



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
Εθνικόν και Καποδιστριακόν
Πανεπιστήμιον Αθηνών
— ΙΔΡΥΘΕΝ ΤΟ 1837 —

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ

ΤΟΜΕΑ Β' ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ – ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2015 - 2016

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

του Βασίλειου Ιωάννη Διονυσόπουλου

A.M.: 1605

**Ζητήματα Συλλογικού Εργατικού Δικαίου στους
Ομίλους Επιχειρήσεων**

Επιβλέπων:

Ομότιμος Καθηγητής Τραυλός – Τζανετάτος Δημήτριος

Αθήνα, Νοέμβριος 2017

Copyright © Βασίλειος Διονυσόπουλος, 2017

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved. Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

ΠΡΩΤΟ ΜΕΡΟΣ

Η εργοδοτική ευθύνη στους ομίλους επιχειρήσεων μεταξύ θεωρίας και νομολογίας

Ο κυρίαρχος ρόλος των ομίλων επιχειρήσεων στην οικονομία και στο δίκαιο

ι) Η οικονομική σημασία του φαινομένου της ομιλοποίησης – συγκέντρωσης κεφαλαίου

Στο σύγχρονο καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής, οι όμιλοι επιχειρήσεων αποτελούν τον πιο κεντρικό μηχανισμό συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης του κεφαλαίου¹. Προσφέρουν ευρεία ευελιξία και σημαντικά οικονομικά πλεονεκτήματα στους φορείς τους, με αποτέλεσμα το φαινόμενο της ομιλοποίησης να μπορεί να θεωρηθεί ο κυρίαρχος μηχανισμός σύγχρονης επιχειρηματικής οργάνωσης και δράσης². Ένας μονοπωλιακός όμιλος επιχειρήσεων δεν πρέπει να κατανοείται με την κυριολεκτική έννοια, δηλαδή ως τη μοναδική επιχείρηση που ελέγχει όλη την παραγωγή και την αγορά σε μεγάλους κλάδους της οικονομίας. Κατ'ουσίαν οι μονοπωλιακοί όμιλοι επιχειρήσεων συνιστούν μεγάλες μετοχικές καπιταλιστικές επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε έναν ή περισσότερους κλάδους της οικονομίας και μοιράζονται μαζί με άλλους ομίλους το μεγαλύτερο ποσοστό της παραγωγής και της αγοράς. Αυτός είναι και ο λόγος που ανταγωνίζονται σκληρά μεταξύ τους, με αποτέλεσμα η ομιλοποίηση και η δημιουργία μονοπωλιακών ομίλων επιχειρήσεων να μην αναιρεί τον ανταγωνισμό, αλλά να οδηγεί στην εκδήλωσή του σε άλλο επίπεδο, κυρίως μεταξύ των μονοπωλίων. Ο ανταγωνισμός εκδηλώνεται και στο εσωτερικό των ίδιων των μονοπωλιακών ομίλων (ενδομονοπωλιακός ανταγωνισμός), κύρια για τον έλεγχο του

¹**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 88 αλλά και του ίδιου, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 15 επ., **Ν. Ρόκα**, Εμπορικές Εταιρίες, 2012, σελ. 387 επ., **Παμπούκη**, Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρίας, τ. Α, σελ. 59 επ. αλλά και **Παμπούκη**, Ένταξη ανώνυμης εταιρίας σε όμιλο πολυεθνικό, σελ. 79.

²**Δούβλη**, Η αμοιβαία συμμετοχή στο κεφάλαιο εμπορικών εταιριών (Συγκριτική επισκόπηση του ελληνικού και γαλλικού δικαίου), ΕΕμπΔ 1986, σελ. 209, **Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 2 – 4, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα αλλά και **Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στην προβληματική της προστασίας των δανειστών, σελ. 2 επ.

μετοχικού πακέτου, μεταξύ των διαφόρων τμημάτων του κεφαλαίου (βιομηχανικό – τραπεζικό – εμπορικό), μεταξύ νέων δυναμικών και παλιότερων απαξιωμένων επιχειρήσεων. Η κυριαρχία των ομίλων επιχειρήσεων στην οικονομική ζωή δε σημαίνει βέβαια ότι δεν παρατηρούνται διαρκώς ανακατατάξεις μεταξύ των διάφορων ομίλων, διάλυση επιχειρήσεων (ομίλων), δημιουργία άλλων.

Αναντίρρητα, οι όμιλοι επιχειρήσεων συγκεντρώνουν επιχειρήσεις διαφόρων κλάδων και τομέων της καπιταλιστικής οικονομίας. Μάλιστα, η οικονομική και εργασιακή πραγματικότητα αναδεικνύει ότι κάτω από τον ίδιο όμιλο μπορεί να στεγάζονται επιχειρήσεις σε παραγωγικές δραστηριότητες (μεταφορές, μεταποίηση, ενέργεια, τηλεπικοινωνίες, κατασκευές), επιχειρήσεις στο χρηματοπιστωτικό τομέα (τράπεζες – ασφάλειες), επιχειρήσεις στο εμπόριο. Το ιδιαίτερα δυναμικό στοιχείο στη σύνθεση των ομίλων επιχειρήσεων αποτελεί πιο συγκεκριμένα, ότι αφενός συνιστούν μορφή ταχείας συγκέντρωσης του κεφαλαίου και αφετέρου αποκέντρωσης των επιμέρους επιχειρήσεων του ομίλου. Αυτό ακριβώς το καθοριστικό γνώρισμά, δίνει και τη δυνατότητα στους ομίλους επιχειρήσεων να εμφανίζουν μεγάλη ποικιλία ως προς τη δομή, την οργάνωσή τους και τις επιμέρους κατηγοριοποιήσεις που μπορούν να λάβουν. Όντας φαινόμενο δυναμικό, διαρκώς εξελισσόμενο και με ιδιαίτερη σημασία στην αναπαραγωγή του κεφαλαίου και στην εξασφάλιση κέρδους για τις επιχειρήσεις, η οντολογική – πραγματολογική αλλά και δικαιική σύλληψή και θεώρησή του καθίσταται στην πράξη ιδιαίτερα δυσχερής.

Από νωρίς διατυπώθηκε από την θεωρία η παρατήρηση, που αποτέλεσε και βάση για την οριοθέτηση του φαινομένου της ομιλοποίησης, ότι οι όμιλοι επιχειρήσεων αποτελούν ενότητες που συναπαρτίζονται από περισσότερες νομικά αυτοτελείς επιχειρήσεις³. Βέβαια, το ζήτημα που τίθεται είναι, αν, παρά την παρεμβαλλόμενη

³**Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στη νομολογία, σελ. 134 επ., **Ν. Ρόκα**, ό.π. σελ. 388, **Παμπούκη**, Οικονομική ενότητα του ομίλου εταιριών και νομικές συνέπειες της, Επισκ.Ε.Δ. Γ/1999, σελ. 904, **του ιδίου**, Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρίας, τ.Α, σελ. 53, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 88 επ., **του ιδίου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 17 – 18 αλλά και Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 18 επ., **Μιχαλόπουλου**, Η προστασία των δανειστών θυγατρικών εταιριών, ΕΕμπΔ 1981, σελ. 356 επ., **Αλεπάκου**, Ο παραμερισμός (κάμψη) της νομικής προσωπικότητας της Α.Ε. στη νομολογία, σελ. 12, **Γ. Λεβέντη**, Συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εθνικών και υπερεθνικών ομίλων επιχειρήσεων σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου – Πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 147, **Φ. Δερμιτζάκη**, ό.π. σελ. 17 επ., **Σιτανιώτη – Μαρούδη**, Η διαμόρφωση της ευθύνης στον όμιλο επιχειρήσεων, Εισήγηση στο 12^ο συνέδριο Εμπορικού Δικαίου, Θεσσαλονίκη 15 – 17 Νοέμβρη 2002,

νομική αυτοτέλεια, οι επιχειρήσεις αυτές αποτελούν στην ουσία μία ενιαία επιχείρηση και σε καταφατική περίπτωση αν αυτό έχει και νομικές συνέπειες⁴.

Μεταξύ των επιχειρήσεων αυτών διαπιστώνεται ορισμένος οικονομικοεπιχειρηματικός σύνδεσμος και μία λειτουργική συνάφεια, που παρά το νομικό κατακερματισμό των ομίλων επιχειρήσεων και την, από πρώτης απόψεως, νομική αυτοτέλεια των επιμέρους επιχειρήσεων – νομικών προσώπων, οδηγεί τελικά σε οικονομική ενότητά τους. Χαρακτηριστικό δομικό στοιχείο του ομίλου επιχειρήσεων αποτελεί συνεπώς ότι παρουσιάζει ενότητα σαν οικονομικό φαινόμενο, με αποτέλεσμα συχνά οι επιμέρους επιχειρήσεις που τον απαρτίζουν να λειτουργούν ως υποκαταστήματα της ίδιας επιχείρησης ή και σαν επιμέρους τμήματα μίας και μόνης εκμετάλλευσης ή επιμέρους εκμεταλλεύσεις της ίδιας επιχείρησης (μητρική – κυρίαρχη επιχείρηση).

Η οικονομική ενότητα αποδεικνύεται ιδίως όταν η μητρική εταιρία κατέχει την πλειοψηφία των κεφαλαίων των υπόλοιπων επιχειρήσεων ή υπάρχει σχέση πλειοψηφικής συμμετοχής μέσω των δικαιωμάτων ψήφου της μίας στη διοίκηση της άλλης ή σε περίπτωση σχέσης εξάρτησης. Σχέση εξάρτησης, ειδικότερα υπάρχει, όταν η κυρίαρχη επιχείρηση μετέχει κατά πλειοψηφία στην εξαρτημένη εταιρία, ώστε αβίαστα να προκύπτει η δυνατότητα στελέχωσης των οργάνων διοίκησης της εξαρτημένης εταιρίας με πρόσωπα που υπηρετούν αποκλειστικά τις επιδιώξεις της κυρίαρχης επιχείρησης⁵. Επιπλέον, στοιχείο της οικονομικής ενότητας του ομίλου, σαφώς συνιστά και η ενιαία διοίκηση των επιχειρηματικών συμφερόντων, με την έννοια της ενιαίας χάραξης της οικονομικής πολιτικής των επιχειρήσεων που τον απαρτίζουν ή και ελέγχου στις σχετικές επιχειρήσεις, συνολικότερα η άσκηση δεσπόζουσας επιρροής της μητρικής στη διοίκηση, στα όργανα και εν γένει στη

Μπακόπουλου, Η ευθύνη της μητρικής εταιρείας έναντι αντισυμβαλλόμενων της θυγατρικής της, ΧΡΙΔ 2006, σελ. 106 επ.

⁴**Βλ. Θ. Λιακόπουλου, ό.π.** σελ.125, **Μούζουλα**, Τα κριτήρια εξάρτησης επιχειρήσεων σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του προσχεδίου 9^{ης} οδηγίας, Αρμ (11) 1987, σελ. 1003 αλλά και **Ι. Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 310 επ., 1995 και το ζήτημα όπως τίθεται στη γερμανική θεωρία, ιδίως: **Kirchner**, ZGR 2/1985, σελ. 214 – 215, σελ. 216, 224 επ., **Henssler**, σελ. 23 επ., **Lutter**, Die zivilrechtliche Haftung in der Unternehmensgruppe, ZGR, 2/1982, σελ. 244 επ. του ίδιου, ZGR 3/1987, σελ. 334, **Emmerich/Sonnenchein**, σελ. 75, **Hopt**, σελ. 289 επ., **Scheider**, Das Recht der Konzernfinanzierung, ZGR 3/1984, σελ. 499, 505 – 506, **Martens**, Grundlegendes Konzernarbeitsrechts, ZGR 3.1984, σελ. 427.

⁵**Παπαγιάννη**, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις στο γερμανικό και ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο, Επιστ. Επετηρίδα Δ.Σ.Θ. 14 (1993), σελ. 157 επ., **Τριανταφυλλάκη**, σημείωμα σε: Hopt, Ευρωπαϊκό Δίκαιο των Συνδεδεμένων επιχειρήσεων, ΔΕΕ 8-9/1999, σελ. 806 και **Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στην προβληματική της προστασίας των δανειστών, σελ. 3 επ.

λειτουργία της θυγατρικής⁶. Ο έλεγχος και η διοίκηση που υφίστανται οι επιμέρους επιχειρήσεις από την κυρίαρχη επιχείρηση, έχει και σαν απότοκο τα συμφέροντα κυρίαρχης και εξαρτημένων επιχειρήσεων να ταυτίζονται ή και να μην μπορεί να γίνει λόγος για ατομικό εταιρικό συμφέρον των επιμέρους επιχειρήσεων του ομίλου.

Στο σημείο αυτό, προετοιμάζοντας και την ανάλυση που θα ακολουθήσει και παρά τον αποσπασματικό και ελλιπή προσδιορισμό των ομίλων επιχειρήσεων από την ελληνική νομοθεσία, αξίζει να αναφερθεί ο ορισμός που δίνεται από το **π.δ. 40/1997 (άρθρα 3-4)**⁷, που εκδόθηκε σε συμμόρφωση προς την **Οδηγία 94/45/EK**⁸ για το δικαίωμα εργαζομένων στην ενημέρωση και διαβούλευση σε κοινοτικής κλίμακας επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων⁹, σύμφωνα με τον οποίο: «όμιλος επιχειρήσεων» νοείται κάθε όμιλος που περιλαμβάνει ελέγχουσα και ελεγχόμενες επιχειρήσεις. Ελέγχουσα δε επιχείρηση είναι αυτή που μπορεί να ασκεί δεσπύζουσα επιρροή, άμεσα ή έμμεσα, σε μία άλλη επιχείρηση λόγω δικαιωμάτων κυριότητας, χρηματοοικονομικής συμμετοχής, ή βάσει ειδικών κανόνων δικαίου¹⁰. Ειδικότερα, ελέγχουσα είναι η επιχείρηση που, είτε (α) κατέχει, άμεσα ή έμμεσα την πλειοψηφία του καλυφθέντος μετοχικού κεφαλαίου, είτε (β) διαθέτει, άμεσα ή έμμεσα, την πλειοψηφία των ψήφων που συνδέονται με τα εταιρικά μερίδια ή το μετοχικό κεφάλαιο της επιχείρησης, είτε, τέλος, (γ) μπορεί να διορίζει περισσότερα από τα μισά μέλη του διοικητικού συμβουλίου, ή του

⁶ **Μούζουλα**, ό.π., σελ. 1003, **του ιδίου**, Ενοποιημένοι λογαριασμοί, κεφάλαιο 13, σε: Περάκη (επιμ.), Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρίας, σελ. 784, 813, **του ιδίου**, Η ευθύνη της μητρικής επιχείρησης για τις ευθύνες της θυγατρικής, ΕΕμπΔ 1991, σελ. 406 επ., **Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 131 επ., **Δούβλη**, ΕΕμπΔ 1986, σελ. 210, **Ν. Ρόκα**, ό.π., σελ. 388, **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 310, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 16, **του ιδίου**, Το Εργατικό Δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, 2014, σελ. 4 – 8, **Λεβέντη**, **βλέπε ιδίως σε**: Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 147

⁷ **Βλ. Κουτρούκη**, Οι νέοι συμμετοχικοί θεσμοί στις υπερεθνικές επιχειρήσεις: Το δυσεκπλήρωτο ενός χρόνιου αιτήματος, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά ημερίδας του ΟΜΕΔ, 25-06-1998, σελ. 55.

⁸ Η Οδηγία 94/45/EK μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το π.δ. 40/1997. Στην αρχική Οδηγία επουσιώδεις τροποποιήσεις επέφερε η Οδηγία 2009/38/EK (ν. 4052/2012).

⁹ Βλ. σχετικά **Τραυλού – Τζανετάτου**, Κριτικές παρατηρήσεις για το θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, 1999, σελ. 44 επ., **Ι.Ληξουριώτη**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη: Η Κοινοτική Οδηγία 94/45 για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχείρησης και το Προεδρικό Διάταγμα 40/97, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, 1999, σελ. 21 επ., **Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, ΔΕΕ (34), 1997, ΣΕΛ. 1151 επ., **Γαβαλά**, Αναφορά στο σχέδιο οδηγίας 94/45/EK για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, ΔΕΕ 1995, σελ. 161 επ. και **Ι. Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 310.

¹⁰ **Βλ. Γαμβρούδη**, Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, 483/2007, σελ. 305.

διευθυντικού ή εποπτικού σώματος της επιχείρησης, με προέχον αυτό το τελευταίο κριτήριο. Ενώ, σύμφωνα με το προσχέδιο της 9^{ης} οδηγίας, που αφορά την προστασία των μετόχων και των πιστωτών στους ομίλους επιχειρήσεων, κρίσιμο ρόλο διαδραματίζει η δυνατότητα άσκησης ελέγχου που προκύπτει, σε συνδυασμό με την ιδιότητα του μετόχου ή εταίρου, από το γεγονός ότι, όπως προαναφέρθηκε μία επιχείρηση έχει την πλειοψηφία των ψήφων των μετόχων ή εταίρων στη γενική συνέλευση μίας άλλης επιχείρησης ή προκύπτει από το δικαίωμα διορισμού ή ανάκλησης της πλειοψηφίας των μελών του διοικητικού, διευθυντικού ή εποπτικού οργάνου μιας επιχείρησης, πέρα από την ιδιότητα του μετόχου ή εταίρου¹¹.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι όμιλοι επιχειρήσεων υφίστανται σε διάφορες βαθμίδες, ενώ όπως μητρικές επιχειρήσεις έχουν θυγατρικές, έτσι και θυγατρικές έχουν με τη σειρά τους άλλες θυγατρικές. Έτσι, δημιουργούνται μερικότερες βαθμίδες συνδέσεων επιχειρήσεων και, παράλληλα, υφίστανται υποόμιλοι εντός του ίδιου ομίλου¹². Είναι επόμενο ότι αυτή η διαβάθμιση, που συνιστά μόνο ένα μικρό μέρος αυτής της πολύπλοκης και διαδαλώδους επιχειρηματικής δομής καθιστά δυσχερή τη σύλληψη του φαινομένου της ομιλοποίησης και κύρια τον εντοπισμό του επιχειρηματικού κέντρου από το οποίο απορρέει η ενιαία διοίκηση ή ο έλεγχος των επιμέρους επιχειρήσεων, όπως και η οργανωτική σύνδεση ομίλων και υποομίλων. Περαιτέρω, δυσχεραίνεται και η ένταξη των επιμέρους ομίλων επιχειρήσεων σε ευρύτερες κατηγορίες για την ευχερέστερη κατηγοριοποίηση και αντιμετώπισή τους με περισσότερο ενιαίο και ομαδοποιημένο τρόπο. Όμως, αν και οι όμιλοι επιχειρήσεων

¹¹ Βλ. **Μούζουλα**, Τα κριτήρια εξάρτησης επιχειρήσεων σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του προσχεδίου της 9^{ης} Οδηγίας, Αρμ (11) 1987, σελ. 1002 επ., **Καρούδη**, Η κοινοτική οδηγία 92/101 για τη διασφάλιση της ακεραιότητας του κεφαλαίου της «μητρικής» ανώνυμης εταιρείας, κα η ανάγκη εναρμόνισης του ελληνικού δικαίου, ΝοΒ 44/1996, σελ. 545 επ., **Δ. Αυγητίδη**, σε ΔικΑΕ, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις και εταιρικό δίκαιο, Τόμος 1, Β' έκδοση, 2002, σελ. 230 επ., **Γεωργακόπουλο**, Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου (τεύχος 4) Συνδεδεμένες Επιχειρήσεις 1993, σελ. 15.

¹² **Ν. Ρόκα**, ό.π. σελ. 389 επ., **Αυγητίδης**, σελ. 74, όπου ο συγγραφέας κάνει ιδιαίτερη μνεία στους λόγους που μπορεί να οδηγήσουν στην πολυπλοκότητα των συνδέσεων που συναντώνται στους ομίλους επιχειρήσεων, **Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στην προβληματική της προστασίας των δανειστών, σελ. 20 – 21 **και της ίδιας**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 5-9, **Μούζουλα**, Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας, σελ. 803. Στο πλαίσιο του γερμανικού νόμου για την ανώνυμη εταιρεία: AktGάρθρα 15-22 και 291-337, ο οποίος αποτέλεσε το νομοθετικό πρότυπο ρύθμισης των συνδεδεμένων επιχειρήσεων και σε διεθνές επίπεδο, αμφισβητείται έντονα αν μπορεί να γίνει δεκτή η κατασκευή της ύπαρξης (υπο)ομίλου σε ευρύτερο όμιλο, με την τάση να δίνεται αρνητική απάντηση, Βλ. σχετικά. **Emmerich/Sonnenschein**, σελ. 80 επ., **Kiel**, σελ. 183. Εντούτοις, η ύπαρξη (υπο)ομίλου αναγνωρίζεται για τις ανάγκες του εργατικού δικαίου, βλ. σχετικά **Hennsler**, σελ. 25-26, **Coen, RdA 6/1983**, σελ. 353-353

λαμβάνουν στην πράξη διάφορες μορφές, εντοπίζοντας ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά, υπάρχει η δυνατότητα να κατηγοριοποιηθούν και έτσι να αναλυθούν ευκολότερα.¹³

Μία πρώτη διάκριση, συνιστά η διάκριση σε ομίλους ισότιμων και εξαρτημένων ή υποτελών επιχειρήσεων, άλλως σε ομίλους μη εξουσιαστικής και εξουσιαστικής δομής, με τη διαφοροποίηση να έγκειται στο αν οι επιμέρους επιχειρήσεις βρίσκονται σε σχέση εξάρτησης ή μία από την άλλη και υπόκεινται σε ενιαία διεύθυνση και διοίκηση με γνώμονα το συμφέρον τους. Περαιτέρω κατηγοριοποιήσεις αφορούν τη διάκριση των ομίλων σε μονό- ή ομοιοκλαδικούς, ετερογενείς ή διαγώνιους¹⁴. Οι ομοιοκλαδικοί όμιλοι διακρίνονται σε οριζόντιους ή κάθετους, ανάλογα με το να παράγουν το ίδιο προϊόν ή αν συνεργάζονται οι περισσότερες επιχειρήσεις του ομίλου για την παραγωγή του τελικού προϊόντος. Για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου της ομιλοποίησης, της ευελιξίας που προσφέρει στο κεφάλαιο πιο καθοριστική θα λέγαμε ότι είναι η διάκριση των ομίλων σε ομίλους συγκεντρωτικής ή αποκεντρωτικής οργάνωσης. Η διάκριση εδράζεται στο αν υπάρχει συγκεντρωτική διαχείριση των κεφαλαίων ή σε ένα μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό αποκεντρωτική. Αφενός δηλαδή η μητρική όχι μόνο σχεδιάζει την ενιαία οικονομική πολιτική των θυγατρικών της αλλά ασκεί και τη στενή διαχείριση των θυγατρικών, ενώ από την άλλη καταλείπονται περιθώρια οικονομικής πρωτοβουλίας στις θυγατρικές (όμιλος αποκεντρωτικής διαχείρισης κεφαλαίων)¹⁵. Όμως, πολύ συχνά στην πράξη, η συγκεντρωτική διαχείριση συνιστά αδιάσπαστο σύνολο με τη συγκεντρωτική διαχείριση και όλων των υπολοίπων δραστηριοτήτων σε επίπεδο ομίλου. **Στο πεδίο του εργατικού δικαίου, ειδικότερα του συλλογικού εργατικού ενδιαφέρον υπάρχει ως προς το αν η διαχείριση του προσωπικού είναι συγκεντρωτική ή όχι αλλά και αν τα ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής, οι καταβολές μισθών και λοιπών**

¹³ Για αναλυτική κατάταξη από τη γερμανική θεωρία των ομίλων σε ευρύτερες κατηγορίες ανάλογα με τις μορφές που λαμβάνουν στην πράξη βλ. αντί όλων *Kutting*, σελ. 7 επ.

¹⁴ Για τις διακρίσεις των ομίλων επιχειρήσεων βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 17 *αλλά και Avgitidis*, ό.π. σελ. 70 – 71 και στη γερμανική θεωρία *Eser*, σελ. 20 και *Windbiehler*, σελ. 19

¹⁵ Υπό το πρίσμα της γερμανικής θεωρίας, υπάρχει διχογνωμία για το αν όμιλοι αμιγώς συγκεντρωτικής διαχείρισης κεφαλαίων και αυστηρά δομημένοι, οι οποίοι λειτουργούν όπως μία ενιαία επιχείρηση με πολλές επιμέρους εκμεταλλεύσεις, δεν θεωρούνται δόκιμες επιχειρηματικές μονάδες καθόσον στερούν από τους ομίλους το βασικό τους πλεονέκτημα, την ευελιξία στην οικονομική ζωή. Αφετέρου υποστηρίζεται ότι η συγκεντρωτική οργάνωση και διαχείριση κεφαλαίων συμβάλλει στην μεγιστοποίηση του κέρδους, βλ. σχετικά για τις διάφορες απόψεις *Schneider*, ZGR 3/1984, σελ. 498 επ., *Kiel*, σελ. 159, 164, *Martens*, ZGR 3/1984, σελ. 424 επ.

παροχών αποδίδονται με αυτοτελή απόφαση της κάθε επιμέρους επιχείρησης ή όχι.

Αναντίρρητα, η οποιαδήποτε διάκριση επιχειρηθεί είναι σε μεγάλο βαθμό σχηματική, καθώς ήδη έχει αναφερθεί ότι η οργάνωση και η ενδοομιλική διάταξη διαφέρει σημαντικά από όμιλο σε όμιλο. Παρατηρείται βέβαια, σε πολλούς ομίλους επιχειρήσεων στην κορυφή της ομιλικής πυραμίδας να βρίσκεται μία εταιρεία που ασχολείται αποκλειστικά με τον οικονομικό προγραμματισμό και τη διαχείριση των υπόλοιπων θυγατρικών, συγκεντρώνοντας στο χαρτοφυλάκιο της και τις συμμετοχές των υπολοίπων εταιρειών. Πρόκειται τότε, για εταιρεία holding, καθώς δεν ασκεί κάποια άλλη βιομηχανική ή παραγωγική δραστηριότητα¹⁶. Συχνά στην κορυφή του ομίλου βρίσκονται τράπεζες και επενδυτικές επιχειρήσεις (ΕΠΕΥ), οι οποίες αναλαμβάνουν υπηρεσίες φύλαξης/ανάθεσης μετοχών, μολονότι συντρέχουν ειδικοί και ρητοί νομοθετικοί περιορισμοί ως προς το ποσοστό των μετοχών που μπορούν να αποκτούν σε μία εταιρεία (άρθρο 6 ν. 1969/1991).

Αξίζει να σημειωθεί ότι η λειτουργική και οργανωτική ενότητα ενός ομίλου, μπορεί να είναι τέτοια που οι επιχειρήσεις που τον απαρτίζουν να λειτουργούν ως εκμεταλλεύσεις της ίδιας, αποκλειστικά επιχείρησης ή και ως επιμέρους τμήματα μίας και μόνης εκμετάλλευσης. Άλλωστε, οι μείζονες στο εργατικό δίκαιο έννοιες της επιχείρησης και της εκμετάλλευσης είναι προσανατολισμένες σε πραγματικά στοιχεία και δεν απαιτείται η απόλυτη ταύτισή τους, με την έννοια του νομικού προσώπου¹⁷ και έτσι

¹⁶ **Βλ. Α. Γεωργακόπουλου**, Εγχειρίδιο εμπορικού δικαίου, Τόμος 1-Οι έμποροι/Τεύχος 2- Εταιρείες και συνδεδεμένες επιχειρήσεις, σελ. 356, **του ίδιου**, Κατάχρησις νομικής προσωπικότητας. Θέματα χρηματικής ποινής (Σημείωσις σε ΕφΑθ 2248/1975), ΝοΒ 23/1975, σελ. 1189 **Δούβλη**, ΕΕμπΔ 1986, σελ. 211, **Φ. Δερμιτζάκη**, Το πρόβλημα της ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 19. Στην περίπτωση της λειτουργίας με εταιρεία holding, συχνό φαινόμενο αποτελεί η ίδρυση από τη εταιρεία holding μιας επιχείρησης management 100% θυγατροποιημένης, η οποία παρεμβάλλεται στη διεύθυνση μεταξύ της πρώτης και των άλλων επιχειρήσεων του ομίλου. Η εταιρεία holding παρέχει τις στρατηγικές κατευθύνσεις για το συντονισμό και τη διεύθυνση, αναθέτοντας τα επιμέρους ζητήματα στην εταιρεία management. Όμως, ποτέ στην πράξη στον καταστατικό σκοπό της εταιρείας management δεν αναφέρεται η εξυπηρέτηση του συμφέροντος ενός τρίτου (της εταιρείας holding εν προκειμένω) και ούτε υπάρχει συμβατικός δεσμός μεταξύ των 2 εταιρειών. Το λογικό επακόλουθο του ανωτέρω καταστατικού κενού είναι να δημιουργούνται αμφιβολίες ως προς τη νομιμότητα της μεταφοράς αρμοδιοτήτων από την εταιρεία holding στην εταιρεία management, βλ. σχετικά και **Ruepp**, σελ. 74, 77 επ. Συνηθίζεται και η ίδρυση από τη μητρική μίας εταιρείας holding την οποία ουσιαστικά ελέγχει απόλυτα, βλ. σχετικά **Rasch**, σελ. 107 επ. Η επιγραμματική ανάπτυξη όλων των ανωτέρω τεχνικών φανερώνει ότι αξιοποιούνται από τις μητρικές για να εμποδίσουν τον καταλογισμό ευθύνης στη μητρική για υποχρεώσεις που βαραίνουν τυπικά τις θυγατρικές τους.

¹⁷ Για την ανεξαρτησία της έννοιας της επιχείρησης ως ανεξάρτητη από αυτήν του νομικού προσώπου βλ. **Κρητικού**, Άρθρον 479, σε ΑΚ Γεωργιάδη/Σταθόπουλου, τ. ΙΙ, σελ. 16 αλλά και **Γ. Λεβέντη**, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, σε: Τετράδια του ΙΝΕ

είναι πιθανό, μία επιχείρηση ή εκμετάλλευση να ανήκει σε περισσότερα υποκείμενα δικαίου. Όμως, ακόμη και αν ένας όμιλος επιχειρήσεων απαρτίζεται από περισσότερα νομικά πρόσωπα, δεν θα πρέπει αυτό να συνιστά γεγονός που αποκλείει το χαρακτηρισμό του σαν ενιαία επιχείρηση ή εκμετάλλευση, αν εμφανίζει μία αντίστοιχη δομή και ενότητα.¹⁸ Καθοριστική σημασία αποκτά η θεώρηση του ομίλου ως μία ενιαία επιχείρηση σε περιπτώσεις όπου πεδίο εφαρμογής ενός πλέγματος ρυθμίσεων αποτελεί η επιχείρηση ή η εκμετάλλευση, όπως συχνά παρατηρείται στο χώρο του εργατικού δικαίου¹⁹. Δεν πρέπει εξάλλου να παραβλέπεται η αντιμετώπιση των ομίλων ως ενιαίας επιχείρησης στο δίκαιο του ανταγωνισμού.²⁰ Αντίστοιχα, η θεώρηση του ομίλου ως ενιαίας επιχείρησης είναι πολύτιμη και σε περιπτώσεις όπου οι σχετικές ρυθμίσεις προσανατολίζονται στο πρόσωπο του αντισυμβαλλόμενου εργοδότη. Καθίσταται απαραίτητος λοιπόν ο προσδιορισμός του προσώπου του εργοδότη που εξουσιάζει το πεδίο της ανωτέρω οργανωτικής ενότητας, στην οποία διαμορφώνονται οι εργασιακές σχέσεις, ατομικές αλλά και συλλογικές

Π) Η ομιλοποίηση ως παράγοντας απορρύθμισης του δικαίου.

Το βασικό εννοιολογικό γνώρισμα της ομιλοποίησης και της μέσω αυτής συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης κεφαλαίου, αποτελεί ο νομικός

3/1995, σελ. 14 και **Αυδή**, σελ. 30, αντίθετη άποψη σε **Λιακόπουλο**, Βιομηχανική Ιδιοκτησία, σελ. 507 επ.

¹⁸ Αρκετά ενδιαφέρουσες απόψεις για την αντιμετώπιση του ομίλου ως ενιαία επιχείρηση, υπό την εξέταση της αξιολογικής ερμηνείας σε **Γαβαλά**, Το πρόβλημα του προσδιορισμού του εργοδότη στους ομίλους επιχειρήσεων, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου, Πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 84-85

¹⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 87 επ., **Αυδή**, ό.π., **Λεβέντη**, ό.π. αλλά και **Λεβέντη**, σε: Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 153 επ., όπου και εδώ υποστηρίζεται η δυνατότητα αντιμετώπισης προβλημάτων συλλογικών εργασιακών σχέσεων σε επίπεδο ομίλου.

²⁰ **Βλ. Δούβλη**, Η έννοια της επιχείρησης και οι συμφωνίες αποκλειστικής διανομής και διάθεσης στη νομολογία της Επιτροπής Προστασίας του Ανταγωνισμού – Επιτροπής Ανταγωνισμού του ν. 703/77, Δνη 32/1991. σελ. 7, **Θ. Λιακόπουλο**, ό.π., σελ. 507 επ. με κριτική αξιολόγηση των σχετικών θέσεων, **Δ. Τζουγανάτου**, Οι συμφωνίες αποκλειστικής και επιλεκτικής διανομής στο δίκαιο του Ανταγωνισμού (Ελεύθερου και Αθέμιτου), σελ. 60 επ., με αντίστοιχη αναφορά και στις τάσεις της νομολογίας στο αμερικάνικο αντιμονοπωλιακό δίκαιο και στις θέσεις που υιοθετεί το ΔΕΚ με ενδεικτικές αποφάσεις του και **Η. Σουφλερού**, Ο όμιλος επιχειρήσεων και τα δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού, εισήγηση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικόλογων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

κατακερματισμός μιας οικονομικής ενότητας, γνώρισμα που επιδρά απορρυθμιστικά στο πλαίσιο του δικαίου. Αφετηρία των νομοθετικών ρυθμίσεων σε κάθε τομέα του δικαίου αποτελεί η αρμονία δικαίου – πραγματικότητας, η ιδέα ότι κάθε αυτοτελής νομική ενότητα αντικατοπτρίζεται και από μία αυτοτελή πραγματική και οικονομική ενότητα. Από την ίδια τους τη λειτουργία και τη δομή, οι όμιλοι επιχειρήσεων μοιραία, διαψεύδουν την βασική αυτή νομοθετική σκέψη και αποτελούν μηχανισμό απορρύθμισης σε όλους σχεδόν τους δικαιοκούς τομείς²¹.

Πρώτιστα, η ομιλοποίηση δημιουργεί νομικά προβλήματα στο δικαιοκώ χώρο εκείνο από τον οποίο γεννήθηκε και τον μηχανισμό του οποίου αξιοποιεί, το δίκαιο των εταιρειών²². Το εμπορικό δίκαιο συνιστά λοιπόν, το πρωτογενές και κυρίαρχο πεδίο εμφάνισης και ανάδειξης των σχετικών προβλημάτων. Ο βασικός λόγος είναι ότι η οργάνωση των ομίλων αίρει την αυτονομία των επιμέρους επιχειρήσεων και η επιχείρηση που είναι ενταγμένη σε έναν όμιλο, ως «εξαρτημένη», δεν είναι υπεύθυνη για τις ενέργειες της και, επομένως, δεν επιτρέπεται να είναι η μόνη υπεύθυνη για τις επιπτώσεις αυτών των ενεργειών²³. Η αυτονομία μιας επιχείρησης είναι ταγμένη για να υπηρετεί χωρίς διακρίσεις όλα τα συμφέροντα που συγκεντρώνονται στους κόλπους της, δηλαδή και αυτά των μικρομετόχων και των δανειστών της, και πάντως σίγουρα τα δικά της αυτοτελή συμφέροντα²⁴. Οι εξαρτημένες εταιρείες, συγκεκριμένα,

²¹**Βλ. Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 32 – 33 επ.

²² **Βλ. Παμπούκη**, Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρείας, τ. Α', σελ. 62 επ.

²³ **Βλ. Παμπούκη**, Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρείας, τ. Α, σελ. 62 επ. αλλά και του **ιδίου**, Ένταξη ανώνυμης εταιρείας σε όμιλο πολυεθνικό, σελ. 95, **Ν. Ρόκα**, ό.π., σελ. 390 – 391, **Avgitidis**, ό.π., σελ. 119 επ., **Αλεπάκου**, Η κάμψη της νομικής προσωπικότητας (θεωρητική και νομολογιακή αντιμετώπιση) σε: 30^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εμπορικού Δικαίου 1993, 1994, σελ. 249 επ., **Δούβλη**, Η αμοιβαία συμμετοχή στο κεφάλαιο εμπορικών εταιρειών, Συγκριτική επισκόπηση του ελληνικού και του γαλλικού δικαίου, ΕΕμπΔ 1986, σελ. 209 επ., **Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 28 επ. **Μ. Βαρελά**, Η Διαμόρφωση της εσωτερικής ευθύνης στους Ομίλους Εταιρειών, 2007

²⁴ Από τη γερμανική θεωρία και την αντιπαράθεση που σοβεί ως προς το συγκεκριμένο ζήτημα αξίζει να καταγραφεί η άποψη της **Windbichler**, κατά την οποία, η επιδίωξη από μία εταιρεία του ιδίου αυτής συμφέροντος με προσανατολισμό στο κέρδος δεν ανταποκρίνεται στις σύγχρονες επιχειρηματικές δομές και ανάγκες. Σκοπός μιας εταιρείας μπορεί τελικά να είναι αποκλειστικά η εξυπηρέτηση του συμφέροντος ενός τρίτου, πράγμα που δικαιολογείται και συνδέεται με το γεγονός ότι οι συνδέσεις εταιρειών αποτελούν πλέον τον κανόνα επιχειρηματικής οργάνωσης και δράσης. Γι' αυτό και επιβάλλεται και απομάκρυνση από την παλαιότερη αντίληψη που θεωρεί την προσανατολισμένη στο κέρδος επιδίωξη του ιδίου συμφέροντος μιας εταιρείας ως απαραίτητο για την επιχειρηματική δράση. Όπως και να έχει, ακόμα και αν, στη βάση της σύγχρονης επιχειρηματικής εξέλιξης, συμφωνήσει κανείς με τη νεότερη αυτή αντίληψη για το ίδιο συμφέρον, το δίκαιο, εξακολουθεί, κατά βάση, να έχει ως πρότυπο την αυτόνομη – ανεξάρτητη επιχείρηση. Αυτό, και κατά την άποψη της **Windbichler**, δικαιολογεί την ανάπτυξη ουσιαστικών δικαιοκών μηχανισμών αντίδρασης και αντιμετώπισης αυτής της δυσαρμονίας δικαίου – πραγματικότητας όπως είναι και η κατάχρηση του θεσμού της νομικής προσωπικότητας. Βλ. RdA 4/2000, σελ. 239 επ.

διατηρούν μεν την αυτοτελή νομική τους υπόσταση (προσωπικότητα), παύουν όμως να αυτοκαθορίζονται ως ανεξάρτητοι επιχειρηματικοί φορείς: η διαδικασία σχηματισμού της βούλησης τους είναι εκτεθειμένη στην επιρροή εξωεταιρικών φορέων. Έτσι, η ένταξη μιας εταιρείας σε όμιλο αίρει αυτήν την αυτονομία και την υποτάσσει στο ενιαίο συμφέρον του ομίλου. Τίθενται σε κίνδυνο τα συμφέροντα των μετόχων και των δανειστών, και ειδικότερα ζήτημα προστασίας για τους δανειστές ανακύπτει σε περίπτωση αφερεγγυότητας της θυγατρικής, ενώ για τους μετόχους τίθεται ζήτημα προστασίας τόσο διοικητικών (π.χ. δικαίωμα πληροφόρησης), όσο και περιουσιακών δικαιωμάτων τους, ιδίως με την έννοια της βλάβης των τελευταίων από παρεμβάσεις διοικητικές ή και άλλες, της μητρικής στη θυγατρική²⁵. Για τους μετόχους της μειοψηφίας δημιουργείται κυρίως, μία αναντιστοιχία μεταξύ των υποχρεώσεων τους (υποχρέωση εισφοράς) και των δικαιωμάτων τους (ψήφου, κερδών), που προσκρούει στο σύγχρονο αίσθημα δικαίου²⁶. Η ομιλοποίηση διασπά τα ζεύγη συμφέροντος και κινδύνου, εξουσίας και ευθύνης. Επιφέρει ρήξη στη βασική αρχή του δικαίου, ότι όποιος έχει την εξουσία λήψης επιχειρηματικών αποφάσεων επωμίζεται και τις αντίστοιχες ευθύνες²⁷. Η ανωτέρω ρήξη που προκαλείται έχει σαν αποτέλεσμα οι δανειστές των επιχειρήσεων να εκτίθενται σε πολύ σοβαρούς κινδύνους, σε κάθε περίπτωση σοβαρότερους από αυτούς που έχουν να αντιμετωπίσουν στο πλαίσιο μιας ανεξάρτητης επιχείρησης, της οποίας οι μέτοχοι και οι εταίροι απολαμβάνουν το προνόμιο της περιορισμένης ευθύνης²⁸. Τούτο δε συμβαίνει καθόσον σε μία

²⁵ Βλ. κυρίως **Θ. Λιακόπουλο**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στη νομολογία, σελ. 125 επ. αλλά και **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 89 επ., **Κιάντου – Παμπούκη**, Η προστασία των δανειστών στις ναυτιλιακές εταιρείες με παραμέριση της νομικής προσωπικότητας, Αρμ. (47) 1993, σελ. 878, **Γάζη/Λιακόπουλου/Χιωτέλλη**, Περιπτώσεις φιλικής (υπέρ των μετόχων) άρσης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου – Απαγόρευση αντιφατικής συμπεριφοράς (ΑΚ 281), ΕΕμπΔ 1993, σελ. 659 επ. (Γνωμοδότηση) και **Παμπούκη**, ό.π. σελ. 101 και σελ. 68 επ, **Δούβλη**, ΕΕμπΔ 1986, σελ. 213 επ.

²⁶ Βλ. ιδίως **Αλεπάκου**, Ο παραμερισμός (κάμψη) της νομικής προσωπικότητας της Α.Ε. στη νομολογία, 1994, σελ. 13 επ.

²⁷ **Βλ. Α. Γεωργακόπουλου**, Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, Τόμος 1-οι έμποροι/ Τεύχος 2- Εταιρείες και Συνδεδεμένες επιχειρήσεις, σελ. 352, **Μούζουλα**, ΕΕμπΔ 1991, σελ. 406, **Παμπούκη**, Επισκ.Ε.Δ. Γ/1999, σελ. 905, **του ιδίου**, Ένταξη ανώνυμης εταιρείας σε όμιλο πολυεθνικό, σελ. 101, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 18, **Παπαγιάννη**, Η σύγχρονη προβληματική των συνδεδεμένων επιχειρήσεων στο ελληνικό δίκαιο επιχειρήσεων και εταιρειών, Αρμ. 1999, 1512 επ., **Κ. Ρήγα**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, Σειρά Μελετών Αστικού Δικαίου, 2008, **Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 30, **της ίδιας**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 35, για τη σχετική θέση στη γερμανική θεωρία βλέπε ιδίως **Kirchner**, ZGR 2/1985, σελ. 219 επ., **Lutter**, ZGR 3/1987, σελ. 330, 366, **Lehmann**, ZGR 3/1986, σελ. 357 και 369 και **D. Schmidt**, ZGR 2/1982, σελ. 285, 288, 290

²⁸ Βλ. **Avgitidis**, σελ. 71 επ. και **Κιάντου – Παμπούκη**, ό.π., σελ. 877 επ., **Παμπούκη**, Επισκ. Ε.Δ. Γ/1999, σελ. 905 αλλά και **του ιδίου**, Ένταξη ανώνυμης εταιρείας σε όμιλο πολυεθνικό, σελ. 101.

ανεξάρτητη επιχείρηση το συμφέρον του πλειοψηφούντος/κυρίαρχου μετόχου ή εταίρου, που την καθοδηγεί, θα ταυτίζεται κατά κανόνα με το δικό της συμφέρον, ενώ μία θυγατρική επιχείρηση ενός ομίλου υπηρετεί κατά κανόνα αλλότρια συμφέροντα, που ενδέχεται να έρχονται σε σύγκρουση με το δικό της συμφέρον²⁹.

Όξυνση των προαναφερόμενων κινδύνων μπορεί να προκύψει όταν σε συμμετοχικές συνδέσεις παρέχεται η δυνατότητα περισσότερες επιχειρήσεις να στηρίζονται στο ίδιο –μικρό κατά κανόνα – ποσό κεφαλαίου³⁰. Στο ποσό αυτό στηρίζονται και οι περισσότερες πιστώσεις και λοιπές ασφάλειες που λαμβάνουν οι δανειστές για την εξασφάλιση των απαιτήσεών τους, πράγμα που βέβαια αυξάνει τους κινδύνους στους οποίους εκτίθενται. Τα προβλήματα και οι κίνδυνοι αυτοί αφορούν κατά βάση τους δανειστές των θυγατρικών επιχειρήσεων, αφού για τους δανειστές της μητρικής ισχύει η ίδια προβληματική, που αφορά κάθε επιχείρηση, ανεξάρτητα εάν είναι ενταγμένη σε όμιλο ή όχι³¹. Ενώ, όπως είναι λογικό, όσο πιο πολύπλοκη είναι η δομή του ομίλου και όσο περισσότερα είναι τα επίπεδα στα οποία εκτείνεται ο έλεγχος ή η ενιαία διοίκηση της μητρικής επιχείρησης (σε θυγατρικές ή και εγγονές επιχειρήσεις), τόσο εντονότεροι και πιο δύσκολοι στην αντιμετώπιση, καθίστανται και οι σχετικοί κίνδυνοι για τους δανειστές.

Η τεχνητή διάσπαση οικονομικής πραγματικότητας και νομικής της απεικόνισης, που η διάρθρωση σε ομίλους επιχειρήσεων δημιουργεί επεκτείνονται και σε άλλους τομείς του δικαίου, πέραν του εταιρικού δικαίου και της αστικής ευθύνης. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί το δίκαιο του ανταγωνισμού, το οποίο άλλωστε βρίσκεται σε στενότερη σχέση αλληλεξάρτησης και αλληλεπίδρασης με το εταιρικό δίκαιο³². Στο δίκαιο του ανταγωνισμού ιδιαίτερος είναι ο προβληματισμός αναφορικά με το

²⁹ Δεδομένου ότι τα συμφέροντα της μητρικής επιχείρησης ενδέχεται συχνά να έρχονται σε σύγκρουση με το συμφέρον της θυγατρικής, συμβαίνει να παραγνωρίζονται τα συμφέροντα της τελευταίας, για να ιεραρχηθούν τα συμφέροντα του ομίλου επιχειρήσεων. Αυτό, όπως είναι λογικό καθιστά τα συμφέροντα μετόχων, δανειστών και εργαζόμενων αρκετά επισφαλής. Άλλωστε, οι δανειστές της θυγατρικής επιχείρησης υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση από τους δανειστές της μητρικής, κάτι που προσκρούει στο κοινό περί δικαίου αίσθημα, βλ. σχετικά **Σινανιώτη – Μαρούδη**, ό.π., σελ. 530 και 535 επ.

³⁰ Το ποσό αυτό κεφαλαίου μπορεί κάλλιστα να είναι και κατά πολύ μικρότερο από το σύνολο των νόμιμων ελάχιστων απαιτούμενων κεφαλαίων που θα απαιτούνταν για το σύνολο των επιμέρους επιχειρήσεων, αν δεν υπήρχε συμμετοχική σύνδεση, όπως έχει εντοπίσει η γερμανική θεωρία, βλ. σχετικά **Schneider**, ZGR 3/1984, σελ. 504-506, 508, 510

³¹ Βλ. **Φ. Δερμιτζάκη**, ό.π., σελ. 36

³² **Βλ. σχετικά Θ. Λιακόπουλου**, Η οικονομική ελευθερία αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, σελ. 54 επ.

επιτρεπτό των συνδέσεων επιχειρήσεων μέσω ομιλικής διάρθρωσης, καθώς οι όμιλοι επιχειρήσεων οδηγούν σε επαύξηση της οικονομικής ισχύος με συνέπειες για την αγορά³³. Επιπρόσθετα, στο δίκαιο του ανταγωνισμού αξία έχει και η μη εφαρμογή της απαγόρευσης των συμπράξεων (σύμφωνα με το άρθρο 101 ΣΛΕΕ, άρθρο 1 ν. 3959/2011) στις συμπράξεις μεταξύ επιχειρήσεων που ανήκουν στο ίδιο όμιλο³⁴. Η περιουσιακή αδιαφάνεια που εμφανίζεται στους ομίλους επιχειρήσεων δημιουργεί αρκετά ζητήματα και δυσχέρειες τόσο στο λογιστικό όσο και στο φορολογικό δίκαιο³⁵.

Άλλωστε, η φορολογική νομοθεσία όλων των κρατών του κόσμου βασίζεται στην αρχή της αυτοτελούς φορολόγησης των νομικών προσώπων, ανεξαρτήτως του αν αποτελούν συνδεδεμένες επιχειρήσεις ή όχι. Οι όμιλοι εταιρειών ως αυτοτελή υποκείμενα φορολογίας δεν έχουν τύχει ιδιαίτερης προσοχής στο ελληνικό φορολογικό δίκαιο, καθώς προς το παρόν δεν συναντάται ολοκληρωμένη ρύθμιση αλλά μόνον αποσπασματικές ρυθμίσεις που και αυτές κυρίως αποσκοπούν στην προστασία των κρατικών φορολογικών εσόδων από τη φοροαποφυγή που μπορεί να ασκηθεί μέσω των ενδοομιλικών συναλλαγών και της δυνατότητας γεωγραφικής διασποράς των εταιρειών ενός ομίλου³⁶.

³³ **Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στη νομολογία, σελ. 125, 169, **Avgitidis**, σελ. 135 επ., **Παμπούκη**, Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρείας, τ. Α, σελ. 64 επ., **του ίδιου**, Οικονομική ενότητα του ομίλου εταιρειών και νομικές συνέπειες της, Επισκ.Ε.Δ.Γ/1999, σελ. 903 επ. αλλά και πιο συγκεκριμένα για το προβλήματα που δημιουργεί η ομιλοποίηση στο δίκαιο προστασίας του ανταγωνισμού βλ. ΕΠΑ 17/1995, ΔΕΕ 1996, σελ. 262 επ. Ειδικότερα, στην εν λόγω απόφαση εκτέθηκαν οι κίνδυνοι που όμιλοι επιχειρήσεων Σούπερ – μάρκετ προκάλεσαν στα παραδοσιακά παντοπωλεία. Εν τέλει, όμως εγκρίθηκε η ομιλοποίηση λόγω δημιουργίας αντίστοιχων πλεονεκτημάτων για την αγορά.

³⁴ Για τη σχετική προβληματική βλ. **Η. Σουφλερό**, Οι όμιλοι επιχειρήσεων και το δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού, Εισηγήση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικών με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

³⁵ Στο λογιστικό δίκαιο επί παραδείγματι, οι μεταξύ των εταιρειών του ομίλου πράξεις επηρεάζουν τους ισολογισμούς και τους λογαριασμούς αποτελεσμάτων χρήσεως των εταιρειών αυτών, με αποτέλεσμα η απλή μεμονωμένη δημοσίευση των άνω ετησίων οικονομικών καταστάσεων να μην παρουσιάζει τη σωστή χρηματοοικονομική θέση των επιχειρήσεων αυτών. Για να θεραπευθεί η ανεπαρκής πληροφόρηση που παρέχουν οι ιδιαίτερες οικονομικές καταστάσεις των επιμέρους εταιρειών του ομίλου, τα διάφορα κράτη, νομοθέτησαν διατάξεις για τη σύνταξη ενιαίων οικονομικών καταστάσεων του ομίλου, σαν να αποτελούν οι εταιρείες του ομίλου μία και μόνη επιχείρηση. Ο σχετικός νόμος που εξεδόθη είναι ο 4308/2014 που ενσωματώνει τις λογιστικές διατάξεις της Οδηγίας 34/2013/ΕΕ. **Βλ. σχετικά Γ. Αληφαντή**, Οι ενοποιημένες χρηματοοικονομικές καταστάσεις σύμφωνα με τον Ν. 4308/2014 και **Α. Τσουρουφλή**, Φορολογικά Ζητήματα Ομίλων, Εισηγήσεις στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικών με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

³⁶ **Βλ. Α. Τσουρουφλή**, ό.π.,

III) Η αντιμετώπιση των ομίλων επιχειρήσεων από το ελληνικό εργατικό δίκαιο.

Στο εργατικό δίκαιο, το κρίσιμο ζήτημα της νομοθετικής ρύθμισης των ομίλων επιχειρήσεων και συνακόλουθα της άρσης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, της θυγατρικής επιχείρησης και η διείσδυση στη σφαίρα καταλογισμού και ευθύνης της μητρικής επιχείρησης για τις υποχρεώσεις της θυγατρικής, εμφανίζει ιδιαίζουσα ένταση και ειδικό αξιολογικό φορτίο³⁷. Τούτο συμβαίνει καθώς, ο πληττόμενος από τη δράση του ομίλου εργαζόμενος της θυγατρικής επιχείρησης, δεν αποτελεί απλό δανειστή, ο οποίος, σε περίπτωση π.χ. αφερεγγυότητας της εργοδοτικής του επιχείρησης³⁸, επιδιώκει ικανοποίηση των απαιτήσεών του από τη μητρική επιχείρηση. Οι εργαζόμενοι δεν εμπλέκονται στην απορρυθμιστική δράση των ομίλων ως απλοί δανειστές, αλλά πολύ περισσότερο σαν φορείς του θεμελιακού και συνταγματικά κατοχυρωμένου κοινωνικού δικαιώματος της εργασίας³⁹. Οι εργαζόμενοι συνιστούν ιδιαίτερη κατηγορία, κατ' ανάγκην δανειστών και αντιμετωπίζουν τα σοβαρότερα προβλήματα πληροφόρησης, έχουν περιορισμένη δυνατότητα μείωσης του κινδύνου επιχειρηματικής αποτυχίας της επιχείρησης, ιδίως εντός ενός ομίλου, πολλώ δε μάλλον, περιορισμένη δυνατότητα απορρόφησης του κόστους αποτυχίας⁴⁰. Το γεγονός ότι, οι εργαζόμενοι στους ομίλους επιχειρήσεων επιβαρύνονται με επιπρόσθετους μη τυπικούς κινδύνους επιβάλλει τη θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων για την αντιμετώπιση τουλάχιστον εκείνων των ζητημάτων που προκαλούν στις εργασιακές σχέσεις τους εντονότερους και συχνότερα εμφανιζόμενους κινδύνους στην εργασιακή πράξη (δανεισμός εργαζομένων μέσω επιχειρήσεων του ίδιου ομίλου, καταγγελία της

³⁷ Βλ. **Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 162 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 81 επ., **του ιδίου** Οικονομική κρίση και Εργατικό Δίκαιο, σελ. 165 επ., **του ιδίου**, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 11 επ., **Φ. Δερμιτζάκη**, ό.π., 191 επ., **Γάζη/Λιακόπουλου/Χιωτέλλη**, σελ. 660

³⁸ Βλ. σχετικά, **Σιδέρη**, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, σελ. 226 επ., **Μιχαλόπουλου**, Διασυννοριακές πτωχεύσεις, 2007 και τέλος για την ειδική προβληματική της δυνατότητας πτώχευσης ομίλων επιχειρήσεων και την ανάγκη καθιέρωσης πτωχευτικού δικαίου του ομίλου **βλ. Μ. Βαρελά**, ΔΕΕ 2009, 401 ΕΠ., **Παπανικολάου**, ΕΕμπΔ 2010, 498 επ.

³⁹ Βλ. σχετικά **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, 2014, εκδόσεις Σάκκουλα, σελ. 11 επ., **του ιδίου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 19 επ., **του ιδίου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 89 επ., **Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 162 επ., **Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 247 επ., **Ι. Κουκιάδη**, ό.π. σελ. 310 επ.

⁴⁰ **Φ. Δερμιτζάκη**, ό.π., σελ. 248 και 249, **Τζουγανάτου**, Ανεπαρκής κεφαλαιοδότηση κεφαλαιουχικών εταιρειών, σελ. 87 επ.

σύμβασης εργασίας και συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο επιχείρησης, εργατική συμμετοχή στη λειτουργία των ομίλων επιχειρήσεων)⁴¹.

Όμως, παρά την προϋούσα σημασία του φαινομένου της ομιλοποίησης, στο βαθμό να αποτελεί τον κυρίαρχο τύπο επιχειρηματικής οργάνωσης, και τη διαπιστωμένη απορρυθμιστική δυναμική της και τις επιπτώσεις για τα δικαιώματα των εργαζομένων, η νομοθετική αντιμετώπιση των σχετικών προβλημάτων σε όλους τους χώρους και στο εργατικό δίκαιο, είναι πλήρως ανεπαρκής και σκιάδης⁴². Παρά τη σημασία των αγαθών που πλήττονται και απειλούνται, οι σχετικές αποσπασματικές ρυθμίσεις στο χώρο του εργατικού δικαίου, χαρακτηρίζονται από έντονη διστακτικότητα και ατολμία, λόγω της σύγκρουσης μεταξύ αντίπαλων ταξικών συμφερόντων και της κυρίαρχης στον καπιταλιστικό τρόπο παραγωγής αντίθεσης, μεταξύ της ατομικής ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής και του κοινωνικού χαρακτήρα της εργασίας. Αντίθεση, που χάρη στους ομίλους επιχειρήσεων λαμβάνει ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις, καθόσον οι όμιλοι προωθούν τη συγκέντρωση, συγκεντροποίηση και αξιοποίηση του κεφαλαίου, συντελούν στη μεγιστοποίηση της αποδοτικότητας του κεφαλαίου, αλλά και συνακόλουθα στην αύξηση του βαθμού εκμετάλλευσης των εργαζομένων που απασχολούνται σε επιχειρήσεις του ομίλου.

Παρά την ουσιαστική αδράνεια του νομοθέτη, ήδη από την 10ετία του 80' ισχύουν ορισμένες ρυθμίσεις, προσανατολισμένες κυρίως στις συλλογικές σχέσεις εργασίας. Η πρώτη ρύθμιση σε νομοθετικό επίπεδο αποτέλεσε το άρθρο 19 παρ. 1β ν. 1264/1982 για την απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή: «*Η απεργία αποτελεί δικαίωμα των εργαζομένων που*

⁴¹ Βλ. σχετικά, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, σελ. 187 επ.

⁴² Για τα κενά των ελληνικών ρυθμίσεων στο χώρο του εμπορικού δικαίου, βλ. **Λ. Γεωργακόπουλου**, **ό.π.**, σελ. 414 επ., ομοίως για τις ελλείψεις στο χώρο του εμπορικού δικαίου βλ. **Κ. Παμπούκη**, Ένταξη ανώνυμης εταιρίας σε όμιλο πολυεθνικό, Εντυπωσιακές μεθοδεύσεις, 1989, σελ. 25. Το έλλειμμα νομοθετικής αντιμετώπισης δεν αποτελεί ιδιαιτερότητα του ελληνικού δικαίου στους ομίλους επιχειρήσεων, βλ. σχετικά **Θ. Λιακόπουλου**, **ό.π.**, σελ. 164, υποσημείωση 117, με σχετικές αναφορές στη γαλλική έννομη τάξη και στο δίκαιο των ΗΠΑ. Και σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν είναι καλύτερη η κατάσταση, καθώς με εξαίρεση την Γερμανία, την Πορτογαλία και εν μέρει την Ιταλία, λείπει ένα συγκροτημένο σύστημα ρύθμισης των συνδεδεμένων επιχειρήσεων, **βλ. Λιακόπουλου**, **ό.π.**, σελ. 126 επ., σελ. 134 επ. **πρβλ. Παπαγιάννη**, **ό.π.**, σελ. 1510 και **Ν. Ρόκα**, **ό.π.**, σελ. 611, 616. Για τη σκιάδη αντιμετώπιση των προβλημάτων στο χώρο του εργατικού δικαίου, **βλ. Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Όμιλοι επιχειρήσεων και δίκαιο, άρθρο στην εφημερίδα «Τα Νέα» 19-8-1988, σελ. 4, **Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, ιδίως σελ. 30 επ., 106 επ., 200-201, 219, 377 επ. και της **ιδίας**, Παράλειψη καταβολής οφειλόμενων αποδοχών και αποζημίωση απόλυσης από τη θυγατρική επιχείρηση πολυεθνικού ομίλου (με αφορμή τις αποφάσεις 1702/2006 του Εφετείου Αθηνών και 873/2009 του Αρείου Πάγου), ΕΕμπΔ 2009, σελ. 763 επ.

ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές εταιρείες προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας, και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων» και «Η απεργία στην περίπτωση αυτή κηρύσσεται μόνο από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση». Η ρύθμιση αυτή αποτελεί μηχανισμό ενίσχυσης της συλλογικής – αγωνιστικής θέσης ημεδαπών εργασιακών σχέσεων ενταγμένων στην οικονομική δυναμική πολυεθνικών επιχειρήσεων, ιδίως πολυεθνικών ομίλων επιχειρήσεων. Αποτελεί κατ' ουσίαν υλοποίηση της θεμελιακής συνταγματικής επιταγής για προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος «ως δικαιώματος χειραφέτησης των εργαζομένων μέσω αλληλεγγύης»⁴³. Όπως γίνεται βασικά δεκτό, απεργία αλληλεγγύης είναι εκείνη η οποία δεν εμπεριέχει αυτοτελή αιτήματα των απεργών κατά του εργοδότη εναντίον του οποίου στρέφεται, αλλά στοχεύει στη συλλογική υποστήριξη διεκδικήσεων άλλων εργαζομένων⁴⁴. Το γνώρισμα που μπορεί να διακριθεί στις απεργίες αλληλεγγύης είναι η σχετικά συχνά σαφής νομική, οικονομική – λειτουργική, διάκριση ανάμεσα στον αποδέκτη της κύριας και στον αποδέκτη της υποστηρικτικής απεργίας, ο οποίος και εμφανίζεται σαν τρίτος. Ορθά, έχει υποστηριχθεί ότι οι λεγόμενες «απεργίες εσωτερικής αλληλεγγύης» (π.χ. για την επαναπρόσληψη απολυθέντων για νόμιμη συνδικαλιστική δράση) δεν αποτελούν γνήσιες απεργίες αλληλεγγύης αλλά ιδιότυπη μορφή διεκδικητικών απεργιών⁴⁵. Ως προϋποθέσεις

⁴³ **Βλ. Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, Συμβολή στη μελέτη των απεργιών με διεθνή διάσταση, 1995, εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα, σελ. 92, **του ίδιου**, Η απεργία αλληλεγγύης στους εθνικούς και πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Εισήγηση στο Συνέδριο της Εταιρίας Νομικών Βορείου Ελλάδος με θέμα «Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου – Πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων, Δημοσιευμένο στις εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 179 επ., **του ίδιου**, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της εκμετάλλευσης, Συμβολή στην έρευνα της θεωρίας των σφαιρών στο εργατικό δίκαιο, 1980, και **Λ. Ντάσιου**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/II, Απεργία 1984 σελ. 828 αλλά και σχετική άποψη **Θ. Βαή**, Το συνδικαλιστικό δικαίωμα, 1990, σελ. 162, 233 επ. και 301 επ., **Σ. Λεκέα**, Απεργία, σε: Πρακτική εφαρμογή Εργατικού Δικαίου, 2002, σελ. 194 επ., **Καζάκου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2013, σελ. 517 επ.

⁴⁴ **Βλ. Καρακατσάνη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, ιδίως σελ. 264 επ., **Γ. Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 515 επ., **Δημ. Παπασταύρου**, Απεργία, 1995, σελ. 48 επ.

⁴⁵ **Βλ. Γ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 515, ομοίως το ίδιο προκύπτει και από τις συζητήσεις στη Βουλή κατά την ψήφιση του άρθρου 19 ν. 1264/1982, όπου οι ομιλητές αναφέρονταν σε κύρια απεργία που πραγματοποιείται στο εξωτερικό (βλ. Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΡΙΒ/10-6-1982, σελ. 4577 επ., **βλ. και Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στους εθνικούς και πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Εισήγηση στο Συνέδριο της Εταιρίας Νομικών Βορείου Ελλάδος με θέμα «Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου – Πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων, Δημοσιευμένο στις εκδόσεις Σάκκουλα, Θεσσαλονίκη 1998, σελ. 179 επ.

νομιμότητας των απεργιών αλληλεγγύης θεωρούνται: α) η κήρυξη και προϋπαρξη νόμιμης κύριας απεργίας, β) η προσδοκία των εργαζομένων για ευνοϊκή επιρροή της έκβασης της κύριας απεργίας στα συμφέροντα των απεργών αλληλεγγύης ή κατά άλλη διατύπωση, η αντικειμενική δυνατότητα της απεργίας αλληλεγγύης να «πιέσει τον αντίπαλο της κύριας απεργίας»⁴⁶. Βέβαια, έχει διατυπωθεί και η γνώμη ότι οι προϋποθέσεις της προσδοκίας οφέλους και της δυνατότητας επηρεασμού ως προϋποθέσεις νομιμότητας, αφενός δεν προκύπτουν από την ίδια τη γραμματική ερμηνεία του νόμου αλλά και δεν συνάδουν με μία τέτοια μορφή απεργίας, που εμφανίζει έντονα τα στοιχεία της εργατικής αλληλεγγύης, της ενότητας μεταξύ των εργαζομένων^{47,48}.

