



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

**ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ**

Π.Μ.Σ.: ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΔΙΚΟΝΟΜΙΑ ΚΑΙ ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ: ΕΡΓΑΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΑΚΟ ΕΤΟΣ: 2023-2024

## **ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

του Απόστολου Αλημίση του Σωτηρίου

A.M.: 7340132302001

## **ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΝΝΟΜΗΣ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΩΝΑ (ΑΠΕΡΓΙΑ)**

**Επιβλέπων Καθηγητής:**

Δημήτριος Ν. Λαδάς

Αθήνα, 30 Σεπτεμβρίου 2024

Copyright © [Απόστολος Αλημίσης, 08.01.2025]

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. Allrightsreserved.

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

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

## Περιεχόμενα

|   |           |
|---|-----------|
| ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....   | 7         |
| <b>I. ΈΝΝΟΙΑ, ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ, ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΗΓΕΣ ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ.....</b>                             | <b>11</b> |
| <b>II. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΩΝΑ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ .....</b>                                      | <b>21</b> |
| A. Η ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ ΩΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΟ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΜΕΣΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ .....  | 21        |
| 1. ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ.....   | 21        |
| 2. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ.....  | 22        |
| 3. ΈΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ.....  | 25        |
| 4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ.....   | 28        |
| B. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΠΕΡΓΟΣΠΑΣΤΩΝ .....   | 29        |
| 1. ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ .....  | 29        |
| 2. ΈΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΑ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΑ ΜΕΣΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....   | 30        |
| 3. ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΈΝΑΝΤΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΕΡΙ ΜΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΠΕΡΓΟΣΠΑΣΤΩΝ .....                               | 32        |
| Γ. ΑΝΤΙΑΠΕΡΓΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ .....  | 34        |
| Δ. ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΑΓΩΝΑ .....  | 36        |
| 1. ΠΑΡΑΚΩΛΥΣΗ ΆΣΚΗΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ (άρθρο 23 § 1 Ν. 1264/1982).....  | 36        |
| 2. ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (άρθρο 23 § 2 Ν. 1264/1982) ΚΑΙ ΆΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ .....                        | 37        |
| 3. ΛΟΙΠΕΣ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ .....  | 39        |
| <b>III. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΩΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ.....</b>   | <b>40</b> |
| A. ΈΝΝΟΙΑ, ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΣΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....   | 40        |
| B. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....  | 41        |
| Γ. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΆΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....  | 47        |
| Δ. ΕΥΘΥΝΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΣΕ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ .....                               | 49        |
| Ε. ΕΥΘΥΝΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟ ΑΠΕΡΓΙΑ ΠΟΥ ΣΤΡΕΦΕΤΑΙ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΝΩΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ..... | 57        |
| ΣΤ. ΑΞΙΩΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΚΟΠΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....   | 73        |
| Ζ. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ (ΆΡΘΡΟ 22 § 3 Ν. 1264/1982).....  | 88        |
| 1. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΧΥΣΑΝ ΔΙΚΑΙΟ.....  | 88        |
| 2. ΈΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΆΛΛΩΝ ΠΑΡΑΝΟΜΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΤΩΝ ΑΠΕΡΓΩΝ .....         | 88        |

|   |            |
|---|------------|
| H. ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙ ΑΓΩΓΗΣ ΚΗΡΥΞΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΩΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ .....   | 90         |
| 1. ΑΡΜΟΔΙΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ, ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ.....  | 90         |
| 2. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΤΡΙΤΩΝ ΓΙΑ ΑΓΩΓΗ ΚΑΤΑ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....   | 94         |
| 3. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΟΤΗΤΑ.....   | 100        |
| 4. ΕΜΜΕΣΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΑΚΟΠΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ.....                                    | 101        |
| 5. ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ.....  | 103        |
| 6. ΑΝΤΑΓΩΓΗ.....  | 103        |
| 7. ΈΦΕΣΗ.....   | 104        |
| Θ. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΑ ΑΤΥΠΑ ΜΕΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ .....  | 104        |
| 1. ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΤΥΠΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ .....  | 104        |
| 2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΆΣΚΗΣΗΣ ΑΤΥΠΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ.....  | 106        |
| 3. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΜΠΟΪΚΟΤΑΖ .....  | 108        |
| 2. ΛΟΙΠΑ ΑΤΥΠΑ ΜΕΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ.....   | 116        |
| 3. ΑΞΙΩΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟ FLASHMOB (ΑΣΤΡΑΠΙΑΙΑ ΑΚΤΙΒΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ) .....   | 120        |
| 4. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΚΑΤΑΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ ΧΩΡΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ .....                                | 126        |
| I. ΈΝΝΟΜΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΜΕΤΕΧΟΝΤΟΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ .....  | 134        |
| 1. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΟΧΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ .....  | 134        |
| 2. ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΣΥΓΓΝΩΣΤΗΣ ΠΛΑΝΗΣ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (Ολ ΑΠ 27/2004) .....  | 135        |
| 3. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ .....   | 141        |
| 4. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ ΩΣ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ.....  | 143        |
| 5. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (Άρθρο 14 § 10 Ν. 1264/1982).....                          | 144        |
| 6. ΑΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΑΠΕΡΓΩΝ ΈΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ .....   | 145        |
| 7. ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΑΠΕΡΓΩΝ .....   | 147        |
| <b>IV. ΈΝΝΟΜΗ ΘΕΣΗ ΜΗ ΑΠΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ (ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ).....</b> | <b>153</b> |
| Α. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΑΚ 656-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ .....                                      | 154        |
| Β. Η ΑΠΕΡΓΙΑ ΩΣ ΓΕΓΟΝΟΣ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΕΙ ΣΤΗ «ΣΦΑΙΡΑ» ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ.....   | 155        |
| Γ. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ .....          | 159        |
| <b>ΕΠΙΛΟΓΟΣ .....</b>   | <b>165</b> |
| <b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ .....</b>   | <b>168</b> |

|                  |     |
|------------------|-----|
| ΑΡΘΡΟΓΡΑΦΙΑ..... | 170 |
| ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ.....   | 176 |

## ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

|        |  |
|--------|--|
| ΑΕΚΧ   | Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης   |
| ΑΚ     | Αστικός Κώδικας                              |
| Α.Ν.   | Αναγκαστικός Νόμος                           |
| ΑΠ     | Άρειος Πάγος                                 |
| αριθμ. | αριθμός                                      |
| Αρμ    | Αρμενόπουλος                                 |
| BAG    | Bundesarbeitsgericht                         |
| Β.Δ.   | Βασιλικό Διάταγμα                            |
| Βλ.    | βλέπε  |
| γερμΑΚ | γερμανικός Αστικός Κώδικας (BGB)             |
| ΔΕΕ    | Δικαστήριο Ευρωπαϊκής Ένωσης                 |
| ΔΕΕ    | Δίκαιο Επιχειρήσεων και Εταιριών (περιοδικό) |
| ΔΕΝ    | Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας (ΔΕΝ)            |
| ΔκΠ    | Δίκαιο και Πολιτική (Περιοδικό)              |
| ΔΣΕ    | Διεθνής Σύμβαση Εργασίας                     |
| ΔΟΕ    | Διεθνής Οργάνωση Εργασίας                    |
| ΓΣΕΕ   | Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας         |
| εδ.    | εδάφιο                                       |
| ΕΕργΔ  | Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου (περιοδικό)     |
| εισαγ. | Εισαγωγή                                     |
| έκδ.   | έκδοση                                       |
| ΕλλΔνη | Ελληνική Δικαιοσύνη (περιοδικό)              |
| επ.    | επόμενα                                      |

|         |  |
|---------|--|
| Εφ      | Εφετείο  |
| ΚΠολΔ   | Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας                             |
| ΜΠρ     | Μονομελές Πρωτοδικείο                                    |
| ν.δ.    | νομοθετικό διάταγμα                                      |
| Nr      | Nummer   |
| NJW     | Neue Juristische Wochenschrift (περιοδικό)               |
| NZA     | Neue Zeitschrift für Arbeits-und Sozialrecht (περιοδικό) |
| ΟΛΑΠ    | Ολομέλεια του Αρείου Πάγου                               |
| ΟΤΟΕ    | Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας         |
| παρ.    | παράγραφος   |
| Π.Δ.    | προεδρικό διάταγμα                                       |
| πρβλ.   | παράβαλε   |
| σελ.    | σελίδα   |
| ΣΣΕ     | Συλλογική Σύμβαση Εργασίας                               |
| ΣτΕ     | Συμβούλιο της Επικρατείας                                |
| συνδ.   | συνδυασμός   |
| Συντ.   | το ισχύον Σύνταγμα της Ελλάδος                           |
| υποσημ. | υποσημείωση  |
| ΦΕΚ     | Φύλλο Εφημερίδας της Κυβέρνησης                          |
| ΧρΙΔ    | Χρονικά Ιδιωτικού Δικαίου (περιοδικό)                    |

## ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η σύγχρονη εργασιακή εποχή χαρακτηρίζεται από ριζική αναδιαμόρφωση των συντελεστών παραγωγής και του τρόπου οργάνωσης της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης με λογικό επακόλουθο των μεταβολών αυτών τη μεταβολή των συνθηκών εργασίας. Αποφασιστικό παράγοντα αυτών των αλλαγών αποτέλεσε η εισαγωγή της τεχνολογίας στην επιχείρηση κατά τη διάρκεια της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, γεγονός που επηρέασε τις παραδοσιακές εργασιακές σχέσεις τόσο σε λειτουργικό επίπεδο παροχής εργασίας όσο και σε χωροταξικό επίπεδο αναγκαίας παρουσίας των εργαζομένων στην εκμετάλλευση. Είναι πασιφανές ότι η εξέλιξη αυτή επιδρά καθοριστικά σε θέματα συλλογικών αγωνιστικών διεκδικήσεων, καθώς το επώνυμο αγωνιστικό μέσο της **απεργίας**, το οποίο κατοχυρώνεται ρητά στο ελληνικό Σύνταγμα (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος) και το οποίο επιδιώκει δια της αναστολής της σχέσεως εργασίας την άσκηση πίεσης στην εργοδοτική πλευρά, έχει απολέσει εκ της φύσεώς του σε μεγάλο βαθμό την αποτελεσματικότητά του<sup>1</sup>. Η χρήση **εναλλακτικών-άτυπων μέσων** διεκδίκησης συλλογικών συμφερόντων ως προσαρμογή στις σύγχρονες εργασιακές συνθήκες πολλές φορές αποδεικνύεται, αν όχι μονόδρομος, δελεαστική αγωνιστική κατεύθυνση που επιφέρει υπό περιστάσεις καρπούς στον εργασιακό αγώνα, την ίδια στιγμή που η απεργία στις ανεπτυγμένες οικονομίες της Δύσης σημειώνει δραστική μείωση<sup>2,3</sup>. Στο πλαίσιο αυτό έρχονται να προστεθούν δεσμευτικά για την ελληνική έννομη τάξη διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα, τα οποία αντιμετωπίζουν ενόψει των σύγχρονων συνθηκών τον εργασιακό αγώνα με ευρύτητα χωρίς να τον ταυτίζουν αποκλειστικά με το παραδοσιακό μέσο συλλογικής διεκδίκησης, την απεργία. Παράλληλα, η νομολογία<sup>4</sup> του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) χρησιμοποιεί ως ισοδύναμο όρο του εργασιακού αγώνα την έννοια της «**συλλογικής δράσης**». Ομοίως στη γερμανική νομολογία και θεωρία επικρατεί τις τελευταίες δεκαετίες μία γενικευμένη **τάση φιλελευθεροποίησης** του εργασιακού αγώνα με την υπαγωγή σε αυτόν διαφόρων αγωνιστικών μέσων, η επιλογή των οποίων εναπόκειται αποκλειστικά στην ευχέρεια των

<sup>1</sup> Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2023, σελ. 367, Κυνηγοπούλου Στ., Το ελληνικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: ρητή αναγνώριση και ρύθμιση της απεργίας-παράλληλη κατοχύρωση άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2018, σ. 1137-1138, Ληξουριώτης Ι., Σε τι χρησιμεύει σήμερα μια απεργία;, Liberal, <http://www.liberal.gr/apopsi/se-ti-hrisimeyeyi-simera-mia-apergia>.

<sup>2</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., Εναλλακτικές μορφές εργατικού αγώνα, ΕΕργΔ 2016, σ. 1059, Κυνηγοπούλου Στ., Το ελληνικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: ρητή αναγνώριση και ρύθμιση της απεργίας-παράλληλη κατοχύρωση άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2018, σ. 1135, βλ. όμως Energia.gr, <https://www.energia.gr/article/225124/volkswagen-erhontai-apergies-ton-dekemvrio-kathos-klimakonetai-h-sygkroysh-me-ta-ergasiaka>, Volkswagen: Έρχονται Απεργίες τον Δεκέμβριο.

<sup>3</sup> βλ. πρόσφατη περίπτωση λευκής απεργίας Δελεβέγκο Δ., Αιφνιδιαστική «λευκή απεργία» από τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας, Καθημερινή, <https://www.kathimerini.gr/society/reportaz/563242096/aifnidiaستيki-leyki-apergia-apo-toys-elegktes-enaerias-kykloforias>

<sup>4</sup> ΔΕΚ C-438/05, απόφ. της 11.12.2007, Viking Lines ABP, ΔΕΚ C-341/05, απόφ. της 17.12.2007, Laval un Partneri.

μερών<sup>5</sup>. Δέον να σημειωθεί ότι ο εργασιακός αγώνας από σύγχρονες θεωρίες, που κερδίζουν διαρκώς έδαφος, δεν εκλαμβάνεται με μονομέρεια, αλλά ως δικαίωμα και των δύο μερών, τόσο της εργατικής, όσο και της εργοδοτικής πλευράς, να επιδράσουν αγωνιστικά πάνω στην αντίπαλη πλευρά της εργασιακής σχέσης για τη διεκδίκηση των συλλογικών της συμφερόντων<sup>6</sup>.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να σκιαγραφηθεί το νομικό πλαίσιο της έννομης προστασίας που απολαμβάνει το εκάστοτε θιγόμενο μέρος από την άσκηση του παράνομου εργασιακού αγώνα και, κυρίως, όταν αυτός λαμβάνει τη μορφή της απεργίας. Η εργασία πραγματεύεται τα **νόμιμα δικαιώματα**, σε ουσιαστικό και δικονομικό επίπεδο, που παρέχονται από την ελληνική έννομη τάξη για την αποκατάσταση της ζημίας από τον παράνομο εργασιακό αγώνα, όπως και τα έννομα μέσα μετριασμού των κυρώσεων εναντίον αυτών που τον διενεργούν. Αφορμή για την εκπόνηση της παρούσας εργασίας αποτέλεσε η θεμελιώδης για τα ελληνικά δεδομένα απόφαση **766/2021 του Αρείου Πάγου**, η οποία έκανε δεκτό ότι το αγωνιστικό μέσο του μποϊκοτάζ μπορεί να ασκηθεί αυτοτελώς ή μεμονωμένα, αναγνωρίζοντας, σε αντίθεση με την παλαιότερη ελληνική νομολογία, μεγαλύτερη ευρύτητα στην έννοια του εργασιακού αγώνα<sup>7</sup>. Μάλιστα, όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, στη εν λόγω υπόθεση η έννομη προστασία της εργοδότης εταιρείας από το παράνομο, όπως αποδείχθηκε, **μποϊκοτάζ** είναι ουσιωδώς διαφορετική από αυτή που παρέχεται στον εργοδότη σε περίπτωση παράνομης απεργίας<sup>8</sup>. Επίσης, αφορμή αποτέλεσε η εισαγωγή νέων διατάξεων στο δίκαιο της απεργίας που προστατεύουν το «δικαίωμα στην εργασία» των μη απεργών εργαζομένων. Πρόκειται για τα άρθρα **93 § 1, 3 Ν. 4808/2021**<sup>9</sup> τα οποία θεμελιώνουν για πρώτη φορά ρητά αστική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης και των υπαίτιων μελών του διοικητικού της συμβουλίου και για το άρθρο **31 Ν. 5053/2023**<sup>10</sup>, το οποίο προστέθηκε ως τέταρτη παράγραφος στο άρθρο 93 Ν. 4808/2021 και προβλέπει ένα νέο αυτεπαγγέλτως διωκόμενο ποινικό αδίκημα που αφορά αξιόποινες συμπεριφορές που λαμβάνουν χώρα κατά τη διάρκεια απεργίας. Παρατηρείται ότι ο Έλληνας νομοθέτης έχει προβεί τα τελευταία χρόνια σε αυστηροποίηση του δικαίου του εργασιακού αγώνα, επιδιώκοντας να προστατεύσει απόλυτα δικαιώματα και έννομα συμφέροντα που διαχρονικά πλήττουν τρίτα πρόσωπα που δεν μετέχουν των απεργιακών κινητοποιήσεων. Η επιδιωκόμενη αυτή

<sup>5</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1153, *Alberto Povedano Peramoto*, Εισαγωγή στο γερμανικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: νομιμότητα των άτυπων αγωνιστικών μέσων, ΕΕργΔ 2018, σ. 1167.

<sup>6</sup> Κωνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1528, *Alberto Povedano Peramoto*, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1166.

<sup>7</sup> ΑΠ 766/2021 (ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ-Α2) ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>8</sup> Βλ. ΜΠρΑθ 8839/2014 ΕΕργΔ 2014, 1067, ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 816.

<sup>9</sup> Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021) «Προστασία δικαιώματος στην εργασία».

<sup>10</sup> Ο Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α' 158/26.09.2023) θεσπίστηκε για να ενσωματώσει την Οδηγία 2019/1152.



αυστηροποίηση και η διαφαινόμενη προσπάθεια διαμόρφωσης ενός συστήματος κανόνων δικαίου, που θα προβλέπουν ειδικότερες έννομες συνέπειες σε περίπτωση παράνομης απεργίας, συνιστά απότοκο του ιδιαίτερα μεγάλου ποσοστού παράνομων απεργιών που πραγματοποιούνται διαχρονικά στην Ελλάδα<sup>11</sup>.

Η παρούσα εργασία σε πρώτο επίπεδο πραγματεύεται την **έννοια του εργασιακού αγώνα** μέσα από τις διάφορες και συχνά αντικρουόμενες μεθοδολογικές προσεγγίσεις της θεωρίας, εξετάζει τη νομοθετική του κατοχύρωση σε επίπεδο ελληνικού Συντάγματος, ενωσιακής έννομης τάξης και κανόνων δικαίου υπερνομοθετικής ισχύος και επιχειρεί να δώσει έναν ορισμό αυτού οριοθετώντας, κατά αυτόν τον τρόπο, τα νόμιμα αγωνιστικά μέσα αυτού. Στη συνέχεια, αναπτύσσεται ο **παράνομος εργασιακός αγώνας** της εργοδοτικής πλευράς, όπως αυτός προκύπτει, κυρίως, από τις ρητές νομοθετικές απαγορεύσεις της ανταπεργίας και της πρόσληψης απεργοσπαστών και, συγχρόνως, αναπτύσσονται τα μέσα έννομης προστασίας των εργαζομένων από αυτές, καθώς και οι ποινικές συνέπειες που ενδέχεται να υποστεί ο εργοδότης. Στο επόμενο και μεγαλύτερο μέρος της εργασίας γίνεται, αρχικά, μία αδρομερής αναφορά των προϋποθέσεων νομιμότητας του τυπικού («επόνυμου») μέσου της απεργίας και, έπειτα, λόγος στην έννομη προστασία του εργοδότη από τον παράνομο εργασιακό αγώνα των εργαζομένων και τίγονται ιδίως τα ζητήματα της **ευθύνης της συνδικαλιστικής οργάνωσης προς αποζημίωση** από παράνομη απεργία και ο ειδικότερος λόγος ευθύνης προς αποζημίωσης στην περίπτωση που ο παράνομος εργασιακός αγώνας στρέφεται κατά των ενωσιακών θεμελιωδών οικονομικών ελευθεριών με αναφορά στις πολυσυζητημένες αποφάσεις Viking<sup>12</sup> και Laval<sup>13</sup>. Επίσης, γίνεται εκτενής αναφορά στο αμφιλεγόμενο ζήτημα της **αξίωσης του εργοδότη για διακοπή και παράλειψη της παράνομης απεργίας** με παράθεση των εκατέρωθεν επιχειρημάτων, στο ζήτημα της απαγόρευσης άσκησης ασφαλιστικών μέτρων κατά της απεργίας, καθώς και στη δικονομία του δικαίου της απεργίας. Στην ίδια ευρύτερη θεματική αναλύεται η **νομιμότητα άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα**, όπως το μποϊκοτάζ, η λευκή απεργία, η αστραπιαία ακτιβιστική δράση (flashmob), η κατάληψη των χώρων εργασίας και αναζητείται η έννομη προστασία και η δυνατότητα άμυνας του εργοδότη. Επιπλέον, αναπτύσσονται οι συνέπειες που έχει η συμμετοχή σε παράνομη απεργία στον

<sup>11</sup> Βλ. όμως *Σεβαστίδης Χρ.*, Δικαίωμα στην απεργία: Από τη διεθνή αναγνώριση στη συντονισμένη προσπάθεια στραγγαλισμού, ΕΕργ 2015, σ. 163, ο οποίος ενδεικτικά αναφέρει ότι οι κριθείσες νόμιμες απεργίες από το Πρωτοδικείο Αθηνών και το Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης για τα έτη 2009 έως και 2014 ανέρχονταν μόνο σε 26 σε σύνολο 300 αποφάσεων, ήτοι ποσοστό μικρότερο του 10%, *Ρήγο Γ.* (Αρεοπαγίτης), Η δικαστική μεταχείριση της απεργίας, Δίκη 2006, σελ. 165 επ., ο οποίος αναφέρει για το υψηλό ποσοστό των κρινομένων παράνομων απεργιών ότι «*Πρόκειται για φαρσσκοκωμωδία που εκθέτει ανεπανόρθωτα τη Δικαιοσύνη*».

<sup>12</sup> ΔΕΚ C-438/05, απόφ. της 11.12.2007, Viking Lines ABP.

<sup>13</sup> ΔΕΚ C-341/05, απόφ. της 17.12.2007, Laval un Partneri.

κάθε απεργό ατομικά, όπως η αστική και ποινική του ευθύνη, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του ένεκα της παράνομης απεργίας και αναλύεται το νομολογιακώς διαπλασθέν **«τεκμήριο συγγνωστής πλάνης»** του απεργού. Τέλος, αναπτύσσεται η προβληματική γύρω από το ζήτημα της **κατανομής του μισθολογικού κινδύνου των μη απεργών** σε περίπτωση τεχνικής αδυναμίας παροχής της εργασίας αυτών ή μη δυνατής οικονομικής αξιοποίησής της.

# I. ΕΝΝΟΙΑ, ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΟΧΥΡΩΣΗ, ΔΙΕΘΝΕΙΣ ΠΗΓΕΣ

## ΚΑΙ ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ

Η ελληνική έννομη τάξη δεν κατοχυρώνει ρητά στο Σύνταγμα ένα γενικό δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα. Το άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος κατοχυρώνει τη «*συνδικαλιστική ελευθερία*», η οποία παρουσιάζει δύο εκφάνσεις: πρώτον, το ατομικό δικαίωμα του συνδικαλιζέσθαι, το δικαίωμα δηλαδή του πολίτη να ιδρύει, να συμμετέχει και να αποχωρεί από μια συνδικαλιστική οργάνωση και, δεύτερον, το δικαίωμα της ίδιας συνδικαλιστικής οργάνωσης να λειτουργεί ελεύθερα και αυτόνομα<sup>14</sup>. Εκτός της συνδικαλιστικής ελευθερίας το άρθρο 23 του Συντάγματος κατοχυρώνει και την υποχρέωση του Κράτους να λαμβάνει τα προσήκοντα μέτρα για την ανεμπόδιστη άσκηση των συναφών με τη συνδικαλιστική ελευθερία δικαιωμάτων εναντίον κάθε προσβολής τους εντός των ορίων του νόμου. Λογική και συστηματική προέκταση της συνδικαλιστικής ελευθερίας είναι η κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας και της διεκδίκησης των συλλογικών συμφερόντων μέσω των αγωνιστικών κινητοποιήσεων<sup>15</sup>. Ο συντακτικός νομοθέτης κάνει ρητή αναφορά για το δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας στο άρθρο 22 § 2, 3 του Συντάγματος, το οποίο συνίσταται στη νομική ικανότητα των συνδικαλιστικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων να ρυθμίζουν, χωρίς παρεμβάσεις τρίτων, με συλλογικές συμβάσεις εργασίας τους όρους και τις συνθήκες εργασίας των μισθωτών, όπως και τις μεταξύ τους σχέσεις<sup>16</sup>. Από την άλλη πλευρά, το Σύνταγμα κατοχυρώνει ρητά ως μορφή διεκδίκησης συλλογικών οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων μέσω συλλογικών κινητοποιήσεων μόνο το δικαίωμα στην απεργία (άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος). Από τον συνδυασμό της συλλογικής αυτονομίας και του δικαιώματος στη συνδικαλιστική ελευθερία απορρέει κατά λογική αλληλουχία το δικαίωμα-υποχρέωση σε ελεύθερες διαπραγματεύσεις, το οποίο αποτελεί ένα υποχρεωτικό πρότερο στάδιο για την επίτευξη συλλογικών συμβάσεων εργασίας<sup>17</sup>. Σε αυτό το συνταγματικό πλαίσιο εντοπίζεται ένα γενικό «*δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα*», το οποίο απορρέει από τη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων ως προέκταση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και διαπλέκεται με τη συλλογική αυτονομία, αποτελώντας τη βάση για την ανάπτυξη της τελευταίας<sup>18</sup>.

<sup>14</sup> Χρυσόγονος Κ.-Βλαχόπουλος Σπ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, έκδ. 2017, σελ. 540 επ., 542.

<sup>15</sup> Κινηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1502.

<sup>16</sup> Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2022, σελ. 91, Λεβέντης Γ., Οι συνταγματικές εγγυήσεις της συλλογικής αυτονομίας σε Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά, 15<sup>ο</sup> Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, ΕΕργΔ 2017, σ. 213.

<sup>17</sup> Καρακατσάνης Αλ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 1992, σελ. 106, Βλ. Άρθρο 4 Ν. 1876/1990, βλ και Μπακόπουλο Κ., Σχόλια και σκέψεις για τη διαιτησία με αφορμή την Ολ.ΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ 2014, σ. 923 με παραπομπή σε Μπακόπουλο Κ., Οι όροι εργασίας μετά τη λήξη ισχύος της σ.σ.ε., ΕΕργΔ 2012, 1472.

<sup>18</sup> Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό (BAG 10.6.1980-1AZR 822/79, NJW 1980, 1642) έκρινε ότι η συλλογική διαπραγμάτευση χωρίς την αναγνώριση του δικαιώματος απεργίας θα ήταν «επαιτεία», Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 63, Ζερδέλης Δ., Αναλογικότητα και

Με άλλα λόγια, από το προστατευτικό πεδίο του άρθρου 23 § 1 του Συντάγματος θεμελιώνεται η ελευθερία «της προς τα έξω δράσης» των συνδικαλιστικών οργανώσεων, εκ της οποίας απορρέει η ελευθερία αγωνιστικής διεκδίκησης και αντιπαράθεσης<sup>19</sup>, ώστε να ενισχυθούν οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις ως προϋπόθεση της συλλογικής αυτονομίας. Έτσι, το δικαίωμα-μήτρα το άρθρου 23 § 1 του Συντάγματος κατοχυρώνει ένα γενικό «δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα» ως άμεσα αναγόμενο στη συνδικαλιστική ελευθερία, ειδικότερη έκφανση του οποίου είναι η απεργία<sup>20</sup>.

Μερίδα της θεωρίας<sup>21</sup> εκφράζει την έντονη αντίθεσή της στην κατοχύρωση αυτού του γενικού «δικαιώματος στον εργασιακό αγώνα» και απορρίπτει την ύπαρξη άλλων «άτυπων μέσων» πέραν του ρητά κατοχυρωμένου «επώνυμου» αγωνιστικού μέσου της απεργίας. Το βασικό επιχείρημα αυτής της άποψης είναι η μη ρητή αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος<sup>22</sup>. Η συνδικαλιστική ελευθερία εξειδικεύεται στο Σύνταγμα σε δύο βασικά δικαιώματα, στο δικαίωμα της συλλογικής αυτονομίας και σε αυτό του δικαιώματος στην απεργία. Ουσιαστικά η άποψη αυτή υποστηρίζει ότι το άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος αποτελεί εξειδίκευση του επιμέρους δικαιώματος της συλλογικής διεκδίκησης με αγωνιστικά μέσα και ως εκ τούτου δεν υφίσταται χώρος για αναγνώριση λοιπών αγωνιστικών μέσων. Οι όποιες διευκολύνσεις ή ευχέρειες του νομοθέτη, οι οποίες μπορεί να εμφορούνται από τον μανδύα δικαιώματος αποτελούν πρόσθετα στοιχεία για την αποτελεσματικότερη άσκηση των βασικών συλλογικών δικαιωμάτων, που δεν είναι άλλα από τη συνδικαλιστική ελευθερία και το απεργιακό δικαίωμα<sup>23</sup>. Μάλιστα, μερίδα της θεωρίας, η οποία ταυτίζει τον εργατικό αγώνα με την απεργία, δεν εντάσσει το μπούκοτάζ στον εργατικό αγώνα<sup>24</sup>. Έχει διατυπωθεί και η άποψη ότι, παρόλο που η απεργία αποτελεί ειδικότερη έκφανση του δικαιώματος για συλλογική συνδικαλιστική δράση είναι, τελικά, το λειτουργικό ισοδύναμο αυτής<sup>25</sup>. Το Σύνταγμα, κατά αυτή τη θεωρία, κατοχυρώνοντας την απεργία ως τον «αρχέτυπο των νέου τύπου ελευθεριών»<sup>26</sup> και, συνάμα, ως τη βασικότερη και δυναμικότερη έκφραση εξωτερικής συνδικαλιστικής δράσης προσδιόρισε την έννοια και τα όρια της συλλογικής

---

απεργία, σελ. 39, Βλ. Κωνηγοπούλου Στ., Το ελληνικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: ρητή αναγνώριση και ρύθμιση της απεργίας-παράλληλη κατοχύρωση άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2018, σ. 1152

<sup>19</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., Εναλλακτικές μορφές εργατικού αγώνα, ΕΕργΔ 2016, σ. 1059.

<sup>20</sup> Κωνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1504.

<sup>21</sup> Ληξουριώτης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, έκδ. 2020, σελ. 455.

<sup>22</sup> Η άποψη αυτή οδηγείται μάλιστα στο σημείο να χαρακτηρίσει την αντίθετη άποψη που δέχεται την αναγνώριση του δικαιώματος στον εργασιακό αγώνα ως ιδεολογικά φορτισμένη.

<sup>23</sup> Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 456.

<sup>24</sup> Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2022, σελ. 230, Αντιθ. Μπακόπουλος Κ., Η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων (ιδίως αυτών που σχετίζονται με επιχειρηματικές αποφάσεις και νομικές διαφορές), ΕΕργΔ 2016, σ. 1058, ο οποίος θεωρεί την έννοια του «εργασιακού αγώνα» ευρύτερη από αυτήν της απεργίας.

<sup>25</sup> Δαβερώνας Π., Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, έκδ. 2009, σελ. 44.

<sup>26</sup> Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 455.

συνδικαλιστικής δράσης, προκρίνοντας τους σκοπούς της απεργίας (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος) έναντι της γενικής διάταξης με την οποία προστατεύει τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος)<sup>27</sup>.

Η ανωτέρω άποψη της θεωρίας δεν λαμβάνει υπόψη της τα ουσιωδώς διαφορετικά τεχνολογικά και οικονομικά δεδομένα της σημερινής παγκοσμιοποιημένης εποχής σε σχέση με εκείνα της χρονικής περιόδου θέσπισης της διάταξης του άρθρου 23 § 2 του Συντάγματος (1975). Η απεργία τη σημερινή εποχή έχει καταστεί σε μεγάλο βαθμό ένα ανεπαρκές αγωνιστικό μέσο για την εργατική πλευρά<sup>28</sup>. Ως εκ τούτου, καθίσταται αναγκαίο ο ερμηνευτής του δικαίου να προβεί σε μια τελολογική ερμηνεία του άρθρου 23 § 1 του Συντάγματος και να προσδώσει στην έννοια της «*συνδικαλιστικής ελευθερίας*» και του απορρέοντος αυτής δικαιώματος συλλογικής διεκδίκησης μέσω αγωνιστικών διεκδικήσεων ένα ευρύ περιεχόμενο το οποίο θα υπηρετεί τη διευκόλυνση της άλλης όψης της συνδικαλιστικής ελευθερίας, της «*συλλογικής αυτονομίας*». Η υιοθέτηση αυτής της ευρείας αντίληψης δεν είναι αυθαίρετη, εφόσον το Σύνταγμα επιτρέπει περιορισμό των συνταγματικών δικαιωμάτων μόνο υπό τους όρους που το ίδιο ορίζει με βάση την αρχή της αναλογικότητας (άρθρο 25 § 1 εδ. δ' του Συντάγματος)<sup>29</sup>. Το γεγονός ότι το Σύνταγμα κατοχυρώνει ρητά την απεργία (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος) ως «*ελευθερία-μήτρα*»<sup>30</sup> σαφώς και πρέπει να αξιολογηθεί σε επίπεδο εννοιολογικού προσδιορισμού της έννοιας της συλλογικής συνδικαλιστικής δράσης, αλλά αυτό δεν σημαίνει ότι πρέπει να ταυτίσουμε τον εργασιακό αγώνα αποκλειστικά με αυτή<sup>31</sup>.

Σε διεθνές επίπεδο είναι εμφανής η τάση για αναγνώριση ενός δικαιώματος «εργασιακού αγώνα» με ευρύ περιεχόμενο. Αρχικά, ο **Αναθεωρημένος Κοινωνικός Χάρτης** (1996) (ΑΕΚΧ) στο **άρθρο 6 § 4** ορίζει: «*Το δικαίωμα εργαζομένων και εργοδοτών στη 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 εργασίας*»<sup>32</sup>. Είναι εμφανής η άποψη, που υιοθετείται στο διεθνές αυτό κείμενο, περί μιας ευρείας «*συλλογικής δράσης*» σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων μεταξύ της εργατικής και της εργοδοτικής πλευράς. Σημειωτέον ότι ο ΑΕΚΧ κατοχυρώνει και αυτός ρητά το δικαίωμα στην

<sup>27</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 43-44.

<sup>28</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., Εναλλακτικές μορφές εργατικού αγώνα, ΕΕργΔ 2016, σ. 1509.

<sup>29</sup> Κωνηγοπούλου Στ., Το ελληνικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: ρητή αναγνώριση και ρύθμιση της απεργίας-παράλληλη κατοχύρωση άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2018, 1139, Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, 1504.

<sup>30</sup> Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 455, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 43.

<sup>31</sup> Αντιθ. Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 44.

<sup>32</sup> Ο ΑΕΚΧ κυρώθηκε στην Ελλάδα με τον Ν. 4359/2016 (ΦΕΚ Α' 5/20.1.2016) «Κύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη».

απεργία, αντιμετωπίζοντάς το ως υποσύνολο του εργασιακού αγώνα. Δέον να τονιστεί ότι η Ελλάδα έχει επιφυλαχθεί στο άρθρο δεύτερο παράγραφο 2 το οποίο ορίζει ότι οι διατάξεις του άρθρου 6 «*δεν δεσμεύουν την Ελλάδα ως προς τη ρύθμιση του δικαιώματος των εργοδοτών στη συλλογική δράση, ιδίως ως προς την απαγόρευση της ανταπεργίας*». Για τη συγκεκριμένη επιφύλαξη έχουν εγερθεί αντιρρήσεις από μερίδα της θεωρίας<sup>33</sup>. Πάντως, ο ΑΕΚΧ έχει αποκτήσει κατ' άρθρο 28 του Συντάγματος υπερνομοθετική ισχύ και εντάσσεται στην εσωτερική ελληνική έννομη τάξη. Επομένως, το δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα έχει υπερνομοθετική κατοχύρωση στο ελληνικό δίκαιο, μιας και πηγάζει από την κύρωση του ΑΕΚΧ<sup>34</sup>.

Σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου πρόβλεψη για το δικαίωμα διαπραγμάτευσης και συλλογικών δράσεων παρέχει το άρθρο **28 του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ)**<sup>35</sup>. Ο ΧΘΔΕΕ κάνει και αυτός με τη σειρά του ρητή αναφορά σε «*συλλογικές δράσεις*» για την υπεράσπιση των συμφερόντων τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών ή των αντίστοιχων συνδικαλιστικών τους οργανώσεων σε περίπτωση σύγκρουσης συμφερόντων. Μάλιστα, κάνει μνεία και στο δικαίωμα της απεργίας ως επιμέρους δικαίωμα στη συλλογική δράση. Ο ΧΘΔΕΕ δεσμεύει τα όργανα και τους οργανισμούς της ΕΕ, καθώς και τα κράτη-μέλη, μόνο όταν εφαρμόζουν το ενωσιακό δίκαιο (άρθρο 51 ΧΘΔΕΕ). Ωστόσο, πρέπει να γίνει σαφές ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν έχει αρμοδιότητα νομοθέτησης, σύμφωνα με το **άρθρο 153 παρ. 5 ΣΛΕΕ**, στο δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι, στο δικαίωμα της απεργίας και στο δικαίωμα της ανταπεργίας. Ο ΧΘΔΕΕ ως πρωτογενές δίκαιο υποχρεώνει τα κράτη-μέλη ως προς την ερμηνεία του δικαίου της ΕΕ, αλλά δεν τα υποχρεώνει στη λήψη μέτρων συγκεκριμένων για την αποτελεσματική εφαρμογή των δικαιωμάτων αυτών στην εσωτερική έννομη τάξη<sup>36</sup>.

Σημαντικό διεθνές κείμενο στο επίπεδο του Συμβουλίου της Ευρώπης είναι και η **Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ)**<sup>37</sup> η οποία έχει και αυτή, όπως και ο ΑΕΚΧ, κατά το άρθρο 28 § 1 εδ. α' υπερνομοθετική ισχύ. Η ΕΣΔΑ αναγνωρίζει δικαίωμα απεργίας και όχι συλλογικής δράση, όμως μέσω της νομολογιακής ερμηνείας του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) του άρθρου 11 § 1 της ΕΣΔΑ, γίνεται ερμηνευτικά δεκτό ότι κατοχυρώνεται το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι. Το ΕΔΔΑ με τις

<sup>33</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση για την ανταπεργία, *Γιαννακούρου Μ.*, Η συλλογική διαπραγμάτευση και η διαιτησία, ΕΕργΔ 2020, σ. 1325, Αντιθ. *Αλιπράντης Ν.*, Αναγκαία διευκρίνιση σχετικά με την ανταπεργία και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Νομικο-κοινωνιολογική παράκαμψη αντικοινωνικής διάταξης), ΕΕργΔ 2017, σ. 468.

<sup>34</sup> Διαφορετικό το ζήτημα αν η αναγνώριση αυτή έρχεται σε αντίθεση με το ανώτατης τυπικής ισχύος εθνικό νομοθέτημα, το Σύνταγμα ή αν λόγω αυτής της ευρείας ερμηνείας πρέπει η ερμηνεία του Συντάγματος να προσαρμοστεί σε νέες συνθήκες.

<sup>35</sup> Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (2010/C 83/02).

<sup>36</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, Ατυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1505.

<sup>37</sup> Στην ελληνική έννομη τάξη κυρώθηκε με το ΝΔ 53/1974 (ΦΕΚ Α' 256/20.9.1974).

αποφάσεις **Demir και Baykara**<sup>38</sup> και **Enerji Yapi-Yol Sen**<sup>39</sup> ερμήνευσε κατά τρόπο δεσμευτικό<sup>40</sup> για τα κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης με ευρύτητα το δικαίωμα του συνεταιρίζεσθαι συνάγοντας ότι καταλαμβάνει και το δικαίωμα της απεργίας<sup>41</sup>.

Τέλος, τα όργανα της **Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας** (ΔΟΕ) εκφράσθηκαν ότι το δικαίωμα της απεργίας απορρέει από την υπ' αριθμόν **87 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας** (ΔΣΕ)<sup>42</sup>, παρόλο που σε αυτήν δεν γίνεται ρητή αναφορά. Η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων αντιλαμβάνεται την απεργία υπό ευρεία έννοια, συμπεριλαμβάνοντας σε αυτήν τη λευκή απεργία, την απεργία ζήλου και την κατάληψη των χώρων της επιχείρησης εφόσον αυτή παραμένει ειρηνική<sup>43</sup>. Επίσης, η Επιτροπή Συνδικαλιστικής Ελευθερίας δικαιολογεί περιορισμούς στο δικαίωμα της απεργίας μόνο όταν «*η απεργία έπαυσε να είναι ειρηνική ή υπάρχουν σοβαροί λόγοι, για να δημιουργηθεί η πεποίθηση ότι θα παύσει να είναι υπό συγκεκριμένες συνθήκες*»<sup>44</sup>. Χρήσιμη είναι η επισήμανση ότι οι ΔΣΕ υποχρεώνουν τους εθνικούς νομοθέτες να λαμβάνουν τα απαραίτητα μέτρα για την επίτευξη των στόχων τους και ότι οι εκθέσεις των οργάνων της ΔΟΕ ερμηνεύουν απλώς τις διατάξεις των ΔΣΕ. Επομένως, δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι συνάγεται από τις ΔΣΕ κάποιο γενικό δικαίωμα για λευκή απεργία, απεργία ζήλου ή δικαιώματος ειρηνικής κατάληψης χώρων της επιχείρησης<sup>45</sup>. Η πρακτική χρησιμότητα των ΔΣΕ που έχουν κυρωθεί από τη χώρα μας συνίσταται στο γεγονός ότι ο εθνικός δικαστής κατά μία άποψη της θεωρίας οφείλει να χρησιμοποιεί τις ΔΣΕ και τις ερμηνευτικές θέσεις των οργάνων ΔΟΕ ως γενικό άξονα για την ερμηνεία των εσωτερικών κανόνων δικαίου<sup>46</sup>.

Η ανωτέρω ανάλυση ανέδειξε δύο αντίρροπες τάσεις στη θεωρία σχετικά με το ποιος πρέπει να είναι ο ορισμός του εργασιακού αγώνα. Οι μεν υποστηρικτές του **στενότερου ορισμού**, μερικοί εκ των οποίων ταυτίζουν τον εργασιακό αγώνα με την απεργία, αρκούνται στην ανάλυση των εννοιολογικών στοιχείων της απεργίας, προκειμένου να αποφανθούν αν μία συλλογική δράση είναι σύννομο αγωνιστικό μέσο στο πλαίσιο του εργασιακού αγώνα<sup>47</sup>. Εκτός από τη μερίδα θεωρίας που απορρίπτει ολικά την ύπαρξη εργασιακού, επικρατεί σε μέρος της γερμανικής θεωρίας η

<sup>38</sup> ΕΔΔΑ (Μείζον Ολομέλεια) *Demir και Baykara EGMR κατά Τουρκίας*, απόφ. 12.11.2008-αρ. 34503/97, NZA 2010, 1425.

<sup>39</sup> ΕΔΔΑ (Τμήμα Τρίτο) *Enerji Yapi-Yol Sen κατά Τουρκίας*, απόφ. της 21.4.2009-αρ. 68959/01, NZA 2010, 1423.

<sup>40</sup> Άρθρο 46 ΕΣΔΑ.

<sup>41</sup> Το ΕΔΔΑ στις αποφάσεις *Demir και Baykara* και *Enerji Yapi-Yol Sen* επικαλέστηκε την υπ' αριθμόν 87 ΔΣΕ.

<sup>42</sup> Κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 4204/1961 (ΦΕΚ Α' 174/19.9.1961).

<sup>43</sup> ILO, *Freedom of association and collective bargaining*, General Survey 1983, 68.

<sup>44</sup> ILO, *Official Bulletin* 1982, 214<sup>th</sup> Report, 61.

<sup>45</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση, *Κωνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1506.

<sup>46</sup> *Καζάκος Αρ.*, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, έκδ. 2013, σημ. 16, σελ. 661.

<sup>47</sup> *Ληζουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 455, *Λεβέντης Γ.*, *Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο*, σελ. 670.

συντηρητική άποψη<sup>48</sup> ότι περιεχόμενο του εργασιακού αγώνα αποτελεί η **μη τήρηση της κύριας συμβατικής υποχρέωσης** της σύμβασης εργασίας<sup>49</sup>. Η θέση αυτή της θεωρίας μάλλον κακώς κατακρίνεται ότι οδηγείται στα ίδια αποτελέσματα με την άποψη που αναγνωρίζει την απεργία ως το μόνο νόμιμο αγωνιστικό μέσο, καθώς μη τήρηση της κύριας συμβατικής υποχρέωσης, ήτοι της παροχής εργασίας συνιστούν και άλλες συλλογικές δράσεις, όπως η λευκή απεργία (slow down) και η απεργία ζήλου (grève de zèle), οι οποίες κατά ορθή άποψη δεν έχουν ως συστατικό του στοιχείο την αποχή από την εργασία, αλλά την πλημμελή εκπλήρωση αυτής<sup>50,51</sup>. Η θεωρία αυτή λαμβάνει υπόψη της το γεγονός ότι η απεργία ως «επώνυμο» και πρώτο εμφανισθέν ιστορικά αγωνιστικό μέσο, το οποίο νομίμως κατοχυρώνεται σε πολλές έννομες τάξεις, νοσηματοδοτεί το περιεχόμενο του εργασιακού δικαίου. Η αποχή από την εκπλήρωση της εργασίας ως βασικό εννοιολογικό στοιχείο της απεργίας δεν μπορεί να περάσει απαρατήρητο για τη θεμελίωση του εργασιακού αγώνα. Όλη η ιστορική διαδρομή των απεργιακών αγώνων ως το μοναδικό τότε αγωνιστικό μέσο ταυτίστηκε με την συλλογική **άρνηση εκπλήρωσης της κύριας συμβατικής υποχρέωσης** των εργαζομένων, με αποτέλεσμα να αποτελέσει εγγενές εννοιολογικό στοιχείο της έννοιας του εργασιακού αγώνα<sup>52</sup>.

Άλλη άποψη ευρύτερα υποστηριζόμενη, κυρίως, στο χώρο του Γερμανικού Δικαίου αντιλαμβάνεται την άσκηση πίεσης προς το αντίπαλο μέρος, που αποτελεί ειδικό στοιχείο του εργασιακού αγώνα, ως διατάραξη της εργασιακής σχέσης. Η διατάραξη αυτή πρέπει να προκύπτει από τις ενέργειες των ίδιων των φορέων του δικαιώματος στον εργασιακό αγώνα<sup>53</sup>. Στην ελληνική θεωρία έχει διατυπωθεί ο εξής ορισμός: *«εργασιακός αγώνας είναι η συλλογική διακοπή, διατάραξη της ομαλής εργασιακής ζωής, η οποία συνίσταται στην αδιατάρακτη λειτουργία των εργασιακών σχέσεων μέσα στην εκμετάλλευση, με στόχο μέσα από τη διακοπή της λειτουργίας της εκμετάλλευσης να ασκηθεί πίεση από τους απεργούς στην εργοδοτική πλευρά ώστε να ικανοποιηθούν τα αιτήματά τους»<sup>54</sup>. Υπό αυτήν την έννοια, ο εργασιακός αγώνας συμπεριλαμβάνει και το*

---

<sup>48</sup> Η άποψη αυτή δέχεται την ύπαρξη δικαιώματος εργασιακού αγώνα, αλλά αρνείται να δεχτεί μία ευρεία έννοια αυτού ώστε να συμπεριλάβει σε αυτόν κάθε συνδικαλιστική δράση.

<sup>49</sup> Κυνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1507, η οποία κατακρίνει στη θεωρία αυτή το γεγονός ότι ο εργασιακός αγώνας ταυτίζεται de facto με την απεργία.

<sup>50</sup> Λεπτό ζήτημα να αξιολογηθεί αν αυτή η άποψη δέχεται την ύπαρξη εργασιακού αγώνα και σε περίπτωση πλημμελούς εκπλήρωσης της παροχής εργασίας και όχι μόνο άρνησης εκπλήρωσης αυτής. Βλ. Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 357

<sup>51</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 229, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 675.

<sup>52</sup> Βλ. Ζερδελή Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 312, Κυνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, 1507.

<sup>53</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1507, Υπέρ της άποψης αυτής φαίνεται ότι τάσσεται και ο Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 668-669 που χαρακτηρίζει το εργατικόμπούκοτάζ ως μέσο συλλογικής αγωνιστικής αντιπαράθεσης, Αντιθ. Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 230, ο οποίος δεν θεωρεί το μπούκοτάζ ότι εντάσσεται στην έννοια της απεργίας.

<sup>54</sup> Λαδάς Δ., Μπούκοτάζ (Μορφές συλλογικής δράσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων καταναλωτών), έκδ. 2010, σελ. 117.



εργατικό μποϋκοτάζ, καθώς μέσω αυτού επιδιώκεται η διατάραξη ενδεχόμενων μελλοντικών συναλλακτικών σχέσεων ή συμβάσεων εργασίας<sup>55</sup>. Με βάση αυτόν τον ορισμό του εργασιακού αγώνα πρέπει να γίνει δεκτό ότι ως αγωνιστικό μέσο αυτού αποτελεί και το καταναλωτικό μποϋκοτάζ ή το μποϋκοτάζ από ενώσεις καταναλωτών, αφού και αυτό διαταράσσει την ομαλή εργασιακή ζωή λόγω κυρίως της μείωσης ζήτησης προϊόντων της επιχείρησης και του δυνητικού πλήγματος στη φήμη και την πελατεία της επιχείρησης<sup>56</sup>. Παρόμοιος ορισμός έχει διατυπωθεί στην ελληνική θεωρία, σύμφωνα με την οποία εργασιακός αγώνας είναι: «κάθε συνειδητή **παρενόχληση της εργασιακής ειρήνης με συλλογικά μέσα, είτε από την πλευρά των παρεχόντων εξαρτημένη εργασία, είτε από την πλευρά των εργοδοτών, με σκοπό την άσκηση πίεσης στην άλλη πλευρά για την υπέρ των απόψεων των αγωνιζομένων επίλυση συλλογικής διαφοράς και με τη βούληση της επανάληψης κανονικών σχέσεων στη συνέχεια**»<sup>57</sup>. Επισημαίνεται ότι η θέση αυτή αντιλαμβάνεται τη διατάραξη ή παρενόχληση της εργασιακή ομαλότητας ή ειρήνης ως άσκηση πίεσης στην αντίπαλη πλευρά με ιδιαίτερη ευρύτητα, ώστε να εμφανίζει αρκετά κοινά σημεία με μια άλλη θεωρία που θέτει το κέντρο βάρους του εργασιακού αγώνα στη δυνατότητα άσκησης πίεσης στον εργοδότη, ανεξαρτήτως του τρόπου άσκησης αυτής<sup>58</sup>. Πάντως, πρέπει να τονιστεί ότι η συγκεκριμένη θεωρία δεν εμφανίζει τα αδύναμα σημεία της συντηρητικής άποψης. Το μποϋκοτάζ ως ξεχωριστό από την απεργία αγωνιστικό μέσο διαθέτει και αυτό ιστορική μορφή, με αποτέλεσμα να έχει νοηματοδοτήσει και αυτό με τη σειρά τον «εργασιακό αγώνα», του οποίου η άσκηση πίεσης δεν είναι απαραίτητο να συνίσταται στην αποχή από την εργασία<sup>59</sup>.

Κοινό χαρακτηριστικό των ανωτέρων μετριοπαθέστερων υποστηρικτών του στενού ορισμού είναι η εκκίνηση από την «έννοια» του εργασιακού αγώνα, η οποία καθορίζει ποια συγκεκριμένα αγωνιστικά μέσα είναι επιτρεπτά και ποια ανεπίτρεπτα<sup>60</sup>. Αντιθέτως, τα τελευταία χρόνια έχει αναπτύξει δυναμική μία νέα άποψη που ενστερνίζεται μία περισσότερο ευρεία έννοια του εργασιακού. Η **ευρεία έννοια του εργασιακού αγώνα**, σύμφωνα με την άποψη αυτή, δεν προβαίνει σε a priori αξιολόγηση ως προς το εάν ένα αγωνιστικό μέσο είναι νόμιμο ή παράνομο, αλλά μόνο ως προς το εάν κάποιο συγκεκριμένο φαινόμενο θα πρέπει να θεωρηθεί εργασιακός αγώνας με βάση τον τρόπο και την έκταση που αυτό εκδηλώνεται. Με άλλα λόγια, ο ορισμός του

<sup>55</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ.143 επ. .

<sup>56</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 53 επ. .

<sup>57</sup> Παπασταύρου Δ., Απεργία, αριθμ. 013, σελ. 25, αριθμ. 013.

<sup>58</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1507.

<sup>59</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1062 ο οποίος θεωρεί ότι το μποϋκοτάζ ως «εναλλακτικό» αγωνιστικό μέσο απέχει από το να αποτελεί «καινοφανής» αγωνιστική δράση.

<sup>60</sup>Alberto Povedano Peramoto, Εισαγωγή στο γερμανικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: νομιμότητα των άτυπων αγωνιστικών μέσων, ΕΕργΔ 2018, σ. 1156.

εργασιακού αγώνα χρησιμεύει μόνο ως βάση, ούτως ώστε να οριοθετηθούν τα ποικίλα αγωνιστικά μέσα που ανακύπτουν στην εμπειρική πραγματικότητα και βάσει της εξωτερίκευσης των τελευταίων θα κριθεί αν πρόκειται για νόμιμο εργασιακό αγώνα<sup>61</sup>. Η άποψη αυτή θεωρεί ότι βασικό εννοιολογικό στοιχείο του εργασιακού αγώνα δεν είναι ούτε η συλλογική αποχή από την εργασία, ούτε η διατάραξη της εργασιακής ομαλότητας, ούτε η πίεση προς την αντίπαλη πλευρά, αλλά μόνο η εξαρχής ύπαρξη δυνατότητα άσκησης πίεσης στον εργοδότη, ανεξαρτήτως του τρόπου άσκησης της πίεσης. Ουσιαστικά, η άποψη αυτή ταυτίζει εννοιολογικά τον εργασιακό αγώνα με την έννοια της εξωτερικής συνδικαλιστικής δράσης<sup>62</sup> και δίνει βαρύτητα στον σκοπό της εκάστοτε συνδικαλιστικής δράσης<sup>63</sup>. Απότοκο αυτής της θέσεως είναι ο έλεγχος νομιμότητας των αγωνιστικών μέσων να περιορίζεται σε μία a posteriori και in concreto στάθμιση της συνδικαλιστικής ελευθερίας με προσβαλλόμενα εργοδοτικά δικαιώματα ή έννομα συμφέροντα. Υπό τις παραδοχές αυτές ο ευρύς ορισμός του εργασιακού αγώνα έχει διατυπωθεί ως εξής: «Μία ενέργεια των εργαζομένων αποτελεί μέσο εργασιακού αγώνα, όταν ασκείται συλλογικά προκειμένου να **ασκηθεί πίεση** στον εργοδότη, σε τρίτους εργοδότες ή στο κράτος, ώστε να ικανοποιηθούν συλλογικά εργασιακά συμφέροντα»<sup>64</sup>. Επιπλέον, αξίζει να επισημανθεί ότι ο ορισμός αυτός φαίνεται να υιοθετείται σε μεγάλο βαθμό και από το Δικαστήριο τη Ευρωπαϊκής Ένωσης που εντάσσει στην έννοια της «**συλλογικής δράσης**» πληθώρα αγωνιστικών μέσων, όπως το μποϊκοτάζ και τον αποκλεισμό χώρων της επιχείρησης, τα οποία τα αξιολογεί ως προς τη νομιμότητά τους σε επίπεδο σύγκρουσης με θεμελιώδεις ενωσιακές ελευθερίες<sup>65</sup>. Ακανθώδη ερωτήματα προκύπτουν από αυτόν τον ευρύ ορισμό τα οποία σχετίζονται με τους περιορισμούς των συνδικαλιστικών δράσεων που απορρέουν από το ενοχικό και ποινικό δίκαιο, καθώς και με το ζήτημα των «**επιθετικών μέσων**», δηλαδή κάτω υπό ποιες προϋποθέσεις είναι δυνατόν να δικαιολογηθούν παράνομες πράξεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων που αποκτούν συλλογική διάσταση και σκοπό<sup>66</sup>.

Η τελευταία καινούργια και αρκετά ριζοσπαστική άποψη της θεωρίας αρνείται την ύπαρξη του εννοιολογικού στοιχείου της πίεσης ή της διαταραχής της εργασιακής σχέσης μέσω του εργασιακού αγώνα, αλλά φαίνεται πως αρκείται στην προϋπόθεση ότι οποιαδήποτε συνδικαλιστική

<sup>61</sup> Alberto Povedano Peramoto, ό.π., σ. 1156.

<sup>62</sup> Κυνηγοπούλου Στ., Το ελληνικό δίκαιο εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2018, σ. 1141, Μπουμπουχερόπουλος Π., Εναλλακτικές μορφές εργατικού αγώνα, ΕΕργΔ 2016, σ. 1169.

<sup>63</sup> Ομοίως και Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2023, σελ. 366 επ., Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1147, η οποία θεωρεί ότι οι προϋποθέσεις για κάθε άτυπο μέσο εργασιακού αγώνα θα προσδιοριστούν ξεχωριστά.

<sup>64</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, 1508, Alberto Povedano Peramoto, ό.π., ο οποίος χρησιμοποιεί ως ορισμό «τη συλλογική επίδραση του ενός μέρους της εργασιακής σχέσης πάνω στην άλλη, με σκοπό την επίτευξη ενός συγκεκριμένου στόχου».

<sup>65</sup> ΔΕΚ υπόθ. C-438/05, απόφ. της 11.12.2007, Viking Lines ABP, ΔΕΚ υπόθ. C-341/05, απόφ. της 11.12.2007, Laval un Partneri, ΔΕΚ υπόθ. C-346/06, απόφ. της 3.4.2008, Ruffert.

<sup>66</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση.

δράση πρόσφορη να επιφέρει πίεση στο άλλο μέρος για τη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων αποτελεί εργασιακό αγώνα. Ωστόσο, η επιχειρούμενη αυτή **ταύτιση** του εργασιακού αγώνα με **κάθε εξωτερική συνδικαλιστική δράση** δεν φαίνεται να συμπλέει ούτε με το πνεύμα του ιστορικά διαμορφωμένου εργασιακού αγώνα, ο οποίος ταυτίστηκε με την αποχή από την εργασία, τη συλλογική άσκηση ατομικών δικαιωμάτων ή έστω από την εντός της νομιμότητας διατάραξη της εργασιακής σχέσης. Πρέπει να επισημανθεί ότι το απορρέον από την συνδικαλιστική ελευθερία, που κατοχυρώνει το ελληνικό Σύνταγμα, δικαίωμα στη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι επιτρέπει οποιοδήποτε αγωνιστικό μέσο, αλλά μόνο εκείνα τα οποία μπορούν κατά συστηματική ερμηνεία να λειτουργήσουν υπέρ της συλλογικής αυτονομίας<sup>67</sup> στο πλαίσιο και στο πνεύμα του ρητά κατοχυρωμένου δικαιώματος στην απεργία<sup>68</sup>. Το ίδιο συμβαίνει και με τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ) ο οποίος εντάσσει το δικαίωμα σε συλλογική δράση στο πεδίο επίτευξης συμφωνίας μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, επιδιώκοντας να το εναρμονίσει με το δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης και της συλλογικής αυτονομίας. Στο πλαίσιο της παρούσας εργασίας υιοθετείται η έννοια του εργασιακού αγώνα με ευρύτητα, χωρίς να ταυτίζεται αποκλειστικά με το δικαίωμα της απεργίας, αλλά εκλαμβάνεται ως **δικαίωμα** αμφοτέρων των μερών της εργασιακής σχέσης σε **συλλογική δράση**, δράση η οποία δύναται να αποκτήσει αρκετές και εναλλακτικές μορφές και συνίσταται είτε στη **συλλογική δράση ατομικών δικαιωμάτων**, είτε στη **συλλογική παράβαση συμβατικών υποχρεώσεων**, δίχως να υπερβαίνει τα όρια της διατάραξης ή παρενόχλησης του αντίπαλου μέρους.

Το ζήτημα που τίθεται ευλόγως είναι αν η αναγνώριση δικαιώματος στον εργασιακό αγώνα περιλαμβάνει λογικά και το δικαίωμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης να επιλέξει η ίδια τα αγωνιστικά μέσα της συλλογικής αντιπαράθεσης<sup>69</sup>. Η υιοθέτηση ενός ευρέος ορισμού για το δικαίωμα του εργασιακού αγώνα δεν αφήνει περιθώρια να υποστηριχθεί η άποψη περί *numerus clausus* των αγωνιστικών μέσων<sup>70</sup>. Από τον ευρύ ορισμό συνάγεται ότι όλα τα αγωνιστικά μέσα είναι ισάξια μεταξύ τους και αυτοτελή χωρίς κάποιο να συνιστά παρακολούθημα κάποιου άλλου<sup>71</sup>. Η συνδικαλιστική οργάνωση είναι ελεύθερη («*laissez-faire*») να επιλέξει την καταλληλότητα και την αναγκαιότητα του μέσου που θα χρησιμοποιήσει, δεδομένης και της αναγνωρισμένης σε αυτήν

<sup>67</sup> Βλ. BAG 10.6.1980-1 AZR, NJW 1980, 1642.

<sup>68</sup> Μπακόπουλος Κ., Η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων (ιδίως αυτών που σχετίζονται με επιχειρηματικές αποφάσεις και με νομικές διαφορές), ΕΕργΔ 2016, σ. 1058.

<sup>69</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1068.

<sup>70</sup> Πρβλ. BAG 22.9.2009, NZA 2009, 1347.

<sup>71</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1508, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 367, αριθμ. 797, Αντιθ. Λεβέντης Γ., ό.π., ΔΕΝ 2014, σ. 1, Δαβερβάνας Π., Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, σελ. 44.

ελευθερίας επιλογής του καθορισμού του είδους της συμφωνίας με τον αντισυμβαλλόμενο της στο πλαίσιο της συλλογικής αυτονομίας<sup>72</sup>. Ως εκ τούτου, το **δικαίωμα της ελευθερίας επιλογής των αγωνιστικών μέσων** πρέπει να θεωρηθεί ως ειδικότερη έκφανση του δικαιώματος αγωνιστικής αντιπαράθεσης και διεκδίκησης, άμεσα αναγόμενο στην συνδικαλιστική ελευθερία που κατοχυρώνει το Σύνταγμα<sup>73</sup>. Άλλωστε, η παρακολούθηση των διαρκώς μεταβαλλόμενων συνθηκών επαφίεται στις συνδικαλιστικές οργανώσεις, οι οποίες είναι επιφορτισμένες να προσαρμόζουν την αγωνιστική τους αποτελεσματικότητα έναντι του αντίπαλου κοινωνικού μέρους, δεδομένης και της υποχρέωσης του κοινού νομοθέτη στο πλαίσιο της κρατικής ουδετερότητας να απέχει από τη λήψη μέτρων υπέρ της ευάλωτης πλευράς, όταν αντιμετωπίζει ενδογενείς παθογένειες<sup>74</sup>.

---

<sup>72</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1508.

<sup>73</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., σ. 1069.

<sup>74</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., 1070, υποσημ. 69 κάνει διάκριση μεταξύ ενδογενών αδυναμιών και συστημικών αδυναμιών που επηρεάζουν την αποτελεσματικότητα της συνδικαλιστικής δράσης. Μόνο στο πλαίσιο των δευτέρων αδυναμιών δικαιούται να παρέμβει ο νομοθέτης προς αποκατάσταση της υπάρχουσας ανισότητας.

## II. ΞΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΩΝΑ ΤΗΣ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΗΣ ΠΛΕΥΡΑΣ

### **A. Η ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑ ΩΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΜΕΝΟ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΜΕΣΟ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ**

#### **1. ΞΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΕΙΔΗ ΤΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ**

**Ανταπεργία** (lock out) ορίζεται η άρνηση του εργοδότη να αποδεχθεί την εργασία των μισθωτών που ασκείται κατά τρόπο συλλογικό και με αγωνιστικό τρόπο, με σκοπό δηλαδή να ασκηθεί πίεση στην πλευρά των μισθωτών προκειμένου να αποδεχτούν τη ρύθμιση όρων εργασίας που επιδιώκει ο εργοδότης<sup>75</sup>. Η ανταπεργία αποτελεί τον κατεξοχήν εργασιακό αγώνα για την εργοδοτική πλευρά και το αγωνιστικό ισοδύναμο της απεργίας<sup>76</sup>, καθότι αποβλέπει και αυτή στη ρύθμιση των όρων εργασίας σύμφωνα, όμως, με τα συμφέροντα του εργοδότη<sup>77</sup>. Βασικό εννοιολογικό γνώρισμα αυτής είναι η με αγωνιστικό σκοπό **άρνηση αποδοχής της εργασίας των μισθωτών** όλων ή κατηγορίας αυτών με στόχο να ασκηθεί πίεση συλλήβδην στην εργασιακή πλευρά. Ως εκ τούτου, δεν νοείται ανταπεργία που στρέφεται αποκλειστικά κατά μεμονωμένου μισθωτού ή κατά συγκεκριμένης ομάδας μισθωτών. Κατά τη διάρκεια της ανταπεργίας οι σχέσεις εργασίας των μισθωτών αναστέλλονται λόγω της προσωρινής μη αποδοχής των υπηρεσιών των εργαζομένων από τον εργοδότη, ο οποίος δεν καθίσταται υπερήμερος και δεν οφείλει μισθό. Η ανταπεργία συνήθως εκδηλώνεται με αποκλεισμό των μισθωτών από την προσέλευσή τους για εργασία, με προσωρινό κλείσιμο της επιχείρησης ή ακόμα και με άρνηση του εργοδότη να συμπράξει στην προσφορά της εργασίας των μισθωτών όταν η εργοδοτική αυτή συμβολή είναι αναγκαία για την επίτευξη εργατοτεχνικού αποτελέσματος. Κρίσιμη είναι η διάκριση σε **επιθετική** και **αμυντική** ανταπεργία. Επιθετική ανταπεργία υφίσταται όταν ο ίδιος ο εργοδότης στο πλαίσιο των αντικρουόμενων συμφερόντων με την εργατική πλευρά λαμβάνει πρώτος την πρωτοβουλία της αναστολής των εργασιακών σχέσεων προκειμένου να ασκήσει πίεση στην εργατική πλευρά<sup>78</sup>. Αντιθέτως, αμυντική χαρακτηρίζεται η ανταπεργία εκείνη η οποία εμφανιζόμενη ως **αμυντικό όπλο**<sup>79</sup> του εργοδότη κηρύσσεται από τον τελευταίο αφού

<sup>75</sup> Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 739, Δαβερώνας Π., Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, 2009, σελ. 49.

<sup>76</sup> Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2023, σελ. 430, αριθμ.919.

<sup>77</sup> Λεβέντης Γ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 739.

<sup>78</sup> Το είδος αυτό ανταπεργίας είναι αρκετά σπάνιο στην πράξη λόγω της κατά κύριο λόγο πρωτοβουλίας της εργατικής πλευράς στον εργασιακό αγώνα.

<sup>79</sup> Ζερδελής Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 430, αρ. 921.

προηγουμένως έχει κηρυχθεί ή βρίσκεται σε εξέλιξη απεργία. Η χρησιμότητα της ανταπεργίας περιορίζεται σε περιπτώσεις μερικής ή κυκλικής απεργίας (*grève tournante*), στάσεων εργασίας, λευκής απεργίας (*grève perlée*) κατά τη διάρκεια των οποίων επιχειρείται η καίρια και αποτελεσματική αδρανοποίηση της επιχειρηματικής δραστηριότητας, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να καταφεύγει σε ανταπεργία αμυντικής μορφής, προκειμένου να περιορίσει την επικείμενη βλάβη της επιχείρησης.

## **2. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ**

Το άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος κατοχυρώνει ρητά το δικαίωμα της απεργίας χωρίς όμως να κάνει ουδεμία αναφορά για το δικαίωμα της ανταπεργίας. Αξίζει να αναφερθεί ότι όλοι οι ομιλητές της Συμπολιτεύσεως και της Αντιπολιτεύσεως στην Ε' Αναθεωρητική Βουλή αναφέρθηκαν μόνο στο δικαίωμα της απεργίας δίχως καμία αναφορά στην ανταπεργία, ενώ, ακόμα, η στάση της τότε Αντιπολίτευσης δεν εξέφρασε επιφυλάξεις ως προς τη μη απαγόρευση της ανταπεργίας<sup>80</sup>. Το άρθρο 22 § 2 του Ν. 1264/1982<sup>81</sup> με λιτή διατύπωση απαγορεύει ρητά την ανταπεργία. Η συγκεκριμένη διάταξη δεν κάνει καμία διάκριση ούτε μεταξύ επιθετικής ή αμυντικής ανταπεργίας, ούτε μεταξύ ανταπεργίας που στρέφεται κατά παράνομης ή νόμιμης απεργίας. Η αδιάστικτη αυτή διατύπωση του νόμου έχει οδηγήσει το μεγαλύτερο μέρος της θεωρίας να συνάγει το συμπέρασμα, με το επιχείρημα «*ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus*»<sup>82</sup>, ότι η απαγόρευση της ανταπεργίας εκτείνεται και στην περίπτωση απόκρουσης παράνομης απεργίας<sup>83</sup>. Επιπλέον, ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης στο άρθρο 6 § 4 κατοχυρώνει τόσο για την εργατική, όσο και για την εργοδοτική πλευρά το δικαίωμα προσφυγής σε μέσα συλλογικής δράσης και, άρα, η ανταπεργία αποκτά υπερνομοθετικό έρεισμα. Ωστόσο, η Ελλάδα κατά την κύρωση του Α.Ε.Κ.Χ. προέβη στην επιφύλαξη της § 1 του δεύτερου άρθρου<sup>84</sup> του κυρωτικού νόμου (Ν. 4359/2016), το δε εύρος της επιφύλαξης αυτής προορίζεται μόνο στο δικαίωμα των εργοδοτών στη συλλογική δράση, ήτοι στην §4 του άρθρου 6 του Α.Ε.Κ.Χ., έτσι ώστε να μην επηρεάζεται η απαγόρευση της ανταπεργίας από τον κοινό νομοθέτη.

Ως προς τη νομιμότητα της επιφύλαξης αυτής εγείρονται επιφυλάξεις. Επισημαίνεται ότι το άρθρο 6 Α.Ε.Κ.Χ. οφείλει το κράτος του Συμβουλίου της Ευρώπης είτε να το αποδεχτεί ως σύνολο

<sup>80</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 741, Πρακτικά των συνεδριάσεων της Βουλής επί των συζητήσεων του Συντάγματος 1975, σελ. 808.

<sup>81</sup> Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α' 79/1.7.1982) «Για τον εκδημοκρατισμό του Συνδικαλιστικού Κινήματος και την κατοχύρωση των συνδικαλιστικών ελευθεριών των εργαζομένων».

<sup>82</sup> Βλ. Σταμάτη Κ., Μεθοδολογία Δικαίου, έκδ. 2019, σελ. 141.

<sup>83</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 744, Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 431, αρ. 922.

<sup>84</sup> Ν. 4359/2016 (ΦΕΚ Α' 5/20.1.2016) «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Χάρτη».

είτε να το απορρίψει ως σύνολο<sup>85</sup>. Δεν είναι δυνατή, δηλαδή η τμηματική κύρωση στην εσωτερική έννομη τάξη του συγκεκριμένου άρθρου. Η άποψη αυτή στηρίζεται στη **γραμματική ερμηνεία** του άρθρου Α (Μέρος ΙΙΙ) του Α.Ε.Κ.Χ., το οποίο προβλέπει δύο διατυπώσεις για τις δεσμεύσεις που απορρέουν από τον Χάρτη. Η πρώτη περιέχεται στην **παράγραφο 1β** που ορίζει ότι κάθε Κράτος Μέρος αναλαμβάνει «να θεωρεί ότι **δεσμεύεται από τουλάχιστον έξι (6) από τα άρθρα 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 και 20 του Μέρους ΙΙ του Χάρτη**» και η δεύτερη στην επόμενη παράγραφο 1γ η οποία δίνει τη δυνατότητα στο Κράτος Μέρος «να θεωρεί ότι δεσμεύεται από έναν **πρόσθετο αριθμό άρθρων ή αριθμημένων παραγράφων του Μέρους ΙΙ του Χάρτη τα οποία μπορεί να επιλέξει ...**». Από τη γραμματική ερμηνεία των διατυπωθεισών αυτών διατάξεων συνάγεται με *argumentum a contrario* ότι η επιλογή των έξι άρθρων από τον κατάλογο αυτόν που προβλέπει τα θεμελιώδη άρθρα του Χάρτη απαιτείται να γίνεται εν συνόλω και όχι μερικώς. Μερική κύρωση νοείται μόνο όσον αφορά ένα πρόσθετο αριθμό άρθρων ή παραγράφων πέραν των απαιτούμενων έξι (6) άρθρων που κυρώνονται από το Κράτος Μέρος στο σύνολό τους. Επιπρόσθετο επιχείρημα κατά της νομιμότητας της επιφύλαξης που έθεσε η Ελλάδα ως Κράτος Μέρος του Συμβουλίου της Ευρώπης αποτελεί και η διαπίστωση ότι δεν είναι δυνατόν ένα Κράτος Μέρος να αποδέχεται *à la carte* ορισμένες από τις αλληλένδετες μεταξύ τους διατάξεις, αλλοιώνοντας με αυτόν τον τρόπο τη φυσιογνωμία και τον επιδιωκόμενο στόχο του Χάρτη. Το δικαίωμα σε συλλογική δράση από τα κοινωνικά μέρη αποτελεί δικαίωμα υποστηρικτικό του δικαιώματος των συλλογικών διαπραγματεύσεων και για αυτό τοποθετείται στο ίδιο άρθρο του Α.Ε.Κ.Χ.<sup>86</sup>. Άποψη στη θεωρία υποστηρίζει ότι η επιφύλαξη που έθεσε η Ελλάδα, όσον αφορά αποκλειστικά το δικαίωμα της ανταπεργίας, είναι ισχυρή και δεν παραβιάζει τις διατάξεις του ΕΚΧ<sup>87</sup>. Στη θέση αυτή καταλήγει από τη διατύπωση του άρθρου Η του Χάρτη στο Μέρος V το οποίο ορίζει ότι «*οι διατάξεις αυτού του Χάρτη δεν θίγουν τις διατάξεις του εσωτερικού δικαίου ..., που θα ήταν ευνοϊκότερες για τα προστατευόμενα πρόσωπα*». Η απαγόρευση της ανταπεργίας αποτελεί μια εθνική διάταξη προστατευτική του δικαιώματος της εργασίας των εργαζομένων που αποτελούν το προστατευόμενο μέρος και, έτσι, δεν θίγεται ο Χάρτης. Μάλιστα, ως επιχείρημα παρουσιάζεται η σε συνταγματικό επίπεδο απαγόρευση της ανταπεργίας στην έννομη τάξη της Πορτογαλίας, η

<sup>85</sup> Βλ. Γιαννακούρου Μ., Η συλλογική διαπραγμάτευση και η διαιτησία στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ΕΕργΔ 2020, 1346.

<sup>86</sup> Βλ. όμως Παρατηρήσεις και προτάσεις σχετικά με το Σχ/Ν «Κύρωση Αναθεωρημένου Ε.Κ.Χ.» 10.06.2010 της Εθνικής Επιτροπής για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ε.Ε.Δ.Α.), σελ. 6, η οποία πρότεινε την αποδοχή του άρθρου 6 στο σύνολό του στη γνωμοδότησή της επί του Σχεδίου Νόμου του 2010 για την κύρωση της Α.Ε.Κ.Χ., αλλά διατήρησε επιφύλαξη μόνο για το δικαίωμα της ανταπεργίας.

<sup>87</sup> Αλιπράντης Ν., Αναγκαία διευκρίνιση σχετικά με την ανταπεργία και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ΕΕργΔ 2017, σ. 468.

οποία προέβη σε αντίστοιχη με τη ελληνική διατύπωση επιφύλαξη χωρίς αυτό να προκαλέσει την αντίδραση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων<sup>88</sup>.

Η ως άνω απαγόρευση της ανταπεργίας έχει εγείρει ζητήματα αντισυνταγματικότητας, δεδομένου ότι ο νομοθέτης προβαίνει σε ρητή κατοχύρωση της απεργίας αποστερώντας παράλληλα το ισοδύναμο εργασιακού αγώνα για την εργοδοτική πλευρά. Εκ πρώτης όψεως φαίνεται να προκύπτει παραβίαση της αρχής της ισότητας των όπλων και της αρχής της κρατικής ουδετερότητας, που διέπουν το δίκαιο του εργασιακού αγώνα, αν συνδυαστεί, περαιτέρω, και με την απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας. Επιπλέον, οι ΔΣΕ 87/1948 και ΔΣΕ 98/1949 προβλέπουν αγωνιστικά ισοδύναμα για την εργοδοτική πλευρά. Σημειωτέον ότι η ανταπεργία σε άλλες έννομες τάξεις, όπως Γερμανία, Αυστρία, Ελβετία και ΗΠΑ αποτελεί νόμιμο αναγνωρισμένο μέσο αντίδρασης της εργοδοτικής πλευράς<sup>89</sup>. Σημαντικό είναι να αναφερθεί ότι σε χώρες της Δυτικής Ευρώπης, όπως Ηνωμένο Βασίλειο, Βέλγιο και Ισπανία, αναγνωρίζεται έστω εμμέσως το δικαίωμα του εργοδότη σε αμυντική ανταπεργία<sup>90</sup>. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον αποκτά η συζήτηση γύρω από την αμυντική ανταπεργίας στο γαλλικό δίκαιο, όπου η εθνική νομολογία δεν αναγνωρίζει το δικαίωμα στην ανταπεργία ούτε στην αμυντική της μορφή, αλλά ως αντιστάθμισμα αναγνωρίζει τον θεσμό της «*τεχνικής ανεργίας*», όταν λόγοι ανώτερης βίας που οφείλονται στην παράνομη απεργία αποδιοργανώνουν την επιχείρηση και η δε αυτή αποδιοργάνωση απειλεί την ασφάλεια του προσωπικού<sup>91</sup>. Σε αυτήν την περίπτωση κατά τη γαλλική νομολογία ο εργοδότης δύναται να μην αποδέχεται τις υπηρεσίες των απεργών λόγω της «*εξαναγκαστικής*» αυτής κατάστασης<sup>92</sup>. Βασική παράμετρος του δικαίου του εργασιακού αγώνα είναι η **αρχή της ισότητας των όπλων**, η οποία πρέπει να νοείται υπό την **ουσιαστική** και όχι υπό την τυπική της μορφή<sup>93</sup>. Ο εργοδότης εκ θέσεως λόγω της δομικής του υπεροχής έναντι των μισθωτών διαθέτει πληθώρα μέσων αντίδρασης<sup>94</sup>, ούτως ώστε να μην τραυματίζεται η ισότητα των όπλων. Επιπροσθέτως, πρέπει να επισημανθεί ότι η απαγόρευση της ανταπεργίας σε συνάρτηση με την κατοχύρωση του δικαιώματος απεργίας προβλέφθηκε ακριβώς για την εξισορρόπηση της

<sup>88</sup> *Αλιπράντης Ν.*, Η πρωτοφανής ελληνική αδράνεια σε σχέση με τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (και τα άρθρα για την συνδικαλιστική ελευθερία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις), ΕΕργΔ 2015, σ. 691.

<sup>89</sup> *Παπαδημητρίου Κ.*, Οι προϋποθέσεις κηρύξεως απεργίας και ανταπεργίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ΔΕΝ 2014, σ. 465.

<sup>90</sup> *Σεβαστίδης Χρ.*, Ανταπεργία (lock out): ένα νομικό απολίθωμα ξαναζωντανεύει, ΕΕργΔ 2016, σ. 774.

<sup>91</sup> *Παπασταύρου Δ.*, ό.π., σελ. 386, αριθμ. 403.

<sup>92</sup> *Παπαδημητρίου Κ.*, Οι προϋποθέσεις κηρύξεως απεργίας και ανταπεργίας στην ευρωπαϊκή ένωση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, ΔΕΝ 2014, σ. 471.

<sup>93</sup> Βλ. *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 370, αριθμ. 801 επ.

<sup>94</sup> *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 431, αριθμ. 922, *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρο 656 Α.Κ. σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία, ΕΕργΔ 2017, σ. 1046, *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Η ανταπεργία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης, έκδ. 2018, σελ. 209.



ισότητας των όπλων μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων<sup>95</sup>. Ας σημειωθεί, ακόμα, ότι μέχρι τώρα σε καμία χώρα από αυτές που απαγορεύεται η ανταπεργία δεν έχει τεθεί ζήτημα ασυμβιβάστου με τις ανωτέρω αναφερόμενες διεθνείς συμβάσεις<sup>96</sup>. Από τη άλλη ούτε η αρχή της κρατικής ουδετερότητας φαίνεται να προσβάλλεται, εφόσον δεν προκύπτει από πουθενά ότι η κρατική εξουσία υποχρεούται να αφίσταται από τη διαμόρφωση ενός συστήματος απεργιακού αγώνα στο οποίο τα μέρη διαπραγματεύονται με ισοβαρείς δυνάμεις<sup>97</sup>. Υποστηρίζεται ότι οι αντιρρήσεις περί αντισυνταγματικότητας της απαγόρευσης της ανταπεργίας πρέπει να καμφθούν ενόψει της διαμορφωθείσας πλέον νομολογίας του Αρείου Πάγου<sup>98</sup>, η οποία εντάσσει στη σφαίρα των μισθωτών με βάση το άρθρο 656 ΑΚ το κίνδυνο καταβολής του μισθού σε μη απεργούς, όταν είναι τεχνικά αδύνατη η αποδοχή των υπηρεσιών των μισθωτών<sup>99</sup>. Υπό αυτή την ερμηνευτική εκδοχή η απαγόρευση της ανταπεργίας δεν φαίνεται να πλήττει την αρχή της ισότητας των όπλων υπό την ουσιαστική της μορφή.

### **3. ΕΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΤΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ**

Η ανταπεργία εκδηλώνεται κατά κύριο λόγο υπό την αμυντική της μορφή μέσω του προσωρινού κλείσιματος της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης ή μέσω της μη παροχής των απαραίτητων συντελεστών παραγωγής στους μη απεργούς ώστε να εκτελέσουν την εργασία τους. Η πρακτική της σημασία είναι εξ ορισμού μηδαμινή<sup>100</sup>, καθώς ο εργοδότης ενδιαφέρεται για τη μη διακοπή της παραγωγικής διαδικασίας. Ορισμένες φορές είναι δυσχερές να διαγνωστεί αν μία συμπεριφορά του εργοδότη η οποία για παράδειγμα συνίσταται στο κλείσιμο της επιχείρησης υπαγορεύτηκε για αντικειμενικούς οικονομοτεχνικούς λόγους ή για λόγους που κατατείνουν στην ενίσχυση της διαπραγματευτικής του θέσεως στο πλαίσιο του εργασιακού αγώνα<sup>101</sup>. Πάντως, γίνεται δεκτό ότι η απαγόρευση της ανταπεργίας δεν θίγει σε καμία περίπτωση νομοθετικά προβλεπόμενους θεσμούς ή άλλα εργοδοτικά δικαιώματα προβλεπόμενα στον νόμο<sup>102</sup>. Έτσι, είναι σύννομο το κλείσιμο τμήματος της επιχείρησης λόγω περιορισμού παραγωγικής αποδοτικότητας ακόμα και αν αυτή οφείλεται από προηγηθείσα απεργία, όπως επίσης και η θέση ικανού αριθμού μισθωτών σε διαθεσιμότητα κατά το άρθρο 10 Ν. 3198/1955 ή η επιβολή της μονομερούς εκ

<sup>95</sup> Καζάκος Αρ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 684.

<sup>96</sup> Σεβαστίδης Χρ., Ανταπεργία (lock out): ένα νομικό απολίθωμα ξαναζωντανεύει, ΕΕργΔ 2016, 773, Δαβερόνας Π., Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, ό.π., σελ. 55.

<sup>97</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 431, αρ. 922.

<sup>98</sup> Ενδεικτικά ΑΠ 1303/2004 ΕΕργΔ 2005, 1145.

<sup>99</sup> Παπαδημητρίου Κ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 2022, 259.

<sup>100</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 432, αριθ. 924.

<sup>101</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., Μια εισαγωγή στην προβληματική των εναλλακτικών ή ατυπικών αγωνιστικών μέσων, ΕΕργΔ 2016, σ. 1064, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρο 656 Α.Κ. σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία, ΕΕργΔ 2017, σ. 1046.

<sup>102</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 744 επ..

περιτροπής εργασίας υπό τις προϋποθέσεις του Ν. 3846/2010. Επίσης, είναι δυνατή η ομαδική τροποποιητική καταγγελία μισθωτών, ήτοι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας υπό την εξουσιαστική αίρεση του μισθωτού της μη μεταβολής των υφισταμένων όρων εργασίας<sup>103</sup>. Μάλιστα, σε περίπτωση που η διαθεσιμότητα, η μείωση του προσωπικού ή ακόμα και το κλείσιμο τμήματος δεν συνιστούν δικαιολογημένα μέτρα λόγω περιορισμού οικονομικής δραστηριότητας, αλλά αποτελούν απόρροια της συνδικαλιστικής δράσης των εργαζομένων ή ακόμα και μιας νόμιμης απεργίας, η νομική βάση της ακυρότητας αυτών δεν θα αναζητηθεί στο άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982, αλλά στη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ<sup>104,105</sup>.

Η ανωτέρω θέση περί δυνατότητας προσφυγής του εργοδότη σε λοιπά μέτρα τα οποία προβλέπονται νομοθετικά και συνιστούν δικαιώματα για την εργοδοτική πλευρά συναντά την αντίθεση μερίδας της θεωρίας<sup>106</sup>. Η άποψη αυτή της θεωρίας εντάσσει το σύνολο των εναλλακτικών μέτρων αντίδραση του εργοδότη σε μια μορφή υποκρυπτόμενης ανταπεργίας. Κριτήρια για να αποφανθεί ο εφαρμοστής του δικαίου ότι πρόκειται για υποκρυπτόμενη ανταπεργία και, άρα, για παράνομη ενέργεια εκ μέρους του εργοδότη είναι, πρώτον, η συλλογικότητα των συγκεκριμένων μέτρων (διαθεσιμότητα, τροποποιητικές καταγγελίες, εκ περιτροπής εργασία), δηλαδή η επίδρασή τους σε ικανό αριθμό εργαζομένων ώστε να παραιτηθούν από τις αγωνιστικές τους διεκδικήσεις και, δεύτερον, η ισχυροποίηση της διαπραγματευτικής θέσης τους εργοδότη όσον αφορά τον καθορισμό των όρων εργασίας και της αμοιβής (*chômage technique*). Το ίδιο συμβαίνει αν λόγοι αντικειμενικοί, κυρίως οικονομοτεχνικοί, για τους οποίους αποφασίσθηκαν τα μέτρα αναδιοργάνωσης της επιχείρησης αποτελούν το πρόσχημα για απόκρυψη της ανταπεργίας, δεδομένης πάντοτε της πληροφοριακής ανισότητας που διαθέτει ο εργοδότης έναντι των εργαζομένων. Η **διασταλτική** αυτή **άποψη** κατακρίνεται<sup>107</sup>. Ο νομοθέτης στη ρητή απαγόρευση της ανταπεργίας περιορίζεται στην απαγόρευση αυτής δίχως να κάνει λόγο για άλλα δικαιώματα στα οποία δύναται να προσφύγει ο εργοδότης είτε λόγω ενός αντικειμενικού λόγου που επιβάλλει τη λήψη των τελευταίων είτε, ακόμα, λόγω της προσπάθειας του εργοδότη να ενισχύσει τη θέση του προβαίνοντας σε εργασιακό αγώνα. Εξάλλου, μια τέτοια προσπάθεια υπαγωγής κάθε επιχειρηματικής απόφασης που λειτουργεί ως ισοδύναμο της ανταπεργίας στην απαγόρευση του

<sup>103</sup> Βλ. Ζερδελή Δ., Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου Ι, 1<sup>η</sup> έκδ. 2022, σελ. 578, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 745, Παπασταύρου Δ., Απεργία, σελ. 354, αριθμ. 376.

<sup>104</sup> Παπασταύρου Δ., Απεργία, έκδ. 2002, σελ. 353, αριθμ. 375.

<sup>105</sup> Αντιθ. Ντάσιος Α., Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/Π, 1004 θεωρεί ότι τυγχάνει εφαρμογής η απαγορευτική διάταξη περί ανταπεργίας.

<sup>106</sup> Ντάσιος Α., Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/Π, 1003 επ., Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Η ανταπεργία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης, 2018, σελ. 181 επ. .

<sup>107</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 745.

άρθρου 22 § 2 Ν. 1264/1982 φαίνεται πως πλήττει καίρια την αρχή της ισότητας των όπλων, καθώς περιορίζει υπέρμετρα τις δυνατότητες αντίδρασης του εργοδότη, συνέπεια την οποία δεν επιδιώκει ούτε ο ίδιος ο νομοθέτης.

