέτρα για τη διασφάλιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών μ' αυτή δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους, μέσα στα όρια του νόμου».

δικάτων» που επηρεάζονταν από ρεφορμιστές-σοσιαλιστές συνδικαλιστές που είχαν ήδη αποχωρήσει το 1931 από τη ΓΣΕΕ.

112. Σε χώρες, όπως η Γαλλία ή η Ιταλία, οι ιδεολογικοπολιτικές διαφοροποιήσεις εντός του εργατικού κινήματος έχουν εκφραστεί με την οργανωτική διάσπαση σε περισσότερες κεντρικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες κατά περίπτωση συνεργάζονται ή όχι.
113. Προφανώς αναφερόμαστε και στις συνταγματικές διατάξεις για την υπηρεσιακή κατάσταση των δημοσίων υπαλλήλων και ιδίως το τη μονιμότητά τους (άρθρο 103 § 4 Συντ.).
114. Οι διατάξεις του Συντάγματος που παρατίθενται στη συνέχεια περιέχονταν στην αρχική συνταγματική διατύπωση και δεν υπέστησαν καμία αλλαγή κατά τις δύο αναθεωρήσεις του 2001 (με το Β' Ψήφισμα της 6^{ης} Μαρτίου 1986 της ΣΤ' Αναθεωρητικής Βουλής) και του 2008 (με το Ψήφισμα της 27^{ης} Μαΐου 2008 της Η' Αναθεωρητικής Βουλής).

Στην επόμενη παράγραφο προστίθεται ως αναγκαίο στοιχείο της ελεύθερης άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας η αναγνώριση του απεργιακού δικαιώματος¹¹⁵ με την εξής διάταξη:

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

Απαγορεύεται η απεργία με οποιαδήποτε μορφή στους δικαστικούς λειτουργούς και σ' αυτούς που υπηρετούν στα σώματα ασφαλείας. Το δικαίωμα προσφυγής σε απεργία των δημόσιων υπαλλήλων και των υπαλλήλων της τοπικής αυτοδιοίκησης και των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου, καθώς και του προσωπικού των κάθε μορφής επιχειρήσεων δημόσιου χαρακτήρα ή κοινής ωφέλειας, που η λειτουργία τους έχει ζωτική σημασία για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου, υπόκειται στους συγκεκριμένους περιορισμούς του νόμου που το ρυθμίζει. Οι περιορισμοί αυτοί δεν μπορούν να φθάνουν έως την κατάργηση του δικαιώματος της απεργίας ή την παρεμπόδιση της νόμιμης άσκησης του».

Τέλος, στο άρθρο 22 § 2 Συντ. αναγνωρίζεται άλλη μία έκφανση λειτουργίας της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αυτή της συλλογικής αυτονομίας, με την παραχώρηση στους κοινωνικούς συνομιλητές παράλληλης προς αυτήν του νόμου κανονιστικής αρμοδιότητας να ρυθμίζουν με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους γενικούς όρους εργασίας¹¹⁶.

2.3. Έννοια, σκοπός και είδη συνδικαλιστικών οργανώσεων των μισθωτών

A. Έννοια συνδικαλιστικής οργάνωσης

Ως συνδικαλιστική οργάνωση πρέπει να θεωρείται κάθε συσσωμάτωση εργαζομένων με εξαρτημένη εργασία ή εργοδοτών αυτών, στην οποία, υπό προϋποθέσεις, αποδίδονται από το νόμο ειδικά δικαιώματα εκπροσώπησης κατ' αρχήν των μελών τους ή σε ειδικές περιπτώσεις και ευρύτερων ομάδων του επαγγέλματος ή του κλάδου που καλύπτουν καταστατικά.

115. Για το απεργιακό δικαίωμα βλ. παρακάτω στο ειδικό κεφάλαιο περί δικαίου των εργασιακών συγκρούσεων.

116. Για τη συλλογική αυτονομία βλ. παρακάτω στο ειδικό κεφάλαιο περί συλλογικής αυτονομίας και επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας.