Επόμενη ρύθμιση, ομοίως από το χώρο του συλλογικού εργατικού δικαίου αποτελεί η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ 1. ν. 1767/1988, άρθρο στο οποίο παρέχεται η δυνατότητα συγκρότησης στους ομίλους επιχειρήσεων συμβουλίου εργαζομένων από κοινούς εκπροσώπους των εργαζομένων ενός συμβουλίου για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων. Στην παρ. 2 του ίδιου άρθρου ορίζεται, ότι, αν σε μία από τις επιχειρήσεις του ομίλου υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, ενώ στις υπόλοιπες δεν υπάρχει, αυτό μπορεί να εκπροσωπεί και τους εργαζομένους των άλλων επιχειρήσεων απέναντι στην ενιαία διοίκηση⁴⁹. Προθεματικά, αξίζει να αναφερθεί ότι ένα από τα πλέον χαρακτηριστικά πεδία της αποσταθεροποιητικής δράσης των ομίλων στο συλλογικό εργατικό δίκαιο αποτελεί η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, καθώς το χάσμα μεταξύ πραγματικού και συμβατικού εργοδότη, οδηγεί την αξίωση συμμετοχής των εργαζομένων, σε περίπτωση που αυτή στρέφεται κατά του συμβατικού εργοδότη, πλήρως αναποτελεσματική, καθιστώντας ανενεργό ένα «όπλο» της εργατικής

⁴⁶ Βλ. Δημ. Παπασταύρου, ό.π., σελ. 48

⁴⁷ Κριτικές παρατηρήσεις ως προς τις προϋποθέσεις νομιμότητας της απεργίας αλληλεγγύης σε Λ. Ντάσιου, ό.π., σελ. 837 επ. αλλά και Δ.Κυρίτση, Ο χαρακτηρισμός της απεργίας ως νομίμου ή παρανόμου, 1978, σελ. 191 επ. και σε Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας, Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, ΕργΔ, Τόμος 51, 1992, σελ. 290 επ.

⁴⁸ Για εκτενέστερη ανάπτυξη του ζητήματος της απεργίας αλληλεγγύης στους ομίλους επιχειρήσεων βλ. Κεφάλαιο ΣΤ' της παρούσης εργασίας, Δεύτερο Μέρος.

⁴⁹ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1998 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στον Τιμητικό τόμο Μιχ. Π. Σταθόπουλου, ΙΙ 2010, σελ. 2733 επ., του ίδιου, Εργατική συμμετοχή και πολυεθνικές, εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ» 28-5-1987, σελ. 4, με υποβολή δικαιοπολιτικών προτάσεων επί του θέματος, Γ. Λεβέντη, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις ΔΕΝ, 2007, σελ. 619 και του ίδιου, σε: Τετράδια του ΙΝΕ 3/1995 αλλά και Δήμου, Τα συμβούλια εργαζομένων, Προϋποθέσεις και διαδικασία συγκρότησης, Συμβολή στην ερμηνεία των άρθρων 1-10, 16, 17 ν. 1767/1998, ΕΕργΔ 52, σελ. 906.

πλευράς⁵⁰. Ακόμα μεγαλύτερη δυσχέρεια συναντάται όταν το κέντρο λήψης των κρίσιμων για τους εργαζομένους αποφάσεων βρίσκεται εκτός της εθνικής αγοράς, με συνέπεια πέραν της διάσπασης της εργοδοτικής ιδιότητας να προκαλείται και αμφιβολία ως προς το εφαρμοστέο δίκαιο⁵¹. Με τη ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1ν. 1767/1988 έχει υποστηριχθεί η άποψη ότι δίνεται η δυνατότητα συγκρότησης «συμβουλίου εργαζομένων σε επίπεδο ομίλου» για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων. Κατά την άποψη αυτή, ο νομοθέτης αντιλαμβανόμενος ότι οι εργαζόμενοι στις επί μέρους επιχειρήσεις του ομίλου εμφανίζουν κοινά συμφέροντα, πρέπει σύμφωνα με το συγκεκριμένο άρθρο, να είναι δυνατή και η εκπροσώπηση των εργαζομένων απέναντι στην ενιαία διοίκηση με κοινό συμβούλιο (συμβούλιο ομίλου)⁵² και το συμβούλιο αυτό να έχει όλες τις συναποφασιστικές αρμοδιότητες του συμβουλίου εργαζομένων, κατ' άρθρο 12 παρ. 4 του ν. 1767/1988. Σύμφωνα με αντίθετη άποψη, στο άρθρο 16 παρ. 1 προβλέπεται η δυνατότητα σύστασης επιτροπής ομίλου, η οποία ορίζεται απευθείας από τα συμβούλια εργαζομένων, ενώ κατά την άποψη αυτή η προβλεπόμενη εκ του νόμου κοινή εκπροσώπηση των εργαζομένων στερείται των νομικών χαρακτηριστικών και των βασικών συναποφασιστικών αρμοδιοτήτων του συμβουλίου εργαζομένων⁵³. Σε κάθε περίπτωση αυτή η δομή κοινής εκπροσώπησης έχει τη δυνατότητα να τελεί συμβουλευτικό - γνωμοδοτικό ρόλο, να ενημερώνεται για θέματα του ομίλου αλλά και να συμβάλλει στην ανταλλαγή απόψεων στο πλαίσιο διαλόγου και διαβουλεύσεων⁵⁴. Του νόμου μη διακρίνοντος, κάθε ζήτημα

⁵⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Όμιλοι Επιχειρήσεων και δίκαιο, εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 29-7-1988, σελ. 4 και απόψεις από τη γερμανική θεωρία Trittin, σε: Daubler/Kittner/Klebe, (Hrsg), BetrVG, 2004, σελ. 951.

⁵¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 89 επ. και του ίδιου, Πληροφόρηση και Πολυεθνικές Επιχειρήσεις, εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 30-4-1987, σελ. 4, **Αργυρού**, Προβληματισμοί σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ΔΕΕ 2005, σελ. 767 επ.

⁵² **Βλ. Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, εκδόσεις ΔΕΝ, 2007, σελ. 619 και 620 αλλά και την αναφορά του συγγραφέα στο γερμανικό δίκαιο, το οποίο δίνει τη δυνατότητα σύστασης συμβουλίου ομίλου (άρθρα 54-59 του BetrVG).

⁵³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1998 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στον Τιμητικό τόμο Μιχ. Π. Σταθόπουλου, ΙΙ 2010, σελ. 2735 επ. αλλά και το επιχείρημα του συγγραφέα ότι ο νομοθέτης, αν και επηρεασμένος σε ένα βαθμό από το γερμανικό δίκαιο, αποφεύγει τον όρο «συμβούλιο ομίλου».

⁵⁴ **Βλ.** και Εγκύκλιο Υπουργείου Εργασίας 51 759/13-6-1988, ΟΕΔ 47, σελ. 793., **Ληξουριώτη, Τραυλού – Τζανετάτου, Κουτρούκη**, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στην Ελλάδα, σελ. 21 επ., σελ. 44 επ., σελ. 55 επ., **Κραβαρίτου – Μανιτάκου**, σε: Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, 26/1987, σελ. 60 επ., **Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Η ευκαμψία της αγοράς εργασίας ως πηγή συγκρούσεων ανάμεσα σε διεθνείς και εθνικούς κανόνες εργασίας, ΕΕργΔ 48, 4, **των ίδιων**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και η κοινοτική εναρμόνισή της, ΕΝΟΒΕ, σελ. 63 επ.

που αφορά τον όμιλο είτε ως σύνθετη επιχειρηματική δομή είτε τις περισσότερες επιχειρήσεις του ομίλου, και η αντιμετώπιση του θέματος αυτού απαιτεί κοινή και συντονισμένη αντιμετώπιση, εμπίπτει στη σφαίρα δράσης της επιτροπής⁵⁵.

Από τη διατύπωση του άρθρου 16 παρ. 1 προκύπτει ότι αποκλειστικό πεδίο εφαρμογής της συγκεκριμένης διάταξης είναι οι όμιλοι εξαρτημένων ή υποτελών επιχειρήσεων⁵⁶, όπου η κυρίαρχη επιχείρηση ασκεί την ενιαία διοίκηση, καθώς σε αυτούς τους ομίλους συναντάται έλλειμμα συμμετοχής και πληροφόρησης των εργαζομένων.

Άλλα μέσα νομοθετικής αντιμετώπισης του κινδύνου που εγκυμονεί για την εργατική συμμετοχή, την αντιπροσώπευση και το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων αποτελεί το ΠΔ 40/1997, με το οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 94/45/ΕΚ της 20.9.1994 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων αλλά και το ΠΔ 491/2006 με το οποίο ενσωματώθηκαν οι Οδηγίες 2001/86/ΕΚ της 8.10.2001 για τη συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία⁵⁷. Τέλος σε κοινοτικό επίπεδο αξίζει να αναφερθεί και η Οδηγία 2005/56/ΕΚ της 26.10.2005, με την ρυθμίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων στις διασυννοριακές συγχωνεύσεις⁵⁸. Τέλος, στο χώρο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων πρέπει να σημειωθεί και η υπαναχώρηση του νομοθέτη⁵⁹ από την αρχική του απόφαση για ρύθμιση του ζητήματος των συλλογικών συμβάσεων στους ομίλους επιχειρήσεων, καθώς η νομοθετική πρόβλεψη για αναγνώριση της κατηγορίας των ΣΣΕ στους ΟΕ απαλείφθηκε από το

⁵⁵ Βλ. **Γιαννακούρου**, Οι φορείς του διαλόγου στην επιχείρηση, ΔΕΝ 53, 484 επ., **Γάτη**, Καταγραφή των πολυεθνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα που πληρούν τους όρους για τη σύσταση ΕΣΕ, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά Ημερίδας του ΟΜΕΔ, 25-06-1998, σελ. 62 επ.

⁵⁶ Βλ. και Εγκύκλιο Υπουργείου Εργασίας 51 759/13.6.1988, ό.π., **Γεωργακόπουλου**, Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, τομ. 1, τευχ. 2, 1996, σελ. 338, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Τιμητικός τόμος Μιχ. Π. Σταθόπουλου, II 2010, σελ. 2733 επ.

⁵⁷ Βλ. **Σινανιώτη – Μαρούδη**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία σύμφωνα με την Οδηγία 2001/86/ΕΚ της 08-10-2001, ΕΕμπΔ 2004, σελ. 697 επ., **Περάκη**, Ο Κανονισμός 2157/2001 για την Ευρωπαϊκή Εταιρεία – Η αμφίβολη λύση ενός παλιού προβλήματος, ΔΕΕ 5/2003, σελ. 493 επ.

⁵⁸ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 2733, **του ίδιου** σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, 1998, σελ. 44 επ., **Ι. Ληξουριώτη** σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, 1998, σελ. 21 επ., **Δεληγιάννη – Δημητράκου**, ΔΕΕ (34) 1997, σελ. 1151, **Ε. Περάκη**, Η «Ελληνική» Ευρωπαϊκή Εταιρεία (Societas Europaea), 2006, σελ. 83 επ., **του ίδιου** (επιμέλεια), Ευρωπαϊκό Εταιρικό Δίκαιο, 2006, σελ. 253 επ., **Αργυρού**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις διασυννοριακές συγχωνεύσεις και οι διαφορές της με την Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ΕΕργΔ 66, σελ. 321 επ., Γαβαλά, ΔΕΕ 1995, σελ. 161 επ., **Α. Λαχανά**, ό.π.

⁵⁹ Βλ. τοποθέτηση Υπουργού Εργασίας, σε: Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΛΓ 8.2.1990, σελ. 806 και **Τραυλού – Τζανετάτου**, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», σελ. 4 αλλά και **του ίδιου** σε: Συνεδρ. Επιθεώρηση, 36/1987, σελ. 34 επ.

νομοσχέδιο για τον ν. 1876/1990⁶⁰. Στο χώρο του ατομικού εργατικού οι προστατευτικές ρυθμίσεις υπέρ των εργαζομένων είναι ακόμα λιγότερες, καθιστώντας ιδιαίτερος δυσχερή τη θέση των μισθωτών. Υπάρχει η ρύθμιση του άρθρου 2 παρ. 4 ν. 1387/1983 για τις ομαδικές απολύσεις που αναφορικά με τις υποχρεώσεις πληροφόρησης του εργοδότη έναντι των εργαζομένων ορίζει ότι οι υποχρεώσεις αυτές ισχύουν «ανεξάρτητα αν η απόφαση για τις ομαδικές απολύσεις λαμβάνεται από τον εργοδότη ή από επιχείρηση που ελέγχει τον εργοδότη», και πλέον συγκεκριμένα ότι «για παραβάσεις των υποχρεώσεων της ενημέρωσης, διαβούλευσης και κοινοποίησης δεν λαμβάνεται υπόψη, ως δικαιολογία, το επιχείρημα του εργοδότη ότι η επιχείρηση που έλαβε την απόφαση για ομαδικές απολύσεις δεν του παρέσχε τις αναγκαίες πληροφορίες. Η έλλειψη ενημέρωσης του εργοδότη από την επιχείρηση, που έλαβε την παραπάνω απόφαση, δεν αίρει την υποχρέωσή του»⁶¹. Ανάλογο περιεχόμενο έχει και η ρύθμιση της κοινοτικής Οδηγίας 98/50, που ρυθμίζει τα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης επιχείρησης (μεταφέρθηκε στην ελληνική έννομη τάξη στο άρθρο 8 παρ. 4 του ΠΔ 178/2002. Στην επίμαχη διάταξη προβλέπεται σχετικά με το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων, ότι το δικαίωμα αυτό δεν θίγεται: «...όταν η μεταβίβαση δεν αποφασίζεται από τον ίδιο τον εργοδότη αλλά από επιχείρηση που τον ελέγχει»⁶².

Οι 2 τελευταίες αυτές ρυθμίσεις πέρα από την ενημέρωση, πέρα από τη σημασία τους για την ενημέρωση των εργαζομένων σχετικά με τις σχεδιαζόμενες απολύσεις και τους όρους που θα επέλθει η μεταβίβαση της επιχείρησης, αποτελούν κατά μία έννοια, και νομοθετική αναγνώριση του κίνδυνου απώλειας της θέσης εργασίας των εργαζομένων

⁶⁰ Βλ. Άρθρα 3 αρ. 1 στ και 6 αριθμ. 8, πρώτες απόψεις από την θεωρία για την υπαναχώρηση του νομοθέτη σε **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, 1990, σελ. 95 επ., 134 επ., **Λ. Ντάσιου**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/III, 1991, σελ. 124, **Ι. Ληξουριώτη**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 1992, σελ. 154 και σελ. 224, **Α. Καρακατσάνη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1993, σελ. 140, **Γ. Λεβέντη**, Τα είδη των ΣΣΕ υπό τον ν. 1876/1990, ΔΕΝ 1993, σελ. 643.

⁶¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ΕΕργΔ 61/2002, σελ. 134, **Δ. Ζερδελή**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σελ. 769 αλλά και **Αγ. Μπακόπουλου**, Η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, μεταβίβασης επιχείρησης και αφερεγγυότητας του εργοδότη, Δνη 38(1997), σελ. 279, **Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 56 – 57.

⁶² **Βλ. Β. Δούκα**, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 60/2001, σελ. 1000, 1009, της ίδιας, πρώτες σκέψεις αναφορικά με την προστασία εργαζομένων σε μεταβίβαση επιχείρησης που συντελείται εντός ενός ομίλου επιχειρήσεων πριν το π.δ. 178/2002, Η μεταβίβαση των επιχειρήσεων και ο πολυεθνικός όμιλος επιχειρήσεων, Εισηγήση στην επιστημονική ημερίδα της Εταιρείας Νομικών Βορείου Ελλάδος, 7-8 Νοεμβρίου 1997, με θέμα «Διεθνείς και πολυεθνικές Διαστάσεις του Εργατικού Δικαίου» και **Μ. Γιαννακούρου**, Η συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων: Συγκριτικά πορίσματα, ΕΕργΔ 1993, 390 επ.

στους ομίλους επιχειρήσεων⁶³. Επιπλέον, πρέπει να σημειωθεί και η ρύθμιση του άρθρου 3 παρ. 4 Π.Δ. 180/2004 («τροποποίηση του Π.Δ. 81/2003 “Ρυθμίσεις για τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου“ (ΦΕΚ 77/Α’)»)⁶⁴. Στην εν λόγω διάταξη ορίζεται ότι: «“*Διαδοχικές*” θεωρούνται οι συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου που καταρτίζονται μεταξύ του ίδιου εργοδότη και του ίδιου εργαζόμενου, με τους ίδιους ή παρεμφερείς όρους εργασίας και δεν μεσολαβεί μεταξύ τους χρονικό διάστημα μεγαλύτερο των σαράντα πέντε (45) ημερών, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται και οι μη εργάσιμες ημέρες. Προκειμένου περί ομίλου επιχειρήσεων για την εφαρμογή του προηγούμενου εδαφίου στην έννοια του όρου “*ίδιου εργοδότη*” περιλαμβάνονται και οι επιχειρήσεις του Ομίλου». Με τη διάταξη αυτή ο όμιλος θεωρείται ενιαίος εργοδότης ως προς την προστασία των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου έναντι των καταχρήσεων.

Με τη διάταξη αναγνωρίζεται νομοθετικά η ενότητα του χρόνου απασχόλησης του εργαζομένου σε περισσότερες επιχειρήσεις του ομίλου, και συγκεκριμένα, η ύπαρξη 1 ενιαίας σχέσης εργασίας με συνεργοδοτίδες όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου στις οποίες απασχολήθηκε ο εργαζόμενος (σφραγιστική υπεισέλευση εργαζομένου στη σύμβαση εργασίας). Τέλος, νομοθετική ρύθμιση συνιστά και το να επιβάλλονται και στην επιχείρηση του ομίλου που λειτουργεί με κύριο άρθρο 3 παρ. 12 Δ του Ν. 3846/2010 για την προσωρινή απασχόληση, σύμφωνα με το οποίο οι κυρώσεις που προβλέπονται για τις παραβάσεις της προσωρινής απασχόλησης με σκοπό τη διάθεση εργαζομένων σε άλλη επιχείρηση του ομίλου⁶⁵.

Γ) Η εργοδοτική ευθύνη στους ομίλους επιχειρήσεων – Επισκόπηση θεωρίας και νομολογίας.

ι) Η de facto διάσπαση του εργοδότη στους ομίλους επιχειρήσεων.

⁶³**Βλ. Φ. Δερμιτζάκη**, ό.π., σελ. 57 και **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 25, 40 επ.

⁶⁴**Βλ. Κ. Παπαδημητρίου – Γ. Λεβέντη**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 152 επ., *των ίδιων*, Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το ΠΔ 81/2003, ΔΕΝ 2003, σελ. 820 επ., **Γ. Λεβέντη**, Οι νέες ρυθμίσεις για τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου – Τα ΠΔ 164/2004 και 180/2004, ΔΕΝ 2005, σελ. 80-81, **Σιγάλα**, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Λογιστική Prosvasis 8/2005, σελ. 26-27.

⁶⁵**Βλ. Ι. Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 379, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 13

Η μορφή επιχειρηματικής δράσης των ΟΕ, όπως ήδη επισημάνθηκε, έχει σαν νομοτελειακή συνέπεια τη σοβαρή διακινδύνευση των δικαιωμάτων των τρίτων, τα συμφέροντα των οποίων τελούν σε σχέση αλληλεξάρτησης με την αυτονομία (νομική και οικονομική) των επιμέρους επιχειρήσεων⁶⁶. Η κατηγορία των δανειστών που αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο είναι οι εργαζόμενοι. Στους ομίλους επιχειρήσεων, το εργοδοτικό «πρόσωπο» διασπάται σε έναν άτυπο, αφανή από την πλειοψηφία των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών τους εκπροσώπων, όμως πραγματικό, εργοδότη, που εκφράζει και διαχειρίζεται το ενιαίο ομιλικό συμφέρον (μητρικές επιχειρήσεις) και σε πλείονες συμβατικούς, εμφανείς, de jure εργοδότες (θυγατρικές επιχειρήσεις). Η διάσπαση του εργοδότη συντελείται αφενός γιατί οι συμβατικοί εργοδότες/θυγατρικές επιχειρήσεις είναι μερικώς ή πλήρως εξαρτημένοι από την μητρική επιχείρηση (λόγω κατοχής της πλειοψηφίας των μετοχών ή ελέγχου των δικαιωμάτων ψήφου ή άσκηση κυριαρχικής επιρροής από τη διοίκηση της μητρικής στα αντίστοιχα διοικητικά όργανα της θυγατρικής) λαμβάνουν αποφάσεις που δεν αφορούν τα δικά τους συμφέροντα, αλλά τα συμφέροντα της μητρικής επιχείρησης. Επιπρόσθετα, από την ίδια τη δομή και την οργάνωση των ΟΕ μοιραία αρκετά συχνά οι θυγατρικές επιχειρήσεις περιέρχονται σε αδυναμία εκπλήρωσης των συμβατικών τους υποχρεώσεων και επιβαρύνουν τους εργαζομένους με πρόσθετους μη τυπικούς εργοδοτικούς κινδύνους⁶⁷. Η θέση της εργατικής πλευράς καθίσταται δυσχερής καθώς στην πράξη ακυρώνεται το «κλασσικό» εργοδοτικό πρότυπο, κατά το οποίο οικονομική αυτοτέλεια και νομική ανεξαρτησία συμπίπτουν στον ίδιο επιχειρηματικό φορέα, ο οποίος φέρει το σύνολο των εργοδοτικών κινδύνων και ενέχεται για τις συμβατικές υποχρεώσεις έναντι των εργαζομένων⁶⁸. Ηπαρέμβαση των ομίλων επιχειρήσεων στις ατομικές και στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, ιδίως τα

⁶⁶Βλ. **Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 125 επ., **Ν. Ρόκα**, ό.π., σελ. 613 επ., **Δούβλη**, ΕΕμπΔ 1986, 213 επ., **Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία, σελ. 26 επ. και 45 – 47, **Γεωργακόπουλου**, ό.π., σελ. 399 επ.

⁶⁷Βλ. **Ι.Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 378, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 5, **του ίδιου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 22, **Φ. Δερμιτζάκη**, ό.π., σελ. 43 και 45, **της ίδιας**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων - Συμβολή στην προβληματική της προστασία των δανειστών, σελ. 251, **Ι.Καρούζου**, Η έννοια του πραγματικού εργοδότη στους ομίλους επιχειρήσεων, ΦορΕπιθ. 2007, σελ. 1396 επ., **Β. Δούκα**, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου, σελ. 96

⁶⁸Βλ. **Ι. Κουκιάδη**, ό.π., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οικονομική κρίση και Εργατικό δίκαιο, σελ. 165 επ., **Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία, σελ. 45, **Γαβαλά**, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου, σελ. 67 επ. αλλά και αντίθετη άποψη σε **Ελευθεριάδη**, Η προστασία δανειστών κεφαλαιουχικής εταιρείας ως πρόβλημα ευθύνης των εταίρων, 2012, σελ. 52, όπου ο συγγραφέας δεν εξετάζει καθόλου την διακινδύνευση των εργασιακών συμφερόντων ως «κατ' ανάγκην» δανειστών της θυγατρικής επιχείρησης.

τελευταία χρόνια της ραγδαίας ανάπτυξης τους, είναι καθοριστική και καθώς ρευστοποιούν την κεντρική, στο μηχανισμό των προστατευτικών διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας, έννοια του εργοδότη. Και για το λόγο αυτό, συνιστούν οι ΟΕ, ιδίως οι εξουσιαστικής και συγκεντρωτικής δομής, έναν *sui generis* παράγοντα *de facto* απορύθμισης του εργατικού δικαίου⁶⁹.

Διακινδύνευση των εργασιακών συμφερόντων συντρέχει όταν η πολιτική απασχόλησης και εργασιακών σχέσεων στον ΟΕ εκπορεύεται από τη μητρική επιχείρηση (και όχι από τη θυγατρική επιχείρηση ή από τις συνθήκες της αγοράς), δηλαδή τον αφανή εργοδότη, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι να εμφανίζουν ένα έλλειμμα πληροφόρησης για τις επαπειλούμενες εργοδοτικές αποφάσεις και να έχουν περιορισμένη δυνατότητα να αναπτύξουν ουσιαστική άμυνα έναντι των επιλογών αυτών⁷⁰. Βέβαια, όπως ήδη εκτέθηκε, ο όμιλος στερείται νομικής προσωπικότητας και προκύπτει η αναγκαιότητα η ευθύνη για τις συμβατικές υποχρεώσεις της θυγατρικής επιχείρησης να αναζητηθεί στη μητρική επιχείρηση, η οποία εκφράζοντας τη συλλογική βούληση του ομίλου, προκάλεσε την αδυναμία εκπλήρωσης των εργασιακών σχέσεων, λειτούργησε επί της ουσίας ως ο πραγματικός εργοδότης⁷¹. Για να αποδοθούν ευθύνες στη μητρική εταιρεία για τη δραστηριοποίηση των θυγατρικών της, τίθεται στην επιφάνεια το ζήτημα της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου της θυγατρικής επιχείρησης, που αποτελεί επέκταση της θεμελιακής αρχής της περιουσιακής αυτοτέλειας του νομικού προσώπου έναντι των μελών του (αρχή του χωρισμού των περιουσιών), σε επίπεδο συνδεδεμένων επιχειρήσεων⁷². Σε κάθε περίπτωση τίθεται το ζήτημα της αναζήτησης και θεμελίωσης ενδεχόμενης συμβατικής

⁶⁹ Βλ σχετικά **Τραυλού – Τζανετάτου**, *ό.π.*, **Κ. Καζάκου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, **Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία, σελ. 39 επ., *της ίδιας*, Η προστασία έναντι της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 2007, σελ. 1137 επ., αλλά και απόψεις επί του ζητήματος σε **Π. Δαθερώννα**, Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, 2009, σελ. 250 επ.

⁷⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 17 επ. **και του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 90.

⁷¹ Βλ. για το ζήτημα της ευθύνης της μητρικής επιχείρησης, **Α. Μούζουλα**, ΕΕμπΔ 1991, σελ. 413, **Ν. Ρόκα**, *ό.π.*, σελ. 616, **Κιάντου – Παμπούκη**, Η προστασία των δανειστών στις ναυτιλιακές εταιρείες με παραμέριση της νομικής προσωπικότητας, Αρμ (47) 1993, σελ. 877 επ., **Τζουγανάτο**, Ανεπαρκής κεφαλαιοδότηση κεφαλαιουχικών εταιρειών, Μορφές εμφάνισης και έννομες συνέπειες, 1994, **Λ. Κοτσιρή**, Πτωχευτικό Δίκαιο, 1985, σελ. 92 επ., **Αυγητίδη**, Η αρχή της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στις ναυτιλιακές εταιρείες, ΕπισκεΔ 199, σελ. 75 επ. και 85-86, **Περάκη**, Θέματα θεωρίας και πράξης του εμπορικού δικαίου, 200, σελ. 279 επ.

⁷² Για την αρχή της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου αλλά και για το ερώτημα πότε και με ποιες προϋποθέσεις ανακύπτει ευθύνη για τις εταιρείες, όταν κατά το δίκαιο που τις διέπει, τέτοια ευθύνη δεν προβλέπεται, **βλ. Θ. Λιακόπουλου**, *ό.π.*, σελ. 1 επ., **Μιχαλόπουλου**, Η προστασία των δανειστών θυγατρικών εταιρειών, ΕΕμπΔ 1981, σελ. 357 επ., **Ν. Ρόκα**, σελ. 18, 181 επ., **Αλεπάκου**, *ό.π.*, σελ. 251.

και εξωσυμβατικής ευθύνης και καταλογισμού της μητρικής επιχείρησης, ως διευθυντικού κέντρου του ΟΕ, για τις υποχρεώσεις των θυγατρικών της⁷³.

Η αρχή της περιουσιακής αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, που σημαίνει ανάληψη εκπλήρωσης των δικών του δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, είναι δυνατό κατά τις περιστάσεις να μην είναι ανεκτή από την έννομη τάξη είτε ευθέως, με βάση ειδική διάταξη, είτε κατά την καλή πίστη (ΑΚ 200, 281, 288) με αποτέλεσμα την ταύτιση νομικού προσώπου και μελών⁷⁴. Οι συνέπειες της ταύτισης, εξαρτώνται πάντα από τον εφαρμοστέο κανόνα δικαίου. Δεν μπορεί να μην αναφερθεί και ότι η αναγνώριση νομικής προσωπικότητας σε ένα φορέα προσώπων ή περιουσίας εξυπηρετεί πάντοτε κυρίως οικονομικές αλλά και πολιτικοκοινωνικές ανάγκες π.χ. την εξειδίκευση και τον επιμερισμό κινδύνων κατά την επιχειρηματική δραστηριότητα, τον περιορισμό της ευθύνης, τη μείωση του κόστους⁷⁵. Σε περίπτωση σύγκρουσης μεταξύ της ικανοποίησης των παραπάνω αναγκών και ανώτερων αξιολογικά οικονομικών και κοινωνικών αναγκών, η αξίωση σεβασμού της νομικής προσωπικότητας και παρεπόμενα της αρχής του χωρισμού των περιουσιών υποχωρεί (άρση/κάμψη της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου)⁷⁶. Οπωσδήποτε πρέπει να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις για να πραγματωθεί η άρση της αυτοτέλειας, που πρέπει να γίνεται δεκτή μόνο σε περίπτωση που προκαλεί κοινωνικό κόστος που αντιβαίνει στον επιδιωκόμενο από αυτήν σκοπό⁷⁷. Δηλαδή σύμφωνα με την άποψη που έχει διατυπωθεί, η άρση της αυτοτέλειας «πρέπει να καταφάσκεται μόνο όταν τα μέλη του νομικού προσώπου προκαλούν με το νομικό τύπο που διάλεξαν “αρνητικά εξωτερικά αποτελέσματα”, προκαλούν δηλαδή κοινωνικό κόστος που δεν αντισταθμίζεται με τη επιλογή του συγκεκριμένου τύπου νομικού προσώπου⁷⁸. Στις περιπτώσεις αυτές, ο καταλογισμός ορισμένων συνεπειών ενός κανόνα δικαίου κατά το σκοπό του στα μέλη και όχι στο

⁷³**Βλ. Θ. Λιακοπούλου**, ό.π., σελ. 134 επ.

⁷⁴**Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 2

⁷⁵**Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 10 και **Λ. Γεωργακόπουλου**, Το δίκαιον των εταιρειών, Ι, 1965, σελ. 26 επ. με ανάλυση του αξιολογικού και νομοτεχνικού περιεχομένου της νομικής προσωπικότητας αλλά και σελ. 38 επ. όπου ο συγγραφέας αναφέρεται στην κοινωνική υποδομή του νομικού προσώπου.

⁷⁶**Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 12, **Λ.Γεωργακόπουλου**, ό.π., σελ. 433, **Παμπούκη**, ΕπισκεΔ 1999, σελ. 903 επ., **Ρούσου**, Δίκαιο Νομικών Προσώπων, Liber Amicorum Φίλιππου Δωρή, 2010, σελ. 347 επ., **Ν. Ρόκα**, ό.π., σελ. 377 επ., **Κ. Ρήγα**, ό.π., σελ. 4, όπου και ενδεικτική παρουσίαση των απόψεων που έχουν διατυπωθεί στη θεωρία για το αν είναι γενικά δεκτή και υπό ποιες προϋποθέσεις η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, **Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων.

⁷⁷**Βλ. κυρίως Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 12 επ., 186 επ.

⁷⁸**Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π. σελ. 12 επ.

νομικό πρόσωπο, αποτελεί νομικό μηχανισμό εσωτερίκευσης των αρνητικών εξωτερικών αποτελεσμάτων που συνεπάγεται η αρχή του χωρισμού. Κατά μία εύστοχη άποψη, αποτελεί μηχανισμό αποκατάστασης της ισορροπίας των πραγμάτων που διαταράσσονται με την αντίθετη, προς το σκοπό της, εκμετάλλευση της νομικής προσωπικότητας⁷⁹. Οι προϋποθέσεις της άρσης της αυτοτέλειας αναζητούνται, όταν δεν υπάρχει ειδική διάταξη, στις γενικές διατάξεις του ΑΚ (281, 288, 919 κτλ) ή στην ερμηνεία των εκάστοτε εφαρμοστέων διατάξεων νόμου ή συμβάσεων⁸⁰.

Έχει υποστηριχθεί και η άποψη ότι η άρση αυτοτέλειας συνιστά *ultimum refugium*, άποψη με την οποία τονίζεται η αναγκαιότητα να εφαρμόζεται από τη νομολογία η αρχή της άρσης αυτοτέλειας του νομικού προσώπου όλως εξαιρετικώς και όταν συντρέχουν οι σχετικές προϋποθέσεις, έτσι ώστε να μην κινδυνεύει να κατηγορηθεί η νομολογία για επικίνδυνη μεθοδολογική ασυνέπεια⁸¹.

Απόψεις που απορρίπτουν τη θεωρία της άρσης αυτοτέλειας του νομικού προσώπου: Έχει διατυπωθεί η άποψη ότι η θεωρία της άρσης δεν έχει ισχυρά νομοθετικά ερείσματα στο ελληνικό δίκαιο και η ευρεία αποδοχή της θα ήταν πολύ επικίνδυνη για την ασφάλεια των συναλλαγών⁸². Επιπλέον, υπάρχει και απόρριψη της άρσης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου και θεμελίωση ευθύνης του ελέγχοντος

⁷⁹ **Βλ. Avgitidis**, ό.π., σελ. 13

⁸⁰ Άποψη με την οποία συμφωνεί μεγάλο μέρος της θεωρίας, πιο συγκεκριμένα **βλ. Σινανιώτη – Μαρούδη**, Η διαμόρφωση της ευθύνης στον όμιλο επιχειρήσεων, ΕΕμπΔ 2003, σελ. 529 επ. (536), **Μαντενιώτου – Λυρατζοπούλου**, Φαινόμενος – Κρυπτόμενος έμπορος, *Digesta* 1999, ΣΕΛ. 42 επ., **Νιουραίου**, Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας (Επιμέλεια: Ευάγγελος Περάκης), 1992, σελ. 202, **Σ. Σπυρόπουλου**, Παρατηρήσεις στην ΠΠρΠειρ 1673/2003, ΕΕμπΔ 2004, σελ. 80 επ., ΕΦΑΘ 5367/2003 ΕΛΛΔνη 2004, σελ. 1477 επ., **Ε. Περάκη**, Θέματα Θεωρίας και πράξης του εμπορικού δικαίου, 2004, σελ. 279 επ., **του ιδίου**, Η κάμψη της νομικής προσωπικότητας και η νομολογιακή τυποποίηση, ΔΕΕ 1996, σελ. 374 επ., **Γεωργακόπουλου**, Το δίκαιον των εταιρειών, ΙΙΙ, σελ. 551-552, **του ιδίου**, Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, τόμος 1 τεύχος 2, Εταιρείες και συνδεδεμένες επιχειρήσεις, 1996, σελ. 305 αλλά και **Ν. Ρόκα**, Εμπορικές Εταιρείες, 1996, σελ. 241-242 και 384, όπου κατά το συγγραφέα το ζήτημα της νομικής προσωπικότητας θα πρέπει να αντιμετωπιστεί και με βάση τις διατάξεις για την αδικοπραξία, κυρίως προς την κατεύθυνση δημιουργίας ευθύνης για τους μετόχους, **Θ. Αλαμπάση**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου ως μηχανισμός για την απόδοση ευθύνης στην μητρική επιχείρηση στα πλαίσια του ομίλου επιχειρήσεων, 2003, σελ. 74 επ.

⁸¹ **βλ. Αλεπάκου**, Η κάμψη της νομικής προσωπικότητας (θεωρητική και νομολογιακή αντιμετώπιση) 3^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εμπορικόλογων, πρακτικά 1994, σελ. 249 επ., **του ιδίου**, Ο παραμερισμός (κάμψη) της νομικής προσωπικότητας της ΑΕ στη νομολογία, 1994, αντίστοιχη άποψη που υποστηρίζει ότι η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου πρέπει να είναι το έσχατο μέσο βλ. και σε **Τέλλη**, Το δίκαιο της επε σήμερα, Αρμ 1995, σελ. 726 επ.

⁸² **βλ. Λεβάντη**, Δίκαιο των Εταιρειών, 1998, σελ. 486 επ. αλλά **και του ιδίου**, Ανώνυμες Εταιρείες, τ. Ι, 1994, σελ. 51 επ., **Α. Μικρουλέα**, Σχέσεις μητρικής και θυγατρικής, Δεσμευτικές εντολές και ζητήματα ευθύνης, Εισήγηση στο 26ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικόλογων με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

το νομικό πρόσωπο έναντι τρίτων στις διατάξεις που αφορούν την περιουσιακή εταιρική τάξη και την ευθύνη των ασκούντων διοίκηση. Θεωρείται επίσης ότι η κατάχρηση της νομικής προσωπικότητας θα πρέπει να αντιμετωπίζεται ως κατάχρηση συγκεκριμένων δικαιωμάτων του (μοναδικού ή κυρίαρχου) εταίρου ή της εταιρικής σχέσης, που στο ισχύον δίκαιο έχουν συγκεκριμένο περιεχόμενο⁸³.

ii) Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στους ομίλους επιχειρήσεων και οι σχέσεις εργασίας ειδικότερα.

Οι όμιλοι επιχειρήσεων αποτελούν έναν ιδιαίτερο πρόσφορο πεδίο δοκιμασίας της αρχής του χωρισμού των περιουσιών και της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου αλλά και ανάγκης εντοπισμού ορίων στην παρασχεθείσα αυτοτέλεια⁸⁴. Στους ομίλους, το ζήτημα που τίθεται είναι, αν, παρά την παρεμβαλλόμενη νομική αυτοτέλεια, οι επιχειρήσεις του ομίλου αποτελούν στην ουσία μία ενιαία επιχείρηση και σε καταφατική περίπτωση αν αυτό έχει και νομικές συνέπειες. Παρατηρούμε δηλαδή ότι η όλη δραστηριότητα, ιδίως των ομίλων συγκεντρωτικής εξουσιαστικής δομής, δημιουργεί συχνά απόκλιση από τις αρχές που αναφέρθηκαν παραπάνω, με αποτέλεσμα να προκύπτει το δυσεπίλυτο πρόβλημα της άρσης ή κάμψης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου και παρεπόμενα, ο καταλογισμός ευθύνης στη μητρική για υποχρεώσεις των θυγατρικών της⁸⁵. Επιπλέον, υποστηρίζεται ότι μόνη η κεφαλαιουχική συμμετοχή έστω και απόλυτη της μητρικής στη θυγατρική δεν

⁸³**Βλ. Μάρκου**, Η κατάχρηση της νομικής προσωπικότητας των κεφαλαιουχικών εταιρειών, Σύμμεικτα Γεωργίου Κουμάντου, 2004, σελ. 709 επ., **του ίδιου**, Η άρση αυτοτέλειας του νομικού προσώπου ως πηγή ανασφάλειας δικαίου, ΕΕμπΔ 2003, σελ. 257 επ. και 265 επ., **του ίδιου**, Παρατηρήσεις στην ΑΠ 1753/2002, Αρμ 2004, σελ. 382 επ. Σύμφωνα με άποψη του συγγραφέα «στο πρόβλημα της άρσης της αυτοτέλειας του ν.π., αποκαλύπτεται de facto το πρόβλημα σύγκρουσής μεταξύ του συμφέροντος των μετόχων της κεφαλαιουχικής πλειοψηφίας της εταιρείας αφενός και των συμφερόντων των μικρομετόχων-επενδυτών και των πιστωτών της αφετέρου», βλ. επίσης και **Ελευθεριάδη**, ό.π., σελ. 219 επ. αλλά και κριτικά **Τζουγανάτου**, σε: 18^ο ΠΣΕΕ 2008 (2009), σελ. 179 επ. για τη λεγόμενη «εσωτερική» ευθύνη της μητρικής εταιρείας

⁸⁴**Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 124, **Μιχαλόπουλου**, ΕΕμπΔ 1991, σελ. 356 επ., **Μούζουλα**, ΕΕμπΔ 1991, **Μπακόπουλου**, ΧρΙΔ 2006 επ., **Χ. Παμπούκη**, Το εφαρμοστέο δίκαιο, σελ. 110 επ., **Ν. Ρόκα**, ό.π., σελ. 613 επ., **Αυγητίδη**, σε: Περάκη (Επιμ.) Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας, τ. 1, Εισ. Μέρος και γενικές διατάξεις (άρθρα 1-7 Ν. 2190.20, 2002, σελ. 243 επ. **Φ. Δερμιτζάκη**, Ζητήματα ευθύνης, σελ. 156 επ.

⁸⁵**Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 134 επ., **Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 8 επ. (Αντί Εισαγωγής), **Βλ. και Γεωργακόπουλου**, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις, σελ. 75 επ., όπου θεωρεί ότι το ζήτημα της ευθύνης της μητρικής για τις έναντι τρίτων υποχρεώσεις της θυγατρικής εντάσσεται στο εξωτερικό δίκαιο των συνδεδεμένων επιχειρήσεων και διακρίνει μεταξύ περιπτώσεων κάμψης της νομικής προσωπικότητας εκ του νόμου (βλ. ιδίως σελ. 79 επ.) και περιπτώσεων συμβατικής κάμψης της νομικής προσωπικότητας (σελ. 94) που αναδεικνύονται από τις συμβατικές ή de facto εξουσιάσεις νομικού προσώπου.

δημιουργεί χωρίς άλλο ευθύνη, ενώ αντίθετα διατυπώθηκε η θέση ότι σε περίπτωση αφερεγγυότητας της θυγατρικής πρέπει να καταφάσκει μία τέτοια ευθύνη⁸⁶. Ειδικότερα, υποστηρίχθηκε η αναγκαιότητα νομοθετικής ρύθμισης της ευθύνης της μητρικής για τις υποχρεώσεις της θυγατρικής της στη βάση μαχητού τεκμηρίου υπερβολικού ελέγχου της δεύτερης από την πρώτη⁸⁷. Η πολυπλοκότητα και η ποικιλομορφία των ζητημάτων που εξετάζονται, δεν φαίνεται να επιτρέπουν τη διατύπωση γενικής θεωρίας ή έστω σταθερών κριτηρίων για την άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου. Το οποιοδήποτε μεθοδολογικό σχήμα του τύπου κανόνας - εξαίρεση ως προς την άρση της αυτοτέλειας θα έβλαπτε την οικονομική και κοινωνική αξία του νομικού προσώπου ως εξέχοντος θεσμού στο δίκαιο και θα σχηματοποιούσε την πραγματικότητα αποκλείοντας άλλες περιπτώσεις, όπου η αναίρεση του νομικού προσώπου θα ήταν επιβεβλημένη για λόγους επιείκειας και προστασίας των δανειστών⁸⁸. Κατά την ίδια άποψη, εφόσον ο νόμιμος λόγος ευθύνης στο δίκαιο απορρέει από τη σύμβαση, την αδικοπραξία⁸⁹ (σε συνδυασμό με τη διεύρυνση της έννοιας του παρανόμου στην 914 ΑΚ) ή ευθέως το νόμο (ειδικές περιπτώσεις ευθύνης), το σύστημα αυτό δεν επιτρέπεται ερμηνευτικά να ανατραπεί⁹⁰. Ο περιορισμός της ευθύνης νομικού προσώπου/μελών, ούτε νομικά ούτε οικονομικά επιτρέπεται να αποτελέσει μηχανισμό για τη μετατόπιση κινδύνων σε τρίτους⁹¹. Για τους ανωτέρω λόγους η ευθύνη πρέπει να αναζητηθεί και να στοιχειοθετηθεί μέσω ειδικής περιπτωσιολογικής δικαιοθετικής αντιμετώπισης των σχετικών ζητημάτων (ex lege

⁸⁶ Βλ. για τις σχετικές απόψεις στη γερμανική βιβλιογραφία **Landers**, ό.π., αλλά και τη μελέτη του **Hadden**, σελ. 18 επ. και σελ. 31 επ. που στηρίζεται και στην εμπειρική ανάλυση ορισμένου αριθμού πολυεθνικών επιχειρήσεων

⁸⁷ **Βλ. Avgitidis**, Groups of companies. The liability of the parent company for the debts of its subsidiary, 1996, σελ.255 επ.

⁸⁸ **Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 182 επ. και 187 επ., Πρβλ. **Μούζουλα**, ό.π.,σελ. 408 επ., **Αυγητίδη**, ό.π., σελ. 1162 επ. αλλά και **Φ. Δερμιτζάκη**, σε Προβλήματα ευθύνης, σελ. 60, όπου διατυπώνεται η θέση ότι οι διάφορες θεωρητικές προσπάθειες θεμελίωσης της κάμψης της νομικής προσωπικότητας, δεν αξιώνουν τη συγκρότηση ενιαίου κριτηρίου, αλλά καταλείπουν την απάντηση στο πρόβλημα in concreto. Η διατύπωση μίας άκαμπτης και ανελαστικής θεωρίας ή η γενική ισχύ αυστηρών κριτηρίων, ακόμα και αν ικανοποιούσε το αίτημα για ασφάλεια δικαίου, συχνά θα οδηγούσε σε ανεπιθύμητα αποτελέσματα, όπως τον αποκλεισμό της κάμψης της νομικής προσωπικότητας σε περιπτώσεις που αυτό θα ήταν επιβεβλημένο.

⁸⁹ Ειδικότερα για τις περιπτώσεις καταλογισμού ευθύνης βάσει των διατάξεων περί αδικοπραξίας βλ. **Σινανιώτη – Μαρούδη**, ΕΕμπΔ 2003, σελ. 540 επ., **Μιχ. Σταθόπουλου**, Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου, (Ανατύπωση 2010), σελ. 291 επ. αλλά και τυποποίηση γενικών κοινών χαρακτηριστικών ως προς την κατάχρηση της νομικής προσωπικότητας σε **Παπαντωνίου**, Γενικές αρχές του αστικού δικαίου, σελ. 222 επ.

⁹⁰ **Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π.

⁹¹ **Βλ. Θ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 183

κάμψη)⁹² είτε μέσω των γενικών διατάξεων του ΑΚ (174, 178, 179, 281, 288, 914, 919)⁹³ είτε να αξιοποιηθεί η ερμηνεία της σύμβασης η του επίμαχου κανόνα δικαίου σύμφωνα με το σκοπό τους⁹⁴.

Έχει ήδη τονιστεί, η ιδιαίτερη κοινωνική ευαισθησία έναντι της δραστηριοποίησης των ομίλων επιχειρήσεων, που εμφανίζει ο χώρος των σχέσεων εργασίας, σε ατομικό και συλλογικό επίπεδο⁹⁵. Στις σχέσεις εργασίας ο σεβασμός της αυτοτέλειας της νομικής προσωπικότητας καλείται συχνά να υποχωρήσει μπροστά στην ανάγκη προστασίας των δικαιωμάτων των εργαζομένων, λόγω του επαχθούς κοινωνικού κόστους που η δράση των ομίλων προκαλεί, ενώ το κοινωνικό κόστος όπως είναι εύλογο, αφορά το προσωπικό των θυγατρικών επιχειρήσεων. Η αξιολογική κοινωνικοτυπική ιδιαιτερότητα των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων επιτάσσει τη μέγιστη δυνατή αξιοποίηση όλων των μηχανισμών και των δυνατοτήτων που οδηγούν στην *stricto* ή *lato sensu*, άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου και συνακόλουθα στον καταλογισμό ευθύνης στη μητρική εταιρεία⁹⁶. Ο λόγος της άρσης είναι ότι οι εμφανιζόμενες στις σχέσεις εργασίας δυσλειτουργίες και η παρεπόμενη, ολική ή μερική αδυναμία της θυγατρικής επιχείρησης να τις αποτρέψει ή να εκπληρώσει τις συμβατικές της υποχρεώσεις δεν εμπίπτουν κατά κανόνα στη σφαίρα εξουσίας και

⁹² Βλ. Ρούσου, ό.π., σελ. 331 επ., Γεωργακόπουλου, ό.π., σελ. 433 επ., Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π., σελ. 9

⁹³ Βλ. Γεωργακόπουλου, ό.π., σελ. 436 επ., Θ. Λιακόπουλου, ό.π., σελ. 79 επ. 134 επ., 182 επ., Ρούσου, ό.π., σελ. 338, Φ. Δερμιτζάκη, ό.π., σελ. 55 επ. και 168 επ., Σινανιώτη – Μαρούδη, ό.π., για καταλογισμό αδιοπρακτικής ευθύνης.

⁹⁴ Για τις περιπτώσεις της ερμηνείας της επίμαχης σύμβασης ή του κανόνα δικαίου, βλ. Λιακόπουλου, ό.π., σελ. 186 επ., όπου υποστηρίζεται ότι νομικές συνέπειες, που δορυφορούν τη νομική προσωπικότητα, μπορεί κατά το σκοπό του εκάστοτε εφαρμοστέου κανόνα δικαίου ή την ερμηνεία της σύμβασης να καταλογίζονται στα μέλη, ακόμη, κατά το σκοπό του κανόνα δικαίου, μπορεί να αγνοείται η νομική προσωπικότητα υπέρ των μελών (π.χ. ΑΚ 235), Σινανιώτη – Μαρούδη, ό.π., σελ. 538 επ., Φ. Δερμιτζάκη, ό.π., σελ. 173 επ., Τζανετάτου, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 45 επ., του ίδιου, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 87 επ. και 94 επ., του ίδιου, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του Ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 2742 επ., όπου συναντώνται ερμηνευτικά εγχειρήματα τόσο ως προς τη σύμβαση εργασίας (περίπτωση γνήσιου δανεισμού εργαζομένων στο εσωτερικό του ομίλου), αλλά και ως προς το νόμο (περίπτωση υπερόριας εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1 του Ν. 1767/1988 στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων και απεργίας αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις) αλλά και του ίδιου, Εργατικό Δίκαιο και όμιλοι επιχειρήσεων, Εισήγηση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικόλογων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

⁹⁵ Βλ. χαρακτηριστικά 1702/2006 ΕφΑΘ, ΔΕΝ 62, 1267 επ.

⁹⁶ Βλ. Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 9 επ. και του ίδιου σε Οικονομική κρίση και Εργατικό Δίκαιο, σελ. 165 επ. και 187 επ.

στους ανάλογους επιχειρηματικούς κινδύνους⁹⁷. Αποτελούν απόρροια της εξάρτησης της θυγατρικής επιχείρησης, η οποία συχνά καθοδηγείται στην οικονομική και εργασιακή πολιτική της, από τη μητρική επιχείρηση⁹⁸. Ήδη αναφέραμε πως ένα κοινότυπο παράδειγμα αποσταθεροποίησης των σχέσεων εργασίας στη θυγατρική εξαιτίας της πολιτικής του ομίλου αποτελεί η περιέλευση σε αδυναμία εκπλήρωσης των συμβατικών της υποχρεώσεων έναντι τρίτων (όπου τρίτος θεωρείται και ο εργαζόμενος) λόγω ανεπαρκούς κεφαλαιοδότησης ή υποκεφαλαιοδότησης⁹⁹. Για τους λόγους που ευσύνοπτα αναφέρθηκαν, στο εργατικό δίκαιο το καθοριστικό ζήτημα άρσης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, της θυγατρικής επιχείρησης και η διείσδυση στη σφαίρα καταλογισμού και ευθύνης της μητρικής για τις μη εκπληρούμενες υποχρεώσεις της θυγατρικής ανακύπτει με ιδιαίτερη ένταση και ειδικό αξιολογικό φορτίο¹⁰⁰. Το πιο σημαντικό στοιχείο της όλης προβληματικής είναι ότι ο εργαζόμενος δεν αποτελεί έναν απλό δανειστή, ο οποίος, σε περίπτωση π.χ. αφερεγγυότητας της εργοδοτικής του επιχείρησης¹⁰¹, επιδιώκει, ικανοποίηση των

⁹⁷ Βλ. Δημ. Τραυλού – Τζανετάτου, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 10 και του ίδιου, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 18 επ.

⁹⁸ Βλ. Θ. Λιακόπουλου, ό.π., σελ. 162 επ., Ν. Ρόκα, ό.π., σελ. 613 επ., Δερμιτζάκη, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 46 επ., Τέλλη, ΕΕμπΔ 1994, σελ. 331.

⁹⁹ Βλ. αρχικά άρθρο 98 παρ.2 νέου ΠτωχΚ αλλά και Ν. Ρόκα, ό.π., σελ. 379 επ., 618, ο οποίος αναφέρεται και στις συναφείς, κριθείσες από τη γερμανική νομολογία, περιπτώσεις της ευθύνης των εταίρων λόγω «καταστροφής της υπόστασης της επιχείρησης», ή ακριβέστερα «καταστροφικής επέμβασης στην περιουσία της εταιρείας», του ίδιου, Το Δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας στο δρόμο προς τον 21^ο αιώνα, ΕΕμπΔ 2009, 44 επ., όπου αναπτύσσεται και το ζήτημα της προστασίας των εταιρικών δανειστών πριν η εταιρεία καταστεί αφερεγγυα, Βαρελά, ΔΕΕ 2009, 401 επ. με αξιόλογες σκέψεις για την ανάγκη ένταξης του συνόλου των εταιρειών του ομίλου στην πτωχευτική διαδικασία κατά παράκαμψη του κανόνα ένα νομικό πρόσωπο μία πτώχευση **αλλά και Ε. Περάκη**, Πτωχευτικό Δίκαιο, 2010, σελ. 295 επ., Τζουγανάτου, Νέότερες αντιλήψεις για την ευθύνη των μετόχων ΑΕ: Αποχαιρετισμός της ευθύνης λόγω Άρσης της Αυτοτέλειας του Νομικού Προσώπου σε: Τάσεις και προοπτικές του δικαίου της ανώνυμης εταιρείας, 18^ο ΠΣΕΔ Καστοριά, όπου αναφέρεται η «προστασία» των εταίρων από τις «υπερβολές», στις οποίες οδηγούσε η άρση της αυτοτέλειας, η οποία δεν επιτρέπει στους εταιρικούς δανειστές να στραφούν απευθείας κατά των εταίρων (άρα και κατά της μητρικής εταιρείας), καθώς πρέπει να αποκτήσουν εκτελεστό τίτλο κατά της εταιρείας για κατάσχεση και εκχώρηση των απαιτήσεων της εταιρείας κατά των εταίρων

¹⁰⁰ Βλ. Θ. Λιακόπουλου, ό.π., σελ. 162 επ., όπου και ο ίδιος αναφέρει ότι το ζήτημα που τίθεται στο ατομικό εργατικό δίκαιο είναι αν και με ποιες προϋποθέσεις μπορεί ο όμιλος επιχειρήσεων να θωρηθεί ενιαίος εργοδότης σε όλες τις δυνατές μορφές ανάπτυξης της σχέσης εργασίας, βλ. επίσης και παραπομπές του συγγραφέα σε **α) Α. Καρακατσάνη**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. δ, 1992, σελ. 44 επ. και **β) Ι. Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο, σελ. 310-311 **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 81 επ, **του ίδιου**, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, σελ.165 επ., **Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 191 επ.

¹⁰¹ Βλ. **σχετικά Δ. Σιδέρη**, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, 2005, σελ. 226 επ., για την αφερεγγυότητα σε διασυνοριακό επίπεδο βλέπε ιδίως Κανονισμό 1346/2000, **Μιχαλόπουλου**, Διασυνοριακές πτωχεύσεις, 2007, **Βαρελά**, ό.π., **Δ. Παπανικολάου**, ΕΕμπΔ 2010, 498

απαιτήσεων του από τη μητρική επιχείρηση. Το πιο σημαντικό είναι ότι τίθεται σε αμφισβήτηση και σε σύγκρουση με την επιχειρηματική ελευθερία που η μονοπωλιακή και ομιλική διάρθρωση παρέχει, όλος ο πυρήνας του εργατικού δίκαιου, κεντρικός άξονας του οποίου αποτελεί το συνταγματικά κατοχυρωμένο κοινωνικό δικαίωμα εργασίας¹⁰². Οι εργαζόμενοι ως κατηγορία «κατ' ανάγκη» δανειστών αντιμετωπίζουν τα σοβαρότερα προβλήματα πληροφόρησης, έχουν περιορισμένη δυνατότητα μείωσης του επιχειρηματικού κινδύνου, ιδίως σε πολυσχιδείς ομίλους όπου το κέντρο λήψης των αποφάσεων είναι απομακρυσμένο, επιπλέον έχουν περιορισμένη δυνατότητα απορρόφησης του κόστους αποτυχίας¹⁰³. Αν και οι εργαζόμενοι είναι σε θέση λόγω διαρροής πληροφοριών, δικαιωμάτων πληροφόρησης κλπ. να γνωρίζουν τον κίνδυνο κατάρρευσης της επιχείρησης μερικούς μήνες νωρίτερα, διαφοροποιούνται σημαντικά από τους άλλους δανειστές (προμηθευτές, πιστοδότες) ως προς τη δυνατότητα αντίδρασης και αποφυγής του κινδύνου ματαίωσης των απαιτήσεων τους. Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν την καταγγελία της σύμβασης εργασίας τους ως μέσο προστασίας τους. Και αυτό γιατί οι εργασιακές συμβάσεις, προκειμένου να επιτευχθεί η καλύτερη δυνατή αξιοποίηση της εργασίας, έχουν συνήθως μεγάλη διάρκεια και απαιτούν από την πλευρά του εργαζομένου σημαντική «επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο» (Humankapitalinvestition) της οποίας η αξία χάνεται ολοκληρωτικά για τον εργαζόμενο σε περίπτωση λήξης της σύμβασης εργασίας.¹⁰⁴ Από την προηγηθείσα ανάλυση μπορεί να υποστηριχθεί ότι η επιβάρυνση

επ., με ανάλυση της προβληματικής της δυνατότητας πτώχευσης ομίλων επιχειρήσεων και της ανάγκης καθιέρωσης πτωχευτικού δικαίου του ομίλου.

¹⁰²**Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 19 επ. **και του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 89 επ., **Γ. Λεβέντη**, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σ 2/1976, σελ. 160 επ., **Σ. Μουδόπουλου**, Το δικαίωμα εργασίας στο άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, σε: Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις, 1987, ιδίως σελ. 122 επ., **Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 247 επ., **Δημ. Ζερδελή**, Η απόλυση ως ultima ratio, σελ. 101 επ., **Κ. Καζάκου**, το δικαίωμα απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας, σελ. 66 επ.

¹⁰³**Βλ. ιδίως Τζουγανάτου**, ό.π., σελ. 90 και από γερμανική βιβλιογραφία κυρίως **Roth**, ZGR 1986, σελ. 376-377.

¹⁰⁴ Για αυτό το λόγο η απειλή καταγγελίας από την πλευρά του εργαζομένου θέτει παράλληλα σε κίνδυνο την ίδια του την «επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο» (που εξακολουθεί να παρέχεται με την προσδοκία μιας μεγαλύτερης διάρκειας σύμβασης εργασίας) ώστε δεν αποτελεί τελικά πρόσφορο μέσο προς αποφυγή του κινδύνου απώλειας των μισθών του, βλ. σχετικά **Adams**, Eigentum, Kontrolle und beschränkte Haftung, σελ. 63 αλλά και **Τζουγανάτου**, ό.π., ιδίως υποσημείωση 65. Κατά την ανάλυση του **Adams** μόνο αν η ανεπάρκεια σε κεφάλαιο ευθύνης της επιχείρησης ήταν γνωστή στους εργαζομένους ήδη κατά τη στιγμή κατάρτισης της σύμβασης ή αν αυτή προκλήθηκε από τους ίδιους (π.χ. με τη βοήθεια των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων που οδήγησαν σε αύξηση του εργασιακού κόστους ή μείωσης του χρόνου εργασίας), η εξομοίωση των εργαζομένων με κατ' ανάγκη δανειστές αντιστρατεύεται τα πράγματα και δεν πρέπει να γίνει δεκτή, σελ. 64 – 65.

των εργαζομένων με μη τυπικούς κινδύνους επιβάλλει τη θέσπιση ειδικών ρυθμίσεων, όπως προστασία σε περίπτωση καταγγελίας της σύμβασης ή σε περίπτωση δανεισμού σε άλλη επιχείρηση του ομίλου, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο ομίλου¹⁰⁵.

ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ

Το συλλογικό εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων.

ι) Θέση του ζητήματος – Η απορρυθμιστική δράση των ομίλων επιχειρήσεων στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις.

Είναι ευνόητο ότι η άτυπη διάσταση μεταξύ πραγματικού και τυπικού εργοδότη, εμφανούς και αφανούς εργοδότη, που προκαλεί η ομιλοποίηση, κλονίζει συθέμελα όλο το θεσμικό σύστημα οργάνωσης και προστασία των σχέσεων εργασίας και άρα και των συλλογικών σχέσεων εργασίας¹⁰⁶. Θα λέγαμε ότι η συγκέντρωση και συγκεντροποίηση κεφαλαίου μέσω της ομιλοποίησης οδηγεί σε ακύρωση όλου του μηχανισμού συλλογικής διαπραγμάτευσης, προστασίας και εκπροσώπησης¹⁰⁷, καθώς επηρεάζει τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος, αλλά και τη συμμετοχή των εργαζομένων μέσω της επαρκούς ενημέρωσης και πληροφόρησης για

¹⁰⁵Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, σελ. 187 επ.

¹⁰⁶Βλ. **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 310, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 17 επ., **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 145 επ., **του ίδιου**, Εργατικό Δίκαιο και Όμιλοι Επιχειρήσεων, ΔΕΕ 4/2017, **Κουκιάδη**, Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις – Προς μία ενιαία θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας, **Σ. Σπυρόπουλου**, Επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, 2000, ΕΕργΔ, σελ. 1 επ., **Γ. Κούζη**, Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, 2008, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ **Σ. Βλαστού**, Συγχώνευση επιχειρήσεων και κατάλυση εργασιακών δικαιωμάτων, ΕΕργΔ 60/2001, σελ. 963 επ., **Α. Στεργίου**, Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σελ. 306 επ.

¹⁰⁷Βλ. **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, 1999, σελ. 117 επ., **Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων σελ. 40 επ., **Καρδαρά**, ό.π., σελ. 56 1 επ., **Λεβέντη**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο εθνικών και υπερεθνικών ομίλων, 1998, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδας, σελ. 147 επ., **Ι. Ληξουριώτη**, Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1992, σελ. 255 επ., **Θ. Κουτρούκη**, Η δύναμη των πολυεθνικών επιχειρήσεων και η απάντηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, Επιθεώρηση Εργασιακών σχέσεων, 3/1996, σελ. 77 επ., **του ίδιου**, Πραγματολογικό υλικό από τις στάσεις αντιπροσώπων των εργαζομένων – Κοινωνική συνοχή και ανάπτυξη, 2010, σελ. 41 επ., **Σ. Σπυρόπουλου**, Εργασιακές σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο, 1998, σελ. 252 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οικονομική κρίση και εργατικό δίκαιο, σελ. 245 επ. και 257 επ., για τα σιβαρότατα πλήγματα που έχει υποστεί ήδη από το 2005 το συνταγματικά διασφαλισμένο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας.

τα ομιλικά ζητήματα¹⁰⁸. Ο κίνδυνος «λειτουργικού εκφυλισμού»¹⁰⁹ των βασικών αρχών και θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου, έγκειται στη διάσταση ανάμεσα στον πραγματικό και στον εμφανή εργοδότη και στο γεγονός ότι ο πραγματικός εργοδότης αν και φαινομενικά δεν συμμετέχει στη συλλογική διαπάλη και διαπραγμάτευση, ασκεί καταλυτική επιρροή στην έκβαση των συλλογικών διεκδικήσεων καθορίζοντας την οικονομική πολιτική του ομίλου. Έτσι, οι θυγατρικές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν de facto πρόβλημα να ανταποκριθούν στις συλλογικές απαιτήσεις των εργαζομένων¹¹⁰, ενώ αρκετές φορές η πολυδιάσπαση του εργατικού δυναμικού είναι τέτοια που τα συνδικαλιστικά όργανα που ιδρύουν δεν έχουν καμία δυναμική λόγω του αριθμού τους. Σαφέστατα, τα πράγματα γίνονται ακόμη δυσκολότερα για τους εργαζομένους όταν το κέντρο λήψης των αποφάσεων «χάνεται» εντελώς από το οπτικό τους πεδίο, κάτι που συμβαίνει στις πολυεθνικές επιχειρήσεις¹¹¹.

¹⁰⁸ **Βλ. Κουκιάδη**, όπ., σελ. 117 επ., **Λεβέντη**, σε: Τετράδια του ΙΝΕ, 3/1995, σελ. 11 επ., **του ίδιου**, σε: Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 147 επ., **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία (κρίση και προοπτικές), ΔΕΝ 53/1997, σελ. 353 επ., **του ίδιου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 517 επ. **Αυδή**, σελ. 28 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 90 επ., **του ίδιου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 22 επ., **του ίδιου**, Όμιλοι επιχειρήσεων και δίκαιο, εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 29-7-1988, σελ. 4, **του ίδιου**, Κριτικές παρατηρήσεις για τον θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων επιχειρήσεων στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, σελ. 44 επ., **Καρδαρά**, ό.π., σελ. 561 επ., **Ληξουριώτη**, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων εργαζομένων στην Ελλάδα, 1999, σελ. 21 επ., **του ίδιου**, Επιχειρήσεις ή όμιλοι επιχειρήσεων κοινοτικής έκτασης, ΔΕΕ (11) 1998, σελ. 1056 ρπ. **Δεληγιάννη – Δημητράκου**, ΔΕΕ (34) 1997, σελ. 1151 επ., **Γιαννακούρου**, Η συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων. Συγκριτικά πορίσματα ΕΕργΔ 52/1993, σελ. 390 επ., **Γαβαλά**, ΔΕΕ 1995, σελ. 161 επ., **Αvgitidis**, ό.π., σελ. 140 ε., **Θ. Κουτρούκη**, Εργασιακές σχέσεις στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, η εμπειρία των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργασίας, 2004, Διδακτορική Διατριβή – Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ. 88 επ., **του ίδιου**, Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, 2005, σελ. 52 επ., **Κ. Τερζίδη – Θ. Κουτρούκη**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις: Αποτίμηση της λειτουργίας του θεσμού από τη σκοπιά της διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, Βήμα Κοινωνικών Επιστημών, Τόμος ΙΣΤ, τεύχος 62, 2013.

¹⁰⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 45, **του ίδιου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 30, **Καζάκου**, Γενική Εισήγηση: «Η κατάσταση και οι λειτουργίες του δικαίου σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης», σε: ΆριςΚαζάκος (επιμ.), Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης, **Αvgitidis**, ό.π., σελ. 140 επ., ιδίως για τα προβλήματα πληροφόρησης και ενημέρωσης των εργαζομένων στον όμιλο, **Μ. Γιαννακούρου**, Η συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων, ΕΕργΔ 1993, τόμος 52^{ος}, σελ. 390 επ.

¹¹⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, σε: εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 23-6-1988, σελ. 4, **Καζάκος**, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη – Μελέτες Συλλογικού και Ατομικού εργατικού δικαίου, 1998, σελ. 82 επ., **Λεβέντη**, Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία (κρίση και προοπτικές), ΔΕΝ 53/1997, σελ. 353 επ.