Στην ως άνω προβληματική εντάσσεται και η άποψη που ενστερνίζεται μερίδα της θεωρίας<sup>108</sup> σύμφωνα με την οποία η διαπλοκή της κατανομής του μισθολογικού κινδύνου σε περίπτωση διακοπής λειτουργίας της εκμετάλλευσης εξαιτίας απεργίας με τον εργοδοτικό εργασιακό αγώνα αποτελεί υποκρυπτόμενη ανταπεργία και ως εκ τούτου συμπεριφορά αποδοκιμαστέα από την ελληνική έννομη τάξη. Η άποψη αυτή θεωρεί ότι η με βάση τη θεωρία των σφαιρών ή την αρχή της ισότητας των όπλων κρατούσα στη νομολογία θέση ότι ο μισθολογικός κίνδυνος σε περίπτωση απεργίας εντάσσεται στην πλευρά των εργαζομένων αποτελεί «άτυπη ανταπεργία», καθώς μέσω αυτής της μισθολογικής κατανομής ενισχύεται η εργοδοτική πλευρά. Με άλλα λόγια αποτελεί «**κρυπτοανταπεργία**»<sup>109</sup>, η οποία συνίσταται στην ερμηνευτική αξιοποίηση του άρθρου 656 ΑΚ κατά τρόπο ώστε να αντισταθμιστεί το μειονέκτημα που προκύπτει από τη νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας<sup>110</sup>. Η άποψη αυτή ευρίσκει αντίλογο, μιας και παρορά ότι ο εργοδότης ο οποίος δεν καταβάλλει στους μη απεργούς τις αποδοχές δεν έχει στόχο να ασκήσει κάποιο αγωνιστικό μέσο κατά των απεργών ούτε να ασκήσει κάποιο «**αντι-δικαίωμα**» του στην εναντίον του απεργία, αλλά το μόνο που επιχειρεί είναι η μείωση της ζημίας της επιχείρησης λόγω της τεχνικής και αντικειμενικής αδυναμίας του να αποδεχτεί την εργασία των μη απεργών ή να την αξιοποιήσει στοιχειωδώς οικονομικά<sup>111</sup>.

Τέλος, αξίζει να επισημανθεί μειωηφούσα άποψη της θεωρίας η οποία θεωρεί ότι η απαγόρευση του άρθρου 22 § 2 του Ν. 1264/1982 πρέπει να περιοριστεί μόνο στην ανταπεργία που στρέφεται κατά νόμιμης απεργίας<sup>112</sup>. Έτσι, σε περίπτωση απεργίας που συνοδεύεται με πρακτικές προφανώς παράνομες, όπως κατάληψη χώρων εργασίας ή λευκή ή κυκλική ή μερική απεργία, ο εργοδότης περιέρχεται σε οιονεί αντικειμενική αδυναμία παραγωγικής αξιοποίησης της εργασίας των απεργών, ενώ, παράλληλα, επίκειται η οικονομική καταστροφή της επιχείρησης. Για αυτό τον λόγο ο εργοδότης δύναται να προσφύγει σε ανταπεργία. Δέον να σημειωθεί ότι οι ως άνω προφανώς παράνομες πράξεις συνιστούν ως επί το πλείστον **αδικοπραξίες ή ποινικά κολάσιμες**

<sup>108</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρο 656 ΑΚ σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία, ΕΕργΔ 2017, σ. 1044, Τραυλός-Τζανετάτος, Η ανταπεργία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης, σελ. 209, βλ. Λαβερώνας Π., ό.π., σελ. 58

<sup>109</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Η ανταπεργία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης, έκδ. 2018, σελ. 194 επ., Καζάκος Αρ., ό.π., 684.

<sup>110</sup> Σεβαστίδης Χρ., Ανταπεργία (lock out): ένα νομικό απολίθωμα ξαναζωντανεύει, ΕΕργΔ 2016, 780.

<sup>111</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 836.

<sup>112</sup> Ληξουριώτης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2020, σελ. 494, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 356, αριθμ. 378, Αντιθ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 744, Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 431, αριθμ. 922.

πράξεις, με αποτέλεσμα η απόκρουση της προσφοράς εργασίας να γίνεται από λόγους ανωτέρας βίας ή κατά νόμιμη ενάσκηση δικαιώματος ή εκπλήρωσης υποχρέωση που βαρύνει τον εργοδότη<sup>113</sup>. Άλλωστε, σε τέτοιου είδους προδήλως παρανόμων μέσων εργασιακού αγώνα υπάρχει ομοφωνία σε θεωρία και νομολογία σχετικά με την κατανομή του μισθολογικού κινδύνου, καθώς δεν είναι δυνατόν ο εργοδότης να βαρύνεται με αυτόν ούτε φυσικά να καθίσταται υπερήμερος<sup>114</sup>. Ουσιαστικά η άποψη αυτή προβαίνει σε **τελολογική συστολή** του γράμματος του νόμου περί απαγορεύσεως ανταπεργίας αναγνωρίζοντας δικαίωμα στον εργοδότη να προσφύγει σε αμυντική ανταπεργία μόνο στην περίπτωση προδήλως παράνομου εργασιακού αγώνα<sup>115</sup>. Πράγματι, ένας καταφανής παράνομος εργασιακός αγώνας, ο οποίος θα εκδηλώνεται με τη μορφή της κατάληψης χώρων εργασίας, της αιφνίδιας ακτιβιστικής δράσης (flashmob)<sup>116</sup>, της παρακώλυσης προσέλευσης των μη απεργών στην εργασία, μάλλον όχι μόνο παρέχει το δικαίωμα στον εργοδότη να προσφύγει στην ανταπεργία, αλλά τον υποχρεώνει να αποκρούσει την προσφερόμενη εργασία<sup>117</sup>, εφόσον αυτή μπορεί να επάγεται κινδύνους για τους εργαζομένους. Δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι σε μία τέτοια περίπτωση ο εργοδότης απαλλάσσεται από τον μισθολογικό κίνδυνο και, επομένως, δεν φαίνεται να συντρέχει καμία υποχρέωση να παραμείνει εν λειτουργία η επιχείρηση, τη στιγμή μάλιστα που διακυβεύονται έννομα συμφέροντα του εργοδότη και των προσφερομένων εργασία μισθωτών<sup>118</sup>.

#### **4. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΠΑΡΑΒΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΑΝΤΑΠΕΡΓΙΑΣ ΚΑΙ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ**

Βασική συνέπεια παράβασης της απαγόρευσης της ανταπεργίας (άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982) είναι η μη αναστολή των σχέσεων εργασίας των μισθωτών και, συνακολούθως, της υπερημερίας του εργοδότη. Ο εργοδότης σε αυτή την περίπτωση ως υπερήμερος οφείλει μισθούς υπερημερίας κατά τα προβλεπόμενα στα άρθρα 349, 648 και 656 ΑΚ. Ερμηνευτικό ζήτημα ανακύπτει όταν η κήρυξη της ανταπεργίας αφορά και απεργούς οι οποίοι μετείχαν προηγουμένως σε νόμιμη απεργία και οι σχέσεις τους εργασίας είχαν ανασταλεί. Υποστηρίζεται<sup>119</sup> ότι σε αυτή την περίπτωση ο

<sup>113</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 355, αριθμ. 377, Αντιθ. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 432 βλ. υποσημείωση τα παραδείγματα αυτά δεν συνιστούν μορφές άσκησης του δικαιώματος της ανταπεργίας αλλά περιπτώσεις απαλλαγής του εργοδότη από την υποχρέωση καταβολής του μισθού στους μη απεργούς κατ' εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ.

<sup>114</sup> Βλέπε παρακάτω.

<sup>115</sup> Βλ. ανωτέρω ανάλυση για την ανταπεργία στη γαλλική έννομη τάξη Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 386, αριθμ. 403.

<sup>116</sup> BAG 22.9.2009-1 AZR 972/08, NZA 2009, 1347.

<sup>117</sup> Βλ. Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 356, αριθμ. 378.

<sup>118</sup> ΑΠ 1303/2004 ΕΕργΔ 2005, 1145 το συναγόμενο δικαίωμα απαλλαγής του εργοδότη από τον μισθολογικό κίνδυνο (άρθρο 656 ΑΚ), όπως στην περίπτωση της κατάληψης της επιχείρησης που είχε ως αποτέλεσμα την ακινητοποίηση αυτής για μεγάλο χρονικό διάστημα, δικαιολογεί την μη αποδοχή της προσφερόμενης εργασία των μισθωτών μέσω του κλεισίματος της επιχείρησης.

<sup>119</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1005.

αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ απεργίας και αποτελεσμάτων αυτής διακόπτεται και, άρα, ο εργοδότης οφείλει και σε αυτούς τους απεργούς τον μισθό. Ωστόσο, δεν πρέπει να αποσιωπάται το γεγονός ότι οι απεργοί ευρίσκονται ήδη και με τη θέλησή τους σε αναστολή εργασίας. Διαφορετική είναι η περίπτωση αν αυτοί δηλώσουν τη διακοπή της απεργίας λόγω της προσφυγής του εργοδότη στην ανταπεργία. Σε μία μόνο τέτοια εξέλιξη ο εργοδότης καθίσταται υπερήμερος<sup>120</sup>. Επίσης, δεν μπορεί να αποκλειστεί η γέννηση αστικής ευθύνης του εργοδότη έναντι της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης, η οποία πηγάζει από την κατά παράβαση του νόμου κήρυξη ανταπεργίας<sup>121</sup>.

Ειδικές ποινικές κυρώσεις εις βάρος του εργοδότη δεν προβλέπονται στον νόμο. Η θεωρία έχει προσπαθήσει να υπαγάγει την συμπεριφορά του εργοδότη να καταφύγει σε ανταπεργία ως αντισυνδικαλιστική που προσκρούει στη γενική απαγόρευση του άρθρου 14 § 2 Ν. 1264/1982, με αποτέλεσμα να στοιχειοθετείται το έγκλημα του άρθρου 23 § 1 Ν. 1264/1982<sup>122</sup>. Η άποψη αυτή επιχειρεί μια **διασταλτική ερμηνεία** του άρθρου 14 § 2 Ν. 1264/1982, το οποίο αναφέρεται κατά κύριο λόγο στην ίδρυση, λειτουργία και δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων και όχι στα αγωνιστικά μέσα που καταφεύγει ο εργοδότης προς απόκρουση της απεργίας. Μία τέτοια διασταλτική ερμηνεία εις βάρος του κατηγορουμένου είναι ασυμβίβαστη με τους θεμελιώδεις κανόνες του ποινικού δικαίου περί **μη διεύρυνσης του αξιοποίνου**<sup>123</sup>. Σε ορισμένες εξαιρετικές περιπτώσεις δύναται να θεμελιωθεί το αξιόποιο όταν παρακωλύονται οι συγκοινωνίες (άρθρο 292 ΠΚ) ή όταν παρακωλύεται η λειτουργία κοινοφελών επιχειρήσεων (άρθρο 293 ΠΚ).

## **B. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΠΕΡΓΟΣΠΑΣΤΩΝ**

### **1. ΈΝΝΟΙΑ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ**

Το άρθρο 22 § 1 Ν. 1264/1982 **απαγορεύει κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας την πρόσληψη απεργοσπαστών**. Εκ προοιμίου χρειάζεται να ειπωθεί ότι ο νομοθέτης περιορίζει την απαγόρευση του εργοδοτικού αυτού αγωνιστικού μέσου μόνο στην περίπτωση της νόμιμης απεργίας και, συνεπώς, η απαγόρευση απεργοσπαστών δεν υφίσταται σε περίπτωση παράνομης

<sup>120</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 746.

<sup>121</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1006.

<sup>122</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1005, Αντιθ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 746.

<sup>123</sup> Βλ. Χωραφάς Ν., Ποινικόν Δίκαιον, σελ. 61 επ., Μανωλεδάκης Ι. (επιμέλεια Συμεωνίδου-Καστανίδου Ε.), Ποινικό Δίκαιο (Επιτομή Γενικού Μέρους), σελ. 63, αριθμ. 102

απεργίας. Ο νόμος χρησιμοποιεί την έννοια «*απεργοσπάστης*»<sup>124</sup> (briseur de grève, strike breaker) δίχως, βέβαια, να υιοθετεί έναν ευρύ ορισμό αυτής, όπως επικρατεί στην καθημερινότητα, δηλαδή κάθε εργαζομένου που δεν μετέχει της απεργίας της επιχείρησης. Ο νομοθέτης με τον όρο «*απεργοσπάστες*» εννοεί εργαζόμενους οι οποίοι προσλαμβάνονται ad hoc προκειμένου να καλύψουν προσωρινά τις θέσεις εργασίας των απεργών<sup>125</sup>. Ως προς τη συνταγματικότητα της διάταξης έχουν εγερθεί αντιρρήσεις λόγω περιορισμού της επαγγελματικής και οικονομικής ελευθερίας του εργοδότη (άρθρο 5 § 1 και 3 Συντ.), της άσκησης εξουσιών που πηγάζουν από την ιδιοκτησία του (άρθρο 17 Συντ.) καθώς και του δικαιώματος στην εργασία τρίτων προσώπων (άρθρο 22 § 1 Συντ.). Κατά μία άποψη το δικαίωμα της απεργίας αποτελεί παρακολουθηματικό δικαίωμα του δικαιώματος της εργασίας και ως εκ τούτου το δικαίωμα της εργασίας δεν είναι δυνατό να υποτάσσεται έναντι του πρώτου, γεγονός που καθιστά τη διάταξη προβληματική από άποψη συνταγματικού δικαίου<sup>126</sup>. Η άποψη αυτή αντικρούεται, αρχικά, διότι τα δικαιώματα της επαγγελματικής ελευθερίας και της ιδιοκτησίας έχουν **ίση τυπική ισχύ** με το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας, ο δε περιορισμός αυτών διαρκεί για βραχεία χρονική διάρκεια, με αποτέλεσμα να τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Ακόμα, ούτε το δικαίωμα της εργασίας τρίτων προσώπων προσβάλλεται, καθώς και αυτό με τη σειρά του περιορίζεται μόνο για το χρονικό διάστημα της νόμιμης απεργίας<sup>127</sup>.

## **2. ΈΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΑ ΑΓΩΝΙΣΤΙΚΑ ΜΕΣΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Το άρθρο 22 § 1 Ν. 1264/1982 απαγορεύει την πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας. Αντίστοιχη διάταξη προβλέπει και το **άρθρο 116 § 1 περ. α' Ν. 4052/2012** (άρθρο 110 Π.Δ. 80/2022<sup>128</sup>), το οποίο ορίζει ότι η απασχόληση εργαζομένων στον έμμεσο εργοδότη με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης, όταν αντικαθίστανται εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα της απεργίας είναι άκυρη<sup>129</sup>. Η απαγόρευση αυτή περιλαμβάνει και εργαζομένους οι οποίοι είχαν παραχωρηθεί προσωρινώς από την ΕΠΑ στον έμμεσο εργοδότη προτού αρχίσει η απεργία με εξαίρεση αν οι προσωρινά απασχολούμενοι είχαν αναλάβει την εκτέλεση εργασιών

<sup>124</sup> Αηξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 495 η «νομική έννοια» του απεργοσπάστη δεν συναντάται σε καμία άλλη έννομη τάξη και αποτελεί μία λίαν ιδεολογικά φορτισμένη λέξη.

<sup>125</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 733, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 433, υποσημείωση 12

<sup>126</sup> Αηξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 496.

<sup>127</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 738, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 257.

<sup>128</sup> Π.Δ. 80/2022 (ΦΕΚ Α' 222/4.12.2022) «Κώδικας Εργατικού Δικαίου».

<sup>129</sup> Υποστηρίζεται ότι ακόμα και στην περίπτωση που δεν υπήρχε η ρητή απαγόρευση του άρθρου 116 § 1 περ. α' Ν. 4052/2012, αυτή θα έπρεπε να είναι ερμηνευτικά δεδομένη με βάση το άρθρο 22 § 1 Ν. 1264/1982, βλ. Μπομπουχερόπουλο Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1070 υποσημ. 72, Παπαδημητρίου Κ., Η προσωρινή απασχόληση, έκδ. 2008, σελ. 137 επ.

διαφορετικών από αυτές που εκτελεί το μόνιμο προσωπικό του εργοδότη<sup>130</sup>. Πέραν των ως άνω απαγορεύσεων ο εργοδότης είναι ελεύθερος κατ' αρχήν να προβεί σε αναδιάρθρωση του ήδη υπάρχοντος προσωπικού ή να καταφύγει σε λοιπά εναλλακτικά μέσα, προκειμένου να απομειώσει τις αρνητικές συνέπειες που θα έχει η απεργία στην επιχείρηση ή στην εκμετάλλευση. Επίσης, η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών αίρεται στην περίπτωση που μία εξ αρχής νόμιμη απεργία καταστεί εν συνεχεία παράνομη, εξέλιξη η οποία δεν εμποδίζει τον εργοδότη να προσφύγει σε κατ' επάγγελμα δανεισμό ακόμα και από μία ΕΠΑ<sup>131</sup>.

Η απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας απαγορεύει τόσο την άμεση όσο και την έμμεση αναπλήρωση της εργασίας των απεργών. Εξ αντιδιαστολής δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι λοιπές επιχειρηματικές αποφάσεις που στοχεύουν στην αναπλήρωση της απεργίας των νομίμων απεργών αποτελούν παράνομο εργασιακό αγώνα ούτε εο *ipso* καταστρατήγηση της προστατευτικής λειτουργίας του νόμου. Έτσι, είναι αρκετά πιθανόν ο εργοδότης να καταφύγει σε υπερωριακή εργασία ή υπερεργασία των εργαζομένων της ίδιας εκμεταλλεύσεως ή επιχείρησης<sup>132</sup>. Ομοίως, ο εργοδότης δύναται να αναθέσει έστω και για μικρό χρονικό διάστημα την ανάθεση της εργασίας των απεργών σε εξωτερική ανεξάρτητη επιχείρηση (*outsourcing*). Κατά μία μειοψηφούσα άποψη<sup>133</sup>, οι παραπάνω ενέργειες του εργοδότη προσκρούουν στη *ratio* του άρθρου 22 § 1 Ν. 1264/1982, αποτελώντας καταστρατήγηση. Όσον αφορά την ανάθεση σε τρίτη επιχείρηση της εργασίας των απεργών η άποψη αυτή θεωρεί ότι ένα τέτοιο μέσο άμυνας μπορεί να θεωρηθεί σύννομο, αρκεί η τρίτη αυτή επιχείρηση να μην προσλαμβάνει πρόσθετο προσωπικό ώστε να εκτελέσει επί τούτω την ανατεθείσα εργασία<sup>134</sup>. Η ερμηνευτική αυτή θέση φαίνεται πως ενέχει προβλήματα ενόψει της διατάραξης της αρχής της ισότητας των όπλων που αναπόδραστα προκύπτει. Σκοπός του νομοθέτη είναι να απαγορεύσει ένα συγκεκριμένο αγωνιστικό μέσο της εργοδοτικής πλευράς και όχι να υποβαθμίσει τη συνδικαλιστική αγωνιστική αντιπαράθεση της εργοδοτικής πλευράς απέναντι στην εργασιακή<sup>135</sup>. Για τους ίδιους λόγους δεν φαίνεται πειστική και η άποψη που υποστηρίζει ότι ο μη απεργός δύναται να αρνηθεί την εκτέλεση του απεργού συναδέλφου του, ακόμη και όταν δεν συνιστά υπέρβαση του διευθυντικού δικαιώματος<sup>136</sup>. Η άποψη αυτή μέσω μιας ανεπίτρεπτης διασταλτικής ερμηνείας οδηγείται στο εξής παράδοξο: από τη μία ο μη απεργός και άρα μη αλληλέγγυος με την

<sup>130</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 433, αριθμ. 925.

<sup>131</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 433, αριθμ. 926, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 995.

<sup>132</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 735, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 434, αριθμ. 927, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 330, αριθμ. 353.

<sup>133</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 995.

<sup>134</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 995, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 434, αριθμ. 927, Αντιθ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 735.

<sup>135</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 735.

<sup>136</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 434, αριθμ. 927.

απεργία εργαζόμενος να διατηρεί την αξίωσή του για μισθό και, παράλληλα, να δικαιούται να απέχει από τις νόμιμες εντολές του εργοδότη προς αλληλεγγύη στους απεργούς<sup>137</sup>. Ωστόσο, γίνεται δεκτό ότι αποτελεί παραβίαση της ratio legis μία έμμεση αντικατάσταση των απεργών, όταν οι μη απεργοί μετακινούνται στις θέσεις των απεργών και στην αρχική θέση των μη απεργών ένεκα αυτής της μετακίνησης προλαμβάνονται εργαζόμενοι<sup>138</sup>.

Τέλος, καταστρατήγηση υφίσταται και όταν η πρόσληψη απεργοσπαστών λαμβάνει χώρα κατά το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί από την προειδοποίηση του εργοδότη για την επικείμενη απεργία μέχρι την έναρξη αυτής<sup>139</sup>. Άλλη άποψη υποστηρίζει ότι η απαγόρευση της πρόσληψης των απεργοσπαστών αρχίζει από τη στιγμή που δηλώσουν οι απεργοί την πρόθεσή τους στον εργοδότη<sup>140</sup>. Βέβαια, μια τέτοια άποψη εμφανίζεται ότι κινείται εκτός του προστατευτικού πλαισίου του νόμου. Αλλά και η πρώτη άποψη προβαίνει σε μια διασταλτική ερμηνεία του νόμου που οδηγείται σε άτοπα. Αν γίνει δεκτό ότι η απαγόρευση αρχίζει από τη στιγμή της προειδοποίησης του εργοδότη τότε η συνδικαλιστική οργάνωση θα είναι σε θέση να ματαιώνει οποιαδήποτε πρόσληψη με μια προειδοποίηση απεργίας. Επιπλέον, η άποψη αυτή αποστερεί αδικαιολόγητα από τον εργοδότη το δικαίωμα να προετοιμαστεί ενόψει του σφοδρού επικείμενου εργασιακού αγώνα, γεγονός το οποίο αποτελεί παραβίαση της νόμιμης εργοδοτικής αγωνιστικής αντίδρασης<sup>141</sup>.

### **3. ΔΙΚΑΣΤΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΈΝΑΝΤΙ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΥΠΟΧΡΕΩΣΗΣ ΠΕΡΙ ΜΗ ΠΡΟΣΛΗΨΗΣ ΑΠΕΡΓΟΣΠΑΣΤΩΝ**

Η παραβίαση του άρθρου 22 § 1 Ν. 1264/1982 προσβάλλει το συνταγματικώς κατοχυρωμένο δικαίωμα της απεργίας και για αυτό τον λόγο καθιστά άκυρη την πρόσληψη (άρθρο 174 ΑΚ). Καταρχήν η συγκεκριμένη παραβίαση ανάγεται στις σχέσεις εργοδότη και απεργοσπαστών. Ωστόσο, η **συνδικαλιστική οργάνωση** θεμελιώνει **έννομο συμφέρον**, διότι σε αυτήν επαφίεται η άσκηση του δικαιώματος της απεργίας<sup>142</sup>. Στην άσκηση της αγωγής νομιμοποιείται τόσο η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε την απεργία, όσο και **ατομικά οι απεργοί** εφόσον θεμελιώνουν ατομικά άμεσο έννομο συμφέρον<sup>143</sup>. Αντικείμενο της αγωγής είναι η **αναγνώριση του παρανόμου των προσλήψεων, η άρση της προσβολής με διακοπή της απασχόλησης των**

<sup>137</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 736.

<sup>138</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 735, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 330, αριθμ. 354, Ντάσιος Α., ό.π., 994, ο οποίος θεωρεί ότι οι νεοπροσλαμβανόμενοι καθίστανται εξωτερικοί απεργοσπάστες λόγω της έμμεσης πρόσληψής τους.

<sup>139</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 737

<sup>140</sup> Ντάσιος Α., ό.π., 995-996.

<sup>141</sup> Βλ. Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 332, αριθμ. 356.

<sup>142</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 737.

<sup>143</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 997.



απεργοσπαστών και η παράλειψή της στο μέλλον στο πλαίσιο των μελλοντικών απεργιακών κινητοποιήσεων<sup>144</sup>. Η εκτέλεση της απόφασης που καταδικάζει σε παράλειψη μπορεί να γίνει με απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης του παραβάτη εργοδότη (άρθρο 947 ΚΠολΔ). Η καταδικαστική διάταξη του δικαστηρίου εκτελείται κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 946 ΚΠολΔ περί αυτοπρόσωπης επιχείρησης πράξης. Η αγωγή αυτή εκδικάζεται από το Μονομελές Πρωτοδικείο της έδρας της συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρο 22 § 4 Ν. 1264/1982)<sup>145</sup>. Μάλιστα, η συνδικαλιστική οργάνωση η οποία κήρυξε την απεργία έχει παράλληλα αξίωση **αποζημίωσης για ζημία συλλογικού συμφέροντος**, η οποία βασίζεται στις διατάξεις περί αδικοπραξιών του άρθρου 914 επ. ΑΚ σε συνδυασμό με το άρθρο 22 § 1 Ν. 1264/1982, καθώς και αξίωση για χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης που συνίσταται στη μείωση του κύρους της και της φήμης από την παράνομη πράξη του εργοδότη<sup>146</sup>. Ουσιαστικά, η ηθική βλάβη της συνδικαλιστικής οργάνωσης θεμελιώνεται στο γεγονός ότι η πρόσληψη των απεργοσπαστών από τον εργοδότη αμφισβητεί ipso facto τη νομιμότητα της απεργίας, δεδομένου ότι η πρόσληψη απεργοσπαστών επιτρέπεται στην παράνομη απεργία. Η αγωγή αυτή θα δικαστεί κατά την **τακτική διαδικασία**, εφόσον δεν απορρέει από την παραβίαση του άρθρου 22 § 1 Ν. 1264/1982.

Ερμηνευτικό ζήτημα ανακύπτει σχετικά με το κατά πόσο και εάν η προσωρινή καταδίκη του εργοδότη μπορεί να επιτευχθεί μέσω της **διαδικασίας των ασφαλιστικών μέτρων** και δη με το άρθρο 731 ΚΠολΔ για την προσωρινή ρύθμιση της κατάστασης. Μερίδα της θεωρίας αποφαίνεται καταφατικά λόγω της ύπαρξης επείγουσας περίπτωσης<sup>147</sup>. Το αίτημα της μη πρόσληψης απεργοσπαστών διαφέρει ουσιωδώς από το αίτημα περί δικαστικής απαγόρευσης της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα, το οποίο απαγορεύεται διαρρηδην από το άρθρο 22 § 3 Ν. 1264/1982. Ωστόσο, ένα τέτοιο αίτημα το οποίο κατατείνει στην μη πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας φαίνεται να αποτελεί **ικανοποίηση δικαιώματος** (άρθρο 692 § 4 ΚΠολΔ) και, άρα, μη επιτρεπτό με τη διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων αίτημα<sup>148</sup>.

Το άρθρο 22 § 1 Ν. 1264/1982 δεν επισύρει ειδικές ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη. Έχει υποστηριχθεί ότι η αντισυμβατική συμπεριφορά του εργοδότη αποτελεί παραβίαση του άρθρου 14

<sup>144</sup> Εφαθ 5991/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, Ζερδελής Α., ό.π., σελ. 434, αριθμ. 928, Ντάσιος Α., ό.π., 997, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 737.

<sup>145</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 738.

<sup>146</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 997, Βλαστός Στ., Δίκαιο των Συνδικαλιστικών Οργανώσεων, σελ. 310, Σωματειακή και Συνδικαλιστική Νομοθεσία και Νομολογία, σελ. 465.

<sup>147</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 997.

<sup>148</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 738.

§ 2 Ν. 1264/1982, έτσι ώστε να θεμελιώνεται το αξιόποινο του άρθρου 23 § 1 Ν. 1264/1982<sup>149</sup>. Όμως, ο νομοθέτης αν ήθελε την ποινικοποίηση του άρθρου 22 § 1 Ν. 1264/1982 θα το προέβλεπε ρητά και δεν θα περιοριζόταν στην ποινικοποίηση του άρθρου 14 § 2 Ν. 1264/1982. Τυχόν διαφορετική άποψη συνιστά διεύρυνση του αξιοποίνου, ερμηνεία ασυμβίβαστη με την αρχή *nullum crimen, nulla poena sine lege* που απορρέει από το άρθρο 7 του Συντάγματος<sup>150</sup>.

## Γ. ΑΝΤΙΑΠΕΡΓΙΑΚΑ ΕΠΙΔΟΜΑΤΑ

Πολλές φορές ο εργοδοτικός εργασιακός αγώνας αποκτά τη μορφή συμφωνίας μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου με στόχο ο πρώτος να προκαταλάβει έναν τυχόν συγκρουσιακό εργασιακό αγώνα εις βάρος του. Η συμφωνία αυτή εμφανίζεται στην πράξη υπό τη μορφή επιδομάτων «παρουσίας» ή «ανελλιπούς εργασίας», σκοπός των οποίων είναι η μη απουσία ή άλλως η ανελλιπής παροχή των υπηρεσιών του εργαζομένου σε περίπτωση κηρύξεως απεργίας. Η θεωρία ονομάζει τις παροχές αυτές «*αντιαπεργιακά επιδόματα*», διότι λειτουργούν ως αγωνιστικά μέσα αποτροπής της συμμετοχής των εργαζομένων σε νόμιμη απεργία. Η κρατούσα άποψη υποστηρίζει ότι τέτοιου είδους συμφωνίες ισοδυναμούν με εκ των προτέρων παραίτηση του εργαζομένου από το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας<sup>151</sup>. Επιπρόσθετα, η θεωρία εντοπίζει προβληματικά σημεία στην υπέρμετρη δέσμευση που προκύπτει για τον εργαζόμενο από μια τέτοια συμφωνία, κάνοντας λόγο για συμφωνία που αντίκειται στα χρηστά ήθη (άρθρο 178 ΑΚ) λόγω προσβολής της επαγγελματικής ελευθερίας του μισθωτού (άρθρο 5 του Συντάγματος) και της αξιοπρέπειας του ανθρώπου (άρθρο 2 του Συντάγματος)<sup>152</sup>.

Αντιθέτως, η γερμανική νομολογία χαρακτηριζόμενη από την τάση της για φιλελευθεροποίηση του δικαίου του εργασιακού αγώνα<sup>153</sup> δεν θεωρεί αυτές τις συμφωνίες ως εκ των προτέρων άκυρες, επικαλούμενη την *ελευθερία επιλογής αγωνιστικών μέσων*, ελευθερία την οποία απολαμβάνει, οπωσδήποτε, και η εργοδοτική πλευρά<sup>154</sup>. Τα επιδόματα αυτά<sup>155</sup>, κατά τη γερμανική νομολογία, δεν έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης μεταχείρισης ούτε με μια

<sup>149</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 257, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, έκδ. 2021, σελ. 818.

<sup>150</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 334, αριθμ. 363, Μαγκάκη Γ., Ποινικό Δίκαιο, σελ. 89 επ., Μανωλεδάκης Ι. (με επιμέλεια Συμεωνίδου-Καστανίδου Ε./Καϊάφα-Γκμπάντη Μ.), ό.π., σελ. 53 επ., αριθμ. 84 επ. .

<sup>151</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 759, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 434, αριθμ. 929.

<sup>152</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 759.

<sup>153</sup> Alberto Povedano Peramoto, ό.π., σ. 1167.

<sup>154</sup> Γερμανικό Εργατικό Ακυρωτικό (BAG) 14.8.2018 NZA 2019, 100.

<sup>155</sup> Στη Γερμανία οι επικριτές των επιδομάτων αυτών κάνουν λόγο για «*πριμ απεργοσπάστη*».

απαγορευμένη αντισυνδικαλιστική συμπεριφορά του εργοδότη<sup>156</sup>. Για τη γερμανική νομολογία μοναδικός φραγμός στη σύναψη συμφωνιών που κατά βάση αποτελούν αντιαπεργιακά επιδόματα είναι η **απαγόρευση των διακρίσεων** μεταξύ συνδικαλισμένων και μη εργαζομένων και η τήρηση της **αρχής της αναλογικότητας** μεταξύ του ύψους του αντιαπεργιακού επιδόματος και του κανονικού μισθού<sup>157</sup>. Ασφαλώς, τα αντιαπεργιακά επιδόματα αποτελούν **παράνομη συμφωνία**, όταν αυτά καταβάλλονται **μετά τη λήξη του απεργιακού αγώνα**, επειδή σε αυτή την περίπτωση ο εργοδότης εκμεταλλεύομενος την διαπραγματευτική του υπεροχή χρησιμοποιεί τα επιδόματα για λόγους τιμωρητικούς και εκδικητικούς απέναντι στους απεργούς<sup>158</sup>. Ως εκ τούτου, υποστηρίζεται ότι είναι δυνατή η διεκδίκηση αυτών των παροχών από τους απεργούς με νομική βάση την αρχή της ίσης μεταχείρισης και την αδικοπραξία λόγω αντίθεσης στο άρθρο 23 παρ. 2 του Συντάγματος και το άρθρο 14 § 2 Ν. 1264/1982<sup>159</sup>.

Ωστόσο, ενστερνιζόμενοι έναν ευρύ ορισμό του εργασιακού αγώνα, κατά τον οποίο ο εργοδότης είναι ελεύθερος όχι μόνο να επιλέγει τα αγωνιστικά του μέσα, αλλά και να εφευρίσκει νέα προκειμένου να αντιπαρατεθεί στην αντίπαλη πλευρά, θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι συμφωνίες καταβολής **«επιδομάτων παρουσίας»** είναι καταρχήν έγκυρες. Από την έννοια του εργασιακού αγώνα σαφώς προκύπτει ότι ο εργοδότης δύναται όχι μόνο να καταστέλλει με νόμιμα μέσα τον εργασιακό αγώνα, αλλά και να προετοιμάζεται ώστε να αποτρέψει αυτόν στο πλαίσιο των διαρκών και αντικρουόμενων συμφερόντων του με την εργατική πλευρά. Επιπλέον, η συμφωνία των εργαζομένων για καταβολή σε αυτούς επιδομάτων «παρουσίας» ή «ανελλιπούς εργασίας» δεν φαίνεται να τους αποστερεί το ατομικό τους δικαίωμα σε απεργία, αφού τυχόν άσκηση αυτού δεν επιφέρει κάποιου είδους αστικές κυρώσεις, όπως για παράδειγμα θα επέφερε μια συμφωνηθείσα ποινική ρήτρα που περιλαμβάνεται στη σύμβαση εργασίας<sup>160</sup>. Άλλωστε, η καταβολή ενός επιδόματος παρουσίας στους μισθωτούς δημιουργεί εν τω πράγματι μια οικονομική συνάρτηση από την οποία ο εργοδότης αποκομίζει από την αδιάλειπτη παρουσία του εργαζομένου αύξηση της παραγωγής και των κερδών και, επομένως, αυτού του είδους η αποκόμιση κέρδους να μην οφείλεται από αυτούς που απουσίασαν για οποιαδήποτε αιτία ή λόγω νόμιμης απεργίας<sup>161</sup>. Άλλωστε, αυτά τα επιδόματα ακόμα λειτουργούν ως οικονομικό κίνητρο εργασιακής εντατικοποίησης εντός του πλαισίου της ελεύθερης οικονομίας και δεν είναι ευχερές να

<sup>156</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 435, αριθμ. 931.

<sup>157</sup> BAG 14.8.2018-1 AZR 287/17, NZA 2019, 1135.

<sup>158</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 435, αριθμ. 931.

<sup>159</sup> Καζάκος Αρ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2013, σελ. 694.

<sup>160</sup> Για το ζήτημα των ποινικών ρητρών στη σύμβαση εργασίας βλ. Λαδά Δ., Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, έκδ. 2021, σελ. 320.

<sup>161</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 171, αριθμ. 163, στοιχ. α.

διακρίνουμε πάντοτε αν αυτά αποβλέπουν και σε ποιο βαθμό στην αποτροπή των εργαζομένων από την απεργία<sup>162</sup>. Ο κίνδυνος μη καταβολής επιδόματος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να ταυτιστεί με μια υπέρμετρη δέσμευση του εργαζομένου από το δικαίωμα της απεργίας. Δεν πρέπει να λησμονείται ότι η εργατική πλευρά δύναται να αντιμετωπίσει μία τέτοια κατάσταση διευρύνοντας την απεργιακή της δράση με εναλλακτικά αγωνιστικά μέσα, όπως μέσω του αγωνιστικού μέσου του μποϋκοτάζ, επιφέροντας, τελικά, μεγαλύτερο οικονομικό πλήγμα στον εργοδότη από την ζημία που επέρχεται λόγω της μη ανελλιπούς παρουσίας των εργαζομένων στην επιχείρηση<sup>163</sup>.

## **Δ. ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΚΥΡΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΕΡΓΟΔΟΤΙΚΟ ΑΓΩΝΑ**

### **1. ΠΑΡΑΚΩΛΥΣΗ ΑΣΚΗΣΗΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ (άρθρο 23 § 1 Ν. 1264/1982)**

Το **άρθρο 23 § 1 Ν. 1264/1982** επαπειλεί με φυλάκιση ή και με χρηματική ποινή μέχρι 5.000.000 δραχμές τον εργοδότη, τους εκπροσώπους του και οποιονδήποτε τρίτο που παραβαίνουν τις διατάξεις του άρθρου 14 § 2, 3 Ν. 1264/1982. Η παρακώλυση της άσκησης των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων των εργαζομένων αποτελεί αξιόποινη συμπεριφορά όταν αυτή διαπράττεται από τον εργοδότη ή από οποιοδήποτε άλλο πρόσωπο που κατέχει θέση εμπιστοσύνης ή διεύθυνσης στην επιχείρηση και έχει εργοδοτικές πρωτοβουλίες, όπως οι διευθύνοντες υπάλληλοι ή ακόμα και οι απλοί προϊστάμενοι της επιχείρησης<sup>164</sup>. Ερμηνευτικό πρόβλημα έχει προκύψει από τη γενική διατύπωση του άρθρου 14 § 2, 3 Ν. 1264/1982 ως προς την «*παρακώλυση της άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων*» και περαιτέρω από την ενδεικτική απαρίθμηση του άρθρου αυτού. Μια τέτοια ευρεία διατύπωση έρχεται σε σύγκρουση με τη θεμελιώδη αρχή του ποινικού δικαίου «*nullum crimen, null poena sine lege*», πηγάζουσα από το άρθρο 7 του Συντάγματος<sup>165</sup>. Για αυτό τον λόγο έχει διατυπωθεί ως λύση ότι αντικειμενική υπόσταση του εγκλήματος αποτελούν μόνο οι ενδεικτικά προβλεπόμενες συμπεριφορές στο άρθρο 14 § 2 Ν. 1264/1982<sup>166</sup>. Υπό αυτήν την ερμηνεία δεν γίνεται δεκτή, όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω, η διασταλτική ερμηνεία των

<sup>162</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., αριθμ. 163, στοιχ. ε

<sup>163</sup> Alberto Povedano Peramoto, ό.π., σελ. 1167, Βλ. και Λαδάς Δ., ό.π, σελ. 50

<sup>164</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1015, ΑΠ 1029/1980 ΕΕργΔ 1980, 656.

<sup>165</sup> Συμεωνίδου-Καστανίδου Ε., επιμέλεια σε Ποινικό Δίκαιο (Μανωλεδάκη Ι.), ό.π., σελ. 49 επ.

<sup>166</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 860, Αντίθ. Συμβ.Πλημμ.Δρ. 129/89 ΔΕΝ 1991, 770, το οποίο θεωρεί έγκλημα οποιαδήποτε πράξη ή παράλειψη αποσκοπεί άμεσα ή έμμεσα στην παρεμπόδιση της άσκησης συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, όπως η άρνηση του εργοδότη να δεχτεί σε ακρόαση τη διοίκηση του σωματείου.

διατάξεων των άρθρων 22 § 1,2 Ν. 1264/1982<sup>167</sup>. Αντίθετα, σε αυτήν τη δογματικής φύσεως ποινική αξιολόγηση, υποστηρίζεται στη θεωρία ότι παρακώλυση της συνδικαλιστικής οργάνωσης συνιστά και η προδήλως αβάσιμη έγερση αγωγής του εργοδότη για την αναγνώριση της απεργίας ως αβάσιμης<sup>168</sup>. Η έγερση της αγωγής, σύμφωνα με αυτήν την άποψη, αποτελεί εν δυνάμει επέμβαση στις συνδικαλιστικές ελευθερίες και κατά επέκταση δυσμενή εξέλιξη για τον απεργιακό αγώνα. Η θέση αυτή διευρύνει αρκετά το γράμμα του νόμου και δύσκολα μπορεί να γίνει δεκτή ως συμπεριφορά η οποία επισύρει ποινικές κυρώσεις ενόψει πάντοτε της αρχής περί ανεπίτρεπτης διαστολής του γράμματος του νόμου εις βάρος του κατηγορουμένου. Άλλωστε, η έγερση της αγωγής για αναγνώριση -ούτε καν εμπεριέχουσα καταψηφιστικό αίτημα- του παρανόμου της απεργίας δεν μπορεί να θεωρηθεί από μόνη της ως ενέργεια εκφοβιστική του εργοδότη, εφόσον για την ευδοκίμηση αυτής απαραίτητη είναι η έκδοση δικαστικής απόφασης, η δε απόρριψη αυτής δύναται να οδηγήσει σε καταδίκη του ενάγοντος εργοδότη σε δικαστική δαπάνη. Από την άλλη, η ελληνική νομολογία έχει δεχτεί ότι πληρείται το έγκλημα στην περίπτωση που ο εργοδότης καταφέρεται με απειλές, απολύσεις και προπηλακισμούς κατά των εργαζομένων<sup>169</sup>.

Το έγκλημα του άρθρου 23 § 1 Ν. 1264/1982 προϋποθέτει δόλο του δράστη έστω και ενδεχόμενο (άρθρα 18, 26 ΠΚ). Το έγκλημα πρέπει να θεωρηθεί ως κοινό, διότι ο δράστης δεν απαιτείται να διαθέτει συγκεκριμένα χαρακτηριστικά («οποιοσδήποτε τρίτος»)<sup>170</sup>. Το έγκλημα διώκεται κατόπιν υποβολής εγκλήσεως του παθόντος εργαζομένου ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εφόσον το εν λόγω άρθρο δεν επανέλαβε την διάταξη του άρθρου 40 § 5 Ν. 330/1976.

## **2. ΑΠΟΛΥΣΕΙΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (άρθρο 23 § 2 Ν. 1264/1982) ΚΑΙ ΑΡΝΗΣΗ ΑΠΟΔΟΧΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Το άρθρο 23 § 2 Ν.1264/1982 προβλέπει ποινικές κυρώσεις για τον εργοδότη ή τους εκπροσώπους τους που παραβαίνουν το άρθρο 14 § 5, 8 και 9 Ν.1264/1982. Πρόκειται για έγκλημα γνήσιο ιδιαίτερο<sup>171</sup> και εκ δόλου (άρθρα 18, 26 ΠΚ). Είναι σαφές ότι με το άρθρο 23 § 2 Ν. 1264/1982 δεν τυποποιείται ποινικά η καταγγελία της σχέσης εργασίας για νόμιμη συνδικαλιστική

<sup>167</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 861.

<sup>168</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1015, το Γαλλικό Ακυρωτικό έκρινε ότι ο εργοδότης ο οποίος δεν κίνησε την προβλεπόμενη μέσω του Επιθεωρητή εργασίας διαδικασία, αλλά προέβη σε έγερση αγωγής για δικαστική λύση της εργασιακής σχέσης διέπραξε το ποινικό αδίκημα της παρακώλυσης άσκησης συνδικαλιστικού δικαιώματος.

<sup>169</sup> ΑΠ 498/1985 ΔΕΝ 1986, 130.

<sup>170</sup> Η αναφορά του νόμου στον εργοδότη και στους εκπροσώπους του δεν φαίνεται να επηρεάζει τον χαρακτηρισμό αυτό, αφού σκοπός του νόμου είναι να τονίσει την ιδιότητα του εργοδότη και των εκπροσώπων αυτού.

<sup>171</sup> Για την έννοια των μη γνήσιων εγκλημάτων βλ. Καϊάφα-Γκμπάντι Μ., σε επιμέλεια Ποινικό Δίκαιο (Μανωλεδάκης Ι.), σελ.322.

δράση (άρθρο 14 § 4 Ν. 1264/1982)<sup>172</sup>. Για την κατάφαση του συγκεκριμένου εγκλήματος απαραίτητο είναι ο εργοδότης να γνωρίζει τη συνδικαλιστική ιδιότητα του μισθωτού που απολύεται ή μετατίθεται<sup>173</sup>. Το συγκεκριμένο άρθρο τυποποιεί ως ξεχωριστή αξιόποινη πράξη και τη συμπεριφορά του εργοδότη να αρνηθεί την πραγματική απασχόληση του εργαζόμενου<sup>174</sup>, του οποίου η απόλυση έχει κριθεί δικαστικά (**σωρευτικά μικτό/μη γνήσιο πολύτροπο έγκλημα**<sup>175</sup>). Στο πλαίσιο του εργασιακού αγώνα η διάταξη αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία ενόψει και του αναγνωρισμένου τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης του εργαζομένου έως την τελεσίδικη απόφαση περί της νομιμότητας της απεργίας<sup>176</sup>. Μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι η υποχρέωση του εργοδότη αρχίζει από την έκδοση οριστικής απόφασης<sup>177</sup>, άποψη η οποία αντικρούεται από το ανασταλτικό αποτέλεσμα που έχουν η εμπρόθεσμη άσκηση της έφεσης και η προθεσμίας ασκήσεως της στην περίπτωση μη προσωρινά εκτελεστής απόφασης<sup>178</sup>. Άρα, για το χρονικό διάστημα που διαρκεί το ανασταλτικό αποτέλεσμα ο εργοδότης δεν έχει υποχρέωση να απασχολήσει τον μισθωτό. Συνάγεται, ακόμα, ερμηνευτικά ότι προϋπόθεση για την πλήρωση της αντικειμενικής υπόστασης του εγκλήματος είναι ότι ο μισθωτός δεν πρέπει να αρκείται σε μισθούς υπερημερίας, αλλά να διεκδικεί την πραγματική του απασχόληση. Ο δόλος του άρθρου 23 § 2 Ν. 1264/1982 πρέπει να έχει ως περιεχόμενο τα περιστατικά που θεμελιώνουν την αξίωση για επαναπασχόληση και πραγματική απασχόληση (άρθρο 24 Ν. 1264/1982). Τέλος, το άρθρο 23 § 2 Ν. 1264/1982 προβλέπει το ίδιο αξιόποινο για τον εργοδότη ή του εκπροσώπους τους όταν αρνούνται την επαναπρόσληψη και πραγματική απασχόληση των εργαζομένων κατά τα οριζόμενα στο άρθρο 24 Ν. 1264/1982. Ο δόλος σε αυτήν την περίπτωση πρέπει να καλύπτει όλα εκείνα τα πραγματικά περιστατικά που στοιχειοθετούν την αξίωση επαναπασχόληση των μελών των διοικήσεων ως και ιδρυτικών μελών συνδικαλιστικών οργανώσεων εντός των ορίων του άρθρου 14 § 6 και § 8 Ν.1264/1982 που είχαν απολυθεί μετά την ισχύ του Ν. 330/1976.

---

<sup>172</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 861.

<sup>173</sup> ΑΠ 1194/1992 ΔΕΝ 1994, 84, ΤριμΠλΘεσ 4038/1985 ΕΕργΔ 1986, 83.

<sup>174</sup> Πρακτική έννομη συνέπεια της τέλεσης ταυτοχρόνως των δύο μορφών του άρθρου 23 § 2 Ν. 1264/1982 είναι η τέλεση δύο πανομοιότυπων εγκλημάτων σε αληθινή πραγματική συρροή πχ. άκυρη καταγγελία της σχέσης εργασίας κατ' άρθρο 14 § 8 Ν. 1264/1982 και άρνηση του εργοδότη να συμμορφωθεί σε δικαστική απόφαση, έχουσα εκτελεστικότητα, που διατάσσει την επαναπρόσληψη του συγκεκριμένου εργαζόμενου θεμελιώνουν δύο φορές το αξιόποινο του άρθρου 23 § 2 Ν. 1264/1982 σε αληθινή πραγματική συρροή.

<sup>175</sup> Για την έννοια των μη γνήσιων πολύτροπων/σωρευτικά μικτών εγκλημάτων βλ. Καϊάφα-Γκμπάντι Μ., σε επιμέλεια Ποινικό Δίκαιο (Μανωλεδάκη Ι.), σελ. 363, αρ. 608. Η επιμέτρηση της ποινής σε περίπτωση κατάφασης και των δύο τρόπων τέλεσης θα διαμορφωθεί με βάση την αληθινή πραγματική συρροή βλ. Μπιτζιλέκη Ν., σε Δίκαιο των Ποινικών Κυρώσεων, σελ. 476 επ.

<sup>176</sup> Ολ ΑΠ 27/2004, ανάλυση κατωτέρω.

<sup>177</sup> Ζερδέλης Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, σελ. 431, αριθμ. 922.

<sup>178</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 862.

### 3. ΛΟΙΠΕΣ ΠΟΙΝΙΚΕΣ ΔΙΑΤΑΞΕΙΣ

Ο εργοδότης και οι εκπρόσωποί του υπόκεινται σε ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση που παραβιάζουν όρους ισχύουσας Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας ή Διαιτητικής απόφασης ή Υπουργικής Απόφασης<sup>179</sup> (άρθρο 21 Ν. 1876/1990). Οι ποινικές αυτές κυρώσεις αποκτούν σημασία στο πλαίσιο του παράνομου εργασιακού αγώνα του εργοδότη, αγώνας ο οποίος αν περιοριζόταν σε αστικές συνέπειες, ενδεχομένως να μην εμπόδιζε τον εργοδότη μέσω παραβίασης έστω υποκρυπτόμενης ισχύουσας κανονιστικής ρύθμισης να ασκεί πίεση προς την εργατική πλευρά. Στη θεωρία γίνεται δεκτό ότι οι όροι που αναφέρονται στη διάταξη περιορίζονται μόνο στους κανονιστικούς χωρίς να περιλαμβάνουν του ενοχικούς όρους<sup>180</sup>. Η διαπίστωση της παράβασης του **άρθρου 21 Ν. 1876/1990** γίνεται από αρμόδιο υπάλληλο της Επιθεώρησης Εργασίας, ο οποίος οφείλει να υποβάλλει σχετική έκθεση στον αρμόδιο Εισαγγελέα προκειμένου να ασκήσει ποινική δίωξη. Ποινική διάταξη που βάζει φραγμό στον παράνομο εργασιακό αγώνα αποτελεί και το **άρθρο 17 § 1 του Ν. 1767/1988**<sup>181</sup>, το οποίο προβλέπει ποινικές κυρώσεις σε περίπτωση απόλυσης εργαζομένων που είναι μέλη συμβουλίου των εργαζομένων της επιχείρησης και απολαμβάνουν της ειδικής προστασίας των συνδικαλιστικών στελεχών<sup>182</sup>. Διοικητικές κυρώσεις προβλέπονται όταν ο εργοδότης δεν συμμορφώνεται με απόφαση του Επιθεωρητή Εργασίας σχετικά με την παραχώρηση γραφείου ή χώρου για συνελεύσεις του Συμβουλίου Εργαζομένων ή για την άσκηση δικαιωμάτων συναπόφασης και πληροφορήσεώς του (άρθρο 17 § 2 Ν. 1767/1988 σε συνδυασμό με το άρθρο 16 § 8 Ν. 1264/1982).

<sup>179</sup> Ως όρους ΥΑ ο νόμος εννοεί τις ΥΑ που επέχουν θέση ΣΣΕ και εκδίδονται βάσει του ΑΝ 435/1968, όταν δεν είναι εφικτή η σύναψη ΣΣΕ, επειδή δεν υπάρχει αντίστοιχη συνδικαλιστική εργοδοτική οργάνωση.

<sup>180</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 865, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 355, αριθμ. 377

<sup>181</sup> Ν. 1767/1988 (ΦΕΚ Α' 63/6.4.1988) «Συμβούλια Εργαζομένων και άλλες εργατικές διατάξεις-Κύρωση της 135 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας».

<sup>182</sup> Η κατάργηση του άρθρου 458 ΠΚ με τον Ν. 4619/2019 (ΦΕΚ Α' 95/11.6.2019) «Κύρωση του Ποινικού Κώδικα» έχει οδηγήσει τη συγκεκριμένη διάταξη σε αχρησία.

### III. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ

#### ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΑΓΩΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

##### **A. ΈΝΝΟΙΑ, ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΣΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ**

Η απεργία κατά τον παραδοσιακό ορισμό ορίζεται ως «η *από κοινού και από σχεδίου* επερχόμενη *αναστολή της εργασίας ικανού αριθμού* εργαζομένων εντός ορισμένου επαγγέλματος ή επιχειρήσεως προς *αγωνιστικό σκοπό*, με τη *βούληση συνεχίσεως της εργασίας μετά την επίτευξη του αγωνιστικού σκοπού ή τη λήξη του εργασιακού αγώνα*»<sup>183</sup>. Από τον ορισμό αυτόν συνάγονται τα βασικά εννοιολογικά στοιχεία της νόμιμης απεργιακής εκδήλωσης, τα οποία ονομαστικά είναι: η **προσωρινή αποχή** από την εργασία, ο **συλλογικός χαρακτήρας** της αποχής και η **άσκηση πίεσης** στην άλλη πλευρά με σκοπό την ικανοποίηση συλλογικών συμφερόντων<sup>184</sup>. Η αποχή από την εργασία ως χαρακτηριστικό γνώρισμα της απεργίας πρέπει να νοηθεί όχι μόνο ως η μη εκτέλεση των συμβατικών ανειλημμένων υπηρεσιών εκ μέρους των εργαζομένων, αλλά και υπό την έννοια της σωματικής απουσίας από τον τόπο όπου παρέχεται η απεργία<sup>185</sup>. Η άποψη αυτή, όπως θα καταδειχθεί και κατωτέρω, διαχωρίζει το δικαίωμα της απεργίας από άλλα άτυπα συμβατικά αγωνιστικά μέσα, τα οποία δεν πρέπει, σύμφωνα με τις σύγχρονες προσεγγίσεις, να συγχέονται με το δικαίωμα της απεργίας ούτε να αποτελούν ειδικότερη μορφή αυτής<sup>186</sup>. Η αποχή από την εργασία δεν αποτελεί αποκλειστικό εννοιολογικό γνώρισμα της απεργίας, καθώς μπορεί να είναι εκδήλωση άλλων συναφών αγωνιστικών μέσων, όπως αυτό της συλλογικής άσκησης επίσχεσης εργασίας<sup>187</sup>. Το δικαίωμα της απεργίας αποδίδεται μόνο στους μισθωτούς και στους δημόσιους υπαλλήλους και όχι σε εργαζόμενους που απασχολούνται με διαφορετικό νομικό καθεστώς όπως η παροχή υπηρεσιών από ελεύθερους επαγγελματίες<sup>188</sup>. Εξάιρεση από αυτόν τον κανόνα και άξια επισήμανσης είναι και η νέα διάταξη του **άρθρου 70 § 3 Ν. 4808/2021**, η οποία αναγνώρισε για πρώτη φορά το δικαίωμα της απεργίας σε εργαζόμενους σε ψηφιακές πλατφόρμες χωρίς να απασχολούνται αναγκαστικά με σχέση εξαρτημένης εργασίας. Κρίσιμο να επισημανθεί είναι ότι με την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας οι μισθωτοί επιδιώκουν μία αποχή από την εργασία πρόσκαιρη **με σκοπό να επάνοδό τους** στη σύμβαση εργασίας, η οποία εν τω μεταξύ τελεί υπό αναστολή. Η νομιμότητα της αποχής από την εργασία κρίνεται *in concreto* και δεν είναι δυνατόν να προεξοφλείται εκ προοιμίου η χρονική της διάρκεια. Απαραίτητο εννοιολογικό στοιχείο της

<sup>183</sup> *Nipperdey H.*, Το δικαίωμα της απεργίας, ΕΕργΔ 1952, σ. 226, μετάφραση *Καποδίστριας Ι.*

<sup>184</sup> Βλ. *Ζερδελή Δ.*, ό.π., σελ. 345, αριθμ. 760, *Παπασταύρου Δ.*, ό.π., σελ. 65, αριθμ. 042, *Αηξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 413

<sup>185</sup> *Αηξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 412, *Παπασταύρου Δ.*, ό.π., σελ. 47, αριθμ. 029

<sup>186</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1059, Αντιθ. *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 356, αριθμ. 777 επ., *Λεβέντης Γ.*, ό.π., σελ. 670 επ.

<sup>187</sup> *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 346, αριθμ. 761.

<sup>188</sup> *Παπαδημητρίου Κ.*, ό.π., σελ. 216, *Αηξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 412



απεργίας, όπως και κάθε αγωνιστικού μέσου εργασιακού αγώνα, αποτελεί ο «*συλλογικός χαρακτήρας*» της απεργιακής κινητοποίησης, ήτοι η κινητοποίηση ενός αριθμού εργαζομένων που δεν επιδιώκει κάποια μεμονωμένα ατομικά συμφέροντα. Επίσης, η λήψη της απόφασης για κήρυξη της απεργίας οφείλει να γίνεται με θεσμικό τρόπο από τις «*νόμιμες συστημένες συνδικαλιστικές οργανώσεις*»<sup>189</sup>. Ο Έλληνας νομοθέτης υιοθετεί το «*οργανικό κριτήριο*» για το δικαίωμα της απεργίας και αναθέτει την πρωτοβουλία της απεργίας μόνο σε νόμιμες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ώστε να είναι δυνατή η άσκηση ενός συνταγματικά κατοχυρωμένου ατομικού δικαιώματος συλλογικής δράσης<sup>190</sup>. Τέλος, ως απαραίτητο εννοιολογικό στοιχείο, κατά την κρατούσα θεωρία, προστίθεται αυτό του «*αγωνιστικού σκοπού*», ο οποίος οριοθετείται από το άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος<sup>191</sup>. Έτσι, η απεργία πρέπει να επιδιώκει την ικανοποίηση «*οικονομικών και εργασιακών συμφερόντων*» των εργαζομένων.

## **B. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΝΟΜΙΜΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ**

Από την ως άνω παράθεση των εννοιολογικών στοιχείων της απεργίας προκύπτει ότι η απεργία είναι ένα «*αιτιώδες*» **δικαίωμα σκοπού**<sup>192</sup>, η δε επιδίωξη μη νόμιμου σκοπού καθιστά την απεργία παράνομη. Δηλαδή, απαραίτητη προϋπόθεση για τη νομιμότητα της απεργίας είναι ο επιδιωκόμενος μέσω αυτής συλλογικός σκοπός της να κινείται εντός των συνταγματικά προβλεπόμενων συμφερόντων που προβλέπει το άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος. Ο κοινός νομοθέτης στο άρθρο 19 του Ν. 1264/1982 φαίνεται *prima facie* πως διευρύνει τον σκοπό της απεργίας, εντάσσοντας σε αυτόν όχι μόνο τα ανωτέρω συλλογικά συμφέροντα που κάνει λόγο η συνταγματική διάταξη, αλλά και τα «*συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά συμφέροντα*», καθώς και την εκδήλωση αλληλεγγύης μεταξύ διαφόρων κατηγοριών εργαζομένων και μάλιστα μεταξύ εργαζομένων πολυεθνικών επιχειρήσεων. Η φαινομενική αυτή διεύρυνση δεν πρέπει να οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι ο συντακτικός νομοθέτης προβλέπει ένα *minimum* επιδιωκόμενων σκοπών της απεργίας και παρέχει στον κοινό νομοθέτη τη διακριτική ευχέρεια να προσδιορίσει περαιτέρω του νόμιμους σκοπούς. Αντίθετα, το Σύνταγμα καθορίζει τα απώτατα όρια, τα οποία είναι αρκούντως ευρέα<sup>193</sup>, και στον κοινό νομοθέτη εναποτίθεται η συγκεκριμενοποίησή τους<sup>194</sup>. Ο

<sup>189</sup> Βλ. ανάλυση παρακάτω και άρθρο 20 Ν. 1264/1982.

<sup>190</sup> Η οργανική αυτή αντίληψη δεν συναντάται και σε άλλες έννομες τάξεις, όπως η Γαλλία και η Ιταλία, στις οποίες η απεργία μπορεί να ασκηθεί και από τα άτομα, βλ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 217.

<sup>191</sup> Βλ. και άρθρο 19 § 1 Ν. 1264/1982.

<sup>192</sup> Μπακόπουλος Κ., Η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων (ιδίως αυτών που σχετίζονται με επιχειρηματικές αποφάσεις και με νομικές διαφορές), ΕΕργΔ 2016, σ. 1034., Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 416.

<sup>193</sup> Σκανδάλης Ι., Το δικαίωμα της απεργίας, ΕΕργΔ 2017, σ. 171.

νομοθέτης στο άρθρο 19 του Ν. 1264/1982 δεν διευρύνει αλλά **συγκεκριμενοποιεί** τη συνταγματική διάταξη του άρθρου 23 § 2 του Συντάγματος με **«διευκρινιστικούς-ερμηνευτικούς όρους»**, έχοντας υπόψη του την προηγηθείσα της ψήφισης του νόμου θεωρητική και νομολογιακή συζήτηση<sup>195</sup>. Στην περίπτωση, εξάλλου, που δεν προσέθετε τα **«συνδικαλιστικά και ασφαλιστικά»** συμφέροντα των εργαζομένων ενόψει της ευρείας διατύπωσης του Συντάγματος είναι δεδομένο ότι αυτά θα θεωρούνταν ερμηνευτικώς νόμιμοι σκοποί της απεργίας. Επίσης, η **ύπαρξη νόμιμου σκοπού** πρέπει να θεωρηθεί ως μία αυτοτελή προϋπόθεση της νομιμότητας της απεργίας και όχι ως εννοιολογικό στοιχείο της απεργίας. Υπό την προσέγγιση αυτή μία απεργία της οποίας τα αιτήματα δεν επιδιώκουν νόμιμο σκοπό δεν επηρεάζουν την υπόσταση της απεργίας, αλλά καθιστούν αυτή παράνομη λόγω υπέρβασης των ορίων άσκησης της ως δικαιώματος<sup>196</sup>. Ο νόμιμος αυτός σκοπός θα συναχθεί από τα αιτήματα τα οποία επιδιώκει η απεργία ως εξωτερίκευση αυτού του σκοπού. Έτσι, δεν είναι δυνατόν να αποτελέσουν νόμιμα αιτήματα της απεργίας αιτήματα που αποτελούν παραβίαση κανόνων δικαίου, όπως αυτά που προσκρούουν στην αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων ή στον περιορισμό της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας, ή που κατατείνουν στην τροποποίηση κανόνων αμφιμερώς αναγκαστικού δικαίου<sup>197</sup>. Ιδιομορφία παρουσιάζουν τα αιτήματα της απεργία τα οποία αποτελούν καταρχήν **νομικά αιτήματα**, η επίλυση των οποίων ανατίθεται στην κρίση των δικαστηρίων και, συγχρόνως, εμφανίζουν **«συλλογική έκταση»** ή **αιτήματα** που συναρτώνται με **επιχειρηματικές αποφάσεις του εργοδότη**<sup>198</sup>. Η ανάλυση αυτών των αμφιλεγόμενων και πολυσυζητημένων ζητημάτων εκφεύγει της παρούσας εργασίας<sup>199</sup>.

Σύμφωνα με την απολύτως κρατούσα άποψη στη θεωρία και στη νομολογία, αποδέκτης των αιτημάτων της απεργίας δεν είναι αναγκαίο να είναι ο εργοδότης κατά του οποίου στρέφεται η απεργία<sup>200</sup>. Στο σημείο αυτό παρατηρείται μια ουσιώδης διαφοροποίηση από το γερμανικό δίκαιο της απεργία, όπως αυτό διαμορφώνεται νομολογιακά ενόψει της απουσίας αντίστοιχης ρύθμισης<sup>201</sup>. Γίνεται, κατά κάποιο τρόπο, δεκτό στο ελληνικό δίκαιο ότι και μία πολιτική απεργία

<sup>194</sup> Μπακόπουλος Κ., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1053, Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 417.

<sup>195</sup> Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 418.

<sup>196</sup> Μπακόπουλος Κ., Απεργία πολιτική, απεργία εργασιακή-πολιτική, απεργία διαμαρτυρίας (Σχόλιο στην Εφετείου Αθηνών 1/92), ΔΕΝ 1992, σ. 789.

<sup>197</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 396, αριθμ. 861 επ., Μπακόπουλος Κ., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1050 επ.

<sup>198</sup> Μπακόπουλος Κ., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 100, σ. 1051, βλ. Οικονομικό Ταχυδρόμο, <https://www.ot.gr/2024/11/20/diethni/volkswagen-2/>, Volkswagen: Οι εργαζόμενοι προτείνουν περικοπές μισθών 1,5 δισ. για να μη γίνουν απολύσεις.

<sup>199</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Εισαγωγή εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη και απεργία με αίτημα την ανάκλησή της, ΕΕργΔ 2011, σ. 633 επ., Ζερδελής Δ., Επιχειρηματική πολιτική και απεργία, ΕΕργΔ 2012, σ. 65 επ., Καζάκος Αρ., Νομικές διαφορές και άσκηση του δικαιώματος απεργίας, ΕΕργΔ 2011, σ. 625 επ. .

<sup>200</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 361, αριθμ. 788, Αντιθ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ.

<sup>201</sup> Στο γερμανικό δίκαιο η απεργία ερμηνεύεται ότι λειτουργεί αποκλειστικά ως υπηρετικό εργαλείο της συλλογικής αυτονομίας, με αποτέλεσμα να συνάγονται οι επιμέρους αρχές: α) αιτήματα της απεργίας είναι μόνο αυτά που μπορούν να ρυθμιστούν με ΣΣΕ,

με ουσιαστικό δηλαδή αποδέκτη το ίδιο το κράτος κινείται εντός της συνταγματικής κατοχύρωσης υπό την προϋπόθεση ότι τα αιτήματα αφορούν οικονομικά και εργασιακά συμφέροντα των εργαζομένων («μικτή εργασιακή-πολιτική απεργία»)<sup>202</sup>. Αντίθετα, απεργία με αμιγώς πολιτικά κίνητρα, ήτοι ξένα προς τους σκοπούς του άρθρου 23 § 2 του Συντάγματος και του άρθρου 19 § 1 Ν. 1264/1982 θεωρείται παράνομη, αφού μια τέτοια στόχευση συνιστά προσπάθεια νόθευσης του δημοκρατικού πολιτεύματος και μέσο στρέβλωσης της λειτουργίας της κοινοβουλευτικής δημοκρατίας, στην οποία η πολιτική εξουσία, φορέας της οποίας είναι το σύνολο του λαού (άρθρα 1, 2 του Συντάγματος), έχει ανατεθεί σε κρατικά όργανα (άρθρο 26 του Συντάγματος) και όχι στα συνδικάτα εργαζομένων ή εργοδοτών<sup>203</sup>. Ως ασφαλέστερο κριτήριο για τον χαρακτηρισμό μιας πολιτικής απεργίας ως παράνομης προκρίνεται το κριτήριο του αποδέκτη των αιτημάτων αυτής. Έτσι, αν αποδέκτης είναι το κράτος και σκοπός της απεργίας είναι η άσκηση πίεσης στην πολιτειακή βούληση, όπως εκδηλώνεται στις τρεις ανεξάρτητες λειτουργίες της<sup>204</sup>. Μερίδα της θεωρίας αντιτάσσεται σε αυτήν την άποψη, θεωρώντας ότι η πολιτική απεργία δεν αποτελεί επίθεση στο μονοπώλιο της κοινοβουλευτικής διαμόρφωσης της λαϊκής κυριαρχίας, αλλά ότι αμβλύνει την έλλειψη δημοκρατικής νομιμοποίησης στη διαδικασία γέννησης πολιτικών και παρακάμπτει τις γραφειοκρατικές αγκυλώσεις κατατείνοντας στην πραγμάτωση της αρχής της δεδηλωμένης<sup>205</sup>. Οι δύο αυτές αντίθετες απόψεις συγκλίνουν στην άποψη ότι η **πολιτική απεργία** αποτελεί νόμιμο μέσο σε οριακές καταστάσεις όταν διακυβεύεται το ίδιο το Σύνταγμα (άρθρο 120 § 4 του Συντάγματος)<sup>206</sup>. Τέλος, έχει εκφραστεί και η άποψη ότι μία **εργατική-πολιτική απεργία** (μικτή) είναι νόμιμη, ακόμα και όταν τα αιτήματά της ικανοποιούνται με τη θέσπιση ή την τροποποίηση κανόνων δικαίου, εφόσον αυτή έχει τον χαρακτήρα απεργίας διαμαρτυρίας<sup>207</sup>. Επίσης, με βάση το άρθρο 19 Ν. 1264/1982 το αίτημα της υποστήριξης άλλης νόμιμης απεργίας (απεργία αλληλεγγύης) αναγνωρίζεται ως νόμιμος στόχος της απεργίας υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις<sup>208</sup>.

---

β) η απεργία μπορεί να στρέφεται μόνο κατά αυτού που είναι σε θέση να ικανοποιήσει τα αιτήματά της και γ) η απεργία αποτελεί ultima ratio στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

<sup>202</sup> ΜΠΠειρ 1188/2008 Αρμ. 2008, 937, ΜΠΠειρ 5299/2011 ΕΕργΔ 2011, 1359, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 130, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 724, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 363, αριθμ. 791.

<sup>203</sup> Αηξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 419, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 682.

<sup>204</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 682.

<sup>205</sup> Λαδάς Δ., Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 667

<sup>206</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 682.

<sup>207</sup> Λεβέντης Γ., ό.π. σελ. 683, Μπακόπουλος Κ., Απεργία πολιτική, απεργία εργασιακή-πολιτική, απεργία διαμαρτυρίας (Σχόλιο στην Εφετείου 1/92), ΔΕΝ 1992, σ. 791, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 131, αριθμ. 115, Αηξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 420.

<sup>208</sup> Για ειδική ανάλυση της απεργίας αλληλεγγύης βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 365, αριθμ. 794 επ., ΒΑΓ 19.6.2007-1 ΑΖΡ 396/06, ΝΖΑ 2007, 1055.

Οι προϋποθέσεις της νομιμότητας της απεργίας δεν περιορίζονται μόνο από τον σκοπό αυτής, ήτοι το νόμιμο των αιτημάτων, αλλά η ελληνική έννομη τάξη, κατατασσόμενη στις χώρες με τα αυστηρότερα δίκαια απεργίας<sup>209</sup>, εισάγει ρητές νομοθετικές ρυθμίσεις για την οργάνωση και τη διεξαγωγή της απεργίας. Αρχικά, όπως προαναφέρθηκε, η κήρυξη απεργίας πραγματοποιείται μόνο από νομίμως συσταθείσες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Συνεπώς, η **αδέσποτη απεργία** είναι ευθύς εξαρχής παράνομη. Η αρμοδιότητα της κήρυξης απεργίας από την εκάστοτε συνδικαλιστική θα εξαρτηθεί, κατά κρατούσα άποψη<sup>210</sup> από το καταστατικό της, ενώ δεν προβλέπεται το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας, αρχή η οποία έχει εφαρμογή στον χώρο σύναψης συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ειδική ρύθμιση της αρμοδιότητας προβλέπεται στην **απεργία αλληλεγγύης** σε πολυεθνικές εταιρείες, κατά την οποία αρμοδιότητα κήρυξης έχει μόνο η πιο αντιπροσωπευτική τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (σήμερα η ΓΣΕΕ), καθώς και σε απεργία δημοσίων υπαλλήλων, στην οποία αρμοδιότητα κήρυξης έχουν μόνο οι δευτεροβάθμιες ή τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ύστερα από απόφαση της γενικής του συνέλευσης (άρθρο 30 § 8 Ν. 1264/1982). Μειοψηφούσα άποψη της θεωρίας ασπάζεται την **αρχή της εγγύτητας** (ή «**αρχή του συνδέσμου**») ως απορρέουσα από το άρθρο 20 § 1 εδ. γ' Ν. 1264/1982 και, έτσι, καταλήγει στο συμπέρασμα ότι όταν περισσότερες της μιας συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν το ίδιο πεδίο ισχύος δικαίωμα για κήρυξη της απεργίας έχει μόνο αυτή που ευρίσκεται εγγύτερα της επιχείρησης. Πρακτική συνέπεια της αρχής αυτής είναι να αποκλείεται από την κήρυξη απεργίας το κλαδικό σωματείο ή η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων (σήμερα υφίσταται μόνο η ΓΣΣΕ), όταν στην εκμετάλλευση ή στην επιχείρηση υφίσταται επιχειρησιακό σωματείο<sup>211</sup>. Πάντως, και η κρατούσα άποψη<sup>212</sup>, δεν αποδέχεται την κήρυξη της απεργίας από συνδικαλιστική οργάνωση ευρύτερης εμβέλειας, όταν η ενέργεια αυτή υποκρύπτει μεθόδευση καταστρατήγησης των διατάξεων των όρων απαρτίας και νόμιμης λήψης απόφασης από την επιχειρησιακή οργάνωση, όπως στην περίπτωση που κηρύσσεται μία απεργία από το Διοικητικό Συμβούλιο μιας ομοσπονδίας, προκειμένου να παρακαμφθεί η απόφαση της Γενικής Συνελεύσεως του πρωτοβάθμιου σωματείου.

Ωστόσο, παρά την απουσία ρητής νομοθετικής διάταξης που να καθορίζει ακριβώς την αρμοδιότητα και τα όρια αυτής για την κήρυξη απεργίας δεν πρέπει να αποσιωπάται ότι η αντιστοιχία των φορέων άσκησης της συλλογικής αυτονομίας με τα ειδικότερα επίπεδα της

<sup>209</sup> Κουκιάδης Ι., Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση από τις ρυθμίσεις του ν. 4808/2021; (Γενική επισκόπηση), ΕλλΔνη 2021, σ. 1605.

<sup>210</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 236.

<sup>211</sup> Βλ. Ζερδελή Δ., ό.π., σελ. 376, αριθμ. 812, Ληξουριώτη Ι., ό.π., σελ. 429, ΜΠρΑθ 1641/1998 ΔΕΕ 1998, 738, ΜΠρΑθ 1679/1998 ΔΕΕ 1998, 880.

<sup>212</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 237.

συλλογικής διαπραγμάτευσης μπορεί να αποτελέσει λογικονομικό καθοδηγητικό παράγοντα θεμελίωσης μιας ειδικότερης αρμοδιότητας για την κήρυξη απεργίας<sup>213</sup>. Τον κανόνα αυτό φαίνεται να ακολουθεί και το **άρθρο 20 § 1 υποπαρ. 3 του Ν. 1264/ 1982**, το οποίο ρυθμίζει ειδικά το ζήτημα της αρμοδιότητας για τα Εργατικά Κέντρα. Τα Εργατικά Κέντρα έχουν δικαίωμα να κηρύξουν απεργία μόνο όταν δεν υφίσταται στην εκμετάλλευση ή στην επιχείρηση ένωση προσώπων ή επιχειρησιακό ή κλαδικό σωματείο. Ερμηνευτικά πρέπει να συναχθεί ότι η αρμοδιότητα του Εργατικού Κέντρου αποκλείεται και στην περίπτωση της ύπαρξης επιχειρησιακής ομοιοεπαγγελματικής συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η σιωπή του νομοθέτη δεν πρέπει να ερμηνευθεί ως εξαίρεση, καθώς η μη πρόβλεψη αυτού του είδους συνδικαλιστικών οργανώσεων οφείλεται στη σπανιότητά τους<sup>214</sup>. Προβληματισμό δημιουργεί και η κήρυξη κλαδικής ή ομοιοεπαγγελματικής απεργίας από τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση τη στιγμή που υφίστανται κλαδικές ή ομοιοεπαγγελματικές συνδικαλιστικές οργανώσεις που εκπροσωπούν τον συγκεκριμένο κλάδο. Η ελληνική νομολογία φαίνεται σε αυτήν την περίπτωση να ασπάζεται τη **«θεωρία του συνδέσμου»**, κάνοντας λόγο για κήρυξη **«γενικής απεργίας»** από τη ΓΣΕΕ στην προσπάθειά της να προσδιορίσει το είδος των απεργιών που έχει αρμοδιότητα η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Πολύ περισσότερο δε πρέπει να θεωρηθεί ότι η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση εργαζομένων δεν έχει αρμοδιότητα να κηρύξει απεργία σε μεμονωμένη επιχείρηση<sup>215</sup>. Η συζήτηση αποκτά ιδιαίτερη σημασία ενόψει του φαινομένου που είχε παρατηρηθεί στο παρελθόν, όπου όταν μία απεργία, κηρυχθείσα από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση, κρινόταν παράνομη και στη συνέχεια η δευτεροβάθμια ή η τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κήρυσσε εκ νέου απεργία κατά του ίδιου εργοδότη και με την ίδια ημερομηνία έναρξης<sup>216</sup>. Ο νομοθέτης προς διευθέτηση αυτής της καταχρηστικής πρακτικής με το **άρθρο 95 § 2 του Ν. 4808/2021**, που εισήχθη ως έκτη παράγραφος στο άρθρο 22 του Ν. 1264/1982 έλαβε θέση κατά αυτής της καταχρηστικής πρακτικής και όρισε ότι σε περίπτωση παράνομης απεργίας που κηρύχθηκε παράνομη δεν είναι δυνατή η κήρυξη απεργίας από δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια οργάνωση με ίδια ημερομηνία έναρξης. Ως προς αυτή τη διάταξη έχουν εγερθεί αμφιβολίες ως προς τη διατύπωσή της, διότι από τη γραμματική ερμηνεία το κέντρο βάρος δεν δίνεται στα

<sup>213</sup> ΜΠρΑθ 1679/1998 ΔΕΕ 1998, 883 με σημ. *Ληξουριώτη Ι.*

<sup>214</sup> Βλ. ΜΠρΑθ 1679/1998 ΔΕΕ 1998, 883 με σημ. *Ληξουριώτη Ι.*, ο οποίος θεωρεί ότι τυχόν ύπαρξη επιχειρησιακού ομοιοεπαγγελματικού σωματείου δεν αποκλείει την αρμοδιότητα κήρυξης απεργίας από το Εργατικό Κέντρο, αλλά δίνει τη δυνατότητα στο επιχειρησιακό ομοιοεπαγγελματικό σωματείο να παρέμβει στην απεργία.

<sup>215</sup> *Ληξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 429, ΜΠρΑθ 1641/1998 ΔΕΝ 1998, 1586, ΜΠρΑθ 1679/1998 ΔΕΝ 1998, 1588, *Ταμπάκης Α.*, Κήρυξης απεργίας από δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΔΕΝ 1999, σ. 456.

<sup>216</sup> Βλ. *Ζερδέλης Δ.*, ό.π., σελ. 377, αριθμ. 816.

αιτήματα της απεργίας, αλλά γενικώς σε οποιαδήποτε απεργία κατά του εργοδότη και κατά την ίδια ημερομηνία έναρξης<sup>217</sup>.

Επιπρόσθετη προϋπόθεση νομιμότητας της απεργίας είναι και η **έγκυρη απόφαση** για κήρυξη της απεργίας. Στις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις αρμόδια για την κήρυξη της απεργίας είναι η Γενική Συνέλευση (άρθρο 20 § 1 Ν. 1264/1982), η οποία αποφασίζει με **μυστική ψηφοφορία** (άρθρο 8 § 2, 3 Ν. 1264/1982). Είναι δυνατή η εξουσιοδότηση της Γενικής Συνέλευσης προς το Διοικητικό Συμβούλιο να εκτελέσει την απόφαση της απεργίας, όπως και να καθορίσει τις λεπτομέρειες για τη διεξαγωγή της απεργίας, ήτοι τη διάρκεια, την έναρξη ή και το προσωπικό ασφαλείας. Ωστόσο, δεν είναι επιτρεπτή η εν λευκώ εξουσιοδότηση του Διοικητικού Συμβουλίου να καθορίσει τα αιτήματα της απεργίας, καθώς μια τέτοια ενέργεια αποτελεί εκχώρηση εξουσίας<sup>218</sup>. Τροποποίηση επήλθε με το **άρθρο 211 του Ν. 4512/2018**<sup>219</sup>, το οποίο προέβλεψε ότι για την έγκυρη λήψη της απόφασης για απεργία απαιτείται η παρουσία τουλάχιστον του ενός δευτέρου (1/2) των οικονομικά τακτοποιημένων μελών. Δέον να σημειωθεί ότι η διάταξη αυτή αφορά μόνο την απαρτία χωρίς να επηρεάζει το ζήτημα της πλειοψηφίας, η οποία εναπόκειται στην αποκλειστική ευχέρεια της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Αυτό στην πράξη σημαίνει ότι η συνδικαλιστική οργάνωση δεν δεσμεύεται από ένα κατώτατο όριο θετικών ψήφων επί του συνόλου των ψηφισάντων οικονομικώς τακτοποιημένων μελών<sup>220</sup>. Εάν το καταστατικό δεν προβλέπει διαφορετικά, τότε αρκεί η σχετική πλειοψηφία των παρόντων στη γενική συνέλευση (άρθρο 8 § 3 Ν. 1264/1982). Διαπιστώνεται ότι το ζήτημα της απαρτίας των οικονομικώς τακτοποιημένων μελών αποτελεί κατά βάση ενδοσωματειακό ζήτημα με πρακτικές δυσχέρειες απόδειξης από την πλευρά του εργοδότη, με αποτέλεσμα ο εργοδότης να μην μπορεί να θεμελιώσει ισχυρισμό παρανομίας της απεργίας λόγω μη τήρησης της απαιτούμενης απαρτίας<sup>221</sup>. Όσον αφορά τις πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις ευρύτερης περιφέρειας ή πανελλαδικής έκτασης, τις δευτεροβάθμιες και τις τριτοβάθμιες αρμόδιο για την κήρυξη απεργίας, πάντα με την επιφύλαξη του καταστατικού, είναι το Διοικητικό Συμβούλιο (άρθρο 20 § 1 εδ. β', εδ. γ' Ν. 1264/1982). Υπό

<sup>217</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 378, αριθμ. 816.

<sup>218</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 379, αριθμ. 821.

<sup>219</sup> Ν. 4512/2018 «Ρυθμίσεις για την εφαρμογή των Διαρθρωτικών Μεταρρυθμίσεων του Προγράμματος Οικονομικής Προσαρμογής και άλλες διατάξεις (ΦΕΚ Α' 5/17.1.2018).

<sup>220</sup> Αηξουριώτης Ι., Η ασημαντότητα των νέων διατάξεων για την κήρυξη της απεργίας, ΔΕΕ 2018, σ. 154, Βλ. όμως σχετική άποψη δικαστικού λειτουργού σε <https://www.imerodromos.gr/proedros-enosis-dikaston-ke-isangeleon-katargoun-to-dikeomastin-apergia/> ο οποίος πριν την ψήφιση του Ν. 4512/2018 αναφέρει ότι: «... θα καθίσταται αδύνατη τις περισσότερες φορές η κήρυξη της απεργίας λόγω της αδυναμίας σύγκλησης ενός τόσο δυσκίνητου οργάνου όπως είναι η ΓΣ και μάλιστα με πλειοψηφία άνω του 50%».

<sup>221</sup> Αηξουριώτης Ι., ό.π., ΔΕΕ 2018, σ. 151, σ. 152.

προϋποθέσεις είναι δυνατή η κήρυξη απεργίας και από ενώσεις προσώπων (άρθρο 20 § 1 εδ. δ', ε' Ν. 1264/1982).

Τέλος, διαδικαστικές προϋποθέσεις είναι η γνωστοποίηση των αιτημάτων, η **προειδοποίηση** του εργοδότη ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης 24 καταρχήν τουλάχιστον ώρες πριν από την πραγματοποίηση της απεργίας (άρθρο 19 § 1 Ν. 1264/1982) ως εξειδίκευση της αρχής της καλής πίστης<sup>222</sup> και η διάθεση στον εργοδότη του αναγκαίου προσωπικού ασφαλείας των εγκαταστάσεων της επιχείρησης κι την πρόληψη καταστροφών και ατυχημάτων (άρθρο 21 § 1 Ν. 1264/1982). Η τελευταία διάταξη ουσιαστικά αποτελεί νομοθετική έκφανση της πρακτικής εναρμόνισης του δικαιώματος της απεργίας προς τα δικαιώματα του εργοδότη, της οικονομικής ελευθερίας και της ιδιοκτησίας<sup>223</sup>.

## Γ. ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΣΚΗΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Οι παραπάνω προϋποθέσεις, ακόμα και αν συντρέχουν όλες, το δικαίωμα της απεργίας οφείλει να μην ασκείται καταχρηστικά κατά τρόπο που υπερβαίνει τα συνταγματικά της όρια ή που προξενεί υπέρμετρη βλάβη στα έννομα αγαθά του εργοδότη ή του κοινωνικού συνόλου. Οι νομικές βάσεις της αρχής της μη καταχρηστικής άσκησης του δικαιώματος είναι δύο, το άρθρο 25 § 3 του Συντάγματος και το άρθρο 281 ΑΚ. Η απεργία εκτός από συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα αποτελεί και **ιδιωτικό διαπλαστικό δικαίωμα** που υπόκειται στον έλεγχο του άρθρου 281 ΑΚ. Υπό αυτή τη διαπίστωση τα ελληνικά δικαστήρια έχουν υιοθετήσει την εξειδίκευση που ισχύει στο ιδιωτικό δίκαιο (άρθρο 281 ΑΚ) με γενική κατευθυντήρια γραμμή αυτή του άρθρου 25 § 3 Συντάγματος<sup>224</sup>. Η θέση αυτή κατακρίνεται από δογματική άποψη καθώς υποβαθμίζει την αρχή της ιεραρχικής ανωτερότητας του συντάγματος, υπάγοντας τη συνταγματική διάταξη σε έναν κανόνα δικαίου της κοινής νομοθεσίας<sup>225</sup>. Ωστόσο, λόγω της επενέργειας του δικαιώματος της απεργίας στις ιδιωτικές σχέσεις δεν προκρίνεται η εφαρμογή απευθείας της συνταγματικής διάταξης, αλλά αυτής του άρθρου 281 ΑΚ, η οποία ως αόριστη νομική έννοια συγκεκριμενοποιείται από την πρώτη συνταγματική αρχή που χρησιμεύει ως αξιολογικό κριτήριο με ουσιαστικό περιεχόμενο<sup>226</sup>. Ασχέτως της δογματικής θεμελίωσης η εφαρμογή της **αρχής της αναλογικότητας** στο δίκαιο της απεργίας δεν πρέπει να θεωρηθεί ως αλλοίωση της συνταγματικής υφής του συνταγματικού

<sup>222</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1514.

<sup>223</sup> Χρυσόγος Κ./Βλαχόπουλος Σπ., ό.π., σελ. 559, Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1514.

<sup>224</sup> ΕφΑθ 10599/1987 ΔΕΝ 1988, 488, Βλ. και Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 766, σελ. 771, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 260.

<sup>225</sup> Χρυσόγος Κ./Βλαχόπουλος Σπ., ό.π., σελ. 556, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 767.

<sup>226</sup> Δωρής Φ., Η αρχή της αναλογικότητας στο εμπράγματο δίκαιο, σε Γενέθλιον Σ. Γεωργιάδη, έκδ. 2006, σελ. 261.

δικαιώματος, αφού η αρχή της αναλογικότητας αποτελεί θεμελιώδη δικαιοηθική αρχή της έννομης τάξης, ενώ, ακόμα, εφαρμόζεται ως βασική αρχή του ενωσιακού δικαίου από το ΔΕΕ και λόγω της ευελιξίας της είναι βασικό νομικό εργαλείο στάθμισης αντικρουόμενων συμφερόντων<sup>227</sup>.

Η **αρχή της αναλογικότητας** συντίθεται από τρία επιμέρους στοιχεία-στάδια: α) την καταλληλότητα: το επιλεγέν μέσο πρέπει να είναι πρόσφορο για την ικανοποίηση του επιδιωκόμενου αποτελέσματος, β) την αναγκαιότητα: το μέσο να είναι το λιγότερο επαχθές για την επίτευξη του αποτελέσματος και γ) την εν στενή εννοία αναλογικότητα: η αναμενόμενη ωφέλεια από το χρησιμοποιούμενο μέσο πρέπει να μην είναι ποιοτικά και ποσοτικά κατώτερη από τη βλάβη που προκαλείται σε άλλα δικαιώματα. Η **αρχή της καταλληλότητας** στην περίπτωση της απεργίας πρέπει να θεωρηθεί ότι υφίσταται *a priori* λόγω της συνταγματικής πρόβλεψης, η οποία αναγνωρίζει ότι η απεργία συνιστά μέσο για την ικανοποίηση των εργασιακών συμφερόντων<sup>228</sup>. Η **αρχή της αναγκαιότητας**, ομοίως, πρέπει να θεωρηθεί ότι πληρείται και αυτό λόγω της συνταγματικής κατοχύρωσης της συνδικαλιστικής ελευθερίας και, συνακόλουθα, του δικαιώματος των συνδικαλιστικών οργανώσεων να επιλέγουν οι ίδιες ελεύθερα τα αγωνιστικά μέσα για την προάσπιση των συμφερόντων τους<sup>229</sup>. Άλλωστε, ένας έλεγχος της αναγκαιότητας του δικαιώματος της απεργίας ενέχει τον κίνδυνο ενός απευκταίου ελέγχου σκοπιμότητας από τα δικαστήρια<sup>230</sup>. Με άλλα λόγια, η αρχή της καταλληλότητας και της αναγκαιότητας προσφυγής στην απεργία αποτελούν προνομίες της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Πρακτική σημασία αποκτά η **εν στενή εννοία αρχή της αναλογικότητας**, η οποία αποκτά περιεχόμενο ελέγχου του υπερβολικού ή όχι των αιτημάτων της απεργίας, της εξέτασης του μεγέθους της επίπτωσης των ζημιολόγων συνθηκών στο κοινωνικό σύνολο, όπως και της προφανούς δυσαναλογίας της αναμενόμενης ωφέλειας των απεργών σε σχέση με την απειλούμενη ζημία της επιχείρησης<sup>231</sup>.

