



**ΕΘΝΙΚΟΝ ΚΑΙ ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟΝ ΑΘΗΝΩΝ**  
**ΣΧΟΛΗ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**  
**ΤΜΗΜΑ : ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ**  
**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ**  
**«ΔΗΜΟΣΙΟ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΔΗΜΟΣΙΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗ»**

**ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**ΘΕΜΑ: «ΟΙ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ**  
**ΤΩΝ ΜΝΗΜΟΝΙΩΝ ΩΣ ΠΡΟΣ ΤΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΩΝ**  
**ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ»**

**ΝΙΚΟΛΑΟΣ Ι. ΚΟΣΜΑΔΑΚΗΣ, ΑΜ: 171108**

**ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: ΓΕΩΡΓΙΟΣ Χ. ΣΩΤΗΡΕΛΗΣ**

Ευχαριστώ,

τον επιβλέποντα καθηγητή μου κ. Γεώργιο Σωτηρέλη, για τη πολύτιμη βοήθεια και την άψογη συνεργασία. Με τις γνώσεις, την εξαιρετική προθυμία και την ευγένεια του ήταν πάντα εκεί για εμένα.

Ευχαριστώ,

και όλους τους καθηγητές που με δίδαξαν κατά τη διάρκεια των μεταπτυχιακών μου σπουδών. Ήδη από τις προπτυχιακές μου σπουδές, συνέβαλαν με τρόπο καθοριστικό με τις γνώσεις και τη διδασκαλία τους, στο ευ ζην και στη διέγερση των πνευματικών μου στοχασμών.

# Περιεχόμενα

<b>ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ</b> .....	1
Α. Ιστορική εξέλιξη και διαμόρφωση των εργασιακών δικαιωμάτων .....	3
Β. Οι σύγχρονες διακινδυνεύσεις των εργασιακών δικαιωμάτων και η αντιμετώπισή τους	6
<b>ΠΡΩΤΟΣ ΜΕΡΟΣ</b> .....	10
<b>ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ</b> .....	10
<b>I. ΤΟ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ</b> .....	10
1. Ο εργασιακός χώρος ως χώρος δικαιωμάτων.....	11
2. Η ιδιαίτερη σημασία των δικαιωμάτων ομαδικής δράσης και η διαλεκτική σχέση τους με τα κοινωνικά δικαιώματα .....	17
Α. Το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και η συλλογική αυτονομία.....	18
Β. Το δικαίωμα απεργίας.....	21
<b>II. Η ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ</b> .....	23
1. Το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι» .....	23
Α. Περιεχόμενο, φορείς, περιορισμοί.....	23
2. Το δικαίωμα στην απεργία .....	31
Α. Περιεχόμενο, φορείς, περιορισμοί.....	31
Β. Η επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών .....	35
<b>III. ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ</b> .....	37
1. Η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.	37
2. Η οργάνωση του απεργιακού δικαιώματος .....	42
3. Ο συντεχιασμός ως παρεκτροπή των εργασιακών δικαιωμάτων .....	45
<b>ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ</b> .....	48
<b>ΟΙ ΜΕΤΑΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ</b> .....	48
<b>I. Το νέο τοπίο για το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι</b> .....	48
1. Το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι» στο νέο μνημονικό καθεστώς.....	49
2. Η υποβάθμιση του ΟΜΕΔ.....	52
3. Ο περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας .....	55
Α. Το νέο καθεστώς σύναψης ΣΣΕ .....	55
<b>II. Το νέο τοπίο για το δικαίωμα απεργίας</b> .....	64
Α. Η επίταση των περιορισμών .....	64
Β. Η καταχρηστική αξιοποίηση της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών.....	68
<b>ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ</b> .....	70
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	72

## ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Οι εργασιακές σχέσεις δε περιορίζονται στο ατομικό χαρακτήρα που μπορεί να έχουν, δηλαδή μόνο στη διαμόρφωση των ατομικών σχέσεων εργοδότη και εργαζομένου. Ο κάθε εργαζόμενος αποτελεί μέλος ομάδας, ή κοινότητας μέσα στην οποία αναπτύσσονται αλληλεπηρεαζόμενες και αλληλεξαρτώμενες σχέσεις. Στο κείμενο που ακολουθεί γίνεται αναφορά στα δικαιώματα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας, και το πώς μετεξελίχθηκαν κατά την εφαρμογή των πρόσφατων μνημονιακών ρυθμίσεων. Οι εργαζόμενοι, οργανώνονται συλλογικά, ώστε να διεκδικήσουν τη προάσπιση των συμφερόντων τους. Όμοια ασκούν πίεση στην εργοδοτική πλευρά, επιδεικνύοντας τη συλλογική τους δύναμη, και τελικά συνάπτοντας σε συλλογικό επίπεδο συμβατικές σχέσεις. Η έννομή τάξη σε καμία περίπτωση δε μπορεί να αμελήσει αυτή τη κοινωνική δυναμική. Σειρά, θεσμών, που συναντούν συνταγματική θεμελίωση, δικαιολογούνται από αυτήν ακριβώς τη συλλογική διάσταση των σχέσεων εργασίας.

Τα τελευταία χρόνια, μέσα από ένα ευρύτερο κύκλο οικονομικών, ιδεολογικών και –ενδεχομένως– πολιτικών πιέσεων, στο συλλογικό στοιχείο δείχνει να χάνει τη δυναμική που είχε κατά το παρελθόν. Η οικονομική κρίση, άφησε ανεξίτηλο το στίγμα της ως προς την αναμόρφωση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων. Κοινωνικές τάσεις οι οποίες οδηγούν με τη σειρά τους στο ατομικισμό, ιδεολογικές εκφράσεις που οδηγούν σε ακραίες φιλελεύθερες πρακτικές, φαίνεται να κερδίζουν έδαφος. Το κοινωνικό κράτος, συμπίεζεται σημαντικά, εφόσον ήδη έχει να χάνει ορισμένες από τις κατακτήσεις του, με το ρόλο του να περιορίζεται σημαντικά. Παρόλα αυτά, όσο όμως και αν θα μπορούσε να κάνει λόγο κανείς για τη κρίση που δείχνει να δοκιμάζει το συνδικαλιστικό κίνημα, δε μπορεί να παραγνωρίσει ότι το συλλογικό φαινόμενο είναι σήμερα νομικά και κοινωνικά κατοχυρωμένο σε όλα σχεδόν τα μήκη και πλάτη, ώστε να μην μπορεί να αμφισβητηθεί.

Οι εργατικές και εργοδοτικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, με όποια αδυναμία και να τις χαρακτηρίζει, έχουν κατακτήσει τη θέση τους στη κοινωνία, μετέχοντας θεσμικά στη λειτουργία της Πολιτείας, ενώ και παρά τη κρίση των τελευταίων ετών, έχουν άμεση επιρροή στη λήψη αποφάσεων. Δε νοείται δηλαδή σύγχρονη κοινωνία η

οποία αγνοεί τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, και δεν νοείται σύγχρονη Πολιτεία η οποία αμφισβητεί τις αρχές του κοινωνικού κράτους.

Στόχος της εργασίας, είναι να αποτυπώσει κριτικά, τη μετεξέλιξη των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων, το πώς συνέβαλαν στις σύγχρονες κοινωνικές διεκδικήσεις και το πώς αναμορφώθηκαν τα τελευταία έτη, εν μέσω της μνημονιακής απορρύθμισης. Οι συλλογικές διεκδικήσεις αποτελούν σπουδαίο κεφάλαιο και πυλώνα του σύγχρονου κοινωνικού κράτους, οι οποίες παρά την εργασιακή απορρύθμιση των τελευταίων ετών, συνέβαλαν με τον πλέον καθοριστικό τρόπο στη διατήρηση των κεκτημένων του.

## **A. Ιστορική εξέλιξη και διαμόρφωση των εργασιακών δικαιωμάτων**

Η διαχρονική εξέλιξη και θεσμοθέτηση των εργασιακών δικαιωμάτων αποτελεί δημιούργημα των νεότερων χρόνων. Αποτελεί δηλαδή απόρροια της βιομηχανικής επανάστασης και των φαινομένων που τη συνόδευαν. Πιο αναλυτικά η ευρεία χρήση μηχανών, η δημιουργία μεγάλων βιομηχανικών μονάδων καθώς και η ραγδαία αύξηση της παραγωγικότητας με τη μαζική μετακίνηση του αγροτικού πληθυσμού στα νέα βιομηχανικά κέντρα για αναζήτηση εργασίας προκάλεσαν το λεγόμενο «κοινωνικό ζήτημα». Οι απασχολούμενοι στην βιομηχανική παραγωγή ήταν υποχρεωμένοι να

αποδέχονται ουσιαστικά τους όρους εργασίας που τον υπαγόρευε ο ισχυρότερος εργοδότης.<sup>1</sup> Αυτό είχε ως αποτέλεσμα οι όροι εργασίας που συναποφασίζονταν να μην είναι προϊόν ελεύθερης συμφωνίας μεταξύ διαπραγματευτικά ισοτίμων μερών αλλά μια μονομερής επιβολή όρων εργασίας. Οι αδυσώπητοι αυτοί όροι εργασίας προκάλεσαν το λεγόμενο κοινωνικό ζήτημα του 19<sup>ου</sup> αιώνα.

Οι εργαζόμενοι από τη πλευρά τους αντέδρασαν και δημιούργησαν συνδικαλιστικές οργανώσεις<sup>2</sup>. Η συσπείρωση αυτή ήταν μια κίνηση αυθόρμητη αυτοπροστασίας η οποία στηρίχθηκε στη κοινωνική εμπειρία ότι η ομάδα ήταν δυνατόν να αντιμετωπίσει και να εξισορροπήσει κατά κάποιο τρόπο τη διαπραγματευτική υπεροχή του εργοδότη. Αξίζει να αναφερθεί ότι η δημιουργία οργανώσεων συμπίπτει χρονικά και με τη πραγματοποίηση των πρώτων απεργιών κάτι που ουσιαστικά ανέδειξε την ικανότητα των ομάδων να προστατεύσει τα συμφέροντα της.

Με τη δημιουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων πολλά κράτη κυρίως της Δ. Ευρώπης άρχισαν να παρεμβαίνουν στις εργασιακές σχέσεις και με διατάξεις αμυντικού χαρακτήρα να απαγορεύουν όρους εργασίας οι οποίοι έθεταν σε κίνδυνο τη ζωή καθώς και την υγεία των εργαζομένων. (πχ απαγόρευση της εργασίας σε ανήλικους και γυναίκες, μείωση του χρόνου εργασίας, λήψη μέτρων για τη διαφύλαξη της ασφάλειας των εργαζομένων κτλ). Στην Ελλάδα η πρώτη αναφορά σε συνταγματικό κείμενο για το δικαίωμα της εργασίας έγινε στο Σύνταγμα του 1927: *«Η εργασία η τε πνευματική και σωματική, διατελεί υπό την προστασίαν του κράτους, μεριμνώντος συστηματικώς υπέρ της ηθικής και υλικής εξυψώσεως των εργαζομένων τάξεων, αστικών και αγροτικών»*. Αργότερα θα προέκυπτε μια εργατική νομοθεσία η οποία θα διασφάλιζε τα δικαιώματα των εργαζομένων. Σταδιακά η εξέλιξη ολοκληρώθηκε με την αναγνώριση και τη προστασία από τις διάφορες έννομες τάξεις της συνδικαλιστικής ελευθερίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων που θα εξετάσουμε και στη συνέχεια και γενικότερα της συνδικαλιστικής δράσης με την αναγνώριση και διασφάλιση των ΣΣΕ καθώς και με τη προστασία του δικαιώματος στην απεργία.

Ιδίως μετά τον Β' Παγκόσμιο πόλεμο με την ανάπτυξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και τον αυξανόμενο ουσιαστικά ρόλο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας η θεμελίωση και η προάσπιση των εργασιακών δικαιωμάτων αποτέλεσαν

---

<sup>1</sup> Βλ. Λεβέντη Γεώργιο, Κώστας Δ. Παπαδημητρίου (2011) *«Ατομικό Εργατικό Δίκαιο»*, Αθήνα, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας σ.1.

<sup>2</sup> Βλ. Κώστας Παπαδημητρίου (2018) *«Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο»*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη σ.1.

θεσμό για την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική ειρήνη. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις απέκτησαν μεγαλύτερη σημασία πέραν των συλλογικών συμβάσεων εργασίας καθώς και η διαδικασία συμμετοχής των εργαζομένων στις αποφάσεις που τους αφορούν. Στο γενικότερο σκεπτικό αυτής της εξέλιξης διευκρινίσθηκαν κατά τις πρώτες δεκαετίες μετά το β' παγκόσμιο πόλεμο αφενός μεν ο ρόλος και η έκταση του κρατικού παρεμβατισμού σχετικά με τη ρύθμιση των όρων εργασίας με τις ΣΣΕ, αφετέρου δε η φυσιγνωμία, ο σκοπός και οι αρχές του εργατικού δικαίου ήταν προσδιορισμένοι. Πιο συγκεκριμένα απώτερος σκοπός του εργατικού δικαίου αποτελεί η ρύθμιση εξαρτημένης εργασίας δηλαδή η ρύθμιση των όρων κάτω από τους οποίους ο εργαζόμενος προσφέρει την εργασία του στον εργοδότη υπό τη διεύθυνση, τις εντολές και τις υποδείξεις του.<sup>3</sup> Δεδομένου ότι ο εργοδότης διευθύνει εποπτεύει και ελέγχει ουσιαστικά τη παροχή εργασίας είναι ξεκάθαρο ότι φέρει τη ευθύνη για την αξιοποίηση της. Υπό το πρίσμα αυτό βάσει των κανόνων του εργατικού δικαίου, επίκεντρο προστασίας των εργασιακών δικαιωμάτων είναι ο ίδιος ο εργαζόμενος.

Ακόμα οι πρακτικές που χρησιμοποιεί το εργατικό δίκαιο για τη διασφάλιση τόσο των ατομικών όσο και των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων είναι οι προστατευτικές διατάξεις του κρατικού νομοθέτη η οποίες θεσπίζουν ένα ελάχιστο όριο προστασίας πάντοτε υπερ των εργαζομένων. Οι συγκεκριμένες διατάξεις έχουν αναγκαστικό χαρακτήρα υπό την έννοια ότι δεν επιτρέπουν περιορισμό της θεσπιζόμενης προστασίας. Συνεπώς οι προστατευτικές διατάξεις της εργασιακής νομοθεσίας ουσιαστικά επιτρέπουν ευνοϊκότερη κατά κανόνα υπερ των εργαζομένων ρύθμιση με ΣΣΕ, κανονισμό εργασίας πρακτική εκμετάλλευσης κτλ. Ακόμα οι αυτόνομες ρυθμίσεις των κοινωνικών εταίρων με ΣΣΕ ή κανονισμούς αλλά και με τα λοιπά παραπάνω μέσα ρύθμισης των όρων εργασίας επιτρέπεται να θεσπίζουν μόνο ευνοϊκότερη ρύθμιση βάσει του νόμου.

Βασικός πυρήνας της εξέλιξης των εργασιακών δικαιωμάτων είναι η αρχή της προστασίας μέσω των κανόνων του εργατικού δικαίου. Η συγκεκριμένη αρχή πραγματοποιείται με τη θέσπιση ευνοϊκότερων υπερ των εργαζομένων όρων εργασίας σε όλα τα επίπεδα.. Η μέχρι τώρα πορεία του εργατικού δικαίου είναι πράγματι αυτή η ευνοϊκότερη ρύθμιση η οποία βελτιώνει τη προστασία στους όρους εργασίας αλλά και

---

<sup>3</sup> Βλ. Λεβέντη Γεώργιο, Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, ο.π., σ.3.



το επίπεδο ζωής των εργαζομένων τουλάχιστον πριν από την μνημονιακή απορρύθμιση των τελευταίων ετών όσον αφορά την ελληνική πραγματικότητα.

## **B. Οι σύγχρονες διακινδυνεύσεις των εργασιακών δικαιωμάτων και η αντιμετώπισή τους**

Μετά την έναρξη της δεκαετίας του 1980 αρχίζουν να γίνονται ορατά τα πρώτα συμπτώματα της κρίσης με τα εργασιακά δικαιώματα να διακινδυνεύουν και η εφαρμογή τους να στρεβλώνεται στη πράξη. Πιο συγκεκριμένα μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις αναζητούν πλέον περισσότερη ευελιξία όσον αφορά τη ρύθμιση των όρων εργασίας. Αιτία των παραπάνω αποτελεί ο εντεινόμενος διεθνής ανταγωνισμός και η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας. Σήμερα η ευρωπαϊκή αγορά είναι ενιαία, στο πλαίσιο μιας γενικότερης παγκοσμιοποιημένης οικονομίας, ενώ δέχεται και προϊόντα τα οποία προέρχονται και από τρίτες χώρες<sup>4</sup>. Οι επιχειρήσεις για το λόγο αυτό δεν καλούνται να αντιμετωπίσουν μόνο τον εσωτερικό ανταγωνισμό δηλαδή αυτόν που προέρχεται από όμοιες επιχειρήσεις της ίδιας χώρας η έστω άλλης της Ευρωπαϊκής Ένωσης αλλά καλούνται να συμβιβαστούν με το διεθνή ανταγωνισμό ο οποίος προέρχεται από τρίτες χώρες.

Στο γενικότερο πλαίσιο του διεθνούς και συνάμα αχαλίνωτου ανταγωνισμού οι ευρωπαϊκές επιχειρήσεις θεωρούν ότι μειονεκτούν καθώς συναγωνίζονται με άλλες αντίστοιχες που λειτουργούν σε χώρες με περιορισμένη έως ανύπαρκτη εργατική νομοθεσία ενώ τα εργασιακά δικαιώματα δεν έχουν εν προκειμένω ουδεμία ισχύ. Για να αντιμετωπιστεί ο ανταγωνισμός αυτός οι επιχειρήσεις ανοίγουν παραγωγικές μονάδες ενώ επενδύουν σε χώρες με χαμηλό κόστος εργασίας (ιδίως χώρες της Ανατολικής Ευρώπης, 'Απω Ανατολής κτλ), βελτιώνουν τη τεχνολογική τους υποδομή, ενώ προχωρούν σε απολύσεις, επανακαθορίζουν τους όρους εργασίας αναμορφώνοντας πλήρως την υφή των εργασιακών δικαιωμάτων στο βωμό της «ανταγωνιστικότητας» και της «αποδοτικότητας».

Ήδη από τη δεκαετία του 1980 παρατηρείται όλο και συχνότερα το φαινόμενο «νέες επενδύσεις και ανάπτυξη της παραγωγικότητας των επιχειρήσεων να συμβαδίζουν

---

<sup>4</sup> Βλ. Χ.Δεληγιάννη-Δημητράκου (1989) « Η ευκαιρία στην αγορά εργασίας ως πηγή συγκρούσεων ανάμεσα σε διεθνείς και εθνικούς κανόνες εργασίας» ΕΕργΔ σε, 145.

με απολύσεις αλλά και με επί τα χείρω μεταβολές των όρων εργασίας.»<sup>5</sup> Η ζοφερή κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας μετέβαλλε και αναμόρφωσε τόσο τις εργασιακές σχέσεις όσο και τη θεωρία περί «ευελιξίας της απασχόλησης» που επικρατεί σε πολλές επιχειρήσεις.

Αναλυτικότερα όσον αφορά το τις επιπτώσεις στο χώρο των εργασιακών σχέσεων, το πλήγμα επήλθε στην έννοια της «εξαρτημένης εργασίας» η οποία είναι ως γνωστό βασική προϋπόθεση για την εφαρμογή των κανόνων του εργατικού δικαίου. Έως πρότινος και προτού ξεσπάσει η κρίση γνωρίζαμε επιχειρήσεις οι οποίες απασχολούσαν προσωπικό με συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας, δηλαδή το προσωπικό να προσφέρει την εργασία του υπό τη καθοδήγηση, διεύθυνση, εποπτεία και έλεγχο του εργοδότη. Ολόκληρες φάσεις της παραγωγικής διαδικασίας οι οποίες εκτελούντο από εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας, σήμερα ανατίθεται σε ανεξάρτητους επιχειρηματίες με συμβάσεις έργου. Με τον τρόπο αυτό οι εργασιακές σχέσεις υφίστανται ρήξη ενώ ο χώρος εφαρμογής του εργατικού δικαίου περιορίζεται σημαντικά.<sup>6</sup>

Η μεγαλύτερη ουσιαστικά ευκινησία που αξιώνουν σήμερα οι επιχειρήσεις κατά τη ρύθμιση των όρων εργασίας εκφράζεται με μια σειρά από αιτήματα τα οποία έχουν να κάνουν: α) με το αίτημα των επιχειρήσεων οι διαπραγματεύσεις να διεξάγονται στο χώρο τους, β) τη αξίωση, οι συλλογικές ρυθμίσεις στο επίπεδο της επιχείρησης ή εκμεταλλεύσεως να αποκλίνουν προς το δυσμενέστερο για τον εργαζόμενο από προηγούμενες ευνοϊκότερες ρυθμίσεις που πήγαν είτε από κάποιο νόμο είτε από τις ευρύτερες ΣΣΕ γ) με την αξίωση να συνάπτονται συμβάσεις ορισμένου χρόνου που ουσιαστικά επηρεάζονται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις οικονομικές εξελίξεις. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τα εργασιακά δικαιώματα να στρεβλώνονται κατά την εφαρμογή τους σε ένα γενικότερο πλαίσιο «ανταγωνισμού» και αποδοτικότητας. Οι συλλογικές ουσιαστικά διαπραγματεύσεις έχουν αρχίσει να μετατοπίζονται ολοένα και περισσότερο στο επίπεδο των επιχειρήσεων.

---

<sup>5</sup> Βλ. Λεβέντη Γεώργιο, Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, ο.π., σ.4, Simitis Sp.(1996) "Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft? 5<sup>th</sup> European Regional Congress for Labour Law and Social Security- General Reports, Leiden.

<sup>6</sup> Βλ. Αθ.Παπαιωάννου(1991) «Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων» ΕΕργΔ, σελ 161 επ.

Οι σύγχρονες αυτές εξελίξεις βρίσκουν τη χώρα μας με ένα πλήρως αποδομημένο σύστημα εργασιακών σχέσεων έπειτα τη ψήφιση των τριών Μνημονίων. Ο κίνδυνος για τα εργασιακά δικαιώματα είναι πιο εμφανής από ποτέ.<sup>7</sup> Ήδη από το πρώτο Μνημόνιο επιβλήθηκαν δεσμεύσεις άμεσες και έμμεσες οι οποίες στόχευαν στην γενικευμένη και διαρκή εσωτερική υποτίμηση. Αυτή η εργασιακή απορρύθμιση έχει να κάνει με την απαξίωση του «συνδικαλιζέσθαι» και των Συνδικάτων<sup>8</sup>, τη συρρίκνωση του οικονομικού και κοινωνικού τους ρόλου και την επιβολή περαιτέρω περιορισμών στο δικαίωμα της απεργίας. Τα εργασιακά δικαιώματα δηλαδή ομαδικής δράσης υφίστανται μια επίθεση ενός παραχωρημένου πλέον και καταστροφικού νεοφιλελευθερισμού<sup>9</sup> ο οποίος επιβλήθηκε στο σύγχρονο σύστημα των εργασιακών σχέσεων στη χώρα μας δίχως αναστολές και όρια.

Υπό αυτή την οπτική συνεπώς τα αίτια της διακινδύνευσης των εργασιακών δικαιωμάτων σχετίζονται άμεσα με την οικονομικής κρίση η οποία έχει περιορίσει σε μεγάλο βαθμό το πεδίο δράσης και εφαρμογή τους. Το φαινόμενο αυτό θα αντιμετωπιστεί μέσω ορισμένων αρχών του εργατικού δικαίου και προπαντός μέσω της αρχής της προστασίας ώστε να διευκολυνθεί η ανάπτυξη και η άμβλυνση των ανισοτήτων κάθε μορφής στο χώρο της εργασίας.<sup>10</sup>

Στη γενικότερη προσπάθεια αναπροσαρμογής της κατάστασης σπουδαίο ρόλο δύνανται να διαδραματίσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πιο συγκεκριμένο ο διάλογος στην επιχείρηση χρήζει ιδιαίτερης βαρύτητας. Ταυτόχρονα οι Συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι επιχειρησιακές ΣΣΕ θα πρέπει να αποκτήσουν μεγαλύτερη ευελιξία ενώ και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας καλούνται να αναπροσαρμόσουν το ρόλο τους καλύτερα απ' ό,τι στο παρελθόν.

Η σύγχρονη συγκυρία, ο σκληρός, διεθνοποιημένος ανταγωνισμός, η μεταφορά ανεξέλεγκτων κεφαλαίων από τις αναπτυγμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε χώρες χαμηλού εργατικού κόστους δοκιμάζουν τα εργασιακά δικαιώματα θυμίζοντας κατά

---

<sup>7</sup> Βλ. Σάββα Ραμπόλη « Ζούμε ένα ιστορικό πεισγύρισμα εις βάρος των δικαιωμάτων της εργασίας» εφημερίδα «η Αυγή», στις 30.04.2017

<sup>8</sup> Βλ. Αλέξης Π. Μητρόπουλος (2008) «*Το Τέλος του Κοινωνικού Κράτους: Αριστερά και Συνδικάτα Μπροστά στην Απορρύθμιση*» Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη, Τραυλός-Τζανετάτος Δημήτρης «*Σύνταγμα, μνημόνιο, εργασιακές σχέσεις και «σωτηρία της πατρίδας*» πρόσβαση στις [23.10.2018] στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

<sup>9</sup> Βλ. Γιώργος Χ. Σωτηρέλης «Τα κοινωνικά δικαιώματα στην εποχή της κρίσης» πρόσβαση στις [23.10.2018] στο [www.tovima.gr](http://www.tovima.gr)

<sup>10</sup> Βλ. Λεβέντη Γεώργιο, Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, ο.π., σ.6

κάποιο τρόπο τις συνθήκες που προέκυψαν κατά τη βιομηχανική επανάσταση, δηλαδή τη μεγάλη προσφορά εργασίας έναντι της μειωμένης ζήτησης. Τότε η ρύθμιση και αναπροσαρμογή των όρων εργασίας προέκυψε μέσω της συντονισμένης δράσης των συνδικαλιστικών οργανώσεων και του εργατικού δικαίου.

Με αντίστοιχο τρόπο σήμερα, η διακινδύνευση των εργασιακών δικαιωμάτων θα αντιμετωπιστεί μέσα από μια σειρά εφαρμογής μέτρων ανθρωποκεντρικής ουσιαστικά εργατικής νομοθεσίας τα οποία έχουν να κάνουν με: μεγαλύτερη ευελιξία στις επιχειρήσεις, μέτρα προστασίας υπερ. των εργαζομένων, αναμόρφωση, επανακαθορισμού των όρων στο δικαίωμα της απεργίας και των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Τέλος είναι σημαντική η ύπαρξη ενός κράτους το οποίο θα διαφυλάσσει τα κεκτημένα του ευρωπαϊκού πολιτισμού σε πολιτικό και νομικό επίπεδο και που θα δίδει εγγυήσεις ότι δεν θα ξαναγυρίσουμε πίσω, στην καταθλιπτική πραγματικότητα του «άγριου καπιταλισμού» και του «κράτους νυχτοφύλακα» του 19<sup>ου</sup> αιώνα.<sup>11</sup>

Κάτωθι γίνεται ιδιαίτερη αναφορά στα δικαιώματα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας. Απώτερος σκοπός του κειμένου που ακολουθεί είναι να αναδείξει αφενός μεν κριτικά τη κατοχύρωση, αφετέρου δε τη μετεξέλιξη των δικαιωμάτων συλλογικής δράσης στο χώρο της εργασίας σε αντιπαραβολή με τις μνημονιακές εφαρμογές που ενέτειναν τους περιορισμούς ως προς την εφαρμογή τους. Εν μέσω της εν λόγω αντιπαραβολής, τίγονται ζητήματα πελατειακών σχέσεων, που όπως θα διαπιστώσουμε συνέβαλαν με το πιο καθοριστικό τρόπο στον επανακαθορισμό των εργασιακών σχέσεων. Στο πρώτο μέρος της εργασίας, αναφερόμαστε στο γενικότερο αλλά και ειδικότερο συνταγματικό πλαίσιο καθώς και στις νομοθετικές ρυθμίσεις και την εφαρμογή αυτών ως προς τα δικαιώματα ομαδικής δράσης. Στο γενικότερο συνταγματικό πλαίσιο αποτυπώνεται η σημασία των δικαιωμάτων αυτών και η διαλεκτική τους σχέση με τα κοινωνικά δικαιώματα. Πρόκειται για μια θεωρητική προσέγγιση η οποία μας επιτρέπει να κατανοήσουμε ότι ο εργασιακός χώρος είναι χώρος δικαιωμάτων τα οποία σχετίζονται άμεσα με την ανάπτυξη της προσωπικότητας του ατόμου και τη κοινωνική του ζύμωση. Στη ειδικότερη συνταγματική κατοχύρωση γίνεται λόγος επι συγκεκριμένου για τα δικαιώματα ομαδικής δράσης ( δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι, το δικαίωμα στην απεργία), εστιάζοντας στο περιεχόμενο, τους φορείς αλλά και τους περιορισμούς που σχετίζονται με την άσκηση του κάθε επιμέρους

---

<sup>11</sup> Βλ. Γιώργος Χ. Σωτηρέλης, ο.π.

δικαιώματος. Ταυτόχρονα γίνεται αναφορά στο πως κατοχυρώνονται οι συνδικαλιστικές ελευθερίες νομοθετικά και στο πως οργανώνεται το απεργιακό δικαίωμα. Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, είναι εμφανές ότι οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις αναμορφώθηκαν. Στο δεύτερο μέρος της εργασίας, αποτυπώνονται ανάγλυφα και εν μέσω αντιπαραβολής με το πρώτο, οι αλλαγές που υπέστησαν οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις. Ιδιαίτερη έμφαση δίδεται στο νέο τοπίο για το συνδικαλίζεσθαι, στην υποβάθμιση του ΟΜΕΔ, στο νέο καθεστώς σύναψης ΣΣΕ καθώς και στην επίταση των περιορισμών όσον αφορά την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος. Η κρίση σε κάθε περίπτωση, οφείλει να αποτελέσει το εφαλτήριο για τη λήψη θετικών μέτρων και λήψη πρωτοβουλιών για την αναμόρφωση της δεδομένης εργασιακής πραγματικότητας προς όφελος των εργαζομένων.

## **ΠΡΩΤΟΣ ΜΕΡΟΣ**

### **ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΟΜΑΔΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

#### **I. ΤΟ ΓΕΝΙΚΟΤΕΡΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ**

## 1. Ο εργασιακός χώρος ως χώρος δικαιωμάτων

Η προστασία της εργασίας σε μια κοινωνία που η μεγάλη πλειοψηφία των ανθρώπων, κυρίως των πλήρως απασχολουμένων, προσφέρει εξηρητημένη εργασία και αναλύσει περισσότερο από το 1/3 του 24ώρου στο βωμό της, αποτελεί θεμελιώδη εγγύηση, κάτι που διαφεύγει συνήθως από τη προσοχή των συνταγματολόγων.<sup>12</sup> Η προστασία της εργασίας έχει συνήθως δύο όψεις: α) την εξασφάλιση της προσφοράς της (ελεύθερης εργασίας) και την εξασφάλιση των αναγκαίων εξουσιών στο φορέα της (το δικαίωμα στην εργασία). Ανάλογα με το κοινωνικό συσχετισμό και το πολιτικό σύστημα άλλοτε προστατεύεται η μία, άλλοτε δίνεται έμφαση στη δεύτερη και άλλοτε γίνεται προσπάθεια κάλυψης και των δυο μορφών εξασφάλισης, που δεν είναι οπωσδήποτε συμπληρωματικές μεταξύ τους, γιατί μερικώς τουλάχιστον αντιφάσκουν η μια με την άλλη. Σε άλλες παρωχημένες εποχές δε προστατευόταν καμία η προστατευόταν μονοπωλιακώς η εργασία ορισμένων (μεσαίωνας). Σήμερα, και δεδομένων των μνημονιακών ρυθμίσεων, η προστασία γνωρίζει ανατροπές, για τις οποίες η συμβατότητα τους ή μη με το Σύνταγμα αποτελεί βασική γραμμή άμυνας. Στον εργασιακό χώρο συναντώνται: α) το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας, β) το δικαίωμα επιλογής της εργασίας (ατομικό που πηγάζει από την οικονομική ελευθερία) και γ) τα δικαιώματα ομαδικής δράσης.