¹¹¹ Γενικότερες επιπτώσεις απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων λόγω της λειτουργίας των πολυεθνικών βλ. και **σε Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 88 επ., **του ίδιου**, Εργατοδιεθνολογικές όψεις της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, σε: Προσφορά στον Ηλία Κρίστη, 1995, σελ. 563 επ., **του ίδιου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις εθνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου – Πολυεθνικοί όμιλοι

Η εργασιακή πραγματικότητα μας παρέχει πληθώρα παραδειγμάτων που η εργοδοτική απάντηση στην απεργιακή μάχη ήταν η διακοπή λειτουργίας της συγκεκριμένης επιχείρησης του ομίλου και η μεταφορά της αλλού¹¹². Επιπλέον, η ταχύτερη κίνηση του κεφαλαίου στους μονοπωλιακούς ομίλους επιχειρήσεων συχνότατα καταστέλλει κάθε αγωνιστική κινητοποίηση των εργαζομένων¹¹³. Το ίδιο ακριβώς αποτέλεσμα έχει και το ιδεολόγημα ότι οι εργαζόμενοι είναι υπεύθυνοι για την απομάκρυνση των επενδύσεων. Αξίζει να αναφέρουμε και ότι η απορρύθμιση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων συνίσταται και στο ότι σε μία διαπραγμάτευση με την θυγατρική, οι εργαζόμενοι δεν έχουν απέναντί τους ως αποδεκτή των εργατικών αιτημάτων, τον πραγματικό φορέα εξουσίας και λήψης των εργοδοτικών αποφάσεων¹¹⁴. Αντίστοιχα, η οικονομική εικόνα της θυγατρικής που αποτελεί καίριο στοιχείο για την έκβαση των διαπραγματεύσεων και διαβουλεύσεων δεν συνάδει με την αληθινή τους κατάσταση, αλλά αποτελεί το αποτέλεσμα μιας πλήρους στρέβλωσης χάρη στις δυνατότητες που εξασφαλίζει στους φορείς του ο μηχανισμός της ομιλοποίησης. Αυτό έχει σαν αποτέλεσμα, οι εργαζόμενοι να διαπραγματεύονται με όρους που δεν ανταποκρίνονται στην πραγματική οικονομική απόδοση της εργοδοτικής θυγατρικής επιχείρησης και δεν λαμβάνεται υπόψη η οικονομική κατάσταση όλου του ομίλου ως οικονομική και επιχειρηματική ενότητα¹¹⁵. Αποδεικνύεται έτσι και με το πλέον εμφανικό τρόπο η επιτακτική αναγκαιότητα παρέμβασης του συνδικαλιστικού κινήματος στη δυναμική της μονοπώλησης των κλάδων και στη συγκέντρωση του κεφαλαίου, η ανασύνταξη

επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδας, 34/1998, σελ. 113 επ., **Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και η κοινοτική εναρμόνισή της, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου – Πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδας, 34/1998, σελ. 113 επ., **Γ. Σπυρόπουλου**, Εργασιακές σχέσεις, Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο, σελ. 251 επ., **Καζάκου**, Γενική Εισήγηση: « Η κατάσταση και οι λειτουργίες του δικαίου σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης», σε: Άρις Καζάκος (επιμ.), Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης

¹¹²**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 91 επ., **του ίδιου** κυρίως, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 45 επ. και σελ. 46 υποσημείωση 37^α με αναφορά στην ενδεικτική περίπτωση της Pirelli, βλέπε για την επιχείρηση αυτή ενδεικτική νομολογία ΠολΠρωτΠατρών 601, 951/1991, ΕΕργΔ 51/1992, σελ. 746 επ., ΜΠρΠατρών 487/1992 ΕΕργΔ 51/1992, σελ. 838 επ. και για μία πιο γενική προσέγγιση του φαινομένου σε Lyon–Caen, RdA 1984, σελ. 290

¹¹³ Ενδεικτική και με ανάλυση του καθοριστικού ρόλου της οικονομίας στο δίκαιο και δη στο εργατικό δίκαιο είναι η εξής: «Στο πλαίσιο αυτό ενισχύεται η τάση θεώρησης της εργασίας ως απλού εμπορεύματος και οικονομικού μεγέθους συμπροσδιοριστικού του συνολικού κόστους παραγωγής που πρέπει κατά αδήριτη τάχα αναγκαιότητα να βρίσκεται σε μόνιμη ετοιμότητα θυσιασμού στο βωμό της νεόκοπης θεότητας της ανταγωνιστικότητας», **σε Καζάκο**, ό.π., σελ. 225

¹¹⁴ **Γαβαλά**, Το Πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ και ο κοινωνικός διάλογος: προς την Ευρωπαϊκή Συλλογική Σύμβαση, ΔΕΕ 1995, σελ. 487 επ.

¹¹⁵**Βλ. Karamarias**, RdA 6/1983, σελ. 357, 362, 363, **Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 46 επ.

του εργατικού – συνδικαλιστικού κινήματος για να αποκτήσει ακόμη μεγαλύτερη επιρροή μέσα στους μεγάλους μονοπωλιακούς ομίλους επιχειρήσεων¹¹⁶.

¹¹⁶ Ταυτόχρονα, η ευρύτατη διάσπαση και αποξένωση των εργαζομένων εντός των ομίλων επιχειρήσεων μπορεί να δημιουργήσει πρόσθετα εμπόδια στους εργαζομένους να αντιληφθούν τα κοινά τους συμφέροντα και την ανάγκη να οργανώσουν από κοινού την πάλη τους.

A. Η συμμετοχή των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων

I. Θέση του ζητήματος

1. Όμιλοι επιχειρήσεων και συμμετοχή των εργαζομένων.

Αναμφίβολα, ένα από τα πλέον κρίσιμα και χαρακτηριστικά πεδία της αποσταθεροποιητικής λειτουργίας των ομίλων επιχειρήσεων αποτελεί η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις. Τούτο δε καθώς όπως αναλύθηκε η διάσταση μεταξύ συμβατικού και πραγματικού εργοδότη μοιραία έχει ως αποτέλεσμα, η αξίωση συμμετοχής των εργαζομένων, στρεφόμενη μόνον κατά του συμβατικού εργοδότη, να χάνει την αποτελεσματικότητά της, αλλά συχνά να είναι και άνευ ουσιαστικού πρακτικού νοήματος¹¹⁷. Αυτό γιατί δεν υπάρχει λόγος να ασκούν το δικαίωμα συμμετοχής και ενημέρωσης οι εργαζόμενοι σε μία επιχείρηση η οποία τύποις ασκεί το διευθυντικό δικαίωμα και δεν λαμβάνει αυτή τις κρίσιμες εργοδοτικές αποφάσεις¹¹⁸. Είναι δε ευνόητο, ότι αυτός ο κίνδυνος ενισχύεται σημαντικά, όταν το κέντρο λήψης των αποφάσεων, βρίσκεται εκτός των εθνικών ορίων, όταν δηλαδή στη διάσπαση συμβατικού και πραγματικού εργοδότη προστίθεται και ο κερματισμός του εφαρμοστέου δικαίου στις διάφορες χώρες άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας¹¹⁹. Αρχικά, πρέπει να σημειωθεί ότι στο πιο προσφιλές και ευχερές υπερεθνικό πεδίο άσκησης των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων έχουν ήδη καταγραφεί σημαντικά βήματα κεντρικής και ενιαίας οργάνωσης του προβλήματος που ανακύπτει¹²⁰. Ωστόσο, πρέπει να σημειωθεί ότι τα οικεία όργανα κοινής

¹¹⁷ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, σε: Όμιλοι επιχειρήσεων και δίκαιο, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 29-07-1988, σελ. 4, επίσης από γερμανική βιβλιογραφία **ιδίως Trittin**, σε: Daubler/Kittner/Klebe, (Hrsg.) BetrVG, 2004, σελ. 951 επ.

¹¹⁸ Πολύ συχνά δε, πρόβλημα που ανακύπτει με ιδιαίτερη σφοδρότητα και στις συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, δεν είναι καν εφοδιασμένη με όλα τα απαραίτητα στοιχεία για την παραγωγικότητα εντός του ομίλου επιχειρήσεων, τα νέα συστήματα διευθέτησης του χρόνου εργασίας που πιθανώς θα εφαρμοστούν στις επιχειρήσεις του ομίλου ή δεν είναι ενήμερη για την εισαγωγή νέων τεχνολογιών και εν γένει για την οικονομική και παραγωγική πολιτική που θα ακολουθήσει ο όμιλος επιχειρήσεων.

¹¹⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Πληροφόρηση και πολυεθνικές επιχειρήσεις, ΤΑ ΝΕΑ, 30-04-1987, σελ. 4, **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 89 επ.

¹²⁰ Πρόκειται όπως ήδη αναφέρθηκε και παραπάνω σε άλλη θέση για τις Οδηγίες α) 94/45/ΕΚ της 20-09-1994 (Ευρωπαϊκά Συμβούλια Εργαζομένων), που ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το ΠΔ 40/1997 και β) 2001/86/ΕΚ της 08-10-2001 (συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία, που ενσωματώθηκε με το ΠΔ 91/2006) και η πιο πρόσφατη γ) 2005/56/ΕΚ με την οποία ρυθμίζεται η συμμετοχή των εργαζομένων στις διασυνοριακές συγχωνεύσεις, **βλ. σχετικά Περάκη (επιμ.)**, Ευρωπαϊκό Εταιρικό Δίκαιο, 2006, σελ. 253 επ., **του ίδιου**, Η «Ελληνική» Ευρωπαϊκή Εταιρεία (Societas Europae), 2006, σελ. 83 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, σε: Σύσταση και λειτουργία των ΕΣ στην Ελλάδα, 1998, σελ. 44 επ., **Αργυρού**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις διασυνοριακές συγχωνεύσεις και οι διαφορές της με την Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ΕΕργΔ 66, σελ. 321 επ.

εκπροσώπησης που θεσπίστηκαν μέσω αυτής της υπερνομοθετικής παρέμβασης, πέραν του ότι η συγκρότησή τους τελεί υπό ορισμένες, όχι ιδιαίτερα ελαστικές προϋποθέσεις, οι οποίες μπορεί και να μην συντρέχουν, είναι ταγμένα στην ενίσχυση και όχι στην υποκατάσταση των αντίστοιχων εθνικών οργάνων¹²¹. Για το λόγο αυτό, εδώ και καιρό από τη θεωρία έχει αναδειχθεί η επικαιρότητα και η πρακτική σημασία της διεύρυνσης του εθνικού θεσμικού συστήματος συμμετοχής¹²², με την υπόμνηση ότι παρά το πέρας δεκαετιών από την ψήφιση του συνεχίζει να αποτελεί terra incognita¹²³.

2. Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988

Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 αποσκοπεί σε μια στοιχειώδη και εμβρυακή αντιμετώπιση της αποσταθεροποιητικής δράσης που οι όμιλοι επιχειρήσεων εγκυμονούν για την άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων¹²⁴ των εργαζομένων. Σταχυολογώντας την επιμάχη ρύθμιση, μπορούμε να πούμε ότι προβλέπονται τα εξής: α) εφόσον μεταξύ περισσότερων αυτοτελών επιχειρήσεων¹²⁵ μία από αυτές ασκεί ενιαία διοίκηση της οικονομικής, πολιτικής τους (μητρική επιχείρηση) είναι δυνατός ο ορισμός από τα επιμέρους συμβούλια των εργαζομένων μεταξύ των μελών τους κοινών εκπροσώπων για το συντονισμό των κοινών ζητημάτων έναντι της ενιαίας διοίκησης, και β) εφόσον σε μία (μόνο) από τις παραπάνω επιχειρήσεις υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, είναι δυνατή η κοινή εκπροσώπηση των εργαζομένων και των υπολοίπων επιχειρήσεων του ομίλου απέναντι στη μητρική επιχείρηση από το υπάρχον αυτό συμβούλιο εργαζομένων¹²⁶. Ακόμη από την ίδια τη γραμματική ερμηνεία της ρύθμισης προκύπτει ότι κατά την αντίληψη του νομοθετή, οι εργαζόμενοι στις επιμέρους επιχειρήσεις του ομίλου εμφανίζουν κοινά συμφέροντα και για το λόγο αυτό

¹²¹ Βλ. ενδεικτικά άρθρο 1 αριθ. 1 της Οδηγίας 94/45, **βλ. σχετικά Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 45, ειδικότερα για την αρχή «πριν και μετά» (μη κατάργηση ή μείωση κεκτημένων που απορρέουν από το εθνικό δίκαιο συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων) αναφορικά κυρίως με τη συμμετοχή στα εταιρικά όργανα, **βλ. Περάκη**, ό.π., σελ. 84 επ., **Αργυρού**, Προβληματισμοί σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ΔΕΕ 2005, σελ. 767 επ., του ίδιου, ΕΕργΔ 66, σελ. 328

¹²² **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

¹²³ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στον Τιμητικό Τόμο Μιχ. Π. Σταθόπουλου, ΙΙ, 2011, σελ. 2732

¹²⁴ Βλ. σχετικά **Τραυλού – Τζανετάτου**, Όμιλοι επιχειρήσεων και εργατικό δίκαιο, ΤΑ ΝΕΑ, 19-08-1988, σελ. 4, **του ίδιου**, Betriebliche Interessenvertretungen nach griechischem Recht, Aib, 1992, σελ. 38 επ.

¹²⁵ Από τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης προκύπτει καταφανώς το συμπέρασμα ότι ο νομοθέτης λαμβάνει σαν δεδομένο την αυτοτέλεια των νομικών προσώπων των επιμέρους (θυγατρικών) επιχειρήσεων.

¹²⁶ **βλ. Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 619, **Δήμου**, Τα συμβούλια εργαζομένων. Προϋποθέσεις και διαδικασία συγκρότησης, Συμβολή στην ερμηνεία των άρθρων 1-10, 16, 17 ν. 1767/1988, ΕΕργΔ 52, σελ. 906 επ.

πρέπει - σύμφωνα με το άρθρο 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988- να είναι δυνατή και η εκπροσώπηση των εργαζομένων απέναντι στην ενιαία διοίκηση με κοινό συμβούλιο εργαζομένων (συμβούλιο ομίλου) ή η κοινή εκπροσώπηση από το συμβούλιο εργαζομένων της άλλης επιχειρήσης¹²⁷. Παρά τις εμφανείς νομοτεχνικές ατέλειες και ασάφειες αλλά και την περιορισμένη εμβέλεια της επίμαχης ρύθμισης¹²⁸, σε κάθε περίπτωση, η ρύθμιση αυτή αποτελεί μια καίρια δικαιοπολιτική εξέλιξη ως προς τη ρύθμιση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων στους ομίλους επιχειρήσεων, καθόσον επιχειρεί μια πρώτη αντιμετώπιση του φαινομένου της ομιλοποίησης στον κρίσιμο χώρο της εργατικής συμμετοχής¹²⁹.

3. Η «κοινή εκπροσώπηση» απέναντι στην ενιαία διοίκηση: συμβούλιο εργαζομένων ή επιτροπή ομίλου;

Προθεματικά αναφέρθηκε ότι η επίμαχη ρύθμιση δίνει τη δυνατότητα συγκρότησης «συμβουλίου εργαζομένων σε επίπεδο ομίλου»¹³⁰. Ο αντίλογος σε αυτή τη θέση εκκινά από την παρατήρηση ότι η προβλεπόμενη κοινή εκπροσώπηση στερείται πλήρως των νομικών χαρακτηριστικών και κύρια των βασικών συναποφασιστικών αρμοδιοτήτων του συμβουλίου εργαζομένων, που αφορούν τον «σκληρό πυρήνα» των συμμετοχικών δικαιωμάτων (άρθρο 12 παρ. 4 του ν. 1767/1988)¹³¹. Το επόμενο επιχείρημα στη διατυπωθείσα θέση περί συμβουλίου εργαζομένων σε επίπεδο ομίλου συνιστά ότι αυτό το μόρφωμα είναι παρμένο από το γερμανικό δίκαιο της εκμετάλλευσης¹³², ενώ η θεσμική οργάνωση και η όλη λειτουργία του συστήματος εκπροσώπησης των εργαζομένων σε επίπεδο ομίλου στο γερμανικό δίκαιο είναι εντελώς διαφορετική. Αυτό προκύπτει αφενός από τη σύνθεση και λειτουργία του, από τη δυνατότητα σύναψης κανονιστικών συμφωνιών με την εργοδοσία (άρθρα 55 και 59 BetrVG)¹³³

¹²⁷ **Βλ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 620, όπου και ο συγγραφέας σημειώνει ότι και το γερμανικό δίκαιο προβλέπει τη δυνατότητα σύστασης συμβουλίου ομίλου (Konzernbetriebsrat), βλ. υποσημείωση 1.

¹²⁸ Ιδιαίτερως χρήσιμη η παραπομπή σε Πρακτικά Βουλής (Ολομέλεια), 24-02-1988, σελ. 4381 επ., όπου και αναφέρονται οι σκέψεις του τότε Υπουργού Εργασίας Γ. Γεννηματά, κριτικά **Τραυλός – Τζανετάτος**, ό.π., σελ. 4. **Πρβλ. Λιακόπουλου**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στη νομολογία, σελ. 133, υποσημείωση 65.

¹²⁹ **Βλ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 619, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 91, 91, ιδίως υποσημείωση 18.

¹³⁰ **Βλ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 619

¹³¹ Βλ. τη σχετική θέση **σε Τραυλό – Τζανετάτο**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή του στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή σε Τιμητικό Τόμο για Μιχ. Σταθόπουλο, II, σελ. 2733 επ.

¹³² Πιο συγκεκριμένα άρθρα 54-59 του BetrVG.

¹³³ **Βλ. ιδίως Tritten**, σε: Daubler/Kittner/Klebe (Hrsg), σελ. 975

αλλά και από τον τρόπο ίδρυσης και εκλογής των μελών του συμβουλίου, με εκλογή από τα διεκμεταλλευσιακά ή κεντρικά συμβούλια εργαζομένων, εφόσον αυτά απασχολούν πάνω από το 50% των εργαζομένων στον όμιλο επιχειρήσεων (άρθρο 54 παρ. 1 BetrVG). Άλλωστε, σημειώνεται ότι αν και ο νομοθέτης επηρεάζεται εμφανώς από την οικεία γερμανική ρύθμιση, όμως δεν χρησιμοποιεί τον όρο «συμβούλιο ομίλου». Σύμφωνα με την αντίθετη άποψη, η ρύθμιση προβλέπει μία στοιχειώδη και όλως δυνητική και στερούμενη συναποφασιστικών αρμοδιοτήτων¹³⁴, μορφή κοινής εκπροσώπησης (επιτροπή ομίλου) η οποία ορίζεται απευθείας από τα επιμέρους συμβούλια εργαζομένων. Μορφή που καταφανώς αποκτά κυρίαρχη σημασία σε περίπτωση απουσίας συνδικαλιστικών οργανώσεων στον όμιλο επιχειρήσεων. Αξίζει να σημειωθεί δε και ότι στο ελληνικό δίκαιο και συνακόλουθα στην εργασιακή πραγματικότητα απουσιάζει ο ενδιαμέσος φορέας, μεταξύ του ομίλου επιχειρήσεων και της εκμετάλλευσης, δηλαδή το διεκμεταλλευσιακό ή κεντρικό συμβούλιο εργαζομένων¹³⁵.

II. Ο αμιγώς γνωμοδοτικός ρόλος της επιτροπής ομίλου

1. Ειδικότερα το δικαίωμα πληροφόρησης των εργαζομένων

Αναντίρρητα, η μη απονομή από το νόμο αποφασιστικών αρμοδιοτήτων σε αυτή τη δομή κοινής εκπροσώπησης, στενεύει αναγκαστικά το περιεχόμενο και το πλαίσιο δράσης της για συντονισμό, επίλυση και αντιμετώπιση των κοινών εργασιακών θεμάτων έναντι της μητρικής επιχειρήσης, σε αποκλειστικά συμβουλευτικό – γνωμοδοτικό ρόλο και πιο συγκεκριμένα στην ανταλλαγή απόψεων μεταξύ των εργαζομένων, στην ενημέρωση και διαβούλευση με τους εκπροσώπους της εργοδοσίας και στο διάλογο για ανακλύπτοντα εργασιακά ζητήματα¹³⁶. Ο νόμος δεν προβαίνει σε μια έστω και ενδεικτική απαρίθμηση των σχετικών ζητημάτων, γεγονός που θα μπορούσε να οριοθετήσει γόνιμα την άσκηση του δικαιώματος ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων. Για το λόγο αυτό έχει προβληθεί το επιχείρημα ότι

¹³⁴ Ακριβώς και γιατί το συμβούλιο εργαζομένων αποτελεί επικουρική μορφή εργατικής εκπροσώπησης, δεν επιτρέπεται να ανταγωνίζεται τον αντίστοιχο συνδικαλιστικό φορέα και να λειτουργεί υπονομευτικά για τη δράση του. Συνεπώς, οι αποφάσεις κανονιστικού χαρακτήρα (Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, κανονισμοί εργασίας) ανήκουν στο προνομιακό πεδίο των συνδικάτων.

¹³⁵ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π., σελ. 2734

¹³⁶ Βλ. και τη σχετική Εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας 51 759/13-06-1988, με πλήρη καταγραφή των θεμάτων που εμπíπτουν στο συμβουλευτικό και γνωμοδοτικό πεδίο της επιτροπής ομίλου, δημοσιευμένη και στην ΕΕργΔ 47, σελ. 793

κάθε επιμέρους ζήτημα που αφορά τον όμιλο επιχειρήσεων ως σύνθετη και ενιαία επιχειρηματική δομή¹³⁷ είτε την πλειοψηφία των επιχειρήσεων του ομίλου και που για να αντιμετωπιστεί απαιτείται κοινή και συντονισμένη προσπάθεια εμπίπτει στο πεδίο δράσης της επιτροπής ομίλου¹³⁸. Τέτοια ζητήματα αποτελούν σαφέστατα όσα άπτονται της πολιτικής προσωπικού της επιχείρησης (ρήτρες δανεισμού ή ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού), τον τρόπο ελέγχου της παρουσίας και της συμπεριφοράς των εργαζομένων εντός της επιχείρησης, την εισαγωγή νέων τεχνολογιών ή νέων οπτικοακουστικών μέσων, τον προγραμματισμό της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής επιμόρφωσης των εργαζομένων αλλά και την οικονομική πολιτική π.χ. την οικονομική κατάσταση του ομίλου, τις σχεδιαζόμενες ομαδικές απολύσεις ή τη σχεδιαζόμενη επένδυση και σε άλλους κλάδους παραγωγής, την πολιτική αναδιαρθρώσεων. Πρόκειται για ένα ευρύτατο φάσμα ζητημάτων προσωπικής, κοινωνικής και οικονομικής υφής¹³⁹. Κοινός παρονομαστής των θεμάτων αυτών αλλά και προϋπόθεση ενεργοποίησης της επιτροπής εκπροσώπησης της επίμαχης ρύθμισης είναι ότι αφορούν τον όμιλο επιχειρήσεων ή περισσότερες επιχειρήσεις του ομίλου και η αντιμετώπισή τους εξαρτάται από τη βούληση της μητρικής επιχείρησης¹⁴⁰. Η μεμονωμένη, μέσω της δράσης των συμβουλίων εργαζομένων, αντιμετώπισή τους, δεν είναι όμοια με την συντονισμένη κοινή εκπροσώπηση¹⁴¹.

2. Η οικονομική πολιτική του ομίλου ως προνομιούχο πεδίο άσκησης των δικαιωμάτων πληροφόρησης και η δυνατότητα σύναψης άτυπων συμφωνιών.

Άνευ άλλου τινός, όλο το πλαίσιο της οικονομικής πολιτικής του ομίλου επιχειρήσεων, αποτελεί στοιχείο που ο ρόλος της επιτροπής ομίλου μπορεί να αποβεί καθοριστικός, κύρια σε περιπτώσεις αναδιαρθρώσεων, όπως είναι η επέκταση ή επένδυση και σε

¹³⁷ Τα ζητήματα που προκύπτουν λόγω της ενιαίας δράσης του ομίλου ως σύνθετης επιχειρηματικής δομής διαφοροποιούν προφανώς το γνωμοδοτικό πεδίο δράσης της επιτροπής ομίλου στους ομίλους επιχειρήσεων, από την αντίστοιχη δραστηριότητα που θα αναπτύξει ένα κοινό συμβούλιο εργαζομένων σε μια οποιαδήποτε επιχείρηση που δεν έχει ομιλική δομή.

¹³⁸ Πρβλ. άρθρο 581 BetrVG, **βλ. και σχετικά Trittin**, σελ. 979

¹³⁹ Διαφωτιστικές για τον προσδιορισμό και την ανίχνευση των θεμάτων αυτών είναι οι ρυθμίσεις των άρθρων 12 παρ. 4 και 13 παρ. 1, όπου αναφέρεται η γνωμοδοτική αρμοδιότητα των κοινών συμβουλίων εργαζομένων, ειδικότερα για την καιρία σημασία της τελευταίας ρύθμισης **βλ. Καζάκου**, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον ν. 1879/90, σελ. 183 επ. και 347 επ.

¹⁴⁰ Βλ. παρακάτω υποσημείωση 146.

¹⁴¹ **βλ. Trittin**, σελ. 979 επ. (Hrsg.), σελ. 975 επ., **Daubler**, Arbeitsrecht, 2008, σελ. 158 επ.

άλλους κλάδους παραγωγής, οι συγχωνεύσεις ή διασπάσεις επιχειρήσεων, το άνοιγμα νέων παραγωγικών μονάδων από πλευράς ομίλου¹⁴². Βέβαια, οι σχετικές αξιώσεις των εργαζομένων για παροχή δυνατότητας πλήρους ενημέρωσης και διαφώτισης, δεν εξαντλούνται μόνον σε θέματα της οικονομικής κατάστασης και της οικονομικής πολιτικής του ομίλου, αλλά θα πρέπει να περιληφθούν και όλα τα υπόλοιπα θέματα για τα οποία ο νόμος προβλέπει δικαίωμα συμμετοχής και έτσι και σε εκείνα του άρθρου 12 παρ. 4. Αναμφίβολα, η έγκαιρη, επαρκής και πλήρης ενημέρωση είναι απαραίτητος όρος¹⁴³ για την άσκηση κάθε συμμετοχικού δικαιώματος¹⁴⁴. Η μόνη προϋπόθεση που η επίμαχη ρύθμιση φαίνεται να θέτει είναι η συνδρομή των αναγκαίων κριτηρίων για τη συγκρότηση της επιτροπής του ομίλου¹⁴⁵. Όπως είδαμε ο νόμος δεν εφοδιάζει με αποφασιστικές αρμοδιότητες τις επιτροπές που συγκροτούνται στους ομίλους επιχειρήσεων, όπως συμβαίνει στη Γερμανία, κάτι που σαφέστατα οριοθετεί και εμποδίζει τη δραστηριότητα της σχετικής παρέμβασης στο πεδίο της ενημέρωσης και της διαβούλευσης των εργαζομένων με τις εργοδοτικές επιχειρήσεις εντός του ομίλου¹⁴⁶. Ωστόσο, η αναγνώριση ενός ιδιαίτερα ευρύτατου δικαιώματος πληροφόρησης δεν πρέπει να υποβαθμίζεται. Αφενός, συνιστά ένα βήμα προς την αναγκαία άμβλυνση της αποσταθεροποιητικής επίδρασης των ομίλων επιχειρήσεων στο πλαίσιο των συλλογικών εργασιακών σχέσεων. Επιπλέον, το δικαίωμα αυτό που αποτελεί και βασικότατη συνιστώσα του συμμετοχικού δικαιώματος, αποκτά συνταγματική θεμελίωση στα άρθρα 2 παρ. 1 και 5 παρ. 1, 22 παρ. 1 και 23 παρ. 1¹⁴⁷, όσο και υπερνομοθετικά με την πρόβλεψη του και στο Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων¹⁴⁸, είναι αναγκαία προϋπόθεση όχι μόνο της αποτελεσματικής άσκησης των συλλογικών δικαιωμάτων, όπως είναι της συμμετοχής¹⁴⁹ αλλά επόμενα και κάθε

¹⁴² Βλ. *ιδίως Daubler*, σε: Daubler/Kittner/Klebe (Hrsg), σελ. 1778 επ., 1785 επ.

¹⁴³ Αν ελλείπει ο όρος της έγκαιρης, πλήρους και ακριβούς ενημέρωσης δεν μπορεί να νοηθεί αποτελεσματική συμμετοχή των εργαζόμενων στην επιχείρηση.

¹⁴⁴ Έτσι *ακριβώς Καρδαράς*, Η ρύθμιση των όρων εργασίας σε επίπεδο εκμετάλλευσης, *Παπαδημητρίου*, Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 1992, σελ. 42 επ. όμοια και σε *Καζάκο*, ό.π., σελ. 183

¹⁴⁵ Βλ. *Trittin*, σελ. 972 επ.

¹⁴⁶ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π., 2736

¹⁴⁷ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, Συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και Σύνταγμα, ΔκΠΙ 3/1982, σελ. 117 επ., *Καζάκου*, ό.π., σελ. 183. *Πρβλ. Χρυσόγονου*, Ατομικά και Κοινωνικά δικαιώματα, 2002, σελ. 196

¹⁴⁸ Βλ. *Αργυρού*, ΔΕΕ 2005, σελ. 51 επ., *Ορφανίδη*, ΕΕργΔ 63, σελ. 840 επ., *Κραβαρίτου*, ΕΕργΔ 63, σελ. 641

¹⁴⁹ Βλ. *Παπαδημητρίου*, ό.π., σελ. 42 επ., *Καζάκου*, ό.π., σελ. 183 επ., *Τραυλού – Τζανετάτου*, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 30-04-1987, σελ. 4

εργασιακού δικαιώματος¹⁵⁰. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι και ότι με την αναγνώριση ενός τόσο πλείου δικαιώματος για την εργατική πλευρά αμβλύνεται μερικώς η δομική ανισότητα σε επίπεδο επικοινωνίας και διαπραγμάτευσης των όρων εργασίας της εργατικής πλευράς, καθιστά σε κάθε περίπτωση το δικαίωμα αυτό αναντικατάστατη συνιστώσα της προστατευτικής αρχής¹⁵¹. Στο πλαίσιο της ανταλλαγής απόψεων, του διαλόγου και των διαβουλεύσεων υπάρχει η δυνατότητα να συναφθούν και οι λεγόμενες «άτυπες» συμφωνίες¹⁵². Συμφωνίες που μπορούν να ενισχύσουν την ασταθή θέση των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, να τους εξοπλίσουν με χρήσιμα στοιχεία για την πορεία του ομίλου, να εξασφαλίσουν την θέση τους, ιδίως σε ομίλους επιχειρήσεων με υποτυπώδη ή και ολοσχερώς ανύπαρκτη συνδικαλιστική οργάνωση. Οι επίμαχες συμφωνίες στηρίζονται στην ελευθερία των συμβάσεων, ελευθερία που περιορίζεται όμως στη ρύθμιση ζητημάτων που περιλαμβάνονται στον κύκλο δράσης της «επιτροπής ομίλου» σύμφωνα με το εξεταζόμενο άρθρο 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988¹⁵³. Οι «άτυπες» συμφωνίες αυτές βρίσκουν κατά κύριο λόγο εφαρμογή στους ομοιογενείς ή ομοιοκλαδικούς ομίλους¹⁵⁴ και όχι στους ετερογενείς ή πολυκλαδικούς¹⁵⁵. Τούτο δε καθώς σε αυτές τις κατηγορίες ομίλου υπάρχει εκείνη η κοινότητα συμφερόντων και παραγωγικής και οικονομικής δραστηριότητας που θα οδηγήσει και σε εκείνη την πρωτοβουλία και την ανάγκη δραστηριοποίησης. Αυτό βέβαια, σε καμία περίπτωση, δεν μπορεί να αποκλείσει παρόμοιες «άτυπες» συμφωνίες και στους ετερογενείς ή πολυκλαδικούς ομίλους¹⁵⁶, καθώς αυτές μπορούν να αφορούν επιμέρους κεφάλαια και να ρυθμίζουν τις σχέσεις εργασίας κατά κλάδο, την

¹⁵⁰ Βλ. **Στεργίου**, Το δικαίωμα των εργαζομένων για πληροφόρηση, ΕΕργΔ 1986, σελ. 381 επ., 428 επ.

¹⁵¹ Έτσι πολύ εύστοχα **Καζάκος**, ό.π., σελ. 183

¹⁵² Βλ. **κυρίως Καρδαρά**, ό.π., σελ. 319 επ., **Travlos – Tzanetatos**, Αιβ 1992, σελ. 38 επ.

¹⁵³ Για τις αντίστοιχες συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και συμβουλίου εργαζομένων βλ. λεπτομερώς **Καρδαρά**, ό.π., σελ. 319 επ. Αν και η επιτροπή ομίλου ως οργάνωση και ένωση προσώπων στερείται νομικής προσωπικότητας, πρέπει να θεωρηθεί ότι για της εκπλήρωση της αποστολής της και για την προστασία των εργαζομένων διαθέτει ex lege μερική ικανότητα δικαίου και συνακόλουθα δικαιοπρακτική ικανότητα.

¹⁵⁴ Μια τέτοια συμφωνία θα μπορούσε επί παραδείγματι να έχει ως περιεχόμενο την, πλήρη ή μερική, ομογενοποίηση των κανονισμών εργασίας στις επιχειρήσεις του ομίλου ή την ενιαία αντιμετώπιση των επιπτώσεων τυχόν αναδιαρθρώσεων στο εσωτερικό του ομίλου ή τον τρόπο και την μέθοδο κοινής εκπροσώπησης έναντι της μητρικής επιχείρησης που ασκεί την ενιαία διοίκηση.

¹⁵⁵ Για τις διάφορες μορφές ομίλων επιχειρήσεων στην θεωρία του εργατικού δικαίου, βλ. **κυρίως, Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 17 και **Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, 2001, σελ. 20 επ. και τις εκεί παραπομπές.

¹⁵⁶ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στον τιμητικό τόμο Μιχ. Π. Σταθόπουλο, σελ. 2738.

ομογενοποίηση των όρων εργασίας των εργαζομένων και την εμφάνιση των κοινών συνισταμένων μεταξύ των διάφορων κλάδων εργασίας εντός του ομίλου.

3. Οι όμιλοι εξαρτημένων επιχειρήσεων ως αποκλειστικό πεδίο εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1.

Από την ίδια τη γραμματική ερμηνεία του άρθρου 16 παρ. 1 προκύπτει άνευ ετέρου ότι η προβλεπόμενη δυνατότητα κοινής εκπροσώπησης αφορά αποκλειστικά τους ομίλους εξαρτημένων ή υποτελών επιχειρήσεων¹⁵⁷, όπου η κυρίαρχη ή μητρική επιχείρηση καθοδηγεί τις υπόλοιπες θυγατρικές επιχειρήσεις και η τελευταία ασκεί την ενιαία διοίκηση. Αυτό συμβαίνει καθόσον το έλλειμα αντιπροσώπευσης, γνώσης και συμμετοχής, την αντιμετώπιση του οποίου επιδιώκουν οι σχετικές ρυθμίσεις, είναι σύμφυτο προς τους ομίλους επιχειρήσεων υποτελών επιχειρήσεων¹⁵⁸. Αυτό σημαίνει ότι οι ομοιόβαθμοι όμιλοι, όπου η εξουσία της ενιαίας διοίκησης κατανέμεται και ασκείται ισότιμα και δημοκρατικά από όλες τις επιχειρήσεις, βρίσκονται εκτός πεδίου εφαρμογής της επίμαχης ρύθμισης¹⁵⁹. Για την εφαρμογή της ρύθμισης δεν έχει σημασία αν η εταιρεία είναι ζημιογόνα ή μη ή η νομική μορφή και οργάνωση της εταιρείας, δηλαδή αν είναι προσωπική ή κεφαλαιουχική. Το ίδιο ισχύει βασικά και στις ήδη αναπτυχθείσες ως προς τη λειτουργία τους και τις μορφές, εταιρείες χαροφυλακίου (Holding)¹⁶⁰, εφόσον ασκούν διευθυντική εξουσία στις υποτελείς επιχειρήσεις¹⁶¹.

4. Οι περιπτώσεις του λεγόμενου «όμιλου στον όμιλο» και της κοινής «θυγατρικής»

Όπως ήδη αναλύθηκε, η πολυδαίδαλη και σύνθετη οργανωτική δομή των ομίλων επιχειρήσεων έχει ως αποτέλεσμα σε αρκετούς ομίλους να συναντάμε και υποομίλους ή όποιοι μπορούν και αυτοί με τη σειρά του να έχουν και άλλους υποομίλους.

¹⁵⁷ Βλ. κυρίως την προαναφερθείσα εγκύκλιο ΕΕργΔ 47, σελ. 793 επ., για την έννοια αυτή **βλ. αντί όλων Γεωργακόπουλου**, Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, τόμος 1, τεύχος 2, 1996, σελ. 338. Πρβλ. Trittin, σελ. 938

¹⁵⁸ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, σε: Σύσταση και λειτουργία των ΕΣ στην Ελλάδα, 1999, σελ. 44 επ. **Πρβλ. Daubler**, σελ. 2068

¹⁵⁹ **Πρβλ. Trittin**, σελ. 959

¹⁶⁰ Βλ. σελίδα 7 της παρούσης για τις εταιρείες holding.

¹⁶¹ **βλ. Trittin**, ό.π.

Σαφέστατα, σε όσο περισσότερα επίπεδα διακλαδώνεται η οργάνωση του ομίλου, τόσο περισσότερο δυσχερής καθίσταται και ο εντοπισμός του πραγματικού εργοδότη, με αποτέλεσμα τις περισσότερες φορές να «χάνεται» εντελώς από το πεδίο ορατότητας των εργαζομένων. Στην περίπτωση λοιπόν, που εντός του ομίλου συναντάται ένας υποόμιλος και με άλλα λόγια μία θυγατρική επιχείρηση αναπτύσσει σε σημαντικό βαθμό πρωτογενή και αυτοτελή εξουσία διοίκησης¹⁶² επί των υπολοίπων θυγατρικών (όμιλος σε Όμιλο-Konzern im Konzern), είναι δυνατή η συγκρότηση μιας «υποεπιτροπής ομίλου». Στο πλαίσιο ενός τέτοιου αποκεντρωμένου σχήματος ομιλοποίησης μητρικής - θυγατρικών και εγγονών επιχειρήσεων είναι εφικτή και συχνά απαραίτητη, η συνύπαρξη επιτροπής και υποεπιτροπής ομίλου¹⁶³. Τούτο δε καθώς η συμμετοχή των εργαζομένων στα θέματα του ομίλου επιχειρήσεων, η παροχή ενημέρωσης και πληροφόρησης από το καθοδηγητικό και δευθυνητικό κέντρο του ομίλου δεν πρέπει να παρεμποδίζεται από την μορφή οργάνωσης της ενιαίας διοίκησης ενός ομίλου επιχειρήσεων¹⁶⁴. Επιπλέον, η μερικότερη δομή και οργάνωση του ομίλου επιχειρήσεων δύναται να είναι τέτοια που η ενιαία διοίκηση να ασκείται από περισσότερες της μίας επιχείρησης (κοινή θυγατρική), όπου δηλαδή συναντάται διπλή ή και πολλαπλή εξάρτηση μιας θυγατρικής επιχείρησης και για το λόγο αυτό να πολλαπλασιάζεται το φαινόμενο του ομίλου¹⁶⁵ (κάθε κυρίαρχη επιχείρηση σχηματίζει με την υποτελή της επιχείρηση έναν ιδιαίτερο όμιλο), θα πρέπει να θεωρήσουμε δυνατή την συγκρότηση ισάριθμων επιτροπών ομίλου με συνομιλήτη την οικεία, και σε κάθε χωριστό όμιλο, μητρική επιχείρηση¹⁶⁶. Σε τελική ανάλυση το αποφασιστικό κριτήριο για το επίπεδο συγκρότησης και δράσης της κοινής εκπροσώπησης στον όμιλο αποτελεί ο τρόπος κατανομής και άσκησης της ενιαίας διοίκησης¹⁶⁷. Σε περίπτωση δε ύπαρξης και λειτουργίας πλειόνων επιτροπών ομίλου αυξάνεται από την μια η εκπροσώπηση του προσωπικού της θυγατρικής επιχείρησης, όχι όμως και η δυνατότητα συμμετοχής, η οποία πάντοτε θα ασκείται από την αρμόδια, ανάλογα με

¹⁶² Όπως ήδη λέχθηκε συχνό είναι το φαινόμενο των θυγατρικών επιχειρήσεων που έχουν εγγονές εταιρείες και εγγονών εταιρειών που έχουν δικές τους θυγατρικές.

¹⁶³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 2739 επ.

¹⁶⁴ **Βλ. ορθά Trittin**, σελ. 54

¹⁶⁵ Δηλαδή εντός του ίδιου ομίλου να δημιουργούνται πολυάριθμοι αυτόνομοι όμιλοι επιχειρήσεων.

¹⁶⁶ **Έτσι ακριβώς Trittin**, ό.π., σελ. 960, όπου ο συγγραφέας προβαίνει και σε περαιτέρω παραπομπές στη γερμανική θεωρία και νομολογία, **Richardi**, σελ. 757 επ., **Windbichler**, ό.π., σελ. 315.

¹⁶⁷ **Βλ. αντί όλων και σχετική περιπτώσιολογία στον Nick**, ό.π., σελ. 116 επ.

την ενδιαφερόμενη¹⁶⁸ μητρική επιχείρηση επιτροπή ομίλου. Σε περίπτωση που η κατανομή και η άσκηση της ενιαίας διοίκησης από τις μητρικές επιχειρήσεις του ομίλου εμφανίσουν σημεία τομής και κοινές συνισταμένες, οι επιμέρους επιτροπές θα είναι θεμιτό να προβούν σε συντονισμό της δράσης τους¹⁶⁹.

5. Το ζήτημα της συγκρότησης της επιτροπής ομίλου – επιμέρους ερμηνευτικά θέματα που ανακύπτουν

Η εξουσία και η διεύθυνση της κοινής εκπροσώπησης των εργαζομένων του ομίλου δεν στηρίζεται στη βούληση όλου του προσωπικού των επιμέρους εκμεταλλεύσεων του ομίλου, αλλά στη βούληση των συμβουλίων εργαζομένων¹⁷⁰, που το καθένα χωριστά θα αποφασίσει ποιο από τα μέλη του θα επιλέξει για τη συγκρότηση της κοινής εκπροσώπησης¹⁷¹. Σαφέστατα, δικαιοκρατικά ορθή και σεβόμενη την ισόποση αντιπροσώπηση των εργαζομένων σε όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου, είναι η ανάδειξη αντιπροσώπων για την κοινή επιτροπή ομίλου, που να αποτελείται από αντιπροσώπους που πρόερχονται από κάθε επιχείρηση του ομίλου, για να μην στερείται κανένας εργαζόμενος των συμμετοχικών του δικαιωμάτων. Όμως, η προαιρετική βάση εκλογής της επίμαχης επιτροπής παρέχει τη δυνατότητα ανάληψης της σχετικής πρωτοβουλίας από ένα ή περισσότερα συμβούλια εργαζομένων. Ωστόσο, τίθεται στο σημείο αυτό και το ερώτημα αν, παρά τη σιώπη του νόμου, η σχετική πρωτοβουλία οδηγεί σε αποτέλεσμα, μόνον εφόσον η κοινή εκπροσώπηση καλύπτει πάνω από το 50% των εργαζομένων στον όμιλο¹⁷². Η θέση αυτή στηρίζεται στο εύλογο και κεφαλαιώδες επιχείρημα της δημοκρατικής νομιμοποίησης, όπου λειτουργεί και η αρχή της πλειοψηφίας και του 50% συν 1 των εργαζομένων. Έχει υποστηριχθεί επί του συγκεκριμένου θέματος ότι η πλειοψηφική αυτή αρχή αφορά κύρια τις αποφάσεις των συλλογικών οργάνων στους χώρους εργασίας και όχι τα «εκλογικά σώματα» που

¹⁶⁸ Επί παραδείγματι αυτή μπορεί να είναι η μητρική επιχείρηση στην οποία θα εισαχθούν οι νέες τεχνολογίες ή θα γίνουν οι σχεδιαζόμενες απολύσεις ή πρόκειται να προχωρήσει σε συγχώνευση ή να εισάγει νέο σύστημα κατανομής και οργάνωσης του χρόνου εργασίας.

¹⁶⁹ Αυτό φυσικά θα αφορά σε εργοδοτικές επιλογές και οικονομικές αποφάσεις που θίγουν το σύνολο των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ομίλου και για αυτό απαιτείται ο κοινός συντονισμός και η ενημέρωση όλων των εργαζομένων.

¹⁷⁰ Άλλωστε τα συμβούλια εργαζομένων συνιστούν το δεύτερο θεσμό αντιπροσώπησης των εργαζομένων εντός του χώρου εργασίας και έχουν τη δικαιοδοσία να υποκαθιστούν τη βούληση των εργαζομένων που τα εκλέγουν και τα συγκροτούν, να ενημερώνονται αντ' αυτών από την εργοδοσία και να ορίζουν έτσι αυτά τους αντιπροσώπους της κοινής επιτροπής.

¹⁷¹ Βλ. για το ενδιαφέρον αυτό ζήτημα και Δήμου, ό.π., σελ. 906

¹⁷² Βλ. από γερμανική βιβλιογραφία επί του θέματος *Trittin*, ό.π., σελ. 965 και άρθρο 88^a ArbVG και άρθρο 54 παρ. 1 BetrVG όπου απαιτείται η σχετική απόλυτη πλειοψηφία των εργαζομένων.

εκπροσωπούνται από αυτά¹⁷³. Διαφορετικά θα προέκυπτε σοβαρότατο ζήτημα αντιπροσώπευσης για όλα τα συνδικάτα στη χώρα μας. Δεδομένου λοιπόν ότι η εδώ εξεταζόμενη ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. δεν περιέχει σχετική πρόβλεψη πρέπει να προκριθεί η θέση ότι το εκπροσωπούμενο ποσοστό δεν διαδραματίζει ρόλο για τη συγκρότηση της επιτροπής. Η παραπάνω ερμηνευτική εκδοχή προκρίνεται ως η ευνοϊκότερη για τους εργαζομένους και ως η λύση που διευκολύνει την εφαρμογή του ν. 1767/1988. Η θέση αυτή ενισχύεται αν αναλογιστούμε το ιδιαίτερος δύσβατο πεδίο των ομίλων επιχειρήσεων και τους κινδύνους που αυτό συνεπάγεται για την άσκηση των συμμετοχικών και λοιπών εργασιακών δικαιωμάτων. Επίσης, η γενικότερη κρίση των θεσμών αντιπροσώπευσης επιτάσσει τη διευκόλυνση, διεύρυνση των θεσμών αντιπροσώπευσης και όχι τη συρρίκνωσή τους. Προς επίρρωση των ανωτέρω έχει αναφερθεί και ότι η ίδια η παράγραφος 2 του άρθρου 16¹⁷⁴ φανερώνει ότι δέον είναι να ακολουθηθεί η λύση αυτή¹⁷⁵, καθώς ορίζει ότι ένα και μόνο συμβούλιο, ανεξαρτήτως ποσοστού εκπροσώπησης, αναλαμβάνει την κοινή εκπροσώπηση¹⁷⁶.

6. Η νομική θέση της επιτροπής ομίλου – Δικονομικά ζητήματα

Είδαμε ότι η επιτροπή ομίλου στηρίζει την εξουσία κοινής εκπροσώπησης στη βούληση των επιμέρους συμβουλίων, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, όπως και το συμβούλιο εργαζομένων¹⁷⁷, έτσι και αυτή αποτελεί νόμιμο αντιπρόσωπο των εργαζομένων στον

¹⁷³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 2741 επ., αλλά και την ανάπτυξη της σχετικής θέσης στη γερμανική θεωρία σε **Trittin**, ό.π., σελ. 964, ο οποίος παρατηρεί και ότι ένα διεκμεταλλευσιακό συμβούλιο εργαζομένων που εκπροσωπεί το 51% του προωπικού στον όμιλο, μπορεί να παρεμποδίσει την εκλογή του συμβουλίου ομίλου. Η αναλογία είναι ενδεικτική, καθώς είναι γνωστή η μειωμένη απήχηση που ο θεσμός των συμβουλίων εργαζομένων έχει λάβει στη χώρα μας.

¹⁷⁴ **Βλ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 619

¹⁷⁵ Από το όλο το πνεύμα της εξεταζόμενης ρύθμισης για τη ρύθμιση της κοινής εκπροσώπησης και της συμμετοχής των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων διαπνέεται από τη διάθεση προώθησης των συμμετοχικών δικαιωμάτων, χωρίς να επιτάσσει ιδιαίτερος αυστηρές προϋποθέσεις για τη συγκρότηση του κοινού αντιπροσωπευτικού οργάνου. Η ίδια λογική ακολουθείται και για να διακριβωθεί αν πρέπει να εφαρμοστεί και κάποιο σύστημα αυξημένης πλειοψηφίας για τη συγκρότηση της επιτροπής ομίλου.

¹⁷⁶ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 2741 επ.

¹⁷⁷ **Βλ. σχετικά Καζάκου**, σε: Η διαιτησία, σελ. 48 επ., **Καρδαρά**, ό.π., 232 επ.

Πρβλ. Travlos – Tzanetatos, Die Regelungsbeggnis fer Betriebspartner zum Einzelarbeitsverhältnis, 1974, σελ. 47 επ.

όμιλο επιχειρήσεων, ο οποίος δεν λειτουργεί κάτω από δεσμεύσεις και συμβουλές των συμβουλίων εργαζομένων, αλλά στο όνομα και για λογαριασμό και για το ευρύτερο συμφέρον του συνόλου των εργαζομένων στον όμιλο¹⁷⁸. Η θέση αυτή εναρμονίζεται με την αποδοχή από μέρος της θεωρίας¹⁷⁹ μιας «ιδιότυπης ex lege κοινωνικής αντιπροσώπευσης – εκπροσώπησης στο πλαίσιο της οποίας ασκούνται από το συμβούλιο εργαζομένων τα ανήκοντα στο σύνολο του προσωπικού της επιχείρησης (εκμετάλλευσης) συμμετοχικά δικαιώματα¹⁸⁰. Πρόκειται για αντιπροσωπευτικό και συλλογικό όργανο δίχως ορισμένη διάρκεια¹⁸¹ στην άσκηση των καθηκόντων του, σε αντίθεση με τη 2ετη θητεία των μελών του συμβουλίου εργαζομένων, καθώς αν ο νομοθέτης ήθελε ορισμένη διάρκεια για τη θητεία των μελών της επιτροπής ομίλου θα όφειλε να το προβλέψει ρητά, όπως άλλωστε έκανε και με τα συνήθη συμβούλια εργαζομένων. Η διάρκεια λειτουργία της επιτροπής ομίλου βρίσκεται σε στενή αλληλεξάρτηση με τη θητεία των συμβουλίων εργαζομένων, μετά το πέρας της οποίας απαιτείται νέα απόφαση για τον ορισμό νέου προσώπου. Με την απόφαση αυτή δεν επανασυγκροτείται η επιτροπή, αλλά απλά συνεχίζεται η λειτουργία της¹⁸². Με βάση τις ανωτέρω παρατηρήσεις δεν αποκλείεται στην πράξη η διάρκεια άσκησης των καθηκόντων από την επιτροπή ομίλου και η αντίστοιχη διάρκεια των μελών των συμβουλίων εργαζομένων συχνά να συμπίπτουν. Πρόδηλα η διατήρηση και η λειτουργία της επιτροπής ομίλου είναι στενά συνδεδεμένη με τη διατήρηση της βασικής προϋπόθεσης συγκρότησής της που είναι ακριβώς η ύπαρξη και λειτουργία του ομίλου επιχειρήσεων¹⁸³.

Εφόσον γίνει δεκτό ότι το συμβούλιο εργαζομένων δεν έχει νομική προσωπικότητα¹⁸⁴ και αποτελεί ένωση προσώπων, το ίδιο θα πρέπει να δεχτούμε και για την επιτροπή ομίλου και αυτό θα σημαίνει ότι δεν έχει καταρχήν την πλήρη ικανότητα δικαίου την οποία έχουν τα νομικά πρόσωπα¹⁸⁵. Όμως, γίνεται δεκτό και ότι η απονομή από το νόμο σημαντικών γνωμοδοτικών αρμοδιοτήτων, καθιστά αναγκαία την αναγνώριση σε

¹⁷⁸ **Πρβλ. Daubler**, σε: Daubler/ Kittner/Klebe, (Hrsg.), σελ. 123 επ.

¹⁷⁹ **Βλ. Καρδαρά**, ό.π., σελ. 232 και **Καζάκου**, ό.π., σελ. 48 επ. και 205.

¹⁸⁰ **Βλ. Καζάκου**, ό.π., σελ. 49, 206, **Πρβλ. Daubler**, ό.π., σελ. 230, **Travlos – Tzanetatos**, ό.π., σελ. 46, όπου ο συγγραφέας παραπέμπει και στη σχετική διαμάχη σχετικά με τη νομική φύση του συμβουλίου εργαζομένων και τη σχέση του με το προσωπικό στη θεωρία του γερμανικού δικαίου.

¹⁸¹ **Βλ. Trittin**, ό.π., σελ. 966, **Πρβλ. Richardi**, ό.π., σελ. 764

¹⁸² **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 2743

¹⁸³ **Έτσι ακριβώς και ο Καρδαράς**, Η ρύθμιση των όρων εργασίας στο επίπεδο της εκμετάλλευσης, σελ. 263 επ.

¹⁸⁴ **Βλ.** και ΑΚ 68, **Καρδαρά**, ό.π., σελ. 263 επ.

¹⁸⁵ **Βλ. αντι όλων Γεωργιάδη**, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 2002, σελ. 169

αυτήν μιας «μερικής» ικανότητα δικαίου, περιοριζόμενης στο πεδίο δραστηριότητάς της¹⁸⁶. Είναι δεδομένο ότι η αντίθετη λύση που δεν θα αναγνώριζε ακόμη και υποτυπώδη ικανότητα δικαίου στην επιτροπή ομίλου θα παρεμπόδιζε σε μεγάλο βαθμό το έργο της, υπονεμεύοντας επί της ουσίας την άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων στο εσωτερικό του ομίλου¹⁸⁷. Η επιτροπή αυτή έχει πάντως ικανότητα διαδίκου κατ' άρθρο 62 εδ. β' ΚΠολΔ, ενώ η παράσταση στο δικαστήριο γίνεται μέσω του μέλους που έχει ορισθεί ως διαχειριστής, κατ' άρθρο 64 παρ. 3 ΚΠολΔ¹⁸⁸. Οι σχετικές διαφορές που θα προκύψουν, αν και δεν συμπεριλαμβάνονται ρητώς στην απαρίθμηση του νέου άρθρου 614 ΚΠολΔ¹⁸⁹, θα εκδικαστούν από το αρμόδιο πολιτικό δικαστήριο κατά την ειδική διαδικασία των περιουσιακών διαφορών ως προφανώς σχετιζόμενες με άλλη αυτοτελή αιτία (ν. 1767/1988) που όμως οφείλεται στην παροχή εξαρτημένης εργασίας. Η ερμηνεία αυτή και η υπαγωγή στις ειδικές περιουσιακές διαφορές, όπως και οι υπόλοιπες εργατικές διαφορές, επιβάλλεται για τη διευκόλυνση και επιτάχυνση της διαδικασίας υπέρ των εργαζομένων¹⁹⁰. Η πραγμάτωση του σκοπού αυτού δεν είναι τεολογικά ορθό να περιοριστεί στις συμβατικές εργασιακές διαφορές εργασίας και να αφήσει εκτός ρυθμιστικού πεδίου τις εξωσυμβατικές διαφορές¹⁹¹, όπως είναι οι προκύπτουσες από τον ν. 1767/1988, αλλά πρέπει να εκδικαστούν και οι ανωτέρω διαφορές παρόμοια, αρκεί να συνδέονται αιτιωδώς με την παροχή εργασίας.

7. Το ζήτημα της κοινής εκπροσώπησης μέσω του μοναδικού συμβουλίου εργαζομένων

Σύμφωνα με τη ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1, που αποτελεί μία αξιόλογη εκ του νόμου υπέρβαση του ακανθώδους ζητήματος της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, το μόνο υπάρχον συμβούλιο εργαζομένων εντός του ομίλου, πέραν της πρωταρχικής λειτουργίας εκπρόσωπησης του προσωπικού της συγκεκριμένης επιχείρησης, διαδραματίζει και την κρίσιμη λειτουργία του οργάνου εκπροσώπησης των

¹⁸⁶ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτος, ό.π., σελ. 2744

¹⁸⁷ Έτσι βασικά και ο Καρδαράς, ό.π., σελ. 323 με αποκλίνουσες απόψεις ως προς το ζήτημα της δεσμευτικότητας, Δωρή, ΝοΒ 1999, σελ. 231, Σκαρίμπα, ΝοΒ 2007, σελ. 2412, βλέπε επίσης και Μπέη, Δ 29, σελ. 578, ο οποίος με πειστική επιχειρηματολογία υποστηρίζει ότι οι ενώσεις προσώπων που δεν έχουν νομική προσωπικότητα, από τη στιγμή που το δίκαιο τις εξοπλίζει με ορισμένα δικαιώματα, διαθέτουν πλήρη ικανότητα διαδίκου, του ίδιου, Δ 30, σελ. 236.

¹⁸⁸ Βλ. Καρδαράς, ό.π., σελ. 301.

¹⁸⁹ Σύμφωνα με τον από 1.1.2016 ισχύοντα Κώδικα Πολιτικής Δικονομίας (ν. 4335/2015)

¹⁹⁰ Βλ. Παπαδημητρίου, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, τ. Β, 1998, σελ. 21 επ., για τη σημασία της προστατευτικής αρχής στο εργατικό δικονομικό δίκαιο γενικότερα, σύμφωνα και ο Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σελ. 2745.

¹⁹¹ Και μάλιστα τις ex lege εξωσυμβατικές διαφορές.

εργαζομένων όλων των επιχειρήσεων του ομίλου, κατά πλάσμα δικαίου¹⁹². Μολονότι η επίμαχη ρύθμιση δεν το διευκρινίζει, είναι τελολογικά ορθό να δεχτούμε ότι προϋπόθεση ενεργοποίησης του συμβουλευτικού και γνωμοδοτικού ρόλου αυτού του συμβουλίου εργαζομένων, που ήδη αναλύσαμε, δεν είναι η ύπαρξη περισσότερων της μίας θυγατρικών επιχειρήσεων¹⁹³, στις οποίες για νομικούς ή πραγματικούς λόγους έχει εκλεγεί ένα μόνο συμβούλιο εργαζομένων. Αλλά αρκεί η ύπαρξη μίας μόνο θυγατρικής επιχείρησης που είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα¹⁹⁴. Επί παραδείγματι αν το συμβούλιο εργαζομένων δρα στη θυγατρική επιχείρηση, στη συνδιαλλαγή και επικοινωνία του με τη μητρική επιχείρηση, θα εκπροσωπεί τους εργαζομένους τόσο της μητρικής όσο και της θυγατρικής επιχείρησης. Η θέση αυτή επιβάλλεται από την επιβεβλημένη τελολογική ερμηνεία της επίμαχης ρύθμισης, που εκπορεύεται από το μείζον ζήτημα του εργοδοτικού δυϊσμού με τον οποίο βρίσκονται αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι¹⁹⁵. Η διάσταση αυτή υφίσταται και μοιραία καθίσταται απαραίτητη η ανάγκη κοινής εκπρόσωπησης και όταν η μητρική έχει μία μόνο θυγατρική επιχείρηση¹⁹⁶. Άλλωστε, η προτεινόμενη λύση είναι σε αρμονία και με την προστατευτική υπέρ των εργαζομένων λειτουργία του εργατικού δικαίου¹⁹⁷, πολλώ δε μάλλον του συλλογικού και της φιλικής προς τα συμμετοχικά δικαιώματα ερμηνείας¹⁹⁸, που αποτελεί η απρόσκοπτη διεύρυνση του πεδίου εφαρμογής τους. Πρόκειται και για

¹⁹² Είναι λογικό ότι ανάλογα με το επίπεδο εκπροσώπησης θα διαμορφωθεί και η ενεργητική νομιμοποίηση κατά το άρθρο 62β' ΚΠολΔ.

¹⁹³ Ερμηνεία που εξασφαλίζει καλύτερα τα συμμετοχικά δικαιώματα των εργαζομένων εντός του ομίλου. Η αντίθετη εκδοχή θα έθετε ισχυρά εμπόδια στην ενημέρωση και πληροφόρηση των εργαζομένων, εμπόδια που ο νομοθέτης δεν θέλησε να περιλάβει.

¹⁹⁴ Όμοια και στο γερμανικό δίκαιο, άρθρο 58 BetrVG, κατά το οποίο το συμβούλιο εργαζομένων υποκαθίσταται σε άπαντα τα δικαιώματα του διεκμεταλλευσιακού συμβουλίου, όταν αυτό δεν είναι δυνατό να συγκροτηθεί λόγω του ότι η συγκεκριμένη επιχείρηση του ομίλου, είτε έχει μία μόνο εκμετάλλευση που έχει τη δυνατότητα να εκλέξει συμβούλιο εργαζομένων είτε έχει περισσότερες, όμως μόνο μία έχει εκλέξει συμβούλιο, **βλ. Trittin**, ό.π., σελ. 957 επ.

¹⁹⁵ Πρόβλημα που ήδη εκτέθηκε ανωτέρω, βλ. Δευτερο Κεφάλαιο της παρούσης, Θέση του ζητήματος – Η απορρυθμιστική δράση των ομίλων επιχειρήσεων στο Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 31 επ.

¹⁹⁶ **Πρβλ. Junker**, ό.π., σελ. 397

¹⁹⁷ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005, σελ. 90 επ., **Καζάκου**, Το ζήτημα της ερμηνείας στο Εργατικό Δίκαιο, ΕΕργΔ 60, σελ. 1048, **Καρακατσάνη/Γαρδίκια**, ό.π., σελ. 36, όπου οι συγγραφείς επισημαίνουν τον ανθρωποκεντρικό χαρακτήρα του εργατικού δικαίου, **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 33 για την προστατευτική λειτουργία στο εργατικό δίκαιο, **Ζερδελη**, Ατομικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 364 επ.

¹⁹⁸ Θέση που ενισχύεται αν αναλογιστούμε ότι ο θεσμός των συμβουλίων εργαζομένων βρίσκεται σχεδόν σε αχρησία στην ελληνική εργασιακή πραγματικότητα από το συνδικαλιστικό κίνημα, κυρίως λόγω του φόβου των συνδικάτων ότι τα συμβούλια εργαζομένων θα τα υποκαταστήσει, αλλά και ότι ιδρύθηκαν ως φιλεργοδοτικός θεσμός.

δικαιώματα που διαθέτουν και ισχυρά συνταγματικά ερείσματα¹⁹⁹, ένα από τα οποία είναι και η θεμελιώδης αρχή *in dubio pro libertate*²⁰⁰.

8. Ο υφέρπων κίνδυνος αχρήστευσης της επιτροπής ομίλου στους αλλοδαπούς πολυεθνικούς ομίλους

Με τις ρυθμίσεις του άρθρου 16 παρ. του ν. 1767/1988 επιδιώχθηκε η στοιχειώδης διασφάλιση της συμμετοχής των εργαζομένων στην επιχείρηση σε περίπτωση διάστασης συμβατικού και πραγματικού εργοδότη και μεταξύ ορατού και πραγματικού κέντρου λήψης των αποφάσεων εντός του ομίλου²⁰¹. Όπως ήδη επισημάνθηκε συναντάμε μία πρώτη νομοθετική υπέρβαση της αυτοτέλειας της εργοδοτίδας επιχείρησης εντός του πλαισίου του ομίλου επιχειρήσεων²⁰². Βέβαια, στο ελληνικό δίκαιο δεν προβλέπονται ειδικές ρυθμίσεις τόσο σε ουσιαστικό εργατοδικαϊκό επίπεδο όσο και σε εργατοδιεθνολογικό επίπεδο, οι οποίες να αφορούν τους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων. Η απροθυμία του νομοθέτη είναι χαρακτηριστική και αντιστρόφως ανάλογη της καλπάζουσας γιγάντωσης των μονοπωλίων σε όλα τα κράτη. Τα εμπλεκόμενα με πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων ζητήματα συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, όπως και τα λοιπά ζητήματα συλλογικών εργασιακών σχέσεων²⁰³, αντιμετωπίζονται από το ισχύον εργατοδιεθνολογικό καθεστώς, σε περίπτωση που εμφανίζουν στοιχεία αλλοδαπότητας²⁰⁴. Γίνεται βασικά δεκτό ότι, στις περιπτώσεις αυτές εφαρμοστέο δίκαιο θα είναι το δίκαιο της χώρας εγκατάστασης της εκμετάλλευσης²⁰⁵. Σε συνδυασμό φυσικά με την παρατήρηση ότι για τις επιχειρήσεις εφαρμοστέο δίκαιο θα είναι αυτό στο οποίο έχουν της έδρα τους²⁰⁶ (πέραν από τη διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας λόγω της πολλαπλότητας νομικής έκφρασης της οικονομικής ενότητας του ομίλου), οδηγεί αναπόφευκτα και σε πολυκερματισμό και

¹⁹⁹ **Βλ. Καζάκου**, ό.π., σελ. 51 και **Τραυλού – Τζανετάτου**, ΔκΠ 2/1982, σελ. 110 επ.

²⁰⁰ Για τον κανόνα αυτό σε συνταγματικό επίπεδο **βλ. Τσάτσου**, Συνταγματικό Δίκαιο, τ. Γ', Θεμελιώδη Δικαιώματα, 1988, σελ. 245 επ.

²⁰¹ **Βλ. κυρίως Τραυλού – Τζανετάτου**, Εργασία και όμιλοι επιχειρήσεων, ΤΑ ΝΕΑ, 23-06-1988, σελ. 4, **του ίδιου**, Όμιλοι επιχειρήσεων και εργατικό δίκαιο, ΤΑ ΝΕΑ, σελ. 4,

²⁰² **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 148, υποσημείωση 96^α.

²⁰³ Ακριβώς λόγω της σχεδόν πλήρους ανυπαρξίας εγχώριων νομοθετικών ρυθμίσεων.