Η άποψη ότι η εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας εν στενή εννοία ως συγκεκριμενοποίηση της αρχής της μη καταχρηστικότητας του άρθρου 281 ΑΚ πρέπει να λαμβάνει υπόψη της ορισμένες παραμέτρους. Αρχικά, στο δικαίωμα της απεργίας είναι σύμφυτη η πρόκληση βλάβης στον εργοδότη όπως και η έμμεση ζημία στο κοινωνικό σύνολο. Επιπρόσθετα, ο έλληνας νομοθέτης με τη νομοθετική ρύθμιση του δικαιώματος της απεργίας, ουσιαστικά, προέβη

<sup>227</sup> Βλ. Σκανδάλη Ι., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 173.

<sup>228</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 260, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 416, αριθμ. 895, Ζερδελής Δ., Αναλογικότητα και απεργία, 2013, σελ. 62 επ.

<sup>229</sup> Σκανδάλης Ι., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σελ. 174, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 417, αριθμ. 896 επ.

<sup>230</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 260.

<sup>231</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 261.



ο ίδιος σε μία συγκεκριμενοποίηση της αρχής της αναλογικότητας εν στενή εννοία<sup>232</sup>. Στο πλέγμα αυτό της στάθμισης των αντιτιθέμενων συμφερόντων εντάσσεται η πρόβλεψη των διαδικαστικών προϋποθέσεων νομιμότητας της απεργίας, όπως η γνωστοποίηση των αιτημάτων της απεργίας και η διάθεση του προσωπικού ασφαλείας. Εξάλλου, η δικαστική κρίση της δυσαναλογίας σκοπού-μέσου ενέχει πάντοτε και σε αυτή την επιμέρους αρχή της αναλογικότητας τον κίνδυνο ανεπίτρεπτου ελέγχου σκοπιμότητας των απεργιακών αιτημάτων βάσει προσωπικών κοινωνικοπολιτικών αξιολογήσεων. Ενόψει όλων των ανωτέρω, η ενδεδειγμένη εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας υπό την νομική έννοια του άρθρου 281 ΑΚ διαφοροποιείται από τους λοιπούς τομείς δικαίου και, κατά αποτέλεσμα πρέπει να συνίσταται στην αποτροπή περιπτώσεων βαριάς και ανυπόφορης ανεπιείκειας, όπως στην περίπτωση της στόχευσης της οικονομικής καταστροφής της επιχείρησης<sup>233</sup>. Εξυπακούεται ότι η εξέταση της αρχής της αναλογικότητας αποτελεί **αρνητική** και όχι θετική **προϋπόθεση νομιμότητας** της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας<sup>234</sup>. Πρέπει να σημειωθεί ότι η ελληνική νομολογία αποδέχεται στην πλειοψηφία των περιπτώσεων την κατάφαση της καταχρηστικότητας της απεργίας, με αποτέλεσμα να κρίνει παράνομες τις απεργίες<sup>235</sup>. Ουσιαστικός λόγος αυτού του μεγάλου ποσοστού αναγνώρισης του καταχρηστικού χαρακτήρα των απεργιών αποτελεί, κατά μερίδα της θεωρίας<sup>236</sup>, η συστηματική απογύμνωση του εργοδότη από αγωνιστικά μέσα, όπως η ανταπεργία και η πρόσληψη απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας, που δημιουργεί ένα πεδίο μονομερούς δράσης των απεργών χωρίς την πρόβλεψη άλλων αντίθετων ισοδύναμων μέσων αγωνιστικής αντιπαράθεσης και άμυνας, δράση η οποία εντός αυτού του συσχετισμού δυνάμεων εύκολα μεταπίπτει σε κατάχρηση δικαιώματος<sup>237</sup>.

## **Δ. ΕΥΘΥΝΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΣΕ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΚΑΙ ΚΑΤΑΧΡΗΣΤΙΚΗ ΑΠΕΡΓΙΑ**

Η συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε και πραγματοποίησε παράνομη απεργία πλείστες φορές η παρανομία της απεργίας συνίσταται αποκλειστικά ή επικουρικά στην παραβίαση ανειλημμένης υποχρέωσης ειρήνης<sup>238</sup>. Σε μία τέτοια περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση δεν υπέχει **αστική ευθύνη** μόνο κατά του πληττόμενου εργοδότη, αλλά και κατά της

<sup>232</sup> Ζερδελής Δ., Αναλογικότητα και Απεργία, σελ. 112 επ., Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 420, αριθμ. 902.

<sup>233</sup> Σκανδάλης Ι., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σελ. 177, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 423, αριθμ. 912 επ.

<sup>234</sup> Βλ. Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1145

<sup>235</sup> Βλ. ΑΠ 543/2013 ΕλλΔνη 2013, σ. 1370 επ. με σχόλιο Παπαδημητρίου Κ.

<sup>236</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1146, Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1528.

<sup>237</sup> Βλ. όμως πρώην Εισαγγελέα Αρείου Πάγου Λινό Δ., Δικαιόραμα, τεύχος Ιανουαρίου-Μαρτίου 2006, σ. 57, ο οποίος αναφέρει ότι «το δικαίωμα της απεργίας είναι το πιο κακοποιημένο από τα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα».

<sup>238</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 821, ο οποίος θεωρεί ότι η παράβαση της υποχρέωσης ειρήνης στις περισσότερες περιπτώσεις πρέπει να είναι δεδομένη, αφού η συνδικαλιστική οργάνωση επιδιώκει την ανατροπή ισχύουσας ΣΣΕ

αντισυμβαλλόμενης στη Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΣΣΕ) συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η ευθύνη αυτή είναι συμβατική και πηγάζει από την **παραβίαση του ενοχικού μέρους** της συναφθείσας ΣΣΕ. Ζήτημα, το οποίο εκφεύγει της παρούσας ανάλυσης, είναι η έκταση της ρήτρας ειρήνης, καθώς και αν η ρήτρα ειρήνης είναι σύμφυτη με την υπογραφή της ΣΣΕ. Κρατούσα θέση στη θεωρία, πάντως, είναι ότι δεν υφίσταται μια γενική ρήτρα ειρήνης<sup>239</sup>. Επομένως, λαμβανομένης υπόψη της κρατούσας γνώμης στη θεωρία, η υποχρέωση ειρήνης θα πρέπει να θεωρείται αυτονόητη για τα ζητήματα που ρυθμίζει η ΣΣΕ<sup>240</sup>. Η ζημία εις βάρος της αντισυμβαλλόμενης εργοδοτικής συνδικαλιστικής οργάνωσης στηρίζεται στην **προσβολή του συλλογικού της συμφέροντος** (άρθρο 57 ΑΚ)<sup>241</sup>. Η παραβίαση της υποχρέωσης ειρήνης για τη θεμελίωση ευθύνης της συνδικαλιστικής οργάνωσης προϋποθέτει και **υπαιτιότητα** (άρθρα 330, 335 και 382-385 ΑΚ)<sup>242</sup>. Αντίθετα, η ευθύνη προς τον εργοδότη-μέλος της συνδικαλιστικής οργάνωσης υποστηρίζεται ότι δεν απορρέει από τους ενοχικούς όρους της ΣΣΕ, αλλά ότι πρόκειται για **εξωσυμβατική ευθύνη** που θεμελιώνεται στο άρθρο 3 § 4 ν. 3239/1955<sup>243</sup>. Η ευθύνη αυτή περιλαμβάνει τόσο τη θετική όσο και την αποθετική ζημία. Η αγωγή αυτή για αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη ο εργοδότης δικάζεται με τη ειδική διαδικασία των περιουσιακών (εργατικών) διαφορών λόγω διαφοράς που πηγάζει από εφαρμογή ΣΣΕ<sup>244</sup>. Υπαιτιότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης δεν θεμελιώνεται στην περίπτωση που η κηρυχθείσα απεργία προκλήθηκε από υπαίτια παραβίαση ενοχικών όρων προερχόμενη από την εργοδοτική πλευρά. Δεν πρέπει να αποκλείσουμε και την περίπτωση του **συντρέχοντος πταίσματος** του εργοδότη (άρθρο 300 ΑΚ), όπως όταν ο τελευταίος αρνείται κακόπιστα να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις λόγω ουσιώδους μεταβολής των οικονομικών συνθηκών<sup>245</sup>.

Η απεργία όταν παραβιάζει διάταξη νόμου, συνταγματικά ή υπερνομοθετικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργοδότη<sup>246</sup> αποτελεί κατά κανόνα **αδικοπραξία**<sup>247</sup>. Έτσι, από μία παράνομη απεργία απορρέει και υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης από αδικοπραξία (άρθρο 914

<sup>239</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 750, Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 193, αριθμ. 419, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 113.

<sup>240</sup> Κουκιάδης Ι., ό.π., σελ. 626.

<sup>241</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1143.

<sup>242</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 821, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1143.

<sup>243</sup> Ν. 3239/1955 (ΦΕΚ Α' 125/20.05.1955) «Περί του τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας», Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1143.

<sup>244</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1144, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 80 αριθμ. 66.

<sup>245</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1144.

<sup>246</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση.

<sup>247</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 821, Ζερδέλης Δ., ό.π., αριθμ. 856, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1145, ο οποίος περιορίζει την παράβαση σε διάταξη νόμου δημόσιας τάξης, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., 272, Βλ. όμως Στεργίου Αγγ., Η αναζήτηση της αδικοπρακτικής ευθύνης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην περίπτωση της παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 1988, 625 επ.

ΑΚ) υπό την προϋπόθεση ότι πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις αυτής<sup>248</sup>. Για αυτό η στοιχειοθέτηση της αδικοπρακτικής ευθύνης προϋποθέτει τα εξής: α) πράξη ή παράλειψη, β) επέλευση ζημίας, γ) παράνομο, δ) πταίσμα και ε) αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ λόγου ευθύνης και ζημίας.

Ο Αστικός Κώδικας υιοθετεί την **οργανική θεωρία** ή θεωρία του βουλευτικού οργάνου<sup>249</sup>, ήτοι αναγνωρίζει ως πράξεις του νομικού προσώπου, εν προκειμένω της συνδικαλιστικής οργάνωσης, τις **πράξεις ή παραλείψεις** των οργάνων που το αντιπροσωπεύουν, εφόσον η πράξη ή η παράλειψη έλαβε χώρα κατά την εκτέλεση των ανατεθειμένων σε αυτά καθηκόντων (άρθρο 71 ΑΚ)<sup>250</sup>. Απόρροια της θεωρίας του βουλευτικού οργάνου είναι ότι απόφαση της Γενικής Συνέλευσης<sup>251</sup> για κήρυξη απεργίας δεν δύναται να θεμελιώσει αδικοπρακτική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, εφόσον η Γενική Συνέλευση σε αντίθεση με το Διοικητικό Συμβούλιο δεν συνιστά αντιπροσωπευτικό «καταστατικό» όργανο. Ομοίως, η αδέσποτη απεργία δεν θεμελιώνει καταρχήν άδικη πράξη της συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>252</sup>. Η νέα διάταξη του άρθρου **93 Ν. 4808/2021** ορίζει ότι «η συνδικαλιστική οργάνωση που κηρύσσει απεργία, υποχρεούται να **προστατεύει το δικαίωμα των εργαζομένων, οι οποίοι δεν συμμετέχουν στην απεργία, ώστε αυτοί να προσέρχονται και να αποχωρούν ελεύθερα και ανεμπόδιστα από την εργασία τους και να παρέχουν αυτήν χωρίς εμπόδιο και ιδίως χωρίς την άσκηση σωματικής ή ψυχολογικής βίας σε βάρος τους από οποιονδήποτε**»<sup>253</sup>. Μάλιστα, στην § 3 του ίδιου άρθρου ο νομοθέτης εισάγει αστική ευθύνη για την πράξη της § 1 για τα υπαίτια μέλη του Διοικητικού Οργάνου. Ουσιαστικά ο νόμος εξειδικεύει μια μορφή παράλειψης της συνδικαλιστικής οργάνωσης με δυνητικό αδικοπρακτικό περιεχόμενο. Το πιο σημαντικό, πάντως, είναι η **εις ολόκληρον ευθύνη των υπαίτιων μελών** του Διοικητικού Συμβουλίου για παράλειψή τους. Η διάταξη αυτή έχει κριθεί ως υπερβολική, γιατί το αποτέλεσμα της παράλειψης προστασίας του δικαιώματος στην εργασία κατά τη διάρκεια απεργίας μπορεί να συνδυάζεται από πράξεις τρίτων προσώπων μη μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η δε αυτή ευθύνη των υπαίτιων μελών του ΔΣ μπορεί να προκύψει ακόμα και από ελαφρά αμέλεια. Τέλος, η έννοια της «**ψυχολογικής βίας**» που περιέχει η διάταξη δεν προσδιορίζεται με σαφήνεια. Για αυτούς τους λόγους κατακρίνεται η διάταξη αυτή ως

<sup>248</sup> Βλ. Κορηλάκης Π., Επίτομο Ειδικό Ενοχικό Δίκαιο, 2019, 539.

<sup>249</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., ΕΕργΔ 1988, σ. 632.

<sup>250</sup> Βλ. Αρχανιωτάκη Γ., Η αστική ευθύνη του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, έκδ. 1989.

<sup>251</sup> Η απόφαση αφορά κυρίως πρωτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις στις οποίες η κήρυξη της απεργίας λαμβάνεται με απόφαση Γ.Σ. (άρθρο 200 Ν. 1264/1982).

<sup>252</sup> Διαφορετικό το ζήτημα αν η συνδικαλιστική οργάνωση εκ των υστέρων θέσει υπό την αιγίδα της μία τέτοια απεργία.

<sup>253</sup> Άρθρο 93 § 1 Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021).

υπερβολική<sup>254</sup> και ως αντικείμενη στην αρχή της αναλογικότητας. Καινούρια διάταξη αποτελεί και το **άρθρο 22 § 6 Ν. 1264/1982**<sup>255</sup>, η οποία προβλέπει ότι εάν η απεργία ή στάση εργασίας που έχει κηρυχθεί από πρωτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση κριθεί παράνομη, δεν επιτρέπεται μετά την έκδοση απόφασης η κήρυξη απεργίας κατά του ίδιου εργοδότη και με ίδια ημερομηνία έναρξης από την αντίστοιχη δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Σκοπός της διάταξης είναι η αποτροπή των καταχρηστικών πρακτικών των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Η παραβίαση της διάταξης αυτής αναφέρει ένα νέο λόγο παρανόμου, ο οποίος, υπό τις λοιπές προϋποθέσεις της αδικοπραξίας, δύναται να αποτελέσει βάση για επιδίκαση αποζημιώσεων<sup>256</sup>.

Δεύτερη προϋπόθεση για την κατάφαση της αδικοπρακτικής ευθύνης είναι η επέλευση **ζημίας**. Το ζήτημα γίνεται περίπλοκο, καθώς το δικαίωμα της απεργίας εκ τη φύσεως του εμπεριέχει το στοιχείο της πρόκλησης ζημίας στην αντίπαλη εργοδοτική πλευρά με στόχο την ικανοποίηση των συλλογικών συμφερόντων<sup>257,258</sup>. Ο εργοδότης συνήθως από μια απεργία υφίσταται μείωση της παραγωγής κερδών, διακινδύνευση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης, πλήγμα στη φήμη, την πελατεία και αθέτηση υποχρεώσεων του προς άλλους παράγοντες της αγοράς. Ενδεχομένως, η απεργία να έχει στην επιχείρηση και άλλες έμμεσες συνέπειες, όπως το πλήγμα στην πιστοληπτική ικανότητα, η μείωση μερίσματος των μετοχών, καθώς και άλλες ακραίες συνέπειες όπως καταστροφή των μηχανών, του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων της επιχείρησης. Ορθώς επισημαίνεται ότι επικρατεί ρευστότητα στα διάφορα «είδη» ζημίας. Σχηματικά έχει διατυπωθεί η εξής διάκριση των ζημιών που προέρχονται από την απεργία<sup>259</sup>: α) η ζημία από τη ματαίωση πραγματοποίησης κερδών (**lucrum cessans**), β) η ζημία από **συμβατικές υποχρεώσεις του εργοδότη**<sup>260</sup> ως κίνδυνος ανάπτυξης οικονομικών και εμπορικών πρωτοβουλιών και γ) η ζημία που προέρχεται από την ανεπανόρθωτη καταστροφή του παραγωγικού εξοπλισμού (**damnum emergens** ή κεφαλαιουχικός εξοπλισμός). Η άποψη αυτής της θεωρίας υιοθετεί τη θεμελιώδη διάκριση μεταξύ της παραγωγής («**la produzione**») και της παραγωγικότητας («**la produttività**»)<sup>261</sup>. Η παραγωγή, δηλαδή το σύνολο των αγαθών ή υπηρεσιών που προκύπτουν μέσα από το εργατοτεχνικό αποτέλεσμα της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης διακρίνεται από την παραγωγικότητα, δηλαδή από την ικανότητα παραγωγής της επιχείρησης. Την

<sup>254</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 273.

<sup>255</sup> Όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 95 παρ. 2 του Ν 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021).

<sup>256</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 276.

<sup>257</sup> ΜΠρΛαμίας 272/1979, ΜΠρΚαλαμάτας 61/1983, ΕιρΑθ 2429/1979

<sup>258</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 634 θεωρεί το δικαίωμα της απεργίας ως «δικαίωμα βλάβης».

<sup>259</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 635

<sup>260</sup> Εδώ εντάσσονται και η υποχρέωση απέναντι στους μη απεργούς όταν η εργασία τους είναι τεχνικά αδύνατη (για τον προβληματισμό του μισθολογικού κινδύνου βλ. κατωτέρω).

<sup>261</sup> Τη διάκριση αυτή είχε υιοθετήσει το Ιταλικό Ακυρωτικό (Cass., Sez. Lav.) απόφαση no 711, 30.01.1980.

τελευταία οφείλει να σέβεται η απεργία, εφόσον η προσβολή αυτή συνιστά υπέρβαση των ορίων του δικαιώματος απεργίας και αυτό επιτυγχάνεται μέσω της βλάβης των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, πράξεων που αποτελούν παράλληλα και ποινικό αδίκημα και αδικοπραξία. Με άλλα λόγια, η άποψη αυτή<sup>262</sup> θεωρεί ότι μόνο αυτή η «**πρόσθετη**» **ζημία** νοείται ως βάση της αδικοπρακτικής ευθύνης και ότι οποιαδήποτε άλλη προσβολή αποτελεί εγγενές στοιχείο της απεργίας. Η άποψη αυτή κατακρίνεται από τη θεωρία<sup>263</sup> λόγω λανθάνουσας σύνδεσης του συνδικαλισμού με την παρανομία, ενώ, συγχρόνως, υποστηρίζεται ότι λόγω της de facto επιδιωκόμενης ασυδοσίας καθίσταται ο συνδικαλισμός πρόχειρος μανδύας για κάλυψη παρανομιών. Η ανωτέρω άποψη περί περιορισμού της ζημίας μόνο σε αυτή που προέρχεται από προσβολή των εργοδοτικών συντελεστών παραγωγής ουσιαστικά δικαιολογεί κάθε απεργία χωρίς να έχει αποφανθεί προηγουμένως για τη νομιμότητά της και διευρύνει με αυτόν τον τρόπο αδικαιολόγητα την έννοια της απεργίας, παραλείποντας τον προκριματικό δικαστικό της έλεγχο.

Προϋπόθεση της αδικοπραξίας που προκαλείται από παράνομη απεργία είναι η ανωτέρω πράξη ή παράλειψη που επιφέρει τη ζημία στον εργοδότη να είναι **παράνομη**. Κατά το γερμανικό δίκαιο μία παράνομη απεργία συνιστά ab initio αδικοπραξία, γιατί προσβάλλει το δικαίωμα του εργοδότη «*επί της ιδρυθείσης από αυτόν και ασκουμένης επιχειρήσεως*». Το ελληνικό δίκαιο δεν αναγνωρίζει expressis verbis ένα «**δικαίωμα στην επιχείρηση**» για τον εργοδότη. Ωστόσο, θεωρώ ότι και στο ελληνικό δίκαιο είναι δυνατόν να αναγνωριστεί το δικαίωμα του εργοδότη στην επιχείρηση μέσω της διασταλτικής ερμηνείας του **άρθρου 17 § 1 του Συντάγματος** ενόψει της ερμηνείας που έχει δώσει το ΕΔΔΑ για το **άρθρο 1 του Πρώτου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου** της ΕΣΔΑ και της διαρκώς αμβλύνουσας στην ελληνική νομολογία συσταλτικής άποψης για το δικαίωμα της ιδιοκτησίας<sup>264</sup>. Αλλά, ακόμα, και αν δεν γίνει δεκτό ένα δικαίωμα στην επιχείρηση, απορρέον από τα άρθρα 5 και 17 του Συντάγματος, ως εκδήλωση της οικονομικής και επαγγελματικής ελευθερίας του εργοδότη, σε κάθε περίπτωση η παράνομη απεργία προσβάλλει **έννομα συμφέροντα του εργοδότη**<sup>265</sup>. Ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρείται δεδομένη ότι μία παράνομη απεργία πληρεί εκ προοιμίου την προϋπόθεση του παρανόμου για την αδικοπραξία. Μερίδα της θεωρίας προσπαθεί να σχετικοποιήσει αυτή την έννομη συνέπεια υποστηρίζοντας ότι η

<sup>262</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., 636.

<sup>263</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., αριθμ. 161, σελ. 169.

<sup>264</sup> Βλέπε κατωτέρω ανάλυση.

<sup>265</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 821-822, Λεβέντης Γ., Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία και να παραλείψει αυτή στο μέλλον, τιμ. Τόμος Κουκιάδη, σελ. 514, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 457, Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 782.

παρανομία μιας απεργίας δύναται να αρθεί δυνάμει της νόμιμης άμυνας κατά το άρθρο 284 ΑΚ<sup>266</sup>. Ειδικότερα για την απαλλαγή της συνδικαλιστικής οργάνωσης από την υποχρέωση καταβολής αποζημίωσης λόγω άρσης του αδίκου απαιτείται να επικαλεστεί και να αποδείξει: α) πρόκληση επίθεσης από την πλευρά του εργοδότη, η οποία μπορεί να συνίσταται σε προβολή εννόμου αγαθού των εργαζομένων ή της συνδικαλιστικής οργάνωσης, β) η επίθεση να είναι άδικη ως αντίθετη στην έννομη τάξη, γ) η επίθεση να είναι παρούσα, δ) η επίθεση να στρέφεται κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή τρίτων και ε) η υπεράσπιση των ως άνω έννομων αγαθών να είναι επιβαλλόμενη.

Περαιτέρω για την αδικοπρακτική ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης απαιτείται το στοιχείο της **υπαιτιότητας**. Το «ίδιον» αυτό πταίσμα πρέπει να προέρχεται από υπαίτια συμπεριφορά οργάνου της συνδικαλιστικής οργάνωσης για πράξεις που δεν αποτελούν υπέρβαση των καθηκόντων του<sup>267</sup>. Η υπαιτιότητα προκύπτει είτε από δόλο είτε από έστω ελαφρά αμέλεια<sup>268</sup>. Έχει υποστηριχθεί στο πλαίσιο της αρχής της αναλογικότητας ότι η υπαιτιότητα πρέπει να είναι μιας κάποιας βαρύτητας, όπως ο δόλος, ώστε να μην τραυματίζεται το δικαίωμα της απεργίας. Επίσης, λόγος που δύναται να άρει τον καταλογισμό της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι η επίκληση της συγγνωστής νομικής πλάνης. Σε εξαιρετικές περιπτώσεις η νομιμότητα της απεργίας είναι δυσχερής και για αυτό η συγγνωστή πλάνη μπορεί να λειτουργήσει ως όρος που αποκλείει την αδικοπραξία. Αντίστοιχα, είναι νοητό και το **συντρέχον πταίσμα του εργοδότη** (άρθρο 300 ΑΚ) το οποίο τις περισσότερες φορές εκδηλώνεται δια της παραλείψεώς του να προσέλθει σε διαπραγματεύσεις με τη συνδικαλιστική οργάνωση, ή με τη μη τήρηση των όρων εργασίας των μισθωτών<sup>269</sup>.

Τέλος, απαιτείται και το στοιχείο της αιτιώδους συνάφειας ή με άλλα λόγια η **αιτιώδης συνάφεια** του νόμιμου λόγου ευθύνης –παραβίαση του δικαιώματος στην επιχείρηση και υπαίτια συμπεριφορά- με την επελθούσα ζημία. Χαρακτηριστική περίπτωση μη ύπαρξης αιτιώδους συνάφειας υφίσταται όταν εντοπίζεται παρανομία λόγω μη διάθεσης προσωπικού ασφαλείας, αλλά η ζημία επήλθε λόγω μη εκπλήρωσης υποχρεώσεων του εργοδότη προς τους πελάτες άσχετων προς την παρανομία της συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>270</sup>. Άλλες χαρακτηριστικές περιπτώσεις στις οποίες

<sup>266</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 690, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 782.

<sup>267</sup> Βλ. ανωτέρω ανάλυση Στεργίου Αγγ., ό.π., ΕΕργΔ 1988, σ. 692.

<sup>268</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1147, Αντίθ. Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 692.

<sup>269</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., ΕΕργΔ 1988, σ. 693 θεωρεί ότι υπάρχει συντρέχον πταίσμα ακόμα και στην περίπτωση παραβίαση υποχρέωσης του εργοδότη να παρέχει τις απαραίτητες πληροφορίες στη συνδικαλιστική οργάνωση για την έναρξη των διαπραγματεύσεων (άρθρο 4 § 5 Ν. 1876/1990).

<sup>270</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1147.

υφίσταται μεν παρανομία, η παρανομία αυτή όμως δεν συνδέεται με τη βλάβη της επιχείρησης είναι οι εξής: α) η μη λήψη της απόφασης από τον νόμιμο όργανο της συνδικαλιστικής οργάνωσης, β) οι άδικες πράξεις προήλθαν από εκπροσώπους της συνδικαλιστικής οργάνωσης επ' ευκαιρία και όχι κατά την άσκηση των συμφερόντων τους και γ) η προσβολή εννόμων αγαθών του εργοδότη προήλθε από αυθόρμητες ενέργειες των απεργών χωρίς τη σύμφωνη γνώμη του συνδικάτου<sup>271</sup>. Στην τελευταία περίπτωση εμπειρικά μπορούμε να θεωρήσουμε ως προϋπόθεση για την ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου την πρόκληση από τη συνδικαλιστική οργάνωση της απόφασης στους απεργούς και την τέλεση από αυτούς της άδικης πράξης.

Επισημαίνεται ότι η έγερση αγωγής από τον εργοδότη κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης κατά συνέπεια αποτελεί αντάμυνα του εργοδότη, η οποία προσβάλλει την αποτελεσματικότητα του δικαιώματος της απεργίας (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος). Κατά την άποψη αυτή, η άσκηση αγωγής λειτουργεί εκφοβιστικά εις βάρος των εργαζομένων, αποσκοπώντας στην απόκτηση «ηθικού κέρδους» έναντι της εργατικής πλευράς και για αυτό ο ερμηνευτής δικαίου κατά *ius aequum* οφείλει να αναγνωρίσει μειωμένη αποζημίωση<sup>272</sup>. Επιπροσθέτως, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, με αφετηρία την αρχή της αναλογικότητας πρέπει να αποκαθίσταται μόνο η ζημία που υφίσταται ο εργοδότης από άδικες πράξεις των απεργών εις βάρος των συντελεστών παραγωγής της εκμετάλλευσης και όχι η γενικότερη θετική και αποθετική ζημία. Η άποψη αυτή εμφανίζει αρκετά μεθοδολογικά προβλήματα. Αρχικά, εντάσσει την έγερση της αγωγής για αποζημίωση κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης λόγω αδικοπραξίας στο πλαίσιο μιας παράνομης αντάμυνας του εργοδότη, δηλαδή την αντιμετωπίζει ως μέρος του εργοδοτικού εργασιακού αγώνα. Μια τέτοια υπολανθάνουσα άποψη μάλλον διευρύνει ανεπίτρεπτα την έννοια του εργοδοτικού εργασιακού αγώνα, καθώς ανάγει μία δικαστική ενέργεια σε αγωνιστικό μέσο και δη παράνομο. Ούτε ως υποκρυπτόμενη ανταπεργία μπορεί να θεωρηθεί μία νόμιμη ενάσκηση δικαστικού δικαιώματος του εργοδότη, εφόσον η δικαστική κρίση κρίνεται *ad hoc* χωρίς να γνωρίζουμε την έκβαση τη δικαστικής διαμάχης. Εξάλλου, το επιχείρημα ότι ο απώτερος σκοπός της αγωγής του για αποζημίωση είναι η εξουδετέρωση του δικαιώματος της απεργίας και όχι η πραγματική επιδίκαση αποζημίωση<sup>273</sup> φαίνεται πως στερείται νοήματος, διότι τα Σύνταγμα και γενικότερα η ελληνική έννομη τάξη προστατεύουν μόνο την νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας<sup>274</sup>. Σε μια τέτοια περίπτωση η αποστέρηση του δικαιώματος του εργοδότη να προσφύγει στη δικαιοσύνη, σε

---

<sup>271</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 694.

<sup>272</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 697 επ.

<sup>273</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., σελ. 697 επ..

<sup>274</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 459, αριθμ. 974, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 176, αριθμ. 176, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ.854 επ..

συνδυασμό με την απαγόρευση λοιπών άλλων εργοδοτικών μέσων, αποτελεί ευθεία παράβαση του δικαιώματος στη δικαστική προστασία (άρθρο 20 § 1 του Συντάγματος). Επιπλέον, η επιχειρούμενη προσπάθεια περιορισμού της ζημίας μόνο στο πλαίσιο μιας «*πρόσθετης*» ζημίας και όχι μιας πλήρους μέσω της επίκλησης της αρχής της αναλογικότητας εμμέσως περιορίζει τον έλεγχο της νομιμότητας της απεργίας μόνο σε προδήλως παράνομες αγωνιστικές ενέργειες που υπερβαίνουν τον σκοπό της απεργίας. Αλλιώς, θα πρέπει να δεχτούμε ότι η έννομη τάξη, παρόλο που αποδοκιμάζει την παράνομη απεργία, προστατεύει τη παρανόμως δρώσα συνδικαλιστική οργάνωση από την επιδίκαση πλήρους αποζημίωσης. Ωστόσο, δεν είναι δυνατόν η έννομη τάξη να αναγνωρίζει ότι τελείται παράνομη άσκηση δικαιώματος και, παράλληλα, υπό ορισμένες συνθήκες να μην επιδικάζει αποζημίωση. Σε μια τέτοια περίπτωση τίθεται το ερώτημα γιατί η έννομη τάξη προέβη σε αναγνώριση της παρανομίας, αφού δεν έχει σκοπό να προβλέψει μηχανισμό αποκατάστασης της προερχόμενης από αυτήν την παρανομία ζημίας.

Η έγερση της αγωγή αυτής έχει υποστηριχθεί ότι εκδικάζεται κατά την **τακτική διαδικασία** και όχι με βάση την ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών, γιατί η διαφορά δεν προκύπτει από παροχή εξαρτημένης εργασίας, ούτε από διαφορά συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>275</sup>. Αναγκαίο **πρόκριμα**<sup>276</sup> αποτελεί η δικαστική κρίση περί παρανομίας της απεργίας, το οποίο θα εξεταστεί παρεμπιπτόντως από το δικαστήριο που δικάζει την αγωγή για την αποζημίωση. Η άποψη αυτή δεν γίνεται δεκτή από την ελληνική νομολογία<sup>277</sup>. Η άποψη αυτή παρουσιάζεται ως προσφορότερη λύση, διότι αποφεύγονται προβλήματα που προκύπτουν από την έκταση του ουσιαστικού δεδικασμένου στο παρεμπιπτόντως κρινόμενο προκριματικό ζήτημα της νομιμότητας της απεργίας. Δεν είναι καθόλου απίθανο να μην έχει τελεσιδικήσει η απόφαση περί νομιμότητας ή μη του αρμόδιου Μονομελούς Πρωτοδικείου που δικάζει με την ειδική διαδικασία, όταν επιλαμβάνεται με την ειδική διαδικασία το Δικαστήριο που πρόκειται να δικάσει την αγωγή αποζημίωσης. Ωστόσο, η κρατούσα άποψη στη θεωρία<sup>278</sup> δέχεται ότι ο Ν. 1264/1982 ανέθεσε στην αρμοδιότητα του Μονομελούς Πρωτοδικείου κατά τη διαδικασία των εργατικών διαφορών το όλο ζήτημα της νομιμότητας της απεργίας και των συνεπειών αυτής<sup>279</sup>.

<sup>275</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1146.

<sup>276</sup> Για το δεδικασμένο στα προδικαστικά ζητήματα βλ. Νίκα Ν., Εγχειρίδιο Πολιτικής Δικονομίας, σελ. 564.

<sup>277</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 543/2013 ΔΕΕ 2013, 1084.

<sup>278</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 822.

<sup>279</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 172, αριθμ. 164, ΕφΑθ 5207/1990 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.



## Ε. ΕΥΘΥΝΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΟΡΓΑΝΩΣΗΣ ΠΡΟΣ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗ ΑΠΟ ΑΠΕΡΓΙΑ ΠΟΥ ΣΤΡΕΦΕΤΑΙ ΚΑΤΑ ΤΩΝ ΕΝΩΣΙΑΚΩΝ ΘΕΜΕΛΙΩΔΩΝ ΕΛΕΥΘΕΡΙΩΝ

Σε ενωσιακό επίπεδο οι επιχειρηματικές αποφάσεις συγκρούονται αρκετές φορές με το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων σε συλλογική δράση. Οι επιχειρήσεις κάνουν χρήση των θεμελιωδών τους ελευθεριών, της **οικονομικής ελευθερίας της εγκαταστάσεως** (άρθρο 49 ΣΛΕΕ) και της **ελεύθερης παροχής υπηρεσιών** (άρθρο 56 ΣΛΕΕ), προκειμένου να αντιμετωπίσουν οικονομικές δυσκολίες που προέρχονται κυρίως από τον διεθνή ανταγωνισμό. Η ανάγκη αυτού του είδους ευελιξίας ωθεί αρκετές επιχειρήσεις να μετεγκατασταθούν σε χώρες του πρώην ανατολικού μπλοκ που χαρακτηρίζονται από μικρότερη εργασιακή προστασία και αποδοχές σε σχέση με χώρες της Δυτικής Ευρώπης<sup>280</sup>. Το ερώτημα επικεντρώνεται στο κατά εάν αποτελεί νόμιμο σκοπό της συλλογικής δράσης η ανάπτυξη επιχειρηματικής διασυνοριακής δράσης που στόχο έχει την αξιοποίηση των μισθολογικών διαφορών που επικρατούν στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ) με τις αποφάσεις **Viking**<sup>281</sup> και **Laval**<sup>282</sup> προσδιόρισε το πλαίσιο της σύγκρουσης μεταξύ αφενός του θεμελιώδους **δικαιώματος στη συλλογική δράση**, το οποίο κατοχυρώνει το άρθρο 28 ΧΘΔΕΕ, και αφετέρου της θεμελιώδους οικονομικής ελευθερίας της εγκαταστάσεως, που προβλέπεται στα άρθρα 49 επ. ΣΛΕΕ. Η **πρακτική εναρμόνιση** σε επίπεδο ενωσιακού δικαίου αποκτά ιδιαίτερη σημασία, διότι αναφέρεται ένας **πρόσθετος λόγος αποζημίωσης**, και μάλιστα πλήρους όχι συμβολικής, για τη ζημία από την παρεμπόδιση άσκησης της ελευθερίας εγκαταστάσεως εις βάρος των συνδικαλιστικών οργανώσεων<sup>283</sup>.

Εκ προοιμίου είναι αναγκαίο να επισημανθεί ότι οι ανωτέρω αποφάσεις του ΔΕΚ έχουν δεχτεί δριμεία κριτική από μεγάλο μέρος της θεωρίας<sup>284</sup>, ενώ έχουν δυσαρεστήσει σε μεγάλο βαθμό τους οπαδούς της «κοινωνικής Ευρώπης»<sup>285</sup>. Για αυτόν τον λόγο καθίσταται πρόσφορο να αναφερθούν εν συντομία τα πραγματικά περιστατικά των δύο αυτών υποθέσεων. Στην υπόθεση **Viking (C-438/05)** η ομώνυμη εταιρεία αποφάσισε να μετανηολογήσει το πλοίο *Rosella*, ένα από τα επτά (7) πλοία που είχε στην κυριότητά της υπό φινλανδική σημαία και πλήρωμα σε εσθονική

<sup>280</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 124.

<sup>281</sup> ΔΕΚ C-438/05, απόφ. 11.12.2007, Viking Lines ABP.

<sup>282</sup> ΔΕΚ C-341/05, απόφ. 17.12.2007, Laval un Partneri Ltd.

<sup>283</sup> Κουκιάδης Ι., Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, 2021, σελ. 461.

<sup>284</sup> Ενδεικτικά Αλιπράντης Ν./Κατρούγκαλος Γ., «Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις υποθέσεις Viking και Laval», ΕφημΔΔ 2008, 674 επ., Αργυρός Γ., Η κινητικότητα των επιχειρήσεων στην ευρωπαϊκή αγορά και η ανάληψη συλλογικής δράσης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΕΕργΔ 2009, σ. 153 επ., Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 335 επ., Αχτσιόγλου Ευτ., Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 185 επ. .

<sup>285</sup> Αλιπράντης Ν., Για να αμβλυθούν οι αυταπάτες και το κοινωνικό τέλμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ΕΕργΔ 2009, σ. 345.

σημαία, δεδομένων των χαμηλότερων ορίων προστασίας του εργατικού εσθονικού δικαίου. Συγκεκριμένα, η εκμετάλλευση του πλοίου Rosella υπό φινλανδική σημαία είχε αποδείχθει ζημιογόνα ενόψει του αυξημένου ανταγωνισμού που προέκυπτε από άλλα ανταγωνιστικά πλοία αυτής τα οποία είχαν νηολογηθεί στην Εσθονία<sup>286</sup>. Μάλιστα, την εκμετάλλευση του πλοίου θα αναλάμβανε δυνάμει σύμβασης ναυλώσεως μια θυγατρική εταιρεία της Viking, εδρεύουσα στην Εσθονία (**Viking EEsti**)<sup>287</sup>. Την πρόθεση μετανολόγησης η Viking την γνωστοποίησε στην αντισυμβαλλόμενη της συνδικαλιστική οργάνωση **Finish Seamen's Union (FSU)**<sup>288</sup> ενόψει της λήξης καταρτισθείσας ΣΣΕ. Η FSU αποτελούσε μέλος της **International Transport Workers Federation (ITF)**<sup>289</sup> και σε συνεργασία με τη δεύτερη ξεκίνησαν εργασιακό αγώνα εναντίον της μετανολόγησης. Η ITF είναι διεθνής ομοσπονδία συνδικαλιστικών οργανώσεων στον τομέα των μεταφορών και ως βασική καταστατική αρχή έχει την καταπολέμηση των σημαιών ευκαιρίας («*Flags Of Convenience*»/«*FOC*»). Βασική τους επιδίωξη ήταν η διατήρηση των εργασιακών όρων για το πλήρωμα του πλοίου Rosella και η αποτροπή της μετανολόγησής τους στην Εσθονία. Η διεθνής συνδικαλιστική οργάνωση ITF αντέδρασε με **μποϋκοτάζ** αποστέλλοντας εγκύκλιο στα μέλη της να απέχουν από συλλογικές διαπραγματεύσεις με την εταιρεία Viking και τη θυγατρική αυτής Viking EEsti, ενώ η συνδικαλιστική οργάνωση FSU απείλησε με διενέργεια **απεργίας** κατά της Viking<sup>290</sup>. Η Viking κατά την ημερομηνία της λήξης της ΣΣΕ που είχε υπογράψει με την FSU δέχτηκε το αίτημα της FSU να αυξηθεί ο αριθμός του πληρώματος κατά οκτώ άτομα, ωστόσο αρνήθηκε να εγκαταλείψει τα σχέδια μετανολόγησης<sup>291</sup>. Η FSU έθεσε ως όρους της ανανέωσης της συλλογικής σύμβασης εργασίας την υποχρέωση της εργοδότης εταιρείας να μην προβεί σε καμία απόλυση λόγω της μετανολόγησης, να διατηρήσει τους ίδιους όρους εργασίας του πληρώματος και να δεσμευτεί να εφαρμόζει φινλανδικό δίκαιο, ήτοι να εξασφαλίσει ίσους όρους με το υπάρχον προσωπικό για τους νεοπροσλαμβανόμενους<sup>292</sup>. Συνέπεια των αιτημάτων αυτών θα ήταν η απόφαση μετανολόγησης να στερείται νοήματος και επιχειρηματικού σκοπού. Κατά τη διάρκεια της διαδικασίας της συμφιλίωσης η Viking δεσμεύτηκε ως προς τη μη απόλυση προσωπικού και τη μη χειροτέρευση των όρων εργασίας τους ένεκα της μετανολόγησης, αρνήθηκε, όμως, να δεσμευτεί για τους όρους εργασίας που θα συνήπτε με το νέο προσωπικό,

<sup>286</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 9, βλ. Παπαδημητρίου Κ., Η απόφαση Viking για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψει αλλαγής της σημαίας πλοίου και η σημασία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, ΕΕργΔ 2012, σ. 2.

<sup>287</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 27

<sup>288</sup> Η φινλανδική συνδικαλιστική οργάνωση FSU αριθμούσε τότε περίπου 10.000 μέλη, ΔΕΚ Viking σκ. 10.

<sup>289</sup> Η διεθνής συνδικαλιστική οργάνωση ITF συγκέντρωνε περίπου 600 συνδικάτα σε 140 χώρες παγκοσμίως.

<sup>290</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 12, Βλ. Σκανδάλη Ι., Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ, Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ΔΕΝ 2009, σ. 1105.

<sup>291</sup> Δ.Ε.Κ. Viking σκ. 13.

<sup>292</sup> Δ.Ε.Κ. Viking σκ. 15, Σκανδάλης Ι., ό.π., ΔΕΝ 2009, σ. 1109.

καθώς μία τέτοια δέσμευση θα αναιρούσε τη δυνατότητά της να εκμεταλλευτεί το λιγότερο προστατευτικό για τους εργαζομένους εσθονικό δίκαιο, ενώ, παράλληλα, θα της στερούσε την κρατική φινλανδική χρηματοδότηση που μέχρι τότε ελάμβανε. Η διαμάχη τερματίστηκε προσωρινά με υποχώρηση της Viking από τα σχέδιά της για μετανηολόγηση του πλοίου Rosella κατά τη διάρκεια της διαδικασίας συμφιλίωσης, δεσμευόμενη να απέχει από ενέργειες μετεγκατάστασης για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, υποτασσόμενη, έτσι, στην επιμονή της FSU να μην αναβάλει την προγραμματισμένη απεργία<sup>293</sup>. Το αίτημα για μετανηολόγηση του πλοίου το επανέφερε η Viking ύστερα από την είσοδο της Εσθονίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>294</sup>, την ίδια στιγμή που η εγκύκλιος της ITF προς τις συνδεόμενες με αυτήν συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν είχε παύσει να ισχύει<sup>295</sup>.

Στην υπόθεση **Laval (C-341/05)** επρόκειτο για σύμβαση υπεργολαβίας για ανακαίνιση σχολείου στη Σουηδία μεταξύ της σουηδικής εταιρείας **Baltic** και της μητρικής αυτής εταιρείας **Laval** η οποία είχε ως εγκατάσταση τη Λετονία<sup>296</sup>. Η Laval απέσπασε 35 Λετονούς εργαζόμενους της, οι οποίοι υπάγονταν σε ΣΣΕ που είχε συναφθεί μεταξύ της Laval και αντίστοιχης συνδικαλιστικής οργάνωσης στη Λετονία. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι αποσπασμένοι Λετονοί εργαζόμενοι θα αμείβονταν με 40% μειωμένα ημερομίσθια σε σχέση τις αντίστοιχες αποδοχές των Σουηδών εργαζομένων<sup>297</sup>. Από τις διαπραγματεύσεις που έλαβαν χώρα στις 15 Σεπτεμβρίου 2004 η οργάνωση **Byggetan** ζήτησε από τη Laval να προσχωρήσει στη σουηδική ΣΣΕ οικοδόμων της περιοχής Vaxholm<sup>298</sup> και, ακόμα, να εγγυηθεί ότι οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι θα λάμβαναν συγκεκριμένο ωρομίσθιο το οποίο βασίστηκε σε στατιστικά στοιχεία για τους μισθούς στην περιοχή της Στοκχόλμης. Σε περίπτωση που η Laval δεν συμφωνούσε με τους παραπάνω όρους η οργάνωση Byggetan δήλωσε έτοιμη να ξεκινήσει συλλογική δράση. Μάλιστα, η Laval είχε προτείνει στο πλαίσιο της διαπραγμάτευσης συγκεκριμένο ύψος μηνιαίων μισθών για τους αποσπασμένους εργαζόμενους, όπως, επίσης, και μηνιαίες παροχές σε είδος. Η ιδιαιτερότητα αυτής της συλλογικής διαπραγμάτευσης πρέπει να αναζητηθεί στις ιδιομορφίες του σουηδικού δικαίου για τη σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Συγκεκριμένα, υφίσταται μία αρχική διαδικασία συλλογικής διαπραγμάτευσης η οποία δεν περιλαμβάνει μισθολογικά θέματα. Έπειτα από αυτή ακολουθεί μια περίοδο κοινωνικής ανακωχής μεταξύ των κοινωνικών εταιρών και με τη

<sup>293</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 19.

<sup>294</sup> Η Εσθονία έγινε κράτος-μέλος της Ε.Ε. την 1.5.2004.

<sup>295</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 21.

<sup>296</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 27.

<sup>297</sup> Σκανδάλης Ι., ό.π., ΔΕΝ 2009, σ. 1106, Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 125.

<sup>298</sup> Εάν η Laval είχε συμφωνήσει τη σύναψη ΣΣΕ θα δεσμευόταν ακόμα και για χρηματικές απαιτήσεις προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις Byggetan και Forga τα οποία θα προορίζονταν για χρηματοδότηση ομαδικής ασφάλισης ζωής.

λήξη αυτής εκκινεί νέα διαπραγμάτευση που αφορά τα μισθολογικά θέματα<sup>299</sup>. Η συμφωνία αυτή διεξάγεται μεταξύ του τοπικού συνδικάτου, στην προκειμένη διεξήχθη από τη συνδικαλιστική οργάνωση Byggetan, και του εργοδότη και αν δεν προκύψει συμφωνία από την οργάνωση εθνικής εμβέλειας, στην προκειμένη από την **Byggnads**<sup>300</sup>. Σε περίπτωση αποτυχίας των διαπραγματεύσεων προβλέπεται μηχανισμός έσχατης ανάγκης κατά τον οποίο ο βασικός μισθός υπολογίζεται βάσει της «ρήτρας επιστροφής» («*fall-back*» μισθός)<sup>301</sup>. Στην επίδικη υπόθεση οι διαπραγματεύσεις απέτυχαν και, έτσι, το τοπικό παράρτημα **Byggetan** ζήτησε από τη συνδικαλιστική οργάνωση **Byggnads** να αναλάβει συλλογική δράση έναντι της Laval, η οποία τελικά ξεκίνησε **εργασιακό αγώνα υπό τη μορφή αποκλεισμού του εργοταξίου**<sup>302</sup>. Ο αποκλεισμός συνίστατο σε παρεμπόδιση παράδοσης εμπορευμάτων στο εργοτάξιο και στην απαγόρευση εισόδου για τους αποσπασμένους εργαζόμενους<sup>303</sup>. Κατά τη διαδικασία της μεσολάβησης η Byggetan δέχτηκε να σταματήσει τη συλλογική δράση αν η Laval υπέγραφε τη σουηδική ΣΣΕ οικοδόμων, αίτημα το οποίο δεν δέχτηκε η Laval δηλώνοντας ότι δεν μπορούσε εκ των προτέρων να γνωρίζει την έκβαση τη συλλογικής διαπραγμάτευσης για τους μισθούς<sup>304</sup>. Η συλλογική δράση, στη συνέχεια, εντάθηκε με τη συμπαράσταση του ομοιοεπαγγελματικού σωματίου **Elektrikerna** το οποίο κάλεσε τους ηλεκτρολόγους του συγκεκριμένου εργοταξίου σε αποχή από τα καθήκοντά τους<sup>305</sup>. Αποτέλεσμα αυτών των συλλογικών δράσεων ήταν οι αποσπασμένοι Λετονοί εργαζόμενοι να επιστρέψουν στην Λετονία χωρίς να έχουν καταφέρει να παράσχουν την εργασία τους. Με την έναρξη του νέου χρόνου προέβησαν και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε μποϊκοτάζ κατά όλων των εγκαταστάσεων της Laval στη Σουηδία και ύστερα από την πάροδο κάποιων μηνών η πόλη Vaxholm υπαναχώρησε από τη σύμβαση εργολαβίας που είχε υπογράψει με τη Baltic και η τελευταία εταιρεία κηρύχθηκε σε πτώχευση<sup>306</sup>.

Στην υπόθεση **Viking (C-438/05)** το ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ) κατά πρώτο λόγο δέχτηκε ότι η ανάληψη συλλογικής δράσης συνιστά περιορισμό της θεμελιωμένης κοινοτικής ελευθερίας στην εγκατάσταση. Ο περιορισμός αυτός συνίσταται στο γεγονός ότι η μετεγκατάσταση επιχείρησης ως εκδήλωση της ελευθερίας εγκαταστάσεως καθίσταται λιγότερο ελκυστική για την εταιρεία λόγω

<sup>299</sup> Σκανδάλης Ι., ό.π., ΔΕΝ 2009, σ. 1106-1107.

<sup>300</sup> Παπαδημητρίου Κ., Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση, ΕΕργΔ 1988, σ. 448, βλ. συγκριτικά και Στεργίου Αγγ., Η υποχρέωση εργοδότη για διαπραγματεύσεις στο γαλλικό δίκαιο, ΕΕργΔ 1988, σ. 99.

<sup>301</sup> Ο βασικός αυτός μισθός δεν πρέπει σε καμία περίπτωση να συγκρίνεται με τον κατώτατο μισθό.

<sup>302</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 33.

<sup>303</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 34.

<sup>304</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 36.

<sup>305</sup> ΔΕΚ Laval σκ.37.

<sup>306</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 38.

του εργασιακού αγώνα της συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>307</sup>. Το ΔΕΚ διαπιστώνει ότι **η συλλογική δράση αποτελεί θεμελιώδες δικαίωμα** το οποίο προστατεύεται από σύνολο διεθνών νομοθετημάτων, από τον ΧΘΔΕΕ, τον ΕΚΧ και τη ΔΣΕ 87 και αναπόσπαστο τμήμα των γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου<sup>308</sup>. Η προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων συνιστά **θεμιτό συμφέρον ικανό** να δικαιολογήσει, κατ' αρχήν, τον περιορισμό των θεμελιωδών ελευθεριών που απορρέουν από το κοινοτικό δίκαιο, μία εκ των οποίων είναι η ελευθερία εγκαταστάσεως<sup>309</sup>. Για το ΔΕΚ η συλλογική δράση η οποία αποσκοπεί στην υπεράσπιση ενός επιτακτικού λόγου γενικού συμφέροντος, όπως είναι **η προστασία των θέσεων εργασίας** των εργαζομένων, εκ πρώτης όψεως φαίνεται ότι πληροί την αρχή της αναλογικότητας και, επομένως, ένας τέτοιος περιορισμός δια της συλλογικής δράσεως θα πρέπει να γίνει δεκτός. Τελικά, το ΔΕΚ εκκινώντας από την αρχή της αναλογικότητας θεωρεί ότι εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να διαπιστώσει κατά πόσο διακυβεύονταν ή απειλούνταν οι θέσεις εργασίας και κατά πόσο η συλλογική δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης μετρήθηκε μέσω πρόσφορων και αναγκαίων. Σημαντικό σημείο της συγκεκριμένης απόφασης είναι και η θέση του ΔΕΚ ότι οι θεμελιώδεις ελευθερίες αναπτύσσουν άμεση τριτενέργεια, ήτοι **οριζόντιο αποτέλεσμα** και για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, παρόλο που αυτές δεν αποτελούν φορείς δημόσιας εξουσίας<sup>310</sup>.

Στην υπόθεση **Laval (C-341/05)** αναγνωρίζει τη θεμελιώδη οικονομική ελευθερία σε νομικό πρόσωπο που είναι εγκατεστημένο σε ένα κράτος-μέλος να παρέχει τις υπηρεσίες σε άλλο, ελευθερία η οποία αποκλείει την ύπαρξη περιορισμών στην κυκλοφορία αυτού το νομικού προσώπου μέσω της απόσπασης εργαζομένων<sup>311</sup>. Ένας τέτοιος περιορισμός μπορεί να δικαιολογηθεί αν σχετίζεται με τον κατώτατο μισθό των εργαζομένων. Ο περιορισμός αυτός μπορεί να προέρχεται είτε από την εθνική νομοθεσία είτε από ΣΣΕ και οφείλει να σέβεται την αρχή της αναλογικότητας, ήτοι να επιδιώκει τη διασφάλιση της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων και να μην υπερβαίνει το αναγκαίο μέτρο για την επίτευξη αυτού του σκοπού<sup>312</sup>. Στο πλαίσιο της προστασίας των αποσπασμένων εργαζομένων το ΔΕΚ κάνει μνεία στην **Οδηγία 96/71**<sup>313</sup> η οποία επιτάσσει στις εθνικές νομοθεσίες την προστασία ενός πυρήνα υποχρεωτικών κανόνων ελάχιστης προστασίας που πρέπει να απολαμβάνουν οι αποσπασμένοι εργαζόμενοι στη

<sup>307</sup> ΔΕΚ Viking σκ.72 .

<sup>308</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 44.

<sup>309</sup> Viking, σκ. 45.

<sup>310</sup> Βλ. όμως ΔΕΚ (C-67/96), απόφ. 21.9/1999, Albany.

<sup>311</sup> Σκ. 56.

<sup>312</sup> Σκ. 57.

<sup>313</sup> ΟΔΗΓΙΑ 96/71/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 16.12.1996 σχετικά με την απόσπαση εργαζομένων στο πλαίσιο παροχής υπηρεσιών (τροποποίηση με την ΟΔΗΓΙΑ 2014/67/ΕΕ Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 15.5.2014).

χώρα υποδοχής<sup>314</sup>. Έπειτα, διαπιστώνει ότι στη Σουηδία οι ΣΣΕ δεν έχουν καταστεί γενικώς υποχρεωτικές και ότι οι όροι εργασίας τους οποίους προβλέπει το άρθρο 3 § 1 της Οδηγίας 96/71 προβλέπονται σε νομοθετικές διατάξεις<sup>315</sup>. Το σουηδικό σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν συνίσταται στην εξασφάλιση των κατώτατων μισθών, αλλά σε μια κατά τόπον και κατά περίπτωση συλλογική διαπραγμάτευση, η οποία εκφεύγει του προστατευτικού πλαισίου που ορίζει η Οδηγία 96/71<sup>316</sup>. Για αυτό το λόγο, το ΔΕΚ καταλήγει ότι δεν είναι δυνατή η επίκληση της εν λόγω Οδηγίας σε επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται σε διακρατική παροχή υπηρεσιών, εφόσον οι κατώτατοι όροι αμοιβής δεν καθορίζονται βάσει των κανόνων της προστατευτικής οδηγίας<sup>317</sup>. Στη συνέχεια, επισημαίνει το θεμελιώδες δικαίωμα στη συλλογική δράση που διαθέτουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μέσω του οποίου μπορούν να εξαναγκάσουν τον κοινωνικό εταίρο να υπογράψει συλλογική σύμβαση που αφορά τους μισθούς των εργαζομένων<sup>318</sup>. Επικαλούμενο νομολογιακές του αποφάσεις (Schmidberger<sup>319</sup> και Omega<sup>320</sup>) δέχεται ότι η προστασία θεμελιωδών δικαιωμάτων αποτελεί θεμιτό λόγο ικανό να δικαιολογήσει τον περιορισμό θεμελιωδών ελευθεριών<sup>321</sup>. Μάλιστα, θεωρεί ότι η προστασία από το ενδεχόμενο του **κοινωνικού dumping** για τους εργαζόμενους του κράτους υποδοχής αποτελεί λόγο δημοσίου συμφέροντος<sup>322</sup>, τονίζοντας ότι η Ευρωπαϊκή Κοινότητα έχει εκτός από οικονομικό και κοινωνικό σκοπό<sup>323</sup>. Κατά την τελική κρίση το ΔΕΚ έκρινε ότι στην επίδικη περίπτωση το σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αυτό έχει διαμορφωθεί στη Σουηδία, χαρακτηρίζεται από έλλειψη διατάξεων και δεν αποσκοπεί μόνο στη χορήγηση ελάχιστης προστασίας στους αποσπασμένους εργαζόμενους, με αποτέλεσμα η επιχείρηση να μην είναι σε θέση να προβλέψει τις υποχρεώσεις της που θα προκύψουν από τη συλλογική διαπραγμάτευση. Η αδυναμία αυτή πρόβλεψης των μελλοντικών αυτών υποχρεώσεων της επιχείρησης αποτελεί ανεπίτρεπτο περιορισμό της ελευθερίας διακρατικής παροχής υπηρεσιών, καθώς δεν αποτελεί επιτακτικό λόγο γενικού συμφέροντος για την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων.

Οι αποφάσεις αυτές έχουν υποστεί δριμεία κριτική από τη θεωρία. Αρχικά, για αρκετούς θεωρητικούς προβληματική φαίνεται η θέση ότι τα θεμελιώδη δικαιώματα, εν προκειμένω ο

<sup>314</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 59.

<sup>315</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 67.

<sup>316</sup> Βλ. Παπαδημητρίου Κ., Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση, ΕΕργΔ 1988, σ. 448.

<sup>317</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 71.

<sup>318</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 86.

<sup>319</sup> ΔΕΚ (C-112/00), απόφ. της 12.6.2003, Schmidberger.

<sup>320</sup> ΔΕΚ (C-36/02), απόφ. της 14.10.2004, Omega.

<sup>321</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 93.

<sup>322</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 103.

<sup>323</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 105.

εργασιακός αγώνας, αποτελούν απλά θεμιτό σκοπό για να δικαιολογήσουν περιορισμό στην άσκηση θεμελιωδών ελευθεριών. Η θέση αυτή του ΔΕΚ, περαιτέρω, οδηγεί εκ πλαγίου σε έλεγχο σκοπιμότητας των επιλογών μιας συλλογικής δράσης<sup>324</sup>. Υποστηρίζεται ότι το ΔΕΚ αναγνώρισε δικαιοπολιτικό προβάδισμα στις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες έναντι των θεμελιωδών δικαιωμάτων<sup>325</sup>. Κατά άλλη διατύπωση, στη δικαιοδοτική κρίση του ΔΕΚ υπολανθάνει μια ιεραρχική σχέση<sup>326</sup> μεταξύ αυτών των δύο, τη ίδια στιγμή που έπρεπε να αναγνωρισθεί ίση τυπική ισχύ. Ουσιαστικά, το ΔΕΚ δεν προέβη στον έλεγχο με βάση την αρχή της αναλογικότητας, όπως όφειλε να κάνει μεταξύ δύο **ίσης τυπικής ισχύος θεμελιωδών δικαιωμάτων και ελευθεριών**, αλλά ενέταξε το θεμελιώδες δικαίωμα της συλλογικής δράσης στους «*επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος*», ώστε να δικαιολογήσει απλώς περιορισμό της ελευθερίας εγκατάστασης<sup>327</sup>. Όπως επισημάνθηκε<sup>328</sup> το ΔΕΚ «*υπονοεί την ύπαρξη σχέσης ιεράρχησης μεταξύ θεμελιωδών ελευθεριών και δικαιωμάτων, στην οποία οι θεμελιώδεις ελευθερίες υπερέχουν έναντι των θεμελιωδών δικαιωμάτων και, συνεπώς, οι πρώτες μπορούν να περιοριστούν από τα δεύτερα μόνον αν συντρέχει λόγος που να δικαιολογεί τον περιορισμό αυτό*». Κριτική ασκείται στη θέση ότι η συλλογική δράση των συνδικαλιστικών οργανώσεων ως προς την προστασία των αποσπασμένων εργαζομένων δεν μπορεί να επιδιώκει όρους εργασίας ευνοϊκότερους από το επίπεδο ελάχιστης προστασίας που ορίζει η οδηγία 96/71<sup>329</sup>. Αμφισβητούμενο ζήτημα για μερίδα της θεωρίας<sup>330</sup> αποτελεί και η υποβολή του δικαιώματος της απεργίας σε στάθμιση με τις θεμελιώδεις ελευθερίες, τη στιγμή που το ενωσιακό δίκαιο στο άρθρο 153 παρ. 5 ΣΛΕΕ εξαιρεί το δίκαιο της απεργίας από την ενωσιακή ρύθμιση. Κατά την άποψη αυτή, η ρύθμιση του δικαιώματος της απεργίας ανήκει στη συνταγματική παράδοση των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>331</sup>. Η συνύπαρξη του δικαιώματος στην απεργία αποτελεί πρακτική εναρμόνιση του συνταγματικού δικαίου κάθε έννομης τάξης και ως εκ τούτου ένα δικαίωμα που αποτελεί μέρος της συνταγματικής παράδοσης δεν είναι δυνατόν να υποτάσσεται στις οικονομικές ελευθερίες. Υπό το φως αυτών των

<sup>324</sup> Κουκιάδης Ι., Τα συλλογικά δικαιώματα εργασίας και η νομολογία του Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ 2015, σ. 159.

<sup>325</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 123

<sup>326</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 354, αριθμ. 775.

<sup>327</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 355, αριθμ. 776

<sup>328</sup> Βλ. Προτάσεις Γενικής Εισαγγελέας Trstenjak στην υπόθεση C-271/08, απόφ. της 11.9.2010, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας.

<sup>329</sup> Αχτσιόγλου Ευτ., Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο ένταξης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 203-204, Παπαδημητρίου Κ., Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 407, βλ. και Μπούρλο Αθ., Η διασυννοριακή απόσπαση εργαζομένων μεταξύ κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, έκδ. 2021, σελ. 577 επ., 605 επ..

<sup>330</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 41 επ., σελ. 335 επ..

<sup>331</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 681.

επισημάνσεων<sup>332</sup>, ο έλεγχος της αρχής της αναλογικότητας υποβάλλει το δικαίωμα της απεργίας σε δεύτερο επάλληλο έλεγχο νομιμότητας με κριτήριο πάλι της οικονομικές ελευθερίες, έλεγχος ο οποίος έχει γίνει ήδη σε επίπεδο εφαρμοστέου εθνικού δικαίου. Προβληματική για κάποιους θεωρητικούς είναι και η αναγνώριση άμεσου οριζοντίου αποτελέσματος των θεμελιωδών ελευθεριών για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις δεν μπορούν να εξομοιώνονται με επαγγελματικές οργανώσεις, όπως στις αποφάσεις *Walrave and Koch*<sup>333</sup> και *Bosman*<sup>334</sup>. Επίσης, δεν πρέπει να διαλανθάνει την προσοχή το γεγονός ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις ως τρίτοι δεσμεύονται μέσω της **άμεσης τριτενέργειας** που προσδίδει το ΔΕΚ στις θεμελιώδεις ελευθερίες σαν να επρόκειτο για φορείς κρατικής εξουσίας ή σαν να επρόκειτο για υπαγόρευση όρων εργασίας κατά τρόπο ενός οιοσδήποτε δημοσίου ρυθμιστικού οργάνου<sup>335</sup>. Η κριτική δεν περιορίζεται μόνο σε νομικό επίπεδο, αλλά επεκτείνεται και σε δικαιοπολιτικό, με το να υποστηρίζουν αρκετοί ότι οι αποφάσεις αυτές έχουν ανοίξει τον ασκό του αιόλου για την ανάπτυξη του **κοινωνικού dumping** σε επίπεδο ευρωπαϊκής ένωσης, μιας και οι αποφάσεις αυτές αποτελούν το θεμέλιο για να αρθούν οι κάθε τυχόν περιορισμοί στο δικαίωμα εγκατάστασης και να περιοριστεί το εργασιακό κόστος<sup>336</sup>.

Η ανωτέρω κριτική εστιάζει στην αδόκιμη κρίση του Δικαστηρίου ότι η προστασία των εργαζομένων συγκαταλέγεται στους «**επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος**», που μπορεί να δικαιολογήσει τον περιορισμό των θεμελιωδών οικονομικών ελευθεριών. Η κρίση αυτή, κάλλιστα, μπορεί να ερμηνευθεί εμμέσως ότι αντιμετωπίζει τα θεμελιώδη δικαιώματα ως μια κατώτερη κατηγορία η οποία μόνο υπό τις αυστηρές προϋποθέσεις της αρχής της αναλογικότητας μπορεί να αποτελέσει θεμιτό λόγο υποχώρησης των θεμελιωδών ελευθεριών. Δίνεται, πράγματι, η εντύπωση ότι το Δικαστήριο προτάσσει την οικονομική διάσταση της Ένωσης έναντι της κοινωνικής. Κατά τη γνώμη μου<sup>337</sup>, μία τέτοια αντίληψη ενόψει των πραγματικών περιστατικών δεν προκύπτει από τις αποφάσεις *Viking* και *Laval*. Κατά πρώτον, το ΔΕΚ αναγνωρίζει ρητά το θεμελιώδες δικαίωμα

---

<sup>332</sup> *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 678.

<sup>333</sup> ΔΕΚ C-36/74, *Walrave and Koch*

<sup>334</sup> ΔΕΚ C-415/93, απόφ. της 15.12.1995, *Bosman*.

<sup>335</sup> *Αργυρός Γ.*, Η κινητικότητα των επιχειρήσεων στην ευρωπαϊκή αγορά και η ανάληψη συλλογικής δράσης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΕΕργΔ 2009, σ. 158, *Κουκιάδης Ι.*, ό.π., ΕΕργΔ 2015, σ. 158

<sup>336</sup> *Σκανδάλης Ι.*, ό.π., 1113-1114, Βλ. Γενικό Γραμματέα της European Trade Union Confederation (ETUC) John Monks στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο 27.02.2008, ο οποίος θεωρεί ότι «δίνεται η άδεια για την εισαγωγή του κοινωνικού dumping και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εμποδίζονται από το να λάβουν δράση για να βελτιώσουν την κατάσταση», *Παπαδημητρίου Κ.*, ό.π., ΕΕργΔ 2012, σ. 2-3.

<sup>337</sup> Βλ. *Λεβέντη Γ.*, Το δικαίωμα της απεργίας ως θεμελιώδες κοινοτικό δικαίωμα, σε Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα & η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2010, σελ. 55, *Σκουρή Β.*, Οι οικονομικές ελευθερίες και τα κοινωνικά δικαιώματα κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σε Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα & η απαγόρευση των διακρίσεων στο της ΕΕ, 10<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2010, σελ. 15.



στον εργασιακό αγώνα και του προσδίδει ευρύτατο περιεχόμενο δίχως να το ταυτίζει με τις κλασικές μορφές εργασιακού αγώνα, επικαλούμενο διεθνείς πηγές (τον ΕΚΧ και τις σχετικές ΔΣΕ). Και στις δύο υποθέσεις χρησιμοποιήθηκε πληθώρα εναλλακτικών αγωνιστικών μέσων, όπως το **μποϊκοτάζ**, η **απεργία** και ο **αποκλεισμός της επιχείρησης**, ακόμα και η «απεργία» με τη μορφή της **παρεμπόδισης εργαζομένων**. Κατά δεύτερον, η πρόβλεψη του άρθρου 153 § 5 ΣΛΕΕ που εξαιρεί το δικαίωμα της συλλογική δράση δεν εμποδίζει τη στάθμισή του με άλλα δικαιώματα του ενωσιακού δικαίου και δη με θεμελιώδεις ελευθερίες. Από πουθενά δεν προκύπτει ότι το δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα επαφίεται αποκλειστικά στις έννομες τάξεις των κρατών-μελών ή ότι εξαλείφει τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το ενωσιακό δίκαιο<sup>338</sup>. Ακόμα, η αναγνώριση της **άμεσης τριτενέργειας** για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αποδεικνύεται αναγκαία ιδίως ενόψει της υπόθεσης Laval κατά την οποία δεν υφίστατο εναλλακτικός τρόπος καθορισμού των κατώτατων μισθολογικών ορίων. Εξάλλου, τη δικαιοπολιτική κριτική που ασκείται γύρω από το φαινόμενο του **κοινωνικού dumping**<sup>339</sup> φαίνεται από τις ίδιες σκέψεις των αποφάσεων ότι το ΔΕΚ την λαμβάνει υπόψη του<sup>340</sup>.

Όσον αφορά τα βασικότερο σημείο προβληματισμού, τη **στάθμιση**, στην οποία προέβη το ΔΕΚ, **μεταξύ του θεμελιώδους δικαιώματος στη συλλογική δράση και στις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες**, κρίσιμο να αξιολογηθεί είναι ότι το Δικαστήριο δεν υπεισέρχεται σε υπαγωγή πραγματικών περιστατικών, αλλά διαμορφώνει τη μείζονα πρόταση για διευκόλυνση του εθνικού δικαστή. Στον τελευταίο εναπόκειται η εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών στηριζόμενος πάντοτε στην απάντηση του Δικαστηρίου επί του προδικαστικού ερωτήματος. Η διαφαινόμενη «**ιεραρχική υποτέλεια**» του θεμελιώδους ενωσιακού δικαιώματος στη συλλογική δράση μάλλον πρέπει να αναζητηθεί στον μονομερή τρόπο με τον οποίο τα προδικαστικά ερωτήματα τέθηκαν<sup>341</sup> και στην προσπάθεια του ΔΕΚ να προβεί σε στάθμιση των αντιτιθέμενων ενωσιακών δικαιωμάτων στη βάση της διαφύλαξης του πυρήνα των θεμελιωδών κοινωνικών ελευθεριών<sup>342</sup>. Η μεταγενέστερη νομολογία του ΔΕΕ στη υπόθεση «**Επιτροπή κατά Γερμανία**»

<sup>338</sup> Ζερδελής, ό.π., σελ. 353, αριθμ. 774, Λεβέντης, ΕΔΕΚΑ, Οικονομικές ελευθερίες, κοινωνικά δικαιώματα και η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 2010, αριθμ. 56.

<sup>339</sup> Παπαδημητρίου Κ., Οι κοινωνικές ρήτρες και η απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου (Ένα ακόμη βήμα προς τη διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου), ΔΕΝ 1998, σ. 734 ο οποίος ορίζει το «*κοινωνικό dumping*» ως την παραβίαση των κανόνων του εργατικού δικαίου και τον αποκλεισμό της κοινωνικής ανάπτυξης προκειμένου να ευνοηθεί ο οικονομικός ανταγωνισμός.

<sup>340</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 75.

<sup>341</sup> Βλ. ΔΕΚ (C-438/05), απόφ. της 11.12.2007, Viking, σκ. 27, ΔΕΚ (C-341/05), απόφ. της 18.12.2007, Laval, σκ. 40.

<sup>342</sup> Αντ. Βουλγαράκης Κ., Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή, ΕΕργΔ 2013, σ. 70 επικαλείται την άποψη του καθηγητή *Syrris*, ο οποίος υποστηρίζει ότι είναι πολύ αισιόδοξο το ΔΕΕ να αλλάξει την προσέγγισή του.

(C-271/08)<sup>343</sup> τονίζει σαφώς την ανάγκη για επίτευξη **δίκαιης ισορροπίας** μεταξύ αφενός του επιδιωκόμενου συμφέροντος της βελτίωσης των συντάξεων των ενδιαφερομένων εργαζομένων και αφετέρου των αρχών της ελεύθερης εγκατάστασης και της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, καθώς και του ανοίγματος στον ανταγωνισμό σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>344</sup>, καταλήγοντας στη θέση ότι το θεμελιώδες δικαίωμα της αυτονομίας των κοινωνικών εταίρων και το θεμελιώδες δικαίωμα της συλλογικής διαπραγμάτευσης ελλείπει αναλογικότητας δεν δικαιολογούν τον περιορισμό της ελευθερίας εγκαταστάσεως<sup>345</sup>. Μάλιστα, στην υπόθεση **Palhota** (C-515/08)<sup>346</sup> ο Γενικός Εισαγγελέας Cruz Villalon στις προτάσεις του υποστήριξε ότι μετά τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισαβόνας οι διατάξεις του πρωτογενούς κοινωνικού δικαίου θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη στο μέτρο που επηρεάζουν το πλαίσιο ελευθεριών<sup>347</sup>. Συγκεκριμένα, η απόσπαση εργαζομένων πρέπει να ερμηνεύεται υπό το φως των κοινωνικών διατάξεων που θεσπίζει η Συνθήκη της Λισαβόνας, όπως αυτή προβλέπεται στο άρθρο 9 ΣΛΕΕ μέσω της γενικής εφαρμογής ασφαλιστικής δικλείδας κοινωνικής προστασίας, την οποία τα θεσμικά όργανα λαμβάνουν υπόψη ως προς *«τις απαιτήσεις που συνδέονται με την προαγωγή υψηλού επιπέδου απασχόλησης, με τη διασφάλιση της κατάλληλης κοινωνικής προστασίας, με την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού καθώς και με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτισης και προστασίας της ανθρώπινης υγείας»*. Η κοινωνική αυτή απαίτηση διατυπώνεται στο άρθρο 3 ΣΕΕ<sup>348</sup>, το οποίο επιτάσσει τη διαμόρφωση της κοινής αγοράς στη βάση της *«κοινωνικής οικονομίας»* που έχει ως στόχο την πλήρη απασχόληση και την κοινωνική πρόοδο, όπως και στο άρθρο 31 ΧΘΔΕΕ, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα του εργαζομένου σε συνθήκες εργασίας που σέβονται την υγεία, την ασφάλεια και την αξιοπρέπειά του<sup>349</sup>. Η διαμόρφωση του αυξημένου αυτού επιπέδου κοινωνικής προστασίας σε επίπεδο πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου συναπάγεται ότι οι συνθήκες εργασίας που συνιστούν επιτακτικούς λόγους γενικού συμφέροντος δεν πρέπει να ερμηνεύονται στενά ή περιοριστικά, ώστε να δικαιολογήσουν εξαίρεση από την ελεύθερη παροχή υπηρεσιών. Η ερμηνεία όμως αυτή δεν πρέπει να υπερφαλαγγίσει την **αρχή της αναλογικότητας**, καθώς αυτή αποτελεί την πρακτική έκφραση της στάθμισης μεταξύ των θεμελιωδών δικαιωμάτων και θεμελιωδών ελευθεριών<sup>350</sup>. Εν τέλει, και στη μεταγενέστερη υπόθεση **Palhota** το ΔΕΕ κατέληξε,

<sup>343</sup> ΔΕΕ C-271/08, απόφ. της 15.7.2010, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας.

<sup>344</sup> ΔΕΕ Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, ό.π., σκ. 43, 52.

<sup>345</sup> ΔΕΕ (C-271/08), απόφ. της 15.7.2010, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας, σκ. 105, βλ. και Προτάσεις Γενικής Εισαγγελέως Verica Trstenjak, σκ. 233.

<sup>346</sup> ΔΕΕ (C-515/08), απόφ. της 7.10.2010, Palhota.

<sup>347</sup> Βλ. Προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα Cruz Villalon, 5.5.2010, ΔΕΕ (C-515/08), απόφ. της 7.10.2010, Palhota.

<sup>348</sup> Βλ. Προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα ΔΕΕ (C-515/08), απόφ. της 7.10.2010, Palhota, σκ. 51.

<sup>349</sup> Βλ. Προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα ΔΕΕ (C-515/08), απόφ. της 7.10.2010, Palhota, σκ. 52.

<sup>350</sup> Βλ. Προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα ΔΕΕ (C-515/08), απόφ. της 7.10.2010, Palhota, σκ. 53.

συντασσόμενο και με την πρόταση του Γενικού Εισαγγελέα, μέσω της αρχής της αναλογικότητας επί των επίδικων πραγματικών περιστατικών ότι η οικονομική ελευθερία εγκατάστασης πλήττεται, όταν η εθνική νομοθεσία εξαρτά την απόσπαση εργαζομένων και την πραγματική έναρξη της παροχής υπηρεσιών από την επιβεβαίωση της παραλαβής και την έγκριση της δηλώσεως αποσπάσεως εντός πέντε εργασίμων ημερών από την παραλαβή της εν λόγω δήλωσης από την υπηρεσία Επιθεωρήσεως<sup>351</sup>. Από την προσεκτική επισκόπηση των μεταγενέστερων αποφάσεων φαίνεται ότι το Δικαστήριο λαμβάνει υπόψη του την ίση τυπική ισχύ των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων με τις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες, προσπαθώντας μάλιστα να άρει τις εσφαλμένες εντυπώσεις περί «*ιεραρχικής υποβάθμισης*» των πρώτων έναντι των δεύτερων. Βαρύνουσα σημασία αποκτά η στάθμιση των πραγματικών περιστατικών, όπως αυτή πρέπει να προκύψει μέσα από την εφαρμογή της αρχής της αναλογικότητας, η οποία απαγορεύεται να καμφθεί τόσο υπέρ των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, όσο και των θεμελιωδών οικονομικών ελευθεριών.

Η συνολική αξιολόγηση επί της νομιμότητας των μορφών εργασιακού αγώνα στις αποφάσεις Viking και Laval, όπως προαναφέρθηκε, πρέπει να συμπεριλάβει την προσεκτική αξιολόγηση των πραγματικών περιστατικών και να μην περιοριστεί σε έναν *in abstracto* νομικό έλεγχο της αρχής της αναλογικότητας. Στην υπόθεση **Viking (C-438/05)** η διεθνής συνδικαλιστική οργάνωση ITF<sup>352</sup> σε συνδυασμό με τη στιβαρή<sup>353</sup> συνδικαλιστική οργάνωση FSU διεξήγαγαν εργασιακό αγώνα προς αποτροπή των «*σημαιών ευκαιρίας*». Η αόριστη έννοια της σημαίας ευκαιρίας σύμφωνα με την ITF συντρέχει όταν η πραγματική ιδιοκτησία και ο έλεγχος του σκάφους ευρίσκονται σε κράτος διαφορετικό από το κράτος της σημαίας<sup>354</sup>. Ωστόσο, η απόφαση της μετανολόγησης του πλοίου Rosella αποδεκνύεται ότι υπαγορεύτηκε από υπαρκτό εξωτερικό παράγοντα, ο οποίος συνίστατο στον ανταγωνισμό που επικρατούσε στα δρομολόγια Ελσίνκι-Ταλίν από άλλα εμπορικά πλοία. Σημαντικό είναι να μην παραβλέπεται ότι η Εσθονία από 1<sup>η</sup> Μαΐου 2004 αποτελεί κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όπως και η Φινλανδία<sup>355</sup>. Η ελευθερία της εγκατάστασης ως ενωσιακή ελευθερία δημιουργεί υποχρέωση στα κράτη-μέλη όχι μόνο να δεχτούν την εγκατάσταση επιχείρησης, νόμιμα συστημένης και εγκατεστημένης σε άλλο κράτος-μέλος, αλλά και να προβούν στην άρση όλων των περιορισμών που ενδεχομένως θα καταστήσουν την εγκατάσταση άνευ

<sup>351</sup> ΔΕΕ (C-515/08), απόφ. της 7.10.2010, Pahlota, σκ. 62, βλ. και Προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα, ό.π., σκ. 93.

<sup>352</sup> Η διεθνής οργάνωση ITF ως ομοσπονδία αριθμούσε ως μέλη περίπου 600 συνδικαλιστικές οργανώσεις παγκοσμίως στον τομέα των μεταφορών.

<sup>353</sup> Η οργάνωση FSU αριθμούσε περίπου 10.000 μέλη

<sup>354</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 4.

<sup>355</sup> Η απόφαση προσφυγής σε δικαστική διαμάχη από την εταιρεία Viking ξεκίνησε ύστερα από την ένταξη της Εσθονίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

περιεχομένου<sup>356</sup>. Σε αρχικό επίπεδο πρέπει να αναφερθεί ότι το **μποϋκοτάζ** ως μορφή συλλογικής δράσης που άσκησε η διεθνής οργάνωση ITF μέσω της εγκυκλίου της στα συνδεδεμένα με αυτήν συνδικάτα δεν γνωστοποιήθηκε στην εργοδότηρια εταιρεία Viking και ότι η δεύτερη έλαβε γνώση της εγκυκλίου ύστερα από τη λήξη της συλλογικής ναυτικής σύμβασης εργασίας που είχε συνάψει με την FSU κατά τη διάρκεια των προηγούμενων συλλογικών διαπραγματεύσεων<sup>357</sup>. Επίσης, η άσκηση του **μποϋκοτάζ** από την ITF συνεχίστηκε και έπειτα από την αρχική υποχώρηση της Viking από την πρόθεσή της για μετανολόγηση με την ταυτόχρονη δέσμευσή της να απέχει από αυτή για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα<sup>358</sup>. Το αγωνιστικό αυτό μέσο από την πλευρά της ITF ήταν καταφανώς παράνομο και προδήλως αντίθετο στην **αρχή της καλόπιστης διεξαγωγής του εργασιακού αγώνα**. Το ΔΕΕ δεν έπρεπε να προχωρήσει απευθείας στη στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων των μερών βάσει της αρχής της αναλογικότητας ούτε να ταυτίσει το αγωνιστικό μέσο του μποϋκοτάζ της ITF με την απειλή απεργίας της FSU. Άλλωστε, η θέση του το ΔΕΕ, η οποία υπήγαγε το κοινωνικό δικαίωμα στη συλλογική δράση ως λόγο ικανό να δικαιολογήσει τον περιορισμό της κοινοτικής ελευθερίας της εγκατάστασης και όχι το αντίστροφο οφείλεται στα ως άνω περιστατικά κατά τα οποία η επιχειρηματική απόφαση της μετεγκατάστασης ευρίσκετο υπό έναν διαρκή εργασιακό αγώνα των συνδικαλιστικών οργάνωσεων. Το σημαντικότερο σημείο, πάντως, στη συγκεκριμένη υπόθεση είναι ότι η διασφάλιση των θέσεων εργασίας ήταν δεδομένη, όπως και η διατήρηση των όρων εργασίας. Δέον να σημειωθεί ότι η εταιρεία Viking δεσμεύτηκε ύστερα από απαίτηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης FSU, κατά τις αρχικές συζητήσεις ενόψει της επικείμενης λήξης της συλλογικής σύμβασης εργασίας, να προσλάβει ως μέλη του πληρώματος οκτώ επιπλέον εργαζόμενους. Η εταιρεία επιφυλάχθηκε κατά αποτέλεσμα μόνο για τους όρους εργασίας των νεοπροσλαμβανόμενων, όροι που θα μπορούσαν να ήταν δυσμενέστεροι σε σχέση με αυτούς του προσωπικού, όχι όμως κατώτεροι από τους ελάχιστους προβλεπόμενους στο εσθονικό δίκαιο. Η δέσμευση της εταιρείας και για τους νεοπροσλαμβανόμενους αναιρεί τον πυρήνα της ελευθερίας εγκατάστασης και, ως εκ τούτου, βαίνει πέραν της πρακτικής εναρμόνισης των δύο δικαιωμάτων και η ελευθερία της εγκατάστασης πλήττεται υπέρμετρα.

Αντίστοιχα, και στην υπόθεση **Laval (C-341/05)** για την αξιολόγηση τη δικαστικής κρίσης του ΔΕΕ αποφασιστικά, όπως τονίστηκε, είναι τα πραγματικά περιστατικά τα οποία εμφανίζουν ιδιομορφίες. Αρχικά, η αναληφθείσα συλλογική δράση των δύο εκ των τριών συνδικαλιστικών

<sup>356</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 138, Αργυρός Γ., Η ελευθερία εγκατάστασης των εταιρειών μετά την απόφαση Cartesio, ΔΕΕ 2009, 1044.

<sup>357</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 17.

<sup>358</sup> ΔΕΚ Viking σκ. 21.

οργανώσεων έλαβε χώρα με τη μορφή **αποκλεισμού της επιχείρησης και παρεμπόδισης των εργαζομένων** για προσέλευση στην εργασία τους<sup>359</sup>. Όπως θα υποστηριχθεί κατωτέρω, η παρεμπόδιση εισόδου των μισθωτών για εργασία προσβάλλει το θεμελιώδες δικαίωμα αυτών για εργασία και εξ αυτού του λόγου το («**άτυπο επιθετικό**») αγωνιστικό αυτό μέσο υπερβαίνει τον προστατευτικό σκοπού του εργασιακού αγώνα. Ωστόσο, το ΔΕΚ δεν θεώρησε εξ αρχής τον εργασιακό αυτόν αγώνα ως παράνομο αλλά προέβη σε στάθμιση αυτού με την ελευθερία παροχής υπηρεσιών μέσω της αρχής της αναλογικότητας. Επιπλέον, αν εστιάσει κάποιος στα πραγματικά περιστατικά θα διαπιστώσει ότι η εταιρεία Laval συμπεριφέρθηκε καλοπίστως κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων προτείνοντας την καταβολή συγκεκριμένου βασικού μισθού για τους αποσπασμένους εργαζόμενους<sup>360</sup>. Ωστόσο, η τοπική συνδικαλιστική οργάνωση επέδειξε αδιαλλαξία ως προς τις απαιτήσεις που προέβαλε. Πράγματι, ο τρόπος που είναι διαμορφωμένος στη Σουηδία η διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν αφήνει όρια στον εργοδότη να υπολογίσει τις υποχρεώσεις για τους μισθολογικούς που ενδεχομένως θα αναλάβει από αυτή τη διαπραγμάτευση. Βέβαια, πρέπει να επισημανθεί ότι η συνδικαλιστική οργάνωση είχε προτείνει από την αρχή ένα συγκεκριμένο ύψος «*fall-back*» μισθού, γεγονός το οποίο δεν καθιστούσε εντελώς απρόβλεπτη την έκβαση της συλλογικής διαπραγμάτευσης<sup>361</sup>. Η ιδιομορφία αυτή σε συνδυασμό με τη διαπίστωση ότι η παρεχόμενη προστασία ουσιαστικά κατατείνει στη διαμόρφωση βασικού και όχι κατώτατου μισθού οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η συλλογική δράση με τον τρόπο που εκδηλώθηκε τραυματίζει την ελευθερία της εγκατάστασης. Ο ενωσιακός νομοθέτης με την Οδηγία 96/71 προβλέποντας κατώτερα όρια προστασίας για τους αποσπασμένους εργαζόμενους ουσιαστικά έχει προβεί ο ίδιος σε πρακτική εναρμόνιση μεταξύ του δικαιώματος συλλογικής αυτονομίας και ελευθερίας εγκατάστασης. Συνάγεται, έτσι, το συμπέρασμα ότι η συλλογική δράση που στοχεύει στην επιβολή του σουηδικού μοντέλου διαπραγμάτευσης κινείται σε ευνοϊκότερα πλαίσια από την κοινοτική οδηγία, γεγονός το οποίο περιορίζει υπέρμετρα την ελευθερία της εγκατάστασης. Ουσιαστικά, η απόφαση του ΔΕΕ αποτελεί ένα κατηγορώ στο διαμορφωμένο σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης στο σουηδικό δίκαιο, κατά το οποίο τα συμβαλλόμενα μέρη καθορίζουν «*συνολικούς*» μισθούς και όχι ένα *minimum* προστασίας των εργαζομένων, ώστε να παρέχεται περιθώριο στη συμβατική ελευθερία. Επιπλέον, ορισμένοι όροι τους οποίους πρότεινε η συνδικαλιστική οργάνωση Byggetans, όπως η υποχρέωση του εργοδότη

---

<sup>359</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 34.

<sup>360</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 31, βλ. Σκανδάλη Ι., Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ, Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ΔΕΝ 2009, σ. 1106.