### Α) Το κοινωνικό δικαίωμα της εργασίας

Τα στοιχεία τα οποία θα μας βοηθήσουν να προσδιορίσουμε την έννοια του κοινωνικού δικαιώματος στην εργασία, έχουν να κάνουν πρωτίστως με την αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης σε κάθε ικανό άτομο που επιθυμεί να εργασθεί (αρχή του βιοπορισμού ή της κοινωνικής ασφάλειας). Για την διασφάλιση της αξίωσης αυτής, είναι απαραίτητες κάποιες εγγυήσεις για τη δυνατότητα απόκτησης μιας θέσης εργασίας, αλλά και τη δυνατότητα της διατήρησης της. Από πολιτική πλευρά χρειάζεται συντονισμός της οικονομικής πολιτικής, και της απασχόλησης ώστε να υπάρξει η αξίωση για εξασφάλιση θέσης ανάλογα με τις ικανότητες του ενδιαφερομένου (αρχή εξατομίκευσης). Εδώ αποκτούν σημασία κυρίως οι εγγυήσεις της αντικειμενικής επιλογής. Επιπλέον είναι απαραίτητος ο συντονισμός ανάμεσα στη πολιτική απασχόλησης και την εκπαιδευτική πολιτική, στην αξίωση δηλαδή

---

<sup>12</sup> Βλ. Κουκιάδης (2017), «Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξία της Εργασίας» Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα, σ. 40

απασχόλησης με συνθήκες και όρους που διασφαλίζουν την αξιοπρέπεια των εργαζομένων. Δε νοείται δικαίωμα για εργασία χωρίς δικαιώματα εργασίας. Εδώ ενδιαφέρει και η ποιοτική διάσταση της απασχόλησης.

Από νομική πλευρά η αξίωση αυτή συνδέεται ιδιαίτερα με τη κατοχύρωση της αξίας του ανθρώπου. Σημαντική ως προς το σημείο αυτό είναι και η συμβολή του ΕΚΧ που επιβάλλει στο Κράτος τη λήψη συγκεκριμένων μέτρων, τον δε εργαζόμενο εμπλουτίζει με αξιώσεις που διασφαλίζουν συγκεκριμένα δικαιώματα. Από πολιτική πλευρά, μπορεί να συνδεθεί με τη πολιτική του εξανθρωπισμού των όρων εργασίας. Όλα τα παραπάνω στοιχεία συνδέονται με το σύγχρονο ορισμό του ανέργου.<sup>13</sup> Και στις δυο έννοιες εμπεριέχονται στη περιγραφή αντικειμενικά και υποκειμενικά στοιχεία. Τα τελευταία κάνουν τις παραπάνω έννοιες άκρως συμβατικές στην εξίσωση του φορέα της εργασίας για τη προστασία του δικαιώματος εργασίας από προσβολή τρίτων (τριτενέργεια) και την εξασφάλιση σε αυτήν της εξουσίας, για τη προστασία των συνδεόμενων με την εργασία συμφερόντων. Η αξίωση αυτή διασφαλίζεται κυρίως με την αναγνώριση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και των δικαιωμάτων του προσωπικού στη λειτουργία της εκμετάλλευσης. Το δικαίωμα εργασίας δεν ταυτίζεται όπως λέγεται συνήθως με το δικαίωμα για ανεύρεση εργασίας, ή με την ενοχική αξίωση του κράτους για τη παροχή εργασίας. Η κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων δε ταυτίζεται με τη πλήρη δικαστηριοποίηση αντίστοιχης αξίωσης γιατί τότε η κοινωνική πολιτική θα καθοριζόταν με δικαστικές αποφάσεις.

Οι εκδοχές που παραθέσαμε, συγκεντρώνουν τη προσοχή στην αξίωση για εξασφάλιση μιας αμειβόμενης θέσης. Το κοινωνικό δικαίωμα εργασίας όπως και τα άλλα κοινωνικά δικαιώματα, διασφαλίζεται κατά κύριο λόγο ως αντικειμενική κατάσταση στη συλλογική του διάσταση από την οποία προκύπτουν εν μέρει ατομικές αξιώσεις. Με τον τρόπο αυτό αναφέρεται κατά κύριο λόγο στην υποχρέωση του κράτους να λάβει τα προσήκοντα μέτρα για την ομαλή λειτουργία της αγοράς εργασίας, που μπορούν να αποτελούν θεμιτούς συνταγματικούς περιορισμούς στο αντίπαλο δικαίωμα της ιδιοκτησίας και στο δικαίωμα της επιχειρηματικής δράσης, από τα οποία πρέπει να προκύπτει συγκεκριμένη προστασία για το φορέα του δικαιώματος εργασίας.<sup>14</sup> Με άλλα λόγια να απορρέουν αξιώσεις υποκατάστατες της αδυναμίας διασφάλισης της πρωτογενούς αξίωσης και δικαιώματα αποζημίωσης σε περίπτωση

<sup>13</sup> Βλ. Κουκιάδης, Παραδόσεις Κοινωνικής Πολιτικής, σ. 312 επ.

<sup>14</sup> Βλ. και δ.σ.εργ. 122 που κυρώθηκε με το ν. 1423/1984.

αδικαιολόγητης βλάβης. Οι συγκεκριμένοι θεσμοί που δημιουργήθηκαν και πριν από τη συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος εργασίας αποτελούν την αφετηρία για την ενεργοποίηση του επαγγελματικού προσανατολισμού (ασφάλιση ανεργίας, διευκόλυνση γεωγραφικής μετακίνησης και επαγγελματικής κινητικότητας, σχολές μαθητείας Ο.Α.Ε.Δ κτλ).

## **B) Το δικαίωμα επιλογής της εργασίας**

Η ελευθερία επιλογής της εργασίας καλύπτει κάθε μορφή δραστηριότητας με κύρια έκφραση τη προσφορά προσωπικών υπηρεσιών.<sup>15</sup> Έτσι, η ελευθερία της εργασίας, περιλαμβάνει την ανεξάρτητη και την εξαρτημένη. Εντάσσεται παραδοσιακά στις οικονομικές ελευθερίες και πιο συγκεκριμένα στην επαγγελματική ελευθερία<sup>16</sup> καθώς εκφράζει το δικαίωμα του καθενός για οικονομική αξιοποίηση των προσωπικών του δυνατοτήτων για εργασία. Παράλληλα θεωρείται και ως εκδήλωση της προσωπικότητας του ανθρώπου. Η κατοχύρωση της ελευθερίας στην εργασία, θεωρείται αυτονόητη σε όλα τα φιλελεύθερα συντάγματα, που από τη φύση τους προϋποθέτουν την αδέσμευτη χρησιμοποίηση των παραγωγικών δυνάμεων και την ατομική ευθύνη για την απόκτηση και τη κατανομή του πλούτου.<sup>17</sup> Πρώτα απ' όλα η κατοχύρωση περιλαμβάνει το δικαίωμα για την ελεύθερη σύναψη της σύμβασης εργασίας, τη μορφή της σύναψης και του περιεχομένου της γενικότερη καθώς και το δικαίωμα για την ελεύθερη αλλαγή της<sup>18</sup>.

Διοικητικές ή και νομοθετικές επεμβάσεις οι οποίες εμποδίζουν την ελεύθερη ανάληψη και την ελεύθερη αλλαγή της εργασίας θεωρούνται αντισυνταγματικές, αφού οδηγούν στη δημιουργία μονοπωλίου στη προσφορά εργασίας. Από την άλλη είναι θεμιτοί οι περιορισμοί στην άσκηση της ελευθερίας της εργασίας, που δεν πρέπει να συγχέονται με την ελευθερία επιλογής, είτε αυτοί θεσπίζονται ως αρνητικοί όροι (κωλύματα) είτε ως θετικές υποχρεώσεις προς ενέργεια πριν από την επιλογή εφόσον δικαιολογούνται από αποχρώντες λόγους.

---

<sup>15</sup> Για τη διαφορά από την επιχειρηματική δραστηριότητα, βλ. Χρυσόγονο, σ.200. Φορέας της ελευθερίας της εργασίας θεωρούνται τα φυσικά πρόσωπα. Ωστόσο για τις προσωπικές εταιρείες με έμφαση στη παροχή υπηρεσιών, το ερώτημα παραμένει ανοιχτό, βλ. και Ληξουριώτη, Ελευθερία της εργασίας, ΕΕΔ 76. 289 επ.

<sup>16</sup> Βλ, Ζερδελή, ΕΕΔ 60.1528 επ. και Χρυσόγονο, Ατομικά και Κοινωνικά δικαιώματα 2<sup>η</sup> Έκδοση σ. 188επ.

<sup>17</sup> Βλ. Κουκιάδης, ο.π.,σ. 41.

<sup>18</sup> Βλ. ΑΚ 361.



Εκτός αυτού η ελευθερία της εργασίας περιλαμβάνει και την ελευθερία παύσης της εργασίας. Για το λόγο αυτό, η με διάταξη νόμου λύση της σύμβασης εργασίας ορισμένου χρόνου είναι αντισυνταγματική και ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει όλους τους μισθούς μέχρι τη λήξη της σύμβασης.<sup>19</sup> Ωστόσο για διορισμένους από την κυβέρνηση ως μέλη διοικητικών συμβουλίων κρίθηκε με ειδική αιτιολογία συνταγματική η δια νόμου αυτοδίκαιη λύση των συμβάσεων τους.<sup>20</sup> Ακόμα προστατεύεται και η αρνητική ελευθερία της εργασίας η οποία σημαίνει την απαγόρευση κάθε μορφής αναγκαστικής εργασίας. Η αναγκαστική εργασία, δεν συνδέεται μόνο με το φαινόμενο της δουλείας και τις παραλλαγές αυτής, αλλά και με διάφορες άλλες μορφές εξαναγκασμού, άμεσες η έμμεσες. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η εμπορία ανθρώπων. Απαγορευμένη θεωρείται ακόμα και κάθε άλλη μορφή εξαναγκασμού όπως και η στρατικοποίηση της εργασίας, δίχως τη συναίνεση του ενδιαφερομένου. Η επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών, οριοθετείται εντός Συντάγματος. Έτσι δε καλύπτεται μόνο η αναγκαστική εργασία για πολιτικούς λόγους, αλλά και η εργασία για οικονομικούς λόγους στο πλαίσιο της πολιτικής της ανάπτυξης και του περιορισμού της ανεργίας<sup>21</sup>.

### **Γ) Τα δικαιώματα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας**

Στο εργασιακό χώρο συναντά επιπλέον κανείς τα δικαιώματα ομαδικής δράσης (το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και το δικαίωμα στην απεργία). Η συνδικαλιστική ελευθερία δεν είναι μόνο αναγκαία για τη διασφάλιση και βελτίωση των όρων και της αμοιβής της εργασίας. Επιπλέον οι ισχυρές και ανεξάρτητες συνδικαλιστικές οργανώσεις αποτελούν σπουδαία εγγύηση της δημοκρατίας και της ελευθερίας εν γένει, ώστε η πραγματική κατοχύρωση τους ( και όχι απλώς η διακήρυξη τους στο Σύνταγμα η άλλα κείμενα) να αποτελεί ασφαλές κριτήριο του επιπέδου της ελευθερίας και της δημοκρατίας μιας χώρας. Η άμεση και έμμεση ένταξη των συνδικαλιστικών οργανώσεων στον κρατικό μηχανισμό ή η υποταγή τους στο κυβερνών κόμμα αποτελεί χαρακτηριστικό γνώρισμα αυταρχικών καθεστώτων. Είναι αναγκαίο συνεπώς να διασφαλίζεται η συνδικαλιστική ελευθερία υπό την έννοια της ελευθερίας και της ανεξαρτησίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Είναι δυνατόν από την άλλη η ανεξαρτησία και ισχύς των συνδικαλιστικών οργανώσεων να παρεκτραπεί στην

<sup>19</sup> Βλ. ΟΛΑΠ 34/2002 ΕΕΔ 62/115, ΑΠ 808/2010 ΕΕΔ 69.118.

<sup>20</sup> Βλ. ΟΛΑΠ 5/2014 ΕΕΔ 73.738.

<sup>21</sup> Βλ. Κουκιάδης, ο.π., σ 43.

αντιδημοκρατική τους διάρθρωση και λειτουργία, την ιδιωφελή συσσώρευση προνομίων των συνδικαλιστικών ηγετών και τη δημιουργία του λεγομένου «κράτος εν κράτη». Για το λόγο αυτό είναι αναγκαίο η συνδικαλιστική ελευθερία να διασφαλίζεται και ως ατομικό δικαίωμα των φυσικών προσώπων, καθώς και η υποχρέωση δημοκρατικής διαρθρώσεως και διοικήσεως αλλά και ανεξαρτησίας της λειτουργίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Η απεργία δε ως κοινή έννοια περιλαμβάνει κάθε συλλογική άρνηση των εργαζομένων να παράσχουν την συμβατικώς οφειλόμενη προς τον εργοδότη εργασία, όταν αυτό γίνεται με έναν ορισμένο, συλλογικό σκοπό. Στη γενικότερη έννοια υπόκειται όχι μόνο η αποχή εργασίας για να πιεστεί ο εργοδότης να διατηρήσει ή να βελτιώσει τους όρους εργασίας, αλλά και η «απεργία αλληλεγγύης» και η «πολιτική απεργία», είτε η πίεση κατευθύνεται προς τον ιδιώτη, προς τρίτο ή προς τη κυβέρνηση, είτε αποτελεί η απεργία επίδειξη δύναμης κτλ.<sup>22</sup> Ιστορικά και με τη συνταγματική διάταξη την οποία θα παραθέσουμε κάτωθι, η απεργία αναφέρεται μόνο σε όσους τελούν σε σχέση εξαρτημένης εργασίας και αποτελεί το ισχυρότερο μέσο άσκησης πίεσης στον εργοδότη. Δεν περιλαμβάνονται μορφές συλλογικών κινητοποιήσεων που προέρχονται από άλλες ομάδες επαγγελματιών, έστω και αν αυτές συνοδεύονται από αποχή υπηρεσιών και προσομοιάζουν έτσι με την απεργία. Εντός του εργασιακού χώρου όσο και αν η απεργία ασκείται συνήθως, στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων με στόχο την ενίσχυση της διαπραγματευτικής θέσεως των εργαζομένων, μπορεί να ασκηθεί και ανεξάρτητα από αυτές (π.χ έκφραση διαμαρτυρίας των εργαζομένων ή ως εκδήλωση αλληλεγγύης προς άλλους εργαζομένους.)<sup>23</sup>

## **2. Η ιδιαίτερη σημασία δικαιωμάτων ομαδικής δράσης**

Η εργασία είναι γενικά το εφαλτήριο για την απόλαυση άλλων δικαιωμάτων και για την ομαλή κοινωνική ένταξη και ανάπτυξης της προσωπικότητας του ατόμου.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> Βλ. Δαγτόγλου, ο.π., σ.688.

<sup>23</sup> Βλ. Παπαδημητρίου (2018) «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σ.210.

<sup>24</sup> Βλ. Δ. Τραυλός-Τζανετάτος (1977) « Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας» στο Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

Ως εκ τούτου αποτελεί μια υπαρξιακή θεμελιακή κατηγορία της πράξης του κοινωνικού ανθρώπου τον πρώτο βασικό όρο κάθε ανθρώπινης ζωής. Κατά τους J.Rivero και J.Savatier<sup>25</sup> η απόρριψη στην ανεργία εκείνου του εργατικού δυναμικού που είναι ικανό να συμμετέχει στη παραγωγική διαδικασία αποτελεί μια αδικαιολόγητη «σπατάλη» η οποία αποδεικνύει μια στρεβλή κοινωνική οργάνωση με την οποία η πολιτεία οφείλει να έρθει αντιμέτωπη. Συνεπώς δικαιολογημένα το δικαίωμα στην απασχόληση ως κοινωνικό δικαίωμα μπορεί να θεωρηθεί ως η πεμπτουσία της αρχής του κοινωνικού κράτους ενώ τονίζεται η ιδιαίτερη αξία που αποδίδεται στην εργασία.<sup>26</sup>

Το άτομο κατά κύριο λόγο μπορεί να αναπτύξει τις εργασιακές του δεξιότητες εκδηλώνοντας τις στο πλαίσιο εξαρτημένης εργασίας εντός του εργασιακού χώρου. Η ανάπτυξη του δικαιώματος στην εργασία όπως άλλωστε γενικότερα του κοινωνικού κράτους, συνδέεται με τη λειτουργία του αστικού κοινωνικό-οικονομικού καθεστώτος και την ανάπτυξη της σύμφυτης με αυτό επιχειρησιακής ελευθερίας. Η κατάσταση αυτή περιορίζει την κανονιστική εμβέλεια του δικαιώματος στην απασχόληση αφού η επιχειρησιακή ελευθερία καταρχήν προϋποθέτει την ελευθερία του «συμβάλλεσθαι» και ειδικότερα ως προς τη σύναψη συμβάσεων εξαρτημένης εργασίας<sup>27</sup>. Δικαιολογημένα διατυπώνεται η άποψη ότι η «ιδεολογική» νομιμοποιητική λειτουργία του δικαιώματος στην εργασία, αφού συμβάλει στη συγκάλυψη μιας βασικής αδυναμίας του φιλελεύθερου καθεστώτος και πιο συγκεκριμένα να εξασφαλίζει το θεμελιώδες αυτό δικαίωμα σε όσους το επιδιώκουν.<sup>28</sup>

Τα εργασιακά δικαιώματα λειτουργώντας στο πλαίσιο της έννομης τάξης συνδέονται, εμπλουτίζονται και εξειδικεύονται με άλλα θεμελιώδη δικαιώματα. Συνδέονται δηλαδή με το δικαίωμα της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας του εργαζομένου κατά την εκπλήρωση των εργασιακών του καθηκόντων.<sup>29</sup> Το εργασιακό δικαίωμα επιπλέον συνδέεται με την αναγνώριση του δικαιώματος των εργαζομένων να υπερασπίζονται συλλογικά τα συμφέροντα τους απέναντι στην εργοδοτική πλευρά

---

<sup>25</sup> Βλ. J.Rivero και J.Savatier (1993) "Droit du travail" PUF- Παρίσι σελ: 401.

<sup>26</sup> Κατά το ΑΕΔ 16/1983,Επιθεώρηση Εργατικού δικαίου (1984) σελ. 249 Το συνταγματικό δικαίωμα στην εργασία αφορά μόνο την εξαρτημένη σχέση εργασίας και όχι τις σχέσεις δημοσίου δικαίου.

<sup>27</sup> Βλ. Δ.Τραυλός-Τζανετάτος, ο.π.

<sup>28</sup> Για την ιδεολογική/νομιμοποιητική λειτουργία των κοινωνικών δικαιωμάτων, Βλ. Α.Μάνεσης(1986) «Οι κύριες συνιστώσες του συστήματος θεμελιωδών δικαιωμάτων του Συντάγματος 1975» στο «Οι συνταγματικές ελευθερίες στη πράξη» Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.

<sup>29</sup> Βλ. Γιώργος Σωτηρέλης, Τσαϊτουρίδης Χρήστος (2007) «Κοινωνικά δικαιώματα και κρίση του κράτους πρόνοιας» Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλα.

και να επιδιώκουν με τον τρόπο τους τη βελτίωση των όρων εργασίας. Συνδέεται επίσης με την αρχή της ισότητας προκειμένου να καταληφθεί μια θέση εργασίας.<sup>30</sup> Επίσης συνδέεται στενά αλλά διακρίνεται ταυτόχρονα από την ελευθερία της εργασίας (άρθρο 5 παρ.1 και άρθρο 22 παρ.3) του Συντάγματος.

Εστιάζοντας στις επιμέρους διατάξεις όσον αφορά το δικαίωμα στην εργασία και τη σημασία του, αυτό κατοχυρώνεται στο άρθρο 22 παρ.1<sup>31</sup>. Με αντίστοιχο τρόπο το εν λόγω δικαίωμα αναγνωρίζεται και σε μια σειρά διεθνών κειμένων όπως η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης αλλά και σε αλλοδαπά Συντάγματα όπως το γαλλικό (άρθρο 4 προοιμίου Συντάγματος 1946), το ιταλικό (άρθρο 4, παρ.1) το ισπανικό (άρθρο 35) και το πορτογαλικό (άρθρο 51).

## **2. Η ιδιαίτερη σημασία των δικαιωμάτων ομαδικής δράσης και η διαλεκτική σχέση τους με τα κοινωνικά δικαιώματα.**

Η κατοχύρωση των δικαιωμάτων ομαδικής δράσης μπορεί εύλογα να χαρακτηριστεί ως καινοτόμος μεταρρύθμιση του σύγχρονου δημοκρατικού κράτους. Η μεταρρύθμιση αυτή αποτέλεσε ουσιαστικά τη μήτρα της θεμελίωσης των διαδοχικών κοινωνικών δικαιωμάτων και των μέτρων κοινωνικής αλληλεγγύης.<sup>32</sup>

Τα δικαιώματα αυτά (το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι», η συλλογική αυτονομία, που είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, καθώς και το δικαίωμα στην απεργία) αλλοίωσαν το βασικό και μονοσήμαντο δόγμα του αστικού κράτους στο οποίο τη μονοπωλιακή θέση κατείχαν οι ατομικές ελευθερίες, μέσω ουσιαστικά τις καθιέρωσης και νομιμοποίησης των συλλογικών ελευθεριών. Χάρη στα δικαιώματα αυτά το κράτος τροφοδοτήθηκε με μηχανισμούς κοινωνικής ισορροπίας και ανάπτυξης με ουσιαστική κοινωνική δυναμική γεγονός που οδήγησε στην ανανέωση και έπειτα κυριαρχία του. Ακόμα και το δικαίωμα στην απεργία το

---

<sup>30</sup> Ι.Κουκιάδης (1995) «Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις», Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

<sup>31</sup> Βλ. Το Σύνταγμα της Ελλάδος άρθρο 22. Παρ 1« Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού».

<sup>32</sup> Βλ. Ιωάννης Δ. Κουκιάδης (2017) «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» Β' Έκδοση, Αθήνα Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

οποίο είναι πολυσυζητημένο λόγω των ζημιολόγων συνεπειών του, σε μακροοικονομικό επίπεδο και σε βάθος χρόνος υπήρξε το πιο αποτελεσματικό εργαλείο ελέγχου των κοινωνικών συγκρούσεων και συνέβαλε καθοριστικά στην οικονομική ευημερία του δυτικού πολιτισμού. Ειδικότερα:

#### **A. Το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι και η συλλογική αυτονομία**

Όσον αφορά το συνδικαλιστικό δικαίωμα, αυτό ουσιαστικά βασίζεται στην ιδέα της αλληλεγγύης μιας επαγγελματικής ομάδας ή τάξης και στην αγωνιστική ιδέα καθώς αποβλέπει στη προάσπιση των κοινών συμφερόντων από αντίθετα συμφέροντα μιας άλλης ομάδας επαγγελματικής ή τάξης. Η ύπαρξη της κοινωνικής αλληλεγγύης, ως μια πηγή δεσμεύσεων αποτελεί γενικότερο χαρακτηριστικό του κοινωνικού κράτους.<sup>33</sup> Αν κανείς ακολουθεί τη ταξική θεώρηση είναι αυτονόητο να αποδέχεται ότι κάθε τάξη συνδέεται με το στοιχείο αλληλεγγύης. Ωστόσο η αλληλεγγύη δεν ταυτίζεται απαραίτητα με την ταξική αλληλεγγύη αλλά καλύπτει και μικρότερα συμφέροντα τα οποία προκύπτουν από ενδεχόμενες ενδοταξικές διαφοροποιήσεις και συγκρούσεις. Αυτό ισχύει και για τον εργοδοτικό συνδικαλισμό.

Το συνδικαλιστικό δικαίωμα συνεπώς το οποίο αποτελεί και τη προηγμένη μορφή της συνδικαλιστικής ελευθερίας θα μπορούσε να αποτυπωθεί αλλιώς ως το δικαίωμα του κάθε επαγγελματία να οργανώνεται και να δρα ελεύθερα με άλλους συναδέλφους του προκειμένου να υπερασπιστούν τα κοινά τους συμφέροντα.<sup>34</sup> Το συνδικαλιστικό δικαίωμα ως δικαίωμα ομαδικής δράσης είναι συγχρόνως δικαίωμα οργάνωσης και εκπροσώπησης. Η προοδευτική διεύρυνση του συνδικαλιστικού δικαιώματος συμβαδίζει και περιχαράσσει το βαθμό της κοινωνικής εξέλιξης διαφόρων βιομηχανικών κοινωνιών<sup>35</sup>.

Επιπλέον το συνδικαλιστικό δικαίωμα (μαζί με το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι) αποτέλεσε το βασικότερο δικαίωμα με το οποίο πραγματοποιείται η μετάβαση από τη δημοκρατία των ατομικών μονάδων στην δημοκρατία των συλλογικών μονάδων. Σε καμία περίπτωση η ατομική προσωπικότητα δεν

---

<sup>33</sup> Βλ. Δ.Τραυλός-Τζανετάτος, ο.π. και Γ. Σωτηρέλης, Τσαϊτουρίδης Χρήστος, ο.π.

<sup>34</sup> Βλ. Ι.Κουκιάδης (2017), «Ατομικό και συλλογικό εργατικό δίκαιο - Επιστομή, 6<sup>η</sup>», Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας σ 301.

<sup>35</sup> Βλ. Κώστας Χρυσόγονος, Σπ.Βλαχόπουλος (2017)«Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

υποβαθμίζεται καθώς η συλλογική διάσταση και η ομαδικότητα της δράσης δια του συνδικαλιζέσθαι έχει νόημα κατά το μέτρο που εξυπηρετεί την ανάπτυξη της προσωπικότητας. Αυτό έχει τις βάσεις του στην αδυναμία των ατόμων να αντιμετωπίσουν ουσιαστικά κατά μόνας τα προβλήματα του βιομηχανικού πολιτισμού και στην αδυναμία ή ανυπαρξία διαλόγου ανάμεσα στο άτομο και το συγκεντρωτικό γραφειοκρατικό κράτος. Για το λόγο αυτό οι συλλογικές ελευθερίες θεωρούνται ως το κυριότερο μέσο για τη προώθηση της άμεσης δημοκρατίας.<sup>36</sup>

Εκτός αυτού το συνδικαλιστικό δικαίωμα ως δικαίωμα ομαδικής δράσης δεν αποτελεί μόνο μέσο οργάνωσης και προάσπισης των ιδιωτικών, συλλογικών συμφερόντων όσον αφορά στις μεταξύ των ιδιωτών σχέσεις, αλλά αποτελεί σπουδαίο μέσο διαφύλαξης τους απέναντι στη κρατική εξουσία. Με τον τρόπο αυτό ουσιαστικά επιβεβαιώνεται ο πολιτικός ρόλος που διαδραματίζουν οι συνδικαλιστικές ελευθερίες και πολιτική διάσταση που αυτές κατέχουν.

Ταυτόχρονα τα συνδικαλιστικά δικαιώματα ως δικαιώματα ομαδικής δράσης, αποτελούν ουσιαστικά μέσο για εξυπηρέτηση άλλων δικαιωμάτων. Αναλυτικότερα η διαφύλαξη και η προαγωγή οικονομικών και επαγγελματικών συμφερόντων στις οποίες αποβλέπει το συνδικαλιστικό κίνημα<sup>37</sup> εκφέρονται εκ μέρους των μισθωτών στην εξυπηρέτηση του δικαιώματος εργασίας με την προαγωγή των επιμέρους εργασιακών ζητημάτων ( απασχόληση, όροι εργασίας κτλ) και από τη πλευρά των εργοδοτών στην εξυπηρέτηση του δικαιώματος ιδιοκτησίας και την άσκηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας. Το συνδικαλιστικό δηλαδή δικαίωμα, ως δικαίωμα ομαδικής δράσης δεν περιορίζεται στην συσσωμάτωση απλώς με άλλους, αλλά επεκτείνει την εφαρμογή του στη διεκδίκηση των εργασιακών και οικονομικών συμφερόντων.

Βάσει των επιδιωκόμενων σκοπών και της συλλογικότητας που απορρέει από το συνδικαλιστικό δικαίωμα, μετέχει επί της ουσίας στον επανακαθορισμό ορισμένων κοινωνικών δικαιωμάτων.<sup>38</sup> Δεν διασφαλίζεται δηλαδή μόνο με την κατοχύρωση τους ένα πεδίο ελεύθερης δράσης στο πλαίσιο μιας νομικής ισότητας αλλά παράλληλα κατοχυρώνεται και η αξίωση για την πραγματοποίηση της κοινωνικής και οικονομικής

---

<sup>36</sup> Βλ. Λεβέντη Γεώργιο, Κώστας Δ. Παπαδημητρίου, ο.π σ.7.

<sup>37</sup> Βλ. Κ.Παπαδημητρίου (2018) «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο - Συνδικαλιστική Ελευθέρια, Συνδικαλιστικές Οργανώσεις, Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας, Απεργία» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>38</sup> Βλ. Κώστας Χρυσόγονος, Σπ.Βλαχόπουλος, ο.π, σ. 510

δικαιοσύνης. Τα δικαιώματα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας ωρίμασαν ουσιαστικά από την αντίθεση εργασίας και κεφαλαίου. Γεννήθηκε η ανάγκη άμυνας στους εργαζόμενους για να επεκταθεί στη συνέχεια ως μέσω της κοινωνικής και οικονομικής ανόδου τους. Ενώ η κοινωνία διαφοροποιείται ταξικά, το συνδικαλιστικό δικαίωμα αποτελεί σήμερα συγχρόνως μέσο για την εξισορρόπηση, ταξικών ή ομαδικών αντίθετων συμφερόντων.<sup>39</sup>

Στη γενικότερη έννοια της συνδικαλιστικής ελευθερίας περιλαμβάνεται «εν δυνάμει» η εγγύηση σε μια συγκεκριμένη κοινωνική τάξη να αγωνίζεται και να επιδιώκει την οικονομική και την κοινωνική της μετεξέλιξη, ενώ συγχρόνως παρέχεται η δυνατότητα στην ίδια τη κοινωνία να εξασφαλίσει την γενική της ισορροπία. Οι εργαζόμενοι δηλαδή δια του «συνδικαλιζέσθαι» συμμετέχουν στη διαμόρφωση της κοινωνικής και οικονομικής τους ζωής με το πιο αποφασιστικό τρόπο. Συνεπώς το συνδικαλιστικό δικαίωμα με τα επιμέρους δικαιώματα που απορρέουν από αυτό, αποτελεί ουσιαστικά στοιχείο οικονομικής και κοινωνικής δημοκρατίας. Ανεξαρτήτως της διαλεκτικής σχέσης του δικαιώματος του συνδικαλιζέσθαι ως δικαιώματος ομαδικής δράσης με τα κοινωνικά δικαιώματα, ο χαρακτηρισμός του ως κοινωνικό δικαίωμα δεν συμβιβάζεται απολύτως με τη παραδοσιακή αντίληψη για τα κοινωνικά δικαιώματα<sup>40</sup>, τα οποία έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό την ατομική αξίωση θετικής παροχής από το κράτος. Ωστόσο με μια γενικότερη θεώρηση η ουσία των κοινωνικών δικαιωμάτων δεν είναι η εξασφάλιση θετικών παροχών από το κράτος αλλά η αποκατάσταση της κοινωνικής δικαιοσύνης. Με την έννοια αυτή αποδέκτης είναι το ίδιο το κράτος και κάθε πρόσωπο ιδιωτικό που η δύναμη εξουσίας του ασκεί επιρροή ως προς την αναμόρφωση των οικονομικών και κοινωνικών σχέσεων.

Η δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εν γένει των εκπροσώπων των εργαζομένων δεν θα είχε καμία σημασία αν δεν προβλεπόταν η δυνατότητα για συμφωνίες με τους εκπροσώπους τους, αφού όπως διακρίναμε παραπάνω κύριος σκοπός των δικαιωμάτων ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας και δη του

---

<sup>39</sup> Βλ. Ιωάννης Δ. Κουκιάδης, ο.π, σ.302, Κεφ Α' : «Γενική θεώρηση των συνδικαλιστικών ελευθεριών-Παρ. Έννοια και νομικά χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού δικαιώματος», σελ. 15.

<sup>40</sup> Βλ. Κώστας Χ. Χρυσόγονος (2006) «Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα» 3<sup>η</sup> Αναθεωρημένη Έκδοση, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη – σελ. 30 – «Η παραδοσιακή διάκριση των δικαιωμάτων και οι θεσμικές εγγυήσεις»- « Τα κοινωνικά δικαιώματα σε αντίθεση προς τα ατομικά καθιερώνουν υποχρεώσεις του κράτους για παρέμβαση με θετικές ενέργειες (status positivus) και παροχή αγαθών ή υπηρεσιών χωρίς όμως τούτο να συνοδεύεται κατ' ανάγκη από αντίστοιχες αξιώσεις συγκεκριμένων δικαιούχων κατά κράτους..»

συνδικαλιστικού δικαιώματος είναι η διαφύλαξη και η προαγωγή των συλλογικών τους συμφερόντων.<sup>41</sup> Αυτό που συμβαίνει λοιπόν κατά τη διαχείριση των συλλογικών συμφερόντων είναι ότι συμβαίνει και με τη διαχείριση των ατομικών.

Συγκεκριμένα όπως τα τελευταία έχουν ως θεμελιώδη δόγμα την αρχή της αυτονομίας της ατομικής βούλησης πάνω στην οποία ουσιαστικά στηρίζεται η δυνατότητα για τη συμβατική δημιουργία των δικαιωμάτων των εργαζομένων, με τον τρόπο αυτό και τα συλλογικά συμφέροντα από τη στιγμή που βρήκαν τη νομική τους αναγνώριση παρήγαγαν τη αρχή της συλλογικής αυτονομίας ως τρόπο για τη παραγωγή δικαιωμάτων. Στη πρώτη περίπτωση η δέσμευση στηρίζεται στο γενικότερο δικαίωμα της ατομικής ελευθερίας. Στη δεύτερη, αποτελεί έκφραση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και θεμελιώνει το συλλογικό δικαίωμα για διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμφωνίες οι οποίες έχουν να κάνουν με τρίτους.