Η Πολιτεία κατοχυρώνει και ρυθμίζει με διαφορετικά νομοθετήματα τις οργανώσεις των εργαζομένων¹¹⁷ από αυτές των εργοδοτών¹¹⁸, ενώ και για τις δύο περιπτώσεις βρίσκουν εφαρμογή και οι γενικές διατάξεις περί νομικών προσώπων των γενικών αρχών του Αστικού Κώδικα, στο μέτρο που επικρατούν οι ειδικότερες ρυθμίσεις του εργατικού δικαίου.

Βασική έκφραση της ανεξαρτησίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων αποτελεί η απαγόρευση των μικτών οργανώσεων, δηλαδή η απαγόρευση της συμμετοχής των εργοδοτών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων. Αυτό προβλέπεται ρητώς από τον νομοθέτη¹¹⁹, αλλά αποτελεί και αυτόνομο στοιχείο της αυτονομίας και της ανεξαρτησίας των εργατικών συνδικάτων.

B. Σκοποί των συνδικαλιστικών οργανώσεων

Συναφές με την έννοια των συνδικαλιστικών οργανώσεων ζήτημα είναι και ο υπηρετούμενος από αυτές σκοπός. Κατά το Σύνταγμα και κατά το νόμο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων¹²⁰.

Η εξυπηρέτηση των σκοπών αυτών, κατά το νόμο, δεν επιτρέπεται να συνδυάζεται με οποιασδήποτε κερδοσκοπική δραστηριότητα¹²¹, είτε αυτή ασκείται συστηματικά, είτε ευκαιριακά. Έτσι, δεν επιτρέπεται οι συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν εμπορία ή άλλη επιχειρηματική δραστηριότητα.

Ωστόσο, έχουν τη δυνατότητα, χωρίς επιδίωξη κέρδους, να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους¹²².

117. Για τις εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις βασικό νομοθέτημα αποτελεί ο Ν 1264/1982 Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων, όπως αυτός ισχύει μετά τους Ν 1446/1984, Ν 1545/1985, Ν 2336/1995, Ν 1915/1990, Ν 2224/1994, Ν 2956/2001.

118. Για τις εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις βασικό νομοθέτημα αποτελεί ο Ν 1712/1987 Εκσυγχρονισμός επαγγελματικών οργανώσεων των εμπόρων, βιοτεχνών και λοιπών επαγγελματιών και άλλες διατάξεις, όπως αυτός ισχύει μετά τους Ν 1881/1990, Ν 2081/1992, Ν 2741/1999.

119. Το άρθρο 14 § 3 Ν 1264/1982 ορίζει ότι: «Δεν επιτρέπεται να συμμετέχουν σε συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων εργοδότες».

120. Άρθρο 4 § 1 Ν 1264/1982.

121. Άρθρο 4 § 2 Ν 1264/1982.

122. Άρθρο 4 § 2 Ν 1264/1982. Παλαιότερα, με βάση ειδικές ρυθμίσεις (άρθρα 21 Ν 281/1914 περί σωματείων και 33 έως 39 ΒΔ της 15/20.5.1920 περί επαγγελματικών σωματείων)

Για την πραγματοποίηση των παραπάνω σκοπών τους, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δικαιούνται μεταξύ άλλων:

α) Ν' αναφέρονται στις διοικητικές και άλλες αρχές για κάθε ζήτημα που αφορά τους σκοπούς τους, τα μέλη τους, τις εργασιακές και γενικότερα επαγγελματικές σχέσεις και τα συμφέροντα των μελών τους.

β) Να καταγγέλλουν και να εγκαλούν στις διοικητικές και δικαστικές αρχές τις παραβιάσεις της εργατικής και ασφαλιστικής νομοθεσίας καθώς και των κανονισμών ή οργανισμών που αφορούν στις ίδιες ή τα μέλη τους¹²³.

γ) Να ασκούν ενώπιον δικαστηρίου τα δικαιώματα των μελών τους που προκύπτουν από συλλογική σύμβαση ή από άλλες διατάξεις που εξομοιώνονται προς διατάξεις συλλογικής σύμβασης, καθώς και να παρεμβαίνουν υπέρ διαδίκου μέλους τους ή, στην περίπτωση δευτεροβάθμιων ή τριτοβάθμιων ενώσεων υπέρ μέλους κάποιας από τις οργανώσεις που συνιστούν την ένωση¹²⁴.