<sup>361</sup> Αργυρός Γ., ό.π., ΕΕργΔ 2009, σ. 163

σε χρηματικές παροχές προς αυτήν και σε μια τρίτη συνδικαλιστική οργάνωση<sup>362</sup>, δεν είναι δυνατόν να θεωρούνται προβλέψιμοι από κάποια επιχείρηση εγκατεστημένη σε άλλο κράτος-μέλος και, ως εκ τούτου, δεν μπορούν να επιδιωχθούν με συλλογική δράση. Πάντως, σε τελική ανάλυση η απόληξη της συλλογικής δράσης στην υπόθεση Laval δεν πρέπει να αφήνει περιθώρια αμφιβολίας ως προς τη μη τήρηση της **αρχής της αναλογικότητας εν στενή εννοία**, καθώς το επιδιωκόμενο όφελος αποδείχθηκε βαρύτερο σε σχέση με την επελθόν κόστος, καθώς η θυγατρική εταιρεία Laval Baltic μέσα σε λίγο χρονικό διάστημα από τις έντονες κινητοποιήσεις αλληλεγγύης κηρύχθηκε σε πτώχευση εξαιτίας της μη ευόδωσης της σύμβασης υπεργολαβίας με τη μητρική εταιρεία Laval<sup>363</sup>.

Η ανάληψη εργασιακού αγώνα, επομένως, οφείλει να σέβεται τη ρητώς κατοχυρωμένη ελευθερία εγκαταστάσεως των επιχειρήσεων. Η πρακτική σημασία του είδους αυτού της παρανομίας του εργασιακού αγώνα έγκειται στο γεγονός ότι οι επιχειρήσεις, στο πλαίσιο της επιδιωκόμενης ευρωπαϊκής ενοποίησης, δύνανται να εγείρουν αγωγές αποζημίωσης εκ του λόγου του περιορισμού το δικαιώματός τους στην εγκατάσταση. Δεν πρέπει να παραβλεφθεί ότι τέτοιου είδους συνδικαλιστικές δράσεις αναλαμβάνονται από ισχυρά συνδικάτα έναντι μεγάλων οικονομικών μονάδων<sup>364</sup>. Χαρακτηριστικό ήταν το παράδειγμα της συνδικαλιστικής οργάνωσης **BALPA** που υποχώρησε από τον εξαγγελθείσες συλλογικές δράσεις έναντι της **BRITISH AIRWAYS** η οποία απείλησε με αποζημίωση περίπου 100.000.000 λίρες ανά ημέρα<sup>365</sup>. Στην υπόθεση αυτή το σωματείο πιλότων των Βρετανικών Αερογραμμών BALPA, κατόπιν ψηφοφορίας για την έναρξη απεργιακών κινητοποιήσεων, ανέλαβε συλλογική δράση προκειμένου να αποτρέψει την εταιρεία British Airways να ιδρύσει θυγατρική αεροπορική εταιρεία με έδρα το Παρίσι η οποία θα δραστηριοποιείτο σε πτήσεις μεταξύ Ευρώπης και Η.Π.Α.. Η βρετανική εταιρεία δίχως να επικαλεστεί την ισχύουσα βρετανική νομοθεσία επικαλέστηκε απευθείας το παραβιασθέν της δικαίωμα στην ελευθερία εγκατάστασης (άρθρο 49 ΣΛΕΕ), όπως και το δικαίωμα στην ελευθερία παροχής υπηρεσιών (άρθρο 56 ΣΛΕΕ). Το αποτέλεσμα ήταν το σωματείο BALPA να υποχωρήσει από τις απεργιακές κινητοποιήσεις, δεδομένης και της διαμορφωθείσας πλέον νομολογίας του ΔΕΚ (νυν ΔΕΕ)<sup>366</sup>. Ενόψει αυτής της εξέλιξης σε αυτήν τη διαφορά η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) κατέληξε στο συμπέρασμα ότι μετά τις αποφάσεις Viking και Laval «η απειλή μιας αγωγής αποζημίωσης που θα μπορούσε να χρεοκοπήσει το σωματείο» θέτει

<sup>362</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 32.

<sup>363</sup> ΔΕΚ Laval σκ. 38.

<sup>364</sup> Κουκιάδης Ι., ό.π.,σελ. 461, Κουκιάδης Ι., ό.π., ΕΕργΔ 2015, σ. 160

<sup>365</sup> Αργυρός Γ., ό.π., σ. 57.

<sup>366</sup> Βλ. Βουλγαράκη Δ., Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή, ΕΕργΔ 2013, σ. 68

σοβαρά εμπόδια στην ανάληψη συλλογικής δράσης από τα συνδικάτα, ενώ παράλληλα θεώρησε ότι το κριτήριο της αρχής της αναλογικότητας δεν πρέπει να αποτελεί τον δικαιολογητικό λόγο περιορισμού των δικαιωμάτων που προβλέπονται στη ΔΣΕ 87<sup>367</sup>.

Επίσης, η υπόθεση Laval (C-341/05) ύστερα από την έκδοση της απόφασης του ΔΕΚ αποτέλεσε το έρεισμα, ούτως ώστε το σουηδικό Δικαστήριο που είχε θέσει το προδικαστικό ερώτημα να στοιχειοθετήσει ευθύνη της συνδικαλιστικής οργάνωσης σε αποζημίωση, εφόσον η εταιρεία Laval είχε σφραγίσει στην αγωγή της κατά της συλλογικής δράσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και αντίστοιχο αίτημα με το οποίο αξίωνε αποζημίωση της τάξης των 150.000 ευρώ και περίπου ένα άλλο αντίστοιχο ποσό ως «**τιμωρητική αποζημίωση**» (punitive damages). Το γεγονός ότι το σουηδικό δίκαιο δεν προβλέπει ρητή διάταξη για αξίωση αποζημίωσης εις βάρος των σωματείων που κηρύσσουν συλλογική δράση δεν στάθηκε εμπόδιο για το σουηδικό Εργατικό Δικαστήριο να επιδικάσει εις βάρος των συνδικάτων «**τιμωρητική αποζημίωση**» (punitive damages) που υπερέβη το ποσό των 55.000 ευρώ, αποδεχόμενο οριζόντιο αποτέλεσμα του παραβιασθέντος κανόνα ευρωπαϊκού δικαίου<sup>368,369</sup>. Επιπροσθέτως, τίθεται το ζήτημα κατά πόσον η ίδια η θιγόμενη εταιρεία Laval δύναται να αξιώσει αποζημίωση από το ίδιο το σουηδικό Κράτος, το οποίο λόγω της αντίθετης με το κοινοτικό δίκαιο νομοθεσίας του, έπληξε τα οικονομικά συμφέροντα της επιχείρησης. Το σουηδικό Εργατικό Δικαστήριο ύστερα από την επιστροφή της υπόθεσης στη Σουηδία αναφέρθηκε στις αποφάσεις Brasserie du Pecheur<sup>370</sup> και Factorme<sup>371</sup>. Σύμφωνα με αυτές τις δύο αποφάσεις ευθύνη αποζημίωσης του Κράτους λόγω αντικείμενης με το Κοινοτικό Δίκαιο νομοθεσίας υφίσταται υπό τις εξής ακόλουθες προϋποθέσεις: α) ο κανόνας δικαίου που παραβιάζεται να έχει σκοπό να αποδώσει δικαιώματα σε ιδιώτες, β) η παραβίαση του κανόνα να είναι κατάφωρη και γ) να υφίσταται αιτιώδης συνάφεια στην παραβίαση του κανόνα και στη ζημία που προκλήθηκε στον εργοδότη.

Η παραβίαση των θεμελιωδών ελευθεριών μέσω της παράνομης συλλογική δράση, λοιπόν, αποτελεί τη βάση δημιουργίας ενός πρόσθετου και πρωτοφανούς για τα ευρωπαϊκά δεδομένα λόγου αποζημίωσης που βαρύνει αφενός τις συνδικαλιστικές οργανώσεις και αφετέρου, υπό προϋποθέσεις, τα ίδια τα Κράτη που μέσω της νομοθεσίας τους παραβιάζουν θεμελιώδεις ελευθερίες. Η νομολογιακή αυτή εξέλιξη έχει επιφέρει ένα τεράστιο κλίμα δυσαρέσκειας και

<sup>367</sup> Έκθεση της Επιτροπής Εμπειρογνομόνων για την Εφαρμογή των Συμβάσεων και των Συστάσεων, 24.2.2010, σ. 209.

<sup>368</sup> Βλ. Βουλγαράκη Δ., Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή, ΕΕργΔ 2013, σ. 69.

<sup>369</sup> Το σουηδικό Δικαστήριο (Arbetsdomstolen) επικαλέστηκε την απόφαση ΔΕΚ C-453/99, απόφ. της 20.9.2001, Courage κατά Crehan και την απόφαση ΔΕΚ C-295/04, απόφ. της 13.7.2006, Manfredi κατά Lloyd.

<sup>370</sup> ΔΕΚ C-46/93, απόφ. της 5.3.1996, Brasserie du Pecheur.

<sup>371</sup> ΔΕΚ C-48/93, απόφ. της 5.3.1996, Factorme.

επίκρισης από την πλευρά της νομικής θεωρίας, η κριτική της οποίας εστιάζεται στη γενικότερη νομικό-πολιτική κατεύθυνση που έδωσε το ΔΕΚ στην περίπτωση σύγκρουσης των θεμελιωδών ελευθεριών με το θεμελιώδες δικαίωμα στη συλλογική δράση. Εντονότατες είναι οι αντιδράσεις, όπως είναι φυσικό, στον χώρο των συνδικάτων. Ενδεικτικά, η **Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων (ETUC)** ζήτησε με ψήφισμά της να υιοθετηθεί η υπεροχή των κοινωνικών δικαιωμάτων<sup>372</sup>. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο της νομοθετικής της πρωτοβουλίας είχε προτείνει, όπως αποδείχθηκε στη συνέχεια ανεπιτυχώς, στις 21.3.2012 Πρόταση για την ψήφιση Κανονισμού ο οποίος θα επέλυε ζητήματα που αναφέρονται σε περίπτωση σύγκρουσης της ελευθερίας εγκατάστασης κι της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών με το δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης. Η **«Πρόταση Κανονισμού Monti II»** τελικά αποσύρθηκε λόγω έντονης αντίδρασης δώδεκα εθνικών κοινοβουλίων τα οποία υποστήριζαν τη συμβατότητά της με την αρχή της επικουρικότητας<sup>373</sup>.

Η νομοθετική κατεύθυνση αυτής της Πρότασης Κανονισμού ήταν οι αποφάσεις Viking και Laval και στόχο είχε **«μια κοινωνική οικονομία της αγοράς με υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας»**<sup>374</sup>. Η πρόταση αυτή Κανονισμού περιείχε τη **«ρήτρα Monti»**<sup>375</sup> η οποία προέβλεπε ότι ο προς ψήφιση Κανονισμός δεν θίγει τα θεμελιώδη δικαιώματα που αναγνωρίζονται στα κράτη-μέλη, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος της απεργίας ή της ανάληψης άλλων ενεργειών που καλύπτονται από τα ειδικά συστήματα εργασιακών σχέσεων στα κράτη μέλη σύμφωνα με το εθνικό δίκιο και τις εθνικές πρακτικές. Είναι εμφανής η κατεύθυνση που επιδιώκει να προσδώσει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ώστε ο εργασιακός αγώνας να νοηθεί με ευρύτητα και ως θεμελιώδες δικαίωμα να προστατευτεί. Έπειτα, στο άρθρο 2 της Πρότασης Κανονισμού ανέφερε ότι **«η άσκηση της ελευθερίας εγκατάστασης και της ελευθερίας παροχής υπηρεσιών που κατοχυρώνονται στη Συνθήκη σέβεται το θεμελιώδες δικαίωμα ανάληψης συλλογικής δράσης, συμπεριλαμβανομένου του δικαιώματος ή της ελευθερίας της απεργίας και, αντιστρόφως, η άσκηση θεμελιώδους δικαιώματος ανάληψης συλλογικής δράσης, ..., σέβεται τις εν λόγω οικονομικές ελευθερίες»**. Από το γράμμα της προταθείσας διάταξης συνάγεται η προσπάθεια της Επιτροπής για εμπέδωση μιας σχέσης αμοιβαίου σεβασμού ανάμεσα στα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα και

<sup>372</sup> Ψήφισμα της ETUC της 6.6.2012 για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Συμβούλιο

<sup>373</sup> *Αχτσιόγλου Εντ.*, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, έκδ. 2014, σελ. 208.

<sup>374</sup> Βλ. Αιτιολογική Έκθεση της Πρότασης Κανονισμού Monti II, σελ. 12.

<sup>375</sup> Το άρθρο 1 παρ. 2 της Πρότασης Κανονισμού Monti II αποτελεί αυτούσια μεταφορά του άρθρου 2 του Κανονισμού 2679/98/ΕΚ στην οποία εισηγητή ήταν πάλι ο Ευρωπαίος Επίτροπος Mario Monti.



στις οικονομικές ελευθερίες<sup>376</sup>. Είναι εμφανής η προσπάθεια που έκανε η Πρόταση Κανονισμού να αντισταθμίσει τις επικρίσεις που δέχθηκαν οι ανωτέρω αποφάσεις σχετικά με το ζήτημα της ιεραρχικής υπεροχής των θεμελιωδών ελευθεριών έναντι των θεμελιωδών δικαιωμάτων. Μάλιστα, η **Αιτιολογική Έκθεση** στο άρθρο 2<sup>377</sup> έκανε λόγο ότι σε περίπτωση εργατικών διαφορών, στις οποίες συγκρούονται τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα με τις οικονομικές θεμελιώδεις ελευθερίες η ανεύρεση της λύσης ισορροπίας θα γίνει μέσα από την **αρχή της αναλογικότητας**, η οποία αποτελεί πάγια πρακτική των δικαστηρίων. Υπό αυτές τις διατυπώσεις η Ευρωπαϊκή Επιτροπή φαίνεται να απορρίπτει τις θέσεις των αποφάσεων Viking και Laval, κατά τις οποίες τα θεμελιώδη αυτά κοινωνικά δικαιώματα αποτελούν απλώς θεμιτό λόγο για να περιορίσουν τις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες, εφόσον είναι δυνατόν να συμβεί και το αντίστροφο, ενστερνιζόμενη τις Προτάσεις της Γενικής Εισαγγελέως του ΔΕΕ Verica Trstenjak στις Προτάσεις της για την υπόθεση «**Επιτροπή κατά Γερμανίας**» (C-271/08)<sup>378</sup>. Μία τέτοια ερμηνεία μέσω του δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου<sup>379</sup>, εν προκειμένω μέσω Κανονισμού, θα αποκαθιστούσε την ορθή δογματική ερμηνεία της αρχής της αναλογικότητας και, ενδεχομένως, θα αίρονταν αρκετές επικρίσεις της θεωρίας κατά των αποφάσεων Viking και Laval.

## **ΣΤ. ΑΞΙΩΣΗ ΓΙΑ ΔΙΑΚΟΠΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ**

Η αξίωση αποζημίωσης του εργοδότη για την αποκατάσταση της ζημίας που υπέστη από την παρανομία με βάση τις διατάξεις για τη αδικοπραξία έχει εντελώς **περιορισμένη αξία** στην πράξη<sup>380</sup>. Η περιορισμένη αξία της αγωγής αυτής έγκειται στο γεγονός ότι κατά κύριο λόγο τα συνδικάτα έχουν πενιχρή περιουσία<sup>381</sup>, όπως και ότι τα συνδικαλιστικά στελέχη τα οποία διοικούν την συνδικαλιστική οργάνωση<sup>382</sup>. Εκτός αυτής της διαπίστωσης ο νόμος στην προσπάθειά του να προστατεύσει την οικονομική αυτοτέλεια των συνδικαλιστικών οργανώσεων με το **άρθρο 5 § 5 Ν. 1264/1982** ορίζει ότι η περιουσία του σωματίου, που χρειάζεται για τη στοιχειώδη του λειτουργία, είναι ακατάσχετη. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι ακόμα και αν η αγωγή αποζημίωσης του εργοδότη γίνει δεκτή και «εξοπλιστεί» με εκτελεστό τίτλο, ο εργοδότης κατά κύριο λόγο, δεδομένης της οικονομικής κατάστασης των συνδικαλιστικών οργανώσεων, θα αδυνατεί να προχωρήσει σε

<sup>376</sup> Βουλγαράκης Κ., Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή, ΕΕργΔ 2013, σ. 78.

<sup>377</sup> Βλ. Αιτιολογική Έκθεση της Πρότασης Κανονισμού «Monti II», σ. 12 και αιτιολογικές σκέψεις Κανονισμού 11 και 13.

<sup>378</sup> ΔΕΕ C-271/08, απόφ. της 15.7.2010, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας.

<sup>379</sup> Ο Κανονισμός αυτός ως δευτερογενές ενωσιακό δίκαιο δεν σημαίνει ότι οδηγεί σε περιθωριοποίηση του πρωτογενούς ενωσιακού δικαίου, αλλά μπορεί να αποτελέσει ερμηνευτικό εργαλείο αυτού.

<sup>380</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 452, αριθμ. 956.

<sup>381</sup> Στεργίου Αγγ., ό.π., ΕΕργΔ 1988, σελ. 697

<sup>382</sup> Βλ. άρθρο 71 ΑΚ, άρθρο 93 § 3 Ν. 4808/2021.

αναγκαστική εκτέλεση. Αντιστάθμισμα αυτής της αλυσιτελούς δικαστικής ενέργειας του εργοδότη παρέχει η δυνατότητα να αξιώσει από την κηρύξασα την παράνομη απεργία συνδικαλιστική οργάνωση **διακοπή** αυτής και **παράλειψή** της στο μέλλον. Η κρατούσα γνώμη στη νομολογία και στη θεωρία δέχεται μια αγωγή με καταψηφιστικό περιεχόμενο την άρση της παράνομης απεργίας και, επίσης, εάν επίκειται με πιθανότητα κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων η πραγματοποίηση ή η επανάληψή της στο μέλλον δέχεται το αίτημα παράλειψής της για το μέλλον με απειλή των μέσων έμμεσης εκτέλεσης (άρθρο 947 § 1 ΚΠολΔ)<sup>383</sup>.

Η άποψη αυτή συναντά έντονες αντιρρήσεις τόσο σε επίπεδο θεωρίας<sup>384</sup>, όσο και σε επίπεδο νομολογίας<sup>385</sup> πρωτοβαθμίων δικαστηρίων. Σύμφωνα με αυτή την άποψη στην εξουσία του δικαστηρίου εναπόκειται μόνο η αναγνώριση του παρανόμου χαρακτήρα της απεργίας, θεωρώντας ως μη νόμιμο το καταψηφιστικό αίτημα για διακοπή της απεργίας και παράλειψής στο μέλλον. Τα επιχειρήματα που επικαλείται η μειοψηφική αυτή άποψη οφείλονται κατά κύριο λόγο στην απουσία ενός δομημένου στην ελληνική έννομη τάξη συστήματος αποκατάστασης ζημίας από παράνομο εργασιακό αγώνα.

Το πρώτο και αποφασιστικό επιχείρημα της άποψης αυτής αποτελεί η **απουσία ρητής** ειδικής νομοθετικής **διάταξης** που να επιτρέπει τη δικαστική απαγόρευση της απεργίας. Για τον λόγο αυτό αποκλείεται και η αξίωση για παράλειψη παράνομης απεργίας στο μέλλον. Η άποψη αυτή θεωρεί ότι στο θετικό δίκαιο δεν υφίσταται μία «**γενική αξίωση**» για **παράλειψη παράνομων πράξεων**, αλλά αντιθέτως όταν και όπου το θέλησε ο νομοθέτης ρητώς το προέβλεψε, πράγμα το οποίο δεν συνέβη στο δίκαιο της απεργίας<sup>386</sup>. Το αστικό δίκαιο σε πολλές επιμέρους διατάξεις προβλέπει αξίωση για άρση της παράνομης προσβολής και παράλειψης αυτής στο μέλλον, όπως στα άρθρα 57 § 1, 58 εδ. α', 60 εδ. α', 989 εδ. α' και 1108 § 2 ΑΚ. Ως εκ τούτου, δεν είναι δυνατόν να συνάγουμε με **argumentum a contrario** ερμηνεία τη δικαστική διακοπή της απεργίας, τη ίδια στιγμή που ο ίδιος ο νόμος σιωπά. Στην απεργία ως συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα δεν χωρεί αναλογική ερμηνεία διατάξεων του ΑΚ<sup>387</sup>. Μάλιστα, η απεργία ενέχει από τη φύση της στοιχεία θεμιτής προσβολής της νομιμότητας, η δε δικαστική διάγνωση του παράνομου χαρακτήρα

<sup>383</sup> ΑΠ 857/2015 ΔΕΝ 2017, 808, ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 543/2013 ΔΕΝ 2014, 593 και Πειρ. Νομολογία 2013, 251 (παρατηρ. Ανν. Λεβέντη), ΑΠ 543/2013 ΔΕΕ 2013, 84, ΕφΑθ 1770/2011 ΕΕργΔ 2012, 739, ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, 637.

<sup>384</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 799 επ., Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 234 επ., Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, σελ. 36 επ.

<sup>385</sup> ΜΠρΘεσ 13134/2015 ΕΕργΔ 2015, 1079, ΜΠρΠειρ 5299/2011 ΕΕργΔ 2011, 1359, ΜΠρΑθ 343/2011 ΕΕργΔ 2011, 263, ΜΠρΘεσ 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 83. Οι αποφάσεις αυτές δεν κάνουν λόγο για την παγιωμένη σε δικαστήρια ανώτερου βαθμού αντίθετη άποψη.

<sup>386</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 801, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 237, Ντάσιος Λ., ό.π., σελ. 1151

<sup>387</sup> ΜΠρΘεσ 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 85, ΜΠρΠειρ 5299/2011 ΕΕργΔ 2011, 1361, ΜΠρΑθ 343/2011 ΕΕργΔ 2011, 266, Μπέης Κ., Τα όρια της προσωρινής δικαστικής προστασίας, έκδ. 1981, σελ. 82 επ.

της είναι δυσχερής, αμφίρροπη και στασιαζόμενη από δογματική πλευρά. Έτσι, η τελολογική προσέγγιση της διάταξης του άρθρου 22 § 3 Ν. 1264/1982, εντασσόμενη στο όλο σύστημα της προστασίας του δικαιώματος της απεργίας, επιβάλλει την απόρριψη ενός τόσο δραστικού μέτρου<sup>388</sup>.

Επιπρόσθετα, προβάλλεται εκ της ερμηνείας της διάταξης του άρθρου 22 § 3 Ν. 1264/1982 το επιχείρημα ότι από τη στιγμή που ο νομοθέτης δεν επιτρέπει τη δικαστική απαγόρευση της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα, τότε κατά μείζονα λόγο δεν είναι δυνατόν να επιτρέπει την οριστική διακοπή της απεργίας με αγωγή που εκδικάζεται με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών<sup>389</sup>. Η άποψη αυτή επικαλείται τον ερμηνευτικό κανόνα «*argumentum a minori ad majus*», δηλαδή εκ του ελάσσονος, που είναι η διαδικασία των ασφαλιστικών μέτρων, απαγορεύεται και το μείζον, η εκδίκαση αγωγής η οποία απαιτεί πλήρη δικανική πεποίθηση και οριστική απόφαση του δικαστηρίου που τέμνει τη διαφορά.

Αποφασιστικό επιχείρημα για τη μειοψηφούσα αυτή άποψη παρέχεται και από το νομολογιακώς διαπλασθέν, σύμφωνα με μερίδα της θεωρίας, **τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας**. Το τεκμήριο αυτό αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά, σύμφωνα με μία άποψη, από την απόφαση 27/2004 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου<sup>390</sup>. Σύμφωνα με αυτή τη θέση τόσο οι απεργοί όσο και η συνδικαλιστική οργάνωση δύνανται μέχρι την τελεσιδικία της απόφασης σχετικά με τη διάγνωση της παρανομίας της απεργίας να επικαλεστούν συγγνωστή πλάνη. Έτσι, θα ήταν αντιφατικό από τη μια η έννομη τάξη να αναγνωρίζει τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας μέχρι την τελεσιδικία και από την άλλη το πρωτοβάθμιο Μονομελές Πρωτοδικείο να μπορεί να διατάξει τη διακοπή αυτής. Με άλλα λόγια, η θέση του Ακυρωτικού Δικαστηρίου προϋποθέτει λογικά και τελολογικά-αξιολογικά ότι το πρωτοβάθμιο δικαστήριο που επιλαμβάνεται τη διαφορά δύναται να άγεται μόνο μέχρι την αναγνώριση του παρανόμου της απεργίας<sup>391</sup>. Πολύ δε περισσότερο πρέπει να απαγορευτεί η προσωρινή εκτελεστότητα της απόφασης που κάνει δεκτό το καταψηφιστικό αίτημα διακοπής της απεργίας και παράλειψης αυτής στο μέλλον, αφού το τεκμήριο θέτει εκποδών την προσωρινότητα έως την τελεσιδικία της απόφασης<sup>392</sup>. Εξάλλου, η υιοθέτηση της άποψης περί επιτρεπτών καταψηφιστικών αιτημάτων διακοπής της απεργίας και

<sup>388</sup> ΜΠρΘεσ 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 85, *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, έκδ. 1981 σ. 22 επ..

<sup>389</sup> *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 801-802, *Δαβερώνας Π.*, ό.π., σελ. 241, ΜΠρΘεσ 13134/2015 ΕΕργΔ 2015, 1085.

<sup>390</sup> Ολ ΑΠ 27/2004 ΔΕΝ 2004, 1106 Βλ. κατωτέρω ανάλυση.

<sup>391</sup> ΜΠρΘεσ 13134/2015 ΕΕργΔ 2015, 1085, ΜΠρΠειρ 5299/2011 ΕΕργΔ 2011, 1361, ΜΠρΑθ 343/2011 ΕΕργΔ 2011, 265, ΜΠρΘεσ 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 85.

<sup>392</sup> ΜΠρΘεσ. 13134/2015 ΕΕργΔ 2015, 1084, ΜΠρΠειρ 5299/2011 ΕΕργΔ 2011, 1360, ΜΠρΑθ 343/2011 ΕΕργΔ 2011, 265, ΜΠρΘεσ. 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 84, *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 82.

παράλειψής της στο μέλλον οδηγεί σε μία de facto και πανηγυρική επαναφορά ασφαλιστικών μέτρων, απότοκο του οποίου είναι η ανατροπή του όλου συστήματος θεσμικής οργάνωσης και προστασίας του δικαιώματος απεργίας<sup>393</sup>.

Η καταψηφιστική δικαστική απόφαση δεν συμβιβάζεται, πάντοτε σύμφωνα με αυτή τη μερίδα της θεωρίας, και με την απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας (άρθρο 22 § 4 του Συντάγματος). Ως λογικό επακόλουθο ασυμβίβαστη είναι και η έμμεση εκτέλεση, δηλαδή η καταδίκη του εργαζομένου σε χρηματική ποινή και προσωπική κράτηση προς εξαναγκασμό του για εργασία, καθώς η συνταγματική απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας απαγορεύει οποιαδήποτε μορφή αυτής<sup>394</sup>. Ενισχυτικό επιχείρημα αυτής της θέσεως παρέχει και η ΔΣΕ 87 η οποία επιτάσσει στην εθνική νομοθεσία να μη προσβάλλει τις συνδικαλιστικές όχι μόνο ευθέως αλλά και μέσω του τρόπου εφαρμογής της<sup>395</sup>.

Τέλος, προβάλλεται και επιχείρημα που εξάγεται από τη **γραμματική ερμηνεία** του άρθρου 22 § 4 Ν. 1264/1982, το οποίο προβλέπει την δικαστική επίλυση των διαφορών που προκύπτουν από την απεργία<sup>396</sup>. Συγκεκριμένα, το εν λόγω άρθρο κάνει λόγο για «*διαφορές που προκύπτουν ... αποφασίζει το Μονομελές Πρωτοδικείο*» χωρίς να χρησιμοποιεί τη συνήθη φρασεολογία «*Οι διαφορές δικάζονται ...*». Από αυτή τη διατύπωση συνάγεται ότι ο νομοθέτης θέλησε ο δικαστής που επιλαμβάνεται υποθέσεις που άπτονται της νομιμότητας της απεργίας να περιορίζεται στη διάγνωση της έννομης σχέσης και όχι στην καταψήφιση του αντικειμένου της διαφοράς. Άλλωστε, η άποψη αυτή επιρρωνύεται από τον σκοπό της διάταξης, ο οποίος στοχεύει όχι στην επιβολή δικαστικών κυρώσεων, αλλά στην διαγνωστική κρίση του Μονομελούς Πρωτοδικείου σχετικά με την ορθή εφαρμογή των διατάξεων για την απεργία του Ν. 1264/1982.

Τα παραπάνω επιχειρήματα, όπως προαναφέρθηκε, δεν γίνονται δεκτά από την κρατούσα θέση στη θεωρία και στη νομολογία. Προτού επιχειρηθεί μία συνολική κριτική στα ως άνω επιχειρήματα της μειοψηφούσας γνώμης, χρήσιμο θα ήταν να επιχειρηθεί μια ανάλυση ως προς τη **γενική αξίωση για άρση ή παράλειψη** κάθε παράνομης προσβολής που αναγνωρίζει η έννομη τάξη και, ταυτόχρονα, μια αξιολόγηση της θεμελίωσης του «**δικαιώματος της επιχείρησης**» για τον εργοδότη, προκειμένου να τεθεί το ερμηνευτικό αυτό ζήτημα στη βάση των αντιτιθέμενων

<sup>393</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 241, ΜΠρΠειρ 5299/2011, ΜΠρΑθ 343/2011.

<sup>394</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 801, ΜΠρΘεσ. 13134/2015 ΕΕργΔ 2015, 1085, ΜΠρΑθ 343/2011 ΕΕργΔ 2011, 266, ΜΠρΘεσ. 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 84.

<sup>395</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 801, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 237.

<sup>396</sup> Ντάσιος Λ., ό.π., σελ. 1155.

απόψεων περί της απαγόρευσης ή μη των καταψηφιστικών αιτημάτων στην αγωγή κατά παράνομης απεργίας.

Η ελληνική έννομη τάξη, όπως και η γερμανική, δεν αναγνωρίζει ένα γενικό δικαίωμα για άρση και παράλειψη κάθε παράνομη προσβολή δικαιώματος ή εννόμου συμφέροντος. Υπάρχει, βέβαια, μια **πληθώρα ειδικών διατάξεων** που προβλέπει για τις περιπτώσεις προσβολής αυτών των αγαθών αξίωση για παράλειψη για τα μέλλον, όπως το δικαίωμα στην προσωπικότητα (αρ. 57 ΑΚ), στην κυριότητα (αρ. 1108 ΑΚ), σε περίπτωση παράβασης της νομοθεσίας «περί αθέμιτου ανταγωνισμού» (ν. 146/1914) και της νομοθεσίας «περί σημάτων» (ν. 2239/1994). Η επιμέρους αυτή πρόβλεψη της αξίωσης για παράλειψης της προσβολής στο μέλλον δεν συνεπάγεται, κατά την κρατούσα άποψη, τον περιορισμό της προληπτικής προστασίας μόνο σε αυτές τις νομοθετικά ρυθμιζόμενες περιπτώσεις<sup>397</sup>. Αντιθέτως, η προ πολλού διαμορφωθείσα άποψη στην ελληνική θεωρία συνάγει από αυτές τις επιμέρους διατάξεις, στηριζόμενη σε αναλογική εφαρμογή αυτών, μία **γενικότερη αρχή** κατά την οποία όταν προσβάλλεται ένα δικαίωμα ή ένα έννομο συμφέρον και υπάρχει κίνδυνος προσβολής του στο μέλλον, ο δικαιούχος έχει δικαίωμα να αξιώσει την άρση της προσβολής και την παράλειψή της στο μέλλον<sup>398</sup>, ανεξάρτητα από την επέλευση ζημίας και την ύπαρξη υπαιτιότητας. Κατά την κρατούσα γνώμη από το γενικότερο νομοθετικό πνεύμα, έτσι όπως αυτό εκδηλώνεται σε ειδικές διατάξεις, απορρέει αυτή η γενικότερη αρχή, η οποία πραγματώνει την **προληπτική έννομη προστασία**<sup>399</sup>. Εξάλλου, η πρόληψη της προσβολής των εννόμων αγαθών είναι προτιμότερη από την καταστολή και σύμφωνη με τον σκοπό και την ουσία του δικαίου<sup>400,401</sup>. Η εφαρμογή αυτού του κανόνα θα ήταν ατελής, αν παρέμεναν ακάλυπτες οι μη ρητά ρυθμιζόμενες στο νόμο διατάξεις, που εμφανίζουν επαρκή ομοιότητα με τις ειδικά προβλεπόμενες<sup>402</sup>.

Η αξίωση αυτή μπορεί να προέρχεται είτε από τη σύμβαση είτε από τον νόμο. Χαρακτηριστική περίπτωση θεμελίωσης της αξίωσης αυτής στη σύμβαση αποτελεί η παράβαση της ρήτρας ειρήνης, ήτοι του ενοχικού μέρους της ΣΣΕ<sup>403</sup>. Από τον νόμο για να θεμελιωθεί η αξίωση, απαιτείται ο νόμος να προστατεύει ένα απόλυτο δικαίωμα του εργοδότη ή ένα

<sup>397</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 773, Λεβέντης Γ., Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία, Τιμητικός Τόμος Κουκιάδη, σελ. 523-524.

<sup>398</sup> Προέδρου Εφετών Αθηνών 1/1992, ΕλλΔνη 1992, 412=sakkoulas-online.

<sup>399</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 456, αριθμ. 968.

<sup>400</sup> Γεωργιάδης Απ., Ενοχικό Δίκαιο (Γενικό Μέρος), 2<sup>η</sup> έκδ. 2015, σελ. 617, Σταθόπουλος Μ., Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, 4<sup>η</sup> έκδ. 2004, σελ. 115-116.

<sup>401</sup> Η γενική αξίωση άρσης και αξίωσης παράλειψης κάθε παράνομης προσβολής γίνεται δεκτή και στο γερμανικό δίκαιο.

<sup>402</sup> Πίψου Α., Αναγκαστική εκτέλεση για παράλειψη ή ανοχή πράξεως κατά το αρ. 947 ΚΠολΔ, 1992, 87 υποσημ. 223 με επίκληση στον Πουλιάδη.

<sup>403</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 852.

αναγνωρισμένο έννομο συμφέρον του. Υποστηρίζεται<sup>404</sup> ότι ανεξαρτήτως εάν αναγνωρίζεται ένα αυτοτελές και ιδιαίτερο **δικαίωμα στην επιχείρηση** για τον εργοδότη ή εάν η παραβίαση συνίσταται μόνο στα **έννομα συμφέροντα** αυτού, σε κάθε περίπτωση παρέχεται από την ελληνική έννομη τάξη η προληπτική προστασία μέσω της αξίωσης για παράλειψη της παράνομης απεργίας στο μέλλον. Κρίσιμο να σημειωθεί είναι και ότι μία από τις σημαντικότερες διατάξεις, η οποία θεμελιώνει την εν λόγω αξίωση είναι η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ περί μη καταχρηστικής ασκήσεως δικαιώματος<sup>405</sup>. Η αναγνώριση της αξίωσης για παράλειψη στο μέλλον και στην περίπτωση της καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος είναι αναγκαία, αφού συνέπεια της κατάχρησης είναι η απαγόρευση της άσκησης του δικαιώματος<sup>406</sup>. Η διάταξη αυτή έχει ευρεία εφαρμογή στο δίκαιο της απεργίας, καθώς η πλειοψηφία των απεργιών<sup>407</sup> κρίνεται από τα ελληνικά δικαστήρια ως καταχρηστική<sup>408</sup>. Τέλος, η αναγνώριση αυτής της αξίωσης στο δίκαιο της απεργίας υπαγορεύεται και από τον λόγο ότι η ελληνική έννομη τάξη έχει στερήσει από την εργοδοτική πλευρά το δραστικό αμυντικό μέσο της ανταπεργίας<sup>409</sup>.

Ύστερα από τις παραπάνω διαπιστώσεις το ερώτημα το οποίο παραμένει είναι αν η ελληνική θεωρία οφείλει να αναγνωρίσει ένα γενικό «**δικαίωμα στην επιχείρηση**». Η πρακτική σημασία είναι μεγάλη, εφόσον η αποδοχή ενός «**δικαιώματος στην επιχείρηση**» αποτελεί έναν **αυτοτελή λόγο παρανομίας** που θα οδηγήσει, με τον συνδυασμό πάντοτε των λοιπών προϋποθέσεων της αδιοπρακτικής ευθύνης, στη θεμελίωση της αξίωσης του εργοδότη για παράλειψη της παράνομης απεργίας στο μέλλον<sup>410</sup>. Στο γερμανικό δίκαιο ο γερμανικός Αστικός Κώδικας ακολουθεί το περιπτώσιολογικό σύστημα στο δίκαιο της αδιοπρακτικής ευθύνης. Η κρατούσα στο γερμανικό δίκαιο άποψη αναγνωρίζει μάλιστα «**δικαίωμα στην επιχείρησης**» όχι μόνο στο πλαίσιο του δικαίου της απεργίας, αλλά και στο πλαίσιο των δικαίων του ανταγωνισμού και της βιομηχανικής ιδιοκτησίας<sup>411</sup>. Το γερμανικό δίκαιο στο **άρθρο 823 I ΓερμΑΚ** για την αδιοπρακτική ευθύνη προβλέπει τις κυριότερες περιπτώσεις αδικημάτων, όπως το δικαίωμα στη ζωή, το σώμα, την

<sup>404</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 774, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 457, αριθμ. 969, Δωρής Φ., Η προσβολή έννομου αγαθού ως προϋπόθεση αστικής ευθύνης, σε Αναμνηστικό Τόμο Λιακόπουλου, έκδ. 2010, σελ. 249

<sup>405</sup> Λεβέντης Γ., Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία, Τιμητικό Τόμος Κουκιάδη, έκδ. 2014, σελ. 525.

<sup>406</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 458, αριθμ. 970

<sup>407</sup> Σεβαστιάδης Χρ., ό.π., ΕΕργΔ 2015, σ. 165, Σκανδάλης Ι., Το δικαίωμα της απεργίας, ΕΕργΔ 2017, σ. 168 υποσημ. 28, Καζάκος Α., ό.π., σελ. 439.

<sup>408</sup> Σκανδάλης Ι., Το δικαίωμα της απεργίας, 15<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. «Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις: 40 χρόνια μετά», ΕΕργΔ 2017, σ. 178 υποσημ. 28, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 439, ο οποίος αναφέρει ότι από 160 περίπου σχετικές με την απεργία αποφάσεις που δημοσιεύθηκαν στη βάση δεδομένων «ΝΟΜΟΣ» για το διάστημα από το 1985 έως το 2015 οι 129 περιπτώσεις απεργίας κρίθηκαν παράνομες ή/και καταχρηστικές.

<sup>409</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 465, αριθμ. 980.

<sup>410</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 821 θεωρεί ότι η απεργία που πραγματοποιείται κατά παράβαση του νόμου αποτελεί κατά κανόνα αδιοπραξία.

<sup>411</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 778.

υγεία, την ελευθερία, την ιδιοκτησία ή άλλο απόλυτο δικαίωμα ενός προσώπου. Επίσης, με την παράγραφο 823 II ΓερμΑΚ σε αποζημίωση υποχρεούται και όποιος παραβιάζει υπαίτια έναν νόμο ο οποίος αποβλέπει στην προστασία ενός άλλου. Το **άρθρο 823 II ΓερμΑΚ** απαιτεί για τη θεμελίωση της αδικοπρακτικής ευθύνης παράβαση **«προστατευτικού νόμου»**. Η γερμανική θεωρία και νομολογία απέφυγε να υπαγάγει στην έννοια του **«προστατευτικού νόμου»** κανόνες νομολογιακά διαπλασμένους για τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας και για αυτό θεμελίωσε την προστασία των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη που απορρέουν από την επιχείρηση στο **άρθρο 823 I ΓερμΑΚ** που προστατεύει απόλυτα δικαιώματα<sup>412</sup>. Ως απόλυτο δικαίωμα η γερμανική νομολογία και θεωρία αναγνώρισε το δικαίωμα **«επί της ιδρυθείσας και ασκουμένης επιχείρησης»** ή κατά συντομότερη ορολογία το **«δικαίωμα στην επιχείρηση»**<sup>413</sup>.

Η αναγνώριση του **«δικαιώματος στην επιχείρηση»** και δη ως **απόλυτου δικαιώματος** του εργοδότη αποτελεί σταθμό στο δίκαιο της απεργίας, καθώς μία παράνομη απεργία θεωρείται ως *per se* λόγος προσβολής ενός απόλυτου αγαθού που γεννά για τον φορέα του αξίωση από αδικοπραξία και κατά ανάλογη εφαρμογή αντίστοιχων διατάξεων που προστατεύουν απόλυτα δικαιώματα, όπως το **άρθρο 1004 ΓερμΑΚ**<sup>414</sup> για την αρνητική αγωγή, θεμελιώνει αξίωση άρσης της προσβολής και παράλειψή της στο μέλλον. Όμως, η γερμανική θεωρία προκειμένου να αποφύγει το άτοπο η απεργία να κινείται διαρκώς και για αόριστο χρονικό διάστημα προσπάθησε να περιορίσει τη δραστηριότητα που παρέχει η αναγνώριση αυτού του απόλυτου εννόμου αγαθού μέσω ειδικών λόγων ικανών να άρουν το στοιχείο του παρανόμου. Πρώτη διατυπωθείσα θεωρία<sup>415</sup> υπήρξε η θεωρία της **«κοινωνικής προσφορότητας» της απεργίας**, ως λόγου άρσης του άδικου χαρακτήρα της απεργίας. Έτσι, όταν η απεργία πληροί τους αγωνιστικούς κανόνες που έχει διαμορφώσει η γερμανική νομολογία, όπως ενδεικτικά η επιδίωξη σύναψης ΣΣΕ, η διεκδίκηση αιτημάτων που δύνανται να ρυθμιστούν με ΣΣΕ και η τήρηση της αρχής της *ultima ratio*, τότε αίρεται ο άδικος χαρακτήρας της απεργίας, με αποτέλεσμα να μην δικαιούται ο εργοδότης να επικαλεστεί προσβολή απόλυτου δικαιώματος<sup>416</sup>. Η θεωρία αυτή σήμερα δεν γίνεται δεκτή<sup>417</sup> γιατί θεωρείται ότι δεν υπάρχει ασφάλεια ως προς τα κριτήρια που αυτή υιοθετεί. Η γερμανική θεωρία εξακολουθεί να ανάγει το **«δικαίωμα στην επιχείρηση»** σε απόλυτο δικαίωμα, ωστόσο δεν θεωρεί

<sup>412</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 779.

<sup>413</sup> Λεβέντης Γ., Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, έκδ. 2014, σελ. 510.

<sup>414</sup> Διάταξη αντίστοιχη του άρθρου 1108 ΑΚ

<sup>415</sup> Η θεωρία αυτή διατυπώθηκε από τον *Nipperdey* ο οποίος αξιοποίησε τη θεωρία του *Welzel* από τον χώρο του ποινικού δικαίου.

<sup>416</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 511, Ζερδελής Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2012, σ. 780.

<sup>417</sup> Βλ. Ζερδελή Δ., Αναλογικότητα και Απεργία, 2013, σελ. 18 επ..

την προστασία του ισάξια όσο αυτήν άλλων απόλυτων δικαιωμάτων. Έτσι, σήμερα υιοθετούνται τα κριτήρια της **in concreto** **στάθμισης συγκρουόμενων συμφερόντων** και της **αρχής της αναλογικότητας**, προκειμένου να προσδιοριστεί η έκταση της προσβολής του **απόλυτου «δικαιώματος στην απεργία»**<sup>418</sup>.

Το πρόβλημα της αναγνώρισης του «δικαιώματος στην επιχείρηση» και μάλιστα ως απόλυτου δικαιώματος γίνεται εντονότερο στο ελληνικό δίκαιο, δεδομένης της γενικής ρήτρας που ακολουθεί ο ελληνικός Αστικός Κώδικας στο άρθρο 914. Το άρθρο 914 ΑΚ είναι «**λευκός**» **κανόνας δικαίου**, ήτοι δεν ορίζει τι επιτρέπεται ή τι απαγορεύεται, αλλά παραπέμπει για την κατάφαση του παρανόμου στο σύνολο της νομοθεσίας. Η αναγνώριση του δικαιώματος στην επιχείρηση έχει συναντήσει τις επιφυλάξεις μεγάλης μερίδας της ελληνικής θεωρίας<sup>419</sup>, η οποία διατείνεται ότι η ελληνική έννομη τάξη δεν αναγνωρίζει ένα απόλυτο δικαίωμα στην περιουσία. Αντίθετα, κατά πάγια νομολογία απόλυτα δικαιώματα θεωρούνται αυτά της ζωής, της υγείας, της κυριότητας και της ιδιοκτησίας. Άλλωστε, αποτελεί κοινό τόπο<sup>420</sup> ότι η αναγνώριση από τη γερμανική νομολογία του «δικαιώματος στην επιχείρηση» σκοπό είχε την αποκατάσταση αμιγώς περιουσιακών ζημιών. Επιπλέον, η αναγνώριση ενός τέτοιου δικαιώματος το οποίο άπτεται της επιχειρηματικής δράσης στο πλαίσιο του κατοχυρωμένου συστήματος της οικονομίας της αγοράς και του ανταγωνισμού δεν φαίνεται να σχετίζεται με τον προστατευτικό σκοπό άλλων απόλυτων δικαιωμάτων. Τέλος, μια τέτοια αναγνώριση θα οδηγούσε σε ανεπιεική αποτέλεσμα, καθώς κάθε προσβολή των εννόμων συμφερόντων του εργοδότη θα αποτελούσε αδικοπραξία, γεγονός το οποίο προσβάλλει το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος)<sup>421</sup>. Δεν πρέπει, ακόμα, να παροράται το γεγονός ότι μία παράνομη απεργία συνήθως θα συνιστά αδικοπραξία, όταν με αυτή προσβάλλονται **έννομα αγαθά** της ιδιοκτησίας, της προσωπικότητας και της σωματικής ακεραιότητας ή συνιστούν ποινικά αδικήματα όπως της παράβασης οικιακού ασύλου (άρθρο 241 ΠΚ), της παράνομης βίας (άρθρο 330 ΠΚ) κ.λ.π.. Ο εργοδότης σε αυτές τις περιπτώσεις δεν χρειάζεται να θεμελιώσει δικαίωμα στην επιχείρηση για να αιτηθεί της άρσης της παράνομης απεργίας και της παράλειψής της στο μέλλον.

Κατά την άποψη που υιοθετείται στην παρούσα εργασία, θεωρώ ότι πρέπει να αναγνωριστεί «**δικαίωμα στην επιχείρηση**» και στο πλαίσιο της ελληνικής έννομης τάξης. Νομοθετική βάση του

<sup>418</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 512.

<sup>419</sup> Γεωργιάδης Απ., Ενοχικό Δίκαιο (Γενικό Μέρος), σελ. 672, Σταθόπουλος Μ., Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, σελ. 810, Κορνηλάκης Π., ό.π., σελ. 489.

<sup>420</sup> Τόσο για τους συμφωνούντες όσο και για τους διαφωνούντες με το δικαίωμα στην επιχείρηση.

<sup>421</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 781.



δικαιώματος στην επιχείρηση αποτελεί το **άρθρο 17 του Συντάγματος** περί προστασίας της ιδιοκτησίας σε συνδυασμό με το **άρθρο 5 § 1 του Συντάγματος** περί ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας. Η προστασία της ατομικής περιουσίας δεν περιορίζεται στη νομική σχέση του φορέα του δικαιώματος αποκλειστικώς με οικονομικά αγαθά, αλλά αποτελεί θεμέλιο και αυτονόητη προϋπόθεση για συμμετοχή των ιδιωτών στην οικονομική ζωή της χώρας<sup>422</sup>. Η **συσταλτική ερμηνεία** για το άρθρο 17 § 1 του Συντάγματος που υποστηριζόταν παλαιότερα, σήμερα έχει πλέον εγκαταλειφθεί τόσο από τη θεωρία όσο και από τη νομολογία<sup>423</sup>. Μία τέτοια πραγματοπαγής αντίληψη για την ιδιοκτησία φαίνεται ότι ανταποκρίνεται στη δομή και τις οικονομικές αξίες μιας προβιομηχανικής κοινωνίας, όπου η ακίνητη ιδιοκτησία ήταν πιο πολύτιμη<sup>424</sup>, αντίληψη εντελώς ξένη με τη διάρθρωση της σημερινής οικονομίας. Η συστολή της έννοιας της ιδιοκτησίας είναι ξεπερασμένη πρωτίστως από τη νομολογία του ΕΔΔΑ, το οποίο ήταν αυτό που αρχικά ερμήνευσε το άρθρο 1 του (Πρώτου) Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ που έκανε λόγο για το σεβασμό της περιουσίας. Στην έννοια, λοιπόν, της περιουσίας δεν υπάγονται μόνο τα εμπράγματα δικαιώματα, αλλά και τα δικαιώματα **«περιουσιακής φύσεως»**, καθώς και τα απλά **«οικονομικά συμφέροντα»**<sup>425</sup>. Η έννοια της περιουσίας δεν περιλαμβάνει μόνο υφιστάμενα δικαιώματα, αλλά και **απαιτήσεις** για την ικανοποίηση των οποίων ο δικαιούχος μπορεί να υποστηρίξει ότι έχει μια **εύλογη και θεμιτή προσδοκία**<sup>426</sup>. Καλύπτονται, επίσης, απαιτήσεις για τις οποίες υφίσταται προσδοκία, η προσδοκία αυτή σε νομοθετική ή κανονιστική διάταξη ή σε παγίως διαμορφωμένη νομολογία των δικαιοδοτικών οργάνων<sup>427</sup>. Γίνεται πασιφανές ότι η νέα νομολογιακή τάση σε συνδυασμό με το άρθρο 1 του (Πρώτου) Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της ΕΣΔΑ έχει αναδείξει την ανάγκη για **διεύρυνση της έννοιας της ιδιοκτησίας** και συγχρόνως τη συρροή μεταξύ του δικαιώματος στην ιδιοκτησία και του δικαιώματος της οικονομικής ελευθερίας<sup>428</sup>.

Κατόπιν τούτων, αντικρούεται η άποψη της κρατούσας ελληνικής θεωρίας ότι η αναγνώριση του δικαιώματος στην επιχείρηση συνδέεται με την επιχειρηματική δράση, η οποία εκ φύσεως είναι ασταθής και μη προστατευτέα στον βαθμό των απόλυτων δικαιωμάτων. Ο εργοδότης της

<sup>422</sup> Βλαχόπουλος Σπ., ο.π., σελ. 391, Τσιρωνάς Α., Οικονομικό Δίκαιο, σε Γενικές Αρχές Δημοσίου Δικαίου, έκδ. 2013, σελ. 377.

<sup>423</sup> Ολ ΣτΕ 1116/2014 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>424</sup> Χρυσόγονος Κ./Βλαχόπουλος Σπ., ό.π., σελ. 408, Λαγτόγλου Π., Ατομικά Δικαιώματα, έκδ. 2012, σελ. 1201, Γέροντας Απ., Διοικητικό Οικονομικό Δίκαιο, έκδ. 1989, σελ.262 επ.

<sup>425</sup> ΕΔΔΑ Παπαμιχαλόπουλος κατά Ελλάδος, απόφ. της 24.6.1993, σκ. 39-46, ΕΔΔΑ Στραν και Στρατής Ανδρεάδης κατά Ελλάδος, απόφ. της 9.12.1994, σκ. 66 επ., ΕΔΔΑ Μάματος κ.λ.π. κατά Ελλάδος, απόφ. της 21.7.2016.

<sup>426</sup> Κωστοπούλου Μ.-Α., Άρθρο 1 ΠΠΠ, σε Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ερμηνεία κατ' άρθρον), έκδ. 2013, σελ. 772.

<sup>427</sup> ΕΔΔΑ Andrejeva κατά Λετονίας, απόφ. της 18.2.2009, σκ. 77.

<sup>428</sup> Βλαχόπουλος Σπ., ό.π., σελ. 392.

επιχείρησης δεν έχει απλά κάποια δυνητικά συμφέροντα μέσα από την παραγωγική αξιοποίηση των συντελεστών παραγωγής, αλλά αντίθετα διαθέτει την εύλογη **προσδοκία ικανοποίησης** συγκεκριμένων περιουσιακών αξιών εντός της επιχείρησης. Για τον λόγο αυτόν πρέπει να αναγνωρίσουμε το απόλυτο δικαίωμα στην επιχείρηση όχι ως κάτι το καινούριο ή το διαφορετικό, αλλά ως **ειδικότερη εκδήλωση των απόλυτων δικαιωμάτων** της ελευθερίας ανάπτυξης προσωπικότητας και της ιδιοκτησίας, η παραβίαση των οποίων, έτσι και αλλιώς, συνιστούσε «**παράνομο**» κατά το άρθρο 914 ΑΚ. Δεν πρέπει να περάσει απαρατήρητο ότι η ελληνική νομολογία και θεωρία παγίως προβαίνει σε **διεύρυνση της έννοιας του «παράνομου» της αδικοπρακτικής ευθύνης** όταν πλήττονται ειδικά έννομα αγαθά ή όταν η συμπεριφορά αντίκειται στις γενικές επιταγές της καλής πίστεως, των χρηστών ηθών, όπως στην περίπτωση της γενικής πρόνοιας και προστασίας των αγαθών άλλων<sup>429</sup>. Το ίδιο πρέπει να συμβεί και με το δικαίωμα στην επιχείρηση του εργοδότη, εντασσόμενο στην ευρύτερη έννοια της ιδιοκτησίας, καθώς μια παράνομη απεργία πλήττει πλειάδα επιμέρους δικαιωμάτων, όπως η φήμη της επιχείρησης, η συναλλακτική ικανότητα της επιχείρησης μέχρι και δικαιώματα που άπτονται του ελεύθερου ανταγωνισμού και της βιομηχανικής ιδιοκτησίας.

Πάντως, ακόμα και αν δεν αναγνωρίσουμε ένα ειδικό «**δικαίωμα στην επιχείρηση**» στον εργοδότη, το οποίο να δικαιολογεί *per se* την έννομη προστασία αυτού από την παράνομη απεργία, σε κάθε περίπτωση γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης έχει ένα **νομικά προστατευόμενο συμφέρον** (προσβολή εννόμου συμφέροντος) **από τη διεύθυνση της επιχείρησης**<sup>430</sup>. Το προστατευόμενο έννομο συμφέρον μπορεί να είναι και το συμφέρον του προσώπου να παραμείνει ακέραη η περιουσία του χωρίς απομείωσή της με βλαπτικές ενέργειες άλλων και χωρίς την εμπόδιση της προσδωκόμενη κατά τη συνήθη πορεία των πραγμάτων επαύξησή της<sup>431</sup>. Στην έννοια της ιδιοκτησίας όπως αναλύθηκε ανωτέρω εμπίπτουν και τα ενοχικά δικαιώματα τα οποία μπορούν να τύχουν προστασίας και σε περίπτωση προσβολή από τρίτους. Ουσιαστικά η κατασκευή του δικαιώματος στην επιχείρηση μπορεί μεθοδολογικά να έχει μεγαλύτερη νομική βαρύτητα από την απλή αναγνώριση εννόμου συμφέροντος του εργοδότη εκ της επιχείρησης, ωστόσο το ειδικό έννομο συμφέρον προστατεύεται από τις διατάξεις για την αδικοπρακτική ευθύνη, εφόσον ο νόμος αποδοκιμάζει την προσβολή του μέσω των ειδικών ρυθμίσεων<sup>432</sup>. Ως ειδικούς «**προστατευτικούς νόμους**» με τους οποίους ο νομοθέτης αποδοκιμάζει την παράνομη απεργία μπορούν να

<sup>429</sup> Λεβέντης Γ., Η καταδική της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία, Τιμητικό Τόμος Κουκιάδη, έκδ. 2014, σελ. 513, Γεωργιάδης Απ., ό.π., σελ. 660.

<sup>430</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή παράλειψης από παράνομη απεργία, ΕΕργΔ 2012, σ. 782.

<sup>431</sup> Δωρής Φ., Η προσβολή εννόμου αγαθού ως προϋπόθεση αστικής ευθύνης, Αναμνηστικός Τόμος Λιακόπουλου, σελ. 249.

<sup>432</sup> Δωρής Φ., ό.π., σελ. 251, Γεωργιάδης Απ., ό.π., σελ. 658.

αναφερθούν οι διατάξεις των άρθρων 19-21 Ν. 1264/1982, η διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ περί καταχρηστικής ασκήσεως δικαιώματος, καθώς και ποινικές διατάξεις η νομοτυπική μορφή των οποίων πληρείται από την παράνομη απεργία<sup>433</sup>. Συνάγεται, λοιπόν, ότι η αναγνωρισμένη προστασία των ευλόγων προσδοκιών και απαιτήσεων του εργοδότη από την επιχειρηματική του δράση στην επιχείρηση θεμελιώνει την έννοια του παρανόμου στην αδικοπρακτική ευθύνη είτε θεωρηθεί ως ένα ξεχωριστό απόλυτο δικαίωμα επί «*της ιδρυθείσης και ασκουμένης επιχείρησης*» είτε απλά ως ένα **έννομο συμφέρον** την παράβαση του οποίου αποδοκιμάζει ο νομοθέτης<sup>434</sup>.

Η άποψη που αρνείται την αξίωση για διακοπή και παράλειψη της παράνομης απεργίας με δικαστική απόφαση, όπως ανωτέρω αναλύθηκε, προβάλλει το επιχείρημα ότι η αξίωση για άρση και παράλειψη παράνομης πράξης δεν έχει γενικότερη εφαρμογή και στο δίκαιο αλλά σε επιμέρους διατάξεις. Η άποψη αυτή, όπως εξετάθη, δεν είναι ορθή. Αντιθέτως, το δίκαιο πραγματώνει καλύτερα τους σκοπούς του μέσω της προληπτικής προστασίας, έκφραση της οποίας είναι και η γενική αξίωση για παράλειψη στο μέλλον. Απομένει να δούμε αν υπάρχουν για την παράνομη απεργία συγκεκριμένοι λόγοι που δικαιολογούν απόκλιση από αυτόν τον κανόνα<sup>435</sup>. Μερίδα της θεωρίας εκκινώντας από τον προστατευτικό σκοπό για τον οποίο αναγνωρίστηκε η γενική αξίωση παράλειψης επισημαίνει ότι στην προκείμενη περίπτωση η αναλογική εφαρμογή της αρχής αυτής στην παράνομη απεργία θα εξομοίωνε αξιολογικά ανόμοιες περιπτώσεις με ανομοιογενή προέλευση, φύση και τελολογία. Η αναλογική εφαρμογή κινδυνεύει να εξομοιώσει νομικά τη διατάραξη της νομής με την απεργία, δύο θεσμούς με διαφορετική νομική βάση<sup>436</sup>. Πράγματι, η άποψη που υποστηρίζει την εφαρμογή της γενικής αρχής σε μη ρητά ρυθμιζόμενες στον νόμο περιπτώσεις, που εμφανίζουν ομοιότητα με αυτές που έχουν ρυθμιστεί νομοθετικά<sup>437</sup> ουσιαστικά προβαίνει σε μία ευθεία αναλογία δικαίου και στην περίπτωση της παράνομης απεργίας. Ωστόσο, για την εφαρμογή της αναλογικής ερμηνείας πρώτη και βασική προϋπόθεση αυτής αποτελεί η ύπαρξη ακούσιου «*κενού δικαίου*»<sup>438</sup> με βάση την **ιστορική αναδρομή** της θέσπισης του **Ν. 1264/1982**. Συγκεκριμένα, είχε προηγηθεί ο Ν. 643/1977 για την απεργία στους δημοσίους υπαλλήλους, ο οποίος καταργήθηκε από τον Ν. 1264/1982. Στο **άρθρο 14 § 2 Ν. 643/1977**<sup>439</sup> παρεχόταν η δυνατότητα το Τριμελές Εφετείο να διατάξει τη διακοπή της παράνομης απεργίας,

<sup>433</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή παράλειψης από παράνομη απεργία, ΕΕργΔ 2012, σ. 784.

<sup>434</sup> Λεβέντης Γ., Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία, Τιμητικό Τόμος Λιακόπουλου, έκδ. 2014, σελ. 513.

<sup>435</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 458, αριθμ. 972 επ.

<sup>436</sup> Δαβερónας Π., ό.π., σελ. 241.

<sup>437</sup> Πίψου Α., ό.π., σελ. 88 με επίκληση στον Πουλιάδη, , σελ. 91 με περαιτέρω παραπομπές.

<sup>438</sup> Σταμάτης Κ., Μεθοδολογία του Δικαίου, Β' έκδ. 2019, σελ. 202

<sup>439</sup> Ν. 643/1977 (ΦΕΚ Α' 200/22.7.1977) «Περί διασφαλίσεως της συνδικαλιστικής ελευθερίας των δημοσίων κ.λ.π. υπαλλήλων, περί του δικαιώματος απεργίας αυτών»

ρύθμιση την οποία δεν επανέλαβε, ενώ τη γνώριζε, ο «φιλεργατικότερος» και «δημοκρατικότερος» Ν. 1264/1982<sup>440</sup>. Παράλληλα, ο προϊσχύσας Ν. 330/1976 παρέλειψε να συμπεριλάβει σχετική διάταξη για διακοπή και παράλειψη της απεργίας στο μέλλον, παρόλο που το νομοσχέδιο του Ν. 330/1976 (άρθρο 33 § 4) περιείχε στην αρχική του μορφή την αξίωση διακοπής και παράλειψης στο μέλλον<sup>441</sup>. Ενόψει αυτών δεν είναι δυνατόν να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι από τη σιωπή του μεταγενέστερου Ν. 1264/1982 συνάγεται σιωπηρή αποδοχή της αξίωσης για διακοπή και παράλειψης της παράνομης απεργίας, εφόσον ο νόμος αυτός γνώριζε τη λειτουργία της στο δίκαιο της απεργίας και συγχρόνως θεσπίστηκε για να καταργήσει προηγούμενους λιγότερο «φιλεργατικούς» νόμους. Εντούτοις, η θέση αυτή παραβλέπει ότι δεν τίθεται ζήτημα αναλογικής εφαρμογής συγκεκριμένων διατάξεων, αλλά ότι απορρέει μια γενικότερη δικαιοκή αρχή σύμφωνα με την οποία η δικαιοπλαστική ερμηνεία των διατάξεων που προβλέπουν αξιώσεις παραλείψεως θεμελιώνουν μια γενική αξίωση «επί παραλείψει»<sup>442</sup>. Επικουρικά, έχει διατυπωθεί και η μειοψηφική άποψη ότι πέρα από τη γενική αγωγή για παράλειψη, η ταυτόσημη δυνατότητα παρέχεται και μέσα από τη διάταξη του άρθρου 57 ΑΚ, η οποία την ορίζει ρητά. Η παράνομη απεργία προσβάλλει το δικαίωμα της προσωπικότητας και συγκεκριμένα το αρνητικό περιεχόμενο αυτής, ήτοι την εξουσία κάθε προσώπου να αποκλείει τη δραστηριότητα άλλων που θίγουν την προσωπικότητά του<sup>443</sup>.

Περαιτέρω, το επιχείρημα που προβάλλεται ότι, λόγω του δυσχερούς της δικαστικής διαγνώσεως της παράνομης απεργίας, πρέπει να ερμηνεύσουμε τελολογικά το άρθρο 22 § 3 Ν. 1264/1982 και, έτσι, να περιοριστούμε μόνο στη δικαστική διάγνωση της παράνομης απεργίας, δεν φαίνεται πειστικό. Αρχικά, η διαπίστωση αυτή κρίνεται αυθαίρετη, ενώ κανείς δεν μπορεί να ισχυριστεί ότι κάτι τέτοιο ισχύει για όλες τις περιπτώσεις παράνομης απεργίας. Άλλωστε, η αξίωση για διακοπή και παράλειψης παράνομης απεργίας δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται ως περιορισμός του δικαιώματος της απεργίας<sup>444</sup>, αφού μια τέτοια διάταξη έρχεται ύστερα από την άσκηση του δικαιώματος και, πρωτίστως, επιβάλλεται μόνο για την παράνομη απεργίας. Δεν είναι λίγες και άλλες διαφορές στις οποίες ανακύπτουν νομικά ζητήματα με δυσχέρεια, στις οποίες ουδέποτε υποστηρίχθηκε ότι πρέπει να περιοριστεί η παροχή δικαστικής προστασίας<sup>445</sup>. Ούτε το

<sup>440</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 240, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1154.

<sup>441</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1153.

<sup>442</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 854, Πίψου Α., ό.π., σελ. 89, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ.176, αριθμ. 167, ΑΠ 543/2013, Πειραϊκή Νομολογία, 251 σχόλια Αμ. Λεβέντη.

<sup>443</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 177, αριθμ. 167.

<sup>444</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 856, Ίδιος, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2007, σελ. 845, Ζερδέλης Δ., Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Ε' έκδ., σελ. 428.

<sup>445</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 459, αριθμ. 974.

παρακολουθηματικό επιχείρημα ότι η απεργία ως συνταγματικό δικαίωμα ενέχει εκ της φύσεώς της θεμιτή προσβολή της νομιμότητας και, άρα, δεν υπάρχει τόπος για εφαρμογή μιας τόσο αυστηρής γενικής προληπτικής προστασίας, φαίνεται ότι πείθει. Η απεργία ως συνταγματικό δικαίωμα προστατεύεται υπό την αυτονόητη προϋπόθεση ότι ασκείται νομίμως, όπως ο Σύνταγμα και οι νόμοι ορίζουν. Η άσκηση της απεργίας ως μέσου που αποσκοπεί στη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων δεν λαμβάνει χώρα σε ένα αρρύθμιστο πλαίσιο και δεν αναιρεί εξ ολοκλήρου λοιπά δικαιώματα του εργοδότη ή λοιπών τρίτων<sup>446</sup>. Τέλος, τα επιχειρήματα της δυσχέρειας διάγνωσης και της θεμιτής προσβολής της νομιμότητας<sup>447</sup> παραβλέπουν ότι η δυσχέρεια της διάγνωσης μιας παράνομης απεργίας δεν συντρέχει μόνο όταν αιτούνται από τον ενάγοντα οι καταψηφιστικές διατάξεις της διακοπής και της παράλειψης στο μέλλον, αλλά και όταν η δικαστική κρίση περιορίζεται σε αναγνωριστικό αίτημα<sup>448</sup>.

Το επιχείρημα «*εκ του ελάσσονος απαγορεύεται και το μείζον*», που συνάγεται από την διάταξη της απαγόρευσης των ασφαλιστικών μέτρων κατά της απεργίας (άρθρο 22 § 3 Ν.1264/1982), φαίνεται πως και αυτό αντιμετωπίζει προβλήματα. Η αγωγή για τη διακοπή και την παράλειψη επανάληψης απεργίας στο μέλλον δεν εμφανίζει τις ίδιες προϋποθέσεις με αυτές των ασφαλιστικών μέτρων. Μεταξύ αυτών των δύο βοηθημάτων ένδικης προστασίας δεν υφίσταται σχέση μείζονος και ελάσσονος, καθώς οι δύο αυτοί θεσμοί είναι αρκούντως διαφορετικοί δικονομικά<sup>449</sup>. Αντιθέτως, αν προσπαθήσουμε να μιλήσουμε για σχέση μείζονος και ελάσσονος, μάλλον θα πρέπει να θεωρηθεί ότι τα ασφαλιστικά μέτρα αποτελεί το «μείζον» σε σχέση με τη διακοπή της απεργίας με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών που αποτελεί το «έλασσον», εφόσον τα ασφαλιστικά μέτρα αρκούνται στην απλή πιθανολόγηση των ισχυρισμών των διαδίκων σε αντίθεση με την ειδική διαδικασία η οποία απαιτεί πλήρη δικανική πεποίθηση<sup>450</sup>. Η επέμβαση στην έννομη σχέση που φέρεται προς εκδίκαση είναι σαφώς μεγαλύτερη όταν η δικαστική απόφαση αρκείται στην απλή πιθανολόγηση σε σχέση με την πλήρη δικανική πεποίθηση, με αποτέλεσμα να εξάγεται, τελικά, αντίθετο επιχείρημα «*εκ του μείζονος (ασφαλιστικά μέτρα) επιτρέπεται το έλασσον (οριστική διάγνωση και σχηματισμός πλήρους δικανικής πεποίθησης)*»<sup>451</sup>. Βέβαια, δεν πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι από τη νομοθετική απαγόρευση των ασφαλιστικών μέτρων επιτρέπεται εξ αντιδιαστολής η δικαστική διακοπή με την

<sup>446</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 459, αριθμ. 974, Αντιθ. ΜΠρΑθ 920/1983 ΕΕργΔ 1983, 232, ΜΠρΠειρ 827/1983 ΕΕργΔ 1983, 402.

<sup>447</sup> Τρανός-Γζανετάτος Δ., Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, σελ. 22επ., Καζάκος Α., ό.π., σελ. 422 επ.

<sup>448</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 176, αριθμ. 167.

<sup>449</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 460, αριθμ. 975.

<sup>450</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 857, ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 438.

<sup>451</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 435.

ειδική διαδικασία των εργατικών διαφορών<sup>452</sup> ή ότι η διάταξη θα ήταν περιττή και δεν θα είχε νόημα, αν δεν υπήρχε κάποια άλλη δυνατότητα δικαστικής διακοπής της παράνομης απεργίας<sup>453</sup>. Η **εισηγητική έκθεση** του συγκεκριμένου άρθρου απέβλεψε αποκλειστικά στην ανατροπή του προηγούμενου καθεστώτος του Ν. 330/1976, απαγορεύοντας τη δικονομική δυνατότητα απαγόρευσης της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα δίχως να κάνει φανερό τον γενικότερο σκοπό του νομοθέτη ως προς τις εναλλακτικές δυνατότητες απαγόρευσης της παράνομης απεργίας<sup>454</sup>. Ωστόσο, η απαγόρευση της γενικής αξίωσης διακοπής και παράλειψης παράνομης πράξης σε συνδυασμό με την απαγόρευση των ασφαλιστικών μέτρων μάλλον θα συνιστούσε παράβαση του **δικαιώματος της δικαστικής προστασίας** (άρθρο 20 § 1 του Συντάγματος), διότι θα στερούσε από τον εργοδότη την αποτελεσματική έννομη προστασία αξιώσεων ουσιαστικού δικαίου. Κάτι τέτοιο φαίνεται να είναι εκτός του σκοπού του νομοθέτη, ο οποίος δείχνει ιδιαίτερη μέριμνα για την ταχεία απονομή της δικαιοσύνης στις διαφορές που προκύπτουν από απεργίες (άρθρο 22 ν. 1264/1982)<sup>455</sup>.

Επίσης, ούτε το επιχείρημα ότι τα καταψηφιστικά αιτήματα της αγωγής έρχονται σε αντίθεση με την απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας (άρθρο 22 § 4 του Συντάγματος) λόγω της επερχόμενης έμμεσης εκτέλεσης σε περίπτωση έκδοσης καταψηφιστικής απόφασης που διατάσσει τη διακοπή και την παράλειψη της παράνομης απεργίας<sup>456</sup>. Το Δικαστήριο όταν διατάζει τη μη έναρξη ή τη διακοπή τη απεργίας στο μέλλον απειλεί κατά του επαγγελματικού σωματείου που κήρυξε την παράνομη απεργία χρηματική ποινή και κατά των εκπροσώπων του επαγγελματικού σωματείου προσωπική κράτηση *«όχι για να εξαναγκασθούν οι απεργοί να προσφέρουν παρά τη θέλησή τους εργασία αλλά για να εξαναγκασθεί η διοίκηση του επαγγελματικού σωματείου να συμμορφωθεί προς τη δικαστική απόφαση και λάβει τη σχετική απόφασή του για τη μη έναρξη ή τη λύση της απεργίας στο μέλλον»*<sup>457,458</sup>. Η απειλή χρηματικής ποινής εις βάρος της εναγόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης και η απειλή προσωπικής κράτησης των μελών αυτής δεν πρέπει να συγχέεται με την έμμεση εκτέλεση που αιτείται ο ενάγων για την καταδίκη του απεργού που

<sup>452</sup> Έτσι όμως Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 177, αριθμ. 167.

<sup>453</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 857.

<sup>454</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., αριθμ. 167, Ζερδελής Δ., ό.π., αριθμ. 975 ο οποίος θεωρεί ότι αν ο νομοθέτης ήθελε να καταργήσει ολωσδιόλου τη δυνατότητα δικαστικής απαγόρευσης θα το όριζε ρητά και δεν θα περιοριζόταν στην απαγόρευση λήψης ασφαλιστικών μέτρων.

<sup>455</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 460, αριθμ. 975.

<sup>456</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., 801.

<sup>457</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 543/2013 ΔΕΕ 2013, ΑΠ 528/1990 ΕΕργΔ 1990, 832.

<sup>458</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 176, αριθμ. 167 θεωρεί ότι το αντικείμενο της δίκης είναι η διακοπή της παράνομης απεργίας αυτό δεν συνιστά εξαναγκασμό σε εργασία.

μετείχε παράνομης απεργίας<sup>459</sup>. Η έμμεση εκτέλεση αποσκοπεί στη λήξη της παράνομης απεργίας μέσω απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με αποτέλεσμα να μην προσβάλλεται η συνταγματική απαγόρευση αναγκαστικής εργασίας των εργαζομένων, εφόσον η έμμεση εκτέλεση αφορά συμπεριφορά των εκπροσώπων της συνδικαλιστικής οργάνωσης, η οποία δεν σχετίζεται με την παροχή εργασίας στον εργοδότη. Επίσης, δεν εντοπίζεται ούτε αντίθεση στη ΔΣΕ 87 η οποία ορίζει ότι η νομοθεσία πρέπει να μην εφαρμόζεται κατά τρόπο που να προσβάλλει τις συνδικαλιστικές ελευθερίες, μιας και η διεθνής αυτή σύμβαση δεν περιλαμβάνει και την παράνομη απεργία<sup>460</sup>.

Το πιο βασικό επιχείρημα που παραθέτει η μειοψηφούσα άποψη είναι αυτό της αντίθεσης της αξίωσης για διακοπή και παράλειψης στο μέλλον παράνομης απεργίας με το νομολογιακώς αναγνωρισμένο «τεκμήριο νομιμότητας» της απεργίας μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Αρχικά, πρέπει να επισημανθεί ότι η άποψη αυτή δεν διευκρινίζει αν η καταδίκη για διακοπή και παράλειψη στο μέλλον είναι δυνατή με την τελεσίδικη δικαστική απόφαση ή αν η απαγόρευση κηρύξεως επεκτείνεται και σε δευτεροβάθμια απόφαση<sup>461</sup>. Το ζήτημα περιπλέκεται στην υποθετική περίπτωση που η πρωτοβάθμια δικαστική απόφαση τελεσιδικήσει λόγω μη ασκήσεως του ενδίκου μέσου της έφεσης. Εκτός αυτών, όπως θα υποστηριχθεί εκτενώς παρακάτω, η Ολομέλεια του Αρείου Πάγου με την απόφαση 27/2004 δεν αναγνώρισε ένα τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας, αλλά ένα **τεκμήριο συγγνωστής πλάνης υπέρ των απεργών**<sup>462</sup>. Ως προς τη συνδικαλιστική οργάνωση **απόφαση 27/2004 της Ολομελείας του Αρείου Πάγου** δεν αναγνωρίζει τεκμήριο συγγνωστής πλάνης, ούτε δύναται να συναχθεί ερμηνευτικά κάτι τέτοιο λόγω του τεκμηρίου που ισχύει για τους απεργούς<sup>463</sup>. Εξάλλου, θα ήταν νομικά άστοχο να αναγνωριστεί ένα «τεκμήριο νομιμότητας» απεργίας, τη νομιμότητα της οποίας διερευνά το αρμόδιο δικαστήριο καθώς δεν είναι δυνατόν να θεμελιώνεται τεκμήριο σε νομικά γεγονότα<sup>464</sup>. Περαιτέρω, η διασφάλιση για τη συνδικαλιστική οργάνωση ενός χρονικού διαστήματος μέχρι την τελεσιδικία της απόφασης κατά τον οποίο αυτή ανενόχλητη θα διεξάγει έναν παράνομο απεργιακό αγώνα χωρίς κάποια άμεση δυνατότητα έννομης προστασίας για τον εργοδότη προσκρούει στο δικαίωμα δικαστικής προστασίας (άρθρο 20 § 1 του Συντάγματος)<sup>465</sup>.

<sup>459</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση.

<sup>460</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 175, αριθμ. 167.

<sup>461</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 856.

<sup>462</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 855, Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 462, αριθμ. 978 Αντιθ. Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 802.

<sup>463</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 848, Λεβέντης Γ., ό.π., σε Τιμητικό Τόμος Κουκιάδη, σελ. 517, Αηξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 483.

<sup>464</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ., ό.π., αριθμ. 977 υποσημ. Preis, Kollektivarbeitsrecht, 2017, 300.

<sup>465</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 461, αριθμ. 977, Ίδιος, Αγωγής για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 769.

## **Z. ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΜΕΤΡΩΝ (ΆΡΘΡΟ 22 § 3 Ν. 1264/1982)**

### **1. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΡΥΘΜΙΣΕΩΣ ΚΑΙ ΠΡΟΪΣΧΥΣΑΝ ΔΙΚΑΙΟ**

Η απαγόρευση του άρθρου 22 § 3 Ν. 1264/1982 αποστερεί από τον εργοδότη ένα βασικό-προσωρινό όπλο έννομης προστασίας από τυχόν παράνομη απεργία. Ο νομοθέτης με τον Ν.1264/1982 φρόντισε να θεσπίσει ταχεία επίλυση διαφορών με το άρθρο 22 § 4 Ν. 1264/1982 παρέχοντας τη δυνατότητα σύντομης δικασίμου για τη συζήτηση της αγωγής και συντέμνοντας της προθεσμίες επίδοσης και άσκησης εφέσεως. Οι ρυθμίσεις αυτές, γίνεται δεκτό, αποτελούν ικανοποιητικό αντιστάθμισμα της απαγόρευσης άσκησης αιτήσεως ασφαλιστικών μέτρων με περιεχόμενο την απαγόρευση παράνομης απεργίας χωρίς να πλήττεται ο πυρήνας του συνταγματικού δικαιώματος στην έννομη προστασία (άρθρο 20 § 1 του Συντάγματος)<sup>466</sup>. Ο λόγος για τον οποίο ο νομοθέτης προέβη σε αυτή τη ρύθμιση πρέπει να αναζητηθεί στο προϊσχύσαν καθεστώς που διείπε το δίκαιο της απεργίας. Δεν ήταν καθόλου ασυνήθιστο υπό την ισχύ του Ν. 330/1976 μία παράνομη απεργία να απαγορεύεται αμέσως με προσωρινή διαταγή (άρθρο 691 § 2, νυν 691 Α ΚΠολΔ) εν τη γενέσει της<sup>467</sup>. Η πρακτική αυτή είχε επικριθεί από μεγάλο μέρος της θεωρία λόγω της δραστικότητας και της ταχύτητας της διαδικασίας, η οποία ενδεχομένως οδηγούσε και σε καταστρατήγηση του δικαιώματος της απεργίας<sup>468</sup>. Δέον να σημειωθεί ότι η διαδικασία της αιτήσεως ασφαλιστικών μέτρων για απαγόρευση απεργίας εξακολουθεί να ισχύει στο ναυτεργατικό δίκαιο, στο οποίο εφαρμόζεται ο Ν. 330/1976<sup>469</sup>. Είναι νόμιμο, συνεπώς, το αίτημα να ζητηθεί το ασφαλιστικό μέτρο της ρύθμισης καταστάσεως με σκοπό να διαταχθεί η αναστολή της απεργίας των μελών Ναυτεργατικού Σωματείου με συγκεκριμένη έναρξη και λήξη μέχρι την έκδοση οριστικής απόφασης επί της ασκηθησομένης κύριας αγωγής<sup>470</sup>.

### **2. ΈΚΤΑΣΗ ΤΗΣ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΚΑΙ ΔΥΝΑΤΟΤΗΤΑ ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗΣ ΜΕ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΑ ΜΕΤΡΑ ΆΛΛΩΝ ΠΑΡΑΝΟΜΩΝ ΠΡΑΞΕΩΝ ΤΩΝ ΑΠΕΡΓΩΝ**

Η απαγόρευση της ανταπεργίας είναι γενική και ισχύει χωρίς εξαιρέσεις και καταρχήν **απαγορεύονται ασφαλιστικά μέτρα** ανεξάρτητα από τους λόγους που καθιστούν την απεργία παράνομο αγωνιστικό μέσο<sup>471</sup>. Διχογνωμία επικρατεί στο κατά πόσο πρέπει να υπάγονται στην απαγόρευση αυτή και ασφαλιστικά μέτρα τα οποία δεν σχετίζονται με τον τρόπο που ασκείται η

<sup>466</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 748, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 65.

<sup>467</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 747, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 63.

<sup>468</sup> ΜΠρΘ 3729/1979, ΕΕργΔ 1979, 820, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Δίκη 10, σελ. 734 επ., Καρακατσάνη Αλ., Εργατικό Δίκαιο, Β/Π, σελ. 211, Κουκιάδης Ι., Εργατικό Δίκαιο-Συλλογικές εργασιακές σχέσεις, σελ. 507, Μπέη Κ., Τα όρια της προσωρινής δικαστικής προστασίας, 1980, σελ. 91, σελ. 106.

<sup>469</sup> Άρθρο 1 § 2 Ν. 1264/1982 (ΦΕΚ Α' /1.7.1982).

<sup>470</sup> Λαδάς Δ., Εφαρμοσμένο Δικονομικό Δίκαιο στη Ναυτική Εργασία, σελ. 2019, 437, ΜΠρΠειρ 1701/2006 ΔΕΝ 2006, 542.

<sup>471</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 748, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 64.



απεργία, αλλά με ελαττώματα της απόφασης του εργατικού σωματείου για την κήρυξη απεργίας, όπως μη νόμιμη σύγκληση Γενικής Συνέλευσης, έλλειψη νόμιμης απαρτίας ή πλειοψηφίας. Η άποψη που τάσσεται κατά της δυνατότητας λήψης ασφαλιστικών μέτρων θεωρεί ότι η απαγόρευση στοχεύει στη διακοπή της απεργίας με ασφαλιστικά μέτρα χωρίς να έχει σημασία η μεθόδευση ή οι συγκεκριμένοι λόγοι που προτείνονται<sup>472</sup>. Η αντίθετη άποψη απορρίπτει αυτή τη διασταλτική ερμηνεία του άρθρου 22 § 3 Ν. 1264/1982 και υποστηρίζει ότι άσχετα με την απεργία ελαττώματα των αποφάσεων των συνδικαλιστικών οργανώσεων δεν είναι δυνατόν να υπάγονται στο απαγορευτικό πλαίσιο του νόμου<sup>473</sup>. Σε επίπεδο ναυτεργατικού δικαίου, όπου καταρχήν επιτρέπεται η άσκηση ασφαλιστικών μέτρων, η δυνατότητα αυτή εμφανίζει και περιορισμούς. Έτσι, γίνεται δεκτό ότι η εκδοθησόμενη απόφαση ασφαλιστικών μέτρων δεν μπορεί να «απαγορεύει την κλιμάκωση της αρξαμένης απεργιακής κινητοποίησης», αφού δεν είναι νοητή η ανάγκη παροχής έννομης προστασίας χωρίς παράλληλη ύπαρξη εννόμου συμφέροντος. Νόμιμο δεν πρέπει να θεωρηθεί ούτε το αίτημα ασφαλιστικών μέτρων για δικαστική διάταξη που απειλεί τα μέλη του ΔΣ του Σωματείου με χρηματική ποινή και προσωπική κράτηση για κάθε εκ μέρους τους παραβίαση των διατάξεων της απόφασης<sup>474</sup>.

Ωστόσο, η ρύθμιση του άρθρου 22 § 3 δεν πρέπει να ερμηνευτεί με τέτοια ευρύτητα που να απαγορεύει τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων για κάθε μορφή παράνομου εργασιακού αγώνα ή για κάθε άλλη παράνομη πράξη των απεργών. Το ασφαλιστικό μέτρο της **προσωρινής ρύθμισης κατάστασης** (άρθρο 731 επ. ΚΠολΔ) πρέπει να θεωρηθεί αποδεκτό δικαστικό μέσο του εργοδότη, όταν ο εργασιακός αγώνας αποκτά προδήλως παράνομη μορφή, όπως η παρακώλυση της εισόδου των μισθωτών στις εγκαταστάσεις της επιχείρησης ή η κατάληψη χώρων της επιχείρησης<sup>475</sup>. Ένας τέτοιος εργασιακός αγώνας προσβάλλει ευθέως συνταγματικώς κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργοδότη (άρθρο 17, 5 και 19 του Συντάγματος) ή των εργαζομένων (άρθρο 22 του Συντάγματος) και δεν αποτελεί απεργία, εφόσον δεν πληροί τα βασικά εννοιολογικά χαρακτηριστικά αυτής<sup>476</sup>. Σε αυτή την περίπτωση δεν έχει εφαρμογή το άρθρο 22 § 3 Ν. 1264/1982, ενώ η απαγόρευση εισόδου των εργαζομένων ενδέχεται να δημιουργήσει μια μόνιμη κατάσταση που προκαλεί δυνητικό κίνδυνο ανεπανόρθωτης βλάβης στα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντα του εργοδότη, με αποτέλεσμα η αίτηση ασφαλιστικών μέτρων να είναι παραδεκτή και να μην συνιστά ικανοποίηση

<sup>472</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 748, Δαβερώνας Π., ό.π., 64, Βλαστός Στ., Δίκαιο Σωματείων, Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων, σελ. 316, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1009.

<sup>473</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 388, αριθμ. 407.

<sup>474</sup> Λαδάς Δ., Εφαρμοσμένο Δικονομικό Δίκαιο στη Ναυτική Εργασία, έκδ. 2019, σελ. 437.

<sup>475</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 748, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 387, αριθμ. 406.

<sup>476</sup> Λεβέντης Γ./Τσικρικάς Δ., ΑΠΕΡΓΙΑ (έννοια-αποκλεισμός της επιχείρησης χωρίς να συνοδεύεται από ομαδική παύση της εργασίας-προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως), Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 2014, σ. 1 επ..

δικαιώματος<sup>477</sup>. Ομοίως, η περίπτωση **κατάληψης χώρων της επιχείρησης** κατά κύριο λόγο δημιουργεί **επείγουσα κατάσταση** ή **επικείμενο κίνδυνο** για την επιχείρηση και για τον λόγο αυτό είναι δυνατή η άσκηση **αιτήσεως ασφαλιστικών μέτρων νομής** κατά των απεργών προκειμένου να αποβληθούν από το ακίνητο<sup>478</sup>. Εξυπακούεται ότι απαραίτητη προϋπόθεση είναι να στρέφεται η αίτηση ασφαλιστικών μέτρων **κατά των απεργών ατομικά και να μην περιέχει παρεπόμενο αίτημα απαγόρευσης της απεργίας**<sup>479</sup>. Τέλος, αμφισβητούμενο ζήτημα είναι αν η απαγόρευση επεκτείνεται και σε άλλες μορφές απεργίας, όπως στη λευκή ή αφανή απεργία ή στις ολιγόωρες στάσης εργασίας<sup>480</sup>. Κρίσιμος καθίσταται ο χαρακτηρισμός αυτών των αγωνιστικών μέσων. Έτσι, αν θεωρηθεί ότι η λευκή απεργία και οι στάσεις εργασίας εμπεριέχονται στην έννοια της απεργίας και, άρα, αποτελούν ειδικές μορφές αυτής<sup>481</sup>, τότε πρέπει η απαγόρευση να επεκταθεί και σε αυτές τις μορφές εργασιακού αγώνα. Το ίδιο ισχύει και για την περιφρουρούμενη απεργία, όταν αυτή δεν συνοδεύεται από κατάληψη ή απλή παρουσία χώρου της επιχείρησης, αλλά απλά πραγματοποιείται για εκδήλωση αποδοκιμασίας στους απεργοσπάστες ή για παρότρυνση προς τους εργαζόμενους συμμετοχής στην απεργίας<sup>482</sup>.

## **Η. ΔΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΖΗΤΗΜΑΤΑ ΕΠΙ ΑΓΩΓΗΣ ΚΗΡΥΞΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ ΩΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ**

### **1. ΑΡΜΟΔΙΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ, ΕΦΑΡΜΟΣΤΕΟ ΔΙΚΑΙΟ, ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΚΑΙ ΣΥΖΗΤΗΣΗ**

Το άρθρο 22 § 4 Ν. 1264/1982 αναθέτει αποκλειστικά την επίλυση διαφορών που πηγάζουν από την άσκηση του δικαιώματος της απεργίας στο Μονομελές Πρωτοδικείο της συνδικαλιστικής οργάνωσης που έχει κηρύξει την απεργία και δικάζει με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών (πρώην άρθρο 663, νυν 614 επ. ΚΠολΔ). Η ρύθμιση αυτή εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της ελληνικής δικονομικής παράδοσης κατά την οποία το **Μονομελές Πρωτοδικείο** έχει γενική καθ' ύλην αρμοδιότητα να δικάζει διαφορές που πηγάζουν από σύμβαση εξαρτημένης εργασίας και από την επίλυση διαφορών γύρω από τις ΣΣΕ (άρθρο 16 περ. 2, 3, 5 ΚΠολΔ)<sup>483</sup>. Αν η απεργία έχει κηρυχθεί από περισσότερες συνδικαλιστικές οργανώσεις οι οποίες έχουν έδρα σε διαφορετικούς

<sup>477</sup> Λεβέντης Γ./Τσικρικάς Δ., Γνωμ., ΔΕΝ 2014, σ. 12.