Η κατοχύρωση συνεπώς της συλλογικής αυτονομίας η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το «συνδικαλιζέσθαι» πρέπει να θεωρηθεί βασική καινοτομία του σημερινού καθεστώτος για την οργάνωση του οικονομικού βίου καθώς νομιμοποιεί τη συλλογική διευθέτηση των συμφέροντος κατά μερική υποκατάσταση της ατομικής συμβατικής ρύθμισης που σημαίνει επίσημη αναγνώριση της ανεπάρκειας της για το ρυθμιστικό της ρόλο. Το υπόβαθρο και η σημασία της συλλογικής αυτονομίας έγκειται στο ότι δεν είναι η προαγωγή πλειόνων ατομικών συμφερόντων αλλά η αρχή της αλληλεγγύης και της εκπροσώπησης κοινών συλλογικών συμφερόντων. Για το λόγο αυτό οι παραγόμενες δεσμεύσεις δεν αφορούν κυρίως τους μετέχοντες σε συμφωνία αλλά τρίτους.

Γενικότερα το «συνδικαλιζέσθαι» και η άρρηκτη σχέση του με τη συλλογική αυτονομία, ως δικαίωμα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας, ανήκει στη κατηγορία αυτή των δικαιωμάτων με τα οποία περιορίζεται η αυθαιρεσία των αγορών.

## **B. Το δικαίωμα απεργίας**

Η πρόληψη μιας συλλογικής διαφοράς μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, ή η επίλυση της με ειρηνικό τρόπο, μέσω της παρέμβασης τρίτου δεν έχει πάντοτε επιτυχή έκβαση. Για το λόγο αυτό απομένουν τα αγωνιστικά μέσα επίλυσης με κύρια

---

<sup>41</sup> Βλ. Κ. Παπαδημητρίου ,ο.π., σ.2.



μορφή των απεργιακό αγώνα.<sup>42</sup> Το δικαίωμα στην απεργία ως δικαίωμα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας, ως συνειδητή συλλογική αλλά και κοινωνική έκφραση διαμαρτυρίας και διεκδίκησης αποτελεί δημιούργημα του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής. Αναγνωρίστηκε δηλαδή διαχρονικά από τις δημοκρατικές κοινωνίες με περιπετειώδη τρόπο και αποτέλεσε την αιχμή του δόρατος του εργατικού κινήματος.

Αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για το σημερινή εποχή καθώς με τη πρόφαση της «ανταγωνιστικότητας» και του άγριου καπιταλισμού που έχει αποδημήσει κάθε κοινωνική συνοχή, ο απεργιακός θεσμός υποδηλώνει άμεσα την ανάγκη ενίσχυσης των μηχανισμών πάλης των δυνάμεων της εργασίας. Στη σημερινή καπιταλιστική περίοδο το δικαίωμα της απεργίας ενεργοποιήθηκε ουσιαστικά πριν από το συνδικαλιστικό δικαίωμα αλλά η νομική του υφή αναγνωρίστηκε αργότερα με τη καθιέρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών.<sup>43</sup> Η σημασία της απεργίας ως δικαιώματος ομαδικής δράσης έγκειται στο ότι σε αυτή προσδέθηκαν πολλαπλά νοήματα για την μετεξέλιξη της κοινωνίας.

Συγκεκριμένα ως μέσο πίεσης, -το πιο χαρακτηριστικό- ενσωματώνει δράσεις διαμαρτυρίας, διεκδίκησης και απελευθέρωσης από συγκεκριμένους όρους διαβίωσης με γνώμονα την επιδίωξη κοινωνικής ανόδου. Επίσης γίνεται εργαλείο κοινωνικού διαλόγου αποτελώντας αντίβαρο στο μονοπώλιο της κρατικής εξουσίας και των μορφών πίεσης που πηγάζουν από αυτή. Ταυτόχρονα αποτελεί δίαυλο διαμόρφωσης της κοινής γνώμης αλλά και υπεράσπισης ιδιαίτερων ευνοϊκών ρυθμίσεων και εργασιακών επιδιώξεων. Οι σύγχρονες δημοκρατίες, την αναγνώρισαν και την ενέταξαν στη φιλοσοφία της δημοκρατικής έννομης τάξης καθορίζοντας πάντοτε και τους αντίστοιχους όρους άσκησης. Παρά τις αντιδράσεις που δημιουργεί η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος -το οποίο μπορεί να έχει δυσχερείς συνέπειες ιδιαίτερα σε πτυχές του ιδιωτικού τομέα- αποτελεί δίχως αμφιβολία ισχυρό μέσο πίεσης για τη βελτίωση των όρων εργασίας αλλά και ανανέωσης γενικότερα του οικονομικού συστήματος.

Πρόκειται για ένα δικαίωμα το οποίο δε μπορεί να θεωρηθεί ζημιόγono ή μέσο ανάσχεσης σχέσεων αλλά αποτελεί σημείο αναφοράς για τη δημιουργία προόδου καθώς και αντιστάθμισμα ανάμεσα στην οικονομική και κρατική βία. Η διαλεκτική του

---

<sup>42</sup> Βλ. Γεωργία Πετράκη (2007) « Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας », Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.

<sup>43</sup> Βλ. Ι.Κουκιάδης, ο.π., σ.301.

σχέση με τα κοινωνικά δικαιώματα έγκειται στο ότι συνέβαλε αποφασιστικά στο να αποσυνδεθεί σε μεγάλο βαθμό η ανταγωνιστικότητα από το κόστος εργασίας και να δοθεί άμεσα προτεραιότητα στη συμπερίληψη ποιοτικών στοιχείων δια της βελτίωσης των όρων επίτευξης αυτής.

## **II. Η ΕΙΔΙΚΟΤΕΡΗ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ**

### **1. Το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι»**

#### **A. Περιεχόμενο, φορείς, περιορισμοί**

α. Στο περιεχόμενο της συνδικαλιστικής ελευθερίας περιλαμβάνεται και το δικαίωμα του ατόμου αλλά και αυτής καθ' αυτής συνδικαλιστικής οργάνωσης να επιδιώκει τη προάσπιση και την προαγωγή των επαγγελματικών και εργασιακών του συμφερόντων μέσω μορφών συνδικαλιστικής δράσης. Μορφές τέτοιου είδους δράσης μπορεί να είναι η συλλογική διαπραγμάτευση, η απεργία, η συνάθροιση, η υποβολή αναφορών προς τις δημόσιες αρχές καθώς και η έκφραση και διάδοση των συνδικαλιστικών αιτημάτων στη κοινή γνώμη προκειμένου να εξασφαλιστεί η υποστήριξη της.<sup>44</sup> Η κατοχύρωση των βασικών στοιχείων συνδικαλιστικής δράσης είναι ιδιαίτερα βαρύνουσα ώστε η συνδικαλιστική ελευθερία να έχει ουσιώδες αντίκρισμα. Σε κάθε περίπτωση ο συνδικαλισμός θα είχε μηδαμινή ισχύ εάν η έννομη τάξη επέτρεπε στις συνδικαλιστικές οργανώσεις απλώς την ύπαρξη τους χωρίς να ενεργούν προς το συμφέρον των μελών τους.

Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από το κίνδυνο απόλυσης τους από τον εργοδότη αποτελεί με τη σειρά της απόρροια της συνδικαλιστικής ελευθερίας.<sup>45</sup> Στο Σύνταγμα η παρ. 1 του άρθρου 23 υποχρεώνει το κράτος να διασφαλίσει τη συνδικαλιστική ελευθερία και τα συναφή με αυτή δικαιώματα (ιδίως τη συλλογική αυτονομία και απεργία κατά τα άρθρα 22 παρ. 2 και 23 παρ. 2 αντίστοιχα), έναντι οποιασδήποτε προσβολής χωρίς να γίνεται διευκρίνιση για το περιεχόμενο της ελευθερίας αυτής. Το παραπάνω σκεπτικό θα μπορούσε να επεξηγηθεί από το ότι ο συντακτικός νομοθέτης εκλαμβάνει ως κύριο έρεισμα της προστασίας των

<sup>44</sup> Βλ. ΣτΕ 1786/2004, ΕΔΔ 2004,827 (παραπ. Στην 7μελή σύνθεση του Γ' Τμήματος).

<sup>45</sup> Βλ. Διατάξεις των άρθρων 14-15 του ν. 1268/1982 που κρίθηκαν ότι βρίσκουν έρεισμα στο άρθρο 23 παρ.1 του Συντ. και με την έννοια αυτή δεν προσκρούουν στις συνταγματικές διατάξεις περί δικαστικής προστασίας νόμιμου δικαστή και διάρκεισης των εξουσιών. ΣτΕ 293/1991.

συνδικαλιστικών σωματείων και ενώσεων τις ρυθμίσεις του άρθρου 12 παρ. 1-3 για τη προστασία των σωματείων και ενώσεων. Με τον τρόπο αυτό θέλει να τονίσει την ανάγκη λήψης θετικών μέτρων για τη προστασία της συνδικαλιστικής οργάνωσης και πιο συγκεκριμένα των εργοδοτών. Παραδοσιακά η συνδικαλιστική ελευθερία κατοχυρωνόταν στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι αφού τα προγενέστερα ελληνικά Συντάγματα δεν υπήρχε ρητή και ειδική κατοχύρωση της.<sup>46</sup>

Η συνδικαλιστική οργάνωση ως συλλογική επιδίωξη της κατοχύρωσης αλλά και της προαγωγής των εργασιακών και επαγγελματικών συμφερόντων μιας ορισμένης κοινωνικής ομάδας διαφέρει ουσιωδώς σε σχέση με άλλες μορφές συλλογικής έκφρασης ιδεών ή επιδίωξης κοινών στόχων από μια απλή συνάθροιση προσώπων. Αυτό συμβαίνει καθώς η εργασία αποτελεί στις περισσότερες περιπτώσεις τη κύρια πηγή βιοπορισμού, δηλαδή της εξασφάλισης της υλικής βάσης της ζωής του ατόμου. Στις καπιταλιστικές κοινωνίες ο συνδικαλισμός είναι απαραίτητο αντιστάθμισμα απέναντι στην οικονομική ισχύ άρα τελικά στην ισχύ η οποία απορρέει από τον εργοδότη.<sup>47</sup> Πέραν των αντικειμενικών διαφορών οι οποίες συνεπάγονται την ανάγκη διαφορετικής προσέγγισης της συνδικαλιστικής ελευθερίας σε σύγκριση με το γενικότερο δικαίωμα της ελευθερίας για συνένωση, είναι ιδιαίτερα κρίσιμη η ύπαρξη μιας σειράς κυρωμένων με νόμους διεθνών συμβάσεων εργασίας οι οποίοι να προσδιορίζουν εγγύτερα το περιεχόμενο, την έκταση και τα όρια της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των δικαιωμάτων τα οποία σχετίζονται με αυτή.

Για το συγκεκριμένο λόγο το κανονιστικό περιεχόμενο του άρθρου 23 παρ. 1 του συντάγματος οφείλει να προσδιορισθεί με βάσει τις διεθνείς συμβάσεις ενώ το άρθρο 12 παρ. 1-3 του Συντάγματος μπορεί να έχει επικουρική σημασία ως προς την προστασία και θεσμοθέτηση της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Επιπλέον η συνδικαλιστική ελευθερία αποτελεί κατά κύριο λόγο ατομικό δικαίωμα συλλογικής δράσης θεμελιώνοντας την αξίωση ώστε να απέχει η κρατική εξουσία από κάθε προσπάθεια χειραγώγησης του συνδικαλιστικού κινήματος.<sup>48</sup> Η χειραγώγηση αυτή έχει να κάνει με τη διάλυση μη αρεστών συνδικαλιστικών οργανώσεων ή παρατάξεων, επιβολή ενδεχομένως δοτών διοικήσεων κτλ. Καθίσταται ωστόσο εμφανές ότι τόσο

---

<sup>46</sup> Βλ. Γ. Βλάχος, Σβώλος Α. (1955) «Το Σύνταγμα της Ελλάδος» Τόμος Β.

<sup>47</sup> Βλ. Σ. Ζαμπαρλουκου (1977) «Κράτος και Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα 1936-1990» Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

<sup>48</sup> Βλ. Γ. Κουζής (2007) «Τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος – Αποκλείσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο», Αθήνα, Εκδόσεις: Gutenberg.

από τη γραμματική διατύπωση της παρ.1 του άρθρου 23 του Συντάγματος (στην οποία γίνεται λόγος για λήψη θετικών μέτρων ώστε να διασφαλιστεί η ελευθερία) όσο και από το συνδυασμό της προς τη παρ. 2 του ίδιου άρθρου και τις παραγράφους 2 και 3 του άρθρου 22 προσλαμβάνονται κάποια στοιχεία θεσμικής εγγύησης. Το συγκεκριμένο σκεπτικό μπορεί να ερμηνευτεί με τη λογική ότι ο νομοθέτης έχει την υποχρέωση να διαμορφώσει το κατάλληλο θεσμικό πλαίσιο ώστε να διασφαλιστεί η δημοκρατική οργάνωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων δίχως επιμέρους τριβές καθώς και η αποτελεσματική τους δράση.<sup>49</sup> Η αποτελεσματική δράση έγκειται στη συμμετοχή των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε διαδικασίες διαπραγμάτευσης αλλά και της εκ μέρους τους άσκησης πίεσης με τις απεργιακές κινητοποιήσεις που θα αναλύσουμε παρακάτω.

Η ελεύθερη άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος ουσιαστικά προϋποθέτει κατ' αρχήν την απουσία οποιασδήποτε διάκρισης, έναντι των φορέων αυτού η οποία μπορεί να έχει να κάνει με τη φυλή, την εθνότητα, το φύλλο, οικογενειακή κατάσταση κτλ. Συνεπώς αφού το δικαίωμα απονέμεται «άνευ ουδεμίας διακρίσεως» η κατοχύρωση του αφορά κάθε επαγγελματική κατηγορία και εργασία ενώ ταυτόχρονα καλύπτει και τους απασχολούμενους στη δημόσια διοίκηση και γενικότερα στο δημόσιο τομέα είτε με την ιδιότητα του δημοσίου υπαλλήλου είτε με σχέση εργασίας που έχει συναφθεί με καθεστώς ιδιωτικού δικαίου. Στην άσκηση του δικαιώματος περιλαμβάνεται ακόμα κάθε ειδικότερης μορφής εργασιακής σχέσης υπάλληλος όπως οι εργαζόμενοι πρόσκαιρης εργασίας με συμβάσεις δοκιμαστικής εργασίας ή με υπεργολαβική σχέση, οικιακοί βοηθοί, κατ' οίκον εργαζόμενοι, το προσωπικό των φιλανθρωπικών ιδρυμάτων ή οι ναυτικοί. Το συνδικαλιστικό δικαίωμα το απολαμβάνουν επίσης και οι εργαζόμενοι στον αγροτικό τομέα σχετικά με τον οποίο έχουν υιοθετηθεί και διεθνείς κανόνες<sup>50</sup>.

Όσον αφορά το προστατευτικό πεδίο του άρθρου 23 παρ.1 του Συντάγματος σε αυτό συμπεριλαμβάνεται και η εσωτερική αυτονομία των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Πιο συγκεκριμένα αυτή εξειδικεύεται στο άρθρο 3 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 87 ως δικαίωμα των οργανώσεων να είναι σε θέση να

---

<sup>49</sup> Βλ. Κώστας Χ. Χρυσόγονος (2006) «Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα» 3<sup>η</sup> Αναθεωρημένη έκδοση, σελ 510-511, «Δικαιώματα Συλλογικής Δράσης- Η Συνδικαλιστική ελευθερία», Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>50</sup> Βλ. υπ' αριθμ. 141 ΔΣΕ και στην υπ' αριθμ. 149 Σύσταση που αφορούν στις συνδικαλιστικές οργανώσεις των αγροτών του 1975.

εκπροσωπήσουν τα καταστατικά τους, να μπορούν να εκλέξουν ελεύθερα τους Νεότερη νομολογία αναγνωρίζει όχι μόνο τη κατοχύρωση<sup>51</sup> της εσωτερικής αυτονομίας των συνδικαλιστικών οργανώσεων αλλά και τη προτεραιότητα της απέναντι στη θετική συνδικαλιστική ελευθερία η οποία βασίζεται στο σκεπτικό ότι η εγγραφή ή όχι νέων μελών αποτελεί καταρχήν δικαίωμα του σωματίου. Εύλογα αναρωτιέται κανείς για την έκταση του παραπάνω δικαιώματος όταν πρόκειται για δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις με εκ των πραγμάτων μονοπωλιακό χαρακτήρα.

β. Φορείς της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι τόσο οι Έλληνες όσο και οι αλλοδαποί καθώς στο άρθρο 23 παρ.1 δεν διακρίνει σχετικά αλλά και είναι προφανές ότι για όλους τους εργαζομένους συντρέχει η ίδια ανάγκη συλλογικής προάσπισης των εργασιακών αλλά και επαγγελματικών τους συμφερόντων. Για τους συγκεκριμένους λόγους γίνεται αποδεκτό ότι φορείς της παραπάνω ελευθερίας είναι όχι μόνο όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία στον ιδιωτικό τομέα αλλά ακόμα και δημόσιοι υπάλληλοι και ελεύθεροι επαγγελματίες. Για τους δημοσίου υπαλλήλους καταργήθηκε με τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 η δυνατότητα επιβολής πρόσθετων περιορισμών<sup>52</sup> ως προς την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος. Για τους αστυνομικούς υπαλλήλους έχει ρυθμιστεί νομοθετικά η άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος<sup>53</sup> το οποίο είναι και συνταγματικά κατοχυρωμένο. Αξίζει να αναφερθεί ότι ιδιαίτερη ρύθμιση<sup>54</sup> ισχύει και για τους δικαστικούς λειτουργούς.

Ταυτόχρονα με το ίδιο σκεπτικό και ο «εργοδοτικός συνδικαλισμός» είναι συνταγματικά κατοχυρωμένος, περισσότερο με βάση το άρθρο 22 παρ. 2 Συντάγματος αφού οι εργοδοτικές οργανώσεις εξυπακούεται ότι αποτελούν το ένα μέρος των «ελεύθερων διαπραγματεύσεων» για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας και λιγότερο με βάση το άρθρο 23 παρ. 1 του Συντάγματος αφού υπάρχει ουσιώδης ειδοποιός διαφορά με τον εργοδοτικό συνδικαλισμό. Από την άλλη πρέπει να θεωρηθεί συνταγματικά επιβεβλημένη η κατά το άρθρο 14 παρ. 3 του ν.1264/1982 απαγόρευση μικτών συνδικαλιστικών οργανώσεων με τη συμμετοχή εργοδοτών και εργαζομένων.

---

<sup>51</sup> Βλ. Άρθρα 12 παρ. 1 και 23 παρ. 1 Συντ., ΔΣΕ 87/1948 και 2 ΔΣΕ 98/1949.

<sup>52</sup> Βλ. άρθρο 12 παρ. 4 Συντάγματος 1975 ενώ είχε κυρωθεί με τον ν. 2405/1996 η ΔΣΕ 151 « για τη προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση.»

<sup>53</sup> Βλ. άρθρο 1 ν.2265/1995 και Ι.Κουκιάδη (2017) «Εργατικό Δίκαιο – Συλλογικές εργασιακές σχέσεις 2<sup>η</sup> Έκδοση» Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

<sup>54</sup> Βλ. άρθρο 89 παρ. 5 Συντ.

Αυτό οφείλεται στο ότι τα συμφέροντα σε κάθε περίπτωση είναι διαφορετικά με αποτέλεσμα να διακυβεύεται η αυθεντικότητα της έκφρασης των συμφερόντων των εργαζομένων. Στο χώρο του εργοδοτικού συνδικαλισμού είναι προφανές ότι φορείς του δικαιώματος ίδρυσης και συμμετοχής σε παρόμοιες οργανώσεις αποτελούν νομικά επί το πλείστο πρόσωπα αφού η επιχειρηματική δράση λαμβάνει συνήθως εταιρική μορφή.

γ. Το Σύνταγμα περιέχει η επιτρέπει ειδικούς περιορισμούς της ασκήσεως του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και συνάψεως συλλογικών συμβάσεων. Τη συνδικαλιστική ελευθερία απολαμβάνουν κατ' αρχήν οι δημόσιοι υπάλληλοι και γενικότερα οι υπάλληλοι του δημοσίου τομέα. Ωστόσο το Σύνταγμα (βλ. άρθρο 12 παρ. 4) επέβαλε μέχρι την αναθεώρηση του το 2001 ορισμένους περιορισμούς στο δικαίωμα των δημοσίων υπαλλήλων να συνεταιρίζονται. Επέτρεπε επίσης επιβολή περιορισμών και στους υπαλλήλους των οργανισμών τοπικής αυτοδιοικήσεως ή άλλων νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου ή ακόμα και δημοσίων επιχειρήσεων. Σε αντίθεση με το άρθρο 12, το άρθρο 23 δεν περιέχει διατάξεις για τη διάλυση συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Οι σχετικές διατάξεις του άρθρου 12 παρ.2 και 3 αποβλέπουν κυρίως τη προστασία των ενώσεων και της ελευθερίας ενώσεων. Δεδομένου ότι το άρθρο 23 δεν περιέχει ειδικές διατάξεις, οι διατάξεις<sup>55</sup> του άρθρου 12 παρ. 2 και 3 εφαρμόζονται ανάλογα και στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Κατά την αναθεώρηση του 2001, απαλείφθηκε η παρα.4 του άρθρου 12 η οποία εξουσιοδοτούσε το νομοθέτη να επιβάλλει περιορισμούς στο δικαίωμα ενώσεως των δημοσίων υπαλλήλων και των άλλων υπαλλήλων του δημοσίου τομέα.<sup>56</sup>

---

<sup>55</sup> Βλ. άρθρο 12 Συντ. παρ. 2 και 3: «2. Το σωματείο δεν μπορεί να διαλυθεί για παράβαση του νόμου ή ουσιώδους διάταξης του καταστατικού του, παρά μόνο με δικαστική απόφαση. 3. Οι διατάξεις της προηγούμενης παραγράφου εφαρμόζονται αναλόγως και σε ενώσεις προσώπων που δεν συνιστούν σωματείο.»

<sup>56</sup> Βλ. Π.Δ. Δαγτόγλου «Ατομικά Δικαιώματα» 4<sup>η</sup> Ενημερωμένη Έκδοση, Αθήνα – Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

Περιορισμοί ακόμα θεσπίζονται με το άρθρο 9 της 87 ΔΣΕ.<sup>57</sup> Αντίστοιχου περιεχομένου όρο εμπεριέχει και το άρθρο 1 της υπ' αριθμ. 151/1978 ΔΣΕ<sup>58</sup> για τη προστασία του δικαιώματος οργάνωσης και τις διαδικασίες καθορισμού των όρων απασχόλησης στη δημόσια διοίκηση.

Ειδικούς περιορισμούς της ελευθερίας ενώσεως και της συνδικαλιστικής ελευθερίας των μελών των ενόπλων δυνάμεων και των σωμάτων ασφαλείας επιτρέπουν οι διεθνείς διακηρύξεις των ατομικών δικαιωμάτων. Πρόσφατα η συγκεκριμένη θέση για τους στρατιωτικούς ανετράπη με απόφαση της ολομέλειας του Αρείου Πάγου<sup>59</sup> η οποία κατά τη πλειοψηφία της αποδέχτηκε ότι οι υπηρετούντες στις ένοπλες δυνάμεις δεν αποτελούν χωριστή κατηγορία Ελλήνων πολιτών, οι οποίοι ευρίσκονται εκτός πεδίου των επιμέρους εγγυήσεων που απορρέουν από τα συνταγματικά δικαιώματα. Με το σκεπτικό αυτό και οι στρατιωτικοί απολαμβάνουν το δικαίωμα του «συνεταιρίζεσαι»<sup>60</sup>

## **B. Η συλλογική αυτονομία**

Η συλλογική αυτονομία είναι η νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων των εργαζομένων και των εργοδοτών να καθορίζουν τους όρους εργασίας, τα μεταξύ τους δικαιώματα και υποχρεώσεις συνάπτοντας συμφωνίες (συλλογικές συμβάσεις εργασίας) που έχουν χαρακτήρα κανόνα δικαίου και δεσμεύουν άμεσα τα μέλη τους και ενδεχομένως τρίτους. Η σύναψη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας αποτελεί το σπουδαιότερο δικαίωμα το οποίο απορρέει από τη συνδικαλιστική ελευθερία παρόλο που κατοχυρώνεται ειδικότερα στο άρθρο 22 παρ. 2 Συντ. Το ισχύον Σύνταγμα αναγνωρίζει ρητά τη συλλογική αυτονομία. Συγκεκριμένα

---

<sup>57</sup> Βλ. άρθρο 9 παρ.1 ΔΣΕ « η εθνική νομοθεσία καθορίζει εν τίνι μέτρω θα έχουν εφαρμογήν και δια τας ενόπλους δυνάμεις και την αστυνομίαν αι υπό της παρούσης συθάσεως προβλεπόμεναι εγγυήσεις»-[πρόσβαση στις 30.10.2018] στο [www.yrakr.gr](http://www.yrakr.gr) - Αντίστοιχου περιεχομένου επιφυλάξεις συναντώνται στο άρθρο 8 παρ.2 του Διεθνούς Συμφώνου για τα κοινωνικά, οικονομικά και μορφωτικά δικαιώματα, στο άρθρο 22 παρ. 2 τελευταίο εδάφιο του Διεθνούς Συμφώνου για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα.

<sup>58</sup> Βλ. παρ. 3 « το μέτρο στο οποίο οι προβλεπόμενες από τη Σύμβαση αυτή εγγυήσεις θα εφαρμόζονται στις ένοπλες δυνάμεις και στην αστυνομία θα καθορίζονται από την εθνική νομοθεσία.»

<sup>59</sup> Βλ. Άρειος Πάγος (Ολ.) 3/2012 – «Δικαίωμα συνένωσης υπηρετούντων στις Ένοπλες Δυνάμεις» [πρόσβαση 30.10.2018] στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

<sup>60</sup> Βλ. Ιωάννης Ληξουριώτης (2013) «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη, σελ. 6- «Περιορισμοί στην άσκηση του δικαιώματος» παρατήρηση 21 – Δεληκωστόπουλος Ι: «Κατά τη γνώμη μας η απόφαση αυτή δεν φαίνεται να δίνει καμία πειστική απάντηση στο ζήτημα της υπονόμησης της στρατιωτικής ιεραρχίας, απαραίτητης για την αποτελεσματική λειτουργία των Ενόπλων Δυνάμεων από τη συνδικαλιστική ιεραρχία που αεύκτως δημιουργείται από τη σωματειακή λειτουργία.»

κατά το άρθρο 22 παρ. 2. *«Με νόμο καθορίζονται οι γενικοί όροι εργασίας, που συμπληρώνονται από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας συναπτόμενες με ελεύθερες διαπραγματεύσεις και, αν αυτές αποτύχουν, με τους κανόνες που θέτει η διαιτησία.»* Η συγκεκριμένη διάταξη δεν διακρίνεται για τη νομική της σαφήνεια και ακρίβεια. Η πρώτη ασάφεια αφορά τους «γενικούς όρους εργασίας» στο καθορισμό των οποίων αναφέρεται και η συνταγματική διάταξη. Από την άλλη όπως σωστά δέχεται η νομολογία του ΣτΕ αλλά και η επικρατούσα εργατολογική θεωρία, ότι ο συντακτικός νομοθέτης δεν ξεκινά από μια εγγενή διάκριση γενικών και ειδικών όρων εργασίας. Με τον τρόπο αυτό επιτρέπει το νομοθετικό καθορισμό των πρώτων μόνο. Ο γενικός όρος εργασίας σημαίνει ότι ο νομοθέτης καθορίζει τους όρους εργασίας γενικά και αφηρημένα. Με άλλα λόγια θέτει κανόνες δικαίου και δεν εκδίδει ατομικές πράξεις. Γενικοί όροι εργασίας είναι δηλαδή οι γενικώς ισχύοντες όροι εργασίας. Η συγκεκριμένη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 2 Συντ., αναφέρεται πάντως στους «γενικούς όρους εργασίας» και όχι σε άλλα αντικείμενα. Από τη μεριά του ο συντακτικός νομοθέτης θεώρησε αναγκαίο να ορίσει στην ερμηνευτική δήλωση του άρθρου 22 ότι *«στους γενικούς όρους εργασίας περιλαμβάνεται και ο προσδιορισμός του τρόπου και του υπόχρεου είσπραξης και απόδοσης στις συνδικαλιστικές οργανώσεις της συνδρομής των μελών τους που προβλέπεται από το καταστατικό τους»*.<sup>61</sup>

Επιπλέον το Σύνταγμα προβλέπει στο άρθρο 22 παρ. 2. για τη περίπτωση αποτυχίας των ελεύθερων διαπραγματεύσεων τη διαιτησία και έχει τη νομοθετική η οποιαδήποτε άλλη κρατική ρύθμιση. Η σειρά «νομοθέτης- διαπραγματεύσεις – διαιτησία» ορίζεται ρητώς στο άρθρο 22 παρ. 2. Ουσιαστικά αυτό σημαίνει ότι ο νομοθέτης δε μπορεί να καθορίσει τους γενικούς όρους εργασίας από τη στιγμή που άρχισαν διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας. Οι διαπραγματεύσεις αυτές είτε θα καταλήξουν στη σύναψη της συμβάσεως είτε εάν αποτύχουν με τη σειρά τους θα οδηγήσουν όπως το Σύνταγμα ορίζει στη διαιτησία. Η διαιτησία κατά το άρθρο 22 παρ. 2 περιορίζεται δηλαδή στα διαπραγματευόμενα μέρη και στο πεδίο των διαπραγματεύσεων. Μια διαιτητική απόφαση συνεπώς που διευρύνει το πεδίο των διαπραγματεύσεων και της επιδιωκόμενης συμβάσεως, εκτείνοντας την εφαρμογή της ακόμα και σε συνδικαλιστικές οργανώσεις ή εργοδότες που δεν μετείχαν

---

<sup>61</sup> Βλ. Δαγτόγλου σελ 677.



στις διαπραγματεύσεις, ξεπερνά τα όρια του άρθρου 22 παρ. 2. και είναι αντισυνταγματική.

Μια διαφορετική ερμηνεία του άρθρου 22 παρ.2 του Συντ. προσκρούει στο άρθρο 23 παρ.1 που κατοχυρώνει τη συνδικαλιστική ελευθερία ως προς όλες τις μορφές με τις οποίες αυτή εκδηλώνεται, άρα και τη συλλογική αυτονομία (η οποία είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με το συνδικαλιζέσθαι). Από το άρθρο 23 παρ.1 απορρέει το προβάδισμα της συλλογικής αυτονομίας απέναντι στο νομοθέτη στη ρύθμιση των όρων εργασίας και η επικουρικότητα της κρατικής ρύθμισης. Επιπλέον από άρθρο 23 παρ.1 προκύπτει ότι η συλλογική αυτονομία πρέπει να διαθέτει έναν ελεύθερο χώρο δράσης μέσα στον οποίο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις θα έχουν τη δυνατότητα να ρυθμίσουν αυτόνομα και χωρίς κρατικές παρεμβάσεις τους όρους και τις συνθήκες εργασίας. Μόνο με τον τρόπο αυτό έχει νόημα η ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιωμάτων την οποία κατά ρητή συνταγματική επιταγή οφείλει να διασφαλίσει το κράτος.<sup>62</sup>

Το άρθρο 22 παρ.2 Συντ. βρίσκεται σε λειτουργική ενότητα και αλληλεξάρτηση με το άρθρο 23 παρ.1 αφού και οι δύο διατάξεις αναφέρονται στο τρόπο ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων. Δεν είναι δυνατόν δηλαδή αφενός μεν μια διάταξη (βλ. άρθρο 23 παρ.1 Συντ.) να κατοχυρώνει το ρυθμιστικό ρόλο των συνδικαλιστικών οργανώσεων και να δίνεται προβάδισμα σε αυτές στη ρύθμιση των όρων εργασίας αφετέρου δε να ανατρέπεται και να εκμηδενίζεται ο πρωταρχικός τους ρόλος (άρθρο 22 παρ.2). Η συνδυασμένη ερμηνεία των συγκεκριμένων διατάξεων οδηγεί στην αναγνώριση υπέρ των φορέων της συλλογικής αυτονομίας ενός τεκμηρίου αρμοδιότητας. Η αναγνωρισμένη δηλαδή από το Σύνταγμα κανονιστική αρμοδιότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εμπεριέχει τη δυνατότητα τόσο για πρωτογενή όσο και για δευτερογενή ρύθμιση.