Γ. Η Εφαρμογή της αρχής της πολλαπλότητας

Σχετικά με την κατοχύρωση της αρχής της πολλαπλότητας στην ελληνική έννομη τάξη, γίνεται δεκτό ότι κατά την έννοια των διατάξεων των άρθρων 5 § 1, 12 § 1, 23 και 25 Συντ. με τις οποίες κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, η συνδικαλιστική ελευθερία και το δικαίωμα για ανάπτυξη της προσωπικότητας και

είχαν ιδρυθεί τα λεγόμενα «αλληλοβοηθητικά σωματεία» (βλ. σχετικά και ΑΠ 813/2011 ΕΕργΔ 70, 2011, 1266). Σήμερα, τα αλληλοβοηθητικά ταμεία λειτουργούν ως ιδιωτικοί ασφαλιστικοί οργανισμοί, με βάση τις διατάξεις των καταστατικών τους (βλ. ΑΠ 426/2010 ΕΕργΔ 69, 2010, 1343). Τα αλληλοβοηθητικά ταμεία αποτελούν ιδιωτικούς ασφαλιστικούς οργανισμούς επικουρικής ασφαλίσεως, χωρίς να ασκούν εξουσία, και λειτουργούν ως σωματεία (ΑΠ 1313/2012 ΤΝΠ/ΔΣΑ).

123. Άρθρο 4 § 3 Ν 1264/1982.

124. Άρθρο 669 ΚΠολΔ. Βλ. και *Μπακόπουλος Κ.*, Δικονομικά δικαιώματα συνδικαλιστικών οργανώσεων, ΕΛΔνη 51, 2010, σελ. 17 επ. Η απαρίθμηση από το άρθρο 669 ΚΠολΔ των περιπτώσεων νομιμοποίησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων προς άσκηση των δικαιωμάτων των μελών τους είναι περιοριστική, αναφέρεται δηλαδή στην άσκηση δικαιωμάτων που πηγάζουν μόνο από διατάξεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας, στο πεδίο εφαρμογής των οποίων εντάσσονται τα μέλη των οργανώσεων αυτών. Επομένως δεν παρέχεται από την άνω διάταξη (άρθρο 669 ΚΠολΔ) νομιμοποίηση στις οργανώσεις αυτές προς άσκηση των δικαιωμάτων των μελών τους, που προέρχονται από άλλες ρυθμίσεις, όπως από ατομικές συμβάσεις εργασίας, πρακτικά συμφωνίας, εγκυκλίου ή αποφάσεις του εργοδότη, από πρακτική της εκμετάλλευσης, οργανισμό ή κανονισμό εργασίας, ανεξαρτήτως εάν εκδόθηκαν με εξουσιοδότηση νόμου ή κυρώθηκαν με νόμο. Άλλωστε, ακόμη και εάν πρόκειται για άσκηση δικαιώματος που προκύπτει από όρο ΣΣΕ, υπό τις συγκεκριμένες συνθήκες, δεν αποκλείεται η αξίωση εκ μέρους της συνδικαλιστικής οργάνωσης υπέρ των μελών της του εκ της εν λόγω ΣΣΕ πηγάζοντος δικαιώματος να ασκείται καταχρηστικά παραβιάζουσα το άρθρο 281 ΑΚ (ΑΠ 519/2008 ΕΕργΔ 68, 2009, 443).

συμμετοχής στην οικονομική και κοινωνική ζωή της χώρας, μέσω της σωματειακής οργάνωσης και δράσης, οι Έλληνες πολίτες έχουν δικαίωμα να ιδρύουν μη κερδοσκοπικά σωματεία και να μετέχουν σ' αυτά, χωρίς περιορισμό ως προς τον αριθμό τους, αρκεί μόνο να τηρούν τους όρους του νόμου και η άσκηση του δικαιώματος αυτού να μην είναι καταχρηστική.