<sup>478</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 748, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 387, αριθμ. 406.

<sup>479</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1011.

<sup>480</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1011.

<sup>481</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 229, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 675, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 347, αριθμ. 764, Αντιθ. Κυνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, 1510, ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, 637.

<sup>482</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1011.

<sup>483</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 839

τόπους, τότε κατά τόπον αρμόδιο Μονομελές Πρωτοδικείο είναι αυτό οποιασδήποτε έδρας μίας εκ των οργανώσεων κατά τα οριζόμενα στο **άρθρο 37 ΚΠολΔ** με την προϋπόθεση συνδρομής του δεσμού της παθητικής ομοδικίας<sup>484</sup>. Ζήτημα **διεθνούς δικαιοδοσίας** των ελληνικών δικαστηρίων προκύπτει όταν κηρύσσεται απεργία από Διεθνή ή Υπερεθνική Συνδικαλιστική Οργάνωση, εφόσον δεν είναι δικονομικά επιτρεπτή η παραπομπή σε αλλοδαπό Δικαστήριο<sup>485</sup>. Γίνεται δεκτό ότι όταν η κηρυχθείσα απεργία από τη Διεθνή Συνδικαλιστική Οργάνωση υιοθετηθεί από εγχώρια τότε θεμελιώνεται δικαιοδοσία των ελληνικών Δικαστηρίων και κατά τόπον αρμόδιο θα είναι το Δικαστήριο της έδρας της εγχώριας συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>486</sup>. Σε αυτή την περίπτωση υποστηρίζεται ότι η νομιμότητα της απεργίας, ζήτημα που μπορεί να αποτελεί και πρόκριμα της επίδικης διαφοράς, εφαρμοστέο δίκαιο θα είναι αυτό της χώρας που λήφθηκε η σχετική απόφαση με την επιφύλαξη της αντίθεση στα χρηστά ήθη ή στη δημόσια τάξη (άρθρο 11, 33 ΑΚ)<sup>487</sup>.

Το ζήτημα της διεθνούς δικαιοδοσίας σε διαφορές συλλογικού εργατικού δικαίου δεν εμπίπτει στις ειδικές διατάξεις του 5<sup>ου</sup> τμήματος του Κεφαλαίου ΙΙ του δικονομικού Καν1215/2012 (ΚανΒρΙα), αφού ο Κανονισμός κάνει ρητη αναφορά μόνο για τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, εξαιρουμένων των συλλογικών, με αποτέλεσμα να μην τυγχάνει εφαρμογής το πλήθος των δικαιοδοτικών συνδέσμων των άρθρων 20 έως 23 ΚανΒρΙα<sup>488</sup>. Ούτε, φυσικά, η αναλογική εφαρμογή των διατάξεων αυτών είναι αποδεκτή λόγω της **ειδικής τελολογίας** του συγκεκριμένου τμήματος του ΚανΒρΙα, ήτοι της ατομικής δικονομικής προστασίας του εργαζομένου ως ασθενούς μέρους στη σύμβαση εργασίας. Μερίδα της θεωρίας<sup>489</sup> υπαγάγει και τις συλλογικές εργατικές διαφορές ως εν ευρεία εννοία αστικές διαφορές στις γενικές διατάξεις του ΚανΒρΙα. Υπό αυτήν την άποψη, διεθνή δικαιοδοσία θεμελιώνουν τα δικαστήρια του τύπου «**κατοικίας**» της εναγόμενης συνδικαλιστικής οργάνωσης (άρθρο 4 ΚανΒρΙα). Η έννοια της «**κατοικίας**» ορίζεται κατά **αυτόνομο ευρωπαϊκό περιεχόμενο** στη διάταξη του άρθρου 63 ΚανΒρΙα, το οποίο εισάγει τρία διαφορετικά κριτήρια εντοπισμού της, ήτοι: α) την καταστατική έδρα, β) την κεντρική διοίκηση και γ) την κύρια εγκατάστασή της<sup>490</sup>. Χρήσιμη, επίσης, για τον ενάγοντα εργοδότη είναι

<sup>484</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 842, Ντάσιος Λ., ό.π., σελ. 1178.

<sup>485</sup> Ντάσιος Λ., ό.π., σελ. 1179 λ.χ. οι Τραπεζοϋπάλληλοι που ανήκουν στην ΟΤΟΕ μέσω αυτής υπάγονται στη Διεθνή Ομοσπονδία Τραπεζικών και Ιδιωτικών Υπαλλήλων, οι εργαζόμενοι στις μεταφορές μέσω των Ομοσπονδιών τους στη Διεθνή Ομοσπονδία Μεταφορών κ.λ.π.

<sup>486</sup> Ντάσιος Λ., ό.π., σελ. 1180.

<sup>487</sup> Ντάσιος Λ., ό.π., σελ. 1181.

<sup>488</sup> Πίψου Λ., Διεθνής δικαιοδοσία σε ατομικές συμβάσεις εργασίας κατά τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 44/2001-Βρυξέλλες Ι, Αρμ 2004, σ. 485, Μακρίδου Κ., Δικονομία Εργατικών Διαφορών, σελ. 68.

<sup>489</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Εργατικό Διεθνές Δίκαιο, σελ. 473 επ.

<sup>490</sup> Βλ. Μούζουρα Σ., Διεθνής δικαιοδοσία σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, σε Βασιλακάκη Ε., Αρβανιτάκη Π., Άνθιμο Α., Κανονισμός (ΕΕ) 1215/2012, Κατ' άρθρο Ερμηνεία, έκδ. 2020, σελ. 417.

και η συντρέχουσα δωσιδικία της **ομοδικίας** στο άρθρο 8 § 1 ΚανΒρΙα, το οποίο προβλέπει στην περίπτωση ύπαρξης πολλών εναγομένων τη δυνατότητα άσκησης αγωγής ενώπιον του δικαστηρίου της κατοικίας ενός εξ αυτών, υπό την προϋπόθεση ότι υφίσταται στενή συνάφεια μεταξύ των αγωγών και ενδείκνυται η συνεκδίκασή του προκειμένου να αποφευχθεί ο κίνδυνος ασυμβίβαστων αποφάσεων<sup>491</sup>. Η διάταξη αυτή φαίνεται πως επιλύει το ζήτημα της διεθνούς δικαιοδοσίας σε εργασιακό αγώνα, ο οποίος διεξάγεται από περισσότερες της μιας συνδικαλιστικές οργανώσεις που δεν έχουν κατοικία στο ίδιο κράτος.

Διαφορετικό είναι το θέμα του εφαρμοστέου δικαίου σε απεργία με στοιχεία **αλλοδαπότητας**, το οποίο κατά κρατούσα άποψη είναι αυτό του **τόπου διεξαγωγής** της απεργίας<sup>492</sup>. Για απεργία με στοιχεία αλλοδαπότητας<sup>493</sup> γίνεται λόγος κυρίως στις εξής περιπτώσεις: α) απεργία στην αλλοδαπή από ή με συμμετοχή ημεδαπών εργαζομένων, όπως αυτής των αποσπασμένων σε άλλο κράτος, β) απεργία στην ημεδαπή από ή με συμμετοχή αλλοδαπών, όπως αυτής αλλοδαπών εργαζομένων σε ημεδαπό παράρτημα αλλοδαπού εκπαιδευτικού ιδρύματος και γ) απεργία στην ημεδαπή από ημεδαπούς εργαζόμενους προς συμπαράσταση εργαζομένων που απεργούν στην αλλοδαπή<sup>494</sup>. Έχει υποστηριχθεί ότι είναι κατ' εξαίρεση εφαρμοστέο το ελληνικό δίκαιο στις περιπτώσεις «*ακτινοβολίας*» ημεδαπών επιχειρήσεων, εναντίον των οποίων διεξάγεται ο εργασιακός αγώνας. Για παράδειγμα, η οργανώτρια ελληνική συνδικαλιστική οργάνωση κηρύσσει απεργία στην αλλοδαπή και σε αυτήν συμμετέχουν ημεδαποί εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν αποσπασθεί προσωρινά σε αλλοδαπό κράτος. Επειδή το «*κέντρο βάρους*» του εργασιακού αγώνα στηρίζεται στην εργασιακή και οικονομική τάξη του κράτους καταγωγής, εφαρμοστέο πρέπει να είναι το εσωτερικό δίκαιο. Αν οι περιστάσεις αλλάξουν λόγω αντικειμενικών συνθηκών, όπως η μακροχρόνια απασχόληση του ημεδαπού εργαζομένου στην αλλοδαπή, το εφαρμοστέο δίκαιο θα μεταβληθεί υπέρ της αλλοδαπής έννομης τάξης<sup>495</sup>.

Διάσταση επικρατεί στη θεωρία όσον αφορά το ζήτημα της **διαδικασίας** με την οποία πρέπει να δικάσει το Μονομελές Πρωτοδικείο όταν πρόκειται για διαφορά μεταξύ εργοδότη και μισθωτών που έλαβαν μέρος σε αδέσποτη απεργία. Με βάση τη ratio του άρθρου 22 § 4 Ν. 1264/1982 στη

<sup>491</sup> Βλ. ΔΕΚ (C-438/05), απόφ. της 11.12.2007, Viking Lines στην οποία θεμελιώθηκε διεθνής δικαιοδοσία των δικαστηρίων του Ηνωμένου Βασιλείου (High Court of Justice of England and Wales, Queen's Bench Division (Commercial Court)). Η εναγόμενη διεθνής συνδικαλιστική οργάνωση είχε την καταστατική της έδρα στο Ηνωμένο Βασίλειο, ενώ η φινλανδική συνδικαλιστική οργάνωση FSU την έδρα της στη Φινλανδία.

<sup>492</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας (*Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση*), ΕΕργΔ 1992, σ. 297, έχουν διατυπωθεί ακόμα ότι το εφαρμοστέο δίκαιο καθορίζεται με βάση της lex loci laboris ή την lex loci delicti commissi.

<sup>493</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 1992, σ. 296.

<sup>494</sup> Στην περίπτωση αυτή εφαρμοστέα είναι η διάταξη του ελληνικού δικαίου άρθρο 19 Ν. 1264/1982.

<sup>495</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 1992, σ. 300 κρίσιμη είναι και η διαπίστωση της lex laboris ή της lex loci laboris.

ειδική διαδικασία υπάγονται όλες οι διαφορές που προκύπτουν είτε από παράνομη είτε από νόμιμη απεργία<sup>496</sup>. Η αντίθετη άποψη<sup>497</sup> υποστηρίζει ότι από τη στιγμή που μία απεργία είναι εκ προοιμίου παράνομη τότε δεν πρόκειται για διαφορά που υπάγεται στο άρθρο 22 § 4 Ν. 1264/1982 και, άρα, πρέπει να εκδικαστεί κατά την τακτική διαδικασία. Ενδιάμεση άποψη<sup>498</sup> τάσσεται υπέρ της εκδίκασης με την τακτική διαδικασία εκτός αν αμφισβητείται ο χαρακτήρας της απεργίας ως αδέσποτης. Ίδιο ερμηνευτικό πρόβλημα υφίσταται, όπως αναφέρθηκε ανωτέρω, και για την αγωγή αξιώσεως αποζημίωσης του εργοδότη κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η κρατούσα άποψη στη θεωρία υπάγει αυτού του είδους την αγωγή στην ειδική διαδικασία<sup>499</sup>. Στο ίδιο πλαίσιο προβληματικής εντάσσεται και το ερμηνευτικό πρόβλημα υπαγωγής της αγωγής για **ακύρωση απόφασης Γ.Σ. ή Δ.Σ. συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία** (άρθρο 17 περ. 4 ΚΠολΔ). Καταρχήν μια αγωγή ακύρωσης απόφασης Γ.Σ. ή Δ.Σ. υπάγεται στην τακτική διαδικασία. Ωστόσο, μια τέτοια διαδικασία απαιτεί αρκετό χρόνο για την έκδοση απόφασης, ενώ παράλληλα απαγορεύεται η αναστολή της εκτέλεσης της απόφασης για απεργία με ασφαλιστικά μέτρα. Για αυτό σύνηθες είναι στην πράξη ο εργοδότης να προσφεύγει συνολικά κατά της απεργίας και να ζητεί και την ακύρωση της απόφασης της Γ.Σ. ή του Δ.Σ., ώστε το Μονομελές Πρωτοδικείο να εξετάσει παρεμπιπτόντως την ακυρωσία της απόφασης<sup>500</sup>. Πάντως και σε αυτή την περίπτωση η κρατούσα γνώμη στη θεωρία υπαγάγει την αγωγή ακύρωσης απόφασης Γ.Σ. ή Δ.Σ. της συνδικαλιστικής οργάνωσης στις περιουσιακές διαφορές κατά το άρθρο 22 § 4 Ν. 1264/1982<sup>501</sup>.

Ο νόμος επιδιώκει την ταχύτερη δυνατή επίλυση των διαφορών που προκύπτουν από την απεργία. Η επιδίωξη αυτή έρχεται και ως αντιστάθμισμα της απαγόρευσης των ασφαλιστικών μέτρων (άρθρο 22 § 3 Ν. 1264/1982). Μάλιστα ο νομοθέτης (άρθρο 22 § 4 εδ. β' Ν. 1264/1982) παρέχει τη δυνατότητα προσδιορισμού **σύντομης δικασίμου** για τη συζήτηση και σύντμησης των προθεσμιών επίδοσης των δικογράφων, ώστε η συζήτηση να πραγματοποιείται μέσα σε πέντε ημέρες από την κατάθεση της αγωγής, ασχέτως των υποθέσεων που εκκρεμούν. Για τον χαρακτηρισμό της υπόθεσης ως επείγουσας απαιτείται απόφαση του προέδρου του Δικαστηρίου που πρόκειται να δικάσει τη διαφορά κατόπιν αιτήσεως του ενάγοντα ή του επισπεύδοντος τη συζήτηση, χωρίς να πρόκειται για τη διαδικασία του άρθρου 150 ΚΠολΔ<sup>502</sup>.

<sup>496</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 841.

<sup>497</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 394, αριθμ. 416.

<sup>498</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., αριθμ. 416, σελ. 394.

<sup>499</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 841, Αντιθ. Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1177.

<sup>500</sup> Προϋπόθεση είναι να μην έχει περάσει η αποσβεστική προθεσμία που τάσσει ο νόμος για την προσβολή της απόφασης.

<sup>501</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 396, αριθμ. 420.

<sup>502</sup> Βλ. Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 466, αριθμ. 982.

## 2. ΕΝΕΡΓΗΤΙΚΗ ΝΟΜΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΤΡΙΤΩΝ ΓΙΑ ΑΓΩΓΗ ΚΑΤΑ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ

Στις διαφορές του άρθρου 22 Ν. 1264/1982 ενάγοντες κατά κύριο λόγο είναι οι εργοδότες ή οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αυτών, καθώς αυτοί είναι οι άμεσα βλαπτόμενοι από την κήρυξη μιας απεργίας. Δικαίωμα πρόσθετης παρέμβασης έχουν τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων και οι υποκείμενες ή υπερκείμενες συνδικαλιστικές οργανώσεις. Τρίτοι οι οποίοι βλάπτονται εμμέσως και αντανακλαστικά δεν έχουν καταρχήν ενεργητική νομιμοποίηση άσκησης αγωγής κατά κηρυχθείσας απεργίας. Άλλωστε, η πρόκληση ζημίας στο κοινωνικό σύνολο αποτελεί εγγενές στοιχείο του δικαιώματος της απεργίας και η συνέπεια αυτή γίνεται ανεκτή, διότι οι τρίτοι, στα συμφέροντα των οποίων αντανακλά η απεργία, θα ασκήσουν πίεση για την ικανοποίηση των αιτημάτων των εργαζομένων<sup>503</sup>. Ζήτημα τίθεται σχετικά με το όριο αυτής της ανοχής της αγωνιστικής διεκδίκησης ειδικά όταν διαταράσσεται γενικά η οικονομική ζωή των άλλων και εάν προσβάλλονται στοιχεία της προσωπικότητάς τους.

Στην ελληνική νομολογία υπάρχουν τρεις αποφάσεις οι οποίες αναγνώρισαν κατ' εξαίρεση **ενεργητική νομιμοποίηση τρίτων** να ζητήσουν δικαστικά την **αναγνώριση του παρανόμου της απεργίας**<sup>504</sup>. Πρόκειται για περιπτώσεις γονέων μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης οι οποίοι άσκησαν ευθεία αγωγή κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης καθηγητών μέσης εκπαίδευσης (ΟΛΜΕ) για απεργία που κήρυξε η τελευταία κατά του Ελληνικού Δημοσίου κατά τη διάρκεια απολυτηρίων εξετάσεων. Η αποδοχή της ενεργητικής νομιμοποίησης στηρίζεται στο εξής σκεπτικό: *«μπορεί να ζητηθεί η αναγνώριση της παράνομης και καταχρηστικής ασκήσεως του δικαιώματος, όχι μόνο από το εργοδότη κατά του οποίου αυτή στρέφεται, αλλά και από τον τρίτο που βλάπτεται και του οποίου τα συμφέροντα (υλικά ή ηθικά) προσβάλλονται από μια τέτοιου είδους απεργία ... θα ήταν άτοπο ο τρίτος που βλάπτεται όμως από αυτόν ... να μη νομιμοποιείται να ζητήσει δικαστικώς την αναγνώριση της ως άνω παρανομίας ώστε έτσι να αποτρέψει τον κίνδυνο που απειλεί τα συμφέροντά του ...»*. Οι αποφάσεις επικαλούνται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας που προστατεύεται από **τα άρθρα 20 § 1 του Συντάγματος και άρθρο 6 § 1<sup>α</sup> της ΕΣΔΑ**. Επιπλέον, οι αποφάσεις καταλήγουν ότι η διάταξη του άρθρου 22 § 4 Ν. 1264/1982 από τη γραμματική της ερμηνεία δεν απονέμει αποκλειστικά στους εργοδότες και στους απεργούς

<sup>503</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 141, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 415, αριθμ. 892, Σκανδάλης Ι., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 176.

<sup>504</sup> ΜΠρΑθ 2024/2006 ΕΕργΔ 2007, 302, ΜΠρΑθ 687/1997 ΔΕΝ 1997, 366, ΜΠρΑθ 1870/1988 αδημ..

ενεργητική νομιμοποίηση και, άρα, τρίτοι μη εργοδότες που θεμελιώνουν έννομο συμφέρον αποκτούν ενεργητική νομιμοποίηση<sup>505</sup>.

Η θέση αυτή της νομολογίας έχει επικριθεί από μέρος της θεωρίας<sup>506</sup>. Αρχικά, πρέπει να διευκρινισθεί ότι οι γονείς είχαν υποστεί έμμεση και αντανακλαστική ζημία από τη συμπεριφορά της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Ο θεσμός της **ενεργητικής νομιμοποίησης** (άρθρο 68 ΚΠολΔ) σκοπό έχει να περιορίσει τον κύκλο των προσώπων που έχουν δικαίωμα να ζητήσουν δικαστική προστασία σε αυτούς που έχουν άμεσο έννομο συμφέρον<sup>507</sup> ως αντιστάθμισμα στο ισχύον σύστημα της **«τυπικής» ικανότητας** του διαδίκου. Η αρχική διατύπωση του άρθρου 68 ΚΠολΔ πριν από τις τροποποιήσεις του ν.δ. 958/1971 προσδιόριζε τα νομιμοποιούμενα πρόσωπα ορίζοντας ότι **«δικαστική προστασία δικαιούται να ζητήσει μόνο ο συνδεδόμενος οπωσδήποτε μετά του αντικειμένου της δίκης και έχων έννομο συμφέρον»**<sup>508</sup>. Επιπλέον, η συνταγματική διάταξη του άρθρου 20 § 1 του Συντάγματος προβλέπει ειδική επιφύλαξη υπέρ του νόμου και, επομένως, η προστασία παρέχεται υπό τις προϋποθέσεις του νόμου. Ως εκ τούτου, η εκ του άρθρου 20 § 1 του Συντάγματος αρχή προϋποθέτει ως αναγκαίο λογικό προηγούμενό της, την ύπαρξη αγωγίμης αξίωσης του δικαιούχου, ήτοι αγωγίμο δικαίωμα αποζημίωσης κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης, πράγμα το οποίο δεν είχαν οι γονείς των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης<sup>509</sup>. Άλλωστε, όταν ο νομοθέτης εκτιμά ότι συμφέροντα που αφορούν ευρύτερο κύκλο προσώπων προβλέπει κατ' εξαίρεση ενεργητική νομιμοποίηση, όπως έχει πράξει με τη συλλογική αγωγή (Ν. 2251/1994) και με το δικαίωμα των επαγγελματιών σωματείων να παρεμβαίνουν στις εργατικές δίκες (άρθρο 622 ΚΠολΔ)<sup>510</sup>. Εξάλλου, από τη διατύπωση του άρθρου 22 § 4 Ν. 1264/1982 ουδόλως προκύπτει ότι και τρίτοι μη εργοδότες και απεργοί μπορούν να είναι διάδικοι, καθώς σκοπός της διάταξης του νόμου δεν μπορεί να είναι η δικαστική διακοπή της απεργίας από οποιονδήποτε τρίτο που θίγεται απλώς εμμέσως από αυτήν<sup>511</sup>. Η επέκταση αυτή του κύκλου των προσώπων οδηγεί στην αποδοχή μιας **actio popularis**, με αποτέλεσμα τα δικαστήρια να κατακλυστούν από εκατοντάδες χιλιάδες αγωγές πολιτών σε έναν ιδιότυπο εμφύλιο πόλεμο<sup>512</sup>. Η μερίδα αυτή της θεωρίας απορρίπτει και την άποψη ότι η αγωγή τρίτων μπορεί να στηριχθεί στο

<sup>505</sup> ΜΠρΑθ 2024/2006 ΕΕργΔ 2007, 302, ΜΠρΑθ 687/1997 ΔΕΝ 1997, 366,

<sup>506</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 247 επ., Σεβαστίδης Χρ., Το δικαίωμα της απεργίας και ο δικαστικός έλεγχος της άσκησης της, 2015, σελ. 159 επ., Ντάσιος Α., Νομιμοποίηση τρίτων στη δικαστική προσβολή απεργίας, ΕΕργΔ 1997, σ. 385, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 796 επ..

<sup>507</sup> Σεβαστίδης Χρ., ό.π., σελ. 162

<sup>508</sup> Ντάσιος Α., Νομιμοποίηση τρίτων στη δικαστική προσβολή απεργίας, ΕΕργΔ 1997, σ. 386.

<sup>509</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., 248, Ντάσιος Α., ό.π., ΕΕργΔ 1997, σ. 386.

<sup>510</sup> Σεβαστίδης Χρ., ό.π., σελ. 162, Δαβερώνας Π., Ενεργητική νομιμοποίηση και έννομο συμφέρον σε δίκη απεργίας, ΕΕργΔ 2007, σ. 267.

<sup>511</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 249.

<sup>512</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 798.

άρθρο 914 ΑΚ περί αδικοπραξίας, γιατί δεν καταφάσκει ούτε το στοιχείο της υπαιτιότητας και του αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της ισχυριζόμενης ζημίας των εναγόντων γονέων και της ζημιογόνου πράξης<sup>513</sup>. Ομοίως, **απορρίπτει** και τη δυνατότητα άσκησης **πλαγιαστικής αγωγής** με το άρθρο 72 ΚΠολΔ περί πλαγιαστικής αγωγής τρίτων δανειστών, αφού το φερόμενο ουσιαστικό δικαίωμα των γονέων **δεν είναι περιουσιακό**<sup>514</sup>.

Στα ως άνω επιχειρήματα υπάρχει αντίλογος, ο οποίος θεωρεί ότι οποιοσδήποτε τρίτος ο οποίος θεμελιώνει έννομο συμφέρον μπορεί να ζητήσει την αναγνώριση της απεργίας ως μη νόμιμης εγείροντας αγωγή<sup>515</sup>. Το άρθρο 22 § 4 Ν. 1264/1982 δεν κάνει καμία μνεία σχετικά με την ενεργητική νομιμοποίηση δικαιούχων για έγερση αγωγής για τις εν λόγω διαφορές. Είναι προφανές ότι στην προκείμενη περίπτωση τυγχάνει εφαρμογής η γενική διάταξη του άρθρου 70 ΚΠολΔ η οποία ορίζει ότι *«όποιος έχει έννομο συμφέρον να αναγνωρισθεί η ύπαρξη ή μη ύπαρξη κάποιας έννομης σχέσης, μπορεί να εγείρει σχετική αγωγή»*. Από τη γραμματική ερμηνεία της διάταξης δεν συνάγεται ότι απαραίτητη προϋπόθεση για έγερση αναγνωριστικής αγωγής είναι η διαγνωστέα έννομη σχέση να υπάρχει μεταξύ των διαδίκων, αλλά αρκεί η κατάφαση άμεσου έννομου συμφέροντος μεταξύ των διαδίκων<sup>516</sup>. Η **ενεργητική νομιμοποίηση** στην **αναγνωριστική αγωγή** δεν συνδέεται με την ιδιότητα των διαδίκων ως υποκειμένων της έννομης σχέσης, αλλά αναζητείται κατά αντικειμενική κρίση ως προς την ύπαρξη εννόμου συμφέροντος<sup>517</sup>. Άλλωστε, το άρθρο 5 ν.δ. 958/1971 απάλειψε τη φράση *«μόνο ο συνδεόμενος **οπωσδήποτε** μετά του αντικειμένου της δίκης»* από το σχετικό άρθρο, ώστε να αρθούν οι αμφιβολίες ως προς την ερμηνεία του άρθρου, η οποία σκοπό είχε να προσδώσει ενεργητική νομιμοποίηση σε αυτόν που υπερασπίζεται ίδιον άμεσο έννομο συμφέρον<sup>518</sup>. Το **άμεσο έννομο συμφέρον** δεν θα πρέπει να συγχέεται με την άμεση ή έμμεση και αντανακλαστική ζημία που υφίσταται ο τρίτος, γιατί το άμεσο έννομο συμφέρον νοείται υπό την έννοια υπάρξεως ενεστώσας και όχι μελλοντικής αβεβαιότητας<sup>519</sup>. Εξάλλου, το επιχείρημα της αντίθετης άποψης περί ανυπαρξίας αγωγίμης

<sup>513</sup> Ντάσιος Α., ΕΕργΔ 1997, 387.

<sup>514</sup> Σεβαστίδης Χρ., ό.π., σελ. 162.

<sup>515</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 840, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 182, αριθμ. 176, ΜΠρΑθ 687/1997 Αρμ. 1997, 666 με παρατηρήσεις Μαντζούφα Π., Μαρκουλάκης Μ., Αναγνωριστική αγωγή και σύστημα έννομης προστασίας, έκδ. 2020.

<sup>516</sup> Πηγιώτης Κ., Έννομο συμφέρον τρίτων προσώπων να ζητήσουν δικαστικώς την αναγνώριση του παρανόμου χαρακτήρος απεργιακής κινητοποιήσεως, ΕΕργΔ 2016, σ. 952.

<sup>517</sup> Μητσόπουλος Γ., Η αναγνωριστική αγωγή, σελ. 137, Σινανιώτης Α., Η νομιμοποίηση των διαδίκων στην πολιτική δίκη, σελ. 112 επ., Μπέης Κ., Πολιτική Δικονομία, άρθρο 70 ΚΠολΔ παρ. 1115, σελ. 387 \* Πηγιώτης Κ., ό.π., σ. 952 θεωρεί ότι διαφορετική ερμηνεία της διάταξης θα κατέλυε την έννοια της αναγνωριστικής αγωγής που είναι η άρση της νομικής αβεβαιότητας της έννομης σχέσης.

<sup>518</sup> Το ν.δ. 958/1971 επανέφερε το προϊσχύσαν άρθρο 67 ΚΠολΔ που δεν απαιτούσε σύνδεση με το αντικείμενο της δίκης, Βλ. Ντάσιος Α., Νομιμοποίηση τρίτων στη δικαστική προσβολή απεργίας, σ. 386.

<sup>519</sup> Σε διαφορετική περίπτωση ο τρίτος δεν θα θεμελιώνει ποτέ έννομο συμφέρον, διότι εκ της θέσεως του τρίτου θα υφίσταται πάντοτε αντανακλαστική ζημία.



αξίωσης δεν φαίνεται πειστικό, γιατί, εν προκειμένω, γίνεται λόγος για αναγνωριστική και όχι για καταψηφιστική αγωγή. Ούτε η θέση της μερίδας αυτής της θεωρίας περί θεμελίωσης της κατ' εξαίρεση νομιμοποίησης από τον κοινό νομοθέτη μόνο σε ειδικούς νόμους, όπως στη συλλογική αγωγή του Ν. 2251/1994<sup>520</sup>, φαίνεται να ευσταθεί, καθώς εντοπίζεται πληθώρα περιπτώσεων **κατ' εξαίρεσης νομιμοποίησης** σε βασικά νομοθετήματα. Ενδεικτικά παραδείγματα αποτελούν ο πλαγιαστικώς ενάγων (άρθρο 72 ΚΠολΔ), ο διάδικος που διέθεσε το επίδικο αντικείμενο κατά τη διάρκεια της δίκης (άρθρο 225 ΚΠολΔ) και η νομιμοποίηση της μητέρας στη δικαστική αναγνώριση της πατρότητας τέκνου (άρθρο 1479 § 1 ΚΠολΔ). Εκτός αυτών, υποστηρίζεται ότι το δικαίωμα στην αγωνιστική διεκδίκηση πρέπει να υποχωρεί όταν θρυματίζονται στοιχειώδη αγαθά του κοινωνικού συνόλου<sup>521</sup>. Τέλος, το επιχείρημα ότι η αναγνωριστική αγωγή κινδυνεύει να τραπεί σε μια μορφή *actio popularis* φαίνεται πως αυτοαναιρείται από το γεγονός ότι για την κατάφαση της ενεργητικής νομιμοποίησης απαιτείται η συνδρομή άμεσου έννομου συμφέροντος<sup>522</sup>. Ο φερόμενος ελλοχεύων κίνδυνος της *actio popularis* στη δικαστική πρακτική αποδείχθηκε άνευ περιεχομένου, δεδομένου ότι ασκηθείσα αγωγή από γονέα μαθήτριας Λυκείου για αναγνώριση της απεργίας παρανομίας, η οποία στρεφόταν όχι μόνο κατά της Ομοσπονδίας Λειτουργών Μέσης Εκπαίδευσης (Ο.Λ.Μ.Ε.) αλλά και κατά της Διδασκαλικής Ομοσπονδίας Ελλάδος (Δ.Ο.Ε.) απερρίφθη ως προς την δεύτερη εναγόμενη ως ενεργητικά ανομιμοποίητη λόγω απουσίας έννομης σχέσης του ενάγοντος με την Ομοσπονδία των εκπαιδευτικών της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης<sup>523</sup>.

Υπό το φως όλων των ανωτέρω επισημάνσεων, η κρατούσα άποψη ορθώς υποστηρίζει ότι από τη στιγμή που προσβάλλονται από την απεργία υλικά ή ηθικά συμφέροντα τρίτων ή προκαλείται για αυτά κίνδυνος είτε άμεσος και επικείμενος, είτε εξαρτώμενος από τη συνδρομή άλλου περιστατικού, ακόμη και μελλοντικού, τότε πρέπει να αναγνωριστεί **ενεργητική νομιμοποίηση** σε τρίτους για άσκηση αγωγής με αίτημα την αναγνώριση παράνομης απεργίας<sup>524</sup>. Πρόκειται, για περίπτωση κατά την οποία το έννομο συμφέρον αναπτύσσει τη **νομιμοποιητική του λειτουργία**, προσδίδοντας στον ενάγοντα την αναγκαία εξουσία για τη διεξαγωγή της δίκης. Αυτό πρακτικά σημαίνει ότι στην αναγνωριστική αγωγή τα υποκείμενα της αναγνωριστέας έννομης σχέσης είναι δυνατόν να μη συμπίπτουν, με αποτέλεσμα να νοείται άσκηση

<sup>520</sup> Δαβερόνας Π., Ενεργητική νομιμοποίηση και έννομο συμφέρον σε δίκη απεργίας, ΕΕργΔ 2017, σ. 265.

<sup>521</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 141, ΜΠΠειρ 6093/2009 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>522</sup> Πηγιώτης Κ., ό.π., σ. 953.

<sup>523</sup> ΜΠρΑθ 2024/2006 ΕΕργΔ 2007, 304.

<sup>524</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 840, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 182, αριθμ. 176, Ζερδελής Δ., ό.π., αριθμ. 958, Λεβέντης Γ., Απεργία εκπαιδευτικών-Διάδικοι στη σχετική δίκη-Έννομο συμφέρον προς έγερση αγωγής, ΔΕΝ 1998, σ. 372.

αναγνωριστικής αγωγής και από πρόσωπο το οποίο δεν μετέχει στην επίδικη σχέση<sup>525</sup>. Η μη απόδειξη των θεμελιωτικών στοιχείων του εννόμου συμφέροντος οδηγεί στην απόρριψη της αγωγής ως απαράδεκτης λόγω ελλείψεως νομιμοποίησης<sup>526</sup>. Διαφορετικά θα αντιστρατευόταν ο σκοπός της πολιτικής δίκης, ο οποίος δεν αποβλέπει μόνο στην προστασία των ιδιωτικών δικαιωμάτων, αλλά και στην πραγμάτωση του δικαίου και στην αποκατάσταση της **κοινωνικής ειρήνης**<sup>527</sup>. Η θεμελίωση του εννόμου συμφέροντος δεν απαιτεί πρόκληση βλάβης με περιουσιακό χαρακτήρα, αλλά συντρέχει και όταν η βλάβη έχει ηθική χροιά μέσω της προσβολής της **προσωπικότητας του ενάγοντος**<sup>528</sup>. Έτσι, με βάση τα παραπάνω εκτεθέντα οι γονείς των μαθητών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε περίπτωση απεργίας εκπαιδευτικών νομιμοποιούνται ενεργητικά είτε ως **νόμιμοι εκπρόσωποι** των τέκνων τους (άρθρο 1510 ΑΚ) είτε **εξ ιδίου δικαιώματος** ως ασκούντες τη γονική μέριμνα να ασκήσουν αγωγή με αίτημα την αναγνώριση της απεργίας ως παράνομης<sup>529</sup>. Η παραπάνω ερμηνευτική θέση επιρρωνύεται και από το γεγονός ότι το δικαίωμα στην πρόσβαση στην παιδεία (άρθρο 16 § 2 του Συντάγματος) εμφανίζει **τριτενέργεια** στις σχέσεις των πολιτών, με αποτέλεσμα οι γονείς των μαθητών να δικαιούνται να το επικαλεστούν είτε ατομικά είτε για λογαριασμό των ανήλικων τέκνων τους.

Επίσης, **ενεργητική νομιμοποίηση τρίτων** νοείται και από πιστωτές του αμελούντος εργοδότη, του οποίου το προσωπικό απεργεί, μέσω της **πλαγιαστικής αγωγής** (άρθρο 72 ΚΠολΔ), όπως στην περίπτωση του πλοιοκτήτη, του οποίου το πλοίο έχει ακινητοποιηθεί στο ναυπηγείο λόγω παράνομης απεργίας, όταν αυτός αμελεί και οι δανειστές αυτού του έχουν δώσει εντολή για μεταφορά εμπορευμάτων και η καθυστέρηση αποστολής τους επιφέρει κίνδυνο αλλοίωσης αυτών<sup>530</sup>. Στην τελευταία περίπτωση κατοχυρώνεται η **κατ' εξαίρεση νομιμοποίηση** της πλαγιαστικής αγωγής δανειστή ως ειδικότερη έκφανση του ατομικού δικαιώματος της οικονομικής ελευθερίας (άρθρο 5 § 1 του Συντάγματος) σε συνδυασμό με το δικαίωμα στην δικαστική προστασία (άρθρο 20 § 1 του Συντάγματος), νομιμοποίηση η οποία χωρεί με τη μορφή

<sup>525</sup> Κλαμαρής Ν., Κουσουλής Σ., Πανταζόπουλος Σ.-Σ., Πολιτική Δικονομία, έκδ. 2023, σελ. 477, όπου αναφέρεται το παράδειγμα της δυνατότητας άσκησης αναγνωριστικής αγωγής από τον υπομισθωτή εναντίον του εκμισθωτή με αίτημα να αναγνωρισθεί η σχέση μισθώσεως, Οικονόμου Κ., Άρθρο 70 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ, Ερμηνεία κατ' άρθρο, σελ. 269-270, όπου αναφέρει το παράδειγμα της άσκησης αναγνωριστικής αγωγής του εγγυητή έναντι του δανειτή με αίτημα την αναγνώριση της ακυρότητας του δανείου μεταξύ δανειστή και πρωτοφειλέτη, βλ. και Ολ ΑΠ 18/2005, ΑΠ 508/2013 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>526</sup> Καστανίδης Α., Αρνητική Αναγνωριστική Αγωγή κατά το ελληνικό και το Ευρωπαϊκό Δικονομικό Δίκαιο, έκδ. 2019, σελ. 165-166.

<sup>527</sup> Νίκας Ν., Πολιτική Δικονομία Ι, παρ. 24 αριθμ. 2, Μακρίδου Κ., Δικονομία Εργατικών Διαφορών, 82.

<sup>528</sup> ΑΠ 134/2015 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ, ΑΠ 508/2013 ΕΠολΔ 2014, 485 με παρατηρήσεις Μαρκουλάκη Μ.

<sup>529</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 840, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 182, αριθμ. 176, Λεβέντης Γ., Απεργία εκπαιδευτικών-Διάδικοι στη σχετική δίκη-Έννομο συμφέρον προς έγερση αγωγής, ΔΕΝ 1998, σ. 1586.

<sup>530</sup> Βλ. Παπασταύρου Δ., ό.π., αριθμ. 176, σελ. 183, Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 141 υποσημ. Η ταλαιπωρία των επιβατών και η δυσχέρεια ανεφοδιασμού των νησιών είναι κοινωνικά ανεκτή σε πανελλήνια απεργία των ναυτικών ΜΠρΠειρ 287/1987 ΕΝΔ 1987, 102 με σημ. Σέρρη Ι., συγκρ. ΜΠρΑθ 687/1997 ΔΕΝ 1997, 336.

κατανηφιστικής και διαπλαστικής αγωγής, όσο και με τη μορφή θετικής ή αναγνωριστικής αγωγής<sup>531</sup>. Απαραίτητες προϋποθέσεις είναι η ύπαρξη έννομης σχέσης μεταξύ τρίτου και οφειλέτη-εργοδότη, η προσβολή του οφειλέτη-εργοδότη σε ουσιαστικό (μη δικονομικό) δικαίωμα, το οποίο πρέπει να είναι περιουσιακό, κεκτημένο και απαιτητό και να μην συνδέεται στενά με το πρόσωπο του οφειλέτη και η αδράνεια του οφειλέτη-εργοδότη ανεξαρτήτως της κατάφασης ή μη υπαιτιότητάς του να ασκήσει το αγωγικό του δικαίωμα για κήρυξη της απεργίας ως παράνομης. Η αποδοχή του «δικαιώματος στην επιχείρηση» υπέρ του εργοδότη ως περιουσιακού δικαιώματος, αναγόμενου στο δικαίωμα της ιδιοκτησίας, σε συνδυασμό με τις λοιπές προϋποθέσεις του άρθρου 72 ΚΠολΔ θεμελιώνει καταρχήν τη δυνατότητα πλαγιαστικής αγωγής εκ μέρους των τρίτων δανειστών του οφειλέτη. Η διαφαινόμενη σύγκρουση της κατ' εξαίρεση αυτής νομιμοποίησης με το ατομικό δικαίωμα συλλογικής δράσης, την απεργία (άρθρο 23 του Συντάγματος) δεν πρέπει να οδηγήσει στην πρακτική εναρμόνιση των δύο αυτών συγκρουόμενων ατομικών δικαιωμάτων, της οικονομικής ελευθερίας και της απεργίας, ούτε να νοηθεί ως αξιολογική υποβάθμιση του δικαιώματος της απεργίας<sup>532</sup>, αφού ο ίδιος ο νομοθέτης, αποσκοπώντας στη διαφύλαξη ατομικού δικαιώματος, ρητά προβλέπει τη δικονομική αυτή δυνατότητα, η οποία, μάλιστα, δεν πρέπει να περιορίζεται μόνο στην άσκηση αγωγής με αίτημα την αναγνώριση της παρανομίας της απεργίας, αλλά μπορεί να έχει και **κατανηφιστικό χαρακτήρα**, ενώ δεν αποκλείεται και η πλαγιαστική αίτηση έννομης προστασίας με τη λήψη ασφαλιστικών μέτρων<sup>533,534</sup>. Πρόβλημα δημιουργείται στην περίπτωση που δεν γίνει ερμηνευτικά δεκτό το «δικαίωμα στην επιχείρηση» του οφειλέτη-εργοδότη. Η επίκληση της προσβολής του δικαιώματος της προσωπικότητας ως θιγόμενο από την παράνομη απεργία δεν δύναται να αποτελέσει τη βάση για την άσκηση της πλαγιαστικής αγωγής λόγω του προσωποπαγούς χαρακτήρα αυτού<sup>535</sup>.

Το αίτημα της πλαγιαστικής αγωγής συνίσταται στη διακοπή της παράνομης απεργίας και στην παράλειψη αυτής στο μέλλον, όπως και στην καταβολή αποζημίωσης από την παρανομία αυτής λόγω αδικοπρακτικής ευθύνης της συνδικαλιστικής οργάνωσης ή των απεργών υπέρ του οφειλέτη-εργοδότη και όχι απευθείας στους τρίτους δανειστές, οι οποίοι κατ' εξαίρεση νομιμοποιούνται απλά να αιτηθούν δικαστική προστασία υπέρ του οφειλέτη τους<sup>536</sup>. Δέον να

<sup>531</sup> Νίκας Ν., Εγχειρίδιο Πολιτικής Δικονομίας, Γ' έκδ. 2018, σελ. 144.

<sup>532</sup> Έτσι όμως Δαβερώνας Π., Ενεργητική νομιμοποίηση και έννομο συμφέρον σε δίκη απεργίας, ΕΕργΔ 2007, σ. 266.

<sup>533</sup> Βλ. Νίκα Ν., ό.π., σελ. 144, Μπαλογιάννη Ε., Άρθρο 72, σε Απαλαγάκη Χ. ΚΠολΔ (κατ' άρθρο ερμηνεία), σελ. 280.

<sup>534</sup> Η αίτηση ασφαλιστικών μέτρων (προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως) αποκτά νόημα, όταν συντρέχει επείγουσα κατάσταση ή επικείμενος κίνδυνος, όπως στην περίπτωση της κατάληψης χώρων εργασίας και της απαγόρευσης εισόδου των εργαζομένων σε εργασίες για τη μετασκευή πλοίου, κατάσταση που οδηγεί στην αχρήστευση του συγκεκριμένου πλοίου.

<sup>535</sup> Βλ. Κλαμαρή Ν., Κουσουλή Σ., Πανταζόπουλο Σ.-Σ., ό.π., σελ. 428, Μπαλογιάννη Ε., ό.π., σελ. 282.

<sup>536</sup> Βλ. Νίκας Ν., ό.π., σελ. 144, Μπαλογιάννη Ε., ό.π., σελ. 279.

επισημανθεί ότι η πλαγιαστική αγωγή δεν επιφέρει αναγκαστική εκχώρηση των απαιτήσεων του εργοδότη. Ο τελευταίος ως μη έχων την ιδιότητα του διαδίκου στην ανοιχθείσα δίκη της πλαγιαστικής αγωγής μπορεί να εξετασθεί κατά τη συζήτηση ως μάρτυρας<sup>537</sup>. Επίσης, ο οφειλέτης-εργοδότης δεν δεσμεύεται από το δεδικασμένο της απόφασης επί της πλαγιαστικής αγωγής των τρίτων δανειστών του εκτός αν ασκήσει **απλή πρόσθετη παρέμβαση**<sup>538</sup>. Η τελευταία δικονομική δυνατότητα αποδεικνύεται ιδιαιτέρως χρήσιμη, αν όχι αναγκαία, για τον εργοδότη, ιδίως για παράνομες απεργίες οι οποίες διαρκούν μεγάλο χρονικό διάστημα και αποσκοπούν στην οικονομική εξόντωση της επιχείρησης, αφού η άσκηση της πλαγιαστικής αγωγής εμποδίζει την εκκρεμοδικία μεταγενέστερης αγωγής του εργοδότη ως διαδίκου (φορέα του δικαιώματος)<sup>539</sup>. Ωστόσο, πρέπει να γίνει δεκτό ότι τυχόν **ευνοϊκό δεδικασμένο** της απόφασης επί της πλαγιαστικής αγωγής τρίτων δανειστών επεκτείνεται και στον δικαιούχο εργοδότη<sup>540</sup>. Αντίστροφα, τυχόν άσκηση αγωγής για διακοπή απεργίας και επιδίκαση αποζημίωσης λόγω αυτής από τον οφειλέτη-εργοδότη οδηγεί σε στέρηση της κατ' εξαίρεση νομιμοποίησης των τρίτων-δανειστών<sup>541</sup>.

### **3. ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΕΚΤΕΛΕΣΤΟΤΗΤΑ**

Η αγωγή νομίμως περιέχει αίτημα να κηρυχθεί η εκδοθησόμενη απόφαση επί παράνομης διάταξη διακοπής της παράνομης απεργίας και ως προς τη διάταξη παράλειψης αυτής στο μέλλον<sup>542</sup>, σύμφωνα με τους όρους του άρθρου 908 ΚΠολΔ. Όπως και ανωτέρω έχει επισημανθεί, μειοψηφούσα άποψη στη θεωρία αρνείται τη δυνατότητα της προσωρινής εκτελεστότητας με την αιτιολογία ότι κάτι τέτοιο αντίκειται στο τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας το οποίο έχει ισχύ έως την έκδοση της τελεσίδικης απόφασης (Ολ ΑΠ 27/2004). Η άποψη αυτή δέχεται ως δεδομένο ότι δεν είναι δυνατόν να γεννηθούν ευθύνες των απεργών και της συνδικαλιστικής οργάνωσης μέχρι την τελεσίδικια της απόφασης που αναγνωρίζει την παρανομία (ενέργεια *ex nunc* και όχι *ex tunc*) και επειδή το τεκμήριο νομιμότητας αποτελεί στοιχείο αποτελεσματικής προστασίας του συνταγματικού δικαιώματος της απεργίας η προσωρινή εκτελεστότητα αντιβαίνει στο άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος<sup>543</sup>. Η άποψη αυτή<sup>544</sup>, όπως υποστηρίχθηκε, παραβλέπει το γεγονός ότι η απόφαση 27/2004 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου μάλλον δεν έχει αναγνωρίσει ένα τεκμήριο

<sup>537</sup> Ο δικαιούχος εργοδότης παραμένει φορέας των δικαιωμάτων που προσβάλλονται από την παράνομη απεργία χωρίς όμως στην πλαγιαστική αγωγή τρίτων δανειστών να έχει τη δικονομική θέση του διαδίκου (άρθρο 415 ΚΠολΔ).

<sup>538</sup> Βλ. *Μπαλογιάννη Ε.*, ό.π., σελ. 281, *Νίκας Ν.*, ό.π., σελ. 144.

<sup>539</sup> Βλ. *Νίκα Ν.*, ό.π., σελ. 144.

<sup>540</sup> Βλ. *Νίκα Ν.*, ό.π., σελ. 144, *Μπαλογιάννη Ε.*, ό.π., σελ. 281

<sup>541</sup> Βλ. *Κλαμαρή Ν.*, *Κουσσούλη Σ.*, *Πανταζόπουλο Σ.-Σ.*, ο.π., σελ. 428.

<sup>542</sup> ΜΠρΑθ 210/2013, ΜΠρΑθ 1124/2011, ΜΠρΑθ 549/2011, ΜΠρΑθ 1262/2011, ΜΠρΑθ 1138/2010, ΜΠρΑθ 735/2010 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>543</sup> *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 807.

<sup>544</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση

νομιμότητας της απεργίας, αλλά μόνο ένα τεκμήριο συγγνωστής πλάνης για τους μισθωτούς που μετέχουν της απεργίας. Εξάλλου, το άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος προστατεύει τη νόμιμη απεργία και δεν συντρέχουν λόγοι να αποστερηθεί ο εργοδότης την αποτελεσματική παροχή έννομης προστασίας<sup>545</sup>. Επιπλέον, ορισμένες αποφάσεις, όπως εκτέθηκε ανωτέρω, θεωρούν την προσωρινή εκτελεστότητα ασυμβίβαστη, καθώς η δικαστική κρίση περιορίζεται μόνο στη αναγνώριση του παρανόμου της απεργίας<sup>546</sup>, ενώ άλλες έχουν νομολογήσει ότι η απόφαση που κρίνει τα καταψηφιστικά αιτήματα της διακοπής και της παράλειψης στο μέλλον έχει διαπλαστική ενέργεια<sup>547</sup>. Οι θέσεις αυτές, όπως αναλύθηκε και στην παρούσα εργασία, έχουν απορριφθεί από το μεγαλύτερο μέρος της θεωρίας, ενώ σε καμία περίπτωση δεν είναι δυνατόν να υποστηριχθεί ότι μια απόφαση έχει διαπλαστική ενέργεια όταν αρχικά αναγνωρίζει το παράνομο χαρακτήρα και έπειτα διατάσσει τη διακοπή και την παράλειψη αυτής ως παρεπόμενη συνέπεια της αναγνωριστικής διάταξης<sup>548</sup>. Τέλος, η αποδοχή της προσωρινής εκτελεστότητας από το Δικαστήριο προϋποθέτει **αίτημα στο αγωγικό δικόγραφο**, στο οποίο πρέπει να γίνεται επίκληση στοιχείων που θα αποδεικνύουν σοβαρή πιθανότητα επανάληψης των ίδιων ή παρόμοιων απεργιακών κινητοποιήσεων<sup>549</sup>.

#### **4. ΈΜΜΕΣΗ ΕΚΤΕΛΕΣΗ ΤΗΣ ΑΞΙΩΣΗΣ ΓΙΑ ΔΙΑΚΟΠΗ ΚΑΙ ΠΑΡΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ**

Η εκτέλεση της καταψηφιστικής απόφασης που δέχεται τη διακοπή και την παράλειψη της παράνομης απεργίας στο μέλλον είναι δυνατόν σε περίπτωση μη συμμόρφωσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης να εφαρμοστεί η **έμμεση εκτέλεση**. Συγκεκριμένα, ως προς την καταψηφιστική διάταξη της διακοπής της απεργίας χωρεί η **έμμεση εκτέλεση του άρθρου 946 ΚΠολΔ**, καθόσον πρόκειται για **επιχείρηση πράξης**, η οποία μπορεί να γίνει μόνο από τη συγκεκριμένη συνδικαλιστική οργάνωση που κήρυξε τη συγκεκριμένη απεργία<sup>550</sup>. Η άποψη ότι η έμμεση εκτέλεση του άρθρου 946 ΚΠολΔ κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης προσκρούει στην συνταγματική απαγόρευση της αναγκαστικής εργασίας (άρθρο 22 § 4 του Συντάγματος) δεν γίνεται δεκτή<sup>551</sup>, όπως αναλύθηκε παραπάνω, διότι η έμμεση εκτέλεση προορίζεται να εξαναγκάσει

<sup>545</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., αριθμ. 986.

<sup>546</sup> ΜΠρΑθ 13134/2015 ΕΕργΔ 2015, 1079, ΜΠρΘεσ 28125/2011 ΕΕργΔ 2012, 83, ΜΠρΠειρ 5299/2011 ΕΕργΔ 2011, 1359, ΜΠρΑθ 343/2011 ΕΕργΔ 2011, 264.

<sup>547</sup> ΜΠρΑθ 4541/1985 ΔΕΝ 1986, 133.

<sup>548</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 859

<sup>549</sup> Ζερδελής Δ., Αγωγή παράλειψης παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 777 θεωρεί ότι ο κίνδυνος προσβολής αποτελεί ουσιαστικού δικαίου προϋπόθεση για τη γέννηση της αξίωσης για παράλειψη.

<sup>550</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 543/2013, ΠειρΝομολ. 2013, 251, ΑΠ 528/1990 ΕΕργΔ 1990, 832

<sup>551</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 806, ΜΠρΠειρ 343/2011, ΕΕργΔ 2011, 263 επ.

τη συνδικαλιστική οργάνωση να συμμορφωθεί με το περιεχόμενο της απόφασης<sup>552</sup>, όπως και τα υπαίτια μέλη αυτής να λάβουν μέσω του αντιπροσωπευτικού οργάνου της συνδικαλιστικής οργάνωσης απόφαση για διακοπή της απεργίας. Αντίθετα, καταδίκη μεμονωμένων απεργών να διακόψουν και να παραλείψουν στο μέλλον προσκρούει στη διάταξη του άρθρου 22 § 4 του Συντάγματος, εκτός εάν πρόκειται για μεμονωμένους απεργούς οι οποίοι καθ' υπέρβαση της απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης για απεργίας προβαίνουν σε προσβολή της ιδιοκτησίας, της νομής ή άλλων δικαιωμάτων της επιχείρησης, όπως κατάληψη της επιχείρησης<sup>553</sup>. Οι ποινές του άρθρου 946 ΚΠολΔ μπορούν να επιβληθούν και αυτεπαγγέλτως από το Δικαστήριο χωρίς να είναι απαραίτητο να υποβληθεί σχετικό αίτημα από τον ενάγοντα.

Το αίτημα για παράλειψη παράνομης απεργίας στο μέλλον, αντίθετα, διατάσσεται μόνο εάν υπάρχει προηγούμενο **αίτημα στην αγωγή** και εκτελείται κατά το **άρθρο 947 ΚΠολΔ**<sup>554</sup>, επειδή πρόκειται για **παράλειψη πράξης**. Κατά την κρατούσα γνώμη<sup>555</sup> η αγωγή πρέπει να στρέφεται ατομικά και κατά των εκπροσώπων του νομικού προσώπου. Ως δικαιολογητικός λόγος προβάλλεται ότι με την άποψη αυτή δεν παραβιάζεται η αρχή της δικαστικής προστασίας και ακρόασης (άρθρο 20 § 1 του Συντάγματος), καθότι οι εκπρόσωποι του νομικού προσώπου πρέπει να λάβουν γνώση και να τους παρασχεθεί κατά αυτόν τον τρόπο το δικαίωμα να ακουσθούν. Ωστόσο, δεν πρέπει να διαφεύγει της προσοχής ότι η απόφαση που εκδίδεται μεταξύ της συνδικαλιστικής οργάνωσης και του ενάγοντος εργοδότη αποτελεί δεδικασμένο και έναντι των μελών της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Επιπλέον, κατά πάγια νομολογία<sup>556</sup> όταν η αγωγή στρέφεται κατά της συνδικαλιστικής οργάνωσης οι εκπρόσωποι του νομικού προσώπου εξομοιώνονται με αυτό κατά τη διάταξη του άρθρου 415 § 3 ΚΠολΔ και μπορούν να εξεταστούν στο ακροατήριο μόνο ως διάδικοι. Εξάλλου, οι εκπρόσωποι του νομικού προσώπου δεν είναι πάντοτε δεδομένοι, ενώ ακόμα υπάρχει η δικονομική ευχέρεια και πριν τη συζήτηση της αγωγής οι εκπρόσωποι της συνδικαλιστικής οργάνωσης να αποβάλλουν την ιδιότητά τους αυτή. Δέον να σημειωθεί ότι υποστηρίζεται και ενδιάμεση άποψη σύμφωνα με την οποία μόνο στην εκτέλεση του άρθρου 947 ΚΠολΔ, σε αντίθεση με το άρθρο 946 ΚΠολΔ, απαιτείται η απειλή των ποινών της αναγκαστικής εκτέλεσης να στρέφεται και στους εκπροσώπους του νομικού προσώπου<sup>557</sup>. Και στην περίπτωση της καταδίκης της συνδικαλιστικής οργάνωσης να παραλείψει στο μέλλον

<sup>552</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 543/2013, ΑΠ 528/1990 ΕλλΔνη 1990, 534=sakkoulas-online.

<sup>553</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 858.

<sup>554</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 543/2013 ΠειρΝομολ 2013, 251, ΕφΑθ 1770/2011 ΕΕργΔ 2012, 739.

<sup>555</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 858.

<sup>556</sup> Ολ ΑΠ 1328/1977

<sup>557</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 399, αριθμ. 426 με παραπομπές στη νομολογία.

απαιτείται η επίκληση περιστατικών που θα αποδεικνύουν την επανάληψη αυτής ή παρόμοιάς της στο μέλλον με μεγάλη πιθανότητα. Η συνδικαλιστική οργάνωση δεν επιτρέπεται να επαναλάβει απεργιακές κινητοποιήσεις που έχουν την ίδια μορφή, διεκδικούν τα ίδια αιτήματα και αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου απεργιακού αγώνα<sup>558</sup>.

## **5. ΠΡΟΣΘΕΤΗ ΠΑΡΕΜΒΑΣΗ**

Η **πρόσθετη παρέμβαση** κατά την εκδίκαση των διαφορών του άρθρου 22 § 4 Ν. 1264/1982, όσον αφορά της συνδικαλιστικές οργανώσεις, διευκολύνεται με το άρθρο 622 ΚΠολΔ. Αναγνωρισμένα επαγγελματικά σωματεία εργαζομένων ή εργοδοτών, αναγνωρισμένες ενώσεις τους ή επιμελητήρια έχουν το δικαίωμα να παρέμβουν μέχρι την αμετάκλητη απόφαση υπέρ του διαδίκου, του οποίου είναι μέλη τους ή αυτός αποτελεί αυτός αποτελεί μέλος της προσθέτως παρεμβαίνουσας συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>559</sup>. Μάλιστα τους παρέχεται η δικονομική διευκόλυνση να μην αποδείξει το έννομο συμφέρον ο παρεμβαίνων, καθώς αυτό τεκμαίρεται από το γεγονός ότι ο διάδικος υπέρ του οποίου ασκείται η παρέμβαση είναι μέλος της παρεμβαίνουσας οργάνωσης<sup>560</sup>. Βέβαια, αν δεν συντρέχουν οι όροι και οι προϋποθέσεις του **άρθρου 622 ΚΠολΔ** η πρόσθετη παρέμβαση δεν αποκλείεται, αλλά χρειάζεται επίκληση και συνδρομή έννομου συμφέροντος κατά το άρθρο 80 ΚΠολΔ<sup>561</sup>. Η πρόσθετη παρέμβαση στη δίκη περί της νομιμότητας ή μη της απεργίας ασκείται παραδεκτώσ και προφορικά κατά τη συζήτηση, δεδομένων των συντομότατων προθεσμιών επίδοσης δικογράφων που προβλέπει το άρθρο 22 § 4 Ν.1264/1982, με συνέπεια να υπάρχει ο επαρκής χρόνος για την τήρηση της απαιτούμενης προδικασίας<sup>562</sup>.

## **6. ΑΝΤΑΓΩΓΗ**

Η προσβολή της παράνομης απεργίας είναι δυνατόν να επιτευχθεί και μέσω του ενδίκου βοηθήματος της ανταγωγής. Έχει προκύψει στην πράξη συνδικαλιστική οργάνωση, που έχει κηρύξει απεργία, να έχει ασκήσει η ίδια αγωγή κατά του εργοδότη με αίτημα τη διακοπή απασχόλησης απεργοσπαστών και παράλειψη αυτής της παράνομης ενέργειας στο μέλλον και ο **εργοδότης** παραδεκτώσ αιτήθηκε μέσω της **ανταγωγής** την αναγνώριση της απεργίας ως παράνομης, τη διακοπής της και την παράλειψης στο μέλλον<sup>563</sup>. Αντίστοιχα, η νομολογία έχει δεχτεί **ανταγωγή συνδικαλιστικής οργάνωσης** για την αναγνώριση ανταπεργίας ως παράνομης

<sup>558</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 858, ΑΠ 528/1990, Ζερδελής Δ., Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 777.

<sup>559</sup> ΕφΑθ 1770/2011 ΕΕργΔ 2012, 739.

<sup>560</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., 843, Παπαδημητρίου Κ., Η συλλογική παρέμβαση των εργαζομένων στην επίλυση ατομικών διαφορών εργασίας, 1998, σελ. 175, Παπασταύρου Δ., ό.π., αριθμ. 431, σελ. 403.

<sup>561</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 843, Ζερδελής Δ., ό.π., αριθμ.985.

<sup>562</sup> ΜΠρΑθ 411/2017 ΔΕΝ 2019, 71.

<sup>563</sup> Ζερδελής Δ., ό.π.,σελ. 467 αριθμ. 984, ΑΠ 5991/2012 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

και απαγόρευσης της στο μέλλον, όταν αντικείμενο της δίκης ήταν η αναγνώριση της απεργίας ως παράνομης<sup>564</sup>. Ωστόσο, η θέση αυτή παραβλέπει ότι από τη ρητή νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας οι διαφορές από την παράνομη απόκρουση της εργασίας γεννώνται διαφορές ατομικής φύσεως, στις οποίες η συνδικαλιστική οργάνωση δεν έχει δικαίωμα να ασκήσει αγωγή.

## **7. ΕΦΕΣΗ**

Το ένδικο μέσο της **έφεσης** ασκείται εντός τριών (3) ημερών από την επίδοση της πρωτόδικης απόφασης και λήγει το απόγευμα της μεθεπόμενης ημέρας και αν αυτή είναι κατά το νόμο εξαιρετέα ημέρα, τότε λήγει την ίδια ώρα της επόμενης μη εξαιρετέας ημέρας (άρθρο 144 ΚΠολΔ). Ο προσδιορισμός σύντομης δικασίμου ισχύει και στο δευτεροβάθμιο δικαστήριο.

## **Θ. ΈΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΑ ΑΤΥΠΑ ΜΕΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ**

### **1. ΈΝΝΟΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΑΤΥΠΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ**

Η νομική φύση των άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα διαφέρει ουσιωδώς από αυτή του «*επόνυμου*» αγωνιστικού μέσου της απεργίας. Τα **άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα** πραγματοποιούνται μέσω της άσκησης διαφορετικών σε σχέση με το τυπικό μέσο της απεργίας ατομικών πράξεων, δηλαδή συμπεριφορών που αποκτούν βαρύτητα και αυτοτέλεια όταν ασκούνται συλλογικά με σκοπό τη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων εντός του εργασιακού αγώνα, μετακυλίνοντας το κέντρο βάρους από το ατομικό επίπεδο στο συλλογικό<sup>565</sup>. Η διάκρισή τους μπορεί να γίνει σε **δύο μεγάλες θεματικές**<sup>566</sup>. Η πρώτη θεματική περιλαμβάνει αγωνιστικά μέσα τα οποία ασκούν πίεση στην αντίπαλη πλευρά της εργασιακής σχέσης μέσω της **παραβίασης νομικών διατάξεων**. Αυτή η θεματική υποδιαιρείται σε δύο άλλες επιμέρους κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται αγωνιστικά μέσα που συνιστούν **ενοχικές παραβάσεις** και, συνεπώς, αντίκεινται στον κανόνα *pacta sunt servanda*. Πρόκειται για αγωνιστικά μέσα που κατατείνουν στην άσκηση πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά με παραβίαση μιας συμβατικής υποχρέωσης προς τον εργοδότη ή με αποτροπή αναλήψεως συμβατικών υποχρεώσεων με αυτόν. Ενδεικτικά, μπορούμε να αναφέρουμε ως άτυπα μέσα, τη λευκή απεργία (*slow down*), την απεργία ζήλου (*grève de zèle*) και τη στάση εργασίας. Στη δεύτερη κατηγορία περιλαμβάνονται αγωνιστικά

<sup>564</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 401, αριθμ. 428, ΜΠρΑθ 1067/1985.

<sup>565</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1135 επ.

<sup>566</sup> Βλ. Κωνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1509.



μέσα που προσκρούουν στον γενικό κανόνα *neminem laedere* και συνιστούν πράξη ή παράλειψη η οποία κατατείνει σε **προσβολή εννόμων αγαθών του εργοδότη**. Τα τελευταία άτυπα αγωνιστικά μέσα ονομάζονται στη βιβλιογραφία ως «**επιθετικά αγωνιστικά μέσα**» και αποτελούν καταρχήν αδικοπραξίες ή και ποινικά κολάσιμες πράξεις. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις είναι η κατάληψη των χώρων εργασίας, ο αποκλεισμός της επιχείρησης, η αστραπιαία ακτιβιστική δράση (*flashmob*) και ο διαδικτυακός ή τηλεφωνικός αποκλεισμός. Η δεύτερη θεματική, αντιθέτως, δεν αφορά παράνομες ατομικές πράξεις, αλλά συλλογικές δράσεις που πραγματώνονται μέσα από τη **συλλογική άσκηση ατομικών δικαιωμάτων** που αναγνωρίζει η έννομη τάξη και κατατείνουν σε επιδίωξη συλλογικών συμφερόντων μέσω της διαμορφούμενης πίεσης προς τον εργοδότη<sup>567</sup>. Χαρακτηριστικότερο παράδειγμα τέτοιου είδους εργασιακού αγώνα αποτελεί το μποϊκοτάζ, το οποίο συνιστά εκδήλωση του συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος στην ελεύθερη έκφραση γνώμης (άρθρο 14 § 1 του Συντάγματος). Άλλα παραδείγματα που εμπίπτουν σε αυτή τη μεγάλη κατηγορία είναι η συλλογική επίσχεση εργασία (άρθρο 325 ΑΚ) και η συλλογική απλή ή τροποποιητική καταγγελία της συμβάσεως εργασίας<sup>568</sup>.

Για τη νομιμότητα των αγωνιστικών μέσων κρίσιμος καθίσταται ο ορισμός του εργασιακού αγώνα ο οποίος θα υιοθετηθεί από τον ερμηνευτή του δικαίου. Έτσι, ένας παραδοσιακός στενός ορισμός που ταυτίζει τον εργασιακό αγώνα με το δικαίωμα της απεργίας θεωρεί ότι οποιοδήποτε άλλο μέσο επιχειρείται για τη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων λειτουργεί ως συνοδευτικό-υποστηρικτικό μέσο της απεργίας. Επίσης, ο στενός αυτός ορισμός αποκλείει εκ προοιμίου τα επιθετικά αγωνιστικά μέσα ως αντικείμενα στο θετικό δίκαιο, όπως και αγωνιστικά μέσα της πρώτης κατηγορίας που παραβιάζουν την κύρια συμβατική υποχρέωση του εργαζομένου αν αυτά υπερακοντίζουν την έννοια της απεργίας<sup>569</sup>. Αντίθετα, ο ευρύς ορισμός που αντιλαμβάνεται τον εργασιακό αγώνα ως την οποιαδήποτε εξωτερική συλλογική συνδικαλιστική δράση που αποσκοπεί στην επίτευξη συλλογικών συμφερόντων δεν απορρίπτει *a priori* και *in abstracto* κανένα αγωνιστικό μέσο, ούτε τα επονομαζόμενα «επιθετικά» αγωνιστικά μέσα<sup>570</sup>, χωρίς την ειδικότερη εξέταση του τρόπου, των όρων εκδήλωσής τους και των ιδιαίτερων συνθηκών της συγκεκριμένης συλλογικής διαφοράς<sup>571</sup>. Σύμφωνα με τον **ευρύ ορισμό** κρίσιμη κάθε φορά είναι η στάθμιση της ελευθερίας αγωνιστικής διεκδίκησης με την επιχειρηματική ελευθερία και την ιδιοκτησία. Με

<sup>567</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1148, Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1509.

<sup>568</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1148.

<sup>569</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., ΔΕΝ 2014, σ. 1, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 224 επ..

<sup>570</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ΕΕργΔ 2018, σ. 1151 θεωρεί ότι τα «επιθετικά» αγωνιστικά μέσα μπορεί να δικαιολογηθούν στο πλαίσιο της άρσης του άδικου χαρακτήρα τόσο σε αστικό όσο και σε ποινικό επίπεδο, Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1073.

<sup>571</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1073.

βάση τον ορισμό του εργασιακού αγώνα που υιοθετήθηκε ανωτέρω<sup>572</sup>, το δικαίωμα του εργασιακού αγώνα ως έκφανση της συνταγματικά κατοχυρωμένης συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος) ως εννοιολογικό στοιχείο έχει την άσκηση πίεσης στο έτερο μέρος της εργασιακής σχέσης με σκοπό την επίτευξη της διαπραγματευτικής ισότητας μεταξύ της εργοδοτικής και εργατικής πλευράς<sup>573</sup>. Η επιδίωξη αυτής της διαπραγματευτικής ισότητας μέσω του εργασιακού εντάσσεται σε ένα γενικότερο πλαίσιο συνταγματικής κατοχύρωσης αφενός των συλλογικών διαπραγματεύσεων (άρθρο 23 § 1 και άρθρο 22 § 2 του Συντάγματος)<sup>574</sup> και αφετέρου της συλλογικής αυτονομίας, η οποία αποτελεί την άλλη όψη της συνδικαλιστικής αυτονομίας και προβλέπεται και ξεχωριστά. Με άλλα λόγια, ο εργασιακός αγώνας πρέπει να νοηθεί ως εργαλείο ή ως απαραίτητο βοηθητικό μέσο για την πραγμάτωση της συλλογικής αυτονομίας<sup>575</sup>. Άλλωστε, η ρητή κατοχύρωση του δικαιώματος της απεργίας στο άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος, ανατρέχοντας στη βούληση του ιστορικού συντακτικού νομοθέτη, νοηματοδοτεί έως ένα βαθμό το περιεχόμενο του εργασιακού αγώνα, καθώς τον αντιλαμβάνεται ως αναστολή της εργασιακής σχέσης και ως διατάραξη της εργασιακής ηρεμίας και όχι ως άσκηση εκατέρωθεν βίας<sup>576</sup>. Ως εκ τούτου, κατά την άποψη αυτή, αγωνιστικά μέσα που υπερβαίνουν τον σκοπό και τα εννοιολογικά στοιχεία του εργασιακού αγώνα είναι δυνατόν να απορρίπτονται εκ των προτέρων. Κυρίως κάτι τέτοιο συμβαίνει με τα «επιθετικά» αγωνιστικά μέσα τα οποία προσκρούουν σε αναγνωρισμένα απόλυτα δικαιώματα ή έννομα συμφέροντα του εργοδότη.

## **2. ΠΡΟΫΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΣΚΗΣΗΣ ΑΤΥΠΩΝ ΜΕΣΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ**

Οι όροι νομιμότητας των άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα θα αναζητηθούν στον Ν. 1264/1982, ο οποίος κατοχυρώνει γενικά τις συνδικαλιστικές ελευθερίες των εργαζομένων<sup>577</sup>. Ανάμεσα στις δύο θεματικές, όπως αυτές αναλύθηκαν παραπάνω, υφίστανται διαφοροποιήσεις, οι οποίες είναι ικανές να θεμελιώσουν διαφορετική νομική αντιμετώπιση ως προς τις **προϋποθέσεις νομιμότητας** αυτών. Αρχικά, η πρώτη θεματική που αφορά αγωνιστικά μέσα συλλογικής άσκησης ατομικών δικαιωμάτων εμφανίζει την ιδιαιτερότητα ότι η επιμέρους άσκηση των δικαιωμάτων αυτών εδράζεται τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό επίπεδο. Για την ανάλυση αυτού του

<sup>572</sup> Βλ. ανωτέρω

<sup>573</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ΔΕΕ 2016, σ. 1528.

<sup>574</sup> Το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελεί το λογικώς προηγούμενο και απαραίτητο μέσο για την επίτευξη της συλλογικής αυτονομίας.

<sup>575</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ΕΕργΔ 2018, σ. 1152 η άποψη αυτή γίνεται δεκτή και στη γερμανική θεωρία.

<sup>576</sup> Βλ. Μπακόπουλο Κ, ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1058.

<sup>577</sup> Το άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος προβλέπει επιφύλαξη υπέρ του νόμου, ο οποίος οφείλει να ρυθμίζει την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας και των συναφών με αυτήν δικαιωμάτων.

νομικού ζητήματος έχουν διατυπωθεί διαφορετικές απόψεις<sup>578</sup>. Η άποψη που υιοθετείται στην παρούσα εργασία είναι αυτή της **συνθετικής ερμηνείας των συρρεόντων δικαιωμάτων**, ήτοι μια σύνθεση των περιορισμών που απορρέουν από το ατομικό και συλλογικό δίκαιο σε ενιαία ρύθμιση<sup>579</sup>. Άρα, σε πρώτο επίπεδο θα εξεταστούν οι προϋποθέσεις άσκησης των ατομικών δικαιωμάτων ωσάν να ασκούνταν μεμονωμένα από τον κάθε εργαζόμενο και στη συνέχεια θα αξιολογηθεί αν η συλλογική δράση της άσκησης των ατομικών αυτών δικαιωμάτων έχει αποφασιστεί νομίμως από τη συνδικαλιστική οργάνωση. Για παράδειγμα στο αγωνιστικό μέσο της συλλογικής καταγγελίας της σύμβασης εργασίας θα κριθεί, πρώτον, αν η καταγγελία της σύμβασης εργασίας του κάθε μισθωτού έλαβε τις νόμιμες διαδικαστικές προϋποθέσεις που απαιτεί το ατομικό εργατικό δίκαιο και, ακολούθως, θα αξιολογηθεί η λήψη της απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης να προβεί σε αυτού του είδους τη συλλογική δράση. Η νομιμότητα της απόφασης λόγω του ηπιότερου χαρακτήρα του αγωνιστικού μέσου σε σχέση με αυτό του «*επώνυμου*» της απεργίας θα αξιολογηθεί με βάση τις γενικές προϋποθέσεις της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης χωρίς να γίνει κάποια αναλογική εφαρμογή των ειδικότερων και αυστηρότερων ρυθμίσεων του Ν. 1264/1982<sup>580</sup>. Η άποψη αυτή γίνεται δεκτή και στο **μποϋκοτάζ** ως αγωνιστικό μέσο που εντάσσεται σε αυτήν την κατηγορία, με αποτέλεσμα να μην απαιτείται η λήψη απόφασης για πραγματοποίηση μποϋκοτάζ από τη Γενική Συνέλευση της συνδικαλιστικής οργάνωσης, αλλά να αρκεί και η νόμιμη απόφαση του Διοικητικού της Συμβουλίου<sup>581</sup>.

Από την άλλη, το ζήτημα των προϋποθέσεων νομιμότητας των άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα θα αναζητηθεί στη δυνατότητα **αναλογικής εφαρμογής** των ρυθμίσεων που ισχύουν για την απεργία στο Ν. 1264/1982<sup>582</sup>. Κατά τον χρόνο θέσπισης του Ν. 1264/1982 ο κοινός νομοθέτης θέσπισε προϋποθέσεις μόνο για το δικαίωμα της απεργίας, εμμένοντας πιστός στην τότε επικρατούσα άποψη που συνέδεε τον εργασιακό αγώνα με την απεργία. Σημαντικό είναι να σημειωθεί ότι η ελληνική νομολογία είχε πριν από τη θέσπιση του Ν. 1264/1982 αντιμετωπίσει στην πράξη, όπως θα αναλυθεί και στη συνέχεια, το φαινόμενο της **λευκής απεργίας** και το υπήγαγε στην έννοια της απεργίας ως ειδικότερη μορφή της<sup>583</sup>. Ο νομοθέτης, έτσι, κατά τον χρόνο ψήφισης του νόμου για την προστασία της συνδικαλιστικής ελευθερίας είχε ως δεδομένο ότι οι

<sup>578</sup> Τσάτσος Δ., Συνταγματικό Δίκαιο, Θεμελιώδη Δικαιώματα, έκδ. 1988, σελ. 291 επ.

<sup>579</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1516, Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1148.

<sup>580</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1517, Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1148.

<sup>581</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 143, Βλ. και Τραυλό-Τζανετάτο Δ., Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις, έκδ. 1996, σελ. 87 επ. ο οποίος καταλήγει στο ίδιο συμπέρασμα εκκινώντας από τη θέση ότι το μποϋκοτάζ μπορεί να αποτελέσει μόνο συνοδευτικό μέσο της απεργίας και, άρα, αποτελεί απλά τρόπο εκδήλωσης της απεργίας που έχει κηρυχθεί από τη ΓΣ.

<sup>582</sup> Για τις προϋποθέσεις της αναλογικής ερμηνείας βλ. Σταμάτη Κ., Μεθοδολογία Δικαίου, έκδ. 2019, σελ. 202

<sup>583</sup> Εφαθ 8272/1980 ΔΕΝ 1981, 354.

προϋποθέσεις της απεργίας θα εφαρμόζονταν και στην περίπτωση της λευκής απεργίας. Το **κενό**, επομένως, που υφίσταται στα άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ένα εκ των οποίων είναι και η λευκή απεργία, είναι **ακούσιο**, αφήνοντας αρρυθμιστο ένα μεγάλο πεδίο της συλλογικής δράσης. Δεν πρέπει να παραβλέπεται ότι και στα άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα μέσα εργασιακού αγώνα υφίσταται η ανάγκη ισχυρής δημοκρατικής νομιμοποίησης της σχετικής απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, οπότε εδώ αρμόδιο για τη λήψη της απόφασης είναι κατά κανόνα η **Γενική Συνέλευση** και όχι το Διοικητικό Συμβούλιο<sup>584</sup>. Τέλος, πληρείται και η προϋπόθεση του ικανού βαθμού ομοιότητας ανάμεσα στην αρρυθμιστή σχέση και στη ρυθμιζόμενη, αφού τα άτυπα μέσα αυτής της κατηγορίας παρουσιάζουν επαρκή ομοιότητα με την απεργία στην άσκησης πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά μέσα από παραβίαση των ανειλημμένων συμβατικών υποχρεώσεων. Ως επιπρόσθετες προϋποθέσεις σε κάποια επιμέρους άτυπα μέσα αυτής της κατηγορίας θα μπορούσαμε να αναφέρουμε και την υποχρέωση της συνδικαλιστικής οργάνωσης να **υπολογίσει** έστω και κατά προσέγγιση **το ποσοστό μείωσης** της προσφερόμενης εργασίας που επέρχεται από την άσκηση του αγωνιστικού μέσου, όπως στην περίπτωση της λευκής απεργίας και της απεργίας ζήλου (*grève de zèle*)<sup>585</sup>.

### **3. ΞΝΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΑΠΟ ΠΑΡΑΝΟΜΟ ΜΠΟΥΚΟΤΑΖ**

Το **μπούκοτάζ** αποτελεί νομοθετικά αρρυθμιστή μορφή εργασιακού αγώνα («άτυπο» εργασιακό αγωνιστικό μέσο). Μπορεί να οριστεί ως η παρότρυνση, προτροπή στην οποία προβαίνει ο υποκινητής ή ο παρακινών προς τους αποδέκτες, δηλαδή σε συγκεκριμένο ή απεριόριστο αριθμό συναλλασσόμενων ή εργαζομένων, να μη συνάπτουν συμβάσεις ή να διακόπτουν συναλλακτικές σχέσεις, ήτοι να μην συναλλάσσονται με συγκεκριμένη επιχείρηση-στόχο, είτε για αόριστο είτε για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα, κυρίως ως μία μορφή κύρωσης για τη συμπεριφορά που η τελευταία επιδεικνύει προς ομάδες συναλλασσομένων με αυτή, δηλαδή εργαζομένων, πελατών, προμηθευτών ή ανταγωνιστών, αλλά, ταυτόχρονα, και ως άσκηση πίεσης προκειμένου η επιχείρηση-στόχος που υφίσταται μπούκοτάζ να επιδείξει συγκεκριμένη συναλλακτική συμπεριφορά<sup>586</sup>. Το μπούκοτάζ συνιστά **εκδήλωση της ελευθερίας έκφρασης γνώμης** (άρθρο 14 § 1 του Συντάγματος), ήτοι ενός συνταγματικού ατομικού δικαιώματος, και στοχεύει σε προστασία συμφερόντων των εργαζομένων, επηρεάζοντας τρίτους σε επίδειξη

<sup>584</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1517.

<sup>585</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1518, *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1150, *Alberto Povedano Peramoto*, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1165.

<sup>586</sup> *Λαδάς Δ.*, Μπούκοτάζ, 2010, σελ. 4, ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 816.

αλληλέγγυας δράσης<sup>587</sup>. Το μποϋκοτάζ, όταν αυτό υποκινείται από συνδικαλιστική οργάνωση, εντάσσεται στα αγωνιστικά μέσα εργασιακού αγώνα, τα οποία αποτελούν **συλλογική άσκηση ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων** και αποσκοπούν στην άσκηση πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά μέσω της μη ανάληψης ενοχικών δεσμεύσεων. Αναμφίβολα το μποϋκοτάζ εμπίπτει στην έννοια του εργασιακού αγώνα, καθώς η συλλογική αυτή δράση της συνδικαλιστικής οργάνωσης αποσκοπεί στην αγωνιστική **διεκδίκηση συλλογικών εργασιακών συμφερόντων** μέσω της **αποτροπής μελλοντικών συναλλαγών, διαταράσσοντας** με αυτόν τον τρόπο την ομαλή εργασιακή ζωή<sup>588</sup>. Το μποϋκοτάζ αποτελεί καταρχήν θεμιτή εκδήλωση στοχεύουσα στην προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων και μπορεί να συνδυάζεται με την απεργία, η οποία αποτελεί «*επώνυμο αγωνιστικό μέσο*» (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος), καθώς ο εργασιακός αγώνας μπορεί να διεξαχθεί με τη χρήση περισσότερων μέσων συλλογικής κινητοποίησης, ακόμη και σωρευτικά, και τα μέσα αυτά δεν καθορίζονται περιοριστικά στον νόμο<sup>589</sup>.

Στη θεωρία έχουν διατυπωθεί διαφορετικές απόψεις ως προς τη νομιμότητα του αγωνιστικού μέτρου του μποϋκοτάζ. Αιτία αυτών των αποκλίσεων σε επίπεδο θεωρίας έχει η διαφορετική αφετηρία από την οποία ορίζεται ο εργασιακός αγώνας. Μερίδα της γερμανικής θεωρίας<sup>590</sup> δεν θεωρεί το μποϋκοτάζ ως νόμιμο μέσο εργατικό αγώνα ούτε ως νόμιμο συνοδευτικό μέσο της απεργίας, όταν με αυτό καλούνται τρίτοι, όπως το καταναλωτικό κοινό ή οι προμηθευτές προκειμένου να αποφεύγουν κάθε συναλλακτική πράξη με την επιχείρηση-στόχο. Κατά άλλη συντηρητική άποψη, το μποϋκοτάζ δεν αποτελεί απεργία, αφού δεν περιέχει ως εννοιολογικό στοιχείο την αποχή ή την ελάττωση της προστασίας και για αυτό δεν πρέπει να απολαμβάνει την ειδική προστασία του δικαιώματος της απεργίας. Επίσης, κατά επικριχότερη άποψη η νομιμότητα της χρήσης του μέσου αυτού εξαρτάται από τη νομιμότητα της διεξαγόμενης απεργίας και, έτσι, τελικά, θα κριθεί από την νομιμότητα της απεργίας<sup>591</sup>. Η παρούσα εργασία δεν συμερίζεται αυτές τις απόψεις ενόψει του ορισμού που έχει ανωτέρω υποστηριχθεί. Συγκεκριμένα, το **μποϋκοτάζ** αποτελεί ένα αγωνιστικό μέσο, που συνίσταται στη συλλογική άσκηση του ατομικού δικαιώματος της ελεύθερης έκφρασης γνώμης (άρθρο 14 § 1 του Συντάγματος), την πρωτοβουλία του οποίου, όπως εξετάζεται σε επίπεδο εργατικού δικαίου, έχουν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, ήτοι οι κοινωνικοί εταίροι. Μέσω αυτού επιδιώκεται η πρόκληση πίεσης στον εργοδότη όχι απευθείας με

<sup>587</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 143, *Κυνηγοπούλου Στ.*, ΔΕΕ 2016, σ. 1509.

<sup>588</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 117, σελ. 144, *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 346-347, αριθμ. 763.

<sup>589</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 149, ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 816.

<sup>590</sup> Βλ. *Παπαδημητρίου Κ.*, ό.π., σελ. 130 θεωρεί ότι το μποϋκοτάζ αποτελεί μορφή «εργατικού αγώνα» αλλά δεν εντάσσεται στην έννοια της απεργίας.

<sup>591</sup> *Λεβέντης Γ.*, ό.π., ΔΕΝ 2017, σ. 816.

την αναστολή των εργασιακών σχέσεων, όπως στην περίπτωση της απεργίας, αλλά με τη **διατάραξη της εργασιακής ομαλότητας** έμμεσα σε επίπεδο εξωτερικών συμβατικών σχέσεων, δηλαδή ανάμεσα στην επιχείρηση και τρίτους, όπως προμηθευτές και εξωτερικοί συνεργάτες<sup>592</sup>. Ο συλλογικός σκοπός και τα μέσα που χρησιμοποιούνται στο μποϋκοτάζ υπάγονται στην έννοια του εργασιακού αγώνα, όπως ανωτέρω ορίστηκε, ενώ, ακόμη, περιορίζονται στη μη σύναψη ενοχικών συμφωνιών εις βάρος του εργοδότη. Ενόψει αυτών θα μπορούσε να ειπωθεί ότι το μποϋκοτάζ, ασχέτως της αποτελεσματικότητάς του, τραυματίζει σε μικρότερο βαθμό δικαιώματα ή έννομα συμφέροντα σε σχέση με το νόμιμο δικαίωμα της απεργίας, γεγονός το οποίο δεν το καθιστά εκτός των σκοπών της κατοχυρωμένης συνδικαλιστικής ελευθερίας. Εξάλλου, σε επίπεδο εργασιακού αγώνα δεν υφίσταται κάποιο ρητά κατοχυρωμένο ή ερμηνευτικά συναγόμενο *numerus clausus* μέσων αγωνιστικής διεκδίκησης<sup>593</sup>.

Στην ελληνική πραγματικότητα υπήρξε μία μοναδική περίπτωση **μποϋκοτάζ** εναντίον επιχείρησης η οποία στο πλαίσιο αναδιάρθρωσής της λόγω της οξείας οικονομικής κρίσης προέβη στην επιχειρηματική απόφαση του κλεισίματος τμήματος εκμετάλλευσής της<sup>594</sup>. Συγκεκριμένα, οι εργαζόμενοι, κατόπιν της εργοδοτικής απόφασης για κλείσιμο μίας πλήρως αυτόνομης μονάδας παραγωγής προέβησαν, αρχικά, σε ήπιες απεργιακές κινητοποιήσεις. Οι αντιδράσεις των εργαζομένων διευθετήθηκαν χωρίς δικαστική αντιπαράθεση με την ικανοποίηση των σχετικώς εγερθέντων αιτημάτων των εργαζομένων μέσω προγραμμάτων οικειοθελούς αποχώρησης, αυξημένων αποζημιώσεων απόλυσης και μεταθέσεων του πλεονάζοντος προσωπικού σε άλλες παραγωγικές μονάδες<sup>595</sup>. Στην αυτοτελή αυτή παραγωγική μονάδα (υποκατάστημα) υφίστατο πέραν του τμήματος αποθήκευσης και διαχείρισης αποθεμάτων εμπορευμάτων και ξεχωριστό τμήμα διακίνησης προϊόντων στην ευρύτερη περιοχή της Βόρειας Ελλάδας, αποτελούμενο από τριάντα τρεις (33) εργαζομένους. Η επιχείρηση για οικονομοτεχνικούς λόγους, που καθιστούσαν αντικειμενικά ασύμφορη τη διατήρηση του τμήματος διακίνησης, αποφάσισε να διακινεί τα προϊόντα της από τα εργοστάσια της Θεσσαλονίκης στις γύρω περιοχές με χρήση τρίτων διανομέων και όχι με τα ιδιόκτητα αυτοκίνητα της επιχείρησης, προκειμένου να μειώσει περαιτέρω το εργασιακό κόστος<sup>596</sup>. Η απόφαση αυτή θα επηρέαζε, όπως ήταν φυσικό, τις θέσεις εργασίας των

<sup>592</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 148.

<sup>593</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 148, Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., σ. 1069, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 367, αριθμ. 797.

<sup>594</sup> Επρόκειτο για την ανώνυμη εταιρεία παραγωγής μη αλκοολούχων ποτών Coca-Cola 3E.

<sup>595</sup> ΠΠΡΑΘ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 820.

<sup>596</sup> Συγκεκριμένα η ετήσια εξοικονόμηση δαπάνης ανερχόταν στο ποσό του 1.153.147,00€.