Φορείς του δικαιώματος της συλλογικής αυτονομίας είναι κατά κύριο λόγο οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων και εργοδοτών αλλά και ο εργοδότης ατομικά σε επίπεδο επιχείρησης και επικουρικά άλλοι εκπρόσωποι. Επίσης η άσκηση του δικαιώματος μπορεί να περιορισθεί στις «αντιπροσωπευτικές» οργανώσεις με βάση τον αριθμό των μελών τους ή και στην απόλυτα πλειοψηφούσα συνδικαλιστική

---

<sup>62</sup> Βλ. Δ.Ζερδελής (2016) «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο», Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

οργάνωση.<sup>63</sup> Ταυτόχρονα με την παρ.3 του άρθρου 22 Συντάγματος μετά την αναθεώρηση του 2001 η συλλογική αυτονομία κατοχυρώνεται και σε επίπεδο δημόσιας διοίκησης, με συνέπεια να καθίσταται και φορείς του δικαιώματος οι συνδικαλιστικές οργανώσεις των δημοσίων υπαλλήλων.

## **2. Το δικαίωμα στην απεργία**

### **A. Περιεχόμενο, φορείς, περιορισμοί**

α. Η απεργία ως δικαίωμα κατοχυρώνεται ευθέως ως ξεχωριστό συνδικαλιστικό δικαίωμα στο άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος παρόλο που η αναγνώριση της τυπικά ήταν θεμελιωμένη και με την αναγνώριση των συνδικαλιστικών ελευθεριών. Ακόμα σε ότι έχει να κάνει με τη διαδικασία λήψης της απόφασης για απεργία από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, βρίσκει εφαρμογή η περιεχόμενη στο άρθρο 23. παρ. 1 Συντ.<sup>64</sup> επιφύλαξη του νόμου. Πρόκειται για κατεξοχήν ζήτημα λειτουργίας των οργανώσεων αυτών και συνεπώς της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Το συγκεκριμένο σκεπτικό έγκειται στο ότι ο νομοθέτης μπορεί να ορίσει ποιο συγκεκριμένο όργανο και με ποια πλειοψηφία και απαρτία αποφασίζει τη κήρυξη της απεργίας μια συνδικαλιστική οργάνωση.

Υπό τον όρο αυτό οι ρυθμίσεις αυτές αποβλέπουν στη διασφάλιση της δημοκρατικής δομής των συνδικαλιστικών οργανώσεων και δε καταλήγουν σε υπέρμετρο είτε αναγκαίο περιορισμό του δικαιώματος. Επιπλέον θεωρείται θεμιτή και η νομοθετική παρέμβαση για την εναρμόνιση της άσκησης του δικαιώματος στην απεργία με άλλα συνταγματικά δικαιώματα, όπως η οικονομική ελευθερία, η ιδιοκτησία, με τη πρόβλεψη υποχρέωσης προειδοποίησης του εργοδότη και καθορισμού του αναγκαίου προσωπικού για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης.

Η απεργία, δηλαδή η πρόσκαιρη και εκούσια συλλογική αποχή των μισθωτών από της εργασίας τους, την οποία κηρύττει η νόμιμη συνδικαλιστική οργάνωση, με κύριο σκοπό τη προάσπιση ή ακόμα και τη προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων τους, αποτελεί όπως και η συλλογική αυτονομία προέκταση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, ως δικαιώματα ομαδικής δράσης στο χώρο της εργασίας.

---

<sup>63</sup> Βλ. Κουκιάδης, ο.π σ.395.

<sup>64</sup> Βλ. Χρυσόγονος, ο.π., σ.526.

Η κατοχύρωση της απεργίας συνεπάγεται το ότι στη διάρκεια της, η εργασιακή σχέση όσων συμμετέχουν σε αυτή αναστέλλεται προσωρινά δίχως όμως να παύει να υφίσταται.<sup>65</sup> Η αποχή από την εργασία αφορά τη μισθωτή εργασία. Από την άλλη η αποχή των ελεύθερων επαγγελματιών δεν εμπίπτει στη νομική έννοια της του δικαιώματος στην απεργία. Η διάρκεια μπορεί να είναι ορισμένη η αόριστη, μερική ή καθολική, συνεχιζόμενη ή διακεκομμένη, φανερή ή καλυμμένη (λευκή απεργία). Συνιστά ταυτόχρονα δικαίωμα του κάθε εργαζόμενου και έτσι χωρίς τη συμμετοχή του ίδιου δεν υφίσταται η έννοια της απεργίας.

Οι εργαζόμενοι που μετέχουν στην απεργία δεν δικαιούνται όπως είναι κατανοητό λόγω της αγωνιστικής φύσης του δικαιώματος, μισθούς και ημερομίσθια για το χρονικό διάστημα που απεργούν.<sup>66</sup> Σε καμία περίπτωση ωστόσο δεν παύουν να υπέχουν υποχρέωση πίστης στον εργοδότη (εχεμύθεια, αποφυγή πρόσθετης βλάβης κ.λπ.) διατηρώντας τις υπόλοιπες απορρέουσες από την εργασιακή σχέση αξιώσεις. Η κηρυγμένη από συνδικαλιστική οργάνωση απεργία περιβάλλεται με τεκμήριο νομιμότητας έως την τυχόν δικαστική αναγνώριση της ως παράνομης και ισούται με νόμιμη για το διάστημα αυτό σε ό,τι έχει να κάνει με τις επιπτώσεις στις ατομικές σχέσεις εργασίας των απεργών.

Σε νομικό επίπεδο τα πράγματα είναι ασαφή. Αναλυτικότερα υπάρχουν ορισμένοι που υποστηρίζουν ότι το δικαίωμα στην απεργία είναι καθαρά συνδικαλιστικό και ανήκει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Μια άλλη άποψη στηρίζεται στο ότι ναι μεν η απεργία ως δικαίωμα, είναι δικαίωμα των εργαζομένων αλλά ασκείται από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Πρακτικά για να ασκηθεί απεργία χρειάζεται απόφαση της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο αγωνιστικός σκοπός<sup>67</sup> και η

---

<sup>65</sup> Βλ. Ιωάννης Ληξουριώτης (2013) «Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη», σ. 349.

<sup>66</sup> Βλ. ΣτΕ 2135/1982.

<sup>67</sup> Βλ. Ι.Ληξουριώτη, ο.π, σ.354. «Ο απεργιακός σκοπός προσδιορίζεται στο Σύνταγμα εξ' αρχής το οποίο αναγνωρίζει τη νομιμότητα του συγκεκριμένου δικαιώματος μόνο εφόσον τα επιδιωκόμενα με την άσκηση του αιτήματα έχουν ως σκοπό τη διασφάλιση και προφύλαξη των εργασιακών, οικονομικών συμφερόντων των εργαζομένων. Έπειτα είναι απόλυτα σαφές ότι το Σύνταγμα αναφερόμενο στη διαφύλαξη αλλά και προαγωγή των συμφερόντων των εργαζομένων δηλώνει ότι το συμφέρον το οποίο διεκδικούν οι ίδιοι μέσω του απεργιακού δικαιώματος μπορεί να είναι οτιδήποτε προάγει σε ευνοϊκότερη από την ήδη κατεχόμενη θέση των εργαζομένων ή προστατεύει τη θέση τους από το να χειροτερευτεί. Όπως αναφέρεται ρητά στο Σύνταγμα μέσω της έκφρασης «οικονομικά και εργασιακά γενικά συμφέροντα» επιδιώκεται στο εν λόγω σημείο η οριοθέτηση του εύρους του αντικειμένου των συμφερόντων που επιτρέπεται να επιδιωχθούν μέσω της προσφυγής στο δικαίωμα της απεργίας, θέτοντας ταυτόχρονα μια σχέση είδους προς γένος ανάμεσα στα οικονομικά και εργασιακά συμφέροντα σε γενικότερο πλαίσιο. Η διάταξη που παραθέτουμε για το νόμιμο απεργιακό σκοπό

ικανοποίηση των διεκδικήσεων που συνδέονται με το δικαίωμα στην απεργία, αποτυπώνουν ανάγλυφα την ιδιομορφία όσον αφορά το περιεχόμενο του απεργιακού δικαιώματος.<sup>68</sup>

Υπάρχουν και στο συγκεκριμένο σημείο κάποιες ασάφειες σχετικά με την έκταση του δικαιώματος. Συγκεκριμένα τίθεται το ερώτημα εάν οι επιχειρηματικές αποφάσεις και ιδίως αυτές που αφορούν την αναδιάρθρωση μιας επιχείρησης μπορούν να ενταχθούν στα έννομα αιτήματα για απεργία. Με τη γενικότερη αντίληψη η επιχειρηματική πολιτική ανήκει στην ευθύνη καθαρά του εργοδότη ενώ οι συνεπείς για την εργασία ανήκει καθαρά στα συλλογικά συμφέροντα.

Αξίζει να αναφερθεί ότι από το νόμο δε προστίθεται καμία νέα κατηγορία συμφερόντων σε σχέση με τη συνταγματική πρόβλεψη δεδομένου ότι και χωρίς τη νομοθετική αυτή παράθεση των επί μέρους ειδικότερων συμφερόντων, οι λοιπές ευρύτερες κατηγορίες καλύπτονται από της ευρύτερη έννοια των «εργασιακών γενικά συμφερόντων» των εργαζομένων υπό την ιδιότητα τους ως μισθωτών, τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου τομέα.

Στη γενικότερη έννοια του δικαιώματος στην απεργία εντάσσονται και οι λεγόμενες στάσεις εργασίας οι οποίες αποτελούν απόχη από την εργασία, ωστόσο περιορισμένης διάρκειας εντός της ίδιας ημέρας. Η αποχή και στη συγκεκριμένη περίπτωση έχει συλλογικό χαρακτήρα, στο γενικότερο πλαίσιο της αλληλεγγύης που αποτελεί ειδοποιός διαφορά όσον αφορά το συγκεκριμένο δικαίωμα.

β. Φορεί του δικαιώματος είναι όσοι παρέχουν εξαρτημένη εργασία (εργαζόμενοι ιδιωτικού τομέα και στους εργαζομένους με σχέση εργασίας δημοσίου ή και ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, ΟΤΑ, ΝΠΔΔ και ευρύτερο δημόσιο τομέα) ημεδαποί και ημεδαποί ανεξαρτήτως αν είναι μέλη συνδικαλιστικών οργανώσεων.<sup>69</sup> Η άσκηση ωστόσο του απεργιακού δικαιώματος προϋποθέτει απόφαση των τελευταίων κατά το άρθρο 23 παρ. 2 Συντ. Κατά την ερμηνεία του άρθρου 23 παρ. 2 δεν αποτελεί απεργία η αποχή των ελεύθερων επαγγελματιών από την άσκηση του επαγγέλματος

---

φαίνεται να προσθέτει σε σχέση πάντοτε με την αντίστοιχη συνταγματική πρόβλεψη, τόσο τα ασφαλιστικά και συνδικαλιστικά συμφέροντα των εργαζομένων όσο και τη διάσταση του σκοπού της αλληλεγγύης γενικότερα που απορρέει από το δικαίωμα στην απεργία.»

<sup>68</sup> Βλ. Ι.Ληξουριώτης (1987) « Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας», Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

<sup>69</sup> Βλ. Ι. Ληξουριώτης, ο.π., σ.353.

τους<sup>70</sup>. Ωστόσο ακόμα και για τους ελεύθερους επαγγελματίες συντρέχει ανάγκη προάσπισης των συμφερόντων τους και για το λόγο αυτό πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι φορείς και αυτή της συνδικαλιστικής ελευθερίας κατά το άρθρο 23 παρ. 1 Συντ., και συνεπώς του δικαιώματος συνδικαλιστικής αγωνιστικής δράσης.

Επιπρόσθετα το εδ. β' της παρ. 2. του άρθρου 23 απαγορεύει ρητά την απεργία στους δικαστικούς λειτουργούς και στους υπηρετούντες στα σώματα ασφαλείας<sup>71</sup> ενώ διαφαίνεται ότι ο συντακτικός νομοθέτης λαμβάνει ως δεδομένο δεν είναι φορείς του δικαιώματος αυτού οι υπηρετούντες στις ένοπλες δυνάμεις.<sup>72</sup> Ομοίως απαγορεύεται ρητά στις συνδικαλιστικές οργανώσεις του πολιτικού προσωπικού της Εθνικής Υπηρεσίας Πληροφοριών (ΕΥΠ) να κηρύσσουν ή να μετέχουν σε απεργιακές εκδηλώσεις. Πρακτικά παρατηρείται ενίοτε το φαινόμενο οι δικαστικές ενώσεις να οργανώνουν εκδηλώσεις διαμαρτυρίας όταν πρόκειται για εργασιακά θέματα, με ολιγόωρη αποχή των δικαστικών από τα καθήκοντα τους.. Το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να ανασταλεί σε ολοκληρωτικό βαθμό ή εν μέρει (π.χ. όσον αφορά τους δημοσίους υπαλλήλους ή ορισμένους οικονομικούς κλάδους) σε περίπτωση που η ελληνική Βουλή κηρύξει τη χώρα σε κατάσταση πολιορκίας κατά τις διατάξεις του άρθρου 48 του Συντ.

γ. Όσον αφορά τους περιορισμούς, η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, πραγματοποιείται εντός των ορίων του νόμου. Πιο συγκεκριμένα ο Ν.1264/1982<sup>73</sup> αναφέρεται σε μια σειρά από όρους και προϋποθέσεις για την άσκηση του απεργιακού δικαιώματος.

Οι βασικότεροι είναι η πρόβλεψη του αρμόδιου οργάνου για τη λήψη της απόφασης, η προειδοποίηση του εργοδότη, η πρόβλεψη προσωπικού ασφαλείας για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων και την αποτροπή καταστροφών και ατυχημάτων, η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών και η απαγόρευση της ανταπεργίας.<sup>74</sup>

---

<sup>70</sup> Βλ. Νομολογία ΣτΕ, σχετικά 2960/1983, 2512/1997.

<sup>71</sup> Βλ. Άρθρο 30<sup>α'</sup> Ν.1264/1982 όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 Ν 2265/1994 και Ι. Ληξουριώτης ο.π., σκέψη 60 σελ. 353 « *Ειδικά για τους αστυνομικούς υπαλλήλους κάθε βαθμού της Ελληνικής Αστυνομίας, υφίσταται και ρητή νομοθετική απαγόρευση συμμετοχή στις απεργιακές εκδηλώσεις.*»

<sup>72</sup> Βλ. Χρυσόγονος, Σπυρόπουλος (2017) «Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα», 4<sup>η</sup> Έκδοση, Αθήνα: Νομική βιβλιοθήκη.

<sup>73</sup> Βλ. Ν 1264/1982 άρθρα 19 έως 22.

<sup>74</sup> Βλ. Χρυσόγονος, ό.π., σ.531 : Οι περιορισμοί αυτοί θεωρούνται συνταγματικά θεμιτοί καθώς αφενός δεν αποτελούν υπέρμετρο περιορισμού του δικαιώματος της απεργίας και αφετέρου τελούν σε συνάρτηση με άλλα συνταγματικά δικαιώματα, όπως η επιχειρηματική ελευθερία-άρθρο 5 παρ. 1 Συντ. ή το δικαίωμα ιδιοκτησίας –άρθρο 17 Συντ.- του εργοδότη.

Περιορισμοί ακόμα του δικαιώματος δύνανται να προβλέπονται και από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είτε ως ρήτρα ειρήνης είτε ως απαγόρευση της απεργίας κατά τη διάρκεια των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της διαδικασίας μεσολάβησης και διαιτησίας αν δεν έχει προβλεφθεί σε προηγούμενη ΣΣΕ.<sup>75</sup>

Αναστέλλεται ρητώς η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας για το διάστημα των 10 ημερών σε περίπτωση προσφυγής στη διαιτησία όταν πρόκειται για την επίλυση συλλογικής διαφοράς. Η άσκηση του δικαιώματος στην απεργία, δεν είναι ανεξέλεγκτη από την άλλη, αλλά όπως γίνεται δεκτό για όλα τα δικαιώματα, υπόκειται στους περιορισμούς του άρθρου 25 παρ. 3 Συντ. περί μη κατάχρησης δικαιώματος αλλά και του άρθρου 281 ΑΚ<sup>76</sup>. Δεδομένου ότι το δικαίωμα της απεργίας έχει και διάσταση ιδιωτικού δικαίου, όταν ασκείται στο πλαίσιο έννομων σχέσεων-συμβάσεων εργασίας ιδιωτικού δικαίου.

Σημαντικά στοιχεία για τη διαπίστωση της υπέρβασης των συγκεκριμένων ορίων η οποία καθιστά την απεργία καταχρηστική είναι μεταξύ άλλων η στάθμιση των αντιτιθέμενων συμφερόντων τους εργαζομένων που απεργούν καθώς και του εργοδότη, η σημασία όσον αφορά το μέγεθος των ζημιολόγων συνεπειών λόγω της αγωνιστικής δράσης του δικαιώματος που μπορεί να έχει ως προς τον εργοδότη αλλά και το κοινωνικό σύνολο σε συνδυασμό με τη μορφή και τη διάρκεια της.

Τέλος σημαντικό στοιχείο δια του οποίου το δικαίωμα στην απεργία ξεπερνά τα όρια αποτελεί η έκταση της προσβολής των ατομικών δικαιωμάτων τρίτων και η δυσαναλογία της προφανούς ζημίας της επιχείρησης και της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών.<sup>77</sup>

## **B. Η επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών**

α. Το άρθρο 22 παρ. 4 του Συντάγματος, προβλέπει δύο περιπτώσεις υποχρεωτικής προσφοράς εργασίας: α) την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών για την αντιμετώπιση στρατιωτικών ή κοινωνικών αναγκών. β) την υποχρεωτική προσφορά

---

<sup>75</sup> Βλ. Σπ. Βλαχόπουλος (2017) « Θεμελιώδη Δικαιώματα» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

<sup>76</sup> Βλ. Κατά το άρθρο 281 Α.Κ.: «Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος». [πρόσβαση στις 03.11.2018] στο [www.lawpost.gr](http://www.lawpost.gr)

<sup>77</sup> Βλ. Βλαχόπουλος, ο.π., σκέψη 83.

προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για τη κάλυψη τοπικών αναγκών. Επιτρέπει δηλαδή την επίταξη των προσωπικών υπηρεσιών όταν συντρέχει επείγουσα κοινωνική ανάγκη η οποία αποκλειστικά προέρχεται από θεομηνία είτε μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία (εν προκειμένω δεν γίνεται λόγος για δημόσια τάξη). Οι άλλες περιπτώσεις έχουν ως κοινό γνώμονα την άμυνα της χώρας. Συγκεκριμένα ο πόλεμος όπως προβλέπεται στο άρθρο 35 του Συντ. πρέπει να νοείται ως πασίδηλο πραγματικό γεγονός και όχι ως μια απλή νομική πράξη. Ταυτόχρονα το ερμηνευτικό ζήτημα συνίσταται περισσότερο όσον αφορά την έννοια της επιστράτευσης και των αντιμετώπιση των αναγκών της άμυνας της χώρας για τις οποίες γίνεται λόγος και στο άρθρο 48 παρ 1 του Συντάγματος<sup>78</sup>. Η επιστράτευση νοείται με τη κινητοποίηση των ενόπλων δυνάμεων της χώρας σε έκτακτο και άμεσο χρονικό διάστημα

Ακόμα στο άρθρο 22 παρ.4 προβλέπεται η δυνατότητα επίταξης προσωπικών υπηρεσιών για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας χωρίς ωστόσο να υπάρχουν επιτακτικές περιπτώσεις επιστράτευσης ή απειλής όταν ο κίνδυνος είναι δυνητικός αλλά τείνει να βάλει την εθνική ασφάλεια.

Σύμφωνα με το ΣτΕ ως επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε καμία περίπτωση δε νοείται αποκλειστικά η επίταξη της εργασίας των μισθωτών, δηλαδή των προσώπων τα οποία παρέχουν εξαρτημένη εργασία αλλά και κάθε ικανού προς εργασία ατόμου το οποίο ασκεί οποιοδήποτε επάγγελμα ή δεν ασκεί κάποιο επάγγελμα.<sup>79</sup>.

β. Όσον αφορά τις προϋποθέσεις για να είναι συνταγματική η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών αυτές είναι οι ακόλουθες: i) Ύπαρξη συγκεκριμένου-ειδικού νόμου, ii) Περίπτωση πολέμου είτε επιστράτευσης είτε γενικότερης ανάγκης για ζητήματα που έχουν να κάνουν με την άμυνα της Χώρας είτε για ζητήματα που μπορεί να θέσουν σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία. Για να διευκρινίσουμε τα προαναφερθέντα οι προϋποθέσεις αυτές δεν σχετίζονται με τις προϋποθέσεις για την επίταξη των

---

<sup>78</sup> Βλ. άρθρο 48 παρ 1. Συντ.: «Σε περίπτωση πολέμου, επιστράτευσης εξαιτίας εξωτερικών κινδύνων ή άμεσης απειλής της εθνικής ασφάλειας, καθώς και αν εκδηλωθεί ένοπλο κίνημα για την ανατροπή του δημοκρατικού πολιτεύματος, η Βουλή, με απόφασή της, που λαμβάνεται ύστερα από πρόταση της Κυβέρνησης, θέτει σε εφαρμογή, σε ολόκληρη την Επικράτεια ή σε τμήμα της, το νόμο για την κατάσταση πολιορκίας, συνιστά εξαιρετικά δικαστήρια και αναστέλλει την ισχύ του συνόλου ή μέρους των διατάξεων των άρθρων 5 παράγραφος 4, 6, 8, 9, 11, 12 παράγραφοι 1 έως και 4, 14, 19, 22 παράγραφος 3, 23, 96 παράγραφος 4 και 97. Ο Πρόεδρος της Δημοκρατίας δημοσιεύει την απόφαση της Βουλής»

<sup>79</sup> Βλ. ΣτΕ 2960/83 ΤοΣ 1983, 664 (665).

αντικειμένων της ιδιοκτησίας, παρότι σε ορισμένα σημεία διακρίνουμε κάποιες ομοιότητες.<sup>80</sup>

Από τα παραπάνω ο πιο ήπιος μηχανισμός περιορισμού της ελευθερίας της εργασίας και εν γένει της προσωπικής ελευθερίας η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών εντοπίζεται σε συγκεκριμένες κατηγορίες ατόμων. Ωστόσο λόγω του προσωρινού της χαρακτήρα ορίζονται κάποια περιθώρια και επεκτείνεται μόνο στο απόλυτο αναγκαίο χρονικό διάστημα. Οι όποιες διαφορές προκύπτουν από τη σύμβαση προσωπικού διαφόρων ειδικοτήτων είναι διοικητικές διαφορές ουσίας και με τον τρόπο αυτό υπάγονται στη δικαιοδοσία των πολιτικών δικαστηρίων.

Τέλος σύμφωνα με το Σύνταγμα από τη ρητή απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας προβλέπεται και μια επιπλέον εξαίρεση η οποία έχει να κάνει με την ικανοποίηση τοπικών αναγκών. Ουσιαστικά δηλαδή προβλέπεται η επιβολή προσφοράς προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης της οποίας ωστόσο η σημασία έχει τελεολογικό χαρακτήρα.

## **II. ΟΙ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΕΣ ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΚΑΙ Η ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥΣ**

### **1. Η κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις.**

#### **A. Περιεχόμενο**

---

<sup>80</sup> Βλ. Μπέης, (1980) «Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών και η αναγκαστική εργασία» τόμος 39, τεύχος 1, Επιτομή Εργ.Δικαίου



Ο ν. 1264/82 «για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων», αποτελεί από κάθε άποψη σημαντική κατάκτηση του ελληνικού Εργατικού Δικαίου αλλά και των Ελλήνων εργαζομένων. Προκειμένου να προσδιοριστεί το πεδίο εφαρμογής του ο ν.1264/82, προσδιορίζεται με έναν θετικό και ένα αρνητικό τρόπο. Σε κάθε περίπτωση πρόκειται για έναν σημαντικό νόμο, σημείο αναφοράς για τη κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών και για το συνδικαλισμό γενικότερα.

Ο νόμος 1264/82<sup>81</sup> κατοχυρώνει τα συνδικαλιστικά δικαιώματα των εργαζομένων και ρυθμίζει ζητήματα που έχουν να κάνουν με την ίδρυση, οργάνωση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων.<sup>82</sup> Με τη χρησιμοποίηση του όρου «σχέση εξαρτημένης εργασίας» επιβεβαιώνεται η υπαγωγή και των de facto εργασιακών σχέσεων στο πεδίο εφαρμογής του συνδικαλιστικού νόμου. Η υπαγωγή αυτή συνεπάγεται και τη πλήρη νομιμοποίηση των de facto εργασιακών σχέσεων, τη νομιμοποίηση τους δηλαδή και για το μέλλον, όχι για το παρελθόν, όπως συμβαίνει και με τη γενικότερη νομιμοποίηση αυτών στο Εργατικό Δίκαιο.

Η ρητή αναφορά του νόμου στη σχέση «εξαρτημένης εργασίας» δηλώνει ότι για τις ανάγκες εφαρμογής του, δηλαδή για την άσκηση των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων και τη προστασία των εργαζομένων που τα ασκούν, οι de facto εργασιακές σχέσεις αντιμετωπίζονται ακριβώς με τον ίδιο τρόπο όπως και οι εργασιακές σχέσεις που απορρέουν από μια έγκυρη σύμβαση εργασίας.

Η άκυρη απόλυση για συνδικαλιστική δράση<sup>83</sup> καθιστά τον εργοδότη υπερήμερο δανειστή σύμφωνα με το άρθρο 656 ΑΚ<sup>84</sup> όπως αντίστοιχα συμβαίνει και με όσους εργάζονται δυνάμει έγκυρης σύμβασης.. Αυτό ισχύει και για τους

---

<sup>81</sup> Βλ. Άρις Καζάκος (2013) «Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο» Γ' Έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα,

<sup>82</sup> Βλ. Καζάκος, ο.π., σελ.149 «Για το πεδίο εφαρμογής του (ν.1264/82) ορίζει ότι οι εργαζόμενοι είναι όσοι απασχολούνται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου (μισθωτοί), στους οποίους περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι στο δημόσιο ή Ν.Π.Δ.Δ ή Ο.Τ.Α»

<sup>83</sup> Βλ. άρθρο 14 παρ. 4. Ν.1264/82.

<sup>84</sup> Βλ. άρθρο 656 ΑΚ : «Αν ο εργοδότης έγινε υπερήμερος ως προς την αποδοχή της εργασίας ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα να απαιτήσει την πραγματική απασχόλησή του, καθώς και το μισθό για το διάστημα που δεν απασχολήθηκε. Δικαίωμα να απαιτήσει το μισθό έχει ο εργαζόμενος και στην περίπτωση που η αποδοχή της εργασίας είναι αδύνατη από λόγους που αφορούν στον εργοδότη και δεν οφείλονται σε ανώτερη βία.

Στις ανωτέρω περιπτώσεις ο εργαζόμενος δεν είναι υποχρεωμένος να παράσχει την εργασία σε άλλο χρόνο. Ο εργοδότης, όμως, έχει δικαίωμα να αφαιρέσει από το μισθό καθετί που ο εργαζόμενος ωφελήθηκε από τη ματαίωση της εργασίας ή από την παροχή της αλλού.»

εργαζόμενους τόσο στο δημόσιο η Ν.Π.Δ.Δ ή Ο.Τ.Α οι οποίοι επίσης υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου ακόμα και όταν η σύμβαση τους είναι άκυρη ή ο νομικός χαρακτηρισμός της έννομης σχέσης γενικότερα είναι ψευδής, εσφαλμένος ή αυθαίρετος.

Σε κάθε περίπτωση ο ορθός νομικός χαρακτηρισμός έννομων σχέσεων αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της διάκρισης των λειτουργιών και τη δικαστική ανεξαρτησία των δικαστών. Το δικαστήριο από τη πλευρά του θα πρέπει να αγνοήσει τον αντισυνταγματικό νόμο με τον οποίο επιβάλλεται εσφαλμένος νομικός χαρακτηρισμός εννόμων σχέσεων (άρθρο 93 παρ. 4 Σ) και να προχωρήσει στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό της σύμβασης. Ο θετικός προσδιορισμός του πεδίου εφαρμογής του ν.1264/82 ολοκληρώνεται με τις ρυθμίσεις των άρθρων 30 και 30<sup>α</sup>. Με τα συγκεκριμένα άρθρα υπάγονται στο πεδίο εφαρμογής του νόμου και οι δημοσιοϋπαλληλικές οργανώσεις καθώς και οι οργανώσεις των αστυνομικών υπαλλήλων με τις σχετικές ρυθμίσεις και προβλεπόμενες εξαιρέσεις.

Ο αρνητικός προσδιορισμός του νόμου 1264/82 δεν εφαρμόζεται στις «δημοσιογραφικές οργανώσεις, εκτός των διατάξεων των άρθρων 12,14,15,19, 20 με εξαίρεση το εδάφιο γ' της παραγράφου 1,21,22,23 και 26. Ακόμα ο ν.1264/82 δεν εφαρμόζεται ούτε στις ναυτεργατικές οργανώσεις.<sup>85</sup>

## **B. Η νόμιμη συνδικαλιστική οργάνωση**

Στο κέντρο του δικαίου των συνδικαλιστικών οργανώσεων από την άλλη μπορεί κανείς να διακρίνει τη νομική έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης.<sup>86</sup> Το άρθρο 10 ΔΣΕ 873/1948 (κύρωση με τον ν. δ. 4204/1961) τονίζει emphatically το στοιχείο του σκοπού και ορίζει ως συνδικαλιστική οργάνωση κάθε οργάνωση εργαζομένων και εργοδοτών η οποία έχει ως σκοπό τη προαγωγή και τη προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων και των εργοδοτών.

Είναι ενδιαφέρον στη συγκεκριμένη περίπτωση να παραθέσουμε τα στοιχεία της νόμιμης έννοιας «συνδικαλιστική οργάνωση» και των νόμιμων σκοπών τους. Συγκεκριμένα ένα από αυτά είναι το στοιχείο της «ελεύθερης» ένωσης, δηλαδή μιας

---

<sup>85</sup> Βλ. 330/76: Εξακολουθεί να εφαρμόζεται ότου ψηφιστεί και δημοσιευτεί ειδικός νόμος.

<sup>86</sup> Βλ. άρθρο 4 παρ. 1 ν.1264/82 σε συνδυασμό με το άρθρο 23 παρ. 2 Σ : «Συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων είναι η ελεύθερη ένωση εργαζομένων που έχει κατά κανόνα σωματειακή μορφή και σκοπό τη διαφύλαξη και τη προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών, ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.»

ένωσης ελεύθερης από καταναγκασμούς, εργοδοτικούς ή κρατικούς, ένωσης δηλαδή της εκούσιας σύστασης αλλά και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις. Αυτό αποτελεί και την ειδοποιό διαφορά των συνδικαλιστικών οργανώσεων από τις επαγγελματικές οργανώσεις οι οποίες έχουν τη μορφή ΝΠΔΔ, όπως είναι οι Δικηγορικοί Σύλλογοι, οι Συμβολαιογραφικοί Σύλλογοι, τα Εμπορικά και Βιομηχανικά Επιμελητήρια κ.ο.κ. Στη προκειμένη περίπτωση είναι αναγκαστική η συμμετοχή των επαγγελματιών, προκειμένου να ασκήσουν το επάγγελμα τους. Ακόμα ο προσδιορισμός της έννοιας «εργαζόμενος», «συνδικαλιστική οργάνωση» και «ικανότητα σύναψης συλλογικής σύμβασης» αποτελεί γενικότερο ζήτημα νομικού χαρακτηρισμού. Επομένως ο ψευδής, εσφαλμένος ή αυθαίρετος νομικός χαρακτηρισμός από τα μέρη ή ακόμα και τον ίδιο το νομοθέτη δε δεσμεύει ούτε τα συμβαλλόμενα μέρη, ούτε τους Μεσολαβητές και Διαιτητές του Ο.Μ.Ε.Δ ούτε τα δικαστήρια. Τα δικαστήρια μπορούν με τη σειρά τους να προβαίνουν στον ορθό νομικό χαρακτηρισμό, αγνοώντας τον ψευδή ή εσφαλμένο νομικό χαρακτηρισμό ακόμα και όταν αυτός γίνεται από τον ίδιο τον νομοθέτη.

### **Γ. Ο νόμιμος συνδικαλιστικός σκοπός**

Σημαντικό στοιχείο για την έννοια της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι οι νόμοι συνδικαλιστικοί σκοποί της.<sup>87</sup> Μεταξύ των συμφερόντων που καλούνται να προασπίσουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, υπάρχουν επικαλύψεις. Δηλαδή εργασιακά συμφέροντα είναι όσα αναγράφονται γενικά στους όρους και τις συνθήκες εργασίας από τις προσλήψεις και την αμοιβή της εργασίας μέχρι και τη λύση της εργασιακής σχέσης. Συμπεριλαμβανομένων και όσων κατευθύνονται στη ρύθμιση των όρων εργασίας με κανονισμό της εργασίας. Ακόμα στα οικονομικά συμφέροντα περιλαμβάνονται όσα αναφέρονται στο εισόδημα της εργασίας, με τη γενικότερη έννοια που καταλαμβάνει τόσο τις κοινωνικές παροχές όσο και τη φορολόγηση του εισοδήματος, άμεση και έμμεση αλλά και την οργάνωση της χρήσης και της χρηματοδότησης δημοσίων αγαθών όπως η εκπαίδευση και η ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Κοινωνικά συμφέροντα είναι όσα αναφέρονται στη θέση των εργαζομένων π.χ ως καταναλωτές, φορολογούμενοι κτλ. Τα ασφαλιστικά συμφέροντα είτε γίνεται

---

<sup>87</sup>Βλ. Ληξουριώτης ό.π., σ.3 : «Το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης ως βάση της συνδικαλιστικής ελευθερίας». Το στοιχείο του σκοπού τονίζει emphatically, ως κρίσιμο εννοιολογικό στοιχείο των συνδικαλιστικών οργανώσεων το άρθρο 10 δσε 87/1948. Στο ν.1264/82 ορίζεται ότι «οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν σκοπό τη διαφύλαξη και προαγωγή των εργασιακών, οικονομικών ασφαλιστικών, κοινωνικών και συνδικαλιστικών συμφερόντων των εργαζομένων.»