²⁰⁴ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, σε: Προσφορά στον Ηλία Κρίσπη, σελ. 599 επ. και τις εκεί παραπομπές. **Πρβλ. Walz**, ό.π., σελ. 51 επ., **Junker**, ό.π., σελ. 393, **Genz**, NZA, 2000, σελ. 3

²⁰⁵ **Βλ. Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 170, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 582 επ. και 598 επ. αλλά και τις παραπομπές του συγγραφέα, **του ίδιου**, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο – Θεμελιώδη Ζητήματα, σελ. 94 επ.

²⁰⁶ **Βλ. σχετικά ιδίως Βρέλλη**, Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο, σελ. 149 και για τον κανόνα της πραγματικής έδρας ειδικότερα **βλ. αντί άλλων Παμπούκη Χ.**, Νομικά πρόσωπα και εταιρείες στις συγκρούσεις νόμων, 2004, σελ. 73 επ.

πολυδιάσπαση της νομικής αξιολόγησης που θα συντελεστεί για τα δικαιώματα συμμετοχής²⁰⁷, καθώς αυτή εντάσσεται διαρκώς σε συγκεκριμένο εθνικά προσδιορισμένο νομικό πλαίσιο²⁰⁸. Τα κρίσιμα θέματα της πληροφόρησης και συμμετοχής των εργαζομένων στο πλαίσιο του ομίλου επιχειρήσεων εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται μέσω του εθνικού ουσιαστικού εργατικού δικαίου και του εργατικού διεθνούς δικαίου²⁰⁹. Αυτό ουσιαστικά σημαίνει ότι μια αλλοδαπή επιχείρηση ή εκμετάλλευση βρίσκεται εκτός ρυθμιστικής εμβέλειας του ν. 1767/1988²¹⁰.

9. Η συμβολή του άρθρου 16 παρ. 1 στην αντιμετώπιση του προβλήματος

Ήδη αναλύθηκε ότι η εντεινόμενη διεθνοποίηση της επιχειρηματικής δράσης έχει ως αποτέλεσμα τον εθνικό κατακερματισμό του νομικού καθεστώτος της συμμετοχής. Αυτό το αναπόφευκτο γεγονός δεν θα πρέπει να συνεπάγεται και την περιθωριοποίηση των ημεδαπών συμμετοχικών δικαιωμάτων, καθώς μάλιστα οι υποχρεώσεις του αλλοδαπού εργοδότη ως τμήμα της *lex sedis* της ημεδαπής εκμετάλλευσης αξιώνουν υπερόριο σεβασμό²¹¹. Εύστοχα έχει παρατηρηθεί ότι εν τέλει πρόκειται για μια αναπτυσσόμενη στην ημεδαπή οικονομική δραστηριότητα και μια άμεση συνέπεια αυτής της δραστηριότητας. Σε διαφορετική περίπτωση θα εμφανιστεί ως συνέπεια όχι μόνο η επιβαρυντική για τους ημεδαπούς ομίλους απαλλαγή των αλλοδαπών ομοειδών επιχειρήσεων πολυεθνικών ομίλων κάτω από εργοδοτικό κόστος εφαρμογής της επίμαχης ρύθμισης αλλά και η πραγμάτωση του σκοπού της θα μεταβαλλόταν ανάλογα με ένα στοιχείο αναγόμενο στη βούληση του ομίλου: την εγκατάσταση της κοινής έδρας στην αλλοδαπή ή στην ημεδαπή²¹². Στο σημείο αυτό θα εξεταστεί η αξίωση υπερόριας εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1²¹³, ιδίως υπό το πρίσμα της δυνατότητας υπερόριας δράσης της επιτροπής ομίλου α) στην περίπτωση που ένας πολυεθνικός όμιλος επιχειρήσεων με κεντρική έδρα την αλλοδαπή δραστηριοποιείται στην Ελλάδα

²⁰⁷ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, σε: Προσφορά στον Ηλία Κρίσπη, σελ. 565, *Daubler*, ό.π., σελ. 13, *Walz*, ό.π., σελ. 44 επ. και 61 επ.

²⁰⁸ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, σελ. 4.

²⁰⁹ Βλ. *Daubler*, ό.π., σελ. 146 επ. Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο και δεν αντιμετωπίζονται αποτελεσματικά και με πληρότητα.

²¹⁰ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 2747.

²¹¹ Πρβλ. *Kirschbaum*, ό.π., σελ. 349, *Trittiin*, σε: *Daubler/Kittner/Klebe* (Hrsg.), σελ. 962.

²¹² Πρβλ. *Daubler*, ό.π., σελ. 67 επ.

²¹³ Συνδεδεμένη με την έντονη διεθνοποίηση του κεφαλαίου και της επιχειρηματικής δραστηριότητας και τον κυρίαρχο ρόλο των πολυεθνικών επιχειρήσεων.

και β) όταν ένας πολυεθνικός όμιλος επιχειρήσεων με έδρα την Ελλάδα δραστηριοποιείται στην αλλοδαπή²¹⁴.

III. Η κοινή εκπροσώπηση απέναντι σε μητρική επιχείρηση με έδρα την αλλοδαπή και θυγατρικές επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις στην ημεδαπή.

1. Η θέση υπέρ της μη εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1

Επί της ουσίας το πρώτο ερώτημα που πρέπει να απαντηθεί είναι αν τα συμβούλια εργαζομένων εντός του ομίλου έχουν τη δυνατότητα να ορίσουν από τα μέλη τους κοινούς εκπροσώπους για συντονισμό κοινών ζητημάτων έναντι της ενιαίας διοίκησης και καθοδήγησης, δηλαδή τη μητρική επιχείρηση, ανεξάρτητα αν το καθοδηγητικό κέντρο βρίσκεται στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή. Προσπαθώντας να ερμηνεύσουμε τους πιθανούς σκοπούς του ιστορικού νομοθέτη, καταλήγουμε μάλλον στο συμπέρασμα ότι στόχευε να διασφαλίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων από την απορρυθμιστική δράση ομίλων επιχειρήσεων, των οποίων το κέντρο λήψης αποφάσεων βρίσκεται στην Ελλάδα²¹⁵. Η πρώτη αυτή ερμηνευτική απόπειρα ενισχύεται και από την ιδιαιτέρως διαφωτιστική συζήτηση στη Βουλή, με πλέον ενδεικτική την τοποθέτηση του τότε Υπουργού Εργασίας Γ. Γεννηματά, «θα πάμε να κουβεντιάσουμε με την ITT στην Αμερική;» και από την απόρριψη της πρότασης²¹⁶ περί υπαγωγής στο ρυθμιστικό πλαίσιο του άρθρου 16 παρ. 1 της περίπτωσης που ο όμιλος εδρεύει στο εξωτερικό, διατηρεί όμως 2 τουλαχιστόν θυγατρικές επιχειρήσεις²¹⁷. Έτσι ο αποδέκτης της ενιαίας εκπροσώπησης, δηλαδή η κυρίαρχη επιχείρηση, πρέπει να βρίσκεται στην Ελλάδα και να υπόκειται στο ελληνικό δίκαιο. Αν ακολουθηθεί αυτή η ερμηνευτική οδός η ρυθμιστική – προστατευτική λειτουργία αξίωση και συμβολή του ν. 1767/1988 φαίνεται να περιορίζεται αφενός μεν στους εθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, αφετέρου δε στους πολυεθνικούς, υπό την προϋπόθεση ότι η μητρική επιχείρηση που ασκεί την ενιαία διοίκηση είναι εγκατεστημένη στην

²¹⁴ Αυτές είναι και οι δύο οργανωτικές και επενδυτικές δομές στις οποίες θα κληθεί να εξεταστεί η άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων.

²¹⁵ **Πρβλ. Junker**, ό.π., σελ. 396. Αυτό βεβαίως ισχύει υπό την προϋπόθεση ότι κατ' αρχήν αμφότερες οι επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις πληρούν τις προϋποθέσεις του νόμου για τη συγκρότηση συμβουλίου εργαζομένων (άρθρο 16 παρ. 1).

²¹⁶ Η πρόταση είχε γίνει από τον βουλευτή Α. Μπριλλάκη.

²¹⁷ Βλέπε σχετικές δικαιοπολιτικές προτάσεις, **σε: Τραυλού – Τζανετάτου**, σε εφημερίδα ΤΑ ΝΕΑ, 28-05-1987, σελ. 4.

Ελλάδα. Για την εφαρμογή της ρύθμισης, κατά την άποψη αυτή, πέραν της εδρεύουσας στην Ελλάδα μητρική επιχείρησης, αρκεί η ύπαρξη μιας ελληνικής θυγατρικής επιχείρησης²¹⁸. Αυτό προκύπτει διαλεκτικά τόσο από το γράμμα όσο και από το σκοπό της ρύθμισης αυτής, που είναι η ενιαία εκπροσώπηση των εργαζομένων, όταν το φαινόμενο της ομιλοποίησης, άρα η εξουσιαστική σχέση μητρικής και θυγατρικών επιχειρήσεων (ή θυγατρικής), δρα και λειτουργεί στην ημεδαπή²¹⁹. Θεωρώντας σαν βάση την υπόθεση που μοιάζει να αποτελεί στους εθνικούς ομίλους επιχειρήσεων τον κανόνα, ότι στην ημεδαπή δρουν περισσότερες της μιας θυγατρικές επιχειρήσεις, προβλέπεται η συγκρότηση της επιτροπής²²⁰ κοινής εκπροσώπησης²²¹. Αν υπάρχει σε ολόκληρο τον όμιλο ένα συμβούλιο εργαζομένων, ανεξαρτήτως αν αυτό έχει εκλεγεί στη μητρική στη μοναδική ημεδαπή θυγατρική επιχείρηση, εκπροσωπεί το σύνολο των εργαζομένων²²². Εξάλλου, στις περιπτώσεις που τέθηκαν ανωτέρω, εφόσον υπάρχουν και δρουν στην αλλοδαπή θυγατρικές επιχειρήσεις, οι εργαζόμενοι σ' αυτές, δεν εντάσσονται στο ρυθμιστικό πεδίο του εθνικού συστήματος συμμετοχής, με αποτέλεσμα να μην μετέχουν στη συγκρότηση της κοινής εκπροσώπησης του άρθρου 16 παρ. 1²²³. Σύμφωνα λοιπόν με την ερμηνεία αυτή, τα συμβούλια εργαζομένων, που έχουν δημιουργηθεί στις ημεδαπές επιχειρήσεις πολυεθνικού όμιλου που εδρεύει στην αλλοδαπή δρουν αποκλειστικά μεμονωμένα στο πλαίσιο των επι μέρους θυγατρικών και με αποκλειστικό συνομιλήτη την αντίστοιχη θυγατρική επιχείρηση. Κάθε συντονισμός ή κοινή δράση δεν μπορεί να αποκτήσει τυπική θεσμική έκφραση²²⁴, συμβάλλοντας έτσι στη ενημέρωση, διαβούλευση εντός του ομίλου και στην εν γένει πιο αποτελεσματική άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων των εργαζομένων.

2. Κριτική επαναξιολόγηση της επίμαχης ερμηνείας

Η ερμηνευτική εκδοχή που τέθηκε, στηρίζεται όπως αναλύθηκε στη βούληση του ιστορικού νομοθέτη και ως ένα βαθμό και αποτυπώνει τις δυσχέρειες και τα προβλήματα, που η δυναμική συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης του κεφαλαίου

²¹⁸ Βλ. *Junker*, ό.π., σελ. 396 επ., *Windbichler*, ό.π., σελ. 322.

²¹⁹ Πρβλ. *Junker*, ό.π., σελ. 394

²²⁰ Ήδη θεωρηθείσα ως επιτροπή ομίλου.

²²¹ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή του στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, σε Τιμητικό τόμο για Μ. Σταθόπουλο, σελ. 2748 επ.

²²² Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π.

²²³ Βλ. *S. Simitis*, ό.π., σελ. 179, *Nick*, σελ. 133, επιφυλακτικά επίσης και *o Junker*, ό.π., σελ. 396 επ., *Richardí*, ό.π., σελ. 761, διαφορετικά όμως *Daubler*, *Betriebsverfassung*, σελ. 57 επ.

²²⁴ Αυτό φυσικά σε καμία περίπτωση δεν αποκλείει την de facto και άτυπη συνεργασία των αλλοδαπών εκπροσώπων με την επιτροπή του άρθρου 16 παρ. 1. Πρβλ. *Junker*, ό.π., σελ. 396

προκαλεί στη λειτουργία των συμμετοχικών δικαιωμάτων αλλά και υποδηλώνει την «αμηχανία» του νομοθέτη έναντι μιας προβληματικής πρωτόγνωρης και πολύπλοκης, λόγω της εμπλοκής αλλοδαπών έννομων τάξεων²²⁵. Όμως κατά άλλη άποψη η ερμηνεία αυτή βρίσκεται σε πρόδηλη δυσαρμονία με τη σημερινή εργασιακή και νομική πραγματικότητα αναφορικά με τον κυρίαρχο ρόλο της πολυεθνικής επιχειρηματικής δράσης στις εθνικές οικονομίες όσο και με την υπερόρια επικοινωνία εργαζομένων και κεντρικής μητρικής επιχείρησης²²⁶. Η άποψη που ήδη αναλύθηκε όχι μόνο δεν ανταποκρίνεται στις σημερινές μορφές οργάνωσης της αντίθεσης κεφαλαίου – εργασίας αλλά προκαλεί και σοβαρές ανισότητες μεταξύ κατηγοριών εργαζομένων σε ελληνικές ομοειδείς επιχειρήσεις και μεταξύ των ίδιων των επιχειρήσεων από πλευράς ανταγωνιστικότητας. Ιδίως αν αναλογιστούμε ότι το επίμαχο κριτήριο διαφοροποίησης, δηλαδή ο τόπος εγκατάστασης της κυρίαρχης επιχείρησης είναι εύκολα χειραγωγήσιμο²²⁷. Το γεγονός μάλιστα ότι το ελληνικό δίκαιο σε αντίθεση με το γερμανικό, που αναγνωρίζει ουσιαστικά δικαιώματα συμμετοχής και σύναψης σχετικών συμφωνιών κανονιστικού τύπου εντός ομίλου, περιορίζεται στην αναγνώριση ενός τρόπου κεντρικής επικοινωνίας και ενημέρωσης, σημαίνει ελαχιστοποίηση των πραγματικών και νομικών προβλημάτων που η υπερόρια συμμετοχή προκαλεί. Κατόπιν των ανωτέρω σκέψεων, έχουν διατυπωθεί αρκετές επιφυλάξεις για την υιοθέτηση της ερμηνείας σχετικά με το νόημα του άρθρου 16 παρ. 1²²⁸. Πράγματι, με τον αποκλεισμό από το ρυθμιστικό της πεδίο των συνδεδεμένων με υπερεθνικά επιχειρηματικά σχήματα ημεδαπών επιχειρήσεων, υπονομεύεται ουσιαστικά εκείνο το τμήμα του δικαίου της συμμετοχής που επιδιώκει να παραμερίσει τις αρνητικές συνέπειες της ομιλοποίησης και της απορρυθμιστικής της επίδρασης στα εν γένει συλλογικά εργασιακά δικαιώματα των εργαζομένων, στα οποία υπάγεται και η συμμετοχή στο χώρο εργασίας²²⁹. Άλλωστε, οι απορρυθμιστικές συνέπειες του

²²⁵ Αυτό αναπόφευκτα έχει σαν αποτέλεσμα να τίθενται καίρια εργατοδιεθνολογικά ζητήματα και προβληματικές που δεν μπορούν να απαντηθούν αποτελεσματικά ούτε με την αρχή της εδαφικότητας ούτε με την θεωρία της ακτινοβολίας, **βλ. σχετικά Τραυλού – Τζανετάτου**, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο – Θεμελιώδη Ζητήματα, σελ. 22 επ., σελ. 30 επ.

²²⁶ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 και η εφαρμογή της στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 2749 επ. και από τη γερμανική βιβλιογραφία **Fischer**, Aug, 2002, σελ. 10, **Daubler**, Das Arbeitsrecht 1, σελ. 750.

²²⁷ Πράγματι η μητρική επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να αδρανοποιήσει την αποτελεσματική άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων, μέσω της μεταφοράς της έδρας της στην αλλοδαπή.

²²⁸ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

²²⁹ Για τον κίνδυνο αποσταθεροποιητικής επίδρασης στο εργατικό δίκαιο, ατομικό και συλλογικό, όταν η δράση των ομίλων αναπτύσσει υπερόρια ισχύ, **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 88 επ. και τις εκεί παραπομπές.

φαινομένου της ομιλοποίησης μόνο κατ' εξαίρεση παραμένουν εγκλωβισμένες στα εθνικά σύνορα.

3. Η θέση υπέρ της εφαρμογής του άρθρου 16 παρ. 1

Από όσα εκτέθηκαν προηγούμενα πειστικότερη φαντάζει η ερμηνεία, η οποία, στηριζόμενη στην αδήριτη ανάγκη διασφάλισης του προστατευτικού και οργανωτικού σκοπού της εθνικής νομοθεσίας για τη συμμετοχή των εργαζομένων, κατορθώνει να γεφυρώσει, στο μέτρο του εφικτού, το χάσμα μεταξύ εθνικής ρύθμισης και υπερεθνικής οικονομικής πραγματικότητας²³⁰. Η αξίωση ενημέρωσης της επιτροπής ομίλου για τις σχεδιαζόμενες οικονομικές αποφάσεις, όπως είναι οι συγχωνεύσεις ή οι επενδύσεις σε νέους παραγωγικούς τομείς, μπορεί να στραφεί κατά της θυγατρικής επιχείρησης, η οποία δεν μπορεί να αρνηθεί την παροχή πληροφοριών²³¹. Σε καμία περίπτωση δεν μεταβάλλεται το εργατοδιεθνολογικό νομικό καθεστώς, καθώς η αλλοδαπή μητρική επιχείρηση δεν εμπίπτει στο πεδίο ισχύος του ν. 1767/1988²³². Αυτό σημαίνει ότι η αλλοδαπή επιχείρηση δεν είναι υποχρεωμένη να δεχτεί ίδρυση επιτροπής ομίλου σύμφωνα με τις ημεδαπές ρυθμίσεις. Όμως, πρέπει να επισημανθεί ότι η κοινή επιτροπή εκπροσώπησης δεν συνιστά όργανο συλλογικής εκπροσώπησης ούτε των εργαζομένων της μητρικής επιχείρησης ούτε όλων των εργαζομένων του πολυεθνικού ομίλου, αλλά όργανο συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στο ημεδαπό τμήμα του ομίλου. Προκύπτει λοιπόν το συμπέρασμα ότι για τη συγκρότηση και τη λειτουργία της επιτροπής εκπροσώπησης είναι απαραίτητη η ύπαρξη ομίλου, στη χώρα μας, δηλαδή η ύπαρξη ανάγκης προστασίας των εργαζομένων στις ημεδαπές υποτελείς θυγατρικές επιχειρήσεις, ανεξάρτητα αν η μητρική επιχείρηση βρίσκεται στην αλλοδαπή ή όχι²³³. Αν η έδρα της μητρικής επιχείρησης βρίσκεται στην αλλοδαπή και εκεί ασκείται η κεντρική διοίκηση του ομίλου, εξασθενεί πρακτικά η δυνατότητα ουσιαστικής παρέμβασης της επιτροπής²³⁴. Βέβαια, η αντικειμενική αυτή διαπίστωση

²³⁰ Βλέπε στο σημείο αυτό και ρύθμιση άρθρου 3 αριθ. 6 Οδηγίας για τα ευρωσυμβούλια σχετικά με την ενημέρωση του ΕΣΕ, όταν βρίσκεται εκτός ΕΕ η μητρική επιχείρηση αλλά και άρθρο 4 αριθ. 5 του οικείου ΠΔ 40/1997.

²³¹ Αντιθέτως οφείλει να τις παρασχει καταφεύγοντας εν ανάγκη στη μητρική επιχείρηση., βλ. **Ληξουριώτη**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 483, **Δούκα**, ΔΕΕ 1998, σελ. 819 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Εργατική συμμετοχή και πολυεθνικές, σελ. 4. Πρβλ. άρθρο 7 αριθ. 6 της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ της 12-03-2001 για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων

²³² Το ίδιο ισχύει άλλωστε και για τις αλλοδαπές θυγατρικές εταιρείες ημεδαπών επιχειρήσεων, βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου** σε: Προσφορά στον Ηλία Κρίσπη, σελ. 600

²³³ Πρβλ. **Windblicher**, ό.π., σελ. 324, **Schlupers – Oehmen**, σελ. 101

²³⁴ βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 2751

δεν πρέπει να οδηγήσει και στην πλήρη εξουδετέρωση της δυνατότητας συμμετοχής των εργαζομένων καθόσον κοινά είναι τα συμφέροντα των εργαζομένων και κοινή οφείλει να είναι και η αντιμετώπισή τους²³⁵.

4. Ειδικότερες ερμηνευτικές επισημάνσεις

Σαφέστατα η πιθανολογούμενη δυσκολία της επιτροπής κοινής εκπροσώπησης να λειτουργήσει αποτελεσματικά πρέπει να ληφθεί υπόψη για τη διασφάλιση της στοιχειώδους προστασίας των Ελλήνων εργαζομένων σε πολυεθνικό όμιλο επιχειρήσεων έναντι συναδέλφων τους εργαζομένων σε εθνικό όμιλο. Η παραπάνω θέση βρίσκεται σε αρμονία με την Οδηγία 94/45 για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εργαζομένων που ενσωματώθηκε στην ελληνική έννομη τάξη με το ΠΔ 40/1997. Αυτό προκύπτει από τις ρυθμίσεις των άρθρων 4 αριθ. 2 της Οδηγίας και 5 αριθ. 2 του ΠΔ. Οι ρυθμίσεις αυτές προβλέπουν ότι εφόσον η κεντρική διοίκηση μιας πολυεθνικής επιχείρησης ή ενός πολυεθνικού ομίλου δεν είναι εγκατεστημένη σε ένα κράτος – μέλος της ΕΕ, η σχετική ευθύνη εκπροσώπησης μεταφέρεται σε έναν εκπρόσωπο της που έχει οριστεί σε κράτος – μέλος και σε περίπτωση που αυτός δεν έχει οριστεί, ως κεντρική διοίκηση θεωρείται η διεύθυνση της επιχείρησης του ομίλου, η οποία και απασχολεί τον μεγαλύτερο αριθμό εργαζομένων σε κράτος - μέλος²³⁶. Για όλους τους ανωτέρω λόγους προκύπτει το συμπέρασμα ότι σκοπός τους είναι να κατοχυρώσουν τα καθιερωμένα δικαιώματα των εργαζομένων σε περίπτωση διευρωπαϊκής επιχειρηματικής δράσης, ανεξάρτητα αν η έδρα της επιχείρησης είναι εντός ή εκτός ΕΕ. Άλλως, θα αρκούσε η απλή μεταφορά της έδρας εκτός ΕΕ για να ματαιωθεί η συγκρότηση των συμβουλίων. Σύμφωνα με τις προηγηθείσες αναπτύξεις, η ορθή και αυτή που αναγνωρίζει το κανονιστικό νόημα του ν. 1767/1988 τελολογική ερμηνεία οδηγεί στις ακόλουθες επιμέρους θέσεις: α) εφόσον ο πολυεθνικός όμιλος επιχειρήσεων, του οποίου το κέντρο διοίκησης εδρεύει στην αλλοδαπή, διατηρεί στην Ελλάδα δύο τουλάχιστον θυγατρικές επιχειρήσεις, τα επιμέρους συμβούλια εργαζομένων «έχουν τη δυνατότητα να ορίσουν μεταξύ των μελών τους κοινούς εκπροσώπους για το συντονισμό όλων των κοινών ζητημάτων» στο ημεδαπό τμήμα του πολυεθνικού ομίλου επιχειρήσεων²³⁷. Αν δε μόνο σε μία από τις επιχειρήσεις υπάρχει συμβούλιο εργαζομένων, αυτό θα αναλάβει την κοινή εκπροσώπηση για κάθε

²³⁵ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π.

²³⁶ Βλ. αντί όλων την ανάλυση σε Ληξουριώτη, ό.π., σελ. 28 επ.

²³⁷ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π., σελ. 2752.

επιχείρηση²³⁸, β) η ίδια ακριβώς λύση θα πρέπει να ακολουθηθεί *a fortiori*, όταν η δράση της πολυεθνικής στην Ελλάδα δεν πραγματοποιείται μέσω νομικά αυτοτελών θυγατρικών επιχειρήσεων, αλλά μέσω νομικά μη αυτοτελών εκμεταλλεύσεων²³⁹. Στην προκείμενη περίπτωση ένα αλλοδαπό τμήμα του όμιλου επιχειρήσεων, η αλλοδαπή θυγατρική επιχείρηση, στην οποία και ανήκαν οι μη αυτοτελείς ημεδαπές εκμεταλλεύσεις, δεν αποτελεί τρίτο αλλά τον αντισυμβαλλόμενο εργοδότη²⁴⁰. Η λύση αυτή θα πρέπει να ακολουθηθεί ιδίως στην περίπτωση που οι εγκατεστημένες στην Ελλάδα εκμεταλλεύσεις, ανήκουν σε μια αλλοδαπή επιχείρηση, η οποία όμως είναι θυγατρική ενός ελληνικού ομίλου επιχειρήσεων. Όπως ήδη εκτέθηκε η παρεμβολή μιας αλλοδαπής εταιρείας δεν μπορεί και δεν πρέπει να αναιρεί τις δυνατότητες συμμετοχής²⁴¹. Ακόμα και αν απορριπτόταν αυτή η ερμηνευτική εκδοχή θα έπρεπε στο πλαίσιο της πραγμάτωσης των αξιολογήσεων της εξεταζόμενης ρύθμισης να γίνει τουλάχιστον δεκτή η εφαρμογή της στην περίπτωση που οι ημεδαπές θυγατρικές του πολυεθνικού ομίλου θα συγκροτούσαν έναν μερικό όμιλο ή έναν «όμιλο εντός του ομίλου». Βασική προϋπόθεση για τη λειτουργία αυτού του σχήματος είναι ότι οι ημεδαπές θυγατρικές επιχειρήσεις τελούν υπό την ενιαία κατεύθυνση και (υπο)διοίκηση μιας από αυτές η οποία αποφασίζει πρωτογενώς και κυρίαρχα, π.χ. για την κοινή πολιτική προσωπικού σε αυτές και γενικότερα για θέματα που περιλαμβάνονται στις αρμοδιότητες του συμβουλίου εργαζομένων²⁴². Η άποψη αυτή άλλωστε βρίσκει έρεισμα και στη βούληση του ιστορικού νομοθέτη²⁴³.

6. Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Σαφέστατα ο φυσικός χώρος θεσμοθέτησης των συμμετοχικών δικαιωμάτων πληροφόρησης και συμμετοχής στις διεθνικές επιχειρήσεις και στους όμιλους επιχειρήσεων γενικότερα είναι το υπερεθνικό, διεθνές ή περιφερειακό (ευρωπαϊκό)

²³⁸ *Πρβλ. Joost*, σελ. 1097

²³⁹ *Πρβλ. Daubler*, Betriebsverfassung, σελ. 69

²⁴⁰ *Πρβλ. Daubler*, ό.π.

²⁴¹ *Βλ. Daubler*, ό.π., σελ. 146

²⁴² *Βλ. σχετικά αντί όλων Henssler*, σελ. 310 και τις εκεί παραπομπές.

²⁴³ Χαρακτηριστική είναι και η σχετική συζήτηση στη Βουλή, βλ. επίσης και την εγκύκλιο, ΕΕργΔ 47, σελ. 793.

επίπεδο²⁴⁴. Υπό αυτή την έννοια ένα πρώτο βήμα προς αυτήν την κατεύθυνση έγινε με την 94/45 Οδηγία για τα Ευρωπαϊκά Συμβούλια εργαζομένων σε επιχειρήσεις ή ομίλους επιχειρήσεων ευρωπαϊκής κλίμακας²⁴⁵. Φυσικά η θέση σε ισχύ της Οδηγίας διατηρεί αμείωτη την αναγκαιότητα προσήκουσας άσκησης των συμμετοχικών δικαιωμάτων καθώς: α) οι υπερεθνικοί αυτοί φορείς ενισχύουν και συμπληρώνουν τις αντίστοιχες εθνικές νομοθεσίες²⁴⁶ και β) είναι δυνατό να μην έχουν συγκροτηθεί ευρωσυμβούλια είτε γιατί δεν συντρέχουν οι απαραίτητες προϋποθέσεις είτε γιατί πρόκειται για επιχειρήσεις που βρίσκονται εκτός ΕΕ και δημιουργούνται προβλήματα επικοινωνίας²⁴⁷. Στην ίδια ουσιαστικά κατεύθυνση κινούνται και οι ρυθμίσεις της Οδηγίας 2001/86/ΕΚ της 08-10-2001 για τη συμπλήρωση του καταστατικού της Ευρωπαϊκής εταιρείας σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων και του αντίστοιχου ΠΔ 91/2006²⁴⁸. Οι διατάξεις αυτές υποχωρούν προ των ρυθμίσεων της Οδηγίας 94/45 οι οποίες και τυγχάνουν αποκλειστικής εφαρμογής, όταν η ευρωπαϊκή εταιρεία είναι επιχείρηση κοινοτικής κλίμακας (άρθρα 12 και 13 αντιστοίχως). Ακριβώς στις περιπτώσεις μη εφαρμογής των προαναφερθεισών οδηγιών, ιδιαίτερος δε ενόψει της ανάγκης σφυρηλάτησης της εργατικής αλληλεγγύης και δημιουργίας διαύλου επικοινωνίας πέραν των ορίων της ΕΕ, διανοίγονται αξιοπρόσεκτοι ορίζοντες για πραγμάτωση της αξίωσης υπερεθνικής πληροφόρησης των επιτροπών κοινής εκπροσώπησης έναντι της μητρικής επιχείρησης του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 176/1988. Ίδως δε και αν αναλογιστούμε την ολοένα αυξανόμενη συγκέντρωση και συγκεντροποίηση του κεφαλαίου και την ανάγκη να ενταθεί η υπερεθνική επικοινωνία και συνεργασία των εθνικών φορέων εκπροσώπησης των εργαζομένων για να ανασχεθεί ο αρνητικός συσχετισμός κεφαλαίου - εργασίας²⁴⁹. Η αναβάθμιση του ρόλου των φορέων της συμμετοχής του ν. 1767/1988 και η δημιουργική ένταξη τους στη

²⁴⁴ Βλ. *σχετικά και Ληξουριώτη, Τραυλού – Τζανετάτου, Κουτρούκη*, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στην Ελλάδα, σελ. 21 επ., 44 επ., 55 επ.

²⁴⁵ Βλ. ενδεικτικά το σχετικό του Συμβουλίου της ΕΕ σχετικά με την ανάγκη έκδοσης της Οδηγίας 94/45 (Ευρωσυμβούλια Εργαζομένων) καθώς και άρθρο 1 αριθ. 1 σχετικά και **Τραυλός – Τζανετάτος**, ό.π., σελ. 45

²⁴⁶ Βλ. ό.π., σχετικό του Συμβουλίου της ΕΕ.

²⁴⁷ Βλ. **Daubler**, *Das Arbeitsrecht* 1, σελ. 695 επ., Fischer, σελ. 8

²⁴⁸ Βλ. **Περάκη**, Η «Ελληνική» Ευρωπαϊκή Εταιρεία, 2006, σελ. 83 επ., **Ορφανίδη**, Παγκοσμιοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ΕΕργΔ 2005, σελ. 833 επ., **Αργυρού**, ΔΕΕ 2005, σελ. 763 επ.

²⁴⁹ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 2755.

δυναμική της συλλογικής δράσης αποτελεί επιτακτικό καθήκον των συνδικάτων και σημαντικό μηχανισμό αντιμετώπισης της κρίσης τους²⁵⁰.

IV. Η Οδηγία 94/45/EK και το ΠΔ 40/1997 για τη θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας με σκοπό την ενημέρωση των εργαζομένων.

Ενόψει του άρθρου 27 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ²⁵¹, που προβλέπει δικαίωμα ενημέρωσης και διαβούλευσης των εργαζομένων στο πλαίσιο της επιχείρησης, εκδόθηκε και η ανωτέρω Οδηγία, στις 22-9-1994 που αφορά «την θέσπιση μιας ευρωπαϊκής επιτροπής επιχείρησης ή μιας διαδικασίας σε επιχειρήσεις και ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, με σκοπό να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι και να ζητείται η γνώμη τους». Κατά τη γνώμη μας η Οδηγία περιορισμένα έδωσε τη λύση στην ανάγκη δημιουργίας ενός συλλογικού φορέα εκπροσώπησης συμφερόντων των εργαζομένων για την αντιμετώπιση ομίλων επιχειρήσεων, που έχουν τη δυνατότητα να αξιοποιούν τους εργαζομένους του ενός κράτους – μέλους εναντίον του άλλου²⁵². Σε κάθε περίπτωση, η ανυπαρξία νομοθετικού προηγούμενου εμπόδισε την αποτελεσματική ρύθμιση της ενημέρωσης και της διαβούλευσης μέσω της Οδηγίας και οδήγησε σε εμφανείς αδυναμίες κατά την εφαρμογή της Οδηγίας. Η Οδηγία 2009/38/EK τέθηκε με σκοπό να εκσυγχρονίσει την ευρωπαϊκή νομοθεσία, να διασφαλίσει την αποτελεσματική άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων, να αυξήσει το ποσοστό των συνεστημένων ΕΣΕ²⁵³ στις επιχειρήσεις που καλύπτει και να διασφαλίσει την αποτελεσματική άσκηση των δικαιωμάτων ενημέρωσης των εργαζομένων²⁵⁴. Ακόμη, η νέα Οδηγία επιδιώκει να συνεισφέρει στην

²⁵⁰ **βλ. Τραυλό – Τζανετάτο**, ό.π. **αλλά και του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 124 επ.

²⁵¹ Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 27 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων ορίζει: «Δικαίωμα των εργαζομένων στην ενημέρωση και στη διαβούλευση στο πλαίσιο της επιχείρησης. Εξασφαλίζεται στους εργαζομένους ή στους εκπροσώπους τους, στα ενδεδειγμένα επίπεδα, εγκαίρως ενημέρωση και διαβούλευση, στις περιπτώσεις και υπό τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στο δίκαιο της ένωσης και τις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές».

²⁵² Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Gilette στα μέσα της δεκαετίας του '80. Πιο συγκεκριμένα, η επιχείρηση επεδίωξε να εισαγάγει στις εγκαταστάσεις της στη Γερμανία την κυριακάτικη εργασία. Οι Γερμανοί εργαζόμενοι αντέδρασαν και η εργοδοσία απάντησε λέγοντας ότι οι Ισπανοί συνάδελφοι δεν είχαν πρόβλημα να εργαστούν την Κυριακή και ότι αν επιμείνουν θα μεταφέρουν τα εργοστάσια στην Ισπανία. Συμπτωματικά, οι Γερμανοί εργαζόμενοι πληροφορήθηκαν ότι η εργοδοσία είχε κάνει ακριβώς την ίδια απειλή και στους Ισπανούς συναδέλφους τους.

²⁵³ Είναι αξιοπρόσεκτο ότι από τις επιχειρήσεις που καλύπτονταν από το πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 94/45/EK, μόνο στο 36% είχαν συσταθεί ΕΣΕ, **βλ. Αργυρού**, ό.π., σελ. 722.

²⁵⁴ Η οποία κατά το μεγαλύτερο μέρος της ήταν προβληματική στην περίπτωση της αναδιοργάνωσης των καλυπτόμενων από την Οδηγία επιχειρήσεων.

αντιμετώπιση της ανασφάλειας δικαίου που προκαλείται από ορισμένες διατάξεις ή από την απουσία τους και να εξασφαλίσει ότι οι κοινοτικές Οδηγίες που σχετίζονται με την ενημέρωση και τη διαβούλευση είναι καλύτερα διασυνδεδεμένες²⁵⁵. Η Οδηγία δεν επιβάλλει στις εθνικές νομοθεσίες πρότυπα επιχειρησιακής συμμετοχικής εκπροσώπησης. Στοχεύει στην θεραπεία των αδυναμιών των εθνικών συστημάτων να επιβοηθήσουν την αποτελεσματική άσκηση των συμμετοχικών δικαιωμάτων στο πλαίσιο των ομίλων επιχειρήσεων. Μάλιστα, πορχώρησε στην καθιέρωση υπερεθνικών εκπροσωπευτικών οργάνων, τα οποία είναι προορισμένα να λειτουργήσουν σε πολυεθνικό επίπεδο και ανεξάρτητα από τα εθνικά όργανα εκπροσώπησης²⁵⁶. Πολύ καθυστερημένα εκδόθηκε το ΠΔ 40/1997²⁵⁷ για να εναρμονιστεί η ελληνική νομοθεσία, το οποίο πρόκειται για ένα νομοθετημα που είναι σχεδόν αντιγραφή της Οδηγίας, με αποτέλεσμα την εγκατάλειψη πολλών θεμάτων στην ερμηνεία και τη δημιουργία αδικαιολόγητων συγχύσεων σε άλλα ζητήματα²⁵⁸.

1. Το πεδίο εφαρμογής

Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων μπορεί να συσταθεί όταν ένας όμιλος επιχειρήσεων ή μια επιχείρηση με περισσότερες μη αυτοτελείς επιχειρήσεις απασχολούν στο πεδίο ισχύος της Οδηγίας τουλάχιστον 1000 εργαζομένους και διατηρεί σε 2 κράτη – μέλη τουλάχιστον από 150 εργαζομένους. Ο τόπος της καταστατικής έδρας δεν έχει την παραμικρή επιρροή. Επομένως, υπάγονται στο πεδίο ισχύος της Οδηγίας και μη κοινοτικές επιχειρήσεις αρκεί να πληρούν τις υπόλοιπες προϋποθέσεις. Τίθεται εύλογα το ερώτημα αν μπορεί να συσταθεί Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Εργαζομένων σε ευρωπαϊκό όμιλο που δραστηριοποιείται σε ένα κράτος –

²⁵⁵ Βλ. **Αργυρού**, ό.π., σελ. 722

²⁵⁶ Στην πραγματικότητα η Οδηγία λειτουργεί συμπληρωματικά προς τις εθνικές νομοθεσίες. Ο κοινοτικός νομοθέτης παρέχει κατευθυντήριες γραμμές για τον καλύτερο συντονισμό των ρυθμιστικών παρεμβάσεων, βλ. **Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους κοινοτικής κίμακας, ΔΕΕ 1997, 1151 επ., **Ληξουριώτη**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη: Η Κοινοτική Οδηγία 94/45 για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχείρησης και το ΠΔ 40/97, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά ημερίδας ΟΜΕΔ στις 25-06-1988, Αθήνα, 1999. Ο στόχος της ίδρυσης υπερεθνικών οργάνων εκπροσώπησης είναι για να εξασφαλιστεί ένα ελάχιστο επίπεδο διεθνικής συμμετοχής και εκπροσώπησης των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων.

²⁵⁷ ΦΕΚ 39/Α/20-03-1997

²⁵⁸ Επί παραδείγματι, στο σημείο όπου δίνονται οι ορισμοί διάφορων όρων (άρθρο 3 του ΠΔ), το ΠΔ επαναλαμβάνοντας την Οδηγία, αναφέρει ότι, ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, θεωρούνται "οι εκπρόσωποι των εργαζομένων που προβλέπονται από την εθνική νομοθεσία», χωρίς όμως να διευκρινίζει ακριβώς το ζητούμενο, δηλαδή ποια εργατικά συλλογικά μορφώματα θα θεωρηθούν από το ελληνικό δίκαιο ως εκπρόσωποι των εργαζομένων, τα συμβούλια εργαζομένων, τα επιχειρησιακά συνδικάτα ή αμφότερα. Βλ. **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 23 με κριτική στις διατάξεις του ΠΔ.

μέλος με μια θυγατρική επιχείρηση που απασχολεί 200 εργαζομένους, σε ένα άλλο όμως δραστηριοποιείται με μία νομικά μη αυτοτελής εκμετάλλευση, η οποία απασχολεί άλλους 200 εργαζομένους. Σύμφωνα με το γράμμα της διάταξης δεν υπάρχει εδώ όμιλος επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας και ο σκοπός της Οδηγίας ματαιώνεται εξαιτίας της επιλογής από τον όμιλο μιας μη προβλεπόμενης μορφής επιχειρηματικής δράσης. Η εμμονή στη διάκριση μεταξύ όμιλου επιχειρήσεων που δρα μέσω θυγατρικών και όμιλου που δρα μέσω εκμεταλλεύσεων δεν πρέπει κατά τη γνώμη μας να γίνει δεκτή²⁵⁹. Άλλωστε, ούτε το ΠΔ 40/1997 ούτε ο ν. 4052/2012 διευκρινίζουν αν και κατά πόσο στις προαναφερθείσες ρυθμίσεις υπάγονται και οι λεγόμενες κοινές θυγατρικές επιχειρήσεις, όσες δηλαδή εξουσιάζονται από κοινού από δύο ή περισσότερες επιχειρήσεις αν και αυτές περιλαμβάνονται στην αιτιολογική έκθεση της Οδηγίας. Όφειλε λοιπόν ο Έλληνας νομοθέτης να είχε συμπεριλάβει ρητά στην έννοια της ελέγχουσας επιχείρησης και εκείνες που αφορούν τις κοινές θυγατρικές επιχειρήσεις²⁶⁰.

Ε) Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων.

ι) Το έλλειμμα της ελεύθερης συλλογικής διαπραγμάτευσης στους ομίλους επιχειρήσεων.

²⁵⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Κριτικές παρατηρήσεις για το θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά ημερίδας ΟΜΕΔ στις 25-06-1988, σελ. 47 επ., όπου ασκείται και ολοκληρωμένη κριτική και στην Οδηγία και στο ΠΔ.

²⁶⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 46

Άνευ άλλου τινός, στις συλλογικές διαπραγματεύσεις ο εργαζόμενος ως αντισυμβαλλόμενος και ως υποκείμενο της συλλογικής αυτονομίας πρέπει να τελεί σε θέση να εκφράζει ελεύθερα και ανόθευτα τη βούλησή του για διαπραγμάτευση και εν συνεχεία για σύναψη σύμβασης εργασίας²⁶¹. Πρέπει να μπορεί δηλαδή να προσδιορίζει και να αποφασίζει στο πλαίσιο των εργασιακών του συμφερόντων για το αν, και μέχρι ποιο σημείο, θα διαπραγματευτεί και θα συμφωνήσει. Φυσικά, λόγω της ατομικής ιδιοκτησίας των μέσων παραγωγής και της κυριαρχίας του κεφαλαίου απέναντι στους εργαζομένους, η εργατική πλευρά εμφανίζει ένα συμβατικό έλλειμμα²⁶², μεγαλύτερο ή μικρότερο, καθότι παρά την αναγνώριση των θεσμών του συλλογικού εργατικού δικαίου, δεν μπορεί να άρει την ταξική εκμετάλλευση που υφίσταται από την αστική τάξη²⁶³. Όμως, στους ομίλους επιχειρήσεων ανακύπτει ένα διαφορετική υφής και ποιότητας διαπραγματευτικό έλλειμμα. Αναφέρθηκε ήδη ότι η θυγατρική επιχείρηση ως εργοδότης αποτελεί μεν σε τυπικό - νομικό επίπεδο το συλλογικό αντισυμβαλλόμενο και συνομιλητή της εργατικής πλευράς, όμως στην πραγματικότητα η έντονη οικονομική και διοικητική εξάρτηση από τη μητρική επιχείρηση²⁶⁴ οδηγεί τη

²⁶¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 28 επ., **του ίδιου**, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της εκμετάλλευσης, **Αυδή**, σε Τετράδια του ΙΝΕ 3/1995, σελ. 11 επ., 19 επ., 28 επ., **Καρακατσάνη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 105 επ., **Λεβέντη**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, 1981, σελ. 16 επ., **του ίδιου**, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, Το Σ 2/1976, σελ. 121 επ., **Ξ. Κοντιάδη**, Κράτος πρόνοιας και κοινωνικά δικαιώματα, Συμβολή στην ερμηνεία των μορφών συνταγματοποίησης της κοινωνικής προστασίας, 1997, σελ. 44 επ., **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις, σελ. 16 επ.

²⁶² **Βλ. Καρακατσάνη/Γαρδίκια**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, σελ. 244 επ., **Ζερδελή**, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, σελ. 398 επ., **του ίδιου**, Ελευθερία και έλεγχος στο δίκαιο της ατομικής σύμβασης εργασίας, Η προστασία του μισθωτού από καταχρηστικούς συμβατικούς όρους, ΕΕργΔ 62, σελ. 321 επ. και 385 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων. σελ. 30 επ., **του ίδιου**, Η μετασυμβατική απαγόρευσης του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005, σελ. 43, 45 – 47, 51, 89 επ., **Καρδαρά**, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέσις των προς την συλλογικήν σύμβασιν, 1978, σελ. 119 επ., **Ντάσιου**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, σελ. 108, **Κουκιάδη**, Απεργία και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων (Γνωμοδότηση), ΔΕΝ 49, σελ. 1222 επ., **Ε. Λογαρά**, Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, σελ. 507 επ., **Λιούρδη**, Οι ρήτρες απαγόρευσης του ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της εργασιακής σύμβασης διάστημα, ΔΕΝ 59, σελ. 349 επ.

²⁶³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας τη εκμετάλλευσης, σελ. 274 επ.

²⁶⁴ **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 124 επ., **Γεωργακόπουλου**, Εγχειρίδιο Εμπορικού δικαίου, Τομ. 1, τεύχος 4, 1993, σελ. 12 επ., **Μούζουλα**, Η έννοια των συνδεδεμένων επιχειρήσεων κατά το ελληνικό εταιρικό δίκαιο, σε: Δίκαιο της Ανώνυμης Εταιρείας, τόμος ΙΙ, 1991, σελ. 705 επ., **Τέλλη**, Η έννοια της επιχείρησης στις διατάξεις περί συνδεδεμένων επιχειρήσεων του ν. περί ΑΕ, ΕΕμπΔ 1994, σελ. 319 επ., **Παμπούκη**, Οικονομική ενότητα του ομίλου εταιρειών και νομικές συνέπειες της, ΕπισκΕΔ Γ/2000, σελ. 575 επ., **Καρύδη**, Η κοινοτική οδηγία 92/101 για τη διασφάλιση της ακεραιότητας του κεφαλαίου της «μητρικής» ανώνυμης εταιρείας και η ανάγκη εναρμόνισης του ελληνικού δικαίου, ΝοΒ 1996 (44), σελ. 544 επ., **Κιάντου – Παμπούκη**, Η προστασία των δανειστών στις ναυτιλιακές εταιρείες με παραμέριση της νομικής προσωπικότητας, Αρμ. (47) 1993, σελ. 877 επ.

θυγατρική επιχείρηση να αποτελεί απλό μεσολαβητή της βούλησης της μητρικής επιχείρησης και άρα του ομίλου²⁶⁵. Αυτός ακριβώς είναι και ο λόγος που οι όμιλοι επιχειρήσεων οδηγούν σε λειτουργικό εκφυλισμό του όλου συστήματος της συλλογικής αυτονομίας. Καθότι το περιεχόμενο, η ένταση, η επιτυχία και αποτυχία των διαπραγματεύσεων υπαγορεύονται όλα από τα ευρύτερα στρατηγικά και τακτικά συμφέροντα του ομίλου²⁶⁶. Τότε λοιπόν η οργανωτική δομή και τα αληθινά οικονομικά συμφέροντα του ομίλου είναι όχι μόνο απροσπέλαστα, αλλά συχνά δεν μπορεί καν να αποκαλυφθεί ο αληθινός εργοδότης και πραγματικός κοινωνικός ανταγωνιστής των εργαζομένων²⁶⁷.

ii) Η ιδιομορφία του ομίλου ως επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης και η κρισιμότητα της επιχειρησιακής διαπραγμάτευσης.

Το πρώτο καίριο ζήτημα στη συλλογική διαπραγμάτευση στο πεδίο των ομίλων επιχειρήσεων είναι η ιδιάζουσα θέση του ομίλου επιχειρήσεων σε σχέση με τα πεδία διαπραγμάτευσης των κλαδικών και επιχειρησιακών ΣΣΕ.²⁶⁸ Κατά μία άποψη ομοιάζει με ένα είδος διεπιχειρησιακών συμβάσεων, των οποίων η δυναμική διαφοροποιείται ανάλογα με τον ομοιοκλαδικό ή ετεροκλαδικό χαρακτήρα του ομίλου²⁶⁹ και στην πρώτη περίπτωση προσομοιάζει προς την κλαδική ΣΣΕ, ιδίως όταν οι επιμέρους επιχειρήσεις – εργοδότες που συγκροτούν τον όμιλο έχουν συστήσει εργοδοτική συνδικαλιστική οργάνωση²⁷⁰. Από την άλλη μεριά μια τέτοια ΣΣΕ θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι βρίσκεται εγγύτερα στην επιχειρησιακή ΣΣΕ, ιδίως αν η δομή του ομίλου έμοιαζε με εκείνη τις πολυεκμεταλλευσιακής επιχείρησης²⁷¹. Ενώ στους πολυκλαδικούς ή ετεροκλαδικούς ομίλους η αντίστοιχη ΣΣΕ αναπτύσσει έναν υπέρ ή διακλαδικό χαρακτήρα. Η διαφοροποίηση των συμφερόντων, ο κλαδικός

²⁶⁵ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 91 επ., **Ληξουριώτη**, Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις, 1992, σελ. 60 επ.

²⁶⁶ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, σε Τετράδια του ΙΝΕ, σελ. 20. Έτσι, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πεδίο των ομίλων επιχειρήσεων δεν καθορίζονται από τις σταθμίσεις και τις επιλογές ενός εργοδότη ως ανεξάρτητου υποκειμένου της αγοράς.

²⁶⁷ **Βλ. Καρούζου**, Η έννοια του πραγματικού εργοδότη στους ομίλους επιχειρήσεων, ΦορΕπιΘ 2007, σελ. 1396 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Εργατικό Δίκαιο και όμιλοι επιχειρήσεων, ΔΕΕ 4/2017

²⁶⁸ **Βλ. Γιαννακούρου**, ό.π., σελ. 394 επ, όπου διατυπώνεται η θέση ότι η όποια ταξινόμηση δεν είναι σε θέση να αποδώσει την οικονομική και εργασιακή πραγματικότητα που η επίμαχη διαπραγμάτευση καλύπτει.

²⁶⁹ **Βλ. Ληξουριώτη**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 250, 255 επ.

²⁷⁰ Στο θέμα αυτό βλέπε και πολύ ενδιαφέρουσες προεκτάσεις στην γερμανική θεωρία σε **Windblichler**, ό.π., σελ. 461 επ., 478 επ., **Martens**, ό.π., σελ. 181, **Walz**, ό.π., σελ. 39 επ.

²⁷¹ **Βλ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 14 επ. Η συγκεκριμένη έννοια χαρακτηρίζει μία επιχείρηση η οποία έχει πολλές επιμέρους ανεξάρτητες οικονομικά και διοικητικά αυτόνομες παραγωγικές μονάδες.

κατακερματισμός και η παραγωγική ανομοιομορφία των παραγόμενων προϊόντων στους ομίλους αυτούς εξηγεί και για ποιο λόγο στο πεδίο αυτό εμφανίζονται και οι μεγαλύτεροι κίνδυνοι για τους εργαζόμενους, λόγω της δυσκολίας ενιαίας ρύθμισης των όρων εργασίας²⁷². Η ΣΣΕ απαιτεί ένα πεδίο σύγκρουσης²⁷³, διαπραγμάτευσης και συμφωνίας που την ίδια στιγμή προσδιορίζει και το πεδίο ισχύος της. Το προαναφερθέν σύστημα απορρυθμίζεται όταν βρεθεί υπό την εξάρτηση κάποιου που δεν συμμετέχει άμεσα στην αγωνιστική αντιπαράθεση εργοδοσίας και εργαζομένων²⁷⁴. Εμφανίζεται έτσι μια αναντιστοιχία μεταξύ των εξουσιών του εργοδότη που πηγάζουν από τη σύμβαση εργασίας και το διευθυντικό του δικαίωμα και όσων απορρέουν από την ιδιότητά του ως αυτοδύναμου οικονομικού υποκειμένου²⁷⁵. Για όλους τους παραπάνω λόγους για να είναι αποτελεσματική η συλλογική αυτονομία στους ομίλους επιχειρήσεων και να εξασφαλιστεί η μέγιστη δυνατή προστασία στους εργαζομένους²⁷⁶ είναι απαραίτητη και εδώ η άρση της αυτοτέλειας των θυγατρικών επιχειρήσεων και να θεωρηθεί η μητρική επιχείρηση ο πραγματικός συμβαλλόμενος των εργαζομένων²⁷⁷.

Από την ανάλυση που προηγήθηκε γίνεται φανερό ότι το επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης που πλήττεται περισσότερο από την αποσταθεροποίηση που προκαλούν οι όμιλοι είναι το κρίσιμο επίπεδο της επιχείρησης και ιδιαίτερα για συμβάσεις που αφορούν θέματα επιχειρηματικής πολιτικής που επηρεάζουν δραστικά

²⁷²**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 34 επ., **του ίδιου**, σε Τετράδια του ΙΝΕ, σελ. 21, **Αυδή**, σε: Τετράδια του ΙΝΕ, σελ. 28 επ., **Windblicher**, ό.π., σελ. 472 επ. Οι δυσκολίες ενιαίας ρύθμισης στους ετεροκλαδικούς ομίλους επιχειρήσεων δεν πρέπει να θεωρηθούν από την άλλη και εμπόδιο που δεν μπορεί να υπερνικηθεί και έτσι δεν αποκλείεται πλήρως η ανάγκη για κατάρτιση ΣΣΕ.

²⁷³ Δηλαδή είναι απαραίτητο να έχει προηγηθεί η οράνωση των εργαζομένων στους χώρους δουλειάς, η ζύμωση αιτημάτων τόσο στο σύνολο εργαζομένων όσο και στην ίδια την εργοδοσία, αλλά και επαρκής και πλήρης πληροφόρηση για την οικονομική πολιτική του ομίλου.

²⁷⁴ Τούτο συμβαίνει όταν η συγκεκριμένη επιχείρηση, όπου λαμβάνει χώρα η αγωνιστική αντιπαράθεση με την εργατική πλευρά, υπόκειται στην ενιαία και απόλυτη καθοδήγηση μιας μητρικής επιχείρησης στο πλαίσιο ενός ομίλου επιχειρήσεων, έτσι, στην περίπτωση αυτή οι συλλογικές ρυθμίσεις που τίθενται υπό διαπραγμάτευση εξαρτώνται από το συμφέρον του ομίλου.

²⁷⁵**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 18 και 19 επ., **Walz**, ό.π., σελ. 39

²⁷⁶**Βλ. Καζάκου**, Το πρόβλημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 60, σελ. 1045 επ.

²⁷⁷ Δηλαδή ως συλλογικό συμβαλλόμενο υπεύθυνο, που θα έχει γνώση των κρίσιμων για τη διαπραγμάτευση πληροφοριών και ικανότητα να συμφωνήσει δεσμευτικά για όλο το προσωπικό, βλ. σχετικά, **Walz**, ό.π., σελ. 38 επ., **Martens**, ό.π., σελ. 177 επ., **Daubler**, Das Grundrecht auf Mibestimmung, σελ. 443 επ., 1976, **Wiedemann-Stumpf**, Tarifvertragsgesetz, 1977, σελ. 339 επ.

τις εργασιακές σχέσεις²⁷⁸ (άρθρο 2 αριθ. 4 ν. 1876/90), όπως σχεδιαζόμενες απολύσεις, εισαγωγή νέων τεχνολογιών ή νέων συστημάτων κατανομής του χρόνου εργασίας. Στους ομίλους επιχειρήσεων συχνά οι εργαζόμενοι δεν έχουν άποψη για την πραγματική οικονομική κατάσταση του ομίλου, ούτε της αναγκαιότητας των μέτρων επιχειρηματικής πολιτικής που λαμβάνονται. Άλλωστε, καλόπιστη και αποτελεσματική διαπραγμάτευση δεν νοείται αν δεν εξασφαλιστεί πλήρως η εργατική αξίωση για παροχή από τον εργοδότη πλήρης και ακριβή πληροφόρηση και παροχή όλων των κρίσιμων πληροφοριών που είναι απαραίτητα για τη διαπραγμάτευση (οικονομική πολιτική, πολιτική απασχόλησης και προσωπικού εντός του ομίλου)²⁷⁹. Αν αυτή η πληροφόρηση δεν επεκταθεί σε στοιχεία που έχει στα χέρια της η μητρική επιχείρηση, ως κέντρο λήψης των αποφάσεων αλλά περιορίζεται σε όσα στοιχεία έχει στα χέρια της η θυγατρική επιχείρηση, παραμένει ελλιπής και ανίκανη να επιτελέσει τον καθοριστικό για την πραγμάτωση της συλλογικής αυτονομίας ρόλο της²⁸⁰.

iii) Η απουσία ειδικής νομοθετικής ρύθμισης στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας – Οι εναλλακτικές λύσεις για συλλογική ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων.

Το γεγονός ότι: α) μέσω της συγκρότησης μεγάλων μονοπωλιακών ομίλων επιτυγχάνεται η μεγαλύτερη δυνατή και πιο αποδοτική συγκέντρωση και συγκεντροποίηση κεφαλαίου, β) το κεφάλαιο επιθυμεί την ελαχιστοποίηση των δυνατοτήτων αντιμετώπισης του ομίλου ως ενιαία νομική οντότητα και άρα υπεύθυνου για υποχρεώσεις των επιμέρους εταιρειών αλλά και γ) η αντικειμενική δυσκολία σύλληψης του φαινομένου της ομιλοποίησης και τα πολύπλοκα νομικά προβλήματα που αυτή γεννά, είχαν ως αποτέλεσμα τη ματαίωση της σχετικής νομοθετικής

²⁷⁸Βλ. **Ντάσιου**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/III, 1991, σελ. 104, **Ληξουριώτη**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 88 επ., **Λεβέντη**, Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής ως περιεχόμενο ΣΣΕ (άρθρο 2 παρ. 4 ν. 1876/90) ΔΕΝ 50/1994, σελ. 1201 επ., **του ίδιου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 406 επ., **του ίδιου**, ΤοΣ 1976, σελ. 138, **Μάνεση**, Ατομικές ελευθερίες, 1979, σελ. 168, **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ 39, του ίδιου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 129, **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμος 2, σελ. 238 επ., **Γκούτο**, Κατηγορίες ΣΣΕ και ΔΑ (περιλήψεις νομολογίας ΣτΕ), ΔΕΝ 1987, σελ. 430 επ., **Α. Μπακόπουλου**, Η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ως μέσο προσαρμογής σε νέα δεδομένα, ΔΕΕ 10/1995, σελ. 724 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Συμμετοχή των μισθωτών στις επιχειρήσεις και το Σύνταγμα, σε: Δίκαιο και Πολιτική 3/1982, σελ. 109 επ.

²⁷⁹Βλ. **Παπαδημητρίου**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, 1992, τ. Α', σελ. 27 επ. και 40 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 147 επ.

²⁸⁰Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, σε: Τετράδια του ΙΝΕ, 3/1995, σελ. 21 επ., **του ίδιου**, Εργατικό Δίκαιο και όμιλοι επιχειρήσεων, Εισήγηση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικόλογων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

πρωτοβουλίας στη χώρα μας²⁸¹. Όμως, η συνηγορία υπέρ των ΣΣΕ στους ομίλους επιχειρήσεων κερδίζει έδαφος αν αναλογιστούμε ότι σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες είναι διαμορφωμένη σχετική συλλογική - διαπραγματευτική πρακτική²⁸². Το πρώτο θέμα που πρέπει να επιλυθεί είναι αδιαμφισβήτητα, οι φορείς που θα έχουν την ικανότητα διεξαγωγής συλλογικών διαπραγματεύσεων σε επίπεδο ομίλου και σύναψης ΣΣΕ στον όμιλο. Εργατικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που βάσει καταστατικού εκπροσωπούν τα κοινά συμφέροντα των εργαζομένων σε όλο τον όμιλο απαντώνται σε αρκετούς εργασιακούς χώρους, όμως το πρόβλημα εντοπίζεται στην εργοδοτική πλευρά και αυτό γιατί ο όμιλος δεν έχει νομική προσωπικότητα και έτσι δεν μπορεί να αναγνωριστεί ως εργοδότης και ως φορέας ικανός για διαπραγμάτευση και σύναψη ΣΣΕ²⁸³. Για το λόγο αυτό όλο το βάρος της υπό κρίση διαπραγμάτευσης πρέπει να συγκεντρωθεί στη μητρική επιχείρηση, τη μόνη που εκφράζει ενιαία και κυρίαρχα το συμφέρον του ομίλου²⁸⁴ και μπορεί να αποτελέσει τον κατεξοχήν φορέα εξουσίας και εκπροσώπησης στο πλαίσιο του ομίλου. Σαφέστατα, στην περίπτωση που η μητρική επιχείρηση συμμετείχε σε όλες τις συμβάσεις εργασίας του ομίλου ή αν υπήρχε νομοθετική αναγνώριση της ικανότητας για σύναψη ΣΣΕ σε επίπεδο ομίλου, δεν θα προέκυπτε το πρόβλημα ότι κάποιοι εργαζόμενοι δεν συνδέονται συμβατικά με την

²⁸¹**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 37 επ., **Αυδή**, ό.π., σελ. 28 επ., **Βλαστού**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 155 επ., **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 116 επ.

²⁸²**Βλ. ενδεικτικά Γιαννακούρου**, ό.π., σελ. 396, όπου η συγγραφέας προβαίνει σε άρθρα και επιμελημένη συγκριτική επισκόπηση των έννομων τάξεων της Ευρώπης, καταγράφει συγκριτικά πορίσματα, θέτοντας και γενικούς προβληματισμούς όπως το αν το νομοθετικό σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων που ισχύει σε κάθε χώρα ενθαρρύνει ή εμποδίζει, προβλέπει ή αγνοεί την ανάπτυξη συλλογικών συμφωνιών στα πλαίσια ομίλου επιχειρήσεων, ερευνώντας τη θέση που κατέχει η ομιλική συλλογική διαπραγμάτευση στο νομικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων διάφορων χωρών αλλά και το βαθμό επέκτασης στο πεδίο της κοινωνικής πρακτικής. Από γερμανική βιβλιογραφία **βλ. Daubler**, Tarifvertragsrecht und Konzern, ZIAS 1995 και από τη γαλλική βιβλιογραφία **Rotschild-Souriac**, Dr. Soc. 1991, σελ. 491 επ.

²⁸³**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 39 επ., **του ίδιου**, Η δύστοκη μεταρρύθμιση, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 11-12-1987, σελ. 4, **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 90, **του ίδιου**, Εργατικό Δίκαιο και Όμιλοι Επιχειρήσεων, Εισήγηση στο 26ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικών Λόγων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων», **Ληξουριώτη**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 1992, σελ. 60 επ., **του ίδιου**, Οι κοινωνικού συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1992, σελ. 254 επ., **Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 430 επ., **του ίδιου**, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, Πρακτικά Επιστημονικής Ημερίδας ΙΝΕ/ΓΣΣΕ, σελ. 30-32, **Γιαννακούρου**, ό.π., σελ. 391 και 393, **Αυδή**, ό.π., σελ. 51 επ. **Φατούρου**, Διεθνικές Επιχειρήσεις: Μια συνοπτική επισκόπηση, Δίκαιο και Πολιτική, Τεύχος 5, σελ. 35 και 197

²⁸⁴**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 39 και 40.

μητρική επιχείρηση²⁸⁵. Η κρατούσα άποψη που σέβεται την αρχή της αυτοτελούς νομικής προσωπικότητας των επιχειρήσεων δε ευνοεί την θεώρηση της μητρικής ως κοινού ενιαίου εργοδότη στις επιχειρήσεις του ομίλου. Σε κάθε περίπτωση, η έλλειψη σχετικών ρυθμίσεων πρέπει να ενθαρρύνει την επεξεργασία εναλλακτικών λύσεων και προτάσεων για την προστασία των αρχών του συλλογικού εργατικού δικαίου στους ομίλους επιχειρήσεων²⁸⁶, θέση που ενισχύεται και από την πρακτική σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες²⁸⁷. Επίσης, πρέπει να δυναμώσει η οργάνωση της πάλης στους μεγάλους μονοπωλιακούς ομίλους και να ισχυροποιηθεί η παρουσία των συνδικάτων εντός των ομίλων επιχειρήσεων.

Ο 1876/1990 τελικά δεν συμπεριέλαβε τη σχετική διάταξη του Σχεδίου Νόμου για τις ΣΣΕ σε επίπεδο ομίλου²⁸⁸. Φυσικά η σιωπή αυτή του νομοθέτη δεν μπορεί να θεωρηθεί ούτε αθέλητη, ούτε δείγμα άγνοιας των σχετικών προβλημάτων, ώστε να πρόκειται για γνήσιο κενό που μπορεί να πληρωθεί με ερμηνεία²⁸⁹. Πρόκειται λοιπόν για συνειδητή ταξική επιλογή προς όφελος του μεγάλου κεφαλαίου και εις βάρος του μεγάλου αριθμού των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, με αποτέλεσμα η «σιωπή» του νομοθέτη να αποτελεί αρνητική ρύθμιση του ζητήματος²⁹⁰. Αυτό σημαίνει ότι ο νομοθέτης δεν θέλησε να αναγνωρίσει την κατηγορία των ΣΣΕ στους ομίλους

²⁸⁵ Αξίζει να μελετηθούν τα άρθρα 3 αριθμός 8 και 6 αριθμός 1γ του προσχέδιου του ν. 1876/1990, **βλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 124 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 95 ιδίως υποσημείωση 25 και σελ. 134 υποσημείωση 16

²⁸⁶ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 40 επ. αλλά και παρακάτω με αναλυτική τεκμηρίωση των εναλλακτικών λύσεων στο κεφάλαιο, Προς αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων, του ίδιου, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, 36/1987, σελ. 34 επ.

²⁸⁷ **βλ. αρχικά Γιαννακούρου**, ό.π., σελ. 396 επ., με αναλυτική παρουσίαση των συγκριτικών πορισμάτων στις διάφορες χώρες, **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 255-256, υποσημειώσεις 11 και 12, με ειδικότερη αναφορά σε παραδείγματα για την Ελλάδα.

²⁸⁸ Άρθρα 3 αρ. 1στ και 6 αριθ. 8, σχετικά ανάλυση σε **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 154, **Ντάσιου**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/III, σελ. 124.