Πρόκειται για την αρχή της πολλαπλότητας των σωματείων, δηλαδή της δυνατότητας παράλληλης ίδρυσης και ακώλυτης λειτουργίας στον ίδιο τόπο και κατά τον ίδιο χρόνο περισσότερων σωματείων που απαρτίζονται από μέλη που ασκούν το ίδιο επάγγελμα ή ανήκουν στην ίδια επαγγελματική κατηγορία, στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή στην ίδια επιχείρηση και που επιδιώκουν τον ίδιο σκοπό, κατά το μέτρο που κρίνεται σκόπιμο από τους ενδιαφερόμενους για την εξυπηρέτηση των υλικών και ηθικών συμφερόντων τους¹²⁵. Ο δικαστικός έλεγχος της δυνατότητας αυτής πρέπει να περιορίζεται μόνο στο πεδίο του ελέγχου της νομιμότητας και όχι της σκοπιμότητας, με την έννοια ότι το δικαστήριο δεν μπορεί να ελέγξει αν το σωματείο είναι ή όχι κοινωνικά ωφέλιμο ή αν πράγματι προάγει τα συμφέροντα των μελών του ή ακόμη αν ανταγωνίζεται ή όχι άλλο παρεμφερές-προϋπάρχον σωματείο¹²⁶.

Υπό το πρίσμα της εφαρμογής της αρχής της πολλαπλότητας, έχει γίνει δεκτό ότι δεν μπορεί να θεωρηθεί άκυρη η σύσταση και στη συνέχεια η παράλληλη λειτουργία δεύτερης συνδικαλιστικής οργάνωσης αποκλειστικά από μέλη που ανήκουν ήδη σε άλλη συνδικαλιστική οργάνωση της ίδιας κατηγορίας, αφού στην περίπτωση αυτή με τη σύσταση της νέας οργάνωσης δηλώνεται με σαφήνεια η βούληση των ιδρυτικών μελών να παύσουν να ανήκουν στην πρώτη, τουλάχιστον από το χρονικό σημείο που η δεύτερη αποκτήσει νομική προσωπικότητα¹²⁷.

Όπως αναφέραμε, το δικαίωμα ίδρυσης Σωματείου, όπως κάθε άλλο δικαίωμα, υπάγεται στον έλεγχο κατάχρησης δικαιώματος¹²⁸. Με βάση αυτόν τον έλεγχο, η ίδρυση δεύτερου ή περισσότερων σωματείων στο ίδιο εκπροσωπευτικό

125. ΕφΑθ 4546/2012 ΔΕΕ 2013, 693.

126. ΑΠ 764/2005 ΕλΔνη 46, 2005, 1125, ΑΠ 1269/2001 ΕλΔνη 43, 2002, 164, ΕφΑθ 4546/2012 ΔΕΕ 2013, 693, ΕφΑθ 6307/2002 ΕλΔνη 44, 2003, 862, ΕφΑθ 2679/1996 ΕΕργΔ 56, 1997, 784 = ΝοΒ 45, 1997, 59, ΜΠρΑθ 30/2008 ΕΕργΔ 67, 2008, 394, ΜΠρΘεσ 34563/2001 ΕΕργΔ 61, 2002, 597, ΜΠρΘεσ 10325/1999 Αρμ 55, 2001, 776.

127. ΑΠ 1374/2005 ΔΕΕ 11/2005, 1221 = ΕλΔνη 49, 2008, 806, ΜΠρΑγρ 134/1996 ΑρχΝ 1997, 346.

128. Ο περί καταχρηστικότητας ισχυρισμός του νεοϊδρυόμενου σωματείου προβάλλεται από το προϋφιστάμενο με τριτανακοπή κατά της απόφασης που αναγνώρισε το νέο σωματείο, εφόσον δεν είχε κληθεί ή δεν συμμετείχε στη σχετική διαδικασία της εκουσίας δικαιοδοσίας. Ωστόσο, μπορεί το προϋφιστάμενο σωματείο να παρέμβει στη δίκη περί αναγνώρισης του νέου σωματείου, που μπορεί να γίνει και κατά τη συζήτηση στο ακροατήριο χωρίς τήρηση έγγραφης προδικασίας, καθώς και με τις προτάσεις (ΜΠρΘεσ 10325/1999 Αρμ 55, 2001, 776). Ο τριτανακόπων δεν είναι αναγκαίο να επικαλεσθεί δόλο των αρχικώς αιτούντων (ΜΠρΘεσ 34563/2001 ΕΕργΔ 61, 2002, 597).