λόγος γι' αυτά σε κύρια ή σε επικουρική κοινωνική ασφάλιση, αποτελούν βασική κατηγορία συμφερόντων των εργαζομένων. Συνδικαλιστικά είναι όλα όσα αναφέρονται στη προστασία και προαγωγή κυρίως του συνδικαλιστικού δικαιώματος συμπεριλαμβανομένης και σε αυτά της θεσμικής – νομοθετικής διάπλασης του, καθώς και στην εποπτεία και τον έλεγχο από τα αρμόδια όργανα του κράτους των κάθε είδους προσβολών του, ιδίως στο πλαίσιο του του άρθρου 14 ν.1264/82. Στα συμφέροντα αυτά περιλαμβάνονται και όσα ανάγονται στην ακώλυτη αλλά και προστατευόμενη άσκηση και των δύο ειδικών συνδικαλιστικών δικαιωμάτων στην συλλογικής αυτονομίας αλλά και της απεργίας.<sup>88</sup>

Η ρύθμιση του άρθρου 4 παρ.2 του 1264/82, προβλέπει για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις όχι μόνο τη σύσταση καταναλωτικών ή πιστωτικών συνεταιρισμών, χωρίς επιδίωξη κέρδους, αλλά και τη διατήρηση εντευκτηρίων και βιβλιοθηκών αλλά και τη παροχή ειδικών κεφαλαίων για την εξυπηρέτηση ορισμένων έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους. Επιπλέον η σχετική ρύθμιση του άρθρου 4 παρ. 2 ν.1264/82 , η οποία απαγορεύει στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, οριοθετεί, αρνητικά τους νόμιμους συνδικαλιστικούς σκοπούς. Τυχόν ανάμειξη νόμιμων και μη νόμιμων σκοπών, δεν επιφέρει, βέβαια ως έννομη συνέπεια την αναίρεση του συνδικαλιστικού χαρακτήρα της οργάνωσης ούτε δημιουργεί λόγο προκειμένου να διαλυθεί. Ένας παράνομος σκοπός μεταξύ των νόμιμων δε καθιστά παράνομη στο σύνολο της τη συνδικαλιστική οργάνωση ούτε συμβάλει στο να διαλυθεί.<sup>89</sup> Μια συνδικαλιστική οργάνωση διαλύεται με δικαστική απόφαση όταν επεμβαίνει το κράτος στη λειτουργία της. Η εν λόγω ρύθμιση είναι εξαιρετική και συνεπώς οι διατάξεις του άρθρου 105 ΑΚ είναι, τουλάχιστον σε σχέση με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, στενά ερμηνευτές.

---

<sup>88</sup> Βλ. Λεβέντη, ο. π.,: «Λογαριασμοί αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας π .χ απεργιακά ταμεία για την οικονομική ενίσχυση των μελών-απεργών κατά τη διάρκεια μιας απεργίας, αναφέρονται σε περισσότερα είδη συμφερόντων όπως είναι τα συνδικαλιστικά αλλά και τα κοινωνικά συμφέροντα» Σχετική είναι και η ρύθμιση του άρθρου 4 παρ. 2 ν.1264/82: «Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις απαγορεύεται ν' ασκούν κερδοσκοπική δραστηριότητα, μπορούν όμως χωρίς επιδίωξη κέρδους να συνιστούν καταναλωτικούς ή πιστωτικούς συνεταιρισμούς ή να διατηρούν εντευκτήρια και βιβλιοθήκες και να παρέχουν μαθήματα επιμόρφωσης των μελών τους. Μπορούν επίσης να δημιουργούν ειδικά κεφάλαια για την εξυπηρέτηση ορισμένων έκτακτων σκοπών αλληλεγγύης και αλληλοβοήθειας των μελών τους.» [πρόσβαση 08.11.2018 στο [www.kodiko.gr](http://www.kodiko.gr)]

<sup>89</sup> Βλ. άρθρο 105 ΑΚ: Για τους λόγους διάλυσης σωματείου με απόφαση δικαστηρίου ορίζει μεταξύ άλλων, ως λόγο διάλυσης αν το σωματείο επιδιώκει σκοπό διαφορετικό από εκείνον που καθορίζει το καταστατικό ή αν ο σκοπός ή η λειτουργία του σωματείου έχουν καταστεί παράνομοι ή ανήθικοι ή αντίθετοι προς τη δημόσια τάξη.

Η σωματειακή μορφή, από την άλλη, δεν αποτελεί αναγκαίο εννοιολογικό στοιχείο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ωστόσο αποτελεί τον βασικό κανόνα. Υπάρχουν όχι μόνο εργοδοτικές οργανώσεις αλλά και συνδικαλιστικές οργανώσεις εργαζομένων οι οποίες δεν έχουν τη μορφή σωματείου, όπως είναι οι ενώσεις προσώπων και τα παραρτήματα συνδικαλιστικών οργανώσεων πανελλαδικής έκτασης ή ευρύτερης περιφέρειας. Αυτό προβλέπεται και στο ν. 1264/82. Γι' αυτό και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αφήνει ελεύθερα τα κράτη μέλη να επιλέξουν ουσιαστικά αν θα επιβάλουν σωματειακή μορφή οργάνωσης ή όχι, διαφυλασσόμενης στη δεύτερη περίπτωση της ελεύθερης άσκησης των δικαιωμάτων τους χωρίς προηγούμενο έλεγχο και συναίνεση οποιασδήποτε αρχής και χωρίς περιορισμό της εσωτερικής, καταστατικής αυτονομίας τους.<sup>90</sup>

## **2. Η οργάνωση του απεργιακού δικαιώματος**

### **A. Η εξέλιξη του απεργιακού δικαιώματος**

Το απεργιακό δικαίωμα στην Ελλάδα, απώλεσε το χαρακτήρα του ποινικού αδικήματος και αναγνωρίστηκε εμμέσως από την ελληνική έννομη τάξη το 1920.<sup>91</sup> Πιο συγκεκριμένα αναγνωρίστηκε ρητώς με το Ν. 2151/1920 «περί επαγγελματικών σωματείων». Η αναγνώριση του συγκεκριμένου δικαιώματος από την άλλη δεν οδήγησε άμεσα στη παραδοχή ότι η απεργία αναστέλλει προσωρινά την εργασιακή σχέση και για τον Άρειο Πάγο η άρνηση του εργαζομένου να εργαστεί λόγω συμμετοχής του σε απεργιακή εκδήλωση εθεωρείτο εκδήλωση βούλησης του ίδιου να λύσει την εργασιακή του σύμβαση. Ωστόσο από το 1953 μετά την ισχύ του Συντάγματος του 1952, ο Άρειος Πάγος άλλαξε θέση και ήλθε να αναγνωρίσει ότι η συμμετοχή στην απεργία δεν λύνει αλλά αναστέλλει προσωρινά την εργασιακή σχέση των μισθωτών, δεχόμενος ότι μετά το πέρας της απεργιακής κινητοποίησης ο απεργός εργαζόμενος θα μπορούσε να επανέλθει στη θέση εργασίας που βρισκόταν.

Έπειτα ο Ν. 330/1976 κατήργησε και αντικατέστησε το νόμο του 1920 και επανακαθόρισε με ιδιαίτερη λεπτομέρεια τους όρους για τη κήρυξη και διεξαγωγή του

---

<sup>90</sup> Βλ. Καζάκος, και άρθρο 7 ΔΣΕ 87/1948.

<sup>91</sup> Βλ. Ν 211/1920 « περί αδικημάτων κατά της ελευθερίας της εργασίας» με το οποίο καταργήθηκε και το άρθρο 167 ΠΝ το οποίο θέσπιζε το αδίκημα της «θρασύτητας κατά της Αρχής». Ήδη όμως ο Ν. 281/1914 «περί σωματείων» όριζε ρητά ότι η «απεργία δεν αποτελεί λόγο διαλύσεως του σωματείου» κατά το άρθρο 31.

δικαιώματος στην απεργία. Ένα χρόνο πριν δηλαδή το Σύνταγμα του 1975 είχε αναγνωρίσει ρητά το απεργιακό δικαίωμα.<sup>92</sup> Ο Ν.330/1976 δεν κράτησε πολύ δεδομένου ότι σύντομα καταργήθηκε και αντικαταστάθηκε με το πιο πρόσφατο Ν.1264/1982<sup>93</sup> του οποίου οι απεργιακές διατάξεις<sup>94</sup> εξακολουθούν να έχουν ισχύ. Αξίζει να αναφερθεί ότι η άσκηση του απεργιακού δικαιώματος των ναυτικών εξακολουθεί να διέπεται με ρητή νομοθετική πρόβλεψη από τις ρυθμίσεις περί απεργίας του Ν. 330/1976.

## **Β. Η νομοθετική οργάνωση του δικαιώματος**

Η επιφύλαξη του νόμου υπό την οποία τελεί η συνδικαλιστική ελευθερία (βλ. άρθρο 23 παρ.1 «μέσα στα όρια του νόμου») ισχύει και για την απεργία, η οποία αποτελεί σπουδαία συνδικαλιστική δράση. Ο νόμος προβλέπει δηλαδή στα όρια του Συντάγματος το νομοθετικό πλαίσιο εντός του οποίου ασκείται το δικαίωμα της απεργίας.<sup>95</sup> Ο ν.1265/1982 (άρθρα 19-22) περιέχει κυρίως τους εξής κανόνες: Επιτρέπει την απεργία αλληλεγγύης, επιβάλλει για την άσκηση του δικαιώματος απεργίας βραχεία προειδοποίηση του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής του οργάνωσης 24 τουλάχιστον ώρες ( 4 ημέρες στο δημόσιο τομέα ή σε επιχειρήσεις ζωτικής σημασίας για την εξυπηρέτηση βασικών αναγκών του κοινωνικού συνόλου) πριν από τη πραγματοποίησή της. Ακόμα ορίζει ποιο συνδικαλιστικό όργανο κηρύσσει την απεργία. Προβλέπει εκτός των άλλων, ότι η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία κηρύσσει την απεργία, να φροντίζει κατά τη διάρκεια της να υπάρχει αναγκαίο προσωπικό, για την ασφάλεια των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και τη πρόληψη ατυχημάτων ή καταστροφών (προσωπικό ασφαλείας). Απαγορεύει επίσης την πρόσληψη απεργοσπαστών και την ανταπεργία.

## **Γ. Η οργάνωση του απεργιακού δικαιώματος σε ενωσιακό και διεθνές επίπεδο**

---

<sup>92</sup> Βλ. ρύθμιση του άρθρου 23 παρ.2 εδ.α' «η απεργία αποτελεί δικαίωμα και ασκείται από τις νόμιμα συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις για τη διαφύλαξη και προαγωγή των οικονομικών και εργασιακών γενικά συμφερόντων των εργαζομένων».

<sup>93</sup> Βλ. 1264/1982, άρθρο 19, ο.π., σκέψη 76.

<sup>94</sup> Βλ. άρθρο 1 παρ 2 ν.1264/1982 ορίζει ότι οι διατάξεις του νόμου δεν εφαρμόζονται στο σύνολο τους για τις ναυτεργατικές οργανώσεις και ότι «μέχρις ότου ψηφιστεί και δημοσιευθεί ειδικός νόμος, θα εξακολουθήσει να εφαρμόζεται το ισχύον σήμερα νομικό καθεστώς.» Για το συγκεκριμένο λόγο ο Ν. 330/1976 καταργείται στο άρθρο 32 του Ν. 1264/1982 αλλά « με την επιφύλαξη της παρ. 2 εδ.β του άρθρου 1»

<sup>95</sup> Βλ. Δαγτόγλου, σελ 692.

Σε ενωσιακό επίπεδο προβλέπεται ρητώς στο άρθρο 153 παρ. 5 ΣΛΕΕ ότι τόσο η απεργία όσο και η ανταπεργία (lock-out) εξαιρούνται από το πεδίο αρμοδιοτήτων της Ένωσης. Από την άλλη στα άρθρο 28 του ΧΘΔΕΕ<sup>96</sup> προβλέπεται ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ή οι αντίστοιχες ενώσεις αυτών, έχουν το δικαίωμα να προσφεύγουν σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων σε συλλογικές δράσεις για την υπεράσπιση των συμφερόντων τους, συμπεριλαμβανομένης και της απεργίας. Ταυτόχρονα οφείλουμε να λάβουμε στα υπόψιν μας το άρθρο 51 παρ. 2 του ΧΘΔΕΕ<sup>97</sup>, ότι δηλαδή

---

<sup>96</sup> Βλ. Το άρθρο αυτό βασίζεται στο άρθρο 6 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη καθώς και στον κοινοτικό Χάρτη των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων των εργαζομένων (σημεία 12 έως 14). Το δικαίωμα συλλογικής δράσης έχει αναγνωρισθεί από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου ως ένα από τα στοιχεία του συνδικαλιστικού δικαιώματος που ορίζεται στο άρθρο 11 της ΕΣΑΔ. Όσον αφορά τα ενδεδειγμένα επίπεδα τα οποία μπορεί να αφορά η συλλογική διαπραγμάτευση, βλέπε τις επεξηγήσεις του προηγούμενου άρθρου. Ο τρόπος και οι περιορισμοί άσκησης συλλογικών δράσεων, μεταξύ των οποίων και η απεργία, εμπίπτουν στις εθνικές νομοθεσίες και πρακτικές, συμπεριλαμβανομένου του κατά πόσον μπορούν να διεξαχθούν παράλληλα σε διάφορα κράτη μέλη.

<sup>97</sup> Βλ. άρθρο 51, πεδίο εφαρμογή : Σκοπός του άρθρου 51 είναι να προσδιορισθεί το πεδίο εφαρμογής του Χάρτη. Επιδιώκει να καταστήσει σαφές ότι ο Χάρτης εφαρμόζεται κατ' αρχάς στα θεσμικά και λοιπά όργανα της Ένωσης με την τήρηση της αρχής της επικουρικότητας. Η διάταξη αυτή ακολουθεί πιστά το άρθρο 6, παράγραφος 2, της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, το οποίο επέβαλε στην Ένωση υποχρέωση σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων, καθώς και την εντολή που έδωσε το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Κολωνίας. Ο όρος «θεσμικά όργανα» κατοχυρώνεται στις Συνθήκες. Η έκφραση «λοιπά όργανα και οργανισμοί» χρησιμοποιείται συνήθως στις Συνθήκες ως αναφορά σε όλα τα επικουρικά όργανα που δημιουργούνται βάσει των Συνθηκών ή βάσει πράξεων παραγώγου δικαίου (βλ. π.χ. άρθρο 15 ή 16 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης). Όσον αφορά τα κράτη μέλη, από τη νομολογία του Δικαστηρίου απορρέει πέραν πάσης αμφιβολίας ότι η υποχρέωση σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων που καθορίζονται στο πλαίσιο της Ένωσης επιβάλλεται στα κράτη μέλη μόνον όταν ενεργούν εντός του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης (απόφαση της 13ης Ιουλίου 1989, Wachauf, υπόθ. 5/88, Συλλ. 1989, σ. 2609· απόφαση της 18ης Ιουνίου 1991, ERT, Συλλ. 1991, σ. I-2925· απόφαση της 18ης Δεκεμβρίου 1997, υπόθ. C-309/96 Annibaldi, Συλλ. 1997, σ. I-7493). Προσφάτως, το Δικαστήριο επιβεβαίωσε τη νομολογία αυτή ως εξής: «Επί πλέον, υπενθυμίζεται ότι οι υποχρεώσεις που απορρέουν από την προστασία των θεμελιωδών δικαιωμάτων στην κοινοτική έννομη τάξη δεσμεύουν και τα κράτη μέλη όταν υλοποιούν κοινοτικές ρυθμίσεις ...» (απόφαση της 13ης Απριλίου 2000, υπόθ. C-292/97, Συλλ. 2000, σ. I-2737, παράγραφος 37 του σκεπτικού). Εννοείται ότι ο εν λόγω κανόνας, όπως κατοχυρώνεται στον παρόντα Χάρτη, εφαρμόζεται εξίσου στις κεντρικές αρχές και στις περιφερειακές ή τοπικές υπηρεσίες καθώς επίσης και στους δημόσιους οργανισμούς, οσάκις εφαρμόζουν το δίκαιο της Ένωσης.

Η παράγραφος 2, από κοινού με τη δεύτερη πρόταση της παραγράφου 1, επιβεβαιώνει ότι ο Χάρτης δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα την επέκταση των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων που απονέμονται στην Ένωση από τις Συνθήκες. Εν προκειμένω, μνημονεύεται ρητώς κάτι που απορρέει λογικά από την αρχή της επικουρικότητας και από το γεγονός ότι η Ένωση διαθέτει μόνον δοτές αρμοδιότητες. Τα θεμελιώδη δικαιώματα, όπως διασφαλίζονται στην Ένωση, παράγουν αποτελέσματα μόνον στο πλαίσιο των αρμοδιοτήτων αυτών που καθορίζονται από τις Συνθήκες. Κατά συνέπεια, η υποχρέωση των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, σύμφωνα με τη δεύτερη πρόταση της παραγράφου 1, να προάγουν τις αρχές του Χάρτη μπορεί να προκύπτει μόνο εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων αυτών.

Η παράγραφος 2 επίσης επιβεβαιώνει ότι ο Χάρτης δεν μπορεί να επιφέρει την επέκταση του πεδίου εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης πέραν των αρμοδιοτήτων της Ένωσης, όπως καθορίζονται στις Συνθήκες. Το Δικαστήριο έχει ήδη κατοχυρώσει τον κανόνα αυτό σε σχέση με τα θεμελιώδη δικαιώματα που αναγνωρίζονται ως στοιχείο του δικαίου της Ένωσης (απόφαση της 17ης Φεβρουαρίου 1998, υπόθ. C-249/96 Grant, Συλλ. 1998, σ. I-621, παράγραφος 45 του σκεπτικού).

αυτός δεν διευρύνει το πεδίο εφαρμογής του δικαίου της Ένωσης πέραν των αρμοδιοτήτων της, και είναι προφανές ότι η αναγνώριση αυτή είναι περιορισμένη σημασία.

Στο Διεθνές Δίκαιο η απεργία θεμελιώνεται ρητά στο άρθρο 6 παρ. 4 του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του 1996, όπου αναγνωρίζεται το δικαίωμα των εργαζομένων και των εργοδοτών για συλλογική δράση, σε περιπτώσεις σύγκρουσης συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος στην απεργία, με την επιφύλαξη των υποχρεώσεων που θα μπορούσαν να προκύψουν από τις συλλογικές συμβάσεις οι οποίες έχουν υπογραφεί κατά το παρελθόν. Στον Αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη κατοχυρώνεται ταυτόχρονα απεργία και ανταπεργία. Στη χώρα μας κατά τη θεσμοθέτηση του υπάρχει επιφύλαξη, αφού δεν υπάρχει δέσμευση από αυτή τη διάταξη σε ότι αφορά το δικαίωμα της ανταπεργίας.<sup>98</sup>

Επίσης στο άρθρο 8 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά επίπεδα του 1966 αναγνωρίζεται το δικαίωμα της απεργίας το οποίο ασκείται σύμφωνα με τους νόμους κάθε χώρας. Τα λοιπά διεθνή κείμενα όπως η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του ανθρώπου, ΕΣΔΑ, ΔΣΕ της ΔΟΕ κτλ, δεν αναφέρονται ρητά στη θεσμοθέτηση και θεμελίωση του δικαιώματος στην απεργία, ωστόσο είναι δεκτό ότι η απεργία αποτελεί θεμελιώδες θεμιτό μέσο των εργαζομένων και των οργανώσεων τους τόσο για τη προάσπιση όσο και την προαγωγή των εργασιακών τους συμφερόντων.

### **3. Ο συντεχνιασμός ως παρεκτροπή των εργασιακών δικαιωμάτων**

#### **A. Ο «συντεχνιασμός» ως απειλή για τη σύγχρονη δημοκρατία**

Οι πολιτικές και κοινωνικές εξελίξεις κυρίως στις αρχές της δεκαετίας του 90 στη χώρα μας, σε συνδυασμό με τη καθυστερημένη μεταφορά των προτύπων του

---

Σύμφωνα με τον κανόνα αυτό, κρίνεται ως αυτονόητο ότι η παραπομπή του άρθρου 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση στο Χάρτη δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι επεκτείνει την εμβέλεια των δράσεων των κρατών μελών που ορίζονται ως «εφαρμογή του δικαίου της Ένωσης» (κατά την έννοια της παραγράφου 1 και της προαναφερθείσας νομολογίας).

<sup>98</sup> Βλ. Βλαχόπουλος, και άρθρο 2 του Ν.4359/2016, η χώρα μας εξέφρασε επιφύλαξη προς τις διατάξεις του άρθρου 6 του Αναθ.ΕΚΧ και ειδικότερα ότι «δεν δεσμεύουν την Ελλάδα ως προς τη ρύθμιση του δικαιώματος των εργοδοτών στη συλλογική δράση και κυρίως προς την απαγόρευση της ανταπεργίας.



φιλελευθερισμού, θέτουν επί τάπητος ένα ζήτημα το οποίο αναδεικνύεται κομβικό για τη πορεία της σύγχρονης δημοκρατίας και των εργασιακών σχέσεων. Πρόκειται για τη προσπάθεια περιορισμού των κοινωνικών παροχών και αποδόμησης γενικότερα της κρατικά οργανωμένης κοινωνικής αλληλεγγύης. Η προσπάθεια αυτή επιχειρείται συνήθως με την επίκληση της ρήξης με τον «συντεχνιασμό», βάλλει δε ευθέως στο πυρήνα της θεμελιώδους συνταγματικής αρχής του «κράτους πρόνοιας» ενώ παράλληλα έχει άμεσο αντίκτυπο και σε ένα ευρύ φάσμα συνταγματικών ελευθεριών.<sup>99</sup>

Εστιάζοντας στην οριοθέτηση του προβλήματος, αυτή έχει να κάνει με την ουσία του συντεχνιακού φαινομένου. Πέραν από την όποια θεωρητική οριοθέτηση του ρόλου του σύγχρονου κοινωνικού κράτους πρόνοιας, θα μπορούσαμε κατ' αρχήν, να ξεκινήσουμε από μια λίγο πολύ κοινή διαπίστωση: ότι η διεκδίκηση και κατόπιν η διασφάλιση –δίκην κεκτημένου- προνομιακών παροχών από ομάδες εργαζομένων ,απασχολούμενων συνήθως σε νευραλγικές θέσεις του δημοσίου τομέα, τείνει πλέον να καταστεί ή έχει καταστεί η μόνιμη παθολογία του. Αυτό συμβαίνει καθώς το μετατρέπει άλλοτε λιγότερο και άλλοτε περισσότερο σε «κράτος μαστό», του οποίου οι παροχές προσφέρονται επιλεκτικά σε ορισμένες ομάδες εργαζομένων, ανάλογα με την δυνατότητα πίεσης που διαθέτουν και με αντάλλαγμα την συναίνεση τους προς τη διαχείριση της εξουσίας από τους εκάστοτε κρατούντες.<sup>100</sup> Το αποτέλεσμα είναι η ανάπτυξη και παγίωση αυταρχικών πρακτικών και παράλογων ανισοτήτων, που τους στρέφει εν τέλει όχι μόνο εναντίον των άλλων εργαζομένων αλλά δυνάμει και εναντίον των ανέργων, από τους οποίους αφαιρείται λόγω της αλόγιστης αύξησης του κόστους εργασίας, νέες θέσεις εργασίας. Με τον τρόπο αυτό ο «συντεχνιασμός» παρεκτρέπει τα εργασιακά δικαιώματα, ενώ οι πατρωνίες παγιώνονται.

Από την άλλη εάν η ως άνω συντεχνιακή εκτροπή της κοινωνικής πρόνοιας έχει ως βάση τις επιμέρους συλλογικές διεκδικήσεις, ο βασικός αίτιος της εκτροπής αυτής ήταν και παραμένει η κρατική εξουσία. Η κρατική εξουσία δηλαδή, προκειμένου να επιτύχει τη πολυδιάσπαση, τον αποπροσανατολισμό και εν τέλει την αλλοτρίωση και μερικώς την υποταγή των εργαζομένων, δεν διστάζει στο να αναπαράγει και να συντηρεί κατά το δοκούν το φαινόμενο του συντεχνιασμού, μέχρις ότου η κατάσταση ανατραπεί εις βάρος της. Το φαινόμενο αυτό παρατηρείται συχνά στη χώρα μας,

---

<sup>99</sup> Βλ. Γ.Σωτηρέλης (1996) «Κράτος Πρόνοιας, Δικαιώματα και Συντεχνίες» σελ.111

<sup>100</sup> Βλ. Μαυρογορδάτος (1988) «Μεταξύ Πιτυοκάμπτη και Προκρούστη. Οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα» Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας.

δεδομένου ότι οι παροχές του κράτους κατανέμονται με τις αδιαφανείς και πολύπλευρα διαβλητές διαδικασίες του πελατειακού συστήματος. Αυτό κατά κύριο λόγο είναι που προσδίδει ανυποληψία στις εκάστοτε κυβερνητικές «σταυροφορίες» κατά του συντεχνιασμού οδηγώντας συχνά σε αλληλοαναιρούμενες και απονενομημένες πολιτικές κινήσεις και πρακτικές. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι οι παραδοσιακά μεγάλοι κομματικοί σχηματισμοί της χώρας μας μετά τη μεταπολίτευση (Νέα Δημοκρατία, ΠΑΣΟΚ, και «παραδοσιακή αριστερά») έχουν συμβάλει από τη θέση της αντιπολίτευσης στο να τροφοδοτηθεί ο συντεχνιασμός, πλειοδοτώντας σε υιοθέτηση των όποιον «δίκαιων αιτημάτων» ή προσχωρώντας στο δημοκρατικοφανές πλήν βαθύτατα αυταρχικό ιδεολόγημα «νόμος είναι, ο νόμος του εργάτη».<sup>101</sup>

Ο συντεχνιασμός, αποτελεί νοσηρό φαινόμενο της σύγχρονης εξέλιξης επιφέροντας πλήγμα στο χώρο των εργασιακών σχέσεων. Απαραίτητη προϋπόθεση για την αντιμετώπιση του αποτελεί η θαρραλέα, συνεπής και απτή σύγκρουση του κράτους και των κομματικών μηχανισμών, κατά το δυνατόν και των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αυτά επηρεάζουν με όλες εκείνες τις πρακτικές που τον τροφοδοτούν. Οι πρακτικές αυτές έχουν ως στόχο τη χειραγωγή και τη πολιτική ομηρία των κοινωνικών ομάδων. Διαφορετικά η διατυμπανιζόμενη κάθε φορά «ρήξη» δεν είναι τίποτε άλλο από επίδειξη ισχύος απέναντι στους συνήθεις αδυνάμους ή και ξεκαθάρισμα λογαριασμών με τις κάθε φορά αντιπολιτευτικές ή απλώς αντιδρώσες συλλογικές οργανώσεις. Την ίδια στιγμή ωστόσο αναπτύσσεται η συντεχνιακή λογική των «ημετέρων».

## **B. Η ρήξη με το «συντεχνιασμό»**

Η ρήξη με το συντεχνιασμό, προσχηματική ή ειλικρινής, δε μπορεί να φθάνει μέχρι την υπέρμετρη σχετικοποίηση ούτε των κοινωνικών και ατομικών δικαιωμάτων των εν γένει ούτε ειδικότερα των συλλογικών ελευθεριών. Το Σύνταγμα, εμπεριέχει όλους εκείνους τους πρόσφορους μηχανισμούς για τη προστασία του «κοινωνικού συνόλου» από συντεχνιακές παρεκτροπές. Με την υπενθύμιση ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να εντάσσονται σε αυτό το προστατευτέο (παρότι σε πολλές περιπτώσεις είναι πλασματικό) κοινωνικό σύνολο στο βαθμό που άλλες κοινωνικές ομάδες ( όπως για παράδειγμα οι πάσης φύσεως κρατικοδίαιτοι επιχειρηματίες) διεκδικούν πολλαπλάσια πρόνομια αναπτύσσοντας πρακτικές ανάλογες του συντεχνιασμού. Η λελογισμένη

---

<sup>101</sup> Βλ. Σωτηρέλης, σελ 119.

χρήση αυτών των μηχανισμών, που εξειδικεύονται σε ένα πλέγμα αλληλένδετων γενικών και ειδικών περιορισμών, των επι μέρους δικαιωμάτων<sup>102</sup> επρόκειτο να δώσει λύση στο πρόβλημα. Αντίθετα, είτε η καταχρηστική επίκληση και εφαρμογή των περιορισμών αυτών, -ιδίως η κατάχρηση του δικαιώματος στην όσον αφορά την απεργία- είτε η εφεύρεση νέων, ερειδομένων στην επίσης πλασματική κάποιες φορές χρήση της έννοιας «δημοσίου συμφέροντος»<sup>103</sup>, αποτελούν ανοιχτή απειλεί κατά του συστήματος προστασίας του όλου πλέγματος των συνταγματικών ελευθεριών και κατ' επέκταση της κοινωνικής συνιστώσας της σύγχρονης δημοκρατίας. Από την άλλη φαίνεται να αναιρούν μονομερώς και επιλεκτικά, - εις βάρος των ασθενέστερων κοινωνικών δυνάμεων- και εκείνη ακριβώς την αρχή που προβάλλεται ως σημασία των υπερμάχων της αποδόμησης του κράτους πρόνοιας και του εργασιακού δικαιώματος: Τον ελεύθερο ανταγωνισμό συμφερόντων και διεκδικήσεων.

## **ΔΕΥΤΕΡΟ ΜΕΡΟΣ**

### **ΟΙ ΜΕΤΑΜΝΗΜΟΝΙΑΚΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΣΤΟ ΠΕΔΙΟ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΖΗΤΗΜΑΤΩΝ**

#### **I. Το νέο τοπίο για το δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι**

---

<sup>102</sup> Βλ. Αρ.Μάνεση (1981) «Συνταγματικά Δικαιώματα, Α' Ατομικές Ελευθερίες» Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Σάκκουλα, σ. 55 επ, Δαγτόγλου, (1991)«Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Α'» Αθήνα Κομμοτηνή, σ.110, επ., 150.επ.

<sup>103</sup> Βλ. Ε.Βενιζέλος (1990) «Το γενικό συμφέρον και οι περιορισμοί των συνταγματικών δικαιωμάτων» Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Παρατηρητής, σ.185, άρθρο 25 παρ. 3 Συντάγματος (καταχρηστική άσκηση δικαιώματος) στη νομολογία. Έξι διαπιστώσεις και μια πρόταση ερμηνείας, σε Οι συνταγματικές Ελευθερίες, ο.π.,σε. 97.επ.

## 1. Το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι» στο νέο μνημονικό καθεστώς

### Α. Η αποδιοργάνωση συνδικαλιστικού δικαιώματος και το νέο εργασιακό καθεστώς

Η ουσιαστική ακύρωση του βασικού συνδικαλιστικού νόμου 1264/1982 άρχισε με το συμπληρωματικό μνημόνιο (Ν.4472/2017) και τους εφαρμοστικούς νόμους 4475/2017 και 4512/2018.<sup>104</sup>

Το εργασιακό τοπίο είχε αρχίσει ήδη να αποδιοργανώνεται από το πρώτο μνημόνιο.<sup>105</sup> Πιο συγκεκριμένα διαμορφώθηκε με τη –προσχηματική συχνά- επίκληση της «αποκατάστασης» της ανταγωνιστικότητας<sup>106</sup>, με τη ρήτρα της αέναης και συγκρίσιμης ευθυγράμμισης με τις χώρες της Κεντρικής και της Νοτιοανατολικής Ευρώπης<sup>107</sup> και με την υποβάθμιση του θεσμού των ΣΣΕ. Το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι» μέσω της ουσιαστικής ακύρωσης των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της θεσμικής υποβάθμισης του απεργιακού δικαιώματος, περιορίζεται σημαντικά.

Εκτός αυτού η γενίκευση των μορφών της ευέλικτης απασχόλησης<sup>108</sup> η οποία κυριαρχεί σήμερα στην αγορά εργασίας, ολοένα και περισσότερο απομακρύνει

---

<sup>104</sup> Βλ. Αφροδίτη Τζιαντζή, Διαλεκτή Αγγελή «Το μακρύ χέρι της εργοδοσίας στον συνδικαλισμό» [πρόσβαση 17.11.2018] στο [www.efsyn.gr](http://www.efsyn.gr)

<sup>105</sup> Βλ. Ν. 3845/2010.