ήδη απασχολούμενων στην επιχείρηση οδηγών. Στο πλαίσιο της συμβιβαστικής λύσης<sup>597</sup> η εταιρεία πρότεινε ως εναλλακτική λύση τη δωρεάν παραχώρηση της κυριότητας των ιδιόκτητων φορτηγών της αυτοκινήτων στους απασχολούμενους μέχρι τότε οδηγούς, οι οποίοι θα αναλάμβαναν ως ανεξάρτητοι επιτηδευματίες τη διανομή των προϊόντων είτε ιδρύοντας ο καθένας ατομική επιχείρηση είτε ιδρύοντας όλοι μαζί εταιρεία. Μάλιστα, η εταιρεία θα κάλυπτε το κόστος σύστασης αυτής της εταιρείας και θα εξασφάλιζε τριετές συμβόλαιο μεταξύ αυτής και της υπό σύσταση εταιρείας. Παράλληλα, σε όσους αρνούνταν την ως άνω πρόταση θα προσέφερε η εταιρεία το διπλάσιο ποσό της νόμιμης αποζημίωσης απόλυσης<sup>598</sup>. Από το σύνολο των απασχολούμενων οδηγών μόνο τρεις δέχτηκαν τη συμβιβαστική λύση που πρότεινε η επιχείρηση<sup>599</sup> και για αυτό η επιχείρηση επανήλθε με νέα βελτιωμένη πρόταση, προσφέροντας επιπλέον οικονομική κάλυψη του κόστους έκδοσης άδειας δημόσιας χρήσης και των εξόδων της υπό σύσταση εταιρείας για τις αναγκαίες επισκευές και τεχνικές αναβαθμίσεις των αυτοκινήτων. Οι εκπρόσωποι του πρωτοβάθμιου σωματείου απέρριψαν την τελευταία πρόταση και, έτσι, η εταιρεία ανακοίνωσε ότι μετά το χρονικό διάστημα των έξι μηνών θα καταργούσε οριστικά το τμήμα διακίνησης προϊόντων της εταιρείας. Η απόφαση αυτή αποτέλεσε την αιτία πολλαπλών απεργιακών κινητοποιήσεων και σφοδρής αντιδικίας μεταξύ της εταιρείας και του πρωτοβάθμιου σωματείου και του δευτεροβάθμιου συνδικαλιστικού σωματείου. Οι απεργιακές κινητοποιήσεις των απολυθέντων οδηγών συνοδεύτηκαν από πληθώρα ανακοινώσεων και διαδόσεων ανακριβών πληροφοριών στο ευρύ καταναλωτικό κοινό για την εταιρεία και τα προϊόντα της με διάφορα μέσα, όπως έντυπα, αφίσες, φυλλάδια και με αναρτήσεις στο διαδίκτυο, για τις οποίες η εταιρεία προσέφυγε στα Δικαστήρια, ασκώντας αγωγές<sup>600</sup>. Οι δημόσιες προτροπές συνεχίστηκαν και μετά από τις αμετάκλητες αποφάσεις που έκριναν τις απεργιακές κινητοποιήσεις παράνομες, επεκτείνοντας τις κινητοποιήσεις και τη διάδοση γεγονότων και στην ευρύτερη περιοχή της Αττικής<sup>601</sup>.

Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο<sup>602</sup>, δικάζοντας με την **τακτική διαδικασία**, καταλόγισε ευθύνη και αναγνώρισε την υποχρέωση αποζημίωσης σε φυσικά πρόσωπα, μέλη του Δ.Σ. του επιχειρησιακού σωματείου, χαρακτηρίζοντας τη συγκεκριμένη μορφή του εργασιακού αγώνα ως

<sup>597</sup> Οι διαβουλεύσεις έλαβαν χώρα μεταξύ αφενός της διοίκησης της εταιρείας και αφετέρου του πρωτοβάθμιου σωματείου και της αντίστοιχης δευτεροβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης.

<sup>598</sup> ΠΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 821.

<sup>599</sup> Από τους τρεις εργαζόμενους που δέχτηκαν την πρόταση της εταιρείας για αποχώρηση με διπλάσια αποζημίωση απόλυσης ήταν και ο Πρόεδρος του ΔΣ του επιχειρησιακού σωματείου, ο οποίος έλαβε ως αποζημίωση το ποσό των 230.000€.

<sup>600</sup> Πρόκειται για την από 4.11.2013 αγωγή και την 18.12.2013 αγωγή, αμφότερες ενώπιον του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης (Τακτική Διαδικασία).

<sup>601</sup> Πρόκειται για τις αποφάσεις ΑΠ 857/2015, ΑΠ 858/2015.

<sup>602</sup> ΠολΠρΑθ 217/2017 ΕΕργΔ 2017, 816.

«μπούκοτάζ»<sup>603</sup>. Ο εργασιακός αγώνας απέβλεπε στην ανάκληση από την εταιρεία της επιχειρηματικής της απόφασης για κλείσιμο του τμήματος διακίνησης των προϊόντων, γεγονός που θα είχε ως αποτέλεσμα την επαναπρόσληψη των απολυθέντων οδηγών. Το Πολυμελές Πρωτοδικείο Αθηνών δέχτηκε καταρχήν τη νομιμότητα του μπούκοτάζ ως αγωνιστικού μέσου εργασιακού αγώνα, το οποίο, αν και **αρρύθμιστη νομοθετικά μορφή συλλογικής δράσης**, αποτελεί **θεμιτή εκδήλωση** στοχεύουσα στην προστασία συμφερόντων των εργαζομένων και μπορεί να αποτελεί συνοδευτικό μέσο του συνταγματικά προβλεπόμενου δικαιώματος της απεργίας. Εγγενές στοιχείο του μπούκοτάζ είναι το **διανοητικό στοιχείο** της εξωτερίκευσης γνώμης μέσω της προτροπής και παρακίνησης προς τρίτους να διακόψουν ή να μη συνάπτουν συναλλαγές με την επιχείρηση-στόχο. Το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο ανήγαγε το μπούκοτάζ σε μορφή εργασιακού αγώνα, καθώς άπτεται συνταγματικώς προστατευομένων δικαιωμάτων των εργαζομένων και ειδικότερα αφενός της ελευθερίας της γνώμης ως ειδικότερης εκδήλωσης της αξίας του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας (άρθρο 2 § 1 και 5 § 1 του Συντάγματος) και αφετέρου της συνδικαλιστικής ελευθερίας (άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος), δικαιώματα στα οποία το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο αναγνώρισε και άμεση τριτενέργεια. Ωστόσο, στη συνέχεια το Δικαστήριο δεν προσέδωσε στο μπούκοτάζ αυτοτέλεια αλλά εξάρτησε τη νομιμότητά του από την νομιμότητα της απεργίας καθ' εαυτήν ύστερα από εύλογη στάθμιση των αντικρουόμενων συμφερόντων εργοδότη και εργαζομένων<sup>604</sup>. Επίσης, ως δεύτερη προϋπόθεση της νομιμότητας του αγωνιστικού μέσου του μπούκοτάζ το Δικαστήριο προσέθεσε τη **μη χρησιμοποίηση αθέμιτων παραπειστικών μέσων** προς το κοινό, τους τρίτους και τα μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, όπως τις σκόπιμα αναληθείς ανακοινώσεις ή ανακοινώσεις με υβριστικό ή συκοφαντικό περιεχόμενο για την επιχείρηση-στόχο.

Στην επίδικη υπόθεση το μέσο του μπούκοτάζ θεωρήθηκε παράνομο, διότι αφενός οι απεργιακές κινητοποιήσεις κατά τον χρόνο έκδοσης απόφασης είχαν αναγνωριστεί παράνομες με αμετάκλητες καταδικαστικές για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αποφάσεις και αφετέρου λόγω του συκοφαντικού και αναληθούς, όπως κρίθηκε από το Δικαστήριο, συνθήματος<sup>605</sup> το οποίο χρησιμοποίησε στο πλαίσιο των αγωνιστικών κινητοποιήσεων με τη μορφή του μπούκοτάζ.

<sup>603</sup> Δέον να σημειωθεί ότι είχε προηγηθεί η υπ' αριθμ. 1885/2016 οριστική απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης η οποία είχε απορρίψει την αγωγή της εταιρείας κατά το μέρος της επίδικας χρηματικής αποζημίωσης έναντι των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Κατά τον χρόνο έκδοσης της υπ' αριθμ. 217/2017 απόφασης του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών η υπ' αριθμ. 1885/2016 οριστική απόφαση του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης είχε προσβληθεί με έφεση της ενάγουσας εταιρείας ενώπιον του Τριμελούς Εφετείου Θεσσαλονίκης.

<sup>604</sup> Βλ. *Λαδάς Δ.*, Το μπούκοτάζ ως εκδήλωση προάσπισης συμφερόντων εργαζομένων στην ελληνική νομολογία, ΕΕργΔ 2024, σ. 474.

<sup>605</sup> Πρόκειται για το σύνθημα «*Η Coca Cola παράγεται στη Βουλγαρία, φορολογείται στην Ελβετία, καταναλώνεται από τους Έλληνες*».



Μερίδα της θεωρίας<sup>606</sup> έχει ασκήσει κριτική ως προς την ουσιαστική κρίση του Δικαστηρίου να θεωρήσει με επιγραμματικό τρόπο αναληθές και συκοφαντικό το σύνθημα κατά της εταιρείας<sup>607</sup>, γεγονός το οποίο ξεφεύγει των σκοπών της παρούσας ανάλυσης. Σημαντικό σημείο της απόφασης του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών είναι ότι οι συκοφαντικοί ισχυρισμοί κατά της επιχειρηματικής απόφασης τέθηκαν επί τη βάσει αξιολογικής στάθμισης των συναφών αντικρουόμενων έννομων συμφερόντων υπό το πρίσμα της **αρχής της αναλογικότητας**. Στη συγκεκριμένη περίπτωση η ένδικη έκφραση μποϋκοτάζ αξιολογήθηκε ως αντίθετη στα χρηστά ήθη και ως εκ τούτου παράνομη, ενώ ακόμα απεδείχθη η **υπαιτιότητα** της συνδικαλιστικής οργάνωσης σχετικά με τη διάδοση αναληθών ανακοινώσεων ενόψει της οξύτατης αντιδικίας της με την εταιρεία και της αναμφίβολης γνώσης των αμετάκλητων δικαστικών αποφάσεων<sup>608</sup>. Το πόρισμα του Πολυμελούς Πρωτοδικείου Αθηνών εναρμονίστηκε πλήρως με την προηγηθείσα απόφαση ασφαλιστικών μέτρων<sup>609</sup>, ενώ το Εφετείο ακολούθησε την πρωτοβάθμια απόφαση<sup>610</sup>.

Ο **Άρειος Πάγος**<sup>611</sup> αρκετά χρόνια μετά από την έναρξη της συγκεκριμένης διένεξης, κρίνοντας τη υπόθεση, αναγνώρισε το μποϋκοτάζ ως **αυτοτελές μέσο εργασιακού αγώνα**. Ο Άρειος Πάγος επαναλαμβάνει τις κρίσεις του πρώτου και δεύτερου βαθμού δωσιδικίας σχετικά με το μποϋκοτάζ, το οποίο συνιστά καταρχήν θεμιτή ενέργεια με στόχο την προστασία των συμφερόντων των εργαζομένων. Συγκεκριμένα, επαναλαμβάνει τη θέση ότι το μποϋκοτάζ αποτελεί εκδήλωση της ελευθερίας της γνώμης ως ειδικότερης έκφρασης της αξίας του ανθρώπου και της ελεύθερης ανάπτυξης του και της συνδικαλιστικής ελευθερίας. Παράλληλα, η **οικονομική ελευθερία της επιχείρησης-στόχου** και η επιχειρηματική φήμη αποτελεί έκφανση τόσο του δικαιώματος της προσωπικότητας (άρθρο 5 § 1 του Συντάγματος) όσο και της περιουσίας (άρθρο 17 § 1 του Συντάγματος) είναι άξιες προστασίας έναντι δυσφημήσεων και διάδοσης αναληθών και παραπλανητικών ισχυρισμών. Για αυτό ο εργασιακός αγώνα με τη μορφή του μποϋκοτάζ, όταν μετέρχεται τέτοιων μέσων που προσβάλλουν ευθέως τα συνταγματικώς προστατευμένα θεμελιώδη δικαιώματα της επιχείρησης-στόχου, πρέπει να θεωρηθεί ότι υποχωρεί το δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα υπό τη μορφή του μποϋκοτάζ. Έτσι, ο Άρειος Πάγος καταλήγει στο συμπέρασμα ότι σε περίπτωση επιδίωξης περιορισμών στις σύννομες εξουσίες του εργοδότη που πηγάζουν από

<sup>606</sup> Παπάς Ι., Το μποϋκοτάζ ως μορφή εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2014, σ. 1066.

<sup>607</sup> Η ανώνυμη εταιρεία με την επωνυμία Kar-Tress Holding ως «εταιρεία ιδίων επιχειρηματικών συμφερόντων με την αιτούσα» ίδρυσε εταιρεία ειδικού σκοπού με την επωνυμία «Coca Cola HBC AG», η οποία εδρεύει στην Ελβετία. Η τελευταία αυτή εταιρεία ανέλαβε το σύνολο των μετοχών της ενάγουσας εταιρείας «Coca Cola 3E», με αποτέλεσμα να καταστεί μητρική αυτής.

<sup>608</sup> ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 823.

<sup>609</sup> ΜΠρΑθ 8839/2014 (Ασφαλιστικά Μέτρα) ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>610</sup> ΤρΕφΑθ 4612/2018 ΤΝΠ QUALEX.

<sup>611</sup> ΑΠ 766/2021, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

τη μη καταχρηστική άσκηση του διευθυντικού του δικαιώματος με τη χρήση αναληθών, παραπλανητικών και συκοφαντικών ισχυρισμών με τη μορφή του αγωνιστικού μέσου του μπούκοτάζ στοιχειοθετείται προσβολή της εμπορικής πίστης, του κύρους και της επιχειρηματικής υπόληψης της επιχείρησης και η άσκηση του μπούκοτάζ καθίσταται καταχρηστική και αποδοκιμαστέα και, άρα, παράνομη, συνιστώντας αδικοπραξία κατά τα άρθρα 914, 919, 281 και 288 ΑΚ.

Από την ανωτέρω ανάλυση συνάγεται ότι ο εργασιακός αγώνας με τη μορφή του μπούκοτάζ υπόκειται στους **κανόνες της διαφάνειας και της νομιμότητας**<sup>612</sup>. Η μη τήρηση των κανόνων αυτών και ιδίως η προσβολή της επιχείρησης-στόχου με αναληθείς και συκοφαντικούς ισχυρισμούς συνιστά συμπεριφορά αντικείμενη στα χρηστά ήθη, απόρροια τη οποίας είναι η υποχώρηση του δικαιώματος του εργασιακού αγώνα έναντι των θεμελιωδών δικαιωμάτων της επιχείρησης-στόχου, ήτοι κυρίως της εμπορικής φήμης και της επαγγελματικής υπόληψης. Μάλιστα, το πρωτοβάθμιο Δικαστήριο<sup>613</sup> για να καταλήξει σε αυτή τη θέση φαίνεται πως υπέβαλε τα συγκρουόμενα έννομα συμφέροντα της επιχείρησης με το δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα στην αρχή της αναλογικότητας και, σταθμίζοντάς τα, να κατέληξε ότι ένας εργασιακός αγώνας που μεταχειρίζεται παραπλανητικά μέσα, που προσκρούουν στα χρηστά ήθη, υποχωρεί έναντι της επιχειρηματικής ελευθερίας και της μη καταχρηστικής άσκησης του διευθυντικού δικαιώματος. Συνολικά, σύμφωνα με τη θεώρηση του Αρείου Πάγου ότι το μπούκοτάζ αποτελεί **αυτοτελή μορφή εργασιακού αγώνα** και υπό την προϋπόθεση ότι μέσω αυτού δεν διαδίδονταν αναλήθειες και παραπλανητικοί ισχυρισμοί το μπούκοτάζ αποτελεί σύννομη μορφή αγωνιστικών διεκδικήσεων<sup>614</sup>.

Η συγκεκριμένη διαφορά αποτελούσε, κατά τους ισχυρισμούς των συνδικαλιστικών οργανώσεων που προέβησαν σε εργασιακό αγώνα, μέρος της ευρύτερης επιχειρηματικής απόφασης εταιρείας μέλους πολυεθνικού ομίλου για εξαγωγή από την εγχώρια επικράτεια και μετεγκατάσταση αυτής λόγω οικονομοτεχνικών προβλημάτων, που αντιμετώπιζε στην Ελλάδα, σε μία άλλη χώρα κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ο εργασιακός αγώνας, αρχικά, συνίστατο σε απεργιακές κινητοποιήσεις ακριβώς κατά της επιχειρηματικής απόφασης κλεισίματος τμήματος εκμετάλλευσης της εταιρείας. Τα ελληνικά Δικαστήρια θεώρησαν ότι πράγματι συνέτρεχαν οι **οικονομοτεχνικοί λόγοι** που επικαλέστηκε η εταιρεία και για αυτόν τον λόγο έκριναν ως

<sup>612</sup> Λαδάς Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 475, ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 819.

<sup>613</sup> ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 823.

<sup>614</sup> Λαδάς Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 476.

παράνομες τις απεργίες, καθώς έρχονταν σε σύγκρουση με το διευθυντικό δικαίωμα της επιχείρησης, το οποίο εν προκειμένω δεν ασκήθηκε καταχρηστικά<sup>615</sup>. Κατά την κρατούσα άποψη στη θεωρία<sup>616</sup>, δεν τίθεται ζήτημα σύγκρουσης του διευθυντικού δικαιώματος με το δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα, αλλά της επιχειρηματικής ελευθερίας. Η σύγκρουση αυτή κατά κανόνα θα επιλυθεί με βάση την αρχή της πρακτικής εναρμόνισης των θεμελιωδών δικαιωμάτων με σκοπό να δοθεί μία ad hoc λύση που να μη θίγει κάποιο από τα αντίρροπα δικαιώματα στον πυρήνα του<sup>617</sup>. Η επιχειρηματική απόφαση αν ένα συγκεκριμένο εργατοτεχνικό αποτέλεσμα θα παράγεται μέσα από την εξαρτημένη εργασία ή μέσα από άλλη επιτρεπτή δραστηριότητα αποτελεί **κορυφαία μορφή της επιχειρηματικής ελευθερίας**<sup>618</sup>. Εν προκειμένω η εργοδότηρια εταιρεία αποφάσισε το κλείσιμο τμήματος επιχείρησης και την ανάθεση της συγκεκριμένης δραστηριότητας σε εξωτερική σχέση συνεργασίας (outsourcing). Επίσης, η εταιρεία πρότεινε στους ήδη απασχολούμενους υπαλλήλους-οδηγούς εναλλακτική πρόταση με ευνοϊκές οικονομικές συνέπειες για τους τελευταίους, ενώ οι διαπραγματεύσεις διήρκησαν μακρύ χρονικό διάστημα και η εταιρεία πρότεινε βελτιωμένη πρόταση για την επίτευξη της εξωτερικής συνεργασίας, ώστε να αντισταθμίσει τις δυσμενείς συνέπειες για τους εργαζόμενους από την απώλεια των θέσεων εργασίας<sup>619</sup>. Υπό αυτά τα πραγματικά περιστατικά πρέπει να θεωρηθεί καλόπιστη η συμπεριφορά που επέδειξε η εταιρεία στο πλαίσιο των διαπραγματεύσεων για την εξεύρεση συμβιβαστικής λύσης. Αυτός ήταν και ο λόγος που οι απεργιακές κινητοποιήσεις κρίθηκαν παράνομες. Αντίθετα, το μποϊκοτάζ ως αυτοτελές μέσο εργασιακού αγώνα που δεν επηρεάζεται από τη νομιμότητα άλλων μέσων εργασιακού αγώνα, όπως η απεργία, μπορεί να αποτελέσει υπό το διανοητικό του στοιχείο χρήσιμο εργαλείο για την εργατική πλευρά. Ακόμα και στην περίπτωση της επιχειρηματικής απόφασης μετεγκατάστασης επιχείρησης, υπό την προϋπόθεση βέβαια ότι το μποϊκοτάζ δεν αντιβαίνει σε προστατευόμενα συμφέροντα της επιχείρησης (φήμη, εμπορικό κύρος, συναλλακτική πίστη κ.λ.π.), δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι τραυματίζει ούτε την επιχειρηματική ελευθερία ούτε την ελευθερία εγκατάστασης σε άλλο κράτος-μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>620</sup>. Μάλιστα, το μποϊκοτάζ μπορεί να ασκηθεί παράλληλα και από ενώσεις εργαζομένων-καταναλωτών για την προστασία του υφιστάμενου κοινωνικού καθεστώτος και των θέσεων εργασίας των εργαζομένων. Εξάλλου, ο

<sup>615</sup> ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2016, 436, ΑΠ 858/2015, βλ. ενδεικτικά και ΑΠ 543/2013 ΔΕΕ 2013, 1084, ΑΠ 468/2012 ΕΕργΔ 2012, 969, ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, 637.

<sup>616</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 661 επ., Λεβέντη Αμ., Απεργία κατά αποφάσεων επιχειρηματικής πολιτικής, ΔΕΝ 2017, σ. 793 επ., Μπακόπουλος Κ., Η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων (ιδίως αυτών που σχετίζονται με επιχειρηματικές αποφάσεις και με νομικές διαφορές), ΕΕργΔ 2016, σ. 1033 επ., Γιαννακούρου Μ., Δικαίωμα απεργίας, διευθυντικό δικαίωμα και επιχειρηματική ελευθερία, ΕΕργΔ 2016, σ. 420 επ., Ζερδελής Δ., Επιχειρηματική πολιτική και απεργία, ΕΕργΔ 2012, σ. 65.

<sup>617</sup> Μπακόπουλος Κ., ΕΕργΔ 2016, σ. 1052.

<sup>618</sup> Λαδάς Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 474.

<sup>619</sup> ΠολΠρΑθ 217/2017 ΔΕΝ 2017, 821, ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2015, 441.

<sup>620</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 138.

καταναλωτής δεν είναι δυνατόν να νοηθεί ως αρχή, αλλά, αντίθετα, ως τελών σε κάθετη σχέση με την επιχείρηση, με αποτέλεσμα να μπορεί να αποφασίζει τι είδους προϊόντα θα καταναλώνει ανάλογα με τη χώρα προέλευσης, χωρίς το μπουκοτάζ αυτό να τραυματίζει τις οικονομικές ελευθερίες της επιχείρησης<sup>621</sup>.

## **2. ΛΟΙΠΑ ΑΤΥΠΑ ΜΕΣΑ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟΥ ΑΓΩΝΑ**

Εναλλακτικές μορφές εργασιακού αγώνα, που συνίστανται σε **παραβίαση συμβατικών-ενοχικών υποχρεώσεων**, αποτελούν οι συλλογικές δράσεις εργαζομένων που κατατείνουν στη μερική άρνηση της παροχής εργασίας ή στην πλημμελή εκτέλεση αυτής. Τα αγωνιστικά αυτά εντάσσονται στην κατηγορία του εργασιακού αγώνα που επιδιώκει τη διατάραξη της εργασιακής ομαλότητας μέσω της παράβασης συμβατικών υποχρεώσεων και στόχο έχουν την αγωνιστική διεκδίκηση συλλογικών αιτημάτων. Τα μέσα αυτά διαφοροποιούνται από το «τυπικό» μέσο εργασιακού αγώνα, την απεργία, καθώς αυτή συνίσταται στην ολική μη εκπλήρωση της παροχής εργασίας, ήτοι στην αποχή από την εργασία, γεγονός που συνεπάγεται την αναστολή της σχέσεως εργασίας. Οι εναλλακτικές αυτές μορφές αποκτούν ιδιαίτερη σημασία ενόψει της συγκεκριμένης άσκησής τους<sup>622</sup>. Οι αγωνιστικές αυτές δράσεις, ως εκ τούτου, δεν εμφανίζουν το βασικό μειονέκτημα της απεργίας που δεν είναι άλλο από την αναστολή της σχέσεως εργασίας και ειδικότερα τη στέρηση του μισθού για τους απεργούς<sup>623</sup>. Χαρακτηριστικά παραδείγματα αγωνιστικών δράσεων εναλλακτικών της απεργίας που κατατείνουν στη συλλογική άρνηση των συμβατικών υποχρεώσεων ή στην πλημμελή εκτέλεση αυτών είναι η λευκή απεργία (slow down, grève perlée), απεργίας ζήλου (grève de zèle) και η σύγχρονη μορφή της συλλογικής δήλωσης ασθενείας από τους εργαζομένους (go sick)<sup>624</sup>. Ως **λευκή απεργία** νοείται η αγωνιστική δράση κατά την οποία οι εργαζόμενοι δεν αρνούνται την παροχή των υπηρεσιών τους, αλλά αντίθετα τις παρέχουν καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου εργασίας επιβραδύνοντας σημαντικά τον ρυθμό εργασία τους<sup>625</sup>. Ως **απεργία ζήλου** νοείται το αγωνιστικό μέσο όταν οι εργαζόμενοι αποφασίζουν να παρέχουν και σε αυτήν την περίπτωση την εργασία τους, τηρώντας με απόλυτη αυστηρότητα και περιττή σχολαστικότητα τους ισχύοντες κανονισμούς, πράγμα το οποίο οδηγεί εμμέσως στη

<sup>621</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 139.

<sup>622</sup> Βλ. Μπουμπουχερόπουλο Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1070.

<sup>623</sup> Βλ. Alberto Povedano Peramoto, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1165.

<sup>624</sup> Πρόκειται για αγωνιστική δράση στην οποία προέβησαν εργαζόμενοι της αεροπορικής εταιρείας TUIfly το έτος 2016.

<sup>625</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ΔΕΕ 2016, σ. 1510, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 229, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 347, αριθμ. 764.

μείωση της αποτελεσματικότητας και κατ' επέκταση της ποιότητας και της ποσότητας της παροχής εργασίας<sup>626</sup>. Κατά μία άποψη η απεργία ζήλου αποτελεί ειδικότερη μορφή της λευκής απεργίας.

Η **λευκή απεργία** αντιμετωπίζεται εδώ και δεκαετίες από την ελληνική νομολογία, σε αντίθεση με άλλες χώρες, όπως η Γαλλία, ως ειδική μορφή του δικαιώματος απεργίας<sup>627</sup>. Η νομολογιακή άποψη θεωρεί ότι η μείωση της αποδοτικότητας αποτελεί τρόπο εκδήλωσης της αποχής από την απεργία και, συγχρόνως, εξαρτά την νομιμότητα της απεργίας από όλες τις τυπικές προϋποθέσεις που ισχύουν για την απεργία. Η ερμηνευτική αυτή διεύρυνση από την ελληνική νομολογία είχε ξεκινήσει πριν από την ψήφιση του Ν. 1264/1982<sup>628</sup> λόγω της κρατούσας τότε θέσης στη θεωρία και στη νομολογία που ταύτιζε τον εργασιακό αγώνα με το δικαίωμα της απεργίας<sup>629</sup>. Μερίδα της θεωρίας η οποία ασπάζεται έναν στενό ορισμό του εργατικού αγώνα καταλήγει στο συμπέρασμα ότι η μείωση της ποσότητας της παρεχόμενης εργασίας διαφέρει ουσιωδώς από το στοιχείο της αποχής της εργασίας που αποτελεί κρίσιμο εννοιολογικό στοιχείο της απεργίας και, άρα, μια τέτοια απεργία πρέπει να θεωρηθεί παράνομη<sup>630</sup>. Η λευκή απεργία πλήττει την εργοδοτική πλευρά με τη **μερική εκπλήρωση των συμβατικών υποχρεώσεων** (άρθρο 316 ΑΚ) και όχι με τη συνολική άρνηση της εργασίας. Σύμφωνα με τον ορισμό, που υιοθετείται στην παρούσα εργασία, ένα τέτοιο είδος εργασιακού αγώνα δεν πρέπει, φυσικά, να θεωρηθεί απεργία, αλλά δεν μπορεί a priori να αποκλειστεί, καθώς συνίσταται στην παραβίαση συμβατικών και μόνο υποχρεώσεων χωρίς υπερβαίνει τον συνταγματικό σκοπό του εργασιακού αγώνα, έτσι όπως αυτός οριοθετείται ιστορικά από το δικαίωμα της απεργίας. Ωστόσο, δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι κατά τη διάρκεια λευκής απεργίας ως συγκεκριμένο είδος ενδέχεται ο εργοδότης να μην ενημερώνεται ποτέ για αυτήν ούτε για την άσκησή της ούτε για τον αριθμό των ατόμων που συμμετέχουν στο συλλογικό αυτό μέσο. Βέβαια, η ελληνική νομολογία απαιτεί την τήρηση όλων των προϋποθέσεων της απεργίας, άποψη που φαίνεται αυθαίρετη αν ληφθεί υπόψη ο ευρύς ορισμός του εργασιακού αγώνα. Παρόλο που, καταρχήν, η λευκή απεργία δεν προσκρούει στα εννοιολογικά στοιχεία του ορισμού του εργασιακού αγώνα, δεν πρέπει να μην επισημανθεί το γεγονός ότι αυτή κατά κανόνα θα αποτελεί παράνομο αγωνιστικό μέσο, αφού αντίκειται στην **καλόπιστη διεξαγωγή του εργασιακού αγώνα**<sup>631</sup>. Αντίστοιχα, και η **απεργία ζήλου**, η οποία έγκειται στην πλημμελή εκπλήρωση της παροχής εργασίας, εμφανίζει κατά κανόνα

<sup>626</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 229, Κωνηγοπούλου Στ., ΔΕΕ 2016, σ. 1510.

<sup>627</sup> ΕφΠειρ 258/2008 ΔΕΝ 2008, 639.

<sup>628</sup> ΕφΑθ 8272/1980 ΔΕΝ 1981, 354.

<sup>629</sup> Βλ. Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1518.

<sup>630</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 229.

<sup>631</sup> Alberto Povedano Peramoto, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1165.

το στοιχείο της **συγκεκριαλυμμένης διενέργειας**, με αποτέλεσμα να μην συνιστά νόμιμο αγωνιστικό μέσο.

Τα δύο αυτά προαναφερθέντα μέσα αγωνιστικού αγώνα θα πρέπει να νοηθούν ως νόμιμα και μη παραβιάζοντα τις αρχές της καλόπιστης διεξαγωγής του εργασιακού αγώνα και της αναλογικότητας υπό ορισμένες ελάχιστες αυστηρές προϋποθέσεις. Πρώτον, απαιτείται η **πλήρης και εκ των προτέρων ενημέρωση** του εργοδότη για την πρόθεση των συνδικαλιστικών οργανώσεων να προβούν σε ένα τέτοιου είδους εργασιακό αγώνα και, δεύτερον, η **εκτίμηση των οικονομικών συνεπειών** που θα προκληθούν από τους περιορισμούς αυτούς στην παρεχόμενη εργασία<sup>632</sup>. Η ελληνική νομολογία, όπως προαναφέρθηκε, υποχρεώνει τη συνδικαλιστική οργάνωση να τηρήσει όλες τις υποχρεώσεις που προβλέπονται στο δίκαιο της απεργίας. Η θέση αυτή δεν ευσταθεί ενόψει του ορισμού που εκλαμβάνει τον εργασιακό αγώνα με ευρύτητα και, ως εκ τούτου, υποβαθμίζει τη λευκή απεργία και την απεργία ζήλου ως μια απλή υποκατηγορία της απεργίας. Στη θεωρία έχει διατυπωθεί η άποψη ότι είναι δυνατή η **αναλογική εφαρμογή** των προϋποθέσεων νομιμότητας της απεργίας<sup>633</sup>. Ο νομοθέτης θεσπίζοντας τον Ν. 1264/1982 γνώριζε την προβληματική γύρω από τη λευκή απεργία, εφόσον είχε εκδοθεί το έτος 1980 εφετειακή απόφαση που έκρινε τις προϋποθέσεις νομιμότητας της λευκής απεργίας<sup>634</sup>. Η κρατούσα τότε θέση στη θεωρία και στη νομολογία υποστήριζε την εφαρμογή των προϋποθέσεων νομιμότητας της απεργίας και στη λευκή ωσάν να επρόκειτο η δεύτερη για ειδικότερη εκδήλωση της πρώτης. Το κενό δικαίου, επομένως, που προκύπτει από τη μη ρητή νομοθετική πρόβλεψη και σε άλλες μορφές εργασιακού αγώνα δικαιολογείται με βάση **ιστορικά επιχειρήματα** και για αυτό πρέπει να θεωρηθεί ως **ακούσιο κενό δικαίου**. Επιπλέον, τα άτυπα αυτά συμβατικά αγωνιστικά μέσα παρουσιάζουν παραπλήσιο είδος βιοτικής σχέσης ως προς τη νομική τους φύση με το επώνυμο αγωνιστικό μέσο της απεργίας, καθώς και τα δύο αποβλέπουν μέσω της **παράβασης συμβατικών υποχρεώσεων** σε ικανοποίηση συλλογικών συμφερόντων. Τέλος, οι δύο αυτές περιπτώσεις εμφανίζουν και **ικανό βαθμό ομοιότητας**, εφόσον και στα λοιπά άτυπα αγωνιστικά μέσα υφίσταται η ανάγκη για ισχυρή νομιμοποίηση της απόφασης της συνδικαλιστικής οργάνωσης, με αποτέλεσμα αρμόδιο όργανο για τη λήψη της απόφασης αυτής να είναι η Γενική Συνέλευση και όχι το Διοικητικό Συμβούλιο, ενώ ακόμα απαραίτητη είναι και η υποχρέωση προειδοποίησης του εργοδότη. Εν τέλει, η άποψη της θεωρίας, παρόλο που ξεκινά από διαφορετική αφετηρία σε σχέση με την πάγια θέση της νομολογίας, καταλήγει στο ίδιο συμπέρασμα με τη νομολογία, δηλαδή στην

<sup>632</sup> *Albert Povedano Peramoto*, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1165.

<sup>633</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1517.

<sup>634</sup> ΕφΑθ 8272/1980 ΔΕΝ 1981, 354.

εφαρμογή των τυπικών προϋποθέσεων της απεργίας. Λεπτές διαφοροποιήσεις μπορούν να υποστηριχθούν σχετικά με την υποχρέωση διάθεσης προσωπικού ασφαλείας, το οποίο κατά κανόνα αποτελεί αναγκαίο στοιχείο για τα άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα μόνο σε ακραίες περιπτώσεις όταν από τη μείωση του ρυθμού εργασίας ή από την πλημμελή εργασία αυξάνεται το ενδεχόμενο πρόκλησης καταστροφών και ατυχημάτων στην επιχείρηση<sup>635</sup>, όπως όταν ο ρυθμός εργασίας μειώνεται δραματικά με αποτέλεσμα τη μη επίβλεψη του εξοπλισμού της επιχείρησης να οδηγεί ουσιώδη αλλοίωσή του. Αντίθετα, στα άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα θα πρέπει να αξιώσουμε ως πρόσθετη υποχρέωση τον κατά προσέγγιση **υπολογισμό του ποσοστού μείωσης** του ρυθμού της εργασίας και των οικονομικών συνεπειών που αυτός θα επιφέρει στην επιχείρηση.

Ωστόσο, τα αγωνιστικά μέσα της **συλλογικής δήλωσης ασθενείας** (go sick) και της **εκ δόλου πλημμελούς παροχής εργασίας** πρέπει να αξιολογούνται ως **εξ ορισμού παράνομα**. Στη συλλογική δήλωση ασθενείας (go sick) οι εργαζόμενοι ψευδώς επικαλούνται ανυπόστατα προβλήματα υγείας, τελώντας, έτσι, παράσταση ψευδών γεγονότων ενώπιον του εργοδότη, αποκομίζοντας παράλληλα παράνομο κέρδος από τη μη αναστολή της σχέσεως εργασίας τους και, συγχρόνως, προκαλούν ζημιά στην επιχείρηση από τη μαζική αποχή τους από αυτήν. Το αγωνιστικό αυτό μέσο εντάσσεται στα άτυπα μέσα τα οποία αποτελούν συλλογική άσκηση ατομικών δικαιωμάτων. Ωστόσο, όπως διατυπώνεται και στη θεωρία, τα άτυπα αυτά μέσα για να χαρακτηριστούν νόμιμα πρέπει αφενός να πληρούν τους όρους νομιμότητας του ατομικού δικαίου και αφετέρου να κρίνεται η νομιμότητα αυτών σε συλλογικό επίπεδο. Σε αυτήν την περίπτωση η άναρχη και ανοργάνωτη, έπειτα από απλή πρωτοβουλία των εργαζομένων, **ομαδική δήλωση αναρρωτικής άδειας** πλήττει κατάφωρα την υποχρέωση καλόπιστης διεξαγωγής του εργασιακού και πολύ περισσότερο συνιστά εξαπάτηση του εργοδότη. Η αξιολόγηση τις συλλογικής αυτής δράσης σε επίπεδο συλλογικού δικαίου παρέλκει, αφού δεν πληρείται η αρχική προϋπόθεση του καλόπιστου χαρακτήρα και σκοπού των ατομικών δικαιωμάτων<sup>636</sup>. Η θέση αυτή πρέπει να ερμηνευθεί, μάλιστα, και με ευρύτητα υπό τη διάταξη του άρθρου 281 ΑΚ, ώστε να αποκλείονται και δηλώσεις εργαζομένων που υπερβαίνουν το αναγκαίο μέτρο που επιβάλλει ο κοινωνικός σκοπός του δικαιώματος σε αναρρωτική άδεια. Όσον αφορά τη **συλλογικώς και εκ δόλου πλημμελή εκπλήρωση εργασίας** πρέπει και αυτή να θεωρηθεί **παράνομο μέσο εργασιακού αγώνα**. Είναι σαφές ότι<sup>637</sup> η συλλογική και με δόλο παροχή υπηρεσιών κακής ποιότητας που επιδιώκει την άσκηση πίεσης στον εργοδότη εκφεύγει του πλαισίου των συλλογικών αγωνιστικών

<sup>635</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1518.

<sup>636</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1516.

<sup>637</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1519.

μέσων που ως βάση τους έχουν την παραβίαση συμβατικών υποχρεώσεων, καθώς η εκ δόλου πλημμελής παροχή εργασίας καταναλώνει πρώτες ύλες της επιχείρησης, απομειώνει την μελλοντική αποδοτικότητα των συντελεστών παραγωγής και εμμέσως μειώνει τα έσοδα της επιχείρησης, αποτελώντας αδικοπραξία.

Τέλος, ως άτυπο αγωνιστικό μέσο εργασιακού αγώνα θα πρέπει να θεωρηθούν οι **στάσεις εργασίας**. Η παραδοσιακή αντίληψη εντάσσει τις στάσεις απεργίας στην έννοια της απεργίας ως μία πιο ήπια μορφή αυτής<sup>638</sup>. Για τον λόγο αυτό ο νομοθέτης απαλλάσσει τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, ακόμα και τις πρωτοβάθμιες, από την υποχρέωση λήψης απόφασης από τη Γενική Συνέλευση και αρκείται σε απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου<sup>639</sup>. Κρίθηκε<sup>640</sup> ότι η δίωρη συλλογική διακοπή της εργασίας εκ μέρους των μισθωτών υπό τη μορφή της στάσης εργασίας, η οποία αποφασίστηκε από το πρωτοβάθμιο συνδικαλιστικό σωματείο δεν έφερε τον κατά νόμο χαρακτήρα της «απεργίας», επειδή δεν συνέτρεχε ο αγωνιστικός σκοπός. Ειδικότερα, η δίωρη διακοπή της εργασίας συνίστατο σε προγραμματισμένη συνάντηση των εργαζομένων της επιχείρησης με τον διευθύνοντα σύμβουλο της επιχείρησης, η οποία διεξήχθη με πρωτοβουλία της επιχείρησης και, άρα, δεν υφίστατο συλλογικός σκοπός ώστε η στάση αυτή εργασία να αποτελεί εργασιακό αγώνα. Είναι εμφανής η τάση του Αρείου Πάγου να προσπαθεί να αντιληφθεί με μεγαλύτερη ευρύτητα σε σχέση με το παρελθόν την έννοια του εργασιακού αγώνα και να διαχωρίσει αυτόν από την απεργία.

### **3. ΑΞΙΩΣΗ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΗΣ ΑΠΟ FLASHMOB (ΑΣΤΡΑΠΙΑΙΑ ΑΚΤΙΒΙΣΤΙΚΗ ΔΡΑΣΗ)**

Ένα από τα πιο αμφιλεγόμενα μέσα εργασιακού αγώνα αποτελούν οι **αστραπιαίες ακτιβιστικές δράσεις (Flashmobs)**<sup>641</sup>. Το **flashmob** εκφράζει μία φαινομενικά αυθόρμητη συγκέντρωση ανθρώπων, που δεν γνωρίζονται μεταξύ τους και επιδιώκουν τους στόχους του διοργανωτή της κινητοποίησης συμπεριφερόμενοι με τον προσχεδιασμένο τρόπο που αυτός τους έχει υποδείξει. Στη γερμανική νομική επιστήμη flashmob νοείται μια αγωνιστική δράση, συνοδευτική απεργίας, με την οποία η συνδικαλιστική οργάνωση, με σκοπό να ασκηθεί πίεση στον εργοδότη, επιχειρεί για περιορισμένο χρονικό διάστημα αιφνιδιαστικά τη διακοπή της επιχειρησιακής διαδικασίας<sup>642</sup>. Κατά μία άποψη το flashmob αποτελεί νόμιμη άσκηση του δικαιώματος συνάθροισης, ενώ κατά άλλη αποτελεί έναν μικρής κλίμακας αποκλεισμό της

<sup>638</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 357, αριθμ. 781.

<sup>639</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 227.

<sup>640</sup> ΑΠ 185/2019 ΧρΙΔ 2019, 629, σελ. 357.

<sup>641</sup> Ο όρος ετυμολογικά προέρχεται από τη σύνθεση των αγγλικών λέξεων «flash» (= κεραυνός) και «mob» (= όχλος).

<sup>642</sup> Alberto Povedano Peramoto, ΕΕργΔ 2018, σ. 1163-1164.



επιχείρησης<sup>643</sup>. Το αγωνιστικό μέσο του flashmob εντάσσεται κατά την πειστικότερη άποψη της θεωρίας<sup>644</sup> στα «**επιθετικά**» **αγωνιστικά μέσα**, επειδή πλήττονται απόλυτα δικαιώματα του εργοδότη.

Το **flashmob** εμφανίστηκε για πρώτη φορά στη Γερμανία από τη συνδικαλιστική οργάνωση ver.di σε ένα υποκατάστημα μιας αλυσίδας σούπερ μάρκετ στο Βερολίνο. Η νεοφυής τότε δράση υπήρξε η απόληξη ενός διετούς αποτυχημένου εργασιακού αγώνα με πολυάριθμες απεργίες και με δράσεις μποϋκοτάζ<sup>645</sup>, οι οποίες δεν κατάφεραν να αποδώσουν για την εργατική πλευρά τα προσδωκόμενα αποτελέσματα καθώς η εργοδοτική πλευρά κατέφευγε σε αμυντικά μέσα, όπως η πρόσληψη απεργοσπαστών και η απασχόληση προσωρινά απασχολούμενων. Έτσι, περί τα τέλη του έτους 2007 το συνδικάτο ver.di απέστειλε SMS σε πολίτες που τις προηγούμενες ημέρες είχαν δηλώσει συμμετοχή και τους κάλεσε να γεμίσουν τα καρότσια του υποκαταστήματος με προϊόντα μικρής αξίας και είτε να περάσουν από τα ταμεία αρνούμενοι να πληρώσουν είτε να αφήσουν τα καρότσια τους γεμάτα και να εγκαταλείψουν το κατάστημα, αποφεύγοντας προϊόντα που διατηρούνται στο ψυγείο. Πράγματι, οι ακτιβιστές<sup>646</sup> εμφανίστηκαν αιφνιδίως στο κατάστημα, κάλεσαν τους εργαζόμενους σε συμμετοχή στην απεργία, ανήρτησαν πανό στην είσοδο του καταστήματος και διατάραξαν κατά τις υποδείξεις της συνδικαλιστικής οργάνωση την ομαλή λειτουργία της εκμετάλλευσης. Συγκεκριμένα, ο πρώτος ακτιβιστής αφού γέμισε το καροτσάκι με προϊόντα, έφτασε στο ταμείο, τα προϊόντα χρεώθηκαν στη ταμειακή μηχανή<sup>647</sup> και ο ακτιβιστής ισχυρίστηκε ότι είχε ξεχάσει το πορτοφόλι του. Τα ίδιο συνέβη διαδοχικά και από τους υπόλοιπους ακτιβιστές.

Το **Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο**<sup>648</sup> αποδέχτηκε τη νομιμότητα μιας τέτοιας αγωνιστικής δράσης. Κρίσιμο στοιχείο αποτέλεσε ο **ευρύς ορισμός** του εργασιακού αγώνα, που υιοθετεί το Ομοσπονδιακό Εργατικό Δικαστήριο, το οποίο έκρινε ότι η συνδικαλιστική ελευθερία μπορεί να επινοήσει και άλλα μέσα εργασιακού αγώνα με σκοπό την **άσκηση πίεσης** κατά του εργοδότη, με αποτέλεσμα να προσέλθει αυτός σε κατάρτιση συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>649</sup>.

<sup>643</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1512.

<sup>644</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1150.

<sup>645</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1060 υποσημ. 6, η συνδικαλιστική δράση (ver.di) είχε καταφύγει στο αγωνιστικό μέσο της απεργίας και παράλληλα καλούσε το καταναλωτικό κοινό να μην κάνει αγορές του στα υποκαταστήματα για τα οποία ίσχυε η απεργία, να μην ψωνίζει τις Κυριακές ή μετά τις 23:00 και να κοινοποιεί με τηλεομοιοτυπία (fax) επιστολές διαμαρτυρίας σε εκείνες τις εταιρείες προσωρινής απασχόλησης των οποίων το προσωπικό χρησιμοποιείτο για απεργοσπαστικούς σκοπούς.

<sup>646</sup> Επρόκειτο περίπου για 40 άτομα.

<sup>647</sup> Η αξία των προϊόντων ανερχόταν στην αξία των 371,78€!

<sup>648</sup> BAG 22.9.2009 – 1 AZR 972/08, NZA 2009, 1347, NJW 2010, 631.

<sup>649</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 154.

Μάλιστα, τη συγκεκριμένη του θέση τη θεμελίωσε στη δυνατότητα του εργοδότη να ασκήσει το δικαίωμα ασύλου ή το δικαίωμα της ανταπεργίας, που αναγνωρίζεται στη Γερμανία. Τη νομιμότητα της προσβολής του εννόμου αγαθού της επιχειρηματικής ελευθερίας του εργοδότη τη θεμελίωσε με βάση την **αρχή της αναλογικότητας**, θέτοντας ως στόχο αυτής της αρχής τη διασφάλιση της λειτουργικότητας της **συλλογικής αυτονομίας** μέσω της επίτευξης της διαπραγματευτικής ισότητας των μερών<sup>650</sup>. Συγκεκριμένα, τα δύο κριτήρια της αρχής της αναλογικότητας, η καταλληλότητα και η αναγκαιότητα του μέσου πληρούνται εξ αρχής καθώς η ελευθερία της συνδικαλιστικής οργάνωσης να επιλέγει η ίδια το αγωνιστικό μέσο αποτελεί ειδική έκφανση της συνδικαλιστικής ελευθερίας και εξ αυτού του λόγου τα δικαστήρια δεν έχουν εξουσία παρέμβασης. Από την άλλη, το τρίτο κριτήριο της αρχής της αναλογικότητας, **η εν στενή εννοία αναλογικότητα** λαμβάνεται υπόψη από το Δικαστήριο<sup>651</sup>. Έτσι, το Δικαστήριο στάθμισε από τη μία τη ζημία που επιφέρει το αγωνιστικό μέσο του flashmob στους εργαζόμενους και στον εργοδότη και από την άλλη τα επαρκή μέσα άμυνας που διέθετε ο εργοδότης (δικαίωμα του ασύλου να απαιτήσει την απομάκρυνση των προσώπων που διαταράσσουν τη λειτουργία της εκμετάλλευσης και δικαίωμα ανταπεργίας) για να απαντήσει στο εργατικό αυτό μέσο του εργασιακού αγώνα. Υπό αυτή τη στάθμιση κατέληξε το Ομοσπονδιακό Γερμανικό Ακυρωτικό στο συμπέρασμα ότι το flashmob μπορεί να θεωρηθεί μορφή εργασιακού αγώνα. Κατά την εκτίμησή του, ακόμα, το flashmob δεν συνιστά στην πραγματικότητα αποκλεισμό της επιχείρησης, αφού πρόκειται για μία σύντομης διάρκειας διατάραξη της επιχειρηματικής δραστηριότητας χωρίς να παρεμποδίζεται η είσοδος και η έξοδος πελατών στο κατάστημα. Επίσης, έκρινε ότι δεν τελέσθηκε το έγκλημα της φθοράς ξένης περιουσίας, γιατί δεν χρησιμοποιήθηκαν προϊόντα ψυγείου, ούτε το έγκλημα της παράνομης βίας, αλλά ούτε το έγκλημα της παραβίασης οικιακής ειρήνης, επειδή η είσοδος σε ένα τέτοιο κατάστημα επιτρέπεται άνευ περιορισμών. Τέλος, για το Γερμανικό Ακυρωτικό δεν έπαιξε σημαντικό ρόλο το γεγονός ότι η συνδικαλιστική δράση τελέσθηκε από τρίτους μη εργαζόμενους της εκμετάλλευσης. Οι ακτιβιστές ήταν κυρίως μέλη του συνδικάτου που έλαβε την πρωτοβουλία τα οποία δεν απασχολούνταν σε αυτόν τον εργοδότη. Για το Δικαστήριο φάνηκε ότι αρκεί ότι η δράση διεξαγόταν υπό την αιγίδα του συνδικάτου και ότι διατηρούσε η συνδικαλιστική οργάνωση τον πλήρη έλεγχο της ακτιβιστικής δράσης<sup>652</sup>.

Η απόφαση αυτή του Ομοσπονδιακού Γερμανικού Ακυρωτικού δέχτηκε δριμεία κριτική από μεγάλο μέρος της γερμανικής θεωρίας. Οι σημαντικότερες ενστάσεις έγκεινται στο εύρος του

<sup>650</sup> Κυνηγοπούλου Στ., Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1523.

<sup>651</sup> Βλ. και Μπουμπουχερόπουλο Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1061.

<sup>652</sup> Βλ. Alberto Povedano Peramoto, ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1164.

ορισμού της έννοιας του εργασιακού αγώνα<sup>653</sup>. Αν υιοθετηθεί ένας ευρύς ορισμός του εργασιακού αγώνα, θεωρία που τα τελευταία χρόνια κερδίζει διαρκώς έδαφος, το αγωνιστικό μέσο του flashmob ως **καινοφανής εξωτερική συνδικαλιστική δράση** εμπίπτει στην έννοια του εργασιακού αγώνα χωρίς να διαταράσσει, μάλιστα, τη διαπραγματευτική ισότητα, καθώς στο γερμανικό δίκαιο ο εργοδότης είναι εξοπλισμένος με άλλα δραστικά αγωνιστικά μέσα, όπως με την ανταπεργία. Η προσβολή των επιμέρους έννομων αγαθών του εργοδότη μέσω του συγκεκριμένου αγωνιστικού μέσου πρέπει, με βάση αυτόν τον ορισμό του εργασιακού αγώνα, να θεωρηθεί ότι αίρεται ο άδικος χαρακτήρας του λόγω του υπέρτερου συνταγματικά κατοχυρωμένου δικαιώματος στη συνδικαλιστική ελευθερία<sup>654</sup>. Βέβαια, το σημείο ότι στη συλλογική αυτή δράση μετείχαν τρίτοι μη εργαζόμενοι της επιχείρησης αποτελεί ένα «αγκάθι», εφόσον σύμφωνα με την πάγια γερμανική θεωρία στο προσωπικό προστατευτικό πεδίο της συνδικαλιστικής ελευθερίας εμπίπτουν μόνο οι εργαζόμενοι, οι εργοδότες και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τους.

Αντίθετα, αν γίνει δεκτός ένας στενότερος ορισμός του εργασιακού αγώνα, τότε πρέπει να θεωρηθεί ότι το flashmob υπερακοντίζει το περιεχόμενο της εν λόγω έννοιας, καθώς δεν περιορίζεται μόνο σε μία συμβατική παράβαση ή έστω σε μια διατάραξη της εργασιακής ομαλότητας, αλλά προσβάλλει ευθέως απόλυτα έννομα αγαθά του εργοδότη πέραν αυτό της επιχειρηματικής ελευθερίας<sup>655</sup>. Αρχικά, προσβάλλεται το απόλυτο δικαίωμα της **κυριότητας**, εφόσον το στοίβαγμα των προϊόντων στο καρότσι, η εγκατάλειψή τους εντός του καταστήματος και η σκόπιμη μη πληρωμή τους στο ταμείο σίγουρα δεν αποτελεί θεμιτό τρόπο με τον οποίο ο ιδιοκτήτης επιλέγει να χρησιμοποιούνται τα προϊόντα του<sup>656</sup>. Η μη αλλοίωση των προϊόντων δεν καθιστά από μόνη της αποκλεισμό της προσβολής της κυριότητας, καθώς το απόλυτο δικαίωμα της κυριότητας δεν περιλαμβάνει μόνο τη μη καταστροφή του υλικού φορέα, αλλά και τη δυνατότητα χρησιμοποίησής του κατά τη θέληση του δικαιούχου. Επίσης, η **εμπλοκή τρίτων** κατά την αιφνίδια ακτιβιστική δράση, όπως προαναφέρθηκε, αποτελεί υπέρβαση του δικαιώματος συμμετοχής στον εργασιακό αγώνα κατά τη γερμανική θεωρία, δικαίωμα το οποίο έχουν αποκλειστικά οι οργανώσεις (εργοδοτικές και εργατικές) μεταξύ των οποίων θα συναφθεί η ΣΣΕ και τα μέλη που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της ΣΣΕ. Επίσης, η εφαρμογή της **αρχής της αναλογικότητας** από το Ομοσπονδιακό Γερμανικό Δικαστήριο φαίνεται ότι και αυτή εμφανίζει ερμηνευτικά προβλήματα. Η δυνατότητα της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ακόμα και αν αυτή έχει

<sup>653</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1525.

<sup>654</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1151.

<sup>655</sup> Όπως έχει υποστηριχθεί ανωτέρω η γερμανική θεωρία και νομολογία αναγνωρίζει ως απόλυτο δικαίωμα, το δικαίωμα «επί της ιδρυθείσης και ασκουμένης επιχείρησης».

<sup>656</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1524.

ελάχιστα μέλη, να απευθύνει πρόσκληση σε απεριόριστο αριθμό τρίτων προσώπων αυξάνει πλασματικά τη δύναμή της και η αγωνιστική αντιπαράθεση με τον εργοδότη δεν έχει ως αποτέλεσμα την πραγματική αποτύπωση της διαπραγματευτικής δυναμικής των μερών, με αποτέλεσμα οι ελεύθερες διαπραγματεύσεις να μην έχουν τεκμήριο ορθότητας. Επιπρόσθετα, στο γερμανικό δίκαιο<sup>657</sup> ο εργασιακός αγώνας αποτελεί την **ultima ratio** για την επιτυχή έκβαση των διαπραγματεύσεων και, άρα, η θέση του Δικαστηρίου ότι η αναγκαιότητα ως κριτήριο της αρχής της αναλογικότητας εναπόκειται στην ελευθερία επιλογής της συνδικαλιστικής οργάνωσης είναι εσφαλμένη. Όσον αφορά και για την **εν στενή εννοία αρχή της αναλογικότητας** έχουν διατυπωθεί έντονες αντιρρήσεις, γιατί οι τρίτοι που συμμετείχαν στο flashmob ήταν, λογικά, άνεργοι πολίτες, οι οποίοι δεν υφίσταντο καμία δυσμενή συνέπεια από τη μορφή αυτού του εργασιακού αγώνα. Αντίθετα, ο εργοδότης ήταν ο μόνος που υπέκειτο σε συνέπειες, τα δε μέσα αποτροπής του εργασιακού αγώνα ήταν απρόσφορα και αναποτελεσματικά. Ούτε η δυνατότητα απομάκρυνσης των ακτιβιστών δυνάμει του **δικαιώματος του ασύλου** ήταν πρόσφορη, ούτε η **ανταπεργία**, καθώς το flashmob αποτέλεσε μέσο βραχύχρονου εργασιακού αγώνα. Τέλος, από πληθώρα θεωρητικών επισημαίνεται ότι οι δράσεις που πραγματοποιήθηκαν στο πλαίσιο του flashmob πληρούν τη νομοτυπική υπόσταση **ποινικών αδικημάτων**, όπως της διατάραξης οικιακής ειρήνης, της παράνομης βίας και της απάτης<sup>658</sup>.

Στο πλαίσιο του ορισμού του εργασιακού αγώνα, που υιοθετείται στην παρούσα εργασία, πρέπει η ανωτέρω κριτική να γίνει αποδεκτή συνολικά. Αρχικά, ο εργασιακός αγώνας πρέπει να νοηθεί ως εργαλείο το οποίο υποβοηθά την αποκρυστάλλωση της διαπραγματευτικής ισότητας ενόψει των συλλογικών διαπραγματεύσεων και ως δικαίωμα που πηγάζει από τη συνδικαλιστική ελευθερία που στόχο έχει να υπηρετεί την άλλη ειδικότερη έκφανση της συνδικαλιστικής ελευθερίας, τη συλλογική αυτονομία. Η ρητή συνταγματική κατοχύρωση του δικαιώματος της απεργίας ως του κατεξοχόν μέσου εργασιακού αγώνα δε αφήνει περιθώρια να διευρυνθεί ο εργασιακός αγώνας και σε εξωσυμβατικό επίπεδο. Βέβαια, ιδιαίτερος κρίσιμο στοιχείο, το οποίο καθιστά το flashmob προδήλως παράνομο αγωνιστικό μέσο, είναι η **προσβολή του δικαιώματος των εργαζομένων στην εργασία** (άρθρο 22 του Συντάγματος). Οπωσδήποτε, ο κάθε εργαζόμενος που απασχολείται εντός της επιχείρησης έχει δικαιολογημένα συμφέροντα να ασκεί τα καθήκοντά του σε ένα λογικό και μη «εμπαικτικό» πλαίσιο. Το δικαίωμα αυτό προσεβλήθη κατάφωρα τη

<sup>657</sup> Στο ελληνικό δίκαιο μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι η απεργία είναι ultima ratio *Λεβέντης Γ.*, ό.π., σελ. 754 επ., *Λεβέντης Γ.*, Η απεργία ως έσχατο μέσο και ο Ν. 1876/1990, ΔΕΝ 1992, σ. 784, *Αηξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 449, *Καρατσάνης Α.*, ό.π., σελ. 250, Αντιθ. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Η απεργία ως ultima ratio. Η πείσμων εμμονή ενός νομικού μύθου στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, σε Τιμητικό Τόμο Μπέη, σελ. 4103, *Παπαδημητρίου Κ.*, ό.π., σελ. 265, *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 780.

<sup>658</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1525.

στιγμή που οι εργαζόμενοι ήταν de facto αναγκασμένοι να υποκύψουν στις πιέσεις των τρίτων ακτιβιστών να χρεώσουν προσωρινά και άνευ πρακτικής σημασίας στην ταμειακή μηχανή τα προϊόντα και ύστερα να τα επανατοποθετήσουν στα αντίστοιχα σημεία, καταναλώνοντας την εργασιακή τους δύναμη. Επίσης, μέρος της θεωρίας<sup>659</sup> υποστηρίζει ότι η συγκεκριμένη συλλογική δράση από το συνδικάτο ver.di αποτέλεσε μέρος του ευρύτερου εργασιακού αγώνα με τη μορφή του **μποϋκοτάζ** αποφυγής συναλλαγών με τη συγκεκριμένη εμπορική επιχείρηση. Υπό τη διαπίστωση αυτή, πρέπει να συναχθεί ότι η συλλογική αυτή δράση, έτσι όπως εξελίχθηκε, προσέβαλε την ιδιοκτησία και εκδηλώθηκε ως διατάραξη των χώρων λειτουργίας και, άρα, συνιστά υπέρβαση του μέτρου<sup>660</sup>. Το μποϋκοτάζ διαπνέεται από το **διανοητικό στοιχείο** στο πλαίσιο της ενημέρωσης και διαλεκτικής αντιπαράθεσης<sup>661</sup> και σε καμία δεν μπορεί να εκδηλώνεται με κατάληψη, έστω και προσωρινή, χώρων της επιχείρησης ή με μη «διανοητική» διατάραξη της εργασιακής ομαλότητας.

Υπό την παραπάνω κριτική κρίσιμο να τονιστεί ότι στο ελληνικό δίκαιο, σε αντίθεση με το γερμανικό, ο εργοδότης είναι «*απογυμνωμένος*» και από το δικαίωμα της ανταπεργίας λόγω της ρητής νομοθετικής του απαγόρευσης στο άρθρο 22 § 2 του Συντάγματος. Με βάση, όμως, την **τελολογική συσταλτική ερμηνεία** του γράμματος του νόμου θα πρέπει σε τέτοιου είδους παράνομα μέσα εργασιακού αγώνα να αναγνωριστεί το δικαίωμα της **αμυντικής ανταπεργίας** στον εργοδότη. Άλλωστε, η αναστολή των συμβάσεων εργασίας λόγω της ανταπεργίας θα επιδρούσε ενδεχομένως ευεργετικά στους εργαζομένους οι οποίοι σε διαφορετική περίπτωση θα ήταν αναγκασμένοι να καταναλώσουν αρκετές εργατοώρες λόγω της απρόσμενης διατάραξης της εργασιακής ειρήνης η οποία πραγματοποιείται εντός ελαχίστου χρόνου. Περαιτέρω, όπως θα αναλυθεί και κατωτέρω, ο εργοδότης, σύμφωνα με την **αρχή της ισότητας των όπλων**, δεν φέρει τον μισθολογικό κίνδυνο για τους μη απεργούς μισθωτούς, όταν τελείται μερική απεργία στην επιχείρηση και αυτή έχει ως αποτέλεσμα τη μη τεχνικά δυνατή παροχή εργασίας των μη απεργών ή τη μη οικονομικά αξιοποίηση αυτής. Η απαλλαγή του εργοδότη πρέπει να ισχύσει a fortiori στην περίπτωση του flashmob, αφού η παροχή εργασίας από τους εργαζόμενους όχι μόνο καθίσταται τεχνικά αδύνατη αλλά έτι περισσότερο αποβαίνει άσκοπη ή ακόμα και βλαπτική για τα συμφέροντα της επιχείρησης. Επομένως, η άσκηση της αμυντικής ανταπεργίας από την πλευρά του εργοδότη ως μέσο άμυνας στο flashmob αποδεικνύεται ως μια δραστηκή μορφή άμυνας χωρίς να πλήττει το δικαίωμα της εργασίας των εργαζομένων, οι οποίοι σε διαφορετική περίπτωση θα

<sup>659</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 155.

<sup>660</sup> Καρακατσάνης Αλ., ό.π., σελ. 251, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 144, αριθμ. 130.

<sup>661</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 155.

ήταν αναγκασμένοι να παρέχουν την εργασία τους χωρίς οικονομικό αντάλλαγμα, και απορρέει από το νόμιμο δικαίωμα ασύλου του εργοδότη να προστατεύσει την επιχείρησή του<sup>662</sup>.

#### **4. ΞΕΝΟΜΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΑΠΟ ΚΑΤΑΛΗΨΗ ΚΑΙ ΑΠΟΚΛΕΙΣΜΟ ΧΩΡΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

Ο εργασιακός αγώνας παραδοσιακά είχε συσχετισθεί αποκλειστικά με το κλασικό αγωνιστικό μέσο της απεργίας. Ήδη μετά από τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο η βιομηχανική επανάσταση είχε αρχίσει να εκτοπίζει τα εργατικά χέρια και να τα αντικαθιστά με σύγχρονες μηχανές. Απέναντι σε αυτή τη δυσμενή για τη διατήρηση των θέσεων εργασίας προοπτική οι εργαζόμενοι προσέφευγαν στον εργασιακό αγώνα με τη μορφή της απεργίας χωρίς αποτέλεσμα, αφού η συλλογική αποχή από την εργασία δεν αποτελούσε μέσο πίεσης κατά του εργοδότη, αλλά αντίθετα εναρμονιζόταν ως ένα βαθμό με την επιχειρηματική πολιτική. Ενόψει αυτών των συνθηκών οι εργαζόμενοι στην προσπάθειά τους να αντισταθμίσουν το εις βάρος τους μειονέκτημα και να εξουδετερώσουν τις ενισχυμένες από την τεχνολογική εξέλιξη δυνάμεις των εργοδοτών, εφήρυναν ως μέσο αγωνιστικής αντιπαράθεσης την κατάληψη των χώρων της επιχείρησης<sup>663</sup>. Η **κατάληψη των χώρων εργασίας** (*grève sur la tas*) αποτελούσε ένα συνοδευτικό αγωνιστικό μέσο της απεργίας. Στο πλαίσιο της σύγχρονης θεώρησης του εργασιακού αγώνα η κατάληψη των χώρων εργασίας και ο αποκλεισμός της επιχείρησης εντάσσονται στα επιθετικά αγωνιστικά μέσα εργασιακού αγώνα, μιας και προσβάλλουν πλήθος απόλυτων δικαιωμάτων του εργοδότη και, συγχρόνως, αποτελούν αυτοτελή ποινικά αδικήματα. Για κατάληψη των χώρων εργασίας κάνουμε λόγο, όταν συνήθως οι εργαζόμενοι ή τρίτα πρόσωπα, παραμένουν ενάντια στη βούληση του εργοδότη εντός των εγκαταστάσεων της επιχείρησης και για αποκλεισμό της επιχείρησης, όταν εργαζόμενοι ή τρίτα πρόσωπα αποκλείουν την είσοδο ή την έξοδο ανθρώπων ή πραγμάτων από και προς την επιχείρηση<sup>664</sup>.

Το πρόβλημα γίνεται αισθητό στη σύγχρονη εποχή όταν ο εργοδότης στο πλαίσιο του δικού του εργασιακού αγώνα εκμηδενίζει το λειτουργικό περιεχόμενο του δικαιώματος της απεργίας<sup>665</sup>. Κάτι τέτοιο μπορεί να γίνει εφικτό μέσω επιχειρηματικών αποφάσεων, όπως η περίπτωση της αιφνίδιας διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης χωρίς να έχει προηγηθεί η νομικά προβλεπόμενη διαδικασία των ομαδικών απολύσεων<sup>666</sup>. Σε μια τέτοια περίπτωση η συλλογική

<sup>662</sup> Βλ. *Ληξουριώτης Ι.*, ό.π., σελ. 494.

<sup>663</sup> Βλ. αναλυτικά για την ιστορική διαδρομή *Ντάσιος Α.*, *Απεργία με κατάληψη χώρων εργασίας*, ΕΕργΔ 1986, σ. 514.

<sup>664</sup> *Κυνηγοπούλου Στ.*, ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1510.

<sup>665</sup> *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 774.

<sup>666</sup> Βλ. ΑΠ 857/2015 ΕΕργΔ 2015, 442.

αποχή από την εργασία που πραγματώνεται μέσω της απεργίας καθίσταται άνευ περιεχομένου και αγωνιστικού σκοπού. Μερίδα της θεωρίας<sup>667</sup> υποστηρίζει ότι η αποτελεσματικότητα ενός εργασιακού μέσου δεν πρέπει a priori να προκαθορίζεται. Συγκεκριμένα, μέσω της κατάληψης των χώρων εργασίας, ακόμα, και στη χειρότερη περίπτωση, όταν η επαναλειτουργία της επιχείρησης είναι αντικειμενικά αδύνατη, οι εργαζόμενοι δύνανται να επιτύχουν καλύτερους όρους απόλυσης, υψηλότερες αποζημιώσεις, εξεύρεση θέσεων εργασίας κ.ο.κ.. Επιπλέον, η σύγχρονη θεωρία αντιμετωπίζει τον εργασιακό αγώνα με ιδιαίτερη ευρύτητα, με συνέπεια μάλιστα να απορρίπτει «αφορισμούς» που αποκλείουν γενικώς και σε κάθε περίπτωση τις μορφές αγωνιστικής διεκδίκησης του αποκλεισμού ή της κατάληψης της επιχείρησης<sup>668</sup>.

Η κρατούσα άποψη στη θεωρία κατατάσσει την κατάληψη των χώρων εργασίας στα παράνομα αγωνιστικά μέσα του απεργιακού αγώνα<sup>669</sup>. Η κατάληψη χώρων εργασίας κατά μείζονα λόγο εμποδίζει το δικαίωμα των εργαζομένων μη μετεχόντων του εργασιακού αγώνα που επιθυμούν να εργαστούν (άρθρα 5 § 1 και 22 § 1, 3 του Συντάγματος)<sup>670</sup>. Επιπλέον, με τη μορφή αυτή του εργασιακού αγώνα προσβάλλονται απόλυτα συνταγματικά κατοχυρωμένα δικαιώματα του εργοδότη και κυρίως αυτό του **ασύλου της κατοικίας** (άρθρο 9 § 1 του Συντάγματος σε συνδυασμό με το άρθρο 334 ΠΚ) και του **δικαιώματος της ιδιοκτησίας** (άρθρο 17 του Συντάγματος) υπό την ειδικότερη έκφραση της φυσικής εξουσίας πάνω σε πράγμα που του ανήκει (επιχείρηση), καθώς και της νομής και της κατοχής του εργοδότη<sup>671</sup>. Το απόλυτο δικαίωμα της κυριότητας δεν αποκλείεται να προσβάλλεται όταν η κατάληψη χώρων της επιχείρησης συνδυάζεται και από φθορά του εξοπλισμού και των εγκαταστάσεων της επιχείρησης ή όταν η φθορά αυτή επέρχεται σε συντελεστές παραγωγής λόγω μακροπρόθεσμης αχρησίας τους και συνδέεται αιτιωδώς με την κατάληψη των χώρων. Αντίστοιχα, το ίδιο πρέπει να θεωρηθεί και για το αγωνιστικό μέσο του αποκλεισμού της επιχείρησης με το οποίο προσβάλλεται η προσωπική ελευθερία κίνησης τρίτων προσώπων, ελευθερία που τοποθετείται στον πυρήνα του άρθρου 5 § 1 του Συντάγματος. Ακόμα, η μορφή του αγωνιστικού μέσου της κατάληψης χώρων, όπως και του αποκλεισμού της επιχείρησης στο πλαίσιο του εργασιακού αγώνα τυποποιούνται στην ελληνική έννομη τάξη αυτοτελώς ως «ιδιώνυμο» ποινικό έγκλημα σύμφωνα με το **άρθρο 93 § 4 Ν. 4808/2021**<sup>672</sup>. Τέλος, έχει υποστηριχθεί μέσω της ευρείας ερμηνείας του άρθρου 330 ΠΚ ότι η

<sup>667</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 775, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 189.

<sup>668</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1073.

<sup>669</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 779 επ.

<sup>670</sup> Λεβέντης Γ./Τσικρικάς Δ., ό.π., ΔΕΝ 2014, σ. 1 επ.

<sup>671</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 187.

<sup>672</sup> Όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 31 Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α' 158/26.9.2023).

παρεμπόδιση των εργαζομένων που συντελείται από τον αποκλεισμό της επιχείρησης αποτελεί παράνομη σωματική βία κατά την έννοια του Ποινικού Κώδικα<sup>673</sup>. Η πάγια θέση της νομολογίας ασπάζεται την κρατούσα άποψη της θεωρίας και θεωρεί την κατάληψη χώρων της επιχείρησης που συνοδεύει την απεργία ως αυτοτελή λόγο καταχρηστικότητας του ασκούμενου δικαιώματος στην απεργία<sup>674</sup>.

Κατά μία άποψη στη θεωρία μόνη η κατάληψη των χώρων εργασίας αρκεί για να χαρακτηριστεί η απεργία παράνομη<sup>675</sup>. Η κατάληψη χώρων εργασίας υπερβαίνει τον προστατευτικό χώρο του δικαιώματος απεργίας (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος), ο οποίος διασφαλίζει τη συλλογική παύση εργασίας και όχι άλλες θετικές πράξεις των απεργών που πλήττουν απόλυτα δικαιώματα του εργοδότη. Απαραίτητη προϋπόθεση για τον επηρεασμό του κύρους της απεργίας από την υιοθέτηση του αγωνιστικού μέσου της κατάληψης των χώρων της επιχείρησης είναι η ανάληψη της πρωτοβουλίας από τη συνδικαλιστική οργάνωση. Αν η κατάληψη δεν εντάσσεται στην κήρυξη του απεργιακού αγώνα και αποτελεί ευθύνη μεμονωμένων απεργών, που αυτενεργούν, τότε δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι «δηλητηριάζεται» η απεργία στο σύνολό της. Ωστόσο, ακόμα και σε αυτήν την περίπτωση η συνδικαλιστική οργάνωση, όπως και τα υπαίτια μέλη του διοικητικού της συμβουλίου, σύμφωνα με το άρθρο 93 § 1, 3 Ν. 4808/2021, υπέχουν **ολόκληρον ευθύνη** αν δεν διασφαλίσουν το δικαίωμα των μη απεργών εργαζομένων να προσέρχονται ελεύθερα, να αποχωρούν και να παρέχουν την εργασία τους ανεμπόδιστα. Αντεπιχείρημα στις παραπάνω θέσεις αυτής της άποψης προβάλλεται<sup>676</sup> το επιχείρημα ότι ο εργαζόμενος κατά τη διάρκεια της σύμβασης εργασίας έχει δικαίωμα να εισέρχεται στην επιχείρηση, καθώς αυτή αποτελεί και για αυτόν **άσυλο ως το έτερο μέρος της σύμβασης εργασίας**. Ούτε αυτή η επιχειρούμενη προσπάθεια να δικαιολογηθεί η κατάληψη του χώρου εργασίας φαίνεται να ευσταθεί, διότι κατά τη διάρκεια της άσκησης του δικαιώματος απεργίας η σύμβαση εργασίας αναστέλλεται, ο εργαζόμενος αποδεσμεύεται προσωρινά από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας και, έτσι, ακολούθως αναστέλλεται το δικαίωμα εισόδου του στην επιχείρηση<sup>677</sup>. Τέλος, και από άποψη **ιστορικής βούλησης** του νομοθέτη το μέσο της κατάληψης των χώρων επιχείρησης, κατά τη δήλωση Υπουργού Εργασίας κατά την ψήφιση του Ν. 1264/1982<sup>678</sup>, είναι κατακριτέο, εφόσον οδηγεί σε αντικειμενική αδυναμία παραγωγικής

<sup>673</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1510.

<sup>674</sup> ΑΠ 980/1998 ΕΕργΔ 1999, 67, ΑΠ 528/1990 ΕΕργΔ 1990, 832.

<sup>675</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 780, Αντιθ. Ντάσιος Α., Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο, Β/Π, σελ. 896

<sup>676</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 779 θεωρεί ότι η εκμετάλλευση αποτελεί ένα «κοινωνικό σύστημα αναφορών».

<sup>677</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 781.

<sup>678</sup> Πρακτικά Βουλής, Συνεδρ. ΠΙΒ, 10.06.1982, σελ. 4583.



αξιοποίησης της εργασίας των μη απεργών και συνιστά γεγονός «ανωτέρας βίας» που αποκλείει την υπερημερία του εργοδότη.

Μερίδα της θεωρίας διαφωνεί με την ανωτέρω θέση για το ζήτημα του αγωνιστικού μέσου της κατάληψης των χώρων εργασίας. Συγκεκριμένα, κατά την άποψη αυτή<sup>679</sup> πάντοτε, κρίσιμη καθίσταται η διάκριση μεταξύ των καταλήψεων που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της απεργίας και μέσα σε χρόνο εργασίας αφενός και των καταλήψεων κατά τη διάρκεια απεργίας εκτός του χρόνου εργασίας. Η κατάληψη χώρων εργασίας αποτελεί εγγενές στοιχείο της απεργίας ζήλου, της λευκής απεργίας, της διαλείπουσας απεργίας ή της στάσης εργασίας και, άρα, υπό περιστάσεις αποτελεί **συστατικό στοιχείο της αγωνιστικής εκδήλωσης**, διαπίστωση που αναιρεί τη θέση ότι η κατάληψη αυτή καθεαυτή είναι στοιχείο ασυμβίβαστο με την απεργία<sup>680</sup>. Η άποψη αυτή επεκτείνει τη συγκεκριμένη θέση υποστηρίζοντας ότι ο Ν. 1264/1982, αποδοκιμάζοντας τις αντιαπεργιακές πρακτικές, περιορίζει τις δυνατότητες του εργοδότη για την ενεργοποίηση των δικαιωμάτων του κατά τη διάρκεια της απεργίας. Επιπλέον, θεωρεί ότι η αυταρχική και πατερναλιστική αντίληψη για το δικαίωμα του ασύλου του εργοδότη με την οποία επιχειρείται η εξομοίωση των καταλήψεων χώρων με παράνομες πράξεις πρέπει να θεωρηθεί ξεπερασμένη<sup>681</sup>. Η εγκατάλειψη της ανωτέρω θέσης επιβάλλεται και από τη σύγχρονη επιχειρηματική και οικονομική πραγματικότητα στην οποία πολλές επιχειρήσεις είναι δανειογένητες και δανειοβίωτες, απόληξη της οποίας είναι η μεταφορά των κινδύνων της επιχειρηματικής δραστηριότητας στο κοινωνικό σύνολο<sup>682</sup>. Άλλωστε, η συνταγματική προστασία του ασύλου (άρθρο 9 § 1 του Συντάγματος) είναι τελολογικά προσανατολισμένη στην αντιμετώπιση των επεμβάσεων του κράτους με κύριο αντικείμενό της την προστασία της προσωπικής ελευθερίας και όχι της ιδιοκτησίας ή κάποιας άλλης ενοχικής έννομης σχέσης<sup>683</sup>. Δεν πρέπει να παροράται ότι η παραδοσιακή ατομικιστική αντίληψη της επιχείρησης έχει απωλέσει την παλαιότερη διάστασή της, η οποία περιοριζόταν στο δικαίωμα ιδιοκτησίας στα μέσα παραγωγής.

Από την άλλη, ακόμα και αν γίνει δεκτή η αρχή της άμεσης τριτενέργειας (άρθρο 25 § 1 εδ. γ' του Συντάγματος), δεν είναι μεθοδολογικά ορθό οι μισθωτοί και οι συνδικαλιστικές τους

<sup>679</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 776 επ.

<sup>680</sup> Βλ. όμως Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 229, ο οποίος θεωρεί ότι η λευκή απεργία και η απεργία ζήλου αποτελούν παράνομες μορφές εργασιακού αγώνα.

<sup>681</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 778, η αντίληψη ότι η σχέση του εργοδότη με την εκμετάλλευση είναι ίδια με αυτή που συνδέει τον νοικοκύρη με το σπίτι του έχει εγκαταλειφθεί και για το δίκαιο της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας όπου ο εργοδότης δεν είναι Herr im Hause.

<sup>682</sup> Χαρακτηριστικά παραδείγματα διάχυσης της επιχειρηματικής ευθύνης είναι η μείωση των απαιτήσεων των δανειστών της επιχείρησης στο πλαίσιο του ΠτΚ, ενώ παλαιότερα η κρατική χρηματοδότηση των «προβληματικών» επιχειρήσεων.

<sup>683</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 189.

οργανώσεις να εξομοιώνονται με τρίτους σε σχέση με τους χώρους εργασίας. Η εκμετάλλευση αποτελεί ένα «κοινωνικό σύστημα αναφορών» στο οποίο διάφορα πρόσωπα με αντικρουόμενα συμφέροντα καλούνται να συνεργαστούν για ένα συγκεκριμένο εργατοτεχνικό αποτέλεσμα, αναπαράγοντας συγχρόνως την απόλυτη ανταγωνιστικότητά τους<sup>684</sup>. Η παραδοσιακή ιδιοκτησιακή αντίληψη στην εκμετάλλευση, σήμερα, δεν δικαιολογείται, καθώς αυτή λειτουργεί αναπόφευκτα ως μέσο κατακυριάρχησης των μισθωτών. Παράλληλα, ο ίδιος ο εργασιακός αγώνας, ανάλογα με τη μορφή που επιλέγεται, αποτελεί *eo ipso* ένα μέσο θεμιτού περιορισμού στο δικαίωμα κάρπωσης και χρήσης του εργοδότη. Αντίστοιχα, θα πρέπει να αναγνωρισθεί και για τον μισθωτό ένα δικαίωμα ασύλου στην εκμετάλλευση, το οποίο απορρέει από την αξίωση προστασίας του ζωτικού εργασιακού χώρου που έχει ο μισθωτός κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας του<sup>685</sup>. Ο χώρος της εκμετάλλευσης αποτελεί για τον μισθωτό όχι απλώς έναν χώρο εργασίας στον οποίο αναλώνει την εργασιακή του δύναμη, αλλά τον κατεξοχήν βιοτικό χώρο στον οποίο συναναστρέφεται με τους συναδέλφους του, κοινωνικοποιείται και, τελικά, διαμορφώνει τη συνολική του προσωπικότητα στον ευρύτερο κοινωνικό βίο. Τέλος, ούτε το επιχείρημα της προσβολής της εργασίας των μη απεργών, κατά την άποψη αυτή, φαίνεται να ευσταθεί. Είναι αρκετά αμφίβολο αν ο ίδιος ο εργοδότης νομιμοποιείται να επικαλεσθεί την προβολή δικαιωμάτων όχι δικών του αλλά των εργαζομένων. Είναι αντιφατικό η κρατούσα άποψη στη νομολογία και σε μερίδα της θεωρίας να υποστηρίζει κατ' εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ τη θεωρία των σφαιρών<sup>686</sup>, η οποία υπάγει τον μισθολογικό κίνδυνο στη σφαίρα όλων των μισθωτών, ενώ στην προκειμένη περίπτωση η κοινότητα των μισθωτών να διασπάται χάριν του εργοδότη<sup>687</sup>. Δεν πρέπει να παραβλέπεται το γεγονός ότι τα δικαιώματα των απεργών έχουν αξιολογική προτεραιότητα σε σχέση με τα δικαιώματα των μη απεργών, αφού οι τελευταίοι, αν και μη μετέχοντες του εργασιακού αγώνα, καρπώνονται τελικά τα οφέλη του εργασιακού αγώνα των απεργών χωρίς να υφίστανται θυσίες ή να εκτίθενται σε κινδύνους<sup>688</sup>.

Η άποψη αυτή αντιπαραβάλλει τις καταλήψεις χώρων της επιχείρησης που πραγματοποιούνται κατά τη διάρκεια της απεργίας και εντός του χρόνου εργασίας με αυτές που τελούνται εκτός αυτού. Τις τελευταίες τις θεωρεί παράνομες και αναγνωρίζει στον εργοδότη τη

<sup>684</sup> Καζάκος Αρ., *ό.π.*, σελ. 779

<sup>685</sup> Καζάκος Αρ., *ό.π.*, σελ. 780.

<sup>686</sup> Βλ. κατωτέρω ανάλυση.

<sup>687</sup> Καζάκος Αρ., *ό.π.*, σελ. 781.

<sup>688</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Απεργία και «καταλήψεις», Καζάκος Αρ., *ό.π.*, σελ. 781 ο οποίος θεωρεί ότι εξ αυτού του λόγου η επίκληση στην προστασία του δικαιώματος της εργασίας των μη απεργών καθίσταται καταχρηστική, Αντιθ. Κυνηγοπούλου Στ., *ό.π.*, ΔΕΕ 2016, σ. 1511 η οποία θεωρεί ότι η «σχετικοποίηση» του ατομικού δικαιώματος στην εργασία είναι λανθασμένη, καθώς το δικαίωμα της εργασίας ως δικαίωμα αυτοκαθορισμού και προστασίας της σφαίρας της ιδιωτικότητας προστατεύεται με τα παραδοσιακά εργαλεία της έννομης τάξης, όταν αυτό προσβάλλεται.

δυνατότητα να ενεργοποιήσει την επιχειρηματική του ελευθερία και να θέσει σε παραγωγική λειτουργία την επιχείρησή του. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση των καταλήψεων που τελούνται εκτός πλαισίου του δικαιώματος της απεργίας και εκτός του χρόνου εργασίας. Και στις δύο αυτές περιπτώσεις το **δικαίωμα ασύλου των μισθωτών** αδυνατίζει σημαντικά και δεν δύνανται καταρχήν να το επικαλεστούν. Το πρόβλημα γίνεται περισσότερο πολύπλοκο όταν ο εργοδότης προβαίνει σε παράνομες ή καταχρηστικές πράξεις που έχουν άμεσο αντίκτυπο στους εργαζόμενους, όπως στην περίπτωση της εικονικής πτώχευσης, της αδικαιολόγητης διακοπής της λειτουργίας της επιχείρησης, της καταδολιευτικής εκποίησης περιουσιακών στοιχείων και στη μαζική καταγγελία συμβάσεων εργασίας που απαιτούν την τήρηση του Ν. 1387/1983 περί ομαδικών απολύσεων. Υπό αυτές τις συνθήκες είναι αμφίβολο αν οι καταλήψεις έχουν εκ των προτέρων βλαπτικό αποτέλεσμα για τη λειτουργία της εκμετάλλευσης<sup>689</sup>. Λόγω αυτών των διαπιστώσεων η μερίδα αυτή της θεωρίας καταλήγει στο συμπέρασμα ότι ο άδικος χαρακτήρας των καταλήψεων που πραγματοποιούνται εκτός του χρόνου εργασίας μπορεί να αρθεί μέσω της διάταξης του **άρθρου 284 ΑΚ**. Συγκεκριμένα πληρούνται όλες οι προϋποθέσεις του άρθρου 284 ΑΚ: α) επίθεση, δηλαδή ανθρώπινη ενέργεια με την οποία τίθεται σε κίνδυνο το έννομο αγαθό της εργασίας των εργαζομένων, β) άδικη, δηλαδή αντιβαίνει στην έννομη τάξη, όπως η διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης για λόγους που αποδοκιμάζει η έννομη τάξη με τον Ν. 1387/1983, γ) παρούσα, επίκειται, συντελείται ή διαρκεί η επίθεση, δ) κατά των εργαζομένων ή τρίτων (την κατάληψη μπορεί να τη διενεργήσουν και τρίτοι αλληλέγγυοι στους απεργούς) και ε) επιβαλλόμενη υπεράσπιση<sup>690</sup>. Σε αυτό το πλαίσιο της **άρσης του άδικου χαρακτήρα** των αγωνιστικών πράξεων η άποψη αυτή της θεωρίας οδηγείται στο συμπέρασμα ότι ενόψει του κλίματος υπό του οποίου εκδηλώνεται ο εργασιακός αγώνας είναι δικαιολογημένες και ορισμένες παράνομες συμπεριφορές, όπως υβριστικές συμπεριφορές λόγω και έργω προς απεργοσπάστες<sup>691</sup>.

Η **άμυνα του εργοδότη** σε περίπτωση παράνομου εργασιακού αγώνα που συνίσταται σε κατάληψη χώρων της επιχείρησης συναντά προβλήματα όχι μόνο σε επίπεδο ουσιαστικού δικαίου αλλά και δικονομικού. Η παράνομη κατάληψη χώρου των εγκαταστάσεων της επιχείρησης καταρχήν δικαιολογεί την ύπαρξη **επείγουσας κατάστασης ή επικείμενου κινδύνου** για το ίδιο το ακίνητο. Η άμεση προστασία του εργοδότη είναι κατεξοχήν η άσκηση **αιτήσεων ασφαλιστικών**

<sup>689</sup> «Ελευθεροτυπία», 23.10.2008, *Μουμούρης Ν.*, «Διπλοσκοπία έξω από τις εγκαταστάσεις της Altec Telecoms ...», *Σιδέρης Δ.*, Προστασία του μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, έκδ. 2005, σελ. 240, ο οποίος υποστηρίζει ότι σε περίπτωση που ο εργοδότης εκποιεί περιουσιακά στοιχεία με στόχο να μειώσει το ενεργητικό της επιχείρησης «η κατάληψη των χώρων εργασίας εμφανίζει χαρακτήρα τουλάχιστον θεμιτό, αν όχι επιβεβλημένο».

<sup>690</sup> *Καζάκος Αρ.*, ό.π., σελ. 783, *Δαβερώνας Π.*, ό.π., σελ. 190 ο οποίος θεωρεί προβληματική την εφαρμογή του άρθρου 284 ΑΚ αφού η θέση εργασίας δεν προστατεύεται ως έννομο αγαθό ταυτόσημο με αυτό της διάταξης.

<sup>691</sup> ΜΠρΘηβ 304/1977 ΔΕΝ 1978, 194, ΜΠρΘηβ 170/1977 ΕΕργΔ 1977, 744.