πεδίο και με τους ίδιους σκοπούς μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική όταν: α) η λειτουργία του μεταγενέστερου σωματείου παρεμποδίζει ή περιορίζει την άσκηση του δικαιώματος του συνεταιρίζεσθαι από τα μέλη του προϋφιστάμενου σωματείου, έτσι ώστε να ματαιώνεται ο συνταγματικά προστατευόμενος σκοπός του δικαιώματος αυτού, β) η επωνυμία του νεότερου σωματείου είναι ίδια ή παρόμοια με εκείνη του προϋφιστάμενου σωματείου εις τρόπον ώστε να προκαλείται σύγχυση ως προς την ταυτότητά τους και γ) η συνύπαρξη αυτή παρακωλύει την εύρυθμη λειτουργία τους και την επίτευξη των σκοπών τους, σε βάρος των συμφερόντων των μελών τους. Σε τέτοια περίπτωση το προϋφιστάμενο νόμιμο σωματείο μπορεί να τριτανακόψει την χωρίς κλήση ή συμμετοχή του εκδοθείσα απόφαση ίδρυσης του νέου συνδικαλιστικού σωματείου¹²⁹.

Όμως, δεν υπάρχει σύγχυση στη λειτουργία και δραστηριότητα περισσότερων σωματείων όταν στην επωνυμία τους υπάρχει ουσιώδης διαφορά η οποία καθίσταται ευχερώς αντιληπτή από το επιδεικνύον τη συνηθισμένη επιμέλεια υποψήφιο μέλος¹³⁰, ενώ, η κατάσταση του ανταγωνισμού μεταξύ των σωματείων δεν αρκεί από μόνη της για να θεμελιωθεί η καταχρηστικότητα της ίδρυσης του δεύτερου σωματείου¹³¹.

Πέραν αυτών, σκόπιμο είναι να διευκρινισθεί ότι διαφοροποιείται το περιεχόμενο της αρχής της πολλαπλότητας, που αφορά στην ελεύθερη ίδρυση απεριόριστου αριθμού συνδικαλιστικών οργανώσεων, από το περιεχόμενο του δικαιώματος συμμετοχής κάθε εργαζόμενου σε πολλαπλό αριθμό συνδικαλιστικών οργανώσεων¹³².

Δ. Κατηγορίες – είδη εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων

Σύμφωνα με τις ισχύουσες γενικές διατάξεις (Ν 1264/1982) αλλά και λόγω της ίδιας της δομής του συνδικαλιστικού κινήματος, οι εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις κατηγοριοποιούνται με βάση διάφορα κριτήρια.

Ένα πρώτο κριτήριο κατηγοριοποίησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων προέρχεται από το γεγονός ότι το συνδικαλιστικό κίνημα έχει επιλέξει να οργανωθεί με ιεραρχικό τρόπο.

129. ΑΠ 1374/2005 ΕλΔν 49, 2008, 806, ΑΠ 764/2005 ΕλΔν 46, 2005, 1125, ΑΠ 1842/1984 ΕλΔν 26, 432, ΕφΑθ 4546/2012 ΔΕΕ 2013, 693, ΕφΑθ 6307/2002 ΕλΔν 44, 2003, 862, ΕφΑθ 6307/2002 ΕλΔν 44, 2003, 862, ΕφΠειρ 488/1985 ΝοΒ 34, 890, ΜΠρΘεσ 34563/2001 ΕΕργΔ 61, 2002, 597, ΜΠρΑγρ 134/1996 ΑρΧΝ 1997, 346, ΕιρΑθ 857/1998 ΕΕργΔ 57, 1998, 998.

130. ΕφΑθ 4546/2012 ΔΕΕ 2013, 693, ΕφΑθ 6307/2002 ΕλΔν 44, 2003, 862, ΜΠρΑθ 30/2008 ΕΕργΔ 67, 2008, 394.

131. ΜΠρΑθ 30/2008 ΕΕργΔ 67, 2008, 394, ΜΠρΑθ 2461/1998 ΝοΒ 46, 1998, 1461.

132. Στην ελληνική έννομη τάξη το ζήτημα αυτό ρυθμίζεται στη διάταξη του άρθρου 7 § 1 Ν 1264/1982, όπως αναλυτικότερα θα αναπτύξουμε παρακάτω.

Συγκεκριμένα, υπάρχουν α) πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν μέλη φυσικά πρόσωπα, δηλαδή εργαζομένους που εργάζονται με μισθωτή εργασία, β) δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν μέλη πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις και γ) τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν μέλη δευτεροβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις.

α) Πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις

Κατά το νόμο¹³³, οι πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις διαχωρίζονται σε:

1) Πρωτοβάθμια συνδικαλιστικά σωματεία

Τα πρωτοβάθμια σωματεία έχουν μέλη εργαζόμενους που απασχολούνται σε μία μόνο επιχείρηση (επιχειρησιακά σωματεία) ή σε μία μόνο εκμετάλλευση μιας επιχείρησης (σωματεία εκμετάλλευσης¹³⁴) ή εργαζομένους που απασχολούνται σε διάφορες επιχειρήσεις αλλά ασκούν ένα συγκεκριμένο επάγγελμα ή συναφή επαγγέλματα (ομοιοεπαγγελματικά πρωτοβάθμια σωματεία) ή έχουν μέλη εργαζόμενους διαφόρων επαγγελμάτων που απασχολούνται σε διάφορους εργοδότες, οι οποίοι όμως όλοι δραστηριοποιούνται σε ένα συγκεκριμένο παραγωγικό κλάδο (κλαδικά πρωτοβάθμια σωματεία).


Για παράδειγμα, ο «Σύλλογος εργαζομένων Εμπορικής Τράπεζας» είναι ένα πρωτοβάθμιο επιχειρησιακό συνδικαλιστικό σωματείο, ο «Σύλλογος Λογιστών Αθήνας» είναι πρωτοβάθμιο ομοιοεπαγγελματικό σωματείο και ο «Σύνδεσμος Ξενοδοχοϋπαλλήλων Νομού Ηρακλείου» είναι πρωτοβάθμιο κλαδικό σωματείο.

Πέραν των ανωτέρω, ειδικές περιπτώσεις μη προβλεπομένων από το νόμο πρωτοβάθμιων σωματείων, αλλά που συχνά συναντώνται στη συνδικαλιστική πρακτική, αποτελούν: α) Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις που έχουν χαρακτήρα «ομιλικού συνδικαλιστικού σωματείου», δηλαδή καλύπτουν με το καταστατικό τους εργαζομένους περισσότερων επιχειρήσεων ενός ομίλου εταιρειών¹³⁵. β) Αυτές που έχουν χαρακτήρα «τοπικού-επιχειρησιακού σωματείου»,

133. Άρθρο 1 § 3 Ν 1264/1982.

134. Συνήθως πρόκειται για σωματεία που ιδρύονται σε επί μέρους παραγωγικές εκμεταλλεύσεις μιας επιχείρησης (π.χ. επί μέρους εργοστασιακά σωματεία). Τα εν λόγω «σωματεία εκμετάλλευσης» έχουν αρμοδιότητα να συνάπτουν και αντίστοιχου εύρους επιχειρησιακές ΣΣΕ (άρθρο 3 § 1 περ. γ' Ν 1876/1990).

135. Οι πρωτοβάθμιες αυτές οργανώσεις δεν έχουν τα χαρακτηριστικά επιχειρησιακής, αλλά διεπιχειρησιακής συνδικαλιστικής οργάνωσης, που μπορεί να έχουν ταυτόχρονα χαρακτηριστικά είτε ιδιόμορφης κλαδικής πρωτοβάθμιας οργάνωσης (όταν όλες οι επιχειρήσεις του ομίλου δραστηριοποιούνται στον ίδιο ή συναφή κλάδο), είτε διακλαδικής πρωτοβάθμιας οργάνωσης (όταν οι επιχειρήσεις του ομίλου δεν ανήκουν στον ίδιο ή συναφή κλάδο δραστηριότητας). Είναι προφανές ότι η ιδιομορφία που παρουσιάζουν οι οργανώσεις αυτές έχει επιπτώσεις στην άσκηση εκ μέρους τους επί μέρους δικαιωμάτων, είτε αυτά προκύπτουν από την

An abstract painting featuring a row of stylized human figures. Each figure is composed of a vertical, brush-stroke-like body and a circular head. The figures are rendered in a variety of colors including yellow, orange, red, pink, purple, blue, and teal. The background is a soft, light-colored wash with some faint circular marks. The overall style is expressive and modern.

ISBN: 978-960-562-460-6



15494