<sup>106</sup> Βλ. Γ. Σωτηρέλης : «Το Σύνταγμα στην εποχή της κρίσης. Προς έναν νέο συνταγματισμό;» : «...Οι ως άνω ανακατατάξεις οδήγησαν σταδιακά σε μια σοβαρή μετάλλαξη του κρατούντος κεφαλαιοκρατικού συστήματος, με κύρια χαρακτηριστικά την γεωγραφική μετατόπιση και διάχυση της οικονομικής ισχύος, την ραγδαία και βίαια «απορρύθμιση» των αγορών, μέσω της σταδιακής απεμπλοκής τους από τον κοινωνικό και δημοκρατικό έλεγχο που είχε επιτευχθεί στο πλαίσιο των εθνικών κρατών της μεταπολεμικής περιόδου («φονταμενταλισμός των αγορών»), και την αποχαλίνωση των κερδοσκοπικών τάσεων τόσο των παραδοσιακών όσο και, ιδίως, των νέων μορφών του κεφαλαίου («αχαλίνωτος καπιταλισμός»), με αποκορύφωμα βέβαια την πλήρη ασυδοσία του χρηματοπιστωτικού συστήματος, που οδήγησε στην οικονομική κρίση...» [πρόσβαση 17.11.2018] στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

<sup>107</sup> Βλ. Μητρόπουλος (2014) : «Σε κραχ τα ταμεία από την μείωση των εργοδοτικών εισφορών»- «Με τις απώλειες κατ' έτος από ανεργία, μείωση μισθών και αδήλωτη-ελαστική εργασία περίπου 7 δις προωθούν τη σκληρή μνημονιακή δέσμευση (Ν. 4046/12, σελ. 713) για κατάργηση των εργοδοτικών εισφορών κατά επιπλέον 3,9%. Στόχος τους, σύμφωνα με άλλη μνημονιακή δέσμευση, η προσαρμογή μισθών-εισφορών με τα αντίστοιχα της Βουλγαρίας και Ρουμανίας (Ν. 4046/12 σ. 713-14)» [πρόσβαση 17.11.2018] στο [www.avgi.gr](http://www.avgi.gr)

<sup>108</sup> Βλ. Α.Μαρίνου «Αυξάνονται οι προσλήψεις αλλά και η... ευέλικτη εργασία» : «...Ειδικότερα, το πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κατέγραψε τον Σεπτέμβριο 271.872 προσλήψεις, έναντι 265.316 απολύσεων. Περισσότερες κατά 6.556 ήταν οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν τον Σεπτέμβριο, καθώς το Πληροφοριακό Σύστημα ΕΡΓΑΝΗ κατέγραψε 271.872 προσλήψεις, έναντι 265.316 απολύσεων. Ωστόσο οι νέες προσλήψεις του Σεπτεμβρίου είναι στην πλειονότητά τους

περισσότερους συμπολίτες μας από τα Σωματεία. Η κατάρρευση δηλαδή της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης, το φαινόμενο της κομματικής εξάρτησης αλλά και της ιδεολογικής αλλοτρίωσης των σωματείων, συνέβαλλε με τρόπο καθοριστικό ώστε και ορισμένοι που είχαν πλήρη και ασφαλισμένη εργασία, να αποστραφούν από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος γενικότερα.<sup>109</sup> Η διεύρυνση άλλωστε «οικονομία των υπηρεσιών» καθώς και η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου της εργατικής τάξης με την ευρεία έννοια απαιτούσαν νέους αποδοτικότερους προσδιορισμούς.

Η σύνθεση ακόμα της νέας εργατικής τάξης παραπέμπει και επιβάλλει νέες ενοποιητικές γραμμές. Το φαινόμενο δηλαδή της «δομικής ανεργίας» και του γενικευμένου και ταυτόχρονα καταστροφικού φιλελευθερισμού<sup>110</sup> συμβάλει κατά κάποιο τρόπο υπέρ της ένταξης στα ενωτικά «Εργατικά Σωματεία Βάσης» των όλο και αυξανόμενων ανέργων, των υποαπασχολούμενων ακόμα και των συνταξιούχων. Για το συγκεκριμένο λόγο επιβάλλεται ανασυγκρότηση του Συνδικαλιστικού Κινήματος αφού οι άμυνες του αποδείχθηκαν ευάλωτες στη μνημονιακή απορρύθμιση των τελευταίων χρόνων.

Με δεδομένες τις ρυθμίσεις της δεύτερης και τρίτης αξιολόγησης του τρίτου μνημονιακού προγράμματος (Ν. 4472/2017<sup>111</sup>, Ν.4475/2017 και 4512/2018) το

---

(59,11%) θέσεις ευέλικτων μορφών απασχόλησης, άρα και πολύ χαμηλής αμοιβής...» της 12.10.2018, πρόσβαση [18.11.2018] στο [www.reader.gr](http://www.reader.gr)

<sup>109</sup> Βλ. Μητρόπουλος, ο.π., σ. 529: «Το νέο τοπίο για το συνδικαλιζέσθαι και η νέα κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στη χώρα μας είναι εξαιρετικά δύσκολη. Αναλυτικότερα με την ηγεσία του Συνδικαλιστικού Κινήματος χωρίς ισχυρή νομιμοποίηση και αξιοπιστία, με την κοινωνική βάση δέκτη των εξελίξεων και δύσπιστη, με την καταϊγιστική δημοσιολογία έτοιμη να συνδράμει στη παραπλάνηση της κοινής γνώμης, οι μνημονιακές εφαρμογές έχουν αποδιοργανώσει έναν οχληρό για αυτές νόμο, τον ν.1264/1982 που ήταν σε εφαρμογή ήταν αντιμέτωπος με παθογένειες δεκαετιών. Όσοι δηλαδή πιστεύουν στην αξία των συλλογικών εργασιακών σχέσεων, θα τον είχαν ως βάση αφού αποτελεί σημείο αναφοράς για το συνδικαλιστικό κίνημα.»

<sup>110</sup> Βλ. Σωτηρέλης, ο.π,

<sup>111</sup> Βλ. «Ερμηνευτική εγκύκλιος για το άρθρο 19 «Συνδικαλιστικές άδειες» του 4ου μνημονίου»: «Με το άρθρο 19 του Ν. 4472/2017, αντικαθίσταται το άρθρο 17 του Ν. 1264/1982 (Α' 79) που αφορά στις άδειες απουσίας των συνδικαλιστικών στελεχών, τις οποίες έχει υποχρέωση να παρέχει ο εργοδότης για τη διευκόλυνση της άσκησης των καθηκόντων τους.

Στην υποπαρ. 2 της παρ. 1 του άρθρου 19, προβλέπεται η διάρκεια της συνδικαλιστικής άδειας, η οποία κλιμακώνεται βάσει της συγκεκριμένης θέσης που κατέχει το συνδικαλιστικό στέλεχος, του βαθμού της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του αριθμού των μελών των εν λόγω συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η υποπαρ. 4 της παρ. 1 του άρθρου 19 αφορά στις αποδοχές των συνδικαλιστικών αδειών και καθορίζεται ποιες εξ αυτών είναι αμειβόμενες και ποιες μη αμειβόμενες.

Η υποπαρ 6 της παρ. 1 του ίδιου άρθρου ορίζει ότι οι άδειες αυτές ισχύουν και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις του άρθρου 30 του Ν. 1264/1982. Αναφορικά με τις αποδοχές των συνδικαλιστικών αδειών των υπαγόμενων στο άρθρο 30 του Ν. 1264/1982 υπαλλήλων, εφαρμογή έχει η παρ. 5 του

Συνδικαλιστικό Κίνημα καλείται να δώσει μάχη σε δυσμενείς συνθήκες ώστε να προσπελάσει τη κρίση του. Οι συνθήκες αυτές δυσχεραίνουν τη θέση του με την αλλαγή των θεσμικών πλαισίων για το Συνδικαλιστικό Κίνημα και τη ριζική ακύρωση των διατάξεων του συνδικαλιστικού νόμου 1264/1982 και κυρίως του πλαισίου κήρυξης των απεργιών. Πρόκειται για μια μεγάλη πρόκληση για το Ελληνικό Συνδικαλιστικό Κίνημα. Είτε δηλαδή θα απαξιωθεί, είτε θα ανοίξει νέα σελίδα για την εργατική τάξη και την ελληνική κοινωνική πραγματικότητα. Από την άλλη παρά την αντιξοότητα των μνημονιακών που επιβάλουν οι μνημονιακές ρήτρες, το τοπίο για το συνδικαλιζέσθαι μπορεί να αναμορφωθεί ριζικά μέσω της αναδιοργάνωση του Συνδικαλιστικού Κινήματος γενικότερα.

## **B. Τα αίτια της ήττας του συνδικαλιστικού κινήματος**

Το μέλλον για το δικαίωμα του «συνδικαλιζέσθαι» παραμένει δυσοίωνο μετά το συμπληρωματικό μνημόνιο (Ν.4472/2017) και τους εφαρμοστικούς νόμους 4475/2017 και 4512/2018. Κοντολογίς, οι θεσμικές κατακτήσεις και οι συνταγματικές κατοχυρώσεις αμφισβητήθηκαν, αποδυναμώθηκαν ή ακυρώθηκαν.<sup>112</sup> Ορισμένοι κάνουν λόγο για αδυναμία του ελληνικού Εργατικού Κινήματος και για έλλειψη διορατικής, εμπνευσμένης αλλά και δυναμικής ηγεσίας η οποία είτε ήταν ανέτοιμη είτε αιφνιδιάστηκε και που δεν είχε τη διάθεση ή δεν πρόλαβε να ανεξαρτητοποιηθεί από τις στρατηγικές των συστημικών κομμάτων τα οποία αποδέχτηκαν και υλοποιούν τα καταστροφικά για τη κοινωνική συνοχή μνημονικά προγράμματα<sup>113</sup>.

Η ήττα του συνδικαλιστικού κινήματος η οποία αφορά κυρίως τις κοινωνικές κατακτήσεις, αποδίδεται στο χαμηλό επίπεδο συνδικαλιστικής οργάνωσης, στη περιορισμένη συνείδηση του μεγάλου όγκου των εργαζομένων καθώς και στο προβληματικό ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα λαμβάνοντας υπόψιν τη χαμηλή συνδικαλιστική πυκνότητα που διαμορφώνει το νέο τοπίο για το συνδικαλιζέσθαι ( σύμφωνα με στοιχεία του 2012 η συνδικαλιστική πυκνότητα στον ιδιωτικό τομέα

---

άρθρου 22 του Ν. 1400/1983 (Α' 156), η οποία παραμένει σε ισχύ.» [πρόσβαση 19.11.2018] στο [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)

<sup>112</sup> Βλ. Α. Μητρόπουλος (2018) « Εργασιακές σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη σύγχρονη Ελλάδα» Β Έκδοση Εμπλουτισμένη, Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη.

<sup>113</sup> Βλ. Βογιατζόγλου :«Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, 2013: κατακτήσεις, αδυναμίες και προοπτικές» : «...Πέραν της γενικής απεργίας, τι άλλο κόμισε το συνδικαλιστικό κίνημα στο γενικότερο κίνημα αντίστασης στη λιτότητα, εναντίον του Μνημονίου; Ελάχιστα πράγματα. Αν πάρουμε έναν προς έναν τους εργατικούς αγώνες, μετράμε μόνο ήττες...» [πρόσβαση 16.11.2018] στο [www.avgi.gr](http://www.avgi.gr)

ανέρχεται σε 15,36% μέλη Σωματείων και 86,74% μη μέλη σωματίων. Στο δημοσιουπαλληλικό τοπίο από την άλλη, μέλη σωματείων είναι το 38,91% και μη μέλη το 61,9%.<sup>114</sup> Επιπλέον η στάση της εξαρτημένης από τα κόμματα του μνημονιακού μπλοκ συνδικαλιστικής γραφειοκρατίας επανακαθορίστηκε και έχασε τη ταυτότητα της όταν έλαβε συστημική θέση υιοθετώντας την επιχειρηματολογία των μνημονιακών πρακτικών. Η στενά δηλαδή εξαρτημένη συνδικαλιστική γραφειοκρατία από το κομματικό μηχανισμό, αναδεικνύει το νέο –ζοφερό- τοπίο για το συνδικαλιζέσθαι δια της συρρίκνωσης του.<sup>115</sup>

Τέλος η συνδικαλιστική ηγεσία εκτιμούσε ότι τα Συνδικάτα των ΔΕΚΟ τα οποία αποτελούν την αιχμή του δόρατος και την εμπροσθοφυλακή της δε θα επηρεάζονταν από τις μνημονιακές εφαρμογές. Σε αυτό ουσιαστικά συντελούσε και η απροθυμία πολλών συνδικαλιστικών στελεχών να διαβάσουν, πόσο μάλλον να εμβαθύνουν τις αναλύσεις και τους στόχους του πρώτου μνημονίου. Σήμερα που εφαρμόζεται το τρίτο και το συμπληρωματικό μνημόνιο (νόμοι 4336/2015, 4472/2017, 4475/2017 και 4512/2018), χάθηκε μια μεγάλη ευκαιρία, για συντονισμένη και ενωτική ενδυνάμωση του συνδικαλιστικού κινήματος η οποία θα αποτελούσε εμπόδιο στην καθίζηση που έχουν υποστεί σήμερα οι εργασιακές σχέσεις.<sup>116</sup>

## 2. Η υποβάθμιση του ΟΜΕΔ

Η διαιτητική διαδικασία, ως μηχανισμός ρυθμιστικής τάξης των εργασιακών σχέσεων ρυθμίζεται από τον ν.1876/1990, ο οποίος οργανώνει το θεσμικό πλαίσιο της επίλυσης των συλλογικών διαφορών εργασίας. Για το σκοπό αυτό, δηλαδή την οργάνωση μηχανισμών επίλυσης συλλογικών διαφορών εργασίας, λειτουργεί ο

---

<sup>114</sup> Βλ. Νατάσα Ρουγγέρη – Παναγιώτα Μπίτσικα « Η χαμένη τιμή του συνδικαλισμού» εφημερίδα «Ντοκουμέντο» της 28.1.2018.

<sup>115</sup> Βλ. Μητρόπουλος, ο.π. σ.543.

<sup>116</sup> Βλ. Κουζής: « Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο»- «...Παράλληλα, αναστέλλονται οι αυξήσεις με συλλογικούς όρους σε βασικούς μισθούς, ωριμάνσεις και επιδόματα πολυετίας μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να μειωθεί κάτω από το 10%, γεγονός που δεν προβλέπεται να επέλθει υπό τις ασκούμενες πολιτικές, σύμφωνα με εκτιμήσεις του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, πριν από το 2023. Θα πρέπει, ωστόσο, να επισημανθεί ότι οι πρόσφατες αλλαγές στο σύστημα των συλλογικών συμβάσεων δεν επιδρούν μόνο στους γενικούς κατώτατους μισθούς αλλά, σε συνδυασμό με μέτρα του πρώτου και του δεύτερου μνημονίου, συντελούν στην διολίσθηση των μέσων μισθών προς τα κατώτατα επίπεδα των αποδοχών της μισθωτής εργασίας...» πρόσβαση [17.11.2018] στο [www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)

Οργανισμός Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.Μ.Ε.Δ). Σε παλαιότερη νομολογία του το Συμβούλιο της Επικρατείας, δεχόταν ότι το είδος της διαιτησίας, που προβλέπει ο νόμος, δηλαδή ως προαιρετικού ή υποχρεωτικού χαρακτήρα, απόκειται στην επιλογή του κοινού νομοθέτη.<sup>117</sup> Με πρόσφατη απόφαση του ωστόσο<sup>118</sup>, δέχθηκε ότι το σύστημα διαιτησίας που προβλέπεται νομοθετικά δε μπορεί να έχει αποκλειστικά προαιρετικό χαρακτήρα, αλλά θα πρέπει οπωσδήποτε να προβλέπει τη δυνατότητα μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία, από οποιαδήποτε από τα μέρη της εργασιακής σχέσης, με σκοπό να διευκολύνεται η επίλυση των συλλογικών διαφορών και κατά συνέπεια να αποφεύγονται μακροχρόνιες συλλογικές διενέξεις.<sup>119</sup> Σε καμία περίπτωση από την άλλη η διαιτησία δε πρέπει να λειτουργεί ως άμεσο υποκατάστατο των ελευθέρων συλλογικών διαπραγματεύσεων. Σε κάθε περίπτωση θα πρέπει να ισχύει η αρχή της επικουρικότητας της υποχρεωτικής διαιτητικής επίλυσης σε σχέση με τη συλλογική σύμβαση. Η διαιτητική ρύθμιση πρέπει δηλαδή να είναι αυτόνομη σε σχέση με την κρατική ρύθμιση και να σέβεται τις συλλογικές συνδικαλιστικές ελευθερίες.<sup>120</sup>

Με τη ψήφιση του άρθρου 4 του Ν.4303/2014<sup>121</sup> επανήλθε μεν το δικαίωμα της μονομερούς προσφυγής στη διαιτησία αλλά ως εξαίρεση ενώ ταυτόχρονα προβλέφθηκαν περιορισμοί και ασφαλιστικές δικλίδες τέτοιες και τόσες ώστε το δικαίωμα αυτό όχι μόνο να καθίσταται ανέφικτο αλλά όποτε ασκηθεί από την εργοδοτική πλευρά, οδηγεί με μαθηματική ακρίβεια σε διαιτητική απόφαση – ΣΣΕ εις βάρος των εργαζομένων και των συμφερόντων τους.<sup>122</sup>

Αναλυτικότερα η ανωτέρω διάταξη του Ν.4303/2014 εισάγει κριτήρια και περιορισμούς της ελεύθερης κρίσης των μεσολαβητών-διαιτητών του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) όπως αυτά αποτυπώνονται στην αναδιατύπωση

---

<sup>117</sup> Βλ. ΣτΕ 2620/1991, ΕΕργΔ 1991, 1187, Παπαδημητρίου ο.π., σ.100.

<sup>118</sup> Βλ. ΟΛΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ, 2014, 666.

<sup>119</sup> Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π.,σ.100.

<sup>120</sup> Βλ. ΣτΕ 3204/1998, ΕΕργΔ 1998, 873. ΣτΕ 2620/1991, ΕΕργΔ 1991, 919.

<sup>121</sup> Βλ. ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014.

<sup>122</sup> Βλ. Μητρόπουλος, ο.π., Newsroom της 18.09.2017 «Αλλαγές- σοκ στα εργασιακά προ των πυλών- Οι απαιτήσεις των δανειστών για απεργία»...ΟΜΕΔ: «Κατάργηση του δικαιώματος μονομερούς προσφυγής των συνδικάτων στον Οργανισμό Μεσολάβησης και Διαιτησίας (ΟΜΕΔ) σε περιπτώσεις εργατικών διαφορών. Η κυβέρνηση έχει δεσμευτεί να παραδώσει έως το τέλος Δεκεμβρίου νομική μελέτη για τον ρόλο της διαιτησίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Σε δεύτερο επίπεδο, έως τον Φεβρουάριο του 2018 η κυβέρνηση υποχρεώνεται να αναθεωρήσει τις σημερινές διαδικασίες μεσολάβησης και διαιτησίας. Αν αυτό συμβεί, υπάρχει κίνδυνος οριστικής υποβάθμισης των συλλογικών συμβάσεων, δεδομένου ότι οι εκπρόσωποι των εργαζομένων δεν θα μπορούν να ασκήσουν πίεση στην εργοδοτική πλευρά μέσω της προσφυγής στον ΟΜΕΔ.» [πρόσβαση στις 19.11.2018] στο [www.newpost.gr](http://www.newpost.gr)



του νέου άρθρου 16<sup>α</sup> του Ν.1876/1990<sup>123</sup>. Στη παρ. 5 του άρθρου συγκεκριμένα προβλέπεται ότι οι διαιτητές και η Επιτροπή μελετούν όλα τα στοιχεία αλλά και τα πορίσματα τα οποία συγκεντρώθηκαν στο στάδιο της μεσολάβησης, τα πρόσθετα στοιχεία τα οποία συγκεντρώθηκαν κατά τη διαδικασία της διαιτησίας, κυρίως τα οικονομικά και χρηματοοικονομικά στοιχεία, την εξέλιξη της ανταγωνιστικότητας και την οικονομική κατάσταση των ασθενέστερων επιχειρήσεων της παραγωγικής δραστηριότητας στην οποία αναφέρεται η συλλογική διαφορά, αλλά και τη πρόοδο στη μείωση του κενού ανταγωνιστικότητας και στη μείωση του μοναδιαίου κόστους εργασίας κατά τη διάρκεια του προγράμματος δημοσιονομικής προσαρμογής της χώρας.

Εκτός αυτού προβλέπει τριμελή Επιτροπή Διαιτησίας αν το ζητήσει ένα εκ των μερών που συνήθως είναι η εργοδοτική πλευρά, θεσμοθετεί β' βαθμό διαιτησίας από πέντε (5) μέλη όπου μειοψηφούν οι διαιτητές και πλειοψηφούν οι δικαστές, εισάγει δικαστικό έλεγχο τόσο στη πρωτοβάθμια απόφαση διαιτησίας (3μελής) όσο και στη δευτεροβάθμια (5μελής) και απαιτεί πλήρη και τεκμηριωμένη αιτιολογία της

---

<sup>123</sup> Βλ. Άρθρο 16<sup>Α</sup> Έφεση κατά απόφασης διαιτησίας (Δεύτερος Βαθμός)

Σημ.: όπως το άρθρο 16Α προστέθηκε με το άρθρο τέταρτο παρ.4 Ν.4303/2014,ΦΕΚ Α 231/17.10.2014.1. Κατά της απόφασης του διαιτητή ή της Τριμελούς Επιτροπής Διαιτησίας οποιοδήποτε από τα μέρη μπορεί να ασκήσει έφεση, που κατατίθεται στη γραμματεία του Ο.ΜΕ.Δ.. Η προθεσμία της έφεσης είναι δέκα (10) ημέρες από την κοινοποίηση της απόφασης. Η προθεσμία και η άσκηση της έφεσης αναστέλλει την εκτέλεση της απόφασης. Το ανασταλτικό αποτέλεσμα διαρκεί έως ότου εκδοθεί απόφαση επί της ουσίας της έφεσης.

2. Η έφεση εξετάζεται από Δευτεροβάθμια Πενταμελή Επιτροπή Διαιτησίας που απαρτίζεται από:

α) Δύο μέλη που προέρχονται από τον κατάλογο των διαιτητών του Ο.ΜΕ.Δ. και β) έναν Σύμβουλο του Συμβουλίου της Επικρατείας και έναν Αεροπαγίτη, οι οποίοι επιλέγονται με τους αναπληρωτές τους από το οικείο Ανώτατο Δικαστικό Συμβούλιο για θητεία ενός (1) έτους, και έναν Σύμβουλο του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, ο οποίος επιλέγεται με τον αναπληρωτή του από την Ολομέλεια αυτού για θητεία ενός (1) έτους. Τα μέλη αυτά, όπως και οι διαιτητές, απολαμβάνουν πλήρους ανεξαρτησίας κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

3. Η αμοιβή των μελών της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας καθορίζεται με τον Κανονισμό Αμοιβών του Ο.ΜΕ.Δ., ο οποίος εκδίδεται κατά τη διαδικασία της παρ. 2 του άρθρου 18 του ν. 1876/1990.

4. Η ανάδειξη των μελών της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας, που θα επιληφθεί συγκεκριμένης έφεσης, εφόσον δεν πρόκειται για τα πρόσωπα της περίπτωσης β' της παραγράφου 2, γίνεται με κλήρωση, σύμφωνα με τη διαδικασία της παραγράφου 4 του άρθρου 16 αυτού του νόμου και προεδρεύει ο εκάστοτε αρχαιότερος Σύμβουλος του Συμβουλίου της Επικρατείας ή Αεροπαγίτης. Σημ.: όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 55 παρ.8 Ν.4310/2014, ΦΕΚ Α 258/8.12.2014.

5. Στη διαδικασία ενώπιον της Δευτεροβάθμιας Πενταμελούς Επιτροπής Διαιτησίας και για την απόφαση που θα εκδοθεί, εφαρμόζονται οι διατάξεις των παραγράφων 5, 6 και 8 του άρθρου 16, όπως ισχύει. Η απόφαση εκδίδεται με βάση τα στοιχεία που προσκομίστηκαν στον πρώτο βαθμό διαιτησίας. 6. Η διαιτητική απόφαση εκδίδεται εντός είκοσι (20) ημερών από την ημερομηνία ανάληψης των καθηκόντων της Δευτεροβάθμιας Επιτροπής Διαιτησίας, ομόφωνα ή κατά πλειοψηφία, και κοινοποιείται από την αρμόδια υπηρεσία του Ο.ΜΕ.Δ. εντός πέντε (5) ημερών από εκ-δόσεώς της στα δεσμευόμενα από αυτή μέρη.[πρόσβαση 19.11.2018] στο [www.kodiko.gr](http://www.kodiko.gr)

διαιτητικής απόφασης σύμφωνα με τα προαναφερθέντα κριτήρια επί ποινή ακυρότητας.

Πρόκειται συνεπώς για ένα πλαίσιο θεσμικής οπισθοδρόμησης του ΟΜΕΔ που φαλκιδεύει τον θεσμό της διαιτησίας στον οποίο οι εργαζόμενοι κατέφευγαν στηρίζοντας πολλές ελπίδες<sup>124</sup>. Με τον τρόπο αυτό ακόμα απαξιώνεται και το επιστημονικό προσωπικό του ΟΜΕΔ ενώ η σχέση ΣΣΕ-Διαιτησία «δικαστικοποιείται» κατά παράβαση του Συντάγματος ενώ επιχειρείται ο απόλυτος έλεγχος του βασικότερου μηχανισμού διατίμησης των μισθών του ιδιωτικού τομέα.

Το προαναφερθέν θεσμικό πλαίσιο μας γυρίζει πίσω στο αναχρονιστικό νόμο 3239/1955 και πιο συγκεκριμένα στην ευθεία παρέμβαση του κράτους στους μηχανισμούς διατίμησης της τιμής της εργατικής δύναμης. Οδηγεί σε περαιτέρω τιθάσευση του αδύναμου με τα σημερινά δεδομένα Συνδικαλιστικού Κινήματος, που θα υποστεί περαιτέρω συντριπτικό πλήγμα με τη κατάργηση ορισμένων διατάξεων του Ν.1264/1982 ιδίως σε ζητήματα που έχουν να κάνουν με το δικαίωμα στην απεργία.

### **3. Ο περιορισμός της συλλογικής αυτονομίας**

#### **A. Το νέο καθεστώς σύναψης ΣΣΕ**

##### **α. Η χρονική διάρκεια της συλλογικής σύμβασης εργασίας**

---

<sup>124</sup> Βλ. Τζώρτζη Ρούσσο «Τα ρέστα τους» για κατάργηση της Διαιτησίας»: «...Μα γιατί είναι τόσο σημαντική η Διαιτησία, θα αναρωτηθεί κάποιος. Πρόκειται για τη βάση στην οποία στηρίζονται οι διαπραγματεύσεις που αφορούν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθώς χωρίς το δικαίωμα προσφυγής στον υποχρεωτικό θεσμό της Διαιτησίας θα μπορούν απλώς οι εργοδοτικές οργανώσεις να «στυλώνουν τα πόδια» έναντι των διεκδικήσεων των εργαζομένων και απλώς αυτές οι διεκδικήσεις δεν θα μπορούν να περάσουν...Η τελευταία ελπίδα των εργοδοτικών οργανώσεων ήταν βέβαια η πίεση των δανειστών, οι οποίοι είχαν συμφωνήσει να συζητήσουν το θέμα της Διαιτησίας επί τη βάση νομικής μελέτης που θα συντασσόταν... Ωστόσο, σύμφωνα με απολύτως εξακριβωμένες πληροφορίες, η μελέτη κατέδειξε το προφανές! Ότι η κατάργηση της μονομερούς προσφυγής στη Διαιτησία είναι αντισυνταγματική...» [πρόσβαση 19.11.2018] στο [www.efsyn.gr](http://www.efsyn.gr)

Υπό την αρχική ρύθμιση του ν.1876/1990 (βλ άρθρο 8 παρ.1), οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούσαν να συναφθούν για ορισμένο ή αόριστο χρόνο. Με τη νέα ρύθμιση ωστόσο του άρθρου 2 της ΠΥΣ 6/28.12.2012, ορίζεται ότι οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας μπορούν να συναφθούν μόνο ως ορισμένου χρόνου.<sup>125</sup> Προκύπτει το ερώτημα εάν υπό τη ρύθμιση αυτή είναι πλέον δυνατή η σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας αορίστου χρόνου.<sup>126</sup> Η εν λόγω ρύθμιση δεν είναι πράγματι ευχερώς κατανοητή. Έτσι κάποιες αντιλαμβάνεται ότι πρέπει να υπάρχει ελάχιστος χρόνος ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης προκειμένου οι ρυθμίσεις της να έχουν μια ελάχιστη διάρκεια. Να διατηρούνται δηλαδή για ένα ελάχιστο χρονικό διάστημα εξασφαλίζοντας την επιθυμητή σταθερότητα.<sup>127</sup> Ακόμα κανείς αντιλαμβάνεται τη πρόβλεψη μέγιστου χρόνου ισχύος μιας συλλογικής σύμβασης ορισμένου χρόνου, προκειμένου να αποφεύγεται η έλλειψη ευελιξίας της συλλογικής σύμβασης, και να εξασφαλίζεται η προσαρμογή της στις κατά κανόνα, μεταβαλλόμενες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες. Δεν γίνεται αντιληπτό από την άλλη για ποιο λόγο μια συλλογική σύμβαση ορισμένου χρόνου που έληξε, να μην συνεχίζει να ισχύει μετατρέπόμενη σε αορίστου χρόνου, εφόσον κανένα από τα δύο μέρη δεν αντιδρά. (εν προκειμένω μέσω καταγγελίας της σσε) Από την άλλη γιατί να μην επιτρέπεται η εξαρχής σύναψη μιας συλλογικής σύμβασης αορίστου χρόνου με συγκεκριμένη ασφαλώς, ελάχιστη διάρκεια;

Στις περιπτώσεις αυτές, οποιοδήποτε από τα δύο μέρη θα μπορεί, οποτεδήποτε μετά τη λήξη της και χωρίς να επικαλεσθεί κανένα λόγο θα μπορεί, να καταγγείλει μια τέτοια συλλογική σύμβαση εργασίας.<sup>128</sup> Για ποιο λόγο συνεπώς προκειμένου κάποιο μέρος να «προστατευθεί» και να εκφράζεται έτσι δυσπιστία για κάτι το οποίο ελεύθερα και οποτεδήποτε μπορεί να επιχειρήσει; Υπάρχουν και συλλογικές ρυθμίσεις, οι οποίες δεν είναι επιδεκτικές περιορισμένης χρονικής ισχύος, όπως η σύναψη του Κανονισμού Εργασίας. Η λογική τους είναι να εκτείνονται στο χρόνο, ώστε δεν είναι φρόνιμο

---

<sup>125</sup> Βλ. άρθρο 2 ΠΥΣ 6/28.12.2012, « οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας συνάπτονται εφεξής για ορισμένο χρόνο ισχύος, η διάρκεια του οποίου δε μπορεί να είναι μικρότερη από ένα έτος και δε μπορεί να υπερβαίνει τα τρία έτη.»

<sup>126</sup> Βλ. ΣΤΕ 2307/2014, ΔΕΝ 2014, 905 η οποία δέχεται τη συνταγματικότητα της σχετικής νομοθετικής ρυθμίσεως.

<sup>127</sup> Βλ. Ληξουριώτης « Χρόνος Ισχύος των ΣΣΕ» υπό το πρίσμα του σεβασμού της συλλογικής αυτονομίας, σε «Η συλλογική διαπραγμάτευση σήμερα» 14<sup>ο</sup> Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2015,91.

<sup>128</sup> Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π., σ.154.

τέτοιες διαφορές να έρχονται στην επιφάνεια ανά τακτά χρονικά διαστήματα άνευ λόγου και αιτίας.

Πρόκειται ομοίως για περιορισμό της συλλογικής αυτονομίας, ο οποίος δεν δικαιολογείται και για το λόγο αυτό ορθά υποστηρίζεται ότι η σχετική διάταξη πρέπει να θεωρηθεί αντισυνταγματική. Θεωρείται, έτσι ότι πρέπει να υιοθετηθεί μια σύμφωνη με το Σύνταγμα ερμηνεία κατά την οποία η συλλογική σύμβαση εργασίας, κατά τη λήξη της οποίας κανένα μέρος δεν ζήτησε την έναρξη των διαπραγματεύσεων, μετατρέπεται σε συλλογική σύμβαση αορίστου χρόνου.<sup>129</sup>

### **β. Η λύση της συλλογικής σύμβασης εργασίας – Η καταγγελία**

Μια συλλογική σύμβαση εργασίας μπορεί να λυθεί με ποικίλους τρόπους. Αρχικά εφόσον είναι ορισμένου χρόνου λήγει χωρίς καμία άλλη διατύπωση με τα πάροδο του χρόνου αυτού. Πρόκειται δηλαδή για αυτοδίκαιη λήξη. Δεδομένου ότι πλέον, κατά το νόμο (άρθρο 2 παρ.1 ΠΥΣ 6/2012), όλες οι συλλογικές συμβάσεις συνάπτονται μόνο για ορισμένο χρόνο, αυτός θα είναι και ο πλέον συνήθης τρόπος λύσης των συλλογικών συμβάσεων. Εκτός αυτού είναι δυνατόν να λυθεί με αντίθετη συμφωνία, ακόμη και πριν από τη λήξη της. Το συγκεκριμένο είναι συνέχεια της συλλογικής αυτονομίας. Είναι έτσι δυνατόν να τροποποιηθεί η συλλογική σύμβαση μερικώς η να αντικατασταθεί πλήρως, από μια άλλη.