²⁸⁹ Για τα ζητήματα των κενών δικαίου γενικά βλ. αντί όλων **Τσάτσου**, Το πρόβλημα της ερμηνείας του δικαίου, 1978, σελ. 146 επ. και **Δωρή**, Εισαγωγή στο Αστικό Δίκαιο, Α/1991, σελ. 183 **Αραβαντινού**, Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου, 1978, σελ. 134 επ., **Σούρλα**, Μια εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου, 1995, σελ. 191 επ. και 195 επ., **Σταθόπουλου**, σε: Εισαγωγή στο Αστικό Δίκαιο, (επιμ. Σταθόπουλος – Αυγουστιανάκης, 1992, σελ. 92 επ., **Σταμάτη**, Η θεμελίωση των νομικών κρίσεων – Εισαγωγή στη μεθοδολογία του δικαίου, 1995, σελ. 208 επ. Για το κεντρικό ζήτημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο συλλογικό και ατομικό βλ. **Καζάκου**, Το πρόβλημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 60, σελ. 1045 επ., **του ίδιου**, Για το ζήτημα της ερμηνείας στο Εργατικό Δίκαιο, Ο ανθρωποκεντρισμός του Συντάγματος ως ύπατη ερμηνευτική αρχή και η εξέχουσα θέση της τελολογικής ερμηνείας, ΕΕργΔ 60/2001, σελ. 1041 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι επιρροές σε ζημία εργασίες και η ευθύνη του μισθωτού, σελ. 65 και 69, **Παπαδημητρίου**, Το πρόβλημα του βάρους απόδειξης στις εργατικές διαφορές, σελ. 208 επ.

²⁹⁰ **βλ. Καρακατσάνη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιον σελ. 140, 1993, **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 123 επ., **Λεβέντη**, Τα είδη των ΣΣΕ υπό το ν. 1876/90, ΔΕΝ 1993, σελ. 643 επ., **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 224 επ.

επιχειρήσεων²⁹¹. Αφαιρώντας με τον τρόπο από τις εργασιακές διαμάχες το χαρακτήρα της συλλογικής διαφοράς εργασίας που συνδέεται με το δικαίωμα και κυρίως με την υποχρέωση για διαπραγμάτευση (άρθρο 4) και σε επόμενο στάδιο με τη μεσολάβηση και τη διαιτησία (άρθρα 17 επ.)²⁹².

Το δικαίωμα για συλλογική διαπραγμάτευση και σύναψη ΣΣΕ, αποτελεί θεμελιακό στοιχείο της συλλογικής αυτονομίας και ανήκει στον πυρήνα της συνταγματικής προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος. Στο ευρύτερο τελολογικό και προστατευτικό αυτό πλαίσιο, σε στενή σχέση και με το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον²⁹³, εντάσσεται και η υποχρέωση για διαπραγμάτευση²⁹⁴. Για να πληρωθεί η υποχρέωση της εργοδοτικής πλευράς για παροχή πλήρους και έγκαιρης ενημέρωσης σχετικά με τα κρίσιμα για τη διαπραγμάτευση στοιχεία, όπως την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, πρέπει η εργοδοτική πλευρά να διαθέτει τα σχετικά στοιχεία και να τα θέσει προς γνώση των εργαζομένων²⁹⁵. Όμως ο τυπικός εργοδότης - θυγατρική επιχείρηση που είναι και αποδέκτης των εργασιακών αιτημάτων δεν λειτουργεί αυτόνομα, αλλά βρίσκεται υπό την εποπτεία και την καθοδήγηση της μητρικής επιχείρησης, με αποτέλεσμα η θυγατρική επιχείρηση να έχει πρόδηλα περιορισμένη διαπραγματευτική ικανότητα, ιδιαίτερα για θέματα που αφορούν την ενιαία οικονομική πολιτική του ομίλου²⁹⁶. Η εργατική πλευρά χάνει τη δυνατότητά της να ασκήσει το διαπραγματευτικό της δικαίωμα, ματαιώνοντας την εργοδοτική

²⁹¹ Αποκαλυπτική και η τοποθέτηση του Υπουργού Εργασίας στη Βουλή κατά την ψήφιση του 1876/1990, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 22 επ. και του ίδιου, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 42 επ., αντίθετη γνώμη **Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 362 επ., άλλη μία γνώμη επί του θέματος και σε **Αυδή**, ό.π., σελ. 30 επ. που αναγνωρίζει σε κάθε περίπτωση την αναγκαιότητα της νομοθετικής παρέμβασης.

²⁹² Βλ. αντί όλων **Καρακατσάνη**, ό.π., σελ. 113 επ., **Παπαδημητρίου**, Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση, ΕΕργΔ 1988, σελ. 433-450, 481 – 497, Εισήγηση στο Γ' Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ

²⁹³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και το Σύνταγμα, Δίκαιο και Πολιτική 1982, σελ. 132 επ., **του ίδιου**, Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα, 1984, σελ. 22 επ.

²⁹⁴ **Βλ. Παπαδημητρίου**, Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των ν. 4024/2011 και 4046/2012, ΕΕργΔ 71/2012, σελ. 705 επ., **του ίδιου**, Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση, ΕΕργΔ 1988, σελ. 481 επ., **Καρακατσάνη**, ό.π., σελ. 106 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 141 επ.

²⁹⁵ Για τη σχετική υποχρέωση και τις διάφορες πτυχές της βλ. αντί όλων **Παπαδημητρίου**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυσης διαφορών εργασίας, σελ. 40 επ., **του ίδιου**, Η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση, σελ. 485 επ.

²⁹⁶ Το ζήτημα με πειστική επιχειρηματολογία σε **Τραυλό – Τζανετάτο**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 45 επ. Όπου αναδεικνύεται ότι υπάρχει δυνατότητα η θυγατρική επιχείρηση να μην διαθέτει τα αναγκαία για την ουσιαστική διαπραγμάτευση στοιχεία ή και αν ακόμη τα διαθέτει, να μην επιτρέπεται από την ενιαία διοίκηση του ομίλου να τα κοινοποιήσει στην εργατική πλευρά, **αλλά και του ίδιου**, σε Τετράδια του ΙΝΕ, σελ. 23 επ.

υποχρέωση για καλόπιστη διαπραγμάτευση και τη συναφή υποχρέωση για πλήρη ενημέρωση της εργατικής πλευράς²⁹⁷. Από όλους τους παραπάνω κίνδυνους που αναφέρθηκαν προκύπτει αβίαστα η αδήριτη ανάγκη νομοθετικής ρύθμισης της ομιλικής ΣΣΕ, μέχρι τότε όλο το φορτίο πέφτει στα συνδικάτα για τη συσπείρωση των εργαζομένων και την οργάνωση της πάλης εντός του ομίλου.

Ορισμένες συνταγματικές επιφυλάξεις που έχουν διατυπωθεί.

Μέρος της θεωρίας έχει αμφισβητήσει και ασκήσει κριτική για την περιοριστική απαρίθμηση των ειδών των ΣΣΕ που προβλέπει ο νόμος, με το αρχικό επιχείρημα να είναι ότι έτσι τίθεται φραγμός στην εργασιακή και κοινωνική πραγματικότητα και στην αποτύπωσή της μέσω των διαπραγματεύσεων των μερών και της σύναψης ΣΣΕ²⁹⁸. Παράλληλα, στην θεωρία έχουν διατυπωθεί και οι ακόλουθες παρατηρήσεις, ότι: α) η ικανότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για σύναψη ΣΣΕ αποτελεί συστατικό στοιχείο τόσο της συλλογικής αυτονομίας, όσο και της συνδικαλιστικής ελευθερίας, αμφότερες με συνταγματική προστασία²⁹⁹, β) η συλλογική άρθρωση εργασιακών συμφερόντων και τα ζητήματα που θα επικεντρωθεί το διαπραγματευτικό ενδιαφέρον αποτελούν ξεκάθαρα αντικείμενο ελεύθερου προσδιορισμού από τη συνδικαλιστική οργάνωση στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας³⁰⁰, γ) το επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης ως φυσιολογική απόληξη της οργανωτικής δομής του συνδικάτου συνιστά αναγκαίο όρο επιβεβαίωσης της αντιπροσωπευτικής του αξίωσης και ακρογωνιαίο λίθο άσκησης της συνδικαλιστικής ελευθερίας³⁰¹. Συνεπώς,

²⁹⁷Βλ. **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 62 επ., **Παπαδημητρίου**, ό.π., σελ. 40 επ. Πρόκειται για περιπτώσεις που η θυγατρική επιχείρηση διατηρεί τον μανδύα της νομικής της αυτοτέλειας και την τυπική -νομική εργοδοτική της ιδιότητα, το πρόβλημα σε **Λιακόπουλου**, σελ. 124 επ.

²⁹⁸Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 49 επ. για την θέση του σχετικού ζητήματος **και του ίδιου**, σε Τετράδια του ΙΝΕ 1995, σελ. 24

²⁹⁹Βλ. **Καζάκου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2009, σελ. 52 επ., **του ίδιου**, Αστικό δίκαιο, οικονομία της αγοράς και προστασία των καταναλωτών, 1987, ιδίως, 95 επ., **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 51, **Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 34 επ., **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, τόμος Ι, 1997, σελ. 329 επ.

³⁰⁰ Βλ. έτσι άρθρο 2, 87 ΔΕΣ, άρθρο 4, 98 ΔΣΕ και 162 Σύσταση του ΔΟΕ του 1982, **Κουκιάδη**, σελ. 439, 586 επ. για τις διάφορες ερμηνευτικές προσεγγίσεις, **του ίδιου**, Συμμετοχή εκπροσώπων εργατικού σωματείου στο συλλογικό διαχειριστικό όργανο εργοδότη, Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 1995, σελ. 88, **Καζάκου**, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, 1998, σελ. 239 επ., **Ληξουριώτη**, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, 2003, σελ. 82 επ. και 128 επ., **Γ. Σπυρόπουλου**, Η διεθνής αναγνώριση και προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ΕΕργΔ 1985, σελ. 5, **Σταμάτη**, Αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία και ρήτρες οργανώσεως, ΕΕργΔ41, 1982, σελ. 53 επ.

³⁰¹Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 51 επ., **Ληξουριώτη**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 99 επ., **του ίδιου**, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, σελ. 82 επ., **Σπυρόπουλου**, ό.π., **Γ. Κασιμάτη**, Η Παγκόσμια Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου, ΝοΒ 27, 1979, σελ. 705 επ., **Αλιπραντή**, Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο του Ανθρώπου και η αρνητική

καταφάσκει η σε συνταγματικό πλαίσιο προβληματικότητα της απουσίας κατηγορίας ΣΣΕ που ρυθμίζει τις συλλογικές σχέσεις εργασίας στους ομίλους επιχειρήσεων και για το λόγο αυτό είναι απαραίτητη η επεξεργασία εναλλακτικών λύσεων και ερμηνευτικών επιλογών, για να αρθεί το διαπραγματευτικό έλλειμμα στους ομίλους επιχειρήσεων³⁰².

Οι εναλλακτικές λύσεις.

I. Η πολυμελής συλλογική σύμβαση εργασίας

1. Πληρεξουσιοδότηση της μητρικής επιχείρησης από τις θυγατρικές και το ζήτημα της εξουσιαστικής δομής στους ομίλους επιχειρήσεων.

Έχει ήδη αναλυθεί ότι η καθοδηγητική εξουσία της μητρικής επιχείρησης προς τις θυγατρικές ασκείται με εσωτερικό τρόπο μέσω εντολών και οδηγιών στα όργανα διοίκησης των τελευταίων. Συνεπώς, παρατηρείται ένας ετεροκαθορισμός των θυγατρικών επιχειρήσεων, ο οποίος εκφράζεται συχνά μέσω εντολής της μητρικής επιχείρησης προς την θυγατρική να της παράσχει εξουσία αντιπροσώπευσης και μάλιστα ανέκκλητα³⁰³. Μέσα στο τελολογικό – λειτουργικό αυτό πλαίσιο σαφώς μπορεί και να ενταχθεί και η εντολή για παροχή πληρεξουσιότητας στη μητρική με σκοπό τη σύναψη ΣΣΕ για λογαριασμό των θυγατρικών επιχειρήσεων. Άλλωστε, μια σειρά ζητημάτων θεσμικά ή απευθείας σχετιζόμενα με την παροχή εργασίας και τους όρους της απαιτούν ενιαία και κεντρική ρύθμιση³⁰⁴. Από την άλλη την ενιαία πολιτική του ομίλου μπορεί να την διαπραγματευθεί μόνο η μητρική επιχείρηση ως κεντρικός ρυθμιστικός και ενοποιητικός φορέας στο πλαίσιο προώθησης του συμφέροντος του ομίλου³⁰⁵. Με αυτόν τον τρόπο, αντί για περισσότερες ομοειδείς και με κοινές ρυθμίσεις ΣΣΕ, έχουμε μια «διεπιχειρησιακή», είτε ομοιοκλαδική είτε ετεροκλαδική

συνδικαλιστική ελευθερία, ΕΕυρΔ 1983, σελ. 591 επ., **Κουκουλέ**, Οι συνδικαλιστικές ρήτρες ασφάλειας (συγκριτική μελέτη), Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, τεύχος 10 και 11, σελ. 17-18 επ., **Κουκιάδη**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 376 επ.

³⁰² Όπως προαναφέρθηκε αφετηρία της αναζήτησης εναλλακτικών λύσεων αποτελεί η έλλειψη ικανότητας της μητρικής επιχείρησης για σύναψη ΣΣΕ σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων και έτσι η μη δέσμευση της να διαπραγματευθεί με τους εργαζομένους του ομίλου.

³⁰³ Ειδικότερα για την αμετάκλητη πληρεξουσιότητα και τις προϋποθέσεις παροχής της, κυρίως ως προς το συμφέρον του πληρεξουσιού **βλ. Δωρή**, σε Γεωργιάδη – Σταθόπουλου, σελ. 383 επ.

³⁰⁴ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ 52 επ.

³⁰⁵ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.,

ΣΣΕ που θα καλύπτει με ομοιόμορφο τρόπο τις εργασιακές σχέσεις όλων των επιχειρήσεων του ομίλου.

2. Πολυμελής συλλογική σύμβαση εργασίας και η ύπαρξη κοινού συμφέροντος στους ομίλους επιχειρήσεων.

Η πολυμελής ΣΣΕ αποτελεί σύμβαση που συνάπτεται μεταξύ περισσότερων του ενός ικανών και ομοειδών φορέων της μιας ή και αμφότερων των πλευρών και φυσικά αποσκοπεί στην ομογενοποίηση των ρυθμίσεων σε διεπιχειρησιακό επίπεδο. Συνιστά τύπο ΣΣΕ που γίνεται ευρύτερα αποδεκτός, ακόμα και αν δεν υπάρχει νομοθετική πρόβλεψη³⁰⁶. Αποτελεί δε εν αμφιβολία μια δέσμη νομικά ανεξάρτητων, όμοιων στο περιεχόμενο συλλογικών συμβάσεων εργασίας, συγκεντρωμένων στο ίδιο έγγραφο³⁰⁷. Η ΣΣΕ τέτοιου είδους δημιουργεί μία ρυθμιστική ενότητα εντός του ομίλου, όπου τα δικαιώματα των μερών ασκούνται από κοινού (όπως η καταγγελία της σύμβασης ή η εκ νέου διαπραγμάτευση), ενώ σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων υπάρχει κοινή ενοχική ευθύνη³⁰⁸. Οι συλλογικοί αντισυμβαλλόμενοι είναι από την εργατική πλευρά η πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων στις επιμέρους επιχειρήσεις του ομίλου, ενώ από την εργοδοτική πλευρά οι επιχειρήσεις του ομίλου, νόμιμα αντιπροσωπευόμενες από τη μητρική επιχείρηση³⁰⁹.

Η κοινή και ενιαία συλλογική – αυτόνομη αυτή δυναμική μπορεί να εκφραστεί ειδικότερα είτε ως υλοποίηση των ρυθμίσεων που περιέχονται σε ενοχική συλλογική συμφωνία - πλαίσιο που θα συναφθεί μεταξύ της μητρικής επιχείρησης και της πιο αντιπροσωπευτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης εργαζομένων είτε ως κεντρικά

³⁰⁶Βλ. *Ληξουριώτη*, ό.π., σελ. 250 χωρίς όμως να χρησιμοποιεί ακριβώς τον όρο πολυμελή, βλ. *Travlos – Tzanetatos*, σε: Agalopoulos/Travlos – Tzanetatos, *L' impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les conditions de travail*, σελ. 334, *Λεβέντη*, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, 2007, σελ. 432 επ. **και του ίδιου**, ΣΣΕ σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, στον τόμο *Συλλογικές Διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων*, Τετράδια του ΙΝΕ, σελ. 16 επ., *Αυδή*, ΣΣΕ στους ομίλους επιχειρήσεων, Τετράδια του ΙΝΕ, 1995, σελ. 28 επ., *Μάμμου*, *Συλλογικές Συμβάσεις ομίλων επιχειρήσεων*, ΔΕΝ 71/2015, Τεύχος 1672, σελ. 809 επ.

³⁰⁷Βλ. ιδίως γερμανική βιβλιογραφία, *Daubler*, ό.π., σελ. 98 επ., *Wiedemann – Stumpf*, σελ. 174 επ., *Walz*, ό.π., σελ. 37 επ.

³⁰⁸Βλ. *Martens*, ό.π., σελ. 182, *Daubler*, ό.π., σελ. 99, *Windbichler*, ό.π., σελ. 471

³⁰⁹ Καθίσταται έτσι σαφές ότι η πολυμελής συλλογική - δικαιοπρακτική παρουσία αφορά βασικά την εργοδοτική πλευρά, για εκτενέστερη ανάπτυξη επί του θέματος βλ. *Ληξουριώτη*, ό.π., σελ. 253 επ., *Travlos – Tzanetatos*, σελ. 334, ενδεικτικές παραπομπές από γερμανική βιβλιογραφία σε *Daubler*, ό.π., σελ. 85, *Windbichler*, ό.π., σελ. 449. Έχει σωστά διατυπωθεί η άποψη ότι το σχετικό ζήτημα της ύπαρξης πληρεξουσιοδότησης ανακύπτει και για την εργατική πλευρά καθώς και αυτή στερείται της αναγκαίας ικανότητας σύναψης. Στην περίπτωση εκπροσώπησης της από δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση το κρίσιμο αυτό ζήτημα μπορεί να αντιμετωπιστεί και καταστατικά σε γενικότερη βάση.

συντονισμένες και ανεξάρτητες επιχειρησιακές ΣΣΕ είτε ως κατ' ουσίαν μεταφορά του συλλογικού συμβατικού προτύπου της μητρικής στις θυγατρικές της³¹⁰. Η πλέον συνήθης και αποτελεσματική νομικά λύση πρέπει να θεωρηθεί η πολυμερής συλλογική παρουσία και διαπραγμάτευση, καθώς λαμβάνονται καλύτερα υπόψη τα ειδικότερα συμφέροντα και όλων των επιχειρήσεων³¹¹. Η παροχή εξουσίας για αντιπροσώπηση αποτελεί καταρχήν μια άτυπη δικαιοπραξία. Ταυτόχρονα, είναι δυνατό σε κάποια περίπτωση να αξιώνεται ο έγγραφος τύπος, εφόσον αυτό απαιτεί η συγκεκριμένη δικαιοπραξία. Τούτο σημαίνει ότι η πληρεξουσιοδότηση για σύναψη ΣΣΕ αξιώνει με ποινή ακυρότητας έγγραφο τύπο³¹². Ανεξάρτητα πάντως από την ικανότητα και την αρμοδιότητα σύναψης ΣΣΕ³¹³ είναι θεμιτή η διεκδίκηση με απεργίας ενιαίας συλλογικής ρύθμισης από τη μητρική επιχείρηση³¹⁴.

3) Η προβληματική των φορέων διαπραγμάτευσης.

Σίγουρα ο προσδιορισμός του φορέα διαπραγμάτευσης της εργατικής πλευράς δεν εμφανίζει δυσχέρειες, ιδίως σε μονο-ή ομοιοκλαδικό όμιλο. Όμως, σε ετεροκλαδικούς ομίλους η δυνατότητα ενιαίας αντιμετώπισης των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι πιο περιορισμένη και από συνδικαλιστική πλευρά και από οργανωτική άποψη³¹⁵. Έχει μεμονωμένα διατυπωθεί η άποψη ότι μπορεί να συναφθεί ΣΣΕ τόσο σε ομοιοκλαδικό όσο και σε ετεροκλαδικό όμιλο επιχειρήσεων, ως ένα είδος ιδιότυπης κλαδικής ή διακλαδικής ΣΣΕ³¹⁶. Η άκρως ενδιαφέρουσα αυτή άποψη δεν έχει τύχει ακόμη και της

³¹⁰**Βλ. Γιαννακούρου**, ό.π., σελ. 393 με ενδιαφέρουσες νομικοσυγκριτικές αναφορές και **Windbichler**, ό.π., σελ. 44 επ.

³¹¹ Η πολυμέρεια αυτή αφορά βασικά την εργοδοτική πλευρά και πραγματοποιείται είτε άμεσα με την παρουσία νόμιμων εκπροσώπων όλων των επιχειρήσεων του ομίλου είτε εμμέσως, όταν η μητρική επιχείρηση διαπραγματεύεται ως νόμιμος αντιπρόσωπος όλων των θυγατρικών στο πλαίσιο σχετικής πληρεξουσιοδότησης.

³¹²**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 56

³¹³**Βλ. Καρακατσάνη**, ό.π., σελ. 232, **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 440 επ, **του ίδιου**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 100 ε., σελ. 440 επ., **Δούκα**, ΕΕργΔ 2001, σελ. 579 επ., **Ληξουριώτη**, Οι κοινωνικοί συνομηγέτες στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σελ. 268 επ., **του ίδιου**, ΕΕργΔ 1990, σελ. 569, **του ίδιου**, Γνωμοδότηση ΔΕΕ 2005, σελ. 897 επ. **Κουκιάδη**, Ποια η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, ΔΕΝ 1995, σελ. 419, Γνωμοδότηση, **του ίδιου**, Ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ, ΔΕΝ 1992, σελ. 593 επ., **Καλομοίρη**, Ζητήματα από το δίκαιο των ΣΣΕ, ΔΕΝ 1992, σελ. 289 επ. και 292 επ., **Παπασταύρου**, Συλλογικές Συμβάσεις και Διαιτησίας (μετά την κύρωση της ΔΣΕ 154), 1997, σελ. 177 επ., **Καρταλιτζή**, Παρατηρήσεις στην απόφαση της Επιτροπής 1/2003, ΔΕΕ 2003, 828, **Μετζητάκο**, Η αντιπροσωπευτικότητας των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η νομιμοποίηση τους προς τις εγχειρόμενες διαφορές, ΕΕργΔ 1993, σελ. 195

³¹⁴**Βλ. Travlos – Tzanetatos**, ό.π., σελ. 335

³¹⁵ Έντονο το ως άνω πρόβλημα εμφανίζεται στη χώρα μας που ακόμα και μετά τις τελευταίες σαρωτικές αλλαγές στο δίκαιο των ΣΣΕ, κυριαρχούν οι επιχειρησιακές και οι κλαδικές ΣΣΕ.

³¹⁶**Βλ. σχετικά Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 255 και **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 130 επ.

σχετικής επεξεργασίας, όμως θα μπορούσε να θεωρηθεί αναγκαίο και λειτουργικό υποκατάστατο της πολυμελούς ΣΣΕ στο κρίσιμο αυτό πεδίο διαπραγμάτευσης και αντιπαράθεσης συμφερόντων³¹⁷.

Η κατασκευή της πολυμελούς ΣΣΕ δεν μπορεί να καλύψει νομοθετικά το έλλειμμα του ν. 1876/1990. Η αχίλλειος πτέρνα της προώθησης ενιαίας διαπραγμάτευσης και ρυθμίσεων στο πλαίσιο πολυμερών ΣΣΕ στους ομίλους που συγκεντρώνουν πολλούς κλάδους έγκειται βασικά στις φυγόκεντρες τάσεις τόσο προς την επιχειρησιακή αλλά και κυρίως προς την κλαδική συλλογική διαπραγμάτευση. Το γεγονός αυτό οδηγεί σε αποδυνάμωση του διαπραγματευτικού ενδιαφέροντος και επόμενα και του συνδικαλιστικού ενδιαφέροντος για κεντρική και ενιαία διαπραγμάτευση. Στο πλαίσιο της συνδικαλιστικής αυτονομίας και σε συνδυασμό με την αδιαμφισβήτητη, εγγενή στην οργανωτική δομή του ομίλου, κοινότητα συμφερόντων των εργαζομένων, είναι δυνατός ο προσδιορισμός του πεδίου αρμοδιότητας της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης και δράσης³¹⁸, η συγκρότηση του αρμόδιου φορέα διαπραγμάτευσης της εργατικής πλευράς δεν εμφανίζει νομικά προβλήματα.³¹⁹

II) Η ενοχική συλλογική συμφωνία

1. Έννοια και χρησιμότητα του μέσου

Σε κάθε περίπτωση και στο πλαίσιο της γενικής συλλογικής συμβατικής ελευθερίας³²⁰ είναι δυνατή η πραγματοποίηση ενοχικής συλλογικής συμφωνίας μεταξύ των μερών³²¹. Η δυνατότητα αυτή συνιστά ειδικότερη έκφραση της ελευθερίας των συμβάσεων εντός

³¹⁷**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 58 επ.

³¹⁸**Βλ. αντί όλων, Καρακατσάνη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 139 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 60 επ., **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 178 επ. και από γερμανική βιβλιογραφία σε **Daubler**, ό.π., σελ. 88 επ. και **Windbichler**, ό.π., σελ. 481 επ.

³¹⁹ Ο φορέας αυτός συγκροτείται κατά κανόνα με τη μορφή της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ομίλου, χωρίς βέβαια να αποκλείεται και η εκπροσώπηση σε επίπεδο ομοσπονδίας. Στη χώρα μας ήδη δρουν τέτοιοι διεπιχειρησιακοί συνδικαλιστικοί φορείς με ανάλογη διαπραγματευτική δράση στο ενεργητικό τους, **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση 36/1987, σελ. 34 επ. Υπάρχει φυσικά και η δυνατότητα της καταστατικής αντιμετώπισης του ζητήματος της πληρεξουσιοδότησης σε επίπεδο δευτεροβάθμιας οργάνωσης.

³²⁰**Βλ. Κουκιάδη**, 1981, σελ. 455 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 96 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η εργατική συμμετοχή στο πεδίο έντασης κρατικού παρεμβατισμού και συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 43, σελ. 609 επ.

³²¹**Βλ. αντί όλων Καποδίστρια**, Ενοχική Συλλογική Σύμβαση, ΕΕργΔ 26, σελ. 723 επ., **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 143 και **Ληξουριώτη**, Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, σελ. 214 επ., **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 412 επ., **Κρεμαλή**, Το ενοχικόν μέρος των ΣΣΕ, σελ. 44 και 22 6 επ.

της εργασιακής σχέσης και εντάσσεται πλήρως στη συνταγματική δυναμική προστασίας της συλλογικής αυτονομίας και του συνδικαλιστικού δικαιώματος γενικότερα³²². Η χρησιμότητα της ενοχικής συλλογικής συμφωνίας αναδεικνύεται κυρίως όταν δεν είναι εφικτή η σύναψη ΣΣΕ και ελλοχεύει ο κίνδυνος να μείνουν αρρυθμιστες οι σχέσεις εργασίας στον όμιλο επιχειρήσεων. Αυτό συμβαίνει κύρια όταν δεν υπάρχει ή αμφισβητείται νομικά η δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ είτε λόγω υφής του ρυθμιστέου ζητήματος ή λόγω ικανότητας σύναψης ΣΣΕ³²³. Για όλους αυτούς τους λόγους ως ορθότερη πρέπει να θεωρηθεί η άποψη³²⁴ κατά την οποία η θεωρηθείσα ως άκυρη ΣΣΕ, π.χ. λόγω έλλειψης της αναγκαίας ικανότητας σύναψης, πρέπει να ισχύσει κατά μετατροπή ως συλλογική συμφωνία ενοχικού τύπου. Πάντα όμως με την προϋπόθεση ότι περιέχει τα στοιχεία μιας τέτοιας συμφωνίας και τα μέρη θα την ήθελαν αν γνώριζαν την ακυρότητα της ΣΣΕ³²⁵.

Ως προς τη δεσμευτική δύναμη των συλλογικών συμφωνιών θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι δεσμεύουν καταρχήν μόνο τα μέρη που την σύνηψαν και άρα δεν αναπτύσσεται άμεση και αναγκαστική ισχύ. Έτσι και η αντίστοιχη συλλογική διένεξη δεν μπορεί να επιλυθεί μέσω της μεσολάβησης και διαιτησίας. Κατά μία άποψη, η φύση των ζητημάτων που ρυθμίζονται από μια τέτοια συμφωνία, σε συνδυασμό με το σκοπό της σύμβασης και τη βούληση των μερών, μπορούν να θεωρηθούν ως γνήσιες συμβάσεις υπέρ τρίτου³²⁶. Αν ακολουθηθεί αυτή η άποψη, το αποτέλεσμα θα είναι οι εργαζόμενοι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης (δηλαδή οι εργαζόμενοι στις θυγατρικές επιχειρήσεις) να μπορούν να αξιώσουν ευθέως από τη μητρική επιχείρηση την

³²² Βλ. ενδεικτικά τα ακόλουθα άρθρα του Συντάγματος, 5 παρ. 1, 22 παρ. 1 και 2, 23 παρ. 1 και 2.

³²³ Σαφέστατα η αξιοποίηση του εργαλείου της ενοχικής συλλογικής συμφωνίας στον όμιλο δεν μπορεί να θεωρηθεί ούτε ως μηχανισμός καταστρατήγησης του νομικού καθεστώτος οργάνωσης της ΣΣΕ, ούτε και στους περιορισμούς της ΣΣΕ υπόκειται. Αντίθετα, μπορεί να αξιοποιηθεί για να συμπληρώσει τα κενά της συλλογικής αυτονομίας, να επεκτείνει την εμβέλεια της και την προστατευτική λειτουργία για τους εργαζομένους και να ενισχύσει τη θέση των εργαζομένων στο πλαίσιο της αξιωνόμησης συνταγματικά προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος και των συναφών με αυτό δικαιωμάτων. Ιδιαίτερη πρέπει να θεωρηθεί η χρησιμότητά του σε περιπτώσεις όπου υπάρχει νομοθετικό κενό εκπροσώπησης είτε της εργατικής είτε της εργοδοτικής πλευράς και παρεπόμενα αδυναμία σύναψης ΣΣΕ.

³²⁴ **Βλ. Καποδίστρια**, όπ., σελ. 724, **Καρδαρά**, Η άκυρη επιχειρησιακή ΣΣΕ, ΕΕργΔ 1995, 55, αντίθετη θέση βλέπε σε **Καρακατσάνη**, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ. 64 επ., Βλ. ΑΠ 904/2004, ΔΕΝ 2005, 1151, Εφ. Αθηνών 9176/1992, ΕΕργΔ 1994, 925.

³²⁵ Εδώ η κρίσιμη διάταξη είναι η ΑΚ 182, **Βλέπε Γεωργιάδη – Σταθόπουλου**, Αστικός Κώδιξ, σελ. 283 επ.

³²⁶ Βλ. άρθρο 410 ΑΚ, **Τραυλού – Τζανετάτου/Καζάκου**, Προβλήματα από την ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, Γνωμοδότηση, **Λεβέντη**, Κατάρτιση ΣΣΕ – έγγραφος τύπος, Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 1995, σελ. 940 επ. αλλά και ειδικότερα **Σπυριδάκη**, Εγχειρίδιο Αστικού Δικαίου, 1994, σελ. 337, **Φίλιου**, Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό Μέρος, 1987, σελ. 386 επ.

εκπλήρωση των υποχρεώσεων που ανέλαβε³²⁷. Οι εργαζόμενοι που δεν είναι μέλη του ομιλικού συνδικάτου μπορούν να αξιώσουν την εκπλήρωση των σχετικών υποχρεώσεων επικαλούμενοι την αρχή της ίσης μεταχείρισης³²⁸. Οι ενοχικές συλλογικές συμφωνίες λειτουργούν αποκλειστικά προς την κατεύθυνση βελτίωσης των όρων εργασίας που έχουν ρυθμιστεί με ΣΣΕ (η καθιερωμένη και στο ν. 1876/90 αρχή της εύνοιας)³²⁹. Τέλος, από το ελληνικό σύστημα ρύθμισης συλλογικών σχέσεων αναντίρρητα προκύπτει ότι δεν αποτελεί προϋπόθεση νόμιμης άσκησης του δικαιώματος απεργίας η συσχέτισή της με τη συλλογική διαπραγμάτευση και σύναψη ΣΣΕ³³⁰.

Ε. Εγγενείς αδυναμίες των αναφερόμενων λύσεων και οι δυνατότητες αντιμετώπισής τους.

1. Ο καθοριστικός ρόλος της εργοδοτικής βούλησης.

Και στις 2 προαναφερθείσες λύσεις καθοριστικό χαρακτήρα λαμβάνει ασφαλώς η θέληση της μητρικής επιχείρησης να διαπραγματευθεί σε επίπεδο ομίλου. Επίσης, η πολυμελής ΣΣΕ καλύπτει μόνο τις εργασιακές σχέσεις στις επιχειρήσεις οι οποίες ήταν μέλη του ομίλου κατά το χρόνο σύναψής της και όχι όσες εντάχθηκαν μεταγενέστερα, καθώς δεν μπορεί με πειστική επιχειρηματολογία να σταθεί η επέκταση των ρυθμίσεων της ΣΣΕ και στις νεοαποκτηθείσες επιχειρήσεις³³¹. Για το λόγο αυτό στην ενοχική συλλογική συμφωνία η μητρική επιχείρηση μπορεί να αρνηθεί ευθέως τη

³²⁷ **Βλ. Καποδίστρια**, Συμβάσεις εργοδότη και συνδικάτου περί μισθών, ΕΕργΔ 30, σελ. 8, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 68.

³²⁸ **Βλ. Καρδάρá**, ό.π., σελ. 59, **Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, σελ. 341, **Ζερδελή**, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ΔΕΝ 1997, σελ. 1314 επ. και 1377 επ., **Κουκιάδη**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 839 επ., **Γεωργιάδου**, Η νομική θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ΔΕΝ 2002, σελ. 273 επ., **Λεβέντη – Παπαδημητρίου**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 364 επ., **Δερμιτζάκη**, Παράλειψη καταβολής οφειλόμενων αποδοχών και αποζημίωσης απόλυσης από τη θυγατρική επιχείρηση ομίλου, με αφορμή τις αποφάσεις 1702/2006 Εφετείου Αθηνών και 873/2009 Αρείου Πάγου, ΕΕμπΔ 2009, σελ. 760 επ., **Λαδά**, ό.π., Παρέμβαση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπρικόλογων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων»

³²⁹ **Βλ. Καρακατσάνη**, ό.π., 1992, σελ. 192

³³⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, 1981, σελ. 17, **Λεβέντη**, Συνδικαλιστική νομοθεσία, σελ 290, αντίθετος όμως ο **Καρακατσάνης**, ό.π., σελ. 259 κατά τον οποίο πρέπει να αποφεύγεται η υπονόμευση των ικανών προς σύναψη ΣΣΕ φορέων, όμως στην προκείμενη περίπτωση δεν μπορεί να στοιχειοθετηθεί υπονόμευση της ΣΣΕ αλλά αντιθέτως εξασφάλιση στοιχειώδους συλλογικής ρυθμιστικής παρέμβασης σε έναν καίριο εργασιακό χώρο που δεν υπάρχει δυνατότητα σύναψης και «διασώζεται» η επιλογή του νομοθέτη από πιθανή υπόνοια αντισυνταγματικότητας.

³³¹ **Βλ.** από γερμανική βιβλιογραφία ιδίως **Daubler**, ΖΙΑΣ 1995, σελ. 5267

διαπραγματέυση, με επίκληση της συμβατικής ελευθερίας (ΑΚ 361)³³². Στην περίπτωση της πολυμελούς ΣΣΕ η μητρική επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να επικαλεστεί αδυναμία συμμετοχής σε μία κεντρική και ενιαία διαπραγματέυση λόγω έλλειψης σχετικής εξουσίας αντιπροσώπευσης των θυγατρικών επιχειρήσεων³³³.

2. Ελευθερία των συμβάσεων, καλή πίστη και κοινωνικός έλεγχος – Η καταχρηστική άσκηση της αρνητικής ελευθερίας των συμβάσεων.

Είναι γνωστό στοιχείο των συμβατικών ενοχών η κοινωνική δέσμευση της ελευθερίας των συμβάσεων και της ιδιωτικής αυτονομίας³³⁴, ενώ αποφασιστικό ρόλο στην πραγμάτωση της αρχής αυτής διαδραματίζει και η καλή πίστη³³⁵. Ιδιαίτερο ρόλο εμφανίζει η αρχή της καλής πίστης στο εργατικό δίκαιο, λόγω της ανισοτιμίας μεταξύ εργοδότη και εργαζόμενου αλλά και λόγω της προστατευτικής υπέρ των εργαζομένων αρχής που διέπει το εργατικό δίκαιο³³⁶. Βασικό εργαλείο κοινωνικού ελέγχου της

³³² Λόγος φυσικά εδώ γίνεται για την αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, βλ. σχετικά ως προς τις εγγενείς αδυναμίες των λύσεων που προτάθηκαν σε **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 71 επ.

³³³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 71. Στο σημείο αυτό γίνεται απολύτως εμφανής η απουσία ενός βασικού χαρακτηριστικού του συστήματος ελεύθερων διαπραγματεύσεων του ν. 1876/90, δηλαδή της υποχρέωσης διαπραγματέυσης, στοιχείου που συνδέεται άρρηκτα με την ικανότητα σύναψης ΣΣΕ.

³³⁴ **Βλ. Λιακόπουλου**, Η οικονομική ελευθερία, αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, 1981, σελ. 90 επ., **Σταθόπουλου**, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, II, σελ. 51 επ., **Παπανικολάου**, Κατάχρηση συμβατικής ελευθερίας, 1986, σελ. 22 επ., **του ίδιου**, Οι καταπλεονεκτικές δικαιοπραξίες, σελ. 157 επ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 63 επ., **Καράκωστα**, Η ευθύνη του παραγωγού για ελαττωματικά προϊόντα, 1995, σελ. 54 επ., **Καζάκου**, Αστικό δίκαιο, οικονομία της αγοράς και προστασία των καταναλωτών, σελ. 78 επ.

³³⁵ **Βλ. Σταθόπουλου**, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, σελ. 70 επ., σελ. 75 επ. καθ σελ 53 επ., όπου ιδίως διευκρινίζεται ότι η καλή πίστη λειτουργεί σαν ρήτρα αμφίδρομα, τόσο υπέρ όσο και κατά των συμβαλλομένων, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 64 επ., άλλωστε η «ουσιαστικοποίηση» της σύμβασης που επιδιώκεται δεν μπορεί από την ίδια της τη φύση παρά να τίθεται στην υπηρεσία του οικονομικά ασθενέστερου συμβαλλόμενου, **του ίδιου**, Διευθυντικό δικαίωμα του εργοδότη και Σύνταγμα, σε: Σύνταγμα και Εργασιακές σχέσεις, 1987, σελ. 92 επ., **Χρυσόγονου**, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2002, σελ. 102 επ., **Μπέη**, Τα όρια της προσωρινής δικαστικής προστασίας, σελ. 127 επ., **Παπανικολάου**, Μεθοδολογία του ιδιωτικού δικαίου και ερμηνεία των δικαιοπραξιών, 2002, σελ. 314 επ., **Καράση**, Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου – Δικαιοπραξία I, 1996, σελ. 489 επ.

³³⁶ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 73 επ., **Σταθόπουλου**, ό.π., σελ. 51 επ., **Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 93 επ., Για το ζήτημα της ύπατης ερμηνευτικής αρχής στο εργατικό δίκαιο βλ. αντί όλων **Καζάκου**, σελ. 36 επ., **του ίδιου**, Το δικαίωμα

ελευθερίας των συμβάσεων συνιστά και η απαγόρευση της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος που καταλαμβάνει και τις λεγόμενες φυσικές ευχέρειες³³⁷. Η απαγόρευση αυτή καλύπτει τόσο τη θετική έκφραση της (π.χ. απαγόρευση σύναψης σύμβασης ορισμένου περιεχομένου, ΑΚ 174 και 178) αλλά και την αρνητική της έκφραση (π.χ. απαγόρευση μη σύναψης, επί της ουσίας υποχρέωση σύναψης βάσει γενικών ρητρών, ΑΚ 281 και 919)³³⁸. Ακόμα πιο σημαντική είναι η κατάχρηση της ισχύς στην οποία βρίσκεται ο ισχυρότερος συμβαλλόμενος (από κοινωνική ή οικονομική σκοπιά) και έχει τη δυνατότητα να αρνηθεί τη σύναψη της σύμβασης³³⁹. Από την άλλη όμως, από ένα συνδυασμό συνταγματικών διατάξεων³⁴⁰, όπως οι θεμελιακές αρχές του κοινωνικού κράτους (**άρθρο 25 παρ. 1 Σ**), η κοινωνική δέσμευση της εργοδοτικής, επαγγελματικής και συμβατικής ελευθερίας (**άρθρο 5 παρ. 1 Σ**), της ατομικής ιδιοκτησίας των μέσων παραγωγής (**άρθρο 17 παρ. 1 Σ**) αλλά και της άσκησης της επιχειρηματικής δράσης (**άρθρο 106 παρ. 2 Σ**), δεν μπορούν παρά να αξιώσουν την εφαρμογή παρόμοιου κοινωνικού ελέγχου στον καθοριστικό χώρο της εξαρτημένης εργασίας³⁴¹.

απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας, 1992, σελ. 172 επ., **του ίδιου**, Η Διαιτησία, σελ. 52 επ., **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 100 επ., **Γκούτου**, Εργατικό Δίκαιο, 1999, σελ. 139 επ.

³³⁷ Θέση που υποστηρίζεται από μεγάλο μέρος της θεωρίας, βλέπε ενδεικτικά **Παπανικολάου**, Οι καταπλεονεκτικές δικαιοπραξίες, σελ. 157 επ. και **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 66 υποσημείωση 149^α.

³³⁸ **Βλ. ιδίως Φίλιου**, Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό Μέρος, σελ. 329 επ.

³³⁹ Πιο έντονο φυσικά εμφανίζεται το πρόβλημα σε συμβαλλόμενους που έχουν μονοπωλιακή θέση στην αγορά ή άλλως προνομιακή και δεσπόζουσα θέση. Σαφέστατα το πεδίο των ομίλων επιχειρήσεων συνιστά έναν τέτοιο χώρο, όπου η μητρική επιχείρηση έχει τη δυνατότητα να εκμεταλλευθεί τη δεσπόζουσα θέση της εντελώς αντισυμβατικά., **βλ. Σταθόπουλου**, ό.π., σελ. 56, **Φίλιου**, ό.π., σελ. 329 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 74 επ., **Μπαλή**, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, σελ. 107 επ., **Σημαντήρα**, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, σελ. 923 επ.

³⁴⁰ **Βλ. Λιακόπουλου**, Η οικονομική ελευθερία αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, σελ. 90 επ. αλλά και τις εκεί παραπομπές, **Δωρή**, Περιορισμοί της συμβατικής ελευθερίας, σελ. 322 επ., **Σταθόπουλου**, ό.π., σελ. 20 επ., **του ίδιου**, Οικονομική ελευθερία, Οικονομικό σύστημα και Σύνταγμα, ΤοΣ, 1981, σελ. 523 επ. **Παπανικολάου**, Περί των ορίων της προστατευτικής παρεμβάσεως του δικαστή στη σύμβαση, 1991, σελ. 86 επ., **Ζερδελή**, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 367 επ., **Μανιτάκη**, σε: Χαριστήρια στον Ι. Δεληγιάννη, Μέρος Δ', 1992, σελ. 246 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της εκμετάλλευσης, 1980, σελ. 267 επ., **του ίδιου**, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, σελ. 47 επ., **Λεβέντη**, Τα κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, ΤοΣ 1976, σελ. 121 επ., **του ίδιου**, Η μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σελ. 18 επ., **Χρυσόγονου**, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, σελ. 520 επ.

³⁴¹ Ιδίως στο πλαίσιο των ομίλων επιχειρήσεων που ο κίνδυνος απορρύθμισης που ελλοχεύει τόσο για τις ατομικές, όσο και για τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις αποδείχτηκε από όλη την προηγούμενη ανάπτυξη. Άλλωστε, σε κάθε σχέση εξαρτημένης εργασίας εμφανίζεται νομοτελειακά ο κίνδυνος έντονης διακινδύνευσης των αγαθών του εργαζομένου., **βλ. Κουκιάδη**, Δικαίωμα εργοδότη για μη αποδοχή εισήγησης διευθυντικού στελέχους και για απόλυσή του σε περίπτωση εμμονής σε αυτήν,

3. Η άρνηση της μητρικής επιχείρησης για ενιαία διαπραγμάτευση ως καταχρηστική συμπεριφορά – Η νομική κατάτμηση μιας επιχείρησης ως περίπτωση καταχρηστικής συμπεριφοράς.

ι) Θέση του ζητήματος

Αναλύθηκε ότι η αξιοποίηση της διάταξης 281 του ΑΚ, όταν συναντηθεί αυθαίρετη και καταχρηστική άρνηση της μητρικής επιχείρησης να συμπράξει με την εργατική πλευρά για τις εναλλακτικές λύσεις που παρουσιάστηκαν αναπτύσσει μία προστατευτική υπέρ των εργαζομένων λειτουργία³⁴². Βέβαια, για να αξιοποιηθεί αυτή η λειτουργία θα πρέπει η αξιολόγηση της συμπεριφοράς της μητρικής επιχείρησης ως καταχρηστικής³⁴³ ή μη να συνδεθεί με τη γενικότερη προβληματική των εργασιακών σχέσεων στους ΟΕ, δηλαδή με την κάμψη της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου της θυγατρικής επιχείρησης³⁴⁴. Στην προβληματική της άρσης αυτοτέλειας κατά τη διενέργεια συλλογικών διαπραγματεύσεων, κρίσιμο ρόλο διαδραματίζουν συμπεριφορές ή δράσεις της μητρικής επιχείρησης που δημιουργούν δικαιολογημένα την πεποίθηση στους εργαζομένους ότι εργάζονται σε μία ενιαία επιχείρηση³⁴⁵. Στις περιπτώσεις αυτές η ενδεχόμενη άρνηση της μητρικής επιχείρησης θα μπορούσε σίγουρα να θεωρηθεί καταχρηστική³⁴⁶ ως προς τους εργαζομένους του ομίλου. Αν δεν αξιοποιούταν η επίκληση της καταχρηστικότητας στη συμπεριφορά της

ΔΕΕ 1998, σελ. 925, **Ζερδελή**, Ελευθερία και έλεγχος στο δίκαιο της ατομικής σύμβασης εργασίας. Η προστασία του μισθωτού από καταχρηστικούς συμβατικούς όρους, ΕΕργΔ 62, σελ. 321 επ. και 385 επ. **του ίδιου**, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σελ. 369 επ. **Καζάκου**, Το πρόβλημα της ερμηνείας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 60, σελ. 1041 επ., **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, 1998, σελ. 287 επ., **Λιακόπουλου/Περάκη/Ληξουριώτη**, σελ. 242 επ.

³⁴²**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 78 επ.

³⁴³ Άλλωστε και το διαπραγματευτικό έλλειμμα της εργατικής πλευράς περιορίζει το λειτουργικό εκφυλισμό της συλλογικής αυτονομίας στον ιδιότυπο και κρίσιμο χώρο των ομίλων επιχειρήσεων.

³⁴⁴**Βλ. Λιακόπουλου**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στη νομολογία, σελ. 165 επ., **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 311 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 17 επ. Αξίζει να επισημανθεί και η κρατούσα στην ισπανική νομολογία άποψη, σύμφωνα με την οποία η προστασία των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων αξιώνει οιονεί σχηματοποιημένα, την αποδοχή μιας εις ολόκληρον ευθύνης και ενοχής όλων των επιχειρήσεων του ομίλου και όχι την ευθύνη της μητρικής επιχείρησης λόγω κάμψης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου της θυγατρικής επιχείρησης – εργοδότη.

³⁴⁵**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 79 επ., στην ενιαία αυτή επιχείρηση η μητρική επιχείρηση ως φορέας άσκησης της ενιαίας επιχειρηματικής πολιτικής αποτελεί τον κοινό de facto εργοδότη τους, **Καζάκου**, Το Εργατικό Δίκαιο στην παγκοσμιοποιημένη αγορά – Παρέμβαση στον δεύτερο κύκλο εισηγήσεων, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου, πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, σελ. 48 επ.

³⁴⁶ Με χρησιμοποίηση της ΑΚ 281, **Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 166 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων, σελ. 50 επ. και 66 επ.

μητρικής επιχείρησης, θα είχε η τελευταία τη δυνατότητα να μεταθέτει διαρκώς ευθύνες και κινδύνους, συνδεόμενους αποκλειστικά με τη δική της δράση, πέρα από το μέτρο που η αυτοτέλεια του νομικού προσώπου δικαιολογεί σε τρίτους και στο κοινωνικό σύνολο³⁴⁷. Η πολύπλοκη οργανωτική δομή των ομίλων επιχειρήσεων και η ύπαρξη διαφορετικών σταδίων που μπορεί να λάβει η εξάρτηση των επιμέρους επιχειρήσεων από την θυγατρική καθιστούν ιδιαίτερος δυσχερή τη γενικευμένη αντιμετώπιση του προβλήματος. Έτσι, έχει διατυπωθεί η άποψη, ότι ακόμα και η κατοχή του συνόλου των μετοχών των θυγατρικών επιχειρήσεων από τη μητρική μπορεί να υποδεικνύει την ιδιαίτερη δομή εξουσίας εντός του ομίλου, όμως από μόνο του και χωρίς τη συνδρομή πρόσθετων περιστατικών, δεν αρκεί για την απόκρουση ως καταχρηστικής της επίκλησης της αυτοτέλειας από την μητρική επιχείρηση και της συνακόλουθης άρνησής της να διαπραγματευθεί ενιαία³⁴⁸. Όσο όμως ο νομοθέτης παραμένει αδρανής, είναι αδήριτη ανάγκη η περιπτωσιολογική αντιμετώπιση του ζητήματος³⁴⁹.

Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου μπορεί ιδίως να δικαιολογηθεί, όταν η νομική κατάτμηση μιας ενιαίας επιχειρηματικής δράσης στο πλαίσιο του ομίλου είναι τεχνητή και αποσκοπεί στη διάσπαση της ευθύνης και υποχρέωσης της μητρικής επιχείρησης έναντι των εργαζομένων – δανειστών της³⁵⁰. Για να θεωρηθεί καταχρηστική η ίδρυση περισσότερων νομικών προσώπων, πρέπει να συντρέχουν και ειδικότεροι παράμετροι, όπως κοινή έδρα, κοινά γραφεία, κοινό διευθυντικό

³⁴⁷**Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 186 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 131 επ., **Τζουγανάτου**, Ανεπαρκής κεφαλαιοδότηση κεφαλαιουχικών εταιρειών, 1994, σελ. 98 επ., **Τριανταφυλλάκη**, Ευθύνη μετόχου ασκούντος επιρροή στη διοίκηση ΑΕ, Εισήγηση στο 12^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ελλήνων Εμπορικόλογων, σελ. 281 επ., **Σινανιώτη – Μαρούδη**, Η διαμόρφωση της ευθύνης στον όμιλο επιχειρήσεων, ΕΕμπΔ 2003, σελ. 529 επ., **Κ. Παμπούκη**, Οικονομική ενότητα του ομίλου και νομικές συνέπειές της, ΕπισκεΔ 1999, σελ. 903 επ., **Μάρκου**, Η κατάχρηση της νομικής προσωπικότητας των κεφαλαιουχικών εταιρειών, Σύμμεικτα Γεώργιου Κουμάντου, 2004, σελ. 709 επ., **Μηνούδη**, Περιπτώσεις ευθύνης εξ ανεπαρκούς κεφαλαιοδότησεως της ΕΠΕ, ΕΕμπΔ 1967, σελ. 505 επ., **Σουφλερού**, Η κοινή θυγατρική επιχείρηση στο εταιρικό δίκαιο και στο δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού, ΧρΙΔ 2004, σελ. 865 επ.

³⁴⁸ Αποφεύγοντας με τον τρόπο αυτό τις συμβατικές και εξωσυμβατικές υποχρεώσεις της θυγατρικής επιχείρησης έναντι των εργαζομένων.

³⁴⁹**Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 165 επ., **Γεωργακόπουλου**, ό.π., σελ. 436 επ. και 449 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 93 επ.

³⁵⁰ Με το αριθμητικό όριο που υπήρχε για την υπογραφή ΣΣΕ, πριν τις τελευταίες μεταβολές στον ν. 1876/90 έντονος ήταν πάντα ο κίνδυνος τυπικής ματαιώσεως της δυνατότητας σύναψης επιχειρησιακών ΣΣΕ λόγω της τυπικής αριθμητικής διάσπασης του προσωπικού στις επιμέρους επιχειρήσεις κάτω από πενήντα (50) εργαζομένους. Ο κίνδυνος αυτός συντρέχει στο ακέραιο σήμερα για τη συγκρότηση συμβουλίου εργαζομένων, καθώς δεν επήλθε κάποια διαφοροποίηση στο αριθμητικό όριο των εργαζομένων.

προσωπικό, κοινός κανονισμός εργασίας, ομοιόμορφη οργάνωση των εκμεταλλεύσεων, απουσία ανταγωνισμού μεταξύ τους, ενιαία διαχείριση προσωπικού³⁵¹. Τα νομικά εργαλεία που θα χρησιμοποιηθούν για την αντιμετώπιση αυτών των περιπτώσεων είναι η αρχή του φαινομένου δικαίου ή της εμπιστοσύνης³⁵², σε συνδυασμό με την καταχρηστική άσκηση της ελευθερίας ίδρυσης νομικού προσώπου³⁵³. Έτσι, γίνεται δεκτό ότι προκύπτει ευθύνη της μητρικής επιχείρησης έναντι των εργαζομένων της θυγατρικής της, ιδίως όταν ασκείται δεσπίζουσα επιρροή στην τελευταία, α) λόγω παράβασης της υποχρέωσης επιμελούς διαχείρισής της, σύμφωνα με τις επιταγές της καλής πίστης (ΑΚ 281, 288, 914), β) λόγω ύπαρξης σιωπηρής ή φαινομένης εντολής ή πληρεξουσιότητας είτε από την πλευρά της μητρικής επιχείρησης³⁵⁴, γ) λόγω επιβολής με βάση την καλή πίστη ιδιαίτερων υποχρεώσεων προστασίας, κυρίως μιας αυξημένης συναλλακτικής επαφής, των εργαζομένων της θυγατρικής³⁵⁵, δ) με συνδρομή των προϋποθέσεων της διάταξης του άρθρου 922 ΑΚ, εφόσον θεωρηθεί η θυγατρική επιχείρηση ως προστηθείς, κάτι που μπορεί να γίνει δεκτό καθόσον «η δημιουργία θυγατρικών επιχειρήσεων εξυπηρετεί την ανάγκη επέκτασης της δραστηριότητας της μητρικής που τις ιδρύει»³⁵⁶. Επιπρόσθετα, η θέση ισχύος του εργοδότη στους ΟΕ εκφράζεται και στο επίπεδο της πληροφόρησης και σύμφωνα με τις αξιολογικές σταθερές δεν επιτρέπεται να μετακυλίει το υψηλό κόστος πληροφόρησης και του συναφούς επιχειρηματικού κινδύνου στους τρίτους και στο κοινωνικό σύνολο³⁵⁷.

4) Η άρνηση της μητρικής επιχείρησης για ενιαία διαπραγμάτευση ως παραβίαση του ν. 1876/90 – Η ΣΣΕ σε όμιλο επιχειρήσεων ως ιδιότυπη επιχειρησιακή ΣΣΕ.

³⁵¹ Όλα τα παραπάνω παραδείγματα έχουν φυσικά ως κοινό ενοποιητικό στοιχείο την εν γένει έντονη ανάμειξη της μητρικής επιχείρησης στη λειτουργία των θυγατρικών επιχειρήσεων. Βλ. ως προς αυτήν τη σκέψη **Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 167, **του ίδιου** κριτικό σχόλιο της ΕφΑθ. 7552/1983, ΕλλΔικ. 1985, σελ. 55.

³⁵² **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., ως προς τη συγκεκριμένη καταχρηστική αξιοποίηση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου.

³⁵³ **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 147 επ. και 190 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 82 επ., **του ίδιου**, Όμιλοι επιχειρήσεων και εργατικό δίκαιο, σελ. 4, **Τέλλη**, Το δίκαιο της ΕΠΕ σήμερα: μια κριτική σκιαγράφηση νομοθετικών ρυθμίσεων και νομολογιακών λύσεων, Αρμ. 1995, σελ. 726 επ., **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 312 επ.

³⁵⁴ Όπου η μητρική θα είναι εντολοδόχος και πληρεξούσιος των υπόλοιπων θυγατρικών επιχειρήσεων.

³⁵⁵ **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 164 και 166 αλλά και κριτικά **Πουλιάδη**, Αρμ. 37, σελ. 741 επ.

³⁵⁶ **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 146 επ.

³⁵⁷ **Βλ. Τζουγανάτου**, ό.π., σελ. 90 και 98 επ.

α) Εφόσον λοιπόν συντρέχει μία από τις παραπάνω περιπτώσεις άρσης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, κυρίως στο πλαίσιο της εμπιστοσύνης ή των αρχών του φαινόμενου δικαίου ή της φαινόμενης αντιπροσώπευσης, η άρνηση της μητρικής επιχείρησης να διαπραγματευθεί σε ενιαίο και κεντρικό επίπεδο με την εργατική πλευρά, στηριζόμενη τότε στην επίκληση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, τότε στην έλλειψη αντιπροσώπευσης θυγατρικών επιχειρήσεων και άρα και στην έλλειψη ικανότητας σύναψης πολυμελούς ΣΣΕ, είναι τόσο αυθαίρετη αλλά και καταχρηστική³⁵⁸. Μάλιστα, τέτοια συμπεριφορά παραβιάζει ευθέως την υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης του άρθρου 4 αριθ. 1 του ν. 1876/90³⁵⁹, που στις περιπτώσεις αυτές αξιώνει εφαρμογής. Την ίδια στιγμή καταστρατηγεί τις ρυθμίσεις των άρθρων 3 αριθ. 4 και 6 αριθ. 1 για τη σύναψη επιχειρησιακής ΣΣΕ³⁶⁰. Στις διαπραγματεύσεις αυτές η εργοδοτική πλευρά εκπροσωπείται ενιαία από τη μητρική επιχείρηση, ως κοινός εξουσιοδοτημένος εκπρόσωπος³⁶¹.

β) Σίγουρα μία εναρμονισμένη προς το Σύνταγμα λειτουργία θα μπορούσε να οδηγήσει σε μία διαστολή της έννοιας της επιχείρησης ως εργοδότη στο πλαίσιο των σχετικών με την επιχειρησιακή ΣΣΕ ρυθμίσεων του ν. 1876/90, ώστε ο όμιλος ως ενιαίος εργοδότης-επιχείρηση και άρα ως φορέας συλλογικής διαπραγμάτευσης (με εκπροσώπηση από τη μητρική επιχείρηση), όσο και η ενιαία πρωτοβάθμια διεπιχειρησιακή συνδικαλιστική οργάνωση των εργαζομένων να θεωρηθούν αντιστοίχως ως αρμόδιοι και ικανοί επιχειρησιακοί φορείς διαπραγμάτευσης και σύναψης ΣΣΕ³⁶². Ακολουθώντας αυτήν την ερμηνεία, η ΣΣΕ που θα συναφθεί αποτελεί κατ' ουσίαν μία ιδιότυπη, όλως διευρυμένη αλλά ταυτόχρονα και διασφαλιστική της συλλογικής αυτονομίας επιχειρησιακή ΣΣΕ. Φυσικά όμως, για να αποδεχθούμε μία τέτοια ερμηνευτική-τελολογική διαστολή θα πρέπει και να την συνδέσουμε με την

³⁵⁸ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 86 επ.

³⁵⁹ Στην θέση αυτή βρίσκεται κοντά και ο **Ληξουριώτης**, σε Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, με τρόπο κάπως γενικευμένο και σχηματικό, δηλαδή χωρίς ταυτόχρονα να προβαίνει και στις απαραίτητες διαφοροποιήσεις που θα εντάσσονταν τελολογικά στις επίμαχες διατάξεις.

³⁶⁰ Αυτό συμβαίνει ακριβώς γιατί η εξωτερική εμφάνιση και δράση του ομίλου ως ενιαίας επιχείρησης πολλαπλά εκπροσωπούμενης, δικαιολογεί την πεποίθηση ότι πρόκειται για έναν ενιαίο εργοδότη και έτσι η φύση της συλλογικής διαφοράς, επιβάλλει την ενιαία συλλογική διαπραγμάτευση για σύναψη μιας πολυμελούς ΣΣΕ, **βλ. Λεβέντη**, Οι έννοιες επιχείρηση και εκμετάλλευση, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, **Καρακατσάνη/Γάρδικα**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 5^η Έκδοση, σελ. 95 επ.

³⁶¹ Θέση που μπορεί να οδηγήσει σε μία τελολογική ερμηνεία των παραπάνω διατάξεων, προς αποτροπή του κινδύνου λειτουργικού εκφυλισμού ή και του κινδύνου ματαίωσης της ρυθμιστικής τους αξίωσης σε αυτές τις περιπτώσεις.

³⁶² **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 87 επ.

ύπαρξη αυστηρών προϋποθέσεων³⁶³. Ως ελάχιστες και αναγκαίες προϋποθέσεις έχουν θεωρηθεί οι ακόλουθες: α) να πρόκειται για ομίλους οριζόντιας ή και κάθετης παραγωγικής δραστηριότητας (μονό ή και ομοιοκλαδικό), όπου η παραγωγική δραστηριότητα των επιχειρήσεων είναι κατά τέτοιο τρόπο οργανωμένη που να συγκροτεί μία διαλεκτική επιχειρηματική – παραγωγική ενότητα³⁶⁴, β) να υπάρχει συγκεκριμένος και από αμφότερα τα μέρη αποδεκτός λόγος άρσης της αυτοτέλειας και καταλογισμού ευθύνης στη μητρική επιχείρηση, σε επίπεδο ατομικών ή συλλογικών εργασιακών σχέσεων (π.χ. για τη σύναψη ΣΣΕ που και μας αφορά, ενδεικτικό παράδειγμα θα ήταν η μακροχρόνια πρακτική ενιαίας διαπραγμάτευσης και ρύθμισης των όρων εργασίας στις επιχειρήσεις του ομίλου και άρα δημιουργία στέρεας πεποίθησης ότι πρόκειται για διαπραγμάτευση επιχειρησιακού τύπου).

5) Η ενιαία συλλογική διαπραγμάτευση σε όμιλο επιχειρήσεων στην ελληνική εργασιακή πράξη – Συλλογική διαπραγμάτευση και νομική πλάνη της μητρικής επιχείρησης – Το ιδιότυπο ζήτημα της πληρεξουσιοδότησης.

Θέση του ζητήματος

α) Ενιαίο χαρακτηριστικό των περιπτώσεων που αναλύθηκαν περί κάμψης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στο επίπεδο της συλλογικής αυτονομίας και της δημιουργίας υποχρέωσης της μητρικής επιχείρησης να διαπραγματευθεί με την εργατική πλευρά σε ενιαίο επίπεδο, υπήρξε η συνδρομή περιστατικών που μπορούν να αξιοποιηθούν τόσο στις ατομικές όσο και στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Βέβαια, τα διάφορα φαινόμενα και η ίδια η δυναμική της εργασιακής πράξης δεν αποκλείει και την εμφάνιση άλλων περιπτώσεων, όπου η κάμψη της αυτοτέλειας θεμελιώνεται με άλλους τρόπους³⁶⁵. Έτσι, υπάρχουν αρκετοί χώροι εργασίας, όπου τα παλιότερα χρόνια

³⁶³ **βλ. ιδίως Λεβέντη**, σε Τετράδια του ΙΝΕ, 3/1995, σελ., όπου φαίνεται να αρκείται μόνον στην προϋπόθεση της λογικής, δομής και λειτουργίας συγκεκριμένων τύπων ομίλων επιχειρήσεων, όμως **βλ. και του ίδιου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, όπου παρά τη σιωπή του νομοθέτη, υιοθετείται από το συγγραφέα μία ακόμη πιο προωθημένη και γενικευμένη αναγνώριση ΣΣΕ στους ομίλους επιχειρήσεων.

³⁶⁴ Η διαλεκτική αυτή επιχειρηματική – παραγωγική ενότητα θα πρέπει να θεωρηθεί όμοια με την κλασική πολυεκμεταλλευσιακή επιχείρηση, στην οποία οι επιμέρους παραγωγικές εκμεταλλεύσεις και υπηρεσίες εντάσσονται οργανικά, στηρίζουν όλες από κοινού και καθιστούν τελικώς δυνατή την πραγμάτωση του ενιαίου τεχνικού και παραγωγικού σκοπού, **βλ. σχετικά Λεβέντη**, σε Τετράδια του ΙΝΕ, σελ. 14. Η δυνατότητα σύναψης ΣΣΕ φυσικά ενισχύεται αν η λειτουργική και οικονομική ανεξαρτησία των θυγατρικών επιχειρήσεων είναι ουσιαστικά ανύπαρκτη.

³⁶⁵ Έτσι η άρση της αυτοτέλειας στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις από την εξέταση της εργασιακής πραγματικότητας προκύπτει συνδεδεμένη μάλιστα άρρηκτα με την ίδια τη συλλογική διαπραγμάτευση.

αναπτύχθηκε σχετική «παράδοση» κεντρικών συλλογικών διαπραγματεύσεων και σύναψη αντίστοιχων συλλογικών συμφωνιών³⁶⁶. Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα της ΑΓΕΤ Ηρακλής³⁶⁷. Αποδεικνύεται έτσι τόσο η αναγκαιότητα όσο και η δυνατότητα υλοποίησης αυτής της μορφής διαπραγμάτευσης και στη χώρα μας³⁶⁸. Έχει διατυπωθεί η άποψη πως υπό το καθεστώς ισχύος του ν. 3239/1955 θα μπορούσε να γίνει λόγος για γνήσιο ρυθμιστικό κενό από πλευρά νομοθέτη και για την ανάγκη πλήρωσής του³⁶⁹, όμως δεν συμβαίνει το ίδιο με τον ν. 1876/90³⁷⁰.