**μέτρων νομής** (άρθρα 734 ΚΠολΔ<sup>692</sup>). Η έννομη αυτή προστασία παρουσιάζει αρκετά προβλήματα στην πράξη, επειδή απαραίτητη προϋπόθεση εκτέλεσης της εκδοθησόμενης απόφασης είναι να στρέφεται εναντίον προσώπων που είναι διάδικοι στη δίκη<sup>693</sup>. Πρακτικά, κάτι τέτοιο είναι αδύνατον για τον εργοδότη, καθώς δεν μπορεί να γνωρίζει ποιοι εργαζόμενοι μετέχουν της παράνομης κατάληψης<sup>694</sup>. Στη γαλλική νομολογία επικρατεί η άποψη ότι οι καταληψίες αντιπροσωπεύονται από τους εκλεγμένους εκπροσώπους τους και με αυτόν τρόπο η απόφαση που διατάσσει την αποβολή από το συγκεκριμένο ακίνητο εκτελείται έναντι όλων των μισθωτών<sup>695</sup>. Η θέση αυτή επεκτείνει ανεπίτρεπτα τη δικονομική σύλληψη των **υποκειμένων της δίκης**, ενώ η διαπίστωση ότι οι μισθωτοί καταληψίες αντιπροσωπεύονται από τους εκλεγμένους αντιπροσώπους τους παραβλέπει το γεγονός ότι οι καταλήψεις μπορεί να είναι συμπεριφορά ορισμένων μόνο απεργών πράξη την οποία ποτέ δεν έχει υποδείξει η συνδικαλιστική οργάνωση. Ακόμα, ούτε η διάταξη του **άρθρου 329 ΚΠολΔ** δεν φαίνεται ικανοποιητική, καθώς το δεδικασμένο που δημιουργείται αναφέρεται σε δικαιώματα και υποχρεώσεις του νομικού προσώπου υπό την έννοια της μη αμφισβήτησης των υποχρεώσεων και της δυνατότητας επίκλησης των δικαιωμάτων από μέλος του νομικού προσώπου<sup>696</sup> χωρίς να συνεπάγεται επέκταση του δικαιώματος ή της υποχρέωσης του μέλους του<sup>697</sup>. Επίσης, ούτε παθητική νομιμοποίηση των μισθωτών ατομικά μπορεί να θεμελιωθεί με βάση εκτελεστό τίτλο κατά του νομικού προσώπου της συνδικαλιστικής οργάνωσης, καθώς το **άρθρο 920 ΚΠολΔ** διευρύνει τα όρια της παθητικής νομιμοποίησης μόνο σε σχέση με τους ομόρρυθμους εταίρους ομόρρυθμης ή ετερόρρυθμης εταιρείας<sup>698,699</sup>. Τέλος, από μερίδα της θεωρίας η απαγόρευση της άσκησης ασφαλιστικών μέτρων δεν περιορίζεται μόνο στην περίπτωση της απεργίας αλλά ισχύει *parte pro toto* υπέρ όλων των δυνατών μορφών εργασιακού αγώνα<sup>700</sup>. Η άποψη αυτή δεν γίνεται δεκτή από την κρατούσα άποψη της θεωρίας η οποία υποστηρίζει την εφαρμογή των διατάξεων της προστασίας μέσω της διαδικασίας των ασφαλιστικών μέτρων, αν έχει δημιουργηθεί μία μόνιμη κατάσταση, που δημιουργεί κίνδυνο

<sup>692</sup> Νυν άρθρο 734 § 1 ΚΠολΔ, όπως τροποποιήθηκε εκ νέου με το άρθρο 31 του Ν. 5134/2024 (ΦΕΚ Α' 146/11.9.2024), πρώην άρθρο 733 ΚΠολΔ.

<sup>693</sup> Επί αιτήσεως ασφαλιστικών μέτρων νομής επιβάλλεται επίδοση αντιγράφου της αίτησης στον καθ' ου με επισημείωση της πράξης που ορίζει τόπο και χρόνο για τη συζήτηση. Δεν αρκεί απλή κλήτευση και δεν εφαρμόζεται το άρθρο 687 § 1 ΚΠολΔ, βλ. Ρεντούλης Π., Άρθρο 734 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ (Ερμηνεία κατ' άρθρο), σελ. 2454.

<sup>694</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 785.

<sup>695</sup> *Camerlync-Lyon-Caen-Pelissier*, Droit du travail, έκδ. 1984, σελ. 944 ε.π.

<sup>696</sup> Νίκας Ν., ό.π., σελ. 579, Ευθυμίου Χ., Άρθρο 329 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ (Ερμηνεία κατ' άρθρο), σελ. 1199 επ.

<sup>697</sup> Μπέης Κ., Πολιτική Δικονομία, Πα', έκδ. 1974, αρ. 329 Π.

<sup>698</sup> Μπρίνια, Αναγκαστική εκτέλεση, τομ. Α', έκδ. 1979, αρ. 920

<sup>699</sup> ΜΠρΘεσ. 2436/1983, ΕΕργΔ 1983, 765 το οποίο διέταξε την άρση των κωλυμάτων της εισόδου με απειλή χρηματικής ποινής και προσωπικής κράτησης εναντίον των μελών του σωματείου, τα οποία δεν ήταν διάδικοι.

<sup>700</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 786, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 103.

πρόκλησης ανεπανόρθωτης βλάβης στα δικαιώματα και τα έννομα συμφέροντα του αιτούντος την έννομη προστασία<sup>701</sup>.

**Η κατάληψη χώρων της επιχείρησης** συνιστά, αναμφίβολα, «**επιθετικό**» **άτυπο αγωνιστικό μέσο**, αφού πραγματώνονται **ποινικά κολάσιμες πράξεις**, όπως η διατάραξη της οικιακής ειρήνης (άρθρο 334 ΠΚ) και, ενδεχομένως, όταν πρόκειται για αποκλεισμό της επιχείρησης και λοιπές άλλες, αξιόποινες πράξεις, όπως η σωματική βία, οι σωματικές βλάβες, ενώ δεν είναι λίγες οι φορές η κατάληψη χώρων της επιχείρησης να συνοδεύεται και από αφαίρεση του εξοπλισμού της επιχείρησης (άρθρο 381 ΠΚ). Παράλληλα, η κατάληψη χώρων πληροί εξ ορισμού όλα τα στοιχεία για τη **θεμελίωση της αδικοπραξίας** (άρθρο 914 ΑΚ)<sup>702</sup>. Τα επιχειρήματα που έχουν προβληθεί περί αναγνώρισης δικαιώματος ασύλου και για τους εργαζόμενους και περί αξιολογικής προτεραιότητας των απεργών λόγω της επιδίωξης βελτίωσης των συνθηκών εργασίας κατακρίνονται από τη θεωρία, διότι παραβλέπουν και «**σχετικοποιούν**» τη νομική φύση των ατομικών δικαιωμάτων τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών<sup>703</sup>. Η αμφισβήτηση γίνεται εντονότερη γύρω από τη νομιμότητα των αγωνιστικών αυτών μέσων ύστερα από τη θέσπιση του **άρθρου 31 του Ν.5053/2023**<sup>704</sup>, όπως εισήχθη στο άρθρο 93 § 4 Ν. 4808/2021. Το συγκεκριμένο άρθρο, όπως θα αναλυθεί κατωτέρω, τοις πράγμασι ποινικοποιεί την κατάληψη χώρων εργασίας και τον αποκλεισμό της επιχείρησης κατά τη διάρκεια απεργίας, παίρνοντας σαφή θέση κατά της νομιμότητας αυτού του αγωνιστικού μέσου. Η σύγχρονη θεωρία που υιοθετεί τον ευρύ ορισμό του εργασιακού αγώνα θέτει το ερώτημα κατά πόσο ο ίδιος ο εργασιακός αγώνας ως συλλογικό δικαίωμα μπορεί να αποτελέσει ο ίδιος λόγο άρσης του αδίκου και να άρει τον παράνομο χαρακτήρα των πράξεων<sup>705</sup>. Ο ορισμός του εργασιακού αγώνα, όπως αυτός γίνεται δεκτός στην παρούσα εργασία, αποκλείει τα «**επιθετικά**» αγωνιστικά μέσα, στα οποία περιλαμβάνονται τα αγωνιστικά αυτά μέσα. Ζήτημα, πάντως, προκύπτει όταν ο εργασιακός αγώνας λαμβάνει τη μορφή της **απλής παραμονής των απεργών** στον χώρο της επιχείρησης δίχως να παρακωλύεται η παραγωγική διαδικασία ή άλλα έννομα συμφέροντα του εργοδότη ή των εργαζόμενων<sup>706</sup>. Μάλιστα, η ΔΟΕ θεωρεί την κατάληψη των χώρων εργασίας νόμιμη δράση και σύμφωνη με την **ΔΣΕ 87**, εφόσον αυτή γίνεται με **ειρηνικό τρόπο**. Η άποψη αυτή κατακρίνεται από την κλασσική θεωρία

<sup>701</sup> Λεβέντης Γ./Τσικριάς Δ., ό.π., ΔΕΝ 2014, σ. 1 επ..

<sup>702</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 369, αριθμ. 799, Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1510.

<sup>703</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1511.

<sup>704</sup> Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α' 158/26.9.2023). Το άρθρο αυτό ουσιαστικά επανέφερε την προηγούμενη καταργηθείσα διάταξη του άρθρου 40 § 4β' Ν. 330/1976.

<sup>705</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1511, Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, 1073, Αντιθ. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 369, αριθμ. 799.

<sup>706</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 370, αριθμ. 800.

που ενστερνίζεται τον στενό ορισμό του εργασιακού αγώνα, διότι οι απεργοί, των οποίων η σχέση εργασίας τελεί σε αναστολή, δεν έχουν ούτε καν δικαίωμα απλής παρουσίας στον εργασιακό χώρο<sup>707</sup>. Αποδεικτικές δυσχέρειες αναφύονται λόγω των ρευστών ορίων μεταξύ της απλής παραμονής και της έστω ελάχιστης παρακώλυσης της εργασίας των μη απεργών. Εκτός αυτού, η απλή παραμονή σε χώρους της επιχείρησης πρέπει να θεωρηθεί ότι αναπόδραστα δημιουργεί, αν όχι μια συναισθηματική πίεση προς τους λοιπούς εργαζόμενους για συμμετοχή στον εργασιακό αγώνα, ένα φορτικό κλίμα εις βάρος τους, με αποτέλεσμα να πρέπει να θεωρηθεί κατά βάση παράνομη η απλή παραμονή στον χώρο εργασίας ως αντικείμενη στην έννοια του εργασιακού αγώνα.

## **I. ΈΝΝΟΜΗ ΘΕΣΗ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ ΜΕΤΕΧΟΝΤΟΣ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ**

### **1. ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΛΟΓΩ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΟΧΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η συμμετοχή του μισθωτού σε **παράνομη απεργία** δεν αναστέλλει τη λειτουργία της συμβάσεως εργασίας και συνιστά **αυθαίρετη ή αδικαιολόγητη αποχή από την εργασία**. Συνηθισμένο φαινόμενο στην πράξη είναι η διάρκεια της παράνομης απεργίας να διαρκεί ορισμένες μόνο ώρες του ωραρίου, όπως στις στάσεις εργασίας. Σε αυτήν την περίπτωση η συμμετοχή του εργαζόμενου στην παράνομη αυτή απεργία αποτελεί **μερική εκπλήρωση** της παροχής λόγω του χαρακτήρα της σύμβασης εργασίας ως σύμβασης απόλυτα ακριβόχρονης εκπλήρωσης (άρθρο 316 ΑΚ)<sup>708</sup>. Έτσι, ο εργοδότης δύναται να αποκρούσει την προσφερόμενη εργασία των απεργών για το υπόλοιπο του χρόνου εργασίας, αφού η παροχή εργασίας δεν είναι προσήκουσα και ο εργοδότης δεν επωφελείται από αυτή<sup>709</sup>. Κρίσιμο στη συγκεκριμένη περίπτωση είναι να επισημανθεί ότι πολλές φορές η άρνηση αποδοχής εργασίας από τον εργοδότη αποτελεί συγκαλυμμένη μορφή ανταπεργίας, που απαγορεύεται<sup>710</sup>.

Ο χρόνος συμμετοχής σε παράνομη απεργία δεν περιλαμβάνεται και στον υπολογισμό των επιδομάτων εορτών, αφού πρόκειται για αυθαίρετη απουσία του μισθωτού από την εργασία του. Ειδικότερα δεν συνυπολογίζεται το χρονικό διάστημα αυτό στον προσδιορισμό του ύψους των

<sup>707</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., ΔΕΝ 2014, σ. 5, ΑΠ 528/1990 ΔΕΝ 1991, σ. 455.

<sup>708</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 437, αριθμ. 938, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 806.

<sup>709</sup> Αντιθ. Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 269 ο οποίος θεωρεί ότι η εργασία πρέπει να είναι αδύνατη και όχι απλά επιζήμια.

<sup>710</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 269.

επιδομάτων Χριστουγέννων και Πάσχα<sup>711</sup>. Σημαντική επίδραση έχει ο χρόνος συμμετοχής σε παράνομη απεργία, ως χρόνος αυθαίρετης αποχής, στην άδεια αναψυχής (άρθρο 2 § 6 Α.Ν. 539/1945) και στο επίδομα αδείας (Ν. 4504/1966). Το άρθρο 2 § 6 Α.Ν. 539/1945 αναφέρει γενικά για «*απεργία, ανταπεργία*», ωστόσο δεν υφίσταται καμία διχογνωμία στη θεωρία ότι το πνεύμα του νόμου **περιορίζεται μόνο στη νόμιμη απεργία**<sup>712</sup>. Επίσης, ο εργοδότης έχει δικαίωμα να συμψηφίσει το χρονικό διάστημα της αυθαίρετης αυτής απουσίας με τη μη ληφθείσα άδεια<sup>713</sup>. Χρήσιμο να τονισθεί είναι ότι η παραβίαση της σύμβασης εργασίας λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία επιφέρει ζημία στην επιχείρηση, το δε κόστος αυτό δεν είναι λογικό να επωμίζεται ο εργοδότης και, συνάμα, ο εργαζόμενος να διεκδικεί πλήρη άδεια<sup>714</sup>. Σημαντική υπήρξε η **απόφαση 27/2004 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου** η οποία, σταθμίζοντας τα εύλογα συμφέροντα των μερών, προσδιόρισε τις συνέπειες της παράνομης απεργίας στο δικαίωμα της άδειας αναψυχής<sup>715</sup>.

## **2. ΤΕΚΜΗΡΙΟ ΣΥΓΓΝΩΣΤΗΣ ΠΛΑΝΗΣ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ (ΟΛ ΑΠ 27/2004)**

Η **Ολομέλεια του Αρείου Πάγου** με την υπ' αριθμ. **27/2004** απόφασή του αναγνώρισε, αρχικά, ότι η απεργία αποτελεί συνταγματικώς κατοχυρωμένο δικαίωμα, απορρέον, μάλιστα, από τη συνδικαλιστική ελευθερία (άρθρο 23 § 1 του Συντάγματος) και υποκείμενο, όπως και κάθε δικαίωμα, σε έλεγχο καταχρηστικότητας (άρθρο 281 ΑΚ). Επίσης, δέχτηκε τη πάγια θέση της θεωρίας ότι ο χρόνος συμμετοχής σε παράνομη απεργία δεν συνυπολογίζεται στον χρόνο απασχόλησης του μισθωτού ώστε να εξευρεθεί αν αυτός δικαιούται ετήσιας άδειας ανάπαυσης με αποδοχές. Όμως, τη θέση του αυτή περί μη συνυπολογισμού ως χρόνου εργασίας την εξάρτησε από την έκδοση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που κρίνει την απεργία παράνομη ή καταχρηστική. Επίσης, το διάστημα συμμετοχής του μισθωτού στην παράνομη απεργία μετά την έκδοση τελεσίδικης απόφασης έκρινε ο Άρειος Πάγος ότι δικαιολογεί τον εργοδότη να καταλογίσει τις ημέρες της αποχής από την εργασία στις ημέρες άδειας που σε διαφορετική περίπτωση θα δικαιούταν, ενώ, ακόμα, ότι ο εργοδότης αυτός υποχρεούται να καταβάλει στον μισθωτό τις αποδοχές αδείας που θα αντιστοιχούσαν στον χρόνο αδείας, όπως, ακόμα, και το επίδομα αδείας.

<sup>711</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 807, Βλ. ΥΑ 19430/198, 19041/1981, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 269, Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 157, αριθμ. .

<sup>712</sup> Βλ. Άρθρο 7 εδ. 3 ΠΔ 88/1999 (Οδ. 93/104) ορίζει: «Τα διαστήματα αποχής των μισθωτών από την εργασία τους λόγω βραχείας διαρκείας ασθένειας καθώς και τα διαστήματα στράτευσης, απεργίας ή ανωτέρας βίας, όπως αυτά καθορίζονται από τις ισχύουσες διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας, θεωρούνται ως χρόνος απασχόλησης και δεν συμψηφίζονται με τις ημέρες αδείας που δικαιούνται οι εργαζόμενοι».

<sup>713</sup> Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2011, σελ. 578.

<sup>714</sup> Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 808, Λεβέντης Γ./Ζερδελής Δ., Απεργία νόμιμη και παράνομη-Δικαίωμα άδειας και δικαίωμα λήψεως αποδοχών και επιδόματος αδείας, ΔΕΝ 2004, σ. 1188.

<sup>715</sup> ΟΛ ΑΠ 27/2004 ΔΕΝ 2004, 1105.

Τέλος, ο Άρειος Πάγος αναγνώρισε υπέρ των μισθωτών ότι ο μέχρι τη δημοσίευση της τελεσίδικης απόφασης χρόνος συμμετοχής σε απεργία, που έχει κηρυχθεί από «νόμιμα συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση» (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος), κατά τις νόμιμες διατυπώσεις, δεν θεωρείται χρόνος μη απασχόλησης ούτε καταλογίζεται στις ημέρες αδείας που δικαιούται, εκτός εάν ο εργοδότης αποδείξει ότι ο μισθωτός, καταβάλλοντας την επιμέλεια του μέσου συνετού εργαζόμενου, μπορούσε να αντιληφθεί τον παράνομο ή καταχρηστικό χαρακτήρα της απεργίας<sup>716</sup>.

Ουσιαστικά, ο Άρειος Πάγος αναγνωρίζει προς όφελος του μισθωτού απεργού και προς κατοχύρωση του συνταγματικού δικαιώματος της απεργίας ένα τεκμήριο μέχρι την έκδοση τελεσίδικης απόφασης. Σχετικά με το περιεχόμενο αυτό του τεκμηρίου έχουν διατυπωθεί διαφορετικές απόψεις<sup>717</sup>. Κατά την άποψη που υιοθετείται στην παρούσα εργασία, ο Άρειος Πάγος αναγνώρισε την ύπαρξη μόνο ενός **τεκμηρίου «συγγνωστής πλάνης» για τους απεργούς** και όχι ένα γενικό τεκμήριο νομιμότητας υπέρ της συνδικαλιστικής οργάνωσης το οποίο εκτείνεται μέχρι τη δημοσίευση τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που αναγνωρίζει το παράνομο της απεργίας<sup>718</sup>. Αν ληφθούν υπόψη τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης, συνάγεται ότι ουδέποτε ο Άρειος Πάγος έχει αναγνωρίσει κάποιο τεκμήριο νομιμότητας υπέρ της συνδικαλιστικής οργάνωσης. Η συγκεκριμένη υπόθεση αφορούσε μισθωτό (πρεσσαδόρο) σε εργοστάσιο κλωστοϋφαντουργίας, ο οποίος συμμετείχε σε απεργίες οι οποίες κρίθηκαν εκ των υστέρων παράνομες τόσο στον πρώτο όσο και στον δεύτερο βαθμό. Ο συγκεκριμένος μισθωτός ετύγχανε να είναι και ο Πρόεδρος του σωματίου που απεργούσε και ήταν γνώστης των οικονομικών προβλημάτων της εναγόμενης επιχείρησης που αυτή αντιμετώπιζε. Το νομικό πρόβλημα το οποίο απασχόλησε τον Άρειο Πάγο ήταν αυτό των εννόμων συνεπειών της συμμετοχής σε μια παράνομη απεργία και συγκεκριμένα το ζήτημα του καταλογισμού των ημερών της απουσίας στην ετήσια άδεια, των αποδοχών αδείας και του επιδόματος αδείας<sup>719</sup>. Σκοπός της συγκεκριμένης απόφασης ήταν η προστασία του εργαζόμενου από την έκθεση πιθανών κυρώσεων εις βάρος του εργαζόμενου. Έτσι, δέχτηκε ότι ο εργαζόμενος που συμμετέχει σε σωματειακή απεργία μέχρι την έκδοση της τελεσίδικης απόφασης που αναγνωρίζει την παρανομία τελεί σε συγγνωστή νομική πλάνη, με αποτέλεσμα να **αίρεται η**

---

<sup>716</sup> Ολ ΑΠ 27/2004 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>717</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 462, αριθμ. 978, Αντιθ. Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 70, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 242, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2004, σ. 1077.

<sup>718</sup> Στην απόφαση Ολ ΑΠ 27/2004 συναντάται η έκφραση η απεργία «κυρήσσεται» με τελεσίδικη δικαστική απόφαση. Η έκφραση αυτή δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι η απόφαση περί νομιμότητας της απεργίας έχει διαπλαστικό χαρακτήρα, αλλά διαπιστωτικό βλ. Εισήγηση Εισαγγ. ΑΠ Λινού Δ., ΕΕργΔ 2004, σ. 638, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 809.

<sup>719</sup> Ολ ΑΠ 27/2004 ΔΕΝ 2004, 1108.



**υπαιτιότητα** ως προϋπόθεση για τη θεμελίωση αδικοπρακτικής του ευθύνης<sup>720</sup>. Ενόψει των πραγματικών περιστατικών δεν ετέθη καν το θέμα αν πρέπει να θεωρηθεί ότι υφίσταται κάποιος λόγος που θα αίρει την παρανομία της απεργίας ή ότι θα την καθιστά νόμιμη μέχρι ενός χρονικού ή δικονομικού σημείου. Μάλιστα, η εφετειακή απόφαση είχε κρίνει ότι ο συγκεκριμένος εργαζόμενος τελούσε «σε ασύγνωστη πλάνη περί τη νομιμότητα των απεργιών», κρίση η οποία αποδεικνύει ότι τα επιληφθέντα Δικαστήρια στόχο είχαν να προσδιορίσουν την ευθύνη των απεργών σε περίπτωση παράνομης απεργίας και όχι τη νομιμότητα αυτή καθεαυτήν της απεργίας. Άλλωστε από την απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου δεν προκύπτει από πουθενά κάποιο τεκμήριο νομιμότητας, αλλά μόνο ένα τεκμήριο συγγνωστής πλάνης υπέρ του μισθωτού ο οποίος εμπιστεύεται τη συνδικαλιστική ως προς την κήρυξη νόμιμης απεργίας<sup>721</sup>. Μάλιστα, ο Άρειος Πάγος προσδίδει περιορισμένη έκταση στο τεκμήριο αυτό, αφού αυτό εξαρτάται από τη στάθμιση πραγματικών περιστατικών και ο εργοδότης δύναται να το ανατρέψει αποδεικνύοντας ότι δεν συντρέχει η επιμέλεια του συνετού εργαζομένου<sup>722</sup>, ιδίως αν πρόκειται, όπως στη συγκεκριμένη περίπτωση, για τον πρόεδρο του σωματείου που κήρυξε την απεργία. Κατόπιν τούτων, θεωρώ ότι η αντίθετη άποψη που υποστηρίζει ότι για την «ταυτότητα του νομικού λόγου» πρέπει να αναγνωριστεί υπέρ και της συνδικαλιστικής οργάνωσης το ίδιο τεκμήριο συγγνωστή πλάνης επεκτείνει ανεπίτρεπτα το τεκμήριο που αναγνώρισε ο Άρειος Πάγος<sup>723</sup>. Τέλος, ούτε από τη συγγνωστή πλάνη του απεργού μπορεί να εξαχθεί το συμπέρασμα ότι και η συνδικαλιστική οργάνωση ευρίσκεται και αυτή σε συγγνωστή πλάνη<sup>724</sup>. Λογικό να υποστηριχθεί θα ήταν το ακριβώς αντίστροφο, δηλαδή όταν η συνδικαλιστική οργάνωση θεμελιώνει συγγνωστή πλάνη για την απεργία που η ίδια προκάλεσε τότε a fortiori πρέπει να θεωρήσουμε ότι και οι απεργοί τελούν κατά κύριο λόγο υπό συγγνωστή νομική πλάνη<sup>725</sup>.

Κατά **αντίθετη άποψη**, που υποστηρίζεται σε μερίδα της θεωρίας, νομοθετικό έρεισμα δεν έχει μόνο η αναγνώριση του τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης του απεργού, αλλά και το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας<sup>726</sup>. Το τεκμήριο νομιμότητας πηγάζει από το γεγονός ότι η απεργία αποτελεί αγωνιστικό μέσο των προστατευόμενων συλλογικών ενεργειών των εργαζομένων και των οργανώσεών τους, όπως επιτάσσει το άρθρο 23 του Συντάγματος. Από τη ρητή αυτή συνταγματική

<sup>720</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 462, αριθμ. 978 η αναγνώριση τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης δεν αίρει τον παράνομο άδικο χαρακτήρα της απεργίας.

<sup>721</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 463, αριθμ. 979, Λεβέντης Γ., ό.π., σε Τιμητικό Τόμος Κουκιάδη, σελ. 527, Ληξουριώτης Ι., ό.π., σελ. 482, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 272.

<sup>722</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 463, αριθμ. 979, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 848.

<sup>723</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 803.

<sup>724</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 803.

<sup>725</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 463, αριθμ. 979.

<sup>726</sup> Τραυλός-Τζανατάτος Δ., Οικονομική κρίση & Εργατικό δίκαιο, σελ. 350.

προστασία του άρθρου αυτού πηγάζει η γενική δικαιοκρατική αρχή κατανομής, κατά την οποία αυτός που πρέπει να νομιμοποιήσει τις ενέργειές του δεν είναι η εργατική πλευρά, αλλά η πλευρά η κρατική, νομοθετική ή νομολογιακή που επιχειρεί τον περιορισμό του συνταγματικού δικαιώματος<sup>727</sup>. Κατ' επέκταση η δικαστική εκκαθάριση του χαρακτηρισμού της απεργίας ως νόμιμης ή παράνομης πρέπει να ενεργεί *ex nunc* και να μην έχει αναδρομική ενέργεια. Η θέση αυτή φαίνεται να παραβλέπει το γεγονός ότι ο κοινός νομοθέτης θέσπισε ένα δίκαιο της απεργίας με συγκεκριμένους κανόνες τους οποίους οφείλει να τηρεί η εκάστοτε συνδικαλιστική οργάνωση που ασκεί το δικαίωμα της απεργίας. Με άλλα λόγια ο νομοθέτης έχει καθορίσει τις εκατέρωθεν υποχρεώσεις των μερών σε περίπτωση απεργίας, με αποτέλεσμα να μην τυγχάνει απόλυτης εφαρμογής η **γενική αρχή της κατανομής**.

Πρόσθετο επιχείρημα υπέρ του τεκμηρίου νομιμότητας της απεργίας, σύμφωνα με την άποψη αυτή, αντλείται και από την καταργημένη πλέον διάταξη του **άρθρου 14 § 10 στ. ε' Ν. 1264/1982** η οποία προέβλεπε τη δυνατότητα καταγγελίας της σχέσης εργασίας και για τα προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη για τον λόγο ότι αυτά εξακολουθούν να συμμετέχουν σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική. Θα αποτελούσε έκδηλη αντινομία ο νόμος να προβλέπει ένα ευρύτερο πλαίσιο προστασίας για τους απεργούς με την ιδιότητα των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών και η προστασία αυτή να μην παρέχεται για τους απεργούς που είναι απλοί εργαζόμενοι της επιχείρησης<sup>728</sup>. Ωστόσο, το άρθρο 14 § 10 Ν. 1264/1982 έχει υποστεί μεταβολή<sup>729</sup> και πλέον προβλέπεται η καταγγελία των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών για **σπουδαίο λόγο**. Σπουδαίο λόγο αποτελεί προφανώς και η αυθαίρετη απουσία από την εργασία λόγω απεργίας ακόμα και πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης<sup>730</sup>. Άλλη διάταξη, την οποία επικαλείται η άποψη αυτή, είναι αυτή του **άρθρου 1 § 1 στ. α' Ν. 1915/1990**, καταργηθείσα από το άρθρο 10 § 1 Ν. 2224/1994, η οποία προέβλεπε ότι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων και των προστατευόμενων συνδικαλιστικών στελεχών, μπορούν να απολυθούν και όταν εξακολουθούν να συμμετέχουν σε απεργία που κρίθηκε παράνομη ή καταχρηστική με δικαστική απόφαση τελεσίδικη ή οριστική προσωρινά εκτελεστή 24 ώρες μετά την έκδοση και τη γνωστοποίησή της με δικαστικό επιμελητή στην οικεία συνδικαλιστική οργάνωση. Εξ αντιδιαστολής συνάγεται το συμπέρασμα ότι δεν δικαιολογείται η απόλυση όταν ο εργαζόμενος συμμετέχει σε απεργία πριν την έκδοση δικαστικής απόφασης που αποφαινεται για

<sup>727</sup> Καζάκος Αρ., Διαιτησία, σελ. 46, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 69.

<sup>728</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., Διαιτησία, σελ. 47, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 69.

<sup>729</sup> Άρθρο 88 Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.06.2021).

<sup>730</sup> Βλ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 818.

τον παράνομο χαρακτήρα αυτής. Η κατάργηση της διάταξης αυτής δεν επέφερε ανατροπή του καθεστώτος αυτού. Επιπλέον, από το καταργημένο **άρθρο 38 § 2 Ν. 330/1976**, το οποίο προέβλεπε ότι η συμμετοχή σε αδέσποτη απεργία επέφερε αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σχέσης, ομοίως η άποψη που τάσσεται υπέρ του τεκμηρίου νομιμότητας της απεργίας συμπεραίνει ότι εξ αντιδιαστολής το προηγούμενο δεν επέτρεπε τη λύση της σχέσης εργασίας πριν από τη δικαστική απόφαση εκτός από την περίπτωση της αδέσποτης απεργίας<sup>731</sup>. Οι διατάξεις αυτές, κατά τη γνώμη μου, δεν είχαν σκοπό να περιορίσουν το δικαίωμα καταγγελίας σε περίπτωση παράνομης απεργίας πριν από την έκδοση δικαστικής απόφασης, αλλά επεδίωκαν την αποσαφήνιση του νομοθετικού καθεστώτος. Συγκεκριμένα, ο Ν. 1915/1990 όριζε ότι τα προστατευόμενα συνδικαλιστικά στελέχη μπορούν να απολυθούν και στην περίπτωση που εξακολουθούν να συμμετέχουν σε κριθείσα παράνομη απεργία χωρίς να αποκλείει την απόλυσή τους και πριν από την έκδοση της δικαστικής απόφασης, ιδίως όταν η συμπεριφορά τους υπερέβαινε προδήλως τα νόμιμα όρια του εργασιακού αγώνα. Το άρθρο 38 § 2 του Ν. 330/1976 έκανε λόγο για αυτοδίκαιη λύση της εργασιακής σχέσης επιθυμώντας να εκφράσει την απαξία του απέναντι στις αδέσποτες απεργίες και όχι για να περιορίσει το δικαίωμα καταγγελίας μόνο στην αδέσποτη απεργία. Τέλος, το επιχείρημα ότι η θεωρία αναγνώριζε και υπό το καθεστώς του Ν. 330/1976 το τεκμήριο συγγνωστής πλάνης των απεργών αυτό δεν συνεπάγεται ότι πρέπει να αναγνωριστεί τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας ούτε κάποιο άλλο ανάλογο δικαίωμα υπέρ της συνδικαλιστικής οργάνωσης<sup>732</sup>. Άλλου είδους επιχειρήματα που προβάλλονται είναι η ακυρωσία των αποφάσεων της Γενικής Συνέλευσης της συνδικαλιστικής οργάνωσης και ο ανασταλτικός παράγοντας της άσκησης του δικαιώματος της απεργίας ενόψει και της δικαστικής δυσχέρειας στη διάγνωσή του<sup>733</sup>. Όμως, το γεγονός ότι οι αποφάσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κηρύσσει την απεργία δεν είναι αυτοδικαίως άκυρες, αυτό δεν σημαίνει ότι μπορεί να θεμελιωθεί κάποιο τεκμήριο νομιμότητας υπέρ της απεργίας, αφού ο παράνομος χαρακτήρας της απεργίας δεν περιορίζεται μόνο στην απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, αλλά επεκτείνεται και σε άλλες ουσιαστικές και τυπικές προϋποθέσεις. Ούτε το επιχείρημα της προσβολής του δικαιώματος της απεργίας λόγω της δυσχερούς δικαστικής κρίσης ευσταθεί, καθώς το σύνταγμα προστατεύει μόνο τη νόμιμη άσκηση του δικαιώματος της απεργίας.

<sup>731</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 48, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 70.

<sup>732</sup> Βλ. όμως Καζάκος Αρ., Διαιτησία, σελ. 48.

<sup>733</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 70-71.

Η απόφαση 27/2004 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου έχει υποστεί κριτική από πολλές μερίδες της θεωρίας<sup>734</sup>. Αρχικά, η κεντρική θέση που υιοθέτησε το Ανώτατο Ακυρωτικό, ότι ο απεργός έχει εύλογη αμφιβολία έως την έκδοση τελεσίδικης απόφασης που αναγνωρίζει τον παράνομο χαρακτήρα της απεργίας και για αυτό είναι προστατευτέος από τις εργοδοτικές κυρώσεις φαίνεται αντιφατική και μη ανταποκρινόμενη στην πραγματικότητα. Η θέση αυτή υπονοεί ότι μετά την έκδοση της οριστικής πρωτοβάθμιας απόφασης η οποία δέχεται την αγωγή και αναγνωρίζει την απεργία ως παράνομη ο μισθωτός δικαιούται να εμμένει στη απόφαση της συνδικαλιστικής του οργάνωσης που κήρυξε την απεργία. Στην πραγματικότητα ο κάθε μισθωτός μετά από μια πρωτόδικη καταδικαστική απόφαση εις βάρος του συνδικάτου για την απεργία που αυτό κήρυξε έχει εύλογες αμφιβολίες ως προς τη νομιμότητα αυτής. Επίσης, η αναγνώριση τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης οδηγεί στο άτοπο, από τη μία να εκδίδεται απόφαση που θα αναγνωρίζει την παρανομία της απεργίας και θα διατάσσει τη διακοπή της, απόφαση η οποία κατά κανόνα θα είναι και προσωρινά εκτελεστή, και από την άλλη η νομολογία να αναγνωρίζει στον μισθωτό τεκμήριο συγγνωστής πλάνης, επιτρέποντάς του καταρχήν να συμμετέχει της πρωτοδίκως κριθείσας παράνομης απεργίας μέχρι την τελεσίδικη απόφαση<sup>735,736</sup>. Δεν πρέπει να διαφεύγει της προσοχής ότι ο Άρειος Πάγος στη συγκεκριμένη απόφαση εξάρτησε τη δικαιολογημένη πεποίθηση του απεργού περί νομιμότητας αρχικά από την προϋπόθεση ότι η απεργία έχει κηρυχθεί από «νόμιμα συστημένη συνδικαλιστική οργάνωση» και δεύτερον, ότι η κήρυξη της απεργίας πληροί τις νόμιμες διατυπώσεις του νόμου. Άρα, πρόκειται για ένα **οριοθετημένο και περιορισμένο τεκμήριο συγγνωστής πλάνης**, γεγονός το οποίο δημιουργεί απόσταση από την αρχική θέση ότι το τεκμήριο αυτό είναι ευρύ και επεκτείνεται μέχρι την έκδοση της τελεσίδικης απόφασης<sup>737</sup>.

Σε δεύτερο επίπεδο η απόφαση 27/2004 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου καταλήγει σε μία διφορούμενη θέση σχετικά με τον **καταλογισμό των αποδοχών και του επιδόματος αδείας**. Όπως ανωτέρω αναφέρθηκε, ο εργοδότης ακόμα και στην περίπτωση που τελικά κριθεί ότι η απεργία είναι παράνομη και οι ημέρες αυθαίρετης απουσίας πρέπει να καταλογιστούν, η Ολ ΑΠ 27/2004 έκρινε ότι ο εργοδότης οφείλει και σε αυτήν την περίπτωση να καταβάλει το επίδομα και τις αποδοχές αδείας στον παρανόμως απεργούντα μισθωτό. Ωστόσο, θα πρέπει να θεωρηθεί ότι οι

<sup>734</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 810, Αντιθ. Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 74 επ., Καζάκος Αρ., Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το Ν. 1876/1990, σελ. 41 επ., Εισηγήση του Εισαγγελέα Λινού Δ. στην Ολ ΑΠ, ΕΕργΔ 2004, σ. 637 επ., Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας, ΕΕργΔ 2004, σ. 1073.

<sup>735</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 810, Γκούτος Χρ., Το δικαίωμα αδείας αναψυχής μετά από παράνομη απεργία, ΔΕΝ 2006, σ. 515.

<sup>736</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας, ΕΕργΔ 2004, σ. 1078, ο οποίος επισημαίνει την αντίφαση και καταλήγει στην αντίθετη άποψη ότι λόγω του «τεκμηρίου νομιμότητας» δεν είναι επιτρεπτό το καταψηφιστικό αίτημα της αγωγής για διακοπή της απεργίας.

<sup>737</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 811.

παροχές αυτές αποτελούν «**συνακολούθημα**» του δικαιώματος αδειίας αναψυχής και ότι η σχετική υποχρέωση του εργοδότη είναι αδιαίρετη και ενιαία<sup>738</sup>. Η σύνδεση αυτή των αποδοχών και του επιδόματος αδειίας με την κύρια παροχή έχει σαφές νομοθετικό έρεισμα στο άρθρο 3 § 1, 8 του ΑΝ 539/1945. Η πρώτη διάταξη κάνει λόγο για «*συνήθεις αποδοχές*» τις οποίες ο μισθωτός δικαιούται κατά τη διάρκεια της αδειίας του και η δεύτερη ορίζει ότι «*Αι αποδοχαί μετά του επιδόματος αδειίας, προκαταβάλλονται εις τον μισθωτόν κατά την έναρξιν της αδειίας*»<sup>739</sup>. Εκ της διατύπωσης των δύο αυτών διατάξεων προκύπτει ότι πρόκειται για μία **ενιαία αξίωση** (παροχή ελεύθερου χρόνου και χρηματικών αποδοχών), τα δε δύο αυτά στοιχεία είναι άρρηκτα συνδεδεμένα μεταξύ τους<sup>740</sup>. Την ίδια λογική ακολουθεί και το ΠΔ 88/1999 με το οποίο εναρμονίσθηκε στο ελληνικό δίκαιο η Οδηγία 93/104, η οποία στο άρθρο 7 αναφέρει «*ετήσια άδεια μετά αποδοχών*» αποδεχόμενη και αυτή τη λογική της ενιαίας αξίωσης η οποία δεν επιτρέπει τον διαχωρισμό των χρηματικών παροχών από το δικαίωμα ετήσιας άδειας. Μάλιστα το άρθρο 7 ΠΔ 88/1999 ορίζει ότι «*η ελάχιστη άδεια μετ' αποδοχών μπορεί να αντικατασταθεί από χρηματική αποζημίωση μόνον σε περίπτωση τερματισμού της εργασιακής σχέσης*». Από τις ανωτέρω διατάξεις συμπεραίνεται ότι υπάρχει μια **άρρηκτη ενότητα μεταξύ των ημερών αδειίας και των αποδοχών αδειίας**, ενότητα η οποία διασπάται μόνο στον τερματισμό της εργασιακής σχέσης<sup>741</sup>. Ως εκ τούτου, η απόφαση 27/2004 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου αντίκειται στα παραπάνω λεχθέντα και δεν αντιμετωπίζει τις χρηματικές παροχές (αποδοχές και επίδομα αδειίας) ως παρακολούθημα του δικαιώματος ημερών αδειίας αναψυχής. Τη θέση αυτή του Αρείου Πάγου πρέπει να τη θεωρήσουμε ξεπερασμένη, εφόσον ο ίδιος ο Άρειος Πάγος με την υπ' αριθμ. 7/2019 απόφαση Πλήρους Ολομελείας<sup>742</sup> τάχθηκε υπέρ του ενιαίου και αδιαιρέτου της σχετικής αξίωσης και συνήγαγε τον **παρεπόμενο** του κύριου δικαιώματος (του δικαιώματος λήψεως αδειίας) και **παρακολουθηματικό χαρακτήρα** που έχουν οι αποδοχές και το επίδομα αδειίας με τις ημέρες αδειίας<sup>743</sup>.

### **3. ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΤΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΛΟΓΩ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ**

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία ως **αυθαίρετη αποχή** από την εργασία παρέχει το δικαίωμα στον εργοδότη να ασκήσει το αναιτιώδες δικαίωμα καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου. Σημειωτέον ότι ο εργαζόμενος δεν μπορεί να επικαλεστεί τη διάταξη του

<sup>738</sup> Λεβέντης Γ./Ζερδελής Δ., Απεργία νόμιμη και παράνομη και συνέπειες-Δικαίωμα αδειίας και δικαίωμα λήψεως αποδοχών και επιδόματος αδειίας (Γνωμοδότηση), ΔΕΝ 2004, σ. 1191.

<sup>739</sup> Όπως προστέθηκε με το άρθρο 1 § 3 Ν.Δ. 4547/1966 (ΦΕΚ Α' 192/24.9.1966).

<sup>740</sup> Λεβέντης Γ./Ζερδελής Δ., ό.π., ΔΕΝ 2004, σ. 1192.

<sup>741</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 812, Λεβέντης Γ./Ζερδελής Δ., ό.π., ΔΕΝ 2004, σ. 1192.

<sup>742</sup> Ολ ΑΠ 7/2019 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>743</sup> Ολ ΑΠ 7/2019 ΔΕΝ 2019, 1139.

**άρθρου 14 § 4 Ν. 1264/1982**, καθώς αυτή απαγορεύει την καταγγελία της σύμβασης εργασίας από την καταγγελία μόνο για την περίπτωση της νόμιμης συνδικαλιστικής δράσης. Καταρχήν η καταγγελία του εργοδότη της σύμβασης εργασίας μισθωτού λόγω συμμετοχής σε παράνομη απεργία δεν είναι καταχρηστική, ούτε αντίκειται στην καλή πίστη ή στο γενικότερο σκοπό του δικαιώματος καταγγελίας<sup>744</sup>. Σε αυτό ο πλαίσιο καταδεικνύεται ο σκοπός της νομολογιακής αναγνώρισης του **τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης**, αφού σε διαφορετική περίπτωση ο εργαζόμενος θα ήταν έκθετος σε εργοδοτικές κυρώσεις και πρωτίστως στον κίνδυνο απώλειας της θέσεως εργασίας του<sup>745</sup>. Ωστόσο, οι διαπιστώσεις αυτές δεν πρέπει να μας οδηγήσουν στο συμπέρασμα ότι αποκλείεται μία καταγγελία του εργοδότη να είναι καταχρηστική λόγω της απλής συμμετοχής του εργαζόμενου σε παράνομη απεργία<sup>746</sup>. Κρίσιμα κριτήρια είναι η διάρκεια συμμετοχής στην απεργία, οι ιδιαίτερες συνθήκες αυτής, η συμπεριφορά του μισθωτού στην απεργία, το συγγνωστό ή μη της πλάνης του μισθωτού και, φυσικά, τα κίνητρα του εργοδότη, όπως και οι ανάγκες που διαμορφώθηκαν εντός της επιχείρησης μετά από την απεργία<sup>747</sup>.

Ζήτημα προκύπτει ως προς την εφαρμογή της **αρχής της ίσης μεταχείρισης** σε περίπτωση που ο εργοδότης προβεί σε καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω συμμετοχής του εργαζομένου σε παράνομη απεργία. Το ζήτημα εμφανίζεται κυρίως σε περιπτώσεις μαζικών παράνομων απεργιακών κινητοποιήσεων, καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να επέλθει ολική αποδιοργάνωση της επιχείρησης αν ο εργοδότης προβεί σε καταγγελία των συμβάσεων εργασίας όλων των απεργών. Στη θεωρία γίνεται δεκτό ότι ο εργοδότης δεν είναι ελεύθερος να απολύσει όποιον εργαζόμενο επιθυμεί προς παραδειγματισμό των υπολοίπων, αλλά αυτή η επιλογή του πρέπει να σέβεται την αρχή της ισότητας<sup>748</sup>. Η επιλογή δεν πρέπει να είναι αυθαίρετη, αλλά πρέπει να βασίζεται σε **αντικειμενικούς λόγους** που θα σχετίζονται με το ιστορικό της καταγγελίας. Ενδεικτικά θα μπορούσαν να αναφερθούν ως αντικειμενικοί λόγοι, τους οποίους ο εργοδότης πρέπει να λαμβάνει υπόψη του, ο πρωταγωνιστικός ρόλος του συγκεκριμένου εργαζόμενου στην παράνομη απεργία σε σχέση με άλλους απεργούς, η διάπραξη παράνομων πράξεων από μεμονωμένους απεργούς εις βάρος συναδέλφων του ή του εργοδότη. Διαφορετικά μια επιλεκτική καταγγελία που δεν ακολουθεί αντικειμενικούς λόγους μπορεί να θεωρηθεί καταχρηστική. Ωστόσο, την άποψη αυτή δεν τη συμμερίζεται ο Άρειος Πάγος<sup>749</sup>, ο οποίος δέχεται ότι δεν απαιτείται ιδιαίτερη δικαιολόγηση

<sup>744</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 814.

<sup>745</sup> Βλ. Ζερδέλη Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 941.

<sup>746</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 270.

<sup>747</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 814, ΑΠ 590/1988 ΔΕΝ 1989, 440, ΑΠ 279/1988 ΔΕΝ 1989, 129, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1133.

<sup>748</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 941, Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 270, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1134.

<sup>749</sup> ΑΠ 1369/1990 ΕΕργΔ 1991, 743, ΑΠ 908/1998 ΔΕΝ 1998, 886.

από τον εργοδότη η απόφαση απόλυσης συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι άλλων που μετείχαν σε παράνομη απεργία. Βέβαια, εναπόκειται στον ίδιο απολυθέντα εργαζόμενο να αποδείξει ότι η επιλογή έγινε κατά τρόπο αντίθετο στην καλή πίστη και να επικαλεστεί αυτά τα περιστατικά που στοιχειοθετούν την καταχρηστικότητα, όπως η προηγούμενη συνδικαλιστική του δράση ή διεκδίκηση καθυστερούμενων αποδοχών, κίνητρα εκδίκησης άσχετα με τη συνδικαλιστική δράση. Έτσι, ο Άρειος Πάγος<sup>750</sup> αναίρεσε την εφετειακή απόφαση που θεμελίωσε την καταχρηστικότητα μόνο στο γεγονός ότι οι εργαζόμενοι απολύθηκαν συμμετείχαν απλώς στην απεργία χωρίς να έχουν αποφασιστικό ρόλο στις απεργιακές κινητοποιήσεις. Επομένως, ο Άρειος Πάγος εμμένει στο «**αναιτιώδες**» της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και εφαρμόζει τον **έλεγχο της καταχρηστικότητας** μόνο σε δεύτερο επίπεδο μεταξύ του εργοδότη και του εργαζομένου και όχι μεταξύ των «**απολυτέων**» εργαζομένων<sup>751</sup>.

Τέλος, το δικαίωμα της καταγγελίας δύναται να αποσβεσθεί με ρητή ή σιωπηρή συμφωνία του εργοδότη και του μισθωτού ή ακόμα και με παραίτηση του εργοδότη. Η **σιωπηρή παραίτηση** εμφανίζεται στην πράξη με αδράνεια του εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση χωρίς να έχει επιφυλαχθεί του δικαιώματος καταγγελίας. Επίσης, καταχρηστική άσκηση του δικαιώματος καταγγελίας ανακύπτει όταν μεσολαβεί μεγάλο χρονικό διάστημα και από λοιπές συνθήκες δημιουργείται η δικαιολογημένη πεποίθηση του εργοδότη ότι δεν θα καταγγελθεί η σύμβαση εργασίας του<sup>752</sup>. Στην περίπτωση αυτή πρέπει να προσδώσουμε προβάδισμα στα εύλογα συμφέροντα του εργαζόμενου έναντι στο δικαίωμα καταγγελίας του εργοδότη.

#### **4. Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΠΑΡΑΝΟΜΗ ΑΠΕΡΓΙΑ ΩΣ ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

Η συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία κατά κανόνα δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ως οικειοθελής αποχώρηση του μισθωτού από την εργασία. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η απεργία ως αγωνιστικό μέσο που στοχεύει στη διεκδίκηση συλλογικών συμφερόντων έχει ως εννοιολογικό της περιεχόμενο την **επάνοδο των απεργών** στη σύμβαση εργασίας αφού ικανοποιηθούν οι συλλογικές διεκδικήσεις. Κατά κύριο λόγο η απεργία σημαίνει **διάθεση παραμονής** στην επιχείρηση και ενδιαφέρον για την προσωπική πορεία του εργαζομένου σε αυτήν<sup>753</sup>. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία ως αυθαίρετη αποχή δεν υποδηλώνει πρόθεση για

<sup>750</sup> ΑΠ 1369/1990 ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ.

<sup>751</sup> Βλ. Ζερδελής Δ., Η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας, ΕΕργΔ 1994, σ. 58, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 814.

<sup>752</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 815, Ζερδελής Δ., Το δίκαιο της καταγγελίας, έκδ. 2022, σελ. 186 επ..

<sup>753</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 271.

καταγγελία της σύμβασης εκ μέρους του μισθωτού, αλλά πρέπει να θεωρείται ως οικειοθελής αποχώρηση υπό τις ίδιες προϋποθέσεις και με την ίδια αντικειμενική κρίση όπως και κάθε άλλη αυθαίρετη αποχή<sup>754</sup>. Η νομολογία σήμερα, αποκλίνοντας από την παλαιότερη θέση της, έχει γίνει πιο φειδωλή στην εξομοίωση της συμμετοχής της παράνομης απεργίας με τη σιωπηρή παραίτηση. Τέτοιου είδους οριακές περιπτώσεις κατά τις οποίες η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δύναται να θεωρηθεί οικειοθελής αποχώρηση είναι η εξακολούθηση της συμμετοχής σε παράνομη απεργία και μετά τη δικαστική αναγνώριση του παρανόμου αυτής, την κοινοποίησή της και την ενημέρωση του εργοδότη για τον παράνομο χαρακτήρα αυτής και την εύλογη προθεσμία προς του απεργούς για να επανέλθουν στην εργασία<sup>755</sup>. Σε μία τέτοια περίπτωση πρέπει να δεχτούμε ότι οι συμμετέχοντες απεργοί δεν τελούν υπό συγγνωστή νομική πλάνη και υπό τη συνδρομή άλλων παραγόντων να θεωρηθεί η συμπεριφορά τους ως οικειοθελής αποχώρηση από την εργασία. Κρίσιμα πραγματικά περιστατικά είναι η **συμπεριφορά του μισθωτού** και η **προοπτική της επανόδου** στην επιχείρηση<sup>756</sup>. Βέβαια, πρέπει να σημειωθεί ότι η συμμετοχή σε παράνομη απεργία ως οικειοθελής αποχώρηση αποκτά περιορισμένη εμβέλεια λόγω της αναγνώρισης του τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης των απεργών μέχρι την έκδοση της τελεσίδικης δικαστικής απόφασης που διατάσσει τη διακοπή της απεργίας<sup>757</sup>.

## **5. ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΕΙΔΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ (Άρθρο 14 § 10 Ν. 1264/1982)**

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία δεν αίρει την ειδική προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών ούτε η συμμετοχή σε αδέσποτη απεργία λύει αυτοδικαίως τη σύμβαση εργασίας, όπως συνέβαινε με τον προϊσχύσαντα νόμο (Ν. 330/1976). Το άρθρο 14 § 10 Ν. 1264/1982 τροποποιήθηκε με το **άρθρο 88 Ν. 4808/2021** το οποίο επιτρέπει την καταγγελία της σχέσης εργασίας των προστατευόμενων προσώπων αν συντρέχει σπουδαίος λόγος. Δέον να σημειωθεί ότι ο Ν. 1264/1982 στην αρχική του διατύπωση περιείχε μνεία ότι ένας εκ των σπουδαιών λόγων για την καταγγελία της σχέσης εργασίας των συνδικαλιστικών στελεχών αποτελεί και η συμμετοχή του συνδικαλιστικού στελέχους σε απεργία που κρίθηκε με δικαστική απόφαση μη νόμιμη ή καταχρηστική<sup>758</sup>. Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, υπό το ισχύον σήμερα δίκαιο, αναμφίβολα αποτελεί σπουδαίο λόγο για καταγγελία της σχέσης εργασίας του συνδικαλιστικού στελέχους και

<sup>754</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 817.

<sup>755</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 271, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 817

<sup>756</sup> Βλ. ΑΠ 1920/1990 ΔΕΝ 1991, 1128, ΑΠ 876/1989 ΕΕργΔ 1990, 649.

<sup>757</sup> Ολ ΑΠ 27/2004 ΕΕργΔ 2004, 971.

<sup>758</sup> Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 818, βλ. και Μπακόπουλο Κ., Συνδικαλιστικά στελέχη και καταγγελία, έκδ. 2014, σελ. 45, Μπακόπουλο Κ., Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την καταγγελία (Παλαιοί και νέοι προβληματισμοί), σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 553.



δεν πρέπει να θεωρηθεί ότι εντοπίζεται μόνο στην περίπτωση της αδέσποτης απεργίας ή μόνο στη συνέχιση της απεργίας αφού αυτή έχει κριθεί ως παράνομη με δικαστική απόφαση<sup>759</sup>. Μερίδα της θεωρίας θέτει ως προϋπόθεση για να συντρέχει σπουδαίος λόγος (άρθρο 14 § 10 Ν. 1264/1982) το μη ανεκτό της περαιτέρω συνέχιση της σχέσης εργασίας<sup>760</sup>.

## **6. ΑΣΤΙΚΗ ΚΑΙ ΠΕΙΘΑΡΧΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΤΩΝ ΑΠΕΡΓΩΝ Ή ΕΝΑΝΤΙ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία συνιστά αθέτηση της σύμβασης εργασίας εκ μέρους του απεργού και τον περιάγει σε **κατάσταση υπερημερίας οφειλέτη** (άρθρο 330 και 380 ΑΚ). Η υποχρέωση προς αποζημίωση λόγω παραβίασης της σύμβασης εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη **υπαιτιότητας**. Ωστόσο, ο απεργός, όπως έχει αναφερθεί και ανωτέρω, κατά κανόνα εμπιστεύεται τις αποφάσεις της συνδικαλιστικής οργάνωσης, ιδίως αν πρόκειται για σωματειακή απεργία, με αποτέλεσμα να είναι δύσκολο να αποδειχθεί το στοιχείο της υπαιτιότητας. Επιπλέον, η νομολογία έχει αναγνωρίσει με την υπ' αριθμ. 27/2004 απόφαση της Ολομελείας του Αρείου Πάγου τεκμήριο συγγνωστής πλάνης υπέρ των απεργών μέχρι την τελεσίδικη απόφαση που διατάσσει την διακοπή της απεργίας, έτσι ώστε το τεκμήριο αυτό να λειτουργεί ως λόγος άρσης της υπαιτιότητας για τον μισθωτό<sup>761</sup>. Πέραν αυτών, σε πρακτικό επίπεδο είναι αρκετά δυσχερές να αποδειχθεί η έκταση της ζημίας που υπέστη ο εργοδότης από την υπαίτια παραβίαση των ενοχικών υποχρεώσεων του μεμονωμένου εργαζόμενου και η **αιτιώδης συνάφεια** μεταξύ της ζημίας και της ατομικής συμπεριφοράς<sup>762</sup>. Άρα, η **ενδοσυμβατική ευθύνη** του απεργού μισθωτού παρουσιάζεται κατά κύριο λόγο στην **αδέσποτη απεργία**. Ερμηνευτικό ζήτημα ανακύπτει στην περίπτωση που η αδέσποτη απεργία εκ των υστέρων θα υιοθετηθεί από τη συνδικαλιστική οργάνωση με έγκρισή της, οπότε παύει να υφίσταται η ατομική ευθύνη των απεργών και η ευθύνη αυτή βαρύνει πλέον τη συνδικαλιστική οργάνωση. Δεν υπάρχει ομοφωνία αν η έγκριση αυτή της συνδικαλιστικής οργάνωσης ανατρέχει στον χρόνο κήρυξης της αδέσποτης απεργίας, οπότε αναδρομικά αίρεται η ατομική ευθύνη των απεργών ή αν αυτή λειτουργεί *ex nunc*. Η κρατούσα άποψη τάσσεται υπέρ της *ex nunc* ισχύος της έγκρισης και, έτσι, η ενδοσυμβατική ευθύνη των απεργών υφίσταται μέχρι την έγκριση της αδέσποτης απεργίας από τη συνδικαλιστική οργάνωση<sup>763</sup>. Από την παράβαση συμβατικής υποχρέωσης δεν δημιουργείται εις ολόκληρον ευθύνη ασχέτως αν η συμβατική αυτή

<sup>759</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 818.

<sup>760</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 271.

<sup>761</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 940, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 818, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1136.

<sup>762</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 940, Κουκιάδης Ι., ό.π., σελ. 840 θεωρούν ότι αυτή καθαυτή η διακοπή της παραγωγικής διαδικασίας δεν συνιστά ζημία).

<sup>763</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1137.

παράβαση γίνεται από κοινού με άλλους εργαζόμενους<sup>764</sup>. Οι μισθωτοί που συμμετέχουν στην απεργία δεν συνδέονται μεταξύ τους με μια ενιαία εργασιακή σχέση ούτε οφείλουν μια ενιαία παροχή και για αυτό **δεν μπορεί να γίνει λόγος για εις ολόκληρον ευθύνη** (άρθρο 481 ΑΚ). Τέλος, εφαρμογή έχει και η διάταξη του **άρθρου 300 ΑΚ** για μείωση του ποσού της αποζημίωσης, όπως στην περίπτωση που ο εργοδότης υπαιτίως παρέλειψε να επιστήσει την προσοχή των απεργών ως προς την παρανομία της απεργίας<sup>765</sup>.

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία θεμελιώνει παράλληλα και **ευθύνη από αδικοπραξία**<sup>766</sup>. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις είναι οι παράνομες απεργίες που συνίστανται σε κατάληψη χώρων εργασίας, σε διάπραξη ποινικών αδικημάτων κατά της ιδιοκτησίας, της προσωπικότητας και της σωματικής ακεραιότητας. Επίσης, ενόψει του «**δικαιώματος στην επιχείρηση**» του εργοδότη πρέπει να συναχθεί το συμπέρασμα ότι η μόνη συμμετοχή του εργαζομένου σε παράνομη απεργία πληροί το στοιχείο του **παράνομου** για τη θεμελίωση της αδικοπρακτικής ευθύνης. Ωστόσο, κάτι τέτοιο είναι ιδιαίτερα δύσκολο λόγω του τεκμηρίου συγγνωστής πλάνης το οποίο αίρει την υπαιτιότητα του συμμετέχοντος σε παράνομη απεργία. Ως εκ τούτου, η αποζημίωση αδικοπρακτικής ευθύνης λόγω απλής συμμετοχής σε παράνομη απεργία συντρέχει καταρχήν μόνο στην περίπτωση της αδέσποτης απεργίας και στην κατάληψη χώρων εργασίας, καθώς σε αυτές τις περιπτώσεις ανατρέπεται εύκολα το τεκμήριο συγγνωστής πλάνης<sup>767</sup>. Και σε αυτήν την περίπτωση είναι **δύσκολο να προκύψει εις ολόκληρον ευθύνη από αδικοπραξία** (άρθρο 926 ΑΚ). Μέρος της θεωρίας ασπάζεται την άποψη ότι είναι όλως ανεπιεικές και αντίθετο με βασικές αρχές των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και του δικαίου της απεργίας να ευθύνεται έναντι του εργοδότη μεμονωμένος εργαζόμενος και για τη συνολική ζημία που προκλήθηκε από περισσότερους εργαζόμενους και ο εργοδότης κατ' επιλογή του να έχει τη δυνατότητα να αξιώσει από αυτόν την αποκατάσταση του συνόλου της ζημίας<sup>768</sup>. Κατά κανόνα είναι αδύνατο να αποδοθεί ατομικά σε έναν απεργό αδικοπραξία που διαπράχθηκε από πολλούς απεργούς<sup>769</sup>. Ωστόσο, νομικά δεν φαίνεται να προκύπτει από πουθενά ο αποκλεισμός της διάταξης του άρθρου 926 ΑΚ που δίνει τη δυνατότητα της εις ολόκληρον ευθύνης. Η δυνατότητα αυτή αποκτά σημασία σε παράνομους εργασιακούς αγώνες, όπως φθορά των εγκαταστάσεων της επιχείρησης, οι οποίοι είναι

<sup>764</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 940, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 819.

<sup>765</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 819.

<sup>766</sup> Αντίθ. Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 940.

<sup>767</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 819.

<sup>768</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 439, αριθμ. 940, Αντίθ. Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 820.

<sup>769</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1139.

αποδεδειγμένα **κοινή πράξη συγκεκριμένων μισθωτών**<sup>770</sup>. Τέλος, είναι δυνατόν να ευθύνεται εις ολόκληρον με τους δράστες και η συνδικαλιστική οργάνωση που ανέλαβε την πρωτοβουλία της διάπραξης των προδήλων παράνομων πράξεων κατά τη διάρκεια της απεργίας<sup>771</sup>.

Η συμμετοχή σε παράνομη απεργία, καθώς και λοιπά αδικήματα που διαπράττονται κατά τη διάρκεια του απεργιακού αγώνα ή αποτελούν συνοδευτικά μέσα της απεργίας μπορεί να τιμωρούνται ως πειθαρχικά αδικήματα εκ του κανονισμού εργασίας. Απαραίτητο στοιχείο για να υπάρξει πειθαρχικό παράπτωμα είναι η υπαιτιότητα (δόλος ή αμέλεια) του μισθωτού και απαιτείται να τηρηθεί η πειθαρχική διαδικασία (κλήση σε απολογία του διωκόμενου, αιτιολογία της αποφάσεως του πειθαρχικού οργάνου κ.λ.π.)<sup>772</sup> με όλες τις δικονομικές εγγυήσεις που πρέπει να αυτή να πληροί<sup>773</sup>. Η επιβολή ενιαίας ποινής σε όλους τους μισθωτούς που έλαβαν μέρος στην παράνομη απεργία δεν είναι δυνατή, γιατί μια τέτοια ενέργεια προσκρούει στην υποχρέωση εξατομίκευσης της ατομικής πειθαρχικής ευθύνης ανάλογα της βαρύτητας της συμμετοχής, της υπαιτιότητας και της υποτροπής του μισθωτού<sup>774</sup>. Από τις αρχές της καλής πίστης είναι οπωσδήποτε αναγκαίο η πειθαρχική δίωξη να στραφεί έναντι όλων των μισθωτών που μετείχαν σε παράνομη απεργία ή τουλάχιστον πρωτοστάτησαν σε αυτήν. Άλλως κινδυνεύει η πειθαρχική δίωξη να χαρακτηριστεί ως καταχρηστική και ως παραβιάζουσα την αρχή της ίσης μεταχείρισης<sup>775</sup>, διότι προσβάλλεται η ενιαία τάξη και πειθαρχία μέσα στην επιχείρηση και θίγονται τα δικαιώματα των μισθωτών, όπως το δικαίωμα προαγωγής που επηρεάζεται από τυχόν πειθαρχική καταδίκη<sup>776</sup>.

## **7. ΠΟΙΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ ΑΠΕΡΓΩΝ**

Ο προϊσχύσας νόμος **Ν. 330/1976** προέβλεπε **συγκεκριμένες ποινικές κυρώσεις** για τη συμμετοχή σε παράνομη απεργία. Επιπλέον, ο **προϊσχύσας Ποινικός Κώδικας** προέβλεπε και αυτός με τη σειρά του αυστηρότερες ποινικές κυρώσεις κατά συγκεκριμένων μορφών παράνομης απεργίας, όπως το άρθρο 294 που τυποποιούσε ως αξιόποινη πράξη την εκ προθέσεως και χωρίς προειδοποίηση παρακώλυση της λειτουργίας κοινωφελών εγκαταστάσεων, το άρθρο 332 που τιμωρούσε τον εξαναγκασμό τρίτων με χρήση βίας ή απειλής να συμμετέχουν σε ένωση για την κήρυξη της απεργίας, διατάξεις οι οποίες στη συνέχεια καταργήθηκαν<sup>777</sup>. Η ευρύτατη ποινικοποίηση από τον Ν. 330/1976, όσο αυτός ίσχυε, είχε καταστήσει ανεφάρμοστες τις διατάξεις

<sup>770</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 820.

<sup>771</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1138.

<sup>772</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1138.

<sup>773</sup> Λαδάς Δ., Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, 2021, σελ. 230.

<sup>774</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 820, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1139.

<sup>775</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 820, Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1139.

<sup>776</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 820.

<sup>777</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 823.

του Ποινικού Κώδικα λόγω της **αρχής της ευμενέστερης διάταξης υπέρ του κατηγορουμένου** (άρθρο 2 ΠΚ). Ο Ν. 1264/1982 κατήργησε τον Ν. 330/1976 με ένα εκ των σκοπών του νόμου την απόλεια των «*δρακόντειων και εξοντωτικών*», όπως χαρακτηρίστηκαν<sup>778</sup> από τον Υπουργό Εργασίας, ο οποίος προέβη στη δήλωση ότι «*υπάρχουν οι ποινικοί νόμοι, οι οποίοι προβλέπουν αδικήματα, όπως είναι η διατάραξη της οικιακής ειρήνης, η παρεμπόδιση της λειτουργίας της επιχείρησης, η παρεμπόδιση λειτουργίας των μέσων συγκοινωνίας, άλλες διατάξεις, η παράνομη βία, η φθορά ξένης ιδιοκτησίας κ.λ.π.*»<sup>779</sup>. Μερίδα της θεωρίας υποστηρίζει ότι από τις συζητήσεις αυτές στη Βουλή και από την Εισηγητική Έκθεση του Ν. 1264/1982 που κατήργησε τον Ν. 330/1976 δεν είναι δυνατόν πρόθεση του νομοθέτη να ήταν μέσω της κατάργησης των διατάξεων του Ν. 330/1976 να ήθελε να επαναφέρει τις περισσότερο αυστηρές διατάξεις του Ποινικού Κώδικα. Κατά γενικό κανόνα του δικαίου η κατάργηση νόμου, που ρυθμίζει ειδικά μια έννομη σχέση, δεν επιφέρει αυτοδικαίως της αναβίωση της προϊσχύουσας αυτού διάταξης εκτός αν ορίζεται αυτό ειδικά από τον νεώτερο νόμο. Στη συγκεκριμένη περίπτωση ο Ν. 330/1976 επέβαλε **επιεικέστερες συνέπειες** από ό,τι προέβλεπε ο Ποινικός Κώδικας. Άρα, οι διατάξεις του Ποινικού Κώδικα που τυγχάνουν εφαρμογής δεν είναι αυτές που οφείλονται στη διακοπή της εργασίας λόγω παράνομης απεργίας, αλλά αυτές που ποινικοποιούν αυθυπόστατες και ανεξάρτητες πράξεις<sup>780</sup>. Η θέση αυτή κατακρίνεται στη θεωρία γιατί παραβλέπει τη σαφή βούληση του νομοθέτη να τιμωρούνται ορισμένες εξιδιασμένες μορφές παράνομης απεργίας ή άδικες πράξεις που διαπράττονται κατά τη διάρκειά της. Άλλωστε, δεν είναι ακριβές ότι ο Ν. 330/1976 είχε καταργήσει διατάξεις του Ποινικού Κώδικα που αναφέρονται σε ευρύτερο από την απεργία κύκλο πράξεων<sup>781</sup>.

Το άρθρο **93 § 4 Ν. 4808/2021**<sup>782</sup> τυποποιεί συγκεκριμένες συμπεριφορές κατά τη διάρκεια της απεργίας και τις αναγάγει σε ποινικό αδίκημα. Συγκεκριμένα, ως αξιόποινες συμπεριφορές αξιολογούνται: α) η **παρεμπόδιση** με οποιονδήποτε τρόπο της ελεύθερης και ακώλυτης **προσέλευσης** από τον χώρο εργασίας εργαζομένων που δεν συμμετέχουν στον χώρο εργασίας και επιθυμούν να εργαστούν ή η παρεμπόδιση συνίσταται στη μη παροχή εργασίας από αυτούς, β) η **άσκηση σωματικής βίας** ή η **απειλή με σωματική βία** ή άλλη παράνομη πράξη ή παράλειψη εις βάρος των μη συμμετεχόντων στην απεργίας με στόχο των εξαναγκασμό αυτών για συμμετοχή σε απεργία και γ) η **συμμετοχή σε κατάληψη χώρων εργασίας** ή εισόδων τους είτε κατά τη διάρκεια

<sup>778</sup> Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΠΙΒ', 10.06.1982, σελ. 4584.

<sup>779</sup> Πρακτικά Βουλής, Συνεδρίαση ΠΙΒ', 10.06.1982, σελ. 4584, στήλες 1-2.

<sup>780</sup> Ντάσιος Α., ό.π., σελ. 1170.

<sup>781</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 824.

<sup>782</sup> Όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 31 § 4 Ν. 5053/2023 (ΦΕΚ Α' 158/26.9.2023).

της απεργίας, είτε ανεξάρτητα από αυτήν. Μάλιστα, η επανειλημμένη τέλεση των ως άνω αξιόποινων πράξεων αποτελεί επιβαρυντική περίσταση. Το έγκλημα αυτό τελεί σε σχέση **απόλυτης επικουρικότητας**<sup>783</sup>, καθώς ορίζει ότι οι συγκεκριμένες πράξεις αν τιμωρούνται βαρύτερα από άλλη ποινική διάταξη, τότε εφαρμόζεται αυτή με το μεγαλύτερο πλαίσιο ποινής. Το άρθρο 93 § 4 Ν. 4808/2021 αποτελεί επαναφορά της διάταξης του άρθρο 40 § 4β' του προϋσχύσαντος Ν. 330/1976, το οποίο προς συμπλήρωση του **καταργημένου άρθρου 332 ΠΚ** ορίζει: *«όστις, διαρκούσης απεργίας ή ανταπεργίας, δι' ασκήσεως βίας ή απειλής ή άλλης δόλιας ενεργείας προσβάλλει την ελευθερία της εργασίας τρίτου ή παρεμποδίζει την ελευθέρα χρήση των χώρων εργασίας»* (τιμωρείται με φυλάκιση μέχρι ένα χρόνο και χρηματική ποινή)<sup>784</sup>. Ανάλογο έγκλημα προβλέπεται και στη Γαλλία στο άρθρο 431-1 του γαλλικού ΠΚ το οποίο τιμωρεί τη συντονισμένη παρεμπόδιση, συνοδευόμενη από απειλές, βία ή καταστροφές, στην άσκηση συγκεκριμένων ελευθεριών, όπως της ελευθερίας έκφρασης, εργασίας και του συνέρχεσθαι<sup>785</sup>.

Για την ανωτέρω διάταξη, που εισαγάγει αυτό το νέο «ιδιώνυμο»<sup>786</sup> και **σωρευτικά μικτό** έγκλημα, έχει ασκηθεί κριτική από μέρος της θεωρίας<sup>787</sup>. Η αιτιολογική έκθεση του εν λόγω άρθρου κάνει λόγο ότι με αυτή τη διάταξη *«ενισχύεται η προστασία της εργασίας των εργαζομένων εκείνων που δεν επιθυμούν να συμμετάσχουν σε απεργιακές κινητοποιήσεις, αλλά, αντιθέτως, θέλουν να συνεχίσουν την εργασία τους»* με το επιχείρημα ότι *«το δικαίωμα στην απεργία όπως και η συνδικαλιστική ελευθερία πρέπει να ισορροπούνται με το δικαίωμα στην εργασία με τρόπο ισότιμο και, άρα, να διασφαλίζεται η πρακτική εναρμόνιση μεταξύ των συνταγματικών αυτών δικαιωμάτων»*<sup>788</sup>. Από την απλή ανάγνωση της αιτιολογικής έκθεσης είναι έκδηλη η **ιδεολογική φόρτιση** της νεοπαγούς αυτής ποινικής διάταξης, η οποία αντιμετωπίζει τα δύο αυτά συνταγματικά δικαιώματα ως αντικρουόμενα και δεκτικά πρακτικής εναρμόνισης. Η ερμηνευτική αυτή άποψη, κατά κρατούσα θεωρία, παραγνωρίζει το γεγονός ότι το συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα στην απεργία αποτελεί όψη του ίδιου νομίσματος με το δικαίωμα της εργασίας, εφόσον σκοπός της απεργίας είναι η προφύλαξη της εργασίας<sup>789</sup>. Ορθότερο, δηλαδή, θα ήταν, σύμφωνα με αυτή τη μερίδα της θεωρίας, το προστατευόμενο έννομο αγαθό να ήταν αυτό της ιδιοκτησίας ή του

<sup>783</sup> Για την έννοια της απόλυτης επικουρικότητας βλ. Μπιτζιλέκη Ν., Δίκαιο Ποινικών Κυρώσεων, σελ. 435.

<sup>784</sup> Μανωλεδάκης Ι., Ιστορική εισαγωγή στο ελληνικό εργατικό ποινικό δίκαιο, σε Μελέτες για εμβάθυνση στο ποινικό δίκαιο (1978-1989), έκδ. 1990, σ. 75.

<sup>785</sup> Χιόνη-Χότουμαν Χ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 376.

<sup>786</sup> «Ιδιώνυμα εγλήματα» βλ. Καϊάφα-Γκμπάντι Μ., ό.π., σελ. 387, αριθμ. 651.

<sup>787</sup> Μούζουρα Σ., Για την ενίσχυση της εργασίας. Ο νέος εργασιακός νόμος 5053/2023, ΕλλΔνη 2024, σ. 75 επ., Χιόνη-Χότουμαν Χ., Ποινικό δίκαιο και «προστασία του δικαιώματος στην εργασία»: Το νέο άρθρο 93 παρ. 4 του ν. 4808/2021, ΕΕργΔ 2024, σ. 375.

<sup>788</sup> Αιτιολογική Έκθεση του Ν. 5053/2023 σελ. 50.

<sup>789</sup> Μούζουρα Σ., ό.π., ΕλλΔνη 2024, σ. 76.

δικαιώματος άσκησης της επιχειρηματικής δραστηριότητας<sup>790</sup>. Επίσης, η αιτιολογική έκθεση υποπίπτει στην εσφαλμένη θέση να επικαλείται το δικαίωμα της εργασίας, εκτός από δικαίωμα που πλήττεται από την απεργία, ως δικαίωμα των μη απεργών εργαζομένων να παρέχουν την εργασία τους. Μια τέτοια ερμηνεία αντίκειται στο συνταγματικό περιεχόμενο του δικαιώματος της εργασίας, το οποίο έχει ευρύτερη διάσταση, όπως και στην έννοια της απεργίας καθώς την αντιλαμβάνεται ως μία αυθαίρετη αποχή των εργαζομένων από την εργασία χωρίς την επιδίωξη συλλογικών συμφερόντων. Μάλλον η αιτιολογική έκθεση έχει κατά νου το δικαίωμα της αρνητικής συνδικαλιστικής ελευθερίας ως ατομικό δικαίωμα που επιτρέπει στον εργαζόμενο να απέχει από τις συλλογικές διεκδικήσεις που πραγματοποιούνται στο χώρο εργασίας, ελευθερία η οποία συνδέεται, βέβαια, και με το δικαίωμα της εργασίας.

Κατά την άποψή μου, η ανωτέρω κριτική της θεωρίας προς την αιτιολογική έκθεση, αν εξαιρέσουμε κάποια σφάλματα στη δογματική θεμελίωση της αιτιολογικής έκθεσης, δεν είναι δικαιολογημένη. Το άρθρο 31 Ν. 5053/2023 αποτελεί σαφή απεμπόληση από τον κοινό νομοθέτη παλαιότερων θεωριών που υποστηρίζονταν εσφαλμένα στη θεωρία και συγκεκριμένα της θεωρίας της «κοινότητας της εκμετάλλευσης» και της θεωρίας της «αλληλεγγύης των μισθωτών», απόψεις οι οποίες έχουν αρκετές δεκαετίες εγκαταλειφθεί σε επίπεδο ερμηνευτικής προσέγγισης του δικαίου της απεργίας. Παρατηρείται, ωστόσο, ότι το συγκεκριμένο άρθρο εισάγει ένα πλαίσιο επαπειλούμενης ποινής φυλάκισης τουλάχιστον 6 μηνών, ποινή η οποία κρίνεται δυσανάλογη σε σχέση με τις λοιπές ποινικές διατάξεις. Η ενιαία επαπειλούμενη αυτή ποινή για όλους τους μερικότερους τρόπους τέλεσης του εγκλήματος εγείρει ζητήματα αναλογικότητας, καθώς είναι εμφανώς αυστηρότερη από τις διατάξεις του κοινού ποινικού δικαίου, τις οποίες τυποποιεί η συγκεκριμένη διάταξη (άρθρα 330<sup>791</sup>, 333<sup>792</sup> και 334 ΠΚ<sup>793</sup>). Μάλιστα, παρατηρείται ότι η ποινική αυτή διάταξη προβλέπει αυστηρότερη ποινή ακόμα και από αυτή της επικίνδυνης σωματικής βλάβης (άρθρο 309 ΠΚ<sup>794</sup>)<sup>795</sup>. Συγκριτικά θα μπορούσε να αναφερθεί ότι παραπλήσιες συνθήκες της κοινωνικής ζωής, όπως η άσκηση ενδοοικογενειακής βίας<sup>796</sup>, έχουν επαπειλούμενο πλαίσιο ποινής μικρότερο από την ποινική διάταξη που στόχο έχει την προστασία του δικαιώματος της

<sup>790</sup> Χιόνη-Χότουμαν Χ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 377, βλ. Μανωλεδάκη Ι., Ιστορική εισαγωγή στο ελληνικό εργατικό ποινικό δίκαιο, σε Μελέτες για εμπάθυνση στο ποινικό δίκαιο (1978-1989), έκδ. 1990, σελ. 77.

<sup>791</sup> Η παράνομη βία(άρθρο 330 ΠΚ) προβλέπει ποινή φυλάκισης έως 2 έτη ή χρηματική ποινή.

<sup>792</sup> Η απειλή (άρθρο 333 ΠΚ) τιμωρείται με φυλάκιση έως 1 έτος ή χρηματική ποινή.

<sup>793</sup> Το άρθρο 334 ΠΚ τιμωρείται με φυλάκιση έως 2 έτη ή χρηματική ποινή.

<sup>794</sup> Το άρθρο 309 ΠΚ προβλέπει ποινή φυλάκισης έως 3 έτη.

<sup>795</sup> Χιόνη-Χότουμαν Χ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 378.

<sup>796</sup> Όπως αυτή κυρώθηκε στη χώρα μας με τον Ν. 4531/2018, ο οποίος ενσωμάτωσε τη Σύμβαση της Κωνσταντινούπολης, η οποία υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης της 07.04.2011 και υπογράφηκε στην Κωνσταντινούπολη στις 11.5.2011.

εργασίας σε περίπτωση απεργίας<sup>797</sup>. Επίσης, η πρόβλεψη ίδιου πλαισίου ποινής και για τις τρεις επιμέρους περιπτώσεις του άρθρου 93 § 4 Ν. 4808/2021 φαίνεται ότι προσκρούει στην αρχή της αναλογικότητας και ακριβέστερα με την **υπό στενή εννοία αναλογικότητα**. Η παρεμπόδιση της ακώλυτης προσέλευσης στην εργασία και η κατάληψη χώρων της επιχείρησης αξιολογούνται ποινικά το ίδιο με την άσκηση σωματικής βίας, αποτέλεσμα το οποίο έρχεται όχι μόνο σε σύγκρουση με τη στάθμιση των θιγόμενων εννόμων αγαθών, αλλά και με το πλαίσιο ποινής κατά το οποίο τα συγκεκριμένα αδικήματα τυποποιούνται στον Ποινικό Κώδικα<sup>798</sup>. Τέλος, εντοπίζονται και **νομοτεχνικές ατέλειες** στην ποινική αυτή διάταξη, όπως στη φράση **«απειλή με σωματική βία»**, με την οποία ο νομοθέτης πιθανότατα τυποποιεί την απειλή σωματικής βίας ως εναλλακτικό τρόπο τέλεσης του αδικήματος<sup>799</sup>.

Εκτός της ειδικότερης αυτής διάταξης, άλλες διατάξεις που τυγχάνουν συχνά εφαρμογής είναι η παράνομη βία (άρθρο 330 ΠΚ), η διατάραξη οικιακής ειρήνης (άρθρο 334 ΠΚ), η φθορά ξένης περιουσίας (άρθρο 378 ΠΚ) και η παράβαση καθήκοντος (άρθρο 259 ΠΚ). Το έγκλημα της παράνομης βίας (άρθρο 330 ΠΚ) τελεί, όπως προαναφέρθηκε, σε σχέση απόλυτης επικουρικότητας με τη διάταξη του άρθρου 93 § 4 Ν. 4808/2021 και ως εκ τούτου απορροφάται από αυτή. Επίσης, η **διατάραξη της οικιακής ειρήνης** (άρθρο 334 ΠΚ) πληρείται στην περίπτωση της κατάληψης χώρων εργασίας από τους απεργούς, αφού οι απεργοί εισδύουν ή παραμένουν στο χώρο εργασίας παρά τη θέληση του εργοδότη. Η διατάραξη οικιακής ειρήνης έχει ως έννομο αγαθό το άσυλο κατοικίας, που προστατεύεται συνταγματικά στο άρθρο 9 § 1 του Συντάγματος. Η φθορά ξένης περιουσίας ως έγκλημα είναι σύνηθες σε παράνομες απεργιακές κινητοποιήσεις, οι οποίες περιλαμβάνουν την εκ προθέσεως των απεργών πρόκληση καταστροφών και ζημιών σε εγκαταστάσεις, μηχανήματα, εργαλεία ή πρώτες ύλες της επιχείρησης. Η ποινική ευθύνη του άρθρου 378 ΠΚ βαρύνει και τα μέλη του προσωπικού ασφαλείας που παραλείπουν να αποτρέψουν ή να περιορίσουν καταστροφές ή ζημιές που προκύπτουν από τη διακοπή της εργασίας ή από άλλα τυχαία περιστατικά<sup>800</sup>. Σε αυτή την περίπτωση **το έγκλημα της φθοράς ξένης περιουσίας** τελείται διά παραλείψεως (άρθρο 15 σε συνδυασμό με άρθρο 378 ΠΚ), αφού θεμελιώνεται ιδιαίτερη νομική υποχρέωση του προσωπικού ασφαλείας. Επίσης, είναι δυνατόν να διαπράττονται και άλλα **εγκλήματα κατά της τιμής** (άρθρο 361 ΠΚ) και **κατά της σωματικής ακεραιότητας** (άρθρο 308 ΠΚ). **Το έγκλημα της παράβασης καθήκοντος** καταφάσκειται μόνο στην περίπτωση των

<sup>797</sup> Μούζουρα Σ., ό.π., ό.π., ΕλλΔνη 2024, σ. 77.

<sup>798</sup> Μούζουρα Σ., ό.π., ό.π., ΕλλΔνη 2024, σ. 78, Χιόνη-Χότουμαν Χ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 378.

<sup>799</sup> Χιόνη-Χότουμαν Χ., ό.π., ΕΕργΔ 2024, σ. 376.

<sup>800</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 825, Αγόρευση Υπουργού Εργασίας, Πρακτικά Βουλής, ΡΙΔ, 14.06.1982, Σελ. 4633.

δημοσίων υπαλλήλων, ως **γνήσιο ιδιαίτερο έγκλημα**. Σύμφωνα με άποψη της θεωρίας, η συμμετοχή του δημοσίου υπαλλήλου σε παράνομη απεργία δεν επισύρει τις ποινικές κυρώσεις του άρθρου 259 ΠΚ, γιατί δεν ανταποκρίνεται στο αξιόποινο που έχει στο μυαλό του ο νομοθέτης<sup>801</sup>. Εξάλλου η απεργία των δημοσίων υπαλλήλων κατοχυρώνεται ρητά στο Σύνταγμα (άρθρο 23 § 2) και στο κοινό δίκαιο (άρθρο 30 § 7, 8 και 9 Ν. 1264/1982), με αποτέλεσμα να μην μπορεί να γίνει δεκτή η θεώρηση ότι ο δημόσιος υπάλληλος που συμμετέχει σε παράνομη απεργία αποβλέπει στον προσπορισμό κέρδους σε αυτόν ή σε βλάβη του δημοσίου. Έτσι, η συμμετοχή του δημοσίου υπαλλήλου σε παράνομη απεργία όταν αυτός αποβλέπει σε διεκδίκηση των αιτημάτων της απεργίας και όχι σε άλλους ιδιοτελείς σκοπούς ή στη βλάβη του κράτους να μην εμπίπτει στο αξιόποινο του άρθρου 259 ΠΚ.

---

<sup>801</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 825.



## IV. ΈΝΝΟΜΗ ΘΕΣΗ ΜΗ ΑΠΕΡΓΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΝΟΜΙΜΗΣ ΚΑΙ ΠΑΡΑΝΟΜΗΣ ΑΠΕΡΓΙΑΣ (ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ)

Η απεργία προκαλεί συνέπειες κατά κύριο λόγο στην αντίπαλη εργοδοτική πλευρά συνέπειες λόγω της αναστολής της σύμβασης εργασίας κατά τη διάρκεια του απεργιακού αγώνα, καθώς και σε τρίτα πρόσωπα που δεν έχουν άμεση σχέση με τον εργασιακό αγώνα, όπως πελάτες της επιχείρησης, προμηθευτές και άλλα πρόσωπα που συναλλάσσονται με την επιχείρηση. Η απεργία ενδέχεται να έχει συνέπειες και στους εργαζόμενους που δεν μετέχουν του εργασιακού αγώνα ή σε εργαζόμενους τρίτης επιχείρησης που επηρεάζεται άμεσα από την απεργία που γίνεται σε διαφορετική από αυτήν επιχείρηση. Το ζήτημα κυρίως ανακύπτει σε περιπτώσεις **μερικής απεργίας** ή **απεργίας θρόμβου**, κατά τις οποίες όλη η παραγωγική δραστηριότητα της επιχείρησης παγώνει λόγω ακινητοποίησης μέρους της επιχείρησης. Ενδεικτικά μπορούμε να αναφέρουμε την περίπτωση απεργίας σε τμήμα της επιχείρησης που παρασκευάζει τα προϊόντα, με αποτέλεσμα η εργασία του τμήματος συσκευασίας προϊόντων να καθίσταται άνευ αντικειμένου. Το ίδιο συμβαίνει και στην περίπτωση που μία επιχείρηση προμηθεύεται πρώτες ύλες αποκλειστικά από άλλη επιχείρηση στην οποία εκδηλώθηκε απεργία. Σε αυτές τις περιπτώσεις τίθεται το ερώτημα να ο εργοδότης εξακολουθεί να φέρει τον μισθολογικό κίνδυνο παρόλο που η εργασία των μη απεργών εργαζομένων είναι τεχνικά αδύνατη ή οικονομικά μη αξιοποιήσιμη.

Η απεργία καταρχήν δεν επηρεάζει τις σχέσεις του εργοδότη με τους μη απεργούς<sup>802</sup> και για αυτό εκ πρώτης όψεως φαίνεται να μην συμβιβάζεται με τη θεωρία ο εργοδότης να δύναται να αποκρούσει την εργασία μισθωτών που δεν μετείχαν στην απεργία. Παράλληλα, υφίσταται η νομοθετική απαγόρευση της άσκησης του αγωνιστικού μέσου της ανταπεργίας (άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982), γεγονός το οποίο περιπλέκει την υπόθεση στις ανωτέρω αναφερθείσες περιπτώσεις της μερικής απεργίας ή της απεργίας σε τρίτη επιχείρηση, οι οποίες ακινητοποιούν ολόκληρη τη δραστηριότητα στην επιχείρηση, μετατοπίζοντας κατά αυτόν τρόπο τον εργοδότη σε ιδιαίτερα μη ευνοϊκή θέση. Η θεωρία διαχρονικά προσπάθησε να επιλύσει το ζήτημα αυτό της κατανομής του μισθολογικού κινδύνου εφαρμόζοντας τη διάταξη του άρθρου 656 ΑΚ ή αντιμετωπίζοντάς το ως ιδιαίτερο πρόβλημα η λύση του οποίου θα αναζητηθεί στη διαμόρφωση ενός ειδικού κανόνα κατανομής του μισθολογικού κινδύνου κατά απόκλιση του άρθρου 656 ΑΚ<sup>803</sup>.

<sup>802</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 442, αριθμ. 944, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 826.

<sup>803</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 442, αριθμ. 944.