Μια συλλογική σύμβαση εργασίας, μπορεί να καταγγελθεί πριν από τη λήξη της, αν έχουν μεταβληθεί σημαντικά οι συνθήκες που υπήρχαν κατά την υπογραφή της. Συγκεκριμένα η καταγγελία αποτελεί άσκηση διαπλαστικού δικαιώματος και αποτελεί υπεύθυνη δήλωση βουλήσεως, η οποία ασκείται από το αρμόδιο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η δυνατότητα καταγγελίας αφορά, και τα δύο μέρη, δηλαδή μπορεί να προέρχεται τόσο από την εργατική όσο και από την εργοδοτική πλευρά. Σε περίπτωση που υπάρχουν περισσότερες αντισυμβαλλόμενες οργανώσεις, η καταγγελία θα πρέπει να απευθύνεται σε όλες. Εάν αντίθετα στην πλευρά από την οποία προέρχεται η καταγγελία, υπάρχουν περισσότερες οργανώσεις, δεν είναι απαραίτητο αυτή, να προέρχεται από όλες. Στη τελευταία περίπτωση αποδεσμεύεται μόνο η πλευρά, η οποία προχώρησε στη καταγγελία. Ταυτόχρονα δε, η καταγγελία θα

---

<sup>129</sup> Βλ. Κ. Μπακόπουλο, «Οι όροι εργασίας μετά τη λήξη της ισχύος της σ.σ.ε, ΕΕργΔ, 2012. 1469. Για να υποστηρίξει τη δυνατότητα της σύναψης συμβάσεως αορίστου χρόνου αναφέρεται όχι στο Σύνταγμα αλλά στο σκοπό του νόμου 4046/2012. Υπέρ της σύναψης σ.σ.ε μόνο ως ορισμένου χρόνου ΣτΕ 2307/2014, ΔΕΝ 2014, σ.905.

πρέπει να αφορά όλο το εύρος της σύμβασης, δηλαδή το σύνολο των ρυθμίσεων της. Δεν μπορεί να είναι μερική, και να καταγγέλλονται συγκεκριμένες ρυθμίσεις. Είναι τυπική πράξη δηλαδή και περιβάλλεται από τον έγγραφο τύπο. Γίνεται έτσι με έγγραφο που επιδίδεται με δικαστικό επιμελητή από τον καταγγέλλοντα στον αντισυμβαλλόμενο του (άρθρο 12 παρ. 3. του ν.1876/1990.)

### **γ. Η παράταση της αναγκαστικής ισχύος των συλλογικών συμβάσεων**

Η παράταση της αναγκαστικής ισχύος των συλλογικών συμβάσεων ( και στη συνέχεια η μετενέργεια) έχει ιδιαίτερη θεσμική σημασία όσον αφορά τη ποιότητα των εργασιακών σχέσεων: σε περίπτωση λήξεως η καταγγελίας συλλογικών συμβάσεων διατηρείται η ισχύς των κανονιστικών διατάξεων τους, πράγμα που επιτρέπει να μην προκαλείται ραγδαία επιδείνωση των όρων παροχής εργασίας μέχρι να συναφθεί μια νέα συλλογική σύμβαση. Κατά τις διατάξεις δηλαδή του άρθρου 9 του ν.1876/1990, οι κανονιστικοί όροι συλλογικής σύμβασης που έληξε ή καταγγέλθηκε, εξακολουθούν να έχουν ισχύ επί ένα τρίμηνο<sup>130</sup>Πρόκειται για άμεση και αναγκαστική ισχύ των όρων της συλλογικής συμβάσεως. Η παράταση ισχύος αφορά το σύνολο των κανονιστικών όρων της συμβάσεως, και πιο συγκεκριμένα τόσο εκείνων που αφορούν τις αποδοχές, όσο και εκείνων που αφορούν τα υπόλοιπα ζητήματα. Δεν έχει να κάνει με το ενοχικό μέρος της συλλογικής σύμβασης, καθώς αυτό συνδέεται άμεσα με την κανονική της ισχύ.<sup>131</sup>

Οι ενοχικού χαρακτήρα υποχρεώσεις των μερών π.χ. υποχρέωση ειρήνης, περιορίζονται μόνο στη κανονική περίοδο ισχύος της σύμβασης, εκτός εάν από τη φύση τους, είναι προορισμένοι να ισχύσουν μετά τη λήξη της συλλογικής σύμβασης. π.χ συμβατική ρύθμιση της διαδικασίας των διαπραγματεύσεων κατά το άρθρο 2 παρ. 8 του ν. 1876/1990 ή συμβατική ρύθμιση της διαδικασίας επίλυσης της συλλογικής διαφοράς εργασίας κατά το άρθρο 14 του ν.1876/1990.

### **δ. Η μετενέργεια των συλλογικών συμβάσεων εργασίας**

---

<sup>130</sup> Βλ. ΟΛΣΤΕ 2307/2014, ΔΕΕ 2014, 623 « το τρίμηνο χρονικό διάστημα επαρκεί, κατά κοινή πείρα για την ανάληψη συνδικαλιστικής δράσης και την επιτυχή διεξαγωγή συλλογικών διαπραγματεύσεων για την εκ νέου ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων», ώστε δε τίθεται ζήτημα αντισυνταγματικότητας του περιορισμού του χρονικού διαστήματος της παράτασης ισχύος από εξάμηνο σε τρίμηνο με την ΠΥΣ 6/2012. , Παπαδημητρίου, ο.π.,σ.158.

<sup>131</sup> Βλ. Κουκιάδης, ο.π., σ.691.

Κατά τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 4. της ΠΥΣ 6/2012, « Με τη πάροδο του τριμήνου και εφόσον εν τω μεταξύ δεν έχει συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, εξακολουθούν να ισχύουν από τους κανονιστικούς αυτούς όρους αποκλειστικώς οι όροι εκείνοι οι οποίοι έχουν να κάνουν: α) με τον βασικό μισθό ή το βασικό ημερομίσθιο, β) τα επιδόματα ωρίμανσης, τέκνων, σπουδών και εργασίας, εφόσον τα επιδόματα αυτά προβλέπονταν στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας που έληξαν ή καταγγέλθηκαν, ενώ παύει αμέσως να ισχύει κάθε άλλο προβλεπόμενο σε αυτές επίδομα. Η προσαρμογή των συμβάσεων γίνεται χωρίς να απαιτείται προηγούμενη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων. Οι όροι οι οποίοι διατηρούνται εξακολουθούν να ισχύουν μέχρις ότου αντικατασταθούν από εκείνους της νέας συλλογικής σύμβασης εργασίας ή της νέας ή της τροποποιημένης ατομικής σύμβασης.»<sup>132</sup> Επίσης ορίζεται ότι οι διατάξεις των παραγράφων 1,4 και 5 του άρθρου 9 του ν.1876/1990, οι οποίες ακριβώς αναφέρονται στην παράταση ισχύος και στη μετενέργεια συλλογικών συμβάσεων, παύουν να έχουν ισχύ. Πρόκειται λοιπόν για μερική μόνο υιοθέτηση της αρχής της διατήρησης των κερτημένων. Η συγκεκριμένη ρύθμιση κρίνεται από τη νομολογία ως συνταγματική.<sup>133</sup>

Η απαλλαγή από τη δέσμευση των όρων της συλλογικής σύμβασης στο στάδιο της μετενέργειας δεν απαιτεί λοιπόν τη σύμφωνη γνώμη του εργαζομένου. Ο εργοδότης μπορεί μονομερώς να περικόψει τις αποδοχές που υπερβαίνουν τα προβλεπόμενα όρια του νόμου. Εάν παρά τα παραπάνω δε προχωρήσει σε περικοπές, αλλά συνεχίζει να καταβάλλει τις αποδοχές που προβλέπονταν από τη συλλογική σύμβαση που έληξε τότε μετά από ικανό χρονικό διάστημα, είναι δυνατόν να θεωρηθεί ότι δημιουργήθηκε επιχειρησιακή συνήθεια για τη καταβολή των παλαιών αποδοχών. Στη περίπτωση αυτή ο εργοδότης δε μπορεί να επανέλθει αργότερα και να προχωρήσει σε περικοπή εκτός εάν επεφύλαξε αυτό το δικαίωμα του με σχετική δήλωση πριν δημιουργηθεί η επιχειρησιακή συνήθεια.<sup>134</sup> Η απαλλαγή ακόμα δεν αφορά μόνο τους μισθολογικούς όρους αλλά εκτείνεται και στους μη μισθολογικούς κανονιστικούς όρους. Στο στάδιο της μετενέργειας, είναι επίσης δυνατόν να συναφθεί ατομική σύμβαση εργασίας η οποία θα προβλέπει την απαλλαγή του εργοδότη και από τους όρους των συλλογικών συμβάσεων, που σύμφωνα με το νόμο, κατ'αρχήν διατηρούνται. Στο διάστημα δηλαδή της μετενέργειας, οι διατηρούμενοι όροι της συλλογικής σύμβασης έχουν χαρακτήρα

<sup>132</sup> Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π.,σ.159.

<sup>133</sup> Βλ. ΟΛΣΤΕ 2307/2014, ΔΕΕ 2014, 623.

<sup>134</sup> Βλ. Λεβέντη, Παπαδημητρίου, για την επιχειρησιακή συνήθεια και τους όρους της, ο.π. 16 επ. Προβλ. Χασιρτζόγλου, Οι εξελίξεις στο δίκαιο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ΔΕΕ, 2017, 1192.

ενδοτικού και όχι αναγκαστικού δικαίου. Τα μέρη συνεπώς της εργασιακής σχέσης μπορούν με αντίθετη συμφωνία να ορίσουν ότι οι αποδοχές του εργαζομένου θα είναι κατώτερες από αυτές, οι οποίες προκύπτουν από το άθροισμα του βασικού μισθού και των τεσσάρων μετεργούντων επιδομάτων της σ.σ.ε που έληξε. Τέτοιες συμφωνίες είναι έγκυρες.

Είναι προφανής η βούληση του νομοθέτη στη προκειμένη περίπτωση, να μην υπάρχει απόλυτη συνέχεια στην εφαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και μετά την καταγγελία τους. Στη πραγματικότητα πρόκειται περί ουσιαστικής καταργήσεως του θεσμού. Όταν περιορίζεται η μετενέργεια σε ένα μικρό τμήμα των αποδοχών, δηλαδή στο βασικό μισθό και τα τέσσερα επιδόματα, αφήνοντας εκτός του μεγαλύτερο τμήμα τους, στις περισσότερες περιπτώσεις, θα πρόκειται για διατήρηση νόμιμων αποδοχών χαμηλού ποσοστού, το οποίο δε θα έχει λόγο να εφαρμοσθεί, κυρίως όταν θα είναι κατώτερο των αποδοχών της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Η μετενεργούντες όροι, δεν ενσωματώνονται στην ατομική σύμβαση. Μεταγενέστερα εάν συναφθεί νέα συλλογική σύμβαση με δυσμενέστερους όρους σε σχέση με εκείνους της προηγούμενης συλλογικής σύμβασης, δε θα μπορεί ο εργαζόμενος να επικαλεσθεί τους όρους της αρχικής συλλογικής σύμβασης, αφού μπορεί να ισχυριστεί ότι οι όροι αυτοί έχουν ενσωματωθεί πλέον στην ατομική σύμβαση. Κοντολογίς ένα συναφθεί μια νέα συλλογική σύμβαση εργασίας, δεν μπορεί να γίνει λόγος για μετενέργεια της προηγούμενης. Ακόμα εάν η νέα συλλογική σύμβαση έχει αναδρομική ισχύ, η οποία καταλαμβάνει και το διάστημα της μετενέργειας της προγενέστερης σύμβασης, και πάλι δε μπορεί να γίνει λόγος για μετενέργεια αφού η ατομική εργασιακή σύμβαση καταλαμβάνεται πλέον από τις όποιες ρυθμίσεις της νέας (αναδρομικά εφαρμοστέας) συλλογικής σύμβασης.

Με βάση τα παραπάνω όσοι από τους όρους της συλλογικής σύμβασης που έληξε παραμένουν κατά το νόμο σε ισχύ, διατηρούνται μέχρι να συναφθεί είτε νέα συλλογική σύμβαση εργασίας είτε νέα τροποποιητική ατομική σύμβαση εργασίας. Η μετενέργεια σε αντίθεση με τη τρίμηνη παράταση ισχύος της συλλογικής σύμβασης δεν αφορά τους νεοπροσλαμβανόμενους ή αυτούς η οποίοι τυχόν έγιναν μέλη της συμβληθείσας συνδικαλιστικής οργάνωσης μετά το τέλος της παράτασης ισχύος της. Οι όροι εργασίας

των νεοπροσλαμβανοένων καθορίζονται ελεύθερα, χωρίς να λαμβάνονται υπόψιν οι όροι της μετενεργούσας συλλογικής σύμβασης .

## **B. Η υπονόμηση του ρόλου της ΕΓΣΣΕ**

Οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, παραδοσιακά, καθόριζαν τους ελάχιστους όρους εργασίας που θα ισχύουν για τους εργαζομένους όλης της χώρας. Σε αυτούς περιλαμβάνονται και οι εργαζόμενοι με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου στο Δημόσιο, στα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και στους οργανισμούς της τοπικής αυτοδιοίκησης. Από την αρχή διασπάστηκε μερικώς με την υποπαρ. ΙΑ 11 εδ.1, 2<sup>α</sup> και 4 του άρθρου πρώτου του ν.4093/2012 με την οποία θεσπίστηκε νέο σύστημα καθορισμού νόμιμου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου για τους εργαζόμενους όλης της χώρας.<sup>135</sup> Στη συνέχεια ο νομοθέτης υιοθέτησε (άρθρο 103, ν.4172/2013) ένα μικτό σύστημα ως προς την εφαρμογή της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας. Διαφορετικό για τους μη μισθολογικούς και διαφορετικό για τους μισθολογικούς όρους της σύμβασης. Όσον αφορά τους μη μισθολογικούς όρους εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, αυτοί εφαρμόζονται χωρίς να απαιτείται, είτε ο εργαζόμενος είτε ο εργοδότης, να είναι μέλη των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Έτσι οι γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας καθορίζουν τους ελάχιστους μη μισθολογικούς όρους εργασίας, που ισχύουν για τους εργαζόμενους όλης της χώρας, δίχως καμία άλλη προϋπόθεση.

Στην χώρα μας, δεδομένου ότι υφίσταται ο εθνικός νομοθετικός κατώτατος μισθός, ο οποίος καθορίζει τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, ο ρόλος της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εμφανίζεται σχετικά μειωμένος. Οι μισθολογικές της ρυθμίσεις εφόσον είναι ευνοϊκότερες των νομοθετικών ισχύουν μόνο για τις επιχειρήσεις που είναι μέλη των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων. Ορίζεται λοιπόν στη διάταξη της παρ.2 του άρθρου 8 του ν.1876/1990 ότι *«Βασικοί μισθοί, βασικά ημερομίσθια, κάθε είδους προσαυξήσεις αυτών και γενικά κάθε άλλος μισθολογικός όρος, ισχύουν μόνο για τους εργαζόμενους που απασχολούνται από εργοδότες των συμβαλλόμενων εργοδοτικών οργανώσεων και δεν επιτρέπεται να υπολείπονται του νόμιμου νομοθετημένου κατώτατου μισθού και ημερομισθίου.»* Από αυτά προκύπτει ότι: οι μισθολογικές ρυθμίσεις των εθνικών γενικών συλλογικών συμβάσεων ενδιαφέρουν μόνο εάν είναι ευνοϊκότερες από τις αντίστοιχες ρυθμίσεις

---

<sup>135</sup> Βλ. Παπαδημητρίου, Ο νομοθετημένος κατώτατος μισθός, ΕΕργΔ 2014, 1 επ.



του νόμου. (αρχή της εύνοιας). Εάν δεν είναι ευνοϊκότερες εφαρμόζονται απλά οι νομοθετικές ρυθμίσεις. Κρίσιμη ακόμα είναι η ιδιότητα του εργοδότη ως μέλους των συμβαλλόμενων οργανώσεων. Αυτή αρκεί για να εφαρμοσθούν οι μισθολογικές ρυθμίσεις της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης. Η ιδιότητα του εργαζομένου, ως μέλους συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι άνευ σημασίας. Ακόμα οι μισθολογικές ρυθμίσεις της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης θα εφαρμοσθούν, ακόμη και αν ο εργαζόμενος δεν ανήκει σε κάποια συνδικαλιστική οργάνωση. Σημαντικό να αναφέρουμε ότι, ενώ οι μη μισθολογικοί όροι της ε.γ.σ.σ.ε θα αφορούν και τους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας σε φορείς του δημοσίου, δε θα συμβαίνει το ίδιο και για τους μισθολογικούς όρους, αφού το Δημόσιο δεν είναι μέλος ούτε μπορεί να αποτελέσει μέλος κάποιας από τις εργοδοτικές οργανώσεις που συμβάλουν στο να υπογραφεί η εθνική γενική σ.σ.ε, πράγμα που αποτελεί βασική προϋπόθεση ώστε να εφαρμοσθούν οι όροι αυτοί.

Οι μνημονιακές πολιτικές με τη σειρά τους αμφισβήτησαν εξ αρχής το κατώτατο μισθό και ημερομίσθιο καθώς και τον ρόλο της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης εργασίας (ΕΓΣΣΕ). Από το πρώτο μέχρι το τρίτο μνημόνιο αλλά και το τέταρτο συμπληρωματικό,<sup>136</sup> ο ρόλος της ΕΓΣΣΕ υπονομεύεται και διαρκώς χάνει την ισχύ της. Μετά τον Ν.4093/2012<sup>137</sup> η ΓΣΣΕ δια της ΕΓΣΣΕ δεν μπορεί πλέον να συνομολογεί μισθολογικούς όρους. Κατά την με αριθμό 26352/839/2811.2012 επίσημη εγκύκλιο του Υπουργείου Εργασίας, τέτοιος όρος αποτελεί και το επίδομα γάμου, δηλαδή όρος μη διαπραγματεύσιμος και μη συνομολογητέος. Συνεπώς υπάρχει ζήτημα αν μπορεί να λειτουργήσει με τρόπο δεσμευτικό ακόμα και για όσες εργοδοτικές οργανώσεις (δηλ. ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΣΕΤΕ) υπέγραψαν την ΕΓΣΣΕ, (για τον ΣΕΒ που δεν υπέγραψε, δεν αρκεί προφανώς η ρηματική-προφορική διαβεβαίωση της ηγεσίας του ότι θα εφαρμόσει τον όρο του δικαιώματος γάμου) ακόμα και αν αυτό χαρακτηρίστηκε «θεσμικό ζήτημα»<sup>138</sup>, ώστε να παρακαμφθεί η Εγκύκλιος του Υπουργείου, που το θεωρεί μισθολογικό όρο. Πολύ μάλλον που στα πλαίσια του νέου νομοθετημένου κατώτατου μισθού, αν έχει ισχύ η σχετική διάταξη, καμία προσαύξηση

---

<sup>136</sup> Βλ. Ν. 3845/2010, Ν.4336/2015 και Ν.4472/2017 αντίστοιχα.

<sup>137</sup> Βλ. ΦΕΚ Α'222/12.11.2012 σελ. 5612, υποπαρ. ΙΑ, εδ.2α.

<sup>138</sup> Βλ. άρθρο 1 της νέας ΕΓΣΣ.

δε θα επιτρέπεται εκτός της προϋπηρεσίας που και αυτή παραμένει αδρανής μέχρι το ποσοστό της ανεργίας να πέσει στο 10%<sup>139</sup>

Εν προκειμένω σημαντική είναι η ανακοίνωση του ΣΕΒ ο οποίος υποστηρίζει ότι θα δημιουργηθούν προβλήματα στην αγορά εργασίας, ειδικά στις επιχειρήσεις που προσφέρουν θέσεις εργασίας με μερική ή εκ περιτροπής απασχόληση, από την αύξηση του κατώτατου μισθού, ειδικά αν είναι μεγάλη.<sup>140</sup> Γενικότερα η δύναμη και ο συμβολισμός της ΕΓΣΣΕ έχασε την ιδιαίτερη σημασία του εν μέσω της λαίλαπας των μνημονιακών πολιτικών. Πριν από κάποια χρόνια όταν ο ΣΕΒ απείχε από την υπογραφή της, με αυτό το εντελώς περιορισμένο αντικείμενο, ο θεσμός βρέθηκε σε κίνδυνο να μετεξελιχθεί σε μια ιδιότυπη σύμβαση διακλαδικής φύσης η οποία θα κάλυπτε προσωρινά τον κλάδο του εμπορίου και του τουρισμού. Με τον τρόπο αυτό η ΕΓΣΣΕ θα έχανε και επίσημα το σπουδαίο θεσμικό νομικό αλλά και κοινωνικό της ρόλο, κάτι που αποδέχτηκε και οι ίδιοι οι κοινωνικοί αντίπαλοι στο προοίμιο της αφού δεν αμφισβητήθηκε άμεσα η καθοριστική για τους μισθούς ΠΥΣ 6/28.12.2012 και οι θεσμικές αλλοιώσεις του Ν. 4093/2012.

Η μοναδική ωστόσο ρύθμιση του άρθρου 1 της ΕΓΣΣΕ που αφορά το επίδομα γάμου αμφισβητείται από τα παραπάνω, αν κρίνουμε από τις συναφείς δηλώσεις της ηγεσίας του ΣΕΒ. Η σύναψη της ΕΓΣΣΕ που υπονομεύτηκε από τη πρώτη στιγμή έπρεπε σε κάθε περίπτωση να αποτελέσει το εφιαλτήριο σημαντικότερης παρέμβασης.

<sup>139</sup> Βλ. Ν.4046/2012 ΦΕΚ'Α 28/14.2.2012.

<sup>140</sup> Βλ. «Κινδύνους για την αγορά βλέπει ο ΣΕΒ στην αύξηση του κατώτατου μισθού»: Όπως υποστηρίζει ο ΣΕΒ, για να στηρίξει τα επιχειρήματά του: «Περίπου ένας στους τέσσερις απασχολούμενους το 2017 αμειβόταν με ποσό μέχρι 500 ευρώ ενώ οι κλάδοι που βρίσκονται στις τρεις πρώτες θέσεις απασχόλησης με κατώτατο και υποκατώτατο μισθό είναι η εστίαση (με 25,5% αυτής της κατηγορίας απασχολούμενων), χονδρικό και λιανικό εμπόριο (22,71%).

Η απασχόληση με χαμηλούς μισθούς, περιλαμβανομένου του κατώτατου και του υποκατώτατου, έχει αυξηθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια και πλέον αγγίζει το 25% των θέσεων εργασίας που καταγράφονται στο σύστημα ΕΡΓΑΝΗ. Το 77,14% των εργαζόμενων με κατώτατο και υποκατώτατο μισθό απασχολούνται σε πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις. Παρατηρείται τάση μείωσης του μέσου μισθού για την περίοδο 2014-2017 (982,4 ευρώ το 2017 έναντι 1.011,2 ευρώ το 2014) αλλά και αύξηση του μέσου μισθού (1.502 ευρώ το 2017 αντί 1.286,6 ευρώ το 2014) στον κλάδο της δημόσιας διοίκησης. Οι μισθοί στη μεταποίηση είναι υψηλότεροι κατά 13% του μέσου όρου ενώ στην εστίαση είναι χαμηλότεροι κατά 63% και στο λιανικό εμπόριο χαμηλότεροι κατά 23% του μέσου όρου. Ο κύριος όγκος των θέσεων εργασίας που καταγράφει το ΕΡΓΑΝΗ αφορά το καθεστώς πλήρους απασχόλησης (67,7%), μέγεθος που όμως υποχωρεί ελαφρά τα τελευταία δύο χρόνια (2016-2017) ενώ το μερίδιο των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης αυξάνεται ελαφρά και πλέον διαμορφώνεται στο 28,4%. Κάθε θέση εργασίας που δημιουργείται δεν ταυτίζεται με έναν μοναδικό απασχολούμενο, καθώς ενδεικτικά ένας εργαζόμενος μπορεί να δουλεύει σε 2 ή και 3 θέσεις μερικής απασχόλησης. Έτσι διατηρείται χαμηλός ο εθνικός δείκτης απασχόλησης (55% έναντι 69% στην Ε.Ε). Αυτός είναι και ο λόγος για τον οποίο παρά την αύξηση του αριθμού των θέσεων εργασίας συνολικά ο αριθμός των εργαζόμενων σύμφωνα με την ΕΛΣΤΑΤ παραμένει κάτω από τα προ κρίσης επίπεδα.» [πρόσβαση 25.11.2018] στο [www.efsyn.gr](http://www.efsyn.gr)

Το περιορισμένο βεληγκεές της δεν ήταν βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση. Με τον τρόπο αυτό γενικότερα επιβεβαιώθηκε η θεσμική υποβάθμιση μιας σπουδαίας παρακαταθήκης, η οποία εξασφάλιζε τα στοιχειώδη προς την επιβίωση ακόμα και στα χαμηλότερα εργατικά στρώματα.<sup>141</sup>

## **II. Το νέο τοπίο για το δικαίωμα απεργίας**

### **A. Η επίταση των περιορισμών**

#### **α. Η κήρυξη της απεργίας στις Πρωτοβάθμιες Οργανώσεις**

Η πιο πρόσφατη ρύθμιση η οποία περιορίζει το δικαίωμα στην απεργία προβλέπεται στο άρθρο 211, Ν.4512/2018<sup>142</sup>. Μεταξύ των πολλών προαπαιτούμενων στο πλαίσιο της τρίτης αξιολόγησης του τρίτου μνημονιακού προγράμματος (4336/2015) είναι και ο δραστικός περιορισμός του δικαιώματος της απεργίας στις Πρωτοβάθμιες Οργανώσεις. Συγκεκριμένα για να ληφθεί απόφαση, θα πρέπει εφεξής όχι μόνο να μετέχει (απαρτία) αλλά και να ψηφίζει θετικά το 50%+1 των ταμειακώς ενήμερων μελών. Κοντολογίς, στο σχετικό εδάφιο (σελ. 25) της συμφωνίας διατυπώνεται ως εξής: (Supplemental Memorandum of Understanding: Greece, Third Review of the ESM Programme) Q «*ii. As a prior action, the authorities will analyse and adopt legislation to increase the quorum for first-degree unions to vote on a strike to 50 percent.*»<sup>143</sup>

Το άρθρο 211 του Ν. 4512/2018 που στην ουσία τροποποιεί τη γενική διατύπωση του άρθρου 8 παρ. 2 του Ν.1264/1982, αναφέρεται στη σύγκληση Γενικής Συνέλευσης και στην επίτευξη απαρτίας καθώς και στη λήψη απόφασης, περιορίζοντας το άρθρο 20 του ίδιου νόμου περί του ποσοστού για τη κήρυξη της απεργίας.

---

<sup>141</sup> Βλ. Μητρόπουλος, ο.π., σ. 536.

<sup>142</sup> Βλ. Άρθρο 211, Ν.4512/2018: Ποσοστό απαρτίας για συζήτηση και λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας Μετά το τρίτο εδάφιο της παρ. 2 του άρθρου 8 του ν. 1264/1982 (Α' 79) προστίθεται εδάφιο ως εξής: «Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (½) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών.».

<sup>143</sup> Βλ. μετάφραση: «Ως προαπαιτούμενη δράση, οι Αρχές θα συντάξουν και θα υιοθετήσουν νομοθεσία προκειμένου στις Πρωτοβάθμιες Συνδικαλιστικές Οργανώσεις να αυξηθεί η απαρτία, έτσι ώστε για τη λήψη της απόφασης για απεργία να αποφασίζει το 50% των οικονομικά ενήμερων μελών».

Σύμφωνα με το άρθρο 8 παρ. 2 του Ν.1264/1982 : «Με την επιφύλαξη των άρθρων 99 και 100 Α.Κ. όπως και κάθε άλλης διάταξης με την οποία προβλέπεται ειδική απαρτία και εφόσον το κατά στατικό δεν ορίζει διαφορετικά, για να γίνει συζήτηση και για να ληφθεί απόφαση, κατά τις Συνελεύσεις, απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός τρίτου (1/3) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Αν δεν υπάρχει απαρτία κατά την πρώτη συζήτηση συγκαλείται νέα συνέλευση μέσα σε δύο (2) μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες κατά την οποία η παρουσία τουλάχιστον του ενός τετάρτου (1/4) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Εάν δεν υπάρξει απαρτία στη δεύτερη συνέλευση, συγκαλείται μέσα σε δύο μέχρι δεκαπέντε (15) μέρες Τρίτη κατά την οποία είναι αρκετή η παρουσία του ενός πέμπτου (1/5) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Ειδικά για τη συζήτηση και τη λήψη απόφασης κήρυξης απεργίας απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Απαγορεύεται η συμμετοχή στις Συνελεύσεις και στις ψηφοφορίες με οποιοδήποτε είδους εξουσιοδότηση.»

Με τη νέα όμως ρύθμιση του άρθρου 211 του ν.4512/2018, εάν συνερμηνευτεί με το παραπάνω άρθρο προκύπτει ένα παράθυρο στενής-περιοριστικής ερμηνείας των σχετικών διατάξεων για τη νόμιμη είτε όχι κήρυξη απεργίας εκ μέρους των Πρωτοβάθμιων Ενώσεων, που σήμερα θα ματαιώσει το εύρος των απεργιακών κινητοποιήσεων.

Η συγκεκριμένη διατύπωση της συγκεκριμένης ρύθμισης περιλαμβάνει όλες τις Πρωτοβάθμιες Ενώσεις ανεξαρτήτως τοπικότητας. Οι Δευτεροβάθμιες και η Τριτοβάθμια (ΓΣΕΕ) σε αυτή τη περίπτωση διαδραματίζουν καθοριστικό ρόλο καθώς οι διεργασίες των απεργιακών αγώνων διεξάγονται από τους εργαζόμενους και τα μέλη των Πρωτοβάθμιων Σωματείων. Σε ορισμένες περιπτώσεις υποστηρίζεται ότι η νέα ρύθμιση για τις απεργίες είναι «ατελής», πρόκειται όμως για μελετημένη θα μπορούσαμε να πούμε διατύπωση η οποία στοχεύει στην ευνοϊκή για την εργοδοσία περιοριστική ερμηνεία περί νομιμότητας των απεργιών.

Η απαίτηση επίτευξης απαρτίας (με το 50% +1 των ταμειακώς τακτοποιημένων μελών στα Πρωτοβάθμια Σωματεία, με εργαζόμενους πολλών ταχυτήτων αλλά και μισθούς εμφανώς μειωμένους<sup>144</sup>, καθώς και η αξίωση της ίδιας

---

<sup>144</sup> Βλ. « Στην Ελλάδα η μεγαλύτερη μείωση μισθών στην Ευρώπη το 2017 » : «Οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα μειώθηκαν το 2017 κατά 3,5% σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, μείωση που είναι η μεγαλύτερη από το 2013 αλλά και η μεγαλύτερη στην Ευρώπη για το 2017, σύμφωνα με στοιχεία του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO). Παράλληλα, τη δεκαετία 2008-2017 οι πραγματικοί μισθοί στην Ελλάδα μειώνονταν 3,1% τον χρόνο κατά μέσον όρο και το διάστημα 2000-2017 μειώνονταν 3,5% τον

απαρτίας για τη λήψη απόφασης για την απεργία, είναι δυνατόν να οδηγήσει στη ματαίωση του μεγαλύτερου μέρους των απεργιών. Στην χώρα μας προσπάθεια ουσιαστικού περιορισμού του απεργιακού δικαιώματος επιχειρήθηκε με το άρθρο 4 παρ. 1 εδ.γ' του Ν.1365/1983, κατά το οποίο προκειμένου να ληφθεί μια απόφαση για απεργιακή κινητοποίηση απαιτείται απόλυτη πλειοψηφία των εγγεγραμμένων μελών της οργάνωσης. Ωστόσο έπειτα από αντιδράσεις μαζικές στο συνδικαλιστικό χώρο το συγκεκριμένο άρθρο δεν εφαρμόστηκε. Με τη νέα διάταξη του 4512/2018 η επίταση του περιορισμού του δικαιώματος στην απεργία είναι άμεσα συνδεδεμένη με τις μνημονιακές πρακτικές. Ουσιαστικά με τη ψήφιση της νέας ρύθμισης η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας, με δεδομένη την αποδυνάμωση και απομαζικοποίηση των Συνδικάτων, είναι ουσιαστικά ανέφικτη. Σήμερα δεν υπερβαίνει το 15% του συνόλου των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα. Ταυτόχρονα παρατηρείται το φαινόμενο, πολλά εγγεγραμμένα μέλη λόγω της μείωσης των αμοιβών τους, αδυνατούν να καταβάλουν τη συνδρομή τους.