β) Καταλήγουμε αβίαστα στο συμπέρασμα ότι η ύπαρξη των συλλογικών αυτών συμφωνιών παρά την άρνηση του νομοθέτη, οφείλονται σε: α) άγνοια/πλάνη των συμβαλλομένων σχετικά με το ισχύον νομοθετικό καθεστώς της διαπραγμάτευσης, β) οι συμβαλλόμενοι να γνωρίζουν μεν το ισχύον νομοθετικό καθεστώς, όμως να επιδιώκουν να προχωρήσουν σε κεντρική διαπραγμάτευση και ρύθμιση και γ) να αποτυπώνεται με τον τρόπο αυτό η βούληση των επιμέρους επιχειρήσεων να συνάψουν μέσω της μητρικής, πολυμελούς ΣΣΕ ή ενοχική συλλογική συμφωνία υπέρ όλων των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του ομίλου (γνήσια σύμβαση υπέρ τρίτου)³⁷¹. Για το λόγο αυτό η νομική φύση αυτών των συμφωνιών προσιδιάζει προς την πολυμελή ΣΣΕ. Ιδίως αν αναλογιστούμε ότι πλάι στην κεντρική διαπραγμάτευση, η συλλογική αυτονομία στο πλαίσιο του ομίλου αναπτύσσεται και αποκεντρωτικά στις επιμέρους

³⁶⁶ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 89 επ., όπου και συναντώνται αντίστοιχα παραδείγματα κεντρικής και ενιαίας διαπραγμάτευσης στην ελληνική εργασιακή πρακτική.

³⁶⁷ Βλ. **Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 55 επ., υποσημείωση 111. Ήδη από την ισχύ του προηγούμενου νόμου περί συλλογικών συμβάσεων και διαπραγμάτευσεων του ν. 3259/1995 είχαν καθιερωθεί στο ελληνικό εργατικό δίκαιο αρκετές συλλογικές συμφωνίες σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων.

³⁶⁸ Βλ. χαρακτηριστικά όμως τις αντιρρήσεις **Παλαιοκρασιά**, σε: Πρακτικά Βουλής, Συνεδρ. ΛΒ' 7.2.1990, σελ. 758, όπου εμφανίζει λόγω της φύσεως των ομίλων αυτών ως αδύνατη τη συλλογική διαπραγμάτευση για μερικές ακόμη δεκαετίες, αντίθετος όμως **Ληξουριώτης**, ό.π., σελ. 252, 256 επ. όπου υποστηρίζει πειστικά τη δυνατότητα συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων.

³⁶⁹ Βλ. **Γιαννακούρου**, ό.π., σελ. 392 και από ξενόγλωσση βιβλιογραφία **Rotschild – Souriac**, ό.π., σελ. 492 επ., **Daubler**, DasGrundrecht, σελ. 443 επ.

³⁷⁰ Ένα άλλο παράδειγμα συλλογικής διαπραγμάτευσης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων συνιστά αυτό της ΣΣΕ 30-5-1991 για τους όρους αμοιβής και εργασίας του προσωπικού της εταιρείας «Ελληνικά Καύσιμα Ορυκτέλαια (Ε.Κ.Ο.)», που κάλυπτε τέσσερις επιμέρους εγκαταστάσεις και επιχειρήσεις, **Βλ. πιο αναλυτικά Ληξουριώτη**, ό.π., σελ. 256, υποσημείωση 111.

³⁷¹ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 91. Βέβαια η ύπαρξη πλάνης στο πρόσωπο της εργοδοσίας γύρω από ένα τόσο ιδιότυπο, κρίσιμο και αμφισβητούμενο ζήτημα της συλλογικής αυτονομίας, όπως οι ΣΣΕ στους ομίλους, δύσκολα μπορεί να γίνει δεκτή, δεδομένου των πολυπλόκαμων διασυνδέσεων που οι όμιλοι αυτοί έχουν σε διεθνές επίπεδο, της άρτιας και πλήρως συγκροτημένης λειτουργίας τους και της νομικής υπηρεσίας που διαθέτουν. Βλ. Πρακτικά Βουλής, ό.π., σελ. 77750, **Ζερδελή**, Η πρακτική της εκμετάλλευσης, σελ. 94 επ., **Καρδαρά**, ΕΕργΔ 54, σελ. 98 επ., σελ. 114, με πλήρη αναφορά στην προβληματική της άκυρης επιχειρησιακής ΣΣΕ.

επιχειρήσεις³⁷². Στις σχετικές επιμέρους διαπραγματεύσεις αντισυμβαλλόμενος από την εργοδοτική πλευρά είναι η μητρική επιχείρηση και όχι η συγκεκριμένη θυγατρική επιχείρηση. Το πιο σημαντικό είναι ότι έτσι αποκαλύπτεται η αληθινή ταυτότητα του ομίλου επιχειρήσεων ως ενιαίου εργοδότη που εκπροσωπείται από τη μητρική επιχείρηση που ασκεί την ενιαία διοίκηση. Παράλληλα, υποδηλώνεται η ένταξη της μητρικής επιχείρησης στη δυναμική προώθησης του γενικότερου συμφέροντος του ομίλου, που αποδεικνύεται με την ενοποίηση των βασικών όρων εργασίας όλων των εργαζομένων³⁷³.

γ) Η καταγραφή πρακτικών συλλογικών διαπραγματεύσεων σε κεντρικό επίπεδο και η σύναψη «επιχειρησιακών ΣΣΕ», πρέπει κατά τεκμήριο να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι είναι δεδομένη η πληρεξουσιοδότηση στην μητρική επιχείρηση από τις επιμέρους θυγατρικές επιχειρήσεις. Ιδίως, η επί μακρόν εμφάνιση της μητρικής επιχείρησης ως κοινού εργοδότη, χωρίς διαμαρτυρία από την αρμόδια και ικανή για σύναψη ΣΣΕ, επιμέρους εργοδοτική επιχείρηση και μάλιστα με την σιωπηρή συγκατάθεσή της, δημιουργεί την εδραία πεποίθηση στην εργατική πλευρά ότι η απαιτούμενη πληρεξουσιοδότηση υπάρχει³⁷⁴. Η επίκληση της ανάγκης να λάβει η πληρεξουσιοδότηση τον έγγραφο τύπο, λόγω του εγγράφου των ΣΣΕ, δεν ανατρέπει την ύπαρξη φαινόμενης πληρεξουσιότητας. Σύμφωνα με την ορθή συσταλτική ερμηνεία της επίδικης διάταξης ΑΚ 217 παρ. 2, η αρχή ότι η δικαιοπραξία για την παροχή πληρεξουσιότητας περιβάλλεται τον τύπο που απαιτείται για την κύρια δικαιοπραξία αδρανεί όταν ματαιώνεται ο σκοπός της. Έχει χαρακτηριστικά διατυπωθεί ότι «όταν το άτυπον της πληρεξουσιοδοτήσεως δεν δημιουργεί κίνδυνον ματαίωσης του σκοπού, δια τον οποίον υποβάλλει ο νόμος εις τύπον την κύριαν δικαιοπραξίαν»³⁷⁵, οπότε η τήρηση του τύπου περιορίζεται στην κύρια δικαιοπραξία.

³⁷² Στην περίπτωση αυτή αντικείμενο διαπραγμάτευσης αφορούν ζητήματα που άπτονται στις συγκεκριμένες σχέσεις εργασίας.

³⁷³ Μάλιστα, η ενοποίησή αυτή επιδιώκεται ελεύθερα από την μητρική επιχείρηση, χωρίς να υπάρχει η θεμιτή απεργιακή πίεση.

³⁷⁴ **Βλ. γενικότερα Δωρή**, σε Γεωργιάδη – Σταθόπουλου, άρθρα 216-217, αριθμ. 12 επ. ως προς την έννοια της πληρεξουσιότητας ανοχής ως εκδήλωση φαινόμενης πληρεξουσιότητας, ειδικότερα για την εμφάνιση του ζητήματος στους ομίλους επιχειρήσεων **βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 155, **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 312.

³⁷⁵ **Βλ. Δωρή**, ό.π., σελ. 371.

6) Η υποχρέωση της μητρικής επιχείρησης για ενιαία διαπραγμάτευση – Η άρνηση διαπραγμάτευσης για πολυμελή ΣΣΕ και σύναψης ενοχικής συλλογικής συμφωνίας από τη μητρική ως καταχρηστική συμπεριφορά.

α) Από όλη την προηγηθείσα ανάλυση προκύπτει η υποχρέωση καλόπιστης διαπραγμάτευσης της μητρικής επιχείρησης με την εργατική πλευρά κατά την έννοια του άρθρου 4 του ν. 1876/90, συνοδευόμενη από την υποχρέωση παροχής όλων των απαραίτητων στοιχείων και μεγεθών, που είναι κρίσιμα για τη διαφώτιση της εργατικής πλευράς³⁷⁶. Αν η εργατική πλευρά αρνηθεί να διαπραγματευθεί, η εργατική πλευρά έχει αφενός αξίωση αποζημίωσης³⁷⁷ και αφετέρου δυνατότητα προσφυγής στη μεσολάβηση και στη διαιτησία³⁷⁸. Για να αξιοποιηθούν από την εργατική πλευρά οι διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας απαιτείται αμφοτέρωτα τα μέρη να έχουν ικανότητα και αρμοδιότητα για σύναψη ΣΣΕ³⁷⁹. Συνεπώς, για να συναφθεί πολυμελής ΣΣΕ, προκύπτει ανάγκη εξουσιοδότησεως και για την εργατική πλευρά, προφανώς της συνδικαλιστικής οργάνωσης που καταστατικά καλύπτει τους εργαζομένους σε όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου³⁸⁰. Σε περίπτωση που δεν συντρέχει η απαιτούμενη κατά νόμο δικαιοπρακτική ικανότητα, η έλλειψη της οποίας δεν θεραπεύεται με την ύπαρξη πληρεξουσιοδοτήσεως³⁸¹, η συλλογική συμφωνία μπορεί να διασωθεί, αν η αντιπροσώπευση της μη ικανής για σύναψη ΣΣΕ οργάνωσης θεωρηθεί κατά μετατροπή (ΑΚ 182) ότι αποβλέπει σε σύναψη ενοχικής συλλογικής συμφωνίας, ως γνήσιας σύμβασης υπέρ τρίτου³⁸². Αν προκριθεί αυτή η λύση, ο εργαζόμενος στις συγκεκριμένες θυγατρικές επιχειρήσεις δύνανται να απαιτήσουν από τη μητρική επιχείρηση την εκπλήρωση των υποχρεώσεων από την πολυμελή ΣΣΕ³⁸³. Η υποχρέωση της μητρικής επιχείρησης για ενιαία διαπραγμάτευση δεν θα αναιρούταν, ακόμη και αν

³⁷⁶ Τέτοιες πληροφορίες φυσικά συνιστούν η οικονομική κατάσταση, η πολιτική απασχόλησης και προσωπικού σε όλες τις επιχειρήσεις του ομίλου, ως οργανικές συνιστώσες μιας ενιαίας δυναμικής.

³⁷⁷ **Βλ. Παπαδημητρίου**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυση διαφορών εργασίας, σελ. 37 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 140 επ.

³⁷⁸ Αυτό θα συμβεί καθόσον η εργατική πλευρά θα θεωρήσει και θα επικαλεστεί τη διαδικασία διαπραγμάτευσης ως αποτύχουσα, άρθρα 15 επ. του ν. 1876/90, η σχετική ανάλυση με πειστική επιχειρηματολογία σε **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 145 επ.

³⁷⁹ **Βλ. Παπαδημητρίου**, ό.π., σελ. 30 και 89 επ.

³⁸⁰ Έτσι η συνδικαλιστική εργατική οργάνωση θα πρέπει και κατά το στάδιο της μεσολάβησης και διαιτησίας να είναι εφοδιασμένη με τις αντίστοιχες πληρεξουσιοδοτήσεις, αφού λειτουργεί σαν κοινός αντιπρόσωπος.

³⁸¹ **Βλ. σχετικά Δωρή**, ό.π., άρθρο 231 αριθμ. 5, σελ. 362 αλλά και **Ασπρογέρακα – Γρίβα**, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, σελ. 392 επ.

³⁸² **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 95 επ.

³⁸³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

ο όμιλος επιχειρήσεων προχωρούσε σε χωριστές συλλογικές διαπραγματεύσεις με τις επιμέρους θυγατρικές επιχειρήσεις³⁸⁴. Άλλωστε, η αποκεντρωμένη διαπραγμάτευση θα υποδείκνυε επί της ουσίας την ταυτότητα του ομίλου ως επιχειρηματικής δομής και τον de facto ρόλο της μητρικής ως κοινού εργοδότη, όμως θα εξακολουθούσε να εμφανίζει έντονη σημασία η εργατική αξίωση για ενιαία διαπραγμάτευση. Επί παραδείγματι, εργασιακά θέματα που αφορούν το σύνολο των εργαζομένων στον όμιλο, δεν μπορούν να ρυθμιστούν αποσπασματικά αλλά απαιτούν ενιαία ρύθμιση³⁸⁵.

β) Η επίκληση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου των θυγατρικών αφορά μόνον την έλλειψη ικανότητας της μητρική επιχείρηση και της πρωτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για σύναψη ΣΣΕ σε επίπεδο ομίλου ως αυτοτελούς ΣΣΕ, μη προβλεπόμενης από το νόμο. Συνεπώς, η αυτοτέλεια του νομικού προσώπου δεν μπορεί να αντιταχθεί κατά της αξίωσης της εργατικής πλευράς για κεντρική διαπραγμάτευση και σύναψη πολυμελούς ΣΣΕ. Η άρνηση συμμετοχής της μητρικής επιχείρησης σε μια τέτοια διαπραγμάτευση θα συνιστούσε αντεργατική αλλά και εμφανώς καταχρηστική συμπεριφορά³⁸⁶. Συνιστά εμφανής περίπτωση προσβολής της αρχής του φαινόμενου δικαίου ή της εμπιστοσύνης, ιδίως όπως εκδηλώνεται με την αναφερθείσα πληρεξουσιότητα ανοχής, η προβολή της έλλειψης πληρεξουσιότητας για διαπραγμάτευση και σύναψη πολυμελούς ΣΣΕ. Ιδίως, όταν υπάρχει πληρεξουσιότητα από τις θυγατρικές για διαπραγμάτευση σε επίπεδο μεμονωμένων επιχειρήσεων³⁸⁷.

γ) Ενδιαφέρον αναπτύσσει και η άρνηση της μητρικής για ενιαία διαπραγμάτευση και αναφορικά με την ενοχική συλλογική συμφωνία. Η άρνηση αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί καταχρηστική άρνηση της αρνητικής συμβατικής ελευθερίας καθώς θέτει σε κίνδυνο την τυπική εργασιακή προστασία (ΑΚ 281 και 919)³⁸⁸. Σε περίπτωση που η συμπεριφορά της μητρικής κριθεί παράνομη ως καταχρηστική, πρέπει να αρθεί η προσβολή και να αποκατασταθεί η ζημία της εργατικής πλευράς κατά τις γενικές

³⁸⁴ Το αποτέλεσμα στη διασπασμένη αυτή διαπραγμάτευση θα ήταν η σύναψη πλειόνων επιμέρους επιχειρησιακών ΣΣΕ.

³⁸⁵ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π., σελ. 96 επ.

³⁸⁶ Η καταχρηστικότητα της συμπεριφοράς της μητρικής επιχείρησης είναι ακόμη εντονότερη σε περίπτωση που η πρακτική της κοινής εκπροσώπησης των θυγατρικών από την μητρική συνεχίζεται σε επίπεδο αποκεντρωμένων επιχειρήσεων.

³⁸⁷ Μία τέτοια αντιφατική συμπεριφορά έχει σαν στόχο την υπονόμηση της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο ομίλου και της κοινής συνδικαλιστικής εκπροσώπησης της εργατικής πλευράς.

³⁸⁸ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π., σελ. 98 επ.

διατάξεις του Αστικού Κώδικα³⁸⁹. Επιπλέον, θα πρέπει να αξιωθεί όχι μόνο διαπραγμάτευση από πλευράς μητρικής επιχείρησης αλλά και υποχρέωση σύναψης της ενοχικής συλλογικής συμφωνίας³⁹⁰. Η σχετική εργοδοτική άρνηση εγείρει και τη σχετική εργατική αγωγή για καταδίκη της σε δήλωση βουλήσεως, που θεωρείται ότι έγινε με την τελεσιδικία της καταδικαστικής απόφασης³⁹¹. Ο προσδιορισμός του περιεχομένου της συμφωνίας, που υποκαθιστά την ελλείπουσα δήλωση της εργοδοτικής πλευράς και θα επέλθει με την καταδικαστική απόφαση³⁹² θα γίνει με βάση τα υπό διαπραγμάτευση ζητήματα που επέλεξε η εργατική πλευρά. Κρίσιμα θα πρέπει να αξιολογηθούν όλα τα ζητήματα της εργασιακής σχέσης που απαιτούν ενιαία ρύθμιση, διασφαλίζουν την θέση των εργαζομένων και τους προστατεύουν από μη τυπικούς κινδύνους που εγκυμονεί η όλη λειτουργία και δράση των ομίλων³⁹³.

ΣΤ) Η απεργία αλληλεγγύης στους ομίλους επιχειρήσεων.

ι) Η ιδιομορφία της πολυεθνικής επιχείρησης ως πεδίου εργατικών αγώνων.

Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις³⁹⁴ συνιστούν υπερεθνικές οικονομικές δομές³⁹⁵, είναι κατά κανόνα οργανωμένες σύμφωνα με το πρότυπο των ομίλων υποτελών

³⁸⁹ **Βλ. Σταθόπουλου**, ό.π., σελ. 217 αλλά και **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 71 επ.

³⁹⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 65 επ.

³⁹¹ **Βλ. Ποδηματά**, Η καταδίκη σε δήλωση βουλήσεως κατά το άρθρο 949 ΚΠολΔ, **Μακρίδου** Δικονομία εργατικών διαφορών, **Σταθόπουλου**, ό.π., σελ. 58 επ.,

³⁹² **Βλ. Μακρίδου**, ό.π., σελ. 106 επ., **Ποδηματά**, ό.π., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 99 επ., **Άνθιμου**, Η κατανομή του βάρους απόδειξης στη διαδικασία των εργατικών διαφορών, Δ 1997, 990 επ.

³⁹³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π. Τέτοια ζητήματα είναι κυρίως εκείνα που αφορούν την μετακίνηση των εργαζομένων εντός του ομίλου, την οικονομική πολιτική του ομίλου και την αλληλεπίδρασή της με το καθεστώς εργασίας ή και τη διασφάλιση των συνδικαλιστικών και συμμετοχικών δικαιωμάτων. Σε κάθε περίπτωση, τα σχετικά θέματα ιεραρχούνται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, οι οποίες και έχουν την καλύτερη γνώση του χώρου και των αναγκών των εργαζομένων.

³⁹⁴ **Βλ. Νέστορος**, Εθνικό δίκαιο και πολυεθνικές επιχειρήσεις, Δίκαιο και πολιτική, 5/1983, σελ. 37 επ, **Φατούρου**, Διεθνικές επιχειρήσεις, Δίκαιο και πολιτική, 5/1983, σελ. 200 επ., **Μπρεδήμα**, Διεθνές Οικονομικό Δίκαιο, Δίκαιο και πολιτική, σελ. 31 επ., **Στάγκου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις, Κράτη – Έθνη και Διεθνές Σύστημα, Δίκαιο και Πολιτική, 5/1983, σελ. 51 επ., **Τζουγανάτου**, Οι κώδικες συμπεριφοράς πολυεθνικών επιχειρήσεων και η σχέση τους με το διεθνές δίκαιο, Αφιέρωμα στον Α. Γάζη, 1994, σελ. 745 επ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ο ορισμός του Κώδικα Συμπεριφοράς των Πολυεθνικών Επιχειρήσεων του ΟΗΕ, σύμφωνα με τον οποίο ως διεθνική ορίζεται η επιχείρηση που «περιλαμβάνει μονάδες σε δύο ή περισσότερες χώρες, άσχετα από τη νομική τους μορφή και τις περιοχές που αναπτύσσουν τη δράση τους, η επιχείρηση λειτουργεί υπό σύστημα λήψεως αποφάσεως και οι μονάδες συνδέονται λόγω ιδιοκτησίας είτε με άλλους τρόπους και μία ή περισσότερες από αυτές είναι σε θέση να ασκήσει σημαντική επιρροή στις δραστηριότητες των άλλων και ιδίως να μοιράζεται μαζί τους πόρους, γνώσεις και ευθύνες.

³⁹⁵ **Βλ. Τζουγανάτου**, Πρόβλημα νομικού ελέγχου των πολυεθνικών επιχειρήσεων, ανάπτυπο από το αφιέρωμα στον Κ. Ρόκα, σελ. 33 επ.

επιχειρήσεων ή ομίλων με εξουσιαστική δομή³⁹⁶. Πέρα από την ήδη αναλυθείσα διάσταση επιχειρηματικής πραγματικότητας και δικαιικής της απεικόνισης, το καθοριστικό στοιχείο στους ομίλους επιχειρήσεων είναι η υπερόρια αξιοποίηση της οργανωτικής τους δομής³⁹⁷³⁹⁸. Αξίζει να σημειωθεί και ότι το τεράστιο χάσμα ανάμεσα στο βασικά εθνοκεντρικά οργανωμένο εργατικό δίκαιο³⁹⁹ και τη δυναμική παγκοσμιοποίησης των οικονομικών σχέσεων εξακολουθεί να υφίσταται. Έτσι, η μεν επιχείρηση διεθνοποιείται ενώ τα μέλη της ως αυτόνομα νομικά πρόσωπα εντάσσονται στις έννομες τάξεις των χωρών τους και έχουν εθνική υπόσταση⁴⁰⁰. Όπως πολύ εύστοχα έχει επισημανθεί «η έλλειψη συντονισμού των εθνικών ρυθμίσεων εξυπηρετεί ουσιαστικά την ελευθερία κινήσεων των πολυεθνικών επιχειρήσεων αφού η κάθε χώρα εγκατάστασής τους μπορεί μόνη της να επηρεάσει τη συμπεριφορά των οικονομικών μονάδων που υπάγονται στη σφαίρα δικαιοδοσίας τους, αλλά όχι και τη συνολική συμπεριφορά της επιχείρησης⁴⁰¹. Στα παραπάνω πλαίσια ο εκτοπισμός της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου συνεπαγεται την ίδια στιγμή και την υπέρβαση των ορίων του εθνικού δικαίου⁴⁰². Με τον τρόπο αυτό και η αναζήτηση του σκιάδους εργοδότη γίνεται ακόμη πιο δυσχερής και οι κίνδυνοι αποσταθεροποίησης του εθνικού συστήματος εργατικού δικαίου, ιδίως του συλλογικού και των σχετικών με την απεργία αλληλεγγύης διατάξεων, οι οφειλόμενοι στην de facto διάσπαση της εργοδοτικής ιδιότητας, καθίστανται οξύτεροι⁴⁰³. Παράλληλα, η δυσπόστατη, διεθνική και εθνική φύση των πολυεθνικών ομίλων επιχειρήσεων, δεν αμφισβητεί τον κυρίαρχο ρόλο του υπερεθνικού στοιχείου, αλλά εγγυάται την περαιτέρω αναπαραγωγή και ενίσχυσή του

³⁹⁶**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 10-03-1987, σελ. 4, **Γεωργακόπουλου**, Εγχειρίδιο Εμπορικού Δικαίου, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις, σελ. 12 επ., **Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 124 επ. Πρόκειται με άλλα λόγια για τους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων (ΠΟΕ).

³⁹⁷**Βλ. Φατούρου**, ό.π., σελ. 206 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 17 επ., **του ίδιου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις εθνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 40 επ.

³⁹⁸ Οι πολυεθνικές επιχειρήσεις αποτελούν «την κινητήρια δύναμη του διαρκώς ογκούμενου ρεύματος διεθνοποίησης των οικονομικών σχέσεων». **Έτσι ακριβώς σε Τραυλό – Τζανετάτου**, Εργασιακές Σχέσεις με στοιχεία αλλοδαπότητας – Επίκαιροι εργατοδιεθνολογικοί προβληματισμοί, ΕΕργΔ 50, 339 επ.

³⁹⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το δικαίωμα πληροφόρησης των συμβουλίων εργαζομένων και η υπερόρια εφαρμογή του (άρθρο 13 παρ. 1 και 2 ν. 1767/1988), ΕΕργΔ 2013, σελ. 258 επ.

⁴⁰⁰**Βλ. Τζουγανάτου**, Οι κώδικες συμπεριφοράς πολυεθνικών επιχειρήσεων και η σχέση τους με το διεθνές δίκαιο, σε: Αφιέρωμα στον Α. Γάζη, 1994, σελ. 746 επ.

⁴⁰¹**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, σελ. 4, **Φωτέα**, Η πολυεθνική εταιρεία και η εξέλιξη προς την πολυεθνική απεργία, ΕΕργΔ 34, σελ. 1377 επ.

⁴⁰²**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις εθνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 43 επ., **Φωτέα**, ό.π., σελ. 1340 επ.

⁴⁰³**Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Ο δανεισμός εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 89 επ.

με αποτέλεσμα οι όμιλοι επιχειρήσεων να θεωρούνται κατεξοχήν διεθνικό μόρφωμα⁴⁰⁴. Για αυτό το λόγο ο πραγματικός εργοδότης, ευρισκόμενος εκτός εθνικών ορίων, είναι τελείως δυσεύρετος, με συνέπεια απεργία που διεξάγεται σε επιχείρηση του πολυεθνικού όμιλου να μην μπορεί να τον απειλήσει ουσιαστικά⁴⁰⁵. Επιπλέον, αξιοποιώντας την πολυπλόκαμη οργανωτική της δομή, η πολυθνική επιχείρηση, έχει τη δυνατότητα ελιγμών για την αντιμετώπιση μιας απεργίας, που μπορεί να την οδηγήσει όχι μόνο στην αχρήστευση, αλλά και στην απώλεια της θέσης εργασίας των απεργών. Η πολυεθνική επιχείρηση μπορεί αφενός να περιορίσει την παραγωγή στην επιχείρηση όπου διεξάγεται η απεργία, ταυτόχρονα να αυξάνει ραγδαία τον κύκλο εργασιών σε ομοειδείς επιχειρήσεις⁴⁰⁶. Επίσης, η εργοδοσία έχει τη δυνατότητα να επιβάλλει υπερωρίες, πρόσθετη χρονικά εργασία, εντατικοποιημένα συστήματα εργασίας, ακόμα και με την πρόσληψη πρόσθετου (απεργοσπαστικού) προσωπικού⁴⁰⁷. Τέλος, ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να μεταφέρει τμήμα ή ακόμα και το σύνολο της πληττόμενης από την απεργία παραγωγή σε άλλη χώρα, προχωρώντας ακόμη και σε κλείσιμο επιχειρήσεων, αν κάτι τέτοιο συμφέρει τον όμιλο επιχειρήσεων⁴⁰⁸.

⁴⁰⁴ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις εθνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 44επ.

⁴⁰⁵ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 120 επ., όπου ο συγγραφέας παρατηρεί ότι ο κίνδυνος αυτός γίνεται εντονότερος όταν το καθοδηγητικό κέντρο της επιχείρησης, κρυμμένο σε άλλη χώρα, είναι δυσεύρετο και συχνά «αόρατο».

⁴⁰⁶ Σαφέστατα και είναι ενδεικτικό το παράδειγμα της Pirelli. Κατά τη διάρκεια μαζικής και μακρόχρονης απεργίας στην Pirelli Τουρκίας, η διοίκηση του εργοστασίου στο υποκατάστημα της Γερμανίας ζητούσε διαρκώς από τους εκεί εργαζόμενους αύξηση της παραγωγής. Δίχως την ύπαρξη επικοινωνίας με τους απεργούς, οι Γερμανοί εργαζόμενοι πληροφορήθηκαν πολύ καθυστερημένα ότι επί της ουσίας υλοποιούσαν απεργοσπαστικές πρακτικές της εργοδοσίας και παράλληλα υπονόμειαν τον αγώνα των απεργών συναδέλφων τους άθελά τους. Η περίπτωση αυτής της πολυεθνικής επιχείρησης αναδεικνύει τον καθοριστικό ρόλο που έχει η ύπαρξη υπερεθνικών οργάνων των εργαζομένων για καλύτερη παρακολούθηση των εξελίξεων και καλύτερη γνώση του χώρου, αλλά και την ανάγκη ανασύνταξης του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος.

⁴⁰⁷ Με τον τρόπο αυτό ουσιαστικά παρακάμπτει τυχόν διατάξεις εθνικών δικαίων περί απαγόρευσης πρόσληψης απεργοσπαστών, κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας (βλ. άρθρο 22 παρ. 1 ν. 1264/1982).

⁴⁰⁸ Χαρακτηριστική για τη χώρα μας υπήρξε η περίπτωση της επιχείρησης «Pirelli Hellas AE – Βιομηχανία επισώτρων και προϊόντων ελαστικών», μέλους του όμιλου Pirelli, που για να αντιδράσουν σε δυναμική και διαρκείας απεργία των εργαζομένων, η οποία συνοδευόταν και από κατάληψη των εργασιακών χώρων, απόφασισε το κλείσιμο του εργοστασίου στην Πάτρα και τη μεταφορά σε πιο ευνοϊκό οικονομικά και εργασιακά περιβάλλον για το μεγάλο κεφάλαιο. Το παράδειγμα αυτό μέχρι και σήμερα αξιοποιείται στην πολιτική και συνδικαλιστική αντιπαράθεση ως επιχείρημα ότι δήθεν οι απεργίες κλείνουν τα εργοστάσια, βλ. ΠολΠρΠατρών 601, 951/1991, ΕΕργΔ 51, σελ. 476 επ., ΜΠρΠατρών 487/1992, ΕΕργΔ 51, σελ. 838.

Οι κλασικές μορφές των γνήσιων απεργιών αλληλεγγύης συνιστούν απεργιακούς αγώνες⁴⁰⁹, όπου η υποστήριξη παρέχεται κατά ενός εργοδότη, που τόσο νομικά όσο και πραγματικά αποτελεί *extraneus*. Αυτό σημαίνει ότι η απεργία αυτή δεν μπορεί ούτε να επηρεάσει την κύρια απεργία, ούτε επιδιώκει κάποια επιμέρους οφέλη από την έκβασή της⁴¹⁰. Στην απεργία αλληλεγγύης στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων ο πραγματικός αποδέκτης της απεργίας δεν είναι ουδέτερος, αλλά αποτελεί μέλος ενιαίας επιχειρηματικής και οργανωτικής δομής. Στην περίπτωση που η απεργία αλληλεγγύης στοχεύει την επιχείρηση που διοικεί τον όμιλο, αποτελεί το καθοριστικό εκείνο κέντρο εξουσίας που λαμβάνει αποφάσεις για το εργασιακό καθεστώς των υπολοίπων θυγατρικών επιχειρήσεων και άρα και εκείνης που αποτελεί πεδίο διεξαγωγής της απεργίας αλληλεγγύης, ο τελικός αποδέκτης είναι ουσιαστικά κοινός⁴¹¹. Με τον απεργιακό αυτό αγώνα πραγματώνεται ένα είδος υπερεθνικής «εργασιακής – αγωνιστικής υπέρβασης» της νομικής προσωπικότητας της εγχώριας επιχείρησης, με σαφέστατο στόχο τον περιορισμό της διάστασης ανάμεσα στην ενιαία οικονομική πραγματικότητα και στο νομικό κατακερματισμό της⁴¹². Κατ' ουσίαν ο πολυεθνικός όμιλος επιχειρήσεων συνιστά τον άτυπο - ουσιαστικό εργοδότη, ενώ η εταιρεία – μέλος του ομίλου τον τυπικό – νομικό εργοδότη. Για όλους τους παραπάνω γίνεται κατανοητή η μεγάλη σημασία της παραμέρισης της νομικής προσωπικότητας των επιμέρους θυγατρικών επιχειρήσεων στην απεργία αλληλεγγύης⁴¹³.

ii) Η ρύθμιση του άρθρου 19 παρ. 1β του ν. 1264/1982.

α) Το αξιολογικό – τελεολογικό πλαίσιο.

Όπως ήδη αναφέρθηκε στο ελληνικό συλλογικό εργατικό δίκαιο ρυθμίζεται η ανάγκη διασφάλισης του απεργιακού δικαιώματος Ελλήνων εργαζομένων σε πολυεθνικές

⁴⁰⁹ **Βλ. Λεβέντη**, Εργατική Νομοθεσία Α', 1986, σελ. 305, όπου εύστοχα θεωρεί τις απεργίες αυτές κανονική μορφή διεκδικητικής απεργίας, **Βάγια**, Η άσκηση του δικαιώματος απεργίας, σελ. 14 επ., **Παπασταύρου**, Απεργία, 1995, σελ. 49 επ., **Ντάσιου**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/II 1984, σελ. 832 επ.

⁴¹⁰ **Βλ. αντί όλων Καρακατσάνη**, ό.π., σελ. 261, όπου υποστηρίζει ότι ανεξάρτητα από την προσδοκία ιδίου οφέλους, η απεργία αλληλεγγύης θα πρέπει τουλάχιστον να είναι σε θέση να βοηθήσει την κύρια απεργία, δεχόμενος ότι κάτι τέτοιο συμβαίνει αν στρέφεται αυτή κατά «μη ουδέτερου» εργοδότη, **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 307.

⁴¹¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 58 επ.

⁴¹² **Βλ. Λιακόπουλου**, ό.π., σελ. 163, υποσημείωση 117, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Πολυεθνικές Επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», σελ. 4

⁴¹³ Αυτή η γνώμη διατυπώθηκε πρώτα από τον **Kahn – Freund**, σε: *Colloque*, σελ. 203 επ.

επιχειρήσεις⁴¹⁴. Για να επιτευχθεί το αξιολογικό αποτέλεσμα ο έλληνας νομοθέτης αξιοποίησε τη μέθοδο των ουσιαστικών κανόνων του εργατικού διεθνούς δικαίου λόγω του ισχυρού δεσμού αυτής της απεργιακής μορφής με την ελληνική κοινωνικοοικονομική συνταγματική τάξη⁴¹⁵. Διασφαλίζεται έτσι το δικαίωμα αυτό ως εκδήλωση αλληλεγγύης για τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, συνδικαλιστικών και ασφαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων⁴¹⁶. Ως ειδικότερη έκφανση της απεργίας αλληλεγγύης με υπερεθνική διάσταση και δυναμική αναγνωρίζει ρητά την απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Πιο συγκεκριμένα «το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να ασκηθεί και ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων επιχειρήσεων ή εκμεταλλεύσεων που εξαρτώνται από πολυεθνικές επιχειρήσεις προς εργαζομένους σε επιχειρήσεις και εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας της πολυεθνικής επιχείρησης και εφόσον η έκβαση της απεργίας των τελευταίων θα έχει άμεσες επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των πρώτων»⁴¹⁷. Η απεργία αυτή έχει αξιολογηθεί ως μία μορφή εθνικής απεργίας⁴¹⁸,

⁴¹⁴ Βλ. **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 835 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 10-3-1987, σελ. 4, **του ίδιου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 87 επ., **Λεβέντη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 666 επ., του ίδιου, ΝοΒ 1984, σελ. 246 επ., **Παπασταύρου**, ΔΕΝ 2006, σελ. 344 επ. Παλιότερα, η νομολογία επηρεασμένη από το γαλλικό κυρίως δίκαιο και την ορολογία «απεργία συμπάθειας», χαρακτήριζε ως απεργίες αλληλεγγύης και απεργίες που διεκδικούσαν επαναπρόσληψη μισθωτών που απολύθηκαν λόγω συνδικαλιστικής δράσης ή επειδή διεκδίκησαν νόμιμα δικαιώματα, ενώ αυτή συνιστά μία διεκδικητική απεργία, καθόσον επιδιώκει την προαγωγή των κοινών συνδικαλιστικών ή εργασιακών συμφερόντων.

⁴¹⁵ Βλ. **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 923, κατά τον οποίο η έννοια της συλλογικής διαφοράς «διεθνοποιείται», καθώς καταλαμβάνει και έννομες σχέσεις που εμφανίζουν στοιχεία αλλοδαπότητας και έτσι αποφεύγεται η αναζήτηση του εφαρμοστέου δικαίου για να κριθεί αν μία απεργία με υπερεθνική διάσταση είναι νόμιμη ή όχι.

⁴¹⁶ Βλ. **Καρακατσάνη**, ό.π., σελ. 261 επ., **Λεβέντη**, Εργατική Νομοθεσία, Α', 1986, σελ. 305 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 826 επ., **Κυρίτση**, Ο χαρακτηρισμός της απεργίας ως νομίμου ή παρανόμου, σελ. 192 επ., **Παπασταύρου**, Η απεργία, σελ. 48 επ., Βάγια, ΕΕργΔ 1982, σελ. 715 επ., **Δημητρακάκη**, Η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, σελ. 60, **Γαροφαλλίδη**, Το δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων, σελ. 39 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, σελ. 17 επ. όπου και αξιολόγηση της απεργίας αλληλεγγύης στα δίκαια των διάφορων χωρών

⁴¹⁷ Βλ. **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 307 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 834 επ. αλλά και 920 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, ΕΕργΔ 51, σελ. 302, υποσημείωση 2, άλλωστε από την ορθή τελολογική και ερμηνευτική προσέγγιση της ρύθμισης αυτής αλλά και της ένταξής της στο Σύνταγμα (άρθρο 23) αλλά και στο ισχύον στη χώρα μας διεθνές εργατικό δίκαιο (87 ΔΕΣ άρθρο 5, ΕΚΧ άρθρα 5 και 6, ΔΣΟΚΠΔ άρθρο 8, Σύμβαση ΕΟΚ άρθρα 118 και 118 Β) προκύπτει αναντίρρητα η βασική νομιμότητα των απεργιών αλληλεγγύης και έξω από το πλαίσιο δράσης ΠΟΕ, ανεξάρτητα από ενδεχόμενες διαφοροποιήσεις ως προς τους όρους νομιμότητας. Θα ήταν πράγματι παράλογο να αναγνωρίζεται σε τόσα θεμελιώδη διεθνή κείμενα και νομικά δεσμευτικά, αυξημένης μάλιστα τυπικής ισχύος η διεθνής διάσταση και σημασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και να απορρίπτεται μια αντίστοιχη προστασία στο πεδίο της αγωνιστικής απεργιακής αντιπαράθεσης. Άλλωστε, η διεθνιστική αλληλεγγύη και οργάνωση του συνδικαλιστικού κινήματος είναι η μόνη απάντηση στη διεθνοποίηση του κεφαλαίου.

⁴¹⁸ Πρέπει να τονιστεί και ότι λόγος που υπήρξε ξεχωριστή ρύθμιση για τους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων ήταν αναμφίβολα και η προβληματική και οι δυσκολίες που προκαλεί το ακανθώδες ζήτημα της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου της θυγατρική επιχείρησης στο πλαίσιο του ομίλου,

όπου το στοιχείο της αλλοδαπότητας εκφράζει απλώς την δυναμική των ελληνικών εργασιακών σχέσεων, εκείνων ιδίως εντός των πολυεθνικών επιχειρήσεων⁴¹⁹ που, όπως είπαμε, δρουν κυρίως ως όμιλοι εξουσιαστικής δομής⁴²⁰. Σίγουρα αυτή η μορφή απεργίας συμβάλλει και στην ενίσχυση της θέσης των εργαζομένων στους ομίλους επιχειρήσεων και τους προστατεύει από τυχόν υπονομευτική δράση των ομίλων στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Καταλήγουμε έτσι και στο συμπέρασμα ότι η προκήρυξη απεργίας για την προώθηση ημεδαπών συμφερόντων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις αποτελεί καίρια συνιστώσα του δικαιώματος απεργίας και προστατεύεται συνταγματικά⁴²¹. Υπο το πρίσμα αυτό η ρύθμιση του άρθρου 19 παρ. 1 β' του ν. 1264/1982 αποτελεί και υλοποίηση της θεμελιακής συνταγματικής επιταγής για αποτελεσματική προστασία του συνδικαλιστικού δικαιώματος ως «δικαιώματος χειραφέτησης των εργαζομένων μέσω αλληλεγγύης».⁴²² Ταυτόχρονα αποτελεί ενδυνάμωση του προστατευτικού χαρακτήρα του διεθνούς εργατικού δικαίου και ικανοποιεί το αίσθημα προώθησης λύσεων στο πλαίσιο κανόνων ουσιαστικού δικαίου.

ii) Οι προϋποθέσεις νομιμότητας

Σίγουρα η ρυθμιστική παρέμβαση του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 αποτελεί μια φιλεργατική και τολμηρή σύλληψη, όμως το ρυθμιστικό της περιεχόμενο είναι αφενός

κάτι που κατά μία γνώμη συνιστά ειδική νομοθετική αντιμετώπιση μιας κατηγορίας ημεδαπών απεργιών με υπερεθνική εμβέλεια, **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Οι απεργίες αλληλεγγύης στις πολεμικές επιχειρήσεις, σελ. 89-90 υποσημείωση 7. Οι απεργίες διεθνούς αλληλεγγύης με την κυριολεκτική τους έννοια υπάγονται σε μία διεθνή αντίληψη της βασικής αντίθεσης κεφαλαίου και εργασίας, συνδεδεμένη ιστορικά με το συνδικαλιστικό κίνημα και, κατά την ορθότερη άποψη εντάσσονται στη συνταγματικά συγκροτημένη δυναμική προστασίας του συνδικαλιστικού δικαιώματος, άρα η προστασία τους προκύπτει απευθείας από το Σύνταγμα, **βλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 922 επ. Υπέρ της αναγνώρισης των απεργιών διεθνούς αλληλεγγύης τάσσεται **και ο Λεβέντης**, ό.π., σελ. 308, κάτω όμως υπό αυστηρές προϋποθέσεις, άλλη άποψη περί μη αναλογικής μεταφοράς και ερμηνείας των παραπάνω προϋποθέσεων **σε Τραυλό – Τζανετάτο, ό.π.** Έχει αξία να σημειωθεί και ότι η αλληλεγγύη και ως νομική αρχή ακόμα αποτελεί στη χώρα μας τον ακρογωνιαίο λίθο του συνταγματικού συστήματος οργάνωσης του συνδικαλιστικού δικαιώματος και των συναφών θεσμών, **βλ. ενδεικτικά Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 225 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της επιχείρησης, σελ. 223 επ.

⁴¹⁹ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, σελ. 4, **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 83 επ.

⁴²⁰ **βλ. Λυμπερόπουλου**, Ανατομία των πολυεθνικών επιχειρήσεων, σελ. 30 επ., **του ίδιου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις, Συνδικαλιστική επιθεώρηση, 1987, σελ. 49 επ., **Γιαννίτση**, Οι ξένες τράπεζες στην Ελλάδα, σελ. 59 και 99 επ. **αλλά και Νεστορος**, σε: Δίκαιο και Πολιτική, 5/1983, σελ. 37 επ.

⁴²¹ **βλ. Κουκιάδη, ό.π.**, σελ. 498, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 17 επ. και **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 836 επ.

⁴²² **βλ. Βάη**, Το συνδικαλιστικό δικαίωμα, σελ. 234 επ., **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 308 και **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της επιχείρησης, σελ. 230 επ., **του ίδιου**, ΕΕργΔ 50, σελ. 347 επ.

αρκετά περιορισμένο και αφετέρου η πρόβλεψη αρκετά αυστηρών προϋποθέσεων περιόρισε αρκετά τον τελολογικό της ορίζοντα. Οι αυστηρές προϋποθέσεις που απαιτούνται για να υπάρχει νομιμότητα της απεργίας, ήγειρε αυστηρή κριτική ως προς τη συνταγματικότητά της⁴²³. Συνεπώς, μία απεργία αλληλεγγύης ακόμη και αν δεν δέχεται έμμεσο έλεγχο νομιμότητας από το αλλοδαπό δίκαιο, εντούτοις κατά βάση θα κριθεί από το ελληνικό δίκαιο ως παράνομη αν: α) δεν έχει προηγηθεί κύρια απεργία⁴²⁴, β) η έκβαση της κύριας απεργίας δεν θα έχει άμεσες, ευνοϊκές επιπτώσεις στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των Ελλήνων εργαζομένων⁴²⁵ και γ) η κήρυξη της απεργίας έγινε από συνδικάτο της θυγατρικής επιχείρησης και όχι από την ΓΣΣΕ⁴²⁶.

iii) Το πεδίο εφαρμογής

Η ρύθμιση του άρθρου 19 παρ. 1β' του ν. 1264/1982 δεν αποτελεί μία ιδιαίτερα σαφής και ακριβής ρύθμιση, με αποτέλεσμα η θεωρία να καλείται να ερμηνεύσει αρχικά το πρωταρχικό πεδίο εφαρμογής της.

α) Η εθνικότητα της πολυεθνικής επιχείρησης ως κριτήριο προσδιορισμού

αα) Η γραμματική ερμηνευτική εκδοχή

Από την απλή γραμματική ερμηνεία της επίμαχης ρύθμισης προκύπτει το συμπέρασμα ότι για την υπαγωγή μιας απεργίας αλληλεγγύης στο πεδίο εφαρμογής της αρκεί αυτή να εκπληρώσει το σκοπό της στο πλαίσιο μιας πολυεθνικής επιχείρησης, δηλαδή να επιδιώκει την υποστήριξη εργαζόμενων σε μία επιχείρηση ή εκμετάλλευση της ίδιας πολυεθνικής οικονομικής και συνακόλουθα εργασιακής – αγωνιστικής ετοιμότητας. Μια τέτοια όλως γενικευμένη εκδοχή θα σήμαινε ότι για την ενεργοποίηση και αξίωση εφαρμογής του άρθρου 19 παρ 1β' του ν. 1262/1982 θα ήταν άνευ σημασίας αν το διευθυντικό κέντρο της πολυεθνικής επιχείρησης έχει την έδρα του στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό και αν οι εργασιακές σχέσεις που προκαλούν τη συμπαραστάση ανήκουν σε

⁴²³ Βλ. Ντάσιου, ό.π., σελ. 836 επ.

⁴²⁴ Βλ. Λεβέντη, ό.π., σελ. 306 και 308, κριτική στις αυστηρές προϋποθέσεις του άρθρου 19 του ν. 1264/1982 σε Τραυλού – Τζανετάτου, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 93 επ. όπου επιχειρείται και τελολογική – ερμηνευτική ανάλυση των προϋποθέσεων νομιμότητας.

⁴²⁵ Βλ. Βάγια, ό.π., σελ. 14, αλλά αντίθετη άποψη σε Λεβέντη, ό.π., σελ. 308, ο οποίος υποστηρίζει ότι δεν αρκεί η πιθανολόγηση επιπτώσεων στα συμφέροντα των Ελλήνων εργαζομένων, αλλά θα πρέπει να αναμένεται ότι η απεργία θα έχει σε σύντομο χρονικό διάστημα επιπτώσεις στις εργασιακές σχέσεις των απεργών αλληλεγγύης

⁴²⁶ Βλ. Καρακατσάνη, ό.π., σελ. 247 επ., Παπασταύρου, ό.π., σελ. 50 επ.

επιχείρηση που είναι εγκατεστημένη στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό⁴²⁷. Αρκεί λοιπόν, η συστέγαση των σχέσεων εργασίας των εργαζομένων που προσφέρουν εργασία και έχουν ανάγκη προστασίας και συμπαράστασης, καλύπτοντας έτσι ένα ευρύ φάσμα απεργιών αλληλεγγύης⁴²⁸. Πιο συγκεκριμένα σύμφωνα με την ως άνω αντίληψη απεργία αλληλεγγύης εργαζομένων σε ελληνική θυγατρική επιχείρηση πολυεθνικού ομίλου με έδρα της κεντρικής του διεύθυνσης στην Ελλάδα υπέρ συναδέλφων τους απεργών σε «αδελφή» επίσης επιχείρηση θα υπαγόταν στο πεδίο εφαρμογής της συγκεκριμένης ρύθμισης⁴²⁹. Αν αποδεχόμασταν αυτήν την ερμηνεία θα αυστηροποιούσαμε τις προϋποθέσεις νομιμότητας σε σχέση με το ισχύον καθεστώς για ένα σημαντικό κομμάτι εθνικών στην βασική τους δομή εργατικών αγώνων⁴³⁰. Διαφοροποίηση που δεν στηρίζεται σε κανένα σπουδαίο κοινωνικό ή δημόσιο λόγο και ταυτόχρονα καθιστά δυσχερή, αν όχι αδύνατη την πραγματοποίηση των απεργιών αλληλεγγύης. Αυτό συμβαίνει γιατί οι απεργίες αυτές στρέφονται κατά του ίδιου de facto ή de jure εργοδότη και επιδιώκουν την ικανοποίηση κοινών συμφερόντων⁴³¹, αποτελώντας μια ιδιότυπη κατηγορία συνηθισμένων εργασιακών απεργιών⁴³². Παρατηρούμε δηλαδή ότι, ενώ οι απεργίες αυτές αναπτύσσουν υπερεθνική δυναμική ούτε από πλευράς αποδέκτη της συμπαράστασης, ούτε από πλευράς αποδέκτη της κύριας και εναρκτήριας απεργίας και ο αγώνας δεν διαφέρει ποιοτικά από έναν αντίστοιχο αγώνα στο πλαίσιο μιας εθνικής πολυεκαταλλευσιακής επιχείρησης ή ενός εθνικού ομίλου επιχειρήσεων, αφού περιορίζεται στο εσωτερικό και στο πλαίσιο ομόδομης οργανωτικής – οικονομικής ενότητας, τυγχάνει όμως άνισης και δυσμενούς νομικής μεταχείρισης έναντι του τελευταίου⁴³³. Το πιο διασπαστικό σημείο του όλου αξιολογικού – τελολογικού συστήματος οργάνωσης και προστασίας της απεργίας

⁴²⁷ Βλ. έτσι ακριβώς πρόδηλα Βάγιας, ό.π., σελ. 715 επίσης βλέπε και του ίδιου, Φόβητρο για την απεργία, ΕΕργΔ 50, σελ. 433 επ., Τραυλός – Τζανετάτος, ό.π., σελ. 95 επ., Φωτέα, Η πολυεθνική εταιρεία και η εξέλιξη προς την πολυεθνική απεργία, ΕΕργΔ 34, σελ. 1377 επ., Κρουσταλάκη, Η παρούσα κοινωνική συγκυρία, οι μισθωτοί και οι εργασιακές σχέσεις, ΔΕΔ 53, σελ. 360 επ., Κατρά, ό.π, σελ 117 επ., πρέπει να σημειωθεί και ότι ο Λεβέντης, ό.π., σελ. 307 δεν λαμβάνει θέση σχετικά με τη χώρα όπου πρέπει να εδρεύει η πολυεθνική, ενώ αξιώνει κύρια απεργία στο εξωτερικό.

⁴²⁸ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π., σελ. 96 επ.

⁴²⁹ Βλ. Καρακατσάνη, ό.π., σελ. 362 επ., Βάγιας, ό.π., σελ. 715 αλλά και διαφορετικά Λεβέντη, ό.π., σελ. 307 επ. με βάση όχι την έδρα της πολυεθνικής αλλά την χώρα της κύριας απεργίας.

⁴³⁰ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π., Λεβέντη, ό.π., σελ. 308, ο οποίος καταλήγει στο ίδιο ακριβώς συμπέρασμα με διαφορετικό τελείως σκεπτικό. Η διαφοροποίηση αυτή όχι μόνο δεν στηρίζεται σε κάποιον σπουδαίο λόγο κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος, αλλά και καθιστά δυσχερή αν όχι αδύνατη την πραγμάτωση μιας κατηγορίας απεργιών «εσωτερικής» αλληλεγγύης.

⁴³¹ Βλ. Ντάσιου, ό.π., σελ. 835, Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π., σελ. 98 επ.

⁴³² Βλ. αντί όλων Λεβέντη, ό.π., σελ. 305 αναφορικά με τη συνήθη απεργία «εσωτερικής αλληλεγγύης»

⁴³³ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, ό.π. σελ. 99 επ.

αλληλεγγύης, δηλαδή μιας μορφής απεργίας ενταγμένης οργανικά σε μία εθνική οικονομική – εργασιακή ενότητα και αγωνιστική δυναμική, δηλαδή μία εθνική απεργία που επιδιώκει να προασπίσει τα ίδια συμφέροντα κρίνεται αυστηρότερα από μία, επίσης εθνικής εμβέλειας, απεργία στρεφόμενη κατά τρίτου εργοδότη (γνήσια απεργία αλληλεγγύης). Η παραπάνω ερμηνεία αποτελεί μία διαπίστωση που δεν συμβιβάζεται με την όλη αξιολογική φιλοσοφία και τελολογική δυναμική του δικαιώματος απεργίας του ν. 1264/1982⁴³⁴. Για τον λόγο αυτό, η αναγκαία αναγνώριση της πολυεθνικής διάστασης της απεργίας δεν είναι δυνατό από τη φύση του πράγματος και την όλη τελολογία της ρύθμισης να οδηγεί επί της ουσίας σε φαλκίδευση και συρρίκνωση του δικαιώματος, όταν τούτο ασκείται και λειτουργεί ουσιαστικά στο πλαίσιο εθνικών, στη βασική τους δομή, εργατικών αγώνων⁴³⁵.

ββ) Η αναγκαία τελολογική – συστατική ερμηνεία της επίμαχης ρύθμισης

Μοιραία λοιπόν θα πρέπει να ερευνηθεί εγγύτερα το υποκρυπτόμενο στη ρύθμιση και υπαγορευόμενο από τη λειτουργική της τελολογία, πεδίο εφαρμογής, που όμως δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να συμπροσδιοριστεί από μια σχηματοποιημένη και αδιαφοροποίητη αξίωση εφαρμογής σε κάθε απεργία αλληλεγγύης, με μόνη προϋπόθεση την ανάπτυξη της στην Ελλάδα και την ανάπτυξη της δυναμικής της στους κόλπους της ίδιας πολυεθνικής επιχείρησης. Για την ερμηνευτική ανίχνευση του πεδίου εφαρμογής της επίμαχης ρύθμισης είναι η αναζήτηση εκείνης της έννοιας της πολυεθνικής επιχείρησης που εντάσσεται αρμονικά στην αξιολογική και τελολογική δυναμική της ρύθμισης αυτής. Πολύ καθοριστική στο σημείο αυτό είναι αναμφίβολα η διάκριση μεταξύ ημεδαπών και αλλοδαπών πολυεθνικών επιχειρήσεων, η οποία γίνεται ανάλογα με το αν η έδρα της μητρική επιχείρησης – έδρα διοίκησης της

⁴³⁴ Όπως επισημαίνεται χαρακτηριστική στην Εισηγητική Έκθεση του ν. 1264/1982, με τις σχετικές ρυθμίσεις «διευκολύνεται η άσκηση του δικαιώματος απεργίας από όλους τους εργαζομένους, επαφίεται η εκτίμηση για τη σκοπιμότητα του χρόνου κήρυξης της απεργίας και τον τρόπο πραγματοποίησής της στους ενδιαφερομένους, καλύπτεται όλο το φάσμα των νόμιμων συμφερόντων των εργαζομένων από τις νόμιμες επιδιώξεις της απεργίας, ΕΕργΔ 41, σελ. 335, **Βαή**, Το συνδικαλιστικό δικαίωμα στην Ελλάδα, 1990, σελ. 304, **Κουκιάδη**, Αρμ. 1982, σελ. 497 επ.

⁴³⁵ Το ερμηνευτικό αυτό πόρισμα προκύπτει και από το ίδιο το γράμμα της διάταξης, που θεωρεί αποδέκτες της αλληλεγγύης «τους εργαζομένους σε επιχειρήσεις ή σε εκμεταλλεύσεις ή στην έδρα της ίδιας πολυεθνικής εταιρείας», τούτο δε υπό την προϋπόθεση βεβαίως ότι η κύρια απεργία πραγματοποιείται στην ημεδαπή, **βλ. και Πρακτικά της Βουλής**, σελ. 4578 αλλά και **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 307 επ., τούτο όμως υποδηλώνει ότι η έδρα της πολυεθνικής επιχείρησης βρίσκεται στο εξωτερικό.

επιχείρησης βρίσκεται στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό⁴³⁶. Απόρροια άλλωστε της διάκρισης αυτής είναι η βασική διαφοροποίηση της όλης προβληματικής των πολυεθνικών επιχειρήσεων ανάλογα με το αν η οπτική αυτή αφορά τη χώρα προέλευσης ή κατγωγή ή τη χώρα υποδοχής⁴³⁷. Όπως προκύπτει και από τη σχετική συζήτηση στη Βουλή⁴³⁸, ο νομοθέτης με το να σχεδιάσει και διατυπώσει την επίμαχη ρύθμιση, είχε ως κυρίαρχη αφετήρια το γεγονός ότι η Ελλάδα αποτελεί βασικά χώρα προσέλκυσης και εισροής αλλοδαπών άμεσων επενδύσεων και επόμενα υποδοχής πολυεθνικών επιχειρήσεων⁴³⁹. Στην αναλυθείσα προσπάθεια προσέλκυσης ξένων επενδύσεων εντάσσεται και η αυστηροποίηση της διάταξης για την ανάγκη ύπαρξης «άμεσων επιπτώσεων στην έκβαση κύριας απεργίας στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντα των απεργών αλληλεγγύης»⁴⁴⁰⁴⁴¹. Είναι σαφές ότι από όλα όσα αναλύθηκαν προηγούμενα αναδύθηκε πλέρια ο τελολογικός ορίζοντας της επίμαχης ρύθμισης στις πραγματικές του διαστάσεις. Επί της ουσίας η ρύθμιση αυτή αποκλείει εντελώς από το ρυθμιστικό της πεδίο όλες τις απεργίες αλληλεγγύης που πραγματοποιούνται στο πλαίσιο μιας ημεδαπής, ελληνικής πολυεθνικής επιχείρησης⁴⁴². Για να εξεταστεί ποιες είναι ελληνικές επιχειρήσεις έχουν διατυπωθεί οι θεωρίες της πραγματικής και της καταστατικής έδρας, εξόχως σημαντικές εργατοδιεθνολογικές προβληματικές που αφορούν τις εταιρικές αλλά και τις σχέσεις

⁴³⁶ Βλ. **Λυμπερόπουλου**, Ανατομία των πολυεθνικών επιχειρήσεων, σελ. 48 επ. και 83 επ., όπου ο συγγραφέας αναλύει ότι η διάκριση αυτή αντανακλά κατ' ουσίαν «τη διαλεκτική σχέση ανάμεσα στη διεθνοποίηση του κεφαλαίου και στις εθνικές του βάσεις».

⁴³⁷ Βλ. **Στάγκου**, Δίκαιο και πολιτική, 5/1983, σελ. 16 επ. αλλά και **Παπανδρέου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 221 με ιδιαίτερη αναφορά στην Ελλάδα ως χώρα υποδοχής, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 98 επ.

⁴³⁸ Βλ. Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΡΙΒ/10-6-1982, σελ. 4577 επ.

⁴³⁹ Για τη σχετική προβληματική αξίζει να διαβαστεί **Γιαννίτση**, Η δυναμική των σχέσεων εξειδίκευσης μεταξύ Ελλάδας – Ισπανίας – Πορτογαλίας – Τουρκίας και ξένες επενδύσεις στην Ελλάδα στη δεκαετία το 1980, σελ. 141 επ., **Παπανδρέου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και αναπτυσσόμενες χώρες. Η περίπτωση της Ελλάδας, σελ. 163 επ., **Γρηγορογιάννη**, Το ξένο κεφάλαιο στην Ελλάδα, σελ. 153 επ., **Ρουμελιώτη**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και υπερκοστολογήσεις-υποκοστολογήσεις στην Ελλάδα, σελ. 80 επ. Επί της ουσίας, ο νομοθέτης προέβη σε μια εκδήλωση πρόδηλης ευμένειας προς τις ξένες άμεσες επενδύσεις, επιδιώκοντας την προσέλκυσή τους, γεγονός που δείχνει περίτρανα ότι το δίκαιο καθορίζεται από την οικονομία.

⁴⁴⁰ Βλ. **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 921, **Θεοδώρου**, Συνδικαλιστικό Δίκαιο, σελ. 285 επ. Πρβλ Πρακτικά Βουλής σελ. 4577.

⁴⁴¹ Ανεύ άλλου τινός μπορεί να φανεί η θετική επίδραση της δυσχέρασης και αποσόβησης απεργιών που εκπορεύονται από χώρα υποψήφια αποδοχής άμεσης επένδυσης ξένου κεφαλαίου στην τελική εκτίμηση για την επιλογή της από την πολυεθνική επιχείρηση.

⁴⁴² Για την προβληματική της «ιθαγένειας» της πολυεθνικής επιχείρησης, βλ. κυρίως **Φατούρου**, Δίκαιο και Πολιτική, 5/1983, σελ. 205 επ.

εργασίας⁴⁴³. Η καταστατική έδρα μιας επιχείρηση αποτελεί στοιχείο εφήμερο, ευμετάβολο και για το λόγο αυτό συγκυριακό και έτσι συχνά επισφαλές κριτήριο νομικής αξιολόγησης, ιδίως δε όταν συνδέεται με επαχθείς για τα εργατικά συμφέροντα έννομες συνέπειες⁴⁴⁴. Είναι εύλογο ότι το στοιχείο αυτό συχνά θα προσδιορίζεται από το ζωτικό συμφέρον της πολυεθνικής επιχείρησης να αποφύγει ή να αξιοποιήσει το χαμηλό κόστος ή υψηλό αντίστοιχα κόστος του εργατικού δικαίου και ειδικότερα του δικαίου της απεργίας μιας χώρας⁴⁴⁵. Για το λόγο αυτό η καταστατική έδρα της επιχείρησης δεν παρ'χει από μόνη της ένα ασφαλές ερμηνευτικό κριτήριο προσδιορισμού και οριοθέτησης του πεδίου εφαρμογής της εξεταζόμενης ρύθμισης⁴⁴⁶. Υπό το ανωτέρω αξιολογικό ρπίσμα μία πολυεθνική επιχείρηση χαρακτηρίζεται ως ημεδαπ' (ελληνική), όταν στη Ελλάδα δεν βρίσκεται μόνο η τυπική – νομική/καταστατική έδρα της, αλλά και η πραγματική – ουσιαστική της έδρα, όταν δηλαδή η Ελλάδα αποτελεί τη χώρα όπου έχει εγκατασταθεί το διευθυντικό κέντρο της πολυεθνικής επιχείρησης⁴⁴⁷. Έτσι, η ρύθμιση δεν μπορεί να τύχει εφαρμογής σε περίπτωση διάστασης μεταξύ καταστατικής (αλλοδαπής) και πραγματικής (ημεδαπής) έδρας, αν δηλαδή πρόκειται για πολυεθνική επιχείρηση με ελληνική ουσιαστική οικονομική ταυτότητα που έχει όμως την καταστατική της έδρα στο εξωτερικό. Αυτό συμβαίνει αφενός για την αποφυγή διαφορετικής νομικής μεταχείρισης όμοιων ως προς την τελεολογική τους λειτουργία απεργιών αλληλεγγύης αλλά αφετέρου και για την αποφυγή της καταστρατήγησης του άλλως εφαρμοστέου κανόνα δικαίου που θα

⁴⁴³ Βλ. **Βρέλλη**, Προβλήματα Ιδιωτικού Διεθνούς δικαίου στη σύμβαση εργασίας, 1989, σελ. 36 επ., **του ίδιου**, Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο, σελ. 97 αλλά και τις παραπομπές του συγγραφέα, **Αντάπαση**, Το εφαρμοστέο δίκαιο στο ναυτεργατικό ατύχημα, 1988, σελ. 24 επ., **Βασιλακάκη**, ΕΕμπΔ 1987, σελ. 539 επ., **Γραμματικάκη – Αλεξίου**, Το εφαρμοστέο δίκαιο στην ατομική σύμβαση εργασίας, σελ. 74 επ. για το ζήτημα των πλοίων με σημαίες ευκολίας, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ΕΕργΔ 50, σελ. 398 επ., 401 επ. και 446 επ. αναφορικά με τη ρύθμιση του άρθρου 6 παρ. 2 της Σύμβασης της Ρώμης για τις συμβατικές ενοχές.

⁴⁴⁴ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 100 – 101.

⁴⁴⁵ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, ΕΕργΔ 50, σελ. 402

⁴⁴⁶ Αξίζει να σημειωθεί ότι η ελληνική νομολογία, για να αποτρέψει καταστρατηγήσεις του αρμόζοντος σε μια έννομη σχέση κανόνα δικαίου μέσω χειραγώγησης του στοιχείου της καταστατικής έδρας της επιχείρησης από τον εργοδότη, προτιμά αρκετά συχνά την ουσιαστική – πραγματική έδρα αντί της τυπικής – νομικής έδρας, βλ. σχετικά ΑΠ (Ολομ.) 461/1978, ΝοΒ 11, σελ. 227, ΑΠ 977/1985, ΕΕργΔ 45, σελ. 542, ΑΠ 335/1986, ΕλλΔνη 1987, σελ. 10, ΕφΑθηνών 7686/1985, ΕΕργΔ 45, σελ. 543, ΜΠρΑθηνών 428/1990, ΑρχΝ 1990, σελ. 248. Για το λόγο αυτό πρέπει να συνοδεύεται από το ουσιαστικό στοιχείο των πραγματικών οικονομικών συμφερόντων.

⁴⁴⁷ Βλ. **σχετικά Παπασιώπη – Πασιά**, Αφιέρωμα εις τον Κ. Βαβούσκο, 1990, σελ. 641 επ, **Ρήγου**, σελ. 446 αναφορικά με τα κριτήρια προσδιορισμού της «ελληνικότητας» μιας επιχείρησης (π.χ. ιθαγένεια διευθυνόντων, τόπος άσκησης πραγματικής διοίκησης, πρόελευση κεφαλαίων, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 391 επ. και 400 επ., υποσημείωση 82 και 137 αντίστοιχα, από πλευράς νομολογίας βλέπε ενδεικτικά ΕφΘες 2128/1989, Αρμ 1989, σελ. 1243 αλλά και ΠολΠρΘες 1248/1990, Αρμ. 1990, σελ. 568.

μπορούσε να συντελεστεί με μια απλή μετακίνηση της κεντρικής διεύθυνσης της πολυεθνικής επιχείρησης στο εξωτερικό⁴⁴⁸.

β) Οι αλλοδαπές πολυεθνικές επιχειρήσεις ως αποκλειστικό πεδίο εφαρμογής

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η ρύξιση του άρθρου 19 παρ. 1 β του ν. 1264/1982 δεν εφαρμόζεται στις πολυεθνικές επιχειρήσεις ελληνικών συμφερόντων, ανεξάρτητα από το αν η καταστατική έδρα της κεντρικής τους διοίκησης βρίσκεται στην Ελλάδα ή στο εξωτερικό. Απόκλειστικό πεδίο εφαρμογής και αναφοράς της διάταξης είναι οι αλλοδαπές πολυεθνικές επιχειρήσεις⁴⁴⁹. Δεδομένου ότι η επιλογή του κριτηρίου της ουσιαστικής πραγματικής έδρας για τον συνακόλουθο προσδιορισμό της εθνικής ταυτότητας της επιχείρησης θα πρέπει, για την εφαρμογή της επίμαχης ρύθμισης, να είναι αδιάφορο αν ο τόπος καταστατικής έδρας της κεντρικής διοίκησης της πολυεθνικής επιχείρησης βρίσκεται στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή⁴⁵⁰. Από την όλη ιστορικότητα της ρύθμισης και την πλήρως αποκαλυπτική συζήτηση στη Βουλή, προκύπτει ότι σκοπός της τελικής αυστηρής διατύπωσης υπήρξε η αποφυγή δημιουργίας πρόσθετων δυσχερειών σε επενδύσεις του ξένου κεφαλαίου στην Ελλάδα. Οι δυσχέρειες αυτές συνδέονται κατά βάση «αγωνιστική – εργασιακή υπέρβαση» του νομικούπέπλου της αυτοτέλειας της ελληνικής θυγατρικής επιχείρησης σε βάρος του εγκατεστημένου στην αλλοδαπή πολυεθνικού διευθυντικού κέντρου – μητρικής επιχείρησης⁴⁵¹. Για τον ίδιο λόγο η εδώ εξεταζόμενη ρύθμιση, κατά την ορθότερη άποψη καλύπτει μόνο τις απεργίες αλληλεγγύης που αφορούν αλλοδαπές εργασιακές σχέσεις που στηρίζουν συναδέλφους της ίδιας πολυεθνικής που απασχολούνται στην αλλοδαπή⁴⁵²⁴⁵³. Αν η ρύθμιση αυτή αφορούσε και τις απεργίες αλληλεγγύης υπέρ

⁴⁴⁸ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 343 **αλλά και του ίδιου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 102 επ.

⁴⁴⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 94 επ.

⁴⁵⁰ Όμως, μια προσεκτικότερη ματιά και εξέταση του θέματος δεν φαίνεται να ενισχύει ιδιαίτερα μια τέτοια, ερμηνευτικά αξιοποιήσιμη, «ταυτότητα λόγου».

⁴⁵¹ **Βλ. αντί όλων Λεβέντη**, ό.π., σελ. 307

⁴⁵² **Βλ. Λεβέντη**, ό.π.

⁴⁵³ Για την εν γένει προβληματική των συλλογικών εργασιακών σχέσεων με στοιχεία αλλοδαπότητας **βλ. Καζάκου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 116, **Βερνάρδου**, ΕΕργΔ 1984, σελ. 241 επ., **Σερμπέτη**, ΣΣΕ, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, 2004, διπλωματική εργασία, **Κουκιάδη**, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις, 2013, σελ. 737 επ., **Γραμματικάκη – Αλεξίου**, Το εφαρμοστέο δίκαιο, σελ. 49 επ., **Καμβύση**, Ναυτεργατικό Δίκαιο, σελ. 456 επ., **Στεργίου**,

εργαζομένων και στην Ελλάδα στους κόλπους της ίδιας πολυεθνικής θα αντιμετωπίσαμε το νομικό παράδοξο μια κατηγορία εθνικών απεργιών αλληλεγγύης, στρεφόμενες κατά του ίδιου εργοδότη, να τυγχάνουν δυσμενέστερης μεταχείρισης έναντι των συνήθων κατά τρίτου εργοδότη απεργιών. Το ανεπιεικές αυτό αποτέλεσμα εμποδίζεται στο πλαίσιο της ορθής συστηματικής – τελολογικής ερμηνείας, καθόσον σκοπό του νομοθέτη είναι η ειδική ρύθμιση κατηγορίας εθνικών απεργιών με υπερόρια εμπέδεια⁴⁵⁴. Έτσι δεν μπορεί να υποστηριχθεί ότι είναι ερμηνευτικά αδιάφορος ο τόπος που βρίσκεται η επιχείρηση που ασκεί τη διοίκηση της πολυεθνικής⁴⁵⁵. Καταλήγουμε ουσιαστικά στο συμπέρασμα ότι η ρύθμιση του άρθρου 19 παρ. 1β του ν. 1264/1982 καλύπτει μόνον τις απεργίες αλληλεγγύης στις τυπικά και ουσιαστικά αλλοδαπές πολυεθνικές επιχειρήσεις, όσες δηλαδή έχουν την κεντρική καταστατική και πραγματική τους έδρα στο εξωτερικό και έχουν στόχο την υποστήριξη εργαζομένων της ίδιας πολυεθνικής σε εκμετάλλευση ή επιχείρηση στο εξωτερικό. Όλες οι υπόλοιπες απεργίες αλληλεγγύης σε ημεδαπές επιχειρήσεις (είτε ακολουθηθεί η καταστατική είτε η πραγματική έδρα) ανεξάρτητα αν αφορούν ημεδαπές ή αλλοδαπές εργασιακές σχέσεις θα διέπονται από το κοινό, γενικά ισχύον για τις εθνικές απεργίες αλληλεγγύης, δίκαιο (άρθρο 19 παρ. 1^α)⁴⁵⁶. Αναμφίβολα, το ερμηνευτικό αυτό πόρισμα είναι και απλούστερο και επιεικέστερο και επιπλέον πιο συμβατό με τη ratio της επίμαχης ρύθμισης και την ομαλή ένταξή της στο τελολογικό πλέγμα των ρυθμίσεων για την απεργία. Από την άλλη, δεν κατορθώνει πειστικά να αντιμετωπίσει ριζοσταστικά το καίριο «πρόβλημα» της διχοτομημένης νομικής αξιολόγησης των απεργιών αλληλεγγύης στους κόλπους της ίδιας πολυεθνικής επιχείρησης⁴⁵⁷. Όπως γίνεται εύκολα αντιληπτό, αυτό συμβαίνει γιατί η επιεικέστερη ή αυστηρότερη νομική αξιολόγηση μιας ημεδαπής αγωνιστικής – υποστηρικτικής συνιστώσας, ενταγμένης στην αυτή υπερεθνική οικονομική – εργασιακή και έτσι αγωνιστική ενότητα, δηλαδή

σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις του εργατικού δικαίου, σελ. 210 και 224 επ. **Αιμιλιανίδη**, Το νέο Ευρωπαϊκό Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο των συμβάσεων σύμφωνα με τον Κανονισμό Ρώμη Ι, 2009, σελ. 231 επ., **Μπακόπουλου**, ΕΕργΔ 2006, σελ. 196 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο – Θεμελιώδη Ζητήματα, σελ. 147 επ., **Βρέλλη**, Το δίκαιο που διέπει τους «συλλογικούς» αγώνες στο εργασιακό πεδίο κατά τον Κανονισμό Ρώμη ΙΙ, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1133 επ.

⁴⁵⁴ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 104 – 105 επ.

⁴⁵⁵ Αντιθέτως, έχει υποστηριχθεί ότι απαιτείται σύμπτωση καταστατικής και πραγματικής έδρας στο εξωτερικό για τη στοιχειοθέτηση της αλλοδαπής «ιθαγένειας» της πολυεθνικής επιχείρησης.

⁴⁵⁶ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, σελ. 106 επ.

⁴⁵⁷ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

στην ίδια πολυεθνική επιχείρηση, εξαρτάται πάντοτε από τον αν ο τόπος πραγματοποίησης της υποστηριζόμενης απεργίας είναι στην ημεδαπή ή στην αλλοδαπή⁴⁵⁸.

γ) Διατυπωθείσες πλευρές αναφορικά με την κριτική αξιολόγηση των προϋποθέσεων νομιμότητας.

Από καιρό έχει επιδιωχθεί από πλευράς θεωρίας όχι μόνο η αποσαφήνιση αλλά και η κριτική επαναξιολόγηση των προϋποθέσεων νομιμότητας των απεργιών αλληλεγγύης. Η πρώτη παρατήρηση που έχει διατυπωθεί είναι ότι ο χαρακτηρισμός μιας απεργίας αλληλεγγύης σε πολυεθνικές επιχειρήσεις ως παράνομης στις παραπάνω περιπτώσεις προκύπτει αναντίρρητα ήδη από τη διατύπωση του άρθρου 19 παρ. 1 β το ν. 1264/1982⁴⁵⁹. Εύλογα διατυπώθηκε και η άποψη ότι η επίμαχη διάταξη λειτούργησε περισσότερο σαν τροχοπέδη, παρά προωθητικά ως προς τη διεθνοποίηση της δράσης του συνδικαλιστικού μας κινήματος, αλλά και ενδεχόμενα μιας ευνοϊκότερης επιστημονικής και διαπλαστικής παρέμβασης⁴⁶⁰. Η έντονα απορρυθμιστική δράση των πολυεθνικών ομίλων επιχειρήσεων στο δικαίωμα της απεργίας οδήγησε στη διερεύνηση των δυνατοτήτων εναλλακτικών ερμηνευτικών εκτιμήσεων και όχι στην αβέβαιη προσδοκία μιας καθ' όλα αναγκαίας⁴⁶¹ βελτιωτικής νομοθετικής παρέμβασης^{462,463}. **Πιο συγκεκριμένα εναντίον της στενής γραμματικής ερμηνείας της διάταξης έχουν διατυπωθεί τα εξής:**

⁴⁵⁸ **Βλ. Βρέλλη**, ό.π., σελ. 1137 επ.

⁴⁵⁹ **Βλ.** αντί όλων στο σημείο αυτό **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 307 επ.

⁴⁶⁰ Αυτός ακριβώς είναι και ο λόγος που η ΓΣΕΕ δεν έκανε ποτέ μέχρι σήμερα χρήση της δυνατότητας που της παρέχεται από τη διάταξη του άρθρου 19 παρ. 1β, ανεξάρτητα αν αυτό οφείλεται στο χαμηλό βαθμό οργάνωσης της εργατικής τάξης, σε αδράνεια των εργαζομένων στην ελληνική επιχείρηση του πολυεθνικού ομίλου ή σε απόρριψη του αιτήματος οργάνωσης μιας τέτοιας απεργίας ή σε γενικότερη υποτίμηση από το συνδικαλιστικό κίνημα της διεθνολογικής συνιστώσας των εργασιακών σχέσεων, **βλ. σχετικά Κραβαρίτου – Μανιτάκη**, σε: Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, 26/1987, σελ. 60 επ., **Κατσαμπάνη**, Προβλήματα και προοπτικές των ελληνικών συνδικάτων, σε: Κατσούλη/Γιαννίτη/Καζάκου (επιμ.), Η Ελλάδα προς το 2000, σελ. 150 επ., **Κουκιάδη**, Αρμ. 1982, σελ. 497, στοιχεία κριτικής ως προς την κρίση του συνδικαλιστικού κινήματος **βλ. σε Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 120 επ.

⁴⁶¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 135 επ.

⁴⁶² **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 107 επ.

⁴⁶³ Μια διαφορετική ερμηνευτική προσέγγιση θα μπορούσε να οδηγήσει σε πιο επιεικείς και λυσιτελείς λύσεις και συνάμα ενταγμένες στην τελολογική δυναμική της προστασίας της απεργίας, σε νομοθετικό και συνταγματικό επίπεδο.

α. Έναρξη «πραγμάτωσης» της αλλοδαπής απεργίας

Η σύνδεση της νομιμότητας της απεργίας με την έναρξη κύριας αλλοδαπής απεργίας⁴⁶⁴, έχει σαν αντίκτυπο να αποκλείονται από το ρυθμιστικό πεδίο της διάταξης αυτής οι αλλοδαπές «συγγενείς» επιχειρήσεις που λειτουργούν υπό καθεστώς παρεμπόδισης ή και απαγόρευσης της απεργίας⁴⁶⁵. Επιπλέον, θα έμεναν ακάλυπτες οι αλλοδαπές απεργίες που έχουν μεν κηρυχτεί, αλλά καθυστερεί από νομικούς ή πραγματικούς λόγους η υλοποίηση της σχετικής απόφασης (π.χ. λόγω υποχρέωσης μακρόχρονης προειδοποίησης του εργοδότη). Άλλωστε, όταν αναγνωρίζεται πλήρως η λεγόμενη «αναπληρωματική» απεργία αλληλεγγύης δεν μπορεί να γίνει δεκτό με την υποστήριξη εννοιοκρατικών επιχειρημάτων, χωρίς μάλιστα σαφές γραμματικό έρεισμα⁴⁶⁶, να πλαγιοκοπείται η αγωνιστική έκφραση μιας μορφής αλληλεγγύης ενταγμένη σε μια δυναμική διεκδίκησης κοινών ουσιαστικά συμφερόντων⁴⁶⁷.

β. Άμεσες επιπτώσεις της αλλοδαπής απεργίας στα συμφέροντα των απεργών αλληλεγγύης

Ήδη τονίστηκε ότι η απεργία αλληλεγγύης στο πλαίσιο πολυεθνικού ομίλου επιχειρήσεων διαφέρει σημαντικά σε εννοιολογικό και τελολογικό επίπεδο από την «κλασσική» απεργία αλληλεγγύης⁴⁶⁸, γιατί είναι ενταγμένη σε μια αγωνιστική κοινότητα συμφερόντων του ίδιου ομίλου⁴⁶⁹. Καθίσταται σαφές, ότι η αξίωση για

⁴⁶⁴ Έτσι **Λεβέντης**, Εργατική Νομοθεσία, Α', σελ. 306, πάντως ο όρος αυτός δεν προκύπτει άμεσα από τη διατύπωση του άρθρου 19 παρ. 1β, που απλώς απαιτεί «άμεσες επιπτώσεις» από την έκβαση της αλλοδαπής απεργίας, πράγμα που δεν συνεπάγεται να έχει προηγηθεί χρονικά η έναρξη της.

⁴⁶⁵ Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η αναμονή απεργίας σε μία «τριτοκοσμική» χώρα, βλ. **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 838, άλλωστε στη γερμανική θεωρία έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι για την «εννοιολογική νομιμοποίηση» της απεργίας αλληλεγγύης υπέρ τρίτου αρκεί να έχει προηγηθεί μια εξωτερική εργασιακή σύγκρουση ή έστω να έχει ληφθεί οποιοδήποτε αγωνιστικό μέσο, βλ. **αντί όλων Bieback**, σελ. 323 επ.

⁴⁶⁶ Η εξεταζόμενη διάταξη φαίνεται να αξιώνει απλώς την ύπαρξη απεργίας στην αλλοδαπή, χωρίς ταυτόχρονα να προσδιορίζει αν αυτή πρέπει να έχει προηγηθεί χρονικά της απεργίας αλληλεγγύης ή αρκεί να έχει προαναγγελθεί. Την ίδια στιγμή δεν πείθει το λογικό επιχείρημα ότι δεν νοείται απεργία αλληλεγγύης δίχως κύρια απεργία. Το επιχείρημα αυτό, όπως και η αρχή του παρεπόμενου, συνδέεται άρρηκτα με τη λογική και τελολογία των συνήθων απεργιών αλληλεγγύης και δεν προσφέρεται για αξιοποίηση στην υπό κρίση περίπτωση, **αντίθετη γνώμη σε Λεβέντη**, ό.π., σελ. 306 και 308

⁴⁶⁷ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 108 επ.

⁴⁶⁸ Βλ. **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 497, ο οποίος αναφερόμενος γενικότερα στην απεργία αλληλεγγύης, επισημαίνει ότι δεν πρόκειται για «απεργία για τον άλλο, αλλά για απεργία για τα ίδια εργασιακά και οικονομικά συμφέροντα των απεργούντων», ενδιαφέρουσα σκέψη και σε Ντάσιου, ό.π., σελ. 338 γύρω από το εδώ εξεταζόμενο θέμα.

⁴⁶⁹ Αυτό γίνεται ακόμα πιο εύκολα κατανοητό, εφόσον πρόκειται για απεργία σε νομικά εξαρτημένη ημεδαπή εκμετάλλευση αλλοδαπής επιχείρησης, όταν δηλαδή αμφότερες οι απεργίες στρέφονται κατά του ίδιου νομικού – συμβατικού εργοδότη.

άμεσες και ορατές, σε σύντομο μάλιστα χρονικό διάστημα⁴⁷⁰, επιπτώσεις, υπέρ των απεργών αλληλεγγύης θα περιόριζε ασφυκτικά την κανονιστική δυναμική της απεργιακής αυτής μορφής⁴⁷¹. Επί της ουσίας η απεργία θα ταυτιζόταν μόνο με την απεργία εκείνη που εντάσσεται στην αγωνιστική επιδίωξη σύναψης μιας ενιαίας ΣΣΕ στο όμιλο επιχειρήσεων, δεσμευτικής και για τους απεργούς αλληλεγγύης⁴⁷². Η ρύθμιση του 19 παρ. 1β θα εκφυλιζόταν στην πράξη, αν εμμείνουμε σε μία αυστηρή γραμματική ερμηνευτική αντιμετώπιση του ζητήματος⁴⁷³. Η παρεμπόδιση της ακώλυτης έκφρασης του κορυφαίου συνδικαλιστικού δικαιώματος, του δικαιώματος απεργίας σε διεθνές επίπεδο, και μάλιστα αυστηρά προσδιορισμένο σε μία πολυεθνική επιχείρηση, η οποία συχνά είναι *de jure*⁴⁷⁴ υπερεθνικά οργανωμένη ενιαία οικονομική δομή και αγωνιστική – εργασιακή δομή, δύσκολα θα απέφευγε το να μην θεωρηθεί αντισυνταγματική. Κατά την ορθότερη άποψη δε, η συνταγματική προστασία της απεργίας αλληλεγγύης, καλύπτει, έστω και στοιχειωδώς, και την τυχόν υπερόρια εμβέλειά της, δίχως τους δεσμευτικούς όρους του άρθρου 19 παρ β⁴⁷⁵. Οι παραπάνω επισημάνσεις καθιστούν σαφές ότι η επίμαχη διάταξη συνιστά ειδική νομοθετική αντιμετώπιση μιας κατηγορίας εθνικών απεργιών⁴⁷⁶ με υπερεθνική δομή σε ένα χώρο τόσο ευαίσθητο αλλά και πολύπλοκο από νομική, οικονομική και πολιτική σκοπιά. Θα λέγαμε ότι πρόκειται για μορφή απεργιών «εσωτερικής αλληλεγγύης», όπου όμως ελλείπουν τα τυπικά γνωρίσματα και οι συναφείς όροι νομιμότητας που οριοθετούν τις συνήθεις απεργίες αλληλεγγύης⁴⁷⁷ (προσφορότητα, ικανότητα πίεσης στον εργοδότη της κύριας απεργίας, ήδη αρχθείσα κύρια απεργία, ευνοϊκές επιπτώσεις για τα συμφέροντα των απεργών, αρχή παρεπόμενου)⁴⁷⁸. Συνιστά δηλαδή απεργία για την προάσπιση ίδιων η κοινών εργασιακών συμφερόντων⁴⁷⁹. Για το λόγο αυτό η έννοια της «άμεσης επίπτωσης», για να μη λειτουργήσει απαγορευτικά για το δικαίωμα

⁴⁷⁰ Η άποψη αυτή σε *Λεβέντη*, ό.π., σελ. 307

⁴⁷¹ *Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π., σελ. 310 επ.

⁴⁷² Ουσιαστικά μία ενοποίηση μια ενοποίηση των όρων εργασίας που, ανεξάρτητα από τη νομική – τεχνική μεθόδευση υλοποίησης της, μοιάζει να προσκρούει σε δυσχερή, αν όχι ανυπέρβλητα πρακτικά αλλά και νομικά εμπόδια.

⁴⁷³ Το σχετικό θέμα με αρκετά πειστική επιχειρηματολογία σε *Ντάσιο*, ό.π., σελ. 835 επ.

⁴⁷⁴ Τούτο παρατηρείται όταν η πολυεθνική επιχείρηση δρα μέσω νομικά εξαρτημένων εκμεταλλεύσεων, όπως συμβαίνει στον τραπεζικό τομέα.

⁴⁷⁵ *Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου*, ΕΕργΔ 51, σελ. 302, υποσημείωση 2.

⁴⁷⁶ *Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π., σελ. 303 αλλά και *Ντάσιου*, ό.π., σελ. 835 επ.

⁴⁷⁷ Για τα σχετικά γνωρίσματα βλ. αντί όλων *Καρακατσάνη*, ό.π., σελ. 261 επ.

⁴⁷⁸ Έχει ασκηθεί κριτική για αυτά τα γνωρίσματα από *Ντάσιο*, ό.π., σελ. 837 επ.

⁴⁷⁹ *Βλ. ενδεικτικά Lyon-Caen*, σελ. 141 επ., *Bieback*, σελ. 258 επ., *Nogler*, σελ. 320 επ., *Ντάσιου*, ό.π., σελ. 835, τούτο άλλωστε καθίσταται προφανές όταν πρόκειται για απεργία σε πολυεθνική επιχείρηση οργανωμένη μέσω νομικά εξαρτημένων εκμεταλλεύσεων.

καθόδου σε απεργία με υπερόρια εμβέλεια των Ελλήνων εργαζομένων σε πολυεθνική επιχείρηση, αποτελεί η αντικειμενική δυνατότητα θετικής επίδρασης στα οικονομικά ή εργασιακά συμφέροντά τους, ακριβώς για το λόγο ότι υπάρχει συλλογική διαφορά εργασίας στην πολυεθνική επιχείρηση⁴⁸⁰. Τέτοια άμεση επίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι υπάρχει όταν οι εργαζόμενοι της αλλοδαπής θυγατρικής επιχείρησης απεργούν για τα οικονομικά μέτρα της Κυβέρνησης της χώρας τους⁴⁸¹.

γ. Κήρυξη της απεργίας αλληλεγγύης από την πιο αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση.

Αποτελεί εκείνο τον όρο νομιμότητας που έχει δεχθεί την πιο αυστηρή κριτική, ιδίως με την αντιπαράθεση επιφυλάξεων συνταγματικού χαρακτήρα⁴⁸², κυρίως για την αποστέρηση των συνδικαλιστικών οργάνωσεων των εργαζομένων στις θυγατρικές επιχειρήσεις, ιδίως στην πιο αντιπροσωπευτική, θίγοντας έτσι τον πυρήνα της συνδιαλιστικής ελευθερίας, την ακώλυτη συνδικαλιστική δράση εντός του κρίσιμου χώρου του ομίλου επιχειρήσεων, αλλά και του δικαιώματος απεργίας, κορυφαίας συνιστώσας της εξωτερικής συνδικαλιστικής δράσης⁴⁸³. Στο νομικό μας καθεστώς η απεργία (κυρίως άρθρο 23 παρ. 2 Σ και 19 παρ. 1 ν.1264/1982) είναι μεν ατομικό δικαίωμα, που όμως ασκείται συλλογικά⁴⁸⁴. Εύκολα γίνεται αντιληπτό ότι η

⁴⁸⁰ Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 112 επ. Τέτοιες διαφορές μπορεί να αποτελούν το γεγονός ότι σε αλλοδαπή επιχείρηση του ίδιου ομίλου απειλείται κατάργηση των θέσεων εργασίας ή το κλείσιμο μιας εκμετάλλευσης, η εισαγωγή νέου συστήματος διεύθυνσης του χρόνου εργασίας ή η διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από την εισαγωγή νέων τεχνολογιών.

⁴⁸¹ Βέβαια, με ισχυρή επιχειρηματολογία έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι εργαζόμενοι ελληνικής θυγατρικής επιχείρησης μπορούν να εκφράσουν απεργιακά τη συμπαράστασή τους σε αλλοδαπούς εργαζομένους που αγωνίζονται για το σεβασμό των συνδικαλιστικών τους δικαιωμάτων, ανεξάρτητα αν οι αλλοδαποί εργαζόμενοι ανήκουν στην ίδια πολυεθνική επιχείρηση ή όχι, **βλ. σχετικά Ντάσιου**, ό.π., σελ. 834 επ., 836 και 838 και μάλιστα χωρίς τους δεσμευτικούς όρους του άρθρου 19 παρ. 1β, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίες με στοχεία αλλοδαπότητας – Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, ΕΕργΔ 51, σελ. 302 υποσημείωση 2, όπου υποστηρίζεται ότι πρέπει να γίνει δεκτό, ότι η αναγνώριση της διεθνούς συνδικαλιστικής ελευθερίας διευρύνει αναγκαία το πεδίο συνταγματικής προστασίας, προσδίδοντας του υπερόρια δυναμική και από την άλλη πλευρά το άρθρο 19 παρ. 1β δεν πρέπει να οδηγήσει σε ερμηνευτικό επιχείρημα ότι ο νομοθέτης μόνο μια συγκεκριμένη μορφή απεργίας διεθνούς αλληλεγγύης θέλησε να προστατεύσει και μάλιστα με αυστηρές προϋποθέσεις νομιμότητας, βλέπε όμως και τη σχετική γνώμη **Λεβέντη**, ό.π., σελ.308 επ.

⁴⁸² **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 113 επ.

⁴⁸³ **βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

⁴⁸⁴ **βλ. κυρίως Καρακατσάνη** και λόγω χρονικής σειράς που εκφράστηκε αυτή η θέση, ό.π., σελ. 224, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, σελ. 11 επ., **Λεβέντη**, ό.π., 638 επ. αντίθετη γνώμη σε **Παπασταύρου**, ό.π., σελ. 35 επ., Αντίστοιχη γνώμη και σε **Καζάκο**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Τόμος 1, σελ. 317, ο οποίος θεωρεί ότι για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας το δίκαιο απαιτεί συλλογικότητα

αποτελεσματική⁴⁸⁵ άσκηση του δικαιώματος αυτού βρίσκεται σε αλληλεπίδραση με τον συνδικαλιστικό εκείνο φορέα, ο οποίος την προετοιμάζει, την κηρύσσει, λαμβάνει όλα τα απαραίτητα μέτρα για την επιτυχία της και την περιφρουρεί. Ένας τέτοιος κρίσιμος όρος είναι το επίπεδο οργάνωσης της συνδικαλιστικής δράσης. Άλλωστε, η δυνατότητα των συνδικάτων να επιλέξουν το πεδίο οργάνωσης της συνδικαλιστικής δράσης συνιστά αναμφίβολα θεμελιακό στοιχείο της συλλογικής συνδικαλιστικής ελευθερίας⁴⁸⁶. Επίσης, όπως είναι γνωστό, το Σύνταγμα προστατεύει τη συνδικαλιστική δράση εξίσου σε όλα τα μερικότερα επίπεδα και τους αντίστοιχους συνδικαλιστικούς φορείς οργάνωσης και πραγματοποίησης του συνδικαλιστικού δικαιώματος και φυσικά του δικαιώματος απεργίας⁴⁸⁷, ως η πιο ταξική έκφρασή του. Τα παραπάνω σταθερά και αξιολογικά κριτήρια και στοιχεία θα λέγαμε ότι προσδιορίζουν και επακριβώς το ζήτημα της νομιμοποίησης ή της αρμοδιότητας των συνδικάτων για κήρυξη απεργίας⁴⁸⁸. Ορθά γίνεται δεκτό από τη θεωρία ότι η αρμοδιότητα μιας συνδικαλιστικής οργάνωσης για την κήρυξη απεργίας προσδιορίζεται κυρίως από το καταστατικό της, από όπου προκύπτει δεσμευτικά για το σωματείο η δυναμική συλλογικής εκπροσώπησης των εργασιακών συμφερόντων της οργάνωσης⁴⁸⁹. Σαφέστατα, όπως είναι δομημένη η απεργία στο δίκαιό μας, από θέμα κήρυξης της, το ζήτημα ποια οργάνωση έχει αρμοδιότητα να κηρύξει απεργία, αποφασιστικό ρόλο διαδραματίζει η οργανωτική δομή του συγκεκριμένου συνδικάτου («κλαδική» απεργία, «ομοιοπεγαλματική» απεργία. «επιχειρησιακή» απεργία)⁴⁹⁰.

⁴⁸⁵ Βλ. *Κουκιάδη*, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 442 επ., *Τραυλού – Τζανετάτου*, Συνδικαλιστική Δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα, σελ. 25, *Δαβέρωνα*, Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, σελ. 127 επ., *Καζάκου*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Τόμος 1, σελ. 315 επ., όπου ο συγγραφέας συνδέει την αποτελεσματικότητα της απεργίας με την πρόκληση ζημίας στον εργοδότη.

⁴⁸⁶ Βλ. *αντί πολλών Καρακατσάνη*, ό.π., σελ. 47 επ., όπου διατυπώνεται ξεκάθαρα η γνώμη ότι η συνδικαλιστική ελευθερία δεν νοείται χωρίς τη διασφάλιση της συγκρότησης, της δράσης και της ανάπτυξης των συνδικάτων στην πολλαπλότητά τους και δεν νοείται επίσης ακύλωτη και πλήρως ελεύθερη συνδικαλιστική δράση αν δεν τους δοθεί η δυνατότητα να επιλέγουν τα ίδια τα μέσα που θεωρούν πρόσφορα για την επίτευξη των στόχων τους, *Τραυλού – Τζανετάτου*, Εργατικό Δίκαιο και Βιομηχανική Κοινωνία, σελ. 222 επ. και από γερμανική βιβλιογραφία σχετικές σκέψεις σε BVerf GE 18, 32, *Sacker*, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, σελ. 70 επ.

⁴⁸⁷ Βλ. *σχετικά Ντάσιου*, ό.π., σελ. 921 και 926 επ., *Τραυλού – Τζανετάτου*, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 114 επ., *Daubler/Hege*, *Koalitionsfreiheit*, σελ. 71 επ. με ανάπτυξη θέσεων για την ετοιμότητα πραγματοποίησης απεργίας ως οργανικό εννοιολογικό στοιχείο του συνδικάτου.

⁴⁸⁸ Βλ. *Τραυλού – Τζανετάτου*, ό.π.

⁴⁸⁹ Βλ. *Καρακατσάνη*, ό.π., σελ. 231 επ., *Ντάσιου*, ό.π., σελ. 917 επ., *Λεβέντη*, ό.π., σελ. 682 επ., *Καζάκου*, ό.π., σελ. 370 επ., *αντίθετα σε Βάγια*, ΕΕργΔ 41, σελ. 707 επ. και σχετικές αντίθετες αποφάσεις όπως ΜΠρΘες 4084/1981, ΔΕΝ 1982, ΜΠρΘβ 43/1983 ΕΕργΔ 42, σελ. 423 επ.

⁴⁹⁰ Βλ. *Λεβέντη*, ό.π., σελ. 682 επ. όπου αναφέρεται ότι στο χώρο της απεργίας δεν ισχύει η αρχή της αντιπροσωπευτικότητας, όπως ισχύει στο δίκαιο των ΣΣΕ.

Ταυτόχρονα, υπάρχει η δυνατότητα και είναι απόλυτα θεμιτό μίας ευρύτερης εκπροσώπησης, δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση να κηρύσσει απεργία περιορισμένης έκτασης⁴⁹¹. Για το λόγο αυτό ο νομοθέτης ρύθμισε ο ίδιος όλως εξαιρετικά ζητήματα αρμοδιότητας και συχνά με αρκετές αντιρρήσεις⁴⁹². Έχει διατυπωθεί με ιδιόζουσα ένταση ο ρόλος της επιχείρησης ως το πρωταρχικό πεδίο ταξικής σύγκρουσης και άρα κορυφαίου πεδίου οργάνωσης της συλλογικής οργάνωσης των εργαζομένων⁴⁹³. Θα λέγαμε ότι στο επιχειρησιακό πεδίο τα στοιχεία της αμεσότητας, της καλύτερης γνώσης που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στον εργασιακό χώρο και άρα η δυνατότητα αποτελεσματικού συντονισμού της συνδικαλιστικής δράσης⁴⁹⁴. Η βασική αυτή παρατήρηση δεν χάνει τη σημασία της στους ΟΤΑ, αλλά θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι ο κεντρικός ρόλος που διαδραματίζουν οι μονοπωλιακοί όμιλοι επιχειρήσεων στην οικονομία, η απορρυθμιστική δράση τους για τις εργασιακές σχέσεις, μοιραία αναβαθμίζει τον ρόλο και τη σημασία των επιμέρους επιχειρήσεων του ομίλου, υπό τον όρο φυσικά του συντονισμού δράσης των επιμέρους επιχειρησιακών συνδικάτων⁴⁹⁵. Ο ρόλος των δευτεροβάθμιων και τριτοβάθμιων συνδικαλιστικών οργάνωσεων, αναμφίβολα είναι καίριος για την επιτυχή έκβαση μαζικών απεργιών, όμως ουδείς μπορεί να αμφισβητήσει τον αναντικατάστατο ρόλο της οργάνωσης της πάλης των εργαζομένων σε κάθε χώρο εργασίας και την καταλυτική συμβολή που τα επιχειρησιακά σωματεία μπορούν να διαδραματίσουν σε περιπτώσεις ύπαρξης επιτακτικής ανάγκης για ανάληψη αλληλέγγυας δράσης απέναντι σε εργαζόμενους επιχειρήσεων, με τους

⁴⁹¹ **Βλ. Λεβέντη**, ό.π., σελ. 684 και 686, όπου αναφέρεται ότι το κλαδικό σωματείο μπορεί να κηρύξει απεργία εντοπισμένη σε μια συγκεκριμένη επιχείρηση, ανεξάρτητα αν υπάρχει άλλο επιχειρησιακό σωματείο, αν το κλαδικό σωματείο έχει ως μέλη του εργαζομένους στη συγκεκριμένη επιχείρηση. Επιπλέον, το πιο αντιπροσωπευτικό Εργατικό Κέντρο της περιοχής μπορεί να κηρύξει απεργία σε μια επιχείρηση της περιοχής ευθύνης του, αν δεν υπάρχει επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο με μέλη τους περισσότερους από τους εργαζόμενους αυτούς (άρθρο 20 παρ. 1, εδ. 6 ν. 1264/1982), διάταξη που είναι όμως επικουρική και έχει εξαιρετικό χαρακτήρα.

⁴⁹² **Βλ. Λεβέντη**, Αρμοδιότητα για την κήρυξη απεργίας ΔΕΝ 1984, σελ. 129 επ., **Δαβέρωνα**, ό.π., σελ. 87 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 927 επ., **Βάγια**, ΕΕργΔ 1982, σελ. 707-708, **του ίδιου**, Διεξαγωγή και συνέπειες της απεργίας, ΕΕργΔ 1983, σελ. 781 **Καποδίστρια**, Συνδικαλιστική και αδέσποτος απεργίας, ΕΕργΔ 1967, σελ. 1438, **Ρήγου**, Η δικαστική μεταχείριση της απεργίας, Δ 2006, σελ. 159 επ.

⁴⁹³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 116 επ.

⁴⁹⁴ **Βλ κυρίως Τραυλού – Τζανετάτου**, Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα, σελ. 33 επ.

⁴⁹⁵ Τηρουμένων των αναλογιών αλλά και της οξείας εργοδοτικής επίθεσης που λαμβάνει χώρα στους ομίλους επιχειρήσεων μπορεί να υποστηριχθεί ότι είναι σχετικά αδύναμη η οργανωτική παρουσία και δραστηριοποίηση του συνδικαλιστικού κινήματος.

οποίους υπάρχουν στενοί επαγγελματικοί και παραγωγικοί δεσμοί⁴⁹⁶. Από όλη την προηγηθείσα ανάλυση καθίσταται σαφές για ποιο λόγο η ύπαρξη ως όρου νομιμότητας της απεργίας, της κήρυξης από την πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, θέτει ιδιαίτερα εμπόδια στην πραγμάτωση απεργιών αλληλεγγύης⁴⁹⁷. Το γεγονός ότι ο νομοθέτης θέτει και μία προϋπόθεση για την κατάφαση νομιμότητας της επιχείρησης, δημιουργεί και την εντύπωση ότι κατά την αντίληψη του, αυτή η μορφή απεργίας συνιστά μία όλως εξαιρετική μορφή απεργίας και για αυτό πρέπει να περιβληθεί με αυστηρές και ποικίλες προϋποθέσεις νομιμότητας. Οι δυσκολίες που αυτή η προϋπόθεση νομιμότητας συνεπάγεται για την πραγμάτωση των απεργιών αλληλεγγύης, στο χώρο που εξετάζουμε, δηλαδή στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, λόγω της ήδη αναλυθείσας ιδιόμορφης οργανωτικής δομής και του πεδίου έντασης οικονομικής διεθνικής ενότητας και νομικής – εθνικής πολλαπλότητας, διαδραματίζουν ιδιαίτερος κρίσιμο ρόλο στην προάσπιση των υψίστης σημασίας κοινών εργασιακών συμφερόντων, συνδέοντας έτσι τη λειτουργία τους με τον ίδιο τον πυρήνα του δικαιώματος απεργίας⁴⁹⁸. Για όλους τους ανωτέρω λόγους η ρύθμιση του άρθρου 19 παρ. 1β του ν. 1264/1982 και για το λόγο αυτό εμφανίζει σοβαρό έλλειμμα συνταγματικότητας⁴⁹⁹. Η προνομιακή μεταχείριση της ΓΣΕΕ, ως προς τη δυνατότητα της να κηρύσσει απεργία αλληλεγγύης, συνιστά ανεπίτρεπτο νομοθετικό περιορισμό⁵⁰⁰ του δικαιώματος απεργίας που από την μία παραβιάζει δίχως υπέρτερο λόγο κοινωνικού συμφέροντος την ισότιμη προστασία όλων των επιμέρους μορφών και επιπέδων συνδικαλιστικής δράσης⁵⁰¹, δίνοντας προβάδισμα άνευ λόγου στην τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Επιπλέον, αποκλείει από τη συγκεκριμένη αγωνιστική – απεργιακή κινητοποίηση τον κατεξοχήν και από την ίδια του τη φύση αρμόδιο φορέα, που είναι ασφαλώς το νόμιμο συνεστημένο συνδικάτο στην επίμαχη

⁴⁹⁶ Από μία πολύ μικρή έρευνα, εύκολα διαπιστώνεται ότι η πλειοψηφία των απεργιών αλληλεγγύης διεξάγεται βασικά σε επιχειρησιακό επίπεδο.

⁴⁹⁷ Ιδίως αν αναλογιστούμε και τον διαβρωτικό ρόλο της πλειοψηφίας της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης της χώρας μας, της ΓΣΕΕ και το γεγονός ότι συνιστά μία συνδικαλιστική οργάνωση σε μεγάλο βαθμό χρεοκοπημένη στη συνείδηση των εργαζομένων.

⁴⁹⁸ **Βλ. κυρίως Τσάτσου**, Συνταγματικό Δίκαιο, Γ', 1988, σελ. 248 επ. και άρθρο 23 παρ. 2 εδ. β Συντάγματος, ΣτΕ 3249/1989, ΔΕΝ 46, σελ. 289 επ. για την προστασία του πυρήνα των θεμελιακών δικαιωμάτων γενικότερα.

⁴⁹⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 117 επ. **Πρβλ. Daubler/Hege**, σελ. 99 επ.

⁵⁰⁰ Για τους περιορισμούς των συνταγματικών δικαιωμάτων γενικά **βλ. Τσάτσου**, ό.π., σελ. 238 επ., **Δαγτόγλου**, Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 173 επ. και τις εκεί παραπομπές, **Λαζαράτου**, ΕφημΔΔ 2013, σελ. 692 επ., **Βενιζέλου**, Το γενικό συμφέρον και ο περιορισμός των συνταγματικών δικαιωμάτων, 1990, σελ. 55 επ., **Χρυσόγονου**, Ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα, 2004, σελ. 92 επ.

⁵⁰¹ **Βλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 921 και 926

επιχείρηση ή εκμετάλλευση⁵⁰². Επιπρόσθετα, βρίσκεται και σε αδικαιολόγητη δυσαρμονία με τις καθιερωθείσες πρακτικές εκπροσώπησης των εργασιακών συμφερόντων στους ευρωπαϊκούς ομίλους επιχειρήσεων⁵⁰³. Για όλους τους παραπάνω λόγους συνίσταται η άμεση νομοθετική παρέμβαση για την αποκατάσταση της τρωθείσας συνδικαλιστικής – δημοκρατικής νομιμότητας στον κρίσιμο αυτό εργασιακό χώρο⁵⁰⁴. Διαφορετικά, η σχετική ρύθμιση θα διέτρεχε άμεσα τον κίνδυνο να θεωρηθεί αντισυνταγματική και για το λόγο αυτό να είναι ανεφάρμοστη⁵⁰⁵.

δ) Η εξάρτηση της απεργίας αλληλεγγύης από την νομιμότητα της κύριας απεργίας.

Μια μη ρητά κατονομαζόμενη προϋπόθεση νομιμότητας αυτής της απεργίας είναι ότι πραγματοποιείται στο εξωτερικό από εργαζομένους της ίδιας πολυεθνικής εταιρίας άλλη απεργία, η οποία πρέπει να είναι νόμιμη για να μπορεί να θεωρηθεί και νόμιμη η απεργία αλληλεγγύης. Η ερμηνευτική κρίση ότι η αλλοδαπή απεργία δεν αρκεί να είναι σε εξέλιξη, αλλά πρέπει να είναι και νόμιμη, επικαλείται το γράμμα της διάταξης του άρθρου 19 παρ. 1 στ' β ν. 1264/1982 δηλαδή, «...εφόσον η έκβαση (αλλοδαπής) απεργίας θα έχει άμεσες επιπτώσεις.....»⁵⁰⁶. Η διάταξη όμως αυτή δεν εισάγει

⁵⁰² **Βλ. Θεοδώρου**, Συνδικαλιστικό Δίκαιο, σελ. 285, άλλωστε πρέπει να υπογραμμιστεί και ότι η επίμαχη ρύθμιση βρίσκεται εκτός κάθε λογικής και τελολογίας και αυτής ακόμη της αντίληψης που δεν αντιλαμβάνεται ορθά την αρμοδιότητα και την αντιπροσωπευτικότητα των συνδικάτων για την κήρυξη απεργίας, **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 118 επ.

⁵⁰³ **Βλ. σχετικά αντί πολλών Tudyka**, σε: Spyropoulos (ed.), Trade Union on a Changing Europe, 1987, σελ. 219 και **Blauprain/Κουκιάδη**, σελ. 205 επ.

⁵⁰⁴ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 135, όπου και διατυπώνεται με αρκετά δικαιολογητικά επιχειρήματα ότι η επίμαχη ρύθμιση θα μπορούσε να αναδιατυπωθεί ως εξής: «β) ως εκδήλωση αλληλεγγύης εργαζομένων σε επιχειρήσεις πολυεθνικών ομίλων υπέρ εργαζομένων άλλων επιχειρήσεων των ομίλων αυτών, οι οποίες έχουν την έδρα τους στην αλλοδαπή, εφόσον η συλλογική διένεξη των τελευταίων ασκεί επιρροή στα οικονομικά ή γενικότερα εργασιακά συμφέροντα των πρώτων»

⁵⁰⁵ **Βλ. σχετικά Ντάσιο**, ό.π., σελ. 841, 921 και 932 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 120 επ., διαφορετικά προφανώς **ο Λεβέντης**, παρά τις διαφορετικές και ορθές θέσεις του στο αίριο ζήτημα της αρμοδιότητας κήρυξης της απεργίας, ενώ πρέπει να σημειωθεί και ότι η ανάλογη «εξαιρετική» ρύθμιση της αρμοδιότητας στην απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, υπαλλήλων ΟΤΑ και ΝΠΔΔ (άρθρο 30 παρ. 8 εδ. β) αποτελεί περιορισμό που τυπικά τουλάχιστον δείχνει να έχει έντονες συνταγματικές επιφυλάξεις, έτσι πρόδηλα και **Λεβέντης**, ό.π., σελ. 488 επ., ο οποίος φαίνεται να προβληματίζεται κατά κύριο λόγο για το επαχθές της αρμοδιότητας της ΓΣ, **ενώ ο Ντάσιος**, ό.π., σελ. 932 επ. θεωρεί και αυτόν τον περιορισμό ως αντισυνταγματικό.

⁵⁰⁶ Τέτοια γνώμη συναντάμε **σε Λεβέντη**, ό.π., σελ. 667, όπου ο συγγραφέας θεωρεί ότι αν η κύρια απεργία είναι παράνομη ή καταχρηστική, τότε και η απεργία αλληλεγγύης θα είναι παράνομη ή καταχρηστική αντίθετα, **του ίδιου** σε ΝοΒ 1984, σελ. 246, **Καρακατσάνη**, ό.π., σελ. 261 επ. Επιπλέον, **ο Λεβέντης** θεωρεί ότι καταχρηστική είναι η απεργία αλληλεγγύης όταν είναι αδύνατον να σκησεί κάποια πίεση στον αντίπαλο της κύριας απεργίας ή όταν διεκδικεί αιτήματα άσχετα με τα εργασιακά, συνδικαστικά και οικονομικά συμφέροντα των αλληλέγγυων απεργών, ό.π., σελ. 667, υποσημείωση 1.

εξάρτηση της νομιμότητας της εγχώριας απεργίας από τη νομιμότητα της αλλοδαπής απεργίας, ούτε αφορά το σύνολο των περιπτώσεων απεργίας διεθνούς αλληλεγγύης⁵⁰⁷. Ρυθμίζει απλώς την πιο συνηθισμένη περίπτωση, την απεργία που πραγματοποιείται προς υποστήριξη αλλοδαπής απεργίας. Η ερμηνεία που συνδέει τη νομική τύχη της εγχώριας απεργίας με τη νομική κατάσταση της αλλοδαπής απεργίας οδηγεί αντικειμενικά στον υποβιβασμό της απεργίας αλληλεγγύης σε απλό παρεπόμενο της αλλοδαπής⁵⁰⁸. Επιπλέον, αν υιοθετηθεί η άποψη ότι η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης συνδέεται με τη νομιμότητα της κύριας απεργίας, στην εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, γεννάται και το προκριματικό ζήτημα⁵⁰⁹, από ποιο εθνικό δίκαιο θα κριθεί η νομιμότητα της απεργίας. Βεβαίως, το αν και κατά πόσον θα ισχύει η αρχή του παρεπομένου θα κριθεί από το δίκαιο της χώρας στην οποία διεξάγεται η απεργία αλληλεγγύης⁵¹⁰. Σύμφωνα με τα παραπάνω, απάντηση θα δώσει το εργατικό δίκαιο της χώρας διεξαγωγής της κύριας απεργίας⁵¹¹. Αυτό σημαίνει ότι η τυχόν αξιολόγηση κατά το δίκαιο αυτό της απεργίας ως παράνομης θα οδηγήσει σε ανάλογη κρίση και για την απεργία αλληλεγγύης⁵¹². Η εξάρτηση της νομιμότητας μιας εθνικής απεργίας από το αλλοδαπό δίκαιο, που δεν αποτελεί την *lex causae* της εγχώριας, φαίνεται να μην δημιουργεί ιδιαίτερα προβλήματα όταν το αλλοδαπό δίκαιο, αναφορικά με το δίκαιο της απεργίας, εμφανίζεται στη βασική του δομή ισάξιο με το ελληνικό (π.χ. το ιταλικό δίκαιο περί της απεργίας)⁵¹³. Όταν όμως η κύρια απεργία, εκδηλώνεται σε χώρες με υποβαθμισμένη κοινωνική προστασία, πιο αντιδραστικό εργατικό δίκαιο, όπως είναι οι περισσότερες από τις χώρες χαμηλού κόστους που

Ο Ντάσιος τάσσεται υπέρ της αποσύνδεσης της εγχώριας απεργίας από την κύρια – αλλοδαπή απεργία και άρα της νομιμότητας της πρώτης από τη δεύτερη, ό.π., τ. Β/II, 837 επ. Χαρακτηρίζει δε ως επινόηση την άποψη ότι για την νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης απαιτείται ύπαρξη κύριας νόμιμης απεργίας, όμοια και σε **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 105, όπου ο συγγραφέας τάσσεται με πειστικά επιχειρήματα υπέρ της πλήρους αποσύνδεσης της απεργίας αλληλεγγύης από την αλλοδαπή, όμοια **Κυρίσης**, ό.π., σελ. 192

⁵⁰⁷ **Βλ. Καζάκου**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Τόμος Ι, σελ. 401 επ.

⁵⁰⁸ **Βλ. Καζάκου**, ό.π.

⁵⁰⁹ Για τα προκρίματα γενικά στο Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο **βλ. αντί πολλών Κρίση**, Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον, Γενικό Μέρος, σελ. 153 επ., **Μαριδάκη**, Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον Ι, σελ. 289 επ., **Βρέλλη**, ΙΔΔ, σελ. 70 επ.

⁵¹⁰ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Μια επικαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, σελ. 304, υποσημείωση 5.

⁵¹¹ **Αντίθετη γνώμη σε Ντάσιο**, ό.π., σελ. 923 που υποστηρίζει ότι ισχύουν είναι το δίκαιο διεξαγωγής της απεργίας αλληλεγγύης, επικαλούμενος την ΑΚ 33.

⁵¹² **Βλ. ιδίως από γερμανική βιβλιογραφία, Bieback**, ό.π., σελ. 335 επ.

⁵¹³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 305 επ. Για τη σημασία της διάκρισης σε «φιλικό» και «εχθρικό» προς την κύρια απεργία (αλλοδαπό) δίκαιο στην λεγόμενη «ελαστικοποίηση» της *lex locis laboris* μέσω αντίστοιχης ενεργοποίησης της επιφύλαξης της δημόσιας τάξης, βλ. αντί όλων **Hergenroder**, σελ. 71 επ. **Πρβλ. G. Lyon-Caen/A. Lyon-Caen**, σελ. 25 επ.

επιλέγουν για να επενδύσουν οι πολυεθνικές εταιρείες⁵¹⁴. Το κρισιμο εδώ στοιχείο, το οποίο επιβοηθά στην εξεύρεση τελολογικά σκόπιμης λύσης είναι το εξής: Δεδομένου ότι κοινός παρονομαστής της κύριας και της υποστηρικτικής απεργίας αποτελεί η ύπαρξη κοινού αποδέκτη των απεργιακών αιτημάτων και ευρύτερων κοινών συμφερόντων⁵¹⁵. Για αυτό και προτείνεται η αποσύνδεση από το αλυσιτελές και επικίνδυνο για εργατικά συμφέροντα σχήμα κύρια – παρεπόμενη απεργία και συνεπώς και της νομιμότητας της εγχώριας από τη νομιμότητα της αλλοδαπής απεργίας⁵¹⁶. Επιπλέον, έχει ιδιαίτερη σημασία να τονιστεί και ότι η απεργία διεθνούς αλληλεγγύης πέρα από αποτύπωση της έμπρακτης αλληλεγγύης τμημάτων του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος και το γενικότερο ιδεολογικό – συνδικαλιστικό και έντονα διεθνιστικό της φορτίο, παρεμβαίνει από την ίδια της τη φύση κυρίως σε περιπτώσεις αλλοδαπής αγωνιστικής δράσης που χαρακτηρίζονται από την πραγματική⁵¹⁷ ή νομική δυσκολία να επιτύχουν αυτοδυναμα τους στόχους τους⁵¹⁸. Τέτοιες περιπτώσεις, ιδίως ως προς τις νομικές δυσκολίες, εμφανίζονται κατά κύριο λόγο σε χώρες με «εχθρική» ή περιοριστική του δικαιώματος απεργίας νομοθεσία⁵¹⁹. Καθίσταται εύκολα αντιληπτό

⁵¹⁴ **Βλ. Καζάκου**, ό.π., σελ. 402 αλλά και την επίσημανση του παράδοξου αυτού σε **Τραυλού – Τζανετάτου**, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 64 επ.

⁵¹⁵ **Βλ. Καζάκου**, ό.π.

⁵¹⁶ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., με περαιτέρω υπομνηματισμό και πειστική επιχειρηματολογία.

⁵¹⁷ Πραγματικές δυσκολίες μπορεί να συνιστούν ο αρνητικός συσχετισμός δυνάμεων στη συγκεκριμένη χώρα, η βαθιά ιδεολογική – πολιτική και οργανωτικά κατάσταση του συνδικαλιστικού κινήματος, η χαμηλή συμμετοχή των εργαζομένων στην κύρια απεργία, το γεγονός ότι υπάρχει μεγάλο χρονικό διάστημα αγωνιστικής στασιμότητας και αδράνειας από πλευράς των αλλοδαπών εργαζομένων ή και η αύξηση της εργοδοτικής επίθεσης στις αλλοδαπές επιχειρήσεις με αποτέλεσμα να δυσχεραίνεται η οργάνωση της πάλης στους χώρους δουλειάς και η απόφαση για συμμετοχή στην απεργία.

⁵¹⁸ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίας με στοιχεία αλλοδαπότητας – Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, σελ. 305

⁵¹⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.. Αξίζει να τονιστεί ότι η παρατήρηση αυτή αξιώνει ισχύ ανεξάρτητα από το αν και κατά πόσο μεταξύ των εργοδοτών αποδεκτών της κύριας και της υποστηρικτικής απεργίας υπάρχουν οικονομικές ή τεχνικοπαραγωγικές διασυνδέσεις, βρίσκει δε την πιο ακραία εφαρμογή της σε περιπτώσεις των «απεργιών για το συμφέρον τρίτου», όπου η όλη αγωνιστική υποστήριξη καλείται να υποκαταστήσει και να αναπληρώσει απεργία τρίτων, εγχείρημα που βεβαίως είναι ιδιαίτερος δύσκολο αν και ενισχύει τον κοινό βηματισμό του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος. Αυτό συμβαίνει γιατί εντοπίζεται αδυναμία για νομικούς ή για πραγματικούς λόγους να υλοποιηθεί η απεργία σύμφωνα με το σκοπό της και σε μια τέτοια περίπτωση η «αλτροϋστική αλληλεγγύη» θα έπαιρνε καταφανώς τη μορφή μιας κύριας αυτόνομης απεργίας για το συμφέρον τρίτου, **βλ. Birk**, Die Rentsmassigkeit gewerkschaftlicher Unterstutzungskampfmassnahmen, σελ. 133 επ., οι απεργίες αυτές κατά άλλη συναφής άποψη μπορούν να θεωρηθούν απεργίες διεθνούς διαμαρτυρίας, που όταν αναφέρονται σε αυταρχικά αντιδημοκρατικά καθεστώτα, παίρνουν και πολιτικό χαρακτήρα, **βλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 820 επ., Πρβλ. Birk, AuR, σελ. 291 όπου και η ενδεικτική αναφορά στην 25-3-1969 απόφαση του Πρωτοδικείου Βρέμης που ασχολήθηκε με αγωνιστικές κινητοποιήσεις των λιμενεργατών στη Βρέμη κατά ελληνικών πλοίων, με αίτημα την αποκατάσταση του ελεύθερου συνδικαλισμού στην Ελλάδα των συνταγματαρχών, οι απεργίες αυτές πρέπει να θεωρηθούν κατά το ελληνικό δίκαιο ως νόμιμες, παρά τη σκόπιμη απάλειψη από τον Υπουργό

ότι η έξαρτηση της νομιμότητας της απεργίας αλληλεγγύης από την κρίση για τη νομιμότητα της κύριας απεργίας σύμφωνα με το δίκαιο της χώρας διεξαγωγής της, θα οδηγούσε σε αυτές τις ιδιαίτερα σημαντικές περιπτώσεις, μοιραία στην αποδυνάμωση και της κύριας απεργίας και της απεργίας αλληλεγγύης⁵²⁰, εμποδίζοντας ταυτόχρονα την επίδειξη διεθνιστικής αλληλεγγύης μεταξύ των εργαζομένων αλλά και τον κοινό συντονισμό του διεθνούς συνδικαλιστικού κινήματος. Στην περίπτωση αυτή, η κύρια απεργία ασφυκτικά εγκλωβισμένη στο περιοριστικό – εθνικό νομικό πλαίσιο και αποκομμένη από τη διεθνή υποστήριξη και αλληλεγγύη, θα αδυνατούσε να παρέμβει αποφασιστικά στην διαμόρφωση των οικείων εργασιακών σχέσεων και να επιτύχει τον τελολογικό της σκοπό⁵²¹. Αυτό θα είχε και ως αποτέλεσμα, μοιραία η εργατική πλευρά να μην είναι σε θέση να αντιμετωπίσει, έστω και στοιχειωδώς, την ολοένα και εντεινόμενη συγκέντρωση, συγκεντροποίηση και διεθνοποίηση του κεφαλαίου και μέσω της απεργίας να αποτρέψει την αποδυνάμωση της διαπραγματευτικής της ικανότητας, λόγω της καθήλωσής της στα στενά εθνικά αγωνιστικά όρια⁵²². Από την άλλη πλευρά, αξίζει να επισημανθεί και ότι, παρά την ορισμένη σχετικοποίηση της στη διεθνή πρακτική⁵²³, εξακολουθεί να ισχύει η βασική αρχή του διεθνούς δικαίου, ότι στο πλαίσιο της εδαφικής κυριαρχίας, κάθε χώρα προσδιορίζει αυτοτελώς τη δομή του κοινωνικοπολιτικού και νομικού της συστήματος. Αυτό σημαίνει κυρίως, ότι απαγορεύεται η διενέργεια πράξεων κρατικής κυριαρχίας σε ξένο έδαφος⁵²⁴. Ωστόσο, η ρητή αυτή απαγόρευση δεν εμποδίζει τη ρύθμιση έννομων σχέσεων από αλλοδαπό κράτος, που εμφανίζουν δεσμό με αυτό, όπως είναι η ιθαγένεια⁵²⁵. Γίνεται έτσι δεκτό ότι επιτρέπεται η πραγματοποίηση έμμεσων επεμβάσεων σε αλλοδαπή χώρα μέσω κυριαρχικών κρατικών πράξεων που διενεργούνται στο εσωτερικό άλλης χώρας⁵²⁶. Η

Εργασίας της διάταξης του άρθρου 19 παρ. 1 εδ. γ' από το τελικό σχέδιο που κατέληξε στον ν. 1264/1982, η ρύθμιση αυτή αφορούσε στη συμπάρσταση αλλοδαπών εργαζομένων χωρών με αυταρχικά πολιτικά καθεστώτα, βλ. σχετικά και **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 821 επ.

⁵²⁰ **Βλ. Τραυλού Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 306

⁵²¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

⁵²² Για την απεργία διεθνούς αλληλεγγύης ως μηχανισμό αποκατάστασης των δυσλειτουργιών του συστήματος αγωνιστικής ισότητας σε υπερεθνικό επίπεδο **βλ. ιδίως Hergenroder**, *Der Abreitskampf*, σελ. 282 επ., **του ίδιου**, σε: Heinmann (Hg), *Das Kollektive Arbeitsrecht in der Eurpaischen Gemeinschaft*, 1991, σελ. 68 με ειδικότερη αναφορά του συγγραφέα στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα.

⁵²³ Για την έννοια της εδαφικής κυριαρχίας στο διεθνές δίκαιο **βλ. κυρίως Ρούκουνα**, *Διεθνές Δίκαιο II*, 1982, σελ. 16 επ.

⁵²⁴ **Βλ. αντί πολλών Siedl/Hoheveldern**, *Volkerrech*, 1980, Rdnr. 1133 επ. **Πρβλ. Verdross**, *Volkerrecht* 1964, σελ. 241 επ.

⁵²⁵ **Βλ. Siedl/Hoheveldern**, *Volkerrech*, Rdnr. 1014, 1019

⁵²⁶ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, *Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Μια επίκαιρη εργασιολογική προσέγγιση*, ΕΕργΔ 51, σελ. 306.

απόκρουση ενός ανεπιθύμητου αλλοδαπού δικαίου αποτελεί σίγουρα αξιολόγηση απαξιώτικη για τη χώρα ισχύος και εφαρμογής του. Βέβαια, δεν επιφέρει ούτε πλαγιαστικά έννομα αποτελέσματα αποδοκιμαζόμενα από αυτό στο χώρο άσκησης της ρυθμιστικής του αξίωσης. Αυτό συμβαίνει για το λόγο ότι αφορά τελικά έννομες σχέσεις ημεδαπές (παεργίες διεθνούς αλληλεγγύης), στις οποίες άλλωστε κρίνεται συχνά η αποτελεσματικότητα συνταγματικών δικαιωμάτων (όπως π.χ. στην Ελλάδα)⁵²⁷ και έτσι δοκιμάζεται γενικότερα η φερεγγυότητα των δημοκρατικών κοινωνικοκρατικών θεσμών της χώρας διεξαγωγής της. Και ναι μεν η νομιμότητα της απεργίας αλληλεγγύης, ενισχύοντας την κύρια απεργία στην αλλοδαπή, δεν στερείται επιπτώσεων στην εξέλιξη της επίμαχης συλλογικής σύγκρουσης, αφού αυτός είναι και ο στόχος τέτοιων απεργιών⁵²⁸. Εντούτοις, όπως και είδαμε, το αποτέλεσμα αυτό δεν είναι ανεπίτρεπτο. Αντίθετα θεωρείται πλήρως φυσιολογικό στο πλαίσιο της απαραίτητης εργατοδιεθνολογικής αντιμετώπισης των συλλογικών εργασιακών σχέσεων εργασίας, καθώς οι σχετικές εθνικές ρυθμίσεις μπορούν να αξιώσουν και υπερόρια εφαρμογή⁵²⁹. Πολλώ δε μάλλον, όταν, όπως και στην επίμαχη περίπτωση, η κύρια υπό κρίση ευρισκόμενη έννομη σχέση (απεργία αλληλεγγύης) είναι ημεδαπή, αφού η απεργία οργανώνεται και κηρύσσεται από ημεδαπό συνδικάτο και αφορά ημεδαπές σχέσεις εργασίας⁵³⁰. Από την ανάλυση που προηγήθηκε προκύπτει αφενός ότι στις απεργίες διεθνούς αλληλεγγύης η αξίωση εφαρμογής του αλλοδαπού δικαίου για την αξιολόγηση της κύριας απεργίας βρίσκεται σε κατάσταση αμφισβήτησης από την αντίστοιχη αξίωση του ημεδαπού δικαίου της απεργίας. Πολύ περισσότερο ο εκτοπισμός του ελληνικού δικαίου από ημεδαπό δίκαιο φαίνεται ιδιαίτερα πιθανός αν όχι αναπόφευκτος⁵³¹, με μόνο ερμηνευτικό ζήτημα να αποτελεί η εργατοδιεθνολογική αντιμετώπιση που θα ακολουθηθεί.

ε) Ο εκτοπισμός του αλλοδαπού δικαίου διαμέσου του κεντρικού ρόλου του Συντάγματος.

⁵²⁷ Βλ. από γερμανική βιβλιογραφία *ιδίως Birk*, Die multinationalem Korporationen, σελ. 338

⁵²⁸ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 307

⁵²⁹ Είναι δε ενδεικτική η γενικότερη τάση στο πλαίσιο του Ιδιωτικού Διεθνούς Δικαίου άντλησης απόδεικτικών μέσω από ημεδαπά δικαστήρια στην αλλοδαπή.

⁵³⁰ Βλ. με αυτό το συμπέρασμα και ανεξαρτήτως μεθοδολογικής αντιμετώπισης μεταξύ πολλών **Daubler**, ό.π., σελ. 235 επ., **Ruthers**, ό.π., σελ. 437, **Bieback**, ό.π., σελ. 336, **Gitter**, ό.π., σελ. 149 **Πρβλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 838 και 923 επ.

⁵³¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

Τα μεθοδολογικά και επιστημονικά κριτήρια που πρέπει να αξιοποιηθούν για την επίλυση της αξιολογικής αυτής σύγκρουσης μεταξύ αλλοδαπού και εθνικού δικαίου της απεργίας στο πλαίσιο του Εργατικού Διεθνούς Δικαίου πηγάζουν από την ιδιότυπη κανονιστική ταυτότητα και δυναμική των κανόνων του ουσιαστικού εργατικού δικαίου, κατεξοχήν δε του συλλογικού. Η κανονιστική αυτή ιδιότητα πηγάζει κατά βάση από τη συνταγματικά προέλευση και προστατευτική λειτουργία των βασικών του θεσμών⁵³². Κεντρικός αξιολογικός άξονας και λειτουργική – τελολογική συνισταμένη αυτών των θεσμών είναι το συνδικαλιστικό δικαίωμα και η συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 Σ) ⁵³³. Οι θεμελιώδεις αυτές επισημάνσεις όχι μόνο υπογραμμίζουν τον εντονότατο εθνικό προσανατολισμό του συλλογικού εργατικού δικαίου⁵³⁴. Ταυτόχρονα, εμφανίζουν ιδιαίτερη σημασία για τη δομή και λειτουργία του Εργατικού Διεθνούς Δικαίου που δεν παύει να διατηρεί το βασικό του εθνικό χρωματισμό⁵³⁵. Συνεπώς, είναι πλήρως εύλογη στο συλλογικό Εργατικό Διεθνές Δίκαιο η κατίσχυση των λεγόμενων μονομερών κανόνων σύγκρουσης⁵³⁶. Έτσι, το μείζον πρόβλημα στο εργατοδιεθνολογικό αυτό επίπεδο συνίσταται ακριβώς στον προσδιορισμό του χωρικού πεδίου εφαρμογής του οικείου κανόνα του ημεδαπού ουσιαστικού εργατικού δικαίου⁵³⁷. Είναι δε ευνόητος ο κορυφαίος ρόλος του Συντάγματος στη διαδικασία αυτή προσδιορισμού, εφόσον ο επίμαχος κανόνας υλοποιεί και εξειδικεύει συνταγματική αξιολογική επιταγή⁵³⁸. Γνωρίζουμε, ότι το δικαίωμα απεργίας κατέχει κεντρική θέση στο ελληνικό κοινωνικοοικονομικό καθεστώς και στο ελληνικό

⁵³² **Βλ. Καρακατσάνη**, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 55 επ., **Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 37 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία, σελ. 119 επ.

⁵³³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και Συνταγματικό Δίκαιο, σελ. 128 επ., **του ίδιου**, Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα, ιδιαίτερα σελ. 22 επ., ειδικότερα για την εγγύτερη νομοθετική οργάνωση του συνδικαλιστικού δικαιώματος (ν.1264/1982) **βλ. αντί όλων Λεβέντη**, Εργατική Νομοθεσία, Α', Συνδικαλιστικό Δίκαιο – Απεργία.

⁵³⁴ **Βλ Κουκιάδη**, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 35 όπου και συγκριτική επισκόπηση, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, ΕΕργΔ 51, σελ. 338 επ., **Daubler**, Aur 1990, σελ. 1 επ.

⁵³⁵ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π. Όλα αυτά ασφαλώς και παρά την κοινοτική ενοποίηση της δεκαετίας του '90 και εντεύθεν μέσω της Κοινοτικής Σύμβασης της Ρώμης.

⁵³⁶ **Βλ. σχετικά αντί πολλών S. Simitis**, ό.π., σελ. 162 επ., **Birk**, Rubels Z 1982, σελ. 338. **Πρβλ. Hergenroder** Der Arbeitskampf, σελ. 150, όπου συνοπτική επισκόπηση με πλούσιες παραπομπές στη βιβλιογραφία.

⁵³⁷ **Βλ. S. Simitis**, ό.π., **Birk**, ό.π., **Walz**, Multinationale Unternehmen, σελ. 47 επ. Ωστόσο ο προσδιορισμός του χωρικού πεδίου εφαρμογής ενός ημεδαπού κανόνα δικαίου αποκτά ιδιαίτερο ενδιαφέρον όταν αξιώνεται η εφαρμογή του σε μία σχέση που εκτυλίσσεται στην αλλοδαπή, για την οριακότητα της lex loci laboris από τη σκοπιά της προστασίας των εργαζομένων, βλ. και **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., σελ. 338 επ., υποσημείωση 20.

⁵³⁸ **Βλ. αντί όλων Hergenroder**, σελ. 155 επ. και τις εκεί παραπομπές.

συλλογικό εργατικό δίκαιο εν γένει⁵³⁹. Στο πλαίσιο της εγγύτερης νομοθετικής οργάνωσης και προστασίας του δικαιώματος αυτού αλλά και του ευρύτερου συνδικαλιστικού δικαιώματος ψηφίστηκε ο ν. 1264/1982⁵⁴⁰. Η νομοθετική αυτή αντιμετώπιση του δικαιώματος απεργίας καθιστά επιβεβλημένη και την ανάλογη ευαισθησία από πλευράς δικαστή απέναντι στην τυχόν, άμεση ή έμμεση, αξίωση εφαρμογής του αλλοδαπού δικαίου της απεργίας σε έννομες σχέσεις που εμφανίζουν έναν ουσιώδη δεσμό με το ελληνικό κοινωνικοοικονομικό Σύνταγμα⁵⁴¹. Ανεξάρτητα ασφαλώς από την υιοθέτηση ή όχι της ριζοσπαστικότερης αντίληψης υπέρ ενός αυτοτελούς συνταγματικού διεθνούς δικαίου, η γενικότερη παρέμβαση του Συντάγματος στην κρίσιμη εργατοδιεθνολογική προβληματική των απεργιών επιβάλλει να τεθούν και οι ακόλουθες σκέψεις. Στη θεωρία έχει διατυπωθεί η γνώμη ότι για να καταληφθεί μια απεργία με στοιχεία αλλοδαπότητας από την αξίωση εφαρμογής της οικείας συνταγματικής διάταξης (άρθρο 23 παρ. 2) πρέπει η επίμαχη απεργία να εμφανίζει έναν «έμφυτο δεσμό» (genuine link) με την ημεδαπή εργασιακή – συνταγματική τάξη⁵⁴². Ο προσδιορισμός ενός τέτοιου δεσμού δεν μπορεί βέβαια να γίνει αφηρημένα και *in abstracto*, αλλά *in concreto*, με βάση τη συγκεκριμένη ατομικότητα της επίμαχης έννομης σχέσης⁵⁴³. Πέρα από τη γενικότερη δυνατότητα μιας μέχρι ενός βαθμού τυπολογικής κατηγοριοποίησης⁵⁴⁴ ο απαιτούμενος δεσμός πρέπει βασικά να θεωρείται ως δεδομένος, όταν πρόκειται για απεργία η οποία έχει οργανωθεί και προετοιμαστεί από ημεδαπό συνδικάτο και διεξάγεται στην ημεδαπή με συμμετοχή Ελλήνων εργαζομένων: όταν με άλλα λόγια οι επίμαχες συλλογικές σχέσεις εργασίας είναι οργανικά ενταγμένες στο κατεξοχήν «παραδοσιακό» πεδίο ισχύος του ημεδαπού Συντάγματος και των θεμελιωδών κοινωνικοοικονομικών αξιολογήσεων του. Μια τέτοια μορφή, εθνικής στη βασική της δομή και προέλευση, απεργίας με αλλοδαπή

⁵³⁹ Βλ. **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 762 επ. και 917 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, σελ. 9 επ., **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 280 επ., **Καρακατσάνη**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 213 επ.

⁵⁴⁰ Βλ. **Λεβέντη**, ό.π., σελ. 279 επ., **Ντάσιου**, Η αντισυνταγματικότητα του αντιαπεργιακού νόμου και οι αντικοινωνικές συνέπειές του, ΕΕργΔ 50, σελ. 241 επ., **Βάγια**, Φόβητρο για την απεργία, ΕΕργΔ 60, σελ. 433 επ. όμως η κεντρική ρύθμιση του άρθρου 19 παρ. 1 του ν.1264/1982 που αφορά την εμβέλεια της διεκδικητικής δυναμικής της απεργίας ως μορφή αγωνιστικής αυτοοργάνωσης της αλληλεγγύης παραμένει αμετάβλητη.

⁵⁴¹ Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Επίκαιροι εργατοδιεθνολογικοί προβληματισμοί, σελ. 339. Πρβλ. για την αντίστοιχη προβληματική σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες με ανάλογη θεσμική συγκρότηση του δικαιώματος απεργίας, **Hergenroder**, σελ. 155 επ., 169 επ., **G. Lyon – Caen/A. Lyon – Caen**, Droit Social International, σελ. 55 επ.

⁵⁴² Βλ. **Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π., υποσημείωση 28 και με αντίστοιχη αναφορά στη γερμανική βιβλιογραφία.

⁵⁴³ Πρβλ. **Sonneberger**, Rndr, σελ. 40 επ.

⁵⁴⁴ Βλ. από γερμανική βιβλιογραφία ιδίως **Birk**, FS fur Beitzke, σελ. 835 επ.

αναφορά αποτελεί η απεργία διεθνούς αλληλεγγύης⁵⁴⁵. Παρατηρούμε δηλαδή ότι σε αυτές τις περιπτώσεις η αξίωση εφαρμογής του αλλοδαπού δικαίου προκύπτει κατά κάποιον τρόπο έμμεσα ως πρόκριμα, ή κατά άλλη άποψη, ως ερμηνευτικό ζήτημα του ημεδαπού δικαίου⁵⁴⁶. Οι επιπτώσεις από τον εκτοπισμό κατά την εργατοδιεθνολογική προσέγγιση των απεργιών αλληλεγγύς του αλλοδαπού δικαίου δεν φαίνεται να επηρεάζουν σημαντικά το εργασιακό και οικονομικό καθεστώς του αλλοδαπού κράτους⁵⁴⁷. Αντίθετα, οι επιπτώσεις από την αποδοχή του ασκούν καίρια επίδραση στο αντίστοιχο σύστημα της ημεδαπής, καθώς οδηγούν σε πρόδηλη υπονόμηση της δυναμικής αλληλεγγύης του δικαιώματος απεργίας, της δυνατότητας της απεργίας να προκαλέσει ζημιά σε έναν ιδιαίτερα ισχυρό εργοδότη, όπως είναι ο όμιλος επιχειρήσεων και κατά την ορθότερη γνώμη, η δυναμική αλληλεγγύης της απεργίας δεν περιορίζεται στα στενά χωρικά πλαίσια⁵⁴⁸. Ταυτόχρονα δε απειλούν άμεσα τις ατομικές σχέσεις εργασίας των Ελλήνων απεργών με τον κίνδυνο της απόλυσης λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία. Ο δεσμός των απεργιών αλληλεγγύης με την ελληνική εργασιακή πραγματικότητα και συνταγματική τάξη δεν είναι απλώς σαφής, ουσιώδης και επαρκής να νομιμοποιήσει την ενεργοποίηση της ρύθμισης του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος κατά του αλλοδαπού δικαίου⁵⁴⁹. Πολύ περισσότερο, αποτελεί στοιχείο προσδιοριστικό για την κανονιστική ταυτότητα και την προστατευτική λειτουργία του θεμελιωδούς δικαιώματος της απεργίας στο πλαίσιο των συνταγματικών αξιολογικών προδιαγραφών⁵⁵⁰. Αυτό σημαίνει λοιπόν ότι το αλλοδαπό

⁵⁴⁵ **Πρβλ. Birk**, Die Rechtsmassigkeit gewerkshaftlicher Unterstiltzungskampfmasnahmen, σελ. 141, **του ίδιου**, Die Die multinationalem Korporationem, σελ. 333, στην αναμφισβήτητη κυριαρχία του στοιχείου ημεδαπότητας στις απεργίες αυτές πρέπει να αποδοθεί η θέση του ότι η αξιολόγηση της κύριας απεργίας γίνεται κατά το ημεδαπό δίκαιο.

⁵⁴⁶ **Έτσι ακριβώς Birk**, Die Rechtsmassigkeit gewerkshaftlicher Unterstiltzungskampfmasnahmen, σελ. 132 επ.

⁵⁴⁷ **Βλ. Hergenroder**, ό.π., σελ. 180 επ., ο οποίος σημειώνει ότι εφόσον δεν υπάρχει επέμβαση στη σφαίρα κυριαρχίας ενός ξένου κράτους, δεν υπάρχουν και διεθνολογικοί ενδοιασμοί για την επέκταση των θεμελιωδών δικαιωμάτων και αλλοδαπές βιοτικές σχέσεις.

⁵⁴⁸ **Βλ. Φωτέα**, Η πολυεθνική εταιρεία και η εξέλιξη προς την πολυεθνική απεργίαν, ΕΕργΔ 34, σελ. 1377 επ., για το φαινόμενο της διεθνοποίησης των εργασιακών σχέσεων γενικότερα **βλ. Σπυρόπουλου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και διεθνικές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, ιδιαίτερα σελ. 21 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 19-03-1987, σελ. 4, **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 96 επ., **του ίδιου**, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Επίκαιροι εργατοδιεθνολογικοί προβληματισμοί, ΕΕργΔ 51, σελ. 340, **Κραβαρίτου – Μανιτάκη**, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση 26/1987, σελ. 60 επ., **Ντάσιου**, ό.π., σελ. 834 επ. και 921 επ.

⁵⁴⁹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Επίκαιροι εργατοδιεθνολογικοί προβληματισμοί, ΕΕργΔ 51, σελ. 341 επ.

⁵⁵⁰ **Βλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 838 επ., **Καζάκου**, Η Διαιτησία, σελ. 41 επ., **του ίδιου**, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη, 1998, σελ. 255 επ., **Ληξουριώτη**, ΕΕργΔ 1989, σελ. 590 επ., **του ίδιου**, Ο σκοπός του διακρίματος απεργίας, 1987, σελ. 249 επ. **Δαβέρωνα**, Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή,

απεργιακό δίκαιο δεν θα εφαρμοστεί, όταν ο άμεσος ή έμμεσος έλεγχος του από τις αξιολογικές επιλογές του άρθρου 23 παρ. 2 του ελληνικού Συντάγματος δεν θα το επιτρέψει λόγω των κινδύνων που συνεπάγεται για τα εργατικά συμφέροντα. Τέλος, στην θεωρία του Εργατικού Διεθνούς Δικαίου, έχουν διατυπωθεί⁵⁵¹ και άλλοι δοκιμασμένοι μηχανισμοί για τον εκτοπισμό του «αντιδραστικού» αλλοδαπού δικαίου, πέρα από τη δυναμική και τη μέθοδο αξιοποίησης του Συντάγματος που προαναφέρθηκε. Αυτοί είναι η επιφύλαξη της δημόσιας τάξης⁵⁵² και η «νεωτεριστική» μέθοδος των κανόνων άμεσης εφαρμογής. Πρόκειται για μηχανισμούς που όχι μόνο διευκολύνουν το συνταγματικό έλεγχο του αλλοδαπού δικαίου, αλλά αναπτύσσουν τη δική τους αυτοτελή δυναμική, καθώς είναι ταυτόχρονα και σε θέση να επεκτείνουν την «απαγορευτική» για το αλλοδαπό απεργιακό δίκαιο «ζώνη» πέρα από τα ακραία όρια του συνταγματικού ελέγχου⁵⁵³.

σελ. 116 επ. και 230 – 231, **Τραυλού – Τζανετάτου**, Το τεμήριο νομιμότητας της απεργίας, ΕΕργΔ 64 2005, σελ. 1073 επ.

⁵⁵¹ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Επίκαιροι εργατοδιεθνολογικοί προβλήματα, ΕΕργΔ 51, σελ. 340, **του ίδιου**, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο, Θεμελιώδη Ζητήματα, 2017, σελ. 380

⁵⁵² Γενικά για την αξιοποίηση της επιφύλαξης αυτής στις σχέσεις εργασίας **βλ. Κουκιάδη**, ό.π., σελ. 188 επ., **Βρέλλη**, ό.π., σελ. 46 επ., **Τραυλού – Τζανετάτου**, ΕΕργΔ 50, σελ. 387 επ. και 447 επ. **Πρβλ. Ντάσιου**, ό.π., σελ. 923 επ.

⁵⁵³ **Βλ. Τραυλού – Τζανετάτου**, ό.π.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ – ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ

Αιμιλιανίδης, Το νέο Ευρωπαϊκό Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο των συμβάσεων σύμφωνα με τον Κανονισμό Ρώμη I, 2009, σελ. 231 επ.

Θ. Αλαμπάσης, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου ως μηχανισμός για την απόδοση ευθύνης στην μητρική επιχείρηση στα πλαίσια του ομίλου επιχειρήσεων, 2003, σελ. 74 επ.

Αλεπάκος, Ο παραμερισμός (κάμψη) της νομικής προσωπικότητας της Α.Ε. στη νομολογία.

Αλεπάκος, Η κάμψη της νομικής προσωπικότητας (θεωρητική και νομολογιακή αντιμετώπιση) σε: 30^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Εμπορικού Δικαίου 1993, 1994, σελ. 249 επ.,

Αληφαντής, Οι ενοποιημένες χρηματοοικονομικές καταστάσεις σύμφωνα με τον Ν. 4308/2014. Εισήγηση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικολόγων, με Θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

Αλιπραντής, Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο του Ανθρώπου και η αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία, ΕΕυρΔ 1983, σελ. 591 επ.

Άνθιμος, Η κατανομή του βάρους απόδειξης στη διαδικασία των εργατικών διαφορών, Δ 1997, 990 επ.

Αντάπασης, Το εφαρμοστέο δίκαιο στο ναυτεργατικό ατύχημα, 1988, σελ. 24 επ.

Αραβαντινός, Εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου, 1978, σελ. 134 επ

Αργυρού, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις διασυννοριακές συγχωνεύσεις και οι διαφορές της με την Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ΕΕργΔ 66, σελ. 321 επ και 328 επ.

Αργυρού, Προβληματισμοί σχετικά με το ρόλο των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Εταιρεία, ΔΕΕ 2005, σελ. 767 επ.

Ασπρογέρακας – Γρίβας, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, σελ. 392 επ.

Δ. Αυγητίδης, σε ΔικΑΕ, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις και εταιρικό δίκαιο, Τόμος 1, Β' έκδοση, 2002, σελ. 230 επ

Αυγητίδης, Η αρχή της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στις ναυτιλιακές εταιρείες, ΕπισκεΔ 199, σελ. 75 επ. και 85-86

Αυγητίδης, σε: Περάκη (Επιμ.) Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας, τ. 1, Εις. Μέρος και γενικές διατάξεις (άρθρα 1-7 Ν. 2190.20, 2002, σελ. 243 επ

Αυγητίδης, Παρατηρήσεις σε ΜΠρΑθ 9291/1993, ΕΕμπΔ 1993, σελ. 421 επ.

Αυδής, Συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων, σε: Τετράδια του ΙΝΕ 3/1995, σελ. 14 επ.

Βάγιας, Η άσκηση του δικαιώματος απεργίας, σελ. 14 επ.

Βάγιας, ΕΕργΔ 1982, σελ. 715 επ.

Βάγιας, Διεξαγωγή και συνέπειες της απεργίας, ΕΕργΔ 1983, σελ. 7817

Βάγιας, Φόβητρο για την απεργία, ΕΕργΔ 60, σελ. 433 επ.

Θ. Βάης, Το συνδικαλιστικό δικαίωμα, 1990, σελ. 162, 233επ. και 301 επ.

Μ. Βαρελάς, Η Διαμόρφωση της εσωτερικής ευθύνης στους Ομίλους Εταιρειών, 2007

Βαρελάς, ΔΕΕ 2009, 401 επ.

Βασιλακάκης, ΕΕμπΔ 1987, σελ. 539 επ.

Βενιζέλου, Το γενικό συμφέρον και ο περιορισμός των συνταγματικών δικαιωμάτων, 1990, σελ. 55 επ.

Βερνάρδου, ΕΕργΔ 1984, σελ. 241 επ.

Σ. Βλαστός, Συγχώνευση επιχειρήσεων και κατάλυση εργασιακών δικαιωμάτων, ΕΕργΔ 60/2001, σελ. 963 επ.

Σ. Βλαστός, Σχόλιο σε ΑΠ 827/2001, ΕΕργΔ 61/2002, σελ 13 επ.

Σ. Βλαστός, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 155 επ

Βρέλλης, Ιδιωτικό Διεθνές Δίκαιο, σελ. 97, 149.

Βρέλλης, Προβλήματα Ιδιωτικού Διεθνούς δικαίου στη σύμβαση εργασίας, 1989, σελ. 36 επ.

Βρέλλης, Το δίκαιο που διέπει τους «συλλογικούς» αγώνες στο εργασιακό πεδίο κατά τον Κανονισμό Ρώμη ΙΙ, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1133 επ.

Γαβαλάς, Αναφορά στο σχέδιο οδηγίας 94/45/ΕΚ για τα Ευρωπαϊκά Εργασιακά Συμβούλια, ΔΕΕ 1995, σελ. 161 επ.

Γαβαλάς, Το πρόβλημα του προσδιορισμού του εργοδότη στους ομίλους επιχειρήσεων, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου, Πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 84-85.

Γαβαλάς, Το Πρωτόκολλο για την κοινωνική πολιτική της Συνθήκης του Μάαστριχτ και ο κοινωνικός διάλογος: προς την Ευρωπαϊκή Συλλογική Σύμβαση, ΔΕΕ 1995, σελ. 487 επ.

Γάζης/Λιακόπουλος/Χιωτέλλης, Περιπτώσεις φιλικής (υπέρ των μετόχων) άρσης της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου – Απαγόρευση αντιφατικής συμπεριφοράς (ΑΚ 281), ΕΕμπΔ 1993, σελ. 659 επ. (Γνωμοδότηση)

Γαμβρούδη, Η Ευρωπαϊκή Εταιρεία, Επιθεώρηση Ασφαλιστικού και Εργατικού Δικαίου, 483/2007, σελ. 305.

Γαροφαλλίδης, Το δικαίωμα απεργίας των δημοσίων υπαλλήλων, σελ. 39 επ.

Γάτη, Καταγραφή των πολυεθνικών επιχειρήσεων στην Ελλάδα που πληρούν τους όρους για τη σύσταση ΕΣΕ, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά Ημερίδας του ΟΜΕΔ, 25-06-1998, σελ. 62 επ.

Γεωργακόπουλου, Εγχειρίδιο εμπορικού δικαίου, Τόμος 1-Οι έμποροι/Τεύχος 2- Εταιρείες και συνδεδεμένες επιχειρήσεις, σελ. 352, 356

Γεωργακόπουλου, Κατάχρησις νομικής προσωπικότητας. Θέματα χρηματικής ποινής (Σημείωσις σε ΕφΑθ 2248/1975), ΝοΒ 23/1975, σελ. 1189.

Γεωργακόπουλου, Το δίκαιον των εταιρειών, ΙΙΙ, σελ. 551-552.

Γεωργακόπουλου, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις, σελ. 75 επ., 79 και 96επ.

Γεωργιάδης, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, 2002, σελ. 169.

Γεωργιάδης – Σταθόπουλος, Αστικός Κώδιξ, σελ. 283 επ.

Ν. Γεωργιάδου, Η νομική θεμελίωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ΔΕΝ 2002, σελ. 273 επ

Μ. Γιαννακούρου, Η συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων: Συγκριτικά πορίσματα, ΕΕργΔ 1993, 390 επ.

Γιαννακούρου, Οι φορείς του διαλόγου στην επιχείρηση, ΔΕΝ 53, 484 επ.

Γιαννίτσης, Οι ξένες τράπεζες στην Ελλάδα, σελ. 59 και 99 επ.

Γιαννίτσης, Η δυναμική των σχέσεων εξειδίκευσης μεταξύ Ελλάδας – Ισπανίας – Πορτογαλίας – Τουρκίας και ξένες επενδύσεις στην Ελλάδα στη δεκαετία το 1980, σελ. 141 επ.

- Γκούτος**, Εργατικό Δίκαιο, 199, σελ. 139 επ.
- Γκούτος**, Κατηγορίες ΣΣΕ και ΔΑ (περιλήψεις νομολογίας ΣτΕ), ΔΕΝ 1987, σελ. 430 επ.,
- Γκούτος**, Μονομερής Βλαπτική μεταβολή της εργασίας, ΔΕΝ 57/2001, σελ. 1 επ.
- Γραμματικάκη – Αλεξίου**, Το εφαρμοστέο δίκαιο στην ατομική σύμβαση εργασίας, σελ. 74 επ.
- Γρηγορογιάννης**, Το ξένο κεφάλαιο στην Ελλάδα, σελ. 153 επ.
- Π. Δαβερónας**, Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, 2009, σελ. 250 επ.
Δαγτόγλου, Ατομικά Δικαιώματα, σελ. 173 επ
- Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Ενημέρωση και διαβούλευση των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και τους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, ΔΕΕ (34), 1997, σελ. 1151 επ.
- Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Η ευκαμψία της αγοράς εργασίας ως πηγή συγκρούσεων ανάμεσα σε διεθνείς και εθνικούς κανόνες εργασίας, ΕΕργΔ 48, 4
- Δεληγιάννη – Δημητράκου**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις και η κοινοτική εναρμόνισή της, ΕΝΟΒΕ, σελ. 63 επ.
- Φ. Δερμιτζάκη**, Η καταγγελία της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου στους ομίλους επιχειρήσεων, 2008, Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα.
- Φ. Δερμιτζάκη**, Προβλήματα ευθύνης στους ομίλους επιχειρήσεων, Συμβολή στην προβληματική της προστασίας των δανειστών, σελ. 3 επ., σελ 19
- Φ. Δερμιτζάκη**, Παράλειψη καταβολής οφειλόμενων αποδοχών και αποζημίωση απόλυσης από τη θυγατρική επιχείρηση πολυεθνικού ομίλου (με αφορμή τις αποφάσεις 1702/2006 του Εφετείου Αθηνών και 873/2009 του Αρείου Πάγου), ΕΕμπΔ 2009, σελ. 763 επ.
- Δημητρακάκη**, Η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων, σελ. 60 επ.
- Δήμου**, Τα συμβούλια εργαζομένων, Προϋποθέσεις και διαδικασία συγκρότησης, Συμβολή στην ερμηνεία των άρθρων 1-10, 16, 17 ν. 1767/1998, ΕΕργΔ 52, σελ. 906.
- Δούβλη**, ΕΕμπΔ 1986, σελ. 210, 211, 219.
- Δούβλη**, Η έννοια της επιχείρησης και οι συμφωνίες αποκλειστικής διανομής και διάθεσης στη νομολογία της Επιτροπής Προστασίας του Ανταγωνισμού – Επιτροπής Ανταγωνισμού του ν. 703/77, Δνη 32/1991. σελ. 7.
- Δούβλη**, Η αμοιβαία συμμετοχή στο κεφάλαιο εμπορικών εταιρειών, Συγκριτική επισκόπηση του ελληνικού και του γαλλικού δικαίου, ΕΕμπΔ 1986, σελ. 209 επ.

Β. Δούκα, Μεταβίβαση επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, ΕΕργΔ 60/2001, σελ. 1000, 1009.

Δούκα, Πρώτες σκέψεις αναφορικά με την προστασία εργαζομένων σε μεταβίβαση επιχείρησης που συντελείται εντός ενός ομίλου επιχειρήσεων πριν το π.δ. 178/2002, Η μεταβίβαση των επιχειρήσεων και ο πολυεθνικός όμιλος επιχειρήσεων, Εισήγηση στην επιστημονική ημερίδα της Εταιρείας Νομικών Βορείου Ελλάδος, 7-8 Νοεμβρίου 1997, με θέμα «Διεθνείς και πολυεθνικές Διαστάσεις του Εργατικού Δικαίου».

Δούκα, ΔΕΕ 1998, σελ. 819 επ.

Δωρής, ΝοΒ 1999, σελ. 231.

Δωρής, Εισαγωγή στο Αστικό Δίκαιο, Α/1991, σελ. 183

Δωρής, σε Γεωργιάδη – Σταθόπουλου, σελ. 383 επ.

Δωρής, Περιορισμοί της συμβατικής ελευθερίας, σελ. 322 επ.,

Ελευθεριάδης, Η προστασία δανειστών κεφαλαιουχικής εταιρείας ως πρόβλημα ευθύνης των εταίρων, 2012, σελ. 52.

Δημ. Ζερδελής, Η απόλυση ως ultima ratio, η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας στο δίκαιο της εξαρτημένης εργασίας αορίστου χρόνου, 1991 σελ. 101 επ.,

Δ. Ζερδελής, Το δίκαιο της καταγγελίας της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, 2002, σελ. 769

Δ. Ζερδελής, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, σελ. 348 επ., 398 επ.

Δ. Ζερδελής, Ελευθερία και έλεγχος στο δίκαιο της ατομικής σύμβασης εργασίας, Η προστασία του μισθωτού από καταχρηστικούς συμβατικούς όρους, ΕΕργΔ 62, σελ. 321 επ. και 385 επ.

Δ. Ζερδελής, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ΔΕΝ 1997, σελ. 1314 επ. και 1377 επ.,

Δ. Ζερδελής, Η πρακτική της εκμετάλλευσης, σελ. 94 επ.

Θεοδώρου, Συνδικαλιστικό Δίκαιο, σελ. 285 επ.

Ιδεολογική Επιτροπή της ΚΕ του ΚΚΕ, Θεμελιώδη Ζητήματα στο Πρόγραμμα του ΚΚΕ, 2013, σελ. 19 επ.

Κ. Καζάκου, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 100 επ.

Κ. Καζάκος, Αστικό δίκαιο, οικονομία της αγοράς και προστασία των καταναλωτών, σελ. 78 επ.

Κ. Καζάκος, Το δικαίωμα απασχόλησης και η απαγόρευση της προσωρινής δικαστικής προστασίας, σελ. 66 επ.

Κ. Καζάκος, Γενική Εισήγηση: « Η κατάσταση και οι λειτουργίες του δικαίου σε συνθήκες παγκοσμιοποίησης», σε: Άρις Καζάκος (επιμ.), Το δίκαιο μπροστά στην πρόκληση της παγκοσμιοποίησης.

Κ. Καζάκος, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά τον ν. 1879/90, σελ. 183 επ. και 347 επ.

Κ. Καζάκος, Το εργατικό δίκαιο στην πράξη – Μελέτες Συλλογικού και Ατομικού εργατικού δικαίου, 1998, σελ. 82 επ.

Κ.Καζάκος, Το ζήτημα της ερμηνείας στο Εργατικό Δίκαιο, ΕΕργΔ 60, σελ. 1048 επ.

Κ. Καζάκος, Το Εργατικό Δίκαιο στην παγκοσμιοποιημένη αγορά – Παρέμβαση στον δεύτερο κύκλο εισηγήσεων, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις εργατικού δικαίου, πολυεθνικοί όμιλοι επιχειρήσεων και εργασιακές σχέσεις, Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, σελ. 48 επ.

Καλομοίρης, Ζητήματα από το δίκαιο των ΣΣΕ, ΔΕΝ 1992, σελ. 289 επ. και 292 επ.

Καμβύσης, Ναυτεργατικό Δίκαιο, σελ. 456 επ.,

Καποδίστριας, Ενοχική Συλλογική Σύμβαση, ΕΕργΔ 26, σελ. 723 επ.

Καποδίστριας, Συμβάσεις εργοδότη και συνδικάτου περί μισθών, ΕΕργΔ 30, σελ. 8.

Καποδίστριας, Συνδικαλιστική και αδέσποτος απεργία, ΕΕργΔ 1967, σελ. 1438.

Α. Καρακατσάνης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, εκδ. δ, 1992, σελ. 44 επ.

Α. Καρακατσάνης, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 1992, σελ. 264 επ.

Καρακατσάνης, Η συλλογική σύμβασις εργασίας, σελ 39.

Καρακατσάνης/Γαρδικας, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 1995, 5^η έκδοση, σελ. 36 επ., 40 επ., 59, 244 επ.

Καρακώστας, Η ευθύνη του παραγωγού για ελαττωματικά προϊόντα, 1995, σελ. 54 επ.

Καράσης, Γενικές Αρχές του Αστικού Δικαίου – Δικαιοπραξία Ι, 1996, σελ. 489 επ.

Καρδαράς, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο.

Καρδαράς, Η ρύθμιση των όρων εργασίας σε επίπεδο εκμετάλλευσης, 232 επ., 263 επ., σελ. 301 310 επ., 319 επ.

Καρδαράς, Οι κανόνες του δικαίου της εργασίας και η σχέσις των προς την συλλογικήν σύμβασιν, 1978, σελ. 119 επ.

Καρδαράς, Η άκυρη επιχειρησιακή ΣΣΕ, ΕΕργΔ 1995.

Καρδαράς, ΕΕργΔ 54, σελ. 98 επ., σελ. 114.

Ι.Καρούζος, Η έννοια του πραγματικού εργοδότη στους ομίλους επιχειρήσεων, ΦορΕπιθ. 2007, σελ. 1396 επ.

Καρταλτζής, Παρατηρήσεις στην απόφαση της Επιτροπής 1/2003, ΔΕΕ 2003, 828

Καρύδης, Η κοινοτική οδηγία 92/101 για τη διασφάλιση της ακεραιότητας του κεφαλαίου της «μητρικής» ανώνυμης εταιρείας, κα η ανάγκη εναρμόνισης του ελληνικού δικαίου, ΝοΒ 44/1996, σελ. 545 επ.

Γ. Κασσιμάτης, Η Παγκόσμια Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου, ΝοΒ 27, 1979, σελ. 705 επ.

Κατσαμπάνης, Προβλήματα και προοπτικές των ελληνικών συνδικάτων, σε: Κατσούλη/Γιαννίτση/Καζάκου (επιμ.), Η Ελλάδα προς το 2000, σελ. 150 επ.

Κιάντου – Παμπούκη, Η προστασία των δανειστών στις ναυτιλιακές εταιρείες με παραμέριση της νομικής προσωπικότητας, Αρμ. (47) 1993, σελ. 878.

Κοκκίνης, Προσβολή απολύτων δικαιωμάτων τρίτων και ευθύνη διοικούντων καεφλαιουχικές εταιρείες στο ελληνικό και στο γερμανικό δίκαιο, ΕΕμπΔ 1997, σελ. 660 επ.

Ξ. Κοντιάδης, Κράτος πρόνοιας και κοινωνικά δικαιώματα, Συμβολή στην ερμηνεία των μορφών συνταγματοποίησης της κοινωνικής προστασίας, 1997, σελ. 44 επ.

Ξ. Κοντιάδης, Η αρχή του κοινωνικού κράτους στην πρόταση αναθεώρησης του Συντάγματος, Διλήμματα του αναθεωρητικού νομοθέτη, Ε.Δ.Κ.Α., 2001, σελ. 1 επ.

Λ. Κοτσιρης, Πτωχευτικό Δίκαιο, 1985, σελ. 92 επ.

Γ. Κούζης, Εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων, επιπτώσεις στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις, 2008, ΙΝΕ ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ.

Ι. Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, 2012

Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, τόμος 2, σελ. 238 επ.,

Κουκιάδης, Εργατικό Δίκαιο, Συλλογικές Εργασιακές σχέσεις, σελ. 16 επ., σελ. 80 επ., σελ. 99 επ., σελ. 150

Κουκιάδης, Οι νέες μορφές οργάνωσης του κεφαλαίου και οι επενέργειες στις εργασιακές σχέσεις – Προς μία ενιαία θεωρία ευέλικτων σχέσεων εργασίας.

Κουκιάδης, Απεργία και αναδιάρθρωση επιχειρήσεων (Γνωμοδότηση), ΔΕΝ 49, σελ. 1222 επ.,

Κουκιάδης, Συμμετοχή εκπροσώπων εργατικού σωματείου στο συλλογικό διαχειριστικό όργανο εργοδότη, Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 1995, σελ. 88.

Κουκιάδης, Ποια η πλέον αντιπροσωπευτική συνδικαλιστική οργάνωση, ΔΕΝ 1995, σελ. 419, Γνωμοδότηση.

Κουκιάδης, Δικαίωμα εργοδότη για μη αποδοχή εισήγησης διευθυντικού στελέχους και για απόλυσή του σε περίπτωση εμμονής σε αυτήν, ΔΕΕ 1998, σελ. 925.

Κουκιάδης, Ικανότητα για σύναψη ΣΣΕ, ΔΕΝ 1992, σελ. 593 επ.

Κουκουλές, Οι συνδικαλιστικές ρήτρες ασφάλειας (συγκριτική μελέτη), Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, τεύχος 10 και 11, σελ. 17-18 επ.

Κουτρούκης, Οι νέοι συμμετοχικοί θεσμοί στις υπερεθνικές επιχειρήσεις: Το δυσεκπλήρωτο ενός χρόνιου αιτήματος, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά ημερίδας του ΟΜΕΔ, 25-06-1998, σελ. 55.

Θ. Κουτρούκης, Η δύναμη των πολυεθνικών επιχειρήσεων και η απάντηση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, 3/1996, σελ. 77 επ.

Θ. Κουτρούκης, Πραγματολογικό υλικό από τις στάσεις αντιπροσώπων των εργαζομένων – Κοινωνική συνοχή και ανάπτυξη, 2010, σελ. 41 επ.

Θ. Κουτρούκης, Εργασιακές σχέσεις στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, η εμπειρία των ευρωπαϊκών συμβουλίων εργασίας, 2004, Διδακτορική Διατριβή – Πάντειο Πανεπιστήμιο, σελ. 88 επ.

Θ. Κουτρούκης, Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ολοκλήρωση: ο κοινωνικός διάλογος στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, 2005, σελ. 52 επ.

Κραβαρίτου, ΕΕργΔ 63, σελ. 641.

Κραβαρίτου – Μανιτάκου, σε: Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, 26/1987, σελ. 60 επ.

Κρεμαλής, Το ενοχικόν μέρος των ΣΣΕ, σελ. 44 και 226 επ.

Κρητικός, Άρθρον 479, σε ΑΚ Γεωργιάδη/Σταθόπουλου, τ. ΙΙ, σελ. 16

Κρίσπης, Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον, Γενικό Μέρος, σελ. 153 επ.

Κρουσταλάκης, Η παρούσα κοινωνική συγκυρία, οι μισθωτοί και οι εργασιακές σχέσεις, ΔΕΔ 53, σελ. 360 επ

Κυρίτσης, Ο χαρακτηρισμός της απεργίας ως νομίμου ή παρανόμου, σελ. 192 επ., 140 επ., 211 επ.

Λαδάς, Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στους ομίλους επιχειρήσεων, Παρέμβαση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικολόγων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων»

Λαζαράτος, ΕφημΔΔ 2013, σελ. 692 επ.

Λεβάντη, Δίκαιο των Εταιρειών, 1998, σελ. 486 επ.

- Λεβάντη**, Ανώνυμες Εταιρείες, τ. Ι, 1994, σελ. 51 επ.,
- Λεβέντης**, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2007, Εκδόσεις Δελτίου Εργατικής Νομοθεσίας.
- Λεβέντης**, σε: Τετράδια του ΙΝΕ, 3/1995, σελ. 11 επ.
- Λεβέντης**, σε: Εταιρεία Νομικών Βορείου Ελλάδος, 34/1998, σελ. 147 επ.
- Λεβέντης**, Το εργατικό δίκαιο στη σύγχρονη οικονομική συγκυρία (κρίση και προοπτικές), ΔΕΝ 53/1997, σελ. 353 επ.
- Λεβέντης**, Ζητήματα επιχειρηματικής πολιτικής ως περιεχόμενο ΣΣΕ (άρθρο 2 παρ. 4 ν. 1876/90) ΔΕΝ 50/1994, σελ. 1201 επ.
- Λεβέντης**, , ΤοΣ 1976, σελ. 138.
- Λεβέντης**, Συνδικαλιστική νομοθεσία, σελ 290.
- Λεβέντης**, Η μεταβολή των όρων της σύμβασης εξαρτημένης εργασίας, σελ. 18 επ.,
- Λεβέντης**, Τα είδη των ΣΣΕ υπό το ν. 1876/90, ΔΕΝ 1993, σελ. 643 επ.
- Λεβέντης**, Κατάρτιση ΣΣΕ – έγγραφος τύπος, Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 1995, σελ. 940 επ.
- Λεβέντης**, Οι έννοιες επιχείρηση και εκμετάλλευση, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο,
- Λεβέντης**, Συλλογική αυτονομία και κρατικός παρεμβατισμός στο εργατικό δίκαιο, σελ. 100 ε., σελ. 440 επ.
- Σ. Λακέας**, Απεργία, σε: Πρακτική εφαρμογή Εργατικού Δικαίου, 2002, σελ. 194 επ.
- Ι. Ληξουριώτης**, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 1992, σελ. 154 και σελ. 224.
- Ι. Ληξουριώτης**, Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές σχέσεις, 2005, σελ. 483.
- Ι. Ληξουριώτης**, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων επιχειρήσεων στην Ελλάδα, 1998, σελ. 21 επ. 44 και σελ. 55.
- Ι. Ληξουριώτης**, Οι κοινωνικοί συνομιλητές στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, 1992, σελ. 255 επ.
- Ι. Ληξουριώτης**, Η συμμετοχή των εργαζομένων στην Ευρώπη: Η Κοινοτική Οδηγία 94/45 για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Επιχείρησης και το ΠΔ 40/97, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά ημερίδας ΟΜΕΔ στις 25-06-1988, Αθήνα, 1999.

- Ι. Ληξουριώτη**, Γνωμοδότηση ΔΕΕ 2005, σελ. 897 επ.
- Ι. Ληξουριώτη**, Σημ. σε ΜΠρΑΘ 2859/1994, ΔΕΕ 1 (1995), σελ. 1002 επ.
- Ι. Ληξουριώτη**, Διεθνές Εργατικό Δίκαιο, σελ. 82 επ..
- Ι. Ληξουριώτη, Τραυλού – Τζανετάτου, Κουτρούκη**, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στην Ελλάδα, σελ. 21 επ., σελ. 44 επ., σελ. 55 επ
- Θ. Λιακόπουλος**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου στη νομολογία, 1988.
- Θ. Λιακόπουλος**, Βιομηχανική Ιδιοκτησία, σελ. 507 επ.
- Λιακόπουλος**, Η οικονομική ελευθερία, αντικείμενο προστασίας στο δίκαιο του ανταγωνισμού, 1981, σελ. 90 επ.,
- Λιακόπουλος**, Δίκαιο και Οικονομία, σε; Λιακόπουλου / Παπαχρίστου / Τραυλού – Τζανετάτου, Μαρξισμός και Δίκαιο, 1984, σελ. 13 επ.
- Λιακόπουλος**, Κριτικός σχολιασμό της ΕφΑθ. 7552/1983, ΕλλΔικ. 1985, σελ. 55.
- Λιακόπουλου/Περάκη/Ληξουριώτη**, σελ. 242 επ.
- Λιούρδης**, Οι ρήτρες απαγόρευσης του ανταγωνισμού για το μετά τη λύση της εργασιακής σύμβασης διάστημα, ΔΕΝ 59, σελ. 349 επ.
- Ε. Λογαρά**, Οι ρήτρες εχεμύθειας και μη ανταγωνισμού ιδίως μετά τη λήξη της σύμβασης εργασίας, σελ. 507 επ.
- Λυμπερόπουλος**, Ανατομία των πολυεθνικών επιχειρήσεων, σελ. 30 επ. και 48 επ., 83 επ.
- Λυμπερόπουλος**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις, Συνδικαλιστική επιθεώρηση, 1987, σελ. 49 επ.
- Μακρίδου**, Δικονομία εργατικών διαφορών, σελ. 105 επ.
- Μάμμος**, Συλλογικές Συμβάσεις ομίλων επιχειρήσεων, ΔΕΝ 71/2015, Τεύχος 1672, σελ. 809 επ.
- Μάνεσης**, Ατομικές ελευθερίες, 1979, σελ. 168.
- Μαντενιώτου – Λυρατζοπούλος**, Φαινόμενος – Κρυπτόμενος έμπορος, Digesta 1999, ΣΕΛ. 42 επ.
- Μαριδάκης**, Ιδιωτικόν Διεθνές Δίκαιον Ι, σελ. 289 επ.
- Μάρκου**, Η άρση αυτοτέλειας του νομικού προσώπου ως πηγή ανασφάλειας δικαίου, ΕΕμπΔ 2003, σελ. 257 επ. και 265 επ.

Μάρκου, Η κατάχρηση της νομικής προσωπικότητας των κεφαλαιουχικών εταιρειών, Σύμμεικτα Γεώργιου Κουμάντου, 2004, σελ. 709 επ.

Μάρκου, Παρατηρήσεις στην ΑΠ 1753/2002, Αρμ 2004, σελ. 382 επ.

Μετζητάκος, Η αντιπροσωπευτικότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων και η νομιμοποίηση τους προς τις εγειρόμενες διαφορές, ΕΕργΔ 1993, σελ. 195

Μηνούδης, Περιπτώσεις ευθύνης εξ ανεπαρκούς κεφαλαιοδότησεως της ΕΠΕ, ΕΕμπΔ 1967, σελ. 505 επ.

Μηνούδης, Ο περιορισμός αμοιβαίας συμμετοχής στις ανώνυμες εταιρίες, σε: Μελέτες Εμπορικού Δικαίου, 2000, σελ. 168 επ.

Α. Μικρουλέα, Σχέσεις μητρικής και θυγατρικής, Δεσμευτικές εντολές και ζητήματα ευθύνης, Εισηγήση στο 26ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικολόγων με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

Μιχαλόπουλος, Η προστασία των δανειστών θυγατρικών εταιριών, ΕΕμπΔ 1981, σελ. 356 επ.

Μιχαλόπουλος, Διασυνοριακές πτωχεύσεις, 2007

Μηνούδη, Περιπτώσεις ευθύνης εξ ανεπαρκούς κεφαλαιοδότησεως της ΕΠΕ, ΕΕμπΔ 1967, σελ. 505 επ.

Σ. Μουδόπουλος, Το δικαίωμα εργασίας στο άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος, σε: Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις, 1987, ιδίως σελ. 122 επ.

Μούζουλας, Τα κριτήρια εξάρτησης επιχειρήσεων σύμφωνα με το άρθρο 2 παρ. 1 του προσχεδίου 9^{ης} οδηγίας, Αρμ (11) 1987, σελ. 100.

Μούζουλας, Ενοποιημένοι λογαριασμοί, κεφάλαιο 13, σε: Περάκη (επιμ.), Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρίας, σελ. 784, 813.

Μούζουλας, Η ευθύνη της μητρικής επιχείρησης για τις ευθύνες της θυγατρικής, ΕΕμπΔ 1991, σελ. 406 επ.

Μούζουλας, Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρίας, σελ. 803.

Αγ. Μπακόπουλος, Η προστασία των εργαζομένων σε περίπτωση ομαδικών απολύσεων, μεταβίβασης επιχείρησης και αφερεγγυότητας του εργοδότη, Δνη 38(1997), σελ. 279.

Α. Μπακόπουλου, Η επιχειρησιακή συλλογική σύμβαση ως μέσο προσαρμογής σε νέα δεδομένα, ΔΕΕ 10/1995, σελ. 724 επ.

- Μπακόπουλος**, ΕΕργΔ 2006, σελ. 196 επ.,
- Μπακόπουλος**, Η ευθύνη της μητρικής εταιρείας έναντι αντισυμβαλλόμενων της θυγατρικής της, ΧρΙΔ 2006, σελ. 106 επ.
- Μπρεδήμας**, Διεθνές Οικονομικό Δίκαιο, Δίκαιο και πολιτική, σελ. 31 επ.
- Μπέης**, Τα όρια της προσωρινής δικαστικής προστασίας, σελ. 127 επ.
- Νέστορος**, Εθνικό δίκαιο και πολυεθνικές επιχειρήσεις, Δίκαιο και πολιτική, 5/1983, σελ. 37 επ.
- Νισυραίος**, Το δίκαιο της ανώνυμης εταιρείας (Επιμέλεια: Ευάγγελος Περάκης), 1992, σελ. 202.
- Ντάσιος**, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/III, σελ. 40, 120, 123, 124, αλλά και σελίδες 130 και 96 επ, σελ. 834, 835, 838, 921, 926.
- Ντάσιος**, Η αντισυνταγματικότητα του αντιπεργιακού νόμου και οι αντικοινωνικές συνέπειές του, ΕΕργΔ 50, σελ. 241 επ,
- Ορφανίδης**, Παγκοσμιοποίηση της συμμετοχής των εργαζομένων στις επιχειρήσεις, ΕΕργΔ 2005, σελ. 833 επ.
- Παλαιοκρασάς**, σε: Πρακτικά Βουλής, Συνεδρ. ΛΒ' 7.2.1990, σελ. 758.
- Παμπούκης**, Δίκαιο Ανώνυμης Εταιρίας, τ. Α, σελ. 53 και 59 επ.
- Παμπούκης**, Ένταξη ανώνυμης εταιρίας σε όμιλο πολυεθνικό, σελ. 79.
- Παμπούκης**, Οικονομική ενότητα του ομίλου εταιριών και νομικές συνέπειες της, Επισκ.Ε.Δ. Γ/1999, σελ. 904.
- Χ. Παμπούκης**, Το εφαρμοστέο δίκαιο, σελ. 110 επ.
- Παμπούκης**, Παρατηρήσεις σε ΕφΘες 724/2002, ΕπισκΕΔ Β/2002, σελ. 598 επ.
- Παμπούκης Χ.**, Νομικά πρόσωπα και εταιρείες στις συγκρούσεις νόμων, 2004, σελ. 73 επ.
- Παπαγιάννης**, Συνδεδεμένες επιχειρήσεις στο γερμανικό και ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο, Επιστ. Επετηρίδα Δ.Σ.Θ. 14 (1993), σελ. 157 επ.
- Παπαγιάννης**, Η σύγχρονη προβληματική των συνδεδεμένων επιχειρήσεων στο ελληνικό δίκαιο επιχειρήσεων και εταιριών, Αρμ. 1999, 1512 επ.

Παπαδημητρίου, Συλλογικές εργασιακές σχέσεις και επίλυσης διαφορών εργασίας, σελ. 40 επ.

Παπαδημητρίου, Η υποχρέωση προς διαπραγμάτευση, σελ. 485 επ., Εισήγηση στο Γ' Πανελλήνιο Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ.

Παπαδημητρίου, Η επίλυση των συλλογικών διαφορών εργασίας, 1992, σελ. 42 επ

Παπαδημητρίου, Η απώλεια των σημείων ισορροπίας και η αποδόμηση στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις υπό το φως των ρυθμίσεων των ν. 4024/2011 και 4046/2012, ΕΕργΔ 71/2012.

Παπαδημητρίου, Το πρόβλημα του βάρους απόδειξης στις εργατικές διαφορές, σελ. 208 επ.
Κ. Παπαδημητρίου – Γ. Λεβέντης, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, 2011, σελ. 152 επ.

Κ. Παπαδημητρίου – Γ. Λεβέντης, Οι συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου μετά το ΠΔ 81/2003, ΔΕΝ 2003, σελ. 820 επ.

Παπανδρέου, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και αναπτυσσόμενες χώρες. Η περίπτωση της Ελλάδας, σελ. 163 επ.

Παπανικολάου, ΕΕμπΔ 2010, 498 επ.

Παπανικολάου, Μεθοδολογία του Ιδιωτικού δικαίου και ερμηνεία των δικαιοπραξιών, 2002, σελ. 314 επ.

Παπανικολάου, Οι καταπλεονεκτικές δικαιοπραξίες, σελ. 157 επ.

Παπανικολάου, Κατάχρηση συμβατικής ελευθερίας, 1986, σελ. 22 επ.

Παπαντωνίου, Γενικές αρχές του αστικού δικαίου, σελ. 222 επ.

Παπασιώπη – Πασιά, Αφιέρωμα εις τον Κ. Βαβούσκο, 1990, σελ. 641 επ.

Παπασταύρου, Η απεργία, σελ. 48 επ, σελ. 50 σελ. 57, σελ. 113.

Παπασταύρου, ΔΕΝ 2006, σελ. 344 επ.

Παπασταύρου, Συλλογικές Συμβάσεις και Διαιτησίας (μετά την κύρωση της ΔΣΕ 154), 1997, σελ. 177 επ.

Ε. Περάκης, Η «Ελληνική» Ευρωπαϊκή Εταιρεία (SocietasEuropaea), 2006, σελ. 83 επ.

Ε. Περάκης, (επιμέλεια), Ευρωπαϊκό Εταιρικό Δίκαιο, 2006, σελ. 253 επ.

Ε. Περάκης, Πτωχευτικό Δίκαιο, 2010, σελ. 295 επ.,

- Ε. Περάκης**, Θέματα Θεωρίας και πράξης του εμπορικού δικαίου, 2004, σελ. 279 επ.
- Ε. Περάκης**, Η κάμψη της νομικής προσωπικότητας και η νομολογιακή τυποποίηση, ΔΕΕ 1996, σελ. 374 επ.
- Ποδηματά**, Η καταδίκη σε δήλωση βουλήσεως κατά το άρθρο 949 ΚΠολΔ.
- Πουλιάδης**, Αρμ. 37, σελ. 741 επ.
- Κ. Ρήγας**, Η άρση της αυτοτέλειας του νομικού προσώπου, Σειρά Μελετών Αστικού Δικαίου, 2008, Νομική Βιβλιοθήκη.
- Ρήγου**, σελ. 446 αναφορικά με τα κριτήρια προσδιορισμού της «ελληνικότητας» μιας επιχείρησης (π.χ. ιθαγένεια διευθυνόντων, τόπος άσκησης πραγματικής διοίκησης, προέλευση κεφαλαίων.
- Ρήγου**, Η δικαστική μεταχείριση της απεργίας, Δ 2006, σελ. 159 επ.
- Ν. Ρόκας**, Εμπορικές Εταιρίες, 2012, σελ. 387 επ.
- Ν. Ρόκας**, Εμπορικές Εταιρίες, 1996, σελ. 241-242 και 384
- Ρούκουνας**, Διεθνές Δίκαιο ΙΙ, 1982, σελ. 16 επ.
- Ρουμελιώτης**, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και υπερκοστολογήσεις-υποκοστολογήσεις στην Ελλάδα, σελ. 80 επ.
- Ρούσος**, Η θεωρία του νομικού προσώπου σε: Γενέθλιον Απόστολο Σ. Γεωργιάδη, 2006, σελ. 791 επ.,
- Σερμπέτης**, ΣΣΕ, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, 2004, εκπονηθείσα διπλωματική εργασία.
- Σιγάλας**, Η σύμβαση εξαρτημένης εργασίας ορισμένου χρόνου, Λογιστική Prosvasis 8/2005, σελ. 26-27.
- Δ. Σιδέρης**, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, 2005, σελ. 226 επ.
- Σινανιώτη – Μαρούδη**, Η διαμόρφωση της ευθύνης στον όμιλο επιχειρήσεων, Εισήγηση στο 12^ο συνέδριο Εμπορικού Δικαίου, Θεσσαλονίκη 15 – 17 Νοέμβρη 2002.
- Σκαρίμπας**, ΝοΒ 2007, σελ. 2412.
- Σούρλα**, Μια εισαγωγή στην επιστήμη του δικαίου, 1995, σελ. 191 επ. και 195 επ.

Η. Σουφλερός, Ο όμιλος επιχειρήσεων και τα δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού, εισήγηση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικολόγων, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

Η. Σουφλερός, Η κοινή θυγατρική επιχείρηση στο εταιρικό δίκαιο και στο δίκαιο του ελεύθερου ανταγωνισμού, ΧρΙΔ 2004, σελ. 865 επ.

Σπυριδάκης, Εγχειρίδιο Αστικού Δικαίου, 1994, σελ. 337.

Γ. Σπυρόπουλος, Η διεθνής αναγνώριση και προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ΕΕργΔ 1985, σελ. 5.

Σπυρόπουλος, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και διεθνικές σχέσεις στον ευρωπαϊκό χώρο, ιδιαίτερα σελ. 21 επ.

Σ. Σπυρόπουλου, Επιπτώσεις της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας στην εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων, 2000, ΕΕργΔ, σελ. 1 επ.

Σ. Σπυρόπουλου, Εργασιακές σχέσεις. Εξελίξεις στην Ελλάδα, την Ευρώπη και τον διεθνή χώρο, 1998, σελ. 252 επ.

Στάγκου, Δίκαιο και πολιτική, 5/1983, σελ. 16 επ.

Στάγκου, Πολυεθνικές επιχειρήσεις, Κράτη – Έθνη και Διεθνές Σύστημα, Δίκαιο και Πολιτική, 5/1983, σελ. 51 επ.

Μιχ. Σταθόπουλος, Επιτομή Γενικού Ενοχικού Δικαίου, (Ανατύπωση 2010), σελ. 291 επ.

Σταθόπουλος, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, σελ. 70 επ., σελ. 75 επ. καθ σελ 53 επ

Σταμάτης, Αρνητική συνδικαλιστική ελευθερία και ρήτρες οργανώσεως, ΕΕργΔ41, 1982, σελ. 53 επ.

Σταμάτης, Η θεμελίωση των νομικών κρίσεων – Εισαγωγή στη μεθοδολογία του δικαίου, 1995, σελ. 208 επ.

Στεργίου, Το δικαίωμα των εργαζομένων για πληροφόρηση, ΕΕργΔ 1986, σελ. 381 επ., 428 επ.

Στεργίου, Αυτοαπασχολούμενος και μισθωτός στην κοινωνική ασφάλιση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σελ. 306 επ.

Στεργίου, σε: Διεθνείς και πολυεθνικές διαστάσεις του εργατικού δικαίου, σελ. 210 και 224 επ.

Τέλλης, Το δίκαιο της επε σήμερα, Αρμ 1995, σελ. 726 επ.

Τέλλης, ΕΕμπΔ 1994, σελ. 331.

Τέλλη, Η έννοια της επιχείρησης στις διατάξεις περί συνδεδεμένων επιχειρήσεων του ν. περί ΑΕ, ΕΕμπΔ 1994, σελ. 319 επ.

Κ. Τερζίδης – Θ. Κουτρούκης, Η συμμετοχή των εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις: Αποτίμηση της λειτουργίας του θεσμού από τη σκοπιά της διοίκησης των ανθρώπινων πόρων, Βήμα Κοινωνικών Επιστημών, Τόμος ΙΣΤ, τεύχος 62, 2013.

Δ. Τζουγανάτος, Οι συμφωνίες αποκλειστικής και επιλεκτικής διανομής στο δίκαιο του Ανταγωνισμού (Ελεύθερου και Αθέμιτου), σελ. 60 επ.

Τζουγανάτος, Ανεπαρκής κεφαλαιοδότηση κεφαλαιουχικών εταιρειών, σελ. 87 επ.

Τζουγανάτος, σε: 18^ο ΠΣΕΕ 2008 (2009), σελ. 179 επ.

Τζουγανάτος, Οι κώδικες συμπεριφοράς πολυεθνικών επιχειρήσεων και η σχέση τους με το διεθνές δίκαιο, Αφιέρωμα στον Α. Γάζη, 1994, σελ. 745 επ.

Τζουγανάτος, Πρόβλημα νομικού ελέγχου των πολυεθνικών επιχειρήσεων, ανάπτυπο από το αφιέρωμα στον Κ. Ρόκα, σελ. 33 επ

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο στους ομίλους επιχειρήσεων, 2014

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Εργατικό Διεθνές Δίκαιο, Θεμελιώδη Ζητήματα, 2017

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις στους ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 15 επ., σελ. 30, 34 σελ. 47, σελ. 55, 74 – 81, σελ. 86, 89, σελ. 91 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Η απεργία αλληλεγγύης στις εθνικές και πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 40 επ., σελ. 34 επ., 87 επ., 89 – 90, σελ. 96 επ., σελ. 104 επ., σελ. 113 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Ο δανεισμός εργαζομένων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, σελ. 18 και 19 επ., 65 επ., 71 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Η μετασυμβατική απαγόρευση του ανταγωνισμού στο εργατικό δίκαιο, 2005, σελ. 43, 45 – 47, 51, 89 επ.

Δ.Τραυλός– Τζανετάτος, Οι επιρρεπείς σε ζημία εργασίες και η ευθύνη του μισθωτού, σελ. 65 και 69.

Δ. Τραυλος – Τζανετάτος, Το εργατικό δίκαιο σε κρίσιμη καμπή, σελ. 34, 71, 80, 88 επ, σελ. 124 επ., 140 επ.

Δ.Τραυλος – Τζανετάτος, Εργατική συμμετοχή και πολυεθνικές, σελ. 4. Πρβλ. άρθρο 7 αριθ. 6 της Οδηγίας 2001/23/ΕΚ της 12-03-2001 για τη μεταβίβαση επιχειρήσεων.

Δ. Τραυλος – Τζανετάτος, Εργατοδιεθνολογικές όψεις της συμμετοχής των εργαζομένων, σε: Προσφορά στον Ηλία Κρίσπη, σελ. 600.

Δ. Τραυλός – Τζανετάτος, Εργασιακές Σχέσεις με στοιχεία αλλοδαπότητας – Επίκαιροι εργατοδιεθνολογικοί προβληματισμοί, ΕΕργΔ 50, 339 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Το δικαίωμα πληροφόρησης των συμβουλίων εργαζομένων και η υπερόρια εφαρμογή του (άρθρο 13 παρ. 1 και 2 ν. 1767/1988), ΕΕργΔ 2013, σελ. 258 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Η ρύθμιση του άρθρου 16 παρ. 1 του ν. 1767/1988 και η εφαρμογή της στους πολυεθνικούς ομίλους επιχειρήσεων, σελ. 2751 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Η δύστοκη μεταρρύθμιση, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 11-12-1987, σελ. 4.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Προς αναζήτηση εναλλακτικών λύσεων, του ίδιου, Συνδικαλιστική Επιθεώρηση, 36/1987, σελ. 34 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Η εργατική συμμετοχή στο πεδίο έντασης κρατικού παρεμβατισμού και συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 43, σελ. 609 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, 1981, σελ. 17.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της εκμετάλλευσης, 1980, σελ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας – Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση, ΕΕργΔ 51, σελ. 302 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Το τεμήριο νομιμότητας της απεργίας, ΕΕργΔ 64 2005, σελ. 1073 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Κριτικές παρατηρήσεις για το θεσμό των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων στις επιχειρήσεις και στους ομίλους επιχειρήσεων κοινοτικής κλίμακας, σε: Σύσταση και λειτουργία των Ευρωπαϊκών Συμβουλίων Επιχειρήσεων στην Ελλάδα, Πρακτικά ημερίδας ΟΜΕΔ στις 25-06-1988, σελ. 47 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, σε Τετράδια του ΙΝΕ, σελ, 20.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Συμμετοχή των μισθωτών στις επιχειρήσεις και το Σύνταγμα, σε: Δίκαιο και Πολιτική 3/1982, σελ. 109 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Συνδικαλιστική δράση στην επιχείρηση και Σύνταγμα, 1984, σελ. 22 επ.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Συμμετοχή των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και Συνταγματικό Δίκαιο, σελ. 128 επ

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Όμιλοι επιχειρήσεων και εργατικό δίκαιο, σελ. 4.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Πολυεθνικές επιχειρήσεις και εργατικό δίκαιο, σε εφημερίδα «ΤΑ ΝΕΑ», 10-03-1987, σελ. 4

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Εργατικό Δίκαιο και όμιλοι επιχειρήσεων, Εισήγηση στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικών, με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, Εργατικό Δίκαιο και όμιλοι επιχειρήσεων, ΔΕΕ 4/2017.

Δ.Τραυλός – Τζανετάτος, /Καζάκος, Προβλήματα από την ικανότητα σύναψης επιχειρησιακής ΣΣΕ, Γνωμοδότηση,

Τριανταφυλλάκης, Ευθύνη μετόχου ασκούντος επιρροή στη διοίκηση ΑΕ, Εισήγηση στο 12^ο Πανελλήνιο Συνέδριο Ελλήνων Εμπορικών, σελ. 281 ε

Τριανταφυλλάκης, σημείωμα σε: Hort, Ευρωπαϊκό Δίκαιο των Συνδεδεμένων επιχειρήσεων, ΔΕΕ 8-9/1999, σελ. 806.

Τσάτσος, Συνταγματικό Δίκαιο, τ. Γ', Θεμελιώδη Δικαιώματα, 1988, σελ. 245 επ.

Τσάτσος, Συνταγματικό Δίκαιο, Γ', 1988, σελ. 248 επ. και άρθρο 23 παρ. 2 εδ. β Συντάγματος, ΣτΕ 3249/1989, ΔΕΝ 46, σελ. 289 επ

Τσάτσος, Το πρόβλημα της ερμηνείας του δικαίου, 1978, σελ. 146 επ.

Α. Τσουρουφλή, Φορολογικά Ζητήματα Ομίλων, Εισηγήσεις στο 26^ο Συνέδριο Συνδέσμου Ελλήνων Εμπορικών με θέμα «Οι όμιλοι επιχειρήσεων».

Φίλιος, Ενοχικό Δίκαιο – Γενικό Μέρος, 1987, σελ. 386 επ

Φατούρου, Διεθνικές επιχειρήσεις, Δίκαιο και πολιτική, 5/1983, σελ. 200 επ.

Φωτέας, Η πολυεθνική εταιρεία και η εξέλιξη προς την πολυεθνική απεργία, ΕΕργΔ 34, σελ. 1377 επ.

Χρυσόγονου, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 2002, σελ. 110 και 520 επ.

Εγκύκλιος Υπουργείου Εργασίας 51 759/13-6-1988, ΟΕΔ 47, σελ. 793

Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΡΙΒ/10-6-1982, σελ. 4577 επ.

Πρακτικά Βουλής (Ολομέλεια), 24-02-1988, σελ. 4381 επ.

ΦΕΚ 39/Α/20-03-1997

Avgitidis, σελ. 74,

Bieback, σελ. 323 επ.

Blanpain/Κουκιάδη, σελ. 205 επ.

Birk, Die Rentsmassigkeit gewerkschaftlicher Unterstutzungskampfmassnahmen, σελ. 133 επ.
και 141 επ.

Birk, Die multinationalem Korporationen, σελ. 338 επ.

Daubler, Arbeitsrecht, 2008, σελ. 158 επ.

Daubler, Das Arbeitsrecht 1, σελ. 750.

Daubler, TarifvertragsrechtundKonzern, ZIAS 1995.

Daubler, σε: Daubler/Kittner/Klebe (Hrsg), σελ. 1778 επ., 1785 επ.

Daubler/Hege., Koalitionsfreiheit, σελ. 71 επ.

Emmerich/ Sonnenchein, σελ. 75,

Hensler, σελ. 310 επ.

Hergenroder, Der Abreitskampf, σελ. 282 επ.,

Hergenroder, σε: Heinmann (Hg), Das Kollektive Arbeitsrecht in der Eurpaischen
Gemeinschaft, 1991, σελ. 68

Hopt, σελ. 289 επ

Fisscher, Aur, 2002, σελ. 10, **Genz**, NZA, 2000, σελ. 3.

Gitter, ό.π., σελ. 149

Karamarias, RdA 6/1983, σελ. 357, 362, 363.

Kirschbaum, ό.π., σελ. 349.

Lyon-Caen, σελ. 141 επ.,

G. Lyon-Caen/A. Lyon/Caen, σελ. 25 επ.

Lutter, Die zivilrechtliche Haftung in der Unternehmensgruppe, ZGR, 2/1982, σελ. 244 επ

Lutter, ZGR 3/1987, σελ. 334

Martens, ό.π., σελ. 182.

Nick, ό.π., σελ. 116 επ.

Richardi, σελ. 757 επ.

Rotschild-Souriac, Dr. Soc. 1991, σελ. 491 επ.

Ruthers, σελ. 437

Sacker, Grundprobleme der kollektiven Koalitionsfreiheit, σελ. 70 επ.

Scheider, Das Recht der Konzernfinanzierung, ZGR 3/1984, σελ. 499, 505 – 506,

Siedl/Hoheveldern, Volkerrech, 1980, Rdnr. 1133 επ

S. Simitis, ό.π., σελ. 179.

Sonneberger, Rndr, σελ. 40 επ.

Travlos – Tzanetatos, *Die* Regelungsbedeutung für Betriebspartner zum Einzelarbeitsverhältnis, 1974, σελ. 47 επ.

Travlos – Tzanetatos, Aib 1992, σελ. 38 επ.

Travlos – Tzanetatos, σε: Agalopoulos/Travlos – Tzanetatos, L' impact des difficultés économiques de l'entreprise sur les conditions de travail, σελ. 334 επ.

Trittin, σε: Daubler/Kittner/Klebe, (Hrsg.) BetrVG, 2004, σελ. 951 επ.

Tudyka, σε: Spyropoulos (ed.), Trade Union on a Changing Europe, 1987, σελ. 219 και

Joost, σελ. 1097

Junker, ό.π., σελ. 397

Verdross, Volkerrecht 1964, σελ. 241 επ.

Walz, ό.π., σελ. 51 επ.,

Wiedemann-Stumpf, Tarifvertragsgesetz, 1977, σελ. 339 επ.

Windbichler, ό.π., σελ. 315.