## **Α. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΗΝ ΑΚ 656-ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΚΕΣ ΘΕΣΕΙΣ**

Η γερμανική νομολογία προσπάθησε, αρχικά, να αντιμετωπίσει το πρόβλημα με τη διατύπωση της **θεωρίας των σφαιρών** και κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο εργοδότης μπροστά σε ένα τέτοιο ενδεχόμενο απαλλάσσεται από τον μισθολογικό κίνδυνο, διότι η αιτία της διατάραξης προέρχεται από τη συλλογική συμπεριφορά των απεργών. Επομένως, καταλόγισε στους απεργούς ως υπευθύνους τον μισθολογικό κίνδυνο, καθώς η ακινητοποίηση της παραγωγικής λειτουργίας της επιχείρησης προέρχεται από τη δική τους «σφαίρα»<sup>804</sup>. Αντίστοιχα, η ελληνική νομολογία, ακολουθώντας την ίδια νομική θεώρηση με τη γερμανική θεωρία, εφαρμόζει το άρθρο 656 ΑΚ, το οποίο, σύμφωνα με την πλειοψηφούσα άποψη, υιοθετεί τη θεωρία των σφαιρών. Ως εκ τούτου, η απεργία ως συλλογική και προσχεδιασμένη ενέργεια των εργαζομένων που επιδιώκει τη διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης τοποθετείται στη **σφαίρα κινδύνου των εργαζομένων** και όχι του εργοδότη<sup>805</sup>. Στη φύση και τη στρατηγική της απεργίας ανήκει ακριβώς ο σκοπός της ακινητοποίησης της επιχείρησης με τη συμμετοχή όσο το δυνατόν λιγότερων μισθωτών, γεγονός το οποίο επιτυγχάνεται κυρίως με συγκεκριμένες μορφές απεργίας, όπως η μερική απεργία, η απεργία σε ευπαθή σημεία, οι στάσεις εργασίας, η διαλείπουσα απεργία κ.ο.κ.. Πρακτική συνέπεια της θέσεως αυτής είναι η μη υπερημερία του εργοδότη και η απαλλαγή του από την υποχρέωση καταβολής μισθών υπερημερίας<sup>806</sup>. Απαραίτητη προϋπόθεση για την απαλλαγή του εργοδότη, κατά τη νομολογία, είναι η **αντικειμενική αδυναμία** για αποδοχή της εργασίας των μη μισθωτών. Με άλλα λόγια, η ακινητοποίηση της λειτουργίας της επιχείρησης πρέπει να καθιστά **τεχνικά αδύνατη** και όχι απλώς οικονομικά μη αξιοποιήσιμη την εκτέλεση της εργασίας των μη απεργών μισθωτών<sup>807</sup>. Κατά τη νομολογία η νομοθετική απαγόρευση του αγωνιστικού μέσου της ανταπεργίας (άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982) δεν έθιξε τις διατάξεις του αστικού κώδικα, ήτοι του **άρθρου 656 ΑΚ**, το οποίο εφαρμόζεται και στην περίπτωση της δίκαιης κατανομής του μισθολογικού κινδύνου<sup>808</sup>. Η νομολογιακή αυτή άποψη φαίνεται να επικυρώνεται και νομοθετικά με τη διάταξη του άρθρου 20 Ν. 4472/2017, η οποία αποδέχεται την εφαρμογή του άρθρου 20 Ν. 4472/2017<sup>809</sup>. Έτσι, η εφαρμογή του **άρθρου 656 ΑΚ** δεν έχει σημασία αν η απεργία είναι νόμιμη ή παράνομη, ούτε αν οι μισθωτοί που αδυνατούν να απασχοληθούν λόγω της διενέργειας της

<sup>804</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 442, αριθμ. 945, Βλ. § 615 ΓερμΑΚ.

<sup>805</sup> ΕφΑθ 3541/1988 ΕΕργΔ 1988, 648, ΕφΛαρ 681/1988 ΔΕΝ 1989, 863, Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 830.

<sup>806</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 443, αριθμ. 946.

<sup>807</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 834 αναφέρει και το παράδειγμα όπου λόγω της 4ωρης στάσης απεργίας δεν είναι δυνατή η απασχόληση των απεργών στον υπόλοιπο χρόνο του ωραρίου, διότι ο χρόνος δεν επαρκεί για την ολοκλήρωση της παραγωγικής διαδικασίας.

<sup>808</sup> Βλ. ΑΠ 528/1990 ΕΕργΔ 1990, 832.

<sup>809</sup> Παπαδημητρίου Κ., ό.π., σελ. 274, Ν. 4472/2017 (ΦΕΚ Α' 74/19.5.2017).

απεργίας είναι ή όχι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης, που πραγματοποιεί την απεργία<sup>810</sup>. Τέλος, η ελληνική νομολογία έχει κρίνει ότι η απεργία των εργαζομένων μπορεί να αποτελέσει γεγονός **ανωτέρας βίας** αν συνοδεύεται από κατάληψη του εργοστασίου ή άλλων εγκαταστάσεων της επιχείρησης κατά τρόπο που εμποδίζεται η προσέλευση όσων εργαζομένων επιθυμούν να εργαστούν<sup>811</sup>.

## **B. Η ΑΠΕΡΓΙΑ ΩΣ ΓΕΓΟΝΟΣ ΠΟΥ ΕΜΠΙΠΤΕΙ ΣΤΗ «ΣΦΑΙΡΑ» ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ**

Η θεωρία και η νομολογία στο πλαίσιο ερμηνείας της διάταξης του άρθρου 656 ΑΚ δέχεται ότι ο εργοδότης οφείλει να καταβάλει τον μισθό στους εργαζόμενους όταν, εξαιτίας ενός τυχηρού γεγονότος που εμπίπτει στη σφαίρα δράσης και ευθύνης του, αδυνατεί αντικειμενικά να τους απασχολήσει (κίνδυνος διακοπής της λειτουργίας της εκμετάλλευσης). Χαρακτηριστικές περιπτώσεις είναι η διακοπή της λειτουργίας λόγω μηχανικής βλάβης, έλλειψη πρώτων υλών, διακοπή κινητήριας ηλεκτρικής δύναμης κ.ο.κ.. Μάλιστα η σφαίρα δράσης και ευθύνης του εργοδότη, όταν η παροχή εργασίας είναι τεχνικά αδύνατη αλλά άνευ οικονομικού νοήματος, όπως η απρόσμενη έλλειψη παραγγελιών, ερμηνεύεται με ιδιαίτερη ευρύτητα και ο εργοδότης φέρει πάντοτε τον κίνδυνο καταβολής του μισθού<sup>812</sup>. Η μόνη περίπτωση απαλλαγής του εργοδότη από τον μισθολογικό κίνδυνο είναι η περίπτωση της ανωτέρας βίας<sup>813</sup>. Κατά την κρατούσα **υποκειμενική θεωρία**<sup>814</sup> ένα γεγονός θεωρείται ως ανωτέρα βία όταν είναι αιφνίδιο και απρόβλεπτο και δεν μπορεί να αποτραπεί με μέτρα άκρας επιμέλειας και σύνεσης.

Σύμφωνα με το πνεύμα της θεωρίας των σφαιρών, επικρατεί σε μεγάλο μέρος της θεωρίας η άποψη ότι και η απεργία πρέπει να εντάσσεται, ως κώλυμα αποδοχής της εργασίας των μη απεργών στην ίδια ή σε ξένη επιχείρηση, στη σφαίρα δράσης και ευθύνης, όπως αυτή προσδιορίζεται μέσω του **χωρικού-λειτουργικού κριτηρίου**<sup>815</sup>. Ουσιαστικά υπό αυτήν την ερμηνεία η απεργία αποτελεί συνήθη, **κοινωνικοτυπική εκδήλωση** του επιχειρηματικού κινδύνου, που βαρύνει τον εργοδότη στον οποίο ανήκει η οργάνωση της παραγωγικής και εργασιακής διαδικασίας και συνακόλουθα η ευθύνη συνεκτίμησης και συνυπολογισμού των ζημιολόγων

<sup>810</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 833.

<sup>811</sup> ΑΠ 1303/2004 ΕλλΔνη 2005, 1437.

<sup>812</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρο 656 ΑΚ σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία, ΕΕργΔ 2017, σ. 1042.

<sup>813</sup> Παπαντωνίου Ν., Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, έκδ. 1983, σελ. 121 επ.

<sup>814</sup> Υποστηρίζεται και η αντικειμενική θεωρία κατά την οποία γεγονός ανωτέρας βίας είναι κάθε συμβάν εξωτερικό και ακαταμάχητο, το οποίο δεν δύναται να αποτραπεί.

<sup>815</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1043, Λαδάς Λ., ό.π., σε Τιμητικό Τόμο Καρύμπαλη-Τσίπτιου, σελ. 1024, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 690 επ.

γεγονότων. Δεν πρέπει να λησμονείται, επίσης, ότι η απεργία αποτελεί ένα συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα (άρθρο 23 § 2 του Συντάγματος). Έτσι, μία εναρμονισμένη ερμηνεία του άρθρου 656 ΑΚ με το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας σε συνδυασμό με τη ρητή νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας οδηγεί στο πόρισμα ότι η απεργία αποτελεί ένα συνηθισμένο επαγγελματικό κίνδυνο του εργοδότη<sup>816</sup>. Με άλλα λόγια, όπως ο εργοδότης οφείλει να φροντίζει για τον εξοπλισμό της επιχείρησης με το αναγκαίο υλικό (μηχανές, πρώτες ύλες κ.ο.κ.), το ίδιο ενδιαφέρον θα πρέπει να επιδεικνύει και για την εξασφάλιση του έμψυχου υλικού (εργαζόμενοι), εφόσον αυτά τα δύο στοιχεία συνθέτουν τη λειτουργία της επιχείρησης<sup>817</sup>. Κατά την άποψη αυτή, η απεργία ως θεμελιώδες συνταγματικό δικαίωμα δεν μπορεί εκ της φύσεως να θεωρηθεί ως ανωτέρα βία, αλλά, αντίθετα, πρέπει να συνυπολογιστεί και να συνεκτιμηθεί ως ενδεχόμενο που επιφέρει ζημία στο πλαίσιο της επιχειρησιακής στρατηγικής αντιμετώπισης κινδύνων<sup>818</sup>. Κατά άλλη διατύπωση η απεργία είναι μια εκδήλωση οιονεί προγραμματισμένη με προϋπολογισμένη και νομιμοποιημένη πρόκληση ζημίας στον εργοδότη<sup>819</sup>.

Η άποψη αυτή επικαλείται ως ενισχυτικό στοιχείο για την επίρριψη του μισθολογικού κινδύνου στον εργοδότη τη διαπίστωση ότι η ερμηνεία της διάταξης του άρθρου 656 ΑΚ διαπλέκεται με το δίκαιο του εργασιακού αγώνα και, συγκεκριμένα, με την απαγόρευση της ανταπεργίας (άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982). Η διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης, κατά αυτόν τον τρόπο, δεν αξιολογείται απλώς ως ένας λόγος ανώμαλης εξέλιξης της σχέσης εργασίας του μη απεργού, αλλά διαπλέκεται και με το συλλογικό δίκαιο του εργασιακού αγώνα. Κρίσιμο αξιολογικό στοιχείο είναι να εξεταστούν οι γενικότερες αρχές του δικαίου του εργασιακού αγώνα. Σε αυτό το πλαίσιο η θεώρηση του μισθολογικού κινδύνου ως κινδύνου που εμπίπτει στη σφαίρα των εργαζομένων μετατρέπεται σε **λειτουργικό ισοδύναμο** της απαγορευμένης ανταπεργίας<sup>820</sup>, καταστρατηγώντας με αυτόν τον τρόπο τη νομοθετική πρόβλεψη. Ο ίδιος ο δικαιολογητικός λόγος της διάταξης αυτής δεν παραβιάζει την **ουσιαστική αγωνιστική ισότητα**, αλλά αποτελεί μηχανισμό διασφάλισης της αποτελεσματικής άσκησης της απεργίας, η οποία αποσκοπεί να αποκαταστήσει τη διαπραγματευτική μειονεξία της εργατικής πλευράς.

---

<sup>816</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 691.

<sup>817</sup> Δαβερónας Π., ό.π., σελ. 224.

<sup>818</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1044.

<sup>819</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 690 θεωρεί ότι η εκδήλωση, η συνέχιση ή η παύση μιας απεργίας είναι γεγονός, που αν δεν προκαλείται, κατά κανόνα συνδέεται με παράνομες εργοδοτικές συμπεριφορές, αδιάλλακτη στάση κατά τις διαπραγματεύσεις για τη σύναψη συλλογικής σύμβασης εργασίας κ.λ.π.

<sup>820</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1045, Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 690.

Επίσης, αξίζει να επισημανθεί ότι κατά τη συζήτηση του άρθρου 22 § 2 Ν. 1264/1982 ο Υπουργός Εργασίας προέβη σε μία άκρως κατατοπιστική ερμηνεία του άρθρου που θα προέβλεπε την απαγόρευση της ανταπεργίας και του άρθρου 656 ΑΚ<sup>821</sup>: «*Η νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας δεν σημαίνει ότι ο εργοδότης θα πρέπει να υποστεί τις συνέπειες της υπερημερίας του να δεχτεί τις προσφερόμενες υπηρεσίες των εργαζομένων του, ακόμη και στις περιπτώσεις που η υπερημερία είναι ανυπαίτια ... Αν η απεργία συνοδεύεται με κατάληψη ή αν ως αποτέλεσμα της μορφής της απεργίας, όπως στην περίπτωση της λευκής ή κυκλικής, ο εργοδότης βρίσκεται σε αντικειμενική αδυναμία να χρησιμοποιήσει παραγωγικά τις υπηρεσίες αυτών που δεν απεργούν και τούτο συνεπάγεται υπέρμετρη ζημιά και προβλέπεται με βεβαιότητα η οικονομική καταστροφή της επιχείρησης από την παράταση της απεργίας, συντρέχει περίπτωση ανώτερης βίας και ο εργοδότης δεν είναι υπεrhήμερος αν αρνηθεί τις προσφερόμενες από τους μη απεργούς υπηρεσίες. Είναι αυτές πιστεύουμε οι μοναδικές περιπτώσεις, που ο εργοδότης δεν μπορεί να θεωρηθεί υπεrhήμερος σύμφωνα με το άρθρ. 656 ΑΚ*». Η ερμηνευτική αυτή δήλωση του Υπουργού Εργασίας αποκτά ιδιαίτερη χρησιμότητα σε επίπεδο ερμηνείας της ιστορικής βουλήσεως του νομοθέτη<sup>822</sup>. Οπωσδήποτε, η κυρίαρχη τότε θέση υπήγαγε τον μισθολογικό κίνδυνο κατά τη διάρκεια της απεργίας στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη και μόνο σε ακραίες περιπτώσεις γινόταν ερμηνευτικά δεκτό ότι νοείται η απαλλαγή από τον μισθολογικό κίνδυνο. Βέβαια, η δήλωση αυτή δεν εκφράζει δεσμευτικές θέσεις για τον δικαστή σχετικά με την ερμηνεία του άρθρου 656 ΑΚ, αλλά προσωπικές απόψεις Υπουργού σε μια ορισμένη χρονική συγκυρία<sup>823</sup>.

Η ανωτέρω ερμηνευτική δήλωση του Υπουργού Εργασίας ερμηνεύεται από την άποψη αυτή ως ενισχυτική της θέσεως ότι ο μισθολογικός κίνδυνος καταρχήν αποτελεί κίνδυνο αναγόμενο στη σφαίρα ευθύνης του εργοδότη. Επίσης, η δήλωση αυτή αποδεικνύει περίτρανα τη **διαπλοκή** του ζητήματος της κατανομής του μισθολογικού κινδύνου σε περίπτωση απεργίας με το δίκαιο του εργασιακού αγώνα. Έτσι, η μερίδα αυτή της θεωρίας επικαλείται την αρχή της «**αγωνιστικής ισότητας**» υπό την **ουσιαστική-δομική** της έννοια, καθώς και τη ρητή απαγόρευση της ανταπεργίας, προκειμένου να δώσει απάντηση σε συνάρτηση και με τους κανόνες του Συλλογικού Εργατικού Δικαίου<sup>824</sup>. Η απαγόρευση της ανταπεργίας θα καταστρατηγείτο εμμέσως αν ο μισθολογικός κίνδυνος βάρυνε τους μισθωτούς, καθώς θα επρόκειτο για **άτυπη ανταπεργία** την

<sup>821</sup> Βλ. Πρακτικά Βουλής, ΡΙΒ, 10.6.1982, σελ. 4583.

<sup>822</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1040.

<sup>823</sup> Βλ. Λεβέντη Γ., ό.π., σελ. 829.

<sup>824</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 691.

οποία ο νομοθέτης θέλει να αποτρέψει<sup>825</sup>. Μία τέτοια ερμηνεία θα κατέλυε τη σχετική ισορροπία που επιφέρει η λειτουργία των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, εδώ της απεργίας, ως θεσμικό αντίβαρο στη δομική οικονομική υπεροπλία του εργοδότη<sup>826</sup>. Η εργοδοτική πλευρά για την αντιμετώπιση των απεργιών δύναται να προσφύγει σε πληθώρα μέτρων, όπως η παροχή επιδομάτων παρουσίας («αντιαπεργιακά επιδόματα»), η αναπλήρωση των απεργών είτε μέσω παροχής υπερωριακής εργασίας ή υπερεργασίας είτε με ανάθεσή της σε εργολαβική επιχείρηση, ομαδικές τροποποιητικές καταγγελίες, η συνομολόγηση συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών του ίδιου κλάδου περιοριστικών του μεταξύ τους ανταγωνισμού και η απλή απειλή κλεισίματος μιας επιχείρησης και μεταφοράς της σε άλλη χώρα<sup>827</sup>. Στο πλαίσιο αυτό εντάσσεται η προσπάθεια του νομοθέτη να εξισορροπήσει αυτή τη δομική ανισότητα μεταξύ των μερών, θεσπίζοντας απαγορεύσεις σε εργοδοτικά αγωνιστικά μέσα, όπως απαγόρευση ανταπεργίας και πρόσληψης απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια νόμιμης απεργίας. Τέλος, η επιβάρυνση του εργοδότη, υπόψη των ανωτέρω, δεν πρέπει να περιορίζεται σε περίπτωση μερικής απεργίας, αλλά και σε περίπτωση απεργίας σε τρίτη επιχείρηση που η πληττόμενη εμμέσως επιχείρηση εξαρτάται λειτουργικά από την πρώτη, καθώς συνήθως δεν τίθεται ζήτημα αγωνιστικής ισότητας και επιρροής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις<sup>828</sup>.

Οι ανωτέρω απόψεις αντιμετωπίζουν ιδιαίτερα ερμηνευτικά προβλήματα. Αρχικά, εντάσσουν το ζήτημα της κατανομής του μισθολογικού κινδύνου στο πλαίσιο του κανόνα δικαίου του άρθρου 656 ΑΚ. Με αυτό τον τρόπο η κρατούσα άποψη στην ελληνική νομολογία, δεχόμενη τη θεωρία των σφαιρών, υπαγάγει όλη την προβληματική στο στενό επίπεδο του ατομικού εργατικού δικαίου ωσάν να επρόκειτο για μια **ανώμαλη εξέλιξη της εργασιακής σχέσης** χωρίς να συνεκτιμά αρχές του **συστήματος των συλλογικών εργασιακών σχέσεων**<sup>829</sup>. Η απεργία ως συνταγματικά κατοχυρωμένο δικαίωμα σκοπό έχει τη διατάραξη της σχέσεως εργασίας, με αποτέλεσμα η θεώρησή της ως τυχηρό γεγονός να μην συμβιβάζεται με τους συνταγματικούς της σκοπούς. Επίσης, η απεργία αν και τυχαίο γεγονός δεν είναι δυνατόν να θεωρηθεί ανωτέρα βία, καθώς πρόκειται για ένα νόμιμο και προσχεδιασμένο μέσο επέμβασης στην έννομη σφαίρα του εργοδότη. Για αυτό τον λόγο η απεργία δεν πρέπει να θεωρηθεί ως ένας ακόμη γενικός κίνδυνος της εκμετάλλευσης, που εμπίπτει στη σφαίρα ευθύνης του εργοδότη, αλλά ως ένας **ειδικός κίνδυνος** ο οποίος δεν συνέχεται μόνο με το ατομικό εργατικό δίκαιο, αλλά και με τις ιδιαίτερες αρχές και

<sup>825</sup> Δαβερónας Π., ό.π., σελ. 225.

<sup>826</sup> Καζάκος Αρ., ό.π., σελ. 692.

<sup>827</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1046 επ..

<sup>828</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1049.

<sup>829</sup> Ζερδέλης Δ., ό.π., σελ. 445, αριθμ. 950.

σκοπούς του συλλογικού εργατικού δικαίου<sup>830</sup>. Πολλώ δε μάλλον η απεργία δεν αποτελεί ως συνταγματικό δικαίωμα και ενόψει των ιδιαίτερων συνθηκών, στις οποίες εκδηλώνεται, γεγονός ανωτέρας βίας<sup>831</sup>.

Ερμηνευτική λύση θα μπορούσε να δώσει η άποψη ότι η απεργία εμπίπτει στη «σφαίρα» του εργοδότη, μόνο όταν πρόκειται για απεργία την οποία έχει κηρύξει επιχειρησιακό σωματείο, το οποίο εκ της θέσεως εγγύτητας που κατέχει σε επίπεδο επιχείρησης ή εκμετάλλευσης δύναται να κατανοεί εις βάθος τα οικονομικά προβλήματα της εκάστοτε εκμετάλλευσης, καθώς και τον διαμορφωμένο συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ της εργοδοτικής και εργατικής πλευράς. Αντίθετα, σε περίπτωση κήρυξης απεργίας από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση (σήμερα από τη ΓΣΕΕ) πρέπει να θεωρηθεί ότι αυτή δεν μπορεί να υπάγεται στη σφαίρα κινδύνου του εργοδότη, αφού δεν υφίσταται ουσιώδης σύνδεσμος της συνδικαλιστικής αυτής οργάνωσης με την εκάστοτε εκμετάλλευση. Η κρίσιμη αυτή διάκριση επανατοποθετεί την προβληματική σε νέα βάση, λαμβάνοντας υπόψη τη δυνατότητα του εργοδότη να προβλέπει τον τυχόν εργασιακό αγώνα των εργαζομένων, προσδίδοντάς στο τελευταίο αυτοτελή διάσταση στη λειτουργία της εκμετάλλευσης. Επίσης, η διαφοροποίηση της ένταξης της απεργίας στη «σφαίρα κινδύνου» ανάλογα με το είδος της απεργίας και τη συνδικαλιστική οργάνωση, που την κηρύσσει, σέβεται το όλο σύστημα της συλλογικής αυτονομίας χωρίς να οδηγεί σε ανεπίτρεπτη λειτουργική διατάραξη αυτού. Στην περίπτωση της κήρυξης απεργίας από την τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση η δεκτικότητα πρόβλεψης, υπολογισμού και εξισορροπήσεως της απεργίας στο πλαίσιο της πολιτικής των επιχειρήσεων<sup>832</sup> αδυνατίζει, με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερής η ένταξη του «κινδύνου» στον επιχειρηματικό κίνδυνο.

## **Γ. ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΚΙΝΔΥΝΟΥ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΑΡΧΕΣ ΤΟΥ ΣΥΣΤΗΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

Η κρατούσα άποψη, όπως αναλύθηκε ανωτέρω, επιρρίπτει τον μισθολογικό κίνδυνο στην εργοδοτική πλευρά, ενστερνιζόμενη την επίρριψη τη θεωρία των σφαιρών κατά το άρθρο 656 ΑΚ. Στην θεωρία στο παρελθόν είχαν διατυπωθεί και άλλες απόψεις που συνέκλιναν στη ίδια με τη νομολογία θέση. Οι θεωρίες αυτές στηρίζοντας σε αμφιλεγόμενες αρχές, όπως στην αρχή της

<sup>830</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 445 αριθμ. 950, Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 227.

<sup>831</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 229.

<sup>832</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., Άρθρο 656 ΑΚ, σε Αστικός Κώδιξ (κατ' άρθρον ερμηνεία) Γεωργιάδη Απ.-Σταθόπουλου Μ., σελ. 491, βλ. και Λαδά Δ., Συμβάσεις εργασίας και ανωτέρα βία, σε Τιμητικό Τόμο Καρύμπαλη-Τσίπτιου, σελ. 1028.

«κοινότητας της εκμετάλλευσης» και της «αλληλεγγύης των μισθωτών», αρχές οι οποίες σήμερα έχουν ολικά εγκαταλειφθεί<sup>833</sup>. Πράγματι, στο σύγχρονο «μωσαϊκό» εργασιακών σχέσεων είναι αυτονόητο ότι αρχές με τέτοιο υπόβαθρο δεν είναι υποστηρίξιμες. Υποστηρίζεται, από την άλλη, ότι η συνεπής εφαρμογή της θεωρίας των σφαιρών επιβάλλει την υπαγωγή της απεργίας στη σφαίρα του εργοδότη<sup>834</sup>, εφόσον δεν είναι δυνατόν αυτός να βαρύνεται για γεγονότα τα οποία είναι λιγότερα προβλέψιμα από την απεργία και για το συνταγματικό δικαίωμα της απεργίας να βαρύνονται οι μισθωτοί. Βέβαια, αν γίνει δεκτή αυτή η άποψη διερωτάται κανείς αν, τελικά, μπορεί κάποιο γεγονός που αφορά τους μισθωτούς το οποίο θα μπορεί να υπαχθεί σύμφωνα με το άρθρο 656 ΑΚ στη σφαίρα των εργαζομένων<sup>835</sup>. Ωστόσο, λαμβάνοντας υπόψη το συλλογικό εργατικό δίκαιο η θέση της νομολογίας φαίνεται να επαναφέρει κατ' ουσίαν την ξεπερασμένη θεωρία της αλληλεγγύης των μισθωτών, η οποία έχει απορριφθεί ως μια καθαρά πλασματική κατασκευή<sup>836</sup>.

Παράλληλα, η αντίθετη άποψη που εντάσσει την απεργία στη σφαίρα δράσης του εργοδότη συναντά και αυτή αρκετά προβλήματα αν ειδωθεί στο πλαίσιο του συλλογικού εργατικού δικαίου. Αρχικά, η εξομοίωση της απεργίας ως έναν γενικό κίνδυνο της εκμετάλλευσης παρόμοιο με άλλες περιστάσεις, όπως αναπάντεχη μηχανική βλάβη της επιχείρησης, και, ακολούθως, η αντιμετώπιση η αντιμετώπιση του μισθολογικού κινδύνου που προκύπτει από αυτήν στο πλαίσιο της ανώμαλης εξέλιξης της εργασιακής σχέσης αγνοεί τους κανόνες του συλλογικού εργατικού δικαίου<sup>837</sup>. Η απεργία ως αιτιώδης δικαίωμα αποτελεί συλλογική και προσχεδιασμένη πράξη ικανού αριθμού μισθωτών η οποία δεν επιδιώκει την ικανοποίηση μόνο των συμφερόντων των απεργών αλλά συλλογικών συμφερόντων των εργαζομένων της εκμετάλλευσης. Ως εκ τούτου, η απεργία πρέπει να θεωρηθεί **ειδικός κίνδυνος** της επιχείρησης, διακρινόμενος από τους λοιπούς γενικούς κινδύνους<sup>838</sup>. Επίσης, μερίδα της θεωρίας, η οποία κατατάσσει την απεργία στη σφαίρα δράσης του εργοδότη, δέχεται εξαιρετικά ότι αυτός ο κανόνας κάμπτεται σε περίπτωση συμπαιγνίας μεταξύ απεργών και μη απεργών, που στόχο έχει την ελαχιστοποίηση της απώλειας του μισθού<sup>839</sup>. Η λύση αυτή, εκτός από δυσαπόδεικτη, αποδεικνύει τα εγγενή όρια της θεωρίας των σφαιρών, καθώς η πραγματοποίηση της μερικής απεργίας στοχεύει ακριβώς στην ακινητοποίηση της λειτουργίας της

<sup>833</sup> Τραυλός-Τζανετάτος Δ., *Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της επιχείρησης*, έκδ. 1980, σελ. 208.

<sup>834</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 444, αριθμ. 948.

<sup>835</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 830

<sup>836</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 446, αριθμ. 951, Τραυλός-Τζανετάτος Δ., *Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της επιχείρησης*, έκδ. 1980, σελ. 224.

<sup>837</sup> Δαβερώνας Π., ό.π., σελ. 228.

<sup>838</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 445, αριθμ. 950.

<sup>839</sup> Κουκάδης Ι., *Εργατικό Δίκαιο-Ατομικές εργασιακές σχέσεις*, σελ. 555, Ντάσιος Α., *Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο*, Β/Π, σελ. 1115-1116.



επιχείρησης με τη συμμετοχή της λιγότερο δυνατής συμμετοχής εργαζομένων. Υπό αυτές τις διαπιστώσεις δεν είναι δυνατόν τέτοιου είδους αγωνιστικές συμπεριφορές, όπως η μερική απεργία ή οι ολιγόωρες στάσεις εργασίας, να αποδοθούν στον εργοδότη<sup>840</sup>.

Επιπλέον, η προσπάθεια μερίδας που ασπάζεται την αντίθετη γνώμη προσπαθεί να περιορίσει τα δυσμενή αποτελέσματα για τον εργοδότη εντάσσοντας κάποιες ακραίες συμπεριφορές στην έννοια της ανωτέρας βίας<sup>841</sup>. Η απαλλαγή του εργοδότη είναι νοητή μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις που έστω και η υποτυπώδης λειτουργία της επιχείρησης δεν είναι δυνατή λόγω της απεργίας<sup>842</sup>. Τέτοιες περιπτώσεις συνιστούν η κατάληψη χώρων εργασίας ή η πρόκληση της οικονομικής καταστροφής της επιχείρησης μέσω μερικής ή κυκλικής απεργίας. Η λύση αυτή κατακρίνεται από τη θεωρία ως ανεφάρμοστη<sup>843</sup>. Η απεργία δεν μπορεί να θεωρηθεί ως απρόβλεπτο ή ακαταμάχητο γεγονός, ούτε είναι λογικό να αντιμετωπίζεται ένα συνταγματικό δικαίωμα που αποτελεί θεσμό των εργασιακών σχέσεων ως ανωτέρα βία. Τέλος, ο προφανής παράνομος χαρακτήρας της απεργίας και η πρόθεση των απεργών να ωθήσουν την επιχείρηση σε οικονομική καταστροφή δεν σημαίνει ότι η απεργία είναι γεγονός ακαταμάχητο και απρόβλεπτο γεγονός.

Κριτική ασκείται και στην άποψη της θεωρίας που θεωρεί την απαλλαγή του εργοδότη από τον μισθολογικό κίνδυνο που προκύπτει σε περίπτωση απεργίας ως λειτουργικό υποκατάστατο της ανταπεργίας («*κρυπτοανταπεργία*») και λόγω της ρητής νομοθετικής απαγόρευσης της τελευταίας απορρίπτει τη νομολογιακή άποψη ως προς τη θεωρία των σφαιρών. Μάλιστα, η άποψη αυτή εξικνείται στο συμπέρασμα ότι η εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ, όπως αυτή ερμηνεύεται από τη νομολογία, αποκλείεται ακόμη και στην περίπτωση που η απεργία προσλαμβάνει ακραίες μορφές που στόχο έχουν την οικονομική κατάρρευση της επιχείρησης, αρνούμενη, υπό την δική της θεωρητική προσέγγιση, να θεωρήσει τις μορφές αυτές απεργίας ως ανωτέρα βία. Η άποψη αυτή παραγνωρίζει, σε πρώτο επίπεδο, τη βούληση του ιστορικού νομοθέτη<sup>844</sup> να εξαιρέσει, έστω και ερμηνευτικώς, μορφές εργασιακού αγώνα που επιφέρουν δυσβάσταχτες συνέπειες για τον εργοδότη. Άλλωστε, η δήλωση του Υπουργού Εργασίας διευκρινίζει με ενάργεια ότι η νομοθετική απαγόρευση της ανταπεργίας δεν αποκλείει ούτε καταργεί τη διάταξη του άρθρου 656 ΑΚ, αιτιολογώντας ότι οι δύο αυτοί θεσμοί είναι διαφορετική μεταξύ τους και στηρίζονται σε

<sup>840</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 830.

<sup>841</sup> Λαδάς Δ., ό.π., σελ. 137, ΑΠ 1303/2004 ΕλλΔνη 2005, 1461. Συγκρ. Πρόεδρο Εφετών Πατρών 213/1993, ΕΕργΔ 1993, σ. 978, ΜΠρΠατρών 487/1992 ΕΕργΔ 1992, 838.

<sup>842</sup> Βλ. Πρακτικά Βουλής, Συνεδρ. ΠΙΒ, 10.06.1982, σελ. 4583.

<sup>843</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 832.

<sup>844</sup> Βλ. Πρακτικά Βουλής, Συνεδρ. ΠΙΒ, σελ. 4583.

διαφορετικούς νομοθετικούς στόχους. Επίσης, η θέση αυτή επιβεβαιώνεται και με τη διάταξη του άρθρου 22 § 5 Ν. 1264/1982, όπως εισήχθη με τη μεταγενέστερη νομοθεσία του **άρθρου 20 του Ν. 4472/2017**<sup>845</sup> και όπως αυτή αντικαταστάθηκε με το άρθρο 95 Ν. 4808/2021<sup>846</sup>, το οποίο αναγνωρίζει την εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ σε διαφορές που απορρέουν από το δίκαιο της απεργίας. Η βασική, πάντως, κριτική απέναντι στην άποψη που χαρακτηρίζει τη διάταξη του άρθρου 656 ΑΚ ως λειτουργικό υποκατάστατο της ανταπεργίας εστιάζει ότι η διάταξη του άρθρου 656 ΑΚ δεν έχει ως στόχευση να αποτελέσει μέσο εργασιακού αγώνα, αλλά να καταναείμει τον μισθολογικό κίνδυνο μεταξύ των μερών, λαμβάνοντας υπόψη της τα συγκρουόμενα συμφέροντά τους. Επισημαίνεται, επιπροσθέτως, ότι η μη καταβολή από τον εργοδότη του μισθού στους μη απεργούς κατά τη διάρκεια ή μετά το πέρας της απεργίας δεν συνιστά αγωνιστικό μέσο ούτε διευρύνει τον εργασιακό αγώνα, αλλά ότι επιχειρεί να μειώσει τη ζημία που προκύπτει από το γεγονός ότι η λειτουργία της επιχείρησης διεκόπη λόγω της απεργίας και ο εργοδότης αδυνατούσε τεχνικά ή οικονομικά να αποδεχτεί την εργασία των μη απεργών<sup>847</sup>. Τέλος, η ανωτέρω άποψη που θεωρεί την εφαρμογή του άρθρου 656 ΑΚ υποκατάστατο της ανταπεργίας φαίνεται πως είναι αυθαίρετη, εφόσον κάτι ανάλογο δεν απορρέει από τη βούληση του νομοθέτη<sup>848</sup>. Ο νομοθέτης όπου ήθελε να αποκαταστήσει τη δομική διαπραγματευτική ανισότητα των μερών το επιχείρησε με νομοθετικές απαγορεύσεις κυρίως στην απαγόρευση πρόσληψης απεργοσπαστών κατά τη διάρκεια της νόμιμης απεργίας (άρθρο 22 § 1 Ν. 1264/1982) και στην απαγόρευση της ανταπεργίας (άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982) ή περιόρισε τα μέσα έννομης προστασίας του εργοδότη με τη απαγόρευση των ασφαλιστικών μέτρων (άρθρο 22 § 3 Ν. 1264/1982).

Η επίλυση του ζητήματος του μισθολογικού κινδύνου των μη απεργών, κατά την άποψη που υιοθετεί η παρούσα εργασία, πρέπει να επιλυθεί με την **αρχή της ισότητας των όπλων**. Την άποψη αυτή συμμερίζεται και η νεότερη γερμανική νομολογία (από το 1980 και ύστερα) θεωρώντας ότι ο κίνδυνος απασχόλησης και ο μισθολογικός κίνδυνος στο πλαίσιο της § 615 ΓερμΑΚ πρέπει να κατανέμεται με βάση την ως άνω αρχή, καταλήγοντας ότι ο εργοδότης απαλλάσσεται όταν με μερική απεργία και με μισθολογικές απώλειες ολίγων μισθωτών ακινητοποιείται ολόκληρη η επιχείρηση ή και τρίτες επιχειρήσεις<sup>849</sup>. Η αρχή της ισότητας πρέπει να νοηθεί υπό την **ουσιαστική-δομική** της και όχι υπό την τυπική της έννοια, ήτοι να εξασφαλίζει και στις δύο πλευρές περίπου ίδιες κατά προσέγγιση δυνατότητες να επηρεάσουν μέσω του

<sup>845</sup> Ν. 4472/2017 (ΦΕΚ Α' 74/19.5.2017).

<sup>846</sup> Ν. 4808/2021 (ΦΕΚ Α' 101/19.6.2021).

<sup>847</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 836, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 449, αριθμ. 953.

<sup>848</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 837, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 448 υποσημ. 46.

<sup>849</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 837, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 451, αριθμ. 955.

εργασιακού τους αγώνα της έκβαση των εκατέρωθεν συλλογικών διεκδικήσεων. Κρίσιμη διάταξη εν προκειμένω είναι και αυτή της απαγόρευσης άσκησης ανταπεργίας (άρθρο 22 § 2 Ν. 1264/1982), καθώς αυτή έχει αποστερήσει ένα ουσιώδες αγωνιστικό μέσο για την εργοδοτική πλευρά. Υπό αυτή την προσέγγιση η επίρριψη του μισθολογικού κινδύνου στον εργοδότη σε περίπτωση μερικής απεργίας, στην οποία μετέχουν συγκεκριμένοι εργαζόμενοι που απασχολούνται σε θέσεις «κλειδιά», εξαιτίας της οποίας επέρχεται η ακινητοποίηση του συνόλου των εργασιών της επιχείρησης αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας των όπλων. Μια διαφορετική άποψη<sup>850</sup> μάλλον διαταράσσει την ισότητα των όπλων, μιας και φαίνεται πως επεμβαίνει ανεπίτρεπτα στην ήδη επιχειρούμενη στάθμιση που έχει κάνει ο νομοθέτης με το να στερήσει από την εργοδοτική πλευρά το «αντι-δικαίωμα» της απεργίας, αυτό της ανταπεργίας. Άλλωστε, δεν πρέπει να παροράται ότι ενδεχόμενα επωφελή αποτελέσματα του απεργιακού αγώνα των μισθωτών κατά κανόνα αφορούν και τους μη απεργούς, είτε αυτοί είναι μέλη της συνδικαλιστικής οργάνωσης που κήρυξε την απεργία είτε όχι<sup>851</sup>. Επίσης, ο προκείμενος απεργιακός αγώνας συντελείται σε επίπεδο επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, με αποτέλεσμα τις περισσότερες φορές να επιδιώκεται μέσω αυτού η κατάρτιση επιχειρησιακής συλλογικής σύμβασης εργασίας, της οποίας οι κανονιστικοί όροι, βάσει του άρθρου 8 § 2 Ν. 1876/1990, ισχύουν υποχρεωτικά ισχύ για τις σχέσεις εργασίας όλων των εργαζομένων της επιχείρησης. Τέλος, σε πρακτικό επίπεδο και οι όροι των συλλογικών συμβάσεων εργασίας που είναι δεσμευτικοί μόνο τα μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων συνήθως επεκτείνονται και στο υπόλοιπο προσωπικό με οικεία εργοδοτική απόφαση με σκοπό την απαξίωση του αγωνιστικού αγώνα των απεργών<sup>852</sup>.

Η αρχή της ισότητας των όπλων, συνεπώς, δικαιολογεί την απαλλαγή του εργοδότη όταν αυτή είναι πράγματι αναγκαία για την αποκατάσταση της ιδιότητας ως προϋπόθεσης για τη λειτουργία του συστήματος των συλλογικών εργασιακών σχέσεων και κατ' επέκταση της συλλογικής αυτονομίας<sup>853</sup>. Η διασφάλιση της αρχής της ισότητας επιβάλλει να μην υιοθετείται το κριτήριο της νομολογίας που διακρίνει μεταξύ της τεχνικά αδύνατης εργασίας των μη απεργών και της μη οικονομικά αξιοποιήσιμης εργασίας αυτών, αφού και στις δύο περιστάσεις αναιρείται εξίσου η διαπραγματευτική ισότητα εις βάρος του εργοδότη<sup>854</sup>. Εξάλλου, από μερίδα της θεωρίας

<sup>850</sup> Βλ. όμως *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, ό.π., ΕΕργΔ 2017, σ. 1048 επ., *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Η ανταπεργία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης, σελ. 212

<sup>851</sup> *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 446, αριθμ. 952.

<sup>852</sup> *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 446, αριθμ. 952.

<sup>853</sup> *Ζερδελής Δ.*, ό.π., σελ. 449, αριθμ. 954, *Αντιθ. Δαβερώνας Π.*, ό.π., σελ. 227 επ. ο οποίος επικαλείται και αυτός την αρχή της ισότητας ως μέσο για την επίλυση του ζητήματος του μισθολογικού κινδύνου σε περίπτωση απεργίας, αλλά καταλήγει στην ακριβώς αντίθετη θέση.

<sup>854</sup> *Λεβέντης Γ.*, ό.π., σελ. 837.

προβάλλεται το επιχείρημα ότι ο εργοδότης στην περίπτωση της μη οικονομικά αξιοποιήσιμης εργασίας διαθέτει τη δυνατότητα της απόκρουσης της εργασία αυτής των μισθωτών μέσω της επίκλησης της **κατάχρησης δικαιώματος** του άρθρου 281 ΑΚ<sup>855</sup>. Η νομολογία εκκινεί τη σκέψη της από τη θεωρία των σφαιρών, αντιμετωπίζοντας το όλο ζήτημα στη βάση μιας ανώμαλης εξέλιξης της ενοχικής σχέσεως εργασίας, οπότε η προαναφερθείσα διάκριση αποκτά ιδιαίτερη σημασία από άποψη κατανομής κινδύνου της αντιπαροχής<sup>856</sup>. Δεδομένη, λοιπόν, πρέπει να θεωρηθεί η απαλλαγή του εργοδότη τόσο στην περίπτωση της **τεχνικής αδυναμίας** αποδοχής της παροχής εργασίας, όσο και της **οικονομικά άσκοπης αξιοποίησης** αυτής, όταν διενεργείται μερική απεργία εντός της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης, απόρροια της οποίας είναι η ακινητοποίηση της επιχείρησης<sup>857</sup>. Η απάντηση δεν είναι τόσο εύκολη στην περίπτωση που μία απεργία σε τρίτη επιχείρηση επηρεάζει έμμεσα την προσφερόμενη εργασία των μισθωτών σε άλλη επιχείρηση είτε την καθιστά πάλι τεχνικά αδύνατη είτε οικονομικά μη αξιοποιήσιμη. Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι η αδυναμία εφοδιασμού με τις απαραίτητες πρώτες ύλες από την επιχείρηση στην οποία ασκείται το δικαίωμα της απεργίας. Μια αυστηρή εφαρμογή του γενικότερου κανόνα του άρθρου 656 ΑΚ θα κατέληγε στο συμπέρασμα ότι ο μισθολογικός κίνδυνος βαρύνει τον εργοδότη. Πράγματι, μια τέτοια λύση φαίνεται συμβατή με την ερμηνεία του άρθρου 656 ΑΚ, αφού η αδυναμία προμήθειας πρώτων υλών ως τυχηρό γεγονός προσιδιάζει με τα υπόλοιπα τυχηρά, όπως η απρόβλεπτη διακοπή της ηλεκτρικής ενέργειας, που βαρύνουν τον εργοδότη. Για αυτό τον λόγο η αρχή της ισότητας μπορεί να δικαιολογήσει την απαλλαγή του εργοδότη σε περίπτωση απεργίας σε τρίτη επιχείρηση μόνο με τη συνδρομή ειδικών περιστάσεων. Η απεργία σε τρίτη επιχείρηση πρέπει να **επηρεάζει κατά τρόπο σαφή** τα συμφέροντα της πρώτης επιχείρησης, όπως στην περίπτωση που οι εργαζόμενοι των αλληλοεξαρτώμενων επιχειρήσεων ανήκουν στον ίδιο κλάδο, δεσμεύονται από την ίδια συλλογική σύμβαση εργασίας ή τα οφέλη της απεργίας επεκτείνονται και σε αυτούς<sup>858</sup>.

---

<sup>855</sup> Παπασταύρου Δ., ό.π., σελ. 360, αριθμ. 382.

<sup>856</sup> Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 450, αριθμ. 955.

<sup>857</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 838, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 449, αριθμ. 954.

<sup>858</sup> Λεβέντης Γ., ό.π., σελ. 838, Ζερδελής Δ., ό.π., σελ. 450, αριθμ. 954

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Ο εργασιακός αγώνας αποκτά ιδιαίτερη δυναμική τη σημερινή εποχή της παγκοσμιοποίησης και της ψηφιοποιημένης εργασίας. Η **απεργία** ως το κατεξοχήν και «**επώνυμο**» **αγωνιστικό μέσο** των εργαζομένων έχει απωλέσει σε μεγάλο βαθμό την αποτελεσματικότητά του και αυτό οφείλεται κυρίως στις σύγχρονες τεχνολογικές εξελίξεις εξαιτίας των οποίων η φυσική παρουσία του εργαζομένου στον χώρο της επιχείρησης ή της εκμετάλλευσης φθίνει ολοένα και περισσότερο, με αποτέλεσμα η αποχή των εργαζομένων από την εκτέλεση της εργασίας να μπορεί να αναπληρωθεί εύκολα και να μην αποτελεί δραστικό μέσο πίεσης προς την εργοδοτική πλευρά<sup>859,860</sup>. Τη σύγχρονη αυτή πραγματικότητα αναγνωρίζουν διεθνή και ευρωπαϊκά κείμενα, δεσμευτικά και στο ελληνικό δίκαιο, όπως ο Αναθεωρημένος Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (ΑΕΚΧ) και ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΧΘΔΕΕ), τα οποία προσεγγίζουν την **έννοια του εργασιακού αγώνα** με ιδιαίτερη **ευρύτητα**. Η νομολογία του ΔΕΕ, καταφανώς, προσανατολίζεται σε μία ευρεία έννοια του εργασιακού αγώνα, κάνοντας λόγο για «**συλλογική δράση**», εντάσσοντας σε αυτήν και εναλλακτικά μέσα όπως αυτό του μπούκοτάζ και του αποκλεισμού της επιχείρησης. Ομοίως, το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΔΔΑ) ερμηνεύοντας διασταλτικά το άρθρο 11 της ΕΣΔΑ στις αποφάσεις **Demir και Baykara**<sup>861</sup> και **Enerji-Yol Sen**<sup>862</sup>, αντιλαμβάνεται τον εργασιακό αγώνα ως αναντίρρητο δικαίωμα των εργαζομένων στο πεδίο αντιπαράθεσης με την εργοδοτική πλευρά. Δεν είναι λίγες, πλέον, οι απόψεις στη θεωρία που αναγνωρίζουν την ανάγκη ο εργασιακός αγώνας να αποκτήσει ευρύτερη διάσταση από αυτή της απεργίας, περικλείοντας πληθώρα άλλων αγωνιστικών μέσων. Υπό αυτές τις σύγχρονες νομολογιακές και θεωρητικές τάσεις, το γερμανικό Δίκαιο τα τελευταία χρόνια αντιμετωπίζει το δίκαιο του εργασιακού αγώνα τις τελευταίες δύο δεκαετίες πιο φιλελεύθερα ως προς το **δικαίωμα των μερών να επιλέξουν αυτά τα αγωνιστικά τους μέσα**<sup>863</sup>.

Σε αυτό το πλαίσιο θεωρώ πως ο έλληνας νομοθέτης οφείλει να διαμορφώσει ένα σύγχρονο δίκαιο εργασιακού αγώνα αναγνωρίζοντας ρητά το **δικαίωμα στον εργασιακό αγώνα**, το οποίο δεν θα ταυτίζεται αποκλειστικά με το δικαίωμα της απεργίας. Όπως υποστηρίχθηκε στην παρούσα εργασία, το δίκαιο του εργασιακού αγώνα οφείλει να λαμβάνει υπόψη του τη στοχοθεσία και την

<sup>859</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1137, Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1066.

<sup>860</sup> Μπουμπουχερόπουλος Π., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1065 αναφέρει ως ένδειξη αποδυνάμωσης της δυναμικής του παραδοσιακού αγωνιστικού μέσου της απεργίας την κήρυξη των δεκαεπτά γενικών απεργιών στην Ελλάδα την περίοδο 2010-2011.

<sup>861</sup> ΕΔΔΑ (Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης) Demir και Baykara κατά Τουρκίας, απόφ. της 12.11.2008, αρ. 34503/97.

<sup>862</sup> ΕΔΔΑ (Τμήμα Τρίτο) Enerji Yari-Yol Sen κατά Τουρκίας, απόφ. της 21.4.2009, αρ. 68959/01.

<sup>863</sup> Κωνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1153.

ιδιοσυστασία της απεργίας<sup>864</sup>. Ως εκ τούτου, κατά την άποψη που υιοθετείται στην παρούσα εργασία, τα **άτυπα «επιθετικά» αγωνιστικά μέσα** δεν έχουν θέση στο δίκαιο του εργασιακού αγώνα. Απαραίτητη, περαιτέρω, είναι η πρόβλεψη των **προϋποθέσεων νομιμότητας** για τα άτυπα συμβατικά μέσα εργασιακού αγώνα, ώστε να αρθεί κατά αυτόν τον τρόπο το ακούσιο κενό δικαίου που έχει δημιουργηθεί για την άσκηση αυτών<sup>865</sup>. Παράλληλα, είναι καταφανές ότι ο εργασιακός αγώνας δεν πρέπει να εκλαμβάνεται μονομερώς, αλλά να αποτελεί **δικαίωμα και για τα δύο μέρη**<sup>866</sup>. Στην ελληνική έννομη τάξη μέσω των ρητών νομοθετικών απαγορεύσεων, που εξετάστηκαν στην παρούσα, παρατηρείται ότι ο εργασιακός αγώνας για την εργοδοτική πλευρά εμφανίζεται ολικά απογυμνωμένος ανίκανος να αντιμετωπίσει τις συνέπειες ακόμα και της παράνομης απεργίας. Η νομοθετική αυτή στέρηση καθίσταται δυσμενής για τον εργοδότη, αν κάποιος λάβει υπόψη του και το ποσοστό των κριθέντων παράνομων απεργιών. Στην ελληνική πραγματικότητα δεν είναι λίγες οι φορές που ο εργοδότης αντιμετωπίζεται ως απλός παθητικός δέκτης της απεργίας, γεγονός το οποίο παραβλέπει ότι ο εργοδότης δεν στερείται, πέρα των νομοθετικών απαγορεύσεων, λοιπών άλλων αγωνιστικών μέσων που απορρέουν από νόμιμα δικαιώματα, όπως το δικαίωμα του ασύλου. Ενόψει αυτών θα ήταν ευκαταίω ο έλληνας νομοθέτης υπό το πρίσμα του ΑΕΚΧ και του ΧΘΔΕΕ να αναγνωρίσει ρητά το δικαίωμα του εργασιακού αγώνα και στην εργοδοτική πλευρά, προσδιορίζοντάς το και αυτό με ευρύτητα και στη βάση της **ουσιαστικής-δομικής ισότητας των όπλων** με την εργατική πλευρά<sup>867</sup>.

Σημαντικό σημείο για την έννομη προστασία του εργοδότη είναι και η ρητή αναγνώριση του **«δικαιώματος στην επιχείρηση»** ως δικαιώματος απορρέοντος από την οικονομική ελευθερία (άρθρο 5 § 1 του Συντάγματος) και από την προστασία της ιδιοκτησίας (άρθρο 17 του Συντάγματος). Το δικαίωμα αυτό ουσιαστικά αναβαθμίζει τα ήδη αναγνωρισμένα από μεγάλο μέρος της θεωρίας δικαιολογημένα έννομα συμφέροντα του εργοδότη και θεμελιώνει έναν αυτοτελή λόγο για τη στοιχειοθέτηση αδικοπρακτικής ευθύνης σε περίπτωση παράνομου εργασιακού αγώνα εις βάρος του εργοδότη. Χρήσιμη, επίσης, προς διαλεύκανση των διαφορετικών απόψεων θα ήταν η ρητή πρόβλεψη της **προληπτικής προστασίας** τόσο για τον εργοδότη όσο και για την εργατική πλευρά, η οποία θα συνίσταται στην αξίωση για διακοπή του παράνομου εργασιακού αγώνα και για παράλειψη αυτού στο μέλλον. Από την άλλη, ως «νεοφυής» λόγος αξίωσης αποζημίωσης του εργοδότη εμφανίζεται η παράβαση θεμελιωδών ενωσιακών ελευθεριών,

<sup>864</sup> Μπακόπουλος Κ., ό.π., ΕΕργΔ 2016, σ. 1058

<sup>865</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1518.

<sup>866</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΔΕΕ 2016, σ. 1528, Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1154.

<sup>867</sup> Κυνηγοπούλου Στ., ό.π., ΕΕργΔ 2018, σ. 1154.

όπως αυτών της ελευθερίας της εγκατάστασης και της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών, που προκαλείται από συλλογική δράση που δεν τηρεί τα όρια της αρχής της αναλογικότητας. Σε **ενωσιακό επίπεδο** θα ήταν επωφελής μία παρόμοια **νομοθετική πρωτοβουλία**, όπως αυτή της Πρότασης Κανονισμού «Monti II», η χρησιμότητα της οποίας θα ήταν σημαντική στην οριοθέτηση και στην πρακτική εναρμόνιση των θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, όπως αυτού της απεργίας, με τις θεμελιώδεις οικονομικές ελευθερίες<sup>868</sup>. Η ύπαρξη ενός τέτοιου Κανονισμού θα συνέβαλε στη διαλεύκανση της στάθμισης των ανωτέρω νομικά αναγνωρισμένων συμφερόντων των αντίπαλων μερών, ήτοι των κοινωνικών δικαιωμάτων και των οικονομικών ελευθεριών και θα επιδρούσε θετικά στην εμπέδωση του αμοιβαίου σεβασμού αυτών, δίχως να προκύπτει κάποια σχέση ιεράρχησης.

---

<sup>868</sup> Βλ. Βουλγαράκη Κ., ό.π., ΕΕργΔ 2013, σ. 75, Παπαδημητρίου Κ., Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 408

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. *Απαλαγάκη Χ.*, Κώδικας Πολιτικής Δικονομίας, Ερμηνεία κατ' άρθρο, έκδ. 2019
2. *Αρχανιωτάκης Α.*, Η αστική ευθύνη του νομικού προσώπου ιδιωτικού δικαίου, έκδ. 1989
3. *Βασιλακάκης Ε., Αρβανιτάκης Π., Άνθιμος Α.*, Κανονισμός (ΕΕ) 1215/2012-Κανονισμός Βρυξέλλες Ια-Κατ' άρθρο Ερμηνεία, έκδ. 2020
4. *Βλαστός Στ.*, Δίκαιο Σωματείων, Συνδικαλιστικών και Εργοδοτικών Οργανώσεων, έκδ. 2007
5. *Βλαστός Στ.*, Δίκαιο Συνδικαλιστικών Οργανώσεων (Ερμηνεία του ν. 1264/1982 και η συναφής νομοθεσία), έκδ. 1986
6. *Βλαχόπουλος Σπ.*, Θεμελιώδη Δικαιώματα, 2<sup>η</sup> έκδ. 2022
7. *Camerlynk-Lyon-Caen-Pelissier*, Droit du travail, έκδ. 1984
8. *Γέροντας Απ.*, Διοικητικό Οικονομικό Δίκαιο, έκδ. 1989
9. *Γεωργιάδης Απ.*, Ενοχικό Δίκαιο (Γενικό Μέρος), Β' έκδ. 2015
10. *Γεωργιάδης Απ.-Σταθόπουλος Μ.*, Αστικός Κώδιξ, κατ' άρθρο ερμηνεία, έκδ. 1997
11. *Δαβερώνας Π.*, Το δικαίωμα της απεργίας σε κρίσιμη καμπή, έκδ. 2009
12. *Δαγτόγλου Π.*, Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, έκδ. 2012
13. *Ζερδελής Δ.*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, ΣΤ' έκδ. 2022
14. *Ζερδελής Δ.*, Εφαρμογές Εργατικού Δικαίου Ι, 1<sup>η</sup> έκδ. 2022
15. *Ζερδελής Δ.*, Αναλογικότητα και απεργία, έκδ. 2013
16. *Ζερδελής Δ.*, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, ΣΤ' έκδ. 2019
17. *International Labour Organization (ILO)*, Freedom of association and collective bargaining, General Survey 1983
18. *International Labour Organization (ILO)*, Official Bulletin 1982
19. *Καζάκος Αρ.*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2013
20. *Καζάκος Αρ.*, Η Διαιτησία Συλλογικών Διαφορών Συμφερόντων κατά το Ν. 1876/90, έκδ. 1998,
21. *Καϊάφα-Γκμπάντι Μ., Μπιτζιλέκης Ν., Συμεωνίδου-Καστανίδου Ε.*, Δίκαιο των Ποινικών Κυρώσεων, Β' έκδ. 2016
22. *Καρακατσάνης Αλ.*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, Γ' έκδ. 1992
23. *Κορνηλάκης Π.*, Ειδικό Ενοχικό Δίκαιο, έκδ. 2020,
24. *Καστανίδη Α.*, Αρνητική Αναγνωριστική Αγωγή κατά το Ελληνικό και το Ευρωπαϊκό Δικονομικό Δίκαιο, έκδ. 2019



25. *Κλαμαρής Ν., Κουσούλης Σ., Πανταζόπουλος Σ.-Σ.*, Πολιτική Δικονομία (Οργανισμός Δικαστηρίων-Γενική Εισαγωγή και Διαδικασία στα Πρωτοβάθμια Δικαστήρια-Απόφαση-Απόδειξη), έκδ. 2023
26. *Κουκιάδης Ι.*, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, Γ' έκδ. 2021
27. *Κουκιάδης Ι.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Δ' έκδ. 2017
28. *Λαδάς Δ.*, Το Δίκαιον της Εκμεταλλεύσεως, έκδ. 2021
29. *Λαδάς Δ.*, Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, έκδ. 2021
30. *Λαδάς Δ.*, Εργατικές Διαφορές (Δικονομικά Ζητήματα), έκδ. 2019
31. *Λαδάς Δ.*, Το μπουκοτάζ (Μορφές συλλογικής δράσης συνδικαλιστικών οργανώσεων και ενώσεων καταναλωτών), έκδ. 2010
32. *Λεβέντης Γ.*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2023
33. *Λεβέντης Γ./Παπαδημητρίου Κ.*, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2011
34. *Λεβέντης Γ.*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2007
35. *Ληξουριώτης Ι.*, Συλλογικές Εργασιακές Σχέσεις, έκδ. 2020
36. *Μαγκάκης Γ.*, Ποινικό Δίκαιο, έκδ. 1984
37. *Μακρίδου Κ.*, Δικονομία Εργατικών Διαφορών, έκδ. 2009
38. *Μανωλεδάκης Ι.* (με επιμέλεια *Καϊάφα Μ., Συμεωνίδου-Καστανίδου Ε.*), Ποινικό Δίκαιο (Επιτομή Γενικού Μέρους), Ζ' έκδ. 2005
39. *Μαρκουλάκης Μ.*, Αναγνωριστική αγωγή και σύστημα έννομης προστασίας, έκδ. 2020
40. *Μητσόπουλος Γ.*, Πολιτική Δικονομία Α', έκδ. 1972
41. *Μητσόπουλος Γ.*, Η αναγνωριστική αγωγή κατά το ελληνικόν δίκαιον, έκδ. 1947 (αναδιατύπωση 1989)
42. *Μπακόπουλος Κ.*, Συνδικαλιστικά στελέχη και καταγγελία, έκδ. 2014
43. *Μπέης Κ.*, Πολιτική Δικονομία (Γενικές αρχές και κατ' άρθρον ερμηνεία), έκδ. 1994
44. *Μπέης Κ.*, Τα όρια της προσωρινής δικαστικής προστασίας, έκδ. 1980
45. *Μπρίνιας Ι.*, Αναγκαστική εκτέλεσις, έκδ. 1978
46. *Ντάσιος Α.*, Εργατικό Δικονομικό Δίκαιο (Απεργία και Δικαστική επίλυση διαφορών), τόμος Β/Π, έκδ. 1984
47. *Νίκας Ν.*, Εγχειρίδιο Πολιτικής Δικονομίας, Γ' έκδ. 2018
48. *Παπαδημητρίου Κ.*, Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο, 3<sup>η</sup> έκδ. 2022
49. *Παπαδημητρίου Κ.*, Η Προσωρινή Απασχόληση (ο κατ' επάγγελμα δανεισμός εργαζομένων), έκδ. 2007

50. *Παπαντωνίου Ν.*, Γενικές Αρχές Αστικού Δικαίου, έκδ. 1983
51. *Παπασταύρου Δ.*, Απεργία (Συλλογικό Εργατικό Δίκαιο), έκδ. 2002
52. *Πίμου Α.*, Η αναγκαστική εκτέλεση για παράλειψη ή ανοπή πράξεως: κατά το άρθρο 947 ΚΠολΔ, έκδ. 1992
53. *Σιδέρης Δ.*, Προστασία μισθωτού από την αφερεγγυότητα του εργοδότη, έκδ. 2005
54. *Σταμάτης Κ.*, Μεθοδολογία του Δικαίου, 2<sup>η</sup> έκδ. 2019
55. *Σταθόπουλος Μ.*, Γενικό Ενοχικό Δίκαιο, 4<sup>η</sup> έκδ. 2004
56. *Σεβαστίδης Χρ.*, Το δικαίωμα της απεργίας και η δικαστική του προστασία, έκδ. 2015
57. *Σινανιώτης Α.*, Η νομιμοποίηση των διαδικών στην πολιτική δίκη, έκδ. 1965
58. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Η ανταπεργία στην Ελλάδα της μεταπολίτευσης, έκδ. 2018
59. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Οικονομική κρίση & Εργατικό Δίκαιο, έκδ. 2013
60. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Άρθρον 656, σε Γεωργιάδη Απ.-Σταθόπουλου Μ. Αστικός Κώδιξ, Κατ' άρθρο ερμηνεία, έκδ. 2009
61. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Η απεργία αλληλεγγύης στις πολυεθνικές επιχειρήσεις. Συμβολή στη μελέτη των απεργιών με διεθνική διάσταση, έκδ. 1995
62. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Απεργία και ασφαλιστικά μέτρα, έκδ. 1981
63. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Απεργία και κίνδυνος λειτουργίας της επιχείρησης συμβολή στην έρευνα της θεωρίας των σφαιρών στο εργατικό δίκαιο, έκδ. 1980
64. *Τσάτσος Δ.*, Συνταγματικό Δίκαιο (Θεμελιώδη Δικαιώματα), έκδ. 1988
65. *Χρυσόγονος Κ-Βλαχόπουλος Σπ.*, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, 4<sup>η</sup> έκδ. 2017
66. *Χωραφάς Ν.*, Ποινικόν Δίκαιον, έκδ. 1955

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. *Alberto Povedano Peramoto*, Εισαγωγή στο γερμανικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: νομιμότητα των άτυπων αγωνιστικών μέσων, ΕΕργΔ 2018, σ. 1155
2. *Αλιπράντης Ν.*, Αναγκαία διευκρίνιση σχετικά με την ανταπεργία και τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Νομικο-κοινωνιολογική παράκαμψη αντικοινωνικής διάταξης), ΕΕργΔ 2017, σ. 468
3. *Αλιπράντης Ν.*, Η πρωτοφανής ελληνική αδράνεια σε σχέση με τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (και τα άρθρα για τη συνδικαλιστική ελευθερία και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις), ΕΕργΔ 2015, σ. 687

4. **Αλιπράντης Ν.**, Για να αμβλυθούν οι αυταπάτες και το κοινωνικό τέλμα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ΕΕργΔ 2009, σ. 345
5. **Αλιπράντης Ν./Κατρούγκαλος Γ.**, «Το ΔΕΚ ως απορρυθμιστής του εργατικού δικαίου. Με αφορμή τις υποθέσεις Viking και Laval», ΕφημΔΔ 2008, σ. 674
6. **Αργυρός Γ.**, Η κινητικότητα των επιχειρήσεων στην ευρωπαϊκή αγορά και η ανάληψη συλλογικής δράσης από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Ορισμένοι προβληματισμοί με βάση την πρόσφατη νομολογία του Δ.Ε.Κ., ΕΕργΔ 2009, σ. 153
7. **Αργυρός Γ.**, Η ελευθερία εγκατάστασης εταιριών μετά την απόφαση Cartesio, ΔΕΕ 2009, σ. 1044
8. **Αχτσιόγλου Εντ.**, Η απόσπαση εργαζομένων κατά την παροχή υπηρεσιών στην ενωσιακή έννομη τάξη: χαρακτηριστικό πεδίο έντασης μεταξύ των εθνικών συστημάτων εργατικού δικαίου και των κανόνων της ενιαίας αγοράς, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, σελ. 185
9. **Βουλγαράκης Κ.**, Το ευρωπαϊκό συλλογικό εργατικό δίκαιο στην μετά Viking και Laval εποχή (θεσμικές και νομολογιακές εξελίξεις), ΕΕργΔ 2013, σ. 65
10. **Γιαννακούρου Μ.**, Η συλλογική διαπραγματεύση και η διαιτησία στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη (Η ερμηνεία του άρθρου 6 παρ. 2 και 3 Ε.Κ.Χ./Α.Ε.Κ.Χ.), ΕΕργΔ 2020, σ. 1325
11. **Γιαννακούρου Μ.**, Δικαίωμα απεργίας, διευθυντικό δικαίωμα και επιχειρηματική ελευθερία (Σχόλιο στην Α.Π. 857/2015), ΕΕργΔ 2016, σ. 420
12. **Γκούτσου Χ.**, Το δικαίωμα αδειάς αναψυχής μετά από παράνομη απεργία, ΔΕΝ 2006, σ. 515
13. **Δαβερώνας Π.**, Ενεργητική νομιμοποίηση και έννομο συμφέρον σε δίκη απεργίας, ΕΕργΔ 2007, σ. 257
14. **Δελεβέγκος Δ.**, Αιφνιδιαστική «λευκή απεργία» στους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας, Καθημερινή, <https://www.kathimerini.gr/society/reportaz/563242096/aifnidiastiki-leyki-apergia-apo-toys-elegktes-enaerias-kykloforias/>
15. **Δωρής Φ.**, Η για την εξειδίκευση της καλής πίστης ερμηνευτική επίδραση των συνταγματικών αρχών της ισότητας και της αναλογικότητας στο εργατικό δίκαιο, ΕΕργΔ 2017, σ. 755
16. **Δωρής Φ.**, Η προσβολή έννομου αγαθού ως προϋπόθεση αστικής ευθύνης (με ιδιαίτερη αναφορά σε πράξεις αθέμιτου ανταγωνισμού και σε αθέμιτες εμπορικές πρακτικές), σε Αναμνηστικό Τόμο Λιακόπουλου, σελ. 205
17. **Δωρής Φ.**, Η αρχή της αναλογικότητας στο εμπράγματο δίκαιο, σε Γενέθλιον Απ. Γεωργιάδη, έκδ. 2006, σελ. 261

18. *Energia.gr*, Volkswagen: Έρχονται Απεργίες τον Δεκεμβριο καθώς Κλιμακώνεται η Σύγκρουση με τα Εργασιακά, <https://www.energia.gr/article/225124/volkswagen-erhontai-apergies-ton-dekembrio-kathos-klimakonetai-h-sygkroysh-me-ta-ergasiaka>
19. *Ευθυμίου Χ.*, Άρθρο 329 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ (Ερμηνεία κατ' άρθρο), σ. 1199
20. *Ζερδελής Δ.*, Αγωγή για παράλειψη παράνομης απεργίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 767
21. *Ζερδελής Δ.*, Επιχειρηματική πολιτική και απεργία, ΕΕργΔ 2012, σ. 65
22. *Ζερδελής Δ.*, Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στο δίκαιο της καταγγελίας, ΕΕργΔ 1994, σ. 58
23. *Καζάκος Αρ.*, Νομικές διαφορές και άσκηση του δικαιώματος απεργίας, ΕΕργΔ 2011, σ. 625
24. *Κακλαμάνης Απ.*, Συζήτηση του άρθρου 22 § 2 Ν. 1264/1982, Πρακτικά Βουλής, Συνεδρ. ΡΙΒ, 10.6.1982, σελ. 4583
25. *Καρδαράς Αθ.*, Παράνομη απεργία και δικαίωμα αδείας, ΕΕργΔ 2014, σ. 1329
26. *Κυνηγοπούλου Στ.*, Το ελληνικό δίκαιο εργασιακού αγώνα: ρητή αναγνώριση και ρύθμιση της απεργίας-παράλληλη κατοχύρωση άτυπων μέσων εργασιακού αγώνα, ΕΕργΔ 2018, σ. 1135
27. *Κυνηγοπούλου Στ.*, Άτυπα μέσα εργασιακού αγώνα, ΔΕΕ 2016, σ. 1503
28. *Κουκιάδης Ι.*, Μεταρρύθμιση ή απορρύθμιση με τον ν. 4808/2021, ΕλλΔνη 2024, σ. 1605
29. *Κουκιάδης Ι.*, Τα συλλογικά δικαιώματα εργασίας και η νομολογία του Δ.Ε.Ε., ΕΕργΔ 2015, σ. 153
30. *Κωστοπούλου Μ.-Α.*, αρ. 1 ΠΠΠ, σε Ευρωπαϊκή Σύμβαση Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Ερμηνεία κατ' άρθρον, έκδ. 2013, σελ. 771
31. *Λαδάς Δ.*, Το μπουκοτάζ ως εκδήλωση προάσπισης συμφερόντων εργαζομένων στην ελληνική νομολογία, ΕΕργΔ 2024, σ. 465
32. *Λαδάς Δ.*, Συμβάσεις εργασίας και ανωτέρα βία, σε Τιμητικό Τόμο Καρύμπαλη-Τσίπτσιου, έκδ. 2022, σελ. 1017
33. *Λαδάς Δ.*, Εφαρμοσμένο Δίκαιο στη Ναυτική Εργασία, σε Εργατικές Διαφορές (Δικονομικά Ζητήματα), σελ. 437
34. *Λαδάς Δ.*, Η ελληνική οικονομική κρίση, ο καθορισμός αποδοχών στον ιδιωτικό τομέα και η προσβολή της συλλογικής αυτονομίας, ΕΕργΔ 2012, σ. 659
35. *Λεβέντη Αμ.*, Απεργία κατά αποφάσεων επιχειρηματικής πολιτικής, ΔΕΝ 2017, σ. 785
36. *Λεβέντης Γ.*, Το μπουκοτάζ ως συνοδευτικό μέσο απεργίας (εξ αφορμής της αποφ. 217/17 του Πολ.Πρωτ.Αθηνών), ΔΕΝ 2017, σ. 813

37. **Λεβέντης Γ.**, Οι συνταγματικές εγγυήσεις της συλλογικής αυτονομίας σε Σύνταγμα και εργασιακές σχέσεις: 40 χρόνια μετά, 15<sup>ο</sup> Συνέδριο της ΕΔΕΚΑ, ΕΕργΔ 2017, σ. 213
38. **Λεβέντης Γ.**, Η καταδίκη της συνδικαλιστικής οργάνωσης να διακόψει την παράνομη απεργία και να παραλείψει αυτή στο μέλλον, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, έκδ. 2014, σελ. 507
39. **Λεβέντης Γ./Τσικρικάς Δ.**, ΑΠΕΡΓΙΑ (έννοια-αποκλεισμός της επιχειρήσεως χωρίς να συνοδεύεται από ομαδική παύση της εργασίας-προσωρινή ρύθμιση καταστάσεως) Γνωμοδότηση, ΔΕΝ 2014, σ. 1
40. **Λεβέντης Γ.**, Εισαγωγή εκ περιτροπής εργασίας με απόφαση του εργοδότη και απεργία με αίτημα ανάκλησής της (Γνωμοδότηση), ΕΕργΔ 2011, σ. 633
41. **Λεβέντης Γ.**, Το δικαίωμα της απεργίας ως θεμελιώδες κοινοτικό δικαίωμα, σε Οικονομικές ελευθερίες και κοινωνικά δικαιώματα & η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2010, σελ. 37
42. **Λεβέντης Γ./Ζερδελής Δ.**, Απεργία νόμιμη και παράνομη και συνέπειες-Δικαίωμα αδείας και δικαίωμα λήψεως αποδοχών και επιδόματος αδείας, ΔΕΝ 2004, σ. 1185
43. **Λεβέντης Γ.**, Απεργία εκπαιδευτικών-Διάδικοι στη σχετική δίκη-Έννομο συμφέρον προς έγερση αγωγής, ΔΕΝ 1997, σ. 372
44. **Λεβέντης Γ.**, Η απεργία ως έσχατο μέσο και ο ν. 1876/1990, ΔΕΝ 1992, σ. 785
45. **Ληξουριώτης Ι.**, Σε τι χρησιμεύει σήμερα η απεργία;, Liberal, <https://www.liberal.gr/apopsi/se-ti-hrisimeyeyi-simera-mia-apergia>
46. **Ληξουριώτης Ι.**, Η ασημαντότητα των νέων διατάξεων για την κήρυξη απεργίας, ΔΕΕ 2018, σ. 145
47. **Λινός Ευαγγ.**, Δικαιόραμα, τεύχος Ιανουαρίου-Μαρτίου 2006, σ. 57
48. **Λινός Ευαγγ.**, Εισήγηση στην Ολ του ΑΠ, ΕΕργΔ 2004, σ. 637
49. **Μανωλεδάκης Ι.**, Ιστορική εισαγωγή στο ελληνικό εργατικό ποινικό δίκαιο, σε Μελέτες για εμβάθυνση στο ποινικό δίκαιο (1978-1989), έκδ. 1990, σ. 52
50. **Μούζουρα Σ.**, Για την ενίσχυση της εργασίας. Ο νέος εργασιακός νόμος 5053/2023, ΕλλΔνη 2024, σ. 50
51. **Μούζουρα Σ.**, Διεθνής δικαιοδοσία σε ατομικές συμβάσεις εργασίας, σε Βασιλακάκη Ε.-Αρβανιτάκη Π., Κανονισμός (ΕΕ) 1215/2012-Κανονισμός Βρυξέλλες Ια-Κατ' άρθρο Ερμηνεία, έκδ. 2020
52. **Μουμούρης Ν.**, Είδηση από εφημερίδα «Ελευθεροτυπία», 23.10.2008

53. **Μπακόπουλος Κ.**, Η νομιμότητα της απεργίας από την άποψη των αιτημάτων (ιδίως αυτών που σχετίζονται με επιχειρηματικές αποφάσεις και νομικές διαφορές), ΕΕργΔ 2016, σ. 1033
54. **Μπακόπουλος Κ.**, Η προστασία των συνδικαλιστικών στελεχών από την καταγγελία (Παλαιοί και νέοι προβληματισμοί), σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, έκδ. 2012, σελ. 553
55. **Μπακόπουλος Κ.**, Σχόλια και σκέψεις για τη διαιτησία με αφορμή την Ολ.ΣτΕ 2307/2014, ΕΕργΔ 2014, σ. 913
56. **Μπακόπουλος Κ.**, Οι όροι εργασίας μετά τη λήξη ισχύος της σ.σ.ε., ΕΕργΔ 2012, σ. 1469
57. **Μπακόπουλος Κ.**, Απεργία πολιτική, απεργία εργασιακή-πολιτική απεργία διαμαρτυρίας (Σχόλιο στην Εφετείου Αθηνών 1/92), ΔΕΝ 1992, σ. 788
58. **Μπαλογιάννη Ε.**, Άρθρο 72 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ, Ερμηνεία κατ' άρθρο, έκδ. 2019
59. **Μπουμπουχερόπουλος Π.**, Εναλλακτικές μορφές εργατικού αγώνα (Μια εισαγωγή στην προβληματική των εναλλακτικών ή ατυπικών αγωνιστικών μέσων), ΕΕργΔ 2016, σ. 1059
60. **Μπούρλος Αθ.**, Η διασυνοριακή απόσπαση εργαζομένων μεταξύ κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σε Ευέλικτες Μορφές Εργασίας, έκδ. 2021
61. **Nipperdey H. C.**, Το δικαίωμα της απεργίας, ΕΕργΔ 2015, σ. 226, μετάφραση *Καποδίστριας Ι.*
62. **Ντάσιος Α.**, Νομιμοποίηση τρίτων στη δικαστική προσβολή απεργίας, ΕΕργΔ 1997, σ. 385
63. **Ντάσιος Α.**, Απεργία με κατάληψη των χώρων εργασίας, ΕΕργΔ 1986, σ. 513
64. **Οικονομικό Ταχυδρόμος (ΟΤ)**, <https://www.ot.gr/2024/11/20/diethni/volkswagen-2/>, Volkswagen: Οι εργαζόμενοι προτείνουν περικοπές μισθών για να μη γίνουν απολύσεις
65. **Οικονόμου Κ.**, Άρθρο 70 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ, Ερμηνεία κατ' άρθρο, έκδ. 2019
66. **Παπάς Ι.**, Το μπουκοτάζ ως μορφή εργασιακού αγώνα (Σχόλιο στην Μον.Πρωτ.Αθ. 8839/2014), σ. 1062
67. **Παπαδημητρίου Κ.**, Η διεθνοποίηση της κινητικότητας των εργαζομένων, σε Τιμητικό Τόμο Κουκιάδη, έκδ. 2014, σελ. 395
68. **Παπαδημητρίου Κ.**, Οι προϋποθέσεις κηρύξεως απεργίας και ανταπεργίας στην ευρωπαϊκή ένωση στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Ελλάδα, Βέλγιο, Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ισπανία, Ιταλία, Ολλανδία, Πολωνία, Πορτογαλία, Σουηδία), ΔΕΝ 2014, σ. 465

69. **Παπαδημητρίου Κ.**, Η απόφαση Viking για το δικαίωμα απεργίας των ναυτικών εν όψει αλλαγής της σημαίας του πλοίου και η σημασία της για την πορεία της κοινωνικής Ευρώπης, ΕΕργΔ 2012, σ. 1
70. **Παπαδημητρίου Κ.**, Οι κοινωνικές ρήτρες και η απελευθέρωση του διεθνούς εμπορίου (Ένα ακόμη βήμα προς τη διεθνοποίηση του εργατικού δικαίου), ΔΕΝ 1998, σ. 753
71. **Παπαδημητρίου Κ.**, Η υποχρέωση για διαπραγμάτευση, ΕΕργΔ 1988, σ. 433, 481
72. **Πηγιώτης Κ.**, Έννομο συμφέρον τρίτων προσώπων (πέραν του εργοδότη) να ζητήσουν δικαστικώς την αναγνώριση του παράνομου χαρακτήρος απεργιακής κινητοποίησης, ΔΕΝ 2016, σ. 1695
73. **Πίπου Α.**, Διεθνής Δικαιοδοσία σε ατομικές συμβάσεις εργασίας κατά τον Κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 44/2001-Βρυξέλλες Ι, Αρμ 2004, σ. 481
74. **Ρεντούλης Π.**, Άρθρο 734 ΚΠολΔ, σε Απαλαγάκη Χ., ΚΠολΔ (Ερμηνεία κατ' άρθρο), σ. 2454
75. **Ρήγος Δ.**, Η δικαστική μεταχείριση της απεργίας, Δίκη 2006, σελ. 165
76. **Σεβαστίδης Χρ.**, Καταργούν το δικαίωμα στην απεργία, 2017, <http://www.imerodromos.gr/proedros-enosis-dikaston-ke-isangeleon-katargoun-to-dikeomastin-apergia/>
77. **Σεβαστίδης Χρ.**, Ανταπεργία (lock out): ένα νομικό απολίθωμα ξαναζωντανεύει;, ΕΕργΔ 2016, σ. 773
78. **Σεβαστίδης Χρ.**, Δικαίωμα στην απεργία: Από τη διεθνή αναγνώριση στη συντονισμένη προσπάθεια στραγγαλισμού, ΕΕργΔ 2015, σ. 163
79. **Σκανδάλης Ι.**, Το δικαίωμα της απεργίας, 15<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο Ε.Δ.Ε.Κ.Α. «Σύνταγμα και Εργασιακές Σχέσεις: 40 χρόνια μετά», ΕΕργΔ 2017, σ. 169
80. **Σκανδάλης Ι.**, Οι επιπτώσεις των αποφάσεων του ΔΕΚ, Viking και Laval στις οικονομικές ελευθερίες και στα συλλογικά εργατικά δικαιώματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο, ΔΕΝ 1105
81. **Σκουρής Β.**, Οι οικονομικές ελευθερίες και τα κοινωνικά δικαιώματα κατά τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σε Οικονομικές ελευθερίες και κοινωνικά δικαιώματα & η απαγόρευση των διακρίσεων στο δίκαιο της ΕΕ, 10<sup>ο</sup> Πανελλήνιο Συνέδριο ΕΔΕΚΑ, 2010, σελ. 3
82. **Στεργίου Αγγ.**, Η εσωτερική Δημοκρατία στις συνδικαλιστικές οργανώσεις (Τα όρια στην παρέμβαση του νομοθέτη), ΕΕργΔ 2016, σ. 753

83. *Στεργίου Αγγ.*, Η αναζήτηση της αδικοπρακτικής ευθύνης συνδικαλιστικής οργάνωσης στην περίπτωση της παράνομης απεργίας, σ. 625, 689
84. *Στεργίου Αγγ.*, Η υποχρέωση εργοδότη για διαπραγματεύσεις στο γαλλικό δίκαιο, ΕΕργΔ 1988, σ. 99
85. *Ταμπάκης Α.*, Κήρυξις απεργίας από δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες συνδικαλιστικές οργανώσεις, ΔΕΝ 1999, 456
86. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Ο κίνδυνος μισθού κατά το άρθρο 656 Α.Κ. σε περίπτωση απεργίας και η ανταπεργία (Με αφορμή τις τρέχουσες δικαιοπολιτικές εξελίξεις), ΕΕργΔ 2017, σ. 1037
87. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Το τεκμήριο νομιμότητας της απεργίας (Με αφορμή την 27/2004 απόφαση της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου), ΕΕργΔ 2004, σ. 1073
88. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Η απεργία ως ultima ratio. Η πείσμων εμμονή ενός νομικού μύθου στο ελληνικό εργατικό δίκαιο, σε Τιμητικό Τόμο Μπέη, έκδ. 2003, σελ. 4103
89. *Τραυλός-Τζανετάτος Δ.*, Απεργίες με στοιχεία αλλοδαπότητας (Μια επίκαιρη εργατοδιεθνολογική προσέγγιση), ΕΕργΔ 1992, σ. 288
90. *Trstenjak*, Γενική Εισαγγελέας ΔΕΚ, Προτάσεις στην υπόθεση C-271/08.
91. *Τσιρώνας Α.*, Οικονομικό Σύνταγμα, σε Γενικές Αρχές Δημοσίου Δικαίου, έκδ. 2013, σελ. 377
92. *Χιόνη-Χότουμαν Χ.*, Ποινικό δίκαιο και «προστασία του δικαιώματος στην εργασία»: Το νέο άρθρο 93 παρ. 4 του ν. 4808/2021, ΕΕργΔ 2024, σ. 375

## **ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

1. **ΑΠ 766/2021** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
2. **ΑΠ 185/2019** ΧριΔ 2019, 629
3. **ΟΛΑΠ 7/2019** ΔΕΝ 2019, 1139 (Επιμέλεια *Πετινή-Πηγιώτη Χρ.*)
4. **ΤρΕφΑθ 4612/2018** ΤΝΠ QUALEX
5. **BAG 14.8.2018-1** AZR 287/17, NZA 2019, 100
6. **ΠολΠρΑθ 217/2017** ΔΕΝ 2017, 816
7. **ΕΛΔΑ Μάματας** κ.λ.π. κατά Ελλάδα, απόφ. της 21.7.2016
8. **ΜΠρΘεσ. 13134/2015** ΕΕργΔ 2015, 1079
9. **ΑΠ 857/2015** ΕΕργΔ 2015, 436
10. **ΑΠ 134/2015** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
11. **ΟΛΣτΕ 1116/2014** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ



12. **ΜΠρΑθ 8839/2014** ΕΕργΔ 2014, 1067
13. **ΑΠ 543/2013** ΠειρΝομ 2013, 251 με παρατηρήσεις *Λεβέντη Ανν.*, ΔΕΕ 2013, 1084
14. **ΑΠ 508/2013** ΕΠολΔ 2014, 485 με παρατηρήσεις *Μαρκουλάκη Μ.*
15. **ΜΠρΑθ 210/2013** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
16. **ΑΠ 468/2012** ΕΕργΔ 2012, 869
17. **ΕφΑθ 1770/2011** ΕΕργΔ 2012, 739
18. **ΜΠρΠειρ 5299/2011** ΕΕργΔ 2011, 1358
19. **ΜΠρΑθ 1262/2011** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
20. **ΜΠρΑθ 1124/2011** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
21. **ΜΠρΑθ 692/2011** ΕΕργΔ 2011, 1196
22. **ΜΠρΑθ 549/2011** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
23. **ΜΠρΑθ 343/2011** ΕΕργΔ 2011, 264
24. **ΜΠρΘεσ. 28125/2011** ΕΕργΔ 2011, 82
25. **ΔΕΕ (C-515/08)**, απόφ. της 7.10.2010, **Palhota**
26. **ΔΕΕ (C-271/08)**, απόφ. της 15.7.2010, **Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας**
27. **ΜΠρΑθ 1138/2010** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
28. **ΜΠρΑθ 735/2010** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
29. **ΕΔΔΑ (Τμήμα Τρίτο) Enerji Yapi-Yol Sen** κατά Τουρκίας, απόφ. της 21.4.2009, αριθμ. 68959/01
30. **BAG 22.9.2009-1** AZR 972/08, NZA 2009, 1347
31. **ΔΕΕ (C-210/06)**, απόφ. της 21.2.2009, **Cartesio**
32. **ΕΔΔΑ Andrejeva** κατά Λετονίας, απόφ. της 18.2.2009
33. **ΜΠΠειρ 6093/2009** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
34. **ΕΔΔΑ (Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης) Demir και Baykara** κατά Τουρκίας, απόφ. της 12.11.2008, αριθμ. 34503/97
35. **ΕφΠειρ 258/2008** ΔΕΝ 2008, 637
36. **ΜΠρΠειρ 1108/2008** Αρμ 2008, 937
37. **ΔΕΚ (C-438/05)**, απόφ. της 3.4.2008, **Rüffert**
38. **ΔΕΚ (C-341/05)**, απόφ. της 17.12.2007, **Laval un Partneri**
39. **ΔΕΚ (C-438/05)**, απόφ. της 11.12.2007, **Viking Line ABP**
40. **BAG 19.6.2007-1** AZR 396/06, NZA 2007, 1055

41. **ΜΠρΑθ 2024/2006** ΕΕργΔ 2007, 302
42. **ΜΠρΠειρ 1701/2006** ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ
43. **ΔΕΚ** (C-295/04-C-298/04), απόφ. της 13.7.2006, **Manfredi**
44. **ΔΕΚ** (C-36/02), απόφ. της 14.10.2004, **Omega**
45. **ΟΛΑΠ 27/2004** ΔΕΝ 2004, 1106
46. **ΑΠ 1303/2004** ΕΕργΔ 2005, 1145
47. **ΔΕΚ** (C-112/2000), απόφ. της 12.6.2003, **Schmidberger**
48. **ΔΕΚ** (C-453/99), απόφ. της 20.9.2001, **Courage και Crehan**
49. **ΑΠ 908/1998** ΔΕΝ 1998, 886
50. **ΑΠ 530/1998** ΕλλΔνη 1999, 607
51. **ΜΠρΑθ 1679/1998** ΔΕΕ 1998, 882 με σημειώσεις *Ληξουριωτη Ι.*
52. **ΜΠρΑθ 1641/1998** ΔΕΕ 1998, 738, ΔΕΝ 1998, 1586
53. **ΜΠρΑθ 687/1997** ΔΕΝ 1997, 366 (Επιμέλεια *Πετίνη-Πηγιώτη Χρ.*)
54. **ΜΠρΑθ 687/1997** Αρμ 1997, 666 με παρατηρήσεις *Μαντζούφα Π.*
55. **ΔΕΚ** (C-46/93 και C-48/93), απόφ. της 5.3.1996, **Brasserie du Pecheur και Factorme**
56. **ΕΛΔΑ Στραν και Στρατής Ανδρεάδης** κατά Ελλάδος, απόφ. της 9.12.1994
57. **ΕΛΔΑ Παπαμιχαλόπουλος** κατά Ελλάδος, απόφ. της 24.6.1993
58. **ΑΠ 1194/1992** ΔΕΝ 1994, 84
59. **Προέδρου Εφετών 1/1992** ΕλλΔνη 1992, 412=sakkoulas online
60. **ΜΠρΠατρών 487/1992** ΕΕργΔ 1992, 838
61. **ΑΠ 1920/1990** ΔΕΝ 1991, 1128
62. **ΑΠ 1369/1990** ΕΕργΔ 1991, 743
63. **ΑΠ 528/1990** ΕΕργΔ 1990, 832=sakkoulas online
64. **ΑΠ 876/1989** ΕΕργΔ 1990, 649
65. **ΣυμβΠλημμΔρ 129/89** ΔΕΝ 1991, 770
66. **ΑΠ 590/1988** ΔΕΝ 1989, 440
67. **ΑΠ 279/1988** ΔΕΝ 1989, 886
68. **ΕφΑθ 3541/1988** ΕΕργΔ 1988, 648
69. **ΕφΛαρ 681/1988** ΔΕΝ 1989, 863
70. **ΤρΠλημΘεσ 4038/1985** ΕΕργΔ 1989, 83
71. **ΜΠρΘεσ 2436/1983** ΕΕργΔ 1983, 232
72. **ΜΠρΠειρ 827/1983** ΕΕργΔ 1983, 402

73. **Εφαθ 8272/1980** ΔΕΝ 1981, 354

74. **ΑΠ 1029/1980** ΕΕργΔ 1980, 651

75. **BAG 10.6.1980-1** AZR 822/79, NJW 1980, 1642

76. Ιταλικό Ακυρωτικό **Corte di Cassazione (Sez. Lav.) no 711**, απόφ. της 30.1.1980