Συνεπώς με τη ψήφιση του άρθρου 211 του Ν.4512/2018, υποβαθμίζεται περεταίρω το εθνικό Συνταγματικό, Συνδικαλιστικού και Εργατικού δίκαιο, που παρά τις ελλείψεις, αποτελούσε σημείο αναφοράς για πολλές δεκαετίες για τον εργαζόμενο και τα δικαιώματά του.

## **β. Η ανταπεργία**

Με το (Ν.4472/2017) θεσπίστηκε η ανταπεργία ή «εργοδοτικό lock-out», πιο συγκεκριμένα «μισθολογικό lock out».<sup>145</sup> Αυτό άλλωστε επιβεβαιώνεται και στο άρθρο 20<sup>146</sup> του ν.4472/2017. Ως προς την ανταπεργία, η Ελλάδα ανήκει στις χώρες που την απαγορεύουν ρητά κατά το άρθρο 22 παρ. 2 του ν.1264/1982.<sup>147</sup> Ωστόσο η Νομολογία

---

χρόνο κατά μέσο όρο. Αλλά και διεθνώς η κατάσταση δεν είναι ρόδινη, με τους πραγματικούς μισθούς στην Ευρώπη να μένουν στάσιμοι το 2017 και παγκοσμίως να αναπτύσσονται με ρυθμό μόλις 1,8%, τον χαμηλότερο από το 2008.....Η πτώση οφείλεται όχι μόνο στις άμεσες μειώσεις μισθών, αλλά και στη μετάβαση πολλών εργαζομένων σε καθεστώτα μερικής και εκ περιτροπής απασχόλησης» [πρόσβαση στις 28.11.2018] στο [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

<sup>145</sup> Βλ. Μητρόπουλος, ο.π. σκέψη 534.

<sup>146</sup> Βλ. άρθρο 20 του 4472/2017 : «Στο άρθρο 22 του ν. 1264/1982 (Α' 79) προστίθεται παράγραφος 5 ως εξής: «5.Με τη διαδικασία της παραγράφου 4 και τηρουμένων των ίδιων ως άνω προθεσμιών εκδικάζονται οι διαφορές που απορρέουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του Αστικού Κώδικα σε περίπτωση κήρυξης απεργίας στην επιχείρηση.» και άρθρο 656 ΑΚ : «Σύμφωνα με το άρθρο 656 του ΑΚ (1), ο εργοδότης σε περίπτωση γεγονότος ανωτέρας βίας που τον καθιστά αδύνατο να θέσει σε λειτουργία την επιχείρησή του, απαλλάσσεται από την υποχρέωση καταβολής αποδοχών.»

<sup>147</sup> Βλ. άρθρο 22 παρ. 2 ν.1264/1982 : «2. Απαγορεύεται η ανταπεργία (λοκ-άουτ)».

του Αρείου Πάγου<sup>148</sup> αναγνωρίζει με βάση το άρθρο 656 του Αστικού Κώδικα, τη δυνατότητα του εργοδότη, να μη καταβάλει μισθούς σε μη απεργούς, όταν βρίσκονται σε αδυναμία αποδοχής των υπηρεσιών τους.

Με τον τρόπο αυτό η ρύθμιση του ελληνικού δικαίου που απαγορεύει την ανταπεργία έχει αμβλυνθεί αρκετά το τελευταίο διάστημα. Με το άρθρο 20 του ν.4472/2017 ορίζεται ακόμα ότι η ταχεία διαδικασία επίλυσης των διαφορών οι οποίες έχουν να κάνουν με τη νομιμότητα της απεργίας, η οποία προβλέπεται στη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 4 του Ν. 1264/1982 θα εφαρμόζεται και στις διατάξεις οι οποίες θα προκύπτουν από την εφαρμογή του άρθρου 656 του ΑΚ σε περίπτωση που στην επιχείρηση κηρύσσεται απεργία<sup>149</sup>. Θα κρίνεται εφεξής σε σύντομο χρονικό διάστημα εάν υφίσταται η δυνατότητα από τη πλευρά του εργοδότη να μην καταβάλλει μισθούς και στους μη απεργούς.

#### **γ. Διεύρυνση της απόλυσης των συνδικαλιστών στελεχών**

Με το συμπληρωματικό μνημόνιο (Ν. 4472/2017) η δυνατότητα ως προς την απόλυση των συνδικαλιστών διευρύνθηκε.<sup>150</sup> Μέσω της διάταξης αυτής, (άρθρο 18 ν.4472/2017) διατηρείται η δυνατότητα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας ενός συνδικαλιστικού στελέχους, όταν ο συγκεκριμένος εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολογήτως στο τόπο εργασίας του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών, και καταργείται, κατ' αρχήν, η δυνατότητα καταγγελίας όταν το στέλεχος «εξακολουθεί να συμμετέχει στην απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση καταχρηστική». Σε κάθε περίπτωση αν οποιοσδήποτε εργαζόμενος εξακολουθεί να συμμετέχει σε μια τέτοιου είδους απεργία, η συνέχιση συμμετοχής στην παράνομη απεργία μπορεί να χαρακτηριστεί από το αρμόδιο δικαστήριο ως αδικαιολόγητη απουσία.<sup>151</sup>

Οι παρεμβάσεις αυτές αποτελούν πρακτική των μνημονιακών πολιτικών, έπειτα από τη τρίτη αξιολόγηση η οποία κατήργησε σημαντικές διατάξεις του

<sup>148</sup> Βλ. ΑΠ 1303/2004, ΕΛΔικ 2005, σελ 1437.

<sup>149</sup> Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π., σ.251.

<sup>150</sup> Βλ. άρθρο 18, ν.4472/2017: Στην παρ. 10 του άρθρου 14 του ν. 1264/1982 (Α' 79) προστίθενται περιπτώσεις ε' και στ' ως εξής:

«ε) Όταν ο εργαζόμενος τέλεσε κλοπή ή υπεξαίρεση σε βάρος του εργοδότη ή του εκπροσώπου του.  
στ) Όταν ο εργαζόμενος δεν προσέρχεται αδικαιολόγητα στην εργασία του για διάστημα μεγαλύτερο των τριών (3) ημερών.».

<sup>151</sup> Βλ. Απ. Ολ. 27/2004, ΔΕΝ 2004 σελ.1.106.

συνδικαλιστικού νόμου 1264/1982 και τη δραστική αλλαγή όσο αφορά το πλαίσιο ως προς τη κήρυξη απεργίας.

## **B. Η καταχρηστική αξιοποίηση της επίταξης προσωπικών υπηρεσιών**

Η επιβολή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται.<sup>152</sup> Η πολιτική επιστράτευση ή με άλλα λόγια η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών έχει χρησιμοποιηθεί αρκετές φορές στη χώρα μας ως μηχανισμός καταστολής των απεργιακών κινητοποιήσεων. Πιο συγκεκριμένα στο άρθρο 22 παρ. 4 Συντ. ορίζεται ότι *«Οποιαδήποτε μορφή αναγκαστικής εργασίας απαγορεύεται. Ειδικοί νόμοι ρυθμίζουν τα σχετικά με την επίταξη προσωπικών υπηρεσιών σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της Χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία, καθώς και τα σχετικά με την προσφορά προσωπικής εργασίας στους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης για την ικανοποίηση τοπικών αναγκών.»*

Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας προβλέπεται επίσης από διεθνείς συμβάσεις, όπως τη με αριθμό 29 ΔΣΕ (ν. 2079/1952), τη με αριθμό 105 ΔΣΕ (ν.δ 4221/1961), το άρθρο 4 παρ.2 και 3 περίπτ. γ' της ΕΣΔΑ και το άρθρο 8 παρ. 3 περίπτ. α' και γ' του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά δικαιώματα (ν.2462/1997).

Σο άρθρο 1 του ν.4325/2015 επαναλαμβάνεται η παραπάνω συνταγματική διάταξη και ορίζεται ότι: *«Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών μπορεί να επιβληθεί αποκλειστικά σε περίπτωση πολέμου ή επιστράτευσης ή για την αντιμετώπιση αναγκών της άμυνας της χώρας ή επείγουσας κοινωνικής ανάγκης που προκλήθηκε από θεομηνία ή ανάγκης που μπορεί να θέσει σε κίνδυνο τη δημόσια υγεία.»* Ωστόσο ορίζεται ειδικά στην ίδια διάταξη ότι: *«2.Σε καμία περίπτωση δεν επιβάλλεται πολιτική επιστράτευση ή οποιασδήποτε άλλης μορφής επίταξη προσωπικών υπηρεσιών ως μέτρο αντιμετώπισης*

---

<sup>152</sup> Βλ. Χρυσόγονος, Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών, 1992, σ. 146 επ. Π. Καποτάς, - Χ. Βοσκεριτσιάν, Πολιτική επιστράτευση και συνταγματική νομιμότητα. Σκέψεις επί του άρθρου 1 ν. 4325/2015, ΕΕργΔ 2015, 863 επ. Β. Αρχιμανδρίτη, Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών, ΕΕργΔ 2017, 299 επ.

*απεργίας ή ανάλογης μορφής κινητοποιήσεις ελεύθερων επαγγελματιών ή αυτοαπασχολούμενων, πριν ή μετά την κήρυξή τους.»*

Οι συνταγματικές διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 4 εδάφ. β' και 23 παρ. 2 παρόλο που έχουν διαφορετικό πεδίο εφαρμογής « δεν αποκλείεται να διασταυρωθούν, όπως στη περίπτωση κατά την οποία ορισμένη απεργία προκαλεί κατάσταση που απειλεί τη δημόσια υγεία. Στη περίπτωση αυτή, η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 4 εδ.β' του Συντάγματος εισάγει εξαίρεση και από τον κανόνα του άρθρου 23 παρ. 2 του Συντάγματος.»<sup>153</sup>, περιορίζοντας με τον τρόπο αυτό το δικαίωμα στην απεργία. Το δικαίωμα της απεργίας μπορεί να υποχωρήσει έναντι του αγαθού της δημόσιας υγείας.<sup>154</sup> Ωστόσο εν όψει της συνταγματικής σημασίας του δικαιώματος της απεργίας η έννοια της δημόσιας υγείας πρέπει να ερμηνευτεί στενά.<sup>155</sup> Η νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας κινείται προς τη τελείως διαφορετική κατεύθυνση ερμηνεύοντας την έννοια του δημοσίου συμφέροντος ευρύτατα.<sup>156</sup>

Συγκεκριμένα το να δικαιολογείται η επίταξη των υπηρεσιών των απεργών στις συγκοινωνίες γιατί «τίθεται σε δοκιμασία η σωματική και ψυχική υγεία όλων των επιθυμούντων να μετακινηθούν στην Αθήνα», όπως και ότι δικαιολογείται η επίταξη των υπηρεσιών των εκπαιδευτικών κατά τη διάρκεια των πανελλαδικών εξετάσεων γιατί η απεργία αυτή «μπορεί να έχει πολύ σοβαρές επιπτώσεις στη ψυχική υγεία των μαθητών που συμμετέχουν στις εξετάσεις αυτές, σε έκταση και ένταση τέτοιες, ώστε να δημιουργηθεί κίνδυνος για τη δημόσια υγεία.», αποτελεί ακραία ερμηνευτική εκδοχή η οποία δύσκολα συμβαδίζει με τις συνταγματικές επιταγές.

---

<sup>153</sup> Βλ. Σχετικά ΟλΣτΕ 1765/2014, ΔΕΝ 2014, 1368., ΟλΣτΕ 1766/2014, ΔΕΝ 2014, 821. ΟλΣτΕ 1623/2012, ΝοΒ 2012, 2146.

<sup>154</sup> Βλ. Παπαδημητρίου, ο.π., σ.227.

<sup>155</sup> Βλ. Π. Παράρα, Σύνταγμα 1975, Corpus, 1985, 356.

<sup>156</sup> Βλ. Σεβαστίδης, Η επίταξη των απεργών, Με αφορμή τη ψήφιση του ν.4325/2015, ΕΛΔνη 2015, 161 επ. Βλαχόπουλο, Παρατηρήσεις επί της απόφασης ΣτΕΟλομ 1766/2014, ΘΠΔΔ 2014, 746 επ., Μ. Νινιατσούδη, Παρατηρήσεις επί των αποφάσεων ΣτΕΟλομ 1764,2014, 1765/2014 ΕΕΕυρΔ 2014, 566 επ.



## ΑΝΤΙ ΕΠΙΛΟΓΟΥ

Οι μεταρρυθμιστικός ρυθμός, που διαμορφώνει την εργατική νομοθεσία, συνεχίζεται σήμερα με αμείωτη ένταση. Ρυθμίσεις οι οποίες διαδέχονται η μία την άλλη καταγράφονται όχι μόνο σε σχέση με την παραδοσιακή νομοθεσία αλλά και με αναφορά στις πρόσφατες μνημονιακές ρυθμίσεις. Οι ρυθμίσεις αυτές, απόρροια των μνημονιακών νόμων προκάλεσαν ορισμένες βασικές ανατροπές στο χώρο των εργασιακών σχέσεων ιδίως δε στα δικαιώματα ομαδικής δράσης. Πολλές από αυτές τις ανατροπές περιείχαν αποκλίσεις από τα ισχύοντα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Ελληνική κυβέρνηση, επεδίωξε την επαναδιαπραγμάτευση τους. Για το λόγο αυτό στο μνημόνιο συνεννόησης της 19<sup>ης</sup> Αυγούστου 2015 (βλ. παρ. 4.1 ν. 4336/2015) αναλήφθηκε η υποχρέωση από κοινού με τους θεσμούς ώστε να δρομολογηθεί μια διαδικασία διαβούλευσης με επικεφαλής μια ομάδα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων με σκοπό την αναθεώρηση ορισμένων πλαισίων που έχουν να κάνουν με την αγορά εργασίας. Επανεξετάστηκαν ζητήματα τα οποία είχαν να κάνουν με τις ομαδικές απολύσεις, τη συλλογική δράση, τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, υιοθετώντας πρακτικές που εφαρμόζονταν ήδη σε ευρωπαϊκό αλλά και διεθνές επίπεδο. Οι συλλογικές εργασιακές σχέσεις, στις οποίες επικεντρώσαμε τη προσοχή μας αποτέλεσαν κύριο ζήτημα προς διαπραγμάτευσης.

Βασικό ρόλο ως προς την ανατίμηση των συλλογικών εργασιακών σχέσεων διαδραμάτισαν οι πρόσφατες ρυθμίσεις του ν. 4472/2017. Κάνοντας μια γενικότερη αποτίμηση για τις ρυθμίσεις του ν.4472/2017 μπορούμε να πούμε ότι επηρέασαν τις συλλογικές εργασιακές σχέσεις, κάτι που επιβεβαιώνει και το Συμβούλιο της Επικρατείας αφού κατά το τελευταίο, οι μνημονιακές μεταβολές συνιστούν σοβαρή υποχώρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων και αντίστοιχη εξασθένηση της θέσης τους έναντι των εργοδοτών (βλ. ΟλΣτΕ 2307/2014). Για το δικαίωμα στην απεργία, αξίζει να αναφερθεί ότι το δικαίωμα της απεργίας στην Ελλάδα είναι από τα αυστηρότερα στην Ευρώπη. Η δε ανταπεργία καταρχήν να απαγορεύεται, ωστόσο τα δικαστήρια

δέχτηκαν το δικαίωμα του εργοδότη να μην απασχολεί τους μη απεργούς και να μη καταβάλει μισθούς όταν διαπιστώνεται αντικειμενική αδυναμία συνέχισης της επιχείρησης. Θα μπορούσαμε στο γενικότερο πλαίσιο κήρυξης της απεργίας, να παραθέσουμε τη πρόσφατη πρόβλεψη του άρθρου 211, Ν.4512/2018. Εκ πρώτης όψεως, θα ήταν λογικό σε κάθε νόμιμη συνδικαλιστική οργάνωση προκειμένου να ληφθεί η απόφαση για τη κήρυξη της απεργίας είναι απαραίτητη η απόλυτη πλειοψηφία των μελών που την απαρτίζουν (50%+1). Στη προκειμένη περίπτωση, δεδομένης της μικρής συνδικαλιστικής πυκνότητας, και μη οργάνωσης των εργαζομένων σε σωματεία, η επίτευξη μιας τέτοιας πλειοψηφίας είναι εξαιρετικά δύσκολη. Η ρύθμιση αυτή αφορά τις Πρωτοβάθμιες Οργανώσεις.

Από την άλλη η προσδοκία για σημαντική βελτίωση των υφιστάμενων ρυθμίσεων που αφορούσαν τα εργασιακά δε πληρώθηκε, λόγω της σθεναρής αντίδρασης των θεσμών. Ωστόσο οι προβλεπόμενες ρυθμίσεις από το νόμο 4472/2017 σε ορισμένα θέματα συνιστούν μια προσαρμογή στα ισχύοντα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εύκολα συνάγεται το συμπέρασμα, ότι παρά τις μεταβολές που υπέστησαν τα εργασιακά δικαιώματα ομαδικής δράσης, το εργατικό δίκαιο οφείλει παρά την ιδιαιτερότητα της σύγχρονης εποχής, να διαμορφώνει και να αντιμετωπίζει τις σχέσεις μεταξύ εργατικών και εργοδοτικών συλλογικοτήτων, πρωτίστως ως σχέσεις ελεύθερης συνδιαλλαγής και εκούσιου διαλόγου. Οι σχέσεις αυτές θα στηρίζονται σε θεσμούς ελεύθερης συμμετοχής και στο σεβασμό της διαφορετικότητας και της προσωπικότητας του ατόμου.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Βιβλία ελληνόγλωσσα:**

- Βενιζέλος (1990) «*Το γενικό συμφέρον και οι περιορισμοί των συνταγματικών δικαιωμάτων*» Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Παρατηρητής
- Βενιζέλος Ευ. (1986) «*Πολιτική Επιστράτευση και Απεργία*» ΕΕΔ.
- Βλαχόπουλος Σπ.(2017) «*Θεμελιώδη Δικαιώματα*» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Βλάχος, Σβώλος Α. (1955) «*Το Σύνταγμα της Ελλάδος*» Τόμος Β.
- Βούλγαρης Ι. (2006) «*Κράτος και Κοινωνία Πολιτών στην Ελλάδα. Μια Σχέση προς Επανεξέταση;*» Ελληνική Επιθεώρηση Πολιτικής Επιστήμης τ.χ 29 Νοέμβριος.
- Δαγτόγλου, (1991) «*Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Α΄*» Αθήνα Κομμοτηνή,
- Δαγτόγλου Π. (2012) «*Ατομικά Δικαιώματα*», Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

- Δεληγιάννη-Δημητράκου (1989) «*Η ευκαιρία στην αγορά εργασίας ως πηγή συγκρούσεων ανά-μεσα σε διεθνείς και εθνικούς κανόνες εργασίας*» ΕΕργΔ σε, 145.
- Διαμαντούρος Ν. (2000) «*Πολιτισμικός δυισμός και πολιτική αλλαγή στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης*» μετάφραση Δημήτρης Α. Σωτηρόπουλος, Αθήνα: Αλεξάνδρεια.
- Ζαμπαρλουκου Στ. (1977) «*Κράτος και Εργατικός Συνδικαλισμός στην Ελλάδα 1936-1990*» Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα
- Ζερδελής Δ. (2016) «*Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*», Αθήνα – Θεσσαλονίκη, : Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Καζάκος Α. (2013) «*Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*» Γ' Έκδοση, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα,
- Καζάκος Α., Ζερδελής, Δούκα Β. (2015) «*Εργατική Νομοθεσία*»- Βασικά νομοθετήματα., Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα
- Κατρούγκαλος Γ. (2006) «*Τα κοινωνικά δικαιώματα*» Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουζής Γ. (2007) «*Τα χαρακτηριστικά του συνδικαλιστικού κινήματος – Αποκλείσεις και συγκλίσεις με τον ευρωπαϊκό χώρο*», Αθήνα, Εκδόσεις: Gutenberg.
- Κουκιάδης Ι. (1995) «*Εργατικό Δίκαιο- Ατομικές εργασιακές σχέσεις*», Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Κουκιάδης Ι. (2017) «*Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*» Β' Έκδοση, Αθήνα Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Λεβέντης Γεώργιο, Κώστας Δ. Παπαδημητρίου (2011) «*Ατομικό Εργατικό Δίκαιο*», Αθήνα, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας
- Ληξουριώτης Ι. (1987) «*Ο σκοπός του δικαιώματος της απεργίας*», Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Ληξουριώτης Ι. (2013) «*Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις*» Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Λυριντζής Χ. (2000). «*Η δεκαετία του 1980: εσωτερικές πολιτικές εξελίξεις, 1981-1990*». Στο Ιστορία του Ελληνικού Έθνους, τόμ. ΙΣΤ, Αθήνα: Εκδοτική Αθηνών.
- Μακρυδημήτρης Αντ. (2002) «*Κράτος και κοινωνία των πολιτών.*» Αθήνα: Μεταμεσονύκτιες εκδόσεις.

- Μαυρογορδάτος (1988) «*Μεταξύ Πιτυοκάμπη και Προκρούστη. Οι επαγγελματικές οργανώσεις στη σημερινή Ελλάδα*» Αθήνα: Εκδόσεις Οδυσσέας.
- Μάνεσης Αρ. (1981) «*Συνταγματικά Δικαιώματα, Α' Ατομικές Ελευθερίες*» Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις: Σάκκουλα
- Μάνεσης Αρ. (1986) «*Οι κύριες συνιστώσες του συστήματος θεμελιωδών δικαιωμάτων του Συντάγματος 1975*» Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλας.
- Μητρόπουλος Α. (2008) «*Το Τέλος του Κοινωνικού Κράτους; Αριστερά και Συνδικάτα Μπροστά στην Απορρύθμιση*» Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη,
- Μητρόπουλος Α. (2013) «*Η κοινωνία στο απόσπασμα*», Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη.
- Μητρόπουλος Α. (2018) «*Εργασιακές σχέσεις και Κοινωνική Ασφάλιση στη σύγχρονη Ελλάδα*» Β Έκδοση Εμπλουτισμένη, Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη.
- Μπέης (1980) «*Η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών και η αναγκαστική εργασία*» τόμος 39, τεύχος 1, Επιτομή Εργ.Δικαίου.
- Ντάσιος (1991) «*Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*» Τόμος Α/Ι (I-II) Ε' Έκδοση, Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα.
- Παπαδημητρίου Κ. (2018) «*Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη
- Παπαϊωάννου (1991) «*Η απορρύθμιση του εργατικού δικαίου και η ελαστικότητα των εργασιακών σχέσεων*» ΕΕργΔ, σελ 161 επ.
- Πετράκη Γ. (2007) «*Οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας*», Αθήνα: Εκδόσεις Guten-berg.
- Σεβαστίδης Χ. (2015) «*Το δικαίωμα απεργίας και ο δικαστικός έλεγχος της άσκησης τους*», Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Σωτηρέλης Γεώργιος, Τσαϊτουρίδης Χρήστος (2007) «*Κοινωνικά δικαιώματα και κρίση του κράτους πρόνοιας*» Αθήνα: Εκδόσεις Σαββάλα.
- Σωτηρέλης Γ. (2000) «*Σύνταγμα και Δημοκρατία στην Εποχή της Παγκοσμιοποίησης*» Αθήνα: Εκδόσεις Σάκκουλα.

-Σωτηρέλης Χ. Γεώργιος, Ξηρός Γ. Αθανάσιος Πικραμένος Μιχάλης (2011) «*Η μεταρρύθμιση του κράτους στην εποχή των μεγάλων προκλήσεων*» Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήσης.

-Σωτηρέλης Γ. (1996) «*Κράτος Πρόνοιας, Δικαιώματα και Συντεχνίες*»

-Σωτηρόπουλος Δ. (2001) «*Η κορυφή του πελατειακού κράτους*», Αθήνα: Ποταμός

-Το Σύνταγμα της Ελλάδος (2008) Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

-Τραυλός-Τζανετάτος (1977) «*Το δικαίωμα εργασίας στο πεδίο έντασης μεταξύ Συντάγματος και κοινωνικής πραγματικότητας*» στο *Εργατικό Δίκαιο και βιομηχανική κοινωνία.*» Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση

-Τσόμσκι Νόαμ (2006) «*Δυο Ώρες Διαύγεια*» Συνομιλίες του Νόαμ Τσόμσκι με τον Ντενί Ρομπέρ και τη Βερόνικα Ζαράχοβιτς» – Αθήνα: Εκδόσεις Λιβάνη.

-Τσουκαλάς Κ. (1981) «*Κράτος και κοινωνική ανάπτυξη: η συγκρότηση του δημόσιου χώρου στην Ελλάδα*», Αθήνα: Θεμέλιο.

-Χρυσάφης Ι. Ιορδάνογλου (2013) «*Κράτος και Ομάδες Συμφερόντων*» Αθήνα: Εκδόσεις Πόλις.

- Χρυσόγονος (1992) «*Η απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας και η επίταξη προσωπικών υπηρεσιών*» Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα

-Χρυσόγονος (1996) «*Εκλογικό σύστημα και Σύνταγμα*», Αθήνα, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

-Χρυσόγονος (2006) «*Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*» 3η Αναθεωρημένη έκδοση Αθήνα, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη.

-Χρυσόγονος, Βλαχόπουλος (2017) «*Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα*», Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

### **Βιβλία Ξενόγλωσσα:**

-J.Rivero και J.Savatier (1993) “*Droit du travail*” PUF- Παρίσι.

-Simitis Sp.(1996) “*Hat das Arbeitsrecht noch eine Zukunft?* 5th European Regional Congress for Labour Law and Social Security- General Reports, Leiden.

### **Άρθρα και συμβολές ελληνόγλωσσες:**

-«Επίταξη προσωπικών υπηρεσιών - Απεργία εκπαιδευτικών κατά την περίοδο των πανελλαδικών εξετάσεων - Συνταγματικότητα ρύθμισης - Δημόσια υγεία».: [πρόσβαση στις 29.11.2018] στο [www.eergd.gr](http://www.eergd.gr)

-«Ερμηνευτική εγκύκλιος για το άρθρο 19 «Συνδικαλιστικές άδειες» του 4ου μνημονίου»: [πρόσβαση 19.11.2018] στο [www.ergasiaka-gr.net](http://www.ergasiaka-gr.net)

-«Στην Ελλάδα η μεγαλύτερη μείωση μισθών στην Ευρώπη το 2017» [πρόσβαση στις 28.11.2018] στο [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

-Α. Μαρίνου «Αυξάνονται οι προσλήψεις αλλά και η... ευέλικτη εργασία» : της 12.10.2018, πρόσβαση [18.11.2018] στο [www.reader.gr](http://www.reader.gr)

-Ανακοίνωση ΟΛΠ ΑΕ στις 27.12.2017 : «Υπογραφή Νέας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας στον ΟΛΠ» [πρόσβαση στις 20.11.2018] στο [www.olp.gr](http://www.olp.gr)

-Εύα Καραμανώλη στις 17.02.2015: «Κατάργηση της πολιτικής επιστράτευσης» [πρόσβαση στις 30.11.2018] στο [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

-«Κινδύνους για την αγορά βλέπει ο ΣΕΒ στην αύξηση του κατώτατου μισθού»[πρόσβαση 25.11.2018] στο [www.efsyn.gr](http://www.efsyn.gr)

-ΑΕΔ 16/1983 – Επιθεώρηση Εργατικού δικαίου (1984) «Το συνταγματικό δικαίωμα στην εργασία αφορά μόνο την εξαρτημένη σχέση εργασίας και όχι τις σχέσεις δημοσίου δικαίου.»

-ΑΠΕ – ΜΠΕ στις 14.05.2014 «ΣτΕ: Νόμιμες οι επιστρατεύσεις εκπαιδευτικών και εργαζομένων στο μετρό»: [πρόσβαση στις 29.11.2018] στο [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

-Άρειος Πάγος (Ολ.) 3/2012 – «Δικαίωμα συνένωσης υπηρετούντων στις Ένοπλες Δυνάμεις» [πρόσβαση 30.10.2018] στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

-Άρθρο 16Α Έφεση κατά απόφασης διαιτησίας (Δεύτερος Βαθμός) [πρόσβαση 19.11.2018] στο [www.kodiko.gr](http://www.kodiko.gr)

-Άρθρο 281 Α.Κ.: «Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται, αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος». [πρόσβαση στις 03.11.2018] στο [www.lawpost.gr](http://www.lawpost.gr)

-Βογιατζόγλου :«Ελληνικό συνδικαλιστικό κίνημα, 2013: κατακτήσεις, αδυναμίες και προοπτικές» : [πρόσβαση 16.11.2018] στο [www.avgi.gr](http://www.avgi.gr)

-Κατσάκος Πέτρος στις 08.07.2014 «*Κάθε ρεκόρ στις επιστρατεύσεις σπάει η κυβέρνηση Σαμαρά*»: [πρόσβαση στις 29.11.2018] στο [www.avgi.gr](http://www.avgi.gr)

-Κουζής Ι.: «*Το εργασιακό περιβάλλον μετά το μνημόνιο*»- πρόσβαση [17.11.2018] στο [www.eiead.gr](http://www.eiead.gr)

-Μανδραβέλη Π.: «*Ανίσχυρο κράτος, ισχυρές ομάδες συμφερόντων Εφημερίδα- «Η Καθημερινή*» [πρόσβαση στις 13.11.2018] στο [www.kathimerini.gr](http://www.kathimerini.gr)

-Παππούς Γ. «*Ανατροπές στα εργασιακά με το νέο Μνημόνιο -Στο στόχαστρο απεργίες, διαιτησία, κλαδικές συμβάσεις*»: [πρόσβαση στις 27.11.2018] στο [www.iefimerida.gr](http://www.iefimerida.gr)

-Ραμπόλης Σ. «*Ζούμε ένα ιστορικό πισωγύρισμα εις βάρος των δικαιωμάτων της εργασίας*» εφημερίδα «*η Αυγή*», στις 30.04.2017

-Ρουγγέρη Ν. – Παναγιώτα Μπίτσικα «*Η χαμένη τιμή του συνδικαλισμού*» εφημερίδα «*Ντοκουμέντο*» της 28.1.2018.

-Σωτηρέλης Γ. : «*Το Σύνταγμα στην εποχή της κρίσης. Προς έναν νέο συνταγματισμό;*» [πρόσβαση 17.11.2018] στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

-Σωτηρέλης Γ. «*Τα κοινωνικά δικαιώματα στην εποχή της κρίσης*» πρόσβαση στις [23.10.2018] στο [www.tovima.gr](http://www.tovima.gr)

-Ρούσσο Τζώρτζη «*Τα «ρέστα τους» για κατάργηση της Διαιτησίας*»: [πρόσβαση 19.11.2018] στο [www.efsyn.gr](http://www.efsyn.gr)

-Τραυλός-Τζανετάτος Δημήτρης «*Σύνταγμα, μνημόνιο, εργασιακές σχέσεις και «σωτηρία της πατρίδας*» πρόσβαση στις [23.10.2018] στο [www.constitutionalism.gr](http://www.constitutionalism.gr)

-Τζιαντζή Αφροδίτη, Διαλεκτή Αγγελή «*Το μακρύ χέρι της εργοδοσίας στον συνδικαλισμό*» [πρόσβαση 17.11.2018] στο [www.efsyn.gr](http://www.efsyn.gr)

#### **Νομολογία και νομικά πλαίσια:**

-ΑΠ 1303/2004, ΕλΔικ 2005, σελ 1437.

-Απ. Ολ. 27/2004, ΔΕΝ 2004 σελ.1.106

-Απόφαση 11 / 2017 (ΟΛΟΜΕΛΕΙΑ, ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ) [πρόσβαση στις 20.11.2018] στο [www.areiospagos.gr](http://www.areiospagos.gr)

-ΔΣΕ 87/1948 ,ΔΣΕ 98/1949,ΔΣΕ, Ν.2403/1996



- Εφαθ 10374/1982.

-Μον. ΠρωτΑθη 4370/1985, Δ κ Π 11,195 -

-ΣτΕ 3334/1975, Ολ. ΤοΣ 1976,351 ,ΣτΕ 2135/1982., ΣτΕ 2960/83 ΤοΣ 1983, 664 (665)., ΣτΕ, σχετικά 2960/1983, ΣτΕ 3203/1998 ,ΣτΕ, Ολ. 4555/1996, Δελτίον Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ), τεύχος 53 ,ΣτΕ, σχετικά 2512/1997, ΣτΕ 4293/1999, ΣτΕ 1786/2004, ΕΔΔ 2004,827, ΣτΕ.Ολ 1766/2014.,ΣτΕ. Ολ 3207/2014

-Ν.211/1920, Ν.330/1976, Ν.1264/1982 , Ν.1264/1992, Ν.2265/1994, Ν.2265/1995, Ν.2405/1996, Ν.3845/2010, Ν.4046/2012, Ν.4046/2012, Ν.4336/2015, Ν.4325/2015, Ν.4359/2016, Ν.4325/2017, Ν.4472/2017, Ν.4472/2017 Ν.4512/2018

-ΦΕΚ Α'222/12.11.2012 σελ. 5612, υποπαρ. ΙΑ, εδ.2α.ΦΕΚ'Α 28/14.2.2012, ΦΕΚ Α' 231/17.10.2014, ΦΕΚ Α' 83/12.6